

تبیین الگوی قضاوت دانشجویان بر اساس جهت گیری های ارزشی و فرهنگی آنان

Explaining Students' Judgment Pattern on the Basis of Their Value and Cultural Orientation

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۶/۱۰

Jafar Torkzadeh
Leila Savab

جعفر ترکزاده*

لیلا ثواب**

Abstract: This research was conducted with the aim of explaining students' judgment pattern on the basis of their value and cultural orientation. Statistical population included the entire students at Shiraz University. 370 participants were selected by Cochran formula and classified sampling. The data were collected by three researcher-made dimensional questionnaires. To estimate validity of the questionnaire, factor analysis, and to estimate reliability of the questionnaire, the Cronbach's alpha coefficient were used. The data were analyzed by multivariate regression. The results showed that student judgment pattern can be explained by value and cultural orientations. The results also showed that the ability to explain value and cultural orientations simultaneously in comparison to previous question results has been decreased. These results showed that value and cultural orientations simultaneously neutralized each other's effect. The explanatory power of the two variables of value and cultural orientation has decreased significantly in comparison to the outcome of the previous questions.

Keywords : Value and Cultural Orientations, Judgment Pattern, Students, University.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف تبیین الگوی قضاوت دانشجویان بر اساس جهت گیری های ارزشی و فرهنگی آنان اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل همه دانشجویان دانشگاه شیراز بود. نمونه گیری به روش طبقه ای و با استفاده از فرمول کوکران شامل تعداد ۳۷۰ نفر از دانشجویان بود. در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات از سه مقیاس محقق ساخته استفاده شد. روایی این مقیاس ها با استفاده از تحلیل گویه و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ، محاسبه و مطلوب ارزیابی شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که الگوی قضاوت دانشجویان با جهت گیری های ارزشی و فرهنگی تبیین می شود. همچنین نتایج نشان داد که توان تبیین کنندگی دو متغیر جهت گیری های ارزشی و فرهنگی به طور همزمان در مقایسه با نتیجه پرسش های قبل، کاهش یافته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که دو متغیر جهت گیری ارزشی و فرهنگی به صورت همزمان، اثر یکدیگر را خنثی کرده اند.

واژگان کلیدی: جهت گیری های ارزشی و فرهنگی، الگوی قضاوت، دانشجویان، دانشگاه

* دانشیار، بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شیراز، ایران

(نویسنده مسئول: djt2891@gmail.com)

** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شیراز، ایران.

مقدمه

آموزش عالی، به عنوان یک حیطه تخصصی شامل مسئولیت‌های متعددی از جمله پژوهش، آموزش، مشاوره و ارزیابی است که رشد و ارتقای آن نیازمند جهت‌گیری راهبردی^۱ و اتخاذ سیاست‌هایی مبنی بر رشد و توسعه همگام با تحولات محیطی موجود و بهره‌گیری از آن است (تیچلر^۲، ۲۰۱۵). در واقع، دانشگاه‌ها فرصت‌های بی‌بدیلی را با ابعاد متعدد فعالیت‌های خود مانند آموزش، پژوهش، خدمات مشاوره‌ای و امدادی برای تداوم نفوذ خود فراهم می‌کنند (پینکاس و همکاران^۳، ۲۰۱۷). بر این اساس، مؤسسات آموزشی، نقش اساسی و مهمی برای همکاری و مشارکت در ایجاد جهانی پایدارتر از طریق کارکردهای اصلی خود یعنی آموزش، پژوهش و توسعه بر عهده دارند (فادوا و موشیزوکی^۴، ۲۰۱۰). در چنین شرایطی، دانشجویان نیز به عنوان مشتریان اصلی در زمینه آموزش شناخته شده‌اند که شناخت ادراکات و احساسات آنها به تنظیم آگاهانه فعالیت‌های آموزشی کمک خواهد کرد (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹) چراکه موفقیت آینده مؤسسات آموزشی بستگی زیادی به توانایی آنها در ایجاد روابط انسانی مناسب با دانشجویان دارد (کینگ^۵، ۲۰۰۵).

زندگی روزمره سازمانی، مشکلات موقعیتی فراوانی با طیف وسیعی از مشکلات ساده و پیچیده را در بردارد. رفتار و عملکرد افراد و واکنش موفق آنها در چنین موقعیت‌هایی، از یک سو، به توانایی آنها برای فراهم آوردن داده‌ها و اطلاعات مناسب و از سوی دیگر، به یافتن راه حل‌های مناسب، مقتضی و نوع قضاوت و تصمیم‌گیری آنها به منظور حل و فصل مشکلات بستگی دارد (زهرایی و رجایی‌پور، ۱۳۹۰). قضاوت فرایند یک انتخاب یا تصمیم به یک فعالیت منجر می‌شود که شامل درک اولیه و شناخت موضوع، جستجو برای کسب اطلاعات، ارزیابی و وزن‌دهی به اطلاعات موجود، ملاحظه ارزش و مطلوبیت پیامدهای بالقوه و در نهایت، تصمیم‌گیری است (گیبونز^۶، ۱۹۹۹؛ میسون^۷، ۱۹۹۸).

1. Strategic

2. Teichler

3. Pincus et al

4. Fadeeva & Mochizuki

5. King

6. Gibbons

7. Mason

در سازمان، افراد برای قضاوت و تصمیم‌گیری از الگوهای متفاوتی استفاده می‌کنند. بر اساس نوع الگوی استفاده شده، ورودی، فرایند و خروجی‌های متفاوتی شکل می‌گیرد که تا حدودی می‌توان رفتار و عملکرد افراد را در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی کرد. در این شرایط، بقا و ماندگاری افراد به نحوه ادراک، قضاوت و اطلاعاتی وابسته است که در اختیار دارند (کرینسکی و تنباوم^۱، ۲۰۰۷). بدیهی است که در چنین شرایطی نحوه قضاوت افراد تأثیر بسزایی در تحقق هدف‌های فردی و سازمانی ایفا می‌کند.

قضاوت و تصمیم‌گیری افراد در سازمان، تحت تأثیر متغیرهای مختلف فردی (توانایی‌ها و مهارت‌های ذهنی و روانی)، روان‌شناختی (ادراکات، ارزش‌ها، نگرش‌ها، شخصیت، یادگیری، انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، ساختار، فرهنگ و طرح شغلی) است (دولان و شولر^۲، ۱۹۸۷؛ ترجمه صائی و طوسی، ۱۳۸۱) که خود می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای متفاوتی در افراد منجر شود. یکی از عوامل اصلی در این زمینه، نوع جهت‌گیری فرهنگی افراد است. در واقع، فرهنگ انعکاس‌دهنده ارزش‌ها، روش‌های رهبری و سیاست‌ها (کامرون و کوپین^۳، ۲۰۱۱)؛ مجموعه‌ای از اقدامات رسمی و غیررسمی در برای حمایت از ارزش‌ها و اعتقادات (سلیم و بتیس^۴، ۲۰۰۹). الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترک که به اعضای یک سازمان معنی و مفهوم می‌بخشد (هسریچ و همکاران^۵، ۲۰۱۰). همچنین ادگار شاین^۶ معتقد بود فرهنگ، الگویی از مفروضات اساسی مشترک است که به کمک آن مسائلی از قبیل تطبیق بیرونی و انسجام درونی حل شده (کورنینو و کونستانتین^۷، ۲۰۱۰) و منجر به نوعی جهت‌دهی به رفتار فردی و سازمانی می‌شود. بر این اساس، جهت‌گیری فرهنگی، به هدف‌ها، ارزش‌ها و باورهای افراد در محیط اشاره دارد که نقش اساسی در شکل‌دهی به رفتار فرد ایفا می‌کند (یو و دوندو^۸، ۲۰۰۵).

1. Krynski & Tenenbaum

2. Dolan & Schuler

3. Cameron & Quin

4. Seleim & Bontis

5. Hisrich et al

6. Edgar Schein

7. Cornino & Constantine

8. Yoo & Donthu

از سوی دیگر، قضاوت و عملکرد فرد به عنوان جزئی از اعمال فردی و اجتماعی از افکار، اعتقادات و ارزش‌های وی نیز سرچشمه می‌گیرد (خلیلیان، ۱۳۸۰). ارزش‌ها به عنوان اصول راهنما در زندگی (فیدرا^۱، ۲۰۰۴؛ فیشر و شوارتز^۲، ۲۰۱۰؛ واکلر و همکاران^۳، ۲۰۱۱)؛ باورها و ایده‌هایی درباره استانداردهای رفتار اعضای سازمان است (توماس^۴، ۲۰۱۳). در واقع، ارزش‌ها در برابر تغییر مقاومت می‌کنند و به اندازه کافی باثبات هستند که نقش معیارها یا ملاک‌های عمل را ایفا کنند (لی و کای^۵، ۲۰۱۱). به طور کلی، در یک شخص، ممکن است یک جهت‌گیری ارزشی بر سایر گرایش‌ها غلبه داشته باشد و او را به سمت خود بکشاند (مددی، ۱۳۸۰). بنابراین افراد با انتخاب جهت‌گیری ارزشی معین، نسبت به ارزش‌های معینی متعهد می‌شوند که مبنای رفتار فرد واقع می‌شود. به عبارتی، انتخاب جهت‌گیری ارزشی معین، سمت و سوی افراد به یک سری ارزش‌های خاص را نشان می‌دهند؛ بر این اساس، می‌توان گفت که رفتار فرد بر اساس نوع جهت‌گیری ارزشی یعنی داشتن یا پذیرفتن ارزش‌های معینی شکل می‌گیرد (میرفردی، احمدی و رفیعی بلداجی، ۱۳۸۹). بر این اساس، اسپیگل^۶ نیز اشاره کرده که نوع جهت‌گیری ارزشی افراد بر ادراکات فرد از زمان، طبیعت، روابط نوع انسانی در طبیعت و چگونگی رابطه انسان‌ها با یکدیگر تأثیر می‌گذارد (گونل^۷، ۲۰۰۷).

