

طراحی مدل فرهنگ تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه

محمد بخت‌آزمای^{۱*}، علی‌اکبر فرهنگ‌ی^۲

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

۲. استاد گروه مدیری، دانشکده 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, Department of Public Administration, Mamaghan Branch, Islamic Azad University, Mamaghan, Iran

2. Professor, Department of Media Management, Faculty 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. بر اساس نتایج به‌دست 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.

کلید واژگان

فرهنگ سازمانی، تفکر انتقادی، اعضاء هیئت علمی

*Corresponding Author Mohammad Bakhtazmay

E-mail: m_azmayb@yahoo.com

* نویسنده مسئول: محمد بخت‌آزمای

مقدمه

سازماني، سيستمي از استنباط مشترك است كه اعضا نسبت به يك سازمان دارند و همين ويژگي موجب تفكيك دو سازمان از يكدیگر می‌شود (رابینز، ۱۳۸۶).^۳

به طور كلي فرهنگ سازماني ادراكي است كه افراد از سازمان خود دارند و چيزي است كه نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ويژگي‌هاي خاصي كه در يك سازمان وجود دارد نمايانگر خصوصيات معمول و ثابتي است كه سازمان‌ها را از يكدیگر متمایز می‌کند (مشبكي، ۱۳۸۰). فرهنگ سازماني مجموعه‌اي از معاني مشترك است با ويژگي‌هايي كه نظام ارزشي حاكم بر سازمان را تشكيل می‌دهد و باعث تمايز سازماني از سازمان ديگر می‌شود (رضايان، ۱۳۸۷).

تا دهه اخير يك اتفاق نظر عمومي در زمينه مفهوم و مهارت‌هاي تفكر انتقادي وجود نداشت و صاحب‌نظران بر اساس برداشت شخصي، به تعريف و بررسي تفكر انتقادي می پرداختند. در مهر و موم‌هاي ۹۰-۱۹۸۹ فاشيون و فاشيون با همكاري انجمن فلاسفه و چند دانشگاه ايالات متحده آمريكا، به يك مفهوم اجتماعي از تفكر انتقادي و مهارت‌هاي آن دست يافتند. بر اساس اين مفهوم «تفكر انتقادي به عنوان يك فرايند قضاوت خودتنظيم و هدفدار است كه سبب حل مشكلات و تصميم‌گيري مناسب در فرد می‌شود». در تفكر انتقادي از راه وارسى منطقي و منظم مسائل، شواهد و راه‌حل‌ها به داوري در مورد يك موضوع می‌پردازيم (ول فولك ۲۰۰۴) اگرچه صاحب‌نظران درباره تفكر انتقادي با هم اتفاق نظر ندارند اما به نظر جابى‌نش (۲۰۰۶) برای اينكه بتوانيم به كمك تفكر انتقادي به دنياي بهتري برسيم، ناچاريم در ابتدا تعريف صريحي از آن بيان كنيم و اين تعريف را پيشنهاده می‌کند: «تفكر انتقادي، استفاده از مهارت‌هاي منطقي، جهان‌بینی و ارزش‌ها برای رسيدن به يك نتيجه درست است».

تفكر انتقادي هميشه يك قسمت جامع و اوليه در آموزش عالي بوده است، حتى زماني كه به اين اسم شناخته نشده بود، يورا و والش بر مهارت‌هاي شناختي به‌عنوان يك جزء ضروري در تفكر برای فرايند آموزش عالي تأكيد کرده‌ند. (باندمن، ۱۹۹۵).^۴

امروزه اساتيد و مديران آموزش عالي به دليل پيشرفت و مهارت در كار حرفه‌اي نياز به امنيت حرفه‌اي دارند كه اين امر

مسائل و مشكلات در سازمان‌ها آن‌چنان پيچيده و درهم تنيده است كه تشخيص مشكل به آساني ميسر نيست و ماهيت انساني سازمان‌ها و پيچيده بودن رفتارهاي كاركنان اين پيچيدگي را مضاعف نموده است. از طرف ديگر با توسعه فناوري و ماشيني شدن كارها، نوع فعاليت‌هاي انساني در سازمان تغيير شكل داده و به صورت كار فكري درمی‌آيد كه اين امر نيازمند تفكر انتقادي قوي بوده و ارتقاي چنين تفكري در ميان افراد سازماني را بيش‌ازپيش نمايان می‌سازد. تفكر و كسب اطلاعات جديد يكي از ويژگي‌هاي بارز انسان‌هاست. نحوه انديشيدن و تفكر بارزترين ويژگي انسان است. تفكر انتقادي از موفق‌ترين راه‌هاي تفاهم انديشه‌گران است (بيسيك و شرلين ۲۰۰۸).^۱

