

Studying the effect of intelligent leadership on educational performance of faculty members of public universities in Zahedan city with the mediating role of critical thinking

A.Keikha¹, R.Hovieda², *N.M.Yaghoubi³

1- PHD student, educational management, university of Isfahan, Isfahan, Iran.

2-University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3- University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. Yaghoubi@hamoon.usb.ac.ir
(corresponding author)

Received: 24/09/2016 ; Accepted: 12/03/2017

Extended Abstract

The purpose of the present research is to determine the effect of intelligent leadership on the educational performance of the faculty members of the public universities of Zahedan city, Iran, with the mediating role of critical thinking. This is a descriptive-correlational study based on structural equation and the statistical population consists of all the faculty members of the public universities of Zahedan city. The sample size out of 666 people was calculated to be 120 based on Cochran's formula via stratified random sampling. For data collection, a (researcher made) intelligent leadership questionnaire, critical thinking questionnaire, and (standard) educational performance questionnaire were used. The content validity of the questionnaires was confirmed by experts and the construct validity was confirmed using factor analysis. The reliability values of the questionnaires were calculated to be 0.97, 0.93 and 0.99, respectively using Cronbach's alpha coefficient. For data analysis, the SPSS23 and PLS statistical software were used. Research findings showed that intelligent leadership with a path coefficient of (0.33) was effective on educational performance; and intelligent leadership with a path coefficient of (0.58) was effective on critical thinking; and critical thinking with a path coefficient of (0.28) was effective on educational performance.

Introduction

Faculty members are of universities' key elements largely contribute in outcomes of educational system. Since professors always communicate students, and regarding that much of the time students spend in school are at classes; hence, how the teachers reflect and perform may significantly influence students' progress; and consequently, meet university objectives. In this regard, to achieve a proper perspective of the current situation and the issues universities may face in developed and developing countries, it is necessary to explore higher education system in detail and to determine effective components, elements, and factors contributing this domain. Thus, academic leaders, faculty members, thinking, and their performance are especially interested as the major effective factors of higher education system.

Research methodology

This is a descriptive- correlation study modeled based on structural equations model. Research statistical population included 666 faculty members of selected public universities of Zahedan city in 2016 (380 individuals from University of Sistan and Baluchestan and 286 individuals from Zahedan University of medical sciences). Research sample of 120 individuals (70 from University of Sistan and Baluchestan and 50 from Zahedan University of medical sciences) were randomly selected through stratified random sampling method using Cochran formula (1997). Data were collected through three questionnaires of intelligent leadership, critical thinking, and educational performance. Validity of the instrumentations was verified through content validity, and confirmatory factor analysis, as well using SPSS 23 and PLS.

Once covariance errors were removed and fitness factors were examined, factor analysis was confirmed; further, reliability of research instrumentations was also obtained larger than 0.07 using Cronbach's alpha test, indicating high validity of the questionnaires.

Discussion and conclusion

In the present research, measurement model of intelligent leadership on educational performance by the mediating role of critical thinking and critical thinking model on educational performance were confirmed. Fitting research conceptual model, it was assumed that intelligent leadership as the latent variable directly influences critical thinking and educational performance of faculty members. According to research results, impact factors of 0.46, 0.60, and 0.34 were obtained for intelligent leadership on educational performance, and critical thinking,

as well as critical thinking on educational performance, respectively. Therefore, the results are largely consistent with Nooralizade and Hajovand (2008) who identified three rational, emotional, and spiritual leadership components for intelligent leadership. It is also consistent with the results of Sydänmaanlakka (2003), Sydänmaanlakka (2008), McKown (2012), Guldenberg and Kontath (2013), and Mattone (2013). According to research results, it is stated that intelligent leadership may reduce the gap between faculty members and academic leaders; and consequently, may facilitate growing critical thinking, which in return influences the performance of faculty members.

Keywords: intelligent leadership, critical thinking, educational performance, faculty members.

بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان با نقش میانجی تفکر انتقادی

عالمه کیخا* - دکتر رضا هویدا** - دکتر نور محمد یعقوبی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان با نقش میانجی تفکر انتقادی است. روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی، مبتنی بر معادلات ساختاری است و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان می‌باشد، حجم نمونه از بین ۶۶۶ نفر طبق فرمول کوکران و با استفاده از واریانس جامعه برابر با ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برآورد شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری هوشمند (محقق ساخته)، تفکر انتقادی و عملکرد آموزشی (استاندارد) استفاده شده که روایی محتوایی به تایید متخصصان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تایید گردید و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷، ۰/۹۳ و ۰/۹۹ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری spss23 و PLS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد، رهبری هوشمند با ضریب مسیر (۰/۳۳) بر عملکرد آموزشی؛ و رهبری هوشمند با ضریب مسیر (۰/۵۸) بر تفکر انتقادی؛ و تفکر انتقادی با ضریب مسیر (۰/۲۸) بر عملکرد آموزشی تأثیر گذار بوده است. بنابراین، رهبری هوشمند با تأکید بر مدیریت هدف، عواطف و احساسات؛ معنا و هدفمندی و توسعه روحیه کار تیمی و گروهی و پرورش و تقویت حس جستجوگری می‌تواند بر عملکرد اعضای هیات علمی تأثیرگذار باشد و بر توسعه روزافزون و همه‌جانبه دانشگاه‌ها بیفزاید.

واژه‌های کلیدی: رهبری هوشمند، تفکر انتقادی، عملکرد آموزشی، اعضای هیات علمی

مقدمه

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان
 ** عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان
 *** نویسنده مسئول - عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان
 Yaghoubi@hamoon.usb.ac.ir

آموزش عالی و رهبری آن به عنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام آموزشی هر کشوری محسوب می‌شود. آموزش عالی با پیشینه‌ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملتها و دولت‌هاست. دانشگاه‌ها از با ارزش ترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاه‌ها از یک سو، حافظ و انتقال دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه‌اند و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری می‌باشند. اعضای هیات علمی یکی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند که نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می‌نماید. از آنجا که اساتید همواره با دانشجویان در ارتباط‌اند و قسمت اعظم زمانی را که دانشجویان در دانشگاه سپری می‌کنند در کلاس درس و در محضر اساتید خود هستند، لذا نحوه تفکر و عملکرد اساتید بر پیشرفت دانشجویان و در نتیجه تحقق اهداف دانشگاه تاثیر بسزایی خواهد داشت. از این رو، برای دستیابی به چشم اندازی مناسب از موقعیت کنونی و مسائلی که دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته و درحال توسعه پیش رو دارند و یا باید با آن روبرو شوند، لازم است نظام آموزش عالی به صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و مولفه‌ها، عناصر و عوامل تاثیر گذار بر آن و سهم هر یک از آنها در این عرصه مشخص شود که در این میان رهبران دانشگاهی، اعضای هیات علمی، سبک تفکر و نحوه عملکرد آنها بعنوان یکی از عمده ترین عوامل تاثیرگذار بر نظام آموزش عالی همواره مورد توجه خاص قرار گرفته است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

