www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Identifying the Components of Organizational value Management in the Educational System: Application of a Qualitative Approach

Maryam Armandei[1], Ramazan Jahanian[1*], Mahtab Salimi[1]

[1] *Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran*

**Corresponding author: Ramazan Jahanian, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran*

Article Info

Keywords: *Management, Organizational values, Education.*

Abstract

Introduction: The role of organizational values as a strategic element in evaluating the performance of successful organizations has long been considered by researchers. The aim of this study was to identify the components of organizational value management in the educational system using qualitative approaches.

Methods: In the present study, organizational value management has been considered from a multidimensional and comprehensive perspective and through semi-structured interviews with managers of education and training staff of Alborz province. The dimensions, components and indicators of organizational value management have been identified. Participants in this study were 12 staff managers of the general directorate of education in Alborz province who had at least 5 years of managerial experience. To collect data in this study, judgmental and snowball sampling methods were used and the interview process with experts continued to the point of theoretical saturation. To analyze the data obtained from the interview, the content analysis method and Maxqda software were used and the agreement coefficient of the interviews was reported 0.88..

Results: The results showed that six ethical, economic, social, religious, aesthetic and political dimensions are the central dimensions of organizational value management, each of which includes components and indicators that are discussed in detail in the study.

Conclusion: Belief in the importance of values and their role in organizational success is one of the main infrastructures for the implementation of values. So, the necessity and importance of values and their role in individual and organizational success must be expressed in a way that becomes a belief in the minds of employees.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۶، ۱۳۹۹
صفحات: ۵۸۸-۵۹۶

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی در نظام آموزشی: کاربرد رویکرد کیفی

مریم ارمندیی[۱]، رمضان جهانیان[۱*]، مهتاب سلیمی[۱]

[۱]گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

*نویسنده مسوول: رمضان جهانیان، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

چکیده

مقدمه: نقش ارزش‌های سازمانی به‌عنوان عنصری استراتژیک در بررسی عملکرد سازمان‌های موفق، دیرزمانی است که مورد توجه جدی پژوهشگران قرارگرفته است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی در نظام آموزشی به کمک رویکردهای کیفی انجام شد.

روش‌ها: در پژوهش حاضر مدیریت ارزش‌های سازمانی از دیدگاه چندبعدی و کل‌نگر مورد توجه قرارگرفته و از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با مدیران ستادی آموزش و پرورش استان البرز، به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی پرداخته‌شد. مشارکت‌کنندگان در این مطالعه ۱۲ نفر از مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان البرز بودند که حداقل دارای ۵ سال تجربه مدیریتی بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری قضاوتی و گلوله برفی استفاده شد و فرایند مصاحبه با خبرگان تا حد اشباع نظری ادامه یافت. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار Maxqda استفاده شد و ضریب توافق مصاحبه‌ها ۸۸/. گزارش شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش بیانگر این بود که شش بعد اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی، دینی، زیباشناسی و سیاسی ابعاد محوری مدیریت ارزش‌های سازمانی محسوب می‌شوند که هر یک از این ابعاد دربردارنده مؤلفه‌ها و نشانگرهایی است که در پژوهش به‌تفصیل به آن‌ها پرداخته‌شده است.

نتیجه‌گیری: اعتقاد و باور به اهمیت ارزش‌ها و نقش آن‌ها در موفقیت سازمانی یکی از اصلی‌ترین زیرساخت‌های جاری‌سازی ارزش‌هاست. لذا؛ می‌بایست ضرورت و اهمیت ارزش‌ها و نقش آن در موفقیت فردی و سازمانی باید به‌گونه‌ای بیان شود که تبدیل به یک باور در ذهن کارکنان گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت، ارزش¬های سازمانی، آموزش و پرورش

