

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوازدهم، شماره ۲۳، بهار و تابستان ۱۳۹۹

طراحی و تبیین الگوی خودرهبری با استفاده از تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج البلاغه

امیرمسعود عطائی

دانشجوی دکتری دانشکده علوم اداری و

اقتصاد دانشگاه اصفهان

سیدمحسن علامه^۱

دانشیار دانشگاه اصفهان

علی صفری

دانشیار دانشگاه اصفهان

محمدصالح طیب نیا

دانشیار دانشگاه اصفهان

DOI:10.22067/pmt.v12i1.81401

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی و تبیین ابعاد خودرهبری بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم و نهج- البلاغه است. این پژوهش به روش کیفی - کمی (ترکیبی) انجام شده است و برای استخراج ابعاد و طراحی مدل از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با متخصصین موضوعی و برای آزمون مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در بخش کیفی، ابتدا متون قرآن کریم و نهج البلاغه از منظر مفاهیم مرتبط با خودرهبری (رهبری، خودرهبری، خود مدیریتی، خودکنترلی) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و ۱۵۳۶ مضمون اولیه از قرآن کریم و ۴۳۵ مضمون اولیه از نهج البلاغه استخراج گردید. سپس با استفاده از تلخیص و مقوله‌بندی به روش کدگذاری با تأکید بر مفاهیم مشترک در سه مرحله، ابتدا ۲۱۴ مضمون ثانویه و سپس ۷۹ تم فرعی و ۲۰ تم اصلی شناسایی شد. در نهایت نیز ۲۰ تم اصلی استخراج شده در چهار دسته مفهوم اصلی، پیش‌نیازها، راهبردها و نتایج خودرهبری طبقه‌بندی گردید. در بخش کمی، فرضیه‌های پژوهش بر روی نمونه‌ای شامل ۳۰۰ نفر از مدیران گروه توسعه سرمایه‌گذاری انتخاب بررسی شد. نتایج بخش کمی نشان داد که پیش‌نیازها و راهبردهای خودرهبری هردو با ضریب بتای ۹۷٪ بر مفهوم اصلی خودرهبری تأثیر دارند و مفهوم اصلی خودرهبری نیز با ضریب بتای ۸۹٪ بر نتایج خودرهبری تأثیرگذار است. پژوهش حاضر از دو منظر ارائه مدل جامع خودرهبری (به دلیل انجام پژوهش‌های متعدد در این حوزه ولی فقط در بخش راهبردهای خودرهبری) و همچنین تبیین مفهوم خودرهبری بر اساس آموزه‌های نظام ارزشی اسلام، دارای نوآوری است.

کلیدواژه‌ها: رهبری، خودرهبری، قرآن کریم، نهج البلاغه، تحلیل مضمون.

^۱ نویسنده مسئول: sm.allameh@ase.ui.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۰

مقدمه

در عصر کنونی، بسیاری از دانشمندان بر این امر تأکید دارند که در جوامع مختلف، موضوع رهبری و رهبران تحت تأثیر فرهنگ قرار دارد (Alves et al., 2006). با این وجود، اطلاعات اندکی در خصوص تأثیر تغییرات فرهنگی بر عملکرد رهبری وجود دارد (Eti-Tofinga, Douglas & Singh, 2017). مطالعات مربوط به فرهنگ و رهبری از اواسط دهه ۱۹۹۰ آغاز گردیده (Dickson, Den Hartog & Mitchelson, 2003) و در حوزه‌هایی نظیر رهبری جهانی (برای مثال Adler, 1997)، رهبری در ملیت‌های مختلف (برای مثال House, Hanges, Javidan, Dorfman & Gupta, 2004) و رهبری در سازمان‌ها و محیط‌های چند فرهنگی (برای مثال connerley & Pederson, 2005) توسعه یافته است. همچنین مطالعات در حوزه رهبری دینی در دو دهه گذشته به سرعت در حال گسترش بوده است (Campbell, 2008). علاوه بر این، بسیاری از اندیشمندان بر این امر تأکید دارند 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 (Danaeifard & Momeni, 2009). در این راستا، گستردگی حوزه رهبری و نیاز روزافزون سازمان‌ها به افراد آموزش دیده و دارای مهارت در این قلمرو از یک سو و تفاوت باورها، ارزش‌ها و بنیان‌های فرهنگی جوامع از سوی دیگر ایجاب می‌نماید برای پاسخگویی به نیازهای بومی هر جامعه در این حوزه، نظریه‌های علمی متناسبی تدوین و توسعه یابد. همچنین بسیاری از پژوهشگران به بررسی رابطه میان نظریه‌های مدیریت و دین پرداخته‌اند و به این موضوع اشاره داشته‌اند که تفاوت‌های فرهنگی و دینی، باعث ایجاد سبک‌ها و الگوهای مدیریتی نسبتاً متفاوتی می‌گردد. علاوه بر این، جوامع اسلامی همچنان به منابع غربی در حوزه مدیریت گرایش دارند و دین برای این جوامع، امری فردی و خصوصی محسوب می‌گردد، حال آنکه این موضوع امری خلاف منابع آشکار دانشی است؛ بنابراین نیاز به نظریه‌ها و مدل‌های بومی اسلامی برای این جوامع، امری واضح و مبرهن است (Ahmad & Ogunsola, 2011). به‌طور خاص، مفهوم خودرهبری نیز مانند بسیاری دیگر از حوزه‌های مدیریت و رهبری از تغییرات فرهنگی تأثیر پذیرفته و استراتژی‌های خودرهبری مورد استفاده توسط افراد در فرهنگ‌های مختلف، متفاوت است (Alves et al, 2006; Georgianna, 2007).

موضوعات رهبری از دیرباز مورد مطالعه بوده اما پژوهش‌های عملی درباره رهبری عمدتاً از قرن بیستم آغاز گردیده و محور اصلی بیشتر پژوهش‌ها، عوامل تعیین کننده اثربخشی رهبری بوده است. هرچند که در کندوکاو اسراری که رهبری را احاطه کرده است، پیشرفت‌های چندی حاصل شده است، اما هنوز به

بسیاری از پرسش‌ها پاسخ داده نشده است (Yukl, 2012). در این میان، موضوع رهبری بر خود و تقدم آن بر مدیریت و رهبری دیگران از جمله مسائلی است که در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان غربی بسیار به آن پرداخته شده است (Manz, 1986; Manz & Sims, 1991). 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 ایها الذین آمنوا علیکم انفسکم...؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به خود توجه کرده و مراقب خود باشید" (قرآن کریم، سوره مائده، آیه ۱۰۵) اشاره نمود. امیرالمؤمنین علی (ع) نیز به عنوان تربیت یافته این مکتب و همچنین به عنوان یکی از برجسته‌ترین مربیان آن، در سخنانی غنی در قالب خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها، مفاهیم مختلف را برای پیروان خود تبیین نموده‌اند. از جمله عبارت‌های امیرالمؤمنین علی (ع) در خصوص موضوع پرداختن به خود، می‌توان به حکمت ۷۳ نهج‌البلاغه اشاره نمود که می‌فرماید: "آنکه خود را پیشوای مردم قرار داد، باید پیش از آنکه دیگران را بیاموزد، خود را تعلیم دهد و باید پیش از آنکه با زبانش تربیت کند با کردارش فرهیختگی را تعلیم دهد. آنکه خویش را دانش و ادب می‌آموزد به تعظیم سزاوارتر است از کسی که فقط دیگران را دانش و ادب می‌آموزد." (Dashti, 2000).

با عنایت به مطالب مذکور و بر اساس اینکه قرآن کریم و نهج‌البلاغه حاوی نکات ارزنده مدیریتی و بلکه اصول بنیادین مدیریت بوده و استفاده از آن‌ها می‌تواند مبنایی را برای طراحی الگوی رهبری مبتنی بر نظام ارزشی اسلام ارائه نماید و همچنین ذکر این نکته که یکی از مشکلاتی که سازمان‌ها و در سطح وسیع‌تر کل جامعه با آن روبرو هستند این است که افراد، همواره مشکلات و کاستی‌های موجود در فضای مدیریت سازمان‌های کشور را به عوامل بیرونی نسبت داده و کمتر در این اندیشه‌اند که این نارسایی‌ها را از طریق اصلاح رفتارهای مدیریتی خود مرتفع نمایند، این پرسش مطرح می‌شود که مدل خودرهبی بر مبنای تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج‌البلاغه کدام است؟ پژوهش حاضر به طراحی و آزمون مدل خودرهبی بر مبنای تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج‌البلاغه با روش پژوهش ترکیبی (کیفی-کمی) پرداخته است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری موضوعی بسیار مهم است (Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian & House, 2012) و توجه بسیاری را در دهه‌های اخیر به خود جلب نموده است (Daniëls, Hondelghem & Dochy, 2019).

