

## شناسایی مولفه های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فرهنگ دانشگاهی

علیرضا پرنیان؛ محبوبه سادات فدوی\*؛ آذر قلی زاده<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۲ صص ۱۶۶-۱۴۷ تاریخ پذیرش: ۹۸/۲/۱۹

### چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق مورد استفاده از نوع کیفی در نظر گرفته شد. حوزه پژوهش، اعضاء هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بودند که نمونه پژوهشی به تعداد پانزده نفر از اعضای زن و مرد شاغل در پست هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت هدفمند و با استفاده از شیوه گلوله برفی<sup>۱</sup> انجام گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار مصاحبه نیمه سازمان یافته استفاده شد. پس از اشباع داده ها، تحلیل آن ها با روش استقرایی از نوع تحلیل مضمون، از طریق کد گذاری و مقوله بندی با استفاده از روش گلیزر<sup>۵</sup> و استراوس<sup>۶</sup> انجام گردید. سپس با بهره گیری از تکنیک دلفی<sup>۷</sup> و تشکیل گروه تخصصی ۳۰ نفره خبرگان، توافق بر سر مقولات، تم ها و ابعاد به دست آمد و دسته بندی مورد اعتبار یابی قرار گرفت. متغیرهای حاصل از مطالعه شامل: ارزش های خیرخواهی، ارزش های اخلاقی، ارزش های اجتماعی، ارزش های ایمنی، ارزش های مادی، ارزش های علمی، ارزش های ابزاری و ارزش های غائی بوده است. نتایج پژوهش بیانگر وجود متغیرهای مساعد در نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود.

**کلید واژه ها:** نظام ارزشی، اعضای هیات علمی، ارزش های خیرخواهی، ارزش های علمی، ارزش های غایی

۱. مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، خوراسگان، ایران.  
۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

\* نویسنده مسئول: [mahboube.fadavi@gmail.com](mailto:mahboube.fadavi@gmail.com)

۳. دانشیار گروه جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

<sup>۱</sup>Snowball sample or chain sample

<sup>۵</sup>Glaser

<sup>۶</sup>Strauss

<sup>۷</sup>Delpi technique

## مقدمه

فرهنگ سازمانی مجموعه مسلط و منسجم از ارزش های مشترک اعضای سازمان است و نفوذی قوی بر رفتار کارکنان داخل سازمان دارد. این نفوذ آشکار و صریح نیست ولی تلویحا به بخشی از ارزش ها و باورهای فرد تبدیل می شود. (Morhed & Griffin, 2016)

عنصر اصلی فرهنگ سازمانی، ارزش ها است. ارزش ها مبنای نظام نگرش ها، شناخت، انگیزش و رفتار آدمی را شکل می دهد (Lie, 2011). و ارزش ها، واسطه های بین بینش و رفتار ما هستند که مثابه قوانینی نا نوشته، رفتارهای ما را تنظیم و کنترل می کنند (Ghoorchian 2004). به طوریکه هر سازمانی به دلیل تعامل متقابل بین اعضای خود، دارای نظام ارزشی خاص و منحصر به فردی می باشد (Niazazari, 2010) و تاثیر گذاری متقابلی میان مصنوعات، ارزش ها، نمادها و پیش فرض ها وجود دارد به گونه ای که تغییری در یکی از آن ها می تواند دیگری را تحت تاثیر قرار دهد (Hatch, 2015).

براساس مدل پویایی فرهنگی "پاسکواله گاگیاردی" فرهنگ را به عنوان فرایندی که از آن طریق تغییرات ارزش ها در بستر سازمان خلق می شوند، تبیین می کند (Hatch, 2015). و این ارزش ها زمانی قوی ترین اثر را بر اقدامات کارکنان خواهند داشت که مورد تائید و قبول آن ها قرار گرفته باشند (Morhed & Griffin, 2016).

از سوی دیگر عده ای معتقدند که سازمان تنها عامل ایجاد ارزش ها برای فرد به حساب نمی آید چرا که تجربیات فرد و تفاوت های فردی و اولویت های ارزشی فرد نیز بر آن تاثیر گذار می باشد (Khanifar, 2012)، تفاوت بین افراد به نحوه گزینش و انتخاب ارزش های آن ها بستگی دارد. ارزش ها کمک می کنند تا اهمیت نسبی انتخاب ها ارزیابی شوند؛ آن ها موجب معنابخشی به زندگی می شوند و به عنوان وجدان عمل کرده و احساس خوب یا بد بودن را در ذهن ایجاد می کنند؛ در واقع بدون فهم عمیق ارزش ها نمی توان رفتار افراد را مطالعه کرد (Ozer, 2009).

فرهنگ سازمانی موجود در دانشگاه را فرهنگ دانشگاهی نامند که مقوله فرا سازمانی و ارزش های مشترک اجتماع دانشگاهی و علمی است (Fazeli, 2017). فرهنگ دانشگاهی در بر گیرنده معانی، ارزش های مشترک و هنجارهایی است که از تاریخ علم، دانشگاه، داستان های اکتشافات، ارتباطات دانشمندان و تجربه زیسته دانشگاهی سرچشمه می گیرد و منشأ سبکی از زندگی، حس هویت و اخلاق و منش و کنش انسان آکادمیک است (Farasatkah, 2009). اما در اثر تعاملات اجتماعی و آشنایی و ارتباط با خرده فرهنگ های دیگر در اجتماع، انسان دانشگاهی از محیط خود متاثر شده و ارزش های متفاوت با ارزش های

رسمی و گاهاً مغایر و یا مطابق با ارزش ها ی مورد انتظار پدیدار می شود (Malekian, 2015).

براین اساس که همه جامعه شناسان درباره جهانی بودن ارزش ها و باورهای مشترک فرهنگ دانشگاهی اتفاق نظر ندارند؛ در واقع نمی توان آنچه را که به نام مشترکات فرهنگی جهانی دانش و دانشگاه ذکر شده است، جهانی پنداشت؛ لذا نهادهای آموزشی محصول فرهنگ جامعه خود هستند و دانشمندان معتقدند آموزش عالی به عنوان یک نهاد آموزشی قدرتمند و تاثیر گذار بر جامعه است. و تفاوت فرهنگی جوامع منجر به ساختارهای اجتماعی و ارزشی متفاوت می شود (Fazeli, 2017).