به طور کلی می‌توان گفت که زندگی در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی نیازمند قضاوت، اتخاذ تدابیر و راه‌حل‌های گوناگون و مستمر است. با توجه به اینکه دانشجویان هر یک دارای مجموعه‌ای از نیازها، علایق و توانایی‌ها، دانش، نگرش و نظام ارزشی گوناگون هستند، روشن است که این تفاوت‌های فردی و شخصیتی بر نحوه قضاوت و ادراک افراد نیز تأثیر گذاشته و به عمل و رفتار متفاوت منجر خواهد شد و این رفتارهای متفاوت پیامدهای متنوعی خواهد داشت. بنابراین، شناخت نوع جهت‌گیری دانشجویان از آن جهت که می‌تواند به پیش‌بینی نحوه رفتار

1. Feather

2. Fischer & Schwartz

3. Vauclair, Fischer & Fontaine

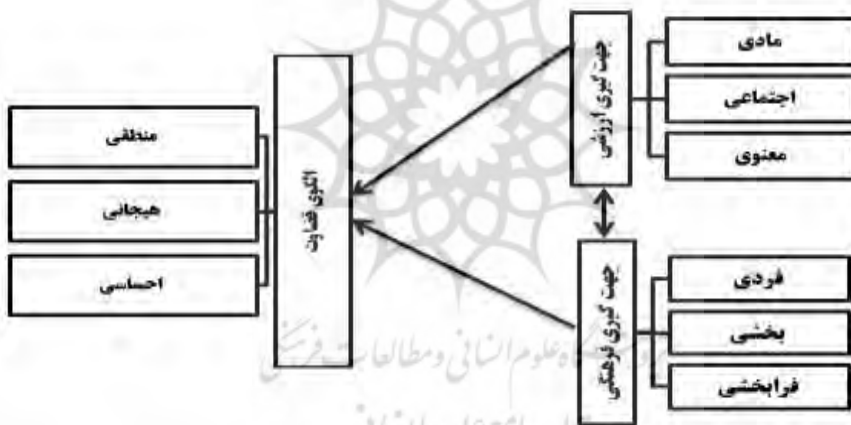
4. Thomas

5. Lie & Cai

6. Spiegel

7. Gunnell

و عملکرد آنها در موقعیت‌های مختلف کمک کند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و بی‌توجهی به شخصیت و نوع جهت‌گیری افراد باعث بروز مشکلاتی در سازگاری و روابط با دیگران می‌شود. بنابراین، با توجه به اهمیت شناخت الگوی قضاوت و نوع جهت‌گیری‌های افراد، در پژوهش حاضر، رابطه جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی با الگوی قضاوت دانشجویان دانشگاه شیراز بررسی شده است. بر اساس موارد فوق، مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است که در این مدل، متغیرهای جهت‌گیری ارزشی (مادی، اجتماعی و معنوی) و جهت‌گیری فرهنگی (فردی، بخشی و فرابخشی) متغیر پیش‌بین است و متغیر الگوی قضاوت (منطقی، هیجانی و احساسی) متغیر ملاک است (شکل ۱).



شکل (۱) چارچوب مفهومی رابطه متغیرهای پژوهش

مبانی نظری

بروز تغییر و تحولات بسیار سریع‌تر از تصورات ما هستند به گونه‌ای که تمامی ابعاد زندگی انسان را تحت تأثیر قرار داده‌اند. سازمان‌ها نیز به‌عنوان ارکان حیاتی جوامع امروزی از این قاعده مستثنا نبوده و شاهد تأثیرات ناشی از تغییرات روزافزون در حیطه فعالیت‌های خود هستند. سازمان‌های امروزی با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه بوده و برای بقا و پویایی خود ناچار به سازگاری با تغییرات محیطی می‌باشند

(میرکمالی، شاطری و یوزباشی، ۱۳۹۲). در این شرایط، یکی از مراکز و مؤسسات تأثیرگذار در رشد و توسعه جوامع در ابعاد مختلف دانشگاه‌ها هستند. دانشگاه‌ها در عرصه‌ها و زمینه‌های متعدد از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و مدرسان در سطوح مختلف ملی و بین‌المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن با یکدیگر رقابت می‌کنند، آنها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، ارائه فعالیت‌های پژوهشی در سطوح بالا، ایجاد رضایت در بین دانشجویان و مدرسان و پاسخگویی به نیازها و تغییر و تحولات محیطی هستند (فایندلو^۱، ۲۰۱۲).

در این نظام آموزشی اعضای هیئت علمی، دانشجویان و محیط آموزشی، ارکان اصلی آموزش محسوب می‌شوند (حبیب‌زاده، ۱۳۸۰). بدیهی است که دانشجویان نیز به‌عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین دریافت‌کنندگان خدمات دانشگاهی با فراهم بودن شرایط، منابع و امکانات کافی می‌توانند نقش اساسی در دستیابی به هدف‌های فردی و سازمانی داشته باشند. بر این اساس، اعضای هیئت علمی می‌توانند، فضایی را ایجاد کنند که دانشجو در آن به بصیرت لازم دست یابد، استعداد‌های بالقوه خود را شناخته و در جهت توانایی‌های حرفه‌ای و شخصی خود به بهترین شیوه گام بردارد؛ که این تغییرات از راه توجه به نیازها، نگرش‌ها، انگیزه و علایق دانشجویان صورت خواهد پذیرفت (گیلسپی^۲، ۲۰۰۵). بدیهی است که نحوه برخورد و واکنش افراد تأثیر بسزایی در تحقق هدف‌های فردی، سازمانی و فرایند توسعه کشور دارد. در چنین شرایطی، رفتار و عملکرد افراد تحت تأثیر عوامل مختلف محیطی و نیز ویژگی‌ها و مبانی رفتار فردی است که افراد براساس آن نسبت به محیط خود واکنش نشان می‌دهند. در واقع، افراد بر اساس ادراکات خود، محرک‌های محیطی را به منظور دستیابی به تجربه‌های معنی‌دار انتخاب، سازماندهی، تعبیر و تفسیر کرده و بر اساس آن نسبت به محیط بیرونی واکنش نشان داده و قضاوت می‌کنند (ایروانی و خدایپناهی، ۱۳۷۱).

در سازمان، افراد به منظور قضاوت و تصمیم‌گیری از الگوهای متفاوتی استفاده می‌کنند. بر اساس نوع الگوی استفاده شده، ورودی، فرایند و خروجی‌های متفاوتی شکل می‌گیرد که تا حدودی می‌توان رفتار و عملکرد افراد را در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی کرد (کرینسکی و تنباوم، ۲۰۰۷). بر این اساس، در رابطه با قضاوت، طبقه

۱. Findlow

۲. Gillespie

بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. از جمله می‌توان به طبقه‌بندی یانگ^۱ (۱۹۷۱)، مایرز-بریگز^۲ (۱۹۹۳)، هاموند^۳ (۱۹۹۶) و پرهیزگار (۲۰۰۲) اشاره کرد. پرهیزگار (۲۰۰۲) الگوی قضاوت افراد را در سه نوع منطقی، هیجانی و احساسی، مطالعه و بررسی کرده و معتقد است که این سه نوع الگوی قضاوت تحت تأثیر ویژگی‌های درونی و شخصیتی افراد متفاوت خواهد بود. بنابراین، می‌توان گفت که افراد بر اساس الگوهای مختلف و تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی خود قضاوت می‌کنند و در نتیجه به صورت متفاوت به محیط بیرونی واکنش نشان می‌دهند. از آنجایی که این نظریه مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی است، انواع الگوی قضاوت و نحوه واکنش نشان دادن به محیط بیرونی را در بر می‌گیرد، از این‌رو، نظریه مذکور چارچوب نظری این پژوهش را تشکیل می‌دهد. در این زمینه، پژوهش‌هایی نیز انجام گرفته است، از جمله می‌توان به بررسی و سرعت قضاوت شهودی، شبه عقلانی و تحلیلی تحت شرایط استرس‌زای بیرونی (فرهادیگی، باقریان و خرمی بنارکی، ۱۳۹۰)؛ تأثیر القای هیجانی بر سرعت قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیر شخصی (ضیایی و خداپناهی، حیدری و کشوری، ۱۳۸۸)؛ بررسی تأثیر هیجان‌های منفی بر قضاوت‌های اخلاقی (سمائی، ضیایی، خداپناهی و حیدری، ۱۳۹۱) اشاره کرد.

با توجه به مطالب مذکور، می‌توان گفت که از عوامل اصلی که در نحوه قضاوت افراد تأثیر مهمی دارد توجه به نوع جهت‌گیری فرهنگی افراد است. فرهنگ را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از اعتقادات، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و معانی مشترک ناشی از تجربیات مشترک اعضا تعریف کرد (جوی و کلب، ۲۰۰۹). همچنین، دفت^۴ (۱۳۷۷) فرهنگ را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک، استنباط و شیوه تفکر یا اندیشیدن می‌داند که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند (سلطانی، بردبار شرامین و هوشنگی، ۱۳۹۰). با توجه به اهمیت فرهنگ و جهت‌گیری فرهنگی در جهت‌دهی به رفتار، پژوهش‌هایی در این زمینه صورت گرفته است که از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به جهت‌گیری فرهنگی در قشر بندی سنی (اعظم آزاده و توکلی، ۱۳۸۶)؛ تأثیر

1. Yung

2. Myers-Briggs

3. Hammond

4. Joy & Kolb

5. Daft

جهت‌گیری فرهنگی بر ادراک افراد از عدالت (بلدونا و وانسا^۱، ۲۰۰۸)؛ قوم‌پرستی و نژادپرستی افراد (یو و دوندو، ۲۰۰۵)؛ بررسی رابطه جهت‌گیری فرهنگی و پاسخگویی مطلوب اجتماعی (لالوانی، شاویت و جانسون^۲، ۲۰۰۶) اشاره کرد. از آنجایی که نوع جهت‌گیری فرهنگی افراد تأثیر زیادی بر ادراک، تفکر و احساس افراد، هدف‌ها و ابزارها و روش‌های عمل، فرایند تصمیم‌گیری و حل مسائل دارد، نباید در سازمان چیزی را به دور از تأثیر فرهنگ و جهت‌گیری فرهنگی افراد دانست (زارعی متین، ۱۳۷۹).

از سوی دیگر، قضاوت و عملکرد فرد به‌عنوان جزئی از اعمال فردی و اجتماعی از افکار، اعتقادات و ارزش‌های وی نیز سرچشمه می‌گیرد (خلیلیان، ۱۳۸۰) براین اساس، ارزش‌ها را می‌توان به‌عنوان هدف‌های مورد تمایل و وابسته به موقعیت، اصول راهنما در زندگی (شوارتز^۳، ۱۹۹۲)، جهت‌دهنده و تعیین‌کننده رفتار (آلپورت، ورنون و لیندسی^۴، ۱۹۶۰) و نظام شخصیتی افراد دانست که بر الگوهای تفکر و رفتاری فرد تأثیر می‌گذارند (وین و تاگپرا^۵، ۲۰۰۵). به‌طور کلی، ارزش‌ها نقش عوامل انگیزشی را در زندگی افراد ایفا کرده و هدف‌های مطلوب، ملاک انتخاب، تصمیم‌گیری و جهت‌گیری‌های فرد را مشخص می‌کنند (قمبرعلی، زرافشانی و علی‌بیگی، ۱۳۸۸). در رابطه با ارزش‌ها طبقه‌بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. از جمله این طبقه‌بندی‌ها می‌توان به طبقه‌بندی آلپورت و همکاران (۱۹۳۰)؛ روکیچ^۶ (۱۹۷۳)؛ شوارتز (۱۹۹۴) و پرهیزگار (۲۰۰۲) اشاره کرد. پرهیزگار (۲۰۰۲) جهت‌گیری ارزشی افراد را در سه نوع مادی، اجتماعی و معنوی، مطالعه و بررسی کرده است که بر اساس نوع جهت‌گیری ارزشی غالب، رفتار و عملکرد افراد متفاوت خواهد بود. از آنجایی که این نظریه به‌گونه‌ای است که سایر انواع جهت‌گیری ارزشی را پوشش می‌دهد، در این پژوهش به‌عنوان الگو بررسی می‌شود.

