

بررسی تاثیر تفکر انتقادی با رویکرد رفتار سیاسی و سیاست‌های عمومی دولت بر ارتقاء سلامت

سازمانی در بانک‌های دولتی

عوض الله سرفراز^۱ - کرم الله دانشفرد^{۲*} - عبد الخالق غلامی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر تفکر انتقادی بر ارتقاء سلامت اداری است. در بخش کیفی از روش دلفی و در بخش کمی از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. در رویکرد دلفی نظرات ۱۲ نفر از روسای شعب مختلف بانکهای ملی و سپه شهر اصفهان از طریق مصاحبه جمع آوری و پس از تجزیه و تحلیل، ۳۳ متغیر در قالب ۶ مقوله اصلی جستجوگری و حقایق، آزاد اندیشی، تحلیلگری، نظام‌مندی، اعتماد به توانایی خود و کنجکوی بر ارتقا نظام سلامت اداری تعیین گردید. کلیه سازه‌ها دارای روایی و پایایی لازم و همچنین هر ۶ متغیر اصلی بر ارتقا سلامت نظام اداری موثر می‌باشند. در نهایت می‌توان بیان نمود که مدیران سازمانی باید ۶ متغیر به دست آمده در این پژوهش را به عنوان متغیرهایی که قابلیت ارتقا سلامت اداری را در بانک‌های دولتی شهر اصفهان دارند، مد نظر قرار دهند.

واژگان کلیدی: تفکر انتقادی، سلامت نظام اداری، دلفی، رفتار سیاسی، مدلسازی معادلات ساختاری، بانکهای دولتی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

JPIR-2101-1727

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

^۲ - استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علوم تحقیقات، تهران، ایران: نویسنده مسئول
daneshfard@srbiiau.ac.ir

^۳ - استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

مقدمه

با ورود سازمان‌ها به عصر جدید و تغییر شرایط، مدیریت به سبک پیشین، کارا و اثربخش نمی‌باشد. (حیدر^۱، ۲۰۱۴) بنابراین ایجاد تحول در سیستم‌های مدیریتی و اداری از جمله مهمترین مسائل در شرایط فعلی است. (کرماشی^۲، ۲۰۱۶) بر همین مبنا، پژوهشگران، خبرگان و مدیران سازمانی بنا بر تخصص خود نظریه‌ها و رویکردهای جدیدی را ارائه داده‌اند که هر کدام بخشی از سازمان را در بر می‌گیرد. یکی از حوزه‌های علوم سازمانی که پتانسیل بالقوه و قابل توجهی در زمینه توجه و تغییر دارد، سلامت اداری می‌باشد. (ایرودیاکونو^۳، ۲۰۱۶) سلامت اداری، نقطه مقابل فساد اداری و به مفهوم ایجاد و حفظ محیطی سالم برای کارکنان و مدیران می‌باشد. مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن‌ها داشته و اکنون نیز یکی از مسائلی است که کشورهای جهان با آن روبه رو هستند. (هاسلام^۴، ۲۰۱۴) فساد نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع همیشه ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار بقیه مسائل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن‌ها بوده است. طی قرون و اعصار، همواره رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته است و زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می‌شد، میزان فساد کاهش می‌یافته است. فساد از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیر با مشکل روبه رو می‌سازد. بنابراین لزوم توجه به مقوله فساد اداری و سلامت اداری اهمیت قابل توجهی را برای سازمان‌هایی که نیاز به پیشرفت و توسعه دارند ایجاد می‌کند. (حامری^۵، ۲۰۱۶)

نکته قابل توجه در زمینه سلامت اداری، نوع نگاه و طرز تفکر در این حوزه می‌باشد. بررسی مشاهدات عملی (سویسا و گاربه، ۲۰۰۷)، بررسی متغیرهای و تاثیر آنها در دوره‌های زمانی (پرین و همکاران، ۲۰۰۶) و تفکر سیستمی (یورکویچ و همکاران، ۲۰۱۵) از جمله این موارد می‌باشد. یکی از تفکراتی که در حوزه علوم انسانی و مدیریت کاربرد فراوانی دارد تفکر انتقادی می‌باشد. (جکسون^۶، ۲۰۱۵) تفکر انتقادی عبارت است از توانایی تفکر مستقل و تأملی و فکر کردن به

1-Heider

2-Cremaschi

3-Ierodiakonou

4-Haslam

5-Hameiri

6-Jackson

شیوه‌ای روشن و منطقی. داشتن تفکر انتقادی به معنای مجادله یا انتقاد نسبت به دیگران نیست. بلکه نوعی مهارت است که می‌تواند در افشاء سفسطه‌ها و استدلال‌های نادرست بکار گرفته شود، به علاوه نقش مهمی در استدلال و تکالیف سازنده کارکنان در سازمان در راستای سلامت اداری دارد. (جکسون، ۲۰۱۵) به‌طور خلاصه می‌توان گفت تفکر انتقادی، تفکر خود رهبری، خود نظم بخشی، خود کنترلی و خود تصحیحی می‌باشد. پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه تفکر انتقادی نشان دهنده متغیرها و ابزارهایی برای اعمال این نوع تفکر می‌باشد که جستجوگری و حقایق، آزاد اندیشی، تحلیلگری، نظام‌مندی، اعتماد به توانایی تفکر خود و کنجکاوی از جمله اهم این موارد می‌باشد. (شمیم^۱، ۲۰۱۷) بنابراین با توجه به لزوم بررسی‌های دقیق‌تر این مهم در موقعیت‌های مختلف و تفکرات مختلف، پژوهش‌های بیشتر و پر کردن این خلاء جزء ضرورت‌های اصلی پیش روی پژوهشگران می‌باشد. نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سلامت سازمانی نشان می‌دهد که وجود فساد اداری و یا بی توجهی به بهبود سلامت اداری موجب مشکلات بسیاری در این حوزه می‌شود که نوع این مشکلات با توجه به رویکرد پویایی سیستم از نوع افزاینده^۲ می‌باشد. (ریسپل^۳، ۲۰۱۵) بنابراین توجه و جلوگیری از پیشرفت فساد اداری و به تبع آن بهبود شرایط سلامت اداری از جمله اهمیت‌ها و ضرورت‌های این پژوهش می‌باشد. نکته حائز اهمیت دیگر در این حوزه، گستردگی حوزه سلامت اداری و یا به عبارت دیگر دیدگاه‌های متفاوت در این زمینه می‌باشد. پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه سلامت اداری حوزه‌هایی همچون تکنولوژی، ساختار، نیروی انسانی و دیگر موارد را مدنظر قرار داده‌اند که جای خالی مقوله مهم و تاثیرگذار تفکر انتقادی در این بین احساس می‌شود که البته بر اساس نتایج بسیاری از پژوهش‌ها، رابطه تفکر انتقادی و اغلب عوامل سازمانی را می‌توان دریافت.