اندری و گاسلینگ ۱ این استنباط را داشتند که آموزش عالی نقشی مهم در انتقال و حفظ مجموعه ی ارزش ها و نگرش ها دارد. و یکی از عوامل اصلی انتقال ارزش ها در جامعه، استادان و مدرسین دانشگاه هاست. از این رو شناسایی ارزش ها و اولویت های ارزشی اعضای هیات علمی نقش تاثیر گذاری بر فرهنگ دانشگاهی خواهد داشت؛ چرا که نظام آموزش عالی، علاوه بر کانون تولید و انتقال اطلاعات علمی، مهم ترین کانون فرهنگ پذیری و انتقال و باز تولید ارزش های فرهنگی در سطح ملی اند (Andrea, 2005). آموزش عالی همواره از نهادهای پیشتاز حرکت های فرهنگی و اجتماعی بوده اند. آن چنانکه باورها و اعتقادات آن به سرعت در جامعه نفوذ می کند (Niazazari, 2010). بنابراین آگاهی و شناخت ارزش های اعضاء این سیستم می تواند تاثیرات مثبت و بازتابی مناسب در جامعه به همراه داشته باشد؛ از این رو پژوهش هایی که در صدد شناسایی ارزش ها در این حوزه است، بسیار حائز اهمیت است.

### پیشینه پژوهشی

امروزه در سراسر جهان دانشگاه ها، موسسات آموزشی و پژوهشی با پارادایم های جدید مواجه هستند؛ که در واقع به سرنوشت همه انسان های جامعه جهانی گره خورده است. و آن شناسایی ارزش ها افرادی است که در آن نقش آفرینی می کنند (Fazeli, 2017). لذا ممکن است ارزش های متفاوت و یا حتی ضد ارزش ها در مرور زمان جایگزین ارزش ها شده و ارزش های موجود در فرهنگ سازمانی را متحول و یا تغییر دهند. از این رو یکی از راه

های شناسایی ارزش ها در سیستم آموزش عالی ، شناخت ارزش ها و باورهای اعضای دانشگاهی است.

بر اساس پیمایش جهانی ارزش ها که از دهه ۱۹۵۰ آغاز شده است؛ پیمایش جهانی ارزش ها با مطالعات جامعه شناسان کلاسیک مانند ماکس وبر، دورکیم و کارل مارکس آغاز شده و در دهه های بعد با مطالعات مک کلند، راجرز و... ادامه یافته است (Sahami, 2008). پس از آن اینگهارت و دیگران نظریه نوسازی اصلاح شده ای را طراحی کردند که ارتباط تغییر و تحولات اقتصادی و فرهنگی را بیشتر نشان می دهند (Gholipur, 2016)

تقسیم بندی متفاوتی از ارزش ها، با هدف بررسی آن در گروه ها و شناسایی عوامل و پیامدهای آن به عمل آمده است. روکیچ ۱ ارزش ها را به ارزش های ابزاری، که به شیوه های رفتاری اشاره دارند و ارزش های غایی، که بر حالت های غایی تاکید دارند، تقسیم بندی می کند (Tavakkoli, 1999). آلپورت ۲ و همکاران در نخستین کوشش رسمی، ارزش ها را به شش دسته نظری، دینی، اجتماعی، اقتصادی، هنری و سیاسی تفکیک می کنند (Valikhani, 2013). هوکس (۱۹۵۲) در مطالعات خود ارزش ها را به ده دسته طبقه بندی کرد؛ که عبارتند از: زیبا شناختی، راحتی و آسایش ، صداقت، هیجان، زندگی خانوادگی، آزادی جسمانی، سیطره و حاکمیت ، پیشرفت فردی، اعتراف، تقدیر از جانب دیگران. (Abdullatif, 1999)

جرج اسپیندلر بر اساس مطالعات مردم شناسانه خود درباره فرهنگ امریکایی، که به زعم وی فرهنگی در حال انتقال از مرحله سنتی به اعتقادات عجیب بوده است، دسته بندی ارزش ها به دو دسته ارزش های سنتی و ارزش های جدید اقدام و برخی از ارزش ها را از یکدیگر تفکیک کرده است. ارزش های سنتی را عبارتند از: اصول اخلاق پیوریتن ، اصل توفیق کاری ، اصالت فرد<sup>۳</sup> توفیق محوری ، آینده محوری و ارزش های جدید عبارتند از: اجتماعی بودن یا قابلیت معاشرت، نسبی بودن اخلاق ، رعایت دیگران، اصل اصالت لذت و خوشی<sup>۴</sup> (حال محوری) ، مطابقت با گروه (Tavakkoli, 1999)

از دیگر دسته بندی ها ، فهرست افتراقی ارزش های پرینس ۵ (۱۹۷۴) است . او بر این باور است که، نظام ارزشی مجموعه گرایش های مربوط به هم است؛ و برخورد فرد با این

۱ roeach

۲ alport

۳ Individulism

۴ Hedonistic

۵ Differential Value Inventory (Prinnce)

گرایش ها بر اساس مبانی خاصی است که نقش اساسی در نظام باورهای کل فرد بازی می کند به نظر وی در تحول ارزش ها از شکل سنتی به نو، دو مبحث قابل طرح است. بحث اول در زمینه هدف تحول و بحث دوم در زمینه سطح تحول می باشد. در تغییر نظام ارزشی از شکل سنتی به نو گاهی اهداف مستقیم و مربوط به مسائل اولیه واقعی زندگی مثل غذا، آسایش و تحصیل بوده و گاهی اهداف غیر مستقیم که غیر اجتماعی است و به آینده مربوط می شود مثل دستیابی به یک شغل یا تلاش برای شهرت و اهداف نهایی نیز که اهدافی بدون واسطه است مسائلی از قبیل آزادی و زیبادوستی است. در بخش دوم تحول ارزش های سنتی به ارزش های نو پرینس بحث سطح تحول را مطرح می سازد که رشد ارزش ها از سطوحی برخوردار است، سطح اول همان سطح پذیرش یعنی پایین ترین درجه یقین است و سطح دوم، سطح رجحان و ترجیح ارزش خاص توسط فرد است و سطح سوم، سطح پایبندی و تعهد که برترین درجه تعیین، یعنی آگاهی به خروج از ارزش خاص به منزله مخالفت با معیارهای رایج است (Liaqhat, 2002)

یکی از معروف ترین کارها در حوزه سنجش ارزش ها، سنجه دوازده ارزشی رونالد اینگلهارت<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) است. وی در معرفی نظریه خود تحت عنوان دگرگونی ارزش ها، ارزش ها را به دو دسته مادی و فرامادی تقسیم کرده است. هم چنین داده های چند فرهنگی جوامع مختلف را جمع آوری کرده و آن ها را با توجه آثار نسل، زمان و سن تحلیل کرده است (Azad Armaki, 2012).