براین اساس، پژوهش‌های چندی در رابطه با جهت‌گیری ارزشی افراد صورت گرفته است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به رابطه جهت‌گیری ارزشی و ساختارهای

1. Beldona & Kwansa

2. Lalwani, Shavitt & Johnson

3. Schwartz

4. Allport, Wernon & Lindse

5. Wayne & Taagepera

6. Rokeach

انگیزشی (وربوا و سافار^۱، ۲۰۱۱)؛ جهت‌گیری ارزش و باورهای محیطی (گروت و استگ^۲، ۲۰۰۸)؛ شاخص‌های اقتصادی-اجتماعی توسعه انسانی (جهانگیری و میرفردی، ۱۳۸۷)؛ ارزیابی نظام ارزشیابی دانشجویان و استادان (فرچ‌پور، ۱۳۸۸)؛ دیدگاه ارزشی مدیران و ایفای نقش مسئولیت اجتماعی (ابراهیمی‌نژاد و اکبری، ۱۳۸۸) اشاره کرد.

توجه به ارزش‌ها و نگرش‌های افراد در محیط‌های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی دارای اهمیت بوده و از چند دهه پیش بین نظریه‌پردازان و پژوهشگران عرصه‌های روان‌شناسی و مدیریت گسترش فزاینده‌ای یافته است. بر این اساس، سیمرلی^۳ (۱۹۸۷) معتقد بود ارزش‌هایی که افراد بر مبنای آن رفتار خود را تنظیم می‌کنند، به شکل‌گیری فرهنگ منجر می‌شود که با شکل‌دهی فرهنگ، انتظارات رفتاری، نحوه انجام کار، نحوه تصمیم‌گیری، و نحوه تعاملات اجتماعی افراد در سازمان نیز مشخص می‌شوند (گل‌پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۸).

به‌طور کلی، نظام آموزش عالی، بخش مهم و دارای حوزه اثرگذاری بسیار گسترده‌ای در نهادها و بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است که با تربیت تخصصی افراد، مدیران و رهبران جامعه و با رشد توانایی‌ها، نبوغ و پتانسیل فکری انسان در توسعه مرزهای دانش بشری، نقشی بسیار مهمی برعهده دارد. در این نظام آموزشی، اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل اجرایی برنامه‌های آموزشی و دانشجویان به‌عنوان مخاطبان این برنامه‌ها شناخته شده‌اند که هر یک دارای مجموعه‌ای از صفات منحصر به فرد همچون احساسات، ارزش‌ها، نگرش‌ها، نیازها و انگیزه‌های متفاوت هستند و شناخت آنها از اهمیت زیادی برخوردار است. در این زمینه، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید بتوانند با درک و شناسایی بازارهای هدف (مثل دانشجویان و دیگر ذی‌نفعان) ارزیابی نیازهای بازار هدف، تطبیق خدمات با نیازهای آنان و در نتیجه، افزایش رضایت مشتری از طریق ارائه خدمات باکیفیت، زمینه تحقق هدف‌های فردی و سازمانی را فراهم آورند (کیگان و دیویدسون^۴، ۲۰۰۴).

1. Vrbová & Safar

2. Groot & Steg

3. Simmerly

4. Keegan & Davidson

بنابراین، مطالعه و بررسی جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی با الگوی قضاوت آنها از جمله مسائل مهمی است که بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی در جهت نیل به هدف‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی فراهم می‌آورد. همچنین این امکان را فراهم می‌کند که مدیران دانشگاه بتوانند با شناسایی کاستی‌ها در جهت اعتلای فرهنگ سازمانی دانشگاه، راهکارهایی را بیندیشند و برای بهبود آن اقدام کنند.

پیشینه پژوهش

ترک‌زاده و ثواب (۱۳۹۸) جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی با الگوی قضاوت اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه شیراز را بررسی کردند. نتایج نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی و دانشجویان، جهت‌گیری فرهنگی غالب جهت‌گیری فرابخشی و جهت‌گیری ارزشی غالب جهت‌گیری معنوی است. همچنین میانگین هر یک از انواع جهت‌گیری ارزشی و جهت‌گیری فرهنگی، از نظر نمونه پژوهش، بالاتر از میانگین نظری بوده است. بنابراین تفاوت بین این میانگین‌ها با میانگین نظری معنی‌دار بود. عزیزی‌نژاد و نیکفر (۱۳۹۷) در پژوهش خود روابط جهت‌گیری‌های ارزشی و سبک‌های پنج‌گانه تصمیم‌گیری را بررسی کردند. مهم‌ترین نتایج پژوهش، نشان می‌دهد که بین جهت‌گیری‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین جهت‌گیری‌های ارزشی و سبک تصمیم‌گیری مدیران مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، ولی در نظام ارزشی، بین سلسله‌مراتب ارزش‌های مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد، به طوری که جهت‌گیری سیاسی و اقتصادی مدیران مرد بیش از مدیران زن است ولی در هر دو گروه ارزش‌های مذهبی بالاترین رتبه و ارزش‌های هنری پایین‌ترین رتبه را دارند. سمائی و همکاران (۱۳۹۱) با بررسی تأثیر هیجان‌های منفی بر قضاوت‌های اخلاقی در دانشجویان دریافتند که در تأثیر هیجان‌های منفی القا شده بر قضاوت اخلاقی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و هیجان‌ها به‌خودی‌خود بر قضاوت‌های اخلاقی تأثیر می‌گذارند که این تأثیر به نوع قضاوت‌های اخلاقی نیز بستگی دارد. رضائیان، رضایی و اکبری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «به‌کارگیری تدابیر سیاسی بر مبنای سبک‌های حل مسئله (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شهید بهشتی)» به این نتایج دست یافتند که ارتباط مثبتی میان قضاوت عاطفی با چابک‌پلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، ایجاد الزام اخلاقی،

معاشرت با افراد ذی‌نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی وجود دارد. همچنین ارتباط معکوسی میان قضاوت منطقی با چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی وجود دارد. میان ادراک شهودی با استفاده سیاسی از اطلاعات و ایجاد الزام اخلاقی، ارتباط و همسویی وجود دارد. ادراک حسی نیز با چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات و ایجاد الزام اخلاقی رابطه معکوس داشت. همچنین ضیایی و همکاران (۱۳۸۷) با مطالعه و بررسی تأثیر القای هیجانی بر سرعت قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیر شخصی به این نتایج دست یافتند که تأثیر عوامل محیطی بر تصمیم‌گیری‌ها به خصوص تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به نوع هیجان‌های القا شده و نوع تصمیم‌گیری‌های هیجانی و شناختی بستگی دارد. امانی ساری‌بگلو و همکاران (۱۳۹۰) رابطه ارزش‌های فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان را بررسی کردند و دریافتند که تمایل به نوآوری، سودمندی و سهولت استفاده ادراک شده نقش واسطه‌ای را در رابطه میان جمع‌گرایی/فردگرایی، ابهام‌گریزی، فاصله قدرت و استفاده از رایانه دارند. جمع‌گرایی/فردگرایی از راه تمایل به نوآوری، سودمندی و سهولت استفاده ادراک شده اثر غیر مستقیم و مثبت بر استفاده از رایانه دارد. آذر و علی‌پور درویشی (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان» به این نتایج دست یافتند که در خصوص توسعه ادراک عدالت در کارکنان، عامل فرهنگ نقش اساسی دارد و فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری نسبت به فرهنگ فردی دارد.

نتایج پژوهش لیتز و متیوس^۱ (۲۰۱۰) نشان داد که ارزش‌های فردی دانشجویان از قبیل امنیت، موفقیت و لذت‌طلبی تا زمانی که تأثیرات ارزش‌های فردی سنت، هم‌نوایی، جهان‌گرایی، خوداتکایی و برانگیختگی ظاهر نشده‌اند، رویکرد کسب موفقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند (نوروزی، مرزوقی، ترک‌زاده و محمدی، ۱۳۹۱). در پژوهشی که باچکو^۲ (۲۰۰۷) رفتارهای مبتنی بر ارزش‌ها در سازمان‌ها را بررسی کرده است، هفت ارزش (اخلاقیت، فداکاری، ارتباط، کار تیمی، اعتماد، انگیزش) به‌عنوان ارزش‌های محوری شناسایی شده است. اویسرمان، کان و کلممایر^۳ (۲۰۰۲) با

1. Lietz & Matthews

2. Buchko

3. Oyserman, Coon & Kimmelmeier

بررسی اجمالی فراتحلیلی ۸۳ پژوهش صورت گرفته در حوزه جمع‌گرایی و فردگرایی، هفت حوزه اصلی در رابطه با فردگرایی (استقلال‌خواهی، هدف‌گرایی، رقابت‌جویی، تمایل به منحصربه‌فرد بودن، نیاز به حریم خصوصی، خودشناسی و ارتباط مستقیم) و ۸ حوزه اصلی در رابطه با جمع‌گرایی (احساس نزدیکی با دیگران، تعلق داشتن به گروه و خانواده، وظیفه‌شناسی، هماهنگی با جمع، مشورت با دیگران، متکی بودن به بافت جمعی، وجود سلسله‌مراتب و گروه‌گرایی) را شناسایی کردند. سالک^۱ (۱۹۸۸) در پژوهشی رابطه ارزش‌های شخصی و موفقیت را بررسی کرده است. وی تأکید کرده که ارزش‌ها مستقیماً با رفتارهایی مانند تصمیم‌گیری، طرح‌ریزی و رهبری ارتباط دارند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که ارزش‌های نوعی و شخصی با موفقیت مدیران و تخصص واقعی و با ثبات ارتباط دارد. در مورد نقش جنسیت و ارزش‌ها به این نکته اشاره شده است که با توجه به هنجارهای کلی انتظار می‌رود مردان نمره بیشتری در ارزش‌های نظری، اقتصادی و سیاسی داشته باشند، در حالی که زنان نمره بیشتری در ارزش‌های هنری، اجتماعی و مذهبی به دست آوردند. در این پژوهش، هم زنان و هم مردان، پایین‌ترین نمره را در ارزش اجتماعی کسب کرده و نمره زیادی در ارزش‌های اقتصادی، هم برای زنان و هم مردان به دست آمد. لازم به ذکر است بیشتر اعضای این گروه دارای شخصیت بازرگانی بودند.

