

رابطه بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای جهت‌گیری ارزشی مدیران زن

زهرا بنیانی^۱، سیروس حدادنیا^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

.. bonyani@yahoo.com

۲- گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول)

sirous.hadadnia@iau.ac.ir

تاریخ پذیرش: [۱۴۰۴/۸/۷]

تاریخ دریافت: [۱۴۰۴/۶/۱۲]

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای جهت‌گیری مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز بود. این تحقیق از نوع کاربردی و روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۸۱۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ۲۶۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۴)، پرسشنامه زیست عقیفانه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در موضوع عفاف و حجاب (۱۴۰۱) و پرسشنامه استاندارد تعالی سازمانی توسط دمینگ (۲۰۱۲) بود. روایی صوری و پایایی ابزار پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد؛ که ضریب آلفای کرونباخ هر سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد. به منظور آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS و SPSSTM استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز نقش واسطه دارد. بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین زیست عقیفانه و جهت‌گیری ارزشی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین جهت‌گیری ارزشی با تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج به دست آمده به مدیران زن مدارس کمک می‌کند تا با افزایش پایبندی به اصول اخلاقی، محیط آموزشی بهتری ایجاد کنند.

واژگان کلیدی: جهت‌گیری ارزشی، زیست عقیفانه، تعالی سازمانی، مدیران زن.

۱- مقدمه

امروزه یکی از ضرورت‌ها و الزامات منطقی، مهم و اجتناب‌ناپذیر برای هر سازمانی حرکت در مسیر ترقی و رسیدن به تعالی است تا بتواند در عرصه جهانی و بازار رقابتی حضور فعال و پویا داشته باشد (Medeiros, 2020). مدل تعالی سازمانی یک ابزار عملیاتی قوی است که برای مقاصد مختلفی توسط سازمان‌ها بکار گرفته می‌شود، اما تعالی سازمانی برداشتی نظری و تئوریک نیست، بلکه به دست آوردن و ارائه نتایج ملموس و قابل مشاهده ایست که مبتنی بر شواهد بوده، پایداری و دوام داشته باشد (رجبی و همکاران، ۱۳۹۹). هر سازمان باید متعالی بیندیشد، متعالی شود و سرآمد بماند، برای متعالی شدن هر سازمان باید از خود شروع کند، باید بیندیشد و بسنجد که چقدر در مسیر تعالی قرار دارد و چه راهی پیش روی سازمان است (Potas at all, 2020). از آنجاکه امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی دستیابی تعالی سازمان و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، مؤثرترین راه دستیابی به تعالی سازمان در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال استراتژی‌های کارآمد امکان‌پذیر نخواهد بود (جهانشاهی و حدادی، ۱۴۰۱). چون از عمده‌ترین عواملی که موجب نگرش جدید در روند تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمان‌هاست که همواره با آن مواجه‌اند توجه به مصادیق استراتژیک در سازمان است. اگر سازمان‌ها می‌خواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مد نظر قرار دهند (Shuford, 2023). یکی از این الزامات که جایگاهی در استراتژی سازمان قرار دارد، زیست عقیفانه است. به استناد آیات ۳۰ و ۳۱ سوره نور قرآن کریم که بر کنترل نگاه و حفظ مرزهای اخلاقی برای زن و مرد تأکید دارد و همچنین بر پایه توصیه‌های اسناد بالادستی کشور نظیر سند مهندسی فرهنگی که «عفاف» را از ارکان اصلی هویت فرهنگی سازمان‌ها می‌داند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱) و نیز با توجه به یافته‌های مطالعات مدیریتی مانند بررسی نقش ویژگی‌های اخلاقی خودتنظیمی در موفقیت شغلی و سازمانی (Shuford, 2023; Li et al., 2019)، می‌توان گفت زیست عقیفانه نه تنها یک ضرورت ارزشی و اعتقادی، بلکه یک الزام استراتژیک سازمانی است.

زیست عقیفانه به معنای نوعی سبک زندگی است که در آن فرد به ارزش‌های اخلاقی، حجاب و عفاف پایبند بوده و تلاش می‌کند در رفتار، گفتار و پوشش خود کرامت انسانی و حرمت دیگران را رعایت کند. رعایت عفاف و حجاب، همانند سایر هنجارهای اخلاقی، زمینه‌ساز ایجاد فضای امن روانی و اجتماعی در سازمان است و این امر برای همکاری‌های درون‌سازمانی ضروری محسوب می‌شود. کاهش حاشیه‌ها و تنش‌های ناشی از ارتباطات خارج از چارچوب حرفه‌ای، موجب افزایش تمرکز، اعتماد متقابل و در نهایت بهره‌وری سازمانی می‌شود (Li et al., 2019).

از سوی دیگر، سازمان‌هایی که متعهد به اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های فرهنگی مثبت هستند، اعتماد مشتریان و ذی‌نفعان را سریع‌تر جلب کرده و در مسیر رشد و تعالی قرار می‌گیرند (Shuford, 2023). در نتیجه، زیست عقیفانه علاوه بر تقویت هویت فردی، به ارتقاء برند حرفه‌ای، تسهیل رشد شغلی و شکل‌گیری محیطی سالم و مطمئن در سازمان کمک می‌کند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۳). یکی از عوامل مرتبط با زیست عقیفانه، نظام ارزشی و جهت‌گیری ارزشی فرد است. در روان‌شناسی ارزش‌ها، این مفهوم با مؤلفه‌هایی همچون نیاز، میل، باور، رفتار، انگیزه، ویژگی‌های شخصیتی، گرایش و نگرش در ارتباط است. شوارتز^۱ (۱۹۹۴)، که از سال ۱۹۸۷ تاکنون پژوهش‌های متعددی درباره ارزش‌ها انجام داده است، عواملی نظیر پابندی دینی، جهت‌گیری سیاسی، تجربه‌های زیستی خاص (مانند

رابطه با والدین، مهاجرت یا ضربه‌های روانی) و موقعیت فرد در ساختار اجتماعی (سن، جنس، شغل و تحصیلات) را در شکل‌گیری و اولویت‌بندی ارزش‌ها مؤثر می‌داند (دارپاور، ۱۴۰۰).

