

رهبری اصیل رویکردی جدید جهت هوشمند سازی بیمارستان‌ها

مهرنوش جعفری^{۱*}، جواد رضایی^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران
^۲ کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: مهرنوش جعفری

mehr_j134@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: رهبری اصیل، یک الگوی رفتاری رهبری مبتنی بر دیدگاه‌های اخلاقی است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری اصیل و هوش سازمانی در بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه بود.
روش پژوهش: این پژوهش، پژوهشی کاربردی و همبستگی است. تعداد ۲۹۱ نفر از کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه در مطالعه شرکت کردند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. داده‌ها با استفاده از ۲ پرسشنامه استاندارد گاردنر و همکاران برای سنجش رهبری اصیل و آلبرشت برای سنجش هوش سازمانی جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده با نرم افزار آماری SPSS 21 و آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.
یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، بین رهبری اصیل و هوش سازمانی رابطه مثبت و معنا دار ($r = 0/525$ و $p < 0/001$) وجود دارد. یعنی به کارگیری سبک رهبری اصیل در بیمارستان موجب ارتقاء سطح هوش سازمانی می‌شود.
نتیجه‌گیری: به کارگیری سبک رهبری اصیل، می‌تواند از طریق ارتقاء هوش سازمانی نتایج مطلوبی را ایجاد نماید.
واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، بیمارستان، هوش سازمانی

ارجاع: جعفری مهرنوش، رضایی جواد. رهبری اصیل رویکردی جدید جهت هوشمند سازی بیمارستان‌ها. راهنمای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۶؛ ۲(۴): ۲۵۱-۹.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۲۲

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۲۲

کاربرد مدیریتی: ارائه راهکار برای رفتارهای مبتنی بر ارزش‌ها جهت ارتقاء هوش سازمانی در بیمارستان‌ها

مقدمه

بیمارستان‌ها به عنوان مرکز ثقل سیستم بهداشتی درمانی از پرهزینه ترین مراکز درمانی می باشند و سالیانه در حدود ۵۰-۸۰ درصد بودجه بهداشت و درمان صرف آن‌ها می شود. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، بیمارستان‌ها در کشورهای جهان سوم در حدود نیمی از هزینه‌های ملی در بخش بهداشت و درمان را به خود اختصاص می دهند. بیمارستان‌ها در برخی کشورها ۸۰ درصد نیروی انسانی پیراپزشکی و ۹۰ درصد پزشکان را در بر می گیرند (۱).

بیمارستان‌ها از جمله مهمترین سازمان‌ها می باشند، که با ارائه خدمات بهداشتی، درمانی در تأمین سلامت افراد جامعه، نقش اساسی ایفا می کنند. رهبری به عنوان فرایند نفوذ در کارکنان، از مهارت‌های برجسته مورد نیاز مدیران از جمله مدیران بیمارستان‌ها قلمداد می گردد. بیمارستان‌ها از جمله معدود سازمان‌هایی هستند، که بیشترین کارکنان متخصص را دارند. بنابراین الگوی مدیریت و رهبری آن‌ها اهمیت بیشتری می یابد. صاحب نظرانی چون هرسی، بلانچارد و جانسون، به این مطلب اشاره دارند که شاخصه اصلی سازمان‌های موفق از غیرموفق، رهبری پویاست (۲).

نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است (۳). رهبری اصیل، یک الگوی رفتار رهبری است که در آن دیدگاه‌های مثبت روان شناختی و اخلاقی به کار گرفته تا باعث خودآگاهی، نهادینه سازی دیدگاه‌های اخلاقی، پردازش متعادل و بی طرفانه اطلاعات و شفاف سازی رابطه کاری میان رهبران و کارکنان شود (۴-۸).

شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت پایه گذاری شده است که بیان کننده شرایطی است که افراد، رفتاری مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت شرایط و فشارهای گوناگون، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری کنند. رهبری اصیل، ریشه و چارچوب اصلی شکل‌های مختلف رهبری است. در واقع؛ رهبری اصیل مجموعه ای از رهبری کاریزماتیک (charismatic)، رهبری تحول آفرین (transformational)، رهبری بصیر (visionary)، رهبری اخلاقی (ethical)، رهبری تعاملی (transactional)، رهبری

مستقیم (directive) و رهبری مشارکتی (participative) است و این نوع رهبری در بردارنده حد والایی از اخلاقیات، احترام و گرایش‌ها و تمایلات مثبت در رهبر است (۹).

