



Comparison of the Value System of Teachers and Principals of the First Secondary Level of Gotvand City and its Relationship with Job Adaptability and Organizational Agility

Zahra Hassani¹, Moamadjafar Madian^{1*}, Naser Javaherizadeh¹

¹ Educational Management, Faculty of Bahrul Uloom, Islamic Azad University, Borujard, Iran

* Corresponding author: mjmaahdian@yahoo.com

Received: 2024-07-05

Accepted: 2024-09-05

Abstract

Values are the most fundamental element of the social system, and by guiding and controlling them, society can be led towards excellence. The aim of this research is to compare the value system of teachers and administrators of secondary schools in Gotvand County and its relationship with job adaptability and organizational agility. This research is an applied research type in terms of the research objective and a descriptive correlational research type in terms of the research method. The statistical population includes teachers and administrators of secondary schools in Gotvand County, 126 teachers and 19 administrators. In this research, three measurement tools were used: Walport's Value System Questionnaire (1999), Sharifi and Zhang's Organizational Agility (2000), and Davis and Lovequist's Job Adaptability (2009). Descriptive and inferential statistical techniques were used. The results showed that the main difference in the order of values is related to political value and social value, and other values in the value system of administrators and teachers have the same order. There is also a difference between the dimensions of the value system of managers and teachers in the second secondary school of Gotvand County. Finally, the findings of the study indicated that there is a relationship between the value system of managers and teachers in the second secondary school of Gotvand County with job compatibility and organizational agility. The results of this study indicate that if the Education Department of Gotvand County wants to improve job compatibility and organizational agility in the second secondary schools of Gotvand County, it should pay attention to the value system of managers and teachers and its components, as well as the congruence of the value system of managers with teachers.

Keywords: Managers' value system, Job adaptability, Organizational agility

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Madian M, et al. (2025). Comparison of the Value System of Teachers and Principals of the First Secondary Level of Gotvand City and its Relationship with Job Adaptability and Organizational Agility. *JMHS*, 2(4): 16-30.





مقایسه نظام ارزشی معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و رابطه آن با سازگاری شغلی و چابکی سازمانی

زهرا حسنی^۱، محمدجعفر مهدیان^{۱*}، ناصر جواهری زاده^۱

^۱ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده بحرالعلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
* نویسنده مسئول: mjmaahdian@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۱۵

چکیده

ارزش ها اساسی ترین عنصر نظام اجتماعی هستند که با هدایت و کنترل آنها می توان جامعه را به سوی تعالی سوق داد هدف این پژوهش، مقایسه نظام ارزشی معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و رابطه آن با سازگاری شغلی و چابکی سازمانی می باشد. این پژوهش با توجه به هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی و از جنبه روش پژوهش، از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند به تعداد ۱۲۶ معلم و ۱۹ مدیر می باشد. در این تحقیق از سه ابزار اندازه گیری، پرسشنامه نظام ارزشی والپورت (۱۹۹۹)، چابکی سازمانی شریفی، ژانگ (۲۰۰۰) و سازگاری شغلی دیویس، لافکوایست (۲۰۰۹) استفاده شد. از تکنیک های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد که عمده ترین اختلاف در ترتیب ارزش ها مربوط به ارزش سیاسی و ارزش اجتماعی می باشد و سایر ارزش ها در نظام ارزشی مدیران و معلمان از ترتیب همانندی برخوردار است. همچنین بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند، تفاوت وجود دارد. نهایتاً یافته های تحقیق حاکی از این بود که بین نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند با سازگاری شغلی و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق بیان کننده آن است که اگر اداره آموزش و پرورش شهرستان گتوند می خواهد سازگاری شغلی و چابکی سازمانی در مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند را بهبود بخشد باید به نظام ارزشی مدیران و معلمان و مولفه های آن و همچنین تجانس نظام ارزشی مدیران با معلمان اهمیت دهد

واژگان کلیدی: نظام ارزشی مدیران، سازگاری شغلی، چابکی سازمانی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: حسنی، زهرا؛ مهدیان، محمدجعفر؛ جواهری زاد، ناصر. (۱۴۰۳). مقایسه نظام ارزشی معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و رابطه آن با سازگاری شغلی و چابکی سازمانی. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۴): ۳۰-۱۶.

مقدمه

بدهای مربوط به هر شیء، واقعه یا پدیده هستند و باید با بدهای نیابدهای اجتماعی را تعیین می کنند (پوریانی، ۱۳۹۷). نظام اجتماعی بر پایه ی این باید و نیابدها هویت خود را پیدا می کند که بر پایه ی میزان شباهت ها و تفاوت های بین آنها می توان

ارزش ها اساسی ترین عنصر نظام اجتماعی هستند که با هدایت و کنترل آنها می توان جامعه را به سوی تعالی سوق داد. ارزش ها به عنوان عناصر فرهنگی تعیین کننده ی خوب و

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. ارزش‌های حاکم بر هر جامعه از یک سو بر نظام ارزشی افراد آن جامعه تأثیر می‌گذارد و از دیگر سو، شکل دهنده نظام ارزشی تک تک افراد جامعه است. از این رو مطالعه نظام ارزشی در برخی از رشته‌های علمی به ویژه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم تربیتی مورد توجه صاحب نظران بوده است. روان‌شناسان غالباً نقش ارزش را از منظر هویت‌یابی و شکل‌گیری شخصیت افراد مورد توجه قرار می‌دهند (کازمی و مهرام، ۱۳۹۹). 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 2013) نیز ارزش‌ها را به دو دسته ارزش‌های نهایی^۴ و ارزش‌های ابزاری^۵ تقسیم می‌کند. (Meglino et al (2019) ارزش‌ها را به چهار نوع دستیابی به اهداف، کمک و توجه به سایرین، درستکاری و انصاف تفکیک می‌نمایند. (Schwartz 1992) پس از اعمال تغییراتی در مفهوم پردازی ارزش‌ها از دیدگاه Rokeach (1973) و ابداع روش شناسی خویش، نظریه ارزش‌های انسانی بنیادین^۶ را تدوین نمود. تحلیل‌هایی که در بیش از دویست نمونه متعلق به بیش از شصت کشور در سراسر جهان به انجام رسیده است، جهانشمول بودن تقریبی گونه‌های ارزشی - انگیزشی و ساختار مدور روابط بین آنها را در نظریه ارزش Schwartz تأیید کرده‌اند (Sagiv, 1995). Schwartz et al, (2001).

