

Providing a Self-Leadership Suitable Model of Faculty the Members with an Islamic Approach

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Ashraf Al-Sadat Mousavi¹

Mahtab Salimi^{2*}

Ramezan Jahanian³

Fatemeh Parasteh Ghombavani⁴

How to cite this article

Ashraf Al-Sadat Mousavi, Mahtab Salimi, Ramezan Jahanian, Fatemeh Parasteh Ghombavani, Providing a Self-Leadership Suitable Model of Faculty the Members with an Islamic Approach, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3); 283-292

1. PhD student in Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University of Karaj, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: salimi_331@yahoo.com

Article History

Received: 2022/10/01

Accepted: 2022/12/17

ABSTRACT

Purpose: Considering the importance of self-leadership in educational systems, especially in the higher education system, the present research was conducted with the aim of providing a self-leadership suitable model of the faculty members with an Islamic approach.

Materials and Methods: This study was a descriptive from type of correlation. The research population was faculty members of the Governmental, Azad Islamic and Payame Noor Universities of Karaj city in the academic years 2021-22 with number of 1120 people, which 300 people were selected as a sample by stratified random sampling method. The research tools were included a demographic information form and researcher-made questionnaire of self-leadership of faculty members with an Islamic approach (31 items), which its validity was confirmed by the opinion of experts and its reliability was evaluated as suitable. The data of the present research were analyzed with the methods of exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS-26 and Smart PLS-3 software.

Findings: The findings showed that the self-leadership model of the faculty members with an Islamic approach had 8 factors of self-knowledge, self-motivation, self-control, effectiveness, goal-setting, reform and transformation, ethical orientation and self-actualization, which the factor load and average variance extracted of all was higher than 0.60 and the reliability of all of them with combined and Cronbach's alpha methods was higher than 0.70. Other findings showed that the self-leadership model of the faculty members with an Islamic approach had a good fit and the effect of the self-leadership of the faculty members on all 8 factors including self-knowledge, self-motivation, self-control, effectiveness, goal-setting, reform and transformation, ethical orientation and self-actualization was positive and meaningful ($P < 0.001$).

Conclusion: The findings of this study indicated the existence of eight effective factors (self-knowledge, self-motivation, self-control, effectiveness, goal-setting, reform and transformation, ethical orientation and self-actualization) for the self-leadership of the faculty members. Therefore, to promote the self-leadership in them, it is possible to provide the basis for improving the identified effective factors.

Keywords: Self-Leadership, Faculty the Members, Islamic Approach

ارائه مدل مناسب خودرهبی اعضای هیأت علمی با

کلید واژه‌ها: خودرهبی، اعضای هیأت علمی، رویکرد اسلامی.

رویکرد اسلامی

اشرف السادات موسوی^۱

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

مهتاب سلیمی^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، ایران. (نویسنده مسئول)

رمضان جهانیان^۳

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

فاطمه پرسته قمیوانی^۴

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف: با توجه به اهمیت خودرهبی در نظام‌های آموزشی به‌ویژه در نظام آموزش عالی، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل مناسب خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور شهر کرج در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ به تعداد ۱۱۲۰ نفر بودند که ۳۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی (۳۱ گویه‌ای) بود که روایی آن با نظر خبرگان تایید و پایایی آن مناسب ارزیابی شد. داده‌های پژوهش حاضر با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی دارای ۸ عامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی بود که بار عاملی و میانگین واریانس استخراج‌شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی همه آنها با روش‌های ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ بود. دیگر یافته‌ها نشان داد که مدل خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی برازش مناسبی داشت و اثر خودرهبی اعضای هیأت علمی بر هر ۸ عامل شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی مثبت و معنادار بود ($P < 0.001$).

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود هشت عامل موثر (شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی) برای خودرهبی اعضای هیأت علمی بود. بنابراین، برای ارتقای خودرهبی در آنان می‌توان زمینه را برای بهبود عامل‌های موثر شناسایی شده فراهم کرد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

* نویسنده مسئول: salimi_331@yahoo.com

مقدمه

امروزه چشم‌انداز آموزش عالی سریع و پیوسته در حال تغییر می‌باشد و دانشگاه‌ها سال‌ها است که برای پاسخگویی به نیازهای روزافزون متقاضیان و جامعه تحت فشارهای دائمی قرار گرفتند (۱). دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین جهت هر تغییر، تحول و نوآوری است و تحقق اهداف، استقلال و پیشرفت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی از طریق آموزش عالی میسر می‌شود (۲). آموزش عالی محور توسعه و موتور محرک ایجاد تغییر و تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش‌دیده است که می‌تواند با برخورداری از اندیشه‌ها و ایده‌های نو حرکت در حال رشد و توسعه جامعه را تسریع و تسهیل بخشد (۳). آموزش عالی و اعضای هیأت علمی آن رسالت مهمی در تولید دانش و آماده‌کردن دانشجویان برای تصدی رهبری سازمان‌ها در دنیای رقابتی، پیچیده و پیوسته در حال تغییر را دارند (۴).