داشتن ظرفیت اخلاقی (حل مشکلات با پایبندی به اصول اخلاقی)، باور اخلاقی (دارا بودن توانایی برای انجام عمل اخلاقی)، شجاعت اخلاقی (در تنگناهای اخلاقی با مجموعه‌ای از اعتقادات اخلاقی خود را تطبیق دادن)، خودآگاهی (اطلاع از نقاط قوت و ضعف خود)، خود تنظیمی (انطباق عملکرد خود با عملکرد ایده‌آل (عملکرد مبتنی بر استانداردهای اخلاقی)، هوش عاطفی (آگاهی از احساسات و چگونگی اثر آن‌ها بر دیگران) از ویژگی‌های مبرز رهبران اصیل است (۹-۱۴).

پژوهش‌های متعددی در خصوص رهبری اصیل صورت گرفته است (۲۹-۳۵، ۵، ۶، ۳). طبق گزارش انجمن پرستاران و پزشکان آمریکا (۲۰۰۵)، رهبری اصیل اهرمی قوی در افزایش ایمنی بیماران و همچنین ارتقاء سطح رفاه، کیفیت زندگی پرستاران و حفظ و نگهداری کارکنان بیمارستانی و مخصوصاً پرستاران است (۳۰).

از طرفی هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و تمرکز کردن بر آن برای دستیابی به مأموریت‌های تعریف کرده‌اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی‌های فنی و انسانی است که از آن‌ها با عناوین هوش سازمانی و هوش ماشینی یاد می شود. هوش فنی، توانایی سازمان برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می دهد که این امر تأثیر فوق العاده‌ای در تبادلات سازمان‌های امروزی دارد. اما هوش انسانی بسیار مهمتر از هوش فنی می‌باشد، زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت‌های فکری دارد. هوش سازمانی دارای ابعاد مختلفی است. از نظر آلبرشت هوش سازمانی ۷ بعد دارد:

- ۱- بینش راهبردی (داشتن آگاهی از مقصد و ظرفیت کاری
- ۲- سرنوشت مشترک (داشتن هدف مشترک و حس روحیه گروهی)
- ۳- تمایل به تغییر (توانایی رویارویی با چالش‌های غیرمنتظره)
- ۴- روحیه (روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت)
- ۵- اتحاد و توافق (مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر)
- ۶- کاربرد دانش (ظرفیت تسهیم اطلاعات،



دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان (۷- فشار عملکرد (جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک). از فواید هوش سازمانی می توان به کمک به مدیران برای ارزشیابی قابلیت های کل سیستم سازمانی، بهبود زیرسیستم ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی، رهبری قوی و سودآوری بیشتر اشاره کرد (۳۱).

پژوهش های متعددی در خصوص هوش سازمانی و رهبری اصیل صورت گرفته است. قانع نیا و همکاران (۱۳۹۴) رابطه رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی را در مدیران میانی شرکت پتروشیمی تهران (۳۲)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴) رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی را در دبیران دبیرستان های متوسطه شهر جیرفت (۳۳)، ووگلگسنگ و همکاران (۲۰۰۹) رابطه رهبری اصیل و هوش فرهنگی را در مدیران شرکت های خصوصی در آمریکا (۳۴)، آلییز و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اصیل و سطح رفاه کارکنان: درک روابطی از رهبران و پیروان را در دانشگاه میشیگان آمریکا (۳۵)، یامارینو و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و رفتارهای مثبت سازمانی: دیدگاهی چند جنبه ای که مطالعه مروری در دانشجویان آمریکا بود (۳۶)، را مورد بررسی قرار داده اند. هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط رهبری اصیل با هوش سازمانی در کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه بود.