برخی از جامعه‌شناسان مانند Emile Durkheim & Parsons بر نقش ارزش‌ها از جهت ایجاد وجدان جمعی و همبستگی مکانیکی و ارگانیکی بین اعضای جامعه توجه دارند. جامعه‌شناسان دیگر مانند Max Weber, Ronald Inglehart & Huber Mars از زاویه دیگر به ارزش‌های اجتماعی توجه کرده‌اند. آنان بیشتر بر روند تحول ارزش‌ها و فاصله ارزش‌های بین نسل‌های مختلف توجه دارند (پوریانی، ۱۳۹۷). برخی از روان‌شناسان و جامعه‌شناسان ابزارهایی را برای سنجش نظام ارزشی نظیر: پرسشنامه Allport, Vernon & Lindsey؛ Spindler؛ سنجح دوازده ارزشی Inglehart؛ پیمایش ارزشی Rokeach و ابزار ساختار چرخشی ارزش‌های Schwartz تهیه و اعتبار‌یابی کرده‌اند. صاحب نظران تربیتی، هدف تربیت را سوق دادن انسان به سمت ارزش‌ها می‌دانند (نقیب زاده، ۱۳۹۹). تربیت در یک بستر ارزشی رخ می‌دهد و

ارزش‌های حاکم بر جوامع را تحلیل کرد (آزاد ارمکی، ۱۳۹۶). قوانین و هنجارهای اجتماعی در هر جامعه بر اساس ارزش‌های حاکم تدوین و تصویب می‌شوند. میزان ثبات و پایداری نسبی ارزش‌ها در جامعه به پایداری فرهنگی عمومی و قوانین کمک می‌کند و تحول مداوم و بحرانی شدن آن فرهنگ عمومی را نیز با تغییر و تحولات عمده رو به رو می‌سازد (آزاد مرزآبادی، ۱۳۹۷). ارزش‌های حاکم بر هر جامعه از یک سو بر نظام ارزشی افراد آن جامعه تأثیر می‌گذارد و از دیگر سو، شکل دهنده نظام ارزشی تک تک افراد جامعه است. از این رو مطالعه نظام ارزشی در برخی از رشته‌های علمی به ویژه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم تربیتی مورد توجه صاحب نظران بوده است. روان‌شناسان غالباً نقش ارزش را از منظر هویت‌یابی و شکل‌گیری شخصیت افراد مورد توجه قرار می‌دهند (کازمی و مهرام، ۱۳۹۹). 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, 2020). در واقع، ارزش‌ها چارچوب‌هایی ویژه برای افراد جامعه تعیین می‌کنند تا بدانند در هر موقعیتی چه رفتار و پاسخی مناسب است. آنها جهت دهنده و تعیین‌کننده رفتار (Allport et al, 1960) و عامل رفتار در محیط کار می‌باشند (Schwartz, 1992). افزون بر این، ارزش‌ها از لحاظ تجربی به ابعاد مهم رفتار سازمانی (Meglino et al, 2019) عملکرد آموزشی (Coyne, 2018) و تصمیم‌گیری شغلی پیوند می‌خورند. افزون بر این، آنها نمایانگر باورهای اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده شده (Rokeach, 2013) 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 سائل 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. به بیان دیگر، در آموزش و پرورش، همه جا سخن از ارزش‌هاست (Kneller, 2014). 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 (2013) ارزش به عنوان باوری پایدار درباره شیوه خاصی از رفتار یا هدف

های سنتی و اولویت های کسب و کار گذشته کارایی خود را برای رویارویی با چالش های سازمانی و محیطی از دست بدهند. در حال حاضر یکی از راه های پاسخ گویی به این شرایط محیطی، چابکی است. در واقع چابکی، پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان ها و بنگاه های رقابتی است (آق حسینی اشکاوندی و همکاران، ۱۳۹۵). اصطلاح چابکی نخستین بار در سال ۱۹۹۱ رسماً توسط موسسه تحقیقاتی یاکوکا^۷ در دانشگاه لی های^۸، در گزارشی با عنوان راهبرد بنگاه های تولیدی در قرن بیست و یکم، دیدگاه متخصصان صنعتی، معرفی گردید. بعدها پیتز دراکر برای اولین بار، مفهوم موسسه چابک را به جهان کسب و کار معرفی نمود و پس از اولین معرفی، بوسیله محققین و جوامع صنعتی مورد توجه روزافزون قرار گرفت و محققان بسیاری در این زمینه فعالیت داشته و هرکدام تعاریف متعددی را ارائه کرده اند از جمله: توانایی های تولیدکننده برای واکنش سریع به تغییرات ناگهانی و غیرقابل پیش بینی، پاسخ پیش کنشی به تغییرات، سودآوری از محیط، قابلیت سازگاری و شکل دهی مجدد سریع، بهره گیری از تغییرات به عنوان فرصت های ذاتی نهفته در محیط های آشفته، ایجاد سازمان مجازی و استفاده از دانش بازار، توانایی پاسخ موثر به مشتری، توانایی بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیرقابل پیش بینی، چابکی در واقع برای مهندسی بنگاه های رقابتی یک پارادایم جدید شده است. نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش نرخ تغییر در محیط است که موسسات را وادار به پاسخ پیش کنشی به تغییرات می کند. بازارها و مشتریان خواهان محصولات ارزان، متناسب با سلیق خود و دسترسی سریع به آن هستند (امیر نژاد و اژدری، ۱۳۹۶). در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمانها و شرکت ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه رو هستند که به واسطه نوآوری های تکنولوژیکی، تغییر محیط های بازاری و نیازهای درحال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده ای در چشم انداز استراتژیک سازمان، اولویت های کسب و کار و بازیابی مدل های سنتی و حتی مدل های نسبتاً معاصر شده است. به عبارتی می توان گفت که رویکردها و راه حل های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده اند یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه های جدیدی جایگزین شوند. از این رو یکی از راه های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی^۹ است. بنابراین یا عنایت به مطالب اشاره شده و توجه به اهمیت موضوعاتی همچون نظام ارزشی، سازگاری شغلی و چابکی سازمانی، مساله اصلی این تحقیق مقایسه نظام

غایت آن نیز تربیت افراد، متناسب با ارزش های اجتماعی، اقتصادی، دینی و فرهنگی مورد قبول جامعه است. بنابراین کلیه تصمیم های طراحی و اقدامات اجرایی تربیتی جنبه ارزشی دارند و برنامه ریزان، طراحان و معلمان باید ضمن آگاهی از ارزش های حاکم بر جامعه، سازمان ارزشی مخاطبان خود را بشناسند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تاثیر بسزایی داشته باشد. امروزه در میان دست اندرکاران تعلیم و تربیت کمتر کسی یافت می شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش توجه نداشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۹۹). یکی از عواملی که در اشتغال موفقیت آمیز افراد نقش دارد سازگاری شغلی است. سازگاری به عنوان مهمترین نشان سلامت روان از مباحثی است که جامعه شناسان و روانشناسان در دهه های اخیر توجه خاص به آن مبذول داشته اند. یکی از انواع سازگاری در دوران بزرگسالی، سازگاری شغلی است که از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه تقریباً اکثریت افراد، خوشبختی را به سازگاری های شغلی رضایت بخش مربوط می دانند، به گونه ای که سازگاری شغلی آنان در سازگاری های اجتماعی و در نهایت رضایت خاطر آنها از زندگی اثر می گذارد. وقتی فرد شغلی را انتخاب می کند، باید خود را با ساعات کار، افراد مافوق، همکاران، ویژگی های شغل، الزامات شغل، محیط فیزیکی، انتظارات و اهداف سازمان تطبیق دهد (سلیمی و شاه-طلبی، ۱۳۹۹). سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید میگردد. سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیرروانی است و به عنوان یک فرایند پویا و مستمر که به دنبال پیشرفت و نگهداری تطابق، درون محیط کاری است تعریف میشود. Davis & Lockfist (1991) معتقدند افراد نیازهایشان را به محیط کار می آورند و محیط کار نیز نیازهایی برای آنها فراهم میکند، برای تداوم کار، فرد و محیط کار می باید به میزانی از تطابق برسند. دیویس و لاک فیست براساس نظریه سازگاری شغلی، سازگاری شغلی را در چهار حیطه شخصیت، ارزش ها و نیازها، محیط شغلی و رضایتمندی مورد مطالعه قرار می دهند. Kuang & Ying (2007) نیز، سازگاری شغلی را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار، مشخص می کنند. آنها سازگاری شغلی را شامل شرح و توصیف رفتارهایی میدانند که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید، میانجامد. یکی از بزرگترین مشکلات سازمان ها در محیط کسب و کار امروز پویایی، غیر قابل پیش بینی بودن و خصمانه بودن محیط است. این وضعیت بحرانی موجب شده است که الگوها، مدل

دانش آموزان به گرایش های مختلف تحصیلی مدنظر مشاوران آموزش و پرورش در نظام جدید قرار گیرد.

