

پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس ذهنیت فلسفی آنان

علی رضایی*

فصلنامه ایده‌های نو در تعلیم و تربیت، دوره دوم، شماره پنجم، زمستان ۱۴۰۱، صفحات ۸-۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس ذهنیت فلسفی آنان بود. طرح پژوهش، کمی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ادارات شهر ایلام در سال ۱۴۰۰ بودند. به این منظور تعداد ۱۰۰ نفر از این افراد با استفاده از فرمول پلنت از تاپاچنیک و همکاران (۲۰۰۷) و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب خواهند شد و به پرسشنامه سبک رهبری اخلاقی (ELWQ) کالسون و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه ذهنیت فلسفی (PMQ) میرسپاسی و سلطانی (۱۳۷۵) پاسخ دادند. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین ذهنیت فلسفی با رهبری اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز آشکار کرد که ۷۷/۸ درصد واریانس رهبری اخلاقی مدیران به‌وسیله ذهنیت فلسفی تبیین می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ذهنیت فلسفی مدیران نقش مهمی در پیش‌بینی رهبری اخلاقی دارند.

واژه‌های کلیدی: ذهنیت فلسفی، رهبری اخلاقی، مدیران.

فصلنامه ایده‌های نو در تعلیم و تربیت، دوره دوم، شماره پنجم، زمستان ۱۴۰۱

رهبری اخلاقی تلاش‌های بی‌دریغ رهبر در ایجاد بافت و زمینه اخلاقی برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان و نگرش‌های کاری مثبت پیروان را نشان می‌دهد. به عبارتی، رهبری اخلاقی به نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباط‌های دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری تعریف شده است (نائینی و همکاران، ۱۳۹۸). رهبران اخلاقی مدار با اعضای سازمان به عنوان وسیله و ابزاری در راستای نیل به اهداف سازمان رفتار نمی‌کنند؛ بلکه کرامت و ارزش‌های انسانی را ارج می‌نهند. همچنین رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، به افکار و عقاید آنان گوش می‌دهند، حس اعتماد را در آن‌ها به وجود می‌آورند و علاقه واقعی به رفاه، آسایش و توسعه کارکنان را به آن‌ها نشان می‌دهند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۴). این طرز رفتار رهبران احساس مهم بودن و ارزشمند بودن را به کارکنان القا می‌کند؛ و می‌تواند ادراک احساسات و هیجانات کارکنان از توزیع مزایا، امکانات و تسهیلات یا به عبارت کلی، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را متأثر سازد (مهاجران و دیوبند، ۱۳۹۶). رهبری اخلاقی، ترکیب مبهمی است که برای پوشش دادن به عناصر گوناگون متنوعی مطرح شده است. درحالی که به نظر می‌رسد این مفهوم برای بیان تمایز میان اخلاق شخص رهبر و اخلاق نوع خاص از رفتار رهبری مفید است. رهبری اخلاقی به عنوان یک مقوله شامل مفاهیم سیاسی/دموکراتیک، هنجاری و نمادین رهبری است. رهبری اخلاقی را نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال و اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترغیب پیروان به این گونه رفتارها از طریق ارتباط دوجانبه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف می‌کنند و رهبران اخلاقی به عنوان نمونه‌های نقش از رفتار مناسب عمل می‌کنند و از پاداش و مجازات برای تحریک رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند (براون^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

رهبر در هدایت دیگران اخلاقی عمل می‌کند، ولی رهبر اخلاقی یعنی ارزش‌های مبتنی بر نظام اخلاقی پذیرفته شده رهبر است. رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت و رهبری کند که به سود سازمان، اعضای آن، سهامداران و جامعه باشد. رهبران اخلاقی با الگو بودن، رفتار نوع‌دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها دانشمندان به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی متکی هستند. مدیران می‌توانند با تأکید بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه ابراز ایده‌ها و بهره‌مندی از همه ظرفیت‌های کارکنان را فراهم کنند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴). به کارگیری سبک رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای بهبود تعاملات رهبر عضو و افزایش درگیری شغلی کارکنان فراهم نماید. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می‌پردازد. امروزه در تجزیه و تحلیل سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. عدم توجه به مسائل اخلاقی و اخلاقیات در سازمان بر کمیت و کیفیت کار و در نتیجه موفقیت سازمان تأثیر قابل توجهی دارد (جشیره و ناستی زایی، ۱۳۹۷). رهبری اخلاقی به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری، تعریف می‌شود. از تعریف رهبری اخلاقی استنباط می‌شود که رهبران اخلاقی رفتارهایی انجام می‌دهند که از دید پیروان به طور هنجاری مناسب هستند، بنابراین، به عنوان الگو اعتبار کسب می‌کنند (میاو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

اخلاق، قلب رهبری است. انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مباحث مدیریتی نیز این سازوکار درونی، بدون آن که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است. از این روست که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده‌ی این رشته گردیده است. رهبران نیز نیازمند اخلاق‌اند؛ زیرا دارای مسئولیت هستند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند با دیگران متفاوت‌اند، آن‌ها می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات در رفتارها شوند؛ بنابراین توجه به فضایل اخلاقی رهبر یکی از مباحث مهم رهبری به شمار می‌آید (عباسی رستمی و همکاران، ۱۳۹۶). بر اساس پیشینه پژوهش بین سبک‌های رهبری مدیران بر حسب

¹ Brown

² Miao

ذهنیت فلسفی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این بدان معنی است که مدیرانی که در پرسشنامه ذهنیت فلسفی نمره بالاتری کسب کردند، بیشتر به استفاده از سبک رهبری تیمی گرایش دارند. در نتیجه، نیاز به تقویت خصوصیات ذهن فلسفی شامل جامعیت، ژرف‌نگر و انعطاف‌پذیری، در مدیران بارز و نمایان گشته است (جاویدی و ابوترابی، ۱۳۸۹).

ذهنیت فلسفی اشاره به کل‌نگری، موارد خاص در ارتباط با زمینه‌ای وسیع نگریستن، مقاومت در برابر فشارهای امور آنی، بررسی عمیق مسائل و استفاده از تعمیم خلاق به جای تعمیم استقرایی، سازمان‌دهی حقایق و شکیبایی در تفکرات عمیق نظری؛ همچنین ذهنیت فلسفی اشاره به مورد سؤال قرار دادن مسائل و آنچه را که مسلم فرض می‌کند، رهایی از هرگونه جبر آشکار و عادت‌ها و تجزیه و تحلیل و توضیح معانی تلویحی موقعیت‌ها و در نهایت اینکه ذهنیت فلسفی اشاره به عدم تحجر و تحت تأثیر فشارهای محیطی، عاطفی و روانی قرار نگرفتن در افراد، بررسی و مشاهده امور متضاد و پدیده‌ها از جهات مختلف و علاقه به عمل کردن در موقعیت‌های مبهم اشاره دارد (رمروودی و همکاران، ۱۳۹۵). تفکر و مهارت درست‌اندیشیدن، از جمله مسائل مهمی است که از دیرباز ذهن‌اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. تفکر یکی از مسائل اساسی در موفقیت تحصیلی دانشجویان می‌باشد که برای پرورش آن ابزارهایی لازم است، یکی از این ابزارها، داشتن ذهن فلسفی^۱ است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می‌کند (شکری و قره‌چائی، ۱۳۹۸).

از نظر اسمیت (۱۹۹۴) ذهنیت فلسفی شامل سه مؤلفه جامعیت^۲، تعمق^۳ و انعطاف‌پذیری^۴ است. فرد دارای ذهن فلسفی، در بعد جامعیت با یک کل‌نگری، موارد خاص را در ارتباط با زمینه‌ای وسیع می‌نگرد. مقاومت در برابر فشارهای امور آنی، بررسی عمیق مسائل و استفاده از تعمیم خلاق به جای تعمیم استقرایی، سازمان‌دهی حقایق و شکیبایی در تفکرات عمیق نظری از جمله ویژگی‌های مؤلفه جامعیت در ذهنیت فلسفی است. در تعمق، فرد مسائل و آنچه را که مسلم فرض می‌شود مورد سؤال قرار می‌دهد. رهایی از هرگونه جبر آشکار و عادت‌ها و تجزیه و تحلیل و توضیح معانی تلویحی موقعیت‌ها از جمله ویژگی‌های تعمق است و در نهایت عدم تحجر و تحت تأثیر فشارهای محیطی، عاطفی و روانی قرار نگرفتن، بررسی و مشاهده امور متضاد و پدیده‌ها از جهات مختلف و علاقه به عمل کردن در موقعیت‌های مبهم از جمله ویژگی‌های انعطاف‌پذیری است (اسمیت، ۱۹۹۴؛ به نقل از رمروودی و همکاران، ۱۳۹۵). در یک جمع‌بندی می‌توان رهبری اخلاقی می‌تواند با ذهنیت فلسفی از لحاظ نظری و تئوریکال باهم در ارتباط باشد، اما پژوهشی که روابط ذهنیت اخلاقی با ذهنیت فلسفی مدیران را با همدیگر در قالب یک پژوهش منسجم و واحد مورد بررسی قرار داده باشد، وجود ندارد، لذا در راستای پاسخگویی به این خلأ تحقیقاتی، سؤال پژوهش حاضر این خواهد بود که آیا رهبری اخلاقی بر اساس ذهنیت فلسفی پیش‌بینی می‌شود؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی که باهدف پیش‌بینی انجام می‌شود و از رگرسیون استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ادارات شهر ایلام در سال ۱۴۰۰ بودند. به روش نمونه‌گیری در دسترس (داوطلبانه و مجازی) و بر طبق فرمول $n=50+8m$ از پلنت از تاپا‌کینگ^۵ و همکاران (۲۰۰۷) حجم نمونه ۷۴ نفر برآورد شد. در جهت تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و احتمال ریزش برخی نمونه‌ها تعداد ۲۶ نفر بیشتر انتخاب و در نهایت حجم نمونه ۱۰۰ نفر انتخاب شد. همچنین از آنجایی که زمان اجرای پژوهش در دوران شیوع کرونا ویروس (کووید-۱۹) بود و امکان اجرای مداد کاغذی پرسشنامه‌ها وجود نداشت برای اجرای پرسشنامه‌ها از روش آنلاین استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. در سطح توصیفی جهت سنجش متغیرهای تحقیق از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. مفروضه‌های تحقیق شامل آزمون

1. philosophical mentality

2. comprehensiveness

3. depths

4. flexibility

5. Tabachnick

کجی و کشیدگی برای نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون دوربین واتسون برای آزمون استقلال خطاها، آزمون ضریب تحمل^۱ و تورم واریانس^۲ برای بررسی عدم هم خطی چندگانه^۳ بود. در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها در صورت نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سبک رهبری اخلاقی^۴ (ELWQ) کالسون^۵ و همکاران (۲۰۱۱): این پرسشنامه ۳۸ سؤال دارد و شیوه نمره‌گذاری در یک پیوستار لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. به این صورت که خیلی موافقم ۵ نمره، موافقم ۴ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ نمره ۱ تعلق می‌گیرد (نیک پی و همکاران، ۱۳۹۵). در یک پژوهش برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کل سؤالات ۰/۹۰ تا ۰/۹۴ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای پرسشنامه است (قادری و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین در یک پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی همگرایی استفاده شده است که ضریب همبستگی پرسشنامه سبک رهبری اخلاقی با پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۶ لوتانز^۷ و همکاران (۲۰۰۷) ضریب همبستگی ۰/۵۹ و با پرسشنامه سکوت سازمانی داین^۸ و همکاران (۲۰۰۳) ضریب همبستگی ۰/۳۹ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶) سازندگان پرسشنامه آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه ضریب ۰/۹۱ را گزارش کرده است (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱). در یک پژوهش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه ضریب ۰/۸۴ به دست آمده است (بلسچاک^۹ و همکاران، ۲۰۱۸). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه ذهنیت فلسفی^{۱۰} (PMQ) میرسپاسی و سلطانی (۱۳۷۵): این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال و سه مؤلفه جامعیت سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰؛ تعمق با سؤالات ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹ و ۴۰؛ انعطاف‌پذیری با سؤالات ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸ و ۵۹ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های هرگز ۱ نمره، بندرت ۲ نمره، بعضی مواقع ۳ نمره، تقریباً همیشه ۴ نمره در نظر گرفته شده است. سؤالات شماره ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۳، ۲۴، ۳۴، ۳۵، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۸ و ۵۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند، به این صورت که به گزینه‌های هرگز ۴ نمره، بندرت ۳ نمره، بعضی مواقع ۲ نمره، تقریباً همیشه ۱ نمره تعلق می‌گیرد (محمدی پوریا و دهقان، ۱۳۹۵). روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از متخصصان تعلیم و تربیت تأیید و ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن ۰/۸۹ به دست آمده است (میرزاحمدی و همکاران، ۱۳۹۲). آلفای کرونباخ بر روی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز ۰/۶۴ به دست آمده است (مرعشی و همکاران، ۱۳۹۵). روایی همگرایی پرسشنامه ذهنیت فلسفی با پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه و ضریب ۰/۳۸۱ و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ به دست آمده است و همچنین پایایی آن ۰/۷۹ گزارش شده است (تقی پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای جامعیت ۰/۷۵، تعمق ۰/۷۶ و انعطاف‌پذیری ۰/۷۹ و کل سؤالات ۰/۷۷ به دست آمده است (مهراجان و همکاران،

1. Tolerance

2. variance inflation factor (VIF)

3. multicollinearity

4. Ethical leadership at work questionnaire (ELWQ)

5. Kalshoven

6. psychological capital questionnaires (PCQ)

7. Luthans

8. Dyne

9. Belschak

10. Philosophical Mentality Questionnaire (PMQ)

(۱۳۹۴). پایایی پرسشنامه ذهنیت فلسفی بر روی دبیران مدارس متوسطه شهر زاهدان ۰/۷۲ به دست آمده است (مرودی و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
رهبری اخلاقی	۱۰۰	۸۲	۱۴۸	۱۲۲/۱۰	۳۴/۴۰۸	-۰/۴۹۵	-۰/۰۲۵
ذهنیت فلسفی-جامعیت	۱۰۰	۲۵	۷۶	۴۷/۷۲	۱۵/۶۱۰	-۰/۱۶۵	-۰/۰۷۵۹
ذهنیت فلسفی-تعمق	۱۰۰	۲۳	۷۳	۴۶/۳۲	۱۴/۲۶۷	-۰/۳۳۶	-۰/۰۲۱۲
ذهنیت فلسفی-انعطاف‌پذیری	۱۰۰	۲۴	۷۰	۴۲/۵۸	۱۴/۶۷۸	-۰/۲۳۱	-۰/۰۵۹۸

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی رهبری اخلاقی و ذهنیت فلسفی را نشان می‌دهد. تعداد آزمودنی‌ها ۱۰۰ نفر بودند. همچنین مقدار چولگی و کشی‌دگی متغیرهای پژوهش در بازه (۲- تا ۲) قرار دارد که این نشان می‌دهد متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند. در جدول ۲، نتایج آزمون دوربین واتسون برای استقلال خطاها و مفروضه عدم هم خطی چندگانه^۱ آمده است.

جدول ۲. نتایج آزمون دوربین واتسون برای استقلال خطاها و عدم هم خطی چندگانه

متغیرهای پیش‌بین	ضریب تحمل	تورم واریانس	دوربین واتسون (خودهمبستگی)
ذهنیت فلسفی-جامعیت	۰/۷۸۲	۱/۳۷۸	
ذهنیت فلسفی-تعمق	۰/۸۸۶	۱/۱۲۸	۲/۰۴۰
ذهنیت فلسفی-انعطاف‌پذیری	۰/۸۲۶	۱/۲۱۱	

جدول ۲- نتایج آزمون دوربین-واتسون^۲ را نشان می‌دهد. بر اساس قاعده اگر شاخص دوربین واتسون باید بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، نشان‌دهنده آن است که متغیرهای پیش‌بین از استقلال مناسب برخوردار هستند. از آنجایی که آماره دوربین واتسون متغیرهای موردنظر این پژوهش بین ۱/۵ الی ۲/۵ به دست آمد که این نشان‌دهنده استقلال مناسب متغیرهای پژوهش است. همچنین هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نمی‌باشند. از آنجایی که نتایج نشان‌دهنده عدم وجود هم خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بین است، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده نمود و نتایج آن قابل اطمینان است. در جدول شماره ۳ ضرایب ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	متغیر ملاک = رهبری اخلاقی	سطح معناداری
ذهنیت فلسفی-جامعیت	۰/۸۸۱**	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی-تعمق	۰/۷۴۹**	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی-انعطاف‌پذیری	۰/۶۳۹**	۰/۰۰۱

** مقدار احتمال در سطح ۰/۰۱

بر اساس جدول ۳ نتایج ماتریس ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین ذهنیت فلسفی (در سطح ۰/۰۱ خطا و ۹۹ درصد اطمینان) با رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد این امر ادامه تحلیل را امکان‌پذیر می‌سازد، لذا برای پیش‌بینی رهبری اخلاقی بر اساس ذهنیت فلسفی از رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده می‌شود که نتایج آن در جداول ۴ و ۵ آمده است.

جدول ۴. خلاصه مدل و تحلیل واریانس رهبری اخلاقی بر اساس ذهنیت فلسفی

شاخص	مقدار به دست آمده
همبستگی چندگانه (MR)	۰/۸۸۲
مجذور R (ضریب تعیین)	۰/۷۷۸
مجذور R تعدیل شده	۰/۷۷۱
آماره F	۱۱۱/۸۹۳
سطح معناداری F	۰/۰۰۱

¹. multicollinearity

². durbin-watson

با توجه جدول ۴ نتایج نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه بین ذهنیت فلسفی با ذهنیت فلسفی برابر ۰/۸۸۲ است. همچنین ۷۷/۸ درصد از واریانس رهبری اخلاقی بر اساس ذهنیت فلسفی تبیین شود. همچنین نتایج معنادار تحلیل واریانس یک‌راهه نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. در جدول ۵ ضرایب رگرسیون چندگانه به روش همزمان آمده است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون چندگانه پیش‌بینی رهبری اخلاقی بر اساس ذهنیت فلسفی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	B	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
ثابت (Constant)	۵۷/۶۰۴	۴/۲۸۹	-	-	۱۲/۴۳۲	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی-جامعیت	۱/۴۹۲	۰/۱۹۸	۰/۳۴۴	۰/۳۴۴	۷/۵۲۶	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی-تعمق	۰/۰۹۶	۰/۱۸۱	۰/۲۵۶	۰/۲۵۶	۳/۵۲۵	۰/۰۰۱
ذهنیت فلسفی-انعطاف‌پذیری	۰/۰۵۲	۰/۱۲۲	۰/۸۳۱	۰/۸۳۱	۹/۴۲۱	۰/۰۰۱

جدول ۵ بر اساس ضرایب استاندارد و غیراستاندارد تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان نتایج نشان داد که ذهنیت فلسفی و ابعاد آن می‌توانند رهبری اخلاقی مدیران را پیش‌بینی کنند و قوی‌ترین متغیر پیش‌بین انعطاف‌پذیری با ضریب بتا ۰/۸۳۱ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس ذهنیت فلسفی آنان بود. طرح پژوهش، کمی و از نوع همبستگی بود. نتایج نشان داد که بین ذهنیت فلسفی با رهبری اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز آشکار کرد که ۷۷/۸ درصد واریانس رهبری اخلاقی مدیران به وسیله ذهنیت فلسفی تبیین می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ذهنیت فلسفی مدیران نقش مهمی در پیش‌بینی رهبری اخلاقی دارند. این نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیق جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی (۱۳۸۹) می‌تواند همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می‌کند. تفکر منطقی اساس کار فرد است و فرد باید با تفکر منطقی از شناسایی مسئله تا پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکان‌پذیر نیست مگر این‌که از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. تفکر منطقی حاصل داشتن ذهن فلسفی است. ذهنیت فلسفی را نخستین بار فیلیپ جی اسمیت مطرح کرد. او ضمن بررسی و مطالعه ویژگی‌های افرادی که دارای تفکر و مشرب فلسفی هستند به سه بعد یا ویژگی در طرز تفکر آن‌ها پی‌برد (بهرنگی، ۱۳۹۲؛ به نقل از شیخ‌زاده و پورهایمی، ۱۳۹۳). همچنین می‌توان گفت انسانی که بر اساس دید و ذهنیت فلسفی رشد کند در زندگی روزمره توانایی‌ها و استعدادهای خود را به صورت مطلوب به کار خواهد گرفت و به کمال زندگی فردی راه خواهد یافت و با بهره‌گیری از همین شایستگی در رشد فردی و زندگی گروهی و اجتماعی نیز روش متعادل و مناسب با شرایط زمان و مکان را خودبه‌خود خواهد شناخت (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

همچنین می‌توان گفت که رشد ذهنیت فلسفی دانش و بینشی به انسان می‌دهد که نه تنها در برخورد با مسائل علمی توانمند باشد، بلکه با به‌کارگیری اصول تعلیم و تربیت در رویارویی و برخورد با مسائل روزمره تربیتی نیز بتواند آن‌ها را به گونه‌ای صحیح حل نماید (بهرنگی و همکاران، ۱۳۹۲). در نظام اداری یکی از مهم‌ترین عناصری که در کارائی درونی و بیرونی هر سازمانی ایفای نقش می‌کند برخورداری از ذهن فلسفی و تفکر منطقی مدیران است که در زندگی تک‌تک کارکنان تأثیر خواهد داشت. طرز تفکر، برخورد با مسائل و گرایش و خصوصیات فکری مدیران دور از چشم کارکنان نخواهد ماند و کارکنان به عنوان ثمره‌های نظام اداری تحت تأثیر ایده‌ها و فکرهای 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 (شیخ‌زاده و پورهایمی، ۱۳۹۳). لذا منطقی است که ذهنیت فلسفی بتواند رهبری اخلاقی مدیران را پیش‌بینی کند.

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش انجام آن بر روی مدیران شهر ایلام بود. همچنین اجرای میدانی آن در دوران شیوع کرونا و ویروس و به صورت آنلاین بوده است که این امر تنها افرادی را قادر به شرکت در پژوهش و پاسخگویی به سؤالات می‌کرده است که به اینترنت دسترسی

داشته‌اند. در این پژوهش از پرسشنامه خودسنجی استفاده شده است و ممکن است در روند جمع‌آوری اطلاعات خطایی رخ داده باشد که این خطا ممکن است ناشی از پاسخگویی با صرف زمان اندک‌تر و یا پاسخگویی غلط و با سوگیری باشد و در نهایت موجب انحراف نتایج مطالعه شود، که البته این محدودیت‌ها می‌تواند خارج از اختیار پژوهشگر محسوب شوند. در این مطالعه به علت کمبود وقت و همچنین ملاحظات اخلاقی و قانونی صرفاً به داده‌های پرسشنامه‌ای اتکا شد و از سایر منابع اطلاعاتی همچون مصاحبه که می‌توانست مفید باشد استفاده نشد. بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده از این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی نقش متغیرهایی دیگر مانند ویژگی‌های شخصیتی، هوش معنوی و هیجانی و غیره، در پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران شهر ایلام موردبررسی قرار گیرند. یافته‌های پژوهش حاضر، در یک طرح توصیفی از نوع همبستگی به‌دست‌آمده‌اند و استنباط علیّی از آن‌ها امکان‌پذیر نیست؛ در واقع پیش‌بینی‌کننده‌ها در بهترین حالت، همبسته‌های رهبری اخلاقی هستند نه علّت آن. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان دستاوردها این پژوهش را در سطح عملی مطرح کرد. به این صورت که از یافته‌های این پژوهش می‌توان در جهت تدوین برنامه‌ها و مداخلات آموزش مانند آموزش تنظیم ذهنیت فلسفی در سازمان‌های ذی‌ربط برای بهبود و افزایش رهبری اخلاقی مدیران کمک شود.

منابع

- تقی پور ظهیر، علی؛ و توکلی، رویا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۴(۶)، ۸۰-۶۳.
- جاویدی کلاته جعفرآبادی، طاهره؛ و ابوترابی، رزیتا. (۱۳۸۹). ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران (موردبررسی: دانشگاه فردوسی مشهد) (پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت)، ۱۱(۱)، ۲۳۴-۲۱۱.
- جشیره، مجید؛ و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و درگیری شغلی با نقش میانجی تعامل رهبر عضو. مجله اخلاق زیستی، ۸(۲۹)، ۷-۱۸.
- رمودی، مسعود؛ اکبری بورنگ، محمد؛ زنگویی، اسدالله؛ و حسینی، سیدمهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و جهت‌گیری‌های برنامه درسی دبیران مدارس متوسطه شهر زاهدان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۲(۲۱)، ۱۹۰-۱۸۰.
- زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم؛ امینی، علیرضا؛ و نیکمرام، سحر. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۷(۴)، ۱۹۰-۱۶۷.
- شیخ‌زاده، محمد؛ و پورهایمی، ساناز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با فرهنگ سازمانی کارکنان زندان‌های خراسان شمالی. فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، ۱۰(۴۱)، ۵۸-۴۱.
- عباسی رستمی، نجیبه، رحیمی، ابراهیم؛ قاضی نور نائینی، شراره؛ و احمدی، زینب. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۳(۶۷)، ۱۲۱-۹۶.
- قادری، مصطفی؛ کریمیان، منیره؛ و مبلغی، جعفر. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۲۳(۲)، ۱۳۴-۱۲۵.
- قدم‌پور، عزت‌اله؛ زندکریمی، مریم؛ صحرایی بیرانوند، مهدی؛ و قارلقی، سجاد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در میان مدیران مدارس. فصلنامه علمی-پژوهشی خانواده و پژوهش، ۱۴(۲)، ۱۲۴-۱۰۵.
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ محمدی، محمدفائق؛ و احمدیان‌فر، سهیلا. (۱۳۹۴). تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد «رویکردی به تعاملات رهبر-پیرو». نشریه علمی و پژوهشی مدیریت دولتی، ۷(۴)، ۸۸۲-۸۶۵.
- محمدی پوریا، سهراب؛ و دهقان، مرضیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با فلسفه آموزشی و کیفیت زندگی کاری دانشجو معلمان (مطالعه موردی: دانشگاه تهران). فصلنامه علمی و پژوهشی نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۴)، ۱۲۰-۱۰۵.
- مرعشی، منصور؛ سنجر، هادی؛ صفایی مقدم، مسعود؛ و الهام پور، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با هوش معنوی در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۲(۲)، ۱۶۴-۱۴۵.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ حمزه رباطی، مطهره؛ نامی، کلثوم؛ و نعمتی، عبدالرزاق. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان ذهنیت فلسفی با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان مدیران مدارس. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۸(۳)، ۱۳۰-۱۰۷.
- مهاجران، بهناز؛ و دیوبند، افشین. (۱۳۹۶). مدل ساختاری تأثیر سبک رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی ادراک شده بر سکوت سازمانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۱)، ۹۰-۷۳.

- میرزامحمدی، محمدحسن؛ نورزوی، محمد؛ و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۳(۲)، ۱۵۰-۱۲۹.
- نائینی، محمد امین؛ طاهری عطار، غزاله؛ زارع نیستانک، محمد؛ و حبیبی، شقایق. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی با مدیریت استعداد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۱)، ۱۳۰-۱۲۴.
- نصر اصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد؛ و عامری نسب، سیامک. (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان. *دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۵(۱)، ۱۲۸-۱۰۷.
- نیک‌پی، ایرج؛ ستار، آریتا؛ و ملکیان مفرد، مرجان. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد. *دوفصلنامه مدیریت بر آموزش سازمانها*، ۵(۱)، ۱۶۲-۱۳۱.
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2018). Angels and demons: The effect of ethical leadership on Machiavellian employees' work behaviors. *Frontiers in psychology*, 9.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40 (6), 1359-1392.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22 (1), 51-69.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60 (3), 541-572.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects?. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641-653.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.