در پژوهش حاضر و با عنایت بر جلوگیری از گستردگی بیش از حد مدل که قطعاً موجب از دست رفتن تمرکز می‌گردد، سلامت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. از همین رو هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد تفکر انتقادی به عنوان یک ابزار تاثیرگذار بر سلامت اداری در نظر گرفته شده است. سوال اصلی تحقیق بدین صورت مطرح می‌گردد که تفکر انتقادی با رویکرد رفتار سیاسی و سیاست‌های عمومی دولت بر ارتقاء سلامت سازمانی در بانک‌های دولتی دارای چه تاثیراتی است؟ فرضیه نیز بدین صورت مطرح می‌گردد که به نظر می‌رسد تفکر انتقادی با رویکرد رفتار سیاسی و سیاست‌های عمومی دولت بر ارتقاء سلامت سازمانی در بانک‌های دارای

1-Shamim

2-reinforcing

3-Rispel

دولتی دارای تأثیرات مثبت و معناداری است.

ادبیات نظری پژوهش

- سلامت نظام اداری

سلامت، در مقابل مفهوم بیماری به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی مانند بقا و سلامت نفس و نسل، بقا و سلامت عقل و تفکر، بقا و سلامت دین، بقا و سلامت اجتماع، بقا و سلامت محیط، وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. (صدوقی ابراهیمی، ۲۰۱۵) مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت در آوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است. (طلاساز، شاکری، ۲۰۱۴)

به عقیده پارسونز همه نظام‌های اجتماعی برای بقا، رشد و توسعه خود به حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی نیازمندند. سلامت سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود توانایی‌های مربوط. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم تحرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. (طاهری، شعبانی، ۲۰۱۷) نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است. برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. (مظلومی و همکاران، ۲۰۱۷) شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. (سهرابی زاده، فیاضی زاده، ۲۰۱۷) برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است. (کیانی و همکاران، ۲۰۱۷)

لایدن در خصوص سلامت سازمانی می‌نویسد: سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را

برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه شناس با روحیه بالا وجود دارند که کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که مایه پویایی سازمان می‌شوند. (زائی، و همکاران، ۲۰۱۷) برخی نیز سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست، بجا و مناسب تعریف کرده‌اند. سازمان‌های سالم به عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می‌توانند پدید آیند و با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد کنند، توسعه یابند و از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تامین نیازهای محیطی و تسهیل فرآیند رشد و شکوفایی جامعه شوند. (اصفهانی و دیگران، ۲۰۱۷)

- تفکر انتقادی

تفکر نقادانه، تفکر انتقادی، اندیشه انتقادی یا سنجشگرانه‌اندیشی یعنی درست اندیشیدن در تلاش برای یافت آگاهی قابل اعتماد در جهان. این روش شامل فرایندهای ذهنی تشخیص، تحلیل و ارزیابی داده‌ها است. به بیانی دیگر، هنر اندیشیدن پیرامون اندیشیدن خودتان درحالی‌که فرد می‌خواهد اندیشه را بهتر، روشن‌تر، دقیق‌تر، یا قابل دفاع‌تر بنماید. تفکر انتقادی عبارت است از توانایی تفکر مستقل و تأملی و فکر کردن به شیوه‌ای روشن و منطقی. تفکر انتقادی، تفکری است که در آن بتوان به صورت عقلانی و با وضوح بالا اندیشید و ارتباط منطقی بین نظرها را متوجه شد. تفکر انتقادی را می‌توان در قالب توانایی اندیشیدن مستقل و منعطف نیز تعریف کرد. (گوخاله^۱، ۱۹۹۵) داشتن تفکر انتقادی به معنای مجادله یا انتقاد نسبت به دیگران نیست. بلکه نوعی مهارت است که می‌تواند در افشاء سفسطه‌ها و استدلال‌های نادرست بکار گرفته شود، به‌علاوه نقش مهمی در استدلال و تکالیف سازنده بازی می‌کند. تفکر انتقادی کمک می‌کند تا به کسب دانش پرداخته شود، نظریه‌ها را بهبود بخشید و به استدلال‌های قوی دست یافت. همچنین می‌توان از آن برای پیشبرد فرایندکاری و ارتقاء نهادهای اجتماعی استفاده نمود. متفکر انتقادی شخصی است که می‌تواند ارتباط منطقی بین نظرات و عقاید را درک کند. (انیس^۲، ۱۹۸۷)

- مولفه‌های تفکر انتقادی

در ارتباط با تفکر انتقادی دیدگاه‌های مختلف وجود دارد و متخصصین هر یک نظرات خاصی درمورد چگونگی آن ارائه داده‌اند. یکی از این دیدگاه‌ها اشاره به این موضوع دارد که تفکر امری

1-Gokhale

2-Ennis

واحد نیست زیرا دارای ابعاد، انواع و ماهیت‌های متفاوتی است و به شکل‌های مختلف بروز می‌کند. در این دیدگاه ابعاد و انواع تفکر دارای اهمیت است و به اجزاء مختلفی تقسیم می‌شود که عبارتند از: تفکر شهودی، تفکر تحلیلی، تفکر منطقی، تفکر خلاق و تفکر انتقادی. (مارینوز، ۱۳۸۰) تفکر انتقادی دارای مهارت‌ها و توانایی‌هایی است. مهارت‌های تفکر انتقادی که به عنوان هسته اصلی این تفکر مورد توجه است، عبارتند از: تحلیلگری، استدلال، تبیین و توجیه، ارزیابی خودتنظیمی و تفسیر (پیت^۱ و دیگران، ۲۰۱۵) با استفاده از مهارت‌های فوق به طبقه بندی معانی مختلف پرداخته می‌شود. شایستگی تجارب و اظهارات را ارزیابی کرده و سپس مفاهیم، استدلال‌ها و ملاک‌ها را توصیف و تبیین می‌کنیم. تبیین‌ها با توجه به بافت انجام می‌شود و افراد با تفکر انتقادی از طریق خودنظم دهی به کنترل فعالیت شناختی خویش می‌پردازند. از سوی دیگر تمایلات و گرایش‌ها در تفکر انتقادی اشاره به تمایل و خواسته‌های افراد به تفکر انتقادی دارد. گرایش برای به کارگیری تفکر انتقادی، یکی از حیطه‌های شخصیت است. گرایش‌های تفکر انتقادی بر اساس انگیزه درونی صورت می‌گیرد. پژوهشگران این حوزه هفت، گرایش عمده تفکر انتقادی را جستجوگری حقایق، آزاداندیشی، تحلیلگری، نظام‌مندی، اعتماد به تفکر انتقادی خود و کنجکاوی و رشد قضاوت می‌دانند. (فیشون، ۲۰۰۱) افراد با گرایش‌های تفکر انتقادی تمایل به جستجوگری، حقایق داشته، شجاعت پرسیدن مسائل مختلف را دارند، همچنین نسبت به شناخت طیف وسیعی از مسائل کنجکاو و در برابر عقاید مختلف صبور هستند و با شکیبایی به شنیدن و درک آنها می‌پردازند؛ این افراد ضمن تحلیل و بررسی هوشیارانه مسائل، تمایل به سازماندهی و نظم‌دهی جستجوهای خویش دارند. افراد در این سطح به توانایی خود اطمینان دارند و بر اساس حقایق و یافته‌های موثق و مستند به قضاوت می‌پردازند. (میشون، ۲۰۰۷)

