

شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی

اشرف السادات موسوی^۱، مهتاب سلیمی^{۲*}، رمضان جهانیان^۳، فاطمه پرسته قمبوانی^۴

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۱

چکیده

هدف: خودرهبی در بهبود عملکرد اعضای هیات علمی نقش مهم و موثری ایفا می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

روش شناسی: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر کرج بودند. نمونه پژوهش طبق اصل اشباع نظری ۱۲ نفر محاسبه که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ سوال بود که مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام و روایی آن با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ محاسبه شد. داده‌ها با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی دارای ۵۳ کد باز یا شاخص، ۱۴ کد محوری یا مولفه و ۸ کد انتخابی یا بعد بود. ابعاد خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی شامل توسعه شخصی (با دو مولفه خودمدیریتی و خودهدایتی)، توسعه حرفه‌ای (با دو مولفه استراتژی حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی)، اخلاق‌مداری (با سه مولفه اخلاق‌مداری حرفه‌ای، اخلاق‌مداری روابطی و مهارت‌های تفکر انتقادی)، بهبود عملکرد (با دو مولفه اثربخشی و کارآمدی)، تحول‌گرا (با دو مولفه راهبرد رفتارمحور و خودانگیزی)، برنامه‌گرا (با یک مولفه هدفمند)، خودآگاهی (با یک مولفه شناخت انگیزه و رفتار خود) و اصلاح‌گر و هم‌افزا (با یک مولفه خودنظارتی و خودکنترلی) بودند. در نهایت، برای خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی ۲۹ مقوله فرعی در ۸ مقوله اصلی شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی شناسایی شد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی‌شده برای خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی، برای بهبود خودرهبی در اعضای هیات علمی می‌توان زمینه را برای تحقق ابعاد، مولفه‌ها و مقوله‌های شناسایی‌شده فراهم کرد.

واژگان کلیدی: خودرهبی، اعضای هیات علمی، رویکرد اسلامی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. [ID](#)

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول). [ID](#)

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. [ID](#)

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. [ID](#)

مقدمه

سرمایه‌گذاری روی کیفیت نیروی انسانی موجب بارورشدن استعدادها و ارتقای مهارت‌ها می‌شود و قابلیت تولیدی فرد را در جامعه زیاد می‌کند و تشکیل سرمایه انسانی و متخصص عامل مهمی در رشد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه‌ای است (Huang, Tani and Zhu, 2021). آموزش عالی محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش‌دیده است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو حرکت رو به رشد جامعه را تسریع کند (Nermend, Singh and Singh, 2022).

دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین جهت هرگونه تغییر، تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، استقلال و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر است (Aleixo, Leal and Azeiteiro, 2018). آموزش عالی رسالت مهمی در تولید دانش و آماده‌نمودن فارغ‌التحصیلان برای تصدی رهبری و مسئولیت در دنیای رقابتی، پیچیده و متغیر برعهده دارد. بنابراین، دانشگاه به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردار است (Sanchez and Singh, 2018). امروزه، آموزش عالی بر سر یک چهارراه تصمیم‌گیری قرار گرفته و چشم‌انداز دانشگاه‌ها سریع و پیوسته در حال تغییر است. این نظام آموزشی سال‌ها است که به‌شدت تحت تاثیر فشارهای دائم قرار گرفته تا پاسخگوی نیازهای روزافزون متقاضیان باشد (Milton, 2019).

یکی از عوامل مهم برای موفقیت هر سازمانی، رهبری است و با توجه به شمار قابل توجهی تئوری‌های رهبری سازگار با شرایط سازمان‌های امروزی اکثر متخصصان با این امر موافق هستند که رهبری موثر با اثربخشی فردی شروع می‌شود (Abid, Arya, Arshad, Ahmed and Forooqi, 2021). خودرهبری از طریق شناخت و تفکر درباره خود به‌دنبال جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود و سازمان هستند و خودرهبری فرآیندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل بر خود تاثیر می‌گذارند (Zhang and Xu, 2021). بالاترین سطح مکانیسم‌های خودتأثیری را خودرهبری تشکیل می‌دهد و در خودرهبری علاوه بر اینکه فرد چگونگی کاهش فاصله از معیارها را تبیین می‌کند، فلسفه و چرایی انتخاب معیارها و رفتار خود را نیز می‌داند (Tastan, 2013). نظریه خودرهبری بر مبنای نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شناختی اجتماعی است و خودرهبری بیان می‌کند که رهبران چگونه فکر می‌کنند و چگونه بر طبق راهبردهای شناختی، انگیزشی و رفتاری خود اقدام به کار و فعالیت می‌کنند (Ay, Karakaya and Yilmaz, 2015). توسعه خودرهبری به‌عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط سازمانی که از نوآوری و خلاقیت حمایت می‌کند گام‌های استراتژیک تحقق و تأمین نیازهای سازمانی است که می‌تواند پاسخگوی نیازها و خواسته‌های متغیر و متحول قرن حاضر باشد (Su, Houghton, Chen and Zou, 2022). خودرهبری فرآیندی پژوهش‌محور، مبتنی بر عمل، واقع‌بینانه و دارای رویکرد خودانگیزی و خودنمندی است که با تفکرها و رفتارهای شخص در ارتباط است (O'Grady, 2021). این سازه یک شایستگی و توانمندی اکتسابی بر پایه علم است و به افراد کمک می‌کند تا با دیگران ارتباط بهتری برقرار سازند و گام‌های موثرتری در راستای خودشکوفایی بردارند (Bayansalduz, Afyon, Kepoglu, Dalli and Mulazimoglu, 2014). نظریه خودرهبری یکی از نظریه‌های دوران معاصر رهبری است که رهبری را مد نظر قرار می‌دهد و خودرهبری فرآیندی است که طی آن فرد با استفاده از راهبردهای خاص رفتاری و ذهنی بر خود تاثیر می‌گذارد و رفتارهای خود را کنترل، هدایت و مدیریت می‌نماید (Klosel, 2022).