به‌طور کلی، علی‌رغم اهمیت هر یک از متغیرهای پژوهش، مطالعات چندی در مورد جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی و الگوی قضاوت صورت پذیرفته است. بر اساس جستجوهای انجام گرفته در این زمینه، پژوهشی یافت نشد که رابطه جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی و الگوی قضاوت را بررسی کرده باشد. بنابراین هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی قدرت جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی دانشجویان در پیش‌بینی الگوی قضاوت آنان است. بر این اساس، پرسش‌های پژوهشی زیر مطرح شد:

1. Salek

پرسش‌های پژوهش

- ۱- آیا انواع جهت‌گیری ارزشی دانشجویان، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت آنان است؟
- ۲- آیا انواع جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت آنان است؟
- ۳- آیا جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی دانشجویان به‌طور هم‌زمان پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت آنان است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل همه دانشجویان دانشگاه شیراز (۱۴۰۰۸ نفر) در سال تحصیلی (۹۳-۱۳۹۲) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به انتخاب نمونه اقدام شد. نمونه با استفاده از فرمول کوکران شامل ۳۷۰ نفر از دانشجویان بود. در این پژوهش به‌منظور گردآوری اطلاعات از سه مقیاس محقق‌ساخته جهت‌گیری ارزشی، جهت‌گیری فرهنگی و الگوی قضاوت^۱ که بر اساس دسته‌بندی پرهیزگار (۲۰۰۲) تدوین شد، استفاده شده است. مقیاس جهت‌گیری ارزشی دارای سه نوع مادی، اجتماعی، معنوی با ۲۷ گویه، مقیاس جهت‌گیری فرهنگی دارای سه نوع فردی، بخشی و فرابخشی با ۲۲ گویه و مقیاس الگوی قضاوت دارای سه نوع منطقی، هیجانی و احساسی و ۲۲ گویه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت هستند. برای پاسخگویی به پرسش‌ها از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که نحوه نمره‌دهی آن بدین شرح بود: خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲)، خیلی کم (۱). برای سنجش روایی هر یک از مقیاس‌ها از روش تحلیل گویه، ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه، استفاده شد که نتایج آن به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌ها در هر مقیاس گزارش شده است. همچنین به‌منظور سنجش پایایی هر یک از مقیاس‌ها نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مطابق با جدول (۱)، هر یک از مقیاس‌ها از روایی و پایایی بالایی برخوردار بودند. در نهایت

۱. مقیاس‌های مذکور توسط نگارندگان در جریان پژوهش حاضر تدوین و روایی و پایایی آنها سنجش و تایید شده است.

داده‌های حاصل با استفاده از رگرسیون چندمتغیره-مدل‌سازی معادله ساختاری تجزیه و تحلیل شد.

جدول (۱) روایی و پایایی مقیاس جهت‌گیری ارزشی، جهت‌گیری فرهنگی و الگوی قضاوت

پایایی	روایی	ابعاد	مقیاس
۰/۹۰	۰/۳۹ - ۰/۸۷	مادی	جهت‌گیری ارزشی
۰/۸۹	۰/۳۸ - ۰/۸۳	اجتماعی	
۰/۷۹	۰/۴۴ - ۰/۸۷	معنوی	
۰/۸۲	۰/۳۷ - ۰/۷۰	فردی	جهت‌گیری فرهنگی
۰/۶۸	۰/۶۰ - ۰/۸۲	بخشی	
۰/۹۱	۰/۴۵ - ۰/۸۵	فرابخشی	
۰/۸۸	۰/۳۵ - ۰/۸۱	منطقی	الگوی قضاوت
۰/۷۴	۰/۳۶ - ۰/۷۹	هیجانی	
۰/۷۶	۰/۴۲ - ۰/۸۳	احساسی	

یافته‌های پژوهش

در این بخش، متغیرهای پژوهش، توصیف و همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌های پژوهش ارائه شده است. برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش از نرم‌افزارهای Amos و spss استفاده شده است.

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت‌گیری ارزشی

در جدول (۲)، برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت‌گیری ارزشی مانند میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، کشیدگی، چولگی، کمینه و بیشینه از دیدگاه دانشجویان محاسبه شده است.

جدول (۲) آماره‌های توصیفی جهت‌گیری ارزشی از دیدگاه دانشجویان

متغیر	انواع جهت‌گیری	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی	کمینه	بیشینه
جهت‌گیری ارزشی	مادی	۳/۷۴	۰/۷۳	-۰/۴۲	-۰/۱۰	۱/۷۰	۵
	اجتماعی	۳/۷۶	۰/۶۱	۰/۴۷	-۰/۴۲	۱/۶۴	۵
	معنوی	۴/۲۱	۰/۵۵	۰/۵۰	-۰/۶۶	۲	۵

مطابق با جدول (۲) می‌توان دریافت که جهت‌گیری ارزشی مادی با میانگین ۳/۷۴ پایین‌ترین و جهت‌گیری ارزشی معنوی با میانگین ۴/۲۱ بالاترین مقدار را داشته است. میزان کشیدگی به دست آمده در هر یک از انواع جهت‌گیری ارزشی مادی بیانگر توزیع انواع سه‌گانه جهت‌گیری ارزشی به صورت نرمال است. این یافته‌ها بدان معناست که با توجه به میزان کشیدگی به دست آمده در هر یک از انواع جهت‌گیری ارزشی، از نظر دانشجویان همه انواع جهت‌گیری ارزشی در دانشگاه شیراز در حد متوسط وجود دارد.

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت‌گیری فرهنگی

در جدول (۳)، برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت‌گیری فرهنگی مانند میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، کشیدگی، چولگی، کمینه و بیشینه، از دیدگاه دانشجویان محاسبه شده است.

جدول (۳) آماره‌های توصیفی جهت‌گیری فرهنگی از دیدگاه دانشجویان

متغیر	انواع جهت‌گیری	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی	کمینه	بیشینه
جهت‌گیری فرهنگی	فردی	۳/۶۹	۰/۷۵	-۰/۲۴	۰/۲۱	۱/۱۴	۵
	بخشی	۳/۴۰	۰/۹۲	-۰/۴۰	-۰/۰۳	۱	۵
	فرابخشی	۳/۷۶	۰/۵۷	-۰/۵۰	-۰/۰۲	۲/۳۶	۵

بر اساس جدول (۳)، می‌توان دریافت که جهت‌گیری فرهنگی بخشی با میانگین ۳/۴۰ پایین‌ترین و جهت‌گیری فرهنگی فرابخشی با میانگین ۳/۷۶ بالاترین مقدار را داشته است. بررسی میزان کشیدگی به دست آمده هر یک از انواع جهت‌گیری

فرهنگی بیانگر توزیع انواع سه گانه جهت گیری فرهنگی به صورت نرمال است. این یافته‌ها بدان معناست که با توجه به میزان کشیدگی به دست آمده در هر یک از انواع جهت گیری فرهنگی، از نظر دانشجویان، همه انواع جهت گیری فرهنگی در دانشگاه شیراز در حد متوسط است.

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی الگوی قضاوت

در جدول (۴)، برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی الگوی قضاوت مانند میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، کشیدگی، چولگی، کمینه و بیشینه از دیدگاه دانشجویان محاسبه شده است.

جدول (۴) آماره‌های توصیفی الگوی قضاوت از دیدگاه دانشجویان

متغیر	انواع جهت گیری	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی	کمینه	بیشینه
الگوی قضاوت	منطقی	۴/۰۹	۰/۵۵	-۰/۰۴	-۰/۴۰	۱/۸۳	۵
	هیجانی	۳/۶۲	۰/۶۴	-۰/۲۷	۰/۱۸	۲	۵
	احساسی	۳/۹۶	۰/۵۰	-۰/۴۳	-۰/۰۸	۲/۵۰	۵

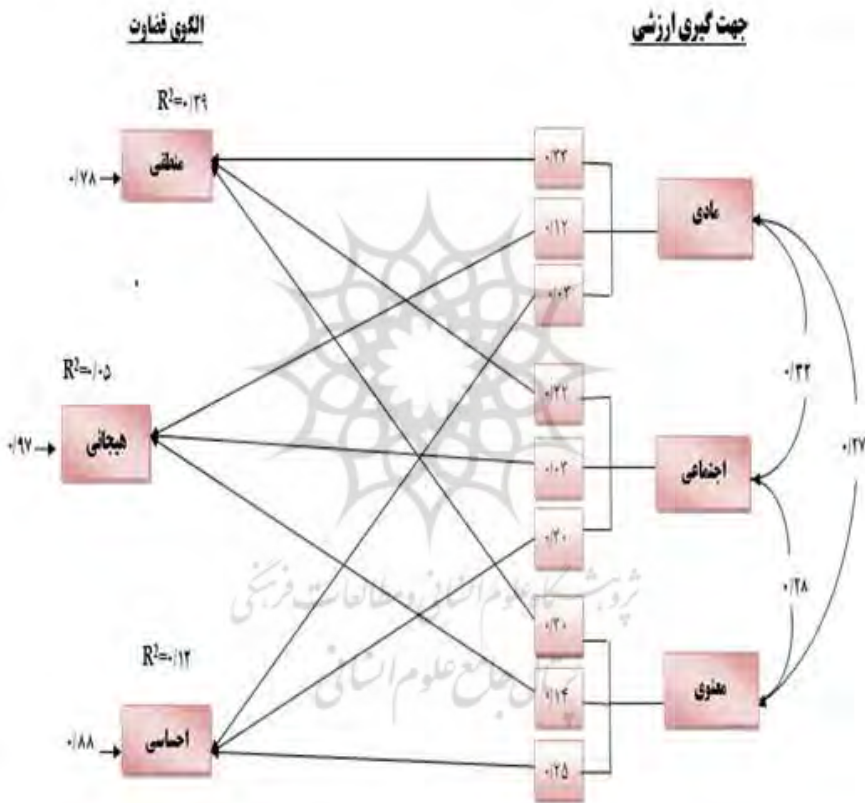
مطابق با جدول (۴)، می‌توان دریافت که الگوی قضاوت هیجانی با میانگین ۳/۶۲ پایین‌ترین و الگوی قضاوت منطقی با میانگین ۴/۰۹ بالاترین مقدار را داشته است. بررسی میزان کشیدگی به دست آمده هر یک از انواع الگوی قضاوت بیانگر توزیع انواع سه گانه الگوی قضاوت به صورت نرمال است. این یافته‌ها بدان معناست که با توجه به میزان کشیدگی به دست آمده در هر یک از انواع الگوی قضاوت، از نظر دانشجویان، همه انواع الگوی قضاوت در دانشگاه شیراز در حد متوسط است.

