



Designing a Self-Leadership Model on the Basis of the Teachings of the Holy Quran

Amir Masood Ataei *

Sayyed Mohsen Allameh **

Ali Safari ***

Muhammad Saleh Tayyebnia ****

Abstract

The purpose of this research is to explain the dimensions of self-leadership on the basis of the Holy Quran's teachings. Thematic analysis is employed for this qualitative research. In the beginning, the content of the Holy Quran was reviewed in terms of the concepts relating to self-leadership (leadership, self-leadership, self-management, self-control), and 1536 primary themes were extracted. Then, emphasizing on the common concepts, 214 primary common themes were identified as indexes by categorization and coding methods. Subsequently, through integration and re-categorization of these indices, 73 themes were classified as organizing themes, and then, by more restricted classification range, 19 themes were extracted as pervasive themes. These themes were finally classified into four main categories of prerequisites, strategies, methods, outcomes and self-management of self-leadership. In the main concept of self-leadership, five integrative themes were identified as self-assessment, self-motivation, self-challenge, self-improvement, and self-control. In the prerequisite aspect of self-leadership, seven themes including recognition and self-communication, appreciation and communication with God, recognition of opponents and enemies, activating perceptual inputs, internal effective factors, external effective factors, and understanding of the necessity of self-leadership were explained. In the self-leadership strategies, four themes of mental, behavioral, mental-behavioral, and ethical strategies were identified. Finally, in the field of self-leadership results, three high themes of the worldly, heavenly, and worldly-heavenly results were identified and explained.

Keywords: *self-leadership and the Holy Qur'an, self-management and the Holy Qur'an, self-leadership model, the Holy Quran and leadership.*

* PhD candidate of human resource and organizational behavior, University of Isfahan, Iran
ataei.amirmasoud@gmail.com

** Corresponding author: associate professor of management, Department of Management, University of Isfahan, Iran
sm.allameh@ase.ui.ac.ir

*** Associate professor of management, Department of Management, University of Isfahan, Iran
a.safari @ase.ui.ac.ir

**** Assistant professor of knowledge of the holy Quran and Ahllobait, University of Isfahan, Iran
ms.tayebnia@ahl.ui.ac.ir

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(بهار ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۱: ۱۲۳-۹۷)



طراحی الگوی خودرهبری از دیدگاه قرآن کریم

امیرمسعود عطائی *

سیدمحسن علامه **

علی صفری ***

محمدصالح طیب نیا ****

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۱۶

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۱۲/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین ابعاد خودرهبری با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم انجام شده است. براین اساس، روش پژوهش از نوع کیفی و روش تحلیل مضمون است. ابتدا متن قرآن کریم از دید مفاهیم مرتبط با خودرهبری (رهبری، خودرهبری، خودمدیریتی، خودکنترلی) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و ۱۵۳۶ مضمون اولیه استخراج شد؛ سپس با استفاده از تلخیص و مقوله‌بندی به‌روش شناسه‌گذاری با تأکید بر مفاهیم مشترک، ۲۱۴ مضمون مشترک اولیه تحت عنوان شاخص شناسایی شد. در ادامه با استفاده از ادغام و تلخیص دوباره این شاخصها، ۷۳ مضمون با عنوان مضمونهای سازمان‌دهنده و پس از آن با افزایش محدوده دسته‌بندی، ۱۹ مضمون با عنوان مضمونهای فراگیر استخراج گردید. سرانجام نیز مضمونهای فراگیر در چهار دسته مفهوم اصلی خودرهبری، پیش‌نیازهای خودرهبری، راهبردها و روشهای خودرهبری و نتایج خودرهبری طبقه‌بندی شد. در بخش مفهوم اصلی خودرهبری، پنج مضمون عالی ارزیابی خود، انگیزه‌دهی به‌خود، به‌چالش کشیدن خود، بهبود مستمر خود و حفظ و کنترل خود شناسایی شد. در بخش پیش‌نیازهای خودرهبری، هفت مضمون عالی شناخت و ارتباط با خود، شناخت و ارتباط با خدا، شناخت مخالفان و دشمنان، فعالسازی ورودیهای ادراکی، عوامل درونی مؤثر، عوامل بیرونی مؤثر و درک ضرورت خودرهبری تبیین گردید. در بخش راهبرد و روش خودرهبری، چهار مضمون عالی راهبردهای ذهنی، رفتاری، ذهنی - رفتاری و اخلاقی شناسایی، و در نهایت در بخش نتایج خودرهبری، سه مضمون عالی نتایج دنیوی، نتایج اخروی و نتایج دنیوی - اخروی شناسایی و تبیین شد.

کلیدواژه‌ها: خود رهبری و قرآن، خودمدیریتی و قرآن، الگوی خودرهبری، قرآن کریم و رهبری.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ataei.amirmasoud@gmail.com

sm.allameh@ase.ui.ac.ir

** نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

a.safari @ase.ui.ac.ir

*** دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ms.tayebnia@ahl.ui.ac.ir

**** استادیار، گروه معارف قرآن و اهل بیت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

در عصر کنونی، بسیاری از اندیشمندان بر این امر تأکید می‌کنند که هر جامعه‌ای نیازمند به مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی، رسم و رسوم و به‌طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. بر این اساس، جهانشمول بودن بسیاری از نظریه‌ها، نه تنها در حوزه علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸). در این راستا، گسترده‌گی رشته مدیریت و نیاز روزافزون سازمانها به افراد آموزش‌دیده و دارای مهارت در این قلمرو از یک‌سو و تفاوت باورها، ارزشها و بنیانهای فرهنگی جوامع از سوی دیگر ایجاب می‌کند برای پاسخگویی به نیازهای بومی هر جامعه در این حوزه، نظریه‌های علمی متناسبی تدوین شود و توسعه یابد. جامعه اسلامی ایران نیز از این امر مستثنا نیست و امروزه لزوم و اهمیت ارائه نظریه‌های علمی مدیریت به‌صورت بومی‌شده و متناسب، بیش از پیش نمایان است. اسلام نیز به‌عنوان نظامی جامع، که در فطرت انسان ریشه دارد و از سرچشمه وحی سیراب می‌شود و با دیدی عمیق و بینش گسترده‌ای به انسان و انسانیت در ابعاد مختلف می‌نگرد، نظام ارزشی ویژه‌ای دارد که در پناه آن، سعادت و کمال انسان را تضمین می‌کند (تقوی دامغانی، ۱۳۹۰).

موضوع رهبری سازمانی یکی از موضوعات کلیدی در مباحث مدیریتی به‌شمار می‌رود. نیاز سازمانها به رهبری و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است. موضوعات رهبری از دیرباز مورد مطالعه بوده؛ اما پژوهشهای عملی درباره رهبری عمدتاً از قرن بیستم آغاز شده که محور اصلی بیشتر پژوهشها، عوامل تعیین‌کننده اثربخشی رهبری بوده است. هرچند در کندوکاو اسراری که رهبری را احاطه کرده، پیشرفتهای چندی حاصل شده، هنوز به بسیاری از پرسشها پاسخ داده نشده است (یوکل، ۱۳۸۲). از جمله مسائلی که در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان غربی بسیار به آن پرداخته شده، موضوع رهبری بر خود و تقدم آن بر مدیریت و رهبری دیگران است. در آموزه‌های دین اسلام نیز بسیار به موضوع پرداختن به خود پیش از پرداختن به دیگران اشاره شده است. در واقع دین اسلام سرشار از آموزه‌هایی است که روح وجودی آن پرداختن به خود و هم‌چنین تقدم پرداختن به خود قبل از دیگران است که از آن جمله می‌توان به آیه "یا ایهاالذین

آمنوا علیکم أنفسکم... ای کسانی که ایمان آورده‌اید به خود توجه کنید و مراقب خود باشید" (مائده/۱۰۵) اشاره کرد.

با عنایت به این مطالب و براساس اینکه قرآن کریم حاوی نکات ارزنده مدیریتی است که استفاده از آن می‌تواند الگویی بر مبنای نظام ارزشی اسلام ارائه کند و هم‌چنین ذکر این نکته که یکی از مشکلاتی که سازمانها و در سطح وسیعتر کل جامعه با آن روبه‌رو هستند، این است که افراد، همواره مشکلات و عدم مطلوبیتهای موجود را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند و کمتر به این فکر هستند که این عدم مطلوبیتهای را از طریق توجه بیشتر به خود برطرف کنند و اینکه اغلب افراد (بوژه افرادی که در جایگاه‌های مدیریتی قرار می‌گیرند)، همواره به مدیریت دیگران تمایل دارند، غافل از اینکه یکی از پیش‌نیازهای پرداختن به مدیریت بر دیگران، شناخت فرد از خود و مدیریت وی بر خویش است، این پرسش مطرح می‌شود که الگوی خودرهبری بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم کدام است. این پژوهش به طراحی الگوی خودرهبری بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های قرآنی با روش پژوهش کیفی تحلیل مضمون می‌پردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اصطلاحات "رهبری" و "خودرهبری" در زبان فارسی معادل واژه‌های "leadership" و "self-leadership" در زبان انگلیسی است. در مورد رهبری تفاوت آرا و نظریه‌ها بسیار است. گروهی رهبری را بخشی از وظایف مدیر به‌شمار می‌آورند در حالی که گروهی دیگر دامنه مفهوم رهبری را از مدیریت وسیعتر می‌دانند (رضاییان، ۱۳۸۸). تاکنون مطالعات بسیار زیادی در زمینه رهبری سازمانی انجام شده است. هر یک از پژوهشگران و نویسندگان از دریچه نگاه خود به رهبری نگریسته و بر موضوع خاصی متمرکز شده‌اند (بابایی، ۱۳۹۷)؛ اما نگاه فرایندی به پدیده رهبری نشان می‌دهد تأکید همه افراد در نهایت به تحقق هدف منتج خواهد شد (عزیزآبادی و همکاران، ۱۳۹۵). هم‌چنین با بررسی تعاریف مرتبط با رهبری در متون مختلف می‌توان گفت شالوده کلیدواژه‌های مرتبط با رهبری عبارت است از تأثیرگذاری و نفوذ، الگو و اسوه بودن، مسئولیت‌پذیری (تاجمیر ریاحی و همکاران، ۱۳۹۶).