در کاربردی ترین تقسیم بندی و مطابق با نظریه ارزش های بنیادین انسانی شوارتز، ارزش ها یک پیوستار انگیزشی مدور شامل ده ارزش؛ قدرت، پیشرفت، لذت طلبی، برانگیختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، سنت، هم رنگی و امنیت است. این ارزش ها با هم رابطه متقابل دارند و الگوی کلی روابط میان آنها یک ساختار دایره ای را نشان می دهد. این ارزش ها، از سه نیاز همگانی، نیاز زیستی، نیاز به تعامل اجتماعی هماهنگ و نیاز به بقا و رفاه گروه ها، سرچشمه می گیرد. به ویژه لزوم تعامل اجتماعی هماهنگ، به تغییر پذیری در فرهنگ ها می انجامد (Schwartz, 2001)

شیکویچ و شوارتز<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در تجدید نظر بعدی خود و باروش تحلیل عاملی تاییدی، با تفکیک جهانی شدن به دو زیر گروه (حفاظت از محیط و نگرانی های اجتماعی)، پیشرفت

۱ R. Inghart

۲ Cieciuch & schwartz

به دو زیر گروه (بلند پروازی و نشان دادن موفقیت)، خود فرمانی به دو زیر گروه (استقلال عمل و استقلال اندیشه)، امنیت به دو زیر گروه (امنیت شغلی و امنیت شخص) و سنت به دو زیر گروه (سنت و فروتنی) پانزده ارزش نظری را تمیز دادند (Cieciuch, & Schwartz, 2012).

پژوهشگران فرهنگی معتقدند که رفتار از فرهنگی به فرهنگ دیگری متفاوت است؛ زیرا گروه های فرهنگی مختلف ارزش های متفاوتی دارند؛ و افراد در یک مجموعه ارزش ها، دست به اولویت بندی می زنند. وقتی فرد ارزش هایش را برحسب اهمیتی که برایش دارد مرتب می کند، نظام ارزشی خود را شکل می دهد (Legohere, 2009).

شناخت ارزش ها و باورهای مدرسین و توسعه و غنای آنها می تواند تضمین کننده نقش اصلی دانشگاه ها در انتقال فرهنگ و توسعه ارزش ها در جامعه باشند. ارزش های نافذ در هر جامعه ای نقش اساسی و جهت دهنده ای در نحوه تصمیم گیری خط مشی گذاران ایفا می کنند و بررسی فرایندهای خط مشی گذاری بدون التفات به ارزش ها، کار ناقصی است (Niazazari, 2011). در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال یافتن ارزش های موجود امروزه در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بوده که در نهایت سیاست گذاران آموزش عالی با حفظ و تقویت و یا اصلاح و تغییر آن ارزش ها بتوانند تاثیر سازنده ای بر نظام ارزشی حاکم بر این مجموعه علمی داشته باشند. از آنجایی که، تا کنون پژوهش خاصی در مورد شناخت نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه در ادبیات تحقیق یافت نشده؛ لذا پژوهشگر این پژوهش را با هدف شناسایی ابعاد و مقوله های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران انجام داد.

هدف اصلی و عمده این پژوهش، شناسایی مولفه های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران است. و اهداف فرعی شامل شناسایی ابعاد، شناسایی مقوله ها، ارائه مدل و نهایتاً اعتبار سنجی آن از نظر خبرگان می باشد. برای حصول به این هدف، سوال زیر مورد بررسی قرار گرفته است. مولفه های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران کدامند؟ و سوالات فرعی شامل: ۱- ابعاد نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران کدامند؟ ۲- مقوله های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران کدامند؟ ۳- اعتبار سنجی مدل نظام ارزشی اعضای هیات علمی بر اساس نظر خبرگان به چه میزان است؟

## روش تحقیق

این پژوهش در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ در بین اعضای هیات علمی استان فارس، با رویکرد اکتشافی به شیوه استقرایی و استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون از طریق کد گذاری و مقوله بندی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی صورت گرفت. در این خصوص از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختمند استفاده گردید.

حوزه پژوهش، شامل تمامی افراد هیات علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی اعم از پیمانی، قراردادی، رسمی - آزمایشی و رسمی - قطعی، که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ شاغل به فعالیت بوده اند می باشد. روش نمونه گیری به صورت هدفمند و با استفاده از شیوه گلوله برفی و براساس اطلاعات خاصی که در مورد موضوع پژوهش داشتند، انتخاب گردید. ابتدا این مصاحبه تا نهمین مرحله ادامه یافت و برای اطمینان از حصول اشباع نظری، پنج مصاحبه دیگر به اجرا درآمد و با توجه به این که هیچ مفهوم و طبقه جدیدی پس از مصاحبه نفر پانزدهم، از داده ها به دست نیامد، اشباع نظری حاصل گردید. بنابراین تعداد نمونه، که تا رسیدن به اشباع در داده ها ادامه یافت، ۱۵ نفر از گروه های آموزشی مختلف علوم انسانی، فنی و مهندسی و پیراپزشکی (شامل ۵ نفر زن و ۱۰ نفر مرد) با مرتبه های علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد بودند.

تجزیه و تحلیل مصاحبه ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت گرفت، به طریقی که ابتدا متن مصاحبه از جلسات مختلف مصاحبه به طور کامل پیاده سازی و تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق این متون، برای هر یک از مصاحبه های انجام شده، تمامی مفاهیم کلیدی بیرون کشیده شد. سپس با دسته بندی کردن مفاهیم هم دسته، مقوله ها استخراج گردید، و با هم دسته کردن مقوله ها، تم های ارزشی اعضای هیات علمی به دست آمد؛ و نهایتاً تم های هم دسته به ابعاد دسته بندی گردید.

در گام بعد با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی "تکنیک دلفی" (قابلیت اعتبار، تایید پذیری و انتقال پذیری) اعتبار آن از نظر صاحب نظران و خبرگان بررسی گردید. به ترتیبی که در راند اول تعدادی از مقوله ها به دلیل همجواری جایجا و تعدادی از مقوله های تکراری حذف گردید و سپس اصلاحات به اعضا پانل گزارش گردید. در راند بعدی تعدادی از مقوله ها اصلاح و ادغام گردید و پس از گزارش به اعضای پنل و کسب توافق آنان تعداد مقوله ها از ۸۰ مقوله به ۶۸ مقوله کاهش یافت و دسته بندی ابعاد و مقوله ها از طریق توافق نظر خبرگان اعتبار سنجی گردید.

