



## Predicting educational performance of faculty members Based on intelligent leadership model

Aleme Keikha<sup>1</sup>

1. Corresponding Author. Assistant Professor and Faculty member, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.  
E-mail. Aleme.keikha@entp.usb.ac.ir

---

---

### Article Info

### ABSTRACT

**Article Type:**  
Research Article

**Received:**  
2020/06/13

**Revised:**  
2020/12/25

**Accepted:**  
2021/01/13

**Objective:** Universities are among the social systems that are known as the driving force of awareness, commanding and guiding the thoughts of societies. The purpose of this study was to determine the effect of intelligent leadership on the educational performance of faculty members of public universities in Zahedan, Iran.

**Methods:** This research in terms of applied purpose and implementation is a descriptive correlation study based on the structural equation model. The statistical population included all faculty members of public universities in Zahedan, 666 people, whose sample size was estimated to be 120 people based on Cochran's formula by stratified random sampling.

Intelligent leadership and educational performance questionnaires (designed by the Office of Supervision and Evaluation of Universities) were used to collect research data.

Content validity was confirmed by experts, structural validity was calculated through factor analysis, and reliability was also calculated using Cronbach's alpha coefficient equal to 0.97 and 0.93. SPSS23 and Smart PLS statistical software were used to analyze the data.

**Results:** According to the research findings, intelligent leadership with a path coefficient (0.33) affects educational performance and the component of collective leadership with a path coefficient (0.38) has the greatest impact on the educational performance of faculty members.

**Conclusion:** By fitting the conceptual model of the research, it was assumed that intelligent leadership as a latent variable directly effects on educational performance of faculty members. Therefore, a great care must be taken in determining academic leadership styles because the methods that influence the behavior of faculty members are quite different from those found in traditional business companies.

**Keywords:** intelligent leadership, educational performance, faculty members, university.

---

---

**Cite this article:** Keikha.(2021). Predicting educational performance of faculty members Based on intelligent leadership model *Higher Education Letter*, 14 (54): pages 1-18.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

---

---



## پیش‌بینی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی بر اساس مدل رهبری هوشمند

عالمه کیخا<sup>۱</sup>

۱. نویسنده مسئول، استادیار و عضو هیئت علمی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

### اطلاعات مقاله چکیده

<b>نوع مقاله:</b>	<b>هدف:</b> دانشگاه‌ها از جمله نظام‌های اجتماعی هستند که نیروی محرکه آگاهی‌بخش و برج فرماندهی فکر جوامع شناخته شده‌اند. هدف از اجرای این پژوهش، تعیین تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان بود.
<b>دریافت:</b>	<b>روش پژوهش:</b> پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان به تعداد ۶۶۶ نفر بود که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برآورد شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری هوشمند و عملکرد آموزشی (طراحی شده توسط دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها) استفاده شد. روایی محتوایی به تأیید متخصصان رسید، روایی سازه از طریق تحلیل عاملی و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ و ۰/۹۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری spss23 و Smart PLS بهره گرفته شد.
<b>اصلاح:</b>	<b>یافته‌ها:</b> بر اساس یافته‌های پژوهش، رهبری هوشمند با ضریب مسیر (۰/۳۳) بر عملکرد آموزشی تأثیر گذار بوده است و مؤلفه رهبری جمعی با ضریب مسیر (۰/۳۸) بیشترین تأثیر را بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دارد.
<b>پذیرش:</b>	<b>نتیجه‌گیری:</b> با برآزش الگوی مفهومی پژوهش فرض بر آن شد که رهبری هوشمند به‌عنوان متغیر مکنون به‌طور مستقیم بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد. بنابراین، در انتخاب و تعیین سبک‌های رهبری دانشگاهی باید نهایت دقت به عمل آید؛ زیرا شیوه‌های تأثیرگذار بر رفتار اعضای هیئت علمی کاملاً متفاوت از آن چیزی است که در شرکت‌های بازرگانی سنتی (با تأکید بر قدرت سودجویانه) وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** رهبری هوشمند، عملکرد آموزشی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه.

**استناد:** کیخا. (۱۴۰۰). پیش‌بینی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی بر اساس مدل رهبری هوشمند. نامه آموزش عالی ۱۴ (۵۴)، صفحه ۱۸-۱.



ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور © نویسندگان.