در پژوهش حاضر ابعاد و متغیرهای مورد نظر در زمینه تفکر انتقادی، با توجه به ادبیات بیان شده، جستجوگری و حقایق، آزاد اندیشی، تحلیلگری، نظام‌مندی، اعتماد به توانایی تفکر خود و کنجکاوی می‌باشد که در ادامه بیشتر تشریح می‌گردد.

- جستجوگری و حقایق: جستجوگری به مفهوم داشتن روحیه برای جستجوی بیشتر در ماهیت یک موضوع و پیدا کردن روابط موجود در بین آنها برای دستیابی به حقایق می‌باشد. (نوریس، ۱۹۸۵)

- آزاد اندیشی: بررسی و تفکر به صورت ذهن صیقل داده شده و فارغ از هرگونه سوگیری به معنای آزاد اندیشی می‌باشد. (گوخ و دیگران، ۲۰۱۷)

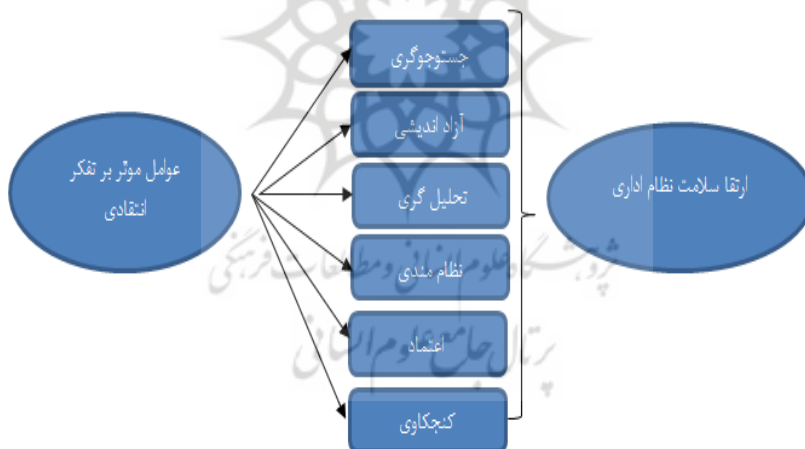
- تحلیلگری: روشی برای بررسی و پیش بینی دقیق محیط داخلی و خارجی از طریق مطالعه وضعیت گذشته و فعلی می باشد. (ثینکینگ^۱، ۲۰۱۶)

- نظام‌مندی: نظام‌مندی به مفهوم داشتن تفکر سیستمی در نگاه به محیط اطراف و بررسی دقیق تمامی عوامل موثر و ارتباط بین آنها می‌باشد. (چینووکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴)

- اعتماد به توانایی تفکر خود: اعتماد به توانایی تفکر خود به مفهوم داشتن اعتماد به نفس در زمینه قدرت تفکر توسط خود افراد می‌باشد. اعتماد به توانایی تفکر خود باعث می‌شود که فرد بتواند با اعتماد به نفس بیشتری تفکر کند. (کینگ^۳، ۱۹۹۴)

- کنجکاوی: عامل اصلی مواجهه با یک محیط جدید، محرک‌های نو و اطلاعات تازه است. کنجکاوی هیجانات درونی فرد نسبت به چیزی است که از آن دور بوده است. (سیف الهی و همکاران، ۱۳۹۵)

بر اساس اطلاعات ارائه شده در زمینه ادبیات پژوهش و همچنین بررسی متغیرها، عوامل تسهیلگر و دیدگاه‌های مطرح در زمینه تفکر انتقادی و نظام سلامت اداری و در نهایت با توجه به هدف مورد نظر، مدل مفهومی پژوهش به صورت نمودار شماره ۱ ارائه می‌گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات موجود می‌توان اذعان داشت که برخی عوامل بر پاسخگویی، برخی بر شفافیت و برخی بر یکپارچگی تاثیرگذار هستند و در نهایت، ارتقا این سه عامل باعث ارتقا سلامت نظام اداری می‌شود. هدف اصلی در پژوهش حاضر شناخت مجموعه عواملی است که

1-Thinking
2 -Chinwuko
3-King

می‌تواند سلامت، یکپارچگی و تمرکز را ارتقا دهد.

متغیرهای تحقیق بدین صورت مطرح می‌گردد:

متغیر مستقل: تفکر انتقادی

متغیر وابسته: سلامت نظام اداری

متغیرهای مداخله‌گر: جست‌وجوگری، آزاداندیشی، تحلیلگری، نظام‌مندی، اعتماد و کنجکاوی

پیشینه پژوهش

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در سطح داخل کشور، تعداد پژوهش‌های انجام شده در زمینه سلامت اداری بسیار محدود و در اغلب موارد نیز معرفی مفهوم سلامت اداری مطرح بوده است. در این بخش از پژوهش پیشینه مرتبط با موضوع سلامت نظام اداری مطرح می‌گردد.

پژوهش رجایی، دانش فرد و فقهی (۱۳۹۶) با موضوع شکل‌گیری خط‌مشی در حوزه سلامت نظام اداری در ایران صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین مولفه‌های خط‌مشی‌گذاری موفقیت‌آمیز سلامت نظام اداری زیر ساخت‌ها و ظرفیت گروه‌های دخیل در خط‌مشی‌گذاری می‌باشد. همچنین ۳۳ مولفه پژوهش مورد تایید نهایی پزل دلفی قرار گرفت. همچنین پژوهش پیریایی و دانش فرد (۱۳۹۶) با موضوع بررسی مقایسه‌ای وضعیت سطوح نهادی، اداری و فنی با توجه به شاخص‌های نظام سلامت اداری در سازمان‌های دولتی صورت گرفته است. نتایج حاصل از آزمون‌های آماری نشان داد که سطوح نهادی، اداری و فنی نظام سلامت اداری در وضعیت نامناسبی از دیدگاه مدیران مراکز جامعه مورد مطالعه قرار دارند. علاوه بر این، اهمیت شاخص‌های نظام سلامت اداری از دیدگاه مدیران واحدهای تشکیلات اداری و منابع انسانی به صورت حمایت منابع، ملاحظه‌گری، روحیه، تاکید علمی، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و ساخت‌دهی می‌باشد. محمودی و دیگران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان مقایسه رفتارهای ارتقاء دهنده سلامت در پرستاران و کارکنان بهداشتی و اداری را انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان داد که نوع شغل و سطح تحصیلات ارتباط معنی‌داری با رفتارهای ارتقاء دهنده سلامت دارند. مصباح یزدی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری، آسیب‌شناسی نظام اداری و شناسایی راه کارهای مبارزه با فساد اداری با هدف نیل به سلامت اداری را مورد هدف قرار داده است. در این پژوهش عنوان شده است که از جمله موضوعات مهم و ضروری برای نظام اسلامی سلامت اداری است. جوامع مختلف با توجه به نوع نظام مورد پذیرش خود، شیوه‌هایی را برای سلامت اداری خود تدوین و مورد اجرا قرار می‌دهند. عبدی

