

بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و استراتژی‌های خود - رهبری (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه اصفهان)

علی نصر اصفهانی^۱، رضا صالح‌زاده^{۲*}، محمدصادق رضایی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
۳. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده

مقدمه: خود - رهبری به‌عنوان فرایندی توصیف شده است که افراد به‌وسیله آن خودشان را هدایت کرده و به خود انگیزه می‌دهند تا در مسیری دلخواه رفتار کرده و کارهای خویش را انجام دهند. تاکنون خود - رهبری در بسیاری از زمینه‌ها به‌صورت موفقیت‌آمیز مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از زمینه‌هایی که به نظر می‌رسد با مهارت‌های خود - رهبری ارتباط داشته باشد، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه میان پنج عامل بزرگ شخصیت (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری) و خود - رهبری در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان بود.

روش: ۲۰۷ دانشجو به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، در این پژوهش شرکت کردند. ابزار پژوهش پرسشنامه خود - رهبری هاوتن و نک و پرسشنامه مدل ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران بودند. داده‌ها به‌وسیله ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج: نتایج نشان داد که خود - رهبری با برون‌گرایی رابطه معناداری ندارد ولی با توافق‌پذیری، گشودگی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری رابطه‌ای معنادار دارد. همچنین با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه مشخص شد که متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی) قادرند تغییرات متغیر ملاک (خود - رهبری) را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش می‌تواند نقش مؤثری در ادبیات مربوط به خود - رهبری و شخصیت داشته باشد. نتایج به‌دست آمده می‌تواند در برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌های خود - رهبری به افراد مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: خود - رهبری، استراتژی‌های رفتار - محور، استراتژی‌های پاداش طبیعی، استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده، مدل پنج عاملی شخصیت.

*Email: R.salehzadeh99@yahoo.com

دوفصلنامه علمی - پژوهشی

روانشناسی بالینی و شخصیت

(دانشور رفتار)

دوره ۱۴، شماره ۲، پیاپی ۲۷
پاییز و زمستان ۱۳۹۵
صص: ۹۳-۱۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۰۸

Biannual Journal of

Clinical Psychology & Personality

(Daneshvar-e-Raftar)

Vol. 14, No. 2, Serial 27

Autumn & Winter
2016-2017

pp.: 93-102

مقدمه

سال‌های زیادی است که موضوع رهبری به صورت گسترده در زمینه‌های گوناگون مطالعه می‌شود [۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷]. با وجود پژوهش‌های بسیار، کماکان حوزه رهبری یکی از زمینه‌های پیچیده برای پژوهش و بررسی می‌باشد [۸]. در بیشتر از یک قرن مطالعات رهبری، چندین تغییر پارادایم^۱ رخ داده است [۹]. به دلیل عوامل موقعیتی بی-شمار، تعریف جهان‌شمولی از رهبری وجود ندارد و تعاریف بسیاری از آن ارائه شده است [۱۰]. به عنوان مثال در پژوهشی، رهبری به عنوان فرایند تأثیرگذاری بر دیگران^۲ به منظور دستیابی به برخی نتایج مطلوب تعریف شده است [۱۱]. رهبر کسی است که سبک‌ها و رفتارهای متنوعی را به کار می‌گیرد تا روی رفتار و تفکر دیگران تأثیر گذارد [۱۲].

پژوهش‌های اولیه مربوط به رهبری بر این موضوع تمرکز می‌کرد که چگونه رهبران بر پیروان خود تأثیر می‌گذارند؛ یک نگرش متفاوت در حدود ۳۰ سال پیش به ادبیات مدیریت معرفی شد که بر این موضوع تمرکز می‌کرد که افراد چگونه خودشان را رهبری می‌کنند [۱۳، ۱۴]. خود - رهبری^۳ یک رویکرد شهودی به خود-توسعه^۴ است که ابزارهایی فراهم می‌کند تا با بهسازی خویشتن، فرد دسترسی بیشتری به منابع داخلی و خارجی خود داشته باشد [۱۵]. خود - رهبری فرایندی است که افراد به وسیله آن خود را هدایت کرده و به خود انگیزه می‌دهند تا در مسیری دلخواه رفتار کرده و کارهای خویش را انجام دهند [۱۶، ۱۷]. به وسیله خود - رهبری، افراد به منظور رسیدن به اهداف فردی و سازمانی، اقدامات و تفکرات خود را کنترل می‌کنند [۱۸].

نظریه خود - رهبری شامل سه استراتژی اصلی است: استراتژی‌های رفتار - محور^۵، استراتژی‌های پاداش طبیعی^۶ و استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده^۷ [۱۴].