فرزی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با نظام ارزشی مدیران در وزارت ورزش و جوانان ایران نشان دادند که ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی ($p < 0/01$)، $r = 0/564$ و چابکی سازمانی و نظام ارزشی مدیران مثبت و معنادار است ($r = 0/753$ ، $p < 0/01$) همچنین، بر اساس نتایج رگرسیون همزمان سه مولفه از نظام ارزشی مدیران جمعاً توان تبیین و پیش بینی ۸۱ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را دارند.

بهداری خسروشاهی و حبیبی کلیبر (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با نظام ارزشی معلمان مدارس نشان دادند که بین روحیه، عزت نفس سازمانی و چابکی سازمانی با نظام ارزشی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای عزت نفس سازمانی و نظام ارزشی معلمان قادرند تغییرات متغیر ملاک چابکی سازمانی را پیش بینی کنند. در کنار فراهم ساختن امکانات و تامین نیازهای به جای معلمان می توان با آموزش و افزایش نظام ارزشی، چابکی سازمانی را افزایش داد.

محمودزاده و داداشی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش نظام ارزشی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی نشان دادند که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم، با ضریب رگرسیون ۰/۵۷، قادر به پیش بینی سازگاری شغلی است؛ همچنین، نظام ارزشی معلمان به صورت مستقیم، با ضریب رگرسیون ۰/۲۳، سازگاری شغلی را پیش بینی نمود. تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی نشان داد نظام ارزشی معلمان به واسطه سرمایه اجتماعی، دارای نقش غیرمستقیم نیز در تبیین سازگاری شغلی هست و با افزودن سرمایه اجتماعی به مدل پیش بینی، به واسطه نقش میانجی سرمایه اجتماعی، قدرت پیش بینی سازگاری شغلی بر اساس نظام ارزشی معلمان افزایش می یابد. در مجموع، پیش بینی کننده های حاضر در مدل، توانستند ۳۳/۲ درصد واریانس سازگاری شغلی را تبیین نمایند. از یافته های این پژوهش، می توان نتیجه گرفت که برای افزایش سازگاری شغلی معلمان، باید زمینه و بستر مناسب برای افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود نظام ارزشی را فراهم نمود.

آقامیرزایی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین نظام ارزشی مدیران با سازگاری شغلی آنان در مراکز آموزش عالی بابل نشان دادند که هر چهار بعد نظام ارزشی مدیران بر طبق مدل والپورت با سازگاری شغلی رابطه معنا داری دارند که

ارزشی معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گنوند و رابطه آن با سازگاری شغلی و چابکی سازمانی است.

ادبیات و پیشینه تحقیق

سراج و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان شناسایی و مقایسه ی نظام ارزشی مدیران و دبیران مدارس متوسطه ی شهر همدان نشان دادند نظام ارزشی مدیران به ترتیب اولویت، ارزش نظری، ارزش اجتماعی، ارزش مذهبی، ارزش هنری، ارزش سیاسی و ارزش اقتصادی است و نظام ارزشی دبیران مرد به ترتیب، ارزش سیاسی، ارزش اجتماعی، ارزش نظری، ارزش اقتصادی، ارزش مذهبی و نظام ارزشی دبیران زن نیز به ترتیب اولویت شامل ارزش نظری، ارزش اجتماعی، ارزش مذهبی، ارزش هنری، ارزش اقتصادی و ارزش سیاسی است. همچنین تفاوت دبیران و مدیران به طور عمده در توجه به ارزش های هنری و نظری است.

قربانی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان مقایسه نظام ارزشی معلمان و مدیران دوره پیش دانشگاهی شهرستان کامیاران. نشان دادند که سلسله مراتب نظام ارزشی مدیران به ترتیب ارزش های نظری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، هنری و مذهبی است. این سلسله مراتب برای معلمان ارزش های نظری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، مذهبی و هنری است. بین میانگین ارزش های نظری، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد و در تمامی این ارزش ها، میانگین مدیران مرد بیش از مدیران زن است. بین میانگین ارزش های نظری، سیاسی، مذهبی و اجتماعی معلمان مرد و زن تفاوت وجود دارد و در تمامی این ارزش ها به استثنای ارزش های اجتماعی، میانگین معلمان مرد بیش از میانگین معلمان زن است.

محمدی و همکاران (۱۴۰۱). در تحقیقی با عنوان مقایسه نظام ارزشی و نگرش های معلمان و مدیران دبیرستان های اهواز، مشخص کردند که بین میانگین نمره های به دست آمده مدیران و معلمان در ابعاد ارزش نظری، سیاسی، هنری و اجتماعی تفاوت معنی داری وجود دارد، ولی در ارزش های اقتصادی و مذهبی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین، این آزمونها نشان دادند که بین میانگین نمره های معلمان و مدیران در نگرش نسبت به کنترل نوجوانان نیز تفاوت معنی دار وجود دارد. مهرابی و همکاران (۱۴۰۱). در تحقیقی با عنوان مقایسه نظام ارزشی دانش آموزان پسر هدایت شده به رشته های پنج گانه تحصیلی بعنوان اولویت اول در دبیرستان های خرم آباد گزارش کردند که بین سنخ های نظام ارزشی دانش آموزان رشته های مختلف تحصیلی به جز ارزش سیاسی تفاوت معنی داری وجود دارد و این می تواند به عنوان الگویی جهت هدایت تحصیلی

شناسایی نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. متغیرهای حاصل از مطالعه شامل: ارزش نظری، ارزش اجتماعی، ارزش اقتصادی، ارزش سیاسی، ارزش هنری و ارزش مذهبی بوده است. نتایج پژوهش بیانگر وجود تفاوت در نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود.

میرفردی و همکاران (۱۳۹۹). در تحقیقی با عنوان بررسی اولویت های نظام ارزشی معلمان و ارتباط آن با برخی عوامل اقتصادی - اجتماعی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بروجن) نشان دادند که معلمان دارای اولویت های ارزشی مادی گرایانه هستند و تفاوتی در اولویت های ارزشی گروه های سنی مختلف معلمان مشاهده نشد. از بین متغیرهای مستقل تحقیق «احساس امنیت اجتماعی»، «جنسیت» و «درآمد» رابطه معناداری با اولویت های ارزشی داشتند. (Hamel & Prahal (2022) در تحقیق خود با عنوان چابکی سازمانی، خلاقیت و نظام ارزشی نشان دادند که نظام ارزشی مولفه مهمی در چابکی سازمانی و بروز خلاقیت در کارکنان می باشد. آنها نتیجه می گیرند که ارزش های مدیران موجب جلب تعهد سازمانی کارکنان گشته و همین امر موجب می گردد تا آنها بتوانند بسرعت در مقابل تغییرات از خود واکنش نشان داده و با رفتارهای خلاقانه موجبات بهبود عملکرد سازمان را فراهم سازند. Mccauley & Kuhnert (2021) در تحقیقی با عنوان رشد رهبران تحول آفرین: بررسی نقش نظام ارزشی در چابکی سازمانی نشان دادند که رهبران تحول آفرین با پایبندی به ارزش های غیرمادی موجب ایجاد جو تفاهم و همکاری در بین کارکنان گشته و باعث می شود تا سازمان بتواند تغییرات محیطی را تحمل کرده و بسرعت خود را با آن وفق دهد. آنان نتیجه گرفتند که نظام ارزشی مدیران رابطه مستقیمی با چابکی سازمانی دارد. Breu et al (2021) در پژوهشی با عنوان چابکی نیروی کار: استراتژی جدید کارکنان برای اقتصاد دانشی نشان دادند که عوامل متعددی می تواند چابکی نیروی کار را تحت تاثیر قرار دهد که از آن میان می توان به جو محیط کار، رضایت شغلی و نظام ارزشی مدیران اشاره کرد. آنان توصیه کردند که ایجاد جو صمیمانه بین کارکنان و پایبندی به ارزش های اجتماعی می تواند در افزایش چابکی سازمان نقش موثری داشته باشد. (Sherehiy et al (2021) در فراتحلیلی با عنوان مروری بر چابکی سازمانی: مفاهیم، چارچوب و ویژگی ها نتیجه گرفتند که یافته های حاصل از مرور ۴۲۰ پژوهش در رابطه با چابکی سازمانی و عوامل مرتبط با آن نشان دادند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی، نظام ارزشی مدیران، جو سازمانی دارای بیشترین تکرار در بین عوامل مرتبط با چابکی می باشند. آنها توصیه می