و دیگران (۱۳۹۳) پژوهشی با موضوع تبیین عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی (ع) را انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که با تحلیل محتوای منابع اسلامی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تاثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی و از سوی دیگر تحت تاثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. صالحی امیری و شادالویی (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری به این نتیجه دست پیدا کردند که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تاثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تاثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. پژوهش‌های عامری (۱۳۹۳) با موضوع ارائه الگوی رتبه‌بندی عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با نگرش به منابع اسلامی صورت گرفته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تمام عوامل مذکور در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان و در نتیجه ارتقای سلامت نظام اداری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مؤثر بوده که در این بین عامل سازمانی بیشترین و عامل فردی کمترین تاثیر را به خود اختصاص داده است. مهردوست و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان تبیین عوامل موثر بر سلامت نظام‌های اداری و سازمانی به این نتیجه دست پیدا کردند که عواملی چون عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان، احساس نابرابری اقتصادی، عدم پایبندی جامعه به موازین اخلاقی و خویشاوندسالاری و فقدان مکانیزم‌های پایش و کنترل صحیح و کارآمد در سازمان‌ها و مشکلات مربوط به قوانین موجود و ناآشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات از مهمترین مولفه‌های موثر بر سلامت اداری و سازمانی بوده‌اند. پژوهش‌های شیخی (۱۳۹۰) با موضوع عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تاثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تاثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون سازمانی و برون سازمانی ضروری است. پژوهش‌های سودیرو و راهایو^۱ (۲۰۱۷) با موضوع رابطه بین ارزش‌های معنوی در کار، گرایش‌های آموزشی، فعالیت‌های منابع انسانی و سلامت سازمانی صورت گرفته

¹-Sudiro & Rahayu

است. نتایج به دست آمده از ۱۳۹ مدیر شعبه در بخش مالی کشور اندونزی توسط پرسشنامه بیانگر آن است که ارزش‌های معنوی در محیط کار تاثیر بیشتری نسبت به دیگر متغیرها در بالا بردن سلامت سازمانی دارد. پژوهش‌های نوبهار و دانش فرد^۱ (۲۰۱۶) با موضوع شناسایی عوامل اثرگذار بر سلامت سازمانی صورت گرفته است. در این پژوهش مجموعه عوامل روحی، اخلاقی، هماهنگی، وفاداری و عملکرد به عنوان عوامل فردی و مجموعه عوامل رابطه ای، توسعه، سازمانی، رهبری، منابع و همکاری به عنوان عوامل سازمانی به عنوان عوامل موثر بر سلامت سازمانی شناخته شده‌اند. پژوهش‌های زیاپور^۲ و همکاران (۲۰۱۵) با موضوع سلامت سازمانی و عوامل اجتماعی مرتبط با آن نشانه ارتباط نظام پیشنهادات، قبول انتقادات کارکنان و مشتریان، همکاری با مدیران و جدیت در یادگیری می‌باشد. جدول شماره ۱ خلاصه‌ای از مدل-های ارائه شده در زمینه سلامت نظام اداری ارائه شده است.

روش و ابزار پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی و پیمایشی است. هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی بررسی تاثیر تفکر انتقادی بر ارتقا سلامت نظام اداری می‌باشد. برای دستیابی به هدف مورد نظر، پژوهش حاضر از دو بخش کیفی (با استفاده از روش دلفی) و کمی (مدلسازی معادلات ساختاری) تشکیل شده است. بر همین اساس این تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق اکتشافی در بخش کیفی و یک تحقیق تبیینی در بخش کمی می‌باشد؛ از نظر نوع داده‌ها یک تحقیق کیفی و کمی؛ از نظر محل اجرا، یک تحقیق میدانی؛ از نظر دوره زمانی، یک تحقیق مقطعی؛ از نظر روش گردآوری اطلاعات، یک تحقیق پیمایشی و از نظر تحلیل داده‌ها، مبتنی روش دلفی و مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد.

در بخش کیفی پژوهش و به منظور کشف عوامل موثر بر ابعاد سه گانه سلامت نظام اداری استفاده از روش دلفی مدنظر است. فرآیند دلفی شامل ۵ مرحله فعالیت قبل از شروع، راند اول، راند دوم، راند سوم و تصمیم و تصویب نهایی می‌باشد. فعالیت‌های قبل از شروع شامل تکوین سؤال تحقیق و پیش آزمون برای مناسب بودن کلمات از قبیل ابهام و عدم وضوح است. در این بخش، شش پرسش کلی که بیانگر شناسایی عوامل موثر بر تفکر انتقادی در ارتقاء سلامت اداری است، تدوین شد. همچنین در این بخش خبرگان مورد نظر برای انجام فرآیند دلفی انتخاب و هماهنگی‌های لازم با آنها صورت گرفت. از آنجائیکه مورد مطالعه این

^۱-Nobahar & daneshfard

^۲-Ziapour

پژوهش، بانک های دولتی شهر اصفهان می باشد، بنابراین جامعه آماری این پژوهش را می توان مدیران ارشد و همچنین روسای بانک های دولتی در شهر اصفهان دانست. از آنجایی که وجه خبرگی مورد نظر در این پژوهش دارا بودن مدرک دکتری تخصصی در یکی از رشته های مدیریت منابع انسانی و یا مدیریت رفتار سازمانی و همچنین دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه کاری می باشد، تعداد کل افراد مورد نظر ۱۲ نفر برآورد شد که با پیگیری های عمل آمده امکان ارسال پرسشنامه های باز حاوی ۶ پرسش اصلی این پژوهش فراهم گردید.