## مقدمه

سازمان‌ها به‌مثابه نظام‌های پویا با دیگر نظام‌های اجتماعی در ارتباط هستند و اثر تعاملی بر یکدیگر دارند. از یک‌سو، برای حفظ و بقای خود باید با محیط سازگار شوند و از سوی دیگر، با عرضه خدمات و محصولات خود بر محیط تأثیر بگذارند (طوسی و همکاران، ۱۳۹۹). رهبری در سازمان‌های خدماتی از مهم‌ترین ارکان جامعه و سازمان محسوب می‌شود و نوآوری در رهبری سازمان‌ها برای کسب موفقیت ضروری است. رهبران سازمان‌ها باید در تغییر پارادایم غالب در جوامع به سمت نوآوری نقش اساسی داشته باشند (گازمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). رهبری هوشمند از رویکردهایی است که از زاویه خلاق و هوشمند به رهبری و سازمان توجه می‌کند (نورعلیزاده و حاجیوند، ۱۳۸۷). رهبری هوشمند تبادل نظر بین رهبر و پیروان در موقعیت خاص است که به یاری همدیگر برای رسیدن به بینشی مشترک به‌طور اثربخش فعالیت می‌کنند (کیخا و همکاران، ۱۳۹۶). این فرایند در یک سیستم و سازمان مشخص با ارزش‌ها و فرهنگ مشارکتی روی می‌دهد که محیط کلان صنعتی و اجتماعی بر آن نیز تأثیرگذار است. رهبری هوشمند ما را در شناسایی راه حل‌های جدید برای حل مشکلات گوناگون که در حال حاضر با آن مواجه هستیم کمک می‌کند و با تلفیق مدیریت و رهبری کارهای نامفهوم و بی‌معنا تبدیل به کارهای با معنا و هدفمند می‌شود و به سازمان و اعضای آن نیرو و انرژی می‌بخشد. رهبری هوشمند، فرایندی مشارکتی و نه تنها مختص رهبر است بلکه پیروان نیز باید بیاموزند و به کار گیرند (طوسی، ۱۳۹۳). آموزش عالی و رهبری آن از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی هر کشوری است. آموزش عالی به‌عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملت‌ها و دولت‌هاست و از جمله بارزترین نهادهایی است که جوامع برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارند. دانشگاه‌ها از یک‌سو، حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه‌اند و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری هستند (تقوایی یزدی، ۱۳۹۵). در روند مدیریت دانشگاه‌ها، نقش رهبری در اثربخشی فردی و گروهی سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای است و می‌توان گفت اساسی‌ترین دلیل ناکامی برخی سازمان‌ها در تحقق تحول سازمانی، نداشتن رهبری توانمند و مؤثر بوده است (طوسی و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند که نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می‌کند (کیخا، ۱۳۹۷). استادان همواره با دانشجویان در ارتباط هستند و بیشترین زمانی را که دانشجویان در دانشگاه سپری می‌کنند در کلاس درس و در محضر استادان خود هستند، بنابراین عملکرد استادان بر پیشرفت دانشجویان و در نتیجه تحقق هدف‌های دانشگاه تأثیر بسزایی خواهد داشت (کیخا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). از این‌رو، برای دستیابی به چشم‌انداز مناسب از موقعیت کنونی نظام آموزش عالی و مسائلی که دانشگاه‌های کشور پیش رو دارند باید با آن روبرو شوند، لازم است نظام آموزش عالی به‌صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و مؤلفه‌ها، عناصر و عوامل تأثیرگذار بر آن و سهم هر یک از آنها در این عرصه مشخص شود. در این خصوص، به پژوهش حسین‌زاده و طوسی

1. Guzmán et al.
2. Keikha et al.

(۱۳۹۴) اشاره می‌شود که در خصوص نقش رهبری هوشمند در توانمندسازی دانشگاه آزاد اسلامی اجرا شده است. به اذعان این پژوهشگران، برخی ایرادات در حد شگفت‌آوری دامن دانشگاه‌ها را گرفته است و از تعداد ۳۰۲ نفر نمونه آماری حتی یک نفر میزان اعتماد به گفته‌ها و کردار مدیران و مسئولان را در حد بالا ارزیابی نکرده است و عمدتاً گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند (طوسی و همکاران، ۱۳۹۹). از این‌رو، در محیط دانشگاه که دغدغه اصلی آن تربیت نیروی انسانی و پرورش نسل‌های بعدی است این معضل قابل تأمل است و نقش رهبران دانشگاهی هوشمند، اعضای هیئت علمی و نحوه عملکرد آنها به‌عنوان یکی از عمده‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نظام آموزش عالی را بیش‌ازپیش پررنگ‌تر و مهم‌تر می‌نماید.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارکنان در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود (جاکوب و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس، کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی به عملکرد تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد. اعضای هیئت علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه‌ها بر عهده دارند بنابراین کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است. بررسی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی و نوع تعامل آنها بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی به مسئولان نظام آموزش عالی فراهم آورده است. از دیگر سو، اعضای هیئت علمی نیز می‌توانند از چگونگی عملکرد خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند. این فعالیت‌ها در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و اجرایی دسته‌بندی می‌شود (رستگار و همکاران، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر حوزه عملکرد آموزشی مد نظر است و شامل فرایند تدریس است. بنابراین ارزشیابی عملکرد آموزشی آیین‌های فراهم می‌آورد تا تصمیم‌گیران و دست‌اندرکاران فعالیت‌های آموزشی، تصویری از چگونگی فعالیت‌ها به دست آورند و با استفاده از این تصویر بتوانند در جهت پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه کیفیت نظام‌های آموزشی را ارتقا دهند (دانش‌فرد و شیدایی، ۱۳۹۱). در این میان، ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاه‌ها بوده است، به همین دلیل مراکز آموزش عالی و رهبران دانشگاهی برای تعیین شایستگی اعضای خود ملاک‌هایی را تعیین می‌کنند و بدین وسیله عملکرد آنها را از طریق فرایندی مدون مورد ارزشیابی قرار می‌دهند. هدف از این نوع ارزشیابی‌ها، بهبود نحوه تدریس و ارتقای اثربخشی آنها است.

همچنین یکی از موضوعات بسیار مهم در حوزه رفتار سازمانی مبحث رهبری است که صاحب‌نظران از ابعاد مختلف آن را بررسی کرده‌اند (میشل و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به رقابت‌های جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول و

1. Jacob et al.
2. Mitchell et al.

همچنین مشکلات سازمان‌ها در دوره کنونی، سبک جدیدی از مدیریت و رهبری در سازمان‌ها نیاز است (هارتنتل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). یکی از این رویکردها به رهبری سازمان‌ها، مبحث رهبری هوشمند است (کیخا، ۱۳۹۷). گادت<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) به نقل از سایدانمانلاکا<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه را در ده ماده ذکر کرده و ضمن اشاره به این رسالت‌ها اهمیت رهبری هوشمند را به‌عنوان منبع آگاهی‌بخش و ضامن اجرای این رسالت‌ها در نظر گرفته است.