از آن میان، ارزش اقتصادی بالاترین همبستگی، و ارزش هنری پایین ترین همبستگی را با شاخص سازگاری شغلی داشته اند. تحلیل رگرسیونی نشان داده است که ارزش اقتصادی و ارزش اجتماعی بهترین پیش بینی کننده سازگاری شغلی بوده و ارزش اجتماعی پس از ارزش اقتصادی پیش بینی کننده بهتری است، ولی ارزش هنری و ارزش سیاسی نقش کمتری در پیش بینی سازگاری داشته اند.

سماواتی و پیامی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه جو محیط کار و نظام ارزشی معلمان با سازگاری شغلی: نقش میانجی نیاز به پیشرفت گزارش کردند نشان دادند که بین جو محیط کار با نیاز به پیشرفت و سازگاری شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین نظام ارزشی معلمان با نیاز به پیشرفت و سازگاری شغلی آن ها نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین نیاز به پیشرفت معلمان با سازگاری شغلی آن ها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نقش میانجی نیاز به پیشرفت در رابطه بین جو محیط کار و نظام ارزشی معلمان با سازگاری شغلی آنان تأیید شد. با توجه به نظارت کاملی که مدیران مدارس بر معلمان خود دارند، آن ها را مورد ارزیابی قرار می دهند و بازخورد عملکردی آن ها را ارائه می دهند، وجود جو صمیمی میان معلمان و پایبندی به ارزش های غیرمادی باعث می شود معلمان به قوانین سازمانی احترام بگذارند و موجبات ایجاد یک فرهنگ کاری قوی در مدرسه را پایه گذاری کنند.

حبیب زاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین چابکی و هوش سازمانی با نظام ارزشی مدیران نشان دادند هوش سازمانی، تعهد سازمانی و نظام ارزشی مدیران بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم دارند. همچنین هوش سازمانی و نظام ارزشی مدیران با نقش میانجی تعهد سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارند. در نتیجه مدیران واحدهای جهاد دانشگاهی باید بیش از پیش بر استقرار و پیاده سازی هوش سازمانی و بهبود نظام ارزشی مدیران جهت افزایش تعهد سازمانی و در نهایت ارتقای چابکی سازمانی اهتمام ورزند.

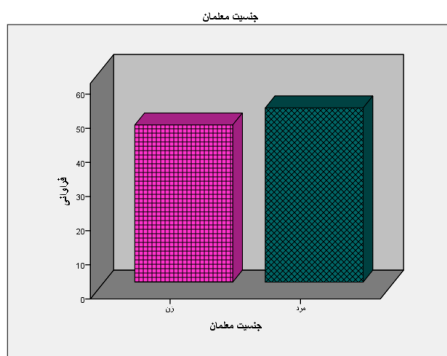
کاظمی و عریضی سامانی (۱۴۰۰)، در تحقیقی با عنوان رابطه چابکی سازمانی با نظام ارزشی کارکنان نشان دادند که بین نظام ارزشی کارکنان و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که ارزش اقتصادی دارای بیشترین و ارزش هنری دارای کمترین رابطه با چابکی سازمانی می باشد.

پرینان و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان شناسایی مولفه های نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فرهنگ دانشگاهی گزارش کردند که هدف این پژوهش،

آماري معلمان از روش نمونه گيري تصادفي ساده استفاده شده است. بدین صورت که از هر مدرسه ۵ معلم (برای رسیدن به حدنصاب ۹۷ نفر از یک مدرسه ۷ معلم انتخاب شد) به صورت تصادفي ساده با استفاده از قرعه کشی، بعنوان اعضای نمونه آماری معلمان انتخاب شدند. همچنین در این تحقیق کلیه جامعه آماری مدیران به تعداد ۱۹ نفر با استفاده از روش سرشماری بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

برای انجام پژوهش از پرسشنامه های استاندارد زیر استفاده شد: پرسشنامه نظام ارزشی (Allport (1999) که از دو بخش تشکیل شده که بخش اول آن ۳۰ سؤال و بخش دوم آن شامل ۱۵ سؤال است. در بخش اول پرسشنامه، آزمودنی با دادن نمره از ۱ تا ۳ درجه رجحان نسبی خود را به هر یک از دو فعالیت مطرح شده در هر سؤال مشخص می کند و در بخش دوم، در هر سؤال ۴ گزینه را بر حسب رجحان خود از ۱ تا ۴ رتبه بندی می کند. در مجموع تعداد ۱۲۰ پاسخ وجود دارد که هر ۲۰ پاسخ به یک ارزش مربوط است (Allport et al, 1999). برای سنجش چابکی سازمانی از پرسشنامه شریفی و Zhang (2000) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه چهار بعد انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخ گویی و شایستگی را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه شامل ۲۹ گویه می باشد که با استفاده از طیف ۵ گزینه ای لیکرت درجه بندی شده است. پرسشنامه سازگاری شغلی (Davies & Lafqvist (2009) که این پرسشنامه براساس نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۳۶ سوال ۵ گزینه ای از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد بوده و سازگاری شغلی افراد را در ۷ بعد مختلف مورد سنجش و اندازه گیری قرار می دهد

یافته‌های تحقیق جنسیت معلمان



شکل ۱ نمودار فراوانی جنسیت معلمان

براساس شکل ۱، تعداد ۴۶ نفر از نمونه آماری معادل ۴۷/۴ درصد، زن و ۵۱ نفر معادل ۵۲/۶ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به مردان می باشد.

کنند سازمانها با توجه به این متغیرها می توانند زمینه افزایش چابکی در سازمان خود را فراهم سازند.