۱- استراتژی‌های رفتار - محور: این استراتژی‌ها در چارچوب نظریه یادگیری اجتماعی باندورا^۸ (۱۹۸۶) قرار می‌گیرند؛ به این مفهوم که رفتار یک فرد نه تنها از عوامل محیطی و بیرونی، بلکه از فرایندهای خودتنظیمی فردی^۹

نیز تأثیر می‌پذیرند [۱۸]. این استراتژی‌ها تلاش دارند تا به افراد در افزایش خودآگاهی‌شان یاری رسانند تا بدین وسیله در مدیریت رفتاری آن‌ها بهبود حاصل شود. این استراتژی‌ها شامل خود-نگری^{۱۰}، خود-هدف‌گذاری^{۱۱}، خود-پاداشی^{۱۲} یا خود-تنبیهی^{۱۳} و خود-راهنمایی^{۱۴} می‌باشند. خود-نگری تمرکز بر آگاهی فردی دارد. این نوع از خودآگاهی یک اقدام ضروری برای تغییر یا حذف رفتارهای غیر مؤثر می‌باشد. با داشتن اطلاعات درست در مورد رفتار و سطوح عملکرد فعلی، افراد می‌توانند هدف‌های مؤثرتری برای خودشان تعیین کنند. پاداش‌ها می‌توانند به افراد در انجام کارهایشان انرژی و انگیزه بیشتری بدهند. خود-تنبیهی نیز می‌تواند فرآیندی عکس فرآیند بالا داشته باشد. در نهایت راهنمایی-های محیطی می‌توانند به عنوان مفاهیمی مؤثر برای خلق رفتارهای دلگرم‌کننده به کار روند. لیست‌ها، یادداشت‌ها و پوستره‌های انگیزشی مثال‌هایی می‌باشند که می‌توانند به عنوان راهنمایی‌هایی در متمرکز کردن تلاش‌های افراد برای دستیابی به اهداف مورد استفاده قرار گیرند [۱۹، ۲۰، ۲۱].

۲- استراتژی‌های پاداش طبیعی: هدف از استراتژی‌های پاداش طبیعی خلق موقعیت‌هایی است که یک شخص با دیدن آن موقعیت به صورت ذاتی با جنبه‌های لذت‌بخش آن انگیزش پیدا می‌کند [۲۲]. پژوهش‌ها نشان داده هنگامی که افراد یاد می‌گیرند تا کار خود را سازمان‌دهی کنند و بر ویژگی‌های مثبت آن تمرکز نمایند، رضایت بیشتری داشته و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند [۲۳].

۳- استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده^{۱۵}: خود-رهبری تفکر^{۱۶} (TSL) نقش شناخت را در مفهوم خود-رهبری دخالت می‌دهد. TSL پیشنهاد می‌کند که کارکنان می‌توانند به وسیله‌ی به‌کارگیری استراتژی‌های شناختی خاص، بر خودشان تأثیر گذارند. استراتژی‌های شناختی TSL به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: خود-گویی^{۱۷}، تصورات ذهنی، باورها و مفروضات^{۱۸} [۲۴، ۲۵]. خود-گویی به صورت ساده می‌تواند به عنوان چیزی که کارکنان به صورت پنهانی به خودشان می‌گویند، تعریف

¹⁰ Self-observation

¹¹ Self-goal setting

¹² Self-reward

¹³ Self-punishment

¹⁴ Self-cueing

¹⁵ Constructive thought pattern strategies

¹⁶ Thought Self-Leadership (TSL)

