

تأثیر ابعاد فلسفه ذهنی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز



حمید بیرجندی *

علیرضا منصورآبادی

دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، واحد بین الملل

خلیج فارس

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان

زهرا فتحی

کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیضاء

محمدعلی راضی

چکیده

ذهنیت فلسفی نوعی منش فکری است که سبب بهبود تصمیم‌گیری مدیران می‌شود و به افراد دانش و بینشی می‌دهد تا بتوانند در برخورد با مسائل، آن‌ها را به‌طور صحیح حل کنند. فرد دارای ذهن فلسفی خصوصیتی دارد که ممکن است در سه بعد مرتبط، یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری گروه‌بندی شوند. این پژوهش به منظور آگاه‌سازی مدیران از جایگاه و نقش خاص ذهنیت فلسفی در حل مسائل است. بدین منظور ۶۶ نفر از مدیران شهرداری شیراز به‌عنوان جامعه آماری این پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری به ترتیب شامل دو پرسشنامه ذهنیت فلسفی و پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری مدیران بر اساس طیف لیکرت است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و تصمیم‌گیری در مورد رد یا تایید فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و پیش‌بینی تأثیر هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران بر تصمیم‌گیری آن‌ها، از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد سه بعد فلسفه ذهنی، یعنی جامعیت تعمق و انعطاف‌پذیری بر تصمیم‌گیری مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت با افزایش ذهنیت فلسفی مدیران نحوه تصمیم‌گیری مدیران بهبود یابد؛ همچنین جامعیت ذهنیت فلسفی بیشترین و تعمق ذهنیت فلسفی کمترین تأثیر را بر نحوه تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز دارد.

واژه‌های کلیدی: ذهنیت فلسفی، جامعیت، تعمق، انعطاف‌پذیری، تصمیم‌گیری مدیران.

۱- مقدمه

بر اساس آنچه امروزه در علم مدیریت مقبول افتاده است، اعتقاد بر این است که انگیزه‌های کارکنان پایه‌های کارایی و اثربخشی سازمان را تشکیل می‌دهند و مدیرانی که به موفقیت و اعتلای سازمان خود علاقه‌مند هستند برای شناخت عواملی که بیشترین انگیزه را در کارکنان ایجاد می‌کنند تلاش و کوشش می‌کنند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵). همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پرقابله حیات ادامه دهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان بکار برند و این کار را مدیرانی با ذهنیت فلسفی امکان‌پذیر می‌کنند (شیخ‌زاده، ۱۳۹۳). برخی افراد نسبت به دیگران در قضاوت و تصمیم‌گیری موفق‌ترند. درک این واقعیت طی بیست سال گذشته، توجه بسیاری از پژوهشگران را به متغیرهای مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری افراد جلب کرده است. این متغیرها در طیفی از متغیرهای فیزیولوژیک تا متغیرهای روان‌شناختی قرار دارند. توجه به تفاوت‌های فردی، محققان را به بررسی چگونگی شکل‌گیری تصمیم‌گیری، به‌عنوان تابع متقابلی از ویژگی‌های فردی تصمیم‌گیرنده و ویژگی‌های وظیفه یا موضوع تصمیم‌گیری واداشته است. در بررسی حاضر از ذهنیت فلسفی به‌عنوان متغیر یا مؤلفه «شخصیتی» استفاده می‌شود؛ زیرا ذهنیت فلسفی مزایای بی‌نظیری برای کسب و به‌کارگیری اطلاعات به‌منظور حل مشکل ارائه می‌دهد. بر این اساس برای ذهنیت فلسفی سه ویژگی مطرح شد که عبارت‌اند از جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری و به بررسی رابطه این سه ویژگی با تصمیم‌گیری مدیران پرداخته می‌شود. ذهنیت فلسفی از مباحث ارزشمندی است که ظرفیت و قابلیت ایجاد و پرورش مهارت‌های ذهنی را در کارکنان دارد. پرورش این مهارت‌ها موجب بهبود کیفیت فعالیت‌های اداری می‌شود. بی‌شک یکی از ویژگی‌های زیبای انسان، قدرت آفرینندگی و خلاقیت اوست. به کمک همین ویژگی است که انسان می‌تواند اهداف آرمان‌گرایانه خود را تحقق بخشیده و توانایی‌های خود را شکوفا سازد (هاشمی، ۱۳۸۳).

اسمیت به فلسفه به‌عنوان نوعی فعالیت ذهنی می‌نگرد که مأموریت دارد به انسان کمک کند تا به نتایج اعمال روزانه‌اش عمیق‌تر فکر کند و حکیمانه عمل کند. طبق این نگرش، فلسفه می‌تواند به‌عنوان وسیله‌ای برای کمک به افراد در تفکر لحاظ شود. فردی که دارای ذهن فلسفی است خصوصیتی را نشان می‌دهد که می‌توان آن‌ها را در سه بعد مرتبط به هم یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری گروه‌بندی کرد (اسمیت، ۱۳۹۱).

