

طراحی مدل فرهنگ تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه

محمد بخت آزمای^{۱*}، علی اکبر فرهنگي^۲

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران.

۲. استاد گروه مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۱۰/۲۴) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۶/۲/۳)

Designing the Culture Model of Critical Thinking between Members of University Faculty

Mohammad Bakhtazmay^{1*}, Aliakbar Farhanghi²

1. Assistant Professor of Public Administration, Islamic Azad University, Mamaghan, Iran.

2. Professor of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Received: (13/Jan/2017)

Accepted: (23/Apr/2017)

Abstract

The aim of this study was to investigate the role of culture in promoting critical thinking to analyze the relationship between these variables could be the right model to promote critical thinking faculty members presented. The method used in this study is a combination of qualitative as well as quantitative method is used, the type of descriptive data and data gathered by Delphi / survey respectively. The current population of 320 people comprised of experts in universities and faculty members North West province, took place. Based on the results using theoretical foundations of research and expert opinions, organizational culture to promote critical thinking 9, 42 components and 75 items is formed. The results show that the planning culture in the promotion of critical thinking is the opposite effect, The results also show that scientific culture is the dominant culture but the culture within the organization, the current situation has an adverse effect on the promotion of critical thinking The result of the above, taking into account the fact that the critical thinking faculty is lower than the state average, is a match.

Keywords

Organizational Culture, Critical Thinking, Faculty members.

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی است تا با بررسی و تحلیل ارتباط بین این متغیرها بتوان مدل مناسب را در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی ارائه کرد. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از روش کیفی و کمی استفاده شده است. از نظر نوع داده‌ها توصیفی و روش گردآوری داده‌ها دلفی/پیمایشی می‌باشد که در جامعه آماری سی نفره از خبرگان دانشگاه‌های کشور و ۳۲۰ نفری اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور، صورت گرفته است. براساس نتایج به دست آمده با استفاده از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان، فرهنگ سازمانی مناسب جهت ارتقای تفکر انتقادی از ۹ بعد ۴۲ مؤلفه و ۷۵ گویه تشکیل می‌شود. نتایج تحقیق بیانگر آن است که بعد فرهنگ برنامه‌ریزی تأثیر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد، همچنین نتایج تحقیق بیانگر این است که فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاه‌ها فرهنگ علمی می‌باشد ولی فرهنگ فوق در وضعیت فعلی اثر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد. این نتیجه با در نظر گرفتن این موضوع که نمره تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی پایین‌تر از حالت متوسط می‌باشد دارای همخوانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ سازمانی، تفکر انتقادی، اعضای هیئت علمی.

*Corresponding Author Mohammad Bakhtazmay

E-mail: m_azmayb@yahoo.com

* نویسنده مسئول: محمد بخت آزمای

مقدمه

مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آن‌چنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. از طرف دیگر با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری درمی‌آید که این امر نیازمند تفکر انتقادی قوی بوده و ارتقای چنین تفکری در میان افراد سازمانی را بیش‌ازپیش نمایان می‌سازد. تفکر و کسب اطلاعات جدید یکی از ویژگی‌های بارز انسان‌هاست. نحوه اندیشیدن و تفکر بارزترین ویژگی انسان است. تفکر انتقادی از موفق‌ترین راه‌های تفاهم اندیشه‌گران است (بیسیک و شرلین ۲۰۰۸).^۱

جستجوی فعال اطلاعات، تعمق در داده‌ها، پردازش بی‌طرفانه اطلاعات، تجزیه و تحلیل مطالب، برخورد صحیح و اصولی با مسائل، اعتباریابی منابع، داشتن قضاوتی درست و ارزشی و تصمیم‌گیری، همگی موضوعاتی هستند که در یک قالب بنام «تفکر انتقادی» مطرح می‌شوند (گلدر، ۲۰۰۵).^۲

بدون شک همه سازمان‌ها برای بقا، نیازمند وجود مهارت تفکر انتقادی قوی در بین افراد مجموعه سازمانی خود هستند، به‌گونه‌ای که با طرح اندیشه‌ها و راه‌حل‌های نو و نظرات بدیع و تازه موجبات رشد سازمان خود را فراهم سازند. متأسفانه در بسیاری از سازمان‌های کشور ما و نیز شمال غرب کشور در زمینه آموزش مهارت تفکر انتقادی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مورد نیاز در تصمیم‌گیری، مقابله با مشکلات و چالش‌های فردی و سازمانی توجه و عنایت کافی صورت نگرفته که خود این مسأله جای بسی تحقیق و سؤال دارد، درحالی‌که به وضوح قابل درک است که فرهنگ سازمانی روی تمامی جنبه‌های سازمان اثرگذار بوده و در هر سازمانی پدیده‌ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست چنانچه همین مقوله به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر روی تفکر انتقادی نیز مطرح است (یوسفی‌سعیدآبادی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این راستا مسئله اصلی این تحقیق، شناخت متغیرهایی از فرهنگ سازمانی است که بر رشد و توسعه تفکر انتقادی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه نقش دارد و از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است.

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که «فرهنگ

سازمانی»، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (رابینز، ۱۳۸۶).^۳

به‌طورکلی، فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی‌های خاصی که در یک سازمان وجود دارد نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (مشبکی، ۱۳۸۰). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی مشترک است با ویژگی‌هایی که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۷).

تا دهه اخیر یک اتفاق نظر عمومی در زمینه مفهوم و مهارت‌های تفکر انتقادی وجود نداشت و صاحب‌نظران بر اساس برداشت شخصی، به تعریف و بررسی تفکر انتقادی می‌پرداختند. در مهر و موم‌های ۹۰-۱۹۸۹ فاشیون و فاشیون با همکاری انجمن فلاسفه و چند دانشگاه ایالات متحده آمریکا، به یک مفهوم اجتماعی از تفکر انتقادی و مهارت‌های آن دست یافتند. براساس این مفهوم «تفکر انتقادی به عنوان یک فرایند قضاوت خودتنظیم و هدف‌دار است که سبب حل مشکلات و تصمیم‌گیری مناسب در فرد می‌شود». در تفکر انتقادی از راه واری منطقی و منظم مسائل، شواهد و راه‌حل‌ها به داوری در مورد یک موضوع می‌پردازیم (ول فولک ۲۰۰۴) اگرچه صاحب‌نظران درباره تفکر انتقادی با هم اتفاق نظر ندارند اما به نظر جابی‌نش (۲۰۰۶) برای اینکه بتوانیم به کمک تفکر انتقادی به دنیای بهتری برسیم، ناچاریم در ابتدا تعریف صریحی از آن بیان کنیم و این تعریف را پیشنهاد می‌کند: «تفکر انتقادی، استفاده از مهارت‌های منطقی، جهان‌بینی و ارزش‌ها برای رسیدن به یک نتیجه درست است».

تفکر انتقادی همیشه یک قسمت جامع و اولیه در آموزش عالی بوده است، حتی زمانی که به این اسم شناخته نشده بود، یورا و والش بر مهارت‌های شناختی به‌عنوان یک جزء ضروری در تفکر برای فرایند آموزش عالی تأکید کرده‌اند. (باندمن، ۱۹۹۵).^۴

امروزه اساتید و مدیران آموزش عالی به دلیل پیشرفت و مهارت در کار حرفه‌ای نیاز به امنیت حرفه‌ای دارند که این امر با تفکر انتقادی صورت می‌گیرد. دلیل اصلی توسعه تفکر

3. Robbins

4. Bandman (1995)

1. Bassic & sherlyn (2008)

2. Golder (2005)

فرهنگ نفوذ قوی بر رفتارهای فردی دارند و ابعاد فرهنگی ممکن است ادراک افراد از اعتماد را تحت تأثیر قرار دهد. هدف کلی این تحقیق، طراحی یک مدل مناسب فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های شمال غرب کشور می‌باشد که اهداف ویژه ذیل را دنبال می‌کند:

۱. تعیین ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور
 ۲. تعیین ترتیب اولویت و اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور
 ۳. تعیین میزان تفکر انتقادی موجود در میان اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور
 ۴. تعیین فرهنگ سازمانی غالب در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور
- در نهایت هدف کاربردی تحقیق حاضر، ارائه چارچوبی مناسب جهت ارتقای سطح تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور استان آذربایجان شرقی از طریق فرهنگ سازمانی به‌طور اخص و اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور به‌طور عام، هدف کاربردی تحقیق می‌باشد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات مورد نظر و مطرح شده در موضوع تحقیق بوده و در پی ارائه مدل می‌باشد، لذا از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. روش این پژوهش یک روش ترکیبی است که هم از روش کیفی و هم از روش کمی استفاده شده است، از نظر نوع داده‌ها توصیفی، و روش گردآوری داده‌ها دلفی/پیمایشی می‌باشد. تحقیق توصیفی همان‌گونه که از نامش به وضوح می‌توان دریافت، توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف می‌باشد (نادری و نراقی، ۱۳۸۵). از روش دلفی به این دلیل استفاده خواهد شد که از نظرات خبرگان استفاده خواهد شد و همچنین از پرسشنامه به صورت پیمایشی جهت جمع‌آوری اطلاعات از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی استفاده خواهد شد.