ارزش‌ها اهداف مطلوب و فراموقعیتی هستند که در نقش اصول راهنما، جهت‌گیری کلی رفتار و تصمیم‌گیری انسان را تعیین می‌کنند. از آنجاکه ارزش‌ها تأثیری فراگیر در ابعاد مختلف زندگی دارند، به‌طور طبیعی محیط کاری را نیز دربر می‌گیرند. بدین ترتیب، ارزش‌ها هم تعیین‌کننده گرایش‌های اجتماعی و ایدئولوژی‌های افرادند و هم در شکل‌گیری رفتار و کنش اجتماعی آنان نقش دارند. این ارزش‌ها در قالب آداب و رسوم، قوانین، اعتقادات، اصول مقدس و شیوه‌های زندگی روزمره بروز می‌یابند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۳). بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیقانه و تعالی سازمانی مدیران زن انجام گرفته است.

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه

یکی از فشارهای وارد بر سازمان‌ها که به‌عنوان یک تهدید شناخته می‌شود و سازمان‌ها باید به علت این فشارهای وارده، نسبت به محیط و ذینفعان خود پاسخگو بوده و رفتارهای سازگاری در قبال آن‌ها انجام دهد، کسب و حفظ تعالی سازمانی است (Nandal et al. 2018). از نظر جان رابرتز، تعالی سازمانی، راهکاری است که به سازمان اجازه می‌دهد تا به رضایت متعادل ذینفعان (مشتریان، کارکنان، جامعه و سهامداران یا دولت) دست یابد به‌طوری‌که احتمال موفقیت در دراز مدت افزایش یابد (جعفری و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت کرده، توسعه داده و به کار می‌گیرند. آن‌ها عدالت و برابری را ترویج داده، کارکنان را در امور مشارکت داده و آن‌ها را توانمند می‌کنند. در چنین حالتی کارکنان که یکی از عوامل مهم تعالی سازمانی هستند، در راستای بهبود و ارتقای سازمان گام‌های مؤثری برمی‌دارند. نمونه تعالی سازمانی، ضمن توجه به کارکنان سازمان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی آن، تلاش دارد تا با شناسایی نیازها و انتظارات تمامی ذی‌نفعان، رضایت همه‌جانبه‌ی آن‌ها را به نحو متناسب تأمین نمایند (فرقانی و همکاران، ۱۴۰۱). مدل تعالی سازمانی به‌عنوان الگویی جامع در سنجش توان عملکردی سازمان‌ها از طریق طراحی و اجرای نظام ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، میزان تحرک هوشمندانه آن‌ها در طراحی مطلوب مسیر حرکتی، اجرای بهینه اهداف، بررسی نتایج حاصله و سنجش اثربخشی اقدامات انجام شده را مورد تحلیل قرار داده و سطح کامیابی سازمان‌ها در نیل به تعالی سازمانی مشخص می‌شود. همچنین به‌واسطه استفاده از این مدل به نقاط قوت سازمان و زمینه‌های قابل بهبود و ضعف آن برای دستیابی وضعیت مطلوب پی برد (رفیعی و همکاران، ۱۴۰۰). نظام‌های آموزشی نیز به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی جامعه نقش اساسی را بر عهده دارند. عملکرد مدیران به‌عنوان مهم‌ترین جزء این نظام‌ها اهمیتی ویژه دارد و اگر قرار است در آموزش تحولی انجام گیرد، باید از معلمان و مدیران آن تحول آغاز شود. از طرفی سازمان آموزش و پرورش، یکی از نهادهای بخش عمومی است که بر تعالی دانش و فرهنگ عامه مردم تمرکز دارد و با توجه به اهمیتی که این سازمان می‌تواند در برطرف کردن نیازهای مردم داشته باشد، باید بررسی شود تا بدین‌وسیله نقاط ضعف و قوت و فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب در آن شناخته شود و بر اساس بررسی‌ها، تدابیری برای غلبه بر ضعف‌ها و بهبود عملکرد سازمان و حرکت به سمت تعالی فراهم شود (جهانشاهی و حدادی، ۱۴۰۱).

تعالی مدارس موجب بهبود کیفیت فرایندها در آموزش و پرورش می‌شود و زمینه دستیابی به نتایج مورد انتظار جامعه و توسعه سرمایه انسانی را فراهم می‌سازد و آموزش و پرورش را به سمت یک سیستم آموزشی مبتنی بر برنامه و عمل، پاسخ‌گویی بیشتر و توجه به نیازهای جامعه سوق خواهد داد و سبب می‌شود که عوامل مؤثر در مدیریت مدارس، ضمن شناسایی ظرفیت‌ها و توانایی‌های داخلی و پیرامونی خود، با اتخاذ رویکرد برنامه محوری نسبت به تعیین اهداف و طراحی برنامه عملیاتی مدارس اقدام کرده و با نگاهی تیزبین و نقاد به‌صورت مستمر عملکرد مدارس خود را نسبت به نقشه راه یا برنامه عملیاتی و هدف‌های قصد شده بسنجند (رجبی و همکاران،