با وجود اهمیت موضوع رهبری و علی‌رغم وجود نظریه‌های گسترده در این حوزه، همچنان نیاز به اصلاح یا به‌روزرسانی این نظریه‌ها برای انطباق با شرایط پیچیده و چالشی امروز احساس می‌شود (Antonakis & House, 2014). آغاز مطالعات در خصوص رهبری سازمانی را می‌توان به اوایل قرن بیستم نسبت داد (Avolio, Reichard, Hannah, Walumbwa & Chan, 2009). با این وجود، مطالعات سازمان یافته و بصورت علمی دقیق در خصوص رهبری از ابتدای دهه ۱۹۳۰ آغاز گردید (House & Aditya, 1997). در سیر تکاملی نظریه‌پردازی 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 الهام بخش، رهبری کارزماتیک، رهبری عملگرا، رهبری تحول‌گرا، خودرهبری و رهبری اصیل می‌باشد (Robbins & Judge, 2012).

نظریه خودرهبری یکی از نظریه‌های دوران معاصر رهبری است که خود رهبر را مدنظر قرار می‌دهد. بر این اساس، خودرهبری فرآیندی است که طی آن فرد با استفاده از استراتژی‌های خاص رفتاری و ذهنی، بر خود تأثیر گذاشته و رفتارهای خود را هدایت و کنترل می‌کند (Manz & Sims, 2001). خودرهبری علی‌رغم اینکه مفهومی شناخته شده و پذیرفته شده است، همچنان موضوع مطالعات و پژوهش‌های جدید می‌باشد (Pina e Cunha, Pacheco, Castanheira & Rego, 2017) و موضوعی است که بسیاری از فرضیات سنتی رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی را به چالش می‌کشد (Stewart, Courtright & Manz, 2019). این مفهوم در عین اینکه ارتباط نزدیکی با مفاهیمی نظیر نیاز به موفقیت، خود تنظیمی و عزت نفس دارد، ولی می‌توان و حتی باید به آن به عنوان مفهومی مستقل نگریست و بنابراین نتایج مستقل خود را نیز (فرا تر از نتایج حاصل از مفاهیم نزدیک به آن) به همراه خواهد داشت (Bailey, Barber & Justice, 2018; Furtner, Rauthmann & Sachse, 2013). با وجود اینکه خودرهبری در ادبیات رهبری به عنوان یکی از جایگزین‌های رهبری بیرونی نیز معرفی شده است، همچنان وجود رهبری بیرونی در شکل‌هایی نظیر رهبری اشتراکی یا رهبری توانمندساز لازم و مفید خواهد بود (Stewart, Courtright & Manz, 2011). مفهوم خودرهبری، در واقع مفهومی کامل‌تر از خود مدیریتی است چرا که خود مدیریتی به یادگیری تک حلقه‌ای (سیستم کنترلی ساده) می‌پردازد در حالیکه زیربنای خود رهبری، چرخه یادگیری دو حلقه‌ای می‌باشد. از جمله موارد اهمیت خودرهبری می‌توان به مواردی نظیر "عدم امکان ایجاد انگیزش در دیگران بدون داشتن انگیزه بالا در خود"، "عدم امکان جهت‌دهی صحیح به دیگران بدون داشتن جهت

برای خود و خودآگاهی"، "عدم کفایت سازوکارهای کنترل بیرونی برای انگیزش و جهت‌دهی صحیح به افراد" و... اشاره نمود (Manz, 1986).

خودرهبری راهی برای همکاری و تعامل با دنیای اطراف است. بدین ترتیب که در وهله نخست، فرد نسبت به خود مسئولیت‌پذیر می‌شود و سپس این روحیه را به دیگران منتقل می‌نماید تا آنان نیز بتوانند به خودرهبری برسند و در قبال کارهای خود پاسخگو و مسئولیت‌پذیر باشند. خودرهبری تمرینی آگاهانه است که بر افکار، رفتار و احساسات فرد اثر گذاشته و او را به اهدافش نزدیک می‌نماید. خودرهبری از خودشناسی سرچشمه می‌گیرد (Brayant & Kazan, 2012). همچنین خودرهبری فرایندی واکنشی است و طی آن فرد خودرهبر باید به‌طور همزمان چهار نوع توازن را برقرار نماید. توازن میان چالش و روزمرگی، توازن میان خود و دیگران، توازن میان کار و غیرکار و درنهایت توازن میان ذهن و جسم دوگانه‌هایی هستند که در خودرهبری باید رعایت شود (Pina e Cunha et al., 2017).

سیری در مطالعات مفهوم خودرهبری نشان می‌دهد که این مفهوم ابتدا به عنوان مفهوم توسعه یافته‌ای از خودمدیریتی در سال ۱۹۸۳ توسط مانز و با هدف بهبود روابط میان افراد در تیم‌های خودگردان مطرح گردید. خودمدیریتی پیش از آن، به عنوان یکی از جایگزین‌های رهبری معرفی و تبیین گردیده بود (Manz & Sims, 1980). پس از آن و در اواخر دهه ۱۹۸۰، مفهوم خودرهبری با هدف توانمندسازی افراد (رهبری دیگران در راستای ایجاد خودرهبری در آنان)^۱ مطرح گردید و توسعه یافت (Manz & Sims, 1991). با وجود غنای نسبتاً زیاد پژوهش‌ها در حوزه فرایند خودرهبری، پژوهشگران بیشتر به مطالعات تجویزی بر اساس فرایند خودرهبری پرداخته‌اند و کمتر به خودرهبری از رویکرد توصیفی و پدیدارشناختی پرداخته شده است (Pina e Cunha et al., 2017). 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. مطالعات خودرهبری از منظر فرایندی، سه مجموعه استراتژی مجزا اما مکمل را برای خودرهبری بیان نموده‌اند: استراتژی‌های رفتاری، استراتژی‌های پاداش طبیعی و استراتژی‌های الگوهای سازنده فکری. استراتژی‌های رفتاری شامل مشاهده خود، هدفگذاری برای خود، پاداش به خود، تنبیه خود و مدیریت

^۱ superleadership

نشانه‌ها می‌باشد. استراتژی‌های پاداش طبیعی دربرگیرنده موقعیت‌هایی است که طی آن فرد توسط تمرکز بر جنبه‌های خوشایند و مثبت فعالیت‌ها، به خود پاداش داده و در خود ایجاد انگیزش می‌نماید.

جدول (۱): رابطه خودرهدری با برخی مفاهیم مرتبط

ردیف	عنوان مقایسه	مقایسه
۱	خودرهدری و خودتنظیمی	نظریه خودتنظیمی، سیستم تنظیم رفتار انسان را به یک ترموستات تشبیه می‌کند (مقایسه با یک استاندارد و اصلاح رفتار در صورت وجود انحراف) (Carver & Scheier, 2001). خودرهدری در چارچوب کلان مفهوم خودتنظیمی تعریف می‌شود. درواقع خودرهدری به اثربخشی خودتنظیمی کمک می‌کند (Neck & Houghton, 2006).
۲	خودرهدری 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. خودرهدری، علاوه بر خودمدیریتی (مقایسه با استانداردها و اصلاح انحرافات)، استانداردها را نیز مورد بررسی و اصلاح قرار می‌دهد (Manz, 1974; Thoresen & Mahoney, 1986).
۳	خودرهدری و نظریه شناخت اجتماعی	نظریه شناخت اجتماعی رفتار را در یک مثلث عوامل درونی، عوامل بیرونی و رفتار مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد (Bandura, 1991). خودرهدری، در چارچوب کلان نظریه شناخت اجتماعی تعریف می‌شود (Neck & Houghton, 2006).
۴	خودرهدری و انگیزش درونی	نظریه انگیزش درونی به سیستم انگیزش بر مبنای عوامل درونی (در مقابل عوامل بیرونی نظیر پاداش‌های بیرونی) می‌پردازد (Deci, 2010). خودرهدری در بخش استراتژی‌های پاداش ذاتی خود بر اساس این نظریه بناگرمیده است (Neck & Houghton, 2006).