خودرهبری فرآیندی است که از طریق آن افراد به طور موثرتر و کارآمدتری بر تلاش‌های خود سرمایه‌گذاری می‌نمایند، مالکیت و مسئولیت تجربه‌های خود را برعهده می‌گیرند، فرآیندهای یادگیری را متناسب با شرایط خود تنظیم می‌کنند و به این شیوه توانمندی‌ها و شایستگی‌ها خود را منعکس می‌نمایند (Fardellone and Click, 2013). دوازده عامل موثر برای خودرهبری شامل تدوین اهداف برای زندگی، نه فقط برای شغل، تمرین مداوم و محتاطانه، رهبری رفتار خود باری دستیابی به نتایج بزرگ، داوطلب، با شهامت، جسور و بی‌باک بودن، فروتنی و حرکت در راه کسب اعتبار، یادگیری تجربه‌ها و ایده‌های خوب، یادگیرنده مادام‌العمر بودن، ارتباط با صاحب‌نظران و افراد هوشمند و توانمند، اعتقاد به وجود زیبایی در همه چیز و همه افراد، قهرمان تغییر بودن و بدانند که چه کاری را چگونه انجام دهند، مراقبت از افراد و همدلی و شفقت با آنان و حصول ابتکار و نوآوری هستند (Castellano, Chandavimol, Khelladi and Orhan, 2021).

خودرهبری حرکتی به سمت خودشکوفایی است و در واقع، خودرهبری زمینه‌ای برای خودشکوفایی ایجاد و به افراد جهت نیاز به تحقق استعداد، خلاقیت و دستیابی به هدف یاری می‌رساند (Pan, Trakulmututa and Youravong, 2020). افراد خودرهبر با استفاده از راهبردها و راهکارهای خودرهبری شامل خودآگاهی، خوداندیشی، خودپاداش‌دهی، خودشکوفایی و خویش‌نگری می‌توانند رفتارهای خود را به صورتی تغییر دهند تا هر چه را برای رسیدن به هدف لازم دارند درک نمایند و زمینه را برای آنها فراهم سازند (Panagopoulos

(and Ogilvie, 2015). خودرهبی دارای سه مجموعه راهبرد اصلی شامل راهبردهای رفتارمحور، راهبردهای پاداش طبیعی و راهبردهای افکار سازنده یا راهبردهای ذهنی است. هر یک از این راهبردها، زنجیره‌ای از رفتارها و اعمال مشخص را شامل که سبب بهبود عملکرد و موفقیت شخصی می‌شوند. راهبردهای رفتارمحور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای موثر و غیرموثر برای بهبود عملکرد است. راهبردهای پاداش طبیعی مشخصه‌های لذت‌بخشی هستند که می‌توان در بابر فعالیت‌های عادی و چالشی خود در زندگی به کار گرفت تا تکالیف زندگی به‌طور طبیعی پاداش داده شوند. راهبردهای افکار سازنده یا راهبردهای ذهنی بر بعد روانشناختی و تاثیرگذاری مثبت و کنترل به وسیله نوعی الگوهای فکری استوار هستند که فرد به آنها عادت می‌کند و این راهبردها برای تغییر در الگوهای رفتاری برنامه‌ریزی شده است تا افکار مثبت‌تری جایگزین افکار قبلی شود (Pearce, 2007). خودرهبی فرآیندی شامل خودآگاهی، نفوذ بر درون و خودهدایتی است که برای فرد و اطرافیان کاربرد دارد و قدرتی نیرومند است که برای افراد پیش، قدرت تفکر، مسئولیت‌پذیری و قابلیت اتکا و اطمینان درونی را به ارمغان می‌آورد (Yu and Ko, 2017).

Mousavi, Kashef, Khodadadi and Khabiri (2021) ضمن پژوهشی درباره الگوی خودرهبی ورزشکاران نخبه به این نتیجه رسیدند که شامل ۴۶ کد اولیه، ۱۸ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی شناسایی شد؛ به‌طوری که شامل ۴ مقوله اصلی کنترل شناختی (با ۵ مقوله فرعی شناخت ضعیف‌ها، شناخت قوت‌ها، درک موقعیت فعلی، افکار مثبت و نگرش)، کنترل رفتاری (با ۶ مقوله فرعی هدف‌گزینی، تصمیم‌گیری، الگوبرداری، تعدیل رفتار، خودپاداش‌دهی و خودتنبیهی)، کنترل هیجانی (با ۳ مقوله فرعی بروز هیجان‌های مثبت، ایجاد انگیزه و تقویت انگیزه) و کنترل مدیریتی (با ۴ مقوله فرعی برنامه‌ریزی، مدیریت منابع، مدیریت حمایتی و خودارزیابی) بود.

Ataei, Allameh, Safri and Tayyebnia (2020) ضمن پژوهشی درباره طراحی الگوی خودرهبی از دیدگاه قرآن کریم به این نتیجه رسیدند که پیش‌نیازهای آن شامل شناخت و ارتباط با خود، شناخت و ارتباط با خدا، شناخت مخالفان و دشمنان، فعال‌سازی ورودی‌ها، ایجاد عوامل درونی موثر، ایجاد عوامل بیرونی موثر و درک ضرورت خودرهبی، راهبردهای آن شامل راهبردهای ذهنی، رفتاری، ذهنی- رفتاری و اخلاقی و نتایج آن شامل نتایج دنیوی، اخروی و دنیوی- اخروی بود و خودرهبی باعث انگیزه‌دهی به خود، بهبود مستمر خود، حفظ و کنترل خود، ارزیابی خود و به چالش کشیدن می‌شود.

Hassanzadeh and Mohammadi (2019) ضمن پژوهشی درباره وضعیت رفتارهای خودرهبی معلمان مدارس به این نتیجه رسیدند که ۹ عامل موثر بر آن شامل هدف‌گذاری شخصی، صحبت کردن با خود، پاداش دادن به خود، عملکرد موفق، ارزیابی باورها، تنبیه خود، مشاهده شخصی، تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و راهنمایی خود بودند.