روش پژوهش

این پژوهش، پژوهشی تحلیلی و کاربردی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ انجام شده است. جامعه پژوهش، کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه (۱۲۰۰ نفر) بود. با کمک جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه، ۲۹۱ نفر تعیین شد. نمونه گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد. معیار ورود افراد در پژوهش، داشتن حداقل مدرک کاردانی بود. برای گردآوری داده ها در این پژوهش از ۲ پرسشنامه استاندارد گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) برای سنجش رهبری اصیل و پرسشنامه آلبرشت (۲۰۰۳) برای سنجش هوش سازمانی استفاده شد. پرسشنامه ها به صورت ایمیلی و حضوری برای افراد ارسال گردید. پرسشنامه رهبری اصیل گاردنر و همکاران (۲۰۰۵)

مشمتمل بر ۱۵ سؤال است که ابعاد رهبری اصیل شامل خودآگاهی (سؤال ۱ تا ۴)، پردازش تحریف نشده اطلاعات (سؤال ۵ تا ۸)، رفتار اصیل (سؤالات ۸ الی ۱۱) و روابط اصیل (سؤالات ۱۲ الی ۱۵) را می سنجد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم تنظیم شده است که به هر کدام از گزینه ها امتیاز ۱ تا ۵ و به سؤالات معکوس امتیاز ۵ تا ۱ اختصاص می یابد (۳). لذا طیف نمرات بین ۰ تا ۷۵ می باشد.

پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) شامل ۴۹ گویه است که به ارزیابی ۷ مؤلفه بینش راهبردی (سؤالات ۱ تا ۶)، سرنوشت مشترک (سؤالات ۷ تا ۱۳)، میل به تغییر (سؤالات ۱۴ تا ۲۰)، جرأت و شهامت (سؤالات ۲۱ تا ۲۷)، اتحاد و توافق (سؤالات ۲۸ تا ۳۴)، کاربرد دانش (سؤالات ۳۵ تا ۴۱) و فشار عملکرد (سؤالات ۴۲ تا ۴۹) می پردازد (۳۱). سؤالات پرسشنامه هوش سازمانی بر مبنای طیف لیکرت از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم تنظیم شده است که به هر کدام از گزینه ها امتیاز ۱ تا ۵ و به سؤالات معکوس امتیاز ۵ تا ۱ اختصاص داده شده می شود. لذا طیف نمرات بین ۰ تا ۲۴۵ می باشد.

روایی پرسشنامه رهبری اصیل در پژوهش سبحانی و همپیان (۱۳۹۱) در مدیران دانشگاه سمنان مورد سنجش قرار گرفته بود (۳۷). در این پژوهش با توجه به تفاوت محیط پژوهش با پژوهش سبحانی و همپیان جهت بومی کردن پرسشنامه مجدداً روایی محتوایی آن با روش قضاوت خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. همچنین روایی پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت نیز در پژوهش های متعدد از جمله در پژوهش رجایی و پور یوسف (۱۳۹۴) که در کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهرستان بیرجند انجام گرفته است، تأیید شده است (۳۸). مجدداً در این پژوهش با کمک روش روایی محتوایی (قضاوت خبرگان) روایی پرسشنامه سنجیده شد. پایایی پرسشنامه ها با کمک آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری اصیل (۰/۸۱) و پرسشنامه هوش سازمانی (۰/۸۷) به دست آمد.

داده های گردآوری شده با کمک نرم افزار آماری SPSS 21 و آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این مطالعه، شرکت در پژوهش داوطلبانه بوده و تمامی اطلاعات مشارکت کنندگان به



۳۰ سال، ۱۱۷ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۸۷ نفر بالای ۴۰ سال بودند (جدول ۱).

برای بررسی نرمال بودن داده‌های گردآوری شده از متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش استفاده شد (جدول ۳).

صورت محرمانه حفظ شد. ضمناً این مطالعه با کد اخلاق ۱۵۷۲۱۲۱۳۹۳۲۰۱۸ در دانشکده مدیریت و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تصویب شده است.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد از ۲۹۱ نفری که در این پژوهش شرکت نمودند، ۵۸ زن و ۲۳۳ مرد بودند. همچنین ۶۴ نفر مجرد و ۲۲۷ نفر متاهل بودند. ۸۷ نفر بین ۲۰ تا

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی جامعه پژوهش

نوع متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۵۸
	مرد	۲۳۳
وضعیت تاهل	مجرد	۶۴
	متاهل	۲۲۷
شرایط سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۸۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۷
	بالای ۴۰ سال	۸۷

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار P^*
هوش سازمانی	۱/۲۲۲	۰/۱۰۱

* سطح معنی داری $P < ۰/۰۵$

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و رهبری اصیل

متغیر ملاک	متغیر پیش بین و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن	r	مقدار P^*
هوش سازمانی	رهبری اصیل	۰/۵۲۵	$< ۰/۰۰۱$
هوش سازمانی	خودآگاهی	۰/۳۵۸	$< ۰/۰۰۱$
	پردازش تحریف نشده اطلاعات	۰/۳۶۸	$< ۰/۰۰۱$
	رفتار اصیل	۰/۴۱۲	$< ۰/۰۰۱$
	روابط اصیل	۰/۴۴۲	$< ۰/۰۰۱$

* معنی دار در سطح معنی داری $P < ۰/۰۵$

پژوهش نشان داده است، رهبری اصیل با هوش سازمانی رابطه مثبت دارد که با توجه به جهت ضریب همبستگی که مثبت است و با توجه به میزان آن که ۰/۵۲۵ است، این همبستگی در حد متوسط می باشد.

