

بررسی مقایسه ای الگوی قضاوت اعضای هیأت علمی و دانشجویان

جعفر ترک زاده^۱، لیلا ثواب^۲

^۱ دانشیار دانشگاه شیراز

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

نام نویسنده مسئول:

جعفر ترک زاده

چکیده

این پژوهش در پی بررسی و مقایسه الگوی قضاوت اعضای هیأت علمی و دانشجویان بود. جامعه تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه شیراز بود. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای، ۲۱۹ نفر از اعضای هیأت علمی و ۳۷۰ نفر از دانشجویان انتخاب شدند. ابزار پژوهش مقیاس محقق ساخته الگوی قضاوت بر اساس چارچوب پرهیزگار (۲۰۰۲) و مشتمل بر انواع قضاوت منطقی، هیجانی و احساسی بود که پس از محاسبه روایی و پایایی، توزیع و جمع آوری شد. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که بالاترین میانگین الگوی قضاوت در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان، متعلق به الگوی قضاوت منطقی و پائین ترین میانگین به ترتیب مربوط به الگوهای قضاوت هیجانی و احساسی می باشد. بنابراین، این نتایج بدست آمد بین الگوهای قضاوت (منطقی، هیجانی و احساسی) اعضای هیأت علمی و دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین در بخش دیگری از پژوهش، نتایج نشان داد که الگوی قضاوت غالب از دیدگاه اعضای هیأت علمی و دانشجویان، الگوی قضاوت منطقی می باشد.

واژگان کلیدی: الگوی قضاوت، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانشگاه.

مقدمه

مؤسسات آموزش عالی را می‌توان، به عنوان منبع اصلی تولید و اشاعه دانش در نظر گرفت (اوری دیسی^۱، ۲۰۰۷). در این نظام آموزشی آموزشی اعضای هیأت علمی، دانشجویان و محیط آموزشی به عنوان ارکان اصلی آموزش محسوب می‌شوند (حبیب زاده و علیخانی، ۲۰۰۱). بدیهی است که اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از اجزای کلیدی و مؤثر فرآیند آموزش، بزرگترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص برعهده دارند که می‌توانند با کنترل متغیرهای مختلف و وجود شرایط و امکانات مناسب، وضعیت مناسبی را به منظور دستیابی به اهداف بهتر فراهم آورند (مظلومی، رهایی، احرامپوش و سلطانی، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، دانشجویان نیز به عنوان مهم ترین و اصلی ترین دریافت کنندگان خدمات دانشگاهی و در عین حال شرکا و محصول خدمات مذکور محسوب می‌شوند که با فراهم بودن شرایط، منابع و امکانات کافی می‌توانند نقش اساسی در دستیابی به اهداف فردی و سازمانی در نظام آموزش عالی داشته باشند. بر این اساس، اعضای هیأت 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 طریق توجه به نیازها، نگرش‌ها، انگیزه و علایق دانشجویان صورت خواهد پذیرفت (جلیسی^۲، ۲۰۰۵).

در دنیای آموزش عالی امروز، دانشگاه‌ها همواره در معرض پیچیدگی و نیروهای محیطی و درونی هستند که سازگاری مستمر و البته رقابت را برای آنها ناگزیر می‌سازد. در چنین شرایطی، دانشگاه‌ها برای بقای معنادار خود باید با دقت بیشتری به محیط اطراف و درون خود و نیازها و انتظارات در حال تغییر آن توجه کنند و به نحو مناسبی به آن پاسخگو باشند (یمنی و ترک زاده، ۱۳۸۸). بدیهی است که نحوه برخورد و واکنش افراد تاثیر به سزایی در تحقق اهداف فردی، سازمانی و فرآیند توسعه کشور دارد. در چنین شرایطی، رفتار و عملکرد افراد تحت تاثیر 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 خداپناهی، ۱۳۷۱).