رهبری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان بوده و دلیل آن این است که رهبری نقشی حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان دارد (۵). موضوع رهبری سازمانی همواره یکی از موضوع‌های کلیدی در مباحث مدیریتی بوده و هیچ‌گاه نیاز سازمان‌ها به رهبری پوشیده نبوده است و رهبران موفق و موثر می‌توانند برای سازمان خود مزیت رقابتی ایجاد نمایند (۶). رهبری مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، پیشرفت و بالندگی یک سازمان دارد (۷). رهبران اثربخشی به‌طور مداوم در جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود سازمان خود از طریق شناخت خود و سازمان هستند. بنابراین، برای داشتن رهبری اثربخش ابتدا باید رهبران خود را به شیوه اثربخشی هدایت کنند و سپس به‌دنبال هدایت و رهبری دیگران باشند (۸).

خودرهبی می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های تحول‌خواه امروز با آن مواجه هستند و این سازه نقش مهمی در موفقیت و شکست سازمان‌ها دارد (۹). خودرهبی به‌عنوان یکی از سبک‌های نسبتاً جدید رهبری با ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و توانمندسازی حمایت می‌کند، می‌تواند نقش موثری در گام‌های استراتژیک و تحقق نیازهای سازمانی قرن حاضر داشته باشد (۱۰). خودرهبی فرآیندی است که در آن افراد در راستای رسیدن به خودهدایتی و خودانگیزی لازم برای عمل بر خود تاثیر می‌گذارند (۱۱). در تعریفی دیگر، خودرهبی فرآیندی است که فرد با آن رفتارهای خود را کنترل و مدیریت می‌کند، تاثیرگذاری ایجاد می‌نماید و با استفاده از راهکارهای خاص رفتاری، هیجانی و شناختی خود را هدایت می‌کند (۱۲). خودرهبی شامل سه دسته استراتژی اصلی شامل استراتژی‌های رفتار محور، استراتژی‌های پاداش طبیعی و استراتژی‌های تفکر سازنده است. استراتژی‌های رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای موثر و

غیرموثر برای بهبود عملکرد می‌باشد. استراتژی‌های پاداش طبیعی نشان‌دهنده توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های درونی آن است. استراتژی‌های تفکر سازنده نشان‌دهنده این است که تفکر افراد بر روی توانایی‌های آنها تاثیر می‌گذارد (۱۳).

مفهوم خودرهبی بر پایه چهار مفهوم و نظریه خودتنظیمی، خودمدیریتی و خودکنترلی، شناخت اجتماعی و انگیزش درونی ایجاد شده و توسعه یافته است. خودتنظیمی سامانه تنظیم رفتار انسان را به یک ترموستات تشبیه می‌کند و خودرهبی به اثربخشی خودتنظیمی کمک می‌کند. خودمدیریتی و خودکنترلی رفتارها را با استانداردهای از پیش تعیین‌شده مقایسه می‌کند و سعی در اصلاح انحراف‌ها دارد، اما استانداردها را مد نظر قرار نمی‌دهد. خودرهبی علاوه بر خودمدیریتی خودکنترلی، استانداردها را مورد بررسی و اصلاح قرار می‌دهد. نظریه شناخت اجتماعی رفتار را در یک مثلث عوامل درونی، عوامل بیرونی و رفتار مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد و خودرهبی در چارچوب کلان نظریه خودتنظیمی تعریف می‌شود. نظریه انگیزش درونی به سامانه انگیزش بر مبنای عوامل درونی در مقابل عوامل بیرونی می‌پردازد و خودرهبی در بخش راهبردهای پاداش ذاتی خود بر اساس این نظریه بنا شده است (۱۴). خودرهبی شامل شش جزء خودنظارتی، داشتن اعتمادبه‌نفس، خودانگیزش، بهبودپذیری، خوشبینی و قدرت تصمیم‌گیری است (۱۵) و برای آن دوازده قانون پیشنهاد شده که شامل تدوین اهداف برای زندگی و نه فقط برای شغل، تمرین احتیاط‌گونه و مداوم، رهبری رفتار خود برای تحقق و دستیابی به نتایج بزرگ، با شهامت، جسور، داوطلب و بی‌پاک بودن، فروتنی و حرکت در راه کسب اعتبار، یادگیری تجربه‌ها و ایده‌های خوب، یادگیرنده مادام‌العمر بودن، ارتباط با صاحب‌نظران و افراد باهوش و توانمند، اعتقاد به وجود زیبایی در همه چیز و همه افراد، قهرمان تغییر بودن، مراقبت از افراد و همدلی و شفقت با آنان و داشتن ابتکار و نوآوری هستند (۱۶). خودرهبی راهی برای همکاری و تعامل با دنیای اطراف است؛ به طوری که ابتدا خودمان مسئولیت‌پذیر شویم و سپس بتوانیم این روحیه را به دیگران منتقل نماییم تا آنها نیز بتوانند به خودرهبی برسند و در قبال کارها و فعالیت‌های خود مسئولیت‌پذیر و پاسخگو باشند (۱۷).