جامعیت نوعی کل‌نگری و دیدن امور در زمینه‌ای وسیع است که باعث می‌شود فرد همواره در جهت وحدت بخشیدن به اندیشه‌هایش تلاش کند. جامع اندیشی، مستلزم ایستادگی در مقابل تأثیرپذیری از

امور زودگذر و مقطعی است. طرح سؤالاتی درباره اینکه مسئله حاضر چه ارتباطی با سایر مسائل دارد یا اینکه اهداف ما در زندگی چیست و فعالیت‌های حال ما، با آن اهداف چه ارتباطی دارند، می‌تواند در مسیر جامع اندیشی محسوب شود (ایراندخت و همکاران، ۱۳۹۲).

تعمق بعد دوم ذهن فلسفی است که موجب می‌شود فرد ایده‌ها و پدیده‌ها را عمیق مطالعه کند. فردی که از بعد دوم ذهن فلسفی برخوردار است، آنچه را دیگران بدیهی تلقی می‌کنند و درباره آن پرسش نمی‌کنند، بررسی می‌کند و از این طریق بر شانس خود برای حرکت به ماورای محدودیت‌های تعصب جاهلانه، جانب‌داری‌های شخصی و تصورات کلیشه‌ای می‌افزاید. با رهایی از جبر امور آشکار، نظریات و افکار اساسی به‌عنوان کلید حل مسائل نمایان می‌شوند (همان منبع).

انعطاف‌پذیری که بعد سوم ذهن فلسفی است، با نواندیشی، دیگربینی و خلاقیت سروکار دارد و همچون خلاقیت ممکن است همواره بر سر راه آن موانعی وجود داشته باشد. اغلب افراد به دلیل اینکه تحت تأثیر فشارهای محیطی، عاطفی و روانی هستند، دچار نوعی تبحر فکری می‌شوند و ممکن است عکس‌العملی انجام دهند که مناسب با آن موقعیت نباشد (همان منبع)؛

لذا در نظام اداری یکی از مهم‌ترین عناصری که در کارایی درونی و بیرونی هر سازمانی ایفای نقش می‌کنند برخورداری از ذهن فلسفی و تفکر منطقی مدیران است که در عملکرد تک‌تک کارکنان تأثیر خواهد داشت. طرز تفکر، برخورد با مسائل و گرایش و خصوصیات فکری مدیران دور از چشم کارکنان نخواهد ماند و کارکنان به‌عنوان ثمره‌های نظام اداری تحت تأثیر ایده‌ها و فکری‌های گوناگون وارد عرصه‌های مدیریتی خواهند شد و در رده‌های مدیر ارشد به فعالیت خواهند پرداخت؛ بنابراین تأثیر نگرش و تفکر مدیران بر کارکنان بسیار ملموس و تعیین‌کننده است. شهرداری نیز به‌عنوان نهادی عمومی با شخصیت مستقل است که به‌حکم قانون مأمور به انجام خدمات عمومی بسیار مهمی در محدوده قانونی و حریم شهرها است؛ بنابراین باید گفت شهرداری مؤسسه‌ای است که به دلیل قبول بخش عمده‌ای از تصدی‌های دولت و حاکمیت برای ارائه خدمات به شهروندان، غلبه نفع عمومی در فعالیت‌هایش نمود عینی انکارناپذیری دارد. شهرداری برای فراهم کردن موجبات گسترش موزون و متناسب شهر و تأمین تأسیسات زیربنایی و تجهیزات شهری و خدمات عمومی لازم برای شهروندان و فعالیت‌های عمرانی و خدمات‌رسانی، نیازمند تصمیمات مناسب مدیران اجرایی خود است؛ لذا مدیران به‌منظور انجام برنامه‌ریزی و هدایت فعالیت‌ها در جهت اهداف معین نیاز به داشتن مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی هستند. مهارت‌های ادراکی عبارت است از توانایی داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور، همراه با جزئیات تشکیل‌دهنده آن در داخل موقعیت مربوطه (زکی، ۱۳۷۷). مدیر باید بتواند هر مسئله به‌وجودآمده در محیط کار را به‌وضوح و به‌دقت در ذهن خود مجسم کند تا بتواند تصمیم اثربخشی درباره آن بگیرد. این

کار مستلزم نداشتن ذهنی با ویژگی‌های ساده‌انگاری، دوگانه‌بینی، کلیشه‌سازی و حدس و گمانی است. مهارت‌های ادراکی مستلزم جامعیت ذهنی به معنای رهایی فکری از قید امور فوری و محسوس و آشکار است؛ بنابراین ذهنیت فلسفی با افزایش مهارت‌های ادراکی مدیران شهرداری می‌تواند بر بهبود یافتن کیفیت کار و تصمیمات بهتر آن‌ها در انجام و ارائه خدمات عمرانی و شهری تأثیر داشته باشد؛ از این رو می‌توان سؤال اصلی انجام این پژوهش را به شرح ذیل ارائه کرد:

آیا ابعاد ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری مؤثر است؟

۱-۱- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

۱. بعد جامعیت ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر مثبت و معناداری دارد؛
۲. بعد تعمق ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر مثبت و معناداری دارد؛
۳. بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲- پیشینه تحقیق

در پژوهشی که سیف هاشمی (۱۳۸۲) انجام داد نتایج نشان داد بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران ارتباط مثبتی وجود دارد؛ همچنین بین هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی با خلاقیت ارتباط وجود دارد. دمرچلی و رسول‌نژاد (۱۳۸۷) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان پرداختند. نمونه پژوهش آن‌ها شامل ۱۲۶ نفر است. نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباط معناداری بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت استادان است؛ همچنین بین سه شاخص ذهنیت فلسفی، یعنی جامعیت و تعمق و انعطاف‌پذیری با خلاقیت ارتباط آماری معناداری وجود دارد.