سطح معنا داری در جدول ۳ برای تمامی متغیرها در سطح قابل قبول ($P < ۰/۰۵$) به دست آمد که نشان دهنده وجود رابطه بین هوش سازمانی و رهبری اصیل و کلیه مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن بود. همانگونه که نتایج

جدول ۴: نتایج رگرسیون تأثیر رهبری اصیل و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن بر هوش سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	r	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	F	مقدار p*
هوش سازمانی	رهبری اصیل	۰/۵۲۵	۰/۲۷۵	۰/۲۷۵	۲۸/۰۱۲	۰/۰۰۵
	خودآگاهی	۰/۳۵۸	۰/۱۲۸	۰/۲۹۱	۲۸/۰۴۲	۰/۰۲۳
	پردازش تحریف نشده اطلاعات	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۰/۱۳۵	۲۸/۰۵۷	۰/۰۱۱
	رفتار اصیل	۰/۴۱۲	۰/۱۶۹	۰/۱۶۹	۲۸/۰۴۲	۰/۰۲۷
	روابط اصیل	۰/۴۴۲	۰/۱۹۵	۰/۱۹۵	۲۷/۰۴۵	< ۰/۰۰۱

* معنی دار در سطح معنی داری ۰/۰۵ < p

مقدار ضریب تعیین برای هوش سازمانی ۰/۲۷۵ به دست آمده است یعنی ۲۸ درصد تغییرات هوش سازمانی در این بیمارستان توسط رهبری اصیل قابل پیش بینی است (جدول ۴). مقدار F نشان دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر. به عبارتی، آیا متغیرهای پیش بین قادرند به خوبی تغییرات متغیر ملاک را توضیح دهند یا خیر. عدد F در این معادله ۲۸/۰۱۲ به دست آمد که نشان می دهد این آماره با مقدار به دست آمده معنادار است و گواه از قدرت متغیر رهبری اصیل در تبیین میزان تغییرات و واریانس متغیر هوش سازمانی می باشد (جدول ۴).

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اصیل دارای رابطه مثبت معنادار با هوش سازمانی می باشد. این نتیجه با پژوهش‌های والومبوا و همکاران (۲۰۱۱) بر روی کارکنان دارای مدارک دانشگاهی هلند (۱۷)، ویس و همکاران (۲۰۱۷) بر روی ۴۴ مدیر اجرایی در شرکت‌های بزرگ شهر ملبورن استرالیا (۱۸)، فیرچیلد و همکاران (۲۰۱۵) بر روی مدیران عالی بیمارستان‌های روستایی کشور هندوستان (۱۰)، شری (۲۰۰۶) در پرستاران بیمارستان‌های جنوب هندوستان (۲۵)، آزانزا و همکاران (۲۰۱۵) در کارکنان دانشگاه‌های اسپانیا (۲۷)، آیلز و همکاران (۲۰۰۵) در دانشجویان دانشگاه میشیگان (۳۵)، سرنه و همکاران (۲۰۱۳) بر روی ۲۳ گروه رهبری و ۲۸۹ گروه از پیروانشان در شرکت‌های تولیدی کشور اسلونی (۳۹)، لیتل و همکاران (۲۰۱۶) در دانشجویان کارشناسی یکی از دانشگاه‌های بزرگ آمریکای جنوبی (۴۰)، همراستا است.

والومبوا و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و اقتصاد دانش محور که در ۲۱ شرکت آمریکایی انجام شد، به این نتیجه رسیدند که اجرای سبک رهبری

اصیل باعث تقویت ارزش‌ها در سازمان شده و فضای اعتماد را تقویت می نماید و بستر مناسب را برای شنیدن اعتراضات و انتقادات و نقطه نظرات کارکنان ایجاد می کند. منطبق بر نتایج این پژوهش، کارکنان در چنین فضایی دانش و تجربه و مهارت خود را بهتر و مناسب‌تر در اختیار سازمان قرار می دهند و قاعدتاً در این سازمان‌ها میزان استفاده از دانش فردی و جمعی در سازمان تقویت می گردد و دانش به سرمایه در سازمان تبدیل شده و منجر به تولید ثروت می شود (۱۷). نتایج این پژوهش نیز با نتیجه پژوهش حاضر همراستا می باشد.