جامعه نمونه در این تحقیق در بخش دلفی بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند تعداد ۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی تمام وقت دانشگاه‌های کشور در رشته مدیریت بوده که دارای رتبه علمی استادیار به بالا بوده و تجربه راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دانشجویی، مقاله و

انتقادی در برنامه‌های آموزش افزایش قدرت تصمیم‌گیری مستقل در این حوزه است. (پازارگادی و همکاران، ۱۳۸۱).

فرد دارای تفکر انتقاد، علاوه بر تفکر انتقادی به بررسی مسائل از ابعاد مختلف پرداخته و همین امر زمینه‌ی توسعه علم را فراهم می‌کند. این موضوع زمینه دقت نظر بیشتر برای افرادی می‌شود که صاحب‌نظر و اندیشه هستند زیرا آنان به این نکته پی برده‌اند که افکار آنها مورد بررسی و نقد قرار می‌گیرد. بنابراین یکی از محاسن تفکر انتقادی، رشد علمی می‌باشد که این مسئله زمینه پویایی و بهسازی مراکز علمی را فراهم کرده و منجر به تولید علم خواهد شد.

در کشور ما تاکنون پژوهشی درباره‌ی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تفکر انتقادی انجام نشده است و از این حیث تحقیق فعلی سرآغازی برای سایر پژوهش‌ها خواهد بود. اما تاکنون مطالعات و تحقیقات بسیاری در زمینه فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف چه در داخل و چه در خارج از کشور انجام شده است که نتایج این تحقیقات مبین آن است که نوع فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی (ماهر ۲۰۰۵، گرین گلاس ۲۰۰۶، زارعی متین ۱۳۷۴، محمد سعید ۱۳۸۳)، عملکرد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری امور، بهره‌وری و کارایی و تأثیر دارد.

در تحقیقات انجام گرفته، ارتباط قوی بین فرهنگ سازمانی، اثربخشی شخصی و اثربخشی رهبری مشاهده شده است. (بوگلارسکی و کیوانتس، ۲۰۰۷)^۱ در تدوین استراتژی سازمان، شناخت فرهنگ سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند (هدایتی، ۱۳۸۵). برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان شناخت فرهنگ گامی است اساسی و بنیادی. برای انجام هرگونه اقدامی در سازمان توجه به فرهنگ امری ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود؛ حتی در بعضی از تعاریف برای بیان تغییرات برنامه‌ریزی شده به تغییر فرهنگ اشاره شده است (الوانی، ۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی نقش غیرقابل انکاری در موفقیت تغییرات کسب و کارها ایفا می‌کند (مکوون و فیلیپ، ۲۰۰۴)^۲.

مطالعات رفتار سازمانی نشان می‌دهد که ارزش‌ها و

-
1. Maher (2005) & Green glass (2006)
 2. Buglareski & keyvants (2007)
 3. Philip & Mc Keown (2004)

کتاب راجع به فرهنگ سازمانی و تفکر انتقادی را داشتند. در بخش جامعه مورد مطالعه، کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت شمال غرب کشور در سال ۹۴-۹۳ است به عنوان جامعه آماری انتخاب گردیده است. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و وجود نزدیک به ۲۳ دانشگاه و ۱۸۹۸ هیئت علمی با استفاده از فرمول کوکران، در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای مجاز ۵٪، حجم نمونه آماری برابر با ۳۲۰ نفر تعیین می گردد.

یافته های پژوهش

سؤال فرعی اول: ابعاد و مؤلفه های فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه کدامند؟ به منظور پالایش مدل مفهومی، مدل استخراج شده از مبانی نظری تحقیق به ۳۰ نفر از خبرگان از اساتید دانشگاه های علامه طباطبائی، تهران، تبریز، شهید بهشتی، شهید مدنی آذربایجان، واحد علوم و تحقیقات تهران، واحد تبریز و واحد بناب که در موضوع تحقیق دارای تألیفاتی می باشند و حداقل دارای درجه استادیاری بودن، به روش دلفی ارائه گردید تا میزان موافقت خود با هریک از مؤلفه ها و گویه ها را که بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه ای اعلام کنند.

برای تعیین موافقت یا عدم موافقت خبرگان با هر یک از مؤلفه ها در دور اول از روش مد و میانه و در دورهای دوم و سوم مطابق با نظرات کلاین (۲۰۰۰)، احمدی (۱۳۸۸) و پاشایی زاد (۱۳۸۶) که استفاده از میانگین، انحراف معیار و آزمون های رتبه بندی را مجاز می دانند، با استفاده از انحراف معیار، میانگین و ضریب تغییرات (نسبت انحراف معیار به میانگین) اقدام به رتبه بندی مؤلفه ها و گویه ها نموده ایم تا مؤلفه ها و گویه ها را که بر روی آنها اجماع کمتری وجود دارد

حذف شوند. هنگام استفاده از ضریب تغییرات مطابق با نظر اگر ضریب تغییرات از ۰/۲، بیشتر باشد، اقدام به حذف معیار مورد نظر می کنیم، همچنین در انتها با استفاده از آزمون دوجمله ای، درباره داشتن تأثیر ابعاد و مؤلفه ها در ساخت فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی، اقدام شده است. با استفاده از فرمول کوکران، در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای مجاز ۵٪، حجم نمونه آماری برابر با ۳۲۰ نفر تعیین می گردد.

دور اول دلفی

نتایج مد و میانه در راند اول دلفی، به شرح جدول ۱ می باشند. لازم به ذکر است که از خبرگان خواسته شده بود، با دادن امتیازهای ۱ (بسیار کم) تا ۷ (بسیار زیاد) به هر یک از سؤالات این پرسشنامه، نظر خود را ارائه نمایند. در این مرحله، مؤلفه های تشویق ارتباطات بین رشته ای و فرارشته ای، آزادی علمی و استقلال دانشگاهی، تشویق و حمایت از ادغام فرایندهای نوین در فعالیت ها و فرایندهای دانشگاه، انعطاف پذیری، تأکید بر کارآفرینی، خلق ساختارهای مناسب جدید، تغییرمداری، بهادادن به بهبود مستمر آموزش و پژوهش، دانشجوی محوری، ارتقای سطح انتظار علمی استادان و دانشجویان، تشویق تبادل بین اساتید، دانشجویان و کارکنان، بهادادن به کنجکاو علمی و ترویج آن، تأکید بر آزمایش و تجربه، پیش کنشی عمل کردن، تقویت ارتباطات افقی و عمودی، هویت یابی سازمانی و ایجاد سود و منفعت اطلاعاتی و دیجیتال در اساتید، دانشجویان و کارکنان حذف گردیدند.

جدول ۱. نتایج مد و میانه در دور اول دلفی

بعد	مؤلفه	مد	میانه
فرهنگ برنامه ریزی	توجه به دانش، مهارت و تخصص افراد به عنوان سرمایه اصلی دانشگاه	۷	۷
	تلقی پژوهش به عنوان کارکرد عمده دانشگاه	۶	۶
	اعتقاد به تبادل دانش به عنوان منبع قدرت	۷	۷
	تشویق تبادل بین اساتید، دانشجویان و کارکنان	۷	۷
	حمایت از خلق دانش جدید	۷	۷
	تأکید بر آزمایش و تجربه	۶	۶
	توجه به آرمان ها و اهداف بلندمدت	۶	۶
	تعهد به برنامه ریزی و برنامه ای عمل کردن	۶	۶
	پیش کنشی عمل کردن	۴	۴
	آینده پژوهی و آینده سازی	۶	۶
	تشخیص نیازهای حال و آینده دانشگاه	۶	۶
	توجه به نیازهای اجتماعی و شرایط متحول بیرونی در برنامه ریزی های دانشگاه	۷	۶
	شناخت بصیرت ها و تقویت بینش مشترک در افراد	۶	۶

۷	۷	تقویت تعهد نسبت به تحقق اهداف	فرهنگ پاسخگویی
۷	۷	تشخیص ارتباط فعالیت‌ها با اهداف	
۷	۷	پرورش روحیه پاسخگویی	
۷	۷	تعهد اجتماعی و پاسخگویی نسبت به ذی‌نفعان و جامعه	
۷	۷	پاسخگویی در برابر حوزه تخصصی	
۶	۷	ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای	
۶	۶	تأثیرگذاری بر محیط	
۷	۷	تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری	
۶	۶	ارزش دادن به نظرات مشتریان داخلی و خارجی دانشگاه	
۷	۷	مشارکت اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور دانشگاه (مدیریت مشارکتی)	
۷	۷	وجود انسجام و همکاری درونی در دانشگاه	فرهنگ مشارکتی
۶.۵	۷	اشاعه و تقویت تیم‌محوری	
۶.۵	۷	تلاش برای رسیدن به اجماع در حل مشکلات دانشگاه	
۶.۵	۷	تقویت همکاری بین بخش‌های مختلف (صنعت با دانشگاه، دانشگاه با دانشگاه)	
۶	۶	ایجاد محیطی حمایتی	
۶	۶	درگیر کردن همه افراد در فعالیت‌های دانشگاه	
۴	۴	تقویت ارتباطات افقی و عمودی	
۴	۴	هویت‌یابی سازمانی	
۷	۷	هم‌راستاسازی تلاش‌های فردی با اهداف سازمانی	
۶	۶	ارتقای تعهد سازمانی	
۷	۷	تعهد به یادگیری مادام‌العمر برای توسعه مستمر	فرهنگ یادگیری
۷	۷	ایجاد توانایی خودآموزی و چگونه آموختن	
۶	۶	تقویت توانایی خود هدایتگری	
۶	۶	تقویت توانایی خود ارزشیابی	
۶	۶	پرورش تفکر مستقل	
۶	۶	پرورش تفکر خود اکتشافی	
۷	۷	تأکید بر آماده کردن افراد برای برخورد با چالش‌های جدید	
۷	۷	فراهم آوردن فرصت و فضای یادگیری	
۶	۶	به‌کارگیری فن‌آوری‌های نوین در آموزش عالی	
۷	۷	ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای بین افراد	فرهنگ شبکه‌ای
۶	۶	شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن	
۶	۶	تشخیص تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی	
۶	۶	ترویج آداب و رسوم شبکه‌ای	
۴	۴	ایجاد سود و منفعت اطلاعاتی و دیجیتالی در اساتید، دانشجویان و کارکنان	