جاویدانی و ابوترابی (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران در دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین سبک‌های رهبری مدیران برحسب ذهنیت فلسفی آنان تفاوت معناداری وجود دارد. این بدان معنی است که مدیرانی که در پرسشنامه ذهنیت فلسفی نمره بیشتری کسب کردند، بیشتر به استفاده از سبک رهبری تیمی گرایش دارند.

سخنور و ماهروزاده (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و نگرش به روش‌های تدریس فعال در میان معلمان ریاضی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد بین ذهنیت فلسفی و نگرش به روش‌های تدریس ارتباط معنادار وجود دارد؛ همچنین بین هر یک از ابعاد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی با نگرش به روش‌های تدریس فعال ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

ایراندخت و سیف (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی بر توانایی حل مسئله ریاضی دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی شهر همدان به تفکیک جنسیت پرداختند. نمونه آن‌ها شامل ۹۰۱ دانش‌آموز است. نتایج پژوهش نشان داد علاوه بر تأثیر اصلی ذهنیت فلسفی بر توانایی حل مسائل ریاضی دانش‌آموزان، اندازه این اثر نیز شدید است.

شیخ‌زاده و هاشمی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی مدیران با فرهنگ سازمانی کارکنان زندان‌های خراسان شمالی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان زندان‌های خراسان شمالی است که ۲۵۰ نفر بود. با استفاده از جدول کرجسی مورگان چهل نفر مدیر (عالی و میانی) و هشتاد نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری به ترتیب شامل دو پرسشنامه ذهنیت فلسفی با شصت گویه و پرسشنامه فرهنگ سازمانی با شصت گویه بر اساس طیف لیکرت است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی تأثیر هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران بر شاخص‌های فرهنگ سازمانی از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین ذهنیت فلسفی مدیران و فرهنگ سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین تحلیل مدل رگرسیونی نشان داد ذهنیت فلسفی مدیران توانسته است ۳۱ درصد واریانس متغیر فرهنگ سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند و در مجموع ۳۹ درصد از تغییرات فرهنگ سازمانی به‌وسیله ابعاد ذهنیت فلسفی پیش‌بینی می‌شود که بعد انعطاف‌پذیری و جامعیت ذهنیت فلسفی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی کارکنان دارد.

عباسیان فریدونی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی پرداختند. آن‌ها بدین منظور آزمون فرضیات از پرسشنامه‌ای که حاوی شصت سؤال است استفاده کردند. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی بود. نمونه پژوهش با استفاده از روش تصادفی طبقه‌بندی‌شده شامل ۱۲۲ نفر حسابرسان شد. نتایج پژوهش نشان داد ذهنیت فلسفی و ابعادش در بین حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی وجود دارد؛ همچنین نتایج پژوهش نشان داد متغیرهای جایگاه سازمانی، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران و تجربه بر ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی تأثیر دارد؛ اما متغیر جنسیت بر ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در

حرفه حسابرسی تأثیر ندارد.

جلالیان و موروکی (۱۳۹۵) به بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی و ارتباط آن با خلاقیت کارکنان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شد. ارتباط ذهنیت فلسفی و خلاقیت تأیید شد؛ همچنین ارتباط ابعاد ذهنیت فلسفی، یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری با خلاقیت نیز با ۹۹ درصد اطمینان تأیید شدند.

بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان به بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق حاکی است که در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بین سه بعد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما بیشترین تأثیر مربوط به بعد تعمق است که به نظر می‌رسد مؤسسات حسابرسی باید توجه و دقت خود را بر امور اساسی و مهم قرار دهند.

پی‌یرا (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آن‌ها در سازمان‌های دولتی» به این نتیجه رسیدند که ذهنیت فلسفی مدیران با بهبود عملکرد کارکنان ارتباط مثبت دارد و کارکنانی که خلاقیت مدیران آن‌ها زیاد است و رشته تحصیلی آن‌ها مرتبط با نوع کار است، عملکرد بهتری نسبت به کارکنانی با رشته تحصیلی غیر مرتبط دارند.

جاویدی و ابوترابی (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران پرداختند. در این پژوهش برای آزمون رابطه، از دو پرسشنامه ذهنیت فلسفی و خلاقیت استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران ارتباط مثبت معناداری وجود دارد و از بین سه بعد ذهنیت فلسفی تنها بعد جامعیت با پیش‌بینی خلاقیت ارتباط معنی‌دار دارد.

امیر تاش و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آکادمیک آموزش فیزیک اعضای هیئت علمی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۱۲۲ مشارکت‌کننده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آموزشی ارتباط مستقیمی وجود دارد.