موسلدیلی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی که با عنوان اثر رهبری اصیل بر خلاقیت و ابتکار در کارکنان شرکت‌های خدماتی و تولیدی در امریکا انجام دادند، نشان دادند که سبک رهبری اصیل باعث تقویت روحیه خلاقیت و نوآوری در سازمان می شود (۶). استفاده از سبک رهبری اصیل، بستر مناسبی را برای بروز ایده‌های نو و خلاقانه در کارکنان ایجاد می کند. استقبال از ایده‌های نو و خلاقانه، زمینه را برای تشریک و تسهیم دانش در سازمان فراهم می کند. قابل ذکر است که مقطعی بودن بررسی، عدم کنترل متغیرهای محتمل مداخله گر و پیشینه محدود مطالعه از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود.

نتیجه گیری

این پژوهش نشان داد که به کارگیری سبک رهبری اصیل می تواند ضمن بهبود هوش سازمانی، نتایج مطلوبی را ایجاد نماید. لذا، اقداماتی نظیر تصمیم گیری بر مبنای ارزش‌های بنیادین، سازگاری بین گفتار و عمل، تشویق افراد برای تصمیم گیری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، منطبق با استانداردهای اخلاقی عمل کردن، عدم تعصب و غرض ورزی در کسب اطلاعات و ایجاد امکان دسترسی به



اطلاعات، می‌توانند مفید باشند. همچنین ایجاد سیاست‌های درهای باز، برگزاری جلسات گفتگو و مذاکره گروهی و فردی با کارکنان و دخالت دادن کارکنان در کلیه سطوح در تصمیم‌گیری‌ها که باعث مشخص شدن احساسات و ارزش‌ها و انگیزه‌های کارکنان می‌شود، از دیگر راهکارهای مناسب است.

سپاسگزاری

نویسندگان، از تمام افرادی که در انجام پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م. ج

جمع‌آوری داده‌ها: ج. ر

تحلیل داده‌ها: م. ج

نگارش و اصلاح مقاله: م. ج

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌باشد که توسط هیچ سازمانی مورد حمایت قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- 1) Faghisolouk F, Valinejadi A, Ershad Sarabi R, Raeissi P. A Survey on the Relationship between Leadership Style and Conflict Management among high level Managers of Urmia Hospitals: 2013. *jhosp* 2014; 13(3): 109-15. [Persian]
- 2) Delkhosh Kasmaie A, Jafari M, Niroomand P. Servant Leadership in Hospital Management: A Focus on NAJA Vali-e-Asr^(A) Hospital as a Case Study. *Journal of Police Medicine* 2013; 1(3): 162-9. [Persian]
- 3) Gardner WL, Avolio BJ, Luthans F, May DR, Walumbwa F. "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly* 2005; 16(3): 343-72. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>.
- 4) Hinojosa AS, McCauley KD, Randolph-Seng B, Gardner WL. Leader and follower attachment style: Implication for authentic leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly* 2014; 25(3): 595-610. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.12.002>.
- 5) Petan L, Bocarenea M. Follower Perceptions of Authentic Leadership: A Comparison between Respondents from Romania and the United States. *Procedia-Social and behavioral sciences* 2016; 221(7): 142-50. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.100>.
- 6) Muceldili B, Turan H, Erdil O. The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *Procedia-Social and behavioral sciences* 2013; 99: 673-81. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.538>.
- 7) Cianci AM, Hannah ST, Roberts RP, Tsakumis GT. The effect of authentic leadership on follower's ethical decision-making in the face of temptation: An experimental study. *The Leadership Quarterly* 2014; 25(3): 581-94. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.12.001>.
- 8) Steffens NK, Mols F, Haslam SA, Okimoto TG. True to what we stand for: Championing collective interests as a path to authentic leadership. *The Leadership Quarterly* 2016; 27(5): 726-44. doi: [10.1016/j.leaqua.2016.04.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.04.004).
- 9) Piran nezhad A. Authentic Leadership, a Necessary Style in Universities Management (Case Study: Payame Noor Universities in Tehran & Alborz Provinces). *Iranian Journal of Management in the Islamic University* 2014; 2(6): 329-50. [Persian]
- 10) Fairchild R, Ferng ShF, Zwerner R. Authentic leadership practices informed by a rural hospital study. *Journal of Hospital Administration* 2015; 4(2): 54-63. doi: [10.5430/jha.v4n2p54](https://doi.org/10.5430/jha.v4n2p54).
- 11) Lotfi Jalalabadi M, Mogholi AR, Feizi T, Amirkhani AH. An Investigation of the Effect of Authentic Leadership on Organizational Identification (A Case Study of the Personnel of Defensive-Industrial Units). *A Research Quarterly In Military Management* 2015; 15(58): 24-42. [Persian]
- 12) Mirmohammadi SM, Rahimian M, Jalali khanabadi T. Authentic Leadership and Job Engagement: The Moderating Role of Trust. *Journal of Public Administration Perspective* 2013; 3(12): 15-34. [Persian]
- 13) Mazutis D, Slawinski N. The art of conversation: How authentic leaders influence organizational Learning. *Proceedings of OLKC 2007 - "Learning Fusion"*. 662-75.
- 14) Farzi H, Abbasi H, Zardoshtian Sh. Explaining The Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility with Organizational Entrepreneurship in Ministry of Sport and Youth of Iran. *Sport Management (Harakat)* 2015; 7(5): 713-29. doi: [10.22059/jsm.2015.56757](https://doi.org/10.22059/jsm.2015.56757). [Persian]