واژه عملکرد بر فرایند و بازده یک سیستم اشاره می‌کند. عملکرد فعالیتی است که هم برای انجام کاری صورت می‌گیرد و هم نتیجه آن می‌باشد (دانش فرد و شیدایی، ۱۳۹۱). به عبارت دیگر ارزشیابی عملکرد آموزشی آینه‌ای فراهم می‌آورد تا تصمیم گیران و دست اندر کاران فعالیت‌های آموزشی تصویری از چگونگی فعالیت‌ها به دست آورند و با استفاده از این تصویر از نظام‌های آموزشی مراقبت بیشتری به عمل آورند تا در راستای پاسخ گویی به نیازهای فرد و جامعه کیفیت نظام‌های آموزشی ارتقا یابد (دانش فرد و شیدایی، ۱۳۹۱). در این میان، ارزشیابی عملکرد آموزشی استاد به عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاه‌ها بوده است، به همین دلیل مراکز آموزش عالی و رهبران دانشگاهی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک‌هایی را تعیین می‌کنند و بدین وسیله

عملکرد آنها را از طریق فرایندی مدون مورد ارزشیابی قرار می‌دهند. هدف این نوع ارزشیابی‌ها، بهبود نحوه تدریس و ارتقای اثربخشی آن است (Spooren & Mortelmans, 2006:201).

همچنین، یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با یکسری از معیارهای دانشگاهی عملی کنند (بعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۸۹). گادت^۱ (۱۹۹۴) به نقل از سایدان مانالاکا^۲ (۲۰۰۳) اهم رسالت‌های دانشگاه را در ده ماده ذکر می‌کند و ضمن اشاره به این رسالت‌ها اهمیت رهبری، این موتور آگاهی بخش را ضامن اجرای این رسالت‌ها می‌داند؛ زیرا رهبران دانشگاه‌های آینده در یک محیط آشفته و پر هرج و مرج زندگی خواهند کرد که در آن قدرت واقعی از تشخیص الگوهای تغییر، سنجش و تصرف فرصت‌ها بوجود می‌آید. در این نوع محیط رهبران به شایستگی‌های بسیاری برای بقا نیاز دارند (Sydanmaanlakka, 2003). پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که رفتار رهبران دانشگاهی می‌تواند بر رفتارها و عملکرد اعضای هیات علمی تأثیر بگذارد. رهبری مدیر یا رفتارهای وی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رفتارها و نگرش اعضای هیات علمی دارد (Bass, 2010).

سایدان مانالاکا (۲۰۰۸) مدل رهبری هوشمند را با مولفه‌های رهبری عقلانی، رهبری هیجانی و رهبری معنوی ارائه می‌دهد و اظهار می‌دارد که رهبری هوشمند پیروان را در سه بعد عقلایی، هیجانی و معنوی هدایت می‌کند. همچنین بر اساس پژوهش‌های محققان؛ رهبری جمعی نیز به عنوان بعد چهارم رهبری هوشمند شناسایی گردید. در بعد عقلایی رهبری هوشمند، مدیریت بر مبنای هدف یکی از ابعاد اساسی است که از طریق آن مدیران سطوح بالا و پایین به طور مشترک هدف‌های سازمان را مشخص می‌کنند و حدود و مسئولیت‌ها و وظایف هر فرد را با در نظر گرفتن نتایج مورد انتظار تعیین می‌کنند (طاووسی، ۱۳۹۳: ۸). بعد هیجانی رهبری هوشمند عبارت است از مدیریت بر مبنای عواطف و احساسات و هیجانات، به طوری که رهبر باید به همه ابعاد وجودی انسان توجه کند و انسان را قلب سازمان و هسته اصلی سازمان در نظر بگیرد (McKeown & Bates, 2013:466)؛ زیرا توانایی رهبری برای به کارگیری هیجان‌ها یا تولید هیجان برای حل مسئله، در کارایی اعضای گروه نقش مهمی را ایفا

1- Gudet

2- Sydanmaanlakka

می‌کند (Tang & Nelson, 2010: 904). در بعد معنوی رهبری هوشمند، کارهای نامفهوم و بی‌مبنا به کارهای بامعنا و هدفمند تبدیل می‌شود، به گونه‌ای که به کارکنان نیرو و انرژی می‌بخشد و از فرسودگی شغلی و بی‌هودگی جلوگیری می‌کند (قاسمی، ۱۳۹۴: 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: ۷۱). همچنین رهبری جمعی؛ عبارت است از یک فرایند رهبری پویا که در آن رهبر یا مجموعه‌ای از رهبران، مهارت‌ها و تخصص‌های مجموعه را به طور موثر بعنوان عناصر نقش رهبری در بین اعضای سازمان توزیع می‌کنند (Friedrich, Vessey & Schuelke, 2011).

سایدان مانالاکا (۲۰۰۸) بیان می‌کند رهبری هوشمند، تبادل نظر بین رهبری و پیروان در موقعیت ویژه است که به یاری همدیگر برای رسیدن به بینشی مشترک به طور اثربخش فعالیت می‌کنند (به نقل از نورعلیزاده و حاجیوند، ۱۳۸۷: ۱۲۱). در نتیجه، رهبر خرد جمعی گروه را می‌پروراند و تعهد و دلبستگی آن‌ها را به کار افزایش می‌دهد (Rutkauskas & Stasytyte, 2013: 54). رهبری هوشمند زمینه را برای همکاری، همفکری و همدلی در میان جامعه کارکنان فراهم می‌کند و موجب پیوند محکم تر آنها با سازمان می‌شود و با شناخت و ایجاد معرفت همه جانبه کارکنان، بر قابلیت‌های رفتاری و عملکردی آن‌ها می‌افزاید (Sydanmaanlakka, 2003: 76).