Naeimi Majd, Arsteh, Ghourchian and Mohammadkhani (2018) ضمن پژوهشی درباره استراتژی‌های خودرهبی به این نتیجه رسیدند که برای آن ۲۳ مفهوم در ۷ عامل و دو مولفه شامل خودرهبی فردی (با شش عامل شایستگی عاطفی- اجتماعی، راهبردهای نفوذ بر خود، طراحی مجدد ذهن، توانمندسازی روانشناختی مثبت، الگوی تفکر سازنده و آموزش خودرهبی) و خودرهبی مشترک (با یک عامل رهبی و مدیریت استعداد) شناسایی شد.

Pourkarimi, Mazari, Khabare and Frhadi (2017) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که انگیزه پیشرفت و مولفه‌های استراتژی‌های خودگفتگویی، خودپاداش‌دهی، خودتنبیهی، خودراهنمایی، تجسم عملکرد موفق و تمرکز بر پاداش‌های طبیعی بر خودرهبی اثرگذار بودند.

Furtner, Rauthmann and Sachse (2015) ضمن پژوهشی درباره خودرهبی منحصر به فرد به این نتیجه رسیدند که خودرهبی با مفاهیمی مانند نیاز به موفقیت، خودتنظیمی و عزت‌نفس ارتباط نزدیکی دارند.

در عصر حاضر شاهد مشکلات و چالش‌های زیادی در دانشگاه‌ها و در میان اعضای هیات علمی هستیم که ریشه در عدم خودرهبی دارد. به عبارت دیگر، امروزه شاهد مشکلات روانشناختی و اخلاقی زیادی در دانشگاه‌ها موجه هستیم که از جمله این مشکلات می‌توان به مشکلات رفتاری، شناختی، فرهنگی، اجتماعی، فساد اخلاقی، سهل‌انگاری در انجام وظایف، ترک خدمت و غیبت، تخلف از قوانین، استفاده غیرمجاز از امکانات دولتی، اعتیاد و ارتکاب اعمال خلاف شرع و عدم رعایت حجاب اسلامی و سوءاستفاده از مالکیت معنوی اشاره کرد. مسئله مهم دیگر در میان اعضای هیات علمی مسئله رهبی و خودرهبی است. بنابراین، انجام پژوهش درباره خودرهبی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌تواند در شناخت بهتر ابعاد و مولفه‌های خودرهبی کمک نماید و زمینه را برای خودرهبی مهیا سازد. در نتیجه، انجام این مطالعه با توجه به اسلامی بودن کشور ایران می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهی در طراحی برنامه‌هایی برای بهبود وضعیت موجود و ایجاد مزیت رقابتی و کاهش مشکلات دانشگاهی نقش یاری‌دهنده و کمک‌کننده‌ای داشته باشد. خودرهبی در بهبود عملکرد

اعضای هیات علمی نقش مهم و موثری ایفا می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

روش‌شناسی

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر کرج بودند. نمونه پژوهش طبق اصل اشباع نظری ۱۲ نفر محاسبه که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌ها با توجه به ملاک‌هایی انتخاب می‌شوند که از جمله این ملاک‌ها می‌توان به عضو هیات علمی، حداقل سابقه ۵ سال، حداقل تحصیلات دکتری، دارای مذهب شیعه و تمایل جهت شرکت در مصاحبه بودند.

ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ سوال بود که سوال‌های آن در جدول ۱ ارائه شد. سوال‌های مصاحبه بر اساس مرور مبانی نظری و با کمک اساتید طراحی شد. مصاحبه با اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به صورت انفرادی انجام و در هنگام مصاحبه علاوه بر یادداشت مطالب مهم و کلیدی، اقدام به ضبط مصاحبه‌ها شد. قبل از انجام مصاحبه هم با اعضای هیات علمی درباره مکان و زمان مصاحبه هماهنگی لازم به عمل آمد و هم موافقت آنها جهت ضبط مصاحبه‌ها اخذ شد. میانگین مدت زمان مصاحبه با هر یک از اعضای هیات علمی ۴۰ الی ۶۰ دقیقه طول کشید. روایی مصاحبه با اعضای هیات علمی با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ محاسبه شد.

جدول ۱. سوال‌های مصاحبه با اعضای هیات علمی

ردیف	سوال
۱	ابعاد و مولفه‌های خودرهبی اعضای هیات علمی از نظر شما چیست؟ توضیح دهید.
۲	وضعیت موجود خودرهبی اعضای هیات علمی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
۳	ابعاد و مولفه‌های خودرهبی اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی چیست؟
۴	آیا از نظر شما شناخت خود در خودرهبی اعضای هیات علمی موثر است؟ توضیح دهید.
۵	به نظر شما خودانگیزی چگونه می‌تواند در خودرهبی اعضای هیات علمی موثر باشد؟
۶	نقش خودکنترلی در خودرهبی اعضای هیات علمی چگونه قابل توضیح است؟
۷	آیا اثربخشی در خودرهبی اعضای هیات علمی موثر است؟ چرایی و چگونگی آن را توضیح دهید.
۸	نقش هدف‌گذاری در خودرهبی اعضای هیات علمی چگونه قابل توجیه است؟
۹	آیا خودشکوفایی در خودرهبی اعضای هیات علمی موثر است؟ چرایی و چگونگی آن را توضیح دهید.
۱۰	پیامدهای مثبت وجود خصیصه خودرهبی در اعضای هیات علمی چیست؟ توضیح دهید.
۱۱	پیامدهای منفی وجود خصیصه خودرهبی اعضای هیات علمی چیست؟ توضیح دهید.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا مبانی نظری خودرهبی مطالعه و با کمک اساتید سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد. در مرحله بعد اقدام به شناسایی نمونه‌ها و برای نمونه‌ها هم ضرورت پژوهش تبیین و تفسیر شد و هم با آنها هماهنگی لازم جهت زمان و مکان مصاحبه و شرایط مصاحبه از جمله ضبط مصاحبه‌ها ضمن رعایت اصل رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، تحلیل داده‌ها به صورت کلی و غیره به عمل آمد. مصاحبه‌ها در زمان و مکان از قبل تعیین شده به صورت انفرادی انجام و علاوه بر یادداشت مطالب مهم و کلیدی اقدام به ضبط آنها شد و در فرصتی مناسب به بررسی آنها پرداخته شد تا هیچ مطلب مهمی سهوا فراموش نشود. همه مطالب مهم و کلیدی مصاحبه‌ها با کمک یک همکار پژوهشی یادداشت و داده‌های حاصل از آن با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها

مصاحبه‌شوندگان این مطالعه ۱۲ نفر بودند که اطلاعات جمعیت‌ناختی آنها در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	سن (سال)	سابقه کار (سال)	مقطع و رشته تحصیلی	محل اشتغال
۱	زن	۵۱	۱۵	دکتری مدیریت آموزش عالی	دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۲	زن	۴۵	۱۲	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت	دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۳	مرد	۴۴	۱۴	دکتری روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۴	زن	۴۳	۸	دکتری روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۵	مرد	۳۹	۹	دکتری علوم تربیتی	دانشگاه آزاد اسلامی کرج
۶	زن	۴۴	۵	دکتری مدیریت دانش	دانشگاه پیام نور کرج
۷	زن	۵۶	۱۵	دکتری علوم تربیتی	دانشگاه پیام نور کرج
۸	مرد	۵۲	۱۲	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت	دانشگاه پیام نور کرج
۹	مرد	۵۵	۱۹	دکتری جامعه‌شناسی	دانشگاه پیام نور کرج
۱۰	مرد	۴۹	۸	دکتری مدیریت دانش	دانشگاه خوارزمی
۱۱	زن	۵۰	۱۱	دکتری جامعه‌شناسی	دانشگاه خوارزمی
۱۲	مرد	۴۹	۸	دکتری روانشناسی	دانشگاه خوارزمی

اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر شامل جنسیت، سن، سابقه کار، مقطع و رشته تحصیلی و محل اشتغال در جدول ۲ قابل مشاهده است. کدگذاری باز، محوری و انتخابی جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و انتخابی جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی



کد انتخابی یا بعد توسعه شخصی	کد محوری یا مولفه خودمدیریتی	کد باز یا شاخص مدیریت هزینه و زمان در امور شخصی استفاده از تمامی امکانات در امور شخصی دارای استراتژی خودرهبری در امور شخصی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فردی استفاده از خلاقیت در همه امور زندگی رشد و بلوغ شخصی راه حل اجرایی و عملی برای مشکلات مراقبت‌های فردی توسعه و رشد شخصیتی
توسعه حرفه‌ای	استراتژی حرفه‌ای	مدیریت هزینه و زمان در امور حرفه‌ای استفاده از تمامی امکانات سازمانی دارای استراتژی خودرهبری در امور حرفه‌ای مشارکت‌جویی تعاملی با همکاران تبادل اطلاعات و دانش جستجو و بررسی دانش روز کنش متقابل، پویا و مداوم با دانشجویان همکاری مداوم با اعضای هیات علمی در امور تدریس و پژوهش
اخلاق‌مداری	اخلاق‌مداری حرفه‌ای	دوری از اظهارنظرهای هیجانی و نامربوط تعهد رعایت اخلاق اسلامی و حرفه‌ای انجام وظایف و مسئولیت‌ها متعهد به قوانین و ضوابط رعایت حدود روابط در کار و اجتماع کار گروهی اجتناب از بحث و حاشیه‌سازی منعطف پذیرش اشتباه و نقدپذیر سازگاری با منابع و سازمان انجام به‌موقع، سریع و صحیح فعالیت‌ها ارزش‌آفرینی برای دانشگاه ارتباطات تعاملی و سازنده توان و تحمل بالا دانش‌محوری و تخصص کارآیی و انجام کار درست
مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی	مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی	تبادل اطلاعات و دانش جستجو و بررسی دانش روز کنش متقابل، پویا و مداوم با دانشجویان همکاری مداوم با اعضای هیات علمی در امور تدریس و پژوهش دوری از اظهارنظرهای هیجانی و نامربوط تعهد رعایت اخلاق اسلامی و حرفه‌ای انجام وظایف و مسئولیت‌ها متعهد به قوانین و ضوابط رعایت حدود روابط در کار و اجتماع کار گروهی اجتناب از بحث و حاشیه‌سازی منعطف پذیرش اشتباه و نقدپذیر سازگاری با منابع و سازمان انجام به‌موقع، سریع و صحیح فعالیت‌ها ارزش‌آفرینی برای دانشگاه ارتباطات تعاملی و سازنده توان و تحمل بالا دانش‌محوری و تخصص کارآیی و انجام کار درست
اخلاق‌مداری	اخلاق‌مداری حرفه‌ای	دوری از اظهارنظرهای هیجانی و نامربوط تعهد رعایت اخلاق اسلامی و حرفه‌ای انجام وظایف و مسئولیت‌ها متعهد به قوانین و ضوابط رعایت حدود روابط در کار و اجتماع کار گروهی اجتناب از بحث و حاشیه‌سازی منعطف پذیرش اشتباه و نقدپذیر سازگاری با منابع و سازمان انجام به‌موقع، سریع و صحیح فعالیت‌ها ارزش‌آفرینی برای دانشگاه ارتباطات تعاملی و سازنده توان و تحمل بالا دانش‌محوری و تخصص کارآیی و انجام کار درست
بهبود عملکرد	اثربخشی	ارزش‌آفرینی برای دانشگاه ارتباطات تعاملی و سازنده توان و تحمل بالا دانش‌محوری و تخصص کارآیی و انجام کار درست
تحول‌گرا	راهبرد رفتارمحور	کنش متقابل، پویا و مداوم با دیگران خودشکوفایی یادگیرنده و دانشی تاکید بر دانش عملی سازماندهی و هماهنگی امور شور و شوق فعالیت دارای برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت حرکت در جهت اهداف و عدم انحراف و عقب‌نشینی از برنامه‌ها هدف‌گذاری دقیق دسته‌بندی موضوعات و اهداف بر اساس اولویت‌ها تعیین چشم‌انداز دسته‌بندی فعالیت‌ها و امور
برنامه‌گرا	هدفمند	حرکت در جهت اهداف و عدم انحراف و عقب‌نشینی از برنامه‌ها هدف‌گذاری دقیق دسته‌بندی موضوعات و اهداف بر اساس اولویت‌ها تعیین چشم‌انداز دسته‌بندی فعالیت‌ها و امور
خودآگاهی	شناخت انگیزه و رفتار خود	پایش و شناخت دیدگاه‌ها و خصلت‌های خود و دیگران استقلال تصمیم‌گیری و فعالیت