جستجوي فعال اطلاعات، تعمق در داده‌ها، پردازش بي‌طرفانه اطلاعات، تجزيه و تحليل مطالب، برخورد صحيح و اصولي با مسائل، اعتباريابي منابع، داشتن قضاوتي درست و ارزشي و تصميم‌گيري، همگي موضوعاتي هستند كه در يك قالب بنام «تفكر انتقادي» مطرح می‌شوند (كلدر، ۲۰۰۵).^۲

بدون شك همه سازمان‌ها برای بقاء، نيازمند وجود مهارت تفكر انتقادي قوي در بين افراد مجموعه سازماني خود هستند، به‌گونه‌اي كه با طرح انديشه‌ها و راه‌حل‌هاي نو و نظرات بديع و تازه موجبات رشد سازمان خود را فراهم سازند. متأسفانه در بسياري از سازمان‌هاي کشور ما و نيز شمال غرب کشور در زمينه آموزش مهارت تفكر انتقادي به عنوان يكي از مهم‌ترين مهارت‌هاي مورد نياز در تصميم‌گيري، مقابله با مشكلات و چالش‌هاي فردي و سازماني توجه و عنايت كافي صورت نگرفته كه خود اين مسأله جاي بسي تحقيق و سؤال دارد، در حالي كه به وضوح قابل درك است كه فرهنگ سازماني روي تمامی جنبه‌هاي سازمان اثرگذار بوده و در هر سازماني پديده‌اي به دور از تأثير فرهنگ نيست چنانچه همين مقوله به عنوان يكي از مؤلفه‌هاي اثرگذار بر روي تفكر انتقادي نيز مطرح است (يوسفي سعیدآبادی و همكاران، ۱۳۸۷).

در اين راستا مسئله اصلي اين تحقيق، شناخت متغيره‌ايي از فرهنگ سازماني است كه بر رشد و توسعه تفكر انتقادي در بين اعضاي هيئت علمي دانشگاه نقش دارد و از اهميت بسيار زيادي برخوردار است.

بسياري از صاحب‌نظران بر اين عقیده‌اند كه «فرهنگ

3. Robbins

4. Bandman, 1995

1. Bassic & sherlyn, 2008

2. Golder, 2005

فیلیپ، ۲۰۰۴).

مطالعات رفتار سازمانی نشان می‌دهد که ارزش‌ها و 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 هیئت علمی 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 هیئت علمی شمال غرب کشور
 ۲. تعیین ترتیب اولویت و اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور
 ۳. تعیین میزان تفکر انتقادی موجود در میان اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور
 ۴. تعیین فرهنگ سازمانی غالب در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور
- در نهایت هدف کاربردی تحقیق حاضر، ارائه چارچوبی مناسب جهت ارتقای سطح تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور استان آذربایجان شرقی از طریق فرهنگ سازمانی به طور اخص و اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور به طور 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 هیئت علمی استفاده خواهد شد.

با تفکر انتقادی صورت می‌گیرد. دلیل اصلی توسعه تفکر 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 زمینه‌ی 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 زمینه‌ی 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 برانگیزش 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) 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 (مکون و

¹ . Maher 2005, Green glass 2006

² . Buglareski & keyvants 2007

³ . Philip, G. and Mc Keown 2004

خطای مجاز ۵٪، حجم نمونه آماری برابر با ۳۲۰ نفر تعیین می‌گردد.

دور اول دلفی

نتایج مد و میانه در راند اول دلفی، به شرح جدول ۱ می‌باشند. 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، مؤلفه‌های تشویق ارتباطات بین‌رشته‌ای و فرارشته‌ای، آزادی علمی و استقلال دانشگاهی، تشویق و حمایت از ادغام فرایندهای نوین در فعالیت‌ها و فرایندهای دانشگاه، انعطاف‌پذیری، تأکید بر کارآفرینی، خلق ساختارهای مناسب جدید، تغییرمداری، بها دادن به بهبود مستمر آموزش و پژوهش، دانش‌جومحوری، ارتقای سطح انتظار علمی استادان و دانشجویان، تشویق تبادل بین اساتید، دانشجویان و کارکنان، بها دادن به کنجکاوی علمی و ترویج آن، تأکید بر آزمایش و تجربه، پیش‌کنشی عمل‌کردن، تقویت ارتباطات افقی و عمودی، هویت‌یابی سازمانی و ایجاد سود و منفعت اطلاعاتی و دیجیتال در اساتید، دانشجویان و کارکنان حذف گردیدند.