۱۳۹۹). بررسی‌ها نشان داده است تعالی سازمانی در ارتقای عملکرد سازمان‌های آموزشی موفق بوده است و سبب افزایش کیفیت آموزشی در مدارس، ترویج الگوهای مدیریتی مطلوب، توسعه توانمندی‌های نیروی انسانی، تقویت و ترویج خودآزمایی، بهبود مشارکت دانش آموزان در اداره مدارس، توسعه مشارکت اولیا و نهادهای اجتماعی، توجه بیشتر به نشاط در مدارس و سلامت سازمانی آن و در نهایت دستیابی به استانداردهای آموزشی الزام است و می‌تواند نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری بر پویایی، تحول، رشد و توسعه و در نتیجه، بر کل نظام آموزشی و تعلیم و تربیت داشته باشد (رمضانی و نجاری، ۱۴۰۱). از آنجاکه یکی از عوامل ارزشی، عفاف و حجاب معلمان است و نوع پوشش هر فرد در اجتماع، نمایانگر وجه ظاهری او و زبانی برای بیان نحوه تفکر و جهان‌بینی اوست که توأم با رفتاری متناسب شأن اجتماعی فرد، منزلت واقعی وی را در جامعه می‌سازد؛ بنابراین حجاب در جامعه دینی یک هنجار است که زنان و به تبع آن معلمان به آن مکلف و مأمور هستند. مسئله بسیار حائز اهمیت در یک جامعه دینی اسلامی، زیست عقیفانه (زندگی کردن عقیفانه) است (کریمی و همکاران، ۱۴۰۳). زیست عقیفانه به معنای زندگی کردن با رعایت اصول عفاف در تمامی ابعاد زندگی است و شامل خودداری از رفتارهای ناپسند، حفظ حریم شخصی، احترام به دیگران و پیروی از اصول اخلاقی و دینی می‌شود. زندگی عقیفانه به فرد کمک می‌کند تا در کنار حفظ ارزش‌های دینی و فرهنگی، زندگی متعادل و موفقی داشته باشد. زیست عقیفانه به این معنی است که هر فردی برای خود یک چهارچوب رفتاری و نوعی سیستم خودکنترلی قائل باشد. یک انسان سالم باید بتواند اهداف خود را به صورت هدفمند کنترل کند. این اهداف به گونه‌ای تنظیم شده است که برای او منفعی را در پی داشته باشد و مضراتی را از زندگی او دفع کند، به نوعی شبیه همان رفتار تقوا محوری است که در مضامین اسلامی به آن اشاره شده است. از آنجاکه حجاب، پوشش، در فطرت انسان نهادینه شده است می‌توان گفت زندگی عقیفانه نیز در فطرت انسان ریشه دارد. به همین منظور است که انسان‌ها به طور فطری تمایل دارند ابعاد ارزشمند وجودی خود را به راحتی عرضه نکنند (عباسی و کارآمد، ۱۴۰۴). در این بین بی‌شک یکی از عوامل اثرگذار در تعالی و موفقیت سازمان آموزش و پرورش، شیوه‌های باور و طبقه‌بندی ارزش‌های آن‌ها است. در نظریه‌های روان‌شناختی، ارزش‌ها با مقوله‌های نیاز، میل، اعتقاد و باور، رفتار، انگیزه، ویژگی‌های شخصی، گرایش و نگرش مرتبط است (نوروزی و همکاران، ۱۴۰۲). از منظر رویکردهای روان‌شناسی، ارزش معیاری است که: به مقتضای آن به داوری می‌پردازیم و مطلوب را تعیین می‌کنیم، به کمک آن غایت یا هدف‌ها را مشخص می‌کنیم، قدرت و اعتبار آن در افراد متفاوت است و در رابطه با فرد دارای سلسله مراتب هستند (رمضانی و نجاری، ۱۴۰۱). جهت‌گیری ارزشی، داشتن و یا پذیرفتن ارزش‌های معین در جامعه و سمت‌وسوی تمایلات افراد به یکسری ارزش‌های خاص است و به عنوان رابطی برای حل مشکلات انسان‌ها به کار می‌رود که این ارزش‌ها هسته فرهنگ را تشکیل می‌دهند. ارزش‌ها سهم بسزایی در ساختار فرهنگی جوامع دارند و در شکل‌دهی به کنش‌های افراد مؤثرند. ارزش‌ها پایه‌های رفتاری افراد یک جامعه بوده و از شاخص‌های مهم جوامع‌اند که در شناخت، پیش‌بینی و کنترل کنش‌های افراد جامعه سهم بسزایی دارند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۳). با توجه به مطالب بیان شده، سؤال اصلی پژوهشگر این است که جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن چه نقشی دارد؟

در پژوهشی با عنوان بررسی مؤلفه‌های رفتاری و هیجانی سبک زندگی عقیفانه توسط عباسی و کارآمد (۱۴۰۴)، آن‌ها نشان دادند که سبک زندگی عقیفانه یکی از انواع گوناگون سبک زندگی است که قلمرو گسترده‌ای را در بر دارد و به ویژگی‌های حوزه روابط میان فردی می‌پردازد و مشتمل بر اصول و قواعدی است که موجب ایجاد و تداوم عفاف در حیطه‌های مختلف زندگی می‌گردد. در پژوهشی دیگر کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، به بررسی شناسایی الگوی معرفتی امام سجاد علیه السلام در زمینه ترویج فرهنگ عفاف و حجاب، پرداختند. آن‌ها نشان دادند که در صحیفه نورانی الهی سجاده می‌توان یک برنامه تربیتی با ابعاد اعتقادی، عبادی و اخلاقی؛ زیستی و بدنی؛ اجتماعی و سیاسی؛ اقتصادی و حرفه‌ای؛ علمی و فناوری و زیباشناختی و هنری را برای زیستن همراه با تقوا و زندگی عقیفانه پایه‌گذاری نمود. اشرفی و همکاران (۱۴۰۲)، به شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت تعالی سازمانی به منظور ارزیابی عملکرد مدارس دولتی