## یافته‌ها

بر اساس اهداف پژوهش، مفاهیم ارزشی حاصل از مصاحبه ها از طریق بازخوانی مکرر متن استخراج گردید. سپس مفاهیم هم دسته در قالب مقوله های جداگانه قرار داده شد و در مرحله بعد مقوله های هم دسته شناسایی و در دسته های کلی تر به نام تم ( مقوله اصلی) قرار گرفت و نهایتاً تم ها در هشت بعد کلی تر دسته بندی شد. در تحلیل داده های کیفی، تعداد ۳۲۰ کد مفهومی استخراج گردید، که این تعداد به ۶۸ مقوله دسته بندی شد، که از این تعداد ۲۹ تم (جدول ۱) و نهایتاً ۸ بعد شامل: ارزشهای خیرخواهی، ارزش های اخلاقی، ارزش های اجتماعی، ارزش های ایمنی، ارزش های مادی، ارزش های علمی، ارزش های ابزاری و ارزش های غایی شناسایی گردید که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: الگوی نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی



جدول ۱: ابعاد و تم (مقوله های اصلی) نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

ابعاد	ارزشهای خیرخواهی	ارزشهای اخلاقی	ارزش های اجتماعی	ارزش های مادی	ارزش های علمی
تم (مقوله اصلی)	نوع دوستی،	مسئولیت پذیری	صداقت طلبی،	وحدان، طلبی،	اخلاص
			تأثیر گذاری بر دانشجو	رعایت اصول ارتباطی	احترام به عقاید دیگران
					عدالت رفتاری،
					تأمین مالی،
					حمایت مالی
					تعامل علمی
					باندگی علمی
					امانت داری علمی،
					اشتیاق علمی،
ابعاد	ارزش های ایزاری	ارزش های غایی	ارزش های ایمنی		
تم (مقوله اصلی)	اوقات فراغت	ارتقاء و پیشرفت	احترام و منزلت	توجه به منافع جمعی،	توجه به عقاید مذهبی
				قانون مداری	آزادی علمی
				آزادی عمل	خود فهمی، حرفه ای
				تولیدی علمی،	تولیدی علمی،
				تفکر انتقادی،	آینده نگری
				امنیت شغلی	امنیت فکری

### ۱- ارزش های خیر خواهی

بسیاری از اعضای هیات علمی شرکت کننده در پژوهش نوع دوستی را از طریق خدمت به هم‌نوع، حس ناسیونالیستی به شهر و کشور، حل مشکلات اجتماع، مفید بودن برای اجتماع، سودمند بودن برای هم نوع، سود رساندن به دیگران، ارتقای کیفیت زندگی اجتماع و مسوولیت پذیری را از طریق احساس مسوولیت در خصوص دیگران، خانواده خود، دانشجو و حتی در برابر حفظ محیط زیست به عنوان ارزش های خود مطرح کردند. این افراد جامعه را یک خانواده بزرگ می دیدند و سعادت‌مندی اجتماع خواسته های قلبی آنان بود. در این خصوص مصاحبه شونده ای اظهار داشت: "از نظر من مثر مثر بودن برای دیگران و

همنوع و این که انسان سودی به دیگران برساند. و فکر می کنم انسان بدون دیگران معنی ندارد. و نقشی که در ارتقای کیفیت زندگی و اجتماعی مردم داشتن، است."

## ۲- ارزش های اخلاقی

گرایش به اخلاقیات از طریق صداقت در گفتار و عمل، اجتناب از دروغ گویی، شفاف سازی و اجتناب از دورویی و ریا، جوانمردی و از خود گذشتگی، برخورداری از مناعت طبع در استادان، برخورداری از وجدان و قضاوت منصفانه اظهار کردند. این گروه حتی ریشه بسیاری از مشکلات اجتماع را عدم الزام افراد به رعایت ارزش های اخلاقی می دانستند. در این خصوص مصاحبه شونده ای اظهار داشت:

" اخلاقیات ارتباطی مستقیم با دین و مذهب ندارد و عوامل دیگری غیر از موضوع دین نیز در این امر تاثیر دارد"

## ۳- ارزش های اجتماعی

اظهارات مرتبط با ارزش های اجتماعی را در قالب سه دسته قرار گرفت؛ که عبارتند از :  
 ۱- عدالت رفتاری شامل :احترام به قوانین اجتماعی، اجتناب از تبعیض و عدم تحقیر و تخریب همکار  
 ۲- احترام به عقاید دیگران شامل: احترام به نظرات و عقاید همکاران، احترام به دانشجو  
 ۳- تاثیر گذاری بر دانشجو شامل: اثر منش و شخصیت استاد بر دانشجو، ایجاد انگیزه در دانشجو، توجه به موازین اخلاقی در تعامل با دانشجو، ایجاد محیط سالم اجتماعی و رشد استعداد و شایستگی دانشجو. به عنوان نمونه مصاحبه شونده ای بیان کرد:

" استاد باید در کلاس درس احترام گذاشتن به قوانین اجتماعی را به شاگردانش بیاموزد ، استاد باید سرمشق دانشجو باشد؛ چرا که دانشجو بعد از تحصیل از خواندن درس چیزی به یاد ندارد بجز شخصیت و منش استاد که تا آخر عمر فراموش نمی کند."

## ۴- ارزش های ایمنی

مهم ترین و با اهمیت ترین ارزش در بین اعضای هیات علمی ، توجه به امنیت بود که در تمام طول مصاحبه علی رغم تلاش مصاحبه گر بر هدایت موضوع ، باز افراد به آن اشاره کرده و نگرانی و عدم امنیت شغلی، مالی و حتی جانی را از شغل خود بیان می کردند. و به موضوع بی ثباتی در شغل خود اشاره داشتند. ارزش های ایمنی را در اظهارات افراد در این خصوص در قالب ۲ دسته که عبارتند از: ۱- امنیت شغلی مانند؛ برخورداری از امکانات فیزیکی مناسب، برخورداری از ثبات شغلی و ۲- امنیت فکری و روحی مانند؛ وجود معیارهای ارتباطی مشخص برای ارتباط با جنس مخالف، احساس رضایت از کار و احساس اطمینان و اعتماد به افراد همکار و محیط پیرامون، قرار گرفت. تعدادی از افراد مصاحبه

شونده ترس از دست دادن شغل را در ابتدا در قالب گلایه و نگرانی ابراز می کردند و حتی عده ای بی ثباتی را در طرح تعاون هیات علمی و سردرگمی در عدم اطمینان از آینده این طرح ابراز می کردند. به عنوان نمونه مصاحبه شونده ای چنین گفت: " اگر امنیت شغلی فراهم شود دیگر هیات علمی به دنبال شغل دوم نخواهد رفت و به کار حرفه ای خود می پردازد."