دور دوم دلفی

مؤلفه‌های ارزش قائل شدن برای علم و دانش‌اندوزی، ایجاد محیطی پویا و برانگیزاننده، تقویت روحیه خودباوری و اعتماد به نفس، حمایت از پژوهش و پژوهش‌گران، آینده‌پژوهی و آینده‌سازی، پاسخگویی در برابر حوزه تخصصی، ارتقای تعهد سازمانی، تقویت توانایی خودارزشیابی و به‌کارگیری فن‌آوری‌های نوین در آموزش عالی حذف گردید

سپس با در نظر گرفتن نظرات ارائه شده، راند دوم دلفی انجام پذیرفت. در این مرحله از میانگین، انحراف معیار و نسبت انحراف معیار به میانگین (ضریب تغییرات) جهت رتبه‌بندی معیارها استفاده شده است، جدول ضریب تغییرات نیز به شرح جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲. ضریب تغییرات مؤلفه‌های تحقیق در راند دوم دلفی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	
۷	۰.۲۱	۱.۲۳	۵.۹	ارزش قائل شدن برای علم و دانش‌اندوزی	فرهنگ علمی
۴	۰.۰۹۶	۰.۵۸	۶.۱	تشویق مباحثه و مناظره علمی	
۶	۰.۱۱	۰.۷۱	۶.۵	ترغیب روحیه تحمل، صبر و سعه‌صدر در حل مسائل	فرهنگ علمی
۵	۰.۱۰	۰.۶۵	۶.۵	تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای	

۱	۰.۰۷۰	۰.۴۶	۶۶	تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری	فرهنگ نوآوری
۲	۰.۰۸۹	۰.۵۵	۶۰.۱	پرورش تحمل تضاد و ابهام	
۳	۰.۰۹۴	۰.۴۹	۵.۲	اشتراک دانش (سهیم شدن در دانش یکدیگر)	
۲	۰.۱۰	۰.۵۹	۵.۷	ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر و نوآوری	
۴	۰.۱۱	۰.۶۰	۵.۵	ایجاد تقویت روحیه خطرپذیری	
۶	۰.۱۲	۰.۶۸	۵.۶	تقویت تفکر خلاق	
۱	۰.۰۹۷	۰.۶۰	۶۰.۱	حمایت مادی و معنوی از ایده‌های نو و نوآوران	
۵	۰.۱۲	۰.۶۸	۵.۷	تأکید بر آزادی عمل و ابتکار	فرهنگ تعالی مداری
۳	۰.۱۰	۰.۵۲	۵.۱	کسب حمایت استادان، دانشجویان و کارکنان از برنامه‌های نوآورانه	
۷	۰.۲۵	۱.۴۵	۵.۸	ایجاد محیطی پویا و برانگیزاننده	
۶	۰.۱۶	۰.۸۹	۵.۶	تشویق استادان و دانشجویان ممتاز	
۴	۰.۱۲	۰.۷۰	۶.۰	تأکید بر فضایل معنوی و اخلاقی	
۳	۰.۱۰	۰.۶۳	۶.۳	پرورش روحیه صداقت و اعتماد	
۱	۰.۰۷۸	۰.۴۵	۵.۸	رشد مستمر توانایی‌های حرفه‌ای	
۲	۰.۱۰	۰.۶۷	۶.۴	تقویت خشنودی سازمانی	فرهنگ دانش‌پژوهی
۷	۰.۳۴	۱.۲۲	۵.۱	تقویت روحیه خودباوری و اعتماد به نفس	
۵	۰.۱۲	۰.۶۶	۵.۶	تقویت آگاهی افراد از نقش خود	
۶	۰.۲۱	۰.۵۵	۶.۱	تقویت روحیه پژوهش و پژوهش محوری	
۱	۰.۰۴۶	۱.۲۰	۵.۷	حمایت از پژوهش و پژوهشگران	
۵	۰.۱۳	۰.۷۸	۶.۰	توجه به دانش، مهارت و تخصص افراد به عنوان سرمایه اصلی دانشگاه	
۳	۰.۰۸۴	۰.۴۹	۵.۹	تلقی پژوهش به عنوان کارکرد عمده دانشگاه	فرهنگ برنامه‌ریزی
۴	۰.۱۱	۰.۶۱	۵.۶	اعتقاد به تبادل دانش به عنوان منبع قدرت	
۲	۰.۰۷۳	۰.۴۳	۵.۹	حمایت از خلق دانش جدید	
۲	۰.۱۱	۰.۶۳	۵.۶	توجه به آرمان‌ها و اهداف بلندمدت	
۶	۰.۱۴	۰.۸۱	۵.۸	تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌ای عمل کردن	
۸	۰.۲۲	۱.۱۲	۵.۱	آینده‌پژوهی و آینده‌سازی	
۵	۰.۱۲	۰.۷۰	۶.۰	تشخیص نیازهای حال و آینده دانشگاه	
۴	۰.۱۲	۰.۷۲	۶.۲	توجه به نیازهای اجتماعی و شرایط متحول بیرونی در برنامه‌ریزی‌های دانشگاه	فرهنگ پاسخگویی
۱	۰.۰۲	۰.۱۱	۵.۹	شناخت بصیرت‌ها و تقویت بینش مشترک در افراد	
۷	۰.۱۴	۰.۸۰	۵.۷	تقویت تعهد نسبت به تحقق اهداف	
۳	۰.۱۱	۰.۶۰	۵.۵	تشخیص ارتباط فعالیت‌ها با اهداف	
۲	۰.۰۸۷	۰.۵۷	۶.۶	پرورش روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری	
۱	۰.۰۸۲	۰.۵۳	۶.۵	تعهد اجتماعی و پاسخگویی نسبت به ذی‌نفعان و جامعه	
۵	۰.۲۳	۱.۲۰	۵.۲	پاسخگویی در برابر حوزه تخصصی	
۳	۰.۱۲	۰.۷۰	۶.۰	ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای	فرهنگ مشارکتی
۴	۰.۱۸	۰.۹۸	۵.۶	تأثیرگذاری بر محیط	
۹	۰.۱۶	۰.۹۴	۵.۷	ارزش دادن به نظرات مشتریان داخلی و خارجی دانشگاه	
۸	۰.۱۵	۰.۸۸	۵.۷	مشارکت اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور دانشگاه (مدیریت مشارکتی)	
۵	۰.۱۴	۰.۸۳	۵.۸	وجود انسجام و همکاری درونی در دانشگاه	
۳	۰.۰۹۴	۰.۵۷	۶.۱	اشاعه و تقویت تیم‌محوری	
۴	۰.۱۰	۰.۵۷	۵.۶	تلاش برای رسیدن به اجماع در حل مشکلات دانشگاه	
۱	۰.۰۷۸	۰.۴۵	۵.۸	تقویت همکاری بین بخش‌های مختلف (صنعت با دانشگاه، دانشگاه با دانشگاه)	

۶	۰.۱۴	۰.۸۳	۵.۸	ایجاد محیطی حمایتی	
۶	۰.۱۲	۰.۶۶	۵.۵	درگیر کردن همه افراد در فعالیت‌های دانشگاه	
۲	۰.۰۸۴	۰.۴۸	۵.۷	هم راستاسازی تلاش‌های فردی با اهداف سازمانی	
۱۰	۰.۲۲	۰.۱۲	۵.۳	ارتقای تعهد سازمانی	
۲	۰.۱۳	۰.۷۹	۶.۰	یادگیری مادام‌العمر برای توسعه مستمر	فرهنگ
۱	۰.۰۹۷	۰.۶۰	۶.۱	تقویت توانایی خود هدایتگری	یادگیری
۴	۰.۲۱	۱.۲۲	۵.۹	تقویت توانایی خودارزایی	
۳	۰.۱۴	۰.۸۲	۶.۰	پرورش تفکر خوداکتشافی	
۵	۰.۲۱	۱.۱۳	۵.۴	به‌کارگیری فن‌آوری‌های نوین در آموزش عالی	فرهنگ
۱	۰.۱۲	۰.۶۶	۵.۶	ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای بین افراد	شبکه‌ای
۳	۰.۱۳	۰.۷۲	۵.۴	شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن	
۲	۰.۱۲	۰.۶۳	۵.۳	تشخیص تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی	
۴	۰.۱۴	۰.۸۳	۵.۸	ترویج آداب و رسوم شبکه‌ای	

راند سوم دلفی

مؤلفه‌ای حذف نشد و از آنجایی که این دور، دور آخر دلفی بود با استفاده از آزمون دوجمله‌ای (به علت داشتن توزیع غیرنرمال)، پرسشنامه‌ای شامل سؤالاتی برای تعیین میزان پوشش ابعاد و مؤلفه‌های مدل توزیع گردید، که نتایج آزمون دوجمله‌ای در تست ابعاد تحقیق به شرح جدول ۳ بود.