دوره دوم متوسطه شهر تهران پرداختند. نتایج نشان داد که استقرار سیستم مدیریت تعالی سازمانی و ارزیابی عملکرد مبتنی بر آن می‌تواند راهکاری مهم در ارتقای کیفیت مدارس دولتی باشد. رضایی و نجاری (۱۴۰۱)، به طراحی الگوی تعالی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر آموزه‌های اسلامی پرداختند. آن‌ها نشان دادند، ایمان، آخرت‌گرایی، عدالت، احسان، اندیشیدن، میانه‌روی، صبر و استقامت از اساسی‌ترین این ارزش‌هاست که بر شکل‌گیری معیارها و مؤلفه‌های عملیاتی الگوی تعالی سازمانی با رویکرد اسلامی مؤثر هستند. جعفری و همکاران (۱۴۰۰)، در مقاله‌ای تحت عنوان سرمایه فکری در دو سطح تعالی سازمانی مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی با تأکید بر مدل تعالی سازمانی دریافتند استقرار تعالی سازمانی منجر به مشخص شدن راهبرد سازمان، شناسایی فرایندها، توجه به رضایت کارکنان و مراجعه‌کنندگان و همچنین ارتقاء دانش کارکنان می‌شود که جملگی به ارتقاء سرمایه فکری کمک می‌کند. ایمانی و قدرتی (۱۴۰۲)، به بررسی مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام پرداختند. یافته‌های پژوهش، علاوه بر تأیید مفاهیم و ابعاد شناسایی شده به‌عنوان ابعاد مدل، نشان داد که مفهوم مهارت‌های مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی و مفهوم توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی مدیران دارای بیشترین و مفهوم دانش و آگاهی مدیران دارای کمترین اهمیت است. جمالی راد و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی نشان داد که کرامت درمانی معنوی اسلامی یک رویکرد درمانی جدید است که برای کاهش رنج، بهبود کیفیت زندگی و تقویت حس کرامت برای زنان دارای همسران پیمان‌شکن مفید بوده است. قشلاقی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان مقایسه اثربخشی گروه‌درمانی رفتاری ارتباطی، معنوی دینی اسلام‌محور و تلفیقی بر احساسات مثبت زنان دارای تجربه دل‌زدگی زناشویی به این نتیجه رسیدند که درمان تلفیقی نسبت به درمان‌های رفتاری ارتباطی و معنوی دینی تأثیر بیشتری بر احساسات مثبت نسبت به همسر و اجتماع دارد. لاکویا و دستر^۱ (۲۰۲۵)، پژوهشی با عنوان رابطه ارزش‌های اخلاقی، انگیزه و نیازهای اساسی روان‌شناختی با حفظ معلمان آموزش استثنایی انجام دادند. نتایج شواهد تجربی اولیه‌ای را ارائه می‌دهند که ارزش‌های اخلاقی درونی شده و نمادین و رضایت شغلی با حفظ معلمان ابتدایی رابطه مثبت دارد. مایو و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، به بررسی رابطه بین تعالی سازمانی و سیستم‌های کاری با عملکرد بالا با نقش‌های دگرگونی شغل و جو نوآوری سازمانی پرداختند. آن‌ها نشان دادند که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در سطح سازمان به‌طور مثبت با تعالی سازمانی مرتبط است. کارداس^۳ (۲۰۲۳)، تأثیر شایستگی‌های کارکنان بر دگرگونی شغل در یک سازمان متعالی را بررسی کردند. این تحقیق نشان داد که کارکنان یک سازمان متعالی، زمینه‌های شایستگی همچون همکاری با دیگران، سازمان‌دهی کاری و اجرای به‌موقع وظایف، عنوان نقاط قوت خود در نظر می‌گیرند.

۳- روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، همه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۸۱۰ نفر بود؛ که از این تعداد ۲۶۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و بر اساس فرمول کوکران، انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه ابتدا تعدادی مدرسه ابتدایی دخترانه از بین مدارس ابتدایی دخترانه شهر شیراز به‌صورت تصادفی انتخاب شده و افراد نمونه از بین مدیران این مدارس انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که این پرسشنامه بین دبیران، توزیع و پس از تکمیل از آن‌ها دریافت گردید. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش سه پرسشنامه نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۴)، پرسشنامه استاندارد تعالی سازمانی توسط دمینگ^۴ (۱۹۵۰) و پرسشنامه محقق ساخته زیست عقیفانه بر اساس گزارش اقدامات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در موضوع

1 Lakouya & Desater

2 Miao et al

3 Kardas

4 Deming

عفاف و حجاب (۱۴۰۱)، استفاده شد. فرآیند ساخت این پرسشنامه شامل استخراج ابعاد مفهومی گزارش، تدوین گویه‌های اولیه، بررسی روایی محتوایی با توجه به نظر متخصصان حوزه‌های علوم اجتماعی، روان‌شناسی و مطالعات اسلامی انجام گرفت و محاسبه شاخص‌های نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا مطابق روش لاوشه بوده است. همچنین برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد و روایی ملاکی از طریق همبستگی با ابزارهای مشابه و شاخص‌های رفتاری مرتبط سنجیده شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، روش بازآزمایی و دونیمه کردن ارزیابی شد. مقیاس پاسخ‌دهی بر اساس لیکرت پنج‌گزینه‌ای طراحی شد. آلفای کرونباخ هر سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ به دست آمد. ملاک‌های ورود عبارت‌اند از: داشتن حداقل ۱۸ سال سن، اشتغال در حوزه‌های آموزشی، توانایی تکمیل پرسشنامه به زبان فارسی و تمایل آگاهانه به شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروج شامل: عدم تکمیل کامل پرسشنامه، انصراف شرکت‌کننده در هر مرحله از پژوهش و شناسایی پاسخ‌های غیرواقع‌بینانه یا الگوهای پاسخ‌گویی غیرمعمول (مانند یکسان‌گزینی همه گزینه‌ها) بود. جهت سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی محتوا استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SPSS²⁷ و Smart^{pls3} استفاده شد. این پژوهش در تمامی مراحل اجرا، اعم از طراحی، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و گزارش نتایج، با رعایت اصول اخلاقی پژوهش و تحت نظارت کمیته اخلاق دانشگاه انجام شده است.

۴- یافته‌ها

فرضیه اصلی پژوهش: جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز نقش واسطه دارد.

جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شهر شیراز نقش واسطه دارد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، مقادیر Z-value به‌دست‌آمده بالاتر از ۱/۹۶ بوده است؛ بنابراین، نقش میانجی جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار ارزیابی می‌شود ($P \leq 0/05$). در نتیجه، فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد. به‌منظور بررسی شدت و میزان این میانجی‌گری، آماره واریانس توضیح‌داده‌شده (VAF) محاسبه شد. بر اساس مبانی نظری، اگر مقدار VAF کمتر از ۲۰ درصد باشد، میانجی‌گری تأیید نمی‌شود؛ در صورتی که مقدار آن بیشتر از ۸۰ درصد باشد، نشان‌دهنده میانجی‌گری کامل است. حالتی که در آن مقدار VAF بین ۲۰ تا ۸۰ درصد قرار گیرد، بیانگر میانجی‌گری جزئی است. با توجه به مقدار به‌دست‌آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۵۴۷ است، می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری جزئی در رابطه بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی از طریق جهت‌گیری ارزشی وجود دارد.