- 15) Rego A, Sousa F, Marques C, Cunha MPE. Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research* 2014; 67(2): 200-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.10.003>.
- 16) Fallatah F, Laschinger HK, Read EA. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nurs Outlook* 2017; 65(2): 172-83. doi: [10.1016/j.outlook.2016.11.020](https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.11.020).
- 17) Walumbwa FO, Christensen AL, Hailey F. Authentic leadership and the knowledge economy: sustaining motivation and trust among knowledge workers. *Organizational Dynamics* 2011; 40(2): 110-18. doi: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.005>.
- 18) Weiss M, Razinskas S, Backmann J, Hoegl M. Authentic Leadership and leader's mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly* 2017; 28(3): 1-13. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.007>.
- 19) Lioryd-Walker B, Walker D. Authentic leadership for 21st century project delivery. *International Journal of project management* 2011; 29(4): 383-95. doi: [10.1016/j.ijproman.2011.02.004](https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.02.004).
- 20) Diddams M, Chang GC. Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly* 2012; 23(3): 593-603. doi: [10.1016/j.leaqua.2011.12.010](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.12.010).
- 21) Zhu W, Avolio BJ, Riggio RE, Sosik JJ. The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly* 2011; 22(5): 801-17. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.004>.
- 22) Banks GC, Engemann KN, Williams CE, Gooty J, McCauley KD, Medaugh MR. A Meta-analytic review and future research agenda of charismatic leadership. *The Leadership Quarterly* 2017; 28(4): 508-29. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.12.003>.
- 23) Arda OA, Aslan T, Alpkan L. Review of Practical Implications in Authentic Leadership Studies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2016; 229: 246-52. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.135>.
- 24) Day D, Fleenor JW, Atwater LE, Sturm RE, McKee RA. Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly* 2014; 25(1): 63-82. doi: [10.1016/j.leaqua.2013.11.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004).
- 25) Shirey MR. Euthenics Leaders Creating Healthy Work Environments for nursing Practice. *Am J Crit Care* 2006; 15(3): 256-67. PMID: 16632768.
- 26) Dinh JE, Lord RG, Gardner WL, Meuser JD, Liden RC, Hu J. Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly* 2014; 25(1): 36-62. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>.
- 27) Azanza G, Moriano JA, Molero F, Lévy Mangin JP. The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership and organization Development journal* 2015; 36(8): 955-71. doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0056>.
- 28) Younesi Ghaleh AR, Garkaz M. The Relationship between the Authentic Leadership with Ethic Attitudes of Auditors' Behavior in Court of Auditing on District 5 of the Country. *Intl J Basic Sci Appl Res* 2015; 4(6): 340-2.
- 29) Khaef Elahi AA, DanaeeFard H, Azar A, Bohrani A, Alizadeh AA. Talent Management: Explaining the Role of Authentic Leadership. *Quarterly Journal of Human Resources Management in Oil Industry* 2015; 6(23): 99-119. [Persian]
- 30) Nelson K, Boudrias JS, Brunet L, Morin D, De Civita M, Savoie A, et al. Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout research* 2014; 1(2): 90-101. doi: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.08.001>.
- 31) Farzi H, Abbasi H, Zardoshtian Sh. Explaining The Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility with Organizational Entrepreneurship in Ministry of Sport and Youth of Iran. *Sport Management (Harakat)* 2015; 7(5): 713-29. doi: [10.22059/jsm.2015.56757](https://doi.org/10.22059/jsm.2015.56757). [Persian]
- 32) Ghane Niya M, Arshadi N, Bashlide K, Farvabar M. The Effectiveness of Authentic Leadership Training of Managers on Employees Psychological Capital: An Experimental Study in a Petrochemical Company. *Iranian Journal of Management Sciences* 2015; 10(38): 98-123. [Persian]
- 33) Allah Tavakoli Gh, Shahamat N, Ojinejad AR. The Relationship of Organizational Intelligence to Self-Efficiency and Occupational Satisfaction of High School Teachers in Jiroft Twon. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration* 2015; 6(1): 213-27. [Persian]
- 34) Vogelgesang G, Clapp-smith R, Palmer N. The Role of Authentic Leadership and Cultural Intelligence in Cross-Cultural Contexts: An Objectivist Perspective. *International Journal of Leadership Studies* 2009; 5(2): 102-17.
- 35) Ilies R, Morgeson FP, Nahrgang JD. Authentic Leadership and eudemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly* 2005; 16(3): 373-94. doi: [10.1016/j.leaqua.2005.03.002](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.002).
- 36) Yammarino FJ, Dionne ShD, Schriesheim ChA, Dansereau F. Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly* 2008; 19(6): 693-707. doi: [10.1016/j.leaqua.2008.09.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.004).
- 37) Sobhani AR, Hemmatian N. Relationship between cultural intelligence of managers of Semnan university and staff perception of authentic leadership. *Quarterly Journal of*



