

بررسی رابطه بین انواع سبک‌های رهبری با هوش معنوی در مدیران واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

محمود نکویی مقدم^۱، عاطفه مسیبی اردکانی^{۲*}، محمدرضا امیر اسماعیلی^۳

• پذیرش مقاله: ۹۵/۶/۲۳

• دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۵/۶/۱۰

• دریافت مقاله: ۹۵/۶/۷



چکیده

مقدمه: یکی از ویژگی‌هایی که موجب موفقیت سازمان‌های امروزی می‌شود، هوش مدیران است. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط‌های پیچیده فعلی اتخاذ کنند، هوش معنوی است. یکی دیگر از ویژگی‌های مدیران جهت موفقیت سازمان، چگونگی اعمال سبک‌های رهبری است. این پژوهش با هدف تعیین سبک‌های رهبری با هوش معنوی مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که بر روی ۷۱ نفر از مدیران معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سه سطح مدیریت که به روش سرشماری انتخاب شده بودند، انجام گرفت. در این مطالعه، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کینگ برای سنجش هوش معنوی و پرسشنامه بارنز و متزکاس برای سنجش سبک رهبری استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سپس از روش مدل معادلات ساختاری (SEM)، از نرم‌افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

یافته‌ها: ۶۷٪ مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان از سبک وظیفه مداری استفاده می‌کردند. بین سبک‌های رهبری با هوش معنوی و همچنین بین هوش معنوی با سطح تحصیلات مدیران رابطه آماری معنادار و مستقیمی وجود داشت ($P=0/01$). همچنین نتایج بیان داشت مدیرانی که از سبک تلفیقی استفاده می‌نمودند، دارای هوش معنوی بالاتری بودند.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به شرایط سازمان‌های امروزه که همواره با چالش‌های گوناگون روبه رو می‌شوند؛ مدیران باید با تقویت باورها و ارزش‌های خود، میزان هوش معنوی خود را بالا ببرند و از سبک رهبری تلفیقی برای هدایت سازمان استفاده نمایند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، سبک رهبری، مدیران عملیاتی، مدیران میانی، مدیران ارشد.

اارجاع: نکویی مقدم محمود، مسیبی اردکانی عاطفه، امیر اسماعیلی محمدرضا. بررسی رابطه بین انواع سبک‌های رهبری با هوش معنوی در مدیران واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۲(۲): ۱۸۲-۱۷۳.

۱. استاد، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، مؤسسه آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۲. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۳. دانشیار، مرکز تحقیقات مدلسازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

*نویسنده مسئول: کرمان، هفت باغ علوی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

Email: atefeh.mosayebi921@gmail.com

تلفن: ۰۳۵۳۲۲۴۷۸۰۸

مقدمه

مدیریت یک سازمان یکی از چالش‌های مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می‌آید و این به آن دلیل است که جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان‌پذیر است. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند هوش معنوی مدیران است (۱). مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روان‌شناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط Stevens و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط Emmons مطرح شد (۲). هوش معنوی، برخلاف هوش کلی که رایانه‌ها هم دارای آن هستند و برخلاف هوش هیجانی که در بعضی از پستانداران وجود دارد، منحصرأً خاص انسان است و هوش معنوی اساسی‌ترین و اصلی‌ترین نوع هوش است. هوش معنوی زیر بنای موضوعاتی است که به آن‌ها ایمان داریم. هوش معنوی همچنین اساس اعتقادات، ارزش‌ها و اعمال و ساختار زندگی ما است. این هوش دسترسی انسان به معنا و ارزش و نیز استفاده از آن‌ها در شیوه اندیشیدن و تصمیم گرفتن را فراهم می‌کند، هوش معنوی به انسان تمامیت می‌بخشد و به او یکپارچگی و وحدت عطاء می‌کند (۳).

George در مطالعه خود مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار را ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه مطرح نموده است. همچنین بیان می‌کند که

مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش‌های متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند، همچنین مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات مؤثر و درک بین فردی برشمرده است (۴). همچنین Duffy و Blustein ویژگی رهبران معنوی را قدرت مقابله با سختی‌ها، خودآگاهی بالا، توانایی ایجاد فرصت از دشواری‌های زندگی، توانمند بودن در برخورداری و کنترل خویش‌نمی‌داند (۵).