پرسش‌های پژوهش

۱- تبیین الگوی قضاوت دانشجویان بر اساس نوع جهت گیری ارزشی آنان

در این قسمت، قدرت انواع جهت گیری ارزشی دانشجویان در پیش‌بینی الگوی قضاوت آنان با استفاده از مدل معادله ساختاری بررسی شده است. بدین منظور، جهت گیری ارزشی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و الگوی قضاوت به‌عنوان متغیر ملاک در

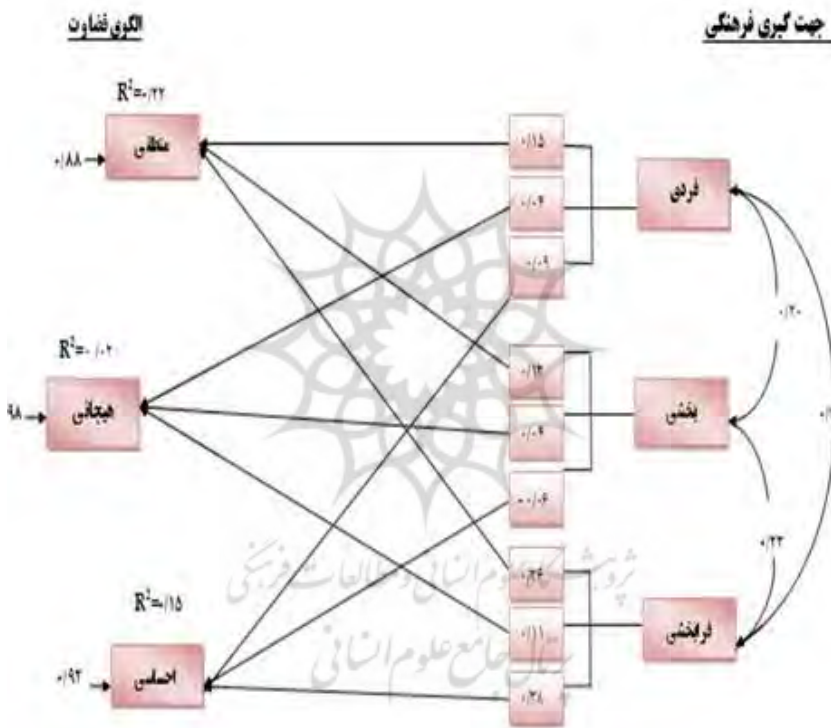
نظر گرفته شده است. براساس نتایج حاصل از شکل (۲) الگوی قضاوت با انواع جهت‌گیری ارزشی تبیین می‌شود. به این ترتیب که مجموعه جهت‌گیری‌های ارزشی، الگوی قضاوت منطقی، هیجانی و احساسی را به ترتیب به مقدار ۰/۳۹، ۰/۰۵ و ۰/۱۲ تبیین می‌کنند ($p < ۰/۰۵$).



شکل (۲) قدرت انواع جهت‌گیری ارزشی در پیش‌بینی الگوی قضاوت دانشجویان

۲- تبیین الگوی قضاوت دانشجویان بر اساس نوع جهت‌گیری فرهنگی آنان در این قسمت، قدرت انواع جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان در پیش‌بینی الگوی قضاوت آنان با استفاده از مدل معادله ساختاری بررسی شده است. بدین منظور، جهت‌گیری فرهنگی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و الگوی قضاوت به‌عنوان متغیر ملاک در

نظر گرفته شده است. مطابق با شکل (۳)، الگوی قضاوت با انواع جهت گیری فرهنگی تبیین می شود. به این ترتیب که مجموعه جهت گیری های فرهنگی الگوی قضاوت منطقی، هیجانی و احساسی را به ترتیب به مقدار ۰/۲۲، ۰/۰۲ و ۰/۱۵ را تبیین می کنند ($p < ۰/۰۵$).

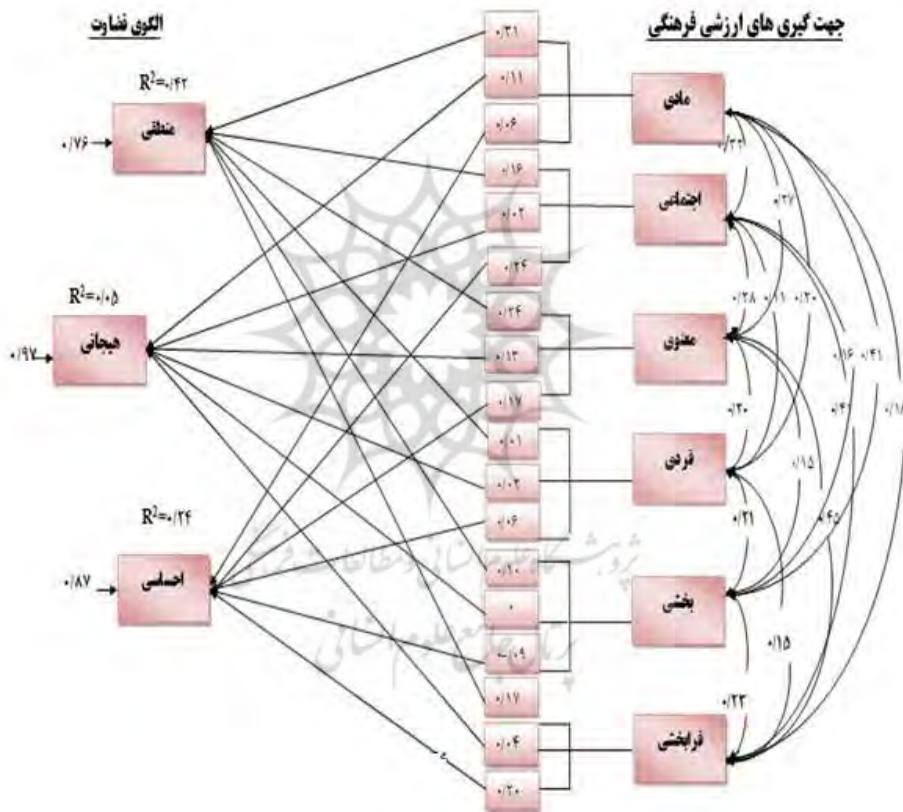


شکل (۳) قدرت انواع جهت گیری فرهنگی در پیش بینی الگوی قضاوت دانشجویان

۳- تبیین هم زمان الگوی قضاوت دانشجویان بر اساس انواع جهت گیری های ارزشی و فرهنگی آنان

در این قسمت، قدرت انواع جهت گیری های ارزشی و فرهنگی دانشجویان در پیش بینی الگوی قضاوت آنان با استفاده از مدل معادله ساختاری بررسی شده است.

بدین منظور، جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و الگوی قضاوت به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. بر اساس اطلاعات مطابق شکل (۴)، شایان ذکر است که توان تبیین‌کنندگی دو متغیر جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی به‌طور هم‌زمان در مقایسه با نتیجه پرسش‌های قبل، به‌طور قابل توجهی کاهش یافته است. این یافته‌ها به این معناست که دو متغیر جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی به صورت هم‌زمان، اثر یکدیگر را خنثی کرده‌اند.



شکل (۴) قدرت انواع جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی به‌طور هم‌زمان در پیش‌بینی الگوی قضاوت دانشجویان

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها منبع الهام‌بخش و عامل رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند. به عبارت دیگر، این سازمان‌های اجتماعی در عصری که پایه و بنیان آن بر خردورزی و جهل‌ستیزی قرار دارد، نقش یگانه‌ای در تحقق آرمان‌های بشری همچون عقل‌گرایی، صلح و عدالت و اخلاق داشته‌اند (آراسته و فاضلی ماسوله، ۱۳۹۰). همچنین، دانشگاه‌ها به‌عنوان عالی‌ترین نهاد آموزشی و تربیتی نقش مهمی برای گسترش مرزهای دانش، پژوهش و ارائه خدمات عمومی به توده مردم و همچنین توانمند ساختن فرد و جامعه در ابعاد مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و در نهایت پیشرفت و تعالی جامعه بر عهده دارند (رشیدی، ۱۳۹۰). چراکه، از دیگر کارکردهای دانشگاه، افزون بر تولید دانش، فرهنگ‌سازی و ارائه خدمات و توسعه فرهنگ عمومی جامعه است (کاشانی، ۱۳۸۴).

در سازمان‌های امروزی به‌ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، منابع انسانی به‌طور مستمر و مکرر باید از بین گزینه‌های مختلف، دست به انتخاب بزنند و راهکارهای بهینه را ارزیابی و در نهایت تصمیم‌گیری کنند. در این امر، ارزش‌ها و فرهنگ آنان خودآگاه یا ناخودآگاه نفوذ کرده و نقش جهت‌دهنده در نحوه قضاوت و تصمیم‌گیری آنان ایفا می‌کنند. در این خصوص، در پژوهش حاضر نیز انواع جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی پیش‌بینی‌کننده الگوی قضاوت است. نتایج پژوهش‌های سلیمانی (۱۳۷۵)؛ ادیبی سده (۱۳۷۸)؛ مهرآوران (۱۳۸۰) و بورنز^۱ (۲۰۰۸) با این یافته‌های پژوهش همسویی دارد.

در پژوهش حاضر، با بررسی قدرت انواع جهت‌گیری ارزشی در پیش‌بینی الگوی قضاوت دانشجویان، این نتایج به دست آمد که انواع جهت‌گیری ارزشی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت دانشجویان است. بر پایه اطلاعات به دست آمده می‌توان گفت که مجموعه جهت‌گیری‌های ارزشی در ۳۹٪ از واریانس الگوی قضاوت منطقی را پیش‌بینی می‌کنند. افزون بر این، بر اساس اطلاعات به دست آمده می‌توان گفت که جهت‌گیری مادی، جهت‌گیری اجتماعی دانشجویان و جهت‌گیری معنوی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار الگوی قضاوت منطقی آنان است. این یافته‌ها به این معناست که تغییر در جهت‌گیری ارزشی مادی و معنوی دارای بیشترین تأثیر در

1. Burns

الگوی قضاوت منطقی است.

در توضیح و تبیین این یافته پژوهشی که جهت‌گیری مادی دانشجویان الگوی قضاوت منطقی آنان را پیش‌بینی می‌کند، می‌توان گفت، چنانچه جهت‌گیری ارزشی افراد مادی باشد، این افراد به دلیل تمایل و تأکید زیاد به مادیات، علاوه بر اینکه زمینه دستیابی به کسب پاداش مادی، سود و مزایای زیاد، امکانات و تجهیزات گران قیمت را فراهم می‌آورند (پرهیزگار، ۲۰۰۲) در قضاوت و تصمیمات خود درصدد دستیابی به ایجاد زمینه مناسب برای واقع‌گرایانه عمل کردن، اندیشیدن پیش از هر گونه اقدام و عمل و همچنین حسابگر و سرسخت بودن توجه بیشتری می‌کنند.

افزون بر این، در بخش دیگری از این پژوهش این نتیجه به دست آمد که جهت‌گیری معنوی دانشجویان الگوی قضاوت منطقی آنان را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های شفيعی و همکاران (۱۳۹۱) و نوربالا و همکاران (۱۳۸۶) مبنی بر اینکه جهت‌گیری معنوی نسبت به سایر ارزش‌ها بالاترین میانگین را دارد، همسوست. در این زمینه، از دیدگاه واتسون^۱ (۱۹۹۴) افرادی که جهت‌گیری مذهبی دارند، از نظر شناختی، منطقی‌تر هستند و سازش‌یافتگی بیشتری داشته و از سلامت روانی بالاتری برخوردار هستند. چنانچه جهت‌گیری ارزشی افراد معنوی باشد، این افراد به دلیل تمایل زیاد برای نیل به رضایت الهی در فعالیت‌های روزمره، رعایت الگوهای اسلامی و ارزش‌های دینی در محیط کار و ... به ایجاد زمینه مناسب برای تجزیه و تحلیل تمام گزینه‌های ممکن در قضاوت و تصمیم‌گیری و رعایت عدالت در برخورد با دیگران، ثابت قدم، پابرجا، محکم و استوار بودن در زندگی تمایل بیشتری خواهند داشت. همچنین، در توضیح و تبیین این یافته پژوهشی که جهت‌گیری اجتماعی دانشجویان الگوی قضاوت منطقی آنان را پیش‌بینی می‌کند، می‌توان گفت که در واقع چنانچه جهت‌گیری ارزشی افراد اجتماعی باشد، این افراد به دلیل تمایل زیاد به برقراری ارتباط با دیگران، مشورت کردن با دیگران در امور شخصی، رعایت عدالت و همدلی و داشتن روحیه تعاون و همکاری و ... درصدد هستند که در برخورد با دیگران عدالت را رعایت کرده، اوقات فراغت خود با افراد واقع‌گرا عقلانی و منطقی سپری کنند و در قضاوت و تصمیم‌گیری‌ها تمام گزینه‌های ممکن را تجزیه و تحلیل کنند.