پژوهش‌های نسبتاً زیادی درباره مدل خودرهبی انجام شده، اما از یک سو بیشتر این پژوهش‌ها از نوع کمی بودند و از سوی دیگر کمتر پژوهشی به بررسی مدل آن در اعضای هیأت‌علمی پرداخته است. در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط گزارش می‌شوند. برای مثال نتایج پژوهش سجویوم و همکاران (۲۰۲۲) درباره اهمیت راهبردهای خودرهبی و ایمنی روانشناختی برای بهزیستی در زمینه کار نشان داد که راهبردهای خودرهبی هدف‌مدار و مرتبط با بهزیستی همانند ایمنی روانشناختی با فرسودگی و رفاه شغلی رابطه معنادار داشتند (۱۸). افریدی و همکاران (۲۰۲۲) ضمن پژوهشی با عنوان نقش حیاتی خودرهبی در تعامل کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که خودرهبی با تعامل کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشت (۱۹).

موسوی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی دیگر با عنوان طراحی الگوی مناسب خودرهبی مدیران آموزشی گزارش کردند که خودرهبی مدیران آموزشی مراکز آموزش و پرورش شامل هشت عامل شناخت خود، خودهدایتی، خودنظارتی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، خودانگیزشی و تفکر درباره خود بود (۲۰). عطائی و همکاران (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی با عنوان طراحی الگوی خودرهبی از دیدگاه قرآن کریم به این نتیجه رسیدند که برای الگوی مذکور چهار بعد مفهوم اصلی خودرهبی (با مضمون‌های ارزیابی خود، انگیزه‌دهی به خود، به چالش کشیدن خود، بهبود مستمر خود و حفظ و کنترل خود)، پیش‌نیاز خودرهبی (با مضمون‌های شناخت و ارتباط با خود، شناخت و ارتباط با خدا، شناخت مخالفان و دشمنان، فعال‌سازی ورودی‌های ادراکی، عوامل درونی موثر، عوامل بیرونی موثر و درک ضرورت خودرهبی)، راهبرد و روش خودرهبی (با مضمون‌های ذهنی، رفتاری، ذهنی- رفتاری و اخلاقی) و نتایج خودرهبی (با مضمون‌های اخروی، دنیوی و دنیوی- اخروی) شناسایی شد (۲۱). علاوه بر آن، موسوی و همکاران (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی درباره طراحی الگوی خودرهبی ورزشکاران نخبه به این نتیجه رسیدند که الگوی مذکور شامل چهار بعد کنترل شناختی (با مقوله‌های شناخت ضعف‌ها، شناخت قوت‌ها، درک موقعیت فعلی، افکار مثبت و نگرش)، کنترل رفتاری (با مقوله‌های هدف‌گزینی، تصمیم‌گیری، الگوبرداری، تعدیل رفتار، خودپاداش‌دهی و خودتنبیهی)، کنترل هیجانی (با مقوله‌های بروز هیجان‌های مثبت، ایجاد انگیزه و تقویت انگیزه) و کنترل مدیریتی (با مقوله‌های برنامه‌ریزی، مدیریت منابع، مدیریت حمایتی و خودارزیابی) بود (۲۲). نعیمی مجد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی دیگر با عنوان تحلیل استراتژی‌های خودرهبی دانشجویان گزارش کردند که استراتژی‌های موردنظر شامل مقوله‌های هدف‌گذاری شخصی، خودپاداشی، خودتنبیهی، مراقبت‌های فردی، نشانه‌گذاری، خودنظارتی، تمرکز افکار به پاداش‌های طبیعی، تجسم عملکرد موفق، خودگفتگویی، ارزیابی باورها، شایستگی تیمی، رهبری توسعه و بهبود دیگران، استراتژی رفتارمحور، استراتژی تفکر سازنده و مهارت‌های اجتماعی بودند (۲۳). همچنین، نتایج پژوهش واعظی و همکاران (۱۳۹۴) درباره تحلیل عاملی استراتژی‌های خودرهبی حاکی از آن بود که این سازه شامل شش عامل تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و هدف‌گذاری شخصی، تجسم عملکرد موفق، خودتنبیهی، خودگفتگویی، خودراه‌نمایی و خودپاداش‌دهی بود که هر یک بار عاملی، روانی و پایایی مناسب و قابل قبولی داشتند (۲۴). اصلانی و همکاران (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین الگوی خودرهبی سازمانی مبتنی بر رویکرد داده‌بنیاد: مورد مطالعه دانشگاه پیام نور به این نتیجه رسیدند که برای الگوی مذکور در مقوله شرایط علی مقوله‌های سبک رهبری، شخصیت و ارتباطات سازمانی اثربخش، در مقوله شرایط زمینه‌ای مقوله‌های مدیریت تعارض، تیم‌محوری و مدیریت استعداد و منابع انسانی، در مقوله شرایط مداخله‌گر مقوله‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، جو سازمانی و ارزش‌ها و چشم‌انداز سازمانی، در مقوله پدیده محوری مقوله اعتمادبه‌نفس سازمانی، در مقوله راهبردهای

خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی بر اساس مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان با ۳۱ گویه در هشت بعد طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس درجه‌ای پنج گزینه‌ای شامل خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، تا اندازه‌ای (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) استفاده و نمره کل ابزار با میانگین نمره همه گویه‌ها و نمره هر بعد با میانگین نمره گویه‌های آن بعد محاسبه می‌شود و نمره بالاتر در هر بعد نشان‌دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی و نمره کل بالاتر نشان‌دهنده خودرهبری بیشتر می‌باشد. لازم به ذکر است که روایی صوری پرسشنامه محقق‌ساخته خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی با نظر خبرگان تایید و پایایی آن مناسب ارزیابی شد.