اصلاح‌گرا و هم‌افزا	خودنظارتی و خودکنترلی	شناخت نیازهای خود در امور شخصی و کاری
		جبران نقاط ضعف و خطاها
		تلاش‌گر و با پشتکار
		خستگی‌ناپذیر
		اصلاح سریع و به‌موقع امور

ابعاد و مولفه‌های خودرهبری در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی قابل مشاهده است که بر اساس آن، خودرهبری در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی دارای ۵۳ کد باز یا شاخص، ۱۴ کد محوری یا مولفه و ۸ کد انتخابی یا بعد بود. ابعاد خودرهبری در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی شامل توسعه شخصی (با دو مولفه خودمدیریتی و خودهدایتی)، توسعه حرفه‌ای (با دو مولفه استراتژی حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی)، اخلاق‌مداری (با سه مولفه اخلاق‌مداری حرفه‌ای، اخلاق‌مداری روابطی و مهارت‌های تفکر انتقادی)، بهبود عملکرد (با دو مولفه اثربخشی و کارآمدی)، تحول‌گرا (با دو مولفه راهبرد رفتارمحور و خودانگیزی)، برنامه‌گرا (با یک مولفه هدفمند)، خودآگاهی (با یک مولفه شناخت‌انگیزه و رفتار خود) و اصلاح‌گر و هم‌افزا (با یک مولفه خودنظارتی و خودکنترلی) بودند. مقوله‌های اصلی و فرعی جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبری در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴. مقوله‌های اصلی و فرعی جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبری در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی

مقوله اصلی	مقوله فرعی
شناخت خود	شناخت انگیزه و رفتار خود
	شناخت نیازهای خود در امور شخصی و کاری
	خودمدیریتی
	ارزیابی خود
	شناخت نقاط ضعف و قوت خود
خودانگیزی	شور و شوق به کار و زندگی
	اشتیاق درونی به پیشرفت
	تلاش‌گر و خستگی‌ناپذیر
	مستقل و مثبت‌گرا
خودکنترلی	انتقادپذیر
	ارزیابی موانع و چالش‌های فردی و شغلی
	نظارت دقیق بر امور خود
	استفاده درست از منابع و امکانات
	صرفه‌جویی در هزینه و زمان
	حرکت در راستای اهداف
هدف‌گذاری	هدف‌گذاری دقیق
	دسته‌بندی موضوعات و اهداف بر اساس اولویت‌ها
	تعیین چشم‌انداز
	دسته‌بندی فعالیت‌ها و امور
اصلاح و تحول	اصلاح سریع و به‌موقع امور
	منعطف
	راهبرد رفتارمحور
اخلاق‌مداری	رعایت اخلاق اسلامی و حرفه‌ای
	انجام وظایف و مسئولیت‌ها
	متعهد به قوانین و ضوابط
	رعایت حدود روابط در کار و اجتماع
خودشکوفایی	یادگیرنده و دانشی بودن
	تاکید بر دانش عملی و به‌روز
	اهل ریسک و رشد

مقوله‌های فرعی و اصلی خودرهبی در اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با رویکرد اسلامی قابل مشاهده است که بر اساس آن، خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی دارای ۲۹ مقوله فرعی در ۸ مقوله اصلی شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش خودرهبی در بهبود عملکردهای فردی و سازمانی، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی دارای ۵۳ کد باز یا شاخص، ۱۴ کد محوری یا مولفه و ۸ کد انتخابی یا بعد بود. ابعاد خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی شامل توسعه شخصی (با دو مولفه خودمدیریتی و خودهدایتی)، توسعه حرفه‌ای (با دو مولفه استراتژی حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی)، اخلاق‌مداری (با سه مولفه اخلاق‌مداری حرفه‌ای، اخلاق‌مداری روابطی و مهارت‌های تفکر انتقادی)، بهبود عملکرد (با دو مولفه اثربخشی و کارآمدی)، تحول‌گرا (با دو مولفه راهبرد رفتارمحور و خودانگیزی)، برنامه‌گرا (با یک مولفه هدفمند)، خودآگاهی (با یک مولفه شناخت انگیزه و رفتار خود) و اصلاح‌گر و هم‌افزا (با یک مولفه خودنظارتی و خودکنترلی) بودند. در نهایت، برای خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی ۲۹ مقوله فرعی در ۸ مقوله اصلی شامل شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی شناسایی شد. یافته‌های مذکور همسو با یافته‌های پژوهش‌های (2021) Mousavi et al، (2020) Ataei et al، (2019) Hassanzadeh and Mohammadi، (2018) Naeimi Majd et al، (2017) Pourkarimi et al و (2015) Furtner et al همسو بودند.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت با توجه به اهمیت خودرهبی در دانشگاه‌ها که موضوع جدی می‌باشد و بر اساس شناسایی وضعیت موجود می‌توان استنباط کرد که مشکلات اساسی موجود در دانشگاه‌ها ناشی از وجود خودرهبی بر اساس رویکرد اسلامی است. از آنجایی که انتخاب مدیر بیشتر بر اساس روابط و خط مشی سیاسی انجام می‌شود و کمترین اهمیت به دارابودن تخصص در زمینه مدیریت داده می‌شود. بنابراین، وضعیت موجود در دانشگاه‌ها وضعیت مطلوبی نمی‌باشد و مشکلات جدی هم در درون سازمان و هم فردی در هیات علمی دیده می‌شود که از جمله این مشکلات می‌توان به بی‌بندوباری، بی‌برنامگی، عدم انعطاف، بی‌مسئولیتی، عدم تعهد، مشکلات اخلاقی و قوانین سخت و دست‌وپاگیر اشاره کرد. با توجه به شرایط موجود، شرایط مطلوبی که در دانشگاه با وجود خودرهبی با رویکرد اسلامی انتظار می‌رود که هیات علمی خودآزمایی دارد، قوانین و مقررات انعطاف‌پذیر است، آموزش لازم جهت ارتقای دانش برگزار می‌شود، افراد مسئولیت‌پذیر هستند، رهبری تحول‌گرا حاکم است، افراد متعهد به تعهدات خود در قبال سازمان هستند و اخلاق‌مداری و ارزش‌مداری در روابط وجود دارد.