لازم به ذکر است که پرورش مهارت‌های تفکر، بخصوص تفکر انتقادی از اهداف اصلی دانشگاه‌ها و به خصوص آموزش عالی است و شامل سازماندهی و ساختن اطلاعات در موقعیت‌های ویژه است تا فراگیران با تلاش ذهنی به شناخت و کسب معرفت برسند. اما علیرغم اهمیت و توجه خاص به تفکر انتقادی در آموزش عالی سراسر دنیا و نقش حیاتی تفکر انتقادی دانشجویان و با توجه به اینکه اعضای هیات علمی دانشگاه در هدایت و رهبری آموزشی و ایجاد مهارت‌های لازم در دانشجویان نقش محوری دارند و اعضای هیات علمی که دارای این مهارت هستند آن را به دانشجویان خود منتقل می‌کنند، متأسفانه دانشجویان ما در سطوح پایین شناختی قرار دارند و به سطوح بالاتر ارتقا نمی‌یابند یا درصد خیلی کمی موفق به این امر می‌شوند (رهنما، میرزا محمدی و بیجنوند، ۱۳۹۲). لذا موفقیت در محیط کنونی نیاز به روش دیگری برای تفکر نسبت به مسائل دارد، که منوط به استفاده از هوشمندی در فرایند رهبری می‌باشد

(Sydanmaanlakka, 2008). بنابراین تفکر انتقادی می‌تواند بر عملکرد اعضای هیات علمی نیز که یکی از عوامل کلیدی در دانشگاه‌ها می‌باشند موثر باشد. لذا با توجه به نقش بی‌بدیل رهبری هوشمند در اداره دانشگاه‌ها و هدایت فعالیت‌های اعضای هیات علمی به خصوص در دانشگاه‌های شهر زاهدان، آگاهی و تشخیص روابط متغیرهای مورد بحث و اثرات آنها بر توسعه آموزش عالی در دانشگاه‌های شهر زاهدان از اهمیت فوق العاده برخوردار است و یافته‌های مطالعه حاضر اطلاعات دست اول را در سطح ملی و منطقه‌ای برای برنامه ریزان، مسئولین اداری - اجرایی، توسعه‌ی موسسات حرفه‌ای فراهم می‌سازد. لذا محققان درصدد اند که به بررسی تاثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های زاهدان و نقش میانجی تفکر انتقادی آنان بپردازد. لازم به ذکر است که اردلان و سلطان زاده (۱۳۹۴)، محمدی و فرح بخش (۱۳۹۳)، لاجوردی (۱۳۸۶)، نورعلیزاده و حاجیوند (۱۳۸۷)، محمد خانی (۱۳۸۹)، کیخایی و همکاران (۱۳۸۱)، سایدان مانالاکا (۲۰۰۳ و ۲۰۰۸)، موری^۱ (۲۰۰۷)، رزاک^۲ (۲۰۱۱)، مکوون^۳ (۲۰۱۲)، گلدنبرگ و کنتاس^۴ (۲۰۱۳) و ماتن^۵ (۲۰۱۳) نیز در پژوهش‌های خود به رهبری هوشمند و مولفه‌های آن و تأثیر آن بر ابعاد عملکردی و تفکر انتقادی پرداخته‌اند و به وجود رابطه و تأثیر رهبری هوشمند و ابعاد آن بر عوامل سازمانی اشاره کرده‌اند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی و مدل یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۶۶۶ نفر (۳۸۰ نفر در دانشگاه سیستان و بلوچستان و ۲۸۶ نفر در دانشگاه علوم پزشکی) تشکیل داده است. با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷) حجم نمونه با استفاده از بدست آوردن واریانس جامعه آماری از طریق روش پایلوت، ۱۲۰ نفر (۷۰ نفر دانشگاه سیستان و بلوچستان و ۵۰ نفر دانشگاه علوم

1- Moore

2 -Rezak

3 -McKown

4 -Guldenberg &Kontath

5 -Mattone

پزشکی زاهدان) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شد. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه رهبری هوشمند، تفکر انتقادی و عملکرد آموزشی با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای سنجش رهبری هوشمند از پرسشنامه ۸۰ سوالی محقق ساخته بر اساس مدل سایدان مانالاکا (۲۰۰۷) با چهار بعد (رهبری عقلایی، عاطفی، معنوی و جمعی)، برای سنجش تفکر انتقادی از پرسشنامه ۴۲ سوالی تفکر انتقادی کالیفرنیا (۱۹۹۶) با هفت بعد (تحلیل‌گری، اعتماد به نفس، کنجکاوی، بلوغ شناختی، آزاد اندیشی، نظام یافتگی فکری و حقیقت جویی) و در نهایت برای سنجش عملکرد آموزشی از پرسشنامه ۱۱ سوالی دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه با ۴ بعد (توان علمی و آموزشی، نظم و مسئولیت‌پذیری، آشنایی با اصول آموزش، مهارت فردی) استفاده شده است. برای بررسی روایی ابزارها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار spss23 و PLS استفاده شد و پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی تایید شد که نتایج شاخص AVE و آلفای کرونباخ در جدول شماره (۱) گزارش شده است.

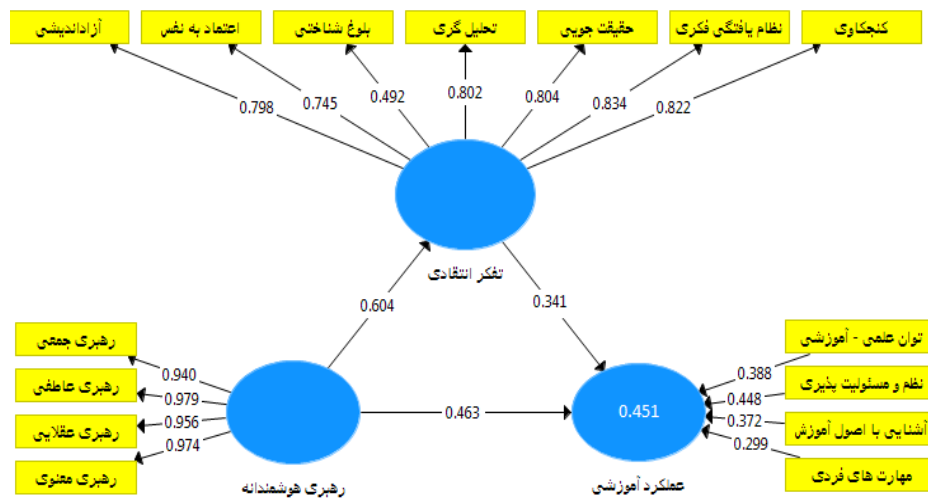
جدول ۱: شاخص‌های مدل

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ
رهبری هوشمند	۰/۶۷	۰/۹۷۵
تفکر انتقادی	۰/۹۳	۰/۹۳۵
عملکرد آموزشی	۰/۹۷	۰/۹۹۷