ابعاد هوش معنوی King و DeCicco، مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌های ذهنی است که شامل تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی، توسعه موقعیت هوشیاری می‌باشد (۶).

هوش معنوی مدیران به آنان توانایی انتقال معنا بر مبنای درک پرسش‌های وجودی خود و پیروان را می‌دهد و آن‌ها با استفاده از این توانایی، افزون بر به چالش کشیدن وضع موجود به عنوان الهام بخش عمل می‌کنند و سبب می‌شود کارکنان احساس عمیق رسالت در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند. قابلیت به کارگیری سطوح چندگانه آگاهی آن‌ها را قادر می‌سازد از حالت‌های برتر شناخت مثل شهود در حل مسئله، انگیزش و کمک به دیگران برای حل مشکلات سازمانی استفاده کنند. این مدیران که نسبت به دیگران سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق ایثارگرانه نشان می‌دهند، بیش از دیگر انواع مدیران ملاحظه فردی به کارکنان دارند. مجموع این ویژگی‌ها، باعث ایجاد کاریزمای رهبری و نیز انتقال نوعی حس آرمانی به کارکنان می‌شود و سبب می‌شود آن‌ها مدیر را به عنوان الگوی رفتاری برای خود در نظر بگیرند (۷).

مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد

ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداخته شد تا نتایج پژوهش بتواند به شناخت مدیران مورد مطالعه و نحوه اداره واحدها توسط مدیران آن‌ها کمک کند به گونه‌ای که بتوانند به سبک درستی از برخورد با کارکنان برسند.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی در بازه زمانی تیر الی آذر ۱۳۹۴ بر روی مدیران ارشد (۷ نفر)، میانی (۲۴ نفر) و عملیاتی (۴۷ نفر) در معاونت‌های آموزشی، پژوهشی، توسعه مدیریت و منابع، دانشجویی و فرهنگی، درمان، غذا و دارو و معاونت بهداشتی انجام گرفت. نمونه‌ها به روش سرشماری انتخاب شدند و ضریب پاسخگویی ۹۱٪ بود. در این مطالعه اطلاعات مشخصات دموگرافیکی همچون سن، جنسیت، سابقه مدیریت و میزان تحصیلات جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه تعیین سبک رهبری باردنز و متزکاس برای تعیین سبک رهبری مدیران که حاوی ۱۵ سؤال رابطه‌مداری (سؤالات ۳، ۵، ۸، ۱۰، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۲۴، ۲۶، ۲۸، ۳۰، ۳۲، ۳۴، ۳۵) و ۲۰ سؤال وظیفه‌مداری (سؤالات ۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۳) می‌باشد، استفاده شد که امتیازدهی به سؤالات با استفاده از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بود (۵=همیشه، ۴=غالباً، ۳=گاهی اوقات، ۲=به ندرت، ۱=هرگز). در این پرسشنامه برای تعیین سبک رهبری تلفیقی، امتیاز بعد وظیفه‌گرایی را بر روی محور سمت چپ نیمرخ سبک رهبری علامت گذاری کرد. سپس امتیاز بُعد

هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (۸). در دانشگاه‌ها با توجه به این که مدیران سطوح مختلف در امر مدیریت سازمانی با موقعیت‌های متفاوتی روبه‌رو می‌شوند مستلزم اتخاذ سبک رهبری مناسب می‌باشند (۹). بنابراین مدیران می‌بایست آگاهی کاملی نسبت به تمامی سبک‌های رهبری متفاوت داشته باشند و بنابر اقتضای زمان و مشکلات پیش روی خود، یک سبک و یا ترکیبی از سبک‌های مختلف را اتخاذ نمایند.