مراحل اجرایی مطالعه حاضر به این صورت بود که ابتدا مبانی نظری و اسناد مرتبط با خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی مطالعه و با کمک اساتید راهنما و مشاور سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان تهیه شد. در مرحله بعد سوال‌ها از هر یک از ۱۲ خبرگان پرسیده شد و مطالب مهم و کلیدی یادداشت، طبقه‌بندی و تحلیل شدند. در نهایت، بر اساس مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان یک پرسشنامه محقق‌ساخته درباره خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی با ۳۱ گویه طراحی شد. در مرحله بعد از ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس واحدهای سازمانی انتخاب شده بودند، خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی پاسخ دهند. در نهایت، ابزارهای تکمیل‌شده گردآوری و از آنها جهت مشارکت در پژوهش تقدیر و تشکر شد.

در نهایت، داده‌های حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش حاضر یعنی فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS 26 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌ها

ریزشی در نمونه‌ها اتفاق نیفتاد و تحلیل‌ها برای ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور انجام شد. در جدول ۱، فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی شامل جنسیت، سن، رتبه دانشگاهی و سابقه خدمت ارائه شد.

خودنگری سازمانی، الگوی تفکر، اعتقادات و مفروضات سازمانی، خودانگیزی سازمانی و خودهدف‌گذاری سازمانی و در مقوله پیامدها مولفه‌های پویایی سازمانی، پیشروی سازمانی و بهره‌وری سازمانی شناسایی شد (۲۵).

آموزش عالی و دانشگاه در جوامع مختلف به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردارند و در صورتی می‌توانند وظیفه خطیر خود را به نحو احسن انجام دهد که الگوی مناسبی برای خودرهبری داشته باشد و طبق آن عمل نماید. خودرهبری برای همه افراد و سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی مهم است. چون که افراد با کمک آن می‌توانند رضایت‌بخش‌تر زندگی کنند و سازمان‌ها با کمک آن می‌توانند به مزیت رقابتی دست می‌یابند و جایگاه سازمان خود را در مقایسه با دیگر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های رقیب بهبود بخشند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه پژوهش‌هایی درباره مدل یا الگوی خودرهبری انجام شده، اما هم اینکه این پژوهش‌ها عمدتاً به‌صورت کیفی بودند و هم اینکه جامعه اکثر آنها دانشگاه نبوده است. بنابراین، تا حدود زیادی خلأهای موجود و تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی مشخص است. آخرین مطلب درباره اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر اینکه، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهی در طراحی برنامه‌هایی برای بهبود خودرهبری اعضای هیأت علمی کمک نماید. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل مناسب خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور شهر کرج در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ به تعداد ۱۱۲۰ نفر بودند که ۳۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، طبقات شامل واحدهای سازمانی بود که برای این منظور حجم جامعه با توجه به واحدهای سازمانی تعیین و به همان نسبت نمونه موردنظر از هر واحد به روش تصادفی انتخاب شد.

ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی بود. فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل سوال‌هایی درباره جنسیت، سن، رتبه دانشگاهی و سابقه خدمت بود؛ به‌طوری که سوال‌های آن توسط محققان پژوهش حاضر طراحی و هدف از آنها آشنایی بیشتر با نمونه‌های این مطالعه بود. همچنین، پرسشنامه محقق‌ساخته

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی شامل جنسیت، سن، رتبه دانشگاهی و سابقه خدمت

متغیرهای جمعیت‌شناختی	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۷۹	۵۹/۶۷
	زن	۱۲۱	۴۰/۳۳
سن (سال)	۳۰ و کمتر	۲۹	۹/۶۷

۳۰/۳۳	۹۱	۴۰ تا ۳۱	
۳۱/۳۱	۹۴	۵۰ تا ۴۱	
۲۸/۶۷	۸۶	۵۱ و بیشتر	
۱۰/۳۳	۳۱	استاد	رتبه دانشگاهی
۲۵	۷۵	دانشیار	
۳۸/۶۷	۱۱۶	استادیار	
۲۶	۷۸	دستیار (هیأت علمی نیمه وقت)	
۱۴/۶۷	۴۴	۵ و کمتر	سابقه خدمت (سال)
۲۶/۶۷	۸۰	۱۰ تا ۶	
۲۷/۳۳	۸۲	۱۵ تا ۱۵	
۳۱/۳۳	۹۴	۱۶ و بیشتر	

آماره آزمون کروییت بارتلت با مقدار $۱۳۵۷/۹۰$ در سطح کوچک‌تر از $۰/۰۰۱$ معنادار بود که این یافته‌ها حاکی از همبستگی کافی بین متغیرها و کفایت نمونه‌ها جهت انجام تحلیل عاملی بودند. در جدول ۲، تحلیل عاملی اکتشافی مدل خودرهبیری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی ارائه شد.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور شرکت‌کننده در این مطالعه مرد ($۵۹/۶۷$ درصد) و دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال ($۳۱/۳۱$ درصد) است. رتبه دانشگاهی استادیار ($۳۸/۶۷$ درصد) و سابقه خدمت ۱۶ سال و بیشتر ($۳۱/۳۳$) بودند.