¹⁷ Self-talk

¹⁸ Beliefs and assumptions

¹ Paradigm shift

² Influencing others

³ Self-leadership

⁴ Self-development

⁵ Behavior-focused strategies

⁶ Natural reward strategies

⁷ Constructive thought pattern strategies

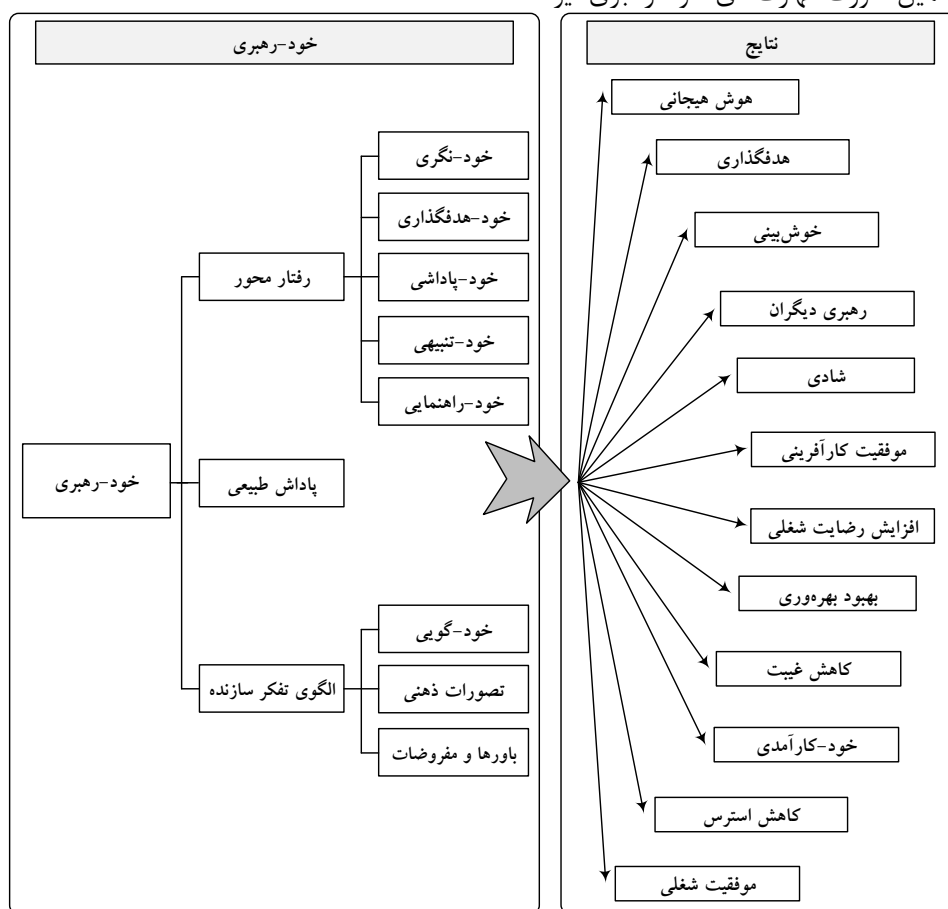
⁸ Bandura's social learning theory

⁹ Individual's self-regulation processes

در کمک به افراد برای تقویت هوش هیجانی آن‌ها می‌تواند مؤثر باشد [۲۲]. از کاربردها و نتایج دیگر خود-رهبری، تأثیر آن بر فرایند هدف‌گذاری می‌باشد. پژوهش‌ها نشان داده که خود-رهبری باعث بهبود فرایند هدف‌گذاری می‌شود [۲۷]. بسیاری از استراتژی‌های خود-رهبری روش‌هایی برای افزایش خوش‌بینی فراهم می‌کنند. به‌عنوان مثال با استفاده از خود-گویی می‌توان وقایعی که با ناامیدی و جملات منفی همراه می‌باشد را تغییر داد [۲۲]. رهبرانی که با مهارت‌های خود-رهبری بیگانه هستند، در انگیزش دیگران نیز ناتوان می‌باشند؛ بنابراین از نتایج خود-رهبری، رهبری بر دیگران و انگیزش آن‌ها می‌باشد [۱۵]. با استفاده از روش‌هایی مانند خود-نگری، خود-هدف‌گذاری و استراتژی‌های پاداش طبیعی می‌توان شرایطی با شادی و لذت برای خود ایجاد نمود [۲۲]. از دیگر کاربردهای خود-رهبری می‌توان به تأثیر آن در موفقیت کارآفرینی [۲۲]؛ افزایش رضایت شغلی [۳۰]؛ افزایش بهره‌وری [۳۱]؛ کاهش غیبت [۳۲]؛ بهبود عملکرد و خود-کارآمدی افراد [۳۳]؛ کاهش استرس [۳۴]؛ و موفقیت شغلی [۳۵] اشاره کرد.

شود. تصورات ذهنی یعنی فرد تجربه‌ای نمادین از نتایج رفتارش را تصور کند، قبل از آنکه به‌طور واقعی آن رفتار را انجام دهد [۲۶]؛ و باورها می‌توانند به‌عنوان مفروضات زیربنایی افراد تعریف شوند [۲۷]. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که این استراتژی‌ها پیامدهای مثبت فراوانی در زمینه‌های مختلف دارند [۱۸].

در شکل ۱ برای درک بهتر مفهوم خود-رهبری و نتایج آن مدلی ارائه شده است. در سمت چپ این مدل، خود-رهبری و استراتژی‌های سه‌گانه‌ی آن قرار دارند و در سمت راست نیز نتایج حاصل از خود-رهبری نشان داده شده است [۲۸]. همان‌گونه که در شکل ۱ دیده می‌شود، خود-رهبری کاربردهای فراوانی دارد که در ادامه بیشتر توضیح داده می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده است که بین خود-رهبری و هوش هیجانی رابطه وجود دارد. هوش هیجانی توانایی درک، فهم و بیان احساسات خود یا دیگران می‌باشد [۲۹]. بین هوش هیجانی و خود-رهبری رابطه‌ای دوطرفه برقرار است. افراد با درجه‌ی بالایی از هوش هیجانی می‌توانند احساساتی که بیشترین تأثیر را در هدایتشان دارد، بهتر کنترل کنند و به همین صورت مهارت‌های خود-رهبری نیز



شکل ۱. خود-رهبری و نتایج آن [۲۸]