سپس دور سوم تحلیل دلفی انجام پذیرفت، نتایج تحلیل دور سوم بدین صورت بود که با استفاده از روش ضریب تغییرات، مؤلفه‌هایی که بر روی آنها کمترین اجماع و بیشترین پراکندگی وجود داشت حذف گردید، که در این مرحله

جدول ۳. آزمون دوجمله‌ای تست ابعاد تحقیق

معیار	درصد آزمون دوجمله‌ای	تصویب یا رد فرضیه	Asymp. Sig. (1 tailed) سطح معنی‌داری
تأثیر بعد علمی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد نوآوری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد تعالی‌مداری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد دانش‌پژوهی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد برنامه‌ریزی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد پاسخگویی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد مشارکتی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد یادگیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر بعد شبکه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰

جدول ۴. آزمون دوجمله‌ای تست مؤلفه‌های تحقیق

معیار	درصد آزمون دوجمله‌ای	تصویب یا رد فرضیه	Asymp. Sig. (1 tailed)
تأثیر تشویق مباحثه و مناظره علمی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر ترغیب روحیه تحمل، صبر و سعه‌صدر در حل مسائل در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر پرورش تحمل تضاد و ابهام در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر اشتراک دانش (سهیم شدن در دانش یکدیگر) در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر و نوآوری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰
تأثیر ایجاد تقویت روحیه خطرپذیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۶۷	رد	۰.۰۹۹
تأثیر تقویت تفکر خلاق در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی	۱۰۰	تصویب	۰.۰۰۰

۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر حمایت مادی و معنوی از ایده‌های نو و نوآوران در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تأکید بر آزادی عمل و ابتکار در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر کسب حمایت استادان، دانشجویان و کارکنان از برنامه‌های نوآورانه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تشویق استادان و دانشجویان ممتاز در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تأکید بر فضایل معنوی و اخلاقی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر پرورش روحیه صداقت و اعتماد در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر رشد مستمر توانایی‌های حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت خشنودی سازمانی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت آگاهی افراد از نقش خود در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر حمایت از پژوهش و پژوهشگران در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر توجه به دانش، مهارت و تخصص افراد به عنوان سرمایه اصلی دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تلقی پژوهش به عنوان کارکرد عمده دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر اعتقاد به تبادل دانش به عنوان منبع قدرت در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۲۰۰	رد	۶۳	تأثیر حمایت از خلق دانش جدید در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر توجه به آرمان‌ها و اهداف بلندمدت در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۲۰۰	رد	۶۳	تأثیر تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌های عمل کردن در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تشخیص نیازهای حال و آینده دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر توجه به نیازهای اجتماعی و شرایط متحول بیرونی در برنامه‌ریزی‌های دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر شناخت بصیرت‌ها و تقویت بینش مشترک در افراد در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت تعهد نسبت به تحقق اهداف در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تشخیص ارتباط فعالیت‌ها با اهداف در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر پرورش روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۹۹	رد	۶۷	تأثیر تعهد اجتماعی و پاسخگویی نسبت به ذی‌نفعان و جامعه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۹۹	رد	۶۷	تأثیر ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تأثیرگذاری بر محیط در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۳۶۲	رد	۶۰	تأثیر ارزش دادن به نظرات مشتریان داخلی و خارجی دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر مشارکت اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور دانشگاه (مدیریت مشارکتی) در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر وجود انسجام و همکاری درونی در دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر اشاعه و تقویت تیم‌محوری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تلاش برای رسیدن به اجماع در حل مشکلات دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت همکاری بین بخش‌های مختلف (صنعت با دانشگاه، دانشگاه با دانشگاه) در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۹۹	رد	۶۷	تأثیر ایجاد محیطی حمایتی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۹۹	رد	۶۷	تأثیر درگیر کردن همه افراد در فعالیت‌های دانشگاه در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر هم‌راستاسازی تلاش‌های فردی با اهداف سازمانی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر یادگیری مادام‌العمر برای توسعه مستمر در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت توانایی خود هدایتگری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر پرورش تفکر خودکشفی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای بین افراد در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تشخیص تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر ترویج آداب و رسوم شبکه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی

داخلی و خارجی دانشگاه، ایجاد محیطی حمایتی و درگیر کردن همه افراد در فعالیت‌های دانشگاه که تأثیری بر فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی ندارند، سایر مؤلفه‌ها دارای تأثیر مثبت در فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند.

بعد از اتمام شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، اقدام به طرح گویه‌های مورد نظر گردید، که نتایج ضریب تغییرات گویه‌های تحقیق، به شرح جدول ۵ می‌باشد:

نتایج بیانگر تأثیرگذاری ابعاد فوق در مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشد. نتایج آزمون دوجمله‌ای در تست مؤلفه‌ها تحقیق به شرح جدول ۴ بود.

نتایج بیانگر آن است که بغیر از مؤلفه‌های تقویت روحیه خطرپذیری، حمایت از خلق دانش جدید، تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌ای عمل کردن، تعهد اجتماعی و پاسخگویی به ذی‌نفعان و جامعه، ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای، ارزش دادن به نظرات مشتریان

جدول ۵. ضریب تغییرات گویه‌های تحقیق

گویه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
میزان تشویق مباحثه و مناظره علمی در فضای دانشگاه	۶.۳۲	۰.۷۳۱	۰.۱۲
میزان ترغیب روحیه تحمل، صبر و سعه‌صدر در فضای دانشگاه	۶.۲۲	۰.۸۲۰	۰.۱۳
میزان توانایی پذیرش نظر منطقی دیگران در میان اعضای هیئت‌علمی	۵.۹۱	۰.۷۴۴	۰.۱۳
میزان تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای در میان اعضای هیئت‌علمی	۵.۰۲	۰.۷۸۰	۰.۱۵
میزان باور به اینکه، چالش‌های شغلی - سازمانی اعضای هیئت‌علمی از طریق انتقاد قابل شناسایی است	۶.۱۰	۰.۷۰۵	۰.۱۵
میزان اینکه، به انتقاد به عنوان فرصت و نه تهدید نگریسته شود در فضای دانشگاه و مابین اعضای هیئت علمی	۵.۹۶	۰.۷۷۰	۰.۱۳
میزان باور به اینکه، به کمک انتقاد می‌توان یک پل ارتباط و کنش متقابل برقرار نمود و با خودآگاهی عملکرد را ارتقا داد	۶.۲۴	۰.۶۶۹	۰.۱۱
میزان اجتناب از حل مسائلی که باید از چند دیدگاه مختلف بررسی شوند	۵.۳۴	۰.۸۱۴	۰.۱۵
میزان اجتناب از موقعیت‌هایی که درک آسان آنها برای اعضای هیئت‌علمی، خیلی پیچیده است	۶.۰۳	۰.۷۴۲	۰.۱۲
میزان اجتناب از مسائلی که بهترین راه حل مشخص را ندارند برای اعضای هیئت علمی	۶.۰۳	۰.۷۸۰	۰.۱۳
میزان لذت بردن از موقعیت‌های مبهم و پیچیده	۶.۵۰	۰.۷۳۷	۰.۱۱
میزان تمایل اعضای هیئت‌علمی به وابسته بودن به دانشی که به دست می‌آورند و بی‌میلی به عدم تسهیم آن	۶.۹۱	۰.۷۵۶	۰.۱۱
میزان اینکه، سیستم‌های ارزیابی پاداش در دانشگاه، اعضای هیئت علمی را تشویق می‌کند تا با هم در تعامل باشند، با هم کار کنند و دانش پردازش شده توسط گروه‌های مختلف علمی را تسهیم کنند	۶.۲۳	۰.۶۸۵	۰.۱۱
میزان اینکه، اعضای هیئت علمی نمی‌ترسند که تسهیم دانش با دیگران، نفوذ و تأثیر آنان در دانشگاه را کاهش دهد	۶.۱۴	۰.۷۲۸	۰.۱۲
میزان اینکه، در داخل دانشگاه، تسهیم دانش بین گروهی به عنوان عملی طبیعی رخ می‌دهد	۵.۲۱	۰.۷۹۷	۰.۱۵
میزان اینکه، نوآوری و خلاقیت به عنوان یک ارزش اصلی در دانشگاه مطرح باشد	۵.۴۴	۰.۶۵۱	۰.۱۲
میزان اینکه، مدیریت دانشگاه دارای تفکرات متنوعی بوده و نگرش‌های مختلفی در مورد چگونگی انجام کارها دارد	۵.۳۷	۰.۸۰۲	۰.۱۵
میزان اینکه مدیران و اساتید دانشگاه که به طور اثربخش پیام‌های نوآوری را در کل دانشگاه توزیع نمایند	۵.۶۱	۱.۱۲۱	۰.۱۹۹
میزان پرورش و اهتمام به اینکه بتوان با مرتبط و ترکیب کردن اموری که قبلاً نامرتبط فرض می‌شدند، به ایده و اقدام تازه‌ای دست یافت	۵.۳۱	۰.۷۳۳	۰.۱۴
میزان تقویت و پرورش اینکه برای بسیاری از مسائل و مشکلات راه‌حل‌های متفاوت که ارزش‌های برابر دارند، در فضای دانشگاه وجود دارد	۵.۰۹	۰.۷۳۷	۰.۱۴
میزان اینکه از ایده‌های نو و خلاق در دانشگاه حمایت‌های جدی مادی به عمل می‌آید	۶.۲۱	۰.۷۷۸	۰.۱۳
میزان اینکه نوآوری، خلاقیت و تولید دانش از این راه به صورت جدی در حقوق و مزایای هیئت‌علمی دیده شود	۶.۹۷	۰.۷۴۲	۰.۱۱
میزان اینکه نوآوری و خلاقیت و تولید دانش از این راه از احترام و جایگاه بایسته در دانشگاه برخوردار باشد	۶.۲۹	۰.۷۴۵	۰.۱۲
مدیریت دانشگاه به چه میزان در انجام برنامه‌های نوآورانه سعی در جلب حمایت اساتید و دانشجویان می‌کند	۶.۱۰	۰.۷۸۳	۰.۱۳
میزان آزادی عمل اساتید در تصمیمات مرتبط با منابع کاری	۵.۲۲	۰.۸۰۰	۰.۱۵
میزان آزادی عمل اساتید در تصمیمات مرتبط با انجام وظایف	۶.۲۵	۰.۸۱۱	۰.۱۳
میزان در نظر گرفتن مزایایی مناسب برای اساتید ممتاز (از قبیل ارتقای راحت شغلی، شرکت در مجامع علمی)	۵.۹۰	۰.۶۸۷	۰.۱۲
میزان در نظر گرفتن مزایایی مناسب برای دانشجویان ممتاز (از قبیل امکان ادامه تحصیل رایگان)	۶.۰۲	۰.۷۶۰	۰.۱۳
میزان بها دادن به صفات و فضیلت‌های اخلاقی که باعث تعالی روحی اعضای هیئت‌علمی می‌گردد	۶.۰۳	۰.۷۹۰	۰.۱۳