^۱. Watson

همچنین، در این بخش از پژوهش، این نتایج به دست آمد که مجموعه جهت‌گیری‌های ارزشی، ۵ درصد از واریانس الگوی قضاوت هیجانی را پیش‌بینی می‌کنند. علاوه بر این، بر اساس اطلاعات به دست آمده می‌توان گفت که جهت‌گیری مادی و جهت‌گیری ارزشی معنوی دانشجویان، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار الگوی قضاوت هیجانی است اما جهت‌گیری اجتماعی دانشجویان قضاوت هیجانی آنان را به صورت معنی‌دار پیش‌بینی نمی‌کند. این یافته‌ها به این معناست که تغییر در جهت‌گیری ارزشی مادی و معنوی دارای بیشترین تأثیر در الگوی قضاوت هیجانی است. در توضیح و تبیین این یافته پژوهشی که جهت‌گیری معنوی دانشجویان، الگوی قضاوت هیجانی آنان را پیش‌بینی می‌کند، می‌توان گفت که معنویت می‌تواند چارچوبی برای نظام روان‌شناختی فرد فراهم کند که او را با تقویت خویش‌داری به حالتی پایدار در عواطف و هیجان‌اتش سوق دهد. همچنین، چنانچه باور و اعتقادات دینی به شکل درونی در ساختار روانی افراد قرار گیرد، سلامت روانی وی را تضمین می‌کند (عباسی و جان‌بزرگی، ۱۳۸۹) که موجب برقراری ارتباط و سازگاری با دیگران و در نتیجه داشتن برخوردی دلسوزانه و توأم با مهربانی می‌شود. از سوی دیگر، شایان ذکر است که جهت‌گیری مادی دانشجویان نیز الگوی قضاوت هیجانی آنان را پیش‌بینی می‌کند. از علل احتمالی چنین نتیجه‌ای می‌توان به ویژگی‌های افرادی با جهت‌گیری ارزشی مادی مانند توجه زیاد به پول، کسب منافع فردی در فعالیت‌های اقتصادی و ... تأثیر آن بر قضاوت هیجانی اشاره کرد. افزون بر یافته‌های پژوهشی مذکور، در این بخش این نتیجه به دست آمد که جهت‌گیری اجتماعی دانشجویان الگوی قضاوت هیجانی آنان را پیش‌بینی نمی‌کند. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت افرادی که تمایلی به برقراری ارتباط و مشارکت و همکاری با دیگران، رعایت حقوق دیگران و احترام گذاشتن به ارزش‌ها و باورهای سایر اقوام ندارند، در قضاوت و تصمیمات خود نیز نمی‌توانند با دیگران برخوردی دلسوزانه داشته و به عواطف و احساسات آنان توجه کنند.

بر اساس اطلاعات به دست آمده، مجموعه جهت‌گیری‌های ارزشی ۱۲ درصد از واریانس الگوی قضاوت احساسی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، می‌توان گفت که جهت‌گیری ارزشی اجتماعی دانشجویان و جهت‌گیری معنوی دانشجویان پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار الگوی قضاوت احساسی است اما جهت‌گیری مادی الگوی قضاوت احساسی را به صورت معنی‌دار پیش‌بینی نمی‌کند.

در بررسی این یافته پژوهشی که جهت‌گیری ارزشی اجتماعی دانشجویان پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت احساسی آنان است، می‌توان گفت افرادی که تمایل زیادی به برقراری ارتباط با دیگران دارند، در واقع ارزش‌های انسانی را بر ارزش‌های مادی ترجیح داده و در برخورد با دیگران، به همدردی با دیگران، توجه به عواطف و احساسات شخصی خود و با شفقت و مهربانی رفتار کردن با دیگران، توجه دارند. همچنین در تبیین این یافته پژوهشی که جهت‌گیری معنوی دانشجویان پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت احساسی آنان است، می‌توان گفت که معنویت از عوامل تأثیرگذار بر رفتار و شناخت به شمار می‌آید. در واقع، بسیاری از جنبه‌های دینداری بر امید، خوش‌بینی، همدلی، عفو و بخشش تأکید دارند که این خود باعث به وجود آمدن احساس ارزشی مثبت، رعایت عدالت و توجه به عواطف و احساسات دیگران می‌شود.

از سوی دیگر، این یافته پژوهشی نیز به دست آمد که جهت‌گیری ارزشی مادی دانشجویان، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت احساسی آنان نیست. از دلایل احتمالی چنین نتیجه‌ای می‌توان گفت افرادی که جهت‌گیری ارزشی مادی دارند و در صدد دستیابی به منافع مالی و مادی بیشتری هستند، ارزش‌های مادی را بر ارزش‌های انسانی ترجیح داده و نمی‌توانند در قضاوت‌های خود به احساسات و عواطف دیگران توجه کنند. چراکه این افراد در صدد دستیابی به سود و مزایای زیاد به هر طریق ممکن هستند. با توجه به این دیدگاه و نتیجه این پژوهش مبنی بر رابطه انواع جهت‌گیری ارزشی با الگوی قضاوت دانشجویان می‌توان گفت، وجود جهت‌گیری و تمایلات متفاوت دانشجویان، به بروز رفتارها و واکنش‌های متفاوت در آنها منجر می‌شود. از آنجایی که نوع جهت‌گیری دانشجویان می‌تواند بر نوع قضاوت و تصمیم‌گیری آنها تأثیرگذار باشد، رفتار افراد با جهت‌گیری متفاوت ممکن است به تصمیمات ضعیفی منجر شود که می‌تواند پیامدهای زیان‌باری برای دانشگاه و جامعه داشته باشد.

با بررسی قدرت انواع جهت‌گیری فرهنگی در پیش‌بینی الگوی قضاوت دانشجویان، این نتایج به دست آمد که انواع جهت‌گیری فرهنگی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار الگوی قضاوت دانشجویان است. به این ترتیب که مجموعه جهت‌گیری‌های فرهنگی ۲۲ درصد از واریانس الگوی قضاوت منطقی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین بر اساس اطلاعات به دست آمده می‌توان گفت جهت‌گیری فردی دانشجویان، جهت‌گیری بخشی و جهت‌گیری فرابخشی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار الگوی

قضاوت منطقی است. این یافته‌ها به این معناست که تغییر در جهت‌گیری فرهنگی فرابخشی دارای بیشترین تأثیر در الگوی قضاوت منطقی است.

در این بخش از پژوهش، این نتایج به دست آمد که انواع جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار الگوی قضاوت منطقی است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های ژانگ و استرانبرگ (۲۰۰۱)، مبنی بر اینکه سبک استدلالی افراد متأثر از بافت فرهنگی است، مطابقت دارد. در توجیه این یافته می‌توان گفت که فرهنگ به‌طور آشکار و غیرآشکار رفتارهای افراد را در جامعه جهت می‌دهد و بر تصمیم‌گیری افراد تأثیر می‌گذارد. در واقع، افراد در رویارویی با رویدادهای مختلف و در برخورد با دیگران بر حسب نوع جهت‌گیری خود وقایع و رویدادهای مختلف را ادراک کرده و قضاوت و تصمیم‌گیری می‌کنند. همچنین، در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان به این مطلب اشاره کرد که افرادی که جهت‌گیری فردی دارند با اهمیت دادن به استعداد و توانایی خود در صدد اعطای شخصیت، تفکر و به‌طور کلی، قضاوت و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های مختلف هستند به نحوی که با تأکید بر خود، شخصیت فردی و اجتماعی خویش را تقویت کرده و آگاهانه با مسائل جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، برخورد کنند. همچنین، این یافته با نتایج پژوهش کاظمی و عریضی (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه ارزش‌های فردی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار تعهد سازمانی است، همسویی دارد. بنابراین، به‌منظور تحقق هدف‌های خود تلاش می‌کنند واقع‌گرا باشند و در مسیر دستیابی به هدف‌های خود ثابت‌قدم و پابرجا بوده و به عواطف و احساسات دیگران نیز توجه کنند. در توضیح این نکته که چرا جهت‌گیری فردی دانشجویان الگوی قضاوت آنان را پیش‌بینی می‌کند اما جهت‌گیری فردی اعضای هیئت علمی الگوی قضاوت آنان را پیش‌بینی نمی‌کند می‌توان این یافته را به دو شکل توجیه کرد: یکی اینکه برخی شواهد نشان می‌دهد بین طبقات مختلف، به‌ویژه طبقات تحصیل‌کرده، تفاوت‌های فرهنگی - اجتماعی قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. دوم اینکه فضای رقابتی شدیدی که در سال‌های اخیر برای رسیدن به تحصیلات عالی به وجود آمده، ممکن است موجب افزایش ارزش‌های فردگرایی شده باشد. همچنین، می‌توان اشاره کرد به منبعی که دانشجویان را قادر می‌سازد تا به خودمختاری و استقلال دست یابند.

در توجیه اینکه جهت‌گیری بخشی دانشجویان الگوی قضاوت منطقی آنان را پیش‌بینی می‌کند نیز می‌توان به این نکته اشاره کرد که کلاس درس، سازمانی است

مشکل از مدرس و دانشجویانی که هر یک دارای مجموعه‌ای منحصر به فرد همچون احساسات، ارزش و فرهنگ‌های متفاوت هستند. از آنجایی که دانشجویان ارتباطات بیشتری با دانشجویان دیگر دارند می‌توانند ضمن آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و گروه‌های مختلف در قضاوت و تصمیمات خود گزینه‌های بیشتری را تجزیه و تحلیل کنند و منطقی و عاقلانه‌تر تصمیم بگیرند.