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

مقدمه

امروزه موفقیت سازمان‌ها به عملکرد کارکنانی بستگی دارد که فراتر از نقش و وظایف خود عمل کنند و خود را با شرایط متغیر محیطی که آن‌ها را احاطه نموده است وفق دهند (۱). ازاین‌رو؛ سیر تحولی سازمان‌ها امروزه از سازمان‌های بر اساس تحلیل شغل، به سازمان‌های بر اساس شایستگی تغییر پیداکرده که ارزش و پایبندی به ارزش‌های سازمانی جزء شایستگی‌های برتر سازمانی محسوب می شود که در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است (۲) و موجبات سودمندی و تلاش بیشتر را فراهم می سازد(۳). در این زمینه بررسی مبانی نظری موضوع، بیانگر این است که موضوع ارزش‌ها از روزگاران قدیم ازجمله مسائل و بحث‌های مهم فلسفی بوده و همواره انتقال ارزش‌ها یکی از کارکردهای اصلی آموزش‌وپرورش محسوب می شود. از این رو؛ تربیت بیش از هر نهاد دیگر، با ارزش‌ها سروکار دارد و هیچ نهاد دیگری به‌اندازه این نهاد به دنبال تحقق ارزش‌ها نیست(۴). بررسی مبانی نظری موضوع بیانگر این است که مفهوم ارزش در آموزش‌وپرورش یک مفهوم فراگیر بوده (۵) ولی با توجه به شرایط حاکم بر قرن بیست و یکم و تغیر و تحولات فرهنگی – اجتماعی در عرصه های مختلف، امروزه توجه به ارزش‌ها به‌ویژه ارزش‌های اخلاقی بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که مفهوم ارزش برای اولین بار در دهه ۱۹۴۰ و در ایالات‌متحده آمریکا مطرح شد و تعریف واحدی از ارزش که مورد توافق همه متخصصان موضوع باشد، ارائه نشده و همچنان در مورد چیستی ارزش‌ها بین صاحب‌نظران اختلاف نظر وجود دارد (۷). سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که این ارزش‌ها چگونه شکل می‌گیرند؟ بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که سازمان‌ها مانند همه سیستم‌های باز با دو چالش عمومی مهم سروکار دارند: تطابق یافتن با محیط خارجی و یکپارچه‌سازی سیستم داخلی سازمان‌ها با شرایط محیط بیرونی (۸). به عبارتی دیگر؛ سازمان‌ها برای به دست آوردن منابع انسانی و مادی موردنیاز برای فعالیت‌هایشان، تصمیم‌گیری درباره اینکه چه چیزی تولید کنند و چگونه این کار را انجام دهند و یافتن بازار مناسب برای محصولاتشان و همچنین یکپارچگی داخلی سازمان باید حساس باشند. بدین منظور؛ سازمان‌ها در پاسخ به این چالش‌ها، اغلب به‌صورت ناخواسته ارجحیت‌هایی برای خود در نظر می‌گیرند که ارزش‌های آن‌ها را شکل می‌دهد (۷) که در ادبیات مدیریت از این ارزش‌ها تحت عنوان ارزش‌های سازمانی یاد می‌شود. بنابراین، مدیریت ارزش بصورت فرایند کنترل، نظارت و مدیریت اعضای تیم ، طراحی مجدد فضاها و عناصر سازنده، انتخاب مناسب مواد و همچنین بهینه‌سازی فرایندهای تولید یک محصول به‌منظور دستیابی به اهداف تعیین‌شده می‌باشد (۹).

بررسی مبانی نظری موضوع بیانگر این است که رویکرد مدیریت بر اساس ارزش‌ها، یکی از تحولات اصلی و اساسی که در حوزه مدیریت شکل‌گرفته و روشی نو برای بهبود امور می‌باشد. از این رو؛ امروزه یکی از مهارت‌های اصلی مدیریت توجه به فرهنگ، ارزش‌ها و طریقه اداره شدن سازمان توسط ارزش‌ها است(۱۰) و همه سازمان‌ها در تلاش برای حفظ و به‌کارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار شدن آن‌ها در درون و بیرون سازمان می باشند (۱۱). از این رو؛ ارزش‌های سازمانی، مفروضات و باورهای ناخود آگاهانه‌ای هستند که در قلب فرهنگ سازمان قرار دارند و به تمام تصمیماتی که در تمام سطوح سازمان اتخاذ می‌شوند جهت می‌دهند (۱۲). بنابراین سازمان‌های مختلف ارزش‌های متفاوتی دارند (۱۳) و فرهنگ‌سازمانی روی انتقال اعتقادات و ارزش‌ها به‌عنوان بخشی از فرضیات پایه‌ای سازمان نقش اساسی دارد. همچنین؛ ارزش‌های شخصی رهبران سازمانی، نقش غالب را در ایجاد و حفظ جو سازمان ایفا می‌کند (۱۴) که این موضوع در قالب چارچوب ارتباطی جامعی تحت عنوان «تئوری زبان انگیزش» تبیین می شود (۱۵).