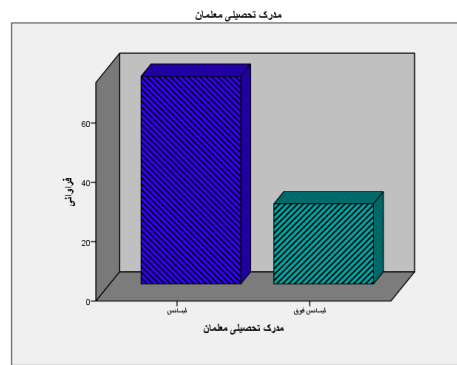
(Ellonen et al (2021) در تحقیقی با عنوان نقش نظام ارزشی در سازگاری شغلی نشان دادند که بین نظام ارزشی مدیران و سازگاری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ارزش اجتماعی و اقتصادی دارای بیشترین همبستگی با سازگاری شغلی است. (Mccauley & Kuhnert (2021) در تحقیق خود با عنوان بررسی عملی تاثیر نظام ارزشی مدیران در سازگاری شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی نشان دادند که رابطه مستقیمی بین نظام ارزشی مدیران با سازگاری کارکنان بیمارستان های دولتی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین نظام ارزشی مدیران بیمارستان های دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. (Nese (2021) در تحقیق خود با عنوان تغییر سازمانی: نقش نظام ارزشی در اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان نشان داد که نظام ارزشی مدیران رابطه معناداری با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین ابعاد نظام ارزشی و سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین سازگاری شغلی زنان و مردان تفاوت معناداری دیده نشد. (Sbowrel (2020) پژوهشی که بر روی نظام ارزشی دانش آموزان دختر و پسر انجام داد، دریافت که دختران در مقایسه با پسران، به مرتبه های بالای ارزش های زیبا شناختی (هنری)، مذهبی و اجتماعی دست می یابند، ولی پسران ارزش های سیاسی و اقتصادی را در اولویت قرار می دهند. (Wojciszek (2020) در مطالعه خود روی ۶۸ نوجوان دختر و پسر لهستانی دریافت که بین اولویت ارزشی و تعهد ارزشی در دختران و پسران همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین نظام ارزشی دختران و پسران اختلاف معناداری وجود دارد. (Brandtstater et al (2019) در تحقیق خود شناسایی نظام ارزشی بزرگسالان را مورد توجه قرار داده اند. آنها دریافتند که ارزش های مذهبی و اجتماعی در بین بزرگسالان، اهمیت و دامنه ی وسیع تری نسبت به سایر ارزش ها دارد. همچنین بین سلسله مراتب نظام ارزشی بزرگسالان و جوانان اختلاف معناداری دیده می شود.

روش تحقیق

این پژوهش با توجه به هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی و از جنبه روش پژوهش، از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان و مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند به تعداد ۱۲۶ معلم و ۱۹ مدیر می باشد. با توجه به جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه آماری معلمان برابر با ۹۷ و حجم نمونه آماری مدیران برابر با ۱۹ نفر می باشد. در این تحقیق برای انتخاب اعضای نمونه

براساس شکل ۴، تعداد ۱۱ نفر از نمونه آماری معادل ۵۷/۹ درصد، زن و ۸ نفر معادل ۴۲/۱ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می باشد.

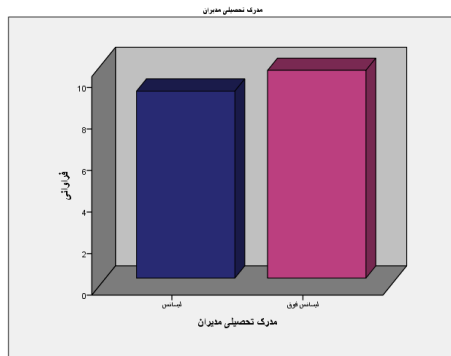
تحصیلات معلمان



شکل ۲ نمودار فراوانی تحصیلات معلمان

براساس شکل ۲، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۷۰ نفر معادل ۷۲/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۲۷ نفر معادل ۲۷/۸ درصد می باشد.

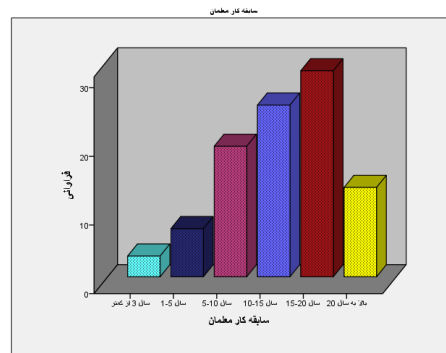
تحصیلات مدیران



شکل ۵: نمودار فراوانی تحصیلات مدیران

براساس شکل ۵، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات فوق لیسانس با ۱۰ نفر معادل ۵۲/۶ درصد و کمترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۹ نفر معادل ۴۷/۴ درصد می باشد.

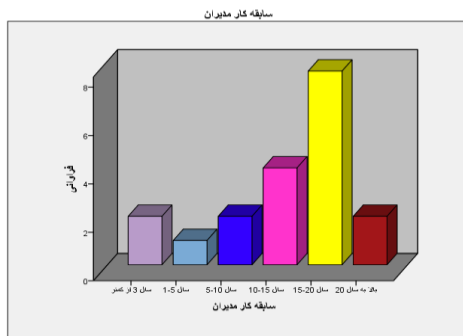
سابقه کار معلمان



شکل ۳ نمودار فراوانی سابقه کار معلمان

براساس شکل ۳، بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۳۰ نفر معادل ۳۰/۹ درصد و کمترین فراوانی مربوط به کمتر از ۳ سال با ۳ نفر معادل ۳/۱ درصد می باشد.

سابقه کار مدیران

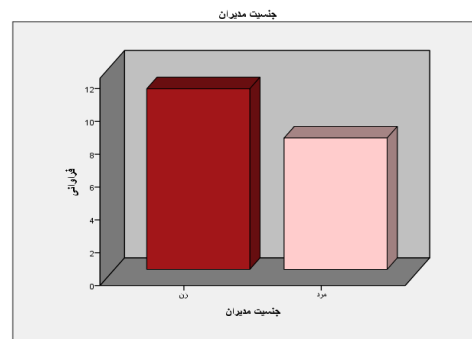


شکل ۶ نمودار فراوانی سابقه کار مدیران

براساس شکل ۶، بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۸ نفر معادل ۴۲/۱ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۱ نفر معادل ۵/۳ درصد می باشد.

بررسی اطلاعات نمونه آماری معلمان نشان می دهد که تعداد ۴۶ نفر از نمونه آماری معادل ۴۷/۴ درصد، زن و ۵۱ نفر معادل ۵۲/۶ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به مردان می باشد. بیشترین فراوانی تحصیلات معلمان مربوط به تحصیلات لیسانس با ۷۰ نفر معادل ۷۲/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۲۷ نفر معادل ۲۷/۸ درصد می باشد. بیشترین فراوانی سابقه کار معلمان مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۳۰ نفر معادل ۳۰/۹ درصد و کمترین فراوانی مربوط به کمتر از ۳ سال با ۳ نفر معادل ۳/۱ درصد می باشد. بررسی اطلاعات نمونه آماری مدیران نشان می دهد که تعداد ۱۱ نفر از نمونه آماری معادل ۵۷/۹ درصد، زن و ۸ نفر معادل ۴۲/۱ درصد، مرد می باشند.

جنسیت مدیران



شکل ۴ نمودار فراوانی جنسیت مدیران

درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۱ نفر معادل ۵/۳ درصد می باشد.

بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می باشد. بیشترین فراوانی تحصیلات مدیران مربوط به تحصیلات فوق لیسانس با ۱۰ نفر معادل ۵۲/۶ درصد و کمترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۹ نفر معادل ۴۷/۴ درصد می باشد. بیشترین فراوانی سابقه کار مدیران مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۸ نفر معادل ۴۲/۱

توصیف متغیرهای تحقیق

براساس اطلاعات مستخرج از پرسشنامه، وضعیت متغیرهای تحقیق مطابق جدول ۱ است.