دور دوم دلفی

سیس 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.

جامعه نمونه در این تحقیق در بخش دلفی بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند تعداد ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی 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 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 به‌عنوان 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 می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

سؤال فرعی اول: ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مناسب در ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی دانشگاه کدامند؟ به‌منظور پالایش مدل مفهومی، مدل استخراج شده از مبنای نظری تحقیق به ۳۰ نفر از خبرگان از اساتید دانشگاه‌های علامه طباطبایی، تهران، تبریز، شهید بهشتی، شهید مدنی آذربایجان، واحد علوم و تحقیقات تهران، واحد تبریز و واحد بناب که در موضوع تحقیق دارای تألیفاتی می‌باشند و حداقل دارای درجه استادیاری بودن، به روش دلفی ارائه گردید تا میزان موافقت خود با هر یک از مؤلفه‌ها و گویه‌ها را که بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای اعلام کنند.

برای تعیین موافقت یا عدم موافقت خبرگان با هر یک از مؤلفه‌ها در دور اول از روش مد و میانه و در دوره‌های دوم و سوم مطابق با نظرات کلاین (۲۰۰۰)^۱، احمدی (۱۳۸۸) و پاشایی‌زاد (۱۳۸۶) که استفاده از میانگین، انحراف معیار و آزمون‌های رتبه‌بندی را مجاز می‌دانند، با استفاده از انحراف معیار، میانگین و ضریب تغییرات (نسبت انحراف معیار به میانگین) اقدام به رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و گویه‌ها نموده‌ایم تا مؤلفه‌ها و گویه‌ها 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 می‌کنیم، همچنین در انتها با استفاده از آزمون دوجمله‌ای، در مورد داشتن تأثیر ابعاد و مؤلفه‌ها در ساخت فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی، اقدام شده است.

با استفاده از فرمول کوکران، در سطح اطمینان ۹۵٪ و

^۱. Clayn 2000

جدول ۱. نتایج مد و میانه در دور اول دلفی

میان‌ه	مد	مؤلفه	بعد
۷	۷	توجه به دانش، مهارت و تخصص افراد به عنوان سرمایه اصلی دانشگاه	
۶	۶	تلقی پژوهش به عنوان کارکرد عمده دانشگاه	
۷	۷	اعتقاد به تبادل دانش به عنوان منبع قدرت	
۷	۷	تشویق تبادل بین اساتید، دانشجویان و کارکنان	
۷	۷	حمایت از خلق دانش جدید	
۶	۶	تأکید بر آزمایش و تجربه	
۶	۶	توجه به آرمان‌ها و اهداف بلندمدت	
۶	۶	تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌ای عمل کردن	
۴	۴	پیش‌کنشی عمل کردن	فرهنگ
۶	۶	آینده‌پژوهی و آینده‌سازی	برنامه‌ریزی
۶	۶	تشخیص نیازهای حال و آینده دانشگاه	
۶	۷	توجه به نیازهای اجتماعی و شرایط متحول بیرونی در برنامه‌ریزی‌های دانشگاه	
۶	۶	شناخت بصیرت‌ها و تقویت بینش مشترک در افراد	
۷	۷	تقویت تعهد نسبت به تحقق اهداف	
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	فرهنگ
۶	۷	ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای	پاسخگویی
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	
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	فرهنگ
۶	۶	درگیر کردن همه افراد در فعالیت‌های دانشگاه	مشارکتی
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	
۷	۷	ایجاد توانایی خودآموزی و چگونه آموختن	
۶	۶	تقویت توانایی خود هدایتگری	
۶	۶	تقویت توانایی خود ارزشیابی	فرهنگ
۶	۶	پرورش تفکر مستقل	یادگیری
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	
۶	۶	شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن	فرهنگ
۶	۶	تشخیص تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی	شبکه‌ای
۶	۶	ترویج آداب و رسوم شبکه‌ای	
۴	۴	ایجاد سود و منفعت اطلاعاتی و دیجیتالی در اساتید، دانشجویان و کارکنان	