سیری در مطالعات و نظریه‌های رهبری نشان می‌دهد اگر چه پدیده رهبری سابقه‌ای به قدمت

پیدایش بشر دارد، مطالعه نظام‌مند آن در زمره دستاوردهای بشر در قرنهای اخیر بوده است. این نظریات در طول سالها توسعه یافته و به کشف تعداد بسیاری از رفتار و جنبه‌های رهبری منجر شده است. در بسیاری از روشها آنها مکمل یکدیگرند و برای به دست آوردن درکی جامع از فرایند رهبری به هم کمک می‌کنند. رویکردها و رهیافتهایی که درباره موضوع رهبری تاکنون مطرح شده عبارت است از:

- رهیافت انسان بزرگ: بر این باور است که رهبران، رهبر متولد می‌شوند و تقلید از رهبران بزرگ را عامل موفقیت رهبر می‌داند.

- رهیافت صفات ویژه: به ویژگیهای رهبران می‌پردازد و این ویژگیها را قابل یادگیری می‌داند و ویژگیهای شخصی و ذاتی رهبر را عامل موفقیت رهبر می‌داند.

- رهیافت رفتاری: به رفتارهای رهبر می‌پردازد و این رفتارها را در پیوستار وظیفه‌مدار - کارمندمدار طبقه‌بندی می‌کند.

- رهیافتهای اقتضایی - موقعیتی: بر این باور است که محیط و شرایط بر عملکرد رهبر تأثیرگذار است و سازگاری میان رفتار رهبر با شرایط و موقعیت را عامل موفقیت رهبر می‌داند.

- رهیافت نوین: نفوذ رهبر را به ویژگیها و چگونگی تعامل او با پیروان مرتبط می‌کند و بصیرت، الهام‌بخشی، تعامل و نیروبخشی را عوامل موفقیت رهبر می‌داند (طباطبایی، بابایی و همکاران، ۱۳۹۵).

در تحلیل و نقد این رهیافتها می‌توان گفت رهیافت انسان بزرگ، رهبری را ذاتی و یا تقلیدی می‌داند و به موقعیت خاص و عوامل بیرونی توجه ندارد. مهمترین نقد بر رهیافت صفات ویژه، توجه نکردن آن به تعاملات رهبر - پیرو یا شرایط وضعیتی است. در رهیافت رفتاری، تعادل رفتار رابطه‌ای و رفتار وظیفه‌ای، که یکی به دنبال توسعه روابط فردی و دیگری به دنبال تحقق اهداف است، مشکل به نظر می‌رسد. در رهیافت وضعیتی و اقتضایی با توجه به اینکه متناسب با شرایط، مقتضیات مختلف و یا موقعیت خاص مدنظر قرار می‌گیرد، تغییر سبک رهبری برای اثربخش بودن آن لازم است. در زمینه نقد رهیافتهای نوین در این رهیافتها عمدتاً ویژگی خاص رهبر بشدت مورد توجه قرار می‌گیرد (تاجمیر ریاحی و همکاران، ۱۳۹۶).

در سیر تکاملی نظریه پردازی درباره رهبری پس از رهیافتهای سنتی رهبری اعم از رهیافت صفات ویژه، رهیافت رفتاری و رهیافتهای اقتضایی، رهیافت نوین رهبری شامل نظریه‌های معاصر

رهبری نظیر دیدگاه‌های رهبری الهام‌بخش، رهبری کاریزماتیک، رهبری عملگرا، رهبری تحولگرا، خودرهبری و رهبری اصیل است (رابینز و جاج، ۱۳۹۳). نظریه خودرهبری یکی از نظریه‌های دوران معاصر رهبری است که خود رهبر را مدنظر قرار می‌دهد. بر این اساس، خودرهبری فرایندی است که طی آن فرد با استفاده از راهبردهای خاص رفتاری و ذهنی بر خود تأثیر می‌گذارد و رفتارهای خود را هدایت و کنترل می‌کند (مانز و سیمز^۱، ۲۰۰۱). مفهوم خودرهبری در واقع مفهومی کاملتر از خود مدیریت و خودکنترلی است؛ چرا که خود مدیریت به یادگیری تک حلقه‌ای (سامانه کنترلی ساده) می‌پردازد در حالی که زیربنای خود رهبری، چرخه یادگیری دو حلقه‌ای است. از جمله موارد اهمیت خودرهبری می‌توان به مواردی نظیر "عدم امکان ایجاد انگیزش در دیگران بدون داشتن انگیزه قوی در خود"، "عدم امکان جهتدهی صحیح به دیگران بدون داشتن جهت برای خود و خودآگاهی"، "عدم کفایت سازوکارهای کنترل بیرونی برای ایجاد انگیزش و جهتدهی صحیح به افراد" و... اشاره کرد (مانز^۲، ۱۹۸۶).

سیری در مطالعات مفهوم خودرهبری نشان می‌دهد که این مفهوم ابتدا به‌عنوان مفهوم توسعه‌یافته‌ای از خودمدیریتی در سال ۱۹۸۳ توسط مانز و با هدف بهبود روابط میان افراد در گروه‌های خودگردان مطرح شد. خودمدیریتی پیش از آن یکی از جایگزینهای رهبری معرفی و تبیین شده بود (مانز و سیمز، ۱۹۸۰). پس از آن و در اواخر دهه ۱۹۸۰، مفهوم خودرهبری با هدف توانمندسازی افراد (رهبری دیگران در راستای ایجاد رهبری خود در ایشان^۳) مطرح شد و توسعه یافت (مانز و سیمز، ۱۹۹۱). مفهوم خودرهبری بر پایه چهار نظریه و مفهوم خودتنظیمی، خودمدیریتی و خودکنترلی، نظریه شناخت اجتماعی و نظریه انگیزش درونی ایجاد گردید و توسعه یافت. در جدول شماره ۱، ارتباط میان مفهوم خودرهبری با این مفاهیم ارائه شده است.

-
1. Manz & Sims
 2. Manz
 3. Superleadership

جدول ۱. رابطه خودرهبری با برخی مفاهیم مرتبط (نک و هاوتون^۱، ۲۰۰۶)

ردیف	عنوان مقایسه	مقایسه
۱	خودرهبری و خودتنظیمی	نظریه خودتنظیمی، سامانه تنظیم رفتار انسان را به یک ترموستات تشبیه می‌کند (مقایسه با استاندارد و در صورت وجود انحراف، اصلاح رفتار). خودرهبری در چارچوب کلان مفهوم خودتنظیمی تعریف می‌شود. در واقع خودرهبری به اثربخشی خودتنظیمی کمک می‌کند.
۲	خودرهبری و خودمدیریتی (خودکنترلی)	خودمدیریتی رفتارها را با استانداردهای از پیش تعیین شده مقایسه می‌کند و سعی در اصلاح انحرافات دارد ولی استانداردها را مدنظر قرار نمی‌دهد. خودرهبری، علاوه بر خودمدیریتی (مقایسه با استانداردها و اصلاح انحرافات)، استانداردها را نیز مورد بررسی و اصلاح قرار می‌دهد.
۳	خودرهبری و نظریه شناخت اجتماعی	نظریه شناخت اجتماعی رفتار را در یک مثلث عوامل درونی، عوامل بیرونی و رفتار مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد. خودرهبری در چارچوب کلان نظریه خودتنظیمی تعریف می‌شود.
۴	خودرهبری و انگیزش درونی	نظریه انگیزش درونی به سامانه انگیزش بر مبنای عوامل درونی (در مقابل عوامل بیرونی نظیر پادشهای بیرونی) می‌پردازد. خودرهبری در بخش راهبردهای پاداش ذاتی خود براساس این نظریه بنا شده است.