سایدانمانلاکا (۲۰۰۸) مدل رهبری هوشمند را با مؤلفه‌های رهبری عقلایی، هیجانی و رهبری هیجانی و رهبری معنوی ارائه و بیان کرده است که رهبری هوشمند پیروان را در سه بعد عقلایی، هیجانی و معنوی هدایت می‌کند. محمدی و فرح‌بخش (۱۳۹۳) نیز ابزار رهبری هوشمند را هوش شش‌گانه‌ای متشکل از هوش فرهنگی، هوش عاطفی، هوش اجتماعی، هوش معنوی، هوش سازمانی و هوش استراتژیک برشمرده‌اند. کیخا و همکاران (۱۳۹۶) نیز مؤلفه رهبری جمعی را به‌عنوان بعد چهارم رهبری هوشمند شناسایی کردند. همچنین، طوسی و همکاران (۱۳۹۹) مؤلفه رهبری سیاسی را به‌عنوان مؤلفه پنجم رهبری هوشمند برای سازمان‌ها شناسایی کردند.

در بعد عقلایی رهبری هوشمند، مدیریت بر مبنای هدف یکی از ابعاد اساسی است که از طریق آن مدیران سطوح بالا و پایین به‌طور مشترک هدف‌های سازمان را مشخص و حدود و مسئولیت‌ها و وظایف هر فرد را با در نظر گرفتن نتایج مورد انتظار تعیین می‌کنند (طاووسی، ۱۳۹۳، ص ۸). بعد هیجانی رهبری هوشمند عبارت است از مدیریت بر مبنای عواطف و احساسات و هیجانات، به‌طوری که رهبر باید به همه ابعاد وجودی انسان توجه کند و انسان را قلب سازمان و هسته اصلی سازمان در نظر بگیرد (مکوون و باتز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳، ص ۴۶۶). توانایی رهبری برای به‌کارگیری هیجان‌ها یا تولید هیجان برای حل مسئله، در کارایی اعضای گروه نقش مهمی را ایفا می‌کند (تانگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ص ۹۰۴). در بعد معنوی رهبری هوشمند، کارهای نامفهوم و بی‌معنا به کارهای با معنی و هدفمند تبدیل می‌شود، به‌گونه‌ای که به کارکنان و سازمان نیرو و انرژی می‌بخشد و از فرسودگی شغلی و بیهودگی جلوگیری می‌کند (قاسمی، ۱۳۹۴، ص ۱۰). در این بعد، رهبر با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۷۱). بعد رهبری جمعی عبارت است از یک فرایند رهبری پویا که در آن رهبر یا مجموعه‌ای از رهبران، مهارت‌ها و تخصص‌های مجموعه را به‌طور مؤثر به‌عنوان عناصر نقش رهبری در بین اعضای سازمان توزیع می‌کنند (فردریک و مام‌فورد<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). در نتیجه، رهبر خرد جمعی گروه را می‌پروراند و تعهد و دلبستگی آنها را به کار افزایش می‌دهد (روتکایوسکاس و استاسیتیت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳، ص ۵۴).

1. Hartnell et al.
2. Gudet
3. Sydanmaanlakka
4. McKeown & Bates
5. Tang et al.
6. Friedrich & Mumford
7. Rutkauskas & Stasytyte

رهبری هوشمند زمینه را برای همکاری، همفکری و همدلی در میان جامعه کارکنان فراهم می‌کند و موجب پیوند محکم‌تر آنها با سازمان می‌شود و با شناخت و ایجاد معرفت همه‌جانبه کارکنان، بر قابلیت‌های رفتاری و عملکردی آنها می‌افزاید (سایدانمانلاکا، ۲۰۰۳، ص ۷۶).

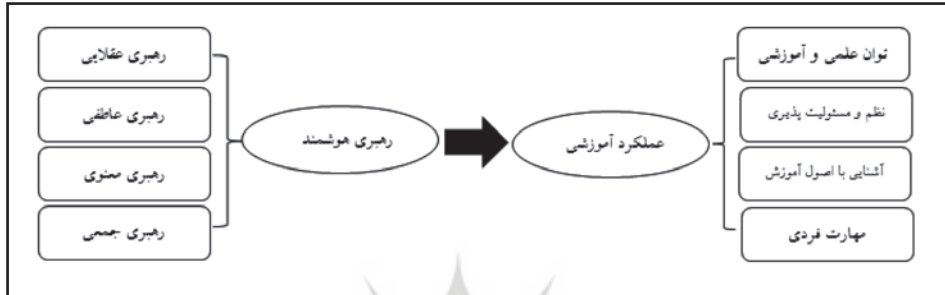
بر این اساس، موفقیت در محیط کنونی به روش دیگری برای تفکر نسبت به مسائل نیاز دارد که منوط به استفاده از هوشمندی در فرایند رهبری است و می‌تواند بر عملکرد اعضای هیئت علمی که از عوامل کلیدی در دانشگاه‌ها هستند، مؤثر باشد. همچنین پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که رفتار رهبران دانشگاهی می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای هیئت علمی تأثیر بگذارد و رهبری مدیر یا رفتارهای وی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رفتارها و نگرش اعضای هیئت علمی دارد (باس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