در موقعیت‌های مختلف، افراد به منظور قضاوت و تصمیم‌گیری از الگوهای متفاوتی استفاده می‌کنند. بر اساس نوع الگوی استفاده شده، ورودی، فرآیند و خروجی‌های متفاوتی شکل می‌گیرد. نقش الگوها در این فرآیند تا حدی است که می‌توان رفتار و عملکرد افراد را در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی کرد. در این شرایط بقا و ماندگاری افراد وابسته به نحوه ادراک، قضاوت و اطلاعاتی است که در اختیار دارند (تیوبی، کرینسکی، جوشا و تنبام^۳، ۲۰۰۷). بر این اساس، در رابطه با قضاوت، طبقه بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. از جمله می‌توان به طبقه‌بندی یانگ^۴ (۱۹۷۱)، مایرز-بریگز^۵ (۱۹۹۳)، هامند^۶ (۱۹۹۶)، پرهیزگار (۲۰۰۲) اشاره کرد. پرهیزگار (۲۰۰۲)، الگوی قضاوت افراد را در سه نوع منطقی، هیجانی و احساسی دسته‌بندی و ارائه نموده است. او معتقد است که این سه نوع الگوی قضاوت تحت تاثیر ویژگی‌های درونی و شخصیتی و جهت‌گیری‌های ارزشی، فرهنگی و اخلاقی افراد متفاوت خواهد بود. در این زمینه می‌توان گفت که افراد بر اساس الگوهای مختلف و تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی خود قضاوت می‌کنند و در نتیجه به صورت متفاوت نسبت به محیط بیرونی واکنش نشان می‌دهند. نظریه مذکور به گونه‌ای است که مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی بوده است و انواع الگوی قضاوت و نحوه واکنش نشان دادن به محیط بیرونی را در بر می‌گیرد. بر این اساس، نظریه مذکور چارچوب نظری این پژوهش را تشکیل می‌دهد. در این راستا، تحقیقات چندی نیز انجام شده است که می‌توان به بررسی و سرعت قضاوت شهودی، شبه عقلانی و تحلیلی تحت شرایط استرس‌زای بیرونی (فرهاد بیگی، باقریان و خرمی بنارکی، ۱۳۹۰)، تاثیر القای هیجانی بر سرعت قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیر شخصی (ضیائی و خداپناهی، حیدری و کشوری، ۱۳۸۷)، بررسی تاثیر هیجان‌های منفی بر قضاوت‌های اخلاقی (سمائی، ضیائی، خداپناهی و حیدری، ۱۳۹۱) اشاره نمود.

با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی و دانشجویان هر یک دارای مجموعه‌ای از نیازها، علائق و توانایی‌هایی، 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 منجر به نحوه عمل و رفتار متفاوت خواهد داشت و این رفتارهای متفاوت پیامدهای متنوعی به همراه خواهد داشت. بنابراین، شناخت نوع الگوی قضاوت اعضای هیأت علمی و دانشجویان از آن جهت که می‌تواند به پیش‌بینی نحوه رفتار و عملکرد آنها در موقعیت‌های مختلف کمک کند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و عدم توجه به شخصیت و نوع جهت‌گیری‌های افراد باعث بروز مشکلاتی در

¹ Eurydice² Gillespie³ Tevey R. Krynski and Joshua B. Tenenbaum⁴ Yung⁵ Myers Briggs⁶ Hammond

سازگاری و روابط با دیگران می‌شود. بنابراین، با توجه به اهمیت شناخت الگوی قضاوت و نوع جهت‌گیری‌های افراد، در تحقیق حاضر، به بررسی رابطه بین بررسی مقایسه‌ای الگوی قضاوت اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه شیراز پرداخته شده است.

برخی یافته‌های پژوهشی در رابطه با الگوهای قضاوت بیانگر تاثیر عوامل محیطی بر تصمیم‌گیری‌ها به خصوص تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به نوع هیجانهای القا شده و نوع تصمیم‌گیری‌های هیجانی و شناختی است (ضیائی و دیگران، ۱۳۸۷). در این راستا، سمائی و دیگران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر هیجان‌های منفی بر قضاوت‌های اخلاقی در بین دانشجویان پرداخته و به این نتایج دست یافتند که در تاثیر هیجانهای منفی القاء شده بر قضاوت اخلاقی تفاوت معناداری وجود ندارد و هیجانها به خودی خود بر قضاوت‌های اخلاقی تاثیر می‌گذارند که این تاثیر به نوع قضاوت‌های اخلاقی نیز بستگی دارد. امیری، حسنی و عبداللهی (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی بر اساس ابعاد نظام فعال ساز رفتاری و نظام بازدارنده رفتاری به این نتایج دست یافتند که افراد دارای فعالیت بالای نظام فعال ساز رفتاری و افراد دارای فعالیت بالای نظام بازدارنده رفتاری در مقایسه با افراد دارای فعالیت پایین نظام بازدارنده رفتاری در هر دو مولفه قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی نمرات بیشتری به دست آوردند. به نظر می‌رسد که صفات شخصیتی مرتبط با نظام فعال‌ساز رفتاری و نظام بازدارنده رفتاری، که به ترتیب با هیجانهای مثبت و منفی مرتبط هستند منجر به سودگرایی در قضاوت‌های اخلاقی شخصی و غیرشخصی می‌شوند.