در راند اول، اولین پرسشنامه به صورت بدون ساختار یا باز پاسخ ارسال گردید. در این مرحله ایده ها و نظرات جمع آوری شده از طریق کدگذاری در نرم افزار مکس کیودا^۱ تجزیه و تحلیل گردید. نتیجه ی نهایی این راند، شناسایی عناوینی است که محقق آن را تبدیل به پرسشنامه دارای ساختاری می نماید که به عنوان ابزار راند دوم مورد استفاده قرار می گیرد. در حقیقت در این مرحله عوامل تفکر انتقادی اثرگذار بر ارتقاء سلامت اداری مشخص می گردد. در راند دوم، اغلب پرسشنامه دارای ساختار استفاده شده و از افراد مشابه در راند اول خواسته می شود تا هر عنوان را با استفاده از مقیاس لیکرت رتبه بندی، و به عبارتی، کمیت پذیر نمایند. مبنای تدوین پرسشنامه در این مرحله اطلاعات به دست آمده در مرحله اول می باشد و پیش از توزیع آن، نحوه نگارش پرسش ها از نظر روایی و محتوی هر پرسش از نظر ۶ تن از اساتید دانشگاهی بررسی گردید. در راند سوم، پرسشنامه مشابه با پرسشنامه راند دوم به همراه میانگین نمرات داده شده به پرسشنامه راند دوم توزیع گردید و از شرکت کنندگان درخواست شد تا پاسخ ها را مجدداً مرور نموده در صورت نیاز در نظرات و قضاوت های خود تجدید نظر کنند و دلایل خود را در موارد عدم اجماع ذکر نمایند. در راند چهارم، پرسشنامه مورد استفاده در مراحل قبل، به همراه میانگین نمرات راند سوم برای خبرگان ارسال گردید. از آنجایی که راند چهارم به عنوان مرحله نهایی شناخته می شود، نتایج جمع آوری شده تجزیه و تحلیل و میانگین های به دست آمده مورد بررسی قرار گرفت. در انتهای این مرحله، کلیه پرسش هایی که میانگین آنها با توجه به طیف ۵ درجه ای لیکرت کمتر از میانگین فرضی ۳ بوده است حذف و متغیرهای باقیمانده به عنوان عوامل اثرگذار نهایی انتخاب شدند.

در بخش دوم، نیز به منظور تایید متغیرهای به دست آمده از نظر روایی و همچنین تعیین میزان تاثیر ابعاد تفکر انتقادی بر ارتقا سلامت اداری از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

^۱-MAXQDA

جهت انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری روش حداقل مربعات جزئی و استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۱ مدنظر قرار گرفت. برای اینکار، ابتدا آخرین پرسشنامه مورد استفاده در روش دلفی به عنوان ابزار جمع آوری اطلاعات استفاده شد.

جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش شامل کارکنان بانک‌های ملی و سپه شهر اصفهان می‌باشد که با توجه به اطلاعات اولیه ۱۸۰۰ نفر برآورد گردیده است. بر همین اساس و با توجه به عدم امکان دسترسی به کل جامعه آماری، استفاده از نمونه آماری مورد استفاده قرار می‌گیرد. تعیین تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان و برابر با ۲۱۷ نفر تعیین گردید که با توجه به امکان عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها، توزیع ۲۳۰ پرسشنامه در دستور کار قرار گرفت. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری آغاز و در طی آن آزمون الگوی اندازه‌گیری جهت بررسی روایی و پایایی سازه‌ها؛ همچنین آزمون الگوی ساختاری برای بررسی همبستگی بین پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی با ارتقا سلامت اداری مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت برخی از آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱: مقادیر آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق					
مولفه	میانگین	انحراف معیار	میان	چولگی	کشیدگی
تفکر انتقادی	۳٫۶۲	۰٫۶۹۳	۴	۰٫۴۴۲-	۰٫۱۱۵
جست و جوگری	۳٫۶۰	۰٫۶۴۹	۳	۰٫۵۷۰-	۰٫۵۷۸-
آزاداندیشی	۲٫۶۱	۰٫۶۸۵	۳	۰٫۴۴۸-	۰٫۱۲۵-
تحلیل‌گری	۳٫۸۲	۰٫۶۹۸	۳	۰٫۴۴۵-	۰٫۱۱۴-
نظام‌مندی	۳٫۸۸	۰٫۶۲۴	۳	۰٫۴۴۹	۰٫۱۱۸
اعتماد	۳٫۹۸	۰٫۶۹۴	۳	۰٫۴۸۷	۰٫۵۳۶
کنجکاوی	۳٫۷۴	۰٫۶۳۸	۳	۰٫۴۹۳	۰٫۵۱۲
سلامت نظام اداری	۳٫۸۰	۰٫۶۳۸	۳	۰٫۴۷۲	۰٫۵۳۶

وقتی به شکل توزیع فراوانی یا توزیع احتمال اشاره می‌گردد، چولگی به عدم تقارن توزیع ارجاع می‌کند. چولگی برابر با گشتاور (معیاری کمی برای توصیف شکل یک توزیع احتمالاتی) سوم نرمال شده است. چولگی در حقیقت معیاری از وجود یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت

^۱-Smart-pls

مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچکتر مقدار چولگی منفی است. همان طور که مشخص است هر دو متغیر دارای چولگی منفی می باشد. کشیدگی یا کورتیزیس نشان دهنده قله مندی یک توزیع است. مقدار کشیدگی را با گشتاور چهارم نرمال برآورد کرده اند، به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از تیزی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه ی پایین تر بودن قله از توزیع نرمال است.

روش دلفی

اولین بخش از یافته های پژوهش مربوط به روش دلفی می باشد. یافته های حاصل از این روش با توجه به نظرات ۱۲ نفر از روسای شعب بانک ملی و سپه در شهر اصفهان به عنوان خبره می باشد. بررسی جامعه آماری خبرگان نشان می دهد که ۵ نفر از روسای بانک ملی و ۷ نفر از روسای بانک سپه می باشند. همچنین کلیه پاسخ دهندگان، متاهل، ۴ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر دارای مدرک دکتری هستند. در اولین مرحله از پژوهش ۶ پرسش اصلی بر اساس اهداف پژوهش و به شرح زیر تدوین و پس از انجام هماهنگی ها و پیگیری های لازم برای خبرگان ارسال گردید.