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	
۵	۰.۱۰	۰.۶۵	۶.۵	تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای	
۱	۰.۰۷۰	۰.۴۶	۶.۶	تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری	
۲	۰.۰۸۹	۰.۵۵	۶.۱	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	فرهنگ 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	۶.۱	حمایت مادی و معنوی از ایده‌های نو و نوآوران	
۵	۰.۱۲	۰.۶۸	۵.۷	تأکید بر آزادی عمل و ابتکار	
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	فرهنگ تعالی‌مداری
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	
۷	۰.۲۴	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	فرهنگ دانش‌پژوهی
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	
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	فرهنگ برنامه‌ریزی
۶	۰.۱۴	۰.۸۱	۵.۸	تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌های 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	
۱	۰.۰۲	۰.۱۱	۵.۹	شناخت بصیرت‌ها و تقویت بیش‌مشتک 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	فرهنگ پاسخگویی
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	
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	فرهنگ
۸	۰.۱۵	۰.۸۸	۵.۷	مشارکت اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور دانشگاه (مدیریت مشارکتی)	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 خودارزیابی	
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	

مؤلفه‌هایی که بر روی آنها کمترین اجماع و بیشترین پراکندگی وجود داشت حذف گردید، که در این مرحله 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.

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 خودارزیابی و به‌کارگیری فن‌آوری‌های نوین در آموزش عالی حذف گردید.

راند سوم دلفی

سپس دور سوم تحلیل دلفی انجام پذیرفت، نتایج تحلیل دور سوم بدین صورت بود که با استفاده از روش ضریب تغییرات،

جدول ۳. آزمون دوجمله‌ای تست ابعاد تحقیق

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

جدول ۴. آزمون دوجمله‌ای تست مؤلفه‌های تحقیق

Asymp. Sig. (1 tailed)	تصویب یا رد فرضیه	درصد آزمون دوجمله‌ای	معیار
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تشویق مباحثه و مناظره علمی در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر ترغیب روحیه تحمل، صبر و سعه‌صدر در حل مسائل در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر پرورش تحمل تضاد و ابهام در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر اشتراک دانش (سهیم شدن در دانش یکدیگر) در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر و نوآوری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۹۹	رد	۶۷	تأثیر ایجاد تقویت روحیه خطرپذیری در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
۰.۰۰۰	تصویب	۱۰۰	تأثیر تقویت تفکر خلاق در فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی
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
۰.۰۲۰۰	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
۰.۰۲۰۰	رد	۶۳	تأثیر تعهد به برنامه‌ریزی و برنامه‌ای 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
۰.۰۰۹۹	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 خودآشنایی 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 برنامه‌های عمل کردن، تعهد اجتماعی و پاسخگویی نسبت به ذی‌نفعان و جامعه، ارائه خدمت به جامعه و دانشگاه به عنوان وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای، ارزش دادن به نظرات مشتریان