ناصری و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی مدیران و جو سازمانی در مدارس بجنورد پرداختند. دوره پژوهش آن‌ها ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ است. در پژوهش خود از دو پرسشنامه ذهنیات فلسفی و جو سازمانی استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین ذهنیت فلسفی و جو سازمانی است؛ به عبارت دیگر مدیرانی که دارای ذهنیت فلسفی قوی‌تری هستند تلاش می‌کنند جو سازمانی را بهتر و سالم‌تر حفظ کنند.

حیرانی و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی تأثیر سطح حرفه‌ای‌گرایی حسابرس بر قضاوت

حسابرس در حل اختلافات بین حسابرس و مدیریت پرداختند. جامعه آماری این پژوهش حسابداران و حسابرسان حرفه‌ای در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart Pls استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد حرفه‌ای بودن حسابرسان بر قضاوت مؤثر است؛ همچنین نتایج حاکی است قضاوت حرفه‌ای حسابرس بر اختلاف بین حسابرس و مدیریت اثر دارد؛ اما حرفه‌ای‌گرایی بر آن تأثیری ندارد. قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی‌گری بر ارتباط بین حرفه‌ای‌گرایی حسابرس و اختلاف بین حسابرس و مدیریت ندارد.

امیر تاش و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آکادمیک آموزش فیزیک اعضای هیئت‌علمی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۱۲۲ مشارکت‌کننده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آموزشی ارتباط مستقیمی وجود دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ نوع توصیفی است. از سویی چون در پژوهش‌های توصیفی می‌توان ویژگی‌های جامعه مطالعه شده را از طریق پیمایش ارزیابی کرد، از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. از لحاظ نوع اجرا از نوع پیمایشی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. هدف پژوهش‌های کاربردی توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است؛ به عبارت دیگر پژوهش‌های کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شوند.

در این پژوهش به منظور مشخص کردن ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران از پرسشنامه استفاده می‌شود. پرسشنامه‌ای که در این حوزه استفاده می‌شود باید ذهنیت فلسفی مدیران را از سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری بسنجد. در این پژوهش برای سنجش ذهنیت فلسفی از پرسشنامه ذهنیت فلسفی که پژوهشگرانی همچون زکی (۱۳۷۷) و جاویدی کلانه و ابوترابی (۱۳۸۹) و فریدونی و همکاران (۱۳۹۴) تدوین و اجرا کرده‌اند، استفاده می‌شود. در پرسشنامه تدوین شده از سی سؤال برای سنجش ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران، شامل جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری (هر بعد ده سؤال) استفاده شده است؛ همچنین برای سنجش نحوه تصمیم‌گیری مدیران از پرسشنامه نحوه تصمیم‌گیری مدیران که نصرت‌آبادی (۱۳۹۱) تدوین و اجرا کرده است، استفاده می‌شود. علاوه بر این، در پرسشنامه طراحی شده سؤال‌های عمومی نیز مطرح شد. طیف لیکرت استفاده شده در ابزارهای پژوهش پنج نمره‌ای است. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای

سؤال‌های پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدیران ۷۷ درصد و ۷۹ درصد محاسبه شد؛ همچنین برای آزمون تطابق توزیع نمونه‌ها با توزیع نرمال (تطابق نیکویی برازش) از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که با توجه به سطح معنی‌داری، فرض صفر برای ابعاد ذهنیت فلسفی رد می‌شود و این به معنای نرمال بودن توزیع نمونه‌هاست. به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش و برای تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های پژوهش و تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیه‌های تحقیق، از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است و برای بررسی تأثیر عوامل عمومی، از جمله جنسیت، رده سنی، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه کاری و محل خدمت از روش تحلیل واریانس (ANOVA) و F آزمون استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده مدیران شهرداری شیراز در ۱۱ منطقه و معاونت‌ها و سازمان‌های زیرمجموعه شهرداری شیراز بوده و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. حجم نمونه شامل ۶۶ نفر از مدیران شهرداری شیراز است که شامل ۸۳ درصد مرد و ۱۷ درصد زن و ۴۷ درصد فوق لیسانس و ۴۵ درصد لیسانس و ۴ درصد دکترا و مابقی کمتر از لیسانس هستند.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱- آمار توصیفی تحقیق

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
تصمیم‌گیری مدیران	۲/۸۴	۳	۰/۸۱	۱/۲۸	۲/۳۷
جامعیت	۲/۷۰	۲/۸۱	۰/۲۴	۱/۳۶	۳/۵۵
تعمق	۲/۷۱	۲/۸۰	۰/۲۸	۱/۲	۴/۵
انعطاف‌پذیری	۳/۳۰	۳/۵/	۰/۱۲	۱/۲۲	۴/۲۲
ذهنیت فلسفی	۲/۸۸	۳	۰/۱	۱/۴۷	۴/۱۳

با بررسی آمار توصیفی تحقیق همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین تصمیم‌گیری مدیران، ذهنیت فلسفی و ابعاد آن یعنی جامعیت ذهنیت فلسفی، تعمق ذهنیت فلسفی، انعطاف‌پذیری ذهنیت

فلسفی به ترتیب ۲/۸۴، ۲/۸۸، ۲/۷۰، ۲/۷۱، ۳/۳۰، است که نشان می‌دهد مدیران شهرداری شیراز دارای قدرت تصمیم‌گیری و ذهنیت فلسفی متوسط هستند. در بررسی میانگین سه بعد ذهنیت فلسفی مشخص می‌شود مدیران شهرداری شیراز از لحاظ بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی متوسط - زیاد دارند.