### ۵- ارزش های مادی

از دیگر مقوله هایی که هر چند افراد مصاحبه شونده از ابراز آن به صورت واضح شرم داشتند ولی در خلال صحبت های آنان تا حد زیادی به مضامین مادی اشاره می شد. هر چند که اکثریت افراد مصاحبه شونده این شغل را برای اهداف مادی انتخاب نکرده بودند ولی در نهایت این گونه ارزش ها برای آنان مهم بودند. این ارزش ها در قالب دو دسته مقوله قرار گرفتند شامل: ۱- تامین مالی مانند کافی بودن حقوق و برآوردن نیاز مادی استادان ۲- حمایت مالی برای ادامه تحصیل و پژوهش. در این خصوص مصاحبه شونده ای بیان کرد: " بهایی که از نظر اقتصادی به استاد داده می شود خیلی کمتر از ارزش واقعی آن است. این امر از نظر روحی بر استاد تاثیر می گذارد و بر جامعه نیز.

### ۶- ارزش های علمی

هر چند که اکثریت اعضاء هیات علمی مصاحبه شونده با اشتیاق به انتخاب شغل خود اقدام نموده بودند. و از شغل تدریس احساس خوبی داشتند؛ ولی همچنان خواستار حفظ اصول ارزشی علم در محیط دانشگاه بودند. و بیشترین نگرانی خود را در قالب رعایت نکردن استانداردهای علمی در دانشگاه آزاد ابراز می نمودند و معتقد بودند که ما نباید چوب حراج به علم و مدرک بزنیم. بنابراین ارزش های علمی اظهار شده اعضای هیات علمی را در ۴ دسته تم تحت عنوان: ۱- تعامل علمی شامل ارتباط صمیمی با همکاران علمی، روحیه همکاری علمی، وجود گفتگوی علمی، هم اندیشی علمی، استفاده از تجارب علمی همکاران ۲- بالندگی علمی شامل وجود رقابت سالم علمی، توجه به توانایی علمی، افزایش قدرت علمی ۳- امانت داری علمی شامل احساس مسوولیت در خصوص انجام کار پژوهشی، اجتناب از سرقت ادبی در تحقیق و ۴- اشتیاق علمی شامل برخورداری از شور و شوق کار علمی و علاقه مندی به یاد دادن و تدریس قرار گرفتند. مصاحبه شونده ای در خصوص اشتیاق علمی بیان کرد:

"استاد باید خود انگیزه باشد. یعنی استاد بر اساس انگیزه درونی خویش دایما انرژی عاطفی خلق کند تا بفهمد آموزش دادن و یاد دادن و تاثیر گذاشتن بر جوانان ارزش های وجودی دارد."

## ۷- ارزش های ابزاری

ارزش های ابزاری به پاره ای از ارزش هایی اشاره دارد که به عنوان ابزار و وسیله جهت رسیدن به هدف های اصلی است.

بر این اساس ارزش های ابزاری را در قالب ۴ دسته تم تحت عنوان ۱- ارتقاء و پیشرفت مانند کسب موفقیت و اعتبار علمی، ارتقای مرتبه شغلی ۲- احترام و منزلت (که به نوعی قدرت در اینجا شناخته می شود) مانند حفظ مقام و منزلت استادی، اجتناب از تهدید و توهین در خصوص استاد، توجه به انتقادات و اعتراض استادان، برخورداری از حقوق صنفی ۳- توجه به منافع جمعی مانند پرهیز از منفعت طلبی و تقدم منافع جمعی بر خواسته های فردی ۴- قانون مداری مانند حاکم بودن ضوابط به جای روابط، منظم بودن، اجتناب از مدرک گرایی قرار گرفتند. مصاحبه شونده ای که خود واقعا به دنبال کسب موفقیت و اعتبار علمی بود با حالت تاسف گفت:

"امروزه نگاه ابزاری و مادی و کاسب کارانه، دنیای استادان ما را فرا گرفته و همه خودشان را به آب و آتش می زنند که زودتر ارتقاء شغلی یابند. فرهنگ استادان ما مبتنی بر تولید هنجارهای علمی، یاددهی و یادگیری نیست. سیطره نگاه مادی و اقتصادی بر جامعه استادان ما سایه انداخته است."

## ۸- ارزش های غایی

ارزش های نهایی شامل تمام ارزش هایی است که فرد می خواهد به آن ها دست یابد در کل با هدف های نهایی و کلی مرتبط است. در کل می توان گفت ارزش هایی را شامل می شوند که با نتایج و آرمان های افراد در ارتباط اند. افراد مصاحبه شونده هر چند با بیان انتقادی و گلایه مندی از سیستم آموزش عالی موضوعات را مطرح می کردند ولی در لابلای اظهارات آنان که بیشتر اشاره به جایگزینی جنبه ضد ارزشی به جای ارزش ها در سیستم آموزش عالی امروزه داشت، نکات مثبت و ارزش ها استخراج گردید. ارزش های غایی را در قالب ۷ تم دسته بندی شد که عبارتند از: ۱- اعتقادات مذهبی ۲- آزادی علمی ۳- آزادی عمل به منزله بی طرفی سیاسی و جناحی و عدم سازشکاری سیاسی ۴- خود فهمی حرفه ای ۵- پویایی علمی ۶- تفکر انتقادی ۷- آینده نگری. به عنوان مثال در خصوص هدفمندی و آینده نگری مصاحبه شونده ای بیان داشت که:

" به نظر من لازمه استادی ، داشتن مدرک دکترا نیست ؛ قبل از هر چیز باید یک مدرس از خود سوال کند که چرا من استاد شدم و از خود بپرسد این بچه که جلو من نشسته چقدر در برابرش مسوولم ، چقدر می توانم اثر گذار باشم . اگر ما امروزه چند استاد اثر گذار داشتیم خیلی خوب بود . امروزه ما اساتیدی هستیم که همه ما دنیایی مشکل داریم ، اصلا هدف نداریم چه در شغل و چه در زندگی شخصی."

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف شناسایی مولفه های نظام ارزشی اعضاء هیات علمی در دانشگاه آزاد صورت گرفت. در این مطالعه، تعدادی از اعضاء هیات علمی که در مرتبه های مختلف علمی مربی، استادیاری، دانشیاری و استادتمام در رشته های مختلف علوم انسانی، فنی و مهندسی و پیراپزشکی در دانشگاه آزاد اسلامی مشغول به کار بودند؛ در بیان ارزش های خود به ارزش های خیر خواهی، ارزش های اخلاقی، ارزش های اجتماعی، ارزش های ایمنی، ارزش های مادی، ارزش های علمی، ارزش های ابزاری و ارزش های غایی اشاره داشتند. یافته های این مطالعه با مقیاس های ارزشی آلپورت و همکاران در پژوهش (Valikhani, 2013) و (Elmi, 2009) و با مقیاس ارزش های بنیادین (Schwartz, 2006) و (Ciecuch & Schwartz, 2012) و نتایج تحقیقات (Sadra, 2008) و (Beyrami, 2014) تفاوت های مشهودی دارد. در زیر تفاوت ها و دلایل احتمالی آن مطرح شده است.