افزون بر موارد یاد شده، در این پژوهش این نتایج به دست آمد که جهت‌گیری فرابخشی دانشجویان الگوی قضاوت آنان را پیش‌بینی می‌کند. مارکوس و کیتایاما^۱ (۱۹۹۱) در این زمینه معتقد بودند افرادی که جهت‌گیری فرابخشی دارند، برای حفظ روابط هماهنگ با دیگران و فرمانبری از هنجارهای اجتماع تلاش می‌کنند و همچنین، ارزش‌ها و باورهای جامعه را می‌پذیرند و به دنبال علائق جمعی هستند. دست‌یابی به این یافته پژوهشی، همچنین، به این معناست که افراد در چنین فرهنگ‌هایی نسبت به تأثیر اجتماعی پذیراتر، نسبت به بی‌ثباتی شکیباتر، و ب احتمال بیشتر خودپنداره انعطاف‌پذیرتری را حفظ می‌کنند (پاکدامن و خانجانی، ۱۳۹۰). در تبیین این یافته پژوهشی نیز می‌توان گفت که جهت‌گیری فرابخشی افراد و همچنین توجه آنها به تنوع فرهنگی و نژادی می‌تواند مبنایی برای درک و احترام متقابل باشد و توانایی افراد را در شناسایی راه حل مشکلات (توماس و اینکسون^۲، ۲۰۰۴؛ ترجمه میرسپاسی، ودادی و دشتی، ۱۳۸۷)، رعایت عدالت در برخورد با دیگران و تجزیه و تحلیل تمام گزینه‌های ممکن در قضاوت و تصمیم‌گیری بالا ببرد.

همچنین، در این بخش از پژوهش این نتایج به دست آمد که جهت‌گیری فردی دانشجویان الگوی قضاوت آنان را پیش‌بینی نمی‌کند. از علل احتمالی چنین نتایجی می‌توان به ویژگی‌های افرادی که جهت‌گیری فرهنگی فردی دارند اشاره کرد. از آنجایی که این افراد به هر شکل ممکن درصدد تحقق هدف‌های خود هستند، کمتر خود را به دیگر بافت‌های اجتماعی مرتبط می‌سازند و کمتر به اطلاعات فرهنگی دیگر جوامع و گروه‌ها فکر می‌کنند. بنابراین، از آنجایی که این شناخت می‌تواند بر قضاوت و تصمیم‌گیری افراد تأثیرگذار باشد می‌توان گفت این دسته از افراد به دلیل ناآشنایی با سایر فرهنگ‌ها و اقوام و نژادها و از سویی به دلیل اینکه بیشتر درصدد

1. Markus & Kitayama

2. Thomas & Inkson

دستیابی به سود و زیان خود هستند و بیشتر منافع فردی را بر منافع جمعی ترجیح می‌دهند، نمی‌توانند در برخورد با دیگران و در رویارویی با رویدادهای مختلف تمامی جوانب را مد نظر قرار داده و به صورت عقلانی و منطقی قضاوت کنند و پاسخگوی شرایط متغیر محیطی باشند.

با بررسی رابطه انواع جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان با الگوی قضاوت آنان نیز این نتیجه به دست آمد که جهت‌گیری بخشی دانشجویان الگوی قضاوت آنان را به صورت معنی‌دار پیش‌بینی نمی‌کند. در توجیه این یافته پژوهشی نیز می‌توان به ویژگی‌های افرادی که جهت‌گیری بخشی دارند، اشاره کرد. در واقع، رویکرد اصلی افرادی که جهت‌گیری بخشی دارند بیشتر بر مبنای رفاه گروهی است. در واقع، این افراد به گروه خود تعلق خاطر دارند و بر صداقت و وفاداری به گروه تأکید می‌کنند. بر این اساس، مبنای جهت‌گیری و رفتار افراد، قواعد گروهی و نقش و وظایفی است که گروه برای فرد مشخص می‌کند. بنابراین، این نوع جهت‌گیری بر رفتار، قضاوت و تصمیم‌گیری افراد تأثیر می‌گذارد و افراد با این نوع جهت‌گیری بر اساس هنجارها، باورها و اعتقادات گروه، قضاوت و تصمیم‌گیری می‌کنند.

در نهایت، بر اساس این نتیجه پژوهشی مبنی بر وجود رابطه جهت‌گیری فرهنگی و الگوی قضاوت، توجه مدیران و مسئولان دانشگاهی به نوع جهت‌گیری فرهنگی و الگوی قضاوت دانشجویان امری ضروری است که باید مورد توجه قرار گیرد. چراکه این شناخت می‌تواند بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی در جهت نیل به هدف‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی فراهم آورد. این امکان را نیز فراهم می‌کند که مدیران دانشگاه بتوانند با شناسایی کاستی‌ها در جهت اعتلای جهت‌گیری‌های فرهنگی، راهکارهایی را بیندیشند و برای بهبود آن اقدام کنند.

با بررسی رابطه هم‌زمانی انواع جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی دانشجویان با الگوی قضاوت آنان این نتیجه به دست آمد که برخی از انواع جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی دانشجویان به‌طور هم‌زمان، الگوی قضاوت آنان را پیش‌بینی می‌کنند. در توضیح و تبیین این یافته پژوهشی می‌توان به این مطلب اشاره کرد که هرچند برخی از انواع دو متغیر جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی به صورت هم‌زمان، همچنان دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌داری برای الگوی قضاوت دانشجویان هستند، اما توان هر یک از آنها تحت تأثیر ویژگی‌ها و کیفیت متغیر دیگر قرار می‌گیرد. به عبارت

دیگر، دو متغیر جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی به‌طور هم‌زمان، اثر و توان پیش‌بینی‌کنندگی آنها برای الگوی قضاوت کاهش می‌یابد. البته این تأثیر برای جهت‌گیری فرهنگی هنگامی که به صورت هم‌زمان با جهت‌گیری ارزشی قرار می‌گیرد، بیشتر است. از علل احتمالی چنین نتیجه‌ای می‌توان به تأثیر بیشتر ویژگی‌های جهت‌گیری‌های ارزشی بر الگوی قضاوت اشاره کرد.

در نهایت می‌توان گفت، اگرچه در این پژوهش این نتیجه به دست آمد که انواع جهت‌گیری ارزشی و همچنین انواع جهت‌گیری فرهنگی به‌تنهایی دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌داری برای الگوی قضاوت هستند، اما کاهش توان پیش‌بینی‌کنندگی انواع جهت‌گیری ارزشی و به‌خصوص جهت‌گیری فرهنگی دال بر تأثیر آشکار کیفیت نوع جهت‌گیری ارزشی و جهت‌گیری فرهنگی بر الگوی قضاوت است. از این رو با توجه به مسئولیت خطیر دانشگاه‌ها در تحقق هدف‌های آموزشی و پژوهشی، شایسته است مدیران و دست‌اندرکاران آموزشی تلاش کنند با درک و شناسایی ادراکات، جهت‌گیری و الگوی قضاوت اعضای هیئت علمی، شرایط و فضای حاکم بر دانشگاه را به گونه‌ای تغییر دهند که زمینه‌ساز ارتقای تحقق هدف‌های فردی و سازمانی شود.

پیشنهادها

- مد نظر قرار دادن جهت‌گیری فردی دانشجویان؛ زیرا این نوع جهت‌گیری به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه یافتگی، معطوف به اعتماد به نفس و استقلال فردی است که همگی بار ارزشی مثبت دارند که می‌تواند به خودشکوفایی و خود باوری دانشجویان منجر شود. مدیران و مسئولان می‌توانند در این زمینه فضایی حاکی از مشارکت و احترام متقابل را به منظور حضور فعال دانشجویان در فعالیت‌های مختلف فراهم کنند تا دانشجویان بتوانند به خودشکوفایی و خودباوری لازم دست یابند.

- توجه ویژه به جهت‌گیری اجتماعی دانشجویان؛ در این زمینه لازم است مدیران و مسئولان دانشگاهی با افزایش شبکه‌های اجتماعی و توسعه الگوهای ارتباطی بین دانشجویان، زمینه مناسبی را برای توسعه تعاملات اجتماعی به منظور پاسخگویی به شرایط متحول محیطی فراهم آورند.

- در این پژوهش مشخص شد، زمانی که انواع جهت‌گیری ارزشی و فرهنگی به

صورت هم‌زمان مطالعه و بررسی می‌شوند، تأثیر جهت‌گیری ارزشی بر الگوی قضاوت بیشتر است. بر این اساس، توجه بیشتر به توسعه و تقویت جهت‌گیری ارزشی افراد از سویی و در عین حال، توسعه رویکردهای فرهنگی و تقویت جهت‌گیری‌های مربوط می‌تواند مد نظر قرار گیرد. همچنین، در مواردی که نیازمند بررسی یا پیش‌بینی قضاوت فردی است، اتکای بیشتری بر جهت‌گیری ارزشی آنها داشته باشند.



منابع

- آذر، عادل؛ علی‌پور درویشی، زهرا (۱۳۸۹). طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان (مطالعه موردی بانک‌های دولتی). *اخلاق در علوم و فناوری*، ۵ (۳ و ۴)، ۵-۱۴.
- آراسته، حمیدرضا و فاضلی ماسوله، سیدطاهر (۱۳۹۰). رتبه‌بندی‌ها و ویژگی‌های دانشگاه‌های برتر جهانی. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۱۳ (۵۲)، ۸۷-۱۰۱.
- آزاد، حسین (۱۳۷۹). *آسیب‌شناسی روانی*. تهران: بعثت.
- ابراهیمی‌نژاد، مهدی؛ و اکبری، مهناز (۱۳۸۸). رابطه دیدگاه ارزشی مدیران و ایفای نقش مسئولیت اجتماعی آنها در سازمان‌های دولتی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۳ (۴)، ۱-۳۳.
- ادیبی سده، صدیقه (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۸-۱۳۷۷. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- اعظم آزاده، منصوره و توکلی، عاطفه (۱۳۸۶). فردگرایی، جمع‌گرایی و دینداری. *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگ و ارتباطات*، ۳ (۹)، ۱۰۱-۱۲۵.
- امانی ساری‌بگلو، جواد؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ اژه‌ای، جواد؛ و خضری آذر، هیمن (۱۳۹۰). رابطه ارزش‌های فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان. *علوم رفتاری*، ۵ (۱)، ۱-۱۰.
- ایروانی، محمود؛ و خداپناهی، محمدکریم (۱۳۷۱). *روانشناسی احساس و ادراک*. تهران: سمت.
- پاکدامن، شهلا؛ و خانجانی، مهدی (۱۳۹۰). نقش فرزندپروری ادراک شده در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و جمع‌گرایی در دانشجویان. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۴، ۸۱-۱۰۲.
- توماس، دیوید سی؛ و اینکسون، کر (۲۰۰۴). *هوش فرهنگی؛ مهارت‌های انسانی برای کسب و کارهای جهانی؛ ترجمه ناصر میرسپاسی، احمد ودادی، اعظم دشتی* (۱۳۸۷). تهران: انتشارات میثاق همکاران.
- جهانگیری، جهانگیر؛ و میرفردی، اصغر (۱۳۸۷). جهت‌گیری ارزشی و ارتباط آن با شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی توسعه انسانی در ایران: مطالعه موردی ساکنان