۴-۲- بررسی فرضیه‌های تحقیق

۴-۲-۱- فرضیه فرعی اول تحقیق

بعد جامعیت ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد. همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود ضریب تعیین برابر با ۰/۸۳۲ است؛ یعنی ۸۳ درصد از تغییرات تصمیم‌گیری مدیران شهرداری (متغیر وابسته) به وسیله جامعیت ذهنیت فلسفی (متغیر مستقل) قابل توضیح است؛ همچنین مقدار آماره دوربین - واتسون مدل که برابر با ۱/۷۸۱ است، در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد و نشان می‌دهد بین خطاهای مدل خودهمبستگی وجود ندارد.

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون

مدل رگرسیون	R	R ²	R ² تعدیل شده	انحراف استاندارد تخمینی	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۹۱۲	۰/۸۳۲	۰/۸۳۰	۰/۲۶۰۱	۱/۷۸۱

• آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون

همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که فرضیه صفر آماری که همان بی‌معنا بودن کل مدل (صفر بودن تمام ضرایب) است، رد می‌شود و مدل رگرسیون برآوردشده، در کل معنادار است.

جدول ۳: آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون با روش ANOVA

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل رگرسیون چند متغیره
۰/۰۰۰	۳۱۷/۸۷۷	۲۱/۵۱۲	۱	۲۱/۵۱۲	رگرسیون
		۰/۰۶۸	۶۴	۴/۳۳۱	باقیمانده‌ها
			۶۵	۲۵/۸۴۳	کل

• **آزمون t برای بررسی معنی داری ضرایب جزئی رگرسیون**

همان طور که بر اساس جدول ۴ ملاحظه می شود، ضریب برآوردشده برای متغیر جامعیت ذهنیت فلسفی برابر ۰.۹۳۷ و سطح معنی داری آن برابر صفر است و کمتر از ۰.۰۵ است که نشان می دهد بین جامعیت ذهنیت فلسفی و تصمیم گیری مدیران ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون t برای بررسی معنی داری ضرایب جزئی رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		بتا	انحراف استاندارد	ضریب متغیرها	
/۳۷۵	/۸۹۴		/۱۵۵	/۱۳۹	متغیر ثابت
۰/۰۰۰	۱۷/۸۲۹	/۹۱۲	/۰۵۳	/۹۳۷	جامعیت ذهنیت فلسفی

۴-۲-۲- فرضیه فرعی دوم تحقیق

بعد تعمق ذهنیت فلسفی بر تصمیم گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد. همان طور که در جدول ۵ ملاحظه می شود ضریب تعیین برابر با ۰/۶۱۲ است؛ یعنی ۶۱ درصد از تغییرات تصمیم گیری مدیران شهرداری (متغیر وابسته) به وسیله تعمق ذهنیت فلسفی (متغیر مستقل) قابل توضیح است؛ همچنین مقدار آماره دوربین - واتسون مدل که برابر با ۱/۵۲۶ است، در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد و نشان می دهد بین خطاهای مدل خودهمبستگی وجود ندارد.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون

مدل رگرسیون	R	R ²	R ² تعدیل شده	انحراف استاندارد تخمینی	آماره دوربین - واتسون
۱	۰/۷۸۲	۰/۶۱۲	۰/۶۰۶	۰/۳۹۵۶۷	۱/۵۲۶

• **آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون**

همان طور که در جدول شماره ۶ ملاحظه می شود، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که فرضیه صفر آماری که همان بی معنا بودن کل مدل (صفر بودن تمام ضرایب) است، رد می شود و مدل رگرسیون برآوردشده، در کل معنادار است.

جدول ۶: آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون با روش ANOVA

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل رگرسیون چند متغیره
۰/۰۰۰	۱۰۱/۰۷۳	۱۵/۸۲۳	۱	۱۵/۸۲۳	رگرسیون
		۰/۱۵۷	۶۴	۱۰/۰۱۹	باقیمانده‌ها
			۶۵	۲۵/۸۴۳	کل

• **آزمون t برای بررسی معنی‌داری ضرایب جزئی رگرسیون**

همان‌طور که بر اساس جدول ۷ ملاحظه می‌شود، ضریب برآوردشده برای متغیر جامعیت ذهنیت فلسفی برابر ۰/۷۳۴ و سطح معنی‌داری آن برابر صفر است که کمتر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد بین تعمق ذهنیت فلسفی و تصمیم‌گیری مدیران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون t برای بررسی معنی‌داری ضرایب جزئی رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		بتا	انحراف استاندارد	ضریب متغیرها	
۰/۰۰۰	۴/۱۶۲		/۲۰۴	/۸۵۰	متغیر ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۰۵۴	/۷۸۲	/۰۷۳	/۷۳۴	تعمق ذهنیت فلسفی

۴-۲-۳- فرضیه فرعی سوم تحقیق

بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد. همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود ضریب تعیین برابر با ۰/۷۳۴ است، یعنی ۷۴ درصد از تغییرات تصمیم‌گیری مدیران شهرداری (متغیر وابسته) به‌وسیله انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی (متغیر مستقل) قابل توضیح است؛ همچنین مقدار آماره دوربین-واتسون مدل که برابر با ۱/۷۳۹ است، در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد و نشان می‌دهد بین خطاهای مدل خودهمبستگی وجود ندارد.

جدول ۸: خلاصه مدل رگرسیون

مدل رگرسیون	R	R ²	R ² تعدیل شده	انحراف استاندارد تخمینی	آماره دوربین - واتسون
۱	۰/۸۶۲	۰/۷۴۳	۰/۷۳۹	۰/۳۲۲۱۵	۱/۷۳۹

• آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون

همان طور که در جدول شماره ۹ ملاحظه می شود، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که فرضیه صفر آماری که همان بی معنا بودن کل مدل (صفر بودن تمام ضرایب) است، رد می شود و مدل رگرسیون برآوردشده، در کل معنادار است.

جدول ۹: آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون با روش ANOVA

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل رگرسیون چند متغیره
۰/۰۰۰	۱۸۵/۰۱۰	۱۹/۲۰۱	۱	۱۹/۲۰۱	رگرسیون
		۰/۱۰۴	۶۴	۶/۶۴۲	باقیمانده ها
			۶۵	۲۵/۸۴۳	کل

• آزمون t برای بررسی معنی داری ضرایب جزئی رگرسیون

همان طور که بر اساس جدول ۱۰ ملاحظه می شود، ضریب برآوردشده برای متغیر جامعیت ذهنیت فلسفی برابر ۰/۷۳۴ و سطح معنی داری آن برابر صفر است که کمتر از ۰/۰۵ است و نشان می دهد بین تعمق ذهنیت فلسفی و تصمیم گیری مدیران ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون t برای بررسی معنی داری ضرایب جزئی رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		استاندارد شده	ضریب متغیرها	انحراف استاندارد	
۰/۰۰۰	۳/۷۵۰		۱/۶۲۸	۱/۱۶۸	متغیر ثابت
۰/۰۰۰	۱۳/۶۰۲	۱/۸۶۲	۱/۰۴۹	۱/۶۷۰	انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی

۴-۳- نتیجه آزمون فرضیات

با توجه به نتایج حاصل از آزمون سه فرضیه فرعی مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار سه بعد فلسفه ذهنی، یعنی جامعیت ذهنیت فلسفی، تعمق ذهنیت فلسفی و انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران، می‌توان نتیجه گرفت ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود؛ در نتیجه می‌توان انتظار داشت با افزایش ذهنیت فلسفی مدیران نحوه تصمیم‌گیری مدیران بهبود یابد؛ همچنین با بررسی ضریب تعیین سه بعد ذهنیت فلسفی مشخص می‌شود جامعیت ذهنیت فلسفی بیشترین و تعمق ذهنیت فلسفی کمترین تأثیر را بر نحوه تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز دارد.

۴-۴- یافته‌های جانبی

در این بخش یافته‌های جانبی تحقیق ارائه می‌شوند که به منظور کسب اطلاعات اضافی از داده‌ها انجام شده‌اند. یافته‌های جانبی این تحقیق شامل بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای، نظیر جنسیت، رده سنی، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه کاری و محل خدمت پاسخگویان بر متغیرهای اصلی تحقیق است که در ادامه ارائه می‌شود.

جدول ۱۱: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تأثیر جنسیت پاسخگویان بر عوامل تحقیق

متغیر	جنسیت	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر دارد	۶۶	۰/۰۴۴
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر دارد	۶۶	۰/۰۵۴
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر دارد	۶۶	۰/۰۱۲
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر دارد	۶۶	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی	تأثیر دارد	۶۶	۰/۰۰۴

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۱، جنسیت پاسخگویان بر تمامی عوامل تحقیق، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۲: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تأثیر سن پاسخگویان بر عوامل تحقیق

متغیر	سن	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۴۸۶
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۲۹۱
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۶۳۴
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۲۲۷
ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۲۹۹

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۲، سن پاسخگویان بر هیچ‌کدام از عوامل تحقیق، تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۱۳: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تأثیر میزان تحصیلات پاسخگویان بر عوامل تحقیق

متغیر	تحصیلات	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۷۸۵
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۵۳۶
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۷۲۵
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۵۴۰
ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۷۶۱

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۳، میزان تحصیلات پاسخگویان تأثیر معناداری بر هیچ‌کدام از عوامل تحقیق ندارد.

جدول ۱۴: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تأثیر رشته تحصیلی بر عوامل تحقیق

متغیر	رشته تحصیلی	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۱۹۳
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۴۸۲
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۱۴۰
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۵۱۷
ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۲۸۲

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۴، رشته تحصیلی تأثیر معناداری بر هیچ‌کدام از عوامل تحقیق ندارد.