### جدول (۱) خلاصه پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

نویسنده	عنوان پژوهش	نتیجه
طوسی و همکاران (۱۳۹۹)	ارائه الگوی رهبری هوشمند برای سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی	مدل نهایی رهبری هوشمند دارای ۵ مؤلفه رهبری عقلایی، عاطفی، معنوی، جمعی و سیاسی است.
خدایی و همکاران (۱۳۹۸)	نقش رهبری هوشمند بر خودکارآمدی کارکنان	رهبری هوشمند و ابعاد آن شامل رهبری جمعی، عاطفی، عقلایی و معنوی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد.
سرفرازی و همکاران (۱۳۹۷)	رهبری هوشمند در ارتباط با عملکرد سازمانی	رهبری هوشمند می‌تواند به عملکرد مطلوب در سازمان‌ها منجر شود.
گازمن و همکاران (۲۰۲۰)	نقش فرهنگ نوآوری در رهبری هوشمند سازمان‌ها	مهارت‌های شناختی، بین فردی، شغلی و استراتژیک از الزامات رهبران هوشمند در روند انتقال به سمت نوآوری است.
عدیگوزل و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۹)	نقش هوش مدیریت بر توسعه رفتار کارکنان	در محیط رقابتی حفظ منافع سازمان منوط به توجه به منابع انسانی و رفتارهای کارکنان است.
الکسینو و روان <sup>۲</sup> (۲۰۱۸)	جوامع دانشگاهی و رهبری هوشمند	رهبر هوشمند نباید با کنترل مزیت‌های موجود در دانشگاه برای اعضای هیئت علمی خود قدرت‌نمایی کند، تفاوت‌های فردی و فرهنگ اخلاق‌مداری باید اساس ارتباطات رهبران هوشمند با اعضای هیئت علمی باشد.
اسلو و ارسلان <sup>۳</sup> (۲۰۱۸)	رهبری هوشمند اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها	کیفیت بالای ارتباطات و ایجاد روابط خوب بین اعضای هیئت علمی یکی از ابعاد رهبری هوشمند بوده و باعث بروز و افزایش خلاقیت اعضای هیئت علمی می‌شود.
زیدزیونت <sup>۴</sup> (۲۰۱۸)	ملاحظات رهبری هوشمند و علمی یک دانشمند در آموزش عالی	دامنه فعالیت‌های رهبری هوشمند در دانشگاه‌ها شامل ابعاد تولیدکنندگی دانش، تفکر هوشمند عمومی و شهروند دانشگاهی است.

1. Bass
2. Adiguzela et al.
3. Oleksiyenko & Ruan
4. Uslu & Arslan
5. Zydziunaite

همچنین اردلان و سلطان‌زاده (۱۳۹۴)، محمدی و فرح‌بخش (۱۳۹۳)، لاجوردی (۱۳۸۷)، نورعلیزاده و حاجیوند (۱۳۸۷)، سایدانمانالاکا (۲۰۰۳؛ ۲۰۰۸)، مکوون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، گلدنبرگ و کنتاس<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) و ماتن<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش‌های خود رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن و تأثیر آن بر ابعاد عملکردی کارکنان و سازمان را بررسی کرده‌اند. بر اساس مرور مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) به شرح زیر است:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، هدف از اجرای پژوهش حاضر، «بررسی تأثیر رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان» است. فرضیه پژوهش نیز عبارت است از «رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد».

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف پژوهشی کاربردی است و از نظر اجرا توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۶۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان (۳۸۰ نفر دانشگاه سیستان و بلوچستان و ۲۸۶ نفر دانشگاه علوم پزشکی) بودند که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با محاسبه واریانس جامعه آماری از طریق روش پایلوت ۱۲۰ نفر (۷۰ نفر دانشگاه سیستان و بلوچستان و ۵۰ نفر دانشگاه علوم پزشکی زاهدان) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های رهبری هوشمند و عملکرد آموزشی با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای سنجش رهبری هوشمند از پرسشنامه ۸۰ سؤالی برگرفته از مدل سایدانمانالاکا (۲۰۰۷) با چهار مؤلفه (رهبری عقلایی، عاطفی، معنوی و جمعی) و برای سنجش عملکرد آموزشی از پرسشنامه ۱۱ سؤالی دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه با ۴ مؤلفه (توان علمی و آموزشی، نظم و مسئولیت‌پذیری، آشنایی با اصول آموزش، مهارت فردی) استفاده شد. برای بررسی روایی ابزارها

1. McKown
2. Guldenberg & Kontath
3. Mattone

با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار spss ۲۳ و PLS Smart استفاده شد و پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی تأیید شد. نتایج شاخص AVE و آلفای کرونباخ در جدول (۲) گزارش شده است.

جدول (۲) شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی

پایایی	روایی همگرا	متغیر
آلفای کرونباخ	AVE	
۰/۹۷۵	۰/۶۷	رهبری هوشمند
۰/۹۹۷	۰/۹۷	عملکرد آموزشی

با شاخص AVE روایی همگرا و میزان همبستگی هر سازه با سؤال‌های خود بررسی می‌شود. صاحب‌نظران مقدار مناسب برای شاخص AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند حال اینکه AVE هر دو متغیر دارای مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶ هستند و شاخص آلفای کرونباخ مربوط به هر دو متغیر بزرگ‌تر از ۰/۹ است که نشان‌دهنده روایی و پایایی مناسب پرسشنامه‌ها است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی نیز متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمون‌های آماری از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح زیر است.

جدول (۳) توصیف متغیر رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن

شاخص					متغیر
شکل توزیع		پراکندگی		گرایش مرکزی	
کشیدگی	کجی	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۱۶	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۸۸	۳/۰۴	رهبری هوشمند
-۰/۲۸	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۸۲	۳/۰۶	رهبری عقلایی
-۰/۲۶	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۹۳	۳/۰۱	رهبری عاطفی
-۰/۴۴	۰/۵۲	۰/۸۶	۰/۹۲	۳/۱۱	رهبری معنوی
-۰/۱۰	۰/۶۷	۱/۰۲	۱/۰۱	۲/۸۸	رهبری جمعی



مقادیر جدول (۳) بیانگر این است که میانگین متغیر رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن به‌جز مؤلفه رهبری جمعی در حد متوسط با میانگین فرضی ۳ برآورد شده است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت میانگین رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن در بین نمونه آماری پژوهش در حد متوسط قرار دارد. بر اساس شاخص‌های انحراف معیار و واریانس می‌توان گفت پراکندگی داده‌های مربوط به متغیر رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن از شاخص میانگین چندان زیاد نیست و به عبارتی پراکندگی داده‌ها در حد متوسط است. در خصوص شاخص‌های شکل توزیع؛ مقدار مثبت شاخص کجی متغیر رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن در نمونه آماری پژوهش بیانگر تمایل نمره‌های این متغیر و مؤلفه‌های آن به سمت مقادیر کمتر از میانگین و مقدار منفی شاخص کشیدگی نشان‌دهنده شکل توزیع نسبتاً مسطح داده‌های این متغیر و مؤلفه‌های آن در نمونه آماری پژوهش است. درنهایت اینکه مقادیر شاخص‌های شکل توزیع بیانگر تمایل داده‌ها به سمت توزیع نرمال است.