جدول ۱: وضعیت متغیرهای تحقیق

گروه	متغیر	میانگین	واریانس	کمترین	بیشترین
مدیران	نظام ارزشی	۲/۱۶	۰/۰۱۶	۱/۸۴	۲/۳۱
		۲/۲۷	۰/۰۳۱	۱/۸۰	۲/۶۰
مدیران	ارزش نظری	۲/۴۱	۰/۰۲۵	۲/۲۰	۲/۷۵
		۲/۴۹	۰/۰۵۲	۱/۹۰	۲/۹۵
مدیران	ارزش اقتصادی	۲/۳۲	۰/۰۴۹	۱/۹۰	۲/۷۰
		۲/۴۴	۰/۰۵۱	۱/۹۵	۲/۹۵
مدیران	ارزش هنری	۲/۴۵	۰/۰۵۱	۲	۲/۸۰
		۲/۵۱	۰/۰۴۶	۱/۸۵	۲/۹۰
مدیران	ارزش اجتماعی	۲/۴۹	۰/۰۶۷	۲/۰۵	۲/۸۵
		۲/۴۹	۰/۰۵۶	۱/۹۰	۲/۹۵
مدیران	ارزش سیاسی	۲/۴۳	۰/۰۴۶	۲/۱۵	۲/۷۰
		۲/۵۳	۲/۰۶۵	۱/۸۵	۲/۹۵
مدیران	ارزش مذهبی	۲/۴۸	۰/۰۵۰	۲	۲/۸۰
		۲/۵۳	۰/۰۵۰	۱/۹۰	۲/۹۵
مدیران	چابکی سازمانی	۳/۶۵	۱/۱۴۰	۱	۵
		۳/۴۹	۱/۵۳۷	۱	۵
مدیران	سازگاری شغلی	۳/۹۹	۰/۱۱۹	۲/۸۹	۴/۳۹
		۴/۰۶	۰/۰۹۶	۲/۸۹	۴/۵۳

می توان ادعا کرد که بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند، تفاوت وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر در جدول زیر نشان داده شده است.

با توجه به مقیاس بندی متغیرهای مورد مطالعه، میانگین های حاصله نشان می دهد که میزان متغیرهای مورد مطالعه بیشتر از متوسط می باشند.

نتیجه حاصل از تحلیل فوق نشان می دهد که در زمینه ابعاد نظام ارزشی، اختلاف معناداری بین دو گروه مدیران و معلمان وجود دارد. به این ترتیب با رد فرض صفر و تأیید فرض مخالف

جدول ۲: ضریب همبستگی بین نظام ارزشی مدیران و سازگاری شغلی

سازگاری شغلی			نظام ارزشی مدیران
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۱۹	۰/۰۱۲	۰/۳۷۱	

از ۰/۰۵ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۳۷۱ و سطح معناداری نیز کمتر

استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر در جدول زیر نشان داده شده است.

فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون

جدول ۳: ضریب همبستگی بین نظام ارزشی معلمان و سازگاری شغلی

سازگاری شغلی			نظام ارزشی معلمان
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۹۷	۰/۰۴۷	۰/۲۷۴	

متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر در جدول زیر نشان داده شده است.

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۲۷۴ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی معلمان مقطع

جدول ۴: ضریب همبستگی بین نظام ارزشی مدیران و چابکی سازمانی

چابکی سازمانی			نظام ارزشی مدیران
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۱۹	۰/۰۱۸	۰/۲۴۹	

متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر در جدول زیر نشان داده شده است.

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۲۴۹ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی مدیران مقطع

جدول ۵: ضریب همبستگی بین نظام ارزشی معلمان و چابکی سازمانی

چابکی سازمانی			نظام ارزشی معلمان
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۹۷	۰/۰۰۰	۰/۳۸۱	

می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. میزان رابطه بین متغیرها با توجه به ارزش ضریب همبستگی پیرسون مطابق جدول زیر است:

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۳۸۱ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق

جدول ۶: ضریب همبستگی بین نظام ارزشی معلمان و مدیران سازگاری شغلی و چابکی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون
نظام ارزشی مدیران	سازگاری شغلی	۰/۳۷۱
نظام ارزشی مدیران	چابکی سازمانی	۲/۲۴۹
نظام ارزشی معلمان	سازگاری شغلی	۰/۲۷۴
نظام ارزشی معلمان	چابکی سازمانی	۰/۳۸۱

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این تحقیق مشخص شد که ترتیب ارزش ها در نظام ارزشی مدیران شامل ارزش اجتماعی، ارزش مذهبی، ارزش هنری، ارزش سیاسی، ارزش نظری و ارزش اقتصادی و ترتیب ارزش ها در نظام ارزشی معلمان شامل ارزش سیاسی، ارزش مذهبی، ارزش هنری، ارزش اجتماعی، ارزش نظری و ارزش اقتصادی است. عمده ترین اختلاف در ترتیب ارزش ها مربوط به ارزش سیاسی و ارزش اجتماعی می باشد. این نتیجه گیری تقریباً با یافته های سراج و همکاران (۱۴۰۲) و قربانی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند، تفاوت وجود دارد.

سطح معناداری آماره لون برای ارزش نظری برابر با $0/11$ و از آنجا که کوچکتر از $0/05$ است بایستی از آماره فرض عدم تساوی واریانس استفاده کرد. جدول فوق نشان می دهد که $t = 2.065, df = 41.495, p < 0.05$ بوده و در نتیجه تفاوت بین دو گروه معنادار است. در مورد سایر ارزش های نظام ارزشی مدیران و معلمان، سطح معناداری آماره لون بزرگتر از $0/05$ بوده که در نتیجه فرض همگنی واریانس نقض نشده و از اینرو می توان از آماره فرض تساوی واریانس برای ارزیابی فرض صفر تساوی میانگین ها استفاده کرد. در تمامی موارد فوق، سطح معناداری آزمون کوچکتر از $0/05$ است که نشان می دهد تفاوت بین دو گروه معنادار است. نتیجه حاصل از تحلیل فوق نشان می دهد که بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند، تفاوت وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های محمدی و همکاران (۱۴۰۱) و قربانی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

بین نظام ارزشی مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر $0/371$ و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های آقامیرزائی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد. بین نظام ارزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر $0/274$ و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی معلمان

مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های محمودزاده و داداشی (۱۴۰۱) و سماواتی و پیامی (۱۴۰۱) همخوانی دارد. بین نظام ارزشی مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر $0/249$ و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی مدیران مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های فرزی و همکاران (۱۴۰۱) و حبیب زاده و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. بین نظام ارزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر $0/381$ و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین نظام ارزشی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیبر (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

پیشنهادات

براساس تحلیل تحقیق، پیشنهادات زیر قابل طرح می باشد. با توجه به نتیجه بدست آمده برای سوال تحقیق: ترتیب ارزش ها در نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند چگونه است؟

براساس نتیجه حاصله مبنی بر این که عمده ترین اختلاف در ترتیب ارزش ها مربوط به ارزش سیاسی و ارزش اجتماعی می باشد و سایر ارزش ها در نظام ارزشی مدیران و معلمان از ترتیب همانندی برخوردار است، از اینرو با توجه به جایگاه والای ارزش ها در تعلیم و تربیت و در بین مجریان آن، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان گتوند پیشنهاد می شود:

۱- از نظام های ارزشی مدیران و معلمان، آگاه گشته و آنها را درک نموده و حتی الامکان سعی در نزدیکی نظام های ارزشی نمایند تا نوعی وفاق و انطباق ارزشی جهت همکاری های مشترک در بین اعضای جامعه فرهنگی مدارس حاصل شود.