فرج زاده دهکردی و اسمعیلی کجانی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه متقابل معنویات و مادیات با تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که هر سه عامل مادی گرایی، دینداری ظاهری و باطنی و قضاوت اخلاقی افراد، رابطه معناداری با گرایش اخلاقی آنان دارد. در حالی که، قضاوت اخلاقی و دینداری باطنی با گرایش اخلاقی افراد رابطه مستقیم دارند، دینداری ظاهری و مادی گرایی با گرایش اخلاقی رابطه معکوس دارند. رضائیان و دیگران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان "به کارگیری تدابیر سیاسی بر مبنای سبک‌های حل مساله (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شهید بهشتی)" به این نتایج دست یافت که ارتباط مثبتی میان قضاوت عاطفی با چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی وجود دارد. همچنین ارتباط معکوسی میان قضاوت منطقی با چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ 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. ضیائی، پوراعتماد، حسن زاده و توکلی (۱۳۸۹) در بررسی اینکه آیا قضاوت اخلاقی وابسته به فرهنگ است؟ به این نتیجه دست یافتند که تفاوت‌های فرهنگی معنی‌داری در پاسخ به قضاوت‌های اخلاقی وجود دارد و فرهنگ نقش عمده‌ای در تصمیم‌گیری پیرامون مسایل اخلاقی در کنار عوامل شناختی و هیجانی مداخله‌کننده بازی می‌کند.

مطالعات نلسون^۷ (۲۰۰۹) و هرت^۸ (۲۰۰۷)، که به بررسی ویژگی شک و تردید حرفه‌ای بر روی کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری انجام گرفته مشابه است و نتایج این دو تحقیق نشان می‌دهند که با بالا رفتن شک و تردید حرفه‌ای از طریق عواملی مانند آموزش و صلاحیت حرفه‌ای حساب‌برسان، کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری هم بالا خواهد رفت که با نتایج تحقیق صورت گرفته در کشور ما سازگاری دارد. کوادچرز^۹ (۲۰۰۹) که به بررسی تاثیر چهار ویژگی (اعتمادفردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی، شک و تردید حرفه‌ای) بر روی قضاوت و تصمیم‌گیری صورت گرفت، سازگاری دارد با این تفاوت که در مطالعه کوادچرز از بین چهار ویژگی، اعتمادفردی بیشترین تاثیر را بر روی قضاوت و تصمیم‌گیری داشته است و ویژگی منبع کنترلی هیچ گونه تاثیری بر روی کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری نداشت و دو ویژگی دیگر (شک و تردید حرفه‌ای - تعلیق در قضاوت) به ترتیب در رتبه‌های بعد از ویژگی اعتماد فردی قرار گرفتند. بیلی و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که تعلیق در قضاوت یکی از ساختارهای مهم در فرآیند کسب دانش است و اگر یک شخص در قضاوت در مورد مسئله‌ای عجله کند ممکن است منجر به ایجاد فرضیه نامناسب شود و مشکلاتی را در ارزیابی شواهد برای حساب‌برسان به دنبال داشته باشد.

کراگلانسکی^{۱۱} (۱۹۸۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که افراد باید قضاوت در مورد یک مسئله را تا زمانی که به شواهد قطعی نرسیده‌اند و وضعیت مبهم وجود دارد به تعویق بیندازند. شواهد تحقیقاتی نشان می‌دهد که سرعت رسیدن به یک تصمیم نباید منجر به کاهش شناخت در مورد آن موضوع شود. گرین^{۱۲} (۲۰۰۱) از نقش شناخت و هیجان در قضاوت‌های اخلاقی چنین نتیجه گرفتند که قضاوت‌های وظیفه‌شناسانه با پاسخهای هیجانی خودکار شکل می‌گیرد، در حالی که قضاوت‌های سودگرایانه از فرآیندهای شناختی کنترل شده ناشی می‌شود (سمائی و دیگران، ۱۳۹۱). تحقیق کمرون (۱۹۸۴) گواه آن است کسانی از شیوه منطقی برای حل مسائل استفاده می‌کنند

⁷ Nelson

⁸ Hurr

⁹ Quadackers

¹⁰ Bailey

¹¹ Kruglanski

¹² Greene

الزاماً کارایی بالاتری ندارند، ولی کسانی که بدون فکر عمل می‌کنند کارایی کمتری دارند؛ در حالی که پژوهش زلنیکر و دیگران (۱۹۹۷) نشان می‌دهد کارایی افرادی که بدون فکر عمل می‌کنند با افرادی که به طریق منطقی به حل مسائل می‌پردازند به نوع محرک و شرایط تجربی افراد بستگی دارد و ذاتاً هیچ یک از این روش‌ها بر دیگری برتری ندارند (رضائیان و دیگران، ۱۳۹۰).