پیش از تحلیل داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی پیش‌فرض‌های آن بررسی شد که بر اساس آماره آزمون KMO با مقدار $۰/۸۲$ و

جدول ۲. تحلیل عاملی اکتشافی مدل خودرهبیری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی

عامل‌ها	شماره گویه	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی	پایایی کرونباخ
شناخت خود	۱	۰/۸۹	۰/۷۷	۰/۹۳	۰/۹۰
	۲	۰/۸۹			
	۳	۰/۸۹			
	۴	۰/۸۴			
	۵	۰/۷۶			
خودانگیزی	۶	۰/۸۸	۰/۷۲	۰/۹۵	۰/۹۳
	۷	۰/۸۴			
	۸	۰/۸۹			
	۹	۰/۸۳			
	۱۰	۰/۸۶			
	۱۱	۰/۸۶			
خودکنترلی	۱۲	۰/۸۷	۰/۷۵	۰/۹۴	۰/۹۲
	۱۳	۰/۹۲			
	۱۴	۰/۹۱			
	۱۵	۰/۷۴			
	۱۶	۰/۸۸			
	۱۷	۰/۸۶			
اثربخشی	۱۸	۰/۸۸	۰/۷۳	۰/۹۳	۰/۹۱
	۱۹	۰/۹۰			
	۲۰	۰/۸۳			
	۲۱	۰/۸۱			

			۰/۷۹	۲۲	
			۰/۸۷	۲۳	هدف گذاری
۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۶۷	۰/۸۲	۲۴	
			۰/۷۹	۲۵	
			۰/۸۹	۲۶	اصلاح و تحول
۰/۷۷	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۱	۲۷	
			۰/۹۰	۲۸	اخلاق مداری
۰/۷۷	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۱	۲۹	
			۰/۹۱	۳۰	خودشکوفایی
۰/۸۲	۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۹۳	۳۱	

ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ بود. در جدول ۳، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی مولفه‌های خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی ارائه شد.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مدل خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی دارای ۸ عامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق مداری و خودشکوفایی بود که بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی همه آنها با روش‌های

جدول ۳. میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی مولفه‌های خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی

میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	مولفه‌ها
۴/۳۴	۰/۸۷	-۱/۲۱	۰/۰۲	شناخت خود
۴/۱۳	۰/۶۶	-۰/۵۶	۰/۴۳	خودانگیزی
۳/۹۸	۰/۹۰	-۰/۷۵	-۰/۶۵	خودکنترلی
۴/۱۲	۰/۹۷	-۱/۰۸	-۰/۲۲	اثربخشی
۴/۳۶	۰/۸۵	-۱/۵۸	۱/۶۶	هدف گذاری
۳/۹۸	۱/۱۴	-۰/۸۴	-۰/۸۵	اصلاح و تحول
۴/۴۶	۰/۷۰	-۱/۲۱	۰/۷۴	اخلاق مداری
۴/۳۵	۰/۶۱	-۱/۱۷	۱/۳۵	خودشکوفایی
۴/۱۹	۰/۷۰	-۰/۸۸	-۰/۴۶	کل خودرهبی

شاخص‌های برازش مدل خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی ارائه شد.

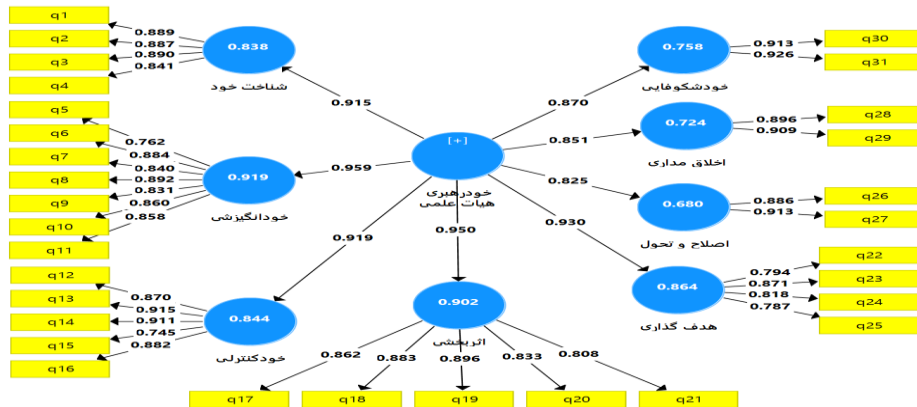
همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، به دلیل قراردادن مقدار کجی و کشیدگی در دامنه +۲ تا -۲ فرض نرمال بودن خودرهبی اعضای هیأت علمی و هشت مولفه آن رد نمی‌شود. در جدول ۴،

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل خودرهبی اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی

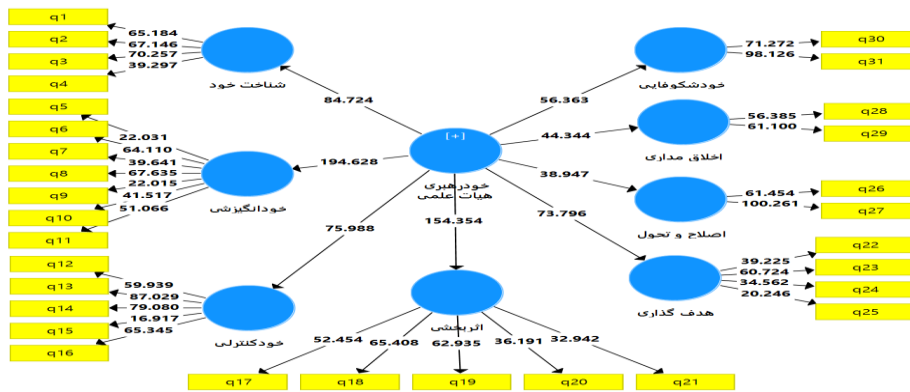
مولفه‌ها	شاخص ضریب تعیین (R^2)	شاخص اعتبار افزونگی (Q^2)	شاخص کلی برازش (GOF)
شناخت خود	۰/۸۴	۰/۵۹	۰/۶۹
خودانگیزی	۰/۹۲	۰/۶۱	
خودکنترلی	۰/۸۴	۰/۵۹	
اثربخشی	۰/۹۰	۰/۶۱	
هدف گذاری	۰/۸۶	۰/۵۴	
اصلاح و تحول	۰/۶۸	۰/۵۳	
اخلاق مداری	۰/۷۲	۰/۵۶	
خودشکوفایی	۰/۷۶	۰/۶۱	

۱ و ۲، به ترتیب مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی همراه ضرایب استاندارد و آماره تی و در جدول ۴ اثرهای مدل مذکور ارائه شد.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص کلی برازش ۰/۶۹، ضریب تعیین همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۶۰ و اعتبار افزونگی همه آنها بالاتر از ۰/۵۰ بود که بر همین اساس مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی برازش مناسبی داشت. در شکل



شکل ۱. مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی همراه ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی همراه آماره تی

جدول ۴. اثرهای مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی

اثرها	ضرایب استاندارد	آماره تی	معناداری
خودرهبری بر شناخت خود	۰/۹۲	۸۴/۷۲	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر خودانگیزی	۰/۹۶	۱۹۴/۶۳	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر خودکنترلی	۰/۹۲	۷۵/۹۹	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر اثربخشی	۰/۹۵	۱۵۴/۳۵	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر هدف گذاری	۰/۹۳	۷۳/۸۰	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر اصلاح و تحول	۰/۸۲	۳۸/۹۵	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر اخلاق مداری	۰/۸۵	۴۴/۳۴	۰/۰۰۱ <
خودرهبری بر خودشکوفایی	۰/۸۷	۵۶/۳۶	۰/۰۰۱ <

نتیجه گیری

خودرهبری نقش موثری در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد و خودرهبری در اعضای هیأت علمی می‌تواند سبب بهبود وضعیت دانشگاه در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها شود. در نتیجه، پژوهش حاضر

همانطور که در شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۴ مشاهده می‌شود، اثر خودرهبری اعضای هیأت علمی بر هر ۸ عامل شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق مداری و خودشکوفایی مثبت و معنادار بود ($P < ۰/۰۰۱$).

سازمان و هم در افراد دیده می‌شود که از جمله آنها می‌توان به بی‌بندوباری، بی‌برنامگی، عدم انعطاف‌پذیری، بی‌مسئولیتی، عدم تعهد، مشکلات اخلاقی و قوانین دست‌وپاگیر اشاره کرد. با توجه به شرایط موجود، شرایط مطلوبی که در دانشگاه با وجود خودرهبری با رویکرد اسلامی انتظار می‌رود شامل خودارزیابی و خودرهبری اعضای هیأت علمی، انعطاف‌پذیری قوانین و مقررات، برگزاری دوره‌های آموزشی ارتقای دانش و مهارت، افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، حاکمیت رهبری تحول‌گرا، انجام مناسب تعدهای افراد به سازمان و حاکمیت اخلاق‌مداری و ارزش‌مداری در روابط است. بر اساس یافته‌های این پژوهش عامل‌ها یا مولفه‌های شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی به‌عنوان عامل‌ها یا مولفه‌های خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی شناخته شدند که انتظار می‌رود دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی از آن بهره ببرند.