۲- نسبت به برگزاری کارگاه های مهارت افزائی در زمینه نظام ارزشی و آشنائی با راه کارهای بهبود مولفه های آن تدابیر لازم اندیشیده شود.

با توجه به نتیجه بدست آمده: بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند، تفاوت وجود دارد.

۲) پیشنهاد می شود رابطه نظام ارزشی با سایر متغیرهای مدیریتی نظیر تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و مانند آن نیز مورد شناسایی و بررسی قرار گیرد.

۳) پیشنهاد می شود این تحقیق در سایر مقاطع تحصیلی نیز اجرا و نتایج آن مورد مقایسه قرار گیرد

۴) پیشنهاد می شود در تحقیقات مشابه از سایر ابزارهای جمع آوری اطلاعات نظیر مصاحبه و مشاهده استفاده شود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. Value | ۱. ارزش |
| 2. Broad Tendency | ۲. گرایش گسترده |
| 3. Desirable Trans-Situational Goals | ۳. فرا موقعیتی مطلوب |
| 4. Terminal Values | ۴. ارزش های نهایی |
| 5. Instrumental Values | ۵. ابزاری |
| 6. Basic Human Values | ۶. ارزش انسانی بنیادین |
| 7. Iacocca Institute | ۷. موسسه تحقیقاتی یاکوکا |
| 8. Lehigh University | ۸. دانشگاه لی های |
| 9. Agility | ۹. چابکی |

منابع فارسی

- آزاد ارمکی، تقی. (۱۳۹۶). جامعه شناسی خانواده ایرانی. تهران: انتشارات سمت.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار. (۱۳۹۷). بررسی رابطه نظام ارزشی خانواده با ارزش های نوجوانان. فصلنامه علوم رفتاری، ۲(۲)
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین نظام ارزشی نوجوانان و هویت ملی آنان. فصلنامه مطالعات ملی، ۳۵(۹)
- آقامیرزایی، طاهره؛ فلاحیان، وحید؛ طبری، مجید. (۱۴۰۱). رابطه بین نظام ارزشی مدیران با سازگاری شغلی در مراکز آموزش عالی بابل. مجله مهندسی فرآیندها، ۸(۱۳)

در این راستا و در جهت کاهش تفاوت در نظام ارزشی مدیران و معلمان، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان گتوند پیشنهاد می شود:

۱- 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.

۲- در فواصل زمانی، نظام های ارزشی مدیران و معلمان مدارس شهرستان گتوند بررسی و تغییرات احتمالی تدریجی، مورد مذاقه قرار گیرد تا بویژه از عدم تناسب و تجانس و نیز انحرافات ارزشی پیشگیری شود.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه اصلی ۲ و ۳: بین نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و سازگاری شغلی آنان رابطه وجود دارد. در این راستا و با توجه به تاثیر مستقیم نظام ارزشی بر افزایش سازگاری شغلی، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان گتوند پیشنهاد می شود:

۱- میزان تاثیر هریک از مولفه های نظام ارزشی بر سازگاری شغلی به تفکیک مورد بررسی و شناسایی قرار گیرد.

۲- اقدامات لازم در زمینه افزایش میزان تاثیر هریک از مولفه ها، به ویژه مولفه های کم اثرتر، مورد توجه قرار گیرد.

۳- آموزش مدیران و معلمان در زمینه سازگاری شغلی و راه کارهای افزایش آن، از طریق دوره های آموزش ضمن خدمت مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه اصلی ۴ و ۵: بین نظام ارزشی مدیران و معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان گتوند و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. در این راستا و با توجه به تاثیر مستقیم نظام ارزشی بر افزایش چابکی سازمانی، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان گتوند پیشنهاد می شود:

۱- میزان تاثیر هریک از مولفه های نظام ارزشی بر چابکی سازمانی به تفکیک مورد بررسی و شناسایی قرار گیرد.

۲- نزدیکی و تجانس نظام ارزشی مدیران و معلمان با توجه به اصل هم افزائی در بهبود چابکی سازمانی مورد توجه جدی قرار گیرد.

۳- آموزش مدیران و معلمان در زمینه چابکی سازمانی و راه کارهای افزایش آن، از طریق دوره های آموزش ضمن خدمت مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهاد به محققان آینده

۱) پیشنهاد می شود این تحقیق به تفکیک مدارس دخترانه و پسرانه نیز اجرا گشته و نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر مورد مقایسه قرار گیرد.

سرمایه اجتماعی. رویکردهای نوین آموزشی، دوره ۸، پیاپی ۵، شماره ۳
 مهرابی، مهناز؛ شکرچی، حسن. (۱۴۰۱). مقایسه نظام ارزشی دانش
 آموزان پسر هدایت شده به رشته های پنج گانه تحصیلی به
 عنوان اولویت اول در دبیرستانهای خرم آباد. فصلنامه علوم تربیتی
 و روانشناسی اهواز، بهار و تابستان ۱۴۰۱. شماره ۲
 میرفردی، اصغر؛ احمدی، سیروس؛ و رفیعی بلداجی، زهره. (۱۳۹۰).
 بررسی اولویت های نظام ارزشی معلمان و ارتباط آن با برخی
 عوامل اقتصادی - اجتماعی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان
 بروجن). مجله مطالعات اجتماعی ایران، ۵(۳).

فهرست منابع

Agha Mirzaei, T., Falahian, V., Tabari, M. (2022). The relationship between managers' value system and job adaptation in Babol higher education centers. *Journal of Process Engineering / 8(13)*. [Persian]
 Allport, G. W., Wernon, PH. E., & Lindse, G. (1960). *Study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
 Azad Aramaki, T. (2016). *Sociology of the Iranian family*. Tehran: Samit Publications. [Persian]
 Azad Marzabadi, A (2017). Examining the relationship between the value system of teenagers and their national identity. *National Studies Quarterly*, 35(9). [Persian]
 Azad Marzabadi, A. (2017). Studying the relationship between the value system of the family and the values of teenagers. *Quarterly Journal of Behavioral Sciences*, second year, number two. [Persian]
 Bahadri Khosrowshahi, J., Habibi Kaliber, R. (2022). The relationship between organizational agility, organizational self-esteem and morale with the value system of school teachers. *Journal of School administration*, 4(2). [Persian]
 Breu, K., Hemingway, C.J. & Strathern, M. (2021). *Workforce Agility: The New Employee Strategy for the Knowledge Economy*. *Jornal of Information Technology*. Vol. 17. 21-31
 Coyne, B. J. (2018). "The predictive validity of the rokeach values survey for college academic achievement." *Educational and Psychological Measurement*, 48: 165-173.