جدول (۴) توصیف متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن

شاخص		متغیر			
		گرایش مرکزی	پراکندگی	شکل توزیع	
کشیدگی	کجی	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۲۶	-۰/۳۷	۰/۰۴	۰/۲۰	۴/۶۰	عملکرد آموزشی
-۰/۳۰	-۰/۳۴	۰/۰۴	۰/۲۰	۴/۶۱	توان علمی - آموزشی
-۰/۱۷	-۰/۳۹	۰/۰۴	۰/۲۰	۴/۶۱	نظم و مسئولیت‌پذیری
-۰/۱۸	-۰/۴۰	۰/۰۵	۰/۲۱	۴/۶۱	آشنایی با اصول آموزشی
-۰/۲۰	-۰/۳۷	۰/۰۵	۰/۲۱	۴/۵۹	مهارت‌های فردی

برحسب مقادیر جدول (۴) میانگین متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن در بین نمونه آماری پژوهش بیانگر این است که میزان عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط قرار دارد. در ارتباط با شاخص‌های پراکندگی؛ مقادیر مربوط نشان‌دهنده پراکندگی در حد متوسط داده‌های مربوط به متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن از شاخص میانگین در بین نمونه آماری پژوهش است. در خصوص شاخص‌های شکل توزیع؛ مقدار منفی شاخص کجی متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن در بین نمونه آماری پژوهش بیانگر تمایل نمره‌های این متغیر و مؤلفه‌ها به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار منفی شاخص کشیدگی متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن نشان‌دهنده شکل توزیع نسبتاً مسطح داده‌های مربوط در بین نمونه آماری پژوهش است. درنهایت اینکه با توجه به مقادیر شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های متغیر عملکرد آموزشی و مؤلفه‌های آن تمایل به سمت توزیع نرمال دارند.

برای بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «رهبری هوشمند و مؤلفه‌های آن بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد» از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور استفاده شد. متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری شدند. برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل و پارامترهای اصلی این مدل (اثر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی) در شکل‌ها و جدول‌های زیر گزارش شده است:



شکل (۲) مدل معادلات ساختاری اثر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی

جدول (۵) شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری

برازش هنجار شده	ریشه مربعات تفاوت کوواریانس	نیکویی برازش	شاخص
NFI	SRMR	GOF	
۰/۹۱	۰/۰۴	۰/۴۰	مقدار

برازش حداقل مربعات جزئی نشان می‌دهد تا چه میزان مدل نظری ارائه شده با مدل تجربی که توسط پژوهشگر اجرا شده، هماهنگی دارد. از شاخص‌های برازش مدل برای سنجش شباهت میان منحنی‌های تجربی و منحنی‌های نظری استفاده می‌شود. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۵) شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها، مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند. به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

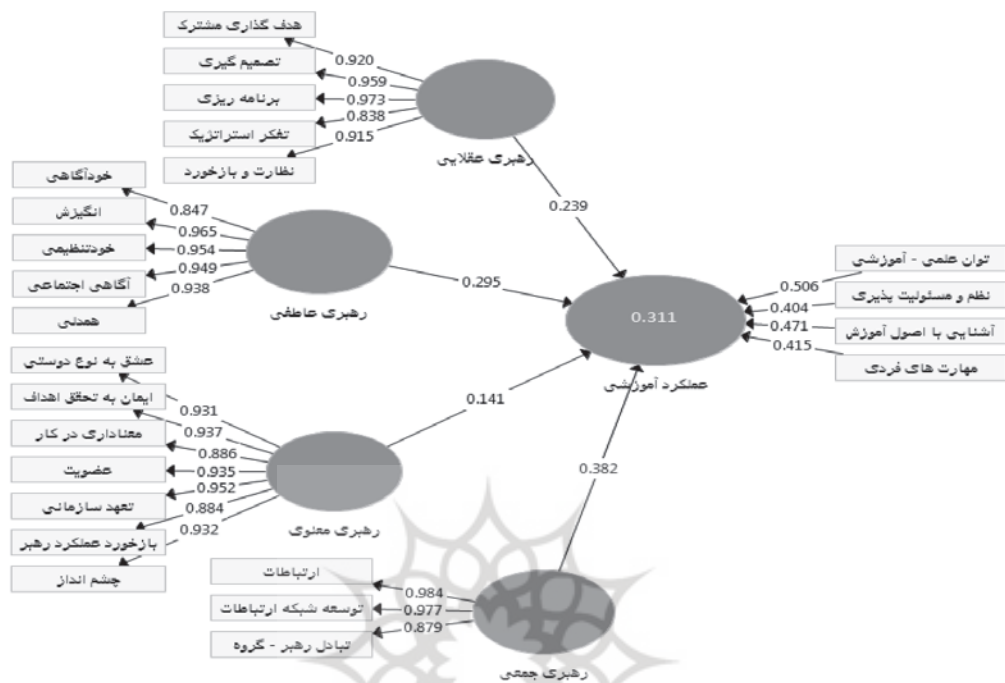
جدول (۶) برآورد اثر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معنی‌داری
رهبری هوشمند	<---	عملکرد آموزشی	۰/۳۱	۰/۵۶	۳/۴۰	۰/۰۰۱

برحسب مقادیر برآورد شده در جدول (۶) لازم به ذکر است: ۱- متغیر رهبری هوشمند در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کند، با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد بزرگ برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر رهبری هوشمند در حد متوسط به بالا توان تبیین واریانس عملکرد آموزشی را دارد؛ ۲- اثر متغیر رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنی‌دار است ( $p \leq 0/05$ ). بنابراین، فرض پژوهش مبنی بر اینکه رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد، تأیید می‌شود. با مد نظر قرار دادن مقدار ضریب مربوط به اثر متغیر رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی می‌توان گفت این اثر مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد می‌شود؛ به این معنا که تقویت رهبری هوشمند می‌تواند به تقویت یا افزایش عملکرد آموزشی و برعکس تضعیف رهبری هوشمند به کاهش یا تضعیف عملکرد آموزشی منجر شود.