با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان گفت که در رابطه با قضاوت طبقه بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. از جمله می‌توان به طبقه‌بندی پرهیزگار (۲۰۰۲)، هامند^{۱۳} (۱۹۹۶)، مایرز - بریگز^{۱۴} (۱۹۹۳) و یانگ^{۱۵} (۱۹۷۱) اشاره کرد.

پرهیزگار (۲۰۰۲)، الگوی قضاوت افراد را در سه بعد منطقی، هیجانی و احساسی به شرح زیر مورد مطالعه و بررسی قرار داده است: الف) قضاوت منطقی: قضاوت منطقی به نوعی از قضاوت اشاره دارد که افراد اطلاعات را به طور سیستماتیک و به طوری پی در پی (متوالی) مورد ارزیابی و قضاوت قرار می‌دهند. در واقع افراد، براساس، عقل، هوش، اطلاعات عینی و تفکرات منطقی قضاوت می‌کنند و به دنبال دستیابی به معیارهای عینی و منطقی می‌باشند (رضائیان، رضایی و اکبری، ۱۳۹۰). بر این اساس، افرادی که قضاوت منطقی دارند تمایل دارند به صورت متعادل هم به دیگران کمک کنند هم از دیگران کمک بگیرند. این دسته از افراد تمایل دارند حقیقت را بگویند اگرچه گفتن حقیقت به ضررشان باشند. همچنین این افراد تمایل زیادی به زندگی با افراد باهوش و عاقل دارند.

ب) قضاوت هیجانی: هیجان به یک حالت عاطفی هوشیار اشاره دارد که شادی، غم، اندوه، عشق، نفرت، همدردی و... در رفتار فرد مشاهده می‌شود و معمولاً با تغییرات فیزیولوژیکی خاص همراه می‌باشد. براین اساس، افرادی که براساس هیجانات قضاوت می‌کنند، تمایل بیشتری به کمک کردن به دیگران دارند و دوست دارند وقت خود را با افراد خوش گذران، سپری کنند (پرهیزگار، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، سیدجوادین (۲۰۰۷) معتقد است این افراد، گرایش به همسانی و هماهنگی با دیگران دارند و از مسائلی که منجر به بروز اختلاف شود اجتناب می‌کنند. مایرز و مایرز^{۱۶} (۱۹۹۸) معتقد است که افرادی که قضاوت هیجانی دارند به این توجه دارند که چه چیزهایی برای خودشان یا دیگران مهم است و برحسب ارزش‌ها و احساسات تصمیم می‌گیرند. این دسته از افراد دوست دارند با مردم تعامل داشته، صمیمی، سپاسگزار و توانا باشند؛ و به رفتارهایی از قبیل چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی نفوذ و ایجاد پایگاه حمایتی می‌پردازند (رضائیان و دیگران، ۱۳۹۰).

ج) قضاوت احساسی: انسانها محیط را تحت تأثیر قرار داده و خود تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند. در حالت معمولی برای اینکه این عمل متقابل انجام گیرد ابتدا باید محیط را احساس کنیم. این امر به وسیله تحریکات محیطی بر روی اندام‌های حسی انجام می‌پذیرد، فرایند احساس شامل تحریکات انجام یافته توسط پدیده‌های خارجی بر روی اندام‌های حسی انسان و تبدیل آنها به تکانه‌های الکتریکی و انتقال آنها توسط اعصاب مرکزی به مغز انسان است (براتی و سلیمان نژاد، ۱۳۹۰). بر این اساس، در قضاوت احساسی، قضاوت افراد بر اساس احساس درونی یا حس ششم صورت می‌گیرد و افراد به جای رویه‌های منطقی، بر اساس آزمون و خطا رفتار می‌کنند (عسکری، دیوانگاهی و بیگلریان، ۱۳۹۰).

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیأت علمی (۶۱۰ نفر) و دانشجویان (۴۰۰۸ نفر) دانشگاه شیراز، بوده است. نمونه پژوهش در هر دو مورد براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب شدند. نمونه با استفاده از فرمول کوکران شامل تعداد ۲۱۹ نفر از اعضای هیأت علمی و ۳۷۰ نفر از دانشجویان می‌گردد.

ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات لازم برای این پژوهش، مقیاس محقق ساخته الگوی قضاوت است که مبتنی بر چارچوب نوع شناسی قضاوت افراد پرهیزگار (۲۰۰۲) می‌باشد. مقیاس الگوی قضاوت دارای سه نوع منطقی، هیجانی و احساسی (پرهیزگار، ۲۰۰۲) و ۲۲ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. برای سنجش روایی هر یک از انواع مقیاس الگوی قضاوت از روش تحلیل گویه، ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه، استفاده گردید که نتایج آن به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌ها در هر مقیاس گزارش شده است. همچنین به منظور سنجش پایایی هر یک از انواع الگوی قضاوت نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مطابق با جدول شماره ۱، هر یک از پایایی بسیار بالایی برخوردار بودند.

¹³ Hammond

¹⁴ Myers Briggs

¹⁵ Yung

¹⁶ Mayers & Mayers

جدول شماره ۱: روایی و پایایی مقیاس الگوی قضاوت

متغیر	منطقی	هیجانی	احساسی
طیف ضرائب همبستگی	۰/۳۵-۰/۸۱	۰/۳۶-۰/۷۹	۰/۴۲-۰/۸۳
سطح معنی داری	۰/۰۵-۰/۰۰۰۱	۰/۰۴-۰/۰۰۰۱	۰/۰۱-۰/۰۰۰۱
آلفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۷۴	۰/۷۶

روش های تجزیه و تحلیل: برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد.

یافته ها

نوع غالب الگوی قضاوت اعضای هیات علمی: به منظور تعیین نوع غالب الگوی قضاوت اعضای هیات علمی، داده های مربوطه با استفاده از روش آماری تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر تحلیل شد (جدول شماره ۲). ملاحظه می شود که بالاترین میانگین مربوط به قضاوت منطقی (۴/۱۵) و پائین ترین مربوط به قضاوت هیجانی (۳/۷۴) می باشد. الگوی قضاوت اعضای هیات علمی به ترتیب اولویت عبارتند از الگوی قضاوت منطقی، احساسی و هیجانی است. همچنین آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که تفاوت بین میانگین های الگوی قضاوت معنی دار می باشد.

جدول (۲): مقایسه انواع الگوی قضاوت اعضای هیات علمی

انواع الگوی قضاوت	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
منطقی	۴/۱۵	۰/۵۲	۷۵/۴۴	۲ و ۴۳۶	۰/۰۰۰۱
هیجانی	۳/۷۴	۰/۶۰			
احساسی	۴	۰/۴۸			

نوع غالب الگوی قضاوت دانشجویان: برای تعیین الگوی قضاوت دانشجویان، داده های مربوطه با استفاده از روش آماری تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر تحلیل شد (جدول شماره ۳). همانگونه که ملاحظه می شود، بالاترین میانگین مربوط به قضاوت منطقی (۴/۰۹) و پائین ترین میانگین مربوط به قضاوت هیجانی (۳/۶۲) می باشد. الگوی قضاوت دانشجویان به ترتیب اولویت عبارتند از الگوی قضاوت منطقی، احساسی و هیجانی است. همچنین آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که تفاوت بین میانگین های الگوی قضاوت معنی دار می باشد.

جدول (۳): مقایسه انواع الگوی قضاوت اعضای هیات علمی

انواع الگوی قضاوت	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
منطقی	۴/۰۹	۰/۵۵	۹۴/۹۲	۲ و ۷۳۸	۰/۰۰۰۱
هیجانی	۳/۶۲	۰/۶۴			
احساسی	۳/۹۶	۰/۵۰			

مقایسه انواع الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان: برای مقایسه الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان از تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد که بر طبق جدول شماره ۴، نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد که تفاوت معناداری بین الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان وجود ندارد ($p > 0.001$; $F(1, 587) = 1.43$; $\lambda = 0.99$).

جدول ۴ : مقایسه انواع الگوی قضاوت اعضای هیأت علمی و دانشجویان

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	مقدار f	درجه آزادی	سطح معناداری
منطقی	اعضای هیأت علمی	۳۷۰	۴/۱۵	۱/۴۳	۱ و ۵۸۷	۰/۲۳
	دانشجویان	۲۱۹	۴/۰۹			
هیجانی	اعضای هیأت علمی	۳۷۰	۳/۷۴			
	دانشجویان	۲۱۹	۳/۶۳			
احساسی	اعضای هیأت علمی	۳۷۰	۴			
	دانشجویان	۲۱۹	۳/۹۶			

بحث و نتیجه گیری

نتایج و یافته های مربوط به الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان نشان داد که بالاترین میانگین الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان، متعلق به الگوی قضاوت منطقی و پائین ترین میانگین به ترتیب مربوط به الگوی قضاوت هیجانی و احساسی می باشد. بر اساس نتایج به دست آمده، الگوی قضاوت غالب از دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان، الگوی قضاوت منطقی می باشد. این نتیجه با نتایج تحقیق رضازاده (۱۳۸۹) همراستاست. رضازاده (۱۳۸۹) در پژوهش خود بر روی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد دریافت که سبک غالب تصمیم گیری آنها عقلانی است و بین سبک تصمیم گیری زنان و مردان در سبک اجتنابی رابطه معنی داری وجود دارد. اما بین سبکهای تصمیم گیری در گروههای مختلف سنی، در سطوح تحصیلی و همچنین سنوات خدمت مختلف، رابطه معناداری یافت نشد. همچنین در پژوهشی که بلاستین و فیلیپ^{۱۷} (۱۹۹۰) انجام دادند دریافتند که مدیرانی که به هویت ثابتی دست یافتند از سبک قضاوت و تصمیم گیری عقلانی، مدیرانی با هویت گرایش به مراقبت از سبک تصمیم گیری وابستگی و مدیران با اعتماد به نفس بالا که از نظر هویتی به کسی وابسته نیستند از سبک تصمیم گیری شهودی استفاده می کنند. در تبیین این یافته می توان گفت که افرادی که از الگوی قضاوت منطقی برخوردارند، تصمیمات خود را بر اساس جستجو و تجزیه و تحلیل کامل و همه جانبه تمامی اطلاعات موجود هم از منابع درونی و هم از منابع بیرونی اتخاذ می کنند. در این الگو افراد از همه راه حل ها مطلع هستند و می دانند که هر تصمیمی به چه نتیجه ای می انجامد و می توانند نتایج حاصل از تصمیم گیری را بر حسب اولویت (بیشترین نفع) مرتب و سازماندهی کنند تا با استفاده از یک استراتژی بهینه سازی حصول به اهداف را به حداکثر رسانند، بنابراین افراد در این سبک تمامی راه حل های ممکن را تعیین و ارزشیابی نموده و با تعیین عواقب هر یک از این راه حل ها بهترین راه حل را انتخاب می کنند

از سوی دیگر، بر اساس اطلاعات به دست آمده پائین ترین میانگین الگوی قضاوت به ترتیب مربوط به الگوی قضاوت هیجانی و احساسی می باشد. با توجه به تعریف قضاوت هیجانی این رابطه قابل تبیین است که افرادی که قضاوت هیجانی دارند معمولاً گرایش به همسانی و هماهنگی با دیگران دارند و از مسائلی که منجر به بروز اختلاف شود اجتناب می کنند. در واقع، این افراد به این توجه دارند که چه چیزهایی برای خودشان یا دیگران مهم است و برحسب ارزش ها و احساسات تصمیم می گیرند (مایرز و مایرز، ۱۹۹۸) این در حالی است که اعضای هیات علمی و دانشجویان به دلیل موقعیت شغلی خود می بایست ضمن تجزیه و تحلیل گزینه های مختلف، پاسخ گوی شرایط متغیر و رقابت آمیز محیطی بوده در نتیجه قضاوت و تصمیم گیری عقلانی و منطقی داشته باشند.