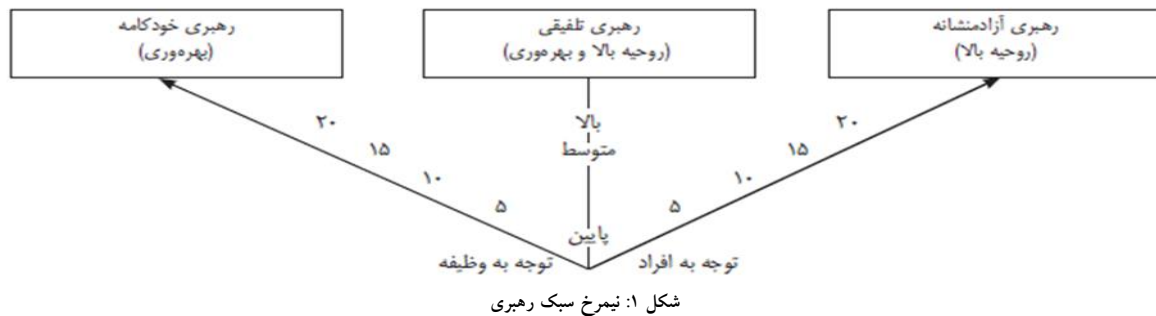
سبک رهبری، وسیله‌ای است که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌کند و معمولاً با درجاتی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار قرار داشته است (۱۰).

فرهنگی و همکاران و Stephen و Howard در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در روحیه و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی مؤثر باشد (۱۱، ۱۲).

همچنین در مطالعه باقرپور و عبدالله‌زاده بین سبک رهبری تلفیقی و هوش معنوی رابطه معناداری به دست آمد ولی بین دیگر سبک‌های رهبری و هوش معنوی رابطه‌ای وجود نداشت (۱۳). با توجه به این که معاونت‌های هفت گانه دانشگاه در نقش واحدهای ستادی عمل می‌کنند و جایگاه ویژه‌ای در پیشبرد اهداف دانشگاه دارند، در این مطالعه به تعیین نوع سبک رهبری و رابطه آن با هوش معنوی مدیران

تلفیقی را نشان داد. در مطالعه رقیبی میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه سبک رهبری بارنز و متزکاس ۰/۸۹ گزارش شده بود که نشان از پایایی مطلوب ابزار مورد استفاده داشت (۱۵).

انسان‌گرایی را بر روی محور سمت راست نیم‌رخ سبک رهبری مشخص کردیم. در آخر با ترسیم یک خط مستقیم، نقاط علامت گذاری شده بر روی دو محور به یکدیگر وصل شد، نقطه‌ای که محور میانی نیم‌رخ سبک رهبری را قطع کرد، امتیاز سبک رهبری



بخش توصیفی به محاسبه درصد، میانگین و انحراف معیار پرداخته شد. در بخش تحلیلی از آزمون‌های آماری مناسب استفاده گردید. همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شد و در آخر داده‌ها با روش مدل معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی دقیق‌تر فرضیه اصلی پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) با به کارگیری نرم‌افزار Smart PLS 2 در دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون بخش مدل ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

از ۷۱ نفر شرکت کننده در مطالعه، ۳۲/۴٪ زن و ۶۷/۶٪ مرد بودند که بیش از ۷۰٪ از آن‌ها دارای سن بیش از ۴۰ سال بودند. بیشترین فراوانی در میزان تحصیلات مدیران مربوط به سطح تحصیلات دکترا بود که تعداد آن‌ها ۳۲ نفر (۴۵/۷۶٪) بود. ۴۲/۲۵٪ درصد مدیران مورد مطالعه، دارای سابقه بین ۸-۱۶

۲- پرسشنامه هوش معنوی مورد استفاده به وسیله کینگ در سال ۲۰۰۸ طراحی شد که ۲۴ سؤال دارد و دارای ۴ مؤلفه تفکر انتقادی وجودی (سؤالات ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۰)، ایجاد معنای شخصی (سؤالات ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۲)، آگاهی متعالی (سؤالات ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸) و توسعه موقعیت هوشیاری هوشیاری (سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۳) می‌باشد. امتیازدهی سؤالات آن با استفاده از مقیاس پنج تایی لیکرت انجام شد (۵=کاملاً موافقم، ۴=موافقم، ۳=نه موافق و نه مخالف، ۲=مخالفم، ۱=کاملاً مخالفم) که با توجه به سؤالات، مجموع امتیازات بین ۰-۹۶ (۰-۳۲=ضعیف، ۳۲-۶۴=متوسط، بالای ۶۴=بالا) محاسبه می‌گردد. در مطالعه باقرپور و عبدالله زاده میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش معنوی کینگ ۰/۹۶ بود که نشان از پایایی مناسب ابزار داشت (۱۳).

پرسشنامه‌های پژوهش بین تمام مدیران واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان توزیع و سپس اطلاعات وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ گردید. در

سال بودند. ۴۳ نفر (۶۰/۵ درصد) در سطح عملیاتی و ۲۳ نفر (۳۲/۳ درصد) در سطح مدیریت میانی و ۵ نفر (۷/۲ درصد) در سطح ارشد مشغول به کار بودند، در جدول ۱ مقادیر شاخص‌های توصیفی پژوهش نشان داده شده است:

جدول ۱: آماره‌های توصیفی مربوط به وضعیت سبک رهبری و هوش معنوی مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
سبک رهبری	تلفیقی	۰/۴۷۶۱	۰/۱۶۲۱
	وظیفه گرایی	۰/۵۰۵۲	۰/۲۰۳۲
	انسان گرایی	۰/۴۴۷۵	۰/۲۱۰۱
هوش معنوی	تفکر انتقادی وجودی	۴/۰۲۹	۰/۴۹۴۷
	ایجاد معنای شخصی	۳/۸۵۸	۰/۵۵۹۶
	آگاهی متعالی	۳/۵۸۶	۰/۳۵۴۰
	توسعه موقعیت هوشیاری	۳/۵۹۰	۰/۵۴۳۸
	کلی	۳/۸۱	۰/۴۱۳۲

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین سبک رهبری وظیفه گرایی بیشتر از دیگر انواع سبک رهبری بود و در مورد هوش معنوی امتیازبندی بین ۱-۵ بوده که و تمام مؤلفه‌های آن از نمره استاندارد ۳ بیشتر بود. در این تحقیق بین مؤلفه‌های هوش معنوی با ویژگی‌های دموگرافیک سن، جنسیت، سابقه مدیریت، سطوح مدیریتی و وضعیت تأهل مدیران مورد بررسی همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین سبک رهبری وظیفه گرایی بیشتر از دیگر انواع سبک رهبری بود و در مورد هوش معنوی امتیازبندی بین ۱-۵ بوده که و تمام مؤلفه‌های آن از نمره استاندارد ۳ بیشتر بود.

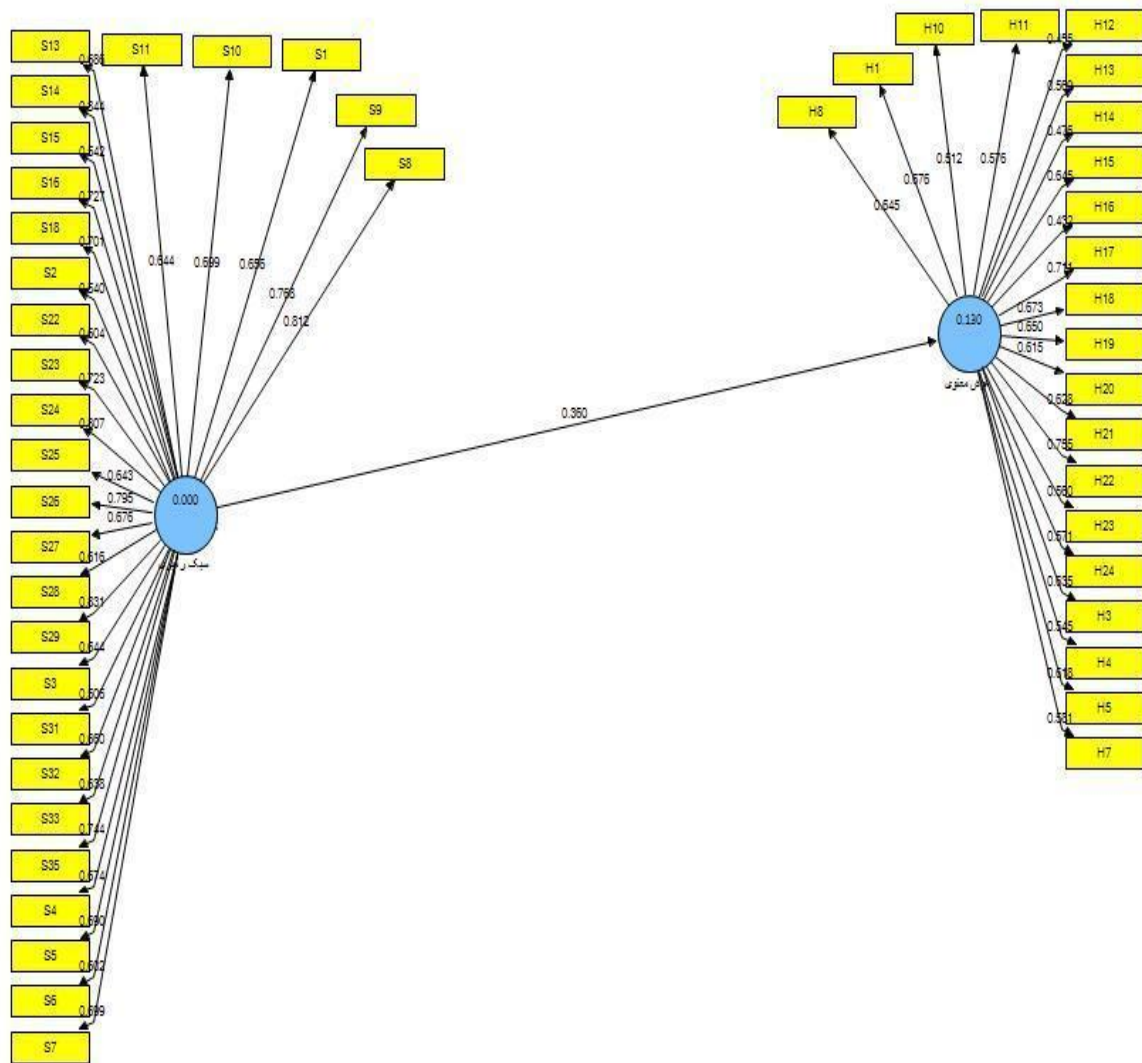
رابطه آماری معناداری وجود نداشت. بین تمام مؤلفه‌های هوش معنوی با سطح تحصیلات مدیران رابطه آماری معناداری به دست آمد ($P=0/01$). در جدول ۲ رابطه یا شدت همبستگی خطی بین انواع سبک رهبری با هوش معنوی و مؤلفه‌های آن محاسبه شده است.

جدول ۲: ارتباط بین انواع سبک رهبری با مؤلفه‌های هوش معنوی در مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

سبک رهبری	مؤلفه‌های هوش سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	P-Value
سبک رهبری انسان گرایانه	تفکر انتقادی وجودی	۰/۳۱۵	۰/۰۱۵
	ایجاد معنای شخصی	۰/۳۳۰	۰/۰۱۱
	توسعه موقعیت هوشیاری	۰/۳۰۰	۰/۰۲۱
	آگاهی متعالی	۰/۴۲۶	<۰/۰۰۱
سبک رهبری وظیفه گرایانه	هوش معنوی	۰/۴۰۱	۰/۰۰۲
	تفکر انتقادی وجودی	۰/۳۵۶	۰/۰۰۵
	ایجاد معنای شخصی	۰/۲۷۹	۰/۰۳۴
	توسعه موقعیت هوشیاری	۰/۲۵۹	۰/۰۵۰
سبک رهبری تلفیقی	آگاهی متعالی	۰/۱۴۸	۰/۲۶۶
	هوش معنوی	۰/۳۳۸	۰/۰۰۹
	تفکر انتقادی وجودی	۰/۴۳۸	۰/۰۰۱
	ایجاد معنای شخصی	۰/۳۸۷	۰/۰۰۳
سبک رهبری تلفیقی	توسعه موقعیت هوشیاری	۰/۳۵۴	۰/۰۰۶
	آگاهی متعالی	۰/۳۴۶	۰/۰۰۸
	هوش معنوی	۰/۴۶۹	<۰/۰۰۱

۳۶ درصد از تغییرات هوش معنوی را به طور مستقیم تبیین می‌کردند.

شکل ۲ که به روش معادلات ساختاری ترسیم شد، نشان دهنده رابطه سبک‌های رهبری و هوش معنوی بود و بیانگر این مطلب که سبک‌های رهبری به میزان



شکل ۲: مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۴

بحث و نتیجه گیری

معناداری وجود نداشت، ولی بین سطح تحصیلات مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان با هوش معنوی مدیران رابطه معناداری به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد با افزایش سطح تحصیلات مدیران، میزان

نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های دموگرافیک نظیر سن، جنسیت، سابقه مدیریتی، سطح مدیریتی و وضعیت تأهل با هوش معنوی مدیران ستادی دانشگاه، رابطه

هوش معنوی آن‌ها افزایش یافته بود. نتیجه مطالعه باقرپور و عبدالله‌زاده نیز با مطالعه حاضر همسو بود و نشان داد که بین متغیر جنسیت و هوش معنوی هیچ رابطه‌ای وجود ندارد (۱۳). نتیجه مطالعه کریمی و همکاران در اعضای هیئت علمی نشان داد که بین جنسیت و وضعیت تأهل با هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد که همسو با مطالعه حاضر نبود (۱۴). در تحقیقی دیگر که توسط سادات رقیب و همکاران صورت گرفت نشان داده شد که بین سابقه مدیریت و سطح تحصیلات با هوش معنوی رابطه معنادار مشاهده شد که با تحقیق حاضر همسو است و بیان می‌دارد که مدیران در محیط‌های آموزشی توانستند توانایی هوش معنوی خود را بالا ببرند، ولی نتیجه این مطالعه در مورد رابطه بین سن با هوش معنوی، همسو با مطالعه حاضر نمی‌باشد (۱۵). پژوهش Wigglesworth بیانگر آن بود که افراد با افزایش سن بیشتر به دنبال مهارت‌های هوش معنوی می‌روند و در راستای رشد و پرورش آن آگاهانه یا غیر آگاهانه قدم بر می‌دارند که با مطالعه حاضر همسو نمی‌باشد (۱۶). Fry به این نتیجه رسید که رهبری معنوی در سطوح متفاوت سازمان مشابه نیست و افزایش سطوح باعث رشد معنوی افراد می‌گردد که با مطالعه حاضر همسو نمی‌باشد (۱۷). این پژوهش با مطالعه Maou و Yang همسو می‌باشد (۱۸) که بیانگر آن است گرایش به معنویت در وجود تمام انسان‌ها چه زن و چه مرد به صورت ذاتی و فطری وجود دارد و دیگر این که هوش معنوی ذاتاً در افراد وجود دارد و عواملی به جزء سابقه کار، سن و جنسیت باعث رشد آن می‌شوند. همچنین نتیجه مطالعه حاضر نشان می‌دهد که سیستم آموزشی کشور در دانشگاه‌ها باعث رشد هوش معنوی در افراد

می‌گردد که نشان دهنده این است با افزایش سطح تحصیلات، این مدیران نسبت به دیگران سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق ایثارگرانه نشان می‌دهند ولی به علت نتایج متفاوت در پژوهش‌ها نمی‌توان به صورت قطعی نتیجه‌گیری نمود. نتایج نشان داد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان بیشتر از سبک رهبری وظیفه‌مداری استفاده می‌کردند که مطالعه آصف‌زاده و همکاران در مورد مدیران دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۹) و همچنین تحقیق Murray و همکاران نیز به همین نتیجه دست یافته است (۲۰) و نشان داد مدیران در اداره دانشگاه بیشتر به شیوه بوروکراتیک رفتار می‌کنند و بیشتر به انجام وظیفه تأکید می‌کنند.

در این مطالعه میزان هوش معنوی مدیران در سطح بسیار بالایی قرار داشت که مطالعه سادات رقیب و همکاران در مدیران دانشگاه اصفهان و مطالعه پرنده و همکاران در مورد مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی نیز میزان هوش معنوی در سطح بسیار بالایی قرار داشت (۱۵،۲۱). مطالعه Yang و Maou بر روی ۱۳۰ پرستار در مراکز خدمات درمانی میزان هوش معنوی را در حد متوسط به بالا به دست آورد (۱۸) که می‌توان پی برد مطالعاتی که در ایران انجام شده با توجه به فرهنگ مذهبی قوی‌تر، میزان هوش معنوی بالایی را نشان می‌دهد.

مطالعه حاضر نشان داد که رابطه معناداری بین انواع سبک رهبری و هوش معنوی وجود داشت. در مطالعه باقرپور و عبدالله‌زاده بین سبک رهبری تلفیقی و هوش معنوی رابطه معناداری به دست آمد ولی بین دیگر سبک‌های رهبری و هوش معنوی رابطه‌ای وجود نداشت (۱۳). فرهنگی و همکاران و Howard و Stephen در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند

بود که بین هوش معنوی با سطح تحصیلات مدیران رابطه معناداری به دست آمد به طوری که مدیرانی که دارای سطح تحصیلات بالاتری بودند دارای هوش معنوی بالاتری هستند و این نشان دهنده رشد معنویات در مقاطع تحصیلات تکمیلی می‌باشد.

پیشنهاده‌ها

با استفاده از نتایج مطالعه پیشنهاد می‌شود که مدیران را از مزیت‌های استفاده از سبک تلفیقی آگاه نموده و ارتباط مشارکتی بین مدیران و کارکنان تقویت شود. همچنین برگزاری جلسات آسیب‌شناسی هوش معنوی و بازبینی اقدامات سازمان از لحاظ معنوی پیشنهاد می‌شود.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه با عنوان بررسی رابطه انواع سبک‌های رهبری با هوش معنوی و خودکارآمدی مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۵ بود که با حمایت و همکاری معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی اجرا شد.

که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در روحیه و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی مؤثر باشد (۱۱،۱۲). همچنین Ayranci و Semercioz به بررسی سبک رهبری معنوی پرداخت و به این نتیجه رسید مدیرانی که از سبک رهبری معنوی استفاده می‌کنند دارای معنویات، روحیه و بهره‌وری بالاتر هستند و همچنین ارتباط دوستانه‌تری با زیردستان خود دارند (۲۲). همچنین George در مطالعه‌ای دریافت مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند و متناسب با اقتضای زمان تصمیم بگیرند (۴) که اشاره به انتخاب نوعی سبک تلفیقی در مدیرانی است که به ابعاد معنوی کار و کارکنان توجه ویژه دارند. به طور کلی مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سطح بالای هوش معنوی قرار دارند و در بیشتر مواقع از سبک رهبری وظیفه‌مداری استفاده می‌کنند و بین انواع سبک رهبری و هوش معنوی مدیران رابطه معنادار مستقیم وجود دارد که این ارتباط در مورد سبک رهبری تلفیقی قوی‌تر است که نشان می‌دهد مدیرانی که از سبک رهبری تلفیقی استفاده می‌کنند دارای هوش معنوی بالاتری نسبت به بقیه مدیران هستند. از نتایج دیگر تحقیق این

References

1. Mossadegh Rad AM. General Manager of Health Services. Tehran: Dibagaran; 2002. Persian
2. Emmons RA. Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern. The International Journal for the Psychology of Religion. 2000;10(1):3-26.
3. Smith S. Exploring the interaction of emotional Intelligence and spirituality. Traumatology. 2004; 10(4): 43- 231.
4. George M. Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human Resource Management International Digest. 2006;14(5):3-5.
5. Duffy RD, Blustein DL. The relationship

- between spirituality, religiousness, and career adaptability. Journal of Vocational Behavior. 2005; 67(3):429-40.
6. King DB, DeCicco TL. A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. International Journal of Transpersonal Studies. 2009; 2(8): 68-85.
7. Gobaribonab B, Salimi M, Selyani L. Spiritual intelligence. Journal Research Modern Religious thought. 2007; 3(1):147-25. Persian
8. Leon-Perez JM, Medina FJ, Munduate L. Effects of self-efficacy on objective and subjective outcomes in transactions and disputes. International

- Journal of Conflict Management. 2011; 22(2):170-189.
9. Jex SM, Bliese PD, Buzzell S, Primeau J. The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: coping style as an explanatory mechanism. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):401-9.
 10. Kamali Zarch M, Kadivar P, GhaziTabatabayi, M, Kiamanesh A. The role of self-efficacy information and features private mediator to self-efficacy and mathematics performance. *Journal of Psychology and Education*. 2007;33(1):185-206. Persian
 11. Farhangi AA, Fathi Mahdi, Vasegh B, Nargesian A. Studying the Relationships between Emotional and Spiritual Intelligence and Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Sciences*. 2009;4(15):31-41. Persian
 12. Howard BB, Stephen RW. Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework. *Journal of Curriculum and Instruction*. 2009; 3(2):2-22.
 13. Bagherpur M, Abdollahzadeh H. Relationship between spiritual intelligence and leadership style of managers of secondary schools in the city of Gorgan. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2013;3(2):87-98. Persian.
 14. Karimi mounaghi, H, Akbari Lakeh M, Esmaili HA, Ebrahimi M, Ashoori A. The Relationship between Spiritual Intelligence/Quotient (SQ) and Teaching Competency in Medical Faculty Members. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012;12(8): 554-63. Persian.
 15. Sadat Raghieb M, Ahmadi SJ, Siyadat A. Analysis of the Spiritual Intelligence of department managers of Isfahan University and Its relationship with demographic characteristics. *Journal Educational & Psychology Studies*. 2011;5(8):39-56. Persian.
 16. Wigglesworth C. Spirithual intelligence and why it matters; 2004. [cited 2016 Aug 1]. Available from: https://deepchange.com/uploads/resource_article/file_name/3/SpiritualIntelligenceEmotionalIntelligence2011.pdf
 17. Fry LW. Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*. 2003; 14(6): 693-728.
 18. Yang KP, Maou XY. A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2007; 44(6):999-1010.
 19. Asefzadeh S, Mohebbifar R, Shirali M. Leadership styles and the performance of the managers at Qazvin University of Medical Sciences. *J Qazvin Univ Med Sci*. 2005; 9 (1):56-62. Persian
 20. Murray BP, Fosbinder D, Parsons RJ, Dwore RB, Dalley K, Gustafson G, et al. Nurse executives' leadership roles. Perceptions of incumbents and influential colleagues. *J Nurs Adm*. 1998;28(6):17-24.
 21. Parandeh A, Izadi A, Ebadi A, GHanbari M, Relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in nurse- managers in military hospitals. *Journal of Military Psychology*. 2011; 2(6):69-78. Persian.
 22. Ayranci E, Semercioz F. The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers. *International Journal of Business and Management*. 2011;6(4):136-49.

The Relationship between Leadership Styles and Spiritual Intelligence of Managers Headquarter units of the Kerman University of Medical Sciences in 2016

Nekooee Moghadam Mahmood¹, Mosayebi Ardakani Atefeh^{2*}, Amiresmaili Mohammadreza³

• Received: 28. 08. 2016

• Revised: 31. 08. 2016

• Accepted: 13. 09. 2016



Abstract

Introduction: One of the managers' characteristics that lead to the success of the modern organizations is managers' intelligence. The intelligence that enable managers to make strategic decisions in these organizations is spiritual intelligence. Another characteristic of managers that lead to the success of the organizations is how to apply the effective leadership styles. The aim of this study was to investigate the relationship between leadership styles and managers' spiritual intelligence in Kerman University of Medical Sciences in 2016.

Methods: This descriptive-analytical study was performed on 71 managers of Kerman University of Medical Sciences in the three levels of management who were selected using census method. In this study, spiritual intelligence was measured using King Questionnaire and leadership style was measured using Metzcus & Burdens questionnaire. Data were analyzed using SPSS 16. Then Structural Equation Modeling (SEM) was used by Smart PLS 2.0.

Results: The results showed that managers of Kerman University of Medical Sciences often use task-oriented leadership style (67%). There was a significant positive relationship between the spiritual intelligence and leadership styles and also between the spiritual intelligence and education level of managers ($P=0.01$). It was also revealed that the managers who use the combination of leadership style, have higher level of spiritual intelligence.

Conclusion: Due to the condition of modern organizations which are always faced with different challenges, managers are recommended to raise the level of their spiritual intelligence by reinforcing their beliefs and values and using the combination of leadership style for leading the organization.

Keywords: Spiritual Intelligence, Leadership Style, Operational Managers, Middle Managers, Master Managers

•**Citation:** Nekooee Moghadam M, Amiresmaelee MR, Mosayebi Ardakani A. The Relationship between Leadership Styles and Spiritual Intelligence of Managers Headquarter units of the Kerman University of Medical Sciences in 2016. Journal of Health Based Research 2016; 2(2): 173-182.

1. Professor, Health Services Management Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
2. MSc, School of Management & Medical Information Science, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
3. Associate Professor, Research Center for Modeling in Health, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

***Correspondence:** Campus of Kerman University of Medical Sciences. Haft Baghe Alavi.

Tel: 083532247808

Email: atefeh.mosayebi921@gmail.com