دو استراتژی اصلی در این حوزه جذاب کردن کار و تمرکز بر جنبه‌های مثبت کار است. استراتژی‌های الگوهای سازنده فکری برای تسهیل ایجاد الگوهای فکری و روش‌های تفکر سازنده که می‌تواند تأثیر مثبت بر عملکرد داشته باشد، طراحی گردیده‌اند. این استراتژی‌ها شامل شناسایی و جایگزینی باورها و فرضیات غیرکارکردی، تصویرسازی ذهنی و صحبت با خود سازنده می‌باشد. همچنین، از منظر نتایج خودرهدری، میان خودرهدری با پدیده‌های اعتماد به نفس، عزت نفس، خلاقیت و نوآوری، تمایل به رهبری دیگران، عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (Neck & Manz, 1992; Manz, 1986; Neck & Houghton, 2006; Neck, Manz & Houghton, 2019). همچنین پژوهش‌ها نشان داده است که میان خودرهدری با پدیده‌های توسعه شایستگی‌های ارتباطی (Soyoung Yu & YuKyung Ko, 2017)، مهارت‌های تفکر نقاد (Ay, Karakaya & Yilmaz, 2015)، ذهن آگاهی^۱ (Furtner, Tutzer &)

¹ Mindfulness

Anseel, Beatty, Shen, Lievens &) Sachse, 2018) و همچنین رفتارهای جستجوکننده بازخورد (Sackett, 2015) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از منظر عوامل تأثیرگذار بر خودرهبری می‌توان شخصیت و تفاوت‌های فردی را به عنوان دو پارامتر مهم اثرگذار بر استراتژی‌های خود رهبری برشمرد (Ng, 2017; Neck, Manz & Houghton, 2019).

از منظر مطالعات داخلی با موضوع خودرهبری، ایلی و همکاران (۲۰۱۶) 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، قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را دارند. به همین ترتیب آنان نشان دادند که خودرهبری، خودمدیریتی و در سطحی کلان‌تر رویکرد خودتوسعه‌ای، بر عملکرد شغلی، سازمانی و مدیریتی افراد تأثیرگذار است. همچنین، واعظی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "تحلیل عاملی استراتژی‌های خودرهبری و رابطه آن‌ها با عملکرد تحصیلی دانشجویان"، نشان دادند که دانشجویان جامعه آماری مورد نظر از استراتژی‌های خودرهبری شامل پاداش طبیعی، هدفگذاری شخصی، تجسم عملکرد موفق، خود تنبیهی، خود گفتگویی، خودراهنمایی و خودپاداش‌دهی استفاده می‌کنند و میان استفاده از این راهبردها و عملکرد تحصیلی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اصلانی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "طراحی و تدوین الگوی خودرهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور)"، به این نتیجه رسیدند که اعتماد به نفس سازمانی پدیده اصلی خودرهبری سازمانی است. همچنین ایشان سه مقوله سبک رهبری، شخصیت و ارتباطات سازمانی اثربخش را به عنوان شرایط علی خودرهبری سازمانی معرفی نمودند. همچنین بیان داشتند که خودرهبری سازمانی راهبردی برای پاسخ به اعتماد به نفس سازمانی است. همچنین وجود محیط عادلانه و عدم وجود تعارض به عنوان شرایط زمینه‌ای و فرهنگ و ساختار سازمانی به عنوان شرایط مداخله‌گر معرفی گردید. از منظر پیامدها نیز، خودرهبری سازمانی منجر به پویایی سازمانی (شامل خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی سازمانی)، پیشروی سازمان و بهره‌وری سازمان می‌گردد. همچنین عباسی رستمی (۲۰۱۴) 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، مدل‌ها 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 نمود. وی در این پژوهش، عوامل پاداش‌های درونی، خودرهبری فکری، تنظیم هیجان‌ها و شخصیت را از عوامل درونی در سطح فرد و عوامل ترکیب گروه، توانایی شناختی، شخصیت، ویژگی‌های کار، مدل‌های 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 سیستم پاداش، ساختار/فرهنگ سازمانی و فرهنگ ملی را از عوامل بیرونی در سطح گروه طبقه‌بندی نمود. همچنین رجائی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، به این نتیجه رسیدند که میان استراتژی‌های خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از میان استراتژی‌های خودرهبری، استراتژی‌های رفتاری بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی جامعه مورد نظر داراست. این موضوع در پژوهش خراسانی و همکاران (۲۰۱۲) با عنوان "سهم و نقش راهبردهای خودرهبری در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش" نیز مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. همچنین هویدا و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین راهبردهای رفتارمحور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران، به این نتیجه رسیدند که میان خودرهبری (راهبردهای رفتارمحور خودرهبری) و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

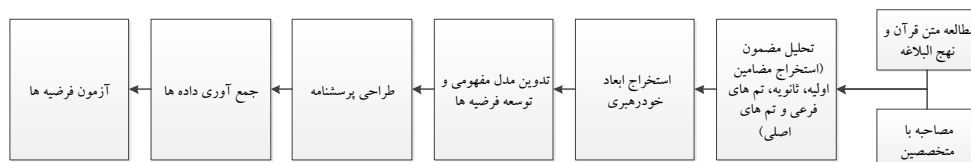
روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، ترکیبی (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی پژوهش از روش تحلیل مضمون به روش براون و کلارک (۲۰۰۶) بر اساس فرآیند شش مرحله‌ای آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جستجوی مضامین، بازنگری در مضامین، نامگذاری مضامین و تهیه گزارش نهایی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. ابتدا متون قرآن کریم و نهج‌البلاغه ۵ بار به صورت کامل مطالعه شد و با صاحب‌نظران در این خصوص نیز بحث و گفتگو انجام پذیرفت. با توجه به اینکه در پژوهش‌های کیفی، نمونه برای اهداف خاصی بویژه در راستای پاسخ به سؤال پژوهش انتخاب می‌گردد (Rafique, Hameed & Agha, 2018)، در این بخش از پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند غیر احتمالی استفاده گردید که در بسیاری از مطالعات کیفی متداول است. با توجه به مبانی نظری و تعاریف خودرهبری، خودمدیریتی، خودکنترلی و سایر مفاهیم مرتبط، در ابتدا ۱۵۳۶ مضمون اولیه از قرآن کریم و

۴۳۵ مضمون اولیه از نهج البلاغه که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم با مفهوم خودرهبی در ارتباط بوده استخراج گردید و پس از آن جهت اطمینان از صحت برداشت مفاهیم با ۵ نفر از صاحب نظران علوم اسلامی (قرآن و نهج البلاغه) که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند به ترتیب مصاحبه و ۱۰ درصد مضامین اولیه به صورت تصادفی انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که به صورت میانگین از نظر خبرگان (در فاز اول صحبت با ایشان) ۸۶ درصد تناسب بین مفاهیم و متون برقرار بوده و پس از هر مصاحبه موارد تکمیلی اصلاح گردید. نکته قابل ذکر اینکه پژوهشگران با توجه به سوابق خود توانایی درک مستقیم مفاهیم قرآن و نهج البلاغه را دارا بوده اند، با این وجود برای درک بهتر در برخی از موارد، از ترجمه قرآن کریم توسط مهدی الهی قمشه‌ای و همچنین تفسیر نمونه قرآن کریم و ترجمه‌های نهج البلاغه توسط محمد دشتی و علی شیروانی استفاده شده است و در نهایت نیز از نظرات صاحب نظران قرآن و نهج البلاغه برای تأیید صحت برداشت از متون استفاده گردیده است. پس از این مرحله براساس مفاهیم مشترک مضامین اولیه، ۲۱۴ مضمون ثانویه از مجموع ۱۹۷۱ مضمون اولیه استخراج و به عنوان شاخص در نظر گرفته شدند. در ادامه با افزایش محدوده دسته بندی و براساس مفاهیم مشترک شاخص‌ها، ۷۹ مضمون از ۲۱۴ مضمون استخراج و به عنوان فرعی در نظر گرفته شدند و با تکرار روند مذکور و براساس مفاهیم مشترک‌های فرعی، ۲۰ تم اصلی از ۷۹ تم فرعی استخراج گردید. در ادامه تم‌های اصلی در چهار بعد مفهوم اصلی، پیش نیاز، راهبرد و روش و در نهایت نتایج خودرهبی طبقه‌بندی گردید. در این مراحل نیز جهت اطمینان از صحت خلاصه سازی مضامین اولیه از ۱۹۷۱ به ۲۱۴، و سپس به ۷۹ و بعد از آن به ۲۰، از طریق مصاحبه با ۱۲ نفر از صاحب نظران مدیریت اسلامی که ایشان نیز به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند، ۱۰ درصد مضامین بصورت تصادفی انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که به صورت میانگین از نظر خبرگان (در فاز اول صحبت با ایشان) ۸۲ درصد تناسب بین تم‌ها، شاخص‌ها و مضامین اولیه برقرار بوده و پس از هر مصاحبه موارد تکمیلی و اصلاحی انجام گردید.