در بخش دیگری از پژوهش، این نتایج بدست آمد که بین الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد. در واقع می توان گفت که منبع اصلی الگوی قضاوت افراد را ادراک آنها از جنبه های مختلف تشکیل می دهد و چون انسانها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و خو و خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوت اند از نظر ادراک و در نتیجه نوع قضاوت، متفاوت می باشند. علاوه بر این، افراد با توجه به تفاوت های فردی در توانایی ها و تخصص های خود انتظارات و تمایلات متفاوتی برای مشارکت، قضاوت و تصمیم گیری دارند. با این حال، در این پژوهش این نتیجه حاصل گشت که بین الگوی قضاوت اعضای هیات علمی و دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد. شاید دلیل این مساله را بتوان در ویژگی های مشابه بین اعضای هیات علمی و دانشجویان از قبیل ویژگی های محیطی مشابه، سطح تحصیلات، فرهنگ سازمانی و... دانست که موجب داشتن ادراکات تقریباً مشابهی نسبت به قضاوت و تصمیم گیری اعضای هیات علمی و دانشجویان شده است. از طرف دیگر، در توضیح این یافته می توان گفت که از نظر اعضای هیات علمی و دانشجویان قضاوت و تصمیم گیری جوهر تمامی فعالیتها شناخته شده و از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به طور کلی افراد در هر سازمانی به ویژه در دانشگاه، اغلب با تصمیمات مهمی مواجه می شوند که بطور مستقیم به موفقیت سازمان مربوط می شود. در این شرایط، آنان تلاش می کنند که تصمیمات آگاهانه ای اتخاذ کنند. یکی از عواملی که می تواند چگونگی این تصمیمات را تحت تاثیر قرار دهد، الگوهای عاداتی و یا شیوه های تصمیم گیری است که مورد استفاده قرار می دهند. بنابراین الگوی قضاوت آنان می تواند کیفیت تصمیمات و متعاقباً بر عملکرد و اثربخشی سازمان تاثیر بسزایی داشته باشد.

منابع و مراجع

- [۱] ایروانی، محمود و خداپناهی، محمدکریم (۱۳۷۱). روانشناسی احساس و ادراک. تهران: سمت.
- [۲] الوانی، سید مهدی (۱۳۷۲). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نی.
- [۳] آزاد، حسین (۱۳۷۹). آسیب شناسی روانی. تهران: بعثت.
- [۴] جهانگیری، جهانگیر و میرفردی، اصغر (۱۳۸۷). جهت گیری ارزشی و ارتباط آن با شاخص های اقتصادی - اجتماعی توسعه ی انسانی در ایران (مطالعه موردی ساکنان شهرهای شیراز و یاسوج). پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی "ویژه نامه ی پژوهش های اجتماعی، صص ۱۳۲ - ۱۰۳.
- [۵] حسینی، سید احمد؛ بیگی نیا، عبدالرضا و فدائی، کیامرث (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و نظام پیشنهادها (مطالعه موردی: آموزش و پرورش شیراز). فصلنامه علمی-پژوهشی پارس مدیر، شماره ۱، نشر پایگاه علمی-پژوهشی پارس مدیر، صص ۱۳۷ - ۱۲۳.
- [۶] حسینیان، سیمین (۱۳۸۰). معرفی نظریه ی سنخ نمای مایرز بریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره ای و تصمیم گیری شغلی. گزارش دومین سمینار انجمن مشاوره ایران، صص ۷۲ - ۶۱.
- [۷] حیدری، حسین؛ پاپ زن، عبدالحمید و کرمی دارباخانی، رویا (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مولفه های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه). فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره ۳، صص ۱۶۶-۱۴۵.
- [۸] رضائیان، علی؛ رضایی، عابد و اکبری، خدیجه (۱۳۹۰). به کارگیری تدابیر سیاسی بر مبنای سبکهای حل مسأله (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شهید بهشتی). پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۵، صص ۲۳-۱.
- [۹] سمائی، سهیلا؛ ضیایی، مریم؛ خداپناهی، محمدکریم و حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی تاثیر انواع هیجانهایی منفی بر قضاوتهای اخلاقی در بین دانشجویان. فصلنامه تازه های علوم شناختی، سال ۱۴، شماره ۲، صص ۸۶-۷۳.
- [۱۰] سیادت، سیدعلی؛ کاظمی، ایرج و مختاری پور، مرضیه (۱۳۸۸). رابطه ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷. فصلنامه مدیریت سلامت، جلد ۱۲، شماره ۳۶، صص ۶۹-۶۱.
- [۱۱] ضیایی، مریم؛ خداپناهی، محمد کریم؛ حیدری، محمود و کشوری، مریم (۱۳۸۷). بررسی تاثیر القای هیجانی بر سرعت قضاوت های اخلاقی شخصی و غیرشخصی. فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، دوره هفتم، شماره ۲، صص ۱۶۳-۱۵۵.
- [۱۲] عسکری، محمدهادی؛ دیوانگاهی، ملوک و بیگلریان، مریم (۱۳۹۰). بررسی بین رابطه سبک شناختی مدیران و گرایش روابط انسانی آنان. ماهنامه مهندسی مدیریت، سال چهارم، شماره ۳۹، صص ۳۴-۲۴.
- [۱۳] فرهادبیگی، پروانه؛ باقریان، فاطمه و خرمی بنارکی، آناهیتا (۱۳۹۰). بررسی صحت و سرعت قضاوت شهودی، شبه عقلانی و تحلیلی تحت شرایط استرس زای بیرونی. فصلنامه پژوهش های روان شناسی اجتماعی، سال اول، شماره ۲، صص ۷۸-۶۸.
- [۱۴] مسیح آبادی، ابوالقاسم و پوریوسف، اعظم (۱۳۸۷). نقش تفاوت های فردی بر تصمیم گیری های حسابداری و حسابرسی. فصلنامه تحلیلی اطلاع رسانی پژوهشی سازمان حسابرسی، شماره ۴۳، صص ۸۷-۴۳.
- [۱۵] یمنی دوزی سرخابی، محمد و ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸). بررسی وضعیت برنامه ریزی توسعه دانشگاه های دولتی در ایران. مجله آموزش عالی ایران، سال اول، شماره ۴، صص ۱۹-۱.
- [16] Ashok, K, Lalwani,sh & Timothy, J. (2006). What Is the Relation Between Cultural Orientation and Socially Desirable Responding. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 90, No. 1, pp 165-178.
- [17] Davidson, M., Manning, M., & Timo, N. (2001). Are customer satisfaction and performance in hotels influenced by organisational climate? Australian Journal of Hospitality Management, Autumn, 8(1), pp 41-54.
- [18] Eurydice, (2007). Focus on the structure of higher education in Europe. European commission, Directorate-General for Education and Culture.
- [19] Hammond, K. R. (1986). Judgement and decision making in dynamic tasks. Information and Decision Technologies, 14, pp.3-14.