۰.۱۲	۰.۷۳۱	۶.۳۲	میزان عمل کردن اکثریت همکاران به گفته هایشان
۰.۱۳	۰.۸۲۰	۶.۲۲	میزان منصفانه رفتار کردن همکاران هیئت علمی
۰.۱۱	۰.۶۸۰	۶.۳۲	میزان فراهم نمودن شرایط لازم برای انجام مناسب کار توسط مدیریت و همکاران
۰.۱۳	۰.۷۴۴	۵.۹۱	میزان منطبق بودن گفتار و کردار
۰.۱۳	۰.۸۱۱	۶.۲۰	میزان جلب توجه کارکنان و هیئت علمی به آنچه برای موفق شدن ضروری است، از سوی مدیریت
۰.۱۲	۰.۷۳۱	۶.۳۲	میزان داشتن اراده لازم برای دستیابی به اهداف تعیین شده، از سوی مدیریت و اعضای هیئت علمی
۰.۱۶	۰.۸۲۰	۵.۲۲	میزان رفتار مدیریت در ایجاد حس تعلق به دانشگاه
۰.۱۶	۰.۷۸۰	۵.۰۲	مناسب و منصفانه بودن حقوق و مزایای دریافتی در مقابل ارزش کاری انجام شده
۰.۱۲	۰.۷۲۲	۶.۱۴	وجود -جوسازمانی مناسب
۰.۱۳	۰.۸۳۱	۶.۲۰	خروجی عملکرد هیئت علمی به وضوح در سطح فردی و اجتماع قابل مشاهده است
۰.۱۰	۰.۶۸۳	۶.۵۱	میزان فراهم بودن فرصت های لازم و کافی برای یادگیری مهارت های جدید
۰.۱۳	۰.۸۲۰	۶.۳۱	میزان ترغیب به دنبال یادگیری و رشد حرفه ای بیشتر بودن
۰.۱۳	۰.۸۵۲	۶.۳۹	امکان دنبال کردن و پیگیری فرصت هایی که موجب پیشرفت شغلی می شود
۰.۱۰	۰.۶۷۱	۶.۶۳	میزان تلقی پژوهش به عنوان کارکرد عمده دانشگاه،
۰.۱۲	۰.۷۲۹	۶.۲۱	میزان توجه به دانش، مهارت و تخصص افراد به عنوان سرمایه اصلی دانشگاه
۰.۱۲	۰.۷۹۷	۶.۳۹	میزان اعتقاد به اینکه تبادل دانش و تولید علم منبع قدرت دانشگاه می باشد
۰.۱۲	۰.۷۶۶	۶.۲۵	میزان ترغیب و حمایت مادی و معنوی از پژوهش
۰.۱۱	۰.۷۱۴	۶.۲۸	میزان توجه به آرمان ها و اهداف بلندمدت در دانشگاه
۰.۱۱	۰.۷۰۹	۶.۲۷	میزان تشخیص نیازهای حال و آینده دانشگاه
۰.۱۰	۰.۶۵۰	۶.۳۹	میزان توجه به نیازهای اجتماعی و شرایط متحول بیرونی در برنامه ریزی دانشگاه
۰.۱۳	۰.۷۹۶	۶.۱۸	میزان شناخت بصیرت های افراد و تقویت بینش مشترک در افراد در سطح دانشگاه
۰.۱۱	۰.۷۲۶	۶.۳۳	میزان تقویت تعهد به تحقق اهداف
۰.۱۲	۰.۷۲۵	۶.۲۵	میزان تشخیص ارتباط فعالیت ها با اهداف
۰.۱۳	۰.۷۱۹	۵.۴۰	میزان پاسخگویی مدیریت و اساتید در قبال عملکرد خود
۰.۱۲	۰.۷۷۳	۶.۳۶	مدیریت و اعضای هیئت علمی ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه را به چه میزان وظیفه اخلاقی و حرفه ای در نظر می گیرند
۰.۱۱	۰.۷۲۹	۶.۳۴	میزان مسئولیت پذیری مدیریت و اساتید در قبال وظایف خود در قبال دانشگاه و جامعه
۰.۱۲	۰.۷۴۶	۶.۳۳	میزان اثرگذاری تولیدات علمی، پژوهشی دانشگاه بر رشد و تعالی علم و دانشگاه
۰.۱۱	۰.۶۷۸	۶.۴۲	میزان اثرگذاری تولیدات علمی، پژوهشی دانشگاه بر رشد و تعالی اجتماع
۰.۱۲	۰.۷۵۳	۶.۳۶	میزان مشارکت اساتید، کارکنان و دانشجویان در فعالیت ها و امور دانشگاه
۰.۱۱	۰.۷۲۵	۶.۴۶	میزان انسجام و همکاری درونی در دانشگاه
۰.۱۰	۰.۶۶۴	۶.۳۴	میزان توجه به تیم محوری در دانشگاه
۰.۱۲	۰.۷۴۶	۶.۲۵	میزان تلاش برای رسیدن به اجماع در حل مشکلات دانشگاه
۰.۱۲	۰.۷۴۹	۶.۲۱	میزان تلاش و اهمیت برای تقویت همکاری بین بخش های مختلف (صنعت با دانشگاه، دانشگاه با دانشگاه)
۰.۱۲	۰.۷۷۰	۶.۳۴	میزان تلاش برای هم راستاسازی تلاش های فردی با اهداف سازمانی
۰.۱۳	۰.۸۱۱	۶.۳۶	به چه میزان، اعضای هیئت علمی بر یادگیری مادام العمر و به روزرسانی علمی خود متعهد هستند
۰.۱۱	۰.۶۷۸	۶.۴۲	به چه میزان در فرایند آموزش و پژوهش بر آماده کردن افراد برای برخورد با چالش های جدید، تأکید می شود
۰.۱۲	۰.۷۲۰	۶.۲۴	به چه میزان اعضای هیئت علمی توانایی حل مشکلات بدون نظارت مدیریت را دارا می باشند
۰.۱۳	۰.۸۰۵	۶.۳۳	به چه میزان اعضای هیئت علمی در کارهایشان پیشگام هستند
۰.۱۲	۰.۷۳۰	۶.۲۷	به چه میزان به شناخت ویژگی های فردی و توانایی های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می شود
۰.۱۱	۰.۷۰۸	۶.۳۴	به چه میزان به منصفانه ظهور گذاشتن توانمندی های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می شود
۰.۱۲	۰.۷۵۰	۶.۳۴	به چه میزان اعضای هیئت علمی توانایی چگونه فکر کردن و چگونه آموختن را آموزش می دهند
۰.۱۲	۰.۷۳۲	۶.۳۶	به چه میزان به شناخت تغییرات فن آوری آموزشی و سوگیری آن، بها داده می شود
۰.۱۲	۰.۷۴۰	۶.۲۴	به چه میزان به تشخیص تأثیر دگرگونی های فن آوری بر آموزش عالی، بها داده می شود
۰.۱۲	۰.۷۶۶	۶.۲۵	به چه میزان به ایجاد ارتباط گسترده شبکه ای بین افراد، در دانشگاه بها داده می شود
۰.۱۲	۰.۷۵۹	۶.۳۰	به چه میزان به ایجاد ارتباط گسترده شبکه ای به چشم موقعیت برد-برد نگریسته می شود
۰.۱۱	۰.۷۲۹	۶.۳۴	به چه میزان ارتباط شبکه ای، با هدف و با برنامه ریزی مشخص انجام می پذیرد

دوجمله‌ای نیز بیانگر تأثیر گویه‌ها در فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشد.

با توجه به یافته‌های فوق، مدل مفهومی فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی مستخرج از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان به شرح شکل ۱ می‌باشد.

لازم به ذکر است که از خبرگان خواسته شده بود، با دادن امتیازهای ۱ (بسیار کم) تا ۷ (بسیار زیاد) به هر یک از سؤالات این پرسشنامه، نظر خود را ارائه نمایند. در این مرحله تمامی گویه‌های مورد نظر از نظر خبرگان مورد اجماع بود و حول آن پراکندگی وجود نداشت و از آنجایی که دور آخر دلفی در مورد گویه‌های تحقیق به‌شمار می‌رفت، نتایج آزمون



شکل ۱. مدل نهایی فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی مستخرج از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان

جدول ۶. آزمون دوجمله‌ای وضعیت تفکر انتقادی

طبقه	حجم نمونه	درصد	Sig معنی داری دقیق	میانگین
تفکر انتقادی	گروه ۱	۳۲۰	۰/۰۰۰	۱/۵۰۹۱
=>				
مجموع	۳۲۰	۱۰۰		

۶- فرهنگ علمی با ضریب تأثیر ۳۲- درصدی (بعد فوق باعث کاهش تفکر انتقادی می‌شود) ۷- فرهنگ یادگیری با ضریب تأثیر ۴۲ درصدی (بعد فوق باعث کاهش تفکر انتقادی می‌شود) ۸- فرهنگ تعالی مداری با ضریب تأثیر ۲۲ درصدی ۹- فرهنگ برنامه‌ریزی در وضعیت فعلی تأثیری در ارتقای تفکر انتقادی ندارد.

سؤال فرعی سوم: میزان تفکر انتقادی موجود در میان اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور چقدر هست؟

با توجه به توزیع غیرنرمال تفکر انتقادی، با استفاده از آزمون دوجمله‌ای وضعیت تفکر انتقادی به شرح جدول (۶) می‌باشد. همان گونه که مشخص است، مطابق با نمرات ۳۲۰ نفر از پاسخگویان، میانگین وضعیت تفکر انتقادی کمتر از متوسط و برابر با ۱.۵۰۹۱ می‌باشد و از آنجایی که sig کمتر از ۱٪ و برابر با (۰/۰۰۰) می‌باشد مقدار به دست آمده در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد. همچنین نتایج آزمون کروسکال-والیس نشان می‌دهد که سن، سطح تحصیلات و مرتبه علمی در سطح اطمینان ۹۵٪، تأثیر معناداری بر تفکر انتقادی ندارد ولی متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت و گروه (زمینه علمی) همگی در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای تأثیر معنادار بر سطح تفکر انتقادی می‌باشد.

سؤال فرعی چهارم: فرهنگ سازمانی غالب از دیدگاه اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور در وضعیت فعلی و مطلوب چگونه است؟

با استفاده از ضریب تغییرات (که نشان‌دهنده این موضوع است که بر روی کدام فرهنگ بیشترین اجماع و کمترین پراکندگی وجود دارد)، پی به فرهنگ غالب سازمانی در وضعیت فعلی و آرمانی می‌بریم.

همان گونه که از نتایج تحقیق مشخص است، فرهنگ غالب سازمانی در وضعیت فعلی فرهنگ علمی می‌باشد و پاسخگویان، فرهنگ مطلوب را نیز فرهنگ علمی معرفی می‌نمایند. لازم به ذکر است که با استفاده از آزمون تی زوجی و آزمون ویلکاکسون، مشخص می‌شود که بین فرهنگ سازمانی در وضعیت فعلی و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد.

بر اساس نظرات خبرگان و پالایش مدل مستخرج از مبانی نظری تحقیق، و در پاسخ به سؤال اول تحقیق می‌توان این گونه بیان کرد که فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی، دارای ۹ بعد، ۴۲ مؤلفه و ۷۵ گویه می‌باشد. ابعاد فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه عبارت‌اند از: ۱- بعد علمی ۲- بعد نوآوری ۳- بعد تعالی مداری ۴- بعد دانش پژوهی ۵- بعد برنامه‌ریزی ۶- بعد پاسخگویی ۷- بعد مشارکتی ۸- بعد یادگیری ۹- بعد شبکه‌ای. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه به تعداد ۴۲ مورد می‌باشد.

سؤال فرعی دوم: میزان اهمیت و اولویت ابعاد فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور چگونه است؟

با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر، ضریب تأثیر هر کدام از ابعاد فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی در وضعیت فعلی تعیین می‌گردد و نحوه رتبه‌بندی تأثیر هر کدام از ابعاد در وضعیت فعلی و به صورت تکی در ارتقای تفکر انتقادی به شرح جدول ۶ می‌باشد. ۱- فرهنگ مشارکتی با ضریب تأثیر ۲۰ درصدی ۲- فرهنگ پاسخگویی با ضریب تأثیر ۲۱ درصدی ۳- فرهنگ یادگیری با ضریب ۲۸ درصدی ۴- فرهنگ دانش پژوهی با ضریب ۲۹ درصدی ۵- فرهنگ نوآوری با ضریب ۳۲ درصدی ۶- فرهنگ تعالی مداری با ضریب ۳۵ درصدی ۷- فرهنگ علمی با ضریب ۳۶ درصدی، سایر ابعاد (برنامه‌ریزی و شبکه‌ای) در ارتقای تفکر انتقادی در وضعیت فعلی و به صورت تأثیر منفرد و تکی دارای تأثیر معناداری نمی‌باشند.

نحوه تأثیرگذاری ابعاد فرهنگ سازمانی بر تفکر انتقادی در وضعیت فعلی به شرح زیر می‌باشد:

۱- فرهنگ دانش پژوهی با ضریب تأثیر ۴۶ درصدی ۲- فرهنگ پاسخگویی با ضریب تأثیر ۲۴ درصدی ۳- فرهنگ مشارکتی با ضریب تأثیر ۲۴ درصدی ۴- فرهنگ شبکه‌ای با ضریب تأثیر ۲۲ درصدی ۵- فرهنگ نوآوری با ضریب تأثیر ۲۱- درصدی (بعد فوق باعث کاهش تفکر انتقادی می‌شود)

جدول ۷. برازش مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی

شاخص پذیرش	RMSEA	کای-دو	CFI	NNFI	IFI	RMR	SRMR	AGFI	GFI
مقدار حاصله	۰/۰۸۳	۲/۷۷	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۷۴	۰/۰۸۳	۰/۸۸	۰/۹۲

در ساخت فرهنگ سازمانی می‌باشند. همچنین به علت اینکه سطح معناداری بالاتر از ۲/۳۳ می‌باشد، تمامی ۴۱ متغیر درون‌زا در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای تأثیر مناسب در ساخت متغیر برون‌زای فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند، همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن است که به غیر از ۴ گویه متعلق به مؤلفه پرورش تحمل تضاد و ابهام، تمامی ۷۱ گویه دارای ضریب تأثیر مناسب در ساخت فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند. شایان ذکر است که جدول برازش مدل به شرح جدول (۷) می‌باشد. مدل معادلات ساختاری فوق از نظر شاخصه‌ای کای دو بهنجار، IFI، RMSEA، RMR، SRMR، NNFI، GFI و CFI مطلوب می‌باشد.

براساس نتایج به‌دست آمده، مدل مناسب فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور به شرح ذیل می‌باشد:

تمامی ۹ متغیر درون‌زا در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای تأثیر قوی و شدید (تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۶ می‌باشد) در ساخت متغیر برون‌زای فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند.

با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، در مورد ضرایب بار عاملی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به علت اینکه سطح معناداری بالاتر از ۲/۳۳ می‌باشد، تمامی ۴۱ متغیر درون‌زا در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای تأثیر مناسب در ساخت متغیر برون‌زای فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند، همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن است که به غیر از ۴ گویه متعلق به مؤلفه پرورش تحمل تضاد و ابهام، تمامی ۷۱ گویه دارای ضریب تأثیر مناسب در ساخت فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند.

