

رابطه هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران

*ارسطو گوران اوریمی^۱، شهربانو هاشمی^۲، علی گل افشانی^۳

چکیده:

سابقه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۴۵۰ نفر تشکیل می‌دادند که براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای براساس جنسیت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) با ۲۴ سوال و چهار مولفه (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه سطح هوشیار) و پرسش‌نامه راهبرد مدیریت تعارض پوتنام و ویلسون با ۳۰ سوال و در سه بعد (راهبردهای عدم مقابله، راه‌حل‌گرایی و کنترل)، استفاده شده است.

یافته‌ها: روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان امر رسید و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه هوش معنوی $\alpha=0/852$ و پرسش‌نامه راهبردهای مدیریت تعارض $\alpha=0/73$ بدست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، t مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و رگرسیون استفاده شده است.

نتیجه: نتایج نشان داد که؛ بین هوش معنوی با راهبردهای (عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی) در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین هوش معنوی با راهبرد کنترل رابطه معناداری وجود ندارد. بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان برحسب جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که راهبرد راه‌حل‌گرایی بیشترین ارتباط را با هوش معنوی دارا بود.

چکیده: هوش معنوی، راهبرد، مدیریت تعارض

۱. *نویسنده مسئول کارشناس ارشد مدیریت آموزشی سرپرست گروه تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی مازندران. 09113230438Aras144@gmail.com
۲. کارشناس ارشد مدیریت. hashemi3171@gmail.com
۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی کارشناس آموزش - دانشگاه علوم پزشکی مازندران adel.golafshani58@gmail.com

مقدمه

هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز^۱ و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز^۲ مطرح شد. امونز (۲۰۰۰)، پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت عملی در نظر می‌گیرد. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند. وی هوش معنوی را چارچوبی برای تشخیص و سازماندهی مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که مستلزم کاربرد انطباقی معنویت است، تعریف می‌کند.

زوهار و مارشال^۳ (۲۰۰۰)، معتقدند، هوش معنوی موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و تعارضات محیط کاری، پیشی عمیق بیابد و با صبر و تفکر با آنها مقابله نموده و راهبردهای منطقی و برای آنها بیابد. مروری بر رویدادهای تاریخی در زندگی روزمره نشان می‌دهد که تعارض اعم از مطلوب یا نامطلوب، یکی از مهم‌ترین واقعیت‌ها در زندگی انسان‌ها می‌باشد (جلیلی نیکو، ۱۳۸۹، ۲). تغییرات مستمر محیطی، وجود افراد با اهداف، ارزش‌ها، باورها، انتظارات و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، انجام کارها به صورت تیمی، ارتباطات چهره به چهره کمتر، همگی به بروز تعارض در سازمان منجر شده است. از این رو تعارض و نحوه برخورد با آن برای مدیران و کارکنان به صورت چالشی مستمر در آمده است (دارلینگ و واکر^۴، ۲۰۰۱). تعارض فرایندی است که در آن فرد در می‌یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می‌کند تاثیر گذاشته است (کرمی و گودرزی، ۱۳۸۵).

با توجه به اینکه هوش معنوی می‌تواند در انتخاب راهبردهای مناسب مدیریت تعارض موثر باشد؛ بنابراین امید است که بتوان با مطالعه این مباحث تعارضات سازمانی را کاهش داد و زمینه پیشرفت سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌ها را فراهم آورد.

پیشینه پژوهش: پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور: رضانی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی و استراتژی‌های مدیریت تعارض با تاکید بر فرهنگ سازمانی در سازمان تامین اجتماعی

- 1 - Stevens
- 2 - Emmons
- 3 - Zohar & Marshall
- 4 - Darling & Walker

استان مازندران» که بر روی ۱۶۲ نفر از کارکنان، مسئولان و مدیران سازمان تامین اجتماعی استان مازندران انجام داد، به این نتایج دست یافت که؛ در اداره‌های تامین اجتماعی با فرهنگ حاکم ثبات، مشارکت، ماموریت و سازگاری بین هوش هیجانی و استراتژی مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در فرهنگ ثبات، استراتژی عدم مقابله قوی‌ترین رابطه را با هوش هیجانی داراست. در فرهنگ مشارکتی، استراتژی راه‌حل‌گرایی قوی‌ترین رابطه را با هوش هیجانی داراست. در فرهنگ ماموریتی استراتژی کنترل قوی‌ترین رابطه را با هوش هیجانی دارد و نهایتاً در فرهنگ انطباقی استراتژی کنترل قوی‌ترین رابطه را با هوش هیجانی دارا می‌باشد.