پس از آن، مدل مفهومی پژوهش مستخرج از بخش کیفی و سه فرضیه مبتنی بر این مدل طراحی گردید. در بخش کمی پژوهش، برای سنجش میزان حاکمیت مدل طراحی شده در جامعه آماری و آزمون فرضیه‌ها، پرسشنامه‌ای توسط پژوهشگران طراحی گردید. این پرسشنامه ۶۰ سوالی، برای سنجش ابعاد خودرهبی در جامعه آماری توسط طیف ۵ تایی لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی گردید. روایی پرسشنامه از طریق دو شاخص CVI و CVR مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت. در این بخش از پژوهش، مدیران گروه توسعه سرمایه گذاری انتخاب که یکی از بزرگترین تولیدکننده‌های ایران در صنایع

پتروشیمی، لوازم خانگی و گردشگری است، به عنوان جامعه آماری پژوهش تعیین گردید که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین گردید که از طریق نمونه گیری طبقه‌ای در سطح ستاد و شرکت‌های گروه توسعه سرمایه‌گذاری انتخاب، این تعداد توزیع و تکمیل گردید. داده‌های حاضر توسط نرم افزار Amos تحلیل شده و میزان حاکمیت مدل در جامعه آماری و همچنین فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. چارچوب و مراحل پژوهش حاضر بصورت خلاصه در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است.



شکل ۱: چارچوب و مراحل انجام پژوهش

یافته‌های پژوهش در بخش کیفی

همانگونه که در بخش روش پژوهش بیان گردید، پس از مطالعه متون قرآن کریم و نهج البلاغه و مصاحبه با صاحب‌نظران علوم اسلامی، ابتدا ۱۹۷۱ مضمون اولیه و پس از چندمرحله تلخیص و ادغام، به ترتیب ۲۱۴، ۷۹ و ۲۰ مضمون شناسایی و تعیین گردید. در جدول شماره ۲، نحوه طبقه‌بندی مؤلفه‌های استخراج شده از قرآن کریم طی دو مرحله آخر کدگذاری (کدگذاری تم‌های فرعی و تلفیق آن‌ها در قالبتم اصلی و سپس کدگذاری تم‌های اصلی و تلفیق در قالب ابعاد خودرهبی) ارائه شده است. در این جدول ۷۹ تم فرعی ابتدا در قالب ۲۰ تم اصلی و سپس در قالب ۴ بعد با عنوان پیش‌نیازهای خودرهبی، مفهوم اصلی خودرهبی، راهبرد و روش خودرهبی و نتایج خودرهبی طبقه‌بندی گردیده است.

جدول (۲): تم‌های فرعی، تم‌های اصلی و ابعاد خودرهبی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم

شناسه تم فرعی	تم فرعی	شناسه تم اصلی	تم اصلی	شناسه بعد	بعد
۱	ارزش قائل شدن برای خود و تلاش مستمر برای خود	۱	درک ضرورت خودرهبی		
۲	اصلاح خود پیش از اصلاح دیگران				
۳	عدم وابستگی صرف به رهبر بیرونی				
۴	لزوم اصلاح مستمر خود و دیگران				
۵	شناخت دنیا و سنتهای آن	۲	شناخت محیط		

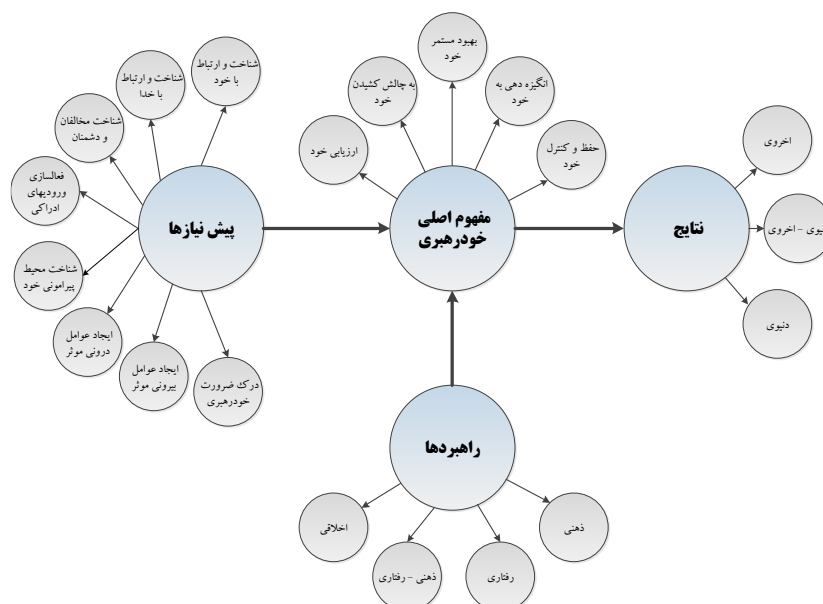
شناسه تم فرعی	تم فرعی	شناسه تم اصلی	تم اصلی	شناسه بعد	بعد
۶	شناخت محیط پیرامونی خود		پیرامونی خود	۱	پیش نیاز
۷	پذیرش وجود مخالف و دشمن، عدم تسلیم در برابر مخالفان و دشمنان و ایجاد آمادگی در خود برابر ایشان	۳	شناخت مخالفان و دشمنان خود		
۸	شناخت شیطان				
۹	شناخت مخالفان				
۱۰	اختصاص زمان مشخص روزانه برای ارتباط با خدا	۴	شناخت و ارتباط با خدا		
۱۱	ایجاد پشتیبان و تکیه گاه الهی برای خود				
۱۲	برقراری ارتباط دائمی با خداوند				
۱۳	خدا محور در همه امور				
۱۴	شناخت خدا				
۱۵	ایجاد ویژگی‌های فردی لازم در خود	۵	شناخت و ارتباط با خود		
۱۶	خودباوری				
۱۷	شناخت خود واقعی				
۱۸	انتخاب دوست و همراه سالم برای خود	۶	عوامل بیرونی		
۱۹	انتخاب محیط مناسب برای خود				
۲۰	مشورت با دیگران				
۲۱	ایجاد و توسعه شایستگی‌های مفید در خود	۷	عوامل درونی		
۲۲	یادگیری مستمر				
۲۳	ادراک مؤثر قلب	۸	فعال‌سازی ورودیهای ادراکی		
۲۴	بینش مؤثر چشم				
۲۵	شنود مؤثر گوش				
۲۶	ترک رذایل	۹	اخلاقی	۲	راهبرد
۲۷	کسب فضایل				
۲۸	تحلیل ذهنی خود	۱۰	ذهنی	ادامه ۲	ادامه راهبرد
۲۹	تصورسازی ذهنی				
۳۰	عهد و پیمان بستن با خود				
۳۱	مدیریت افکار				
۳۲	مدیریت الگوهای ذهنی				

شناسه تم فرعی	تم فرعی	شناسه تم اصلی	تم اصلی	شناسه بعد	بعد
۳۳	مدیریت یادآورها				
۳۴	تکنیک‌های کلیدی خودرهبری	۱۱	ذهنی / رفتاری		
۳۵	داشتن الگو و عبرت / داشتن امام				
۳۶	داشتن چشم انداز، هدف، آرمان و ارزش مشخص				
۳۷	مداومت				
۳۸	مدیریت گفتار و رفتار بر اساس الگوهای ذهنی				
۳۹	تشویق (پاداش دهی) و تنبیه خود	۱۲	رفتاری		
۴۰	تلاش و فعالیت بی وقفه				
۴۱	نوشتن برای خود				
۴۲	هدفگذاری و برنامه ریزی برای خود				
۴۳	بازخورد دادن به خود	۱۳	ارزیابی خود		
۴۴	بازخوردگیری از سایرین				
۴۵	تعیین پارامترهای ارزیابی خود / ارزیابی خود				
۴۶	ملاحظات ارزیابی خود				
۴۷	مدیریت انگیزاننده‌های بیرونی	۱۴	خودانگیزختگی	۳	مفهوم اصلی
۴۸	مدیریت انگیزاننده‌های درونی				
۴۹	به چالش کشیدن ارتباطات خود	۱۵	به چالش کشیدن خود		
۵۰	به چالش کشیدن اهداف خود				
۵۱	به چالش کشیدن پیش فرضهای اساسی خود (باور، نگرش، ارزش)				
۵۲	به چالش کشیدن رفتارهای خود				
۵۳	بهبود مستمر باورهای ذهنی و رفتارهای خود	۱۶	بهبود مستمر خود		
۵۴	بهبود مستمر جسمی خود				
۵۵	بهبود مستمر علمی خود				
۵۶	درک ضرورت بهبود مستمر خود				
۵۷	حفظ و کنترل تغذیه خود	۱۷		ادامه ۳	ادامه مفهوم اصلی

شناسه تم فرعی	تم فرعی	شناسه تم اصلی	تم اصلی	شناسه بعد	بعد
۵۸	حفظ و کنترل چشم		حفظ و کنترل خود (تقوا)		
۵۹	حفظ و کنترل ذهن				
۶۰	حفظ و کنترل زبان				
۶۱	حفظ و کنترل فروج				
۶۲	حفظ و کنترل قلب				
۶۳	حفظ و کنترل گوش				
۶۴	خودرهبری مالی				
۶۵	لزوم حفظ و کنترل خود (تقوا)				
۶۶	مدیریت و مراقبت از زمان و عمر خود	۱۸	اخروی	۴	نتیجه
۶۷	فضل و احسان الهی				
۶۸	لقای الهی				
۶۹	مغفرت الهی	۱۹	دنیوی	۴	نتیجه
۷۰	آرامش قلب و فکر				
۷۱	ثبات قدم				
۷۲	رزق نیکو				
۷۳	زندگی خوش				
۷۴	عدم خوف و حزن				
۷۵	فرقان (قدرت تشخیص)				
۷۶	وَد (دوست داشته شدن توسط دیگران)				
۷۷	اعتماد به نفس و عزت نفس	۲۰	دنیوی / اخروی	۴	نتیجه
۷۸	هدایت				
۷۹	یقین				

یافته‌های پژوهش در بخش کمی

با توجه به یافته‌های پژوهش در بخش کیفی، الگوی مفهومی خودرهبی با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم و نهج البلاغه، به شرح شکل شماره (۲) استخراج و طراحی گردیده است.



شکل ۲: الگوی مفهومی خودرهبی با استفاده از آموزه‌های قرآن کریم و نهج البلاغه

بر اساس مدل مفهومی پژوهش (شکل شماره ۲)، فرضیه‌های زیر تدوین گردیده است:

فرضیه اول: پیش نیازهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم: راهبردهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه سوم: مفهوم اصلی خودرهبی بر نتایج دنیوی خودرهبی تأثیر معنادار دارد.

بر مبنای اتخاذ روش مدلسازی معادلات ساختاری، ابتدا الگوهای اندازه‌گیری مربوط به متغیرها به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گرفت. شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) در جدول شماره ۳ ارائه شده است. با توجه به مقادیر جدول، می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار هستند و به عبارتی شاخص‌های کلی نشان می‌دهد که داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کنند.

جدول (۳): شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

متغیر	RMR	PNFI	GFI	IFI	CFI	CMIN/DF
پیش‌نیازهای خودرهبی	۰.۰۳۴	۰.۶۱	۰.۹۰۶	۰.۹۰۳	۰.۹۰۱	۲.۸۴
مفهوم اصلی خودرهبی	۰.۰۳۳	۰.۶۷	۰.۹۰۱	۰.۹۱	۰.۹۰۹	۲.۳۷
نتایج خودرهبی	۰.۰۳۳	۰.۶۱	۰.۹۶	۰.۹۴	۰.۹۴	۲.۸۳
راهبردهای خودرهبی	۰.۰۳۸	۰.۷	۰.۹۲	۰.۹۳	۰.۹۳	۲.۲۶
ناحیه پذیرش	$۰.۰۸ >$	>۰.۵	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹	$۱ < <۵$

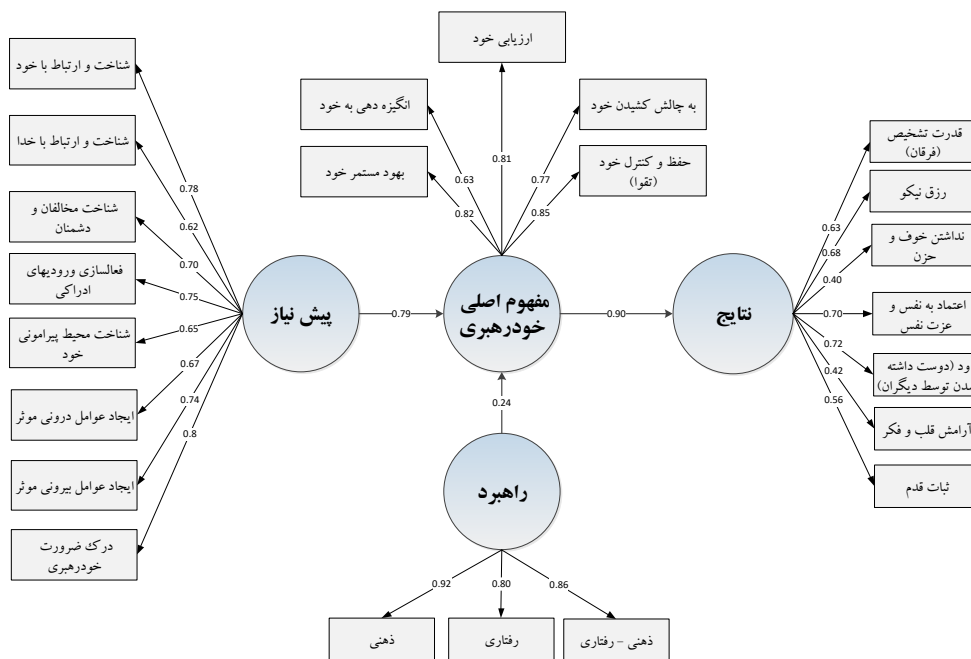
به منظور بررسی روایی مدل اندازه‌گیری در روش معادلات ساختاری، از شاخص روایی همگرا استفاده شده است. فورنل و لارکر (1981) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به‌عنوان معیاری برای روایی همگرا پیشنهاد کرده‌اند. مگنز و همکاران معیار مطلوب بودن AVE را مساوی و بالاتر از ۰/۴ دانسته‌اند (Davari & Rezazadeh, 2013). همان‌گونه که در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌شود، روایی همگرا پذیرفته می‌شود.

جدول (۴): روایی همگرا برای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین واریانس استخراجی (AVE) ≥ ۰.۴
پیش‌نیازهای خودرهبی	۰.۵۵
مفهوم اصلی خودرهبی	۰.۶۴
نتایج خودرهبی	۰.۴۷
راهبردهای خودرهبی	۰.۵۸

آزمون فرضیه‌های پژوهش

مدل کمی شده پژوهش به همراه کلیه ضرایب مسیر (β) در شکل شماره ۳ نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر در محدوده ۰.۴ تا ۰.۹۲ متغیر بوده و نشان‌دهنده رابطه مثبت میان ابعاد و بخش‌های مدل می‌باشد. شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیات اول تا سوم در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همانگونه که در جدول نشان داده شده است، با توجه به قرارگیری مقادیر در ناحیه پذیرش مناسب، مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.



شکل ۳: مدل آزمون شده پژوهش

جدول (۵): شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیات اول تا سوم

CMIN/DF	GFI	RMR	CFI	PNFI	NFI	
۳.۹۷	۰.۹۰۱	۰.۰۲۱	۰.۹۳	۰.۶۹	۰.۹۲	نتایج مربوط به فرضیه اول
۳.۳۰	۰.۹۱	۰.۰۲۹	۰.۹۲	۰.۵۶	۰.۹۰۱	نتایج مربوط به فرضیه دوم
۳.۲۱	۰.۹۵	۰.۰۰۹	۰.۹۷	۰.۶۵	۰.۹۶	نتایج مربوط به فرضیه سوم
۱ < ۵	> ۰.۹	۰.۰۸ >	> ۰.۹	> ۰.۵	> ۰.۹	ناحیه پذیرش

در جدول شماره ۶، نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داده شده است. با توجه به اینکه مقادیر بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ است، این فرضیه‌ها تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر پیش‌نیازهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی با مقدار ۹۷ درصد تأثیر معنادار دارد، همچنین مفهوم اصلی خودرهبی بر نتایج خودرهبی با مقدار ۸۹ درصد تأثیر معنادار دارد و راهبردهای خودرهبی نیز با مقدار ۹۷ درصد بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر دارد.

جدول (۶): آزمون فرضیه‌های اول تا سوم

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب بتا	نسبت بحرانی C.R.	معناداری p	نتیجه
۱	پیش‌نیازهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر دارد.	۰.۹۷	۱۶.۴۴	۰.۰۰۰	معنادار
۲	راهبردهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر دارد.	۰.۹۷	۱۷.۳۸	۰.۰۰۰	معنادار
۳	مفهوم اصلی خودرهبی بر نتایج دنیوی خودرهبی تأثیر دارد.	۰.۸۹	۹.۹۶	۰.۰۰۰	معنادار

در نهایت در جدول شماره ۷، شاخص‌های برازش مدل کلی ساختاری پژوهش ارائه گردیده است. همان گونه که ملاحظه می‌شود، با مقایسه مقادیر شاخص‌ها با برازش مناسب می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شاخص‌ها از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول (۷): شاخص‌های برازش مدل کلی ساختاری پژوهش

RMR	RMSEA	IFI	CFI	PNFI	CMIN/DF	
۰.۰۲۶	۰.۰۸۶	۰.۹۰۲	۰.۹۰۱	۰.۷۴	۳.۲۳	مدل ساختاری پژوهش
<۰.۰۸	<۰.۱	۰.۹<	۰.۹<	۰.۵<	<۵	ناحیه پذیرش برازش مناسب

بحث و نتیجه‌گیری

افراد یک جامعه و بویژه کارکنان یک سازمان، در اغلب اوقات رهبران خود هستند، حتی در شرایطی که از نظر کنترل بیرونی بسیار کنترل شده به شمار می‌رود (Muller & Niessen, 2013; Neck & Manz, 2013; Frayne & Geringer, 2000). خود رهبری به دلیل نتایج مثبت آن از جمله افزایش کارایی فرد (Stewart et al., 1996)، عملکرد روان شناختی بالاتر (Dolbier et al., 2001) و کاهش فشار (Unsworth & Mason, 2012)، سازگاری و کمک به تغییر سازمانی (Neck, 1996) و جایگزینی برای رهبری (Manz & Sims, 1980)، مفهومی بسیار مهم به شمار می‌رود. با توجه به لزوم بررسی موضوعات مدیریت و رهبری از منظر فرهنگ‌ها و ادیان مختلف (Ahmad & Ogunsola, 2011) و به تبع آن زیرشاخه‌های این موضوعات نظیر خودرهبی، پژوهش حاضر به طراحی مدل خودرهبی بر اساس تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج البلاغه پرداخته است. یافته‌های پژوهش حاضر ابعاد خودرهبی را در چهار بخش مفهوم اصلی خودرهبی، پیش‌نیازهای خودرهبی، راهبرد و روش خودرهبی و نتایج خودرهبی شناسایی و تعیین نموده است.

در بخش مفهوم اصلی خودرهبی، ارزیابی خود، خودانگیختگی، به چالش کشیدن خود، بهبود مستمر خود و حفظ و کنترل خود به عنوان مؤلفه‌های اصلی خودرهبی شناسایی گردیده است و این بدان معناست که فرد خودرهبی، در واقع این پنج مؤلفه را در خود مستقر نموده است. ارزیابی خود، شامل چهار زیرمجموعه تعیین پارامترهای ارزیابی و ارزیابی خود، بازخورد دادن به خود، بازخوردگیری از دیگران و ملاحظات ارزیابی خود می‌باشد. خودانگیختگی، 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، منظرهای 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 فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر خود در راستای کنترل و هدایت خود است، می‌توان چنین استنباط نمود که این نفوذ و تأثیرگذاری از طریق پنج مفهوم فوق‌الذکر تعریف می‌گردد. لازم به ذکر است به دلیل اینکه ادبیات پژوهش در حوزه خودرهبی محدود به استراتژیها و نتایج خودرهبی است (برای مثال Neck, 1996; Manz, 1980; Manz & Sims, 1991 & 2001)، یافته‌های پژوهش در دو بخش مفهوم اصلی و پیش‌نیازهای خودرهبی، قابل مقایسه با ادبیات پژوهش نخواهد بود. با این وجود، در بخش مفهوم اصلی خودرهبی، مؤلفه‌های خودانگیختگی، ارزیابی خود و بهبود مستمر خود با نظریه یادگیری اجتماعی باندورا که بیان می‌دارد که جهت دهی به خود توسط یک سیستم درونی شامل ساختارهای شناختی و زیرعملکردهای ادراک، ارزیابی، انگیزش و تنظیم رفتار خود عمل می‌نماید، سازگار است (Bandura & Schunk, 1981).

در بخش پیش‌نیازهای خودرهبی، شناخت و ارتباط با خود، شناخت و ارتباط با خدا، شناخت مخالفان و دشمنان، شناخت محیط پیرامونی خود، فعالسازی ورودی‌های ادراکی، عوامل بیرونی مؤثر، عوامل درونی مؤثر و درک ضرورت خودرهبی به عنوان مؤلفه‌های ضروری پیش از استقرار خودرهبی شناسایی شده است و بدین معناست که فرد پیش از پرداختن به خودرهبی با مفهوم اصلی بیان شده در بالا، بایستی پیش‌نیازهایی را در خود ایجاد نماید و سپس به استفاده از روش‌های خودرهبی برای استقرار آن در خود بپردازد. مؤلفه شناخت و ارتباط با خود، سه زیرمجموعه شناخت خود واقعی، خودباوری و ایجاد ویژگی‌های فردی لازم را شامل می‌گردد. پارامترهای شناخت خدا، خالص کردن خود برای خدا، خدامحوری در همه امور و ایجاد پشتیبان و تکیه‌گاه الهی برای خود ذیل مؤلفه شناخت و ارتباط با خدا تعریف می‌گردد.

مؤلفه شناخت مخالفان و دشمنان، سه زیرمجموعه شناخت شیطان، شناخت مخالفان و پذیرش وجود مخالف و دشمن، عدم تسلیم در برابر مخالفان و دشمنان و ایجاد آمادگی درخود برابر ایشان را در بر می-گیرد. فرد خودمحور باید پیش از شروع خودرهبری، چشم، گوش و قلب خود را به عنوان اصلی ترین ورودیهای ادراکی انسان، فعال نماید. همچنین فرد خودرهبر بایستی برخی عوامل درونی (نظیر ایجاد و توسعه شایستگی های مفید در خود و یادگیری مستمر) و برخی عوامل بیرونی (نظیر انتخاب محیط سالم برای خود، انتخاب دوست و همراه سالم برای خود، مشورت با دیگران) را نیز ایجاد و برقرار نماید. درنهایت یکی از الزامات پیش از آغاز خودرهبری، درک ضرورت خودرهبری است، چراکه اگر کسی این ضرورت را درک نکرده باشد، قطعاً در مسیر خودرهبری و پس از برخورد با مشکلات و سختی های آن، از ادامه مسیر بازخواهد ماند. همانند مفهوم اصلی خودرهبری، ادبیات قابل توجهی در این بخش نیز وجود ندارد. با این وجود، گونوس و گالو (۲۰۱۳) شناخت خود، شناخت دیگران و کسب دانش و مهارت (شایستگی) را به عنوان پیش نیازهای رهبری معرفی نموده اند که با بخشی از نتایج پژوهش حاضر سازگار است. همچنین بگلی (۲۰۰۶) شناخت خود، ظرفیت استدلال اخلاقی و حساسیت نسبت به جهت گیری دیگران را به عنوان سه پیش نیاز برای رهبری اصیل که مفهومی نزدیک به خود رهبری است (Ladkin & Taylor, 2010)، بر می شمرد. همچنین نتایج این پژوهش در بخش شناخت و ارتباط با خود، با نتایج پژوهش برایان و کازان (۲۰۱۲) که خودآگاهی را برای خودرهبری ضروری دانسته اند، سازگار است.

در بخش روش خودرهبری، چهار مؤلفه اصلی روش های ذهنی خودرهبری، روش های رفتاری خودرهبری، روش های ذهنی-رفتاری خودرهبری و درنهایت روش های اخلاقی خودرهبری به عنوان مؤلفه های اصلی شناسایی و معرفی گردیده است. در بخش روش های ذهنی خودرهبری، مدیریت الگوهای ذهنی (شامل راهبردهای عملیاتی اصلاح باورهای ذهنی، اصلاح نگرش ها و ارزش ها، اصلاح نیت و مقاصد و اسناد صحیح)، تحلیل ذهنی خود (شامل راهبردهای عملیاتی تعقل، تفکر، تذکر به خود، سؤال از خود، دلیل و استدلال داشتن، تحلیل هزینه-منفعت برای خود)، مدیریت افکار (شامل راهبردهای عملیاتی تقویت افکار مثبت و کاهش افکار منفی، گفتگوهای درونی سازنده با خود، ایجاد نگرش مثبت در خود، خوف و رجا، ایجاد تمرکز ذهنی در خود)، تصویرسازی ذهنی (شامل راهبردهای عملیاتی تصویرسازی ذهنی نتیجه و پایان کار، تجسم و تصور ذهنی مثبت، تجسم و توجه به انعکاس و بازتاب رفتارهای خود)، مدیریت یادآورها (شامل راهبردهای عملیاتی یادآوری و ذکر خدا و نعمت های او، شرایط خود در گذشته، مرگ، قیامت و ...) و عهد و پیمان بستن با خود به عنوان اصلی ترین روش ها ارائه گردیده است.

در بخش روشهای رفتاری خودرهبی، پاداش و تنبیه خود، هدفگذاری و برنامه‌ریزی برای خود، نوشتن برای خود و تلاش و فعالیت بی وقفه به عنوان اصلی‌ترین روش‌ها ارائه شده است. مدیریت گفتار و رفتار بر اساس الگوهای ذهنی، داشتن چشم‌انداز، هدف، ارزش و آرمان مشخص، داشتن الگو و عبرت و داشتن امام، مداومت و تکنیک‌های کلیدی خودرهبی به عنوان اصلی‌ترین روش‌های ذهنی-رفتاری خودرهبی شناسایی شده‌اند و در نهایت کسب فضایل و ترک رذایل اخلاقی نیز ذیل روش‌های اخلاقی خودرهبی معرفی گردیده است. براین اساس، انسان برای ایجاد خودرهبی اثربخش در خود، باید در سه حیطه ذهنی، رفتاری و اخلاقی، تکنیک‌های ارائه شده را بکارگیرد. پس از بررسی دقیق‌تر ادبیات موضوع در حوزه استراتژی‌های خودرهبی، ملاحظه می‌گردد که اگرچه برخی از راهبردهای های خودرهبی بر مبنای تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج‌البلاغه (نظیر هدفگذاری و برنامه‌ریزی برای خود، پاداش و تنبیه خود، مدیریت نشانه‌ها، تصویرسازی ذهنی، مدیریت الگوهای ذهنی، گفتگو با خود و غیره)، با استراتژی‌های خودرهبی ارائه شده در ادبیات سازگار است (Neck & Manz, 1992; Neck & Manz, 1986; Houghton, 2006). با این وجود برخی دیگر از راهبردها نظیر تفکر و تعقل، سؤال از خود، کار و فعالیت بی وقفه، تحلیل هزینه منفعت برای خود، خوف و رجاء، داشتن الگو و عبرت و داشتن امام راهبردهای جدید خودرهبی بر اساس تعالیم اسلامی در قرآن کریم و نهج‌البلاغه هستند.

در بخش نتایج خودرهبی، پیامدهای استقرار خودرهبی در انسان در سه مؤلفه‌ی پیامدهای اخروی (شامل فضل و احسان الهی، لقای پروردگار و رحمت و مغفرت الهی)، پیامدهای دنیوی (شامل قدرت تشخیص (فرقان)، نداشتن خوف و حزن، آرامش، اعتماد به نفس و عزت نفس، ود، رزق نیکو و ثبات قدم) و پیامدهای دنیوی-اخروی (شامل هدایت و یقین) شناسایی و طبقه‌بندی گردیده است. بدین ترتیب که کسی که خودرهبی را با مفهوم بیان شده از طریق ایجاد پیش‌نیازها و سپس استفاده از روش معرفی شده در وجود خود نهادینه کند، به نتایج فوق دست خواهد یافت. لازم به ذکر است پژوهش حاضر نتایج خود رهبی را تنها در سطح فردی مورد بررسی قرار داده است و نتایج تیمی و سازمانی خودرهبی در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. با این وجود، از دیدگاه فردی، دو نتیجه اعتماد به نفس و عزت نفس با ادبیات سازگار است (Neck & Houghton, 2006).

همان‌طور که ذکر شد، نتایج بخش کمی این مطالعه نشان داد که پیش‌نیازهای خودرهبی بر مفهوم اصلی خودرهبی تأثیر مثبت دارد. همچنین استراتژی‌های خود رهبی تأثیر مثبتی بر مفهوم اصلی دارد. این بدان معنی است که ایجاد برخی پیش‌نیازهای خود رهبی (مانند شناخت خود، شناخت خدا، شناخت مخالفان و

دشمنان، فعال کردن چشم‌ها و گوش‌ها و قلب، درک ضرورت خودرهبری و غیره) باعث ایجاد اثربخشی خودرهبری (که شامل خود ارزیابی، به چالش کشیدن خود، خودانگیختگی، بهبود مستمر خود و حفظ و کنترل خود است) می‌شود. به‌طور مشابه، استفاده از استراتژی‌های خودرهبری (ذهنی، رفتاری، ترکیبی ذهنی-رفتاری و درنهایت اخلاقی) اثربخشی خود رهبری را افزایش می‌دهد. آخرین نتیجه بخش کمی این بود که مفهوم اصلی خود رهبری تأثیر مثبت بر نتایج دنیوی خود رهبری داشته و بدین معنی است که استقرار خودرهبری نتایج ذکر شده را به همراه می‌آورد. لازم به ذکر است که با توجه به تأثیر مثبت راهبردهای خودرهبری بر مفهوم اصلی از یک سو و تأثیر مثبت مفهوم اصلی بر نتایج از سوی دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که استراتژی‌های خود رهبری بر نتایج خود رهبری تأثیر مثبت خواهد داشت که این موضوع با ادبیات سازگار است (Neck and Houghton, 2006).

همانند هر پژوهش دیگری، محدودیت‌هایی بر پژوهش حاضر نیز مترتب بوده است. یکی از محدودیت‌های این مطالعه این بود که قرآن کریم و نهج‌البلاغه به عنوان تنها منابع برای طراحی مدل خودرهبری بر مبنای تعالیم اسلامی انتخاب شده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد سایر پژوهشگران موضوع این مقاله را بر مبنای سایر منابع اسلامی بررسی کنند. همچنین مدل پیشنهادی تنها در یک سازمان مورد بررسی قرار گرفت و بنابراین کاربرد آن در سازمان‌های دیگر بایستی مورد بررسی قرار گیرد. در پایان پیشنهاد می‌گردد سایر رهیافت‌های نوین به رهبری نظیر رهبری اصیل، رهبری الهام بخش، رهبری کارزماتیک، رهبری عملگرا، رهبری تحول گرا نیز بر اساس مفاهیم اسلامی مورد بررسی قرار گرفته و الگوی مورد نظر بر اساس نظام ارزشی اسلام برای این مفاهیم نیز طراحی و ارائه گردد.

References

Holy Quran

Abili, K.; khabaze, K.; Mazari, E., & Graile, B. (2016). The role of self-leadership and self-management on human capital in service public organizations (case: ministry of cooperative, labour and social welfare). *Journal of Public Administration*, 26, 93-112. (In Persian)

Abbasi Rostami, N., (2014). A review of self-leadership theory (concepts, strategies and factors influencing self-leadership). *Journal of Human Resource Development*, 34, 123-140. (In Persian)

Adler, N. J. (1997). Global leadership: women leaders. *MIR: Management International Review*, 171-196

Ahmad, K., & Ogunsola, O. K. (2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 291-318.

Ahmad, K. (2009). Leadership and work motivation from the cross-cultural perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 19(1), 72-84.

Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Cheltenham: Edward Elgar publishing.

Alves, J. C.; Lovelace, K. J.; Manz, C. C.; Matsypura, D.; Toyasaki, F., & Ke, K. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 338-359

Antonakis, J., & House, R. J. (2014). Instrumental leadership: measurement and extension of transformational–transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 746-771.

Aslani, F., & Hozoori, M. J. (2015). Design and define the organizational self-leadership model based on grounded data approach (case study: PNU). *Journal of Management, Economics and Accounting, Public Organization Management*, 9, 39-54. (In Persian)

Avolio, B. J.; Reichard, R. J.; Hannah, S. T.; Walumbwa, F. O., & Chan, A. (2009). A meta-analytic review of leadership impact research: experimental and quasi-experimental studies. *The leadership quarterly*, 20(5), 764-784.

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.

Bailey, S. F.; Barber, L. K., & Justice, L. M. (2018). Is self-leadership just self-regulation? exploring construct validity with HEXACO and self-regulatory traits. *Current Psychology*, 37(1), 149-161.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.

- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology*, 41(3), 586.
- Beekun, R., & Badawi, J. (1999a). *Leadership: an islamic perspective*. beltsville: amana publication.
- Beekun, R., & Badawi, J. (1999b). The leadership process in Islam. A *Journal of Ideas, Leaders and Leadership*, 16(2), 33–38.
- Begley, P. T. (2006). Self-knowledge, capacity and sensitivity: Prerequisites to authentic leadership by school principals. *Journal of Educational Administration*, 44(6), 570-589.
- 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.
- Campbell, R. A. (2008). Leadership succession in early Islam: exploring the nature and role of historical precedents. *The leadership quarterly*, 19(4), 426-438.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). *On the self-regulation of behavior*. cambridge university press.
- Chepurna, M., & Rialp Criado, J. (2018). Identification of barriers to co-create on-line: the perspectives of customers and companies”, *Journal of Research in Interactive Marketing*, 12(4), pp. 452-471
- Connerley, M. L., & Pedersen, P. B. (2005). *Leadership in a diverse and multicultural environment: Developing awareness, knowledge, and skills*. Sage Publications
- Danaeifard, H., & Moumeni, N. (2008). The theory of effective leadership in Imam Ali's view: strategy of data –based textual theory. *Journal of Islamic revolution studies*, 4(14), 75-110. (In Persian)
- Daniëls, E.; Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*.

- Dashti, M. (2000). *Translation of Nahj al-Balaghah*. Moshfeghin publication. (In Persian)
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS*. Tehran: Jahad University, 215(2), 224. (In Persian)
- Dickson, M. W.; Den Hartog, D. N., & Mitchelson, J. K. (2003). Research on leadership in a cross-cultural context: making progress, and raising new questions. *The leadership quarterly*, 14(6), 729-768.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2010). Intrinsic motivation. *The corsini encyclopedia of psychology*
- Dolan, S. L., & Lingham, T. (2008). *Fundamentals of international organizational behavior*. Sara Books.
- Dolbier, C. L.; Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Dorfman, P.; Javidan, M.; Hanges, P.; Dastmalchian, A., & House, R. (2012). GLOBE: a twenty-year journey into the intriguing world of culture and leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 504-518.
- Eti-Tofinga, B.; Douglas, H., & Singh, G. (2017). Influence of evolving culture on leadership: a study of Fijian cooperatives. *European Business Review*, 29(5), 534-550.
- Faris, N., & Parry, K. (2011). Islamic organizational leadership within a Western society: the problematic role of external context. *The leadership quarterly*, 22(1), 132-151
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: a field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361.
- Furtner, M. R.; Tutzer, L., & Sachse, P. (2018). The mindful self-leader: Investigating the relationships between self-leadership and mindfulness. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 46(3), 353-360.

- Furtner, M. R.; Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2015). Unique self-leadership: a bifactor model approach. *Leadership, 11*(1), 105-125.
- Georgianna, S. (2007). Self-leadership: a cross-cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology, 22*(6), 569-589.
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues, 18*(2), 157-168.
- Hair, J. F.; Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice, 19*(2), 139-152.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management, 23*(3), 409-473.
- House, R. J.; Hanges, P. J.; Javidan, M.; Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies*. sage publications
- Hoveida, R.; Siadat, A.; Aghababaei, R., & Rahimi, H. (2011). A study of the relationship between the self-leadership behavioral focused strategies and creativity among the faculty members of Iran University of Science and Technology, *Foundations of Education, 1*(1), 127-142. (In persian)
- Khan, A. (2007). a model of success for everyone at all times, Islamic leadership principles.
- Khorasani, A.; Soleimani, S., & Farahabadi, J. A. (2012). The role of self-leadership strategies in psychological empowerment of Mashhad education department staff, *Journal of Career and Organization Consulting, 11*(4), 95 (In Persian)
- Ladkin, D., & Taylor, S. S. (2010). Enacting the 'true self': towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly, 21*(1), 64-74.
- Makarem Shirazi, N. (1995). *Nemooneh interpretation*, Tehran (In persian)
- 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 super leadership: Leading others to lead themselves*. berrett-koehler publishers.

Müller, T., & Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 74-92.

Neck, C. P.; Manz, C. C., & Houghton, J. D. (2019). *Self-leadership: the definitive guide to personal excellence*. SAGE Publications.

Neck, C. P. (1996). Thought self-leadership: a self-regulatory approach towards overcoming resistance to organizational change. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4(2), 202-216.

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.

Neck, C. P., & Manz, C. C. (2013). *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*. pearson.

Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: the influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699.

Ng, J. (2017). *Unleashing the greatness in you: the power of self-leadership*. world scientific books.

Pina e Cunha, M.; Pacheco, M.; Castanheira, F., & Rego, A. (2017). Reflexive work and the duality of self-leadership. *leadership*, 13(4), 472-495.

Rafique, M.; Hameed, S., & Agha, M. H. (2018). Commonality, conflict, and absorptive capacity: clarifying middle manager roles in the pharmaceutical industry, *Management Decision*, 56(9), 1904-1916.

Rajaeepoor, S.; Rahimi, H., & Aghababaei, R. (2012). The analysis of self-leadership strategies and its relationship with psychological empowerment faculty members at University of Isfahan medical science, 4(7), 1-9. (In persian)

Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.

Renton, M., & Simmonds, H. (2017). Like is a verb: exploring tie strength and casual brand use effects on brand attitudes and consumer online goal achievement, *Journal of Product & Brand Management*, 26(4), 365-374

Stewart, G. L.; Carson, K. P., & Cardy, R. L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*, 49(1), 143-164.

Stewart, G. L.; Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-leadership: a paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 47-67.

Stewart, G. L.; Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: a multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222.

Tabatabaei, H.; Babaei, M. R.; Azizlou, H., & Loghmani, M. (2016). *Handbook of management and leadership: developing effective people skills for better leadership and management*. Iran human resource management association, Tehran, Ronas publication. (In Persian)

Thoresen, C. E., & Mahoney, M. J. (1974). *Behavioral self-control*. Holt McDougal.

Unsworth, K. L., & Mason, C. M. (2012). Help yourself: the mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 235.

Vaeazi, M.; Mazari, E.; Khabareh, K.; Moghaddamzadeh, A., & Shalbah, A. (2015). Factor analysis of students' self-leadership strategies and their relationship with academic performance (case: Birjand university students of science and literature). *Journal of new educational approaches*, 22, 1-20. (In Persian)

Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425.

Yukl, G. A. (2012). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.

Yun, S.; Cox, J., & Sims Jr, H. P. (2006). The forgotten follower: a contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 374-388.

Zhu, J.; Song, L. J.; Zhu, L., & Johnson, R. E. (2019). Visualizing the landscape and evolution of leadership research. *The Leadership Quarterly*, 30(2), 215-232.