در ادامه، فرضیه مربوط به تأثیر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور بررسی شده است؛ برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری این فرضیه و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی) در شکل (۳) و جدول‌های (۷ و ۸) گزارش شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی



شکل (۳) مدل معادلات ساختاری اثر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزش

جدول (۷) شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	نیکی برآزش	ریشه مربعات تفاوت کوواریانس	برآزش هنجار شده
	GOF	SRMR	NFI
مقدار	۰/۵۴	۰/۰۵	۰/۹۰

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند. به عبارت دیگر، برآزش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها بر مطلوبیت مدل معادلات ساختاری دلالت دارند.

جدول (۸) برآورد اثر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تأثیر	مقدار بحرانی	سطح معنی‌داری
رهبر عقلایی	<---	عملکرد آموزشی	۰/۳۱	۰/۲۴	۲/۵۲	۰/۰۰۲
رهبری عاطفی	<---			۰/۲۹	۳	۰/۰۰۱
رهبری معنوی	<---			۰/۱۴	۱/۹۸	۰/۰۴۸
رهبری جمعی	<---			۰/۳۸	۳/۶۹	۰/۰۰۱

برحسب مقادیر برآورد شده در جدول (۸)، مؤلفه‌های رهبری هوشمند در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند و با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد مطلوب (بالا) برآورد می‌شود. به عبارت دیگر، مؤلفه‌های متغیر رهبری هوشمند در حد متوسط به بالا توان پیش‌بینی واریانس متغیر عملکرد آموزشی را دارند.

اثر همه مؤلفه‌های متغیر رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنی‌دار است ( $p \leq 0.05$ ). بنابراین با توجه به مقادیر مربوط به ضرایب تأثیر مؤلفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی؛ اثر مؤلفه‌های رهبری عقلایی و رهبری عاطفی مستقیم و در حد متوسط، اثر مؤلفه رهبری معنوی مستقیم و در حد ضعیف و اثر مؤلفه رهبری جمعی مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد شده است. در نتیجه می‌توان گفت تقویت مؤلفه‌های رهبری هوشمند می‌تواند به افزایش یا تقویت عملکرد آموزشی و تضعیف مؤلفه‌های رهبری هوشمند منجر به کاهش یا تضعیف عملکرد آموزشی منجر شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

رهبر هوشمند دارای ابعاد حرفه‌ای، فیزیکی، ذهنیت اجتماعی و معنوی است و از رویه‌های رهبری خسته‌کننده و بی‌معنا به سمت وظیفه‌گرایی، اجرای رسالت سازمان و ایجاد معنا در کار در حال حرکت است. رهبران هوشمند همواره با استفاده از تفکر استراتژیک استعدادهای منحصربه‌فرد و توانمندی‌های خود و همکاران را شناسایی می‌کنند تا بتوانند هدف‌های فردی و سازمانی را به صورت گروهی، درک و در نتیجه همکاران خود را هدایت کنند. این رهبران با ایجاد خودآگاهی، خودتنظیمی، ایجاد همدلی و آگاهی اجتماعی که برگرفته از سطح رهبری عاطفی آنهاست برای ایجاد انگیزه در خود و کارکنان می‌کوشند. آنها به واسطه دیدگاه‌های اخلاقی و ارزشی درونی شده که بیانگر شکل منسجم و درونی شده مفهوم خودتنظیمی آنها است، برخلاف رفتارهای متأثر از فشارهای بیرونی از جمله فشارهای سازمانی، همتایان و فشارهای

اجتماعی عمل می‌کنند و سعی دارند با ایجاد ایمان به تحقق هدف و معنی‌داری در کار و تعهد سازمانی به برقراری ارتباط با کارکنان و همچنین ارائه بازخورد به یکدیگر، توسعه ارتباطات و تبادل رهبر پیرو بپردازند و از دانش و فناوری نوین ارتباطی و اداری در سیستم سازمانی خود استفاده کنند و از این تعامل، به انتقال ارتباط و افزایش بازده کاری سرعت می‌بخشند. یک سازمان با رهبر هوشمند قادر به ارائه نوآوری مداوم، پیش‌بینی تغییرات و یادگیری مداوم است که لازمه سازمان‌هایی با رویکرد علمی و دانش‌بنیان است. چنین سازمان‌هایی می‌توانند فعالیت‌ها و رشد و توسعه خود را رهبری و هدایت کنند. بنابراین، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با توجه به اینکه به‌عنوان نهادی که متولی تربیت انسان‌ها، اعطای نقش اجتماعی به افراد و تولید سرمایه اجتماعی در جوامع است دارای نقش راهبردی برای هر جامعه روبه‌پیشرفتی است. از این‌رو، تبیین و چینه‌ساختارهای علمی، هدف‌های آموزشی و نسبت دانشگاه با عرصه اجتماعی واجد تعیین چارچوب کلی حرکت نخبگانی در جامعه است و باید الگو و پیشرو سازمان‌های دیگر باشند و وجود رهبران هوشمند لازمه اداره چنین سازمان‌هایی است.