دانشگاه یک موسسه و سازمان حرفه ای مربوط به علم است و فرهنگ دانشگاهی، معیارها و الگوهای ارزشی، اخلاقی، فنی مجاز و قابل قبول کنش و منش افراد وابسته به این نهاد را تعیین می کند. فرهنگ علم چیزی مجزای از ارزش ها و الگوهای رفتاری معمول و متداول در جامعه است.

مطالعه حاضر نشان داد که ارزش های خیر خواهی در قالب نوع دوستی و مسئولیت پذیری در اظهارات اکثریت مصاحبه شوندگان به آن اشاره گردید. هرچند که عده ای از افراد خیر خواهی را یک ارزش جهانی و فراملیتی عنوان می کردند و منحصر به دین خاص و یا فرهنگ و اجتماع خاصی نمی دانستند. نتایج حاکی از این بود که افراد در برابرجتماع انسانی و بشریت احساس مسئولیت می نمودند و حتی حفظ محیط زیست را وظیفه تمامی افراد جامعه و حتی دانشگاهیان می دانستند و دغدغه های زیست محیطی را به عنوان عقاید ارزشی خود بیان نمودند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات ارزش های بنیادین (Schwartz, 2006) و (Ciecuch, & Schwartz, 2012) همخوانی دارد. هر چند که شوارتز،

ارزش خیر خواهی را مراقبت از رفاه افرادی که با آن‌ها تماس مکرر برقرار می‌کند تعریف می‌کند و جهان‌گرایی را درک، قدردانی، تحمل و حمایت از رفاه همه مردم و طبیعت می‌داند؛ ولی در کل این دو را در ابعاد ارزشی دو قطبی، در مقالات دیگر خود (۲۰۱۱) در یک دسته تحت عنوان "توجه به ماورای خود" قرار می‌دهد. اما این نتایج با نتایج تحقیقات آلپورت (Inglehart, 1994)، پرینس (Sadra, 2008) همخوانی ندارد. شاید یکی از دلایل ناهماهنگی تحقیق حاضر در این بعد ارزشی با تحقیقات گذشته این باشد که ناشی از حس بالای مسئولیت‌پذیری اعضای هیات علمی است و یا اینکه چنین ارزش‌هایی بعد از دهه ۷۰ میلادی در جوامع غربی شکل گرفته و یکی از ویژگی‌های ارزشی افراد در هزاره سوم و یا تفکرات پست مدرن، افزایش احساس مسوولیت‌پذیری اجتماعی افراد نسبت به محیط پیرامون و دیدگاه پال شریو استاوا ۱۱ که مدعی است تفکرات پست مدرن در نهایت یادآوری می‌کند که مسوولیت ایجاد سازمان‌ها و دیگر واقعیت‌های اجتماعی که با آن‌ها سروکار داریم را بپذیریم (Hatch, 2015).

از دیگر نتایج این تحقیق ارزش‌های اخلاقی است؛ هرچند که در مقیاس‌های پیش‌گفته ارزش‌های اخلاقی و دینی را باهم جمع نموده‌اند. به دو دلیل تفکیک این ارزش‌ها صحیح دانسته شد: نخست اینکه، ارزش‌های اخلاقی مورد تایید اکثریت افراد در جوامع مختلف، صرف‌نظر از آیین مذهبی مورد قبول آنها می‌باشد؛ دوم اینکه، برخی از شرکت‌کنندگان تنها یکی از این دو را به عنوان ارزش‌های خود عنوان کردند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات (Beyrami 2014) و (Sadra, 2008) همخوان بود و آنان ارزش‌های اخلاقی را به عنوان ارزش‌های مطرح شده، دانشجویان دکترا و جوانان ایرانی دانستند. شوارتز و همکاران در تحقیقات خود با دید مادی ارزش‌ها را بررسی و دسته‌بندی کرده و به ارزش اخلاقی که ارزش مورد قبول اکثر جوامع است توجهی نداشته‌اند. (Schwartz, 20۰۶) و (Ciecuch & Schwartz, 2012). هم‌چنین ولیخانی و علمی برای سنجش ارزش‌ها از مقیاس‌های اشپرانگر و آلپورت استفاده کرده‌اند و ارزش‌های اخلاقی جزء دسته‌بندی آنان نبوده است (Elmi, 2009) (Valikhani, 2013).

ارزش‌های اجتماعی، ارزش‌های ایمنی، ارزش‌های مادی از جمله دسته‌بندی‌های ارزشی این تحقیق بودند که در اکثر تحقیقات داخلی و خارجی به اشکال مختلف به آن اشاره داشته و تقریباً در همه مقیاس‌های ارزشی اینگونه مقوله ارزشی دیده می‌شود. شوارتز بر اساس نیازهای موجود در انسان، الگوهای ارزشی را طرح کرد. بنابراین ارزش‌ها می‌تواند

بازتابی از احساس نیازهای فردی دانست (Schwartz, 2006). ارزش های ایمنی و مادی به عنوان ارزش های اولیه و اساسی در تحقیقات انگیزشی مازلو<sup>۱</sup> به عنوان نیاز اولیه معرفی شده اند و ارضای آن برای مطرح شدن نیازهای دیگر ضروری است. هم چنین در نظریه های انگیزشی، دسته فرایندی مانند ماری<sup>۲</sup>، آلدرفر<sup>۳</sup>، هرزبرگ<sup>۴</sup> از نیازهای مادی، ایمنی و نیاز های اجتماعی به نام های مختلف اشاره شده است (Morhed & Griffin, 2016). هر چند افراد شرکت کننده از بیان واضح ارزش های مادی به عنوان اولویت های ارزشی خود امتناع می نمودند ولی در قالب صحبت های آنان به این گونه ارزش ها بصورت غیر مستقیم اشاره ای داشتند. همان طور که حضرت علی(ع) می فرمایند "قبر بهتر از فقر است". بنابراین بر هر فرد مسلمان لازم است که فقر و تهیدستی را از خود دور کند، زیرا تنگدستی بلائی خانمانسوزی است که زندگی را تلخ و سخت ترین فشارها را بر انسان وارد می کند (Nabavi, 2016). هم چنین بیشترین احساس ترس و دغدغه استادان، ترس از دست دادن شغل و ناامنی از آینده شغلی خود بود. به طور کل نتایج این تحقیق در این خصوص با نتایج تحقیقات (Beyrami, 2014)، (Valikhani, 2013)، (Elmi, 2009) همخوان بود.