شاخص AVE به بررسی روایی همگرا و میزان همبستگی هر سازه با سوالات خود می‌پردازد. مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند حال این که AVE هر ۳ متغیر دارای مقادیر بزرگتر از ۰/۶ هستند و شاخص آلفای کرونباخ مربوط به هر ۳ متغیر بزرگتر از ۰/۹ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمونهای آماری از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

نتایج و یافته‌های پژوهش

جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «مولفه‌های رهبری هوشمند از طریق تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تاثیر دارد» از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی) در شکل ۱ و جداول ۲ و ۳ گزارش شده است:



شکل ۱: مدل ساختاری اثر متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی با میانجی‌گری تفکر انتقادی

جدول ۲: برآورد اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی با میانجی‌گری تفکر انتقادی

برآورد						ضریب تعیین	متغیر وابسته	میانجی	متغیر مستقل
غیرمستقیم		مستقیم		کل					
P	اثر	P	اثر	P	اثر				
۰/۰۳۲	۰/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۵۸	۰/۴۵	عملکرد آموزشی	تفکر انتقادی	رهبری هوشمند
-	-	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۳۴		-	-	تفکر انتقادی

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۲ متغیرهای رهبری هوشمند و تفکر انتقادی ۴۵ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند، با توجه به مقادیر

مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار بزرگ برآورد می‌شود؛ در نتیجه می‌توان گفت متغیرهای رهبری هوشمند و تفکر انتقادی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی را دارند. اثر غیرمستقیم متغیر رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار است ($p > 0/05$). بنابراین می‌توان گفت متغیر تفکر انتقادی در رابطه بین دو متغیر رهبری هوشمند و عملکرد آموزشی نقش میانجی ایفا می‌کند، با توجه به این موضوع که اثر مستقیم متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی نیز به لحاظ آماری معنادار است در نتیجه میانجی‌گری متغیر تفکر انتقادی از نوع میانجی‌گری جزئی برآورد می‌شود، در نهایت اینکه با مد نظر قرار دادن مقدار ضریب اثر غیرمستقیم متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی، این اثر مستقیم و در حد متوسط رو به پایین برآورد می‌شود.

در ادامه شاخص‌های مربوط به میانجی‌گری متغیر تفکر انتقادی در رابطه بین مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند و عملکرد آموزشی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادل ساختاری آزمون گردیده است.

جدول ۳: برآورد اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی با میانجی‌گری تفکر انتقادی

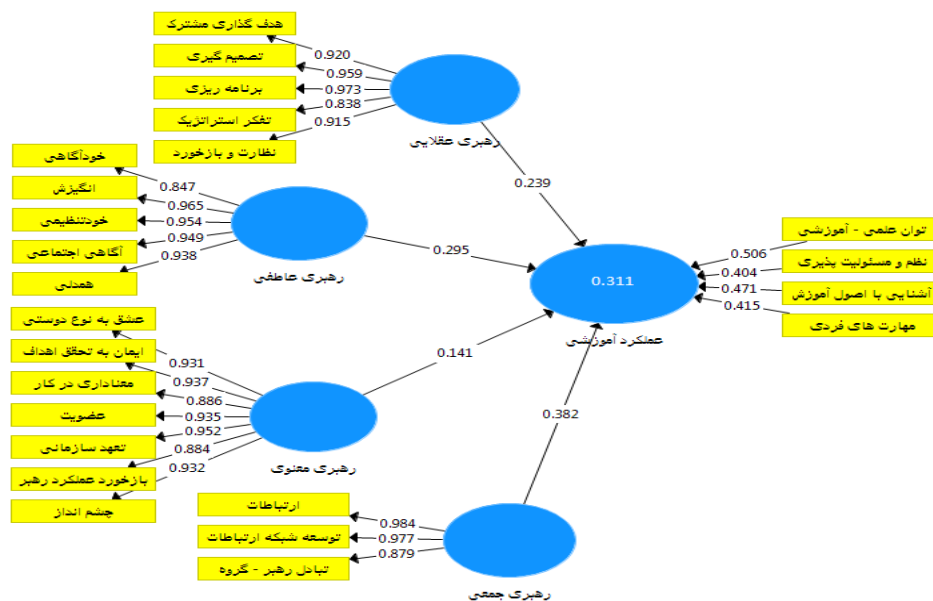
برآورد						ضریب تعیین	متغیر وابسته	میانجی	متغیر مستقل
غیرمستقیم		مستقیم		کل					
<i>P</i>	اثر	<i>p</i>	اثر	<i>P</i>	اثر				
0/028	0/12	0/002	0/24	0/001	0/36	0/52	عملکرد آموزشی	تفکر انتقادی	رهبری عقلایی
0/044	0/08	0/001	0/27	0/001	0/35				رهبری عاطفی
0/034	0/10	0/048	0/14	0/001	0/24				رهبری معنوی
0/050	0/06	0/001	0/38	0/001	0/44				رهبری جمعی
-	-	0/001	0/34	0/001	0/34			-	تفکر انتقادی

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۳ بیانگر این است که مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند و متغیر تفکر انتقادی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را پیش‌بینی می‌کنند، با توجه به مقادیر حجم اثر، شاخص ضریب تعیین این مقدار بزرگ

برآورد می‌شود، به عبارت دیگر مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند و متغیر تفکر انتقادی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی را دارند.

اثر غیرمستقیم همه مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار است ($p > 0/05$). بنابراین متغیر تفکر انتقادی در رابطه بین مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند با متغیر عملکرد آموزشی نقش میانجی ایفا می‌کند، با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی، میانجی‌گری متغیر تفکر انتقادی از نوع میانجی‌گری جزئی برآورد می‌شود، در نهایت اینکه با توجه به مقدار ضرایب اثر غیرمستقیم مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی می‌توان گفت میانجی‌گری مستقیم و در حد متوسط به پایین برآورد می‌شود.

نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهرزاهدان تاثیر دارد» نشان می‌دهد که:



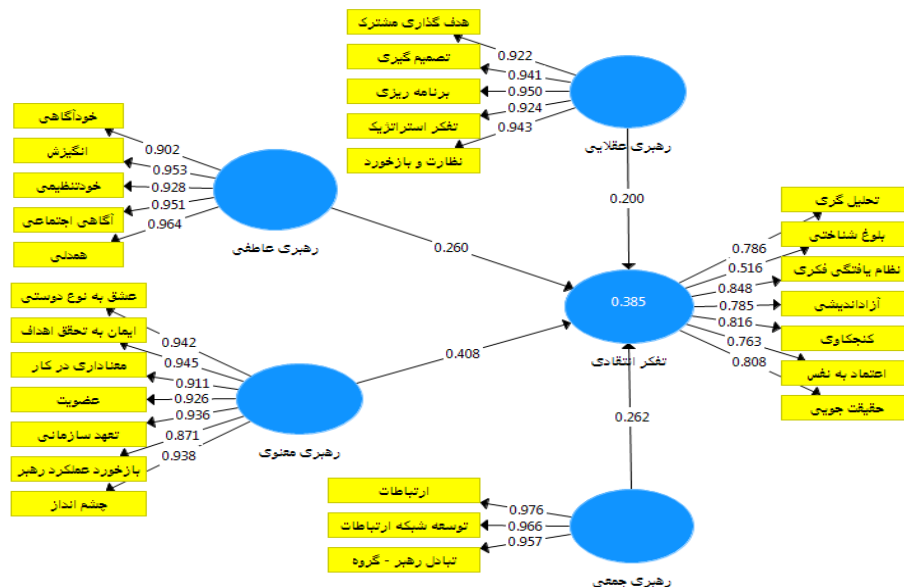
شکل ۲. مدل معادله ساختاری اثر مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی

جدول ۴: برآورد اثر مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تأثیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
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

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴ مولفه‌های رهبری هوشمند در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند، به عبارت دیگر مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند در حد متوسط به بالا توان پیش‌بینی واریانس متغیر عملکرد آموزشی را دارند. اثر همه مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند بر متغیر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0/05$). بنابراین با توجه به مقادیر مربوط به ضرایب تأثیر مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی؛ اثر مولفه‌های رهبری عقلایی و رهبری عاطفی مستقیم و در حد متوسط، اثر مولفه رهبری معنوی مستقیم و در حد ضعیف و اثر مولفه رهبری جمعی مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد شده است، در نتیجه می‌توان گفت تقویت مولفه‌های رهبری هوشمند می‌تواند منجر به افزایش یا تقویت عملکرد آموزشی و تضعیف مولفه‌های رهبری هوشمند منجر به کاهش یا تضعیف عملکرد آموزشی گردد.

نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «مولفه‌های رهبری هوشمند بر تفکر انتقادی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد» نشان می‌دهد که:



شکل ۳: مدل معادله ساختاری اثر مولفه‌های رهبری هوشمند بر تفکر انتقادی

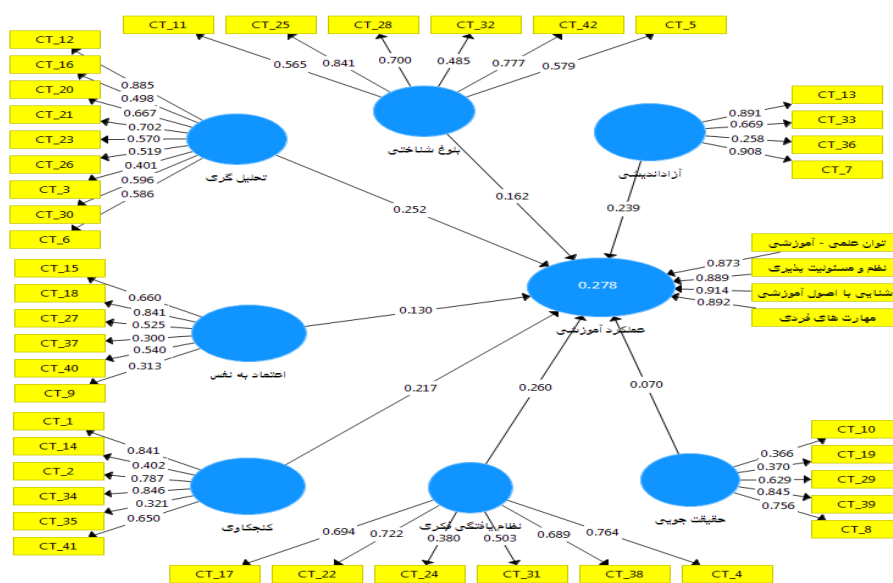
جدول ۵: برآورد اثر مولفه‌های رهبری هوشمند بر تفکر انتقادی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
رهبر عقلایی	<---	تفکر انتقادی	۰/۳۸	۰/۲۰	۲/۸۲	۰/۰۰۴
رهبری عاطفی	<---			۰/۲۶	۴/۰۲	۰/۰۰۱
رهبری معنوی	<---			۰/۴۱	۶/۲۰	۰/۰۰۱
رهبری جمعی	<---			۰/۲۶	۴/۴۱	۰/۰۰۱

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۵ بیانگر این است که مولفه‌های رهبری هوشمند در مجموع ۳۸ درصد از واریانس متغیر تفکر انتقادی را تبیین می‌کنند و مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر تفکر انتقادی را دارند. همه مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند اثر معناداری بر متغیر تفکر انتقادی دارند ($0.05 \leq p$). بنابراین با مدنظر قرار دادن مقادیر ضریب تأثیر مربوط به مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند؛ اثر مولفه‌های رهبری عقلایی، رهبری عاطفی و رهبری جمعی بر تفکر انتقادی مستقیم و در حد متوسط و اثر مولفه رهبری معنوی مستقیم و در حد متوسط به بالا

برآورد شده است، بنابراین در مجموع می‌توان گفت تقویت مولفه‌های رهبری هوشمند می‌تواند منجر به تقویت تفکر انتقادی و تضعیف این مولفه‌های منجر به تضعیف تفکر انتقادی در حد متوسط گردد.

نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد» نشان می‌دهد که:



شکل ۴. مدل معادله ساختاری اثر مولفه‌های تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی

جدول ۶: برآورد اثر مولفه‌های تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
تحلیل‌گری	<---	عملکرد آموزشی	۰/۲۸	۰/۲۵	۳/۶۴	۰/۰۰۱
	<---			۰/۱۳	۲/۰۶	۰/۰۲۰
	<---			۰/۲۲	۲/۷۷	۰/۰۰۴
	<---			۰/۱۶	۲/۳۶	۰/۰۱۴
	<---			۰/۲۴	۲/۹۴	۰/۰۰۲
	<---			۰/۲۶	۳/۷۷	۰/۰۰۱
	<---			۰/۰۷	۰/۷۸	۰/۶۳۶