- چگونه جستجوگری و حقایق بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟
- چگونه آزاد اندیشی بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟
- چگونه تحلیلگری بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟
- چگونه نظام مندی بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟
- چگونه اعتماد به توانایی تفکر خود بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟
- چگونه کنجکاوی بر سلامت نظام اداری تاثیر می گذارد؟

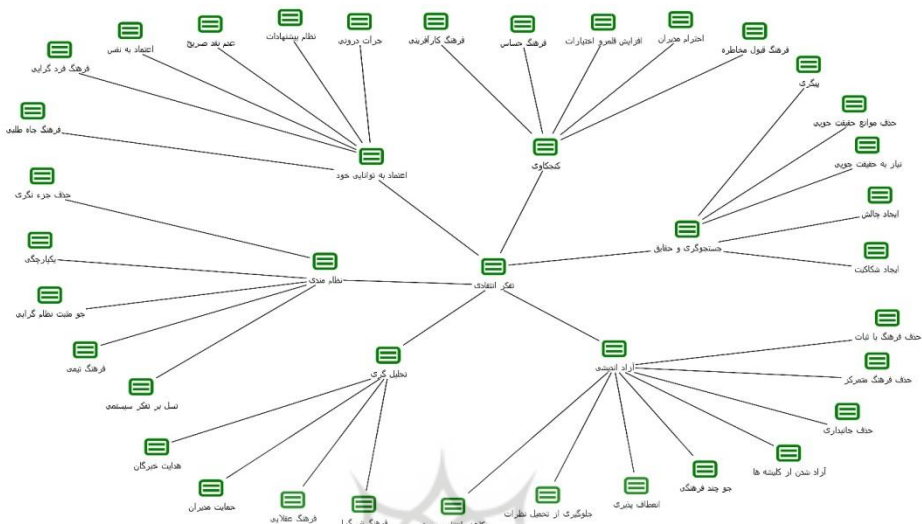
در راند اول از روش دلفی، کلیه پاسخ های باز به دست آمده از خبرگان جمع آوری و پس از تبدیل آنها به فایل متنی، وارد نرم افزار مکس کیودا شده است. در این بخش، پس از مطالعه کلیه متن ها، بخش هایی از متن که دارای مفهوم مرتبط و معنی دار می باشد مشخص و یک کد باز یک یا چند کلمه ای به آن اختصاص داده شد. سپس، کلیه بخش های مشخص شده از متن جدا و در یک پرسشنامه نوشته شد. براساس بخش های مشخص شده در ۱۲ پاسخ جمع آوری شده از خبرگان و پس از حذف بخش های مشترک، پرسشنامه با ۹۹ گویه و مطابق با طیف لیکرت ۵ تایی طراحی گردید. در راند دوم، پرسشنامه تدوین شده برای ۱۲ خبره ارسال گردید و از آنان خواسته شد تا توافق و یا عدم توافق خود را با گویه های مربوطه مشخص سازند و مجدد

برای پژوهشگر ارسال نمایند. نتایج این بخش تجزیه و تحلیل شده و میانگین هر گویه به دست آمد. در راند سوم و چهارم و به منظور رسیدن به اجماع، مجدد پرسشنامه تهیه شده برای راند- های قبلی به همراه نتایج مربوط به میانگین برای خبرگان ارسال می‌گردد و از آنان خواسته می- شود تا با توجه به نتایج راند قبلی به گویه‌ها پاسخ دهند. در راند پنجم و برای آخرین بار، گویه‌ها ارسال و پس از جمع آوری نتایج و تجزیه و تحلیل آنها، تصمیمات نهایی اتخاذ گردید. بر همین اساس، میانگین گویه‌ها بررسی و گویه‌هایی که دارای میانگین کمتر از ۳ باشند حذف گردید. همچنین در این مرحله کدهای مربوط به گویه‌هایی که حذف شده‌اند نیز از نرم افزار حذف گردید. نتایج نهایی مربوط به گویه‌های باقیمانده به همراه میانگین و کدهای آنها در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲: گویه‌های باقیمانده به همراه میانگین و کدهای آنها

گویه	کد	میانگین
۱ پیگیری افراد می تواند جستجوگری و حقایق را بهبود ببخشد.	۳/۱۶۴۲	۳/۱۶۴۲
۲ حسن نیاز به کسب حقیقت باعث ایجاد جستجوگری و حقایق می شود.	۳/۳۶۴۸	۳/۳۶۴۸
۳ انسانها به طور ذاتی جستجوگر هستند، پس فقط کافی است موانع موجود برداشته شود.	۴/۰۵۶۴	۴/۰۵۶۴
۴ ایجاد چالش باعث به وجود آمدن حسن جستجوگری و حقیقت جویی می شود.	۳/۷۸۰	۳/۷۸۰
۵ شکاکیت می تواند جستجوگری و حقایق را ایجاد کند.	۴/۴۰۳	۴/۴۰۳
۶ کاهش انتقاد باعث بهبود آزاد اندیشی می شود.	۳/۳۹۰	۳/۳۹۰
۷ جلوگیری از تحمیل تفکرات مدیران رده بالا آزاد اندیشی را بهبود می بخشد.	۳/۶۵۹	۳/۶۵۹
۸ انحطاط پذیری باعث آزاد اندیشی می شود.	۴/۴۳۲	۴/۴۳۲
۹ جو چند فرهنگی آزاد اندیشی را تسهیل می کند.	۳/۵۸۹	۳/۵۸۹
۱۰ آزاد سازی ذهن اشخاص از کلیشه ها باعث آزاد اندیشی می شود.	۳/۹۵۰	۳/۹۵۰
۱۱ حذف جانبداری و جانگیری باعث بهبود آزاد اندیشی می شود.	۴/۱۰۲	۴/۱۰۲
۱۲ متمرکز بودن باعث ضعف در آزاد اندیشی می شود.	۳/۳۸۷	۳/۳۸۷
۱۳ با ثبات بودن باعث ضعف در آزاد اندیشی می شود.	۳/۲۴۵	۳/۲۴۵
۱۴ تیم گرایی باعث بهبود تحلیل گری می شود.	۳/۵۶۹	۳/۵۶۹
۱۵ برای تحلیل گری قوی و برقراری ارتباطات مناسب ، نیاز به عقلایی بودن می باشد	۳/۲۴۶	۳/۲۴۶
۱۶ حمایت مدیران در تحلیل گری شرط است.	۳/۰۳۶۷	۳/۰۳۶۷
۱۷ تحلیل گری نیازمند حمایت و هدایت افراد با تجربه می باشد.	۳/۵۲۴	۳/۵۲۴
۱۸ برای نظام مندی باید تسلط کافی بر تفکر سیستمی وجود داشته باشد.	۳/۹۲۸	۳/۹۲۸
۱۹ تیمی بودن نظام مندی قوی تری را به همراه خواهد داشت.	۴/۴۵۲	۴/۴۵۲
۲۰ جو مثبت نسبت به نظام گرای می باشد.	۳/۲۵۸	۳/۲۵۸
۲۱ نظام مندی نیازمند یکپارچگی تفکر سیستمی در کل سازمان است.	۴/۲۵۶	۴/۲۵۶
۲۲ جزءنگری باعث ضعف در نظام مندی می شود.	۳/۵۹۶	۳/۵۹۶
۲۳ جاه طلبی اعتماد به توانایی در تفکر خود را افزایش می دهد.	۳/۲۴۷	۳/۲۴۷
۲۴ فرد گرایی به توانایی در تفکر خود کمک قابل ملاحظه ای می کند.	۳/۳۲۰	۳/۳۲۰
۲۵ اعتماد به نفس کافی برای اعتماد به توانایی در تفکر خود لازم است.	۴/۱۲۴	۴/۱۲۴
۲۶ عدم نقد صریح باعث بهبود اعتماد به توانایی در تفکر خود می شود.	۳/۱۴۷	۳/۱۴۷
۲۷ نظام پیشنهادات باعث بهبود اعتماد به توانایی در تفکر خود می شود.	۴/۳۲۰	۴/۳۲۰
۲۸ داشتن جرات درونی در اعتماد به توانایی در تفکر خود مفید است.	۴/۹۸۰	۴/۹۸۰
۲۹ برای ایجاد کنجکاوی باید کارآفرینی حکمفرما باشد.	۳/۴۵۰	۳/۴۵۰
۳۰ افزایش قلمرو اختیارات و مسئولیتها کنجکاوی را افزایش می دهد.	۴/۶۵۰	۴/۶۵۰
۳۱ حساسیت باعث ایجاد کنجکاوی می شود.	۳/۵۲۰	۳/۵۲۰
۳۲ احترام مدیران به کنجکاوی افراد، مفید می باشد.	۳/۱۲۸	۳/۱۲۸
۳۳ قبول خطر در کنجکاوی، مفید و مشر ثمر است.	۳/۲۶۰	۳/۲۶۰

بر اساس اطلاعات به دست آمده در خروجی روش دلفی، مجموع ۳۳ سوال در غالب ۶ گروه که بر اساس تفکر انتقادی می باشد، بر ایجاد تفکر انتقادی با توجه به سلامت اداری تاثیر گذار می باشد. نتایج خروجی نرم افزار مکس کیودا در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: عوامل موثر بر تفکر انتقادی

مدلسازی معادلات ساختاری

به منظور بررسی دقیق تر موضوع و همچنین تایید مدل به دست آمده مدلسازی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار می گیرد. بدین منظور ابتدا پرسشنامه محقق ساخته با ۳۳ گویه و براساس مدل به دست آمده در شکل شماره ۲ تهیه و در بین نمونه آماری توزیع می گردد. تعداد پرسشنامه های توزیع شده برابر با ۲۳۰ عدد و تعداد پرسشنامه های برگشت داده شده برابر با ۲۱۵ عدد می باشد که از حداقل نمونه ۲۱۷ تایی مطابق جدول مورگان بیشتر می باشد. در گام بعد و به منظور انجام مدلسازی معادلات ساختاری، کلیه داده ها وارد نرم افزار اس. پی. اس. می شود. نتایج تجزیه و تحلیل ابتدایی نشان می دهد که ۵۸ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۴۲ درصد از پاسخ دهندگان زن بوده اند. همچنین تعداد کارمندان با بازه سنی ۳۶ تا ۵۵ سال، دارای بیشترین میزان فراوانی می باشد. همچنین گروه ۱۸ تا ۳۵ سال در رده دوم و بیش از ۵۵ سال در رده آخر از نظر میزان فراوانی قرار دارند. بررسی وضعیت تحصیلات کارکنان نیز نشان می دهد که مشتریان با مدرک کارشناسی دارای بیشترین حجم فراوانی و مشتریان با مدرک دکتری دارای کمترین میزان فراوانی می باشند. در دیگر نتایج به دست آمده نیز مشخص گردید که براساس آزمون های اسکیننس (Skewness) و کورتوسیس (kurtosis) پرسش های مربوط به ابعاد تفکر انتقادی دارای ارتفاع و کشیدگی نزدیک به نرمال می باشد و براساس نتایج آزمون

کولموگروف اسمیرنوف پراکندگی داده‌ها در سطح ۹۵ درصد نرمال می‌باشد. پس از انجام آزمون‌های مقدماتی، مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار اسمارت پی.ال.اس صورت گرفته است. بررسی نتایج مقدماتی نشان می‌دهد که بار عاملی کلیه گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ می‌باشد و همچنین از نظر میانگین واریانس استخراج شده و شاخص فورنل لارکر نیز کلیه سازه‌ها دارای حداقل مقدار مورد نیاز می‌باشند و در نتیجه می‌توان ادعا کرد که مدل مورد نظر از روایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳: نتایج شاخص فورنل لارکر و میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها

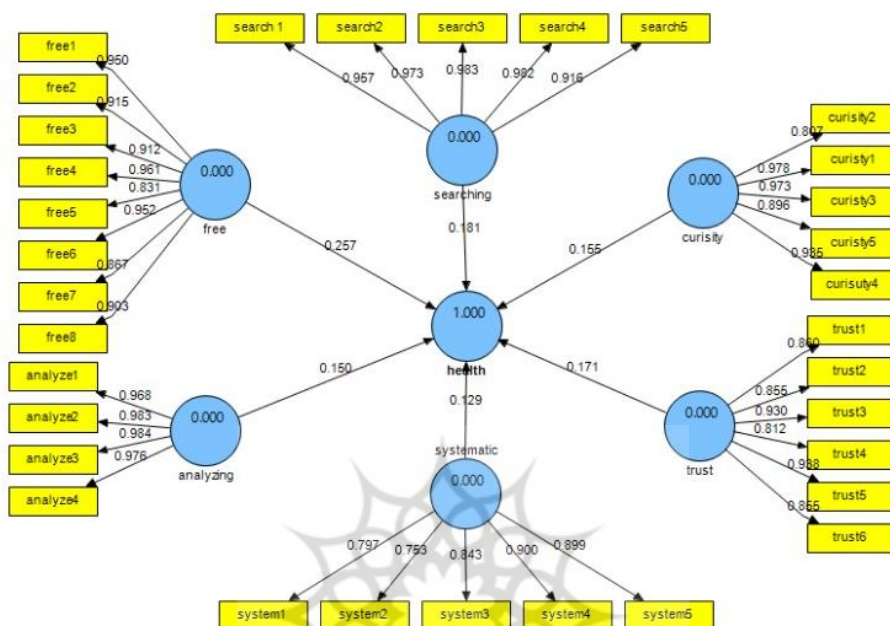
آزمون	فصلنامه	بار عاملی	فصلنامه	آزمون	بار عاملی	فصلنامه	آزمون
تجزیه و تحلیل	۰/۹۷						
کنجکاوی	۰/۸۹	۰/۹۱					
آزاد اندیشی	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۹۱۲				
سلامت سازمانی	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۸۷۲			
جستجوگری	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۹۶۲		
نظام‌گرایی	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۸۴۰	
اعتماد	۰/۸۹	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۶۴	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۸۷۵

همچنین، بر اساس دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز می‌توان پایایی سازه‌ها را مورد تایید قرار داد. اطلاعات ذکر شده در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های مدل

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
جستجوگری و حقایق	۰/۹۷۹	۰/۹۸۴
آزاد اندیشی	۰/۹۷۰	۰/۹۷۵
تحلیل‌گری	۰/۹۸۴	۰/۹۸۸
نظام‌مندی	۰/۸۹۴	۰/۹۲۲
اعتماد به توانایی خود	۰/۹۳۸	۰/۹۵۱
کنجکاوی	۰/۹۵۳	۰/۹۶۴
سلامت سازمانی	۰/۹۸۹	۰/۹۹۰

پس از بررسی روایی و پایایی سازه‌ها، آزمون الگوی ساختاری در دستور کار قرار می‌گیرد. اطلاعات اولیه در مورد ضریب مسیر نشان می‌دهد که کلیه مسیرها دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ بوده و بر همین اساس می‌توان هر ۶ بعد تفکر انتقادی را بر سلامت نظام اداری موثر دانست.