مطالعات بیانگر این است ارزش‌های سازمانی بر تفسیر موضوع‌ها، انتخاب‌ها و تغییر راهبردی و تصمیم‌گیری مدیران تأثیرگذار می‌باشد (۱۶) و برای این‌که ارزش‌ها در سازمان حاکم گردد، ابتدا باید آن‌ها را شناخت و همچنین باید یاد گرفت که چگونه باید این ارزش‌ها را در وجود افراد و کارکنان ایجاد کرد تا کارکنان به این ارزش‌ها متعهد شوند و آن‌ها را به‌کارگیرند. بدیهی است که باید در این راستا چگونه مدیریت کردن و اداره کردن سازمان‌ها را بر اساس ارزش‌ها فراگرفت که این مهم هم تحت تأثیر فرهنگ و جو سازمان است. نتایج بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که در نظام آموزشی کشورهای مختلف، 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 (۱۷). ازاین‌رو؛ ضرورت این امر ایجاب می‌کند که متصدیان نظام آموزشی کشور همواره به بررسی‌های نظری در زمینه ارزش‌های مدیران و معلمان خود در حوزه تعلیم و تربیت بپردازند. نگاهی گذرا در این زمینه بیانگر این است که دو خلأ پژوهشی مهم در زمینه مدیریت ارزش‌ها وجود دارد. اول؛ فقدان پژوهش داخلی و دیگری کمبود چارچوب‌ها ومدل هایی که به شناسایی ابعاد چندگانه مدیریت ارزش‌ها در آموزش و پرورش بپردازند. حجم وسیع منابع موجود در ادبیات پژوهش که به تشریح ارزش پرداخته‌اند، در قیاس با محدودبودن منابعی که به موضوع مدیریت ارزش‌ها به شکلی سامان‌مند و چندبعدی نگریسته‌اند، حکایت از نبود دیدگاهی کل نگر در این حوزه مطالعاتی دارد. در عمل نیز، از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها تعریف متفاوتی از مدیریت ارزش‌ها دارند، این امکان وجود دارد که

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

رهبران سازمان نه تنها در شناسایی مدیریت ارزش‌ها و بنیادی مربوط شکست بخورند، بلکه در درک فرصت‌های بهبود برای کمک به ارتقای عملکردسازمان در مقایسه با رقبا نیز ناموفق عمل نمایند. دوم؛ هر سازمان پیشینه ارزشی متفاوتی دارد. مسئله کلیدی برای هر سازمان، شناسایی مدیریت ارزش‌ها مختص آن سازمان است. در پژوهش حاضر، مدیریت ارزش‌ها در آموزش و پرورش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مأموریت خاص این سازمان آموزشی و پرورشی، آن را به شدت نیازمند شناسایی مدیریت ارزش‌ها و فردی در راستای نیل به اهداف راهبردی می‌نماید. از این رو؛ هدف این پژوهش، پرداختن به موضوع مدیریت ارزش‌ها با در نظر گرفتن ابعاد مختلف مسئله است که از طریق مطالعه گسترده ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، سؤال اصلی پژوهش این است که ابعاد مدیریت ارزش‌ها، مؤلفه‌های این ابعاد و نیز شاخص‌های معرف هر بعد در آموزش و پرورش استان البرز کدامند؟

روش ها

پژوهش حاضر؛ به روش تحلیل محتوای کیفی انجام شده است و از آنجایی که پس از گردآوری داده‌ها اقدام به مؤلفه‌های اصلی مدیریت ارزش در نظام آموزش و پرورش شده است، رویکرد پژوهش از نوع استقرایی می‌باشد. همچنین؛ با توجه به هدف کلی پژوهش، روش تحقیق از نوع کیفی انتخاب شد تا ازمصاحبه های نیمه ساختاریافته با تأکید بر رویکرد اکتشافی استفاده شد تا بتوان ایده‌های شناسایی شده را در پژوهش‌های کمی با نمونه‌های آماری بزرگ مورد آزمون قرار داد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۲ نفر از مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان البرز بودند که حداقل دارای ۵ سال تجربه مدیریتی بودند که برای انتخاب افراد خبره جهت مصاحبه، از ترکیب روش‌های غیراحتمالی هدفمند قضاوتی و گلوله برفی استفاده شد. از این رو؛ به منظور جمع آوری داده‌ها در یافته برای گردآوری داده، چارچوب کلی سؤالات مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با توجه به مرور گسترده ادبیات پژوهش تعیین شده و مصاحبه با یکی از خبرگان سازمان که به جهت تجارب کاری مربوط به حوزه مدیریتی و ارزشی، از معیارهای لازم برخوردار بود، بنا به قضاوت پژوهشگر شروع شد. بعد انجام مصاحبه از نفر اول و هریک از افراد بعدی، خواسته شد تا سایر افراد صاحب نظر در این زمینه معرفی نمایند. بنابراین، به جز انتخاب نفر اول (نمونه گیری قضاوتی) سایر خبرگان بر اساس معرفی مصاحبه شوندگان پیشین انتخاب شدند (نمونه گیری گلوله برفی).