به‌طور کلی در مقام مقایسه مابین مدل فرهنگ سازمانی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور آذربایجان شرقی با مدل احصا شده از نظرات خبرگان، به غیر از یک مؤلفه پرورش تحمل تضاد و ابهام و ۴ گویه متعلق به آن، تفاوتی وجود ندارد. مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی به شرح شکل شماره (۲) می‌باشد.

سؤال اصلی: مدل مناسب فرهنگ‌سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور چیست؟

در سؤال حاضر، ابتدا با استفاده از پیمایش از ۳۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی شمال غرب کشور آذربایجان شرقی، مدل فرهنگ سازمانی ارتقای فرهنگ انتقادی اعضای هیئت‌علمی مشخص می‌گردد، سپس با مقایسه با مدل به‌دست آمده از نظرات خبرگان، نقاط ضعف و قوت مدل اصلی در محک جامعه آماری حاصل می‌گردد.

با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، در مورد ضرایب بار عاملی ابعاد فرهنگ سازمانی (ابعاد ۹ گانه به‌عنوان متغیرهای درون‌زا و فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی به عنوان متغیر برون‌زا) به علت اینکه سطح معناداری بالاتر از ۲/۳۳ می‌باشد، تمامی ۹ متغیر درون‌زا در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای تأثیر قوی و شدید (تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۶ می‌باشد) در ساخت متغیر برون‌زای فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی می‌باشند، ترتیب اثرگذاری بدین شرح می‌باشد:

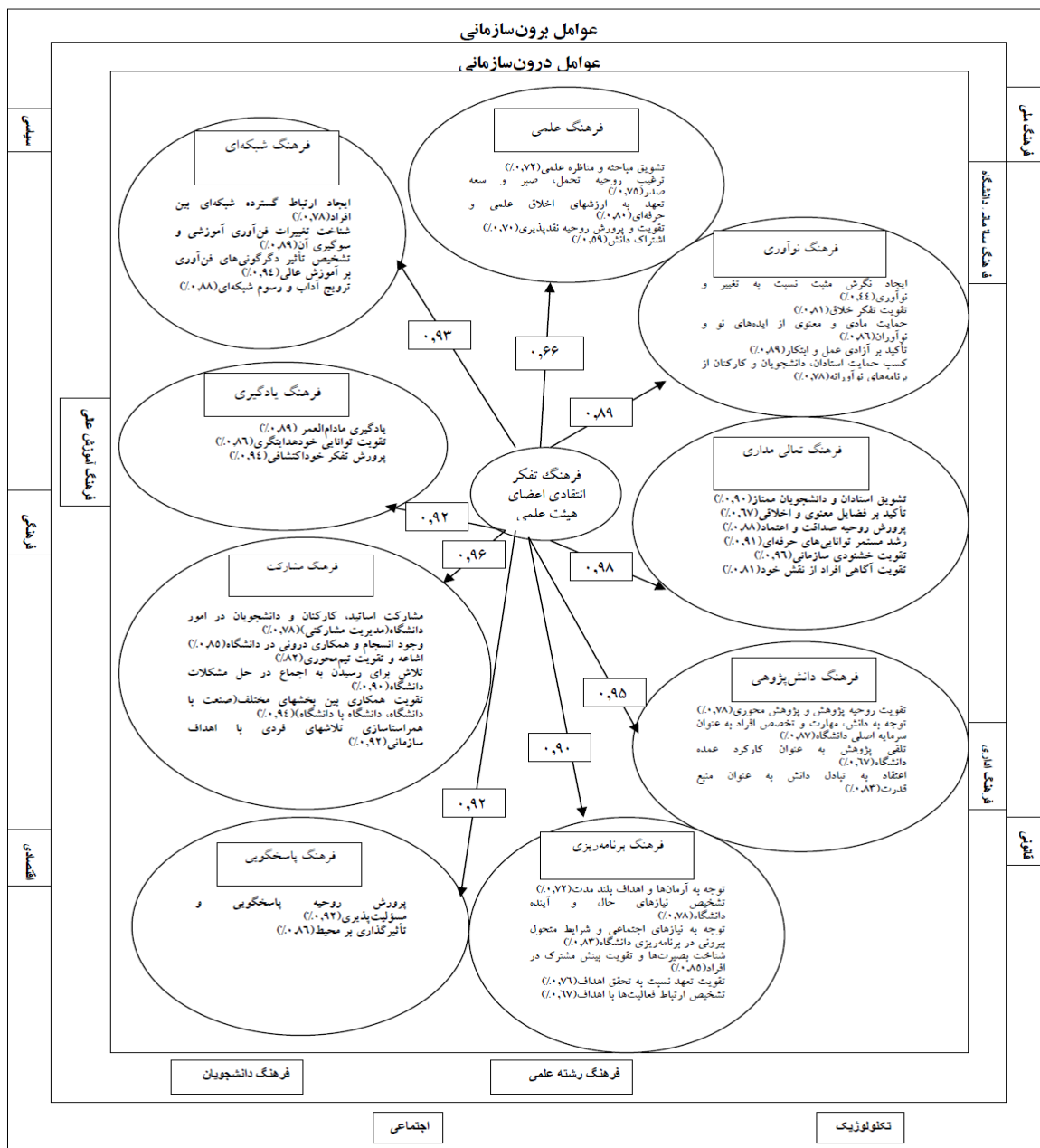
- ۱- فرهنگ تعالی‌مداری با ضریب بار عاملی ۹۸ درصدی ۲-
- فرهنگ مشارکتی با ضریب بار عاملی ۹۶ درصدی ۳-
- فرهنگ دانش‌پژوهی با ضریب بار عاملی ۹۵ درصدی ۴-
- فرهنگ شبکه‌ای با ضریب بار عاملی ۹۳ درصدی ۵- فرهنگ یادگیری با ضریب بار عاملی ۹۲ درصدی ۶- فرهنگ پاسخگویی با ضریب بار عاملی ۹۲ درصدی ۷- فرهنگ برنامه‌ریزی با ضریب بار عاملی ۹۰ درصدی ۸- فرهنگ نوآوری با ضریب بار عاملی ۸۹ درصدی و ۹- فرهنگ علمی فرهنگ نوآوری با ضریب بار عاملی ۶۶ درصدی. با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، در مورد ضرایب بار عاملی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (مؤلفه‌های ۴۲ گانه به عنوان متغیرهای درون‌زا و فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی به‌عنوان متغیر برون‌زا) به غیر از مؤلفه پرورش تحمل تضاد و ابهام، که دارای ضریب تأثیر ضعیف (ضریب تأثیر کمتر از ۰/۳) می‌باشد، بقیه ۴۱ مؤلفه دارای ضریب تأثیر مناسب در ساخت فرهنگ سازمانی می‌باشند، در میان مؤلفه‌ها، مؤلفه‌های اشتراک دانش و ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر و نوآوری دارای تأثیر متوسط بوده و ۳۹ مؤلفه دارای تأثیر قوی و شدید



شکل ۲. مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی

برون سازمانی به شرح شکل شماره (۳) می‌باشد:

مدل فوق با در نظر گرفتن اثرات عوامل درون سازمانی و



شکل ۳. مدل توسعه یافته فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی، می‌توان این‌گونه بیان کرد که فرهنگ سازمانی دارای ماهیتی کاملاً پیچیده می‌باشد، به‌گونه‌ای که در وضعیتی که ابعاد فرهنگ سازمانی به صورت تکی بر تفکر انتقادی تأثیر می‌گذارند با حالتی که فرهنگ سازمانی در کلیت خود و به همراه تمامی ابعاد خود بر تفکر انتقادی تأثیر می‌گذارد فرق دارد ولی با اعمال کارهایی می‌توان فرهنگ سازمانی را به گونه‌ای تقویت کرد که تفکر انتقادی ارتقا یابد و ابعاد یادگیری، علمی و پاسخگویی بیشترین تأثیر را بر ارتقای تفکر انتقادی دارند و فرهنگ برنامه‌ریزی دارای نقش کاملاً مخرب در ارتقای فرهنگ تفکر انتقادی می‌باشد.

همچنین خلاصه نتایج آزمون تفکر انتقادی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- میانگین وضعیت تفکر انتقادی کمتر از متوسط می‌باشد.
 - ۲- سطح تفکر انتقادی خانم‌ها در مقایسه با آقایان بهتر است.
- ترتیب سطح مناسب‌تر تفکر انتقادی در سابقه خدمت مختلف به شرح زیر است:

- ۱- اعضای هیئت علمی دارای سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال
- ۲- اعضای هیئت علمی دارای سابقه خدمت ۱۶-۲۰ سال
- ۳- اعضای هیئت علمی دارای سابقه خدمت ۶-۱۰ سال
- ۴- بالاتر از ۲۵ سال
- ۵- کمتر از ۵ سال

۶- ۲۱-۲۵ سال ترتیب سطح مناسب تر تفکر انتقادی در گروه های علمی مختلف به شرح زیر است:

۱- گروه پزشکی ۲- گروه هنر و معماری ۳- علوم انسانی ۴- علوم پایه ۵- فنی و مهندسی ۶- کشاورزی و دامپزشکی.