- شهرهای شیراز و یاسوج. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۸(۲) ویژه‌نامه پژوهش‌های اجتماعی، ۱۰۳-۱۳۲.
- حبیب‌زاده، کیومرث (۱۳۸۰). بررسی برخی از ویژگی‌های اساتید مقطع بالینی در بخش‌های اصلی بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و مقایسه آن با ویژگی‌های استاد از نظر اسلام در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۸۰ از نظر کارورزان. رساله دکتری، دانشگاه علوم پزشکی قزوین.
- خلیلیان، محمدجمال (۱۳۸۰). سازگاری مفاهیم فرهنگ اسلامی با توسعه اقتصادی. مجموعه مقالات اولین همایش اسلام و توسعه، دانشگاه شهید بهشتی.
- درگاهی، حسین؛ حموزاده، پژمان؛ صادقی‌فر، جمیل؛ رعدآبادی، مهدی؛ روشنی، محمد؛ سلیمی، محمد و دیگران (۱۳۸۹). ارزیابی معیارهای یک استاد توانمند برای تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۳(۳ و ۴)، ۹۱-۹۸.
- دولان، شیمون؛ شولر، رندال (۱۹۸۷). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی؛ ترجمه محمد صائبی و محمدعلی طوسی (۱۳۸۱). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضائیان، علی؛ رضایی، عابد و اکبری، خدیجه (۱۳۹۰). به کارگیری تدابیر سیاسی بر مبنای سبک‌های حل مسئله (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شهید بهشتی). پژوهشنامه مدیریت تحول، ۳(۵)، ۱-۲۳.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. قم: بوستان کتاب قم.
- سلطانی، محمدرضا؛ بردبار شرامین، محمدحسین؛ هوشنگی، مهدی (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی ارزش‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان یک سازمان نظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳(۱)، ۵۳.
- سمائی، سهیلا؛ ضیایی، مریم؛ خداپناهی، محمدکریم؛ حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی تأثیر انواع هیجان‌های منفی بر قضاوت‌های اخلاقی در بین دانشجویان تازه‌های علوم شناختی، ۱۴(۲)، ۷۳-۸۶.
- ضیایی، مریم؛ خداپناهی، محمدکریم؛ حیدری، محمود؛ کشوری، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی تأثیر القای هیجانی بر سرعت قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیر شخصی. تحقیقات علوم رفتاری، ۷(۱۴)، ۱۵۵-۱۶۳.

- عباسي، مهدي؛ جان‌بزرگي، مسعود (۱۳۸۹). رابطه ابعاد جهت‌گيري مذهبي با پايداري هيچجاني. *روان‌شناسي و دين*، ۱۱، ۵-۱۸.
- عزيزي‌نژاد، بهاره؛ نيکفر، نجمه (۱۳۹۷). بررسي روابط بين رجحان‌هاي ارزشي و سبک‌هاي پنج‌گانه تصميم‌گيري مديران تربيت بدني. *پژوهش‌هاي کاربردي در مديريت ورزشي*، ۲۵، ۴۵-۵۶.
- فرهادبيگي، پروانه؛ باقريان، فاطمه؛ خرمي بناركي، آناهيتا (۱۳۹۰). بررسي صحت و سرعت قضاوت شهودي، شبه عقلائي و تحليلي تحت استرس‌زاي بيروني. *فصلنامه پژوهش‌هاي روان‌شناسي اجتماعي*، ۲، ۶۸-۹۸.
- قمبرعلي، رضوان؛ زرافشاني، کيومرث و علي‌بيگي، اميرحسين (۱۳۸۸). بررسي سلسله‌مراتب نظام ارزشي کارآفرينان (مطالعه موردی: استان کرمانشاه). *توسعه کارآفريني*، ۱(۴)، ۱۱۳-۱۳۷.
- کاظمي، مليحه‌السادات و عريضي، حميدرضا (۱۳۹۰). رابطه تعهدسازماني با نظام ارزشي کارکنان. *فصلنامه مشاوره شغلي و سازماني*، ۳(۷)، ۵۴-۷۵.
- گل‌پرور، محسن؛ نيري، شيرين؛ و مهرداد، علي (۱۳۸۸). رابطه ارزش‌هاي سازماني با استرس شغلي، فرسودگي هيچجاني و رفتارهاي انحرافي سازماني در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. *دانش و پژوهش در روان‌شناسي کاربردي*، ۱۱(۴۲)، ۴۳-۶۶.
- ميرفردی، اصغر؛ احمدی، سيروس و رفيعی بلداجی، زهره (۱۳۸۹). جهت‌گيري ارزشي توسعه‌محور معلمان و عوامل اجتماعي و اقتصادي تأثيرگذار آن (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بروجن). *فصلنامه پژوهش فرهنگي*، ۱۱(۱۱)، ۱۹۷-۲۲۷.
- ميرکمالی، سيدمحمد؛ شاطري، کریم؛ و يوزباشی؛ عليرضا (۱۳۹۲). تبیین نقش رهبري تحول‌آفرين در گرايش به اخلاقيت سازماني. *دوفصلنامه نوآوري و ارزش‌آفريني*، ۱(۳)، ۲۲-۳۱.
- نوربالا، احمدعلي؛ روشن، رسول؛ فقيه‌زاده سقراط؛ شاکري، رضا؛ صالحی، رضامحمد (۱۳۸۶). بررسي سلسله‌مراتب ارزش‌هاي دانشجويان دانشگاه شاهد طی سال‌هاي ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۰. *دانشور رفتار*، ۴(۲۲)، ۲۲-۱۰۷.
- نوروزی، نصراله؛ مرزوقی، رحمت‌اله؛ ترک‌زاده، جعفر؛ محمدی، مهدي (۱۳۹۱). بررسي مقايسه‌اي نظام ارزشي فرهنگيان (مديران و معلمان) شهرستان دشتستان بر

اساس نظریه ارزش‌های بنیادین شوارتز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱۰)، ۹۹-۱۱۸.

- Allport, G.W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1970). *Study of values*. New York: Houghton Mifflin.
- Beldona, S., Kwansa, F. (2008). The impact of cultural orientation on perceived fairness over demand-based pricing. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 594-603. DOI: 10.1016/j.ijhm.2007.07.024
- Buchko, A. A. (2007). The Effect of Leadership on Values-Based Management. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 36-50.
- Burns, M. (2008). *The role of ethics in decision making by deans and division chairs of community colleges*, University of Gonzaga
- Cameron, K. S., & R. E. Quinn (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, MA: Jossey Bass.
- Fadeeva, Z., & Mochizuki, Y. (2010). Higher Education for Today and Tomorrow: University Appraisal for Diversity, Innovation and Change towards Sustainable development. *Sustainability Science*, 5, 249-256.
- Feather, N. T. (2004). Value Correlates of Ambivalent Attitudes toward Gender Relations. *Personality & Social Psychology bulletin*, 30(1), 3-12.
- Findlow, S. (2012). Higher education and feminism in the Arab Gulf. *British Journal of Sociology of Education*, 34(1), 112-131. DOI:10.1080/01425692.2012.699274
- Fischer, R., Schwartz, S. (2010). Whence Differences in Value Priorities? Individual, Cultural, or Artifactual Sources. *Journal of Cross – Cultural Psychology*, 42(7), 1127-1144.
- Gibbons, J. (1999). *Factors in the development of literate register among minority language speakers*. Paper presented at the AILA conference, Tokyo.
- Gillespie, M. (2005). Student–teacher connection: a place of possibility. *J Adv Nurs*, 52(2), 211- 219.
- Groot, J., & Steg, L. (2008). Value Orientations to Explain Beliefs Related to Environmental Significant Behavior How to Measure Egoistic, Altruistic, and Biospheric Value Orientations. *Environment & Behavior* 40(3), 330-354. DOI: 10.1177/0013916506297831

- Gunnell, J. G. (2007). Are We Losing Our Minds? Cognitive Science and the Study of Politics. *Political Theory*, 35(6), 704-731.
- Hammond, K. R. (1996). *Human judgment and social policy: Irreducible uncertainty, inevitable error, unavoidable injustice*. New York: Oxford University Press.
- Hisrich, R. D., Langan-Fox, J., & Grant, S. L. (2010). Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology. *American Psychologist*, 62, 575-589.
- Keegan, W., & Davidson, H. (2004). *Offensive Marketing: An Action Guide to Gaining Competitive Advantage*. Elsevier Inc.
- King, J. (2005). The effect of cultural differences as a barrier to active and successful classroom discourse. *Ehime University Journal of English Education Research*, 4, 68-81.
- Krynski, T. R. & Tenenbaum, J. B. (2007). The Role of Causality in Judgment under Uncertainty. *Journal of Experimental Psychology General*, 136(3), 430-450.
- Lalwani, A., Shavitt, S., & Johnson, T. (2006). What is the relation between cultural orientation and socially desirable responding? *Journal of Personality & Social Psychology*, 90, 165-178. DOI: 10.1037/0022-3514
- Lietz, P., & Matthews, B. (2010). The Effects of College Students' Personal Values on Changes in Learning Approaches. *Research in Higher Education*, 51(1), 65-87.
- Lie, M., & Cai, L. A. (2011). The Effects of Personal Values on Travel Motivation and Behavioral Intention. *Journal of Travel Research*, 51, p. 473-487.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Mason, J. (1998). Enabling teachers to be real teachers: Necessary levels of awareness and structure of attention. *Journal of Mathematics Teacher Education*, 1, 243-267.
- Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.1.3>
- Parhizgar, K. D. (2002). *Multicultural behavior and global business environments*. New York, N.Y. International Business Press. The Haworth Press.

- Pincus, K., Stout, D., Sorensen, J., Stocks, K., & Lawson, R. (2017). Forces for Change in Higher Education and Implications for the Accounting Academy. *Journal of Accounting Education*, 40, 1-18.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Salek, E. S. (1988). *Personal values and success: Human resource implication for small business management*. Retrieved August 20, 2014 from <http://www.sbaer.uca.edu/research/sbida/1988/PDF/42.pdf>.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25) (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Seleim, A. & Bontis, N. (2009). The relationship between culture & corruption: a cross-national study. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 165-184.
- Simmerly, R. G. (1987). *Strategic planning and leadership in continuing education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Teichler, U. (2015). Higher Education Research. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd Edition, 10(1), 862-869
- Thomas, T. P. (2013). *The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethnical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation*. PhD thesis, University of Iowa.
- Vauclair C., Fischer R. & Fontaine J. (2011). The Structure of Human Values at Culture Level: A Meta – Analytical Replication of Schwartz's Value Orientation Using the Rokeach Value Survey. *Journal of Cross– Cultural Psycholigy*, 42(2), 186–205.
- Vrbova, T. & Šafar, M. (2011). Value Orientations and Motivational Structures in Dance Students. *International Journal of Social Sciences & Humanity Studies*, 3(2), 457-466.
- Yoo, B., & Donthu, N. (2005). The effect of personal cultural orientation on consumer ethnocentrism: Evaluations and behaviors of U.S. consumers toward Japanese products. *Journal of International Consumer Marketing*, 18(1-2), 7–44. https://doi.org/10.1300/J046v18n01_02

- Watson, P. J. (1994). Religion and rationality: Comparative analysis of rational emotive and intrinsically religious irrationalities. *Journal of psychology & Christianity*, 13(4), 373 – 384.
- Wayne, S. & Taagepera, R. (2005). Corruption, Culture, and Communism. *International Review of Sociology Revue Internationale de Sociologie*, 15(1), 109-131.