همچنین، برای تحقق خودرهبی می‌توان از توسعه شخصی با دو مولفه خودمدیریتی و خودهدایتی از طریق شاخص‌های مدیریت هزینه و زمان، استفاده از تمامی امکانات و کاربست استراتژی خودرهبی در امور شخصی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فردی، خلاقیت در امور زندگی، رشد و بلوغ شخصی، ارائه راه حل اجرایی و عملی برای مشکلات و چالش‌ها، مراقبت‌های فردی و توسعه و رشد شخصیتی بهره برد. در توسعه حرفه‌ای با دو مولفه استراتژی حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای و اجتماعی می‌توان از راهکارهای مدیریت زمان و هزینه و استراتژی خودرهبی در امور حرفه‌ای، استفاده از امکانات سازمانی، مشارکت‌جویی، همکاری و تعامل با همکاران، تبادل اطلاعات و دانش، جستجو، بررسی و کسب دانش روز، کنش متقابل و پویا با دانشجویان و همکاری و مشارکت مداوم در تدریس و پژوهش با همکاران عضو هیات علمی استفاده کرد.

اخلاق‌مداری دارای سه مولفه اخلاق‌مداری حرفه‌ای، اخلاق‌مداری روابطی و مهارت‌های تفکر انتقادی بود که برای تحقق آن جهت دستیابی به خودرهبی در اعضای هیات علمی می‌توان از راهبردهای دوری از اظهارنظرهای نامرتب و هیجان‌محور، احساس تعهد اخلاقی، رعایت اخلاق اسلامی و حرفه‌ای، انجام وظایف و مسئولیت‌ها، تعهد به قوانین و ضوابط، رعایت حد و حدود روابط در کار و اجتماع، انجام کار گروهی و مشارکتی، اجتناب از بحث و حاشیه‌سازی، انعطاف‌پذیری و پذیرش اشتباه‌ها ضمن انتقادپذیری سود جست. برای بهبود عملکرد با دو مولفه اثربخشی و کارآمدی می‌توان از شاخص‌های سازگاری با منابع موجود و سازمان، انجام به‌موقع، سریع و صحیح فعالیت‌ها، وظیفه‌ها و مسئولیت‌ها، ایجاد ارزش‌آفرینی برای دانشگاه، داشتن ارتباطات تعاملی و سازنده در محیط دانشگاه، توانمندی زیاد و تحمل بالای دشواری‌ها، داشتن تخصص و دانش‌محوری و کارآیی و انجام مناسب فعالیت‌ها و وظیفه‌ها بهره برد. در بعد تحول‌گرا با دو مولفه راهبرد

رفتارمحور و خوانگیزی می‌توان از راهکارهای کنش و واکنش متقابل، پویا و مداوم با دیگران، خودشکوفایی، یادگیرنده و دانشی بودن، تاکید بر دانش عملی، سازماندهی و هماهنگی امور و فعالیت‌های مختلف، داشتن شور و شوق فعالیت و انجام وظایف و مسئولیت‌ها و داشتن برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت سود استفاده کرد. برنامه‌گرایی دارای یک مولفه هدفمندی بود که برای تحقق آن جهت دستیابی به خودرهبی اعضای هیات علمی می‌توان از راهبردهای حرکت در جهت اهداف و عدم انحراف و عقب‌نشینی از برنامه‌ها، هدف‌گذاری دقیق، دسته‌بندی موضوع‌ها و اهداف بر اساس اولویت‌ها، تعیین چشم‌انداز و دسته‌بندی فعالیت‌ها و امور حرفه‌ای و شخصی سود جست. برای بهبود خودآگاهی با یک مولفه شناخت انگیزه و رفتار خود می‌توان از شاخص‌های پایش و شناخت دیدگاه‌ها، خصوصیات و ویژگی‌های خود و دیگران، استقلال در تصمیم‌گیری و فعالیت و شناخت نیازهای خود در امور شخصی، کاری و حرفه‌ای بهره برد. در بعد اصلاح‌گرا و هم‌افزا با یک مولفه خودنظارتی و خودکنترلی می‌توان از راهبردهای جبران نقاط ضعف و خطاها، تلاش‌گری و با پشتکار بودن، خستگی‌ناپذیری و اصلاح سریع و به‌موقع فعالیت‌ها، وظیفه‌ها و مسئولیت‌ها استفاده کرد. افزون بر آن، می‌توان گفت که مولفه شناخت خود، خودانگیزی، خودکنترلی، اثربخشی، هدف‌گذاری، اصلاح و تحول، اخلاق‌مداری و خودشکوفایی مولفه‌های خودرهبی اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی می‌باشد که نتایج خود را هم به صورت فردی و هم به صورت سازمانی نشان می‌دهد و چنین سیستمی موجب انگیزه در هیات علمی می‌شود افراد خودکنترلی بیشتری بر خود دارند همیشه اخلاق و ارزش‌های فرهنگی را مد نظر قرار می‌دهند و مسیر لازم جهت خودشکوفایی را طی می‌کنند.