مطالعات خودرهبری از دیدگاه فرایندی، سه مجموعه راهبرد جدا اما مکمل را برای خودرهبری بیان کرده است: راهبردهای رفتاری، راهبردهای پاداش طبیعی و راهبردهای الگوهای سازنده فکری. راهبردهای رفتاری شامل مشاهده خود، هدفگذاری برای خود، پاداش به خود، تنبیه خود و مدیریت یادآورها است. راهبردهای پاداش طبیعی دربرگیرنده موقعیت‌هایی است که طی آن فرد با تمرکز بر جنبه‌های خوشایند و مثبت فعالیتها به خود پاداش می‌دهد و در خود ایجاد انگیزه می‌کند. دو راهبرد اصلی در این حوزه جذاب کردن کار و تمرکز بر جنبه‌های مثبت کار است. راهبردهای الگوهای سازنده فکری برای آسان‌سازی ایجاد الگوهای فکری و روشهای تفکر سازنده طراحی شده است که می‌تواند بر عملکرد تأثیر مثبت داشته باشد. این راهبردها شامل شناسایی و جایگزینی باورها و فرضیات غیرکارکردی، تصویرسازی ذهنی و صحبت با خود سازنده

1. Neck & Houghton

است. هم‌چنین از دید نتایج خودرهبری، بین پدیده‌های اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، خلاقیت و نوآوری، تمایل به رهبری دیگران، عملکرد شغلی، رضایت شغلی و خودرهبری رابطه وجود دارد (مانز، ۱۹۸۶. نک و هاوتون، ۲۰۰۶).

ایلی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمانهای خدماتی دولتی (مطالعه موردی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)" به این نتیجه رسیدند که خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی کارکنان تأثیرگذار است. هم‌چنین از میان مؤلفه‌های خودرهبری و خودمدیریتی، خودهدفگذاری، خودمشاهده‌گری و خودارزیابی، تمرکز بر پاداش طبیعی و راهبردهای رفتارمحور خودرهبری، توان پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را دارند؛ به همین ترتیب آنها نشان دادند که خودرهبری، خودمدیریتی و در سطحی کلانتر رویکرد خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی، سازمانی و مدیریتی افراد تأثیرگذار است. واعظی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "تحلیل عاملی استراتژیهای خودرهبری و رابطه آنها با عملکرد تحصیلی دانشجویان"، نشان دادند که دانشجویان جامعه آماری مورد نظر از راهبردهای خودرهبری شامل پاداش طبیعی، هدفگذاری شخصی، تجسم عملکرد موفق، خودتنبیهی، خودگفتگویی، خودراهنمایی و خودپاداشدهی استفاده می‌کنند و میان استفاده از این راهبردها و عملکرد تحصیلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اصلانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "طراحی و تدوین الگوی خودرهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور)" به این نتیجه رسیدند که اعتمادبه‌نفس سازمانی پدیده اصلی خودرهبری سازمانی است. هم‌چنین آنان سه مقوله سبک رهبری، شخصیت و ارتباطات سازمانی اثربخش را به‌عنوان شرایط علی خودرهبری سازمانی معرفی کردند. هم‌چنین بیان کردند که خودرهبری سازمانی راهبردی برای پاسخ به اعتمادبه‌نفس سازمانی است. وجود محیط عادلانه و نبود تعارض نیز شرایط زمینه‌ای و فرهنگ و ساختار سازمانی شرایط مداخله‌گر معرفی شد. از دید پیامدها نیز، خودرهبری سازمانی به پویایی سازمانی (شامل خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی سازمانی)، پیشروی سازمان و بهره‌وری سازمان منجر می‌شود.

عباسی رستمی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "مروری بر نظریه خودرهبری (مفاهیم، راهبردها و عوامل مؤثر بر خودرهبری)" ضمن ارائه تاریخچه‌ای از فعالیتهای پژوهشی در حوزه خودرهبری (اعم تعاریف، الگوها و راهبردهای خودرهبری)، عوامل مؤثر بر خودرهبری را نیز در دو دسته

عوامل بیرونی و درونی و عوامل در سطح فرد و در سطح گروه طبقه‌بندی کرد. وی در این پژوهش، عوامل پاداشهای درونی، خودرهبی فکری، تنظیم هیجانها و شخصیت را از عوامل درونی در سطح فرد و عوامل ترکیب گروه، توانایی شناختی، شخصیت، ویژگیهای کار، الگوهای ذهنی مشترک، انسجام و تعارض را از عوامل درونی سطح گروه برشمرد. هم‌چنین، عوامل آموزش، رهبری و فرهنگ ملی را از عوامل بیرونی در سطح فرد و عوامل سامانه پاداش، ساختار/ فرهنگ سازمانی و فرهنگ ملی را از عوامل بیرونی در سطح گروه طبقه‌بندی کرد.

سوینگ یو و یوکیونگ کو^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "شایستگی ارتباطی به‌عنوان واسطه‌ای در رابطه میان خودرهبی و عملکرد شغلی" بیان کردند که در رابطه خودرهبی و عملکرد شغلی، شایستگی‌های ارتباطی کارکنان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند و از این‌رو مدیران باید در راستای دستیابی به عملکرد شغلی بهتر کارکنان، هم‌زمان بر توسعه شایستگی‌های ارتباطی و توسعه مهارت‌های خودرهبی متمرکز شوند.

آلپر آی و دیگران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "ارتباط میان خودرهبی و مهارت‌های تفکر انتقادی" بیان کردند که وقتی سطح خودرهبی در دانشجویان خوب باشد، مهارت‌های تفکر نقاد در آنان متوسط خواهد بود و همبستگی متوسط مثبتی میان خودرهبی و مهارت‌های تفکر نقاد وجود دارد. هم‌چنین نشان دادند که از میان ابعاد و راهبردهای خودرهبی، راهبردهای الگوهای سازنده فکری رابطه مثبت و معناداری با راهبرد پاداش طبیعی دارد.

آنسیل و دیگران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "بازبینی فراتحلیلی از پیش‌بین‌ها و نتایج رفتارهای جستجوکننده بازخورد"، بیان کردند که رفتارهای جستجوکننده بازخورد با خودرهبی دارای ارتباط است و می‌توان به آن به‌عنوان علت یا پیش‌بین خودرهبی نگریست.

فورتنر، راتمن و ساش^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "خودرهبی منحصر به فرد؛ رویکردی دو‌عاملی به خودرهبی" بیان کردند با اینکه خودرهبی با مفاهیمی نظیر نیاز به موفقیت، خودتنظیمی و عزت‌نفس ارتباط نزدیکی دارد، می‌توان به آن به‌عنوان مفهومی جدا نگریست.

1. Soyoung Yu & YuKyung Ko
2. Alper Ay et al
3. Anseel et al
4. Furtner & Rauthmann & Sachse

برایان و کازان^۱ (۲۰۱۲) در کتابی با عنوان "خودرهبری، چگونه می‌توان رهبری موفقتر، کارا تر و اثربختر بود" بیان می‌کنند که خودرهبری راهی است برای همکاری و تعامل با دنیای اطراف؛ بدین ترتیب که در وهله نخست، فرد نسبت به خود مسئولیت‌پذیر می‌شود و سپس این روحیه را به دیگران منتقل می‌کند تا آنها نیز بتوانند به خودرهبری برسند و در برابر کارهای خود پاسخگو و مسئولیت‌پذیر باشند. خودرهبری تمرینی آگاهانه است که بر افکار، رفتار و احساسات فرد اثر می‌گذارد و او را به اهدافش نزدیک می‌کند. خودرهبری از خودشناسی ناشی می‌شود.

در پایان با توجه به این مطالب، لازم به ذکر است مفهوم خودرهبری در مطالعات گذشته صرفاً از دیدگاه راهبردهای خودرهبری مورد مطالعه قرار گرفته و نتایج به‌کارگیری این راهبردها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. به‌طور خلاصه، خودرهبری از طریق سه دسته راهبرد رفتاری، پاداش طبیعی و الگوهای سازنده فکری اجرا می‌شود و نتایج نظیر اعتماد به نفس، عزت نفس، خلاقیت و نوآوری، تمایل به رهبری دیگران، عملکرد شغلی و رضایت شغلی را به همراه دارد؛ از این‌رو، پژوهش با در نظر گرفتن نگاه جامع به موضوع خودرهبری (نه صرفاً راهبردها و نتایج خودرهبری) از دید آموزه‌های قرآن کریم به طراحی الگویی برای این مفهوم بر مبنای نظام ارزشی اسلام پرداخته است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش توصیفی است و در آن از روش تحلیل مضمون (به روش کلارک و براون^۲ و براساس فرایند شش مرحله‌ای آشنایی با داده‌ها، ایجاد شناسه‌های اولیه، جستجوی مضمونها، بازنگری در آنها، نامگذاری مضمونها و تهیه گزارش نهایی) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. ابتدا قرآن کریم پنج بار به صورت کامل مطالعه شد و با صاحب‌نظران در این زمینه نیز بحث و گفتگو انجام پذیرفت. با توجه به مبانی نظری و تعاریف خودرهبری، خودمدیریتی، خودکنترلی و دیگر مفاهیم مرتبط در ابتدا ۱۵۳۶ مضمون اولیه، که مستقیم یا غیرمستقیم با مفهوم خودرهبری در ارتباط بود، استخراج، و پس از آن برای اطمینان از صحت برداشت مفاهیم با پنج نفر از متخصصان قرآنی به ترتیب مصاحبه و ۱۰ درصد مضمونهای

1. Bryant & Kazan
2. Braun & Clarke

اولیه به صورت تصادفی انتخاب شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که به صورت میانگین از نظر متخصصان ۹۱٪ تناسب بین مفاهیم و متون برقرار بود و پس از هر مصاحبه موارد تکمیلی اضافه شد؛ پس از این مرحله براساس مفاهیم مشترک مضمونهای اولیه، ۲۱۴ مضمون مشترک اولیه از ۱۵۳۶ مضمون استخراج، و به عنوان شاخص در نظر گرفته شد. در ادامه با افزایش محدوده دسته بندی و براساس مفاهیم مشترک شاخصها، ۷۴ مضمون از ۲۱۴ مضمون اولیه استخراج، و به عنوان مؤلفه در نظر گرفته، و با تکرار این روند و براساس مفاهیم مشترک مؤلفه ها، ۱۹ مضمون عالی از ۷۴ مؤلفه استخراج شد. در ادامه مضمونهای فراگیر در چهار بعد مفهوم اصلی، پیش نیاز، راهبرد و روش و در نهایت نتایج خودرهبی طبقه بندی شد. در این مراحل نیز برای اطمینان از صحت خلاصه سازی مضمونهای اولیه از ۱۵۳۶ به ۲۱۴، و سپس به ۷۴ و بعد از آن به ۱۹، از طریق مصاحبه با ده نفر از متخصصان مدیریت اسلامی، ۱۰ درصد شاخصها به صورت تصادفی انتخاب شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که به صورت میانگین از نظر متخصصان ۸۵٪ تناسب بین شاخصها و مضمونهای اولیه برقرار بود که پس از هر مصاحبه موارد تکمیلی اضافه گردید. لازم به ذکر است خبرگان مورد نظر به روش نمونه گیری هدفمند غیر احتمالی انتخاب شدند که مشخصات آنان در جدول شماره ۲ ارائه شده.

جدول ۲. نوع و مشخصات خبرگان

مشخصات	شماره صاحب نظر	تعداد افراد	گروه خبرگان	ردیف
دکتری تخصصی رشته علوم قرآن و حدیث، استاد دانشگاه اصفهان، بیش از ۳۰ سال سابقه قرآن پژوهی	۱	۵	متخصصان قرآنی	۱
حوزوی، خارج فقه و اصول، مدرس دانشگاه فردوسی مشهد، بیش از ۳۰ سال سابقه قرآن و نهج البلاغه پژوهی و مدیریت اسلامی و مفسر قرآن کریم	۲			
دکتری تخصصی رشته فلسفه و کلام اسلامی، استاد دانشگاه معارف قرآن و عترت اصفهان، ۱۵ سال سابقه قرآن پژوهی	۳			
دکتری تخصصی رشته علوم قرآن و حدیث، استاد دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۵ سال سابقه قرآن پژوهی	۴			
دکتری تخصصی رشته فلسفه و کلام اسلامی، استاد دانشگاه اصفهان، بیش از ۱۵ سال فعالیت در حوزه علوم قرآن و نهج البلاغه و مدیریت اسلامی	۵			

ادامه جدول ۲. نوع و مشخصات خبرگان

ردیف	گروه خبرگان	تعداد افراد	شماره صاحب‌نظر	مشخصات
۲	متخصصان مدیریت اسلامی	۱۰	۱	حوزوی، خارج فقه و اصول، مدرس دانشگاه فردوسی مشهد، بیش از ۳۰ سال سابقه قرآن و نهج‌البلاغه پژوهی و مدیریت اسلامی و مفسر قرآن کریم
			۲	دکتری تخصصی رشته فلسفه و کلام اسلامی، استاد دانشگاه اصفهان، بیش از ۱۵ سال فعالیت در حوزه علوم قرآن و نهج‌البلاغه و مدیریت اسلامی
			۳	دکتری تخصصی رشته مدیریت، استاد دانشگاه اصفهان، بیش از ۱۵ سال فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۴	دکتری تخصصی رشته مدیریت، استاد دانشگاه اصفهان، بیش از ۱۵ سال فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۵	دکتری تخصصی رشته مدیریت، حوزوی، مدرس دانشگاه، ده سابقه قرآن پژوهی و فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۶	دکتری تخصصی رشته مدیریت، مدرس دانشگاه آزاد، ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۷	دکتری تخصصی رشته مدیریت، مدرس دانشگاه، ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۸	دکتری تخصصی رشته مدیریت، حوزوی، مدرس دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۹	دکتری تخصصی رشته مدیریت، مدرس دانشگاه اصفهان، ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی
			۱۰	دانشجوی دکتری رشته مدیریت، حوزوی، بیش از ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه مدیریت اسلامی

یافته‌های پژوهش

همانگونه که بیان شد، پس از مطالعه قرآن و مصاحبه با خبرگان قرآنی، ۱۵۳۶ مضمون پایه استخراج، و این مضمونها طی سه مرحله شناسه‌گذاری شد (۱۵۳۶ مضمون پایه به ۲۱۴ مضمون مشترک اولیه، ۲۱۴ مضمون به ۷۳ مضمون سازمان‌دهنده و درنهایت ۷۳ مضمون سازمان‌دهنده به ۱۹ مضمون فراگیر). سرانجام نیز ۱۹ مضمون فراگیر در قالب چهار بعد پیش‌نیازهای خودرهبری،

مفهوم اصلی خودرهبی، راهبرد و روش خودرهبی و در نهایت نتایج خودرهبی طبقه‌بندی شد. به‌عنوان مثالی برای این فرایند، از آیات ۲ سوره مبارکه حمد، ۹۸ کهف، ۳۱ مریم، ۴۰ نمل، مضمون اولیه‌ای با عنوان "لزوم نسبت دادن همه خوبیها و موفقیتها به خداوند و چیزی را از خود ندانستن" استخراج شده است. هم‌چنین از آیات ۱۶۵ سوره مبارکه آل عمران، ۷۹ و ۸۸ نساء، ۲۲ ابراهیم، ۳۹ حجر، ۸۷ انبیاء و ۳۶ روم، مضمون اولیه‌ای با عنوان "بررسی علل درونی هنگام عدم موفقیت و شکست" استخراج شده است؛ به همین ترتیب از آیات ۱۳۱ سوره مبارکه اعراف و ۵۰ سوره مبارکه فصلت، مضمون اولیه‌ای با عنوان "نسبت دادن موفقیت‌ها و خوبیها به خداوند و نسبت دادن بدیها و شکست‌ها به خود" استخراج شده است. در مرحله اول شناسه‌گذاری از ترکیب این مضمونهای اولیه، مضمون مشترک اولیه‌ای با عنوان "اسناد صحیح" استخراج گردیده است. در مرحله بعدی شناسه‌گذاری، این مضمون با سه مضمون دیگر با عناوین "مدیریت و اصلاح باورهای ذهنی، مدیریت و اصلاح نگرشها و مدیریت و اصلاح نیتها و مقاصد" (که هر یک از این مضمونها نیز طی مرحله اول شناسه‌گذاری از مضمونهای اولیه استخراجی از آیات قرآن کریم استخراج شده است). ترکیب، و مضمون سازمان‌دهنده‌ای با عنوان "مدیریت الگوهای ذهنی" ایجاد شده است. در مرحله سوم شناسه‌گذاری این مضمون سازمان‌دهنده با پنج مضمون سازمان‌دهنده دیگر با عناوین "تحلیل ذهنی خود، مدیریت یادآورها، عهد و پیمان بستن با خود، مدیریت افکار و تصویرسازی ذهنی" (که این مضمونها نیز به‌طور مشابه، طی دو مرحله قبلی شناسه‌گذاری استخراج شده است) ترکیب، و مضمون فراگیری با عنوان راهبردهای ذهنی خودرهبی را ایجاد کرده که در بعد راهبرد و روش خودرهبی قرار طبقه‌بندی شده است.

در جدول شماره ۳، ده مورد از مضمونهای اولیه استخراج شده از قرآن کریم به همراه نشانی آیه مورد نظر و هم‌چنین نتایج مراحل شناسه‌گذاری تا دستیابی به مضمونهای فراگیر و نهایتاً ابعاد خودرهبی به‌عنوان نمونه ارائه شده است. لازم به ذکر است این فرایند برای ۱۵۳۶ مضمون اولیه استخراجی از قرآن کریم انجام شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از مضمونهای اولیه استخراجی از قرآن کریم به همراه شناسه‌گذاری

ردیف	نشانی منبع	مضمون اولیه	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر	نوع (پیش‌نیاز، مفهوم اصلی، راهبرد، نتیجه)
۱	آیه ۲ سوره حمد	لزوم نسبت دادن همه خوبیها به خداوند و چیزی را از خود ندانستن	اسناد صحیح	مدیریت الگوهای ذهنی	ذهنی	راهبرد و روش
۲	آیه ۶ سوره بقره	ردیله پندناپذیری	ترک ردایل	ترک ردایل	اخلاقی	راهبرد و روش
۳	آیه ۱۶ سوره بقره	اجرای تحلیل هزینه فایده در همه کارها برای خود	تحلیل هزینه فایده	تحلیل ذهنی خود	ذهنی	راهبرد و روش
۴	آیه ۱۹ سوره بقره	تلاش برای فعال‌سازی نیت شوند در درون	شنود مؤثر گوش	شنود مؤثر گوش	فعالسازی ورودیهای ادراکی	پیش‌نیاز
۵	آیه ۳۲ سوره بقره	یقینی ندانستن معلومات خود	به چالش کشیدن پیش خود (باور، نگرش، ارزش)	به چالش کشیدن پیش فرضهای اساسی خود (باور، نگرش، ارزش)	به چالش کشیدن خود	مفهوم اصلی
۶	آیه ۵۸ سوره بقره	خود پاداشدهی	پاداش به خود	تشویق (پاداشدهی) و تنبیه خود	رفتاری	راهبرد و روش
۷	آیه ۵۹ سوره بقره	لزوم مراقبت مستمر از خود (خودارزیایی) برای اینکه کجروی از روشها عادت نشود.	تعیین عوامل ارزیابی خود	تعیین عوامل ارزیابی خود/ ارزیابی خود	ارزیابی خود	مفهوم اصلی
۸	آیه ۶۰ سوره بقره	یادآوری نعمتهای خداوند به انسان	یادآوری و ذکر نعمتهای خدا	مدیریت یادآورها	ذهنی	راهبرد و روش
۹	آیه ۱۰۲ سوره بقره	تحلیل و ارزیابی دانشها و به دنبال دانش مفید بودن برای خود/ به‌کار نگرفتن دانشهای مضر یا غیرمفید	انتخاب و توسعه دانش و مهارت مفید برای خود	ایجاد و توسعه شایستگیهای مفید در خود	عوامل درونی	پیش‌نیاز
۱۰	آیه ۱۰۲ سوره بقره	باور به اینکه همه چیز در قدرت خداوند است.	اصلاح باورهای ذهنی	مدیریت الگوهای ذهنی	ذهنی	راهبرد و روش

با توجه به تعداد زیاد مضمونهای اولیه استخراجی (۱۵۳۶ مورد) و عدم امکان ارائه همه آنها و نشانی آیاتی که این مضمونها از آنها استخراج شده، نشانی آیات برای ۷۳ مضمون سازمان‌دهنده در جدول شماره ۴ ارائه شده که طی دو مرحله شناسه‌گذاری از مضمونهای اولیه استخراج شده است؛ بدین ترتیب که در این جدول، شناسه منابع مربوط به هر یک از مضمونهای سازمان‌دهنده (نشانی تمام آیاتی که مضمونهای اولیه تشکیل‌دهنده مضمون سازمان‌دهنده مورد نظر از آن استخراج شده است). ارائه شده است. شناسه منبع بیانگر نشانی آن منبع در قرآن کریم است که در جدول شماره ۶ (پیوست ۲)، شناسه منابع به همراه آدرس دقیق و توضیحات مرتبط آن ارائه شده است.

جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع											مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف		
						1301	1241	833	610	476	52	اصلاح خود پیش از اصلاح دیگران	۱	
											381	عدم وابستگی صرف به رهبر بیرونی	۲	
										1064	923	لزوم اصلاح مستمر خود و دیگران	۳	
											1219	ارزش قائل شدن برای خود و تلاش مستمر برای خود	۴	
								350	251	61	2	ایجاد پشتیبان و تکیه‌گاه الهی برای خود	۵	
					1435	1155	536	514	439	399	213	148	خدامحوری در همه کارها	۶
										1412	1262	842	شناخت خدا	۷
727	579	578	495	223	65	51	48	43	25	19	6	برقراری ارتباط دائمی با خداوند	۸	
					666	660	653	576	484	473	299	32	خودباوری	۹
823	643	440	290	274	229	187	85	75	62	41	18	شناخت خود واقعی	۱۰	
			1446	1436	1323	1248	1137	1069	1062	1061	942			
										715	626	34	ایجاد ویژگیهای فردی لازم در خود	۱۱
	1324	1170	1122	1092	1080	837	575	468	367	365	308	انتخاب دوست و همراه سالم برای خود	۱۲	

ادامه جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع												مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف
								1332	1196	396	395	مشورت با دیگران	۱۳
				1482	1096	1078	1056	904	523	491	انتخاب محیط مناسب برای خود	۱۴	
									562	91	یادگیری مستمر	۱۵	
				1289	1207	669	646	607	400	261	114	ایجاد و توسعه شایستگی‌های مفید در خود	۱۶
1426	1322	1310	1265	1194	1106	863	815	106	105	23	12	شنود مؤثر گوش	۱۷
						1432	1371	995	865	748	13	بینش مؤثر چشم	۱۸
							1349	1343	1172	1128	741	ادراک مؤثر قلب	۱۹
						795	627	600	328	216	88	شناخت مخالفان	۲۰
								1287	699	695	506	شناخت شیطان	۲۱
									469	421	87	پذیرش مخالف و دشمن، عدم تسلیم در برابر مخالفان و دشمنان و ایجاد آمادگی درخود برابر ایشان	۲۲
102	101	100	92	82	69	49	38	29	20	15	11	ترک رذایل	۲۳
197	190	188	175	155	152	151	133	125	120	112	107		
302	296	281	270	265	258	246	242	228	208	203	200		
391	390	387	375	368	355	337	332	331	329	327	324		
458	456	452	451	446	442	431	424	423	416	412	408		
538	531	524	520	518	509	507	503	501	497	479	459		
618	616	599	593	589	581	570	569	567	561	554	549		
702	701	693	683	677	672	668	667	656	654	650	634		
816	811	809	806	803	785	776	773	769	766	761	729		
910	897	894	872	871	860	859	852	846	824	820	817		
977	973	960	950	941	940	939	937	930	929	917	913		
1042	1038	1035	1034	1032	1029	1024	1016	1003	998	986	982		
1195	1191	1188	1185	1180	1177	1168	1147	1127	1099	1057	1043		
1359	1345	1344	1314	1307	1297	1273	1257	1250	1236	1225	1208		
1423	1422	1420	1403	1398	1392	1378	1376	1365	1364	1362	1361		
1512	1508	1507	1472	1470	1467	1462	1455	1447	1443	1442	1433		
							1520	1516	1515	1514	1513		
89	80	74	70	64	63	60	50	46	40	36	16	کسب فضایل	۲۴
156	149	146	141	131	127	126	123	119	113	108	97		
184	183	181	180	177	167	165	163	162	161	158	157		
232	231	224	219	217	211	204	201	198	195	192	189		
318	314	298	295	277	266	257	256	248	245	241	238		
377	376	373	362	361	356	351	346	338	336	333	321		
437	435	434	433	432	425	422	413	404	394	393	385		
492	485	475	472	466	463	462	461	450	447	445	438		

ادامه جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع												مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف		
537	535	533	532	530	529	528	526	525	517	500	494	کسب فضایل	۲۴		
566	563	560	557	553	547	545	544	543	542	541	540				
633	604	601	598	596	591	590	588	582	577	571	568				
735	733	732	724	717	696	692	682	678	676	659	638				
794	793	784	780	764	758	757	753	752	749	739	736				
912	908	903	882	880	870	839	836	832	814	798	796				
1014	1010	1006	988	981	974	968	953	938	932	925	916				
1088	1074	1072	1067	1050	1049	1047	1045	1041	1030	1023	1015				
1158	1154	1150	1148	1146	1142	1134	1133	1126	1118	1095	1091				
1244	1235	1221	1206	1204	1193	1186	1179	1176	1174	1166	1160				
1294	1293	1283	1277	1276	1271	1259	1258	1256	1253	1252	1251				
1404	1402	1399	1388	1370	1363	1360	1354	1348	1327	1318	1305				
1454	1445	1444	1439	1438	1437	1434	1431	1429	1421	1407	1405				
			1519	1517	1500	1499	1491	1490	1488	1480	1461				
253	233	220	218	176	170	130	99	84	53	47	21			تحلیل ذهنی خود	۲۵
580	483	453	430	386	366	347	342	330	292	279	260				
781	743	738	707	689	681	670	658	652	647	635	608				
907	899	896	885	875	864	858	856	845	843	838	831				
1054	1025	1019	1009	1008	992	985	967	964	959	955	926				
1202	1199	1184	1145	1141	1140	1130	1112	1109	1108	1090	1086				
1329	1321	1317	1312	1304	1298	1291	1240	1237	1227	1214	1212				
		1451	1411	1408	1390	1380	1375	1374	1358	1346	1339				
143	140	137	132	129	121	96	71	58	42	27	9				
345	335	322	311	301	293	288	267	250	178	171	169				
550	539	521	508	460	444	436	428	414	405	378	358				
731	704	691	684	671	661	651	641	625	620	584	558				
919	900	886	869	847	822	818	807	800	783	771	765				
1098	1081	1068	1060	1051	1031	1013	1000	989	983	969	966				
1295	1290	1281	1239	1231	1213	1178	1163	1159	1124	1119	1117				
1430	1406	1393	1389	1384	1383	1357	1338	1336	1315	1306	1299				
1503	1501	1486	1483	1481	1474	1473	1466	1459	1457	1453	1440				
					946	737	339	145	98	73	45	عهد و پیمان بستن با خود	۲۷		
464	449	426	384	383	341	325	310	272	259	168	138	مدیریت افکار	۲۸		
979	963	840	755	706	687	642	623	621	606	565	470				
						1525	1523	1521	1263	1161	1143	مدیریت الگوهای ذهنی	۲۹		
134	128	115	90	86	56	55	33	31	24	4	1				
210	206	202	199	193	186	185	166	160	154	139	135				
271	262	255	247	237	236	234	230	225	221	214	212				
312	309	307	306	305	300	289	285	284	282	278	275				
401	397	392	382	374	371	364	359	348	320	317	315				
487	486	482	481	480	455	454	420	419	418	415	411				
573	572	559	556	548	522	515	513	511	502	493	490				
663	649	648	640	631	628	622	614	613	605	587	574				
759	756	745	744	725	720	718	716	697	688	674	673				
835	834	829	825	821	813	805	797	788	770	767	762				
911	901	891	890	873	868	867	866	862	854	851	844				
984	972	962	961	958	947	944	943	936	931	921	915				
1076	1073	1066	1058	1055	1048	1037	1020	1017	1011	999	996				

ادامه جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع												مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف
1157	1149	1132	1131	1123	1121	1116	1115	1111	1110	1094	1087	مدیریت الگوهای ذهنی	۲۹
1261	1255	1245	1242	1230	1224	1217	1198	1197	1183	1167	1162		
1391	1387	1372	1368	1353	1330	1328	1319	1311	1288	1282	1272		
1465	1456	1449	1448	1441	1427	1419	1413	1409	1397	1395	1394		
1510	1506	1498	1497	1496	1487	1485	1479	1478	1476	1475	1469		
								1526	1524	1522	1518		
136	124	110	103	78	77	76	68	59	57	44	30	مدیریت یادآورها	۳۰
287	276	254	252	249	235	227	222	209	205	196	142		
489	488	398	389	379	370	354	353	340	323	313	304		
705	690	644	632	619	615	612	611	585	555	552	546		
775	772	760	751	750	740	726	722	712	710	709	708		
918	883	878	876	861	853	850	849	819	804	802	782		
1002	997	994	990	987	975	956	954	952	935	927	924		
1093	1075	1071	1059	1053	1046	1033	1022	1018	1012	1007	1004		
1181	1173	1139	1136	1135	1129	1120	1114	1107	1101	1100	1097		
1285	1280	1270	1266	1260	1246	1233	1232	1222	1210	1203	1200		
1350	1340	1337	1335	1334	1326	1320	1316	1308	1300	1296	1292		
1452	1425	1386	1385	1382	1381	1379	1373	1369	1367	1366	1356		
		1511	1509	1494	1493	1492	1489	1477	1468	1463	1458		
713	630	465	403	372	369	164	116	54	8	7	3		
920	906	905	893	889	888	881	841	828	789	723	714		
1165	1104	1102	1089	1082	1036	1026	980	951	949	948	922		
1333	1331	1309	1302	1268	1267	1249	1229	1209	1201	1190	1175		
									1428	1396	1352		
787	746	655	457	441	357	316	286	153	147	22	5	داشتن الگو و عبرت/داشتن امام	۳۲
1414	1351	1274	1254	1238	1228		1079	1077	1021	965	855		
									1502	1460	1415		
						1226	1070	1040	887	516	478	داشتن چشم‌انداز، هدف، آرمان و ارزش مشخص	۳۳
							586	477	352	344	343	مداومت	۳۴
564	534	510	409	360	349	150	118	104	72	26	14	مدیریت گفتار و رفتار براساس الگوهای ذهنی	۳۵
1504	1416	1347	1325	1278	1220	1027	799	719	703	645	583		
											1505		
										1063	792	تلاش و فعالیت بی‌وقفه	۳۶
									1495	269	268	نوشتن برای خود	۳۷
734	730	728	657	512	240	194	191	159	83	81	10	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی برای خود	۳۸
1284	1279	1234	1189	1187	1182	1144	1065	957	812	768	747		
										1450	1342		
443	427	410	363	294	263	239	179	117	79	66	28	تشویق (پاداشدهی) و تنبیه خود	۳۹
686	685	680	597	592	551	527	505	504	471	467	448		
1001	991	976	945	933	909	877	857	826	801	778	721		
		1377	1341	1275	1218	1169	1156	1125	1085	1052	1028		
									1418	111	94	ملاحظات ارزیابی خود	۴۰

ادامه جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع												مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف
636	624	603	602	280	273	264	144	109	93	67	17	تعیین عوامل ارزیابی خود و ارزیابی خود	۴۱
	1417	1410	1313	1192	1138	1105	1084	1039	892	639	637	بازخوردگیری از دیگران	۴۲
											35	بازخورد دادن به خود	۴۳
		874	779	763	664	629	617	499	326	319	182	مدیریت انگیزاننده‌های بیرونی	۴۴
1171	1113	971	902	790	675	498	496	417	406	402	380	مدیریت انگیزاننده‌های درونی	۴۵
								1303	1286	1243	1223	به چالش کشیدن پیشفرضهای اساسی خود (باور، نگرش، ارزش)	۴۶
884	879	830	777	711	609	303	297	207	174	95	37	به چالش کشیدن رفتارهای خود	۴۷
									827	808	700	به چالش کشیدن اهداف خود	۴۸
									895	786	407	به چالش کشیدن ارتباطات خود	۴۹
						1205	1151	810	519	122	39	درک ضرورت بهبود مستمر خود	۵۰
										791	334	بهبود مستمر باورهای ذهنی و رفتارهای خود	۵۱
											243	بهبود مستمر علمی خود	۵۲
											244	بهبود مستمر جسمی خود	۵۳
							1464	595	594	173	172	حفظ و کنترل تغذیه خود	۵۴
											898	مدیریت و مراقبت از زمان و عمر خود	۵۵
									1269	1083	928	حفظ و کنترل زبان	۵۶
								1216	1152	1103	1005	حفظ و کنترل چشم	۵۷
											1153	حفظ و کنترل فروج	۵۸
											1484	خودرهبری مالی	۵۹
									1247	1164	215	حفظ و کنترل ذهن	۶۰
848	754	742	694	679	665	474	429	388	291	283	226	حفظ و کنترل قلب	۶۱
							1471	1424	1044	993	934		

ادامه جدول ۴. مضمونهای سازمان‌دهنده استخراج شده به همراه شناسه منابع

شناسه منابع										مضمونهای سازمان‌دهنده	ردیف
									698	لزوم حفظ و کنترل خود (تقوا)	۶۲
									1528	فضل و احسان الهی	۶۳
									1532	لقای الهی	۶۴
								1536	1534	مغفرت الهی	۶۵
									774	فرقان (قدرت تشخیص)	۶۶
							1530	1211	970	آرامش قلب و فکر	۶۷
									1355	ثبات قدم	۶۸
									1527	عدم خوف و حزن	۶۹
									1533	وددوست داشته شدن توسط دیگران	۷۰
									1535	رزق نیکو	۷۱
									1264	یقین	۷۲
									1529	هدایت	۷۳

در جدول شماره ۵، چگونگی طبقه‌بندی شاخصهای استخراج شده از قرآن کریم طی مرحله پایانی شناسه‌گذاری (شناسه‌گذاری مضمونهای سازمان‌دهنده و تلفیق آنها در قالب مضمونهای فراگیر و سپس طبقه‌بندی مضمونهای فراگیر در قالب ابعاد) ارائه شده است.

جدول ۵. شاخصها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودرهبری براساس آموزه‌های قرآن کریم

شناسه مضمون سازمان‌دهنده	مضمونهای سازمان‌دهنده	شناسه مضمون فراگیر	مضمونهای فراگیر	شناسه بعد	بعد خودرهبری
۱	تعیین عوامل ارزیابی خود و ارزیابی خود	۱	ارزیابی خود	۱	مفهوم اصلی خودرهبری
۲	بازخورد دادن به خود				
۳	بازخورد گیری از دیگران				
۴	ملاحظات ارزیابی خود				
۵	مدیریت انگیزاننده‌های درونی	۲	انگیزه دهی به خود		
۶	مدیریت انگیزاننده‌های بیرونی				
۷	به چالش کشیدن پیشفرضهای اساسی خود	۳	به چالش کشیدن خود		
۸	به چالش کشیدن اهداف خود				
۹	به چالش کشیدن رفتارهای خود				
۱۰	به چالش کشیدن ارتباطات خود				
۱۱	درک ضرورت بهبود مستمر خود	۴	بهبود مستمر خود		
۱۲	بهبود مستمر وضعیت علمی خود				
۱۳	بهبود مستمر وضعیت جسمی خود				
۱۴	بهبود مستمر باورهای ذهنی و رفتارهای خود				
۱۵	حفظ و کنترل تغذیه خود	۵	حفظ و کنترل خود		
۱۶	مدیریت و مراقبت از زمان و عمر خود				
۱۷	حفظ و کنترل زبان				
۱۸	حفظ و کنترل چشم				
۱۹	حفظ و کنترل فروج				
۲۰	خودرهبری مالی				
۲۱	حفظ و کنترل ذهن				
۲۲	حفظ و کنترل قلب				
۲۳	ویژگیهای فردی لازم	۶	شناخت و ارتباط با خود	۲	پیش‌نیاز خودرهبری
۲۴	خودباوری				
۲۵	شناخت خودواقعی				
۲۶	شناخت خدا	۷	شناخت و ارتباط با خدا		
۲۷	خالص کردن خود برای خدا				
۲۸	خدامحوری در همه کارها				
۲۹	ایجاد پشتیبان و تکیه‌گاه الهی برای خود				

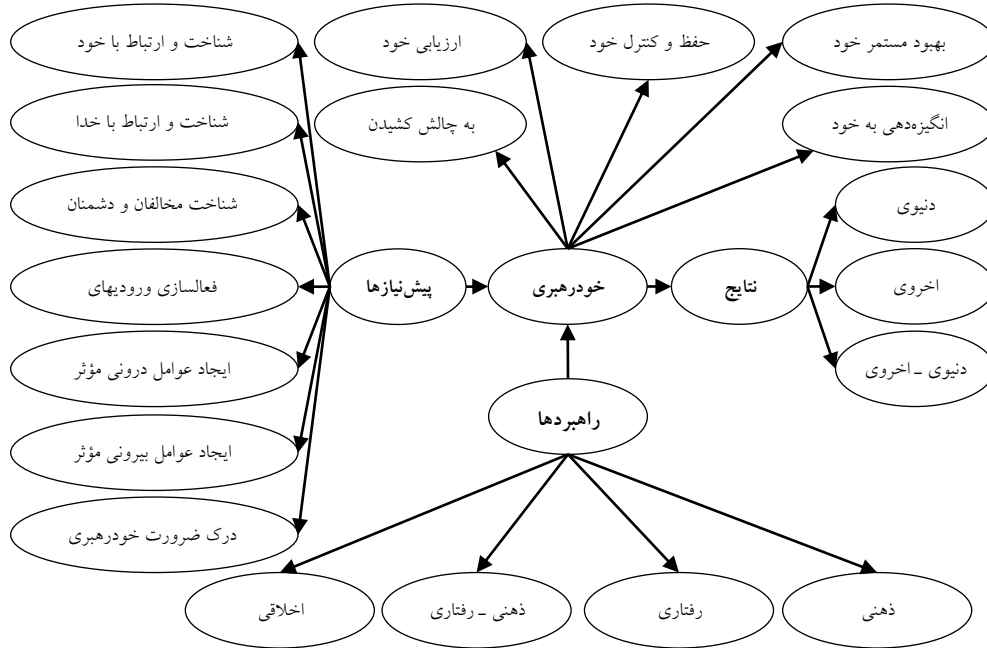
ادامه جدول ۵. شاخصها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودرهبی براساس آموزه‌های قرآن کریم

شناسه مضمون سازمان‌دهنده	مضمونهای سازمان‌دهنده	شناسه مضمون فراگیر	مضمونهای فراگیر	شناسه بعد	بعد خودرهبی
۳۰	شناخت مخالفان	۸	شناخت مخالفان و دشمنان	۲	پیش‌نیاز خودرهبی
۳۱	شناخت شیطان				
۳۲	پذیرش وجود مخالف و دشمن، عدم تسلیم در برابر مخالفان و دشمنان و ایجاد آمادگی در خود برابر ایشان				
۳۳	شنود مؤثر گوش	۹	فعالسازی ورودیهای ادراکی		
۳۴	بینش مؤثر چشم				
۳۵	ادراک مؤثر قلب				
۳۶	ایجاد و توسعه شایستگی‌های مفید در خود	۱۰	عوامل درونی مؤثر		
۳۷	یادگیری مستمر				
۳۸	انتخاب محیط مناسب برای خود	۱۱	عوامل بیرونی مؤثر		
۳۹	انتخاب دوست و همراه سالم برای خود				
۴۰	مشورت با دیگران				
۴۱	اصلاح خود پیش از اصلاح دیگران	۱۲	درک ضرورت خودرهبی		
۴۲	عدم وابستگی صرف به رهبر بیرونی				
۴۳	لزوم اصلاح مستمر خود و دیگران				
۴۴	ارزش قائل شدن برای خود و تلاش مستمر برای خود				
۴۵	مدیریت الگوهای ذهنی خود	۱۳	ذهنی	۳	راهبرد و روش خودرهبی
۴۶	تحلیل ذهنی خود				
۴۷	مدیریت یادآورها				
۴۸	عهد و پیمان بستن با خود				
۴۹	مدیریت افکار				
۵۰	تصویرسازی ذهنی				
۵۱	پاداش و تنبیه خود	۱۴	رفتاری		
۵۲	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی برای خود				
۵۳	نوشتن برای خود				
۵۴	تلاش و فعالیت بی‌وقفه برای خود				

ادامه جدول ۵. شاخصها، مؤلفه‌ها و ابعاد خودرهبری براساس آموزه‌های قرآن کریم

شناسه مضمون سازمان‌دهنده	مضمونهای سازمان‌دهنده	شناسه مضمون فراگیر	مضمونهای فراگیر	شناسه بعد	بعد خودرهبری
۵۵	مدیریت گفتار و رفتار براساس الگوهای ذهنی	۱۵	ذهنی - رفتاری	۳	راهبرد و روش خودرهبری
۵۶	داشتن الگو و عبرت / داشتن امام				
۵۷	داشتن چشم‌انداز، هدف، آرمان و ارزش مشخص				
۵۸	مداومت				
۵۹	روشهای کلیدی خودرهبری	۱۶	اخلاقی		
۶۰	کسب فضائل اخلاقی				
۶۱	ترک رذائل اخلاقی				
۶۲	فضل و احسان الهی	۱۷	اخروی		
۶۳	لقای پروردگار				
۶۴	رحمت و مغفرت الهی				
۶۵	قدرت تشخیص	۱۸	دنیوی	۴	نتایج خودرهبری
۶۶	آرامش قلب و فکر				
۶۷	نداشتن خوف و حزن				
۶۸	اعتماد به نفس و عزت نفس				
۶۹	وَدُّ (دوست داشته شدن توسط دیگران)				
۷۰	رزق نیکو				
۷۱	ثبات قدم	۱۹	دنیوی - اخروی		
۷۲	هدایت				
۷۳	یقین				

در این جدول، مضمونهای سازمان‌دهنده با توجه به معانی آنها ضمن شناسه‌گذاری در یک دسته‌بندی به نام مضمونهای فراگیر قرار گرفته و مضمونهای فراگیر نیز با توجه به معانی و مفاهیم آن در دسته‌بندی کلی‌تر در قالب ابعاد طبقه‌بندی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، الگوی مفهومی خودرهبری بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم به صورت خلاصه به شرح نمودار ذیل است:



شکل ۱. الگوی مفهومی خودرهبی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش ابعاد خودرهبی را در چهار بخش مفهوم اصلی خودرهبی، پیش‌نیازهای خودرهبی، راهبرد و روش خودرهبی و نتایج خودرهبی شناسایی و تعیین کرده است. الگوی کلی خودرهبی نشان می‌دهد که فرد برای خودرهبی، ابتدا باید پیش‌نیازهای خودرهبی را در خود ایجاد، و سپس از طریق به‌کارگیری راهبردهای خودرهبی، خودرهبی را (با مفهوم اصلی بیان شده) در خود مستقر کند.

در بخش مفهوم اصلی خودرهبی، ارزیابی خود، انگیزه‌دهی به خود، به چالش کشیدن خود، بهبود مستمر خود و حفظ و کنترل خود به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی خودرهبی شناسایی شده و این بدان معناست که فرد خودرهبی در واقع این پنج مؤلفه را در خود مستقر کرده است. ارزیابی خود، شامل چهار زیرمجموعه تعیین عوامل ارزیابی و ارزیابی خود، بازخورد دادن به خود،

بازخوردگیری از دیگران و ملاحظات ارزیابی خود است. انگیزه‌دهی به خود، دو زیرمجموعه مدیریت انگیزاننده‌های درونی و مدیریت انگیزاننده‌های بیرونی را شامل می‌شود. به چالش کشیدن خود، چهار زیرمجموعه به چالش کشیدن پیشفرضهای اساسی، اهداف، رفتارها و ارتباطات را دربر می‌گیرد. بهبود مستمر خود، بهبود وضعیت علمی، جسمی، باورها و رفتارها را شامل می‌شود و در نهایت حفظ و کنترل خود، دیدگاه‌های حفظ و کنترل ذهن، قلب، اعضای جوارحی، تغذیه، زمان و عمر را دربر می‌گیرد. در واقع با توجه به اینکه خودرهبی بنا بر تعریف اولیه به مفهوم فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر خود در راستای کنترل و هدایت خود است، می‌توان چنین استنباط کرد که این نفوذ و تأثیرگذاری از طریق این پنج مفهوم تعریف می‌شود.