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۶ نشان دهنده این است که مولفه‌های تفکر انتقادی در مجموع ۲۸ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند و مولفه‌های متغیر تفکر انتقادی در حد متوسط توان تبیین واریانس عملکرد آموزشی را دارند. مولفه‌های (تحلیل‌گری، اعتماد به نفس، کنجکاوی، بلوغ شناختی، آزاداندیشی و نظام‌یافتگی فکری) اثر معناداری بر متغیر عملکرد آموزشی دارند ($p \leq 0/05$). با توجه به مقادیر ضریب تأثیر مربوط به این مولفه‌ها؛ اثر مولفه‌های تحلیل‌گری، کنجکاوی، آزاداندیشی و نظام‌یافتگی فکری بر متغیر عملکرد آموزشی، مستقیم و در حد متوسط، اثر مولفه‌های اعتماد به نفس و بلوغ شناختی مستقیم و در حد متوسط به پایین برآورد شده است؛ به عبارت دیگر در مجموع می‌توان گفت تقویت مولفه‌های تفکر انتقادی می‌تواند منجر به تقویت یا افزایش عملکرد آموزشی و تضعیف این مولفه‌ها منجر به کاهش عملکرد آموزشی در حد متوسط و متوسط به پایین شود. همچنین اثر مولفه حقیقت‌جویی بر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار نیست ($p > 0/05$). به عبارت دیگر مقدار اثر ضعیف این مولفه بر متغیر عملکرد آموزشی در نمونه آماری پژوهش ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری برآورد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد قابلیت تعمیم به جامعه آماری پژوهش را ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر پس از تجزیه و تحلیل‌های به عمل آمده، مدل اندازه‌گیری رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی با نقش میانجی تفکر انتقادی و مدل تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی تایید گردید. با برآزش الگوی مفهومی پژوهش فرض بر آن شد که رهبری هوشمند به عنوان متغیر مکنون به طور مستقیم بر تفکر انتقادی و عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج شکل (۲) ضریب تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی (۰/۴۶)، ضریب تأثیر رهبری هوشمند بر تفکر انتقادی (۰/۶۰) و ضریب تأثیر تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی (۰/۳۴) برآورد شد. نتایج پژوهش حاضر تا حد زیادی با نتایج پژوهش نورعلیزاده و حاجیوند (۱۳۸۷) که برای رهبری هوشمند سه مولفه رهبری عقلایی و عاطفی و معنوی را شناسایی می‌کند همسو می‌باشد. همچنین با نتایج پژوهش‌های سایدان مانالاکا (۲۰۰۳)، سایدان مانالاکا (۲۰۰۸)، مکوون (۲۰۱۲)، گلدنبرگ و کنتاس (۲۰۱۳) و ماتن (۲۰۱۳) همسو و همراستا می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در انتخاب و تعیین سبک‌های رهبری دانشگاهی باید نهایت دقت به عمل آید زیرا شیوه‌های تأثیر گذار

بر رفتار اعضای هیات علمی کاملاً متفاوت از آن چیزی است که در شرکت‌های بازرگانی سنتی (با تاکید بر قدرت سودجویانه) وجود دارد. تلاش به منظور کنترل هیات علمی از طریق ارائه پاداش‌های مادی، نظیر پول یا از طریق صدور اوامر، ممکن است بر رفتار آنان تاثیر بگذارد، اما در عین حال از خود بیگانگی آنان را افزایش می‌دهد. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان بیان کرد که رهبری هوشمند می‌تواند فاصله بین اعضای هیات علمی و رهبران دانشگاهی را کاهش دهد و در نتیجه پرورش تفکر انتقادی را تسهیل کند، که این امر نیز بر عملکرد اعضای هیات علمی تاثیرگذار است. زیرا رهبران هوشمند همواره با تفکر استراتژیک و شناسایی استعدادها منحصراً به فرد و قوت‌های خود و همکاران می‌پردازند تا بهتر بتوانند اهداف فردی و سازمانی را بصورت گروهی درک و در نتیجه همکاران خود را هدایت نمایند (رهبری عقلایی). با ایجاد خود آگاهی، خود تنظیمی، ایجاد همدلی و آگاهی اجتماعی سعی در ایجاد انگیزه در خود و کارکنان دارند (رهبری عاطفی) و به واسطه‌ی دیدگاه‌های اخلاقی و ارزشی درونی شده که بیانگر شکل منسجم و درونی شده مفهوم خود تنظیمی آنها است بر خلاف رفتارهای متاثر از فشارهای بیرونی از جمله فشارهای سازمانی، همتایان و فشارهای اجتماعی عمل می‌کنند و سعی دارند با ایجاد ایمان به تحقق هدف و معناداری 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.

در فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه که مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های منتخب شهر زاهدان تاثیر دارد. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که مولفه‌های رهبری هوشمند در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند، با توجه به مقادیر مربوط به ضرایب تأثیر مولفه‌های رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی؛ اثر مولفه‌های رهبری عقلایی (۰/۲۴) و رهبری عاطفی (۰/۲۹) مستقیم و در حد متوسط، اثر مولفه رهبری معنوی (۰/۱۴) مستقیم و در حد ضعیف و اثر مولفه رهبری جمعی (۰/۳۸) مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد شده است، در نتیجه می‌توان گفت تقویت مولفه‌های رهبری هوشمند می‌تواند منجر به افزایش یا تقویت عملکرد آموزشی و تضعیف مولفه‌های رهبری هوشمند منجر به کاهش یا تضعیف عملکرد آموزشی گردد. با مرور نتایج پژوهش ملاحظه می‌شود که نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های محمدی و فرح بخش (۱۳۹۳)، ضیایی

و همکاران (۱۳۸۷)، محمد خوانی (۱۳۸۹)، مکوون (۲۰۱۲) و ماتن (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. در دانشگاه‌ها رهبران بخش جدایی ناپذیری از سیستم بوده و عامل تاثیر بر اعضا به شمار می‌روند، اعضای که از سیستم تاثیر می‌پذیرند. پس در این فرایند رهبران هم شکل می‌دهند و هم شکل می‌گیرند. بدین ترتیب رهبران هوشمند می‌توانند ضمن اعمال نفوذ بر همکاران انگیزه آنها را در کارهای تخصصی و مورد نظر افزایش دهند.

در فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه مولفه‌های رهبری هوشمند بر تفکر انتقادی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های منتخب شهر زاهدان تاثیر دارد. نتایج نشان داد مولفه‌های رهبری هوشمند در مجموع ۳۸ درصد از واریانس متغیر تفکر انتقادی را تبیین می‌کنند، همچنین همه مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند اثر معناداری بر متغیر تفکر انتقادی دارند ($p \leq 0/05$). بنابراین با مدنظر قرار دادن مقادیر ضریب تأثیر مربوط به مولفه‌های متغیر رهبری هوشمند؛ اثر مولفه‌های رهبری عقلایی (۰/۲۰)، رهبری عاطفی (۰/۲۶) و رهبری جمعی (۰/۲۶) بر تفکر انتقادی مستقیم و در حد متوسط و اثر مولفه رهبری معنوی (۰/۴۱) مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد شده است.