جدول ۱: جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز نقش واسطه دارد.

| نتیجه | Sobel | VIF | P-Value | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------|-------|-------|---------|---------|-----------|---|
| تأیید | ۴/۳۰۰ | ۰/۵۴۷ | | | | زیست عقیفانه -> جهت‌گیری ارزشی -> تعالی سازمانی |
| | | | ۰/۰۰۰ | ۵/۴۹۰ | ۰/۳۵۹ | اثر مستقیم |
| | | | ۰/۰۰۰ | ۵/۹۴۶ | ۰/۴۳۵ | اثر غیرمستقیم |
| | | | ۰/۰۰۰ | ۵/۵۴۸ | ۰/۷۹۴ | اثر کل |

فرضیه دوم پژوهشی: بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب مسیر در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می‌دهد که بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز رابطه معنادار وجود دارد، ($\beta = 0/359, t = 5/490, P-Value \leq 0/05$). لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت: به ازای یک واحد افزایش در زیست عقیفانه، تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز معادل $0/359$ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۲: بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز

ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

| نتیجه | P-Value | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------|---------|---------|-----------|-------------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۵/۴۹۰ | ۰/۳۵۹ | زیست عقیفانه- < تعالی سازمانی |

فرضیه سوم پژوهشی: بین جهت‌گیری ارزشی و زیست عقیفانه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب مسیر در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می‌دهد که بین جهت‌گیری ارزشی و زیست عقیفانه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز رابطه معنادار وجود دارد، ($\beta = 0/776, t = 24/257, P-Value \leq 0/05$). لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت: به ازای یک واحد افزایش در جهت‌گیری ارزشی زیست عقیفانه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز معادل $0/776$ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۳: بین جهت‌گیری ارزشی و زیست عقیفانه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

| نتیجه | P-Value | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------|---------|---------|-----------|---------------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۲۴/۲۵۷ | ۰/۷۷۶ | جهت‌گیری ارزشی - < زیست عقیفانه |

فرضیه چهارم پژوهشی: بین جهت‌گیری ارزشی با تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب مسیر در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می‌دهد که بین جهت‌گیری ارزشی و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز رابطه معنادار وجود دارد، ($\beta = 0/561, t = 9/344, P-Value \leq 0/05$). لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت: به ازای یک واحد افزایش در جهت‌گیری ارزشی، تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز معادل $0/561$ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۴: بین جهت‌گیری ارزشی با تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

| نتیجه | P-Value | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------|---------|---------|-----------|----------------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۵/۳۴۴ | ۰/۵۶۱ | جهت‌گیری ارزشی - < تعالی سازمانی |

نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش در جدول شماره ۵، نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

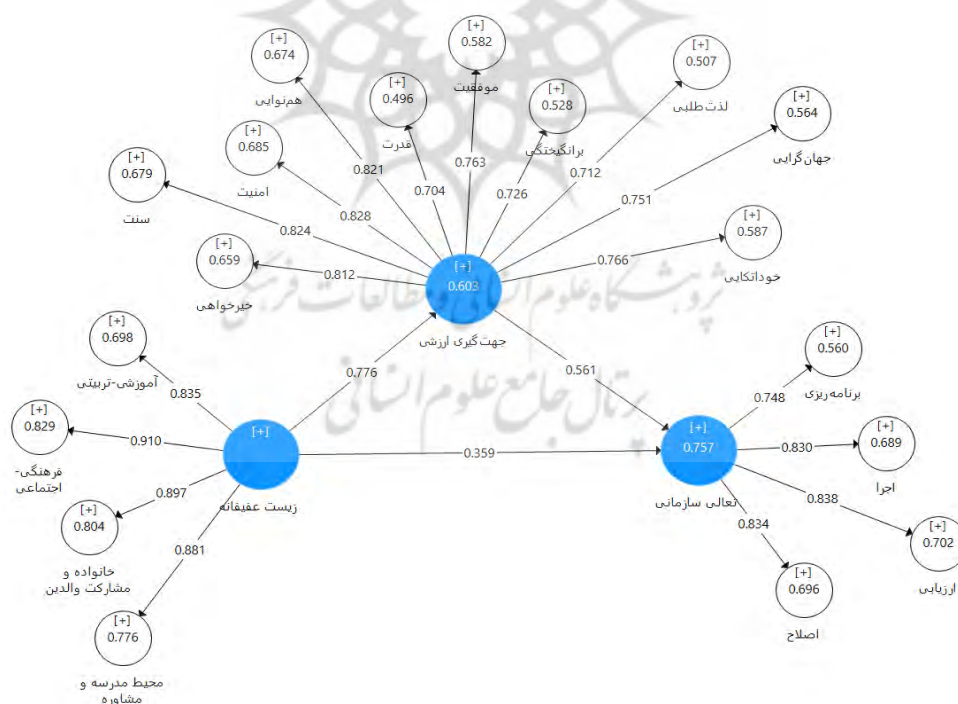
جدول ۵: آزمون فورنل - لارکر

| تعالی سازمانی | جهت‌گیری ارزشی | زیست عقیفانه |
|---------------|----------------|--------------|
| ۰/۹۲۲ | | |
| ۰/۸۴۰ | ۰/۸۴۷ | |
| ۰/۷۹۵ | ۰/۷۷۶ | ۰/۸۸۵ |

بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر تأیید شد. همچنین نتایج در جدول شماره ۶، نشان داد که روایی واگرا با استفاده از شاخص روایی یگانه - دوگانه، تأیید شده است.

جدول ۶: آزمون روایی یگانه - دوگانه (htmt)

| تعالی سازمانی | جهت‌گیری ارزشی |
|---------------|----------------|
| ۰/۹۱۸ | جهت‌گیری ارزشی |
| ۰/۸۹۷ | زیست عقیفانه |



نمودار ۱: نمودار ضرایب مسیر استاندارد

نمودار شماره ۱، با عنوان نمودار ضرایب مسیر، به بررسی ضرایب مسیر متغیرها و میزان تأثیر هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌پردازد. مقدار ضرایب مسیر در بازه ۱- و ۱ قرار دارد. هر چه این مقدار به صورت مثبت بیشتر باشد، نشان‌دهنده تأثیرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. نتایج ضرایب تعیین در جدول شماره ۷، آورده شده است.