جدول ۱۵: آزمون مستقل تی برای مقایسه تجربه کاری پاسخگویان بر عوامل تحقیق

متغیر	تجربه کاری	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۶۳۷
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۵۴۳
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۸۰۴
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۴۷۶
ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۶۰۳

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۵، تجربه کاری پاسخگویان تأثیر معناداری بر هیچ‌کدام از عوامل تحقیق ندارد.

جدول ۱۶: آزمون مستقل تی برای مقایسه محل خدمت پاسخگویان بر عوامل تحقیق

متغیر	محل خدمت	تعداد پاسخ‌دهندگان	سطح معنی‌داری
تصمیم‌گیری مدیران	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۰۰۰
جامعیت ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۰۰۰
تعمق ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۰۰۰
انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۰۰۰
ذهنیت فلسفی	تأثیر ندارد	۶۶	۰/۰۰۰

مطابق با نتایج موجود در جدول ۱۶، محل خدمت پاسخگویان تأثیر معناداری بر تمامی عوامل تحقیق دارد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

ذهنیت فلسفی به مفهوم داشتن تفکری جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر است؛ به عبارت دیگر، ذهنیت فلسفی ابزاری است برای کمک به مدیر در تفکر. از مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر است، انتظار می‌رود در اعمال خود تأثیری متفاوت نسبت به مدیر دیگری داشته باشد که تفکرش بدون چنین کیفیاتی است. ذهنیت فلسفی مدیر را قادر خواهد کرد تا در تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های مربوطه کمترین خطا را مرتکب شود و ظرافت‌ها و پیچ‌وخم‌های کار را بهتر درک کند. مدیران دارای ذهن فلسفی

نسبت به افراد دیگر، معمولاً در موقعیت‌های تازه و ندیده کمتر رفتار نامناسب از خود بروز می‌دهند؛ زیرا ملاحظات آنان فراتر از امور خاص است و به هدف‌های درازمدت، عقاید اصولی و ساختارهای ذهنی توجه دارند.

سازمان‌ها، امروزه با افزایش سرعت، شدت و عمق در شرایط داخلی و خارجی مواجه هستند. موضوع بسیار مهم در هر نظام، انتخاب و انتصاب مدیران و رهبران واجد شرایط به‌گونه‌ای است که بتوانند در اداره و سرپرستی سازمان تحت رهبری مؤثر واقع شوند. مدیران کارآمد فرایند هدایت و رهبری کارکنان را در جهت نیل به هدف‌ها و رسالت‌ها و آرمان‌های سازمانی خود به‌گونه‌ای مؤثر تر و مناسب‌تری به انجام می‌رسانند، در هنگام برخورد با موانع و مشکلات به‌طور جدی و منطقی عمل می‌کنند و برای کارکنان تحت سرپرستی خود ارزش و احترام قائل می‌شوند.

در این پژوهش تأثیر ذهنیت فلسفی از سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری بر تصمیم‌گیری مدیران شهرداری بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد مدیران شهرداری شیراز دارای قدرت تصمیم‌گیری و ذهنیت فلسفی متوسط هستند؛ همچنین در بررسی سه بعد ذهنیت فلسفی مشخص شد مدیران شهرداری شیراز از لحاظ بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی متوسط - بالا هستند و ابعاد ذهنیت فلسفی، یعنی جامعیت ذهنیت فلسفی، تعمق ذهنیت فلسفی و انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی بر تصمیم‌گیری مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت با افزایش ذهنیت فلسفی مدیران نحوه تصمیم‌گیری مدیران بهبود یابد؛ در ضمن جامعیت ذهنیت فلسفی بیشترین و تعمق ذهنیت فلسفی کمترین تأثیر را بر نحوه تصمیم‌گیری مدیران شهرداری شیراز دارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت کارکنان مدیران دارای ویژگی‌های ذهنیت فلسفی از نگرش بهتری نسبت به کاربرد الگوی مدیریت برخوردارند و در انجام وظایف اداری خود با روحیه و رغبت بیشتری فعالیت کرده و از پشتیبانی مدیر در بکارگیری الگوی مدیریت اداری در محیط کار برخوردار هستند.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی، از جمله جاویدی و ابوترابی (۲۰۱۱)، پی‌یرا (۲۰۰۹)، شیخ‌زاده و هاشمی (۱۳۹۳)، جاویدی و ابوترابی (۱۳۸۹) و سیف‌هاشمی (۱۳۸۲) همخوانی دارد؛ همچنین نتایج پژوهش نشان داد به‌غیر از عامل جنسیت، سایر عوامل، شامل سن، تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه کاری و محل خدمت بر ذهنیت فلسفی و نحوه تصمیم‌گیری مدیران تأثیر ندارد.