از محدودیت‌های خارج از کنترل پژوهشگر می‌توان شیوع کووید-۱۹ و غیرحضور شدن دانشگاه‌ها و دشواری اجرای پرسشنامه‌ها در میان اعضای هیأت علمی اشاره کرد. محدودیت دیگر عدم توانایی کنترل برخی متغیرهای مزاحم و مداخله‌گر مانند متغیرهای شخصیتی، خانوادگی، اقتصادی و اجتماعی بود. همچنین، از محدودیت‌های در کنترل پژوهشگر می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش به اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور شهر کرج، استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته جهت گردآوری داده‌ها و مقطعی بودن پژوهش اشاره کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها و حتی سایر شهرها انجام و نتایج آنها با هم مورد مقایسه قرار گیرد. پیشنهاد پژوهشی دیگر اینکه برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای دیگری به غیر از پرسشنامه استفاده شود که برای این منظور می‌توان از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته یا مشاهده استفاده کرد. البته گردآوری داده‌ها با روش‌های مذکور بر روی افراد زیاد هم بسیار دشوار، زمان‌بر و پرهزینه است و هم نیاز به تخصص دارد. یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود هشت عامل موثر (شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی) برای خودرهبری اعضای هیأت علمی بود. بنابراین، برای ارتقای خودرهبری در آنان می‌توان زمینه را برای بهبود عامل‌های موثر شناسایی شده فراهم کرد. برای این منظور پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها در جهت شناخت وضعیت موجود خودرهبری در اعضای هیأت علمی خود و تلاش برای بهبود و ارتقای آنها از مدل پژوهش حاضر بهره ببرند. پیشنهاد کاربردی دیگر اینکه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها کارگاه‌های آموزشی خودرهبری با تأکید بر مولفه‌های آن شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی برگزار نمایند.

با هدف ارائه مدل مناسب خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی دارای ۸ عامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی بود که بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی همه آنها با روش‌های ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ بود. دیگر یافته‌ها نشان داد که مدل خودرهبری اعضای هیأت علمی با رویکرد اسلامی برازش مناسبی داشت و اثر خودرهبری اعضای هیأت علمی بر هر ۸ عامل شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی مثبت و معنادار بود. با اینکه پژوهش‌های کمی اندکی درباره خودرهبری یافت شد و پژوهشی در این زمینه بر روی اعضای هیأت علمی یافت نشد، اما می‌توان استنباط کرد که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های سجویوم و همکاران (۱۸)، افریدی و همکاران (۱۹)، موسوی و همکاران (۲۰)، عطائی و همکاران (۲۱)، موسوی و همکاران (۲۲)، نعیمی مجد و همکاران (۲۳)، واعظی و همکاران (۲۴) و اصلانی و همکاران (۲۵) همسو و همراستا بودند.

در تبیین و تشریح یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان استنباط کرد که رهبری به‌طور معمول به‌عنوان یک فرآیند نفوذ تعریف شده و از آنجا که در خودرهبری فرآیند رهبری به سمت خود فرد متمرکز است، می‌توان آن را به‌عنوان فرآیند تأثیر بر خود یا به‌طور دقیق‌تر به‌عنوان فرآیند ایجاد خودهدایتی و خودانگیزی لازم برای انجام کار دانست. امروزه نظام‌های آموزشی بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان می‌کوشند تا افراد را به‌صورت انسان‌های خودرهبر پرورش دهند و خودرهبری دانش و حرکتی به سمت خودشکوفایی است و تحقق خودرهبری در واقع زمینه‌ای برای خودشکوفایی افراد می‌باشد و به آنان در جستجوی پاسخگویی به نیاز به تحقق استعداد، خلاقیت و دستیابی به هدف کمک می‌کند. افراد خودرهبر افرادی کاملاً مستقل هستند که قادر به تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌ها به شکل مستقل می‌باشند. خودرهبری یک شایستگی آموختنی بر پایه علم است و به افرادی که به آن اهتمام می‌ورزند کمک می‌کند تا با دیگران بهتر ارتباط برقرار کنند و اعضای بهتری برای گروه‌های کاری باشند. بنابراین، باید فیه افراد آموزش داده شود که خود را رهبری کنند و با استفاده از استراتژی‌های خودرهبری بر میزان اثربخشی تأثیر بگذارند و آن را توسعه دهند و در نهایت به تعالی برسند.

همچنین، با توجه به اهمیت خودرهبری در دانشگاه‌ها بر اساس شناسایی وضعیت موجود می‌توان استنباط کرد که مشکلات اساسی موجود در دانشگاه‌ها ناشی از عدم وجود خودرهبری بر اساس رویکرد اسلامی است و از آنجایی که انتخاب مدیر و رهبر بیشتر بر اساس روابط و خط‌مشی‌های سیاسی انجام می‌گیرد و داشتن تخصص و مهارت در زمینه مدیریت و رهبری کمتر اهمیت دارد، لذا وضعیت موجود در دانشگاه‌ها به‌ویژه در زمینه رهبری و خودرهبری خیلی مطلوب نیست و مشکلات جدی هم در درون

role. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*; 13(3): 198-202. doi: 10.1016/j.cptl.2020.10.003

7. Schweisfurth M, Davies L, Symaco LP, Valiente O. (2018). Higher education, bridging capital, and developmental leadership in the Philippines: Learning to be a crossover reformer. *International Journal of Educational Development*; 59: 1-8. doi: 10.1016/j.ijedudev.2017.09.001

8. Smith DA, Arnold WL, Krupinski EA, Powell C, Meltzer CC. (2019). Strategic talent management: Implementation and impact of a leadership development program in radiology. *Journal of the American College of Radiology*; 16(7): 992-998. doi: 10.1016/j.jacr.2018.12.030