به منظور ثبت داده‌ها، در مواردی که مصاحبه شوندگان اجازه دادند، داده‌ها به صورت صوتی و در برخی از موارد هم داده‌ها از طریق یادداشت برداری ثبت و ضبط گردید. پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده مرتب شده، در قالب فایل word وارد نرم افزار **Maxqda** گردید و برای انجام تحلیل کدگذاری شد. عمل کدگذاری برای ۱۲ مصاحبه انجام شده، صورت گرفت و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی استفاده شد. پس از انجام ۱۲ مصاحبه، داده‌ها و کدها به حد اشباع نظری رسیده و مصاحبه‌ها متوقف شدند. در متن برآمده از ۱۲ مصاحبه انجام شده، تعداد ۱۸۰ کدگذاری صورت گرفت (مجموع تعداد گره‌ها در نرم افزار **Maxqda**). فرایند شناسایی کدها به صورت رفت و برگشتی بود. به این معنا که ابتدا با بررسی ادبیات موضوع، مفاهیم اولیه و کلی پیرامون ارزش‌های سازمانی استخراج شد. سپس با انجام مصاحبه‌ها و مطرح شدن مفاهیم جدید وجزئی تر، مجدداً به ادبیات مراجعه شد تا معادل بحث‌های مطرح شده در مصاحبه‌ها، در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار گیرد. با این فرایند رفت و برگشت از ادبیات به مصاحبه و از مصاحبه به ادبیات، درنهایت ۱۸۰ کد شناسایی شد. در گام بعد و پس از کدگذاری متون، تحلیل، ترکیب و تلفیق کدها در قالب مفاهیم است. در این گام، کدهای شناسایی شده براساس میزان تشابه مفهومی، دسته بندی و ترکیب شده و سه مفهوم استخراج گردید که در نرم افزار در قالب گره آزاد مشخص می‌شوند. پس از تخصیص کلیه مفاهیم به مضمون‌های فرعی و سپس دسته بندی مضمون‌های فرعی در قالب مضمون‌های اصلی، فرایند یادشده چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت. در واقع، مضمون‌های فرعی و مضمون‌های اصلی بارها پالایش شده و در مواردی جداسازی، ترکیب، حذف یا اضافه شدند. فرایند یادشده ادامه یافت تا درنهایت یک نقشه مضمونی راضی کننده از داده‌ها به دست آمد

برای تعیین پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها از ضریب توافق دو کدگذار استفاده شد. از طریق این ضریب، می‌توان میزان توافق دو اندازه گیری (توسط دو نفر یا دوابزار یا در دو مقطع زمانی) را ارزیابی نمود. برای محاسبه پایایی کدگذاری‌ها، بعد از گذشت یک هفته به بازکدگذاری دو مورد از مصاحبه‌ها پرداختیم تا پایایی درونی مصاحبه‌ها به وسیله شاخص کاپا مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور، از یک دانشجوی دکتری، که بر موضوع این تحقیق اشراف داشت درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در این پژوهش مشارکت کند؛ سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد ۳ مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحقیق به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

درصد توافق درون موضوعی = تعداد توافقات ×۲ ÷تعداد کل کدها × ۱۰۰

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

و بر اساس نتایج به دست آمده ضریب پایایی بین دو کدگذار ۸۸ درصد گزارش شد که این مقدار از ۶۰ درصد (کولا، ۱۹۹۶) بیشتر می‌باشد و بر این اساس؛ می‌توان گفت که ابزار اندازه گیری این پژوهش، از قابلیت اعتماد خوبی برخوردار می‌باشد.

نتایج

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها بیانگر این بود که نقشه مضمونی پژوهش، شامل ۵۱ مضمون پایه و ۶ مضمون فراگیر است. جدول ۱ حاوی مثال‌هایی از مفاهیم شناسایی شده در متن پیاده شده یک نمونه مصاحبه است که در قالب مضمون‌های فرعی و اصلی دسته بندی شده است.

بر این اساس؛ بررسی تمام مضامین پایه و سازمان دهنده پژوهش بیانگر این بود که مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌ها در آموزش و پرورش استان البرز را در قالب شش مؤلفه کلی به شرح جدول (۲) تقسیم‌بندی کرد.

جدول (۲) بیانگر مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزش‌های سازمانی مدیران و معلمان آموزش‌وپرورش استان البرز می‌باشد. نتایج بیانگر این است که ارزش‌های سازمانی دارای ۶ مؤلفه و ۵۱ شاخص می‌باشد که شاخص‌های هر مؤلفه بطور تفکیک شده ارائه شده است. به عنوان مثال در ارتباط با اقتصادی ارزش‌های سازمانی مدیران و معلمان آموزش‌وپرورش استان البرز نتایج نشان داد که مدیریت زمان، استفاده بهینه از هوش و استعداد معلمان، پرهیز از تحمیل هزینه‌های اضافی به آموزش‌وپرورش، صرفه جویی و استفاده بهینه از تجهیزات و ملزومات اداری، کاهش هزینه‌های زائد، سودآوری، رضایت مالی معلمان و انجام وظایف بصورت دقیق، کامل و بی‌نقص بدون نظارت مافوق به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر ارزش‌های اقتصادی مدیران و معلمان آموزش‌وپرورش استان البرز محسوب می‌شود.

جدول ۱. مفاهیم، مضمون‌های اصلی و فرعی شناسایی شده در متن یک نمونه مصاحبه

نقل قول مربوط	مفهوم	مضمون فرعی	مضمون اصلی
درواقع جهان‌بینی اسلامی و الهی که رب و پروردگار عالم را خداوند می‌داند انتظار می‌رود که مدیران در اتخاذ تصمیمات مدیریتی علاوه بر داشتن مبانی واقعیت، از قضاوت ارزشی و اخلاقی نیز برخوردار باشد. لذا انتظار می‌رود که مدیران مدارس به ارزش‌ها و کدهای اخلاقی حرفه‌ای پایبند باشند، بر مبنای مفاهیم قانونی و اخلاقی و اسلامی تصمیم گیری کنند و قواعد اخلاقی هدفمند، شفاف، حمایتی را در مجموعه تحت مدیریت خویش ایجاد کنند	پایبندی مدیران به ارزش‌های اخلاقی	عدالت، صداقت، مسئولیت پذیری، احترام	ارزش‌های اجتماعی
ارزش‌های والای اسلامی را در محیط مدرسه ترویج دهند و مبنای تمامی تصمیمات خود را ارزش‌های متعالی اسلام و اعتقادات دینی قرار دهند .همچنین انتظار می‌رود مدیران نسبت به حفاظت از حریم خصوصی دانش آموزان و خانواده‌ها و کارکنان احساس مسئولیت کنند و رفتاری منصفانه، عادلانه، صادقانه و محترمانه با همه افراد داشته باشند.	احساس تعهد و مسئولیت		
برای درک بهتر موضوع ابتدا حوزه‌های کاری مدیران آموزشگاهی را باید مشخص کنیم و سپس انتظاراتی که در هر یک از این حوزه‌ها از مدیران آموزشگاهی می‌رود، روشن گردد تا به فهم بهتری نائل گردیم.	تعیین و تبیین ارزش‌ها		

جدول۲. مضامین فراگیر بر اساس مخاطب مضامین

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ارزش‌های اخلاقی	شایستگی در انتصاب و ارتقاء
	حفظ حریم شخصی
	انجام امور بصورت منطقی و عقلایی
	سلامت اداری
	پاسخگویی
	تقدم منافع فردی بر منافع جمعی
	احساس تعهد
	عدالت رفتاری
	اعتماد متقابل
	آینده نگری
	تعامل بر استانداردهای اخلاقی
	توجه به حقوق شهروندی
	خیرخواهی
	پایبندی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی
	رقابت سالم
	استفاده درست از منابع

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ارزش‌های اقتصادی	مدیریت زمان
	استفاده بهینه از هوش و استعداد معلمان
	پرهیز از تحمیل هزینه‌های اضافی به آموزش‌وپرورش
	صرفه جویی و استفاده بهینه از تجهیزات و ملزومات اداری
	کاهش هزینه‌های خدماتی
	سودآوری
	خودکنترلی
	رضایت مالی معلمان
	انجام وظایف بصورت دقیق، کامل و بی‌نقص بدون نظارت مافوق
ارزش‌های اجتماعی	صمیمیت
	عشق و علاقه به کار
	مثبت اندیشی
	ایثار و ازخودگذشتگی
	صداقت
	ارتباط راحت و آزادانه
	احترام متقابل
	ارتباط دوستانه و صمیمی
	جو دوستی و همکاری
	ارتباط راحت در بین بخش‌های مختلف آموزش‌وپرورش
ارزش‌های دینی	اعتقاد به گذرا بودن پست و مقام‌های دنیوی
	خدا را حاضر و ناظر بر کار خود دانستن
	مقاومت در برابر خواسته‌های نفسانی
	دین محوری
	توجه به ارزش‌های اسلامی
ارزش‌های زیباشناسی	حضور به‌موقع معلمان در محیط کار
	تناسب اداری
	توجه به ظرافت در انجام کارها
	چیدمان درست معلمان
	هماهنگی منطقی بین شرح وظایف و توانایی معلمان
	حضور به‌موقع معلمان در محیط کار
ارزش‌های سیاسی	مهم تلقی کردن شغل معلمی
	حساسیت به سرنوشت آموزش‌وپرورش
	پیشرفت شغلی در آموزش‌وپرورش
	جستجوی شهرت در آموزش‌وپرورش
	نفوذ بر دیگران

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی در نظام آموزشی به کمک رویکردهای کیفی انجام شد. بررسی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی آموزش و پرورش استان البرز بیانگر این بود که در مجموع مدیریت ارزش‌های سازمانی دارای شش مؤلفه اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی، دینی، زیباشناسی و سیاسی بود. در ارتباط با مهم‌ترین عوامل اقتصادی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها نتایج بیانگر این بود که مدیریت زمان، استفاده بهینه از هوش و استعداد معلمان ، پرهیز از تحمیل هزینه‌های اضافی به آموزش‌وپرورش، صرفه جویی و استفاده بهینه از تجهیزات و ملزومات اداری، کاهش هزینه‌های زائد ، سودآوری ، رضایت مالی معلمان و انجام وظایف بصورت دقیق، کامل و بی‌نقص بدون نظارت مافوق به‌عنوان مهم‌ترین عوامل اقتصادی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های موسوی (۱۸)؛ علیزاده و همکاران (۱۹)؛ بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱)؛ دهکردی و همکاران (۲۲)؛ نیری و همکاران (۲۳)؛ بهاری فر و همکاران (۲۴)؛ واینهارت (۲۵) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

در ارتباط با عوامل اجتماعی نتایج پژوهش بیانگر این بود که صمیمیت، عشق و علاقه به کار، مثبت اندیشی، ایثار و ازخودگذشتگی، صداقت، ارتباط راحت و آزادانه، احترام متقابل، ارتباط دوستانه و صمیمی، جو دوستی و همکاری و ارتباط راحت در بین بخش‌های مختلف آموزش‌وپرورش، پاسخگویی، تقدم منافع جمعی بر منافع فردی ، احساس تعهد، عدالت رفتاری، اعتماد متقابل، آینده‌نگری، توجه به حقوق شهروندی، خیرخواهی و رقابت سالم به‌عنوان مهم‌ترین عوامل اجتماعی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های علیزاده و همکاران (۱۹)؛ بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱)؛ دهکردی و همکاران (۲۲)؛ نیری و همکاران (۲۳)؛ واینهارت (۲۵) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

در ارتباط با عوامل دینی نتایج پژوهش بیانگر این بود که اعتقاد به گذرا بودن پست و مقام‌های دنیوی، خدا را حاضر و ناظر بر کار خود دانستن، مقاومت در برابر خواسته‌های نفسانی، دین‌محوری و توجه به ارزش‌های اسلامی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل دینی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های علیزاده و همکاران (۱۹)؛ بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱) و دهکردی و همکاران (۲۲) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

در ارتباط با عوامل اخلاقی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها نتایج پژوهش بیانگر این بود که شایستگی در انتصاب و ارتقاء، حفظ حریم شخصی، انجام امور به‌صورت منطقی و عقلایی، سلامت اداری؛ تعامل بر اساس استانداردهای اخلاقی و پایبندی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل اخلاقی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱) و دهکردی و همکاران (۲۲) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

در ارتباط با عوامل زیباشناسی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها نتایج پژوهش بیانگر این بود که حضور به‌موقع معلمان در محیط کار، تناسب اداری، توجه به ظرافت در انجام کارها، چیدمان درست معلمان، هماهنگی منطقی بین شرح وظایف و توانایی معلمان و حضور به‌موقع معلمان در محیط کار به‌عنوان مهم‌ترین عوامل زیباشناسی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های موسوی (۱۸)؛ علیزاده و همکاران (۱۹)؛ بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱) و دهکردی و همکاران (۲۲) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

در ارتباط با عوامل سیاسی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها نتایج پژوهش بیانگر این بود که مهم تلقی کردن شغل معلمی، حساسیت به سرنوشت آموزش‌وپرورش،پیشرفت شغلی در آموزش‌وپرورش، جستجوی شهرت در آموزش‌وپرورش و نفوذ بر دیگران به‌عنوان مهم‌ترین عوامل سیاسی مؤثر بر مدیریت ارزش‌ها محسوب می‌شود. نتایج حاصل از این یافته پژوهش، با نتایج پژوهش‌های موسوی (۱۸)؛ علیزاده و همکاران (۱۹)؛ بیگی نیا و همکاران (۲۰)؛ مهدی نژاد (۲۱)؛ دهکردی و همکاران (۲۲)؛ نیری و همکاران (۲۳)؛ بهاری فر و همکاران (۲۴)؛ واینهارت (۲۵) و آریلی و همکاران (۲۶) همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است.

برخی از محدودیت‌های مطالعه حاضر، تعمیم‌پذیری نتایج آن را با محدودیت مواجهه می کند. اول، مطالعه حاضر دارای ماهیتی مقطعی است. بنابراین، طرح استنتاج‌های علی و معلولی بر اساس یافته‌ها باید با احتیاط انجام شود. بر این اساس، به محققان گرانقدر به این قلمرو تحقیق پیشنهاد می‌شود با استفاده از یک طرح تحقیقاتی آینده‌نگر که درآن تمامی اندازه‌گیری‌های انجام شده از مفاهیم متفاوت در فاصله های زمانی مختلف انجام می‌شوند، روابط علی بین سازه‌های روانشناختی چندگانه را در الگوی ساختاری مفروض بیازمایند. همچنین با آگاهی از تغییر یا عدم تغییر خصایص کارکردی مفاهیم انتخاب شده در مدل پیشنهادی جمع‌آوری داده ها به کمک یک طرح پژوهشی طولی پیشنهاد می‌شود. دوم، نتیجه‌های بررسی حاضر مانند پژوهش‌های دیگر به دلیل استفاده از ابزارهای خود گزارشی به جای مطالعه رفتار اصیل ممکن است مدیران ستادی را به استفاده از روش‌های مبتنی بر کسب تایید اجتماعی و جلوگیری از بدنامی مربوط به عدم کفایت فردی و خانوادگی ترغیب کند. سوم، با توجه به اینکه نمونه پژوهشی حاضر فقط از بین مدیران ستادی استان البرز انتخاب شدند، جهت تعمیم ویژگی‌های کارکردی مفاهیم منتخب شده در موضوع پیشنهادی نیازمند انتخاب گروه‌های نمونه دیگر و بزرگتر است.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش بیانگر این است درحالی‌که مفهوم ارزش‌ها و باورهای شخصی مهروموم‌های زیادی است که توسط پژوهشگران مطالعه می‌شود، از مطالعه مدیریت ارزش‌ها زمان چندانی نمی‌گذرد و معمولاً مدیران و معلمان از مدیریت ارزش‌ها نظام آموزشی به‌طور دقیق مطلع نیستند و اغلب نمی‌توانند همه مدیریت ارزش‌ها نظام آموزش‌وپرورش را بیان کنند. مدیران و معلمان ارزش‌ها را در قالب عبارات مختلفی بیان می‌کنند، ولی اغلب قادر نیستند به مدیریت ارزش‌ها نظام آموزش‌وپرورش به‌طور دقیق اشاره کنند. از این رو؛ اهمیت بررسی و شناسایی مدیریت ارزش‌ها ازآنجا نشات می‌گیرد که این ارزش‌ها می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری باشد، شیوه رفتار کارکنان را تبیین نماید و مبنای تصمیم‌گیری‌ها باشد. همچنین؛ مدیریت ارزش‌ها بر تفسیر

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

موضوع‌ها، انتخاب‌ها و تغییر راهبردی و تصمیم‌گیری مدیریت تأثیر دارند. همچنین ارزش‌ها نفوذ گسترده‌ای بر فرآیندها و ویژگی‌های کلیدی سازمان دارند. برخی ارزش‌ها با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی، عجین شدن باکار، اعتماد، آمادگی برای تغییر و عملکرد، خستگی کمتر، عملکرد تیمی، تناسب فرد ـ سازمان، یادگیری سازمانی، یکپارچگی سازمانی ارتباط مثبت دارند. ازاین‌رو؛ سازمان‌های آموزشی من‌جمله آموزش‌وپرورش البرز می‌بایست برنامه‌ریزی‌های بلندمدت خود را بر اساس ارزش‌های محوری انجام داده و این ارزش‌ها به‌عنوان پایه‌ای برای ارزیابی عملکرد محسوب گردد. بنابراین برای بهبود مدیریت ارزش‌ها مدیران در نگاه اول می‌بایست نگرش آنان را نسبت به بسیاری از موضوعات از قبیل ارزش‌های دینی، صداقت و راست‌گوئی، مسئولیت‌پذیری، ارزش‌های فردی، رضایت شغلی و تعلق کاری تغییر داد؛ زیرا اعتقاد و باور به اهمیت ارزش‌ها و نقش آن‌ها در موفقیت سازمانی یکی از صلی‌ترین زیرساخت‌های جاری‌سازی ارزش‌هاست. به‌بیان‌دیگر تا نتوان باور به ارزش‌ها را در افراد ایجاد کرد نمی‌توان انتظار تبلور آن‌ها در رفتار را داشت. لذا می‌بایست ضرورت و اهمیت ارزش‌ها و نقش آن در موفقیت فردی و سازمانی باید به‌گونه‌ای بیان شود که تبدیل به یک باور در ذهن کارکنان گردد.

سپاسگزاری

بدین ترتیب از تمامی افراد شرکت کننده که با شکیبایی در این پژوهش همکاری کرده‌اند، قدردانی می شود.

تضادمنافع

در نوشتن و نحوه انتشار این مقاله بین نویسندگان و سازمان متبوع هیچگونه تضاد منافعی وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته شده از رساله دکترای نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج است و در کمیته اخلاق این دانشگاه به شماره ۵۸۷۴۲۱۰۳۴۰ در تاریخ ۱۳۹۸/۰۴/۲۱ مورد تایید قرار گرفته است.