کشاوری و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک‌های مدیریت تعارض در کارکنان» که بر روی ۱۶۹ نفر از کارکنان آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای استان فارس در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ بین هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض توسل به زور مدیران، تعارض سازگارانه، تعارض اجتنابی، تعارض عدم مقابله مصالحه و سبک مدیریت تعارض تشریک مساعی مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

باقرپور و عبدالله زاده (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان» که بر روی ۱۰۰ نفر از مدیران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه‌مدار و ضابطه‌مدار وجود ندارد. بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی (روحیه بالا و بهره‌وری بالا) رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. سبک رهبری تلفیقی در مدیران مرد بیشتر از مدیران زن است. تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای سبک رهبری رابطه‌مدار، ضابطه‌مدار و هوش معنوی وجود ندارد.

حسین‌خانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «مطالعه تطبیقی تاثیر هوش معنوی بر انگیزه پیشرفت در یادگیری» که بر روی ۳۶۳ نفر از دانشجویان دانشکده‌های فنی و مهندسی و ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام داد، به این نتایج دست یافت که؛ سازه‌ی هوش معنوی بر انگیزه‌ی پیشرفت در یادگیری تأثیر دارد، همچنین مؤلفه‌های هوش معنوی شامل تفکر انتقادی و جود، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه‌ی سطح هوشیار نیز بر انگیزه‌ی پیشرفت در یادگیری تأثیر دارند. اما از نظر هوش معنوی و انگیزه‌ی پیشرفت در دو دانشکده ادبیات و فنی و مهندسی هیچ تفاوتی مشاهده نگردید. علاوه بر این بین هوش معنوی و انگیزه‌ی پیشرفت در یادگیری با توجه به عوامل فردی (جنس، سن، معدل، مقطع تحصیلی و دانشکده محل تحصیل) تأثیری دیده نشد.

اسهرلوس و داداشی‌خاص (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «تاثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی» به این نتایج دست یافتند که؛ هوش معنوی مدیران نقش و تأثیر بسزایی در عملکرد

کارکنان دارد و مؤلفه معنا و هدفدار بودن کار بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های شعور و خودآگاهی و موهبت و تعالی‌جویی در درماتب بعدی قرار دارند و در نهایت حقیقت اعمال مدیران کمترین تأثیر بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتیجه نوبنی در مورد تقویت عملکرد کارکنان از طریق بکارگیری هوش معنوی در سازمان‌های دولتی کشور به دست آمد.

باغزت و شریف‌زاده (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه» که بر روی ۶۴ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه مازندران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ مؤلفه‌های هوش هیجانی (۱۷ درصد) و مؤلفه‌های هوش معنوی (۳۱ درصد) تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کنند. بنابراین هوش معنوی بیشتر از هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای استرس شغلی باشند.

کریم‌زاده (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با شادکامی» که بر روی ۲۰۰ دختر مجرد شاغل و غیر شاغل شهرستان ساری انجام داد، به این نتایج دست یافت که؛ غیر از مؤلفه بخشش، بین سایر مؤلفه‌های هوش معنوی (شکیبایی، تجربه‌های معنوی، خودآگاهی) با شادکامی چه در دختران شاغل و چه غیر شاغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین دختران شاغل و غیر شاغل در هوش معنوی و شادکامی تفاوت معناداری وجود دارد.

کشتکاران، حاتم، رضایی و لطفی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض» که بر روی ۸۱ نفر از مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند به این نتایج دست یافتند که؛ میانگین نمره هوش هیجانی ۱۱۵/۰۱ است و ۵۰/۶۲٪ مدیران مرد از راهبرد عدم مقابله و فقط ۲/۴۷٪ مدیران از راهبرد راه‌حل‌گرایی استفاده نمودند. مدیران آموزشی (۸۷/۶٪) و مدیران مرد (۵۹/۶٪)، بیشتر از راهبرد عدم مقابله و مدیران پژوهشی (۶۲/۸۶٪) و مدیران زن (۳۴/۵٪) بیشتر از راهبرد کنترل استفاده می‌نمایند. بین هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض رابطه معناداری مشاهده نشد. در مدیران آموزشی، بین راهبرد کنترل و سابقه مدیریت رابطه معنادار منفی مشاهده شد. در مدیران مرد، بین هوش هیجانی و راهبردهای عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی رابطه معنادار منفی وجود دارد.