در بخش پیش نیازهای خودرهبی، پس از درک ضرورت خودرهبی و باور به اینکه خودرهبی موضوعی ضروری و لازم است، فرد باید به شناخت و ارتباط مؤثر با خود، خدا و دیگران (شامل محیط پیرامون و مخالفان خود) دست یابد. هم‌چنین باید تلاش کند از طریق تزکیه نفس، گوش و چشم و قلب خود را به‌عنوان اصلی‌ترین ورودیهای ادراکی، باز، و فعال کند. به‌علاوه فرد پیش از خودرهبی باید اطمینان به‌دست آورد که ضمن یادگیری مستمر، می‌تواند شایستگی‌های مفید را به‌صورت مستمر در خود ایجاد و تقویت کند و در نهایت فرد باید محیط سالم و دوستان و هم‌نشینان سالمی را برای خود برگزیند.

در بخش راهبردهای ذهنی خودرهبی، فرد خودرهبی باید بتواند با استفاده از روشهای تفکر، تعقل، تذکر به خود، خودپرسش‌گری، دلیل و استدلال داشتن برای هر کاری، تحلیل هزینه - فایده برای خود، همه مسائل را (که شامل خود فرد و مسائل مرتبط با خود فرد هم می‌شود)، تجزیه و تحلیل کند و مناسبترین تصمیم و اقدام را درپیش گیرد. در این بخش هم‌چنین، فرد خودرهبی باید بتواند روشهای تصویرسازی ذهنی نتیجه و پایان کار، تجسم و تصویرسازی انعکاس و بازتاب رفتارهای خود و تصور ذهنی مثبت را به کارگیرد تا بتواند با استفاده از این روشها، ناخودآگاه خود را در راستای دستیابی به هدف آماده سازد؛ به همین ترتیب، فرد خودرهبی باید بتواند با استفاده از روشهای گفتگوهای سازنده درونی با خود، قراردادادن همیشگی خود در وضعیت بیم و امید (خوف و رجا) و هم‌چنین ایجاد نگرش مثبت در خود از طریق نگاه به جنبه‌های مثبت و خوشایند موضوعات، افکار خود را در راستای اهداف جهت‌دهی و مدیریت کند. نکته دیگر اینکه در این بخش، فرد خودرهبی از طریق یادآوری برخی موضوعات به خود از طریق برخی نشانه‌ها و

یادآورها (مانند یادآوری مرگ، یادآوری وضعیت سخت خود در گذشته، یادآوری نعمتهای خداوند و... از طریق عکسها، نوشته‌ها و...) در خود ایجاد انگیزه کند.

در بخش راهبردهای ذهنی - رفتاری خودرهبری، فرد خودرهبر باید افرادی (و بعضاً رفتارهایی) را الگو و افرادی (و بعضاً رفتارهایی) را عبرت برای خود در نظر بگیرد؛ بدین ترتیب که با توجه به هدفی که دارد، افرادی را که هدف نسبتاً مشابه دارند و گامهایی از فرد جلوتر هستند در نظر بگیرد و ضمن بررسی رفتارها و عوامل موفقیت آنها، سعی در به‌کارگیری این رفتارها و عوامل موفقیت کند. در این بخش هم‌چنین فرد باید از صبر و نماز و توبه کمک بگیرد. در واقع فرد خودرهبر، باید خود را با این روشهای اصلی مانوس سازد.

در بخش راهبردهای رفتاری خودرهبری، فرد خودرهبر باید ضمن شناسایی رفتارهای صحیح و ناصحیح خود با تعیین پاداشهای مشخص (مادی و معنوی) برای خود در برابر کارهای مشخص مثبت و تعیین تنبیه‌های مشخص (مادی و معنوی) برای خود در برابر کارهای مشخص منفی، سعی در تقویت رفتارهای صحیح و اصلاح رفتارهای ناصحیح کند. به‌علاوه اینکه فرد نباید هیچ‌گاه بیکار بماند و باید همیشه خود را به کارهای مفید و مؤثر مشغول سازد. شاخصی که در این بخش هر فرد می‌تواند برای خود استفاده کند، این است که فرد خودرهبر، باید حداقل دو برابر میانگین جامعه، تلاش و فعالیت مفید کند. در این بخش هم‌چنین، فرد خودرهبر باید برای خود اهداف کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت تعیین کند و ضمن اولویت‌بندی اهداف به برنامه‌ریزی دقیق برای دستیابی به این اهداف بپردازد. این کار از طریق روشهایی مانند طراحی ماتریس نقاط قوت و ضعف / فرصت و تهدید برای خود (SWOT^۱ فردی)، طراحی چرخه برنامه‌ریزی، اقدام، ارزیابی، اصلاح برای خود (PDCA^۲ فردی) و طبقه‌بندی و تقسیم‌بندی فعالیتها به اجزای کوچکتر انجام می‌شود.

سرانجام در بخش نتایج خودرهبری، پیامدهای استقرار خودرهبری در انسان در سه مؤلفه پیامدهای اخروی، پیامدهای دنیوی و پیامدهای دنیوی - اخروی شناسایی و طبقه‌بندی شده است؛ بدین ترتیب کسی که خودرهبری را با مفهوم بیان شده از طریق ایجاد پیش‌نیازها و سپس استفاده از روش معرفی شده اجرا کند به آن نتایج دست خواهد یافت.

1. Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
2. Plan, Do, Check, Act

در پایان پیشنهاد می‌شود افراد بوژده مدیران یا کسانی که به هر شکل به رهبری یا مدیریت دیگران می‌پردازند، ضمن تلاش برای برقراری پیش‌نیازهای خودرهبری در خود با استفاده از روشها و شیوه‌های بیان شده به استقرار ابعاد مختلف خودرهبری در خود بپردازند. هم‌چنین به‌عنوان پیشنهادهایی برای پژوهشهای آینده، توصیه می‌شود دیگر پژوهشگران، موضوع این مقاله را علاوه بر قرآن کریم از دید دیگر منابع ارزشمند دین اسلام مورد بررسی قرار دهند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود دیگر رهیافتهای نوین به رهبری نظیر رهبری اصیل، رهبری الهام‌بخش، رهبری کارزماتیک، رهبری عملگرا، رهبری تحولگرا نیز براساس مفاهیم اسلامی مورد بررسی قرار گیرد و الگوی مورد نظر براساس نظام ارزشی اسلام برای این مفاهیم نیز طراحی و ارائه شود.

منابع فارسی

قرآن کریم

- ابیلی، خدایار؛ خباره، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ گرایلی، بیژن (۱۳۹۵)، نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمانهای خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۸، ش ۱: ۹۳ - ۱۱۲.
- اصلانی، فرشید؛ حضوری، محمدجواد (۱۳۹۳)، طراحی و تدوین الگوی خودرهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور)، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۳، ش ۱: ۳۹ - ۵۴.
- بابایی، محمدباقر (۱۳۹۷)، هدایت و رهبری از دیدگاه قرآن و راهبردهای آن، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۶، ش ۱: ۶۱ - ۱۰۵.
- تاجمیرریاحی، جواد؛ صفری، علی؛ شاملی، نصرالله (۱۳۹۶)، تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۵، ش ۲: ۹۳ - ۱۱۳.
- تقوی‌دامغانی، سیدرضا (۱۳۹۰)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، چ سوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مؤمنی، نونا (۱۳۸۸)، نظریه رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی، فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی، دوره ۴، ش ۱۴: ۷۵ - ۱۱۰.
- رابینز، استیون؛ جاج، تیموتی (۱۳۹۳)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، ج اول، چ چهارم، تهران: نشر نص بهار.
- رضاییان، علی (۱۳۸۸)، مبانی سازمان و مدیریت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، تهران: سمت.
- طباطبایی، سیداحمد؛ بابایی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۵)، راهنمای جامع مدیریت و رهبری، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، تهران: انتشارات روناس.

عباسی‌رستمی، نجیبه (۱۳۹۳)، مروری بر نظریه خودرهبری (مفاهیم، راهبردها و عوامل مؤثر بر خودرهبری)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ش ۳۴: ۱۲۳ - ۱۴۰.

عزیزآبادی، ابوالفضل؛ مرتضوی، سعید؛ انصاری‌اول، محمدعلی؛ رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۵)، مدخلی بر ویژگیهای رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۴، ش ۴: ۱۱ - ۴۲.

واعظی، مظفرالدین؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ مقدم‌زاده، علی؛ شالباف، عذرا (۱۳۹۴)، تحلیل عاملی راهبردهای خودرهبری و رابطه آنها با عملکرد تحصیلی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشکده علوم و ادبیات دانشگاه بیرجند)، مجله رویکردهای نوین آموزشی، ش ۲۲: ۱ - ۲۰.

یوکل، گری (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمانها، ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).

منابع انگلیسی

- Ay, F. A., Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2015). Relations Between Self-leadership and Critical Thinking Skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 29-41.
- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of feedback-seeking behavior. *Journal of Management*, 41(1), 318-348.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryant, A., & Kazan, A. L. (2012). *Self-leadership: how to become a more successful, efficient, and effective leader from the inside out*. McGraw Hill Professional.
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2015). Unique self-leadership: A bifactor model approach. *Leadership*, 11(1), 105-125.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management review*, 5(3), 361-367.
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational dynamics*, 19(4), 18-35.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- 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.
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425.