با مرور نتایج پژوهش‌های گذشته ملاحظه می‌شود که نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های رهنما و همکاران (۱۳۹۲)، یوسفی سعید آبادی و همکاران (۱۳۸۸)، موری (۲۰۰۷)، سایدان مانالاکا (۲۰۰۸)، رزاک (۲۰۱۱) و مکوون (۲۰۱۲) و ماتن (۲۰۱۳) همسو می‌باشد و تا حدودی نتایج پژوهش حاضر را تایید می‌کند. همچنین نتایج فرضیه حاضر مبنی بر تأثیر رهبری معنوی بر گرایش به تفکر انتقادی اعضای هیات علمی با نتایج پژوهش‌های کریمی (۱۳۹۱) و جاویدی کلاته جعفرآبادی و عبدلی (۱۳۸۹)، محمد داودی (۱۳۹۰) و اس، (۲۰۰۴) همسویی دارد. بنابراین، اگر در دانشگاه‌ها انتظار تغییرات مثبت را داشته باشیم ابتدا می‌بایست مقدمات آن را فراهم کرد، سپس با یک برنامه ریزی مناسب، جامع، مدون و منسجم اقدامات لازم را اجرا نمود. رهبران هوشمند تحولات مثبت را هدایت می‌کنند تا بدین ترتیب توان بالقوه و مثبت انسان نمود یابد. رهبران هوشمند قادرند تا شیوه نگاه خود را بررسی و متمایز سازند. فرایندی که آن‌ها دائماً استعدادها را منحصر به فرد، قوت‌ها، درک هدف، ارزش‌های ذاتی، امیال و باورهای خود را درک و بدین‌وسیله بر رفتار دیگران تاثیر بیشتری خواهند گذاشت. رهبران هوشمند با تقویت تفکر انتقادی خود، می‌توانند عقاید معقول‌تر و واقع‌بینانه‌تری داشته باشند و مسائل سازمانی را بهتر و عمیق‌تر تجزیه و تحلیل کنند و آن را به سایر اعضای سازمان نیز منتقل نمایند.

در فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه تفکر انتقادی بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی منتخب شهر زاهدان تأثیر دارد. نتایج نشان داد مولفه‌های متغیر تفکر انتقادی در مجموع ۲۸ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند، و اثر مولفه‌های تحلیل‌گری (۰/۲۵)، کنجکاوی (۰/۲۲)، آزاداندیشی (۰/۲۴) و نظام‌یافتگی فکری (۰/۲۶) بر متغیر عملکرد آموزشی، مستقیم و در حد متوسط، اثر مولفه‌های اعتماد به نفس (۰/۱۳) و بلوغ شناختی (۰/۱۶) مستقیم و در حد متوسط به پایین برآورد شده است. همچنین اثر مولفه حقیقت‌جویی بر عملکرد آموزشی (۰/۰۷) به لحاظ آماری معنادار نیست ($p > ۰/۰۵$).

لذا نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های رهنما و همکاران (۱۳۹۲) که بیان می‌کند بین تفکر انتقادی و تولید علم رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد و با نتایج پژوهش جهانی (۱۳۸۰)، موری (۲۰۰۷) که معتقد است تفکر انتقادی و ذهن پرسشگر محقق است که ساختارهای فکری را به صدا تبدیل می‌کند و با نتایج پژوهش رزاک (۲۰۱۱) و مکوون (۲۰۱۲) همسو و همراستا می‌باشد و تا حدود زیادی نتیجه پژوهش حاضر را تایید می‌کند. بنابراین، اساتید و مجریان باید به پرورش روح پژوهشگری و رشد قوه تفکر دانشجویان و اعضای هیات علمی بپردازند؛ به عبارتی با توجه به پژوهش جهانی (۱۳۸۰) می‌توان موضوع را این گونه تبیین کرد که رابطه ای تعاملی میان تفکر انتقادی و آموزش وجود دارد؛ به این صورت که هر چقدر فرد در سطح بالاتری از تفکر انتقادی قرار داشته باشد، به پژوهشگری، کنجکاوی، نظام یافتگی فکری و تولید علم بیشتری دست می‌زند (نتیجه تحقیق حاضر) و از طرف دیگر، سبب بالابردن سطح تفکر انتقادی در افراد می‌شود (نتیجه تحقیق جهانی)؛ بدین صورت که فرد در فرایند آموزش و پژوهش، توانایی و مهارت را در ابعاد مختلف تفکر انتقادی کسب می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت که تولید علم، تحت تأثیر متغیرها و عواملی بسیار قرارداد که از مهم ترین این عوامل می‌توان به روحیه پرسشگری، کنجکاوی، جستجوگری، حقیقت‌جویی، تجزیه و تحلیل مسائل، ترکیب امور، انعطاف‌پذیری، تردید‌گرایی معقول، گستردگی فکر و ... اشاره کرد که همگی از مؤلفه‌های اساسی تفکر انتقادی به شمار می‌آیند، پرورش این گونه ویژگیها در افراد (جامعه علمی) بی‌تردید به روند تولید علم سرعت می‌بخشد. اگر تمایل داریم که فراگیران از تعلیم و تربیت بهره مند شوند تا بتوانند به گونه ای علمی عمل کنند و در آینده نظریه پردازان خوبی شوند و بتوانند در تولید علم مشارکت داشته باشند، باید مهارت‌هایی را که با تفکر انتقادی و اثربخش، همراه

هستند یاد بگیرند و آنها را به کاربرند؛ به این ترتیب، لزوم ایجاد تفکر انتقادی در اعضای هیات علمی، برای افزایش سطح تولیدهای علمی، ضروری به نظر می‌رسد و در این زمینه، برنامه‌های آموزشی و درسی، عنصری بسیار مهم برای پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی در فراگیران در هر سطحی از آموزش عمومی تا آموزش تخصصی و دانشگاهی محسوب می‌شود.

بنابراین در راستای بعد عقلایی، پیشنهاد می‌شود اعضای هیات علمی در تدوین بیانیۀ چشم‌انداز سازمانی و اهداف آن مشارکت کنند تا مدیران را در ترسیم چشم‌انداز مشترک یاری دهند. در راستای بعد هیجانی، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه با افزایش پیوستگی عاطفی در اعضای هیات علمی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها در اهداف سازمانی، بستر مناسبی را برای عضویت ایشان و ایجاد همدلی بیشتر در دانشگاه‌ها را فراهم کنند. در راستای بعد معنوی، پیشنهاد می‌شود ضمن شناسایی عوامل معناداری در کار و معناداری کار، بستر و زمینه مثبتی را برای افزایش معناداری کار برای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها فراهم سازند. همچنین، گرایشهای شغلی را که با معناداری کار رابطه دارد شناسایی کنند و در مورد آنها برنامه ریزی انجام دهند و زمینه‌هایی نیز که سبب می‌شود افراد معناداری بیشتری را در کار تجربه کنند را در دانشگاه‌ها فراهم آورند. در نهایت در راستای بعد جمعی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها به سمت تیم‌های تخصصی و خودگردان هدایت شوند و روحیه کار تیمی با تفویض اداره امور دانشگاه‌ها از اشخاص به تیم‌ها تقویت یابد.

References

- 1-Ardalan, M.R., and Soltanzade, V. (2015). The effect of intelligent leadership on social entrepreneurship with the mediating role of organizational learning. *Entrepreneurship development*, 8 (3); pp. 493-512. (In Persian)
- 2-Ardalan, M.R., Qanbari, S., Nasiri valik nabi, F., and Beheshti rad, R. (2013). The effect of servicing leadership on improved organizational trust by the mediating role of empowerment. *Journal of Educational assessment and evaluation*, 1 (4). Pp. 55-81. (In Persian)
- 3-Bass, B.M (2010). "Theory, Research and Managerial Application". Third Edition. The Free press. New York.
- 4-Daneshfard, K., and Sheidaei, M. (2012). Studying the relationship between teachers' citizenship behavior and educational performance in Islamic Azad University, Bonab. *Journal of Educational management studies*. 3 (3). Pp. 129-149. (In Persian)
- 6-5-Ess, Charles (2004). *Critical thinking and the Bible in the age of new media*. USA: University Press of America.
- 7-Friedrich, T. L., & Mumford, M. D. (2009). 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>.
- 8-Guldenberg ,S &Kontath, H.(2013). *Intelligent leadership in knowledge-based organizations: An empirical study*. avaya austria GmbH,vienna twin Tower ,Austria .
- 9-Jahani, J. (2001). A review of philosophical foundations of Lipman critical thinking educational model. PhD thesis, Faculty of Psychology and Education, Tehran University. (In Persian)
- 10-Javidi kalate jafarabadi, T., Abdoli, A. (2010). Evolution of critical thinking in students of Ferdowsi University of Mashhad. *Psychological and educational studies*. 11 (2). Pp. 103-120. (In Persian)
- 11-Karimi, H. (2012). Prediction of critical thinking based on spiritual intelligence and creativity. M.A. thesis, University of Shiraz. (In Persina)
- 12-Keykhaei, A., Navidian, A., Tabasi, M.A., and Sargazi, Gh.H. (2002). *Journal of East physician*, 4 (3). Pp. 135-140. (In Persian)
- 13-Lajavardi, S.J. (2008). Emotional intelligence and organizational leadership. *Management mission*, 27. (In Persian)
- 14-Mattone,J.(2013).intelligent leadership:what you need to know to unlock your full potential .American management association .

- 15-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), pp462 – 485.
- 16-McKown,M.L.K.(2012). Improving Leadership Through Better Decision Making: Fostering Critical Thinking. AU/ACSC/0506/97-03.
- 17-Mohammad davoudi, A.H., and Ashtari, E. (2011). The relationship between spiritual leadership and organizational learning in high schools. Journal of educational leadership and managment. 5 (3). Pp. 31-49. (In Persian)
- 18-Mohammadi, T. and Farahbakhsh, S. (2014). Studying the relationship between intelligent leadership and teachers’ mental health by the mediating role of job stress management at second high schools in Khorramabad. Journal of Organizational and occupational advice. 6 (21). Pp. 95-112. (In Persian)
- 19-Mohammadkhani, K. (2010). Emotional intelligence- based leadership and effectiveness of faculty members. Social and cultural studies, Tehran. (Persian)
- 20-Moore, D.(2007). Critical Thinking and Intelligence Analysis, Second Printing (with revisions). National Defense Intelligence College ,Washington, DC.
- 21-Nooralizade, R., and Hajivand, A. (2008). Intelligent leadership (the third millennium new leadership model). Journal of police human development. 5 (16). Pp. 117- 126. (In Persian)
- 22-Qasemi, M. (2015). The relationship between intelligent leadership components and establishment of a comprehensive quality management system. M.A. thesis of educational management, Islamic Azad University of Saveh. (In Persian)
- 23-Rahnama, A., Mirzamohammadi, M.H., and Bijnovand, F. (2013). Studying the relationship between critical thinking and science production among faculty members of Shahed University. Learning and Education studies, research journal of Shahed University, 20 (3). Pp. 257-288. (In Persian)
- 24-Rezak ,C.J. (2011). Developing Critical Thinking in Todays Leaders. Leadership White Paper.vol 10,NO 3.
- 25-Rutkauskas, V, & Stasytyte, V. (2013). “Leadership intelligence: how to get there?,, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 75,pp 52 – 61.
- 26-Spooren P. & D. Mortelmans (2006). “Teacher Professionalism and Student Evaluation of Teaching: Will Better Teachers Receive Higher

Ratings and Will Better Students Give Higher Ratings?” Educational Studies, 32(2): 201–214.

27-Sydänmaanlakka, P.(2003).Intelligent Ledership and Ledership Competences Developing a leadership framework for intelligent organizations. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy .Helsinki University of Technology.

28-Sydanmaanlakka,P.(2008). Intelligent leadershipe and creativity : suporting creativity through intelligent leadership .the 2 community meeting ,may,Buffalo ,New York .

29-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), pp899 – 926.

30-Tavousi, A.R. (2014). The relationship between intelligent leadership and components of teaching organization respecting to education department experts in Qom. M.A. thesis of educational management, Islamic Azad University of Saveh. (In Persian)

31-Yaghoubi, N.M., Moghadami, M., and Keykha, A. (2010). Studying the relationship between revolutionary leadership and organizational citizenship behavior among staffs. Journal of evolution management. 2 (4). (In Persian)

32-Yousefi saeidabadi, R., Yazdanpanah nouzari, A., and Qasemi, A. (2009). Studying critical thinking of faculty members of Mazandaran University of Medical Science. Journal of educational management studies. 1 (1). 89-112. (In Persian)

33-Ziyaei, M.S., Nargesiyan, A., and Abaghi, S. (2008). The role of spiritual leadership in empowering Tehran University staffs. Journal of public administration. 1 (1). Pp. 67-86. (In Persian)