کرامتی، میر کمالی و رفیعی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی با استراتژی‌های مدیریت تعارض» که بر روی ۱۱۳ نفر از مدیران دبیرستان‌های دولتی شهر تبریز انجام دادند به این نتایج دست یافتند که؛ هوش هیجانی همبستگی مثبت و معناداری با استراتژی راه‌حل‌گرایی دارد؛ در میان مدیران با سابقه رابطه منفی و معنی‌داری بین هوش هیجانی و استراتژی‌های کنترل و فقدان مقابله وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری بین هوش هیجانی و نوع استراتژی‌های مورد استفاده مدیران مرد و زن وجود ندارد.

وطن خواه، رئیسی و کلهر (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان «تعیین همبستگی هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض» که بر روی ۷۸ نفر از مدیران مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین انجام داده‌اند به این نتایج دست یافتند که؛ بین هوش هیجانی مدیران مورد مطالعه با راهبرد عدم مقابله در مدیریت تعارض رابطه معنادار و معکوس وجود دارد؛ بین هوش هیجانی مدیران با دو راهبرد راه‌حل‌گرایی و کنترل رابطه وجود ندارد؛ بین هوش هیجانی با ویژگی‌های فردی مدیران (سن، جنس، سابقه خدمت و میزان تحصیلات) رابطه معناداری وجود ندارد و هوش هیجانی می‌تواند عامل مهمی در شناخت تعارض‌ها و اتخاذ راهبرد مناسب و مدیریت تعارض در سازمان باشد.

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور: جوآن و همکاران^۱ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «سبک‌های مدیریت تعارض، هوش هیجانی و نظریه ضمنی شخصیت دانشجویان پرستاری: یک مطالعه مقطعی» نشان دادند که؛ هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده قابل توجهی از پنج سبک مدیریت تعارض بود. دانش‌آموزان دارای هوش هیجانی بالاتر، بیشتر از سبک ادغام، ملزم، به خطر انداختن و تسلط استفاده می‌نمودند و دانش‌آموزان با هوش هیجانی پایین‌تر، بیشتر از سبک اجتناب استفاده می‌نمودند.

لکوکی^۲ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی هوش معنوی در توسعه رهبری» به ایجاد یک سبک رهبری پرداخته است و نشان داد که، هوش معنوی و هوش هیجانی بر سبک رهبری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آنیماساهون^۳ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ضریب هوشی، هوش هیجانی و هوش معنوی با سازگاری زندانی میان زندانیان در زندان‌های نیجریه» نشان داد که، بین ضریب هوشی، هوش هیجانی و هوش معنوی با سازگاری زندانی همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. در میان متغیرهای مستقل، هوش هیجانی بیشترین ضریب همبستگی (۰/۹۵) را با سازگاری زندانی دارد و سپس به ترتیب هوش معنوی با ضریب همبستگی (۰/۸۳) و در نهایت ضریب هوشی (۰/۷۹) دارد.

امرام^۴ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی سهم هوش معنوی و هوش هیجانی در مدیریت سازمانی» به این نتایج دست یافت که، بین هوش معنوی مدیران و میزان کارآمدی آنها در مدیریت از دید کارمندان‌شان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی در مدیران با میزان کارآمدی آنها در

1 - Joanne et al

2 - Luckcock

3 - Animasahun

4 - Amram

مدیریت شرکت‌شان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی مدیران کارآمد از هوش معنوی و هوش هیجانی بالایی برخوردارند.

سوزان و همیلتون^۱ (۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میزان تحصیلات و استراتژی‌های مدیریت تعارض» نشان داد که: همبستگی مثبت و معناداری بین میزان تحصیلات و استراتژی‌های مدیریت تعارض وجود ندارد. استراتژی‌های سازنده مدیریت تعارض در حفظ و تقویت جو مثبت مدرسه مهم هستند، ولی با این وجود کمتر دانشی پیرامون استراتژی‌های مدیریت تعارض جهت استفاده معلمان و مدیران وجود دارد (جهانی، ۱۳۸۹، ۵).