- [20] Mazloomi Mahmood Abad SS, Rahaei Z, Ehrampoush MH, Soltani T.(2010). The characteristics of an expert faculty member based on view points of medical students – Yazd, Iran – 2008. Hormozgan Medical Journal; 14 (3): pp.226-33.
- [21] Parhizgar, K. D. (2002). Multicultural behavior and global business environments. New York, N.Y. International Business Press. The Haworth Press.
- [22] Seleim, A. & Bontis, N. (2009). The relationship between culture & corruption: a cross-national study, Journal of Intellectual Capital, 10 (1), pp 165-184.
- [23] Seyedjavadin, S. R. (2007). Organizational behavior management, Negahe danesh publication, 2, 88-89.
- [24] Shefrin, H & Belotti, M.L. (2006). The Role of Behavioral Finance in Risk Management, Behavioral Finance and Compensation System, pp.654-679.
- [25] Shechtman, Z. (2002). "Validation of the Democratic Belief Scale [DTBS]. Assessment in Education. 9 :pp 363-377.
- [26] Simadi, F. A. & Kamali, M.A. (2004); Assessing the Value Structure among United Arab Emirates University Students Social Behavior and Personality; pp.19-30.
- [27] Srikanth Beldona, Francis Kwansa (2008). The impact of cultural orientation on perceived fairness over demand-based pricing. International Journal of Hospitality Management 27 ,pp594–603.
- [28] Srikanth Beldona, Francis Kwansa (2008). The impact of cultural orientation on perceived fairness over demand-based pricing. International Journal of Hospitality Management 27 ,pp 594–603.
- [29] Swinton J, Pattison S. Spirituality. Come all ye faithful. Health Serv J. 2001;111(5786):pp24-5.
- [30] Terpstra, V. and David, K. (1991). The Cultural Environment of International Business. Cincinnati, OH: South-Western Publishing Company, p. 106.
- [31] Tereza Vrbova & Michal Safar (2011). Value Orientations and Motivational Structures in Dance Students. International Journal Of Social Sciences and Humanity Studies, vol3, No 2, p457-466.
- [32] Tevye R. Krynski and Joshua B. Tenenbaum (2007). The Role of Causality in Judgment Under Uncertainty. Journal of Experimental Psychology: General ,Vol 136, No. 3, 430–450.
- [33] Thorp, J.H. (2005). Values and Ethics for CPAs in a Changing World. The CPA Journal Online. Retrieved 19 April 2009 from <http://www.nysscpa.org/cpajournal/2005/805/perspectives/p18.htm>.
- [34] Trompenaars, F.: Riding the Waves of Culture. Nicholas Brealey Publishing, London (1993).
- [35] Williams, R. 1994. "The analysis of culture". In Storey, J. (ed.). 1994. pp.56-65.
- [36] 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, Vol. 18(1/2).