در پژوهش حاضر پس از تجزیه و تحلیل‌های به عمل آمده، مدل اندازه‌گیری رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی تأیید شد. با برآزش الگوی مفهومی پژوهش فرض بر آن شد که رهبری هوشمند به‌عنوان متغیر مکنون به‌طور مستقیم بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج پژوهش، ضریب تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی (۰/۳۱)، ضریب تأثیر رهبری عقلایی بر عملکرد آموزشی (۰/۲۴)، ضریب تأثیر رهبری عاطفی بر عملکرد آموزشی (۰/۲۹)، ضریب تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد آموزشی (۰/۱۴) و ضریب تأثیر رهبری جمعی بر عملکرد آموزشی (۰/۳۸) برآورد شد. بررسی پژوهش‌های مختلف نشان داد که نتایج پژوهش حاضر تا حد زیادی با نتایج پژوهش‌های طوسی و همکاران (۱۳۹۹)؛ خدایی و همکاران (۱۳۹۸)؛ نورعلیزاده و حاجیوند (۱۳۸۷) همسو و هم‌راستا است. همچنین با نتایج پژوهش‌های الکسینو و روان (۲۰۱۸) که بیان کردند اساس رهبری هوشمند توجه به تفاوت‌های فردی و فرهنگ اخلاق‌مداری است؛ اسلو و ارسلن (۲۰۱۸) که دریافتند کیفیت بالای ارتباطات و ایجاد روابط خوب بین اعضای هیئت علمی از ابعاد رهبری هوشمند است و باعث افزایش خلاقیت اعضای هیئت علمی و بهبود عملکرد آنها می‌شود؛ زیدزبون (۲۰۱۸) که رهبری هوشمند در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها را بررسی کردند و نیز پژوهش‌های گازمن و همکاران (۲۰۲۰)؛ عدیگوزل و همکاران (۲۰۱۹)؛ سایدانمانلاکا (۲۰۰۳)؛ سایدانمانلاکا (۲۰۰۸)؛ مکیون (۲۰۱۲)؛ گلدنبرگ و کنتاس (۲۰۱۳) و ماتن (۲۰۱۳) همسو و هم‌راستا است. همه این نتایج نشان‌دهنده آن است که در انتخاب و تعیین سبک‌های رهبری دانشگاهی باید نهایت دقت به عمل آید؛ زیرا شیوه‌های تأثیرگذار بر رفتار اعضای هیئت علمی کاملاً متفاوت از آن چیزی است که در شرکت‌های بازرگانی سنتی (با تأکید بر قدرت سودجویانه) وجود دارد. تلاش به‌منظور کنترل هیئت علمی از طریق ارائه پاداش‌های مادی، نظیر پول یا از طریق صدور اوامر، ممکن است بر رفتار آنان تأثیر بگذارد، اما درعین حال از خودیگانگی آنان را افزایش می‌دهد. بر اساس نتایج پژوهش، می‌توان گفت که رهبری هوشمند می‌تواند فاصله بین اعضای هیئت علمی و رهبران دانشگاهی را کاهش دهد که این امر بر

عملکرد اعضای هیئت علمی تأثیرگذار است. به این صورت که رهبران هوشمند همواره با تفکر استراتژیک و شناسایی استعدادها، منحصربه‌فرد و قوت‌های خود و همکاران تلاش می‌کنند تا بهتر بتوانند هدف‌های فردی و سازمانی را به صورت گروهی، درک و در نتیجه همکاران خود را هدایت کنند (رهبری عقلایی) و با ایجاد خودآگاهی، خودتنظیمی، ایجاد همدلی و آگاهی اجتماعی سعی در ایجاد انگیزه در خود و کارکنان دارند (رهبری عاطفی). آنها به واسطه دیدگاه‌های اخلاقی و ارزشی درونی شده که بیانگر شکل منسجم و درونی شده مفهوم خودتنظیمی آنها است برخلاف رفتارهای متأثر از فشارهای بیرونی از جمله فشارهای سازمانی، همتایان و فشارهای اجتماعی عمل می‌کنند و سعی دارند با ایجاد ایمان به تحقق هدف و معنی‌داری در کار و تعهد سازمانی (رهبری معنوی) به برقراری ارتباط با کارکنان و همچنین ارائه بازخورد به یکدیگر، توسعه ارتباطات و تبادل رهبر-پیرو (رهبری جمعی) بپردازند که همه اینها نتیجه‌ای جز بهبود عملکرد در سطح فردی و سازمانی در سازمان‌ها نخواهد داشت. رهبری در سطح دانشگاه، هنری اجرایی است و توسعه آن یک فرایند خودتوسعه‌ای و خوداکتشافی به حساب می‌آید و رهبران بخش جدایی‌ناپذیری از سیستم بوده و عامل تأثیر بر اعضا به شمار می‌روند، اعضای که از سیستم تأثیر می‌پذیرند پس در این فرایند رهبران هم شکل می‌دهند و هم شکل می‌گیرند. بدین ترتیب، رهبران ضمن اعمال نفوذ بر همکاران انگیزه آنها را در کارهای تخصصی و مورد نظر افزایش می‌دهند. در خصوص مؤلفه رهبری عقلایی، پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت علمی در تدوین بیانیه چشم‌انداز سازمانی و هدف‌های آن مشارکت کنند تا مدیران را در ترسیم چشم‌انداز مشترک یاری دهند.

در خصوص مؤلفه رهبری هیجانی، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه با افزایش پیوستگی عاطفی در اعضای هیئت علمی و درگیر کردن بیشتر آنها در هدف‌های سازمانی، بستر مناسبی را برای عضویت ایشان و ایجاد همدلی بیشتر در دانشگاه‌ها فراهم کنند.

در خصوص مؤلفه رهبری معنوی، پیشنهاد می‌شود ضمن شناسایی عوامل معنی‌داری در کار، بستر و زمینه مثبتی را برای افزایش معنی‌داری کار برای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها فراهم سازند. همچنین، گرایش‌های شغلی را که با معنی‌داری کار رابطه دارد، شناسایی و در مورد آنها برنامه‌ریزی کنند و زمینه‌هایی نیز که سبب می‌شود افراد معنی‌داری بیشتری را در کار تجربه کنند در دانشگاه‌ها فراهم آورند.

در خصوص مؤلفه رهبری جمعی نیز پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها به سمت گروه‌های تخصصی و خودگردان هدایت شوند و روحیه کار گروهی با تفویض اداره امور دانشگاه‌ها از اشخاص به گروه‌ها تقویت شود.