جدول ۵. ضريب تغييرات گويه‌هاي تحقيق

ضريب تغييرات	انحراف معيار	میانگین	گويه
۰.۱۲	۰.۷۳۱	۶.۳۲	ميزان تشويق مباحثه و مناظره علمي در فضاى دانشگاه
۰.۱۳	۰.۸۲۰	۶.۲۲	ميزان ترغيب روحيه تحمل، صبر و سعه‌صدر در فضاى دانشگاه
۰.۱۳	۰.۷۴۴	۵.۹۱	ميزان توانايي پذيرش نظر منطقي ديگران در ميان اعضاي هيئت علمي
۰.۱۵	۰.۷۸۰	۵.۰۲	ميزان تعهد به ارزش‌هاي اخلاق علمي و حرفه‌اي در ميان اعضاي هيئت علمي
۰.۱۵	۰.۷۰۵	۶.۱۰	ميزان باور به اينکه، چالش‌هاي شغلي ^۰ سازمانى اعضاي هيئت علمي از طريق انتقاد قابل شناسايى است
۰.۱۳	۰.۷۷۰	۵.۹۶	ميزان اينکه، به انتقاد به عنوان فرصت و نه تهديد نگريسته شود در فضاى دانشگاه و مابين اعضاي هيئت علمي
۰.۱۱	۰.۶۶۹	۶.۲۴	ميزان باور به اينکه، به کمک انتقاد مي‌توان يک پل ارتباط و کنش متقابل برقرار نمود و با خودآگاهي عملکرد را ارتقا داد
۰.۱۵	۰.۸۱۴	۵.۲۴	ميزان اجتناب از حل مسائلي که بايد از چند ديده‌گاه مختلف بررسي شوند
۰.۱۲	۰.۷۴۲	۶.۰۳	ميزان اجتناب از موقعيت‌هايي که درک آسان آنها براي اعضاي هيئت علمي، خيلى پيچيده است
۰.۱۳	۰.۷۸۰	۶.۰۳	ميزان اجتناب از مسائلي که بهترين راه حل مشخص را ندارند براي اعضاي هيئت علمي
۰.۱۱	۰.۷۳۷	۶.۵۰	ميزان لذت بردن از موقعيت‌هاي مبهم و پيچيده
۰.۱۱	۰.۷۵۶	۶.۹۱	ميزان تمايل اعضاي هيئت علمي به وابسته بودن به دانشي که به دست مي‌آورند و بي‌ميلي به عدم تسهيم آن با ديگران
۰.۱۱	۰.۶۸۵	۶.۲۳	ميزان اينکه، سيستم‌هاي ارزشي پاداش در دانشگاه، اعضاي هيئت علمي را تشويق مي‌کند تا با هم در تعامل باشند، با هم کار کنند و دانش پردازش شده توسط گروه‌هاي مختلف علمي را تسهيم کنند
۰.۱۲	۰.۷۲۸	۶.۱۴	ميزان اينکه، اعضاي هيئت علمي نمي‌ترسند که تسهيم دانش با ديگران، نفوذ و تأثير آنان در دانشگاه را کاهش دهد
۰.۱۵	۰.۷۹۷	۵.۲۱	ميزان اينکه، در داخل دانشگاه، تسهيم دانش بين گروهى به عنوان عملي طبيعي رخ مي‌دهد
۰.۱۲	۰.۶۵۱	۵.۴۴	ميزان اينکه، نوآوري و خلاقيت به عنوان يک ارزش اصلي در دانشگاه مطرح باشد
۰.۱۵	۰.۸۰۲	۵.۳۷	ميزان اينکه، مديريت دانشگاه داراي تفکرات متنوعي بوده و نگرش‌هاي مختلفی در مورد چگونگي انجام کارها دارد
۰.۱۹۹	۱.۱۲۱	۵.۶۱	ميزان اينکه مديران و اساتيد دانشگاه قادر هستند که به طور اثريخش پيام‌هاي نوآوري را در کل دانشگاه توزيع نمايند
۰.۱۴	۰.۷۳۳	۵.۳۱	ميزان پرورش و اهتمام به اينکه بتوان با مرتبط و ترکيب کردن اموري که قبلاً نامرتب فرض مي‌شدند، به ايده و اقدام تازه‌اي دست يافت
۰.۱۴	۰.۷۳۷	۵.۰۹	ميزان تقويت و پرورش اينکه براي بسياري از مسائل و مشکلات راه‌حل‌هاي متفاوت که ارزش‌هاي برابر دارند، در فضاى دانشگاه وجود دارد
۰.۱۳	۰.۷۷۸	۶.۲۱	ميزان اينکه از ايده‌هاي نو و خلاق در دانشگاه حمايت‌هاي جدي مادي به عمل مي‌آيد
۰.۱۱	۰.۷۴۲	۶.۹۷	ميزان اينکه نوآوري، خلاقيت و توليد دانش از اين راه به صورت جدي در حقوق و مزايای هيئت علمي ديده شود
۰.۱۲	۰.۷۴۵	۶.۲۹	ميزان اينکه نوآوري و خلاقيت و توليد دانش از اين راه از احترام و جايگاه بايسته در دانشگاه برخوردار باشد
۰.۱۳	۰.۷۸۳	۶.۱۰	مديريت دانشگاه به چه ميزان در انجام برنامه‌هاي نوآورانه سعی در جلب حمايت اساتيد، کارکنان و دانشجويان مي‌کند
۰.۱۵	۰.۸۰۰	۵.۲۲	ميزان آزادي عمل اساتيد در تصميمات مرتبط با منابع کاري
۰.۱۳	۰.۸۱۱	۶.۲۵	ميزان آزادي عمل اساتيد در تصميمات مرتبط با انجام وظايف
۰.۱۲	۰.۶۸۷	۵.۹۰	ميزان در نظر گرفتن مزايای مناسب براي اساتيد ممتاز (از قبيل ارتقاي راحت شغلي، شرکت در مجامع علمي)
۰.۱۳	۰.۷۶۰	۶.۰۲	ميزان در نظر گرفتن مزايای مناسب براي دانشجويان ممتاز (از قبيل امکان ادامه تحصيل رايجان)
۰.۱۳	۰.۷۹۰	۶.۰۳	ميزان بها دادن به صفات و فضيلت‌هاي اخلاقي که باعث تعالي روحي اعضاي هيئت علمي مي‌گردد
۰.۱۲	۰.۷۳۱	۶.۳۲	ميزان عمل کردن اکثريت همکاران به گفته‌هايشان

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 فرصت‌های لازم و کافی برای یادگیری مهارت‌های جدید
۰.۱۳	۰.۸۲۰	۶.۳۱	میزان ترغیب به دنبال یادگیری و رشد حرفه‌ای بیشتر بودن
۰.۱۳	۰.۸۵۲	۶.۳۹	امکان دنبال کردن و پیگیری فرصت‌هایی که موجب پیشرفت شغلی می‌شود
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 می‌باشد
۰.۱۲	۰.۷۶۶	۶.۲۵	میزان ترغیب و حمایت مادی و معنوی از پژوهش
۰.۱۱	۰.۷۱۴	۶.۲۸	میزان توجه به آرمان‌ها 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 برنامه‌ریزی دانشگاه
۰.۱۳	۰.۷۹۶	۶.۱۸	میزان شناخت بصیرت‌های افراد و تقویت بینش مشترک در افراد در سطح دانشگاه
۰.۱۱	۰.۷۲۶	۶.۳۳	میزان تقویت تعهد نسبت به تحقق اهداف
۰.۱۲	۰.۷۲۵	۶.۲۵	میزان تشخیص ارتباط فعالیت‌ها 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 حرفه‌ای در نظر می‌گیرند
۰.۱۱	۰.۷۲۹	۶.۳۴	میزان مسئولیت‌پذیری 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 فعالیت‌ها 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 تیم‌محوری 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 بخش‌های مختلف (صنعت با دانشگاه، دانشگاه با دانشگاه)
۰.۱۲	۰.۷۷۰	۶.۳۴	میزان تلاش برای هم راستاسازی تلاش‌های فردی با اهداف سازمانی
۰.۱۳	۰.۸۱۱	۶.۳۶	به چه میزان، اعضای هیئت علمی بر یادگیری مادام‌العمر و به‌روزرسانی 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 چالش‌های جدید، تأکید می‌شود
۰.۱۲	۰.۷۲۰	۶.۲۴	به چه میزان اعضای هیئت علمی توانایی حل مشکلات بدون نظارت مدیریت را دارا می‌باشند
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 ویژگی‌های فردی و توانایی‌های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می‌شود
۰.۱۱	۰.۷۰۸	۶.۳۴	به چه میزان به منصفانه ظهور گذاشتن توانمندی‌های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می‌شود
۰.۱۲	۰.۷۵۰	۶.۳۴	به چه میزان اعضای هیئت علمی توانایی چگونه فکر کردن و چگونه آموختن را آموزش می‌دهند
۰.۱۲	۰.۷۳۲	۶.۳۶	به چه میزان به شناخت تغییرات فن‌آوری آموزشی و سوگیری آن، بها داده می‌شود
۰.۱۲	۰.۷۴۰	۶.۲۴	به چه میزان به تشخیص تأثیر دگرگونی‌های فن‌آوری بر آموزش عالی، بها داده می‌شود
۰.۱۲	۰.۷۶۶	۶.۲۵	به چه میزان به ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای بین افراد، در دانشگاه بها داده می‌شود
۰.۱۲	۰.۷۵۹	۶.۳۰	به چه میزان به ایجاد ارتباط گسترده شبکه‌ای به چشم موقعیت برد-برد نگریسته می‌شود
۰.۱۱	۰.۷۲۹	۶.۳۴	به چه میزان ارتباط شبکه‌ای، با هدف و با برنامه‌ریزی مشخص انجام می‌پذیرد

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 ارتقاء تفکر انتقادی مستخرج از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان



جدول ۶. آزمون دوجمله‌ای وضعیت تفکر انتقادی

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

۲۱- درصدی (بعد فوق باعث کاهش تفکر انتقادی می‌شود) 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. همان‌گونه 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 به‌دست 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.

همان‌گونه 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

بر اساس نظرات خبرگان و پالایش مدل مستخرج از مبانی نظری تحقیق، و در پاسخ به سؤال اول تحقیق می‌توان این‌گونه 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 تعالی‌مداری ۴- بعد دانش‌پژوهی 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 دانش‌پژوهی با ضریب ۲۹ درصدی ۵- فرهنگ نوآوری با ضریب ۳۲ درصدی ۶- فرهنگ تعالی‌مداری 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 دانش‌پژوهی 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

سازمانی در وضعیت فعلی و مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. برازش مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی

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

دارای تأثیر متوسط بوده و ۳۹ مؤلفه دارای تأثیر قوی و شدید 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 شاخصه‌های کای دو بهنجار، IFI، RMSEA، RMR، SRMR، NNFI، GFI و CFI مطلوب می‌باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده، مدل مناسب فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی 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.

به طور کلی در مقام مقایسه مابین مدل فرهنگ سازمانی اعضای هیئت علمی 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

سؤال اصلی: مدل مناسب فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور چیست؟ در سؤال حاضر، ابتدا با استفاده از پیمایش از ۳۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور آذربایجان شرقی، مدل فرهنگ سازمانی ارتقای فرهنگ انتقادی اعضای هیئت علمی مشخص می‌گردد، سپس با مقایسه با مدل به دست 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 به عنوان 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 تعالی مداری 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 به عنوان 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

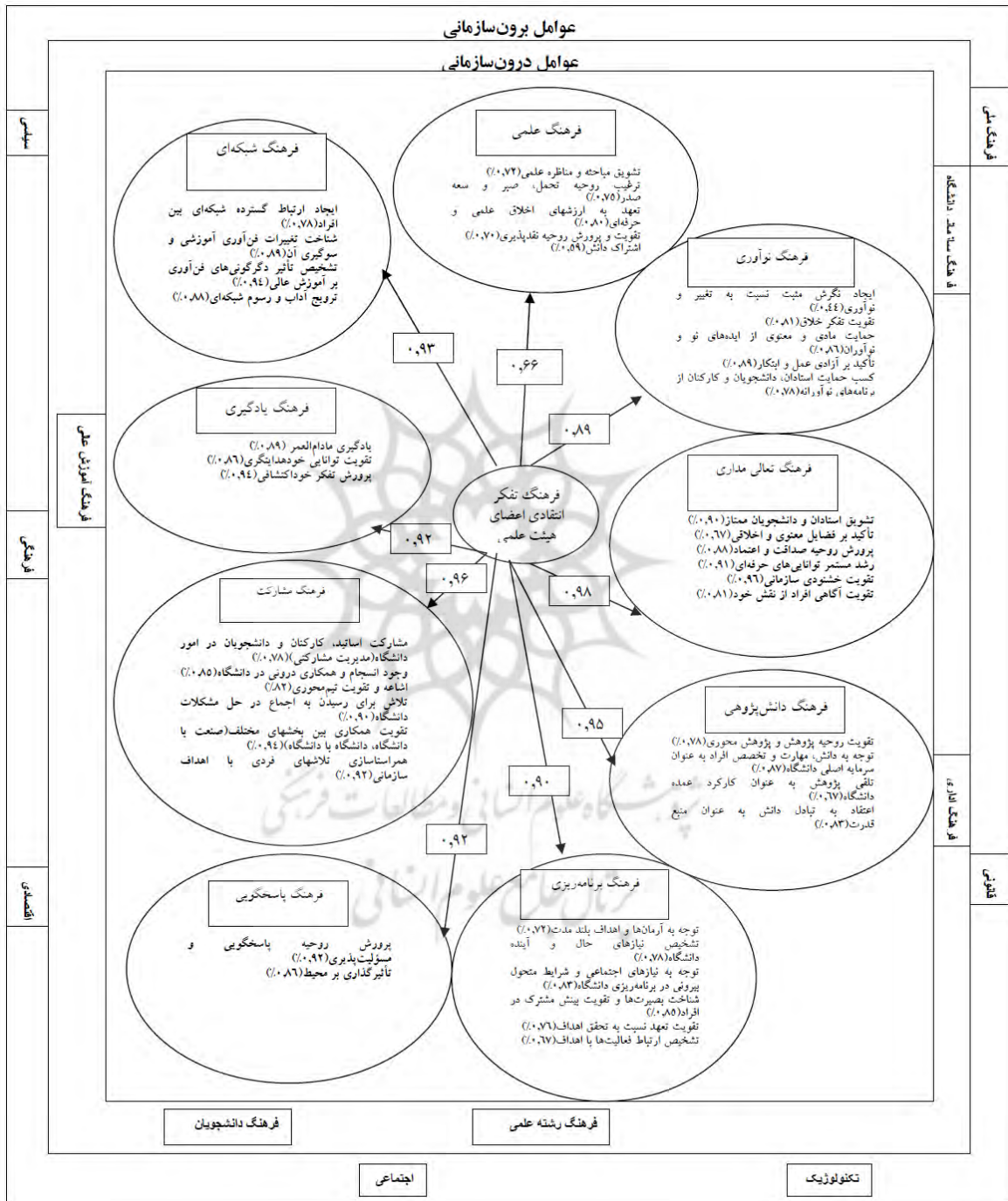
ندارد. مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی به شرح شکل شماره (۲) می‌باشد.

شکل ۲. مدل فرهنگ سازمانی ارتقای تفکر انتقادی



مدل فوق با در نظر گرفتن اثرات عوامل درون سازمانی و برون سازمانی به شرح شکل شماره (۳) می باشد:

شکل ۳. مدل توسعه یافته فرهنگ سازمانی تفکر انتقادی



نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی و با تعاملاتی که بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی وجود دارد برخی ابعاد هم‌چون (فرهنگ دانش‌پژوهی، فرهنگ پاسخگویی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ شبکه‌ای) باعث ارتقای تفکر انتقادی می‌شوند.

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

۱- تشویق مباحثه و مناظره علمی، که از طریق ایجاد فضاهای باز دانشجویی همانند ایجاد تریبون‌های دانشجویی، مباحثات و مناظرات علمی را به یک رویه ثابت در دانشگاه‌ها بدل نمود، همچنین می‌توان 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 سعه‌صدر در حل مسائل، این امر با دوری از تکبر و تفاخر بی‌جا و توانایی پذیرش نظر منطقی دیگران حتی اگر در مقابل خواست ما باشد، به دست می‌آید.

۳- تعهد به ارزش‌های اخلاق علمی و حرفه‌ای که سرآمد آنها تواضع و حق‌جویی می‌باشد به دست می‌آید.

۴- تقویت و پرورش روحیه نقدپذیری که این امر از طریق باور به اینکه، چالش‌های شغلی^۵ سازمانی اعضای هیئت علمی از طریق انتقاد قابل شناسایی است، باور به اینکه، به کمک انتقاد می‌توان 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 می‌آید.

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

۱- یادگیری مادام‌العمر از طریق متعهد بودن اعضای هیئت علمی بر یادگیری مادام‌العمر و به‌روزرسانی 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 چالش‌های جدید اصرار شود و با دید آینده‌نگری 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 می‌باشند.

۳- پرورش تفکر خوداکتشافی که در این حالت از سوی مدیریت دانشگاه به شناخت ویژگی‌های فردی و توانایی‌های علمی گوناگون اعضای هیئت علمی بها داده می‌شود تا استعدادهای

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 مناسب‌تر تفکر انتقادی در گروه‌های 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 می‌باشد 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 پایین‌تر از حالت متوسط می‌باشد، دارای همخوانی می‌باشد. پاسخگویان فرهنگ مطلوب را همان فرهنگ علمی می‌دانند که فرهنگ فوق جزو دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می‌باشد، بنابراین با بازنگری کلی و با استفاده از راهکارهایی می‌توان 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 می‌باشد، به گونه‌ای که تک تک ابعاد در حالت منفرد باعث کاهش تفکر انتقادی می‌شوند ولی در کلیت

بعد فرهنگ سازمانی وجود دارد با توجه بدین امر پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

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.

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 هیئت علمی بر به‌کارگیری روش آموزش تفکر انتقادی در تدریس و تصمیم‌گیری‌ها تشویق، هدایت و الزام گردند.

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 فکرکردن 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 می‌باشد، همچنین شکاف بزرگی مابین حالت فعلی و مطلوب این بعد فرهنگ سازمانی وجود دارد با توجه بدین امر پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

۱- پرورش روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری 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 شبکه‌ای دارای تأثیر بالا در ارتقای تفکر انتقادی می‌باشد، همچنین شکاف بزرگی مابین حالت فعلی و مطلوب این

کاربردها. مترجمان، مهدی الوانی و حسن دانایی‌فر،

تهران: انتشارات صفار.

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

نادری، عزت اله، سیف نراقی، مریم (۱۳۸۵). روشهای تحقیق
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، صص ۲۰-۱

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

Bandman, E. and Bandman P. (1995) Critical
thinking in management. 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, timvan (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
effectiveness across six countries, Journal

منابع

احمدی، سید عباس (۱۳۸۴) «جهانی شدن فرهنگ و ژئوکالچر
(با تاکید 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.
پازارگادی، 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 زاد، حسین (۱۳۸۶)، نگاهی اجمالی به روش دلفی،
پیک نور (علوم انسانی)، سال ششم، شماره ۲، تابستان،
صص ۶۳-۷۹

رابینز، استیفن (۱۳۸۶) تئوری سازمان، ساختار، طراحی،
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 Vol. 3, No. 4, winter
2012, No 12

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

پرتال جامع علوم انسانی