محدودیت‌ها و مشکلات پژوهش عبارت بود از محدود بودن نمونه آماری به دانشگاه‌های آزاد و دولتی کرج که این امر تعمیم‌پذیری نتایج را محدود به همین جامعه می‌کند. محدودیت دیگر دشواری اجرای مصاحبه به دلیل شیوع کووید-۱۹ بود و حجم نمونه اندک برای انجام مصاحبه محدودیت دیگر می‌باشد. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره خودرهبی اعضای هیات دانشگاه‌ها و ارائه راهکارهای برگرفته از آنها جهت بهبود خودرهبی آنان می‌باشد. پیشنهاد پژوهشی دیگر انجام پژوهش با تعداد افراد بیشتر و حتی با سایر گروه‌ها به غیر از اعضای هیات علمی مانند مدیران و معاونان دانشگاه‌ها است. نتایج این پژوهش در جهت بهبود خودرهبی برای افزایش اثربخشی اعضای هیات علمی بهره‌برند و از نتایج این مطالعه جهت شناخت خود استفاده نمایند. بنابراین، با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده برای خودرهبی در اعضای هیات علمی با رویکرد اسلامی، برای بهبود خودرهبی در اعضای هیات علمی می‌توان زمینه را برای تحقق ابعاد، مولفه‌ها و مقوله‌های شناسایی شده فراهم کرد.

موازن اخلاقی:

نویسندگان پژوهش حاضر به اعضای هیات علمی متعهد شدند که نکات اخلاقی مانند رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، تحلیل داده‌ها به صورت کلی و غیره را رعایت نمایند و افزون بر آن، موافقت آنان جهت ضبط مصاحبه اخذ شد.

مشارکت نویسندگان:

دانشجو مسئول انجام مصاحبه، تحلیل داده‌ها و نگارش اولیه مقاله و استادها مسئول بررسی تحلیلی داده‌ها و نگارش نهایی مقاله بود.

تعارض منافع:

در این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود نداشت.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از اعضای هیات علمی مورد مصاحبه قرار گرفته تشکر نمایند.

Reference

- Abid G, Arya B, Arshad A, et al. (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.
- Aleixo AM, Leal S, Azeiteiro UM. (2018). Conceptualization of sustainable higher education institutions, roles, barriers, and challenges for sustainability: An exploratory study in Portugal. *Journal of Cleaner Production*, 172: 1664-1673.
- Ataei AM, Allameh SM, Safri A, Tayyebnia MS. (2020). Designing a self-leadership model on the basis of the teachings of the Holy Quran. *Scientific Journal of Islamic Management*, 28(1): 97-123. (In Persian)
- Ay FA, Karakaya A, Yilmaz K. (2015). Relations between self-leadership and critical thinking skills. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207: 29-41.
- Bayansalduz M, Afyon YA, Kepoglu A, et al. (2014). Examination of self-leadership characteristics of football coaches. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 157: 500-502.
- 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.
- Fardellone C, Click ER. (2013). Self-perceived leadership behaviors of clinical ladder nurses. *Nurse Leader*, 11(6): 51-53.
- Furtner MR, Rauthmann JF, Sachse P. (2015). Unique self-leadership: A bifactor model approach. *Leadership*, 11(1): 105-125.
- Hassanzadeh A, Mohammadi M. (2019). The study of the status of teacher's self-leadership behaviors in schools of Tehran. *Journl of School Administration*, 7(1): 275-297. (In Persian)
- 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.
- Klosel K. (2022). Self-leadership: The power behind empowerment. *Journal of the International Council for Small Business*, 3(4): 262-269.
- Milton S. (2019). Syrian higher education during conflict: Survival, protection, and regime security. *International Journal of Educational Development*, 64: 38-47.
- Mousavi L, Kashef SM, Khodadadi MR, Khabiri M. (2021). Designing the self-leadership model of elite athletes (Based on grounded theory approach). *Research in Educational Sport*, 8(21): 115-138. (In Persian)
- Naeimi Majd A, Arsteh HR, Ghourchian NGH, Mohammadkhani K. (2018). Analyzing student self-leadership strategies. *Journal of Iranian Higher Education*, 10(2): 67-87. (In Persian)
- Nermend M, Singh S, Singh US. (2022). An evaluation of decision on paradigm shift in higher education by digital transformation. *Procedia Computer Science*, 207: 1959-1969.
- O'Grady ET. (2021). Self-leadership for nurse practitioners in complex times. *The Journal for Nurse Practitioners*, 17(2): 197-201.
- Pan TP, Trakulmututa J, Youravong N. (2020). Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand. *International Dental Journal*, 70(3): 193-200.
- Panagopoulos NG, Ogilvie J. (2015). Can salespeople lead themselves? Thought self-leadership strategies and their influence on sales performance. *Industrial Marketing Management*, 47: 190-203.
- Pearce CL. (2007). The future of leadership development: The importance of identity, multi-level approaches, self-leadership, physical fitness, shared leadership, networking, creativity, emotions, spirituality and on-boarding processes. *Human Resource Management Review*, 17(4): 355-359.

- Pourkarimi J, Mazari E, Khabare K, Frhadi F. (2017). Explanation of the role of academic achievement motivation in using self-leadership strategies (Case study: Birjand university students). *Research in Curriculum Planning*, 13(24): 107-117. (In Persian)
- Sanchez A, Singh A. (2018). Accessing higher education in developing countries: Panel data analysis from India, Peru, and Vietnam. *World Development*, 109: 261-278.
- Su L, Houghton JD, Chen SY, Zou WC. (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.
- Tastan SB. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMEs in Izmir. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 75: 407-419.
- Yu S, Ko YK. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5): 421-425.
- Zhang H, Xu H. (2021). Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46: 257-266.



Identifying the Dimensions and Components of Self-Leadership in Faculty Members with an Islamic Approach

Ashraf Al-Sadat Mousavi^۱, Mahtab Salimi^{۲*}, Ramezan Jahanian^۳, Fatemeh Parasteh Qombwani^۴

Abstract

Purpose: Self-leadership plays an important and effective role in improving the performance of faculty members. Therefore, the current research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of self-leadership in faculty members with an Islamic approach.

Methodology: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative. The research population was the faculty members of Azad and Governmental universities of Karaj city. The research sample according to the principle of theoretical saturation was calculated 12 people who were selected by purposive sampling method. The research tool was a semi-structured interview with 11 questions, which the interviews were conducted individually and its validity was confirmed by the triangulation method and its reliability was calculated by the agreement coefficient method between two coders 0.86. Data were analyzed by open, axial and selective coding method in MAXQDA software.

Findings: The findings showed that self-leadership in faculty members with an Islamic approach had 53 open codes or indicator, 14 axial codes or component, and 8 selective codes or dimension. The dimensions of self-leadership in faculty members with an Islamic approach were included personal development (with two components of self-management and self-guidance), professional development (with two components of professional strategy and professional and social skills), ethics (with three components of professional ethics, relational ethics and critical thinking skills), performance improvement (with two components of effectiveness and efficiency), transformational (with two components of behavior-oriented strategy and self-motivation), program-oriented (with one component of purposeful), self-awareness (with one component of recognizing own motivation and behavior) and corrective and synergistic (with one components of self-monitoring and self-control. Finally, for self-leadership in faculty members with an Islamic approach were identified 29 sub-categories in 8 main categories including self-knowledge, self-motivation, self-control, effectiveness, goal-setting, reform and transformation, ethics and self-actualization.

Conclusion: According to the identified dimensions and components for self-leadership in faculty members with an Islamic approach to improve self-leadership in faculty members can be provide the ground for realizing the identified dimensions, components and categories.

Keywords: Self-leadership, faculty members, Islamic approach.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ PhD student in Higher Education Management, Educational Sciences Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

^۲ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University of Karaj, Iran. (corresponding author), salimi_331@yahoo.com

^۳ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

^۴ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Identifying the Dimensions and Components of Self-Leadership in Faculty Members with an Islamic Approach

Extended Abstract

Purpose: Higher education is the center of development and driving engine of transformation in the society and the main center of education of specialized and trained human resources that can accelerate the growing movement of society by having new ideas and thoughts. The university is one of the most important fundamental elements for any change, transformation and innovation, and the realization of high goals, independence and social and economic progress is possible through the process of higher education. Today, higher education is at a decision-making crossroads, and the landscape of universities is changing rapidly and continuously. For years, this educational system has been heavily influenced by constant pressures to meet the ever-increasing needs of applicants. One of the important factors for the success of any organization is leadership, and according to a significant number of leadership theories compatible with the conditions of today's organizations, most experts agree that effective leadership begins with individual effectiveness. Self-leadership seeks to find ways to improve themselves and the organization through knowing and thinking about themselves, and self-leadership is a process which through that people influence themselves in order to achieve self-direction and self-motivation necessary for action. Self-leadership theory is based on the social learning theory and social cognitive theory, and self-leadership describes how leaders think and act according to their cognitive, motivational, and behavioral strategies. The development of self-leadership as a new style of leadership and the creation of an organizational environment that supports innovation and creativity are strategic steps to fulfill and meet organizational needs that can respond to the changing needs and demands of this century. Self-leadership is a research-oriented, action-based, realistic process and with a self-motivation and self-influence approach that is related to a person's thoughts and behaviors. This structure is an acquired competence and capability based on science and helps people to establish better relationships with others and take more effective steps towards self-actualization. Self-leadership is a process which through it people invest more effectively and efficiently in their efforts, take ownership and responsibility for their experiences, adjust learning processes according to their conditions, and in this way reflect their abilities and competencies. Self-leadership is a movement towards self-actualization, and in fact, self-leadership creates a basis for self-actualization and helps people to realize their talent, creativity, and achieve their goals. Self-leadership people can change their behavior by using self-directed strategies and solutions including self-awareness, self-reflection, self-rewarding, self-actualization and self-reflection in order to understand what they need to achieve their goals and provide the ground for them. Self-leadership is a process that includes self-awareness, inner influence, and self-direction that applies to the individual and people around him, and it is a powerful force that brings people insight, thinking power, responsibility, and ability to rely and trust internally. Self-leadership plays an important and effective role in improving the performance of faculty members. Therefore, the current research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of self-leadership in faculty members with an Islamic approach.

Methodology: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative. The research population was the faculty members of Azad and Governmental universities of Karaj city. The research sample according to the principle of theoretical saturation was calculated 12 people who were selected by purposive sampling method. In the purposive sampling method, the samples are selected according to the criteria, which include being a faculty member, at least 5 years of experience, at least a doctorate, having the Shia religion, and being willing to participate in the interview. The research tool was a semi-structured interview with 11 questions, which the interviews were conducted individually and during the interview in addition to noting important and key content, the interviews were recorded. Before conducting the interview, necessary arrangements were made with the faculty members about the place and time of the interview and their consent was obtained to record the interviews. The average duration of the interview with each faculty member was 40 to 60 minutes. The interview validity was confirmed by the triangulation method and their reliability was calculated by the agreement coefficient method between two coders 0.86. Data were analyzed by open, axial and selective coding method in MAXQDA software.

Findings: The findings showed that self-leadership in faculty members with an Islamic approach had 53 open codes or indicator, 14 axial codes or component, and 8 selective codes or dimension. The dimensions of self-leadership in faculty members with an Islamic approach were included personal development (with two components of self-management and self-guidance), professional development (with two components of professional strategy and professional and social skills), ethics (with three components of professional ethics, relational ethics and critical thinking skills), performance improvement (with two components of effectiveness and efficiency), transformational (with two components of behavior-oriented strategy and self-motivation), program-oriented (with one component of purposeful), self-awareness (with one component of recognizing own motivation and behavior) and corrective and synergistic (with one components of self-monitoring and self-control. Finally, for self-leadership in faculty members with an Islamic approach were identified 29 sub-categories in 8 main categories including self-knowledge, self-motivation, self-control, effectiveness, goal-setting, reform and transformation, ethics and self-actualization.

Conclusion: The limitations and problems of the research were including the statistical sample was limited to the Azad and governmental universities of Karaj, which based of this limit the generalizability of the results to this community. Another limitation was the difficulty of interviewing due to the prevalence of Covid-19, and the small sample size for interviewing is another limitation. Therefore, it is necessary to carry out more research about the self-leadership of faculty member's university and provide solutions derived from them to improve their self-leadership. Another research proposal is to conduct research with a larger number of people and even with other groups other than faculty members such as managers and assistants of universities. The results of this research to improve self-leadership for increase the effectiveness of faculty members and use the results of this study to know themselves. Therefore, according to the identified dimensions and components for self-leadership in faculty members with an Islamic approach to improve self-leadership in faculty members can be provide the ground for realizing the identified dimensions, components and categories.

Keywords: Self-leadership, faculty members, Islamic approach.