بهداری خسروشاهی، جعفر؛ و حبیبی کلپیر، رامین. (۱۴۰۱). رابطه چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با نظام ارزشی معلمان مدارس. *مدیریت مدرسه*. ۴(۲)
 پرنیان، علیرضا؛ فدوی، محبوبه سادات؛ و قلی زاده، آذر. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فرهنگ دانشگاهی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(۳) (پیاپی ۴۳)
 پوریانی، محمد حسین. (۱۳۹۷). تحلیل جامعه شناختی نظام ارزشی دین اسلام. فصلنامه علوم اسلامی، سال سوم، شماره ۱۲
 حبیب زاده، شیوا؛ مهاجران، مهناز؛ قلعه ای، علیرضا؛ و حسنی، محمد. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین چابکی و هوش سازمانی با نظام ارزشی مدیران. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۱۰(۲۰)، ۵۷-۷۴.
 روکیچ. (۱۳۹۷). ماهیت ارزش های انسانی و نظام های ارزشی، ترجمه امیری، فیروز، رشد آموزش علوم اجتماعی، ۲(۹).
 روکیچ، (۱۹۷۳). ارزش انسان و طبیعت، نیویورک، مطبوعات آزاد.
 سراج، فرهاد؛ محمدی، ولی؛ مسعودی، رضا. (۱۴۰۲). شناسایی و مقایسه ی نظام ارزشی مدیران و دبیران مدارس متوسطه ی شهر همدان. *مجله علمی پژوهشی علوم تربیتی*، ۹(۳).
 سماواتی، آذر؛ پیامی، الهام. (۱۴۰۱). رابطه جو محیط کار و نظام ارزشی معلمان با سازگاری شغلی: نقش میانجی نیاز به پیشرفت. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ۹(۷)
 فرزی، حامد؛ عباسی، همایون؛ و زردشتیان، شیرین. (۱۴۰۱). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با نظام ارزشی مدیران در وزارت ورزش و جوانان ایران. *مدیریت ورزشی (حرکت)*، ۷(۵)، ۷۱۳-۷۲۹.
 قربانی، سعید؛ معارفی، یونس؛ فتحی، حمید. (۱۴۰۱). مقایسه نظام ارزشی معلمان و مدیران دوره پیش دانشگاهی شهرستان کامیاران. *اندیشه های نوین تربیتی*، دوره ۷ شماره ۳
 کاظمی، صدیقه؛ و مهرام، بهروز (۱۳۹۹). کاوشی در عملکرد مدیریت آموزشی به عنوان مؤلفه ای از برنامه درسی پنهان در تربیت نظام ارزشی دانش آموزان. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، شماره ۱۷
 کاظمی، ملیحه سادات؛ و عریضی سامانی، سیدحمیدرضا. (۱۴۰۰). رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۷)، ۵۴-۷۵.
 محمدی، علی؛ امیری، یاسر. (۱۳۹۱). ارائه مدل ساختاری تفسیری دستیابی به چابکی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان های تولیدی، *مدیریت فناوری اطلاعات*. دوره ۴، شماره ۱۳
 محمدی، مریم؛ علوی، مرضیه؛ رستمی، نجات. (۱۴۰۱). مقایسه نظام ارزشی و نگرشهای معلمان و مدیران دبیرستانهای اهواز. فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی اهواز، بهار و تابستان ۱۴۰۱. شماره ۲
 محمودزاده، رحیم؛ داداشی، علی. (۱۴۰۱). بررسی نقش نظام ارزشی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی

- New educational approaches, period 8, series 5, number 3. [Persian]
- Mccauley, D. P., & Kuhnert, K. W. (2021). "A practical study of the effect of managers' value system on the job compatibility of government hospital employees " *Public Administration Quarterly*, 16(2), pp: 265-282.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (2019). "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
- Mehrabi, M., Shekarchi, H. (2022). Comparing the value system of male students guided to the five fields of study as the first priority in Khorramabad high schools. *Ahvaz Educational Sciences and Psychology Quarterly*, Spring and Summer 2022. Number 2. [Persian]
- Mirfardi, A., Ahmadi, S., Rafiei Beldaji, Z. (2011). Investigating the priorities of the teachers' value system and its relationship with some economic-social factors (case study: teachers of Borujen city). *Iranian Journal of Social Studies*, 5(3) . [Persian]
- Mohammadi, A., Amiri, Y. (2017), presenting an interpretive structural model of achieving agility through information technology in manufacturing organizations, *information technology management*. 4(13). [Persian]
- Mohammadi, M., Alavi, M., Rostami, N. (2022). Comparing the value system and attitudes of teachers and administrators of Ahvaz high schools. *Ahvaz Educational Sciences and Psychology Quarterly*. [Persian]
- Nese, S. (2021). " Organizational change: the role of value system in organizational trust and job compatibility of employees ". *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol.2 (3): pp:13-35
- Parnian, A., Fadavi, M., Gholizadeh, A. (2019). Identifying the components of the value system of Islamic Azad University faculty members in academic culture. A new approach in educational management, 11(3) (series 43) . [Persian]
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2021). " The role of the value system in Job compatibility ". *European Journal of Innovation Management*, 11(2) pp:160-181
- Farzi, H., Abbasi, H., Zardashtian, S. (2022). Explaining the relationship between organizational intelligence and organizational agility with the value system of managers in the Ministry of Sports and Youth of Iran. *Sports Management (Movement)*, 7(5), 713-729. [Persian]
- Ghorbani, S., Ma'rafi, Y., Fathi, H. (2022). Comparing the value system of pre-university teachers and administrators in Kamiyaran city. *New educational ideas*, period 7, number 3. [Persian]
- Habibzadeh, S., Mohajeran, M., Ghalei, A., Hassani, M. (2021). Clarifying the mediating role of organizational commitment in the relationship between agility and organizational intelligence with managers' value system. *Innovation and Value Creation Quarterly*, 10(20), 57-74. [Persian]
- Hamel, G., & Prahal, C.K. (2022). Organizational agility, creativity and value system, *Journal of Business Research*, Vol. 62, No. 4
- Hofstede, G. (1984). "The cultural relativity of the quality of life concept." *Academy of Management Review*, 9: 389-398.
- Kazemi, M., Arizi Samani, S.H. (2021). The relationship between organizational commitment and the value system of employees. *Career and Organizational Counseling*, 3(7), 54-75. [Persian]
- Kazemi, S., Mehram, B. (2019). Exploring the performance of educational management as a component of the hidden curriculum in the education of students' value system. *Iranian Curriculum Studies Quarterly*, No. 17. [Persian]
- Kneller, G. (2014). *Introduction to the philosophy of education*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Mahmoudzadeh, R., Dadashi, A. (2022). Examining the role of value system and social capital in teachers' job adaptation: testing the mediating role of social capital.

- psychology studies. Volume 9, Number 7. [Persian]
- 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. (1992). Advances in values theory, in M. Zanna (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology, Cross-Cultural Psychology*, 42(5):335-347
- Shechtman, Z. (2012). "Validation of the democratic teacher belief scale [DTBS]." *Assessment in Education*, 9: 363-377.
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. (2021). A Review of Enterprise Agility: Concepts, Framework, and Attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics* 37, 455-460.
- Siraj, F., Mohammadi, and Masoudi, R. (2023). Identifying and comparing the value system of managers and teachers of secondary schools in Hamadan city. *Scientific Research Journal of Educational Sciences*, 9(3). [Persian]
- Pouriani, M. H. (2017). Sociological analysis of the value system of Islam. *Islamic Sciences Quarterly*, third year, number 12. [Persian]
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rokeach, M. (2013). *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.
- Rukich. (1973). *The Value of Man and Nature*, New York, Free Press. [Persian]
- Rukich. (2017). *The nature of human values and value systems*, translated by Amiri, Firouz, the growth of social science education, volume 9, number 2, spring 85. [Persian]
- Sagiv, L., & Schwartz, S.H. (2000). "Value priorities and subjective wellbeing: Direct relations and congruity effects." *European Journal of Social Psychology*, 30: 177- 198.
- Samavati, A., Payami, A. (2022). The relationship between work environment and teachers' value system with job adaptability: the mediating role of need for improvement. *Industrial and organizational*