نتایج تحقیق بیانگر این است که فرهنگ غالب سازمانی، فرهنگ علمی می باشد ولی فرهنگ فوق در وضعیت فعلی اثر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد که نتیجه فوق با در نظر گرفتن این موضوع که نمره تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی پایین تر از حالت متوسط می باشد، دارای همخوانی می باشد. پاسخگویان فرهنگ مطلوب را همان فرهنگ علمی می دانند که فرهنگ فوق جزو دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می باشد، بنابراین با بازنگری کلی و با استفاده از راهکارهایی می توان فرهنگ علمی را از وضعیت بغرنج فعلی به وضعیت مطلوب و آرمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی رساند، همچنین نتایج تحقیق بیانگر رفتار پیچیده فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی می باشد، به گونه ای که تک تک ابعاد در حالت منفرد باعث کاهش تفکر انتقادی می شوند ولی در کلیت فرهنگ سازمانی و با تعاملاتی که بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی وجود دارد برخی ابعاد هم چون (فرهنگ دانش پژوهی، فرهنگ پاسخگویی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ شبکه ای) باعث ارتقای تفکر انتقادی می شوند.

نتایج تحقیق بیانگر آن است که فرهنگ غالب سازمانی فرهنگ علمی می باشد ولی فرهنگ فوق اثر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد، جهت ارتقای فرهنگ علمی پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- ۱- تشویق مباحثه و مناظره علمی، که از طریق ایجاد فضاهای باز دانشجویی همانند ایجاد تریبون های دانشجویی، مباحثات و مناظرات علمی را به یک رویه ثابت در دانشگاه ها بدل نمود، همچنین می توان فضا را به نحوی ایجاد نمود که اساتید فن نیز با یکدیگر و در حضور دانشجویان مناظرات علمی داشته باشند.
- ۲- ترغیب روحیه صبر و سعه صدر در حل مسائل، این امر با دوری از تکبر و تفاخر بی جا و توانایی پذیرش نظر منطقی دیگران حتی اگر در مقابل خواست ما باشد، به دست می آید.
- ۳- تعهد به ارزش های اخلاق علمی و حرفه ای که سرآمد آنها تواضع و حق جویی می باشد به دست می آید.
- ۴- تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری که این امر از طریق باور به اینکه، چالش های شغلی - سازمانی اعضای هیئت علمی از طریق انتقاد قابل شناسایی است، باور به اینکه، به کمک انتقاد می توان یک پل ارتباط و کنش متقابل برقرار نمود و با خودآگاهی عملکرد را ارتقا داد، باور در فضای دانشگاه و مابین اعضای هیئت

علمی به اینکه انتقاد به عنوان فرصت و نه تهدید نگریسته شود، به دست می آید.

فرهنگ یادگیری دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می باشد، همچنین شکاف بزرگی مابین حالت فعلی و مطلوب این بعد فرهنگ سازمانی وجود دارد با توجه بدین امر پیشنهاد زیر ارائه می شود:

- ۱- یادگیری مادام العمر از طریق متعهد بودن اعضای هیئت علمی بر یادگیری مادام العمر و به روزرسانی علمی خود که در این حالت اعضای هیئت علمی باید تشنگی علمی خود را حفظ نمایند و با تغییرات علمی روز همگام شوند، همچنین در فرایند آموزش و پژوهش بر آماده کردن افراد برای برخورد با چالش های جدید اصرار شود و با دید آینده نگر امور علمی و پژوهشی انجام پذیرد.
- ۲- تقویت توانایی خود هدایتگری، که در این حالت اعضای هیئت علمی با پیشگامی توانایی حل مشکلات بدون نظارت مدیریت را دارا می باشند.

- ۳- پرورش تفکر خوداکتشافی که در این حالت از سوی مدیریت دانشگاه به شناخت ویژگی های فردی و توانایی های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می شود تا استعدادهای ویژه هر فردی باعث شکوفایی مجموعه دانشگاه گردد و با قبول تکثر توانایی، راه برای گفتگوهای سازنده هموار گردد، همچنین اعضای هیئت علمی جهت پرورش تفکر انتقادی باید قادر باشند تا نحوه فکر کردن را به دانشجویان آموزش دهند و فضای دانشگاه از فضای تقلید و حفظ و بازگو کردن مطالب به سمت فضای چگونه آموختن و به چالش کشیدن تفکرات و مکاتب مختلف تبدیل شود.

فرهنگ پاسخگویی دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می باشد، همچنین شکاف بزرگی مابین حالت فعلی و مطلوب این بعد فرهنگ سازمانی وجود دارد با توجه بدین امر پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- ۱- پرورش روحیه پاسخگویی و مسئولیت پذیری که جهت این امر مدیریت و اعضای هیئت علمی با شناخت از جایگاه خود در قبال اعمال و رفتار خود در قبال دانشگاه و جامعه پاسخگو باشند.
- ۲- همچنین تولیدات علمی پژوهشی دانشگاه به سمتی حرکت نماید که بتواند نیازهای فعلی و آینده جامعه را حل نماید و تولیدات علمی پژوهشی از قدرت تأثیرگذاری بر جامعه برخوردار باشد.

فرهنگ شبکه ای دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می باشد، همچنین شکاف بزرگی مابین حالت فعلی و مطلوب این بعد فرهنگ سازمانی وجود دارد با توجه بدین امر پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

با توجه به پایین بودن سطح تفکر انتقادی در میان اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌گردد:

۱- دوره‌های آموزش تفکر انتقادی طی دوره‌های ضمن خدمت در دانشگاه‌ها جدی گرفته شده و برگزار گردد.

۲- دوره‌های به‌کارگیری روش‌های تفکر انتقادی در تدریس و تصمیم‌گیری‌ها طی کارگاه‌های عملی و برگزاری سمینارها پیگیری گردد.

۳- اعضای هیئت‌علمی بر به‌کارگیری روش آموزش تفکر انتقادی در تدریس و تصمیم‌گیری‌ها تشویق، هدایت و الزام گردند.

منابع

رضاییان، علی (۱۳۸۷) اصول مدیریت. تهران: نشر سمت. مشبکی، علی (۱۳۸۰). رفتار سازمانی کاربردی. تهران: نشر تربیت مدرس.

نادری، عزت اله و سیف نراقی، مریم (۱۳۸۵). روشهای تحقیقی و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. ارسباران، تهران. هدایتی، هاشم (۱۳۸۵). نقش فرهنگ در انتخاب مدل استراتژی، اولین کنفرانس مدیریت استراتژیک، تهران، ۵ و ۶ اسفند، ۱-۲۰.

یوسفی سعیدآبادی و همکاران (۱۳۸۷) «بررسی تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال تحصیلی ۸۷-۸۶». فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. شماره ۳ و دوره اول، ۲۵.

۱- ترویج آداب و رسوم شبکه‌ای که جهت این امر توصیه می‌شود که ارتباط شبکه‌ای، با هدف و با برنامه‌ریزی مشخص انجام می‌پذیرد و به ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای به چشم موقعیت برد برد نگریسته می‌شود و ترسی از ایجاد چنین شبکه‌هایی وجود نداشته باشد.

۲- با شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن به تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی پرداخته شود و با آینده‌نگری لازم با مباحث انتقادی، از شیوه‌های نوین آموزشی استفاده شود.

احمدی، سید عباس (۱۳۸۴). «جهانی شدن فرهنگ و ژئوکالچر (با تأکید بر آموزش و پرورش)»، مجموعه مقالات اولین همایش ملی جهانی شدن و تعلیم و تربیت. تهران: مرکز چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.

الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی. بازارگادی، م. و همکاران (۱۳۸۱). «تفکر انتقادی در آموزش علوم پزشکی، نشریه پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید بهشتی». شماره ۳۸، ۳۴. پاشایی زاده، حسین (۱۳۸۶). نگاهی اجمالی به روش دلفی. پیک نور (علوم انسانی)، سال ششم، شماره ۲، ۶۳-۷۹. رابینز، استیفن (۱۳۸۶). تئوری سازمان، ساختار، طراحی، کاربردها. مترجمان، مهدی الوانی و حسن دانایی‌فر، تهران: انتشارات صفار.

effective ness across six countries". *Journal of International Management*.

Maher, C. (2005). differential engagement in self reactive in flense in cognitively based motivation organizational behavior and human decision process.

Philip, G. and Mc Keown, L. (2004). Business Transformation and Organizational culture, *Journal of Quarterly Journal of Educational Psychology Islamic Azad University Tonekabon Branch*, 3(4).

obbins, Stephen p. (1990). *Organization theory: structure, design and applications*", Englewood cliffs, NJ: prentice. Hall 3rd Ed, Hill.

Bandman, E. & Bandman P. (1995). *Critical thinking in nursing*. New York: Appleton.

Bessick, Sherlynn, C. (2008). Improved critical thinking skills as a result of direct instruction and academic achievement. Thesis of D. Ed., Pennsylvania, Indiana University of Pennsylvania, Educational and School.

Golder, t. (2005). *how to improve critical thinking using educational technology*, department of philosophy. university of Melbourne, Australia.

Kwantes, C.T. and Boglarsky, C.A. (2007). "Perception of Organizational culture, leadership effectiveness and personal