منابع

1. Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, 2005.
2. Malbašić, Ivan, Carlos Rey, and Vojko Potočan. "Balanced organizational values: From theory to practice." *Journal of Business Ethics* 130, no. 2 (2015): 437-446.
3. Van den Steen, Eric. "On the origin of shared beliefs (and corporate culture)." *The RAND Journal of Economics* 41, no. 4 (2010): 617-648.
4. Alexander, Hanan, and Terence H. McLaughlin. "Education in religion and spirituality." *he Philosophy of Education* (2002): 356.
5. O'Connor, Daniel J. *An introduction to the philosophy of education*. Routledge, 2016.
6. Oke AE, Aigbavboa C O. Sustainable value management for construction projects: Springer. 2017.
7. Schwartz, Shalom H. "An overview of the Schwartz theory of basic values." *Online readings in Psychology and Culture* 2, no. 1 (2012): 2307-0919.
8. Shine, Richard. "Reptilian reproductive modes: the oviparity-viviparity continuum." *Herpetologica* (1983): 1-8.
9. Oke, Ayodeji E., and Clinton O. Aigbavboa. *Sustainable value management for construction projects*. Switzerland: Springer, 2017.
10. Arieli, Sharon, Lilach Sagiv, and Sonia Roccas. "Values at work: The impact of personal values in organisations." *Applied Psychology* 69, no. 2 (2020): 230-275.
11. Crossgrove, Jana, Scott D. Scheer, Nikki L. Conklin, Jo M. Jones, and R. Dale Safrit. "Organizational values perceived as evident among Ohio State University extension personnel." *Journal of Extension* 43, no. 5 (2005).
12. James, Paula S. "Aligning and propagating organizational values." *Procedia economics and finance* 11 (2014): 95-109.
13. Scott, Judy E., and Iris Vessey. "Managing risks in enterprise systems implementations." *Communications of the ACM* 45, no. 4 (2002): 74-81.
14. Koslowsky, Meni, and Shmuel Stashevsky. "Organizational values and social power." *International Journal of Manpower* (2005).
15. Hassan, Arif. "Human resource development and organizational values." *Journal of European Industrial Training* (2007).
16. Mayfield, Jacqueline, Milton Mayfield, and William C. Sharbrough III. "Strategic vision and values in top leaders' communications: Motivating language at a higher level." *International Journal of Business Communication* 52, no. 1 (2015): 97-121.
17. Bourne, Humphrey, and Mark Jenkins. "Organizational values: A dynamic perspective." *Organization Studies* 34, no. 4 (2013): 495-514.
18. Mousavi Davoodi, Seyed Mehdi. Hazuri, Mohammad Javad Najari, Reza Rastegar, Abbas Ali. Designing and Explaining the Model of Organizational Values Based on the Teachings of Nahj al-Balaghah, Quarterly Journal of Management of Government Organizations, 5, no.2(2016).
19. Alizadeh, Mehdi. Introduction of Criteria and Core Values of Excellence in Governmental Organizations (Case Study of Iranian Governmental Organizations) . Quarterly Journal of Disciplinary Management Studies, 10 , no.1(2015).
20. Beigi, Abdul Reza; Sardari, Ahmad; Ashuri, Alireza (1392). The Relationship between Individual and Organizational Values and the Organizational Commitment of the Employees of Al-Mahdi Aluminum Company in Hormozgan Province. Management Research in Iran, 7,no.2 (2013).

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]

21. Mobini Dehkordi, Ali, Rabbani, Arezoo.Value-based strategic management at the organizational level. Parliament and Strategy.19 , no.70(2012).
22. Mehdi Nejad, Vali. The position of individual and organizational values from the perspective of high school teachers and principals. A New Approach in Educational Management, 3 ,no.11(2013).
23. Nairi, Shirin; Golparvar, Mohsen; Mehrdad, Ali (1398). The role of ethical values and ethical leadership on reducing employee job stress. Ethics in Science and Technology.5 (2019).
24. Baharifar, Ali, Javaheri Kamel, Mehdi. (1389). Investigating the consequences of organizational ethical values by studying organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Police Human Development, 28 ,no.7(2010).
25. Vveinhardt, Jolita, Evelina Gulbovaitė, and Dalia Streimikiene. "Different values forms in organization: Is the congruence possible." *Montenegrin Journal of Economics* 12, no. 2 (2016): 117-129.
26. Arieli, Sharon, Lilach Sagiv, and Sonia Roccas. "Values at work: The impact of personal values in organisations." *Applied Psychology* 69, no. 2 (2020): 230-275.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-13]