شکل ۳: مدل نهایی نرم افزار و ضرایب مسیرها

مدل نهایی به دست آمده نشان می‌دهد که سلامت نظام اداری از طریق ۶ عامل تفکر انتقادی به دست می‌آید. اطلاعات به دست آمده نشان از تاثیر مثبت و مستقیم کلیه متغیرها بر سلامت سازمانی دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تاثیر آزاد اندیشی بر سلامت سازمانی بیشتر از دیگر متغیرها و تاثیر نظام‌گرایی کمتر از دیگر متغیرها می‌باشد.

جدول ۵: بررسی ضرایب مسیر

مسیر	شدت مسیر
جستجوگری و تحقیق - سلامت سازمانی	۰/۱۸۰
آزاد اندیشی - سلامت سازمانی	۰/۲۵۷
تحلیل‌گری - سلامت سازمانی	۰/۱۴۹
نظام‌مندی - سلامت سازمانی	۰/۱۲۹
اعتماد به توانایی خود - سلامت سازمانی	۰/۱۷۱
کنجکاوی - سلامت سازمانی	۰/۱۵۵

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی تاثیر ابعاد تفکر انتقادی بر ارتقا سلامت نظام اداری و بر اساس جامعه آماری بانک‌های دولتی شهر اصفهان صورت گرفته است. بدین منظور، ابتدا ادبیات پژوهش و سپس پیشینه مرتبط مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید که در حوزه ارتقا سلامت نظام اداری پژوهش جامع و قابل توجهی وجود ندارد. بر همین اساس و در جهت دستیابی به هدف مورد نظر دو رویکرد کیفی و کمی مورد استفاده قرار گرفته است که در رویکرد کیفی روش دلفی و در رویکرد کمی مدلسازی معادلات ساختاری مد نظر بوده است. نتایج به دست آمده از رویکرد کیفی بیانگر ۳۳ گویه در ۶ بعد تاثیرگذار تفکر انتقادی بر ارتقاء سلامت اداری بوده است که ۶ متغیر اصلی ذکر شده نیز به نوبه‌ی خود بر سلامت نظام اداری تاثیرگذار می‌باشند. در مرحله بعد و به منظور بررسی دقیق‌تر نتایج به دست آمده از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج جمع‌آوری شده از نمونه آماری کارکنان بانک-های دولتی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نشان داد که تمامی ۳۳ گویه و ۶ بعد تفکر انتقادی به دست آمده در روش دلفی بر ارتقا سلامت اداری تاثیر معناداری دارند.

براساس این نتایج می‌توان گفت که پیگیری، نیاز به کشف حقیقت، برداشتن موانع جستجو-گری، ایجاد چالش، شکاکیت، کاهش انتقاد، جلوگیری از تحمیل نظرات، انعطاف‌پذیری، جو چند فرهنگی، آزاد شدن از کلیشه‌ها، حذف جانبداری، حذف متمرکز بودن، حذف باثبات بودن، تیم‌گرا بودن، عقلایی بودن، حمایت مدیران، هدایت خبرگان، تسلط بر تفکر سیستمی، تیمی بودن، جو مثبت نظام‌گرایی، یکپارچگی، حذف جزء‌نگری، جاه‌طلبی، فردگرایی، اعتماد به نفس، عدم نقد صریح، نظام پیشنهادات، جرأت درونی، کارآفرینی، افزایش قلمرو اختیارات، حساسیت، احترام مدیران به کنجکاوی و خطرپذیری باید ایجاد شود تا در نهایت بتوان با استفاده از تفکر انتقادی میزان سلامت نظام اداری را ارتقا داد. مقایسه یافته‌های به دست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که ۳۳ متغیر به دست آمده در این پژوهش دارای همسویی لازم با نتایج دیگر پژوهش‌ها می‌باشد.

دیگر نکته قابل تامل در پژوهش حاضر مربوط به محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد. در این پژوهش از ۶ متغیر برای کاربرست تفکر انتقادی استفاده شده است. در نتیجه در تفسیر نتایج باید ۶ متغیر تفکر انتقادی را در نظر داشت. همچنین با توجه به وجود ارتباط داخلی بین متغیرهای پژوهش می‌توان وضعیت این ارتباط‌ها و تاثیر نهایی آن بر سلامت نظام اداری را نیز از روش‌های مختلفی همچون تفکر سیستمی و پویایی سیستم مورد بررسی قرار داد.

منابع فارسی

مقالات

- آرزو سهرابی و همکاران (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر سلامت سازمانی درک شده توسط کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی اداره کل مخابرات استان قم)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۳، پاییز
- عبدالمحمد طاهری، محمد شعبانی (۱۳۹۶)، رابطه سبک تفکر (قانون گذار، اجرایی و قضاوت-گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۳ (پیاپی ۳۱)، پاییز
- مجتبی امیر و همکاران (۱۳۹۴)، سنجش سلامت و فساداداری در شهرداری تهران، مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴ (پیاپی ۱۵)، زمستان
- مجید کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، تدوین مدل سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۳، پاییز
- معصومه پیریایی و دیگران (۱۳۹۶)، بررسی مقایسه‌ای وضعیت در سطوح نهادی، اداری و فنی با توجه به شاخص‌های نظام سلامت اداری در سازمان‌های دولتی، مجله مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره دوم
- ناصر ناستی زائی و دیگران (۱۳۹۶)، پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان بر اساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن، مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، دوره ۱۴، شماره ۲۵، بهار

English References

Articels

- Chang, Y.-T., Su, C.-T., Chen, R.-y., Yeh, C.-Y., Huang, P.-T., Chen, C.-J., & Chu, M. (2015), **Association between organization culture, health status, and presenteeism**, Journal of occupational and environmental medicine, 57(7)
- DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003), **Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion**. American Journal of Health Promotion, 17(5)
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014), **Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model**, Journal of Business Research, 67(8)
- Johnson, A., & Baum, F. (2001), **Health promoting hospitals: a typology of different organizational approaches to health promotion**, Health promotion international, 16(3)