جدول ۷: ضریب تعیین

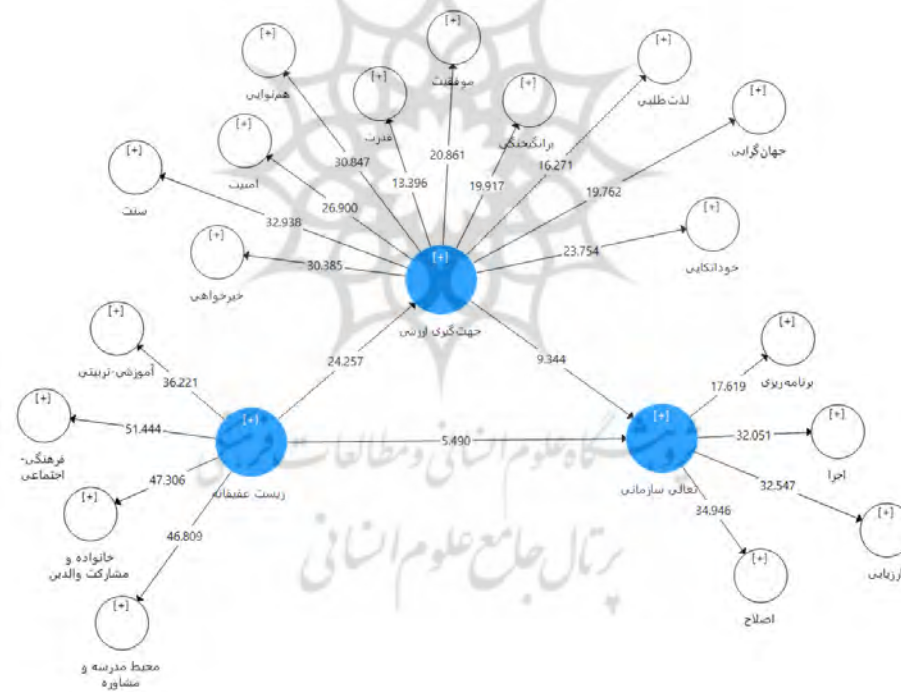
| متغیر | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده |
|----------------|------------|----------------------|
| تعالی سازمانی | ۰/۷۵۷ | ۰/۷۵۵ |
| جهت‌گیری ارزشی | ۰/۶۰۳ | ۰/۶۰۲ |

ضریب تعیین تعدیل شده تعالی سازمانی ۰/۷۵۵ است که این عدد بیان می‌کند که ۷۵ درصد از تغییرات تعالی سازمانی تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر است.

جدول ۸: اندازه اثر

| تعالی سازمانی | جهت‌گیری ارزشی |
|---------------|----------------|
| ۰/۵۱۴ | جهت‌گیری ارزشی |
| ۰/۲۱۱ | زیست عقیقانه |
| ۱/۵۱۶ | |

نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر در جدول شماره ۸، نشان داد که این مقدار برای اثرات متوسط تا قوی گزارش شد.



نمودار ۲: معناداری ضرایب مسیر

نمودار شماره ۲، معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده از این نمودار در نتایج فرضیات تشریح شده است.

جدول ۹: توان پیش‌بینی مدل

| Q ² (=1-SSE/SSO) | SSE | SSO |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| ۰/۳۵۰ | ۲/۸۵۹/۵۰۹ | ۴/۴۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۲۶۳ | ۵/۶۰۴/۸۹ | ۷/۶۰۰/۰۰۰ |

تعالی سازمانی

جهت‌گیری ارزشی

نتایج جدول شماره ۹، نشان داد که توان پیش‌بینی مدل متوسط گزارش شد.

جدول ۱۰: نتایج برازش مدل کلی

| GOF | مقادیر $\sqrt{\quad}$ | مقادیر | ضریب $\sqrt{\quad}$ | ضریب | |
|-------|--|---------|---------------------|-------|----------------|
| | اشتراکی | اشتراکی | تعیین | تعیین | |
| ۰/۵۲۹ | ۰/۷۸۲ | ۰/۸۵۱ | ۰/۶۷۶ | ۰/۷۵۷ | تعالی سازمانی |
| | | ۰/۷۱۸ | | ۰/۶۰۳ | جهت‌گیری ارزشی |
| | | ۰/۷۸۴ | | | زیست عقیفانه |
| ۰/۰۸۹ | ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) | | | | |

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۲۹۸ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی ونزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. مقدار مطلوب برای شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده حداکثر ۰/۱ است. نتایج به دست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰/۰۸۹ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

۵ - بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه، «جهت‌گیری ارزشی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز نقش واسطه دارد»، نشان داد که جهت‌گیری ارزشی به‌عنوان عاملی در ارتباط بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن نقش مهمی ایفا می‌کند. زیست عقیفانه که شامل پایبندی به اصول اخلاقی، رفتارهای مبتنی بر صداقت و رعایت ارزش‌های اجتماعی است، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر تعالی سازمانی داشته باشد. با این حال، جهت‌گیری ارزشی مدیران زن می‌تواند این رابطه را تقویت یا تعدیل کند. تحقیقات نشان داده‌اند که مدیرانی که دارای جهت‌گیری ارزشی قوی هستند، تصمیمات اخلاقی‌تری اتخاذ می‌کنند و در مدیریت سازمانی خود، اصول عدالت، مسئولیت‌پذیری و شفافیت را رعایت می‌کنند. این امر موجب افزایش اعتماد کارکنان، بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقای عملکرد کلی سازمان می‌شود. از سوی دیگر، زیست عقیفانه مدیران زن می‌تواند موجب تقویت تعهد سازمانی، افزایش انگیزه کارکنان و بهبود تعاملات بین فردی شود. جهت‌گیری ارزشی به‌عنوان یک عامل واسطه‌ای، این تأثیرات را بهینه‌سازی می‌کند. مدیرانی که دارای جهت‌گیری ارزشی مبتنی بر عدالت، مسئولیت‌پذیری و احترام به تفاوت‌های فرهنگی هستند، می‌توانند زیست عقیفانه خود را به گونه‌ای مدیریت کنند که موجب تعالی سازمانی شود. در نهایت، توسعه جهت‌گیری ارزشی در مدیران زن موجب افزایش کیفیت مدیریت، بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای سطح رضایت کارکنان می‌شود. نتایج به دست آمده همسو با کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، عباسی و کارآمد (۱۴۰۴)، نوروزی و همکاران (۱۴۰۲)، ایمانی و قدرتی (۱۳۹۶) و (Lakouya & Desater, 2025) است.