- Educational Leadership & Administration 2012; 6(2): 39-51. [Persian]
- 38) Rajaei Z, Puryusof A. Investigation the effect of organizational intelligence on transformational leadership style, case study: Imam Khomeini relief foundation of Birjand. Khorasan Social-Cultural Studies Quarterly 2015; 9(3): 37-53. [Persian]
- 39) Cerne M, Jaklic M, Skerlavaj M. Authentic leadership, creativity, and innovation: A Multilevel perspective. Leadership 2013; 9(1): 63-85. doi: <https://doi.org/10.1177/1742715012455130>.
- 40) Little LM, Gooty J, Williams M. The role of leader emotion management in leader-member exchange and follower outcomes. The Leadership Quarterly 2016; 27(1): 85-97. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.007>.

Research Article

Authentic Leadership: New Approach for Intelligent Hospital

Mehrnoosh Jafari ^{1*}, Javad Rezaiee ²¹ Assistant Professor, Department of Healthcare Management, School of Management and Human Sciences, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran² MSc in Healthcare Management, School of Management and Human Sciences, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*** Corresponding Author:** Mehrnoosh Jafarimehr_j134@yahoo.com

ABSTRACT

Citation: Jafari M, Rezaiee J. Authentic Leadership: New Approach for Intelligent Hospital. *Manage Strat Health Syst* 2018; 2(4): 251-9.

Received: November 13, 2017

Revised: March 10, 2018

Accepted: March 13, 2018

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

Background: The authentic leadership is a kind of behavioral pattern of leadership based on ethical perspectives. The purpose of this study was to investigate the relationship between authentic leadership and organizational intelligence in Imam Reza Hospital in Kermanshah.

Methods: This research endeavor was an applied and correlational study. 291 participants from Emam Reza hospital were selected by random sampling. Data collected by using 2 standard questionnaires (Gardner et al. for authentic leadership) and (Albrecht for organizational intelligence). Data from the questionnaires were analyzed using SPSS 21. In order to analyze the data, Pearson correlation coefficient and regression were used.

Results: The results showed that there is a positive correlation between authentic leadership and organizational intelligence ($r = 0.525$, $p < 0.001$) and using this style promotes the organizational intelligence.

Conclusion: Applying the authentic leadership style can improve the organizational intelligence.

Key words: Authentic leadership, Hospital, Organizational intelligence