از دیگر ارزش های اولویت دار در بین شرکت کنندگان، ارزش های علمی بود که شاید بتوان به ماهیت حرفه ای و شغلی افراد مصاحبه شونده نسبت داد. که در نتایج تحقیقات (Valikhani, 2013). و (Elmi, 2009) (تحت عنوان ارزش نظری نام گذاری شده است) و در حد متوسط ارزش علمی اولویت بندی شد؛ در تحقیق (Beyrami, 2014) (Cieciuch & Schwartz, 2012) به عنوان ارزش جداگانه ای دسته بندی نشده است و با تحقیقات آنان همخوان نبوده است. شاید دلیل آن ماهیت شغل و حرفه افراد مورد پژوهش بوده است.

از جمله ارزش های دسته بندی شده در این تحقیق، ارزش های ابزاری بود؛ به این دلیل ابزاری نامیده شده اند که این ارزش ها به عنوان ابزار و وسیله جهت رسیدن به هدف عمل می کنند؛ و برای رسیدن به اهداف غایی و نهایی می توانند این ارزش ها را واسطه قرار داد. این ارزش ها به شکلی می توان همتراز با سطوح نیاز احترام و منزلت، پیشرفت و موفقیت در مجموعه نظریه های فرایندی انگیزش دانست. همان طور که (Rokeach, 1973) در نتایج تحقیق خود به دسته بندی ارزش ابزاری و غایی پرداخت و ارزش های ابزاری را در دو دسته :

۱ Maslow

۲ Murray

۳ Alderfer

۴ Herzberg

ارزش هایی که بر شایستگی فرد تاکید دارد و ارزش هایی که بر بعد منطقی، عقلایی و احترام و خویشتن داری و... قرار گرفت (Faramarzi, 1999). بنابراین دسته بندی این پژوهش با نتایج تحقیق (Rokeach 1973) همخوان است و بطور کل در هیچکدام از تحقیقات دیگر ارزش ابزاری مشاهده نگردید.

این مطالعه نشان داد که افراد در سطوح بالای تحصیلی، ارزش های متفاوت از دیگران و دغدغه های خود شکوفایی دارند. این ارزش ها، به اتفاق ارزش های اخلاقی و نوع دوستی با مراحل رشد اخلاقی کلبِرگ همخوانی دارد. و هماهنگی رشد شناختی با رشد اخلاقی را نشان می دهد. (Masen, 2015) این ارزش ها که با ارزش های غایی نشان داده شد بیشتر ارزش هایی را نشان می دهد که با فلسفه آموزش عالی و اهداف نهایی سیستم آموزش عالی درگیر است؛ با اهداف و رسالت هایی که آموزش عالی صرفا به خاطر آن در جهان تاسیس شده، مرتبط است. نتایج حاکی از این است که آرمان های آموزش عالی صرفا آموزش محض و مدرک گرفتن نیست بلکه رسالت آن فراتر از آن و رسیدن به آزادی علمی و استقلال دانشگاهی و کاربردی کردن و کمک به رشد علمی و توسعه اجتماع بشری و رشد تفکر انتقادی و هدفمندی است.

نتایج این تحقیق در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد، نشان از توجه به اصول و رسالت هاست؛ و افراد دنبال کننده آرمان ها و اهداف متعالی هستند. در ابعاد ارزش های غایی، افرادی قرار دارند که به خاطر حفظ استانداردهای علمی و آزادی و استقلال علمی، حتی ممکن است در برابر افراد قدرتمند و حاکمان ایستاده و پرافتخار بجنگند. همچنان که پلانک افیزیک دان آلمانی که در دوره بحران آلمان (۱۹۳۳) علی رغم میل باطنی خود تصمیم گرفتند در مقام خود باقی بمانند و تلاش کردند علم آلمانی را از افراطی گری حکومت نازی حفظ کنند؛ و هابر<sup>۲</sup> شیمیدان آلمانی برای پایبندی به اصول ارزش غایی خود، در اعتراض به اعمال معیارهای نژادپرستانه در گزینش علمی از مقام خود استعفا کرد. و در مقام دانشمندی که تمام زمان و انرژی خود را در راه مفید بودن برای کشورش وقف کرد، شناخته شد. کامنر و ارلیچ<sup>۳</sup> دو تن از دانشمندان محیط زیست بودند که خود را وقف جلب توجه عموم به مساله آلودگی و ازدیاد بیش از حد جمعیت کردند و از جایگاه خود، بستری برای ایجاد تغییر در زمینه اقتصادی و اجتماعی در کل جهان فراهم کردند. این

۱ Planck. Max

۲ Haber, Fritz

۳ Commoner & Ehrlich



گروه از افراد برای رسیدن به ارمانهای علمی و هویت انسانگرایانه و حرفه ای خود همواره تلاش کرده و به دنبال اهداف متعالی و آرمان گرا بودند (Stevenson, 2014). هم چنان که در دسته بندی نسل های دانشگاهی از این گروه به عنوان نسل چهارم دانشگاهی با عنوان دانشگاه اجتماعی یاد می شود و هدف دانشگاه را گسترش کران دانش بشری و تعمیم دانایی و تعمق دانایی می دانند (Farasatkah, 2017).

از دیگر تحقیقات همخوان با این پژوهش، پژوهشی است که توسط بوردیو در فرانسه و در دهه ۱۹۶۰ صورت گرفته است که بیان می دارد؛ خودمختاری میدان دانشگاه در سده نوزدهم در فرانسه رو به رشد بود. همان طور که کریستوف شارل<sup>۱</sup> به عنوان استاد آموزش عالی از شخص عالی مقامی که از سوی مقامات سیاسی منصوب می شد و سرسپرده سیاست بود، یعنی چیزی که در نیمه اول سده نوزدهم بود، به معلم برگزیده و متخصصی تبدیل شد که به واسطه فعالیت حرفه ای ناسازگار با زندگی سیاسی از دنیای مقام های عالیه اجتماعی خارج شد، و آرمان های مشخصا دانشگاهی را پی گرفت (Bourdieu, 2017).

### پیشنهادها

نتایج این تحقیق به مسئولین و کارگزاران و برنامه ریزان آموزش عالی نکاتی گوشزد می کند؛ که هنوز باورهای ارزشی استادان هم چنان دست نخورده باقی مانده و این ارزش ها در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه آزاد دارای اعتبار است. چرا که دغدغه اصلی آنان همان رسالت ها و آرمان های متعالی است و با انگیزه به دنبال تعقیب ارزش های متعالی خویشند. از سوی دیگر توجه به ارزش ها و حفظ و تقویت آن ها تضمین کننده رشد و توسعه جامعه خواهد بود. لذا با برنامه ریزی های مناسب، مانند: برطرف سازی نیازهای اولیه و ضروری افراد هیات علمی به منظور توجه بیشتر به نیازهای سطوح بالاتر، آموزش برقرار کردن ارتباط بین عقیده افراد و عمل آنان و یا با القای تفکر اخلاقی زیستن در بین افراد دانشگاهی، آموزش شیوه حفاظت از اصول اخلاق علمی، تعیین نظام نامه ارزش های اصلی سازمان و قواعد اخلاقی و علمی و معرفی استادان ارزشی برتر در جمع استادان که از این راه بتوان زمینه های رشد و پیشرفت این ارزش ها را در جامعه علمی کشور فراهم کرد؛ تا خدای ناکرده ضد ارزش ها در نظام ارزشی استادان ما رخنه نکرده و ان شاءالله روز به روز بتوان شاهد تحولات مثبت و سازنده در سیستم دانشگاهی کشور بود.