نتایج فرضیه «بین زیست عقیفانه و تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد»، نشان داد که زیست عقیفانه که شامل پایبندی به اصول اخلاقی، رفتارهای مبتنی بر صداقت و رعایت ارزش‌های اجتماعی است، تأثیر قابل‌توجهی بر تعالی سازمانی مدیران زن دارد. مدیرانی که به این اصول پایبند هستند، محیط کاری سالم‌تری ایجاد می‌کنند که در آن، کارکنان احساس امنیت و احترام بیشتری دارند. این امر موجب افزایش اعتماد کارکنان، بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقای عملکرد کلی سازمان می‌شود. از سوی دیگر، زیست عقیفانه مدیران زن می‌تواند موجب تقویت تعهد سازمانی، افزایش انگیزه کاری و بهبود بهره‌وری سازمانی شود. مدیرانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند، محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن، کارکنان احساس تعلق بیشتری دارند و با انگیزه بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌کنند. در نهایت، توسعه زیست عقیفانه در مدیران زن موجب افزایش کیفیت مدیریت، بهبود

عملکرد سازمانی و ارتقای سطح رضایت کارکنان می‌شود؛ بنابراین، آموزش و تقویت این مهارت باید یکی از اولویت‌های نظام مدیریتی باشد. نتایج به دست آمده همسو با کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، عباسی و کارآمد (۱۴۰۴)، رمضان‌ی و نجاری (۱۴۰۱)، (Lakouya & Desater, 2025)، است.

نتایج فرضیه «بین جهت‌گیری ارزشی و زیست‌عقیدانه مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد»، نشان داد که جهت‌گیری ارزشی که شامل پایبندی به اصول اخلاقی، رفتارهای مبتنی بر صداقت و رعایت ارزش‌های اجتماعی است، تأثیر قابل‌توجهی بر زیست‌عقیدانه مدیران زن دارد. مدیرانی که به این اصول پایبند هستند، معمولاً در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی خود، عدالت، مسئولیت‌پذیری و شفافیت را رعایت می‌کنند که این امر موجب افزایش اعتماد کارکنان و بهبود فرهنگ سازمانی می‌شود. مدیرانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند، محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن، کارکنان احساس تعلق بیشتری دارند و با انگیزه بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌کنند. جهت‌گیری ارزشی شامل ابعاد مختلفی مانند ارزش‌های اخلاقی، اجتماعی و حرفه‌ای است که مدیران زن می‌توانند از آن‌ها برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند. مدیرانی که دارای جهت‌گیری ارزشی قوی هستند، معمولاً در مدیریت تعارضات، ایجاد فضای همکاری و ارتقای سطح رضایت کارکنان موفق‌تر عمل می‌کنند. در نهایت، توسعه جهت‌گیری ارزشی و زیست‌عقیدانه در مدیران زن موجب افزایش کیفیت مدیریت، بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای سطح رضایت کارکنان می‌شود؛ بنابراین، آموزش و تقویت این مهارت‌ها باید یکی از اولویت‌های نظام مدیریتی باشد. نتایج به دست آمده همسو با عباسی و کارآمد (۱۴۰۴) و رمضان‌ی و نجاری (۱۴۰۱)، است.

نتایج فرضیه «بین جهت‌گیری ارزشی با تعالی سازمانی مدیران زن مدارس ابتدایی شیراز ارتباط معنی‌دار وجود دارد»، نشان داد که جهت‌گیری ارزشی یکی از عوامل کلیدی در تعالی سازمانی مدیران زن است. این مفهوم به مجموعه باورها، اصول و ارزش‌هایی اشاره دارد که مدیران در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای سازمانی خود به کار می‌گیرند. مدیرانی که دارای جهت‌گیری ارزشی قوی هستند، معمولاً در مدیریت منابع انسانی، تدوین سیاست‌های سازمانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت موفق‌تر عمل می‌کنند. از سوی دیگر، جهت‌گیری ارزشی مدیران زن می‌تواند موجب تقویت فرهنگ سازمانی، افزایش نوآوری و بهبود تصمیم‌گیری‌های مدیریتی شود. مدیرانی که دارای ارزش‌های مبتنی بر عدالت، مسئولیت‌پذیری و شفافیت هستند، معمولاً در مدیریت تعارضات، ایجاد فضای همکاری و ارتقای سطح رضایت کارکنان موفق‌تر عمل می‌کنند. جهت‌گیری ارزشی شامل ابعاد مختلفی مانند ارزش‌های اخلاقی، اجتماعی و حرفه‌ای است که مدیران زن می‌توانند از آن‌ها برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند. این مدیران با پایبندی به اصول اخلاقی، موجب افزایش اعتماد کارکنان، کاهش نرخ ترک خدمت و بهبود کیفیت مدیریت می‌شوند. در نهایت، توسعه جهت‌گیری ارزشی در مدیران زن موجب افزایش کیفیت مدیریت، بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای سطح رضایت کارکنان می‌شود. نتایج به دست آمده همسو با اشرفی و همکاران (۱۴۰۲)، رمضان‌ی و نجاری (۱۴۰۱)، جعفری و همکاران (۱۴۰۰) و (Miyao et al, 2023) بود.

۶- منابع

- ۱- اشرفی، شریفیان؛ فقیه، آرام؛ و خورشیدی، مرادی (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت تعالی سازمانی به‌منظور ارزیابی عملکرد مدارس دولتی شهر تهران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*. ۱ (۱)، ۱۳-۷۸.
- ۲- ایمانی، عبدالمجید؛ و قدرتی، سمانه (۱۴۰۲). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹ (۳۳)، ۱۹۱-۲۲۱. doi:10.22111/jmr.2016.2855
- ۳- جعفری، مهدی؛ درگاهی، عصمت؛ پورطالب، عارفه؛ و صالحی، مسعود (۱۴۰۰). سرمایه فکری در دو سطح تعالی سازمانی مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی، *مجله سلامت و بهداشت*، ۲ (۲)، ۲۲۴-۲۱۵. doi:10.29252/j.health.9.2.215