جردن و تراث^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «بهره‌مندی از هوش هیجانی در پیش بینی استفاده از های مدیریت تعارض در بین پرستاران»، نشان دادند که بین هوش هیجانی و استفاده از سبک راه‌حل‌گرایی و همکاری از استراتژی‌های مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مالک^۳ (۲۰۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی با استراتژی‌های مدیریت تعارض» نشان داد که، بین هوش هیجانی با استراتژی‌های راه‌حل‌گرایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده خواهد شد.

۱- آمار توصیفی: در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و جدول استفاده شده است.

۲- آمار استنباطی: در بخش آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، برای بررسی سوال‌های شماره ۱، ۲ و ۳ از آزمون همبستگی پیرسون، سوال شماره ۴ از آزمون t مستقل، سوال شماره ۵ از آزمون تحلیل واریانس یک راهه و سوال اصلی از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

- تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS19 انجام گرفت.

سوال اصلی: آیا بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد؟

1 - Susan & Hamilton

2 - Jordan & Troth

3 - Malek

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۱ خلاصه مدل در سوال اصلی

ضریب همبستگی	مجذور همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۰/۶۳۹	۰/۴۰۹	۰/۴	۰/۱۵۷

جدول ۱ نشان می‌دهد که؛ ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش برابر $R=0/639$ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی بالا و مثبت بین متغیرهاست و این نتیجه حاصل می‌شود که «بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد».

جدول ۲ تحلیل واریانس رگرسیون داده‌های سوال اصلی

نوع آزمون	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
تحلیل واریانس رگرسیون	رگرسیون	۳/۵۳۱	۳	۱/۱۷۷	۴۷/۴۷	۰/۰۰۰۱
	باقی مانده	۵/۱۰۸	۲۰۶	۰/۰۲۵		
	کل	۸/۶۳۹	۲۰۹			

مطابق جدول ۲ چون در سطح اطمینان ۰/۹۵ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ سطح معناداری $Sig=0/0001$ محاسبه شده، لذا فرض خطی بودن مدل (رابطه خطی بین متغیرها) تایید می‌شود.

جدول ۳ برآورد ضرایب در مدل رگرسیونی ارائه شده در سوال اصلی

Sig	t	ضرایب استاندارد		ضرایب
		Beta	خطای معیار B	
۰/۰۰۰۱	۱۲/۸۹۹	۰/۱۲۸	۱/۶۴۷	ثابت
۰/۰۰۰۱	۵/۲۱۸	۰/۳۰۶	۰/۰۲۴	راهبرد عدم مقابله

۰/۰۰۰۱	۷/۶۸۱	۰/۴۴۹	۰/۰۲۹	۰/۲۲۲	راهبرد راه-حل‌گرایی
۰/۱۹۲	۱/۳۰۸	۰/۰۷۱	۰/۰۲۲	۰/۰۲۹	راهبرد کنترل

مطبق جدول ۳؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 5\%$ سطح معناداری برای راهبردهای عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی $\text{Sig} < 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض تساوی ضرایب رگرسیون با مقدار صفر برای راهبردهای عدم مقابله و راه‌حل‌گرایی رد می‌شود، یعنی هوش معنوی بر راهبردهای عدم مقابله و راه-حل‌گرایی کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین براساس مدل رگرسیون نتیجه‌گیری می‌شود که؛ «راهبرد راه‌حل‌گرایی با ضریب بتا $\beta = 0/449$ بیشترین رابطه را با هوش معنوی کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارا می‌باشد».

براساس خروجی مدل رگرسیون معادله خط به شرح ذیل است:

(راهبرد کنترل) $0/029 +$ (راهبرد راه‌حل‌گرایی) $0/222 +$ (راهبرد عدم مقابله) $1/647 + 0/123 =$ هوش معنوی

یافته‌های پژوهش: با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش برابر $R = 0/639$ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی بالا و مثبت بین متغیرهاست و این نتیجه حاصل می‌شود که «بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد». یعنی با افزایش هوش معنوی در کارکنان، استفاده از راهبردهای مدیریت تعارض نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که، راهبرد راه‌حل‌گرایی با ضریب بتا $\beta = 0/449$ بیشترین رابطه را با هوش معنوی کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارا می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رضایی (۱۳۹۲)، کشاورز و همکاران (۱۳۹۱)، باقرپور و عبدالله زاده (۱۳۹۱)، اسهرلوس و داداشی‌خاص (۱۳۹۱)، کرامتی، میر کمالی و رفیعی (۱۳۸۸)، لکوکی (۲۰۱۰) و امرام (۲۰۰۹) همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، هوش معنوی به عنوان منبعی پایدار می‌تواند به مدیران در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. افراد با هوش معنوی بالا می‌توانند نسبت به موقعیت‌ها، رفتارهای مناسبی از خود نشان دهند، نسبت به اشاره‌ها و پیام‌های محیط حساس باشند، بر حسب تقاضاهای محیط از خود رفتار لازم را بروز دهند. این ویژگی‌ها مسلماً موجب می‌شود فرد در ارتباطات روزمره خود نتایج مفیدی بگیرد و از تعارضات بوجود آمده در جهت رشد به خوبی استفاده کند. لذا داشتن بیشترین ارتباط هوش معنوی با راهبرد راه‌حل‌گرایی منطقی به نظر می‌رسد.

نتیجه گیری: از آنجا که نهادهای آموزشی، خصوصاً مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای هستند که بیشتر از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباطند و عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد در جامعه هستند، از حساسیت ویژه‌ای برخوردارند. در این راستا مهم‌ترین مؤلفه شخصیتی که می‌تواند به مدیران و کارکنان مربوطه کمک نماید، هوش معنوی است. از سویی دیگر با توجه به اهمیت تعارضات موجود در سطوح بالای سازمان، افرادی که به عنوان کارکنان آموزشی یا پژوهشی در این سازمان انتخاب می‌شوند بهتر است در نقش یک مدیر یا کارکنان، مؤثرترین شیوه‌ها را به کار گیرند تا بتوانند با ایجاد روابط درست، گروه را در جهت صحیح رهبری کنند و با ارباب رجوع به شیوه مناسب برخورد نمایند. بنابراین در این پژوهش ارتباط بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که؛ بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض (عدم مقابله و راه حل‌گرایی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین هوش معنوی با راهبرد کنترل رابطه معناداری وجود ندارد. لذا بر مسئولان و مدیران مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران فرض است که با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به ارتقاء هوش معنوی در کارکنان و مدیران همت گمارند تا از این طریق موجب استفاده مناسب کارکنان و مدیران از راهبردهای مدیریت تعارض شوند.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، مسعود. (۱۳۸۵). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
۲. آسهرلوس، وحیده و داداشی خاص، اسماعیل. (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۳.
۳. باعزت، فرشته و شریف‌زاده، حکیمه‌السادات. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳، صص ۶۸-۵۵.
۴. باقرپور، معصومه و عبدالله زاده، حسن. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره ۲، صص ۸۷-۹۸.
۵. بشارت، محمد علی. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی در مرحله انتقال از دبیرستان به دانشگاه. مجله علوم روان‌شناسی، شماره ۱۳، صص ۴۱-۲۶.

۶. حدادی کوهسار، علی اکبر. (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای رابطه هوش هیجانی با سلامت روان و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان شاهد و غیرشاهد دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد.
۷. خائف‌الهی، احمد و دوستار، محمد. (۱۳۸۲). ابعاد هوش هیجانی. فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، صص ۶۳-۵۲.
۸. رایبیز، استیفن. (۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه امیدواران و همکاران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۹. رحیمی پردنجانی، سعید و غباری بناب، باقر. (۱۳۹۰). تأثیر مداخله مبنی بر نظریه هوش گاردنر بر خودکارآمدی عمومی دانش‌آموزان ناشنوای هنرستانی شهر اصفهان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال اول، شماره ۱، صص ۸۶-۷۳.
۱۰. رضائیان، علی. (۱۳۸۲). رمز خلاقیت: شور اشتیاق فراوان. مقالات نخستین همایش سراسری بررسی ویژگی‌ها و عوامل خلاقیت و ابتکار عمل رزمندگان اسلام در دفاع مقدس. تهران: دانشگاه امام حسین.
۱۱. رضضانی، سمانه. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی و استراتژی‌های مدیریت تعارض با تأکید بر فرهنگ سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد تهران غرب.
۱۲. سرمد، غلامعلی. (۱۳۷۸). روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی. تهران: انتشارات سمت.
۱۳. سیاروچی، فورگاس؛ مایر، جان و فورگاس، جوزف. (۱۳۸۴). هوش عاطفی در زندگی روزمره. ترجمه اصغر نوری امام زاده‌ای و حبیب‌الله نصیری. اصفهان: نشر نوشته.
۱۴. سیف، علی اکبر. (۱۳۸۷). روان‌شناسی پرورشی. تهران: نشر دوران.
۱۵. شریفی درآمدی، پرویز. (۱۳۸۶). هوش هیجانی و معنویت. تهران انتشارات سپاهان.
۱۶. غفاری، رحمان. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران بر هوش معنوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۷. فلاحی، مفید. (۱۳۸۹). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی با سبک‌های تعارض در مدارس راهنمایی شهرستان قائمشهر در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

۱۸. کرامتی، محمدرضا؛ میرکمالی، سیدمحمد و رفیعی، محسن. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی و استراتژی‌های مدیریت تعارض. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره پنجم، شماره ۳، صص ۹۷-۱۱۰.
۱۹. کریم‌زاده، مطهره‌السادات. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و مولفه‌های آن با شادکامی در دختران مجرد شاغل و غیرشاغل شهرستان ساری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۲۰. کشتکاران، علی؛ حاتم، ناهید؛ رضایی، ریثا و لطفی، منصوره. (۱۳۹۰). رابطه هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله پژوهشی حکیم، دوره چهاردهم، شماره ۴، صص ۲۱۸-۲۱۱.
۲۱. کرمی، مرتضی و گودرزی، احمد. (۱۳۸۵). مدیریت تعارض. به نشانی: <http://www.harkat.com/news/detail.asp>
۲۲. لاوسن، رابرت و شن، زنگک. (۱۳۸۲). روانشناسی سازمانی رفتار سازمانی، ترجمه رمضان حسن-زاده، مجتبی طبری، ترانه عنایتی و منوچهر نوری. تهران: ساوالان.
۲۳. مصطفی زاده، وحید. (۱۳۸۵). ت
۲۴. عارض. به نشانی اینترنتی: <http://karamad.blogfa.com>
۲۵. نصرالله‌پور، خدیجه. (۱۳۸۶). تأثیر هوش هیجانی و گفتگوی با خود بر راهبردهای رویارویی با استرس بر دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۲۶. نیازآذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. تهران: انتشارات شیوه.
۲۷. وطن خواه، سودابه؛ رئیسی، پوران و کلهر، روح اله. (۱۳۸۶). تعیین هم بستگی هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران بیمارستان های آموزشی قزوین. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره یازدهم، شماره ۳۲، صص ۴۶-۴۱.
۲۸. هیلگارد، ریچارد؛ اتکینسون، ریثا و هیلگارد، ارنست. (۱۳۸۹). زمینه‌ی روانشناسی هیلگارد، ترجمه محمدنقی براهنی و همکاران. جلد اول، تهران: انتشارات رشد.

29. Amram, Y. (2009). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional & spiritual intelligences to effective business leadership. Institute of Transpersonal Psychology Amram, Y., & Alto, P. (2007). The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence. at 115th Annual Conference

- of the American Psychological Association, San Francisco, CA. August 17-20.
30. Animasahun, R.A. (2010). Intelligenet Quotient, Emotinal and Spiritual Intelligenceas Corrlates of Prison Adjustment among Inmates in Nigeria Prisons. *jsoc sci*, 22, 121-128.
 31. Braud, W.G. (2003). Review of the book *Psychology, religion, and spirituality* by David Fontana. *Journal of Transpersonal Psychology*, 35, 169-172.
 32. Callanan, G.A., Benzing, C.D., & Perri, D.F. (2006). Choice of conflict-handling strategy: A matter of context. *Journal of Phychology*, 140(3), 269-288.
 33. Emmons, R.A. (2000). Is Spirituality an intelligence ? Motivation , Cognition , and the psychology of ultimate Concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26