ذهنیت فلسفی در شیوه‌های جدید مدیریت تأثیر محسوس عینی دارد و موجب بهبود فرهنگ سازمانی و تغییر در ساختار مدیریت می‌شود؛ لذا با توجه به نتایج تحقیق فوق پیشنهاد‌های ذیل ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اینکه مدیران شهرداری در این پژوهش دارای ذهنیت فلسفی در سطح متوسط بوده

و ذهنیت فلسفی بر فرآیند تصمیم‌گیری مدیران مؤثر است، پیشنهاد می‌شود برای تقویت و توسعه آن، مدیران مسائل و کارکردهای گوناگون حوزه تحت مدیریت خود را در ارتباط با یکدیگر در نظر بگیرند و از تصمیم‌گیری‌های عجولانه پرهیز کنند.

۲. با توجه به اینکه در این پژوهش بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی دارای بیشترین تأثیر بر فرآیند تصمیم‌گیری مدیران شهرداری (انضباط اداری، نواندیشی، دیگربینی، رفتار مناسب، جدیت و پشتکار، اعتماد) است، پیشنهاد می‌شود مدیران برای تقویت عملکرد و نحوه تصمیم‌گیری به هنگام مواجهه با شرایط جدید و رویکردهای نو، از مشاوره گروهی کارکنان بهره بگیرند تا هم موجبات افزایش سازگاری و احساس تعلق خاطر را در آن‌ها فراهم کنند و هم تصمیمات مناسب‌تر و معقول‌تری اتخاذ کنند.

۳. در سطح کلان در گزینش و انتصاب مدیران شهرداری علاوه بر تأکید روی عوامل فنی و اجرایی، به ذهن فلسفی آنان توجه ششوده و بررسی شود؛ پس بازنگری اساسی در شیوه انتصاب مدیران لازم است.

۴. برنامه‌های ویژه‌ای برای تقویت ذهن فلسفی مدیران شهرداری تدوین شده و به اجرا شوند.

۵. با انتشار مقالات و نتایج تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه ذهنیت فلسفی، در مجلات و سایر منابع مطالعاتی مرتبط با شهرداری، مدیران به اهمیت ذهنیت فلسفی آگاه شوند.

منابع

الف. فارسی

- اسمیت، فلیبجی (۱۳۹۱)، *ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی*، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: انتشارات کمال تربیت.
- ایراندخت، فیاض و اصغر سی (۱۳۹۲)، «تأثیر ذهنیت فلسفی بر توانایی حل مسائل ریاضی دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی شهر همدان به تفکیک جنسیت»، تفکر و کودک، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال چهارم، شماره اول، بهار و تابستان.
- بهار مقدم، مهدی و دیگران (۱۳۹۷)، «بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس»، دانش حسابرسی، ۱-۲۲.
- جاویدانی کلانه جعفرآبادی، طاهره و رزیتا ابوترابی (۱۳۸۹)، «ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران، موردبررسی: دانشگاه فردوسی مشهد»، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی.
- جلالیان، نجمه و موروکی، سمیه (۱۳۹۵)، «بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی و رابطه آن با میان‌خلاقیت

کارکنان»، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱. دمرچیلی، فریبا و عبدالحسین رسول‌نژاد (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان»، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم، شماره اول.

زکی، محمدعلی (۱۳۷۷)، «بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران»، دانش مدیریت، شماره ۴۲. سخنور، ناهید و طیبیه ماهرزاده (۱۳۸۹)، «ذهنیت فلسفی و نگرش به روش‌های تدریس فعال در میان معلمان ریاضی»، اندیشه‌های نوین تربیتی. دوره ۶ شماره ۶۷-۳-۹۴. سیف هاشمی، فخرالسادات (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان»، ۳۴، ۶۴-۳۱.

شیخ‌زاده، محمد و پوره‌هاشمی، سیده ساناز (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با فرهنگ سازمانی کارکنان زندان‌های خراسان شمالی» فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، سال دهم، شماره ۴۱، ۴۱-۵۸.

عباسیان فریدونی، محمدمهدی و دیگران (۱۳۹۴)، «بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال چهارم، شماره ۴۱.

هاشمی، سید اعظم (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی مدیران بر چگونگی انجام وظایف مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. هری، پال و کنت بلانچارد (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، چ ۲، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.

ب. انگلیسی

Amirtash, A-M, Abkar, A and S. A-A Mozaffari. (2011). The Relationship Between Philosophic-Mindedness and Academic Performance of Physical Education Faculty Members. World Applied Sciences Journal 15 (6): 885-889.

Heyrani, F. Banimahd, B. Roudposhti, F (2016), Investigation of the Effect of Auditors' Professionalism Levels on Their Judgment to Resolve the Conflict between Auditor and Management, Procedia Economics and Finance 36 (2016) 177 – 188

Javidi K. J. Tand R. Abootorabib. (2011). A study of the relationship between principals' philosophical mindedness and their creativity. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 1314-1322.



- Naseri, N. J., Heidari Tafreshi, G. and N. Aminimoghadamfarouj. (2012). A Study of the Relationship between Philosophical Mindedness of Managers and Organizational Climate in Bojnurd Schools. *European Journal of Scientific Research*. 450-457.
- Pierra, J. (2009). Investigations of enhanced relationship between philosophic mind of managers and their employees' work performance in governmental organizations in Western Reserve University. PhD Dissertation University of Illinois at Urbana Champaign.