- ۴- جمالی راد، فهیمه؛ آزادی، محمود؛ صالحی، منیره؛ طالبیان شریف، جعفر؛ و رضاداد، علیہ (۱۴۰۲). بررسی تأثیر کرامت درمانی معنوی اسلامی بر افسردگی و سازگاری زوجی زنان آسیب دیده از پیمان شکنی همسر. *فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده*، ۱۸(۶۴). doi:20.1001.1.26454955.1402.18.64.11.9
- ۵- جهانشاهی، شبیم؛ و حدادی، محمدعلی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر عملکرد شرکت با تأکید بر نقش میانجی مدیریت تنوع منابع انسانی در اداره برق استان البرز. *مطالعات علوم انسانی*، ۲۹ (۱۰)، ۴۵-۵۴.
- ۶- داریاپور، زهرا (۱۳۸۶). ساختار ارزشی و مناسبات نسلی، *مجله جوانان و مناسبات نسلی*، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۸۶، ۱-۲۳.
- ۷- رجبی، مجتبی؛ جنتیان، نسیم؛ و کاراوند، عباس (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر موفقیت مدل تعالی سازمان EFQM در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی*، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی.
- ۸- رفیعی، فیاضی؛ مرجان، پیران نژاد (۱۴۰۰). تأثیر فرا شایستگی ادراک شده بر دگرگون سازی شغل در شرکت ملی نفت ایران. *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۲ (۴۸)، ۱۶۲-۱۷۹.
- ۹- رضائی، رضا؛ و نجاری، رضا (۱۴۰۱). طراحی الگوی تعالی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش مشهد خراسان رضوی). *مدیریت سازمان های دولتی*، ۷ (۳۸)، ۶۳-۷۳. doi:10.30473/ipom.2022.63189.4564
- ۱۰- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱). *سند مهندسی فرهنگی کشور*. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- ۱۱- عباسی، محمدعلی؛ و کارآمد، حسین (۱۴۰۴). مؤلفه های رفتاری و هیجانی سبک زندگی عقیقانه. *فصلنامه علمی تربیت اسلامی*، ۱۸(۴۵)، ۱۳۱-۱۵۴. doi:10.30471/edu.2023.8687.2612
- ۱۲- فرقانی، اوزرودی؛ و رنجبر، خاکستریان (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر عملکرد سازمانی با اثر میانجی شادی در کار معلمان تربیت بدنی. *پژوهش های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت*، ۱ (۲)، ۶۸-۸۶.
- ۱۳- قشلاقی، سعیده؛ علیوندی وفا، مرضیه؛ اسماعیل پور، خلیل؛ و آزموده، معصومه (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی گروه درمانی رفتاری ارتباطی، معنوی دینی اسلام محور و تلفیقی بر احساسات مثبت زنان دارای تجربه دل زدگی زناشویی. *فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده*، ۱۵(۵۱)، ۷-۲۷. doi:20.1001.1.26454955.1399.15.51.1.2
- ۱۴- کریمی، باهره؛ عارف، علی اکبر؛ و زارعی جلیانی، محسن (۱۴۰۳). الگوی معرفتی امام سجاد علیه السلام در زمینه ترویج فرهنگ عفاف و حجاب. *معرفت و بصیرت اسلامی*، ۲(۳)، ۶۸-۷۹. doi:10.61838/iki.2.3.7
- ۱۵- نوروزی، نصراله؛ مرزوقی، رحمت اله؛ ترکزاده، جعفر؛ و محمدی، مهدی (۱۳۹۲). بررسی مقایسه ای نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) شهرستان دشتستان بر اساس نظریه ارزش های بنیادین شوارتز. *معرفت و بصیرت اسلامی*، ۲(۳)، ۶۸-۷۹.
- 16- Kardas, J. S. (2023). Job Crafting Competences and the Levels of Self-Organization, *Job Satisfaction and Job Redesign in a Mature Organization. Sustainability*, 15 (3), 2253. doi:10.3390/su15032253.
- 17- Locquiao, J., & DeSutter, K. (2025). The relationship between moral identity, motivation, and basic psychological needs to special education teacher retention. *Current Psychology*, 43(17), 15176-15190. doi:10.1007/s12144-023-05454-8.
- 18- Medeiros, M. (2020). Cultivate a culture of excellence at the point of care. *Nursing Management*, 51 (5), 7-9. doi:10.1097/01.NUMA.0000657284.75177.5f .
- 19- Miao, R. Yu, J. Bozionelos, N, & Bozionelos, G. (2023). Organizational career growth and high-performance work systems: The roles of job crafting and organizational innovation climate. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103879. doi:10.1016/j.jvb.2023.103879.
- 20- Potas, N, Erçetin S. S, Koçak, S. (2020). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls 'technical education institution (Diyarbakir, anliurfa and Konya / Turkey). *African Journal of Business Management*, 4 (8), 1644-1651, www. academicjournals. org/AJBM.
- 21- i, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2019). The role of moral character in career success: Evidence from field and laboratory studies. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 209-223. doi:10.1007/s10551-017-3732-1.

- 22- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of social issues*, 50(4), 19-45. doi:10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x.
- 23- Shuford, J. L. (2023). President's Forum—Operational and Strategic Genius: Building the Main Battery for the New Maritime Strategy. *Naval War College Review*, 61 (4), 3. doi:10.9756/SIJASREE/V2I3/0203550401.



The relationship between chaste living and organizational excellence with the mediating role of value orientation of female managers

Zahra Bonyani¹, Sirous Hadadnia^{2*}

1-Master's student in Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Shiraz branch, Shiraz, Iran.

.. bonyani@yahoo.com

2-Department of Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University Nourabad Mamasani, Iran. (Corresponding Author)

Sirous.hadadnia@iau.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between chaste living and organizational excellence with the mediating role of value orientation of female principals of elementary schools in Shiraz. This study was an applied study and the research method was a descriptive correlational study. The statistical population of this study was all female principals of Shiraz elementary schools in the academic year 2024-2025, totaling 810 people. The sample size was determined based on the Cochran formula, 260 people, and the random cluster sampling method was used. The data collection tools in this study were the Schwartz Value System Questionnaire (1994), the Ministry of Culture and Islamic Guidance's Chaste Lifestyle Questionnaire on the subject of Chastity and Hijab (2022), and the Deming Standard for Organizational Excellence Questionnaire (2012). The face validity and reliability of the questionnaire were confirmed with Cronbach's alpha coefficient. In order to test the hypotheses, the structural equation model and Smart^{PLS} version 3 and SPSS²⁷ software were used. The results of data analysis showed that value orientation plays a mediating role in the relationship between chaste life and organizational excellence of female principals of Shiraz elementary schools. There is a positive and significant relationship between chaste life and organizational excellence of female principals of Shiraz elementary schools. There is a positive and significant relationship between chaste life and value orientation of female principals of Shiraz elementary schools. There is a positive and significant relationship between value orientation and organizational excellence of female principals of Shiraz elementary schools. The results obtained help female principals of schools to create a better educational environment by increasing their adherence to ethical principles.

Keywords: Value orientation, Chaste lifestyle, Organizational excellence, Female principals.



This Journal is an open access Journal Licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License

(CC BY 4.0)