شخصیت صورت گرفته است. برخی از نظریه‌پردازان خود-رهبری، به‌طور کلی رابطه میان خود-رهبری و شخصیت را نادیده گرفته‌اند [۴۶]. برخی دیگر بیان نموده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی ممکن است با اثربخشی خود-رهبری نامرتب باشد [۴۷، ۴۸]. به‌عنوان نمونه در پژوهش ترنر و همکاران^۵ رابطه‌ای میان برون‌گرایی (یکی از ویژگی‌های شخصیتی) و تصورات ذهنی (یکی از استراتژی‌های خود-رهبری)، یافت نشد [۴۹]. ولی در مقابل برخی دیگر عقیده دارند که میان ویژگی‌های شخصیتی و خود-رهبری رابطه وجود دارد. به‌عنوان نمونه در پژوهش ویلیامز^۶ رابطه مثبت میان مهارت‌های خود-رهبری و ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی، ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی و کانون کنترل داخلی^۷ یافت شد [۵۰] و یا پژوهش‌های دیگر نشان داده، افرادی که دارای کانون کنترل درونی بوده و همچنین از ویژگی‌های شخصیتی خود-بازبینی^۸ و نیاز برای استقلال^۹ برخوردار هستند، به‌صورت بالقوه قابلیت بیشتری برای خود-رهبری دارند [۲۲]. درنهایت برخی دیگر از نظریه‌پردازان عقیده دارند که مفاهیم خود-رهبری از ویژگی‌های شخصیتی غیرقابل تشخیص هستند [۵۱، ۵۲]. این پژوهش‌گران معتقدند که بسیاری از استراتژی‌های خود-رهبری بر مبنای نظریه‌های دیگر و به‌ویژه نظریه‌های مربوط به شخصیت بنا شده‌اند و به همین دلیل نمی‌توان به خود-رهبری به‌عنوان یک سازه منحصربه‌فرد و قابل‌تمایز از سازه‌های دیگر نگاه کرد [۵۳]. این دست از نظریات در مقابل نظریاتی قرار می‌گیرند که خود-رهبری را متمایز از ویژگی‌های شخصیتی در نظر می‌گیرند [۵۴].

با توجه به مطالب بیان‌شده، هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و استراتژی‌های خود-رهبری در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ رسم شده است.

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- بین برون‌گرایی و خود-رهبری رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین توافق‌پذیری و خود-رهبری رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین وظیفه‌شناسی و خود-رهبری رابطه معناداری وجود دارد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، خود-رهبری در بسیاری از زمینه‌ها به‌صورت موفقیت‌آمیز استفاده شده است. یکی از زمینه‌هایی که به نظر می‌رسد با مهارت‌های خود-رهبری ارتباط داشته باشد، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. الگوی رفتاری باثبات و منحصربه‌فردی که اشخاص با آن تفکر، احساس و رفتارهای خود را نشان می‌دهند، به‌عنوان شخصیت افراد تعریف می‌شود. یک چنین الگوی ثابتی بسیار مهم است، چرا که می‌تواند به ما کمک کند که تشخیص دهیم افراد در شرایط مختلف احتمالاً چگونه رفتار خواهند کرد [۳۶]. ساختار شخصیت بر اساس الگوهای مختلفی تبیین شده است؛ الگوی پنج‌عاملی شخصیت با پشتوانه‌های نظری، تجربی و پژوهشی از معتبرترین و مشهورترین الگوهای شخصیت محسوب می‌شود [۳۷]. این مدل ابتدا شامل سه بعد روان‌رنجوری^۱، برون‌گرایی و گشودگی بود و سپس دو بعد وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری^۲ نیز به آن اضافه شد. برون‌گرایی به راحتی فرد در روابط اشاره دارد؛ افراد برون‌گرا اجتماعی، خوش‌مشرب و قاطع هستند؛ درحالی‌که افراد درون‌گرا خوددار، کم‌حرف و محتاط‌اند. توافق‌پذیری اشاره به احترام به دیگران دارد. افراد توافق‌پذیر دارای روحیه همکاری بوده و صمیمی می‌باشند و در مقابل، افراد توافق‌ناپذیر سرد، رقابتی و ستیزه‌جو هستند. وظیفه‌شناسی و باوجدانی^۳ به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد؛ افراد باوجدان، افرادی پایدار، مسئولیت‌پذیر، ساختاریافته و قابل‌اطمینان‌اند؛ درحالی‌که افراد کم‌وجدان‌تر، غیرساختارمند، غیر قابل اعتماد و پریشان‌احوال‌اند. روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره دارد. افراد دارای ثبات احساسی، ایمن، دارای اعتمادبه‌نفس، استوار و آرام‌اند و افرادی که در آن طرف طیف قرار دارند؛ نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند. گشودگی و استقبال از تجربه^۴ به علاقه فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساس‌اند؛ افرادی که در آن طرف طیف قرار می‌گیرند، پیرو سنت بوده و در شرایط آشنا راحت‌ترند [۳۸].

پژوهش‌های داخلی [۳۹، ۴۰] و خارجی [۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴ و ۴۵] فراوانی در زمینه مدل پنج‌عاملی شخصیت و تأثیر آن بر متغیرهای فردی و سازمانی انجام شده است؛ اما تاکنون تلاش اندکی برای بررسی رابطه میان خود-رهبری و

⁵ Turner et al.

⁶ Williams

⁷ Internal locus of control

⁸ Self-monitoring

⁹ The need for autonomy

¹ Neuroticism

² Agreeableness

³ Conscientiousness

⁴ Openness to experience

شد [۵۶] که شامل ۴۴ سؤال است. این پرسشنامه ابعاد مختلف شخصیت شامل برون‌گرایی (۸ سؤال)، توافق‌پذیری (۹ سؤال)، وظیفه‌شناسی (۹ سؤال)، روان‌رنجوری (۸ سؤال) و گشودگی (۱۰ سؤال) را ارزیابی می‌کند. روایی هر دو پرسشنامه از طریق روایی صوری تأیید گردید و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج به‌دست‌آمده در جداول ۱ و ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۱. برآورد پایایی پرسشنامه خود-رهبری

متغیر	پایایی	پایایی کل پرسشنامه
خود-رهبری	رفتار-محور	۰/۷۷۲
	پاداش طبیعی	
	الگوی تفکر سازنده	

جدول ۲. برآورد پایایی پرسشنامه شخصیت

متغیر	پایایی	پایایی کل پرسشنامه
شخصیت	برون‌گرایی	۰/۸۰۶
	توافق‌پذیری	
	وظیفه‌شناسی	
	روان‌رنجوری	
	گشودگی	

همان‌گونه که دیده می‌شود مقادیر به‌دست‌آمده بالاتر از ۷۰ درصد است که نشانگر پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

شیوه تحلیل داده‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و خود-رهبری، از ضریب همبستگی پیرسون و همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده نیز نرم‌افزار اس. پی. اس. اس.^۳ نسخه ۱۸ بود.

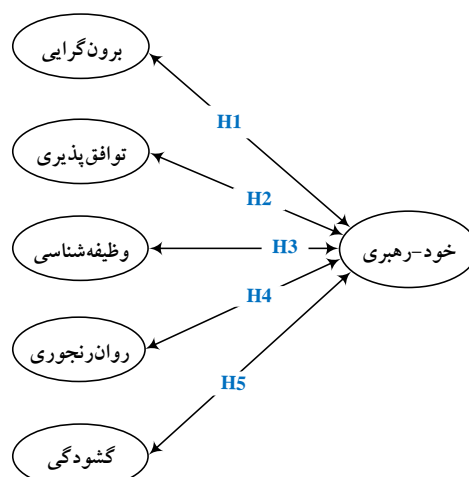
نتایج

ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ قابل مشاهده است.

با توجه به جدول ۳، مشاهده می‌شود که رابطه

۴- بین روان‌رنجوری و خود-رهبری رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین گشودگی و خود-رهبری رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی - همبستگی است.

آزمودنی

الف) جامعه آماری: جامعه آماری دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۰ بوده است.

ب) نمونه پژوهش: و برای نمونه‌گیری از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری از جوامع محدود استفاده گردید. برای این منظور تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد، ۲۰۷ پرسشنامه دارای اطلاعات صحیح بودند که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند.

ابزارهای پژوهش

ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد است. برای خود-رهبری از پرسشنامه هاوتن و نک^۱ (۲۰۰۲) استفاده گردید [۵۵]. این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال است که ابعاد مختلف خود-رهبری شامل استراتژی‌های رفتار-محور (۱۸ سؤال)، استراتژی‌های پاداش طبیعی (۵ سؤال) و استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده (۱۲ سؤال) را ارزیابی می‌کند. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی، از پرسشنامه مدل ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران^۲ (۱۹۹۱) استفاده

¹ Houghton & Neck

² John et al.

³ SPSS

[۵۰] در تناقض است. در پژوهش فوق ارتباطی معنادار میان خود-رهبری و برون‌گرایی یافته شده است. شاید دلیل این تناقض، به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه‌های مورد مطالعه مربوط باشد. سایر نتایج به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش [۵۰] هم‌راستا است و میان خود-رهبری و سایر ویژگی‌های شخصیتی، ارتباطی معنادار وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، میان خود-رهبری و توافق‌پذیری رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود. این یافته بیانگر این است که افراد با ویژگی توافق‌پذیری (افرادى که به دیگران احترام می‌گذارند، دارای روحیه همکاری بوده و صمیمی و قابل‌اعتماد هستند)، از مهارت‌های خود-رهبری نیز برخوردار می‌باشند.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که ارتباطی مثبت و معنادار میان خود-رهبری و وظیفه‌شناسی وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی میان خود-رهبری و وظیفه‌شناسی (۰/۵۰۵) بیشترین مقدار را در میان سایر ضرایب همبستگی دارد و بیانگر این مطلب است که ارتباط قوی‌تری میان خود-رهبری و وظیفه‌شناسی افراد وجود دارد. افراد وظیفه‌شناس، افرادی مسئولیت‌پذیر و ساختاریافته هستند و به همین دلیل نسبت به افراد کمتر وظیفه‌شناس، با احتمال بیشتری از مهارت‌های خود-رهبری نظیر خودنگری، خود-هدفگذاری و خود-راهنمایی بهره می‌گیرند. این یافته با یافته‌های مربوط به پژوهش‌های پیشین نیز هم‌راستا است [۵۷]. بر اساس نتایج یک مطالعه، افرادی که وظیفه‌شناسی بیشتری نسبت به افراد دیگر دارند، رفتارهای خود-رهبری بیشتری از خود نشان می‌دهند [۵۸].

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد که ارتباطی منفی و معنادار میان خود-رهبری و روان‌رنجوری وجود دارد. این یافته، از یافته‌های جالب پژوهش بوده و بیانگر این است که افراد روان‌رنجور از قابلیت‌های خود-رهبری پائینی برخوردار هستند. افراد روان‌رنجور به این دلیل که با فرایندهای خود-تنظیمی و خود-مدیریتی مشکل بیشتری دارند، در رهبری خود نیز دارای مشکل هستند؛ به همین علت این افراد نیازمندی بیشتری به آموزش‌های مربوط به مهارت‌های خود-رهبری دارند.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان می‌دهد که ارتباطی مثبت و معنادار میان خود-رهبری و گشودگی وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر افرادی که دارای گشودگی و ویژگی‌هایی مانند استقبال از تجربه، خلاقیت و کنجکاو هستند، از

معناداری میان خود-رهبری و برون‌گرایی وجود ندارد، بنابراین فرضیه ۱ رد می‌شود. از طرفی در سایر حالات، سطح معناداری محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمامی فرضیه‌های صفر رد می‌شوند و فرضیه‌های یک تأیید می‌گردند؛ یعنی میان خود-رهبری و توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی رابطه‌ای معنادار وجود دارد، بنابراین فرضیه‌های ۲، ۳، ۴ و ۵ تأیید می‌گردند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه در جدول ۴ قابل مشاهده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ویژگی‌های شخصیتی افراد، ۰/۶۱۹ درصد از واریانس خود-رهبری را تبیین نموده‌اند؛ بنابراین متغیرهای پیش‌بین قادرند تغییرات متغیر ملاک را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند.

جدول ۳. ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

گشودگی	روان‌رنجوری	وظیفه‌شناسی	توافق‌پذیری	برون‌گرایی	
۰/۴۲۲	-۰/۳۴۰	۰/۵۰۵	۰/۲۵۷	-۰/۴۷	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	سطح معناداری

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی خود-رهبری از طریق ویژگی‌های شخصیتی افراد

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	B	SE	β	R	R ²
برون‌گرایی		۰/۰۷۱	۰/۰۲۵	۰/۱۵۸		
توافق‌پذیری		۰/۲۹۷	۰/۰۲۹	۰/۵۵۷		
وظیفه‌شناسی	خود-رهبری	۰/۲۸۲	۰/۰۶۹	۰/۴۶۳	۰/۷۸۷	۰/۶۱۹
روان‌رنجوری		-۰/۰۷۷	۰/۰۲۹	-۰/۱۲۷		
گشودگی		۰/۱۹۲	۰/۰۸۷	۰/۲۵		

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و خود-رهبری (جدول ۳)، نشان می‌دهد که رابطه‌ای معنادار میان خود-رهبری و برون‌گرایی وجود ندارد و بنابراین فرضیه اول پژوهش رد می‌شود. این یافته با یافته‌های پژوهش [۴۹] هم‌راستا است. در پژوهش فوق نیز رابطه‌ای معنادار میان برون‌گرایی و استراتژی‌های خود-رهبری یافت نشد. البته این یافته، با یافته‌های پژوهش

این اطلاعات برای سازمان‌هایی که در آن‌ها دارا بودن مهارت‌های خود-رهبری افراد مهم است، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. به عبارت دیگر، سازمان‌ها از روی ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به قابلیت پذیرش خود-رهبری افراد پی ببرند و از این نکته به‌عنوان راهنمایی برای انتخاب افراد استفاده کنند.

با مرور در ادبیات پژوهش، به نظر می‌رسد پژوهش‌های بسیار اندکی رابطه میان خود-رهبری و شخصیت را بررسی نموده‌اند و به همین دلیل برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر در جامعه آماری‌های مختلف می‌باشد. در این پژوهش ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با خود-رهبری، به صورت کلی بررسی شد. در پژوهش‌های آینده می‌توان ارتباط هر یک از استراتژی‌های خود-رهبری (رفتار-محور، پاداش طبیعی و الگوی تفکر سازنده) و یا هر یک از مؤلفه‌های این استراتژی‌ها را با ویژگی‌های شخصیتی بررسی نمود. با وجود اهمیت و نقش مؤثر خود-رهبری برای کارکنان، مطالعات تجربی اندکی در زمینه بررسی خود-رهبری در داخل سازمان‌ها انجام شده است [۵۹]. به‌ویژه مطالعات مربوط به بررسی تأثیر مثبت خود-رهبری بر عملکرد سازمانی بسیار محدود می‌باشند [۶۰]. در این راستا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در داخل سازمان‌ها و در زمینه خود-رهبری و پیامدهای فردی و سازمانی آن انجام شود.

منابع

- 1- Ryu, S. Y. (2015). Kunja leadership: concept and nomological validity, *Leadership & Organization Development Journal*, 36(6), 744-764.
- 2- Dimitrov, D. (2015). Leadership in a humane organization, *European Journal of Training and Development*, 39(2), 122-142.
- 3- McKergow, M. (2015). Develop authentic leadership – be a good host approaching leadership in a new way using the familiar techniques of hosting, *Strategic HR Review*, 14(3), 85-88.
- 4- Caldwell, G. (2014). Is leadership a useful concept in healthcare? An essay, *Leadership in Health Services*, 27(3), 185-192.
- 5- Johansson, C., Miller, V. D., & Hamrin, S. (2014). Conceptualizing communicative leadership: A framework for analysing and developing leaders' communication competence, *Corporate Communications: An International Journal*, 19(2), 147-165.

مهارت‌های خود-رهبری نیز برخوردار هستند. افراد با ویژگی گشودگی، قوه تخیل و حساسیت هنری بیشتری دارند و با احتمال بیشتری از مهارت‌های مربوط به استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده برخوردار هستند [۵۰].

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه (جدول ۴) نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، ۰/۶۱۹ درصد از واریانس خود-رهبری را تبیین نموده‌اند. به عبارت دیگر متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی) قادر هستند تا تغییرات متغیر ملاک (خود-رهبری) را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند؛ یعنی می‌توان از روی ویژگی‌های شخصیتی افراد پیش‌بینی نمود که این افراد به‌صورت ذاتی و بالقوه قابلیت‌های خود-رهبری را دارا هستند و یا خیر.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند نقش مؤثری در ادبیات مربوط به خود-رهبری داشته باشد. همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، برخی از نظریه‌پردازان حوزه خود-رهبری، به‌طور کلی رابطه میان خود-رهبری و عوامل شخصیتی را نادیده گرفته و بیان نموده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی ممکن است با اثربخشی خود-رهبری نامرتبب باشند [۴۶، ۴۷، ۴۸]؛ اما نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که خود-رهبری و شخصیت به یکدیگر مربوط هستند.

برخی پژوهش‌گران معتقدند خود-رهبری نباید به‌عنوان سازه‌ای مستقل از شخصیت در نظر گرفته شود. درحالی‌که برخی دیگر از پژوهش‌گران، خود-رهبری را مترادف با ویژگی‌های شخصیتی در نظر نمی‌گیرند. آن‌ها استدلال می‌کنند که خود-رهبری قابل یادگیری و آموزش است درحالی‌که ویژگی‌های شخصیتی تقریباً ثابت هستند. به‌عنوان مثال نتایج مربوط به یک مطالعه نشان می‌دهد که مهارت‌های خود-رهبری افراد را از طریق آموزش می‌توان بهبود بخشید [۵۳]. با توجه به نکات فوق، نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر نیز می‌تواند در برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌های خود-رهبری به افراد مورد استفاده قرار گیرد. به‌عنوان مثال نتایج نشان می‌دهد که ارتباطی مثبت و معنادار میان وظیفه‌شناسی و گشودگی با خود-رهبری وجود دارد؛ یعنی افراد با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و گشودگی بالا، احتمالاً در هدایت رفتارهای خویش نیز قابلیت بالاتری خواهند داشت و بنابراین این افراد پتانسیل بیشتری برای آموزش مهارت‌های خود-رهبری دارند. یکی از مهم‌ترین زمینه‌های استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت در سازمان‌ها، هنگام انتخاب و استخدام افراد است. با توجه به این نکته، اطلاعات به دست آمده از ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند در تعیین قابلیت پذیرش خود-رهبری آن‌ها نیز نقش داشته باشد و

- 20- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations, *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- 21- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- 22- D'Intino, R., Goldsby, M., Houghton, J., & Neck, C. (2007). Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 105.
- 23- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (5th d.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- 24- Neck, C. P., Smith, W. J., & Godwin, J. L. (1997). Thought self-leadership: A self-regulatory approach to diversity management. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 190-203.
- 25- Manz, C. C., & Neck, C. P. (1999). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- 26- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 27- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. (2003). How self-leadership affects the goal-setting process, *Human Resource Management Review*, 13, 691-707.
- 28- Shahin A., & Salehzadeh, R. (2013). Investigating the Relationship among Self Leadership Strategies by Association Rules Mining, *International Journal of Business Information Systems*, 14(1), 41-55.
- 29- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Human Intelligence* (2nd Ed.), New York: Cambridge University Press.
- 30- Uhl-Bien, M., & Graen, G. B. (1998). Individual self-management: Analysis of professionals' self-managing activities in functional and cross-functional teams. *Academy of Management Journal*, 41, 340-350.
- 31- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85, 361-372.
- 6- Graen, G. B., & Schiemann, W. A. (2013). Leadership-motivated excellence theory: an extension of LMX, *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 452-469.
- 7- Rao, M. S. (2013). Soft leadership: a new direction to leadership, *Industrial and Commercial Training*, 45(3), 143-149.
- 8- Phills, J. A. (2005). Leadership matters – or does it? *Leader to Leader*, 36, 46-52.
- 9- Day, D. V., & Antonakis, J. (2012). *The Nature of Leadership*, SAGE Publications, Inc.
- 10- McMurray, A. J., Islam, M. M., Sarros, J. C. & Pirola-Merlo, A. (2012). The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization, *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 522-549.
- 11- De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior, *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- 12- Sims, H. P., Faraj, S. & Yun, S. (2009). When should a leader be directive or empowering? How to develop your own situational theory of leadership, *Business Horizons*, 52, 149-158.
- 13- Houghton, J., & Yoho, S. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: when should self-leadership be encouraged. *Journal of leadership and organizational studies*, 11(4).
- 14- Stewart, G., Courtright, S., & Manz, C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review, *Journal of Management*, 37, 185.
- 15- Topper, F. E. (2009) *Self-leadership: road to personal excellence*, New Library World, 110(11/12), 561-563.
- 16- Neck, C. P. & Manz, C. C. (2006). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 4th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- 17- Georgianna, S. (2007). Self-leadership: a cross-cultural perspective, *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 569-589.
- 18- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2014). Self-Leadership in a Chinese Context: Work Outcomes and the Moderating Role of Job Autonomy, Group & Organization Management, 39(4), 389-415.
- 19- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.

- 43- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., & Sundram, V. P. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96.
- 44- Dant, R. P., Weaven, S. K., & Baker, B. L. (2013). Influence of personality traits on perceived relationship quality within a franchisee-franchisor context, *European Journal of Marketing*, 47(1/2), 279-302.
- 45- Migliore, L. A. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimensions: Samples from the USA and India, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 38-54.
- 46- Houghton, J., Bonham, T. W. Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures, *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427-441.
- 47- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The impact of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 681-699.
- 48- Neck, C. P., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (1996). Self-leaders within self-leading teams: Toward an optimal equilibrium. In M. Beyerlein (Ed.), *Advances in Interdisciplinary Studies of Work Teams* (Vol. 3, 43-65). Greenwich, CT: JAI Press.
- 49- Turner, P. E., Kohl, R. M., & Morris, L. W. (1982). Individual differences in skilled performance following imagery of bilateral skill. *Perceptual and Motor Skills*, 55, 771-780.
- 50- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, 7, 139-155.
- 51- Guzzo, R. A. (1998). Leadership, self-management, and levels of analysis. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Leadership: The multiple-level approaches, classical and new wave* (pp. 213-219). Stanford, CT: JAI Press.
- 52- Markham, S. E., & Markham, I. S. (1995). Self-management and self-leadership reexamined: A levels of analysis perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 343-359.
- 53- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- 32- Frayne, C. A., & Latham, G. P. (1987). Application of social-learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of Applied Psychology*, 72, 387-392.
- 33- Prussia, G. E., & Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- 34- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1996). Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.
- 35- Murphy, S. E., & Ensher, E.A. (2001). The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes, *Journal of Career Development*, 27(4), 229-246.
- ۳۶- سیدجوادی، سید رضا. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ سوم.
- ۳۷- احمدی، محمد سعید. (۱۳۹۱). رابطه بین ویژگی‌های پنج عاملی شخصیتی و هوش هیجانی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی میانه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۳ (۲)، صص. ۴۳-۵۳.
- ۳۸- احمدی، پرویز، طهماسبی، رضا، باباشاهی، جبار و فتاحی، مهدی. (۱۳۸۹). نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)، پژوهشنامه مدیریت تحول، ۲(۳)، ۴۶-۶۷.
- ۳۹- حیدری‌نژاد، صدیقه، مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز، داودی، ایران و پاینده، مهرانگیز. (۱۳۹۰). ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مدیریت تعارض مدیران تربیت‌بدنی استان خوزستان. *روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار سابق)*، ۳ (۵)، صص ۶۵-۷۴.
- ۴۰- گل‌پرور، محسن، برازنده، امین و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه و باورهای جبران عدالت، *روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار سابق)*، ۲۱ (۱۰)، صص ۶۱-۷۴.
- 41- Myszkowski, N., Storme, M., Davila, A., & Lubart, T. (2015). Managerial creative problem solving and the Big Five personality traits: Distinguishing divergent and convergent abilities, *Journal of Management Development*, 34(6), 674-684.
- 42- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.

- 54- Furtner, M. R., & Rauthmann, J. R. (2010). Relations between self-leadership and scores on the Big Five. *Psychological Reports*, 107, 339-353.
- 55- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- 56- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a & 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- 57- Marshall, G., Kiffin-Petersen, S., & Soutar, G. (2012). The influence personality and leader behaviors have on teacher self-leadership in vocational colleges. *Educational Management Administration & Leadership*, 40, 707-723.
- 58- Stewart, G. L., Carson, K. P., & Cardy, R. L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*, 49, 143-164.
- 59- Andressen, P., Konradt, U., & Neck, C. P. (2012). The relation between self-leadership and transformational leadership: Competing models and the moderating role of virtuality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19, 68-82.
- 60- Brown, R. T., & Fields, D. (2011). Leaders engaged in self-leadership: Can followers tell the difference? *Leadership*, 7, 275-293.