## References

- Abdullatif, M.(1999), Psychological Review of the Transformation of Values, (Translated by: Seyyed Hossein Seyyedi), Tehran, Ghods Razavi Publication, First Edition. (in Persian)
- Andrea, Vaneeta- marie, D. & Gosling, D. (2005), Improving Teaching and Learning, A Whole Institution Approach, Open University Press.
- Azad Ermaki, T. Ghiyasvand, A. (2012), Sociology of Cultural Change in Iran, Tehran, An. (in Persia)
- Beyrami M., Shafiei Surak, S. (2014), "Identifying and Analyzing Values in PhD Students", Psychology and Religion, seventh year, number three, sequential 27, fall 2014, pp. 27-46. (in Persia)
- Bourdieu, C . (2017), Academic Person, (Translated by: Hassan Chavashian), Publishing Pars, First Printing. (in Persian)
- Cieciuch, J. & Schwartz, S., H. (2012), "The Number of Distinct Basic Values and Their Structure Assessed by PVQ-40", Journal of Personality Assessment, 94, pp: 321-328.
- Danaii fard, H., Alwani, S. M., Azar, A., (2013), Methodology of Qualitative Research in Management: A Comprehensive Approach, Saffar Publication, Third Edition. (in Persian)
- Elmi, M. (2009), "Students' Value Orientation and Priorities and Their Relationship with the Social Class", Applied Sociology, Year 20, Number 2, Summer 2009, pp: 107-132. (in Persian)
- Faramarzi, D (1999), "Circular Structure Theory of Schwartz Values", Cultural Research Letter, No. 14 & 15, Autumn and Winter, pp. 107-130. (in Persian)
- Farasatkah, M. (2017), Time and Untimely University in Iran (New and Critical Debates on University Studies, Science Studies and Higher Education), Agah Publication, Second Edition. (in Persian)
- Farasatkah, M. (2009), University and Higher Education, Global Perspectives and Iranian Issues, Publishing Ney. (in Persian)
- Fazeli, N.(2017), Culture and University, Sales, Third Edition. (in Persian)
- Gholipur A (2016), Sociology of Organizations: A Sociological Approach to Organization and Management, Tehran, Samt. (in Persian)

- Gorkchian, N; Arasteh, H; Jafari, P, (2004), Encyclopedia of Higher Education, Encyclopedia of the Encyclopedia of Farsi, p. 546. (in Persian)
- Hatch, c. M. (2015), Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspective, (translated by: Hasan Danaifard), Mehraban Publishing Institute, Tehran.(in Persian)
- Homer, P. & Kahle, L. (1988), "A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy", Journal Personality and Social Psychology, 54, pp: 638-646.
- Inglehart, R., (1994) Cultural Change in Advanced Cultural Societies, (Translated by: Maryam Watar), Tehran, Kavir Publishing. (in Persian.)
- Khanifar, H., Matin, H., Hassanzadeh M. (2012), "Presentation of the Conceptual Model of Work Values within the Framework of the Islamic Value System", Scientific-Research Journal of Management of Organizational Culture, 10(1), pp. 61-9۶. (فارسی)
- Legoharel, P. & et al. (2009), "Culture, Time Orientation and Exploratory Buying Behavior", Journal of International Consumer Marketing, 21, pp: ۹۳-۱۰۷.
- Liaqhat, R (2002), "Investigating the Effect of Providing Advisory Services on the Change in the Value Systems of Offender Women", Journal of Psychology, 22 (2), Summer. (in Persian)
- Lie, M. & Cai, L. A. (2011), "The Effect of Personal Values on Travel Motivation and Behavioral Intention", Journal of Travel Research, 51, pp:473-487.
- Malekian, M. (2015), In the windmill and guardian of the tulip, Tehran, Negahe moaser. (in Persian)
- 
- Masen, P. H. and et al, (2015), Child Growth and Personality, (translated by: Mahshid Yasayi), Markaz publication. (in Persian)
- Morhed, Griffin, (2016) Organizational Behavior, (Translated by: Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh), Morvaridl Publications. (in Persian)
- Nabavi, M. H., (2016), Islamic Management, Book Garden Institute. (in Persian)
- Niazazari, K., Taghvaii Yazdi, M. (2010), Organizational Culture in the Iranian Universities, (in Persian)
- Niazazi, K., Esmaeili Shad, B., Rabiei, M. (2011), Policymaking and Public Policy Process in the Educational System, Mehr Al-Nabi Publications. (in Persian)
- Ozer, O. (2009), "Investigation the Intrinsic and Extrinsic Work Values of Charter Schools", A Dissertation Presented to the Faculty of the College of Education, University of Houston.

- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Free Press, New York.
- Sadra, A. & Ghanbari, A. (2008), *Values Governing the Iranian Society*, Strategic Research Institute, Autumn. (in Persian)
- Sahami, S. (2008), "Value Priorities of Students", *Social Sciences Research*, Second Year, No. 2, Summer, pp. 157-172. (in Persian)
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001), "Extending the Cross-Cultural Validity of the The Theory of Basic Human Values?" *Journal of Social Issue*, 50, pp: 19-45.
- Schwartz, S. H. (2006), *Basic Human Values: Theory Measurement, and Application*, *Revue Franc,aise de Sociologie*, 47, pp. 249-288.
- Stevenson, L., Bayreli, E., (2014) *Thousands of Science Speeches on Scientists, Values and Society*, (Translated by: Meysam Mohammad Amini), Farhang Nashre No, First Edition. (in Persia).
- Tavakkoli, M. (1999), "Values: Concepts and Means of Measurement", *Cultural Research Letter* No. 14 and 15, pp. 131-166. (in Persia)
- 
- Vahlkhani M., Sa'adatfar H., Rahimi A. (2013), "Identification of Employees Values Based on Allport Value System Theory (Case Study: Shahrekord University of Medical Sciences)", *Shahrekord University of Medical Sciences Journal*, Number 6, February and March, pp: 150- 158. (in Persian)