9. Su L, Houghton JD, Chen SY, Zou W. (2022). Does organizational empowerment promote self-leadership in hotel management? An analysis based on employees' cultural value orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 53: 165-175. doi: 10.1016/j.jhtm.2022.10.003

10. Abid G, Arya B, Arshad A, Ahmed S, FARooqi S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*; 25: 299-311. doi: 10.1016/j.spc.2020.09.005

11. Castellano S, Chandavimol K, Khelladi I, Orhan MA. (2021). Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *Journal of Business Research*; 128: 578-586. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.12.030

12. Yu S, Ko Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*; 24(5): 421-425. doi: 10.1016/j.colegn.2016.09.002

13. Panagopoulos NG, Ogilvie J. (2015). Can salespeople lead themselves?

تقدیر و تشکر

از مسئولان دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور شهر کرج به دلیل همکاری با پژوهشگران و از اعضای هیأت علمی آنها که در پژوهش حضور داشتند به دلیل شرکت در پژوهش و تکمیل ابزارهای پژوهش تشکر می‌شود.

References

1. Huang B, Tani M, Zhu Y. (2021). Does higher education make you more entrepreneurial? Causal evidence from China. *Journal of Business Research*; 135: 543-558. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.06.044

2. Lestari F, Bowolaksono A, YuniAUTAMI S, Wulandari TR, Andani S. (2019). Evaluation of the implementation of occupational health, safety, and environment management systems in higher education laboratories. *Journal of Chemical Health and Safety*; 26(4-5): 14-19. doi: 10.1016/j.jchas.2018.12.006

3. Elrehail H, Emeagwali OL, Alsaad A, Alzghoul A. (2018). The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Information*; 35(1): 55-67. doi: 10.1016/j.tele.2017.09.018

4. Kozlova D, Pikhart M. (2021). The Use of ICT in Higher Education from the Perspective of the University Students. *Procedia Computer Science*; 192: 2309-2317. doi: 10.1016/j.procs.2021.08.221

5. DeVold T, Mager NDP, Ernst K, Parker K, Komandt M, Meadows A, Aronson BD. (2022). Management, entrepreneurship, continuing professional development, and leadership education in United States doctor of pharmacy curricula: A scoping review. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*; 14(6): 798-808. doi: 10.1016/j.cptl.2022.06.012

6. Frederick KD, Desselle SP, Gatwood JD, Hohmeier KC. (2021). The intersection of pharmacy leadership and management with clinical skills: Education plays a key

Journal of Islamic Management; 28(1): 97-123.

22. Mousavi L, Kashef SM, Khodadadi MR, Khabiri M. (2021). Designing the self-leadership model of elite athletes (Based on grounded theory approach). *Research on Educational Sport*; 8(21): 115-138. doi: 10.22089/res.2020.9143.1916

23. Naeimi Majd A, Arasteh HR, Ghourchian NGh, Mohammadkhani K. (2018). Analyzing student self-leadership strategies. *Journal of Iranian Higher Education*; 10(2): 67-87.

24. Vaeazi M, Mazari E, Khabareh K, Moghaddam Zadeh A, Shalbfaf A. (2015). Factor analysis of student's self-leadership strategies and their relationship with academic performance (Case: Birjand University Students' of Science and Literature). *New Educational Approaches*; 10(2): 1-20.

25. Aslani F, Hozoori M, Rafiei M, Hasanzadeh A. (2015). Design and define the organizational self-leadership model based on grounded data approach (Case study: PNU). *Quarterly Journal of Public Organizations Management*; 3(1): 39-54.

Thought self-leadership strategies and their influence on sales performance. *Industrial Marketing Management*; 47: 190-203. doi: 10.1016/j.indmarman.2015.02.043

14. Zhang H, Xu H. (2021). Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 46: 257-266. doi: 10.1016/j.jhtm.2020.12.013

15. O'Grady ET. (2021). Self-leadership for nurse practitioners in complex times. *The Journal for Nurse Practitioners*; 17(2): 197-201. doi: 10.1016/j.nurpra.2020.09.008

16. Krampitz J, Seubert C, Furtner M, Glaser J. (2021). Self-leadership: A meta-analytic review of intervention effects on leaders' capacities. *Journal of Leadership Studies*; 15(3): 21-39. doi: 10.1002/jls.21782

17. Klosel K. (2022). Self-leadership: The power behind empowerment. *Journal of the International Council for Small Business*; 3(4): 262-269. doi: 10.1080/26437015.2022.2083998

18. Sjoblom K, Juutinen S, Makikangas A. (2022). The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*; 13(14): 1-12. doi: 10.3390/challe13010014

19. Afridi FEA, Jan S, Shah FA. (2022). The critical role of self-leadership's in work engagement and organizational citizenship behaviors. *Amazonia Investiga*; 11(49): 198-209. doi: 10.34069/AI/2022.49.01.22

20. Mosavi M, Abasian H, Abdollahi B, ZeinAbadi HR. (2020). Designing an appropriate pattern for self-leadership in education management. *Journal of School Administration*; 8(2): 162-185. doi: 10.34785/J010.2020.850

21. Ataei AM, Allameh SM, Safari A, Tayyebnia MS. (2020). Designing a self-leadership model on the basis of the teachings of the Holy Quran. *Scientific*