## منابع

- اردلان، محمدرضا؛ سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۴). تأثیرپذیری کارآفرینی اجتماعی از رهبری هوشمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی. توسعه کارآفرینی، ۸(۳)، ۴۹۳-۵۱۲.
- تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۵). نگرشی نوین به رهبری در هزاره سوم. نشر شیوه.

- حسین زاده، داوود؛ طوسی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت هوشمند با توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۹)، ۲۳-۹.
- خدایی، نرگس؛ ابراهیم پور، حبیب؛ باشکوه اجیرلو، محمد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر خودکارآمدی کارکنان، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- دانش فرد، کرم‌اله؛ شیدایی، مینا (۱۳۹۱). بررسی رابطه رفتار شهروندی استادان با عملکرد آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۲۹-۱۴۹.
- رستگار، سحر؛ عنایتی، ترانه؛ یوسفی، رضا (۱۳۹۷). شناسایی و سنجش مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ویژه‌نامه، ۳۹۵-۴۱۳.
- سرفرازی، مهرزاد؛ زارعیان، علی؛ آقایی، ابراهیم؛ قاسمی، حمیدرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر بهبود عملکرد کارکنان، چهارمین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آباغی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۱۱(۱)، ۶۷-۸۶.
- طاوسی، علیرضا (۱۳۹۳). رابطه رهبری هوشمند با مؤلفه‌های سازمان یاددهنده از نظر کارشناس مسئولان اداره کل آموزش و پرورش استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- طوسی، علیرضا؛ سنجرى، احمدرضا؛ قیومی، عباسعلی؛ احدی، پرویز (۱۳۹۹). ارائه الگوی رهبری هوشمند برای سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۱)، ۱-۱۹.
- قاسمی، مریم (۱۳۹۴). رابطه مؤلفه‌های رهبری هوشمند با استقرار نظام مدیریت کیفیت عام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- کیخا، عالمه (۱۳۹۷). رهبری هوشمند. نشر مرنديز (انتشارات دانشگاه زابل).
- کیخا، عالمه؛ هویدا، رضا؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان با نقش میانجی تفکر انتقادی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۵)، ۶۱-۸۳.
- لاجوردی، سید جلیل (۱۳۸۷). هوش عاطفی و رهبری سازمانی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۷(۲۷)، ۴۱-۵۸.
- محمدی، طاهره؛ فرح‌بخش، سعید (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری هوشمند و بهداشت روانی دبیران با تعدیلگری مدیریت استرس شغلی در مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۶(۲۱)، ۹۵-۱۱۲.
- نورعلیزاده، رحمان؛ حاجیوند، علی (۱۳۸۷). رهبری هوشمند (الگوی جدید رهبری برای سازمان‌های هوشمند). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵(۱۶)، ۱۱۷-۱۲۷.



## References

- Adiguzela, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2019). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management & Business Economics*, 26(2), 103-110.
- Bass, B. M. (2010). *Theory, Research and Managerial Application*, Third Edition. The Free press.
- Friedrich, T. L., & Mumford, M. D. (2011). The effects of conflicting information on creative thought: A source of performance improvements or decrements? *Creativity Research Journal*, 21, 265–281. <http://dx.doi.org/10.1080/10400410902861430>.
- Guldenberg, S., & Kontath, H. (2013). *Intelligent leadership in knowledge-based organizations: An empirical study*. Avaya Austria GmbH.
- Guzmán, V., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry. 17th *Global Conference on Sustainable Manufacturing*. Procedia Manufacturing 43 (2020) 543–550.
- Hartnell, C. H., Kinicki, A., Lambert, L., & Fugate, M. (2016). Do Similarities or Differences between CEO Leadership and Organizational Culture Have a More Positive Effect on Firm Performance? A Test of Competing Predictions. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 846-861.
- Jacob, B. A., Rockoff, J., Taylor, E., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, 166, 81-97.
- Keikha, A.; Hoveida, R.; Yaghoubi, N.M. (2017). The Development of an Intelligent Leadership Model for State Universities. *Foresight & STI Governance*, 11(1), 66-74.
- Mattone, J. (2013). *Intelligent leadership: what you need to know to unlock your full potential*. American Management Association.
- McKeown, A., & Bates, L. (2013). Emotional intelligent leadership: Findings from a study of public library branch managers in Northern Ireland. *Library Management*, 34(6/7), 462 – 485.
- McKown, M. (2012). *Improving Leadership through Better Decision Making: Fostering Critical Thinking*. AU/ACSC/0506/97-03.
- Mitchell, R., Boyle, B., Parker, V., Giles, M., Joyce, P., & Chiang, V. (2014). Transformation through tension: The moderating impact of negative affect on

- transformational leadership in teams. *Human Relations*, 67(9), 1095-1121.
- Oleksiyenko, A., & Ruan, N. (2018). Intellectual leadership and academic communities. *Journal Faculty of Education*, 7(2), 52-71.
- Rutkauskas, V., & Stasytyte, V. (2013). Leadership intelligence: how to get there? *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 75, 52 – 61.
- Sydänmaanlakka, P. (2003). *Intelligent Leadership and Leadership Competences Developing a leadership framework for intelligent organizations*. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy .Helsinki University of Technology.
- Sydänmaanlakka, P. (2008). *Intelligent leadership and creativity: supporting creativity through intelligent leadership* .The 2 Community Meeting, May.
- Tang, H. W., Yin, M., & Nelson, D. (2010). The relationship between emotional intelligence and leadership practices: A cross-cultural study of academic leaders in Taiwan and the USA. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 899 – 926.
- Uslu, B., & Arslan, H. (2018). Faculty's academic intellectual leadership: The intermediary relations with universities' organizational components. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 399-411.
- Zydzuniute, V. (2018) .Considerations on Intellectual and Academic Leadership of a Scholar in Higher Education: The Descriptive Literature Review. *Acta Educationis Generalis*, 8(1), 33-49. DOI: <https://doi.org/10.2478/atd-2018-0002>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی