تحلیل استراتژی‌های خود رهبری دانشجویان[1]

آرزو نعیمی مجد[2]
*حمیدرضا آراسته[3]
نادر قلی قورچیان[4]
کامران محمدخانی[5]

چکیده

پژوهش حاضر، باهدف تحلیل استراتژی‌های خود رهبری دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت اجرا شد.پژوهش ازنظر هدف اکتشافی است. استراتژی مطالعه در بخش کیفی نظریه داده بنیاد و در بخش کمی تحلیل عاملی اکتشافی است. روش پژوهش به‌صورت کیفی و کمی است. نمونه آماری در بخش کیفی، تعداد ۲۰ نفر از استادان و صاحب‌نظران خبره بودند که به شیوه هدفمند و نظری انتخاب شدند و در بخش کمی از تعداد ٦۰۸۸ نفر دانشجویان دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و دانشگاه تربیت مدرس ، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای چند مرحله تعداد ۵۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کیفی، از بررسی متون و ادبیات، پرسش‌های باز و گروه‌های کانونی استفاده شد. در بخش کمی پژوهش جهت اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامهٔ محقق ساختهٔ خود رهبری با انجام اصلاحات و متناسب‌سازی با ویژگی‌های خود رهبری دانشجویان مورداستفاده قرار گرفت. در بخش کیفی، پس از تحلیل کلیهٔ مصاحبه‌ها و بررسی ادبیات موضوعی، تعداد ٦٤ کد اولیه شناسایی شد که پس از پالایش به ۲۳ مقوله،۷ عامل و ۲ مؤلفهٔ اصلی تبدیل گردید.جهت تحلیل یافته‌های پژوهش کمی از تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد. توجه به انجام تحلیل عاملی روی ۵۷ گویه پرسشنامه، ۱۳ عامل به‌عنوان عامل‌های

۱.مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری است.

۲.دانشجوی مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، پست الکترونیک: *naeimi1402@gmailcom*

۳.استاد مدیریت آموزش عالی،گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: *arasteh@khu.ac.ir*

٤.استاد مدیریت آموزش عالی،گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ،پست الکترونیک:*naghourchian@yahoo.com*

۵.دانشیار مدیریت آموزش عالی،گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات،پست الکترونیک: *k.kamran@srbiau.ac.ir*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

اصلی شناسایی و نام‌گذاری شدند و نتایج نشان داد این عوامل، استراتژی‌های خود رهبری هستند که دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس و علوم تحقیقات به کار می‌گیرند.

واژگان کلیدی: استراتژی‌های خود رهبری، دانشجویان، کارشناسی ارشد، مدیریت

مقدمه و بیان مسئله

در دنیای کنونی که انفجار دانش و تکنولوژی، تغییرات و جهش‌های شگفت‌انگیزی را پدید آورده، لزوم توجه به خود رهبری خصوصاً در نظام آموزش عالی امری ضروری و بدون تردید می‌باشد. ایجاد و بهبود خود رهبری در دانشجویان، از وظایف مهم آموزش عالی محسوب می‌شود. در حقیقت خود رهبری فرایندی پژوهش- محور، مبتنی بر عمل، واقع بینانه و دارای رویکرد خود انگیزگی و خود نفوذی می‌باشد(نک،مانزو هاقتون[1]،۲۰۱۷). خود رهبری به‌عنوان یک فرایند خود تأثیری معنا شده است که با تفکرات و رفتارهای فردی شخص در ارتباط است (فورتنر و دیگران[2]، ۲۰۱۳). آموزش عالی امروزه بر سر یک چهارراه تصمیم‌گیری قرارگرفته است. پیش از آموختن چگونگی رهبری دیگران، دانشجویان نیازمند رهبری خود به‌طور مؤثر هستند. آموزش عالی و برنامه‌های دانشگاه با آراستن دانشجویان به استراتژی‌های مناسب و هدایت در جهت اثربخشی و تعالی شخصی، چگونگی خود رهبری را به آنان آموزش می‌دهد. یکی از رسالت‌های آموزش عالی، پاسخگویی به نیازهای گوناگون و روزافزون ورود به دوره‌های تحصیلات تکمیلی است. دوره‌های کارشناسی ارشد محلی است که در آن‌ها نویدبخش‌ترین افراد برای حل مسائل زمان و رشته تحصیلی خودگرد هم می‌آیند. افزون بر این‌ها، مقطع کارشناسی ارشد محلی برای تربیت نسل جدیدی از اعضای هیئت‌علمی، محققان، دانشمندان و به‌طورکلی مقدمه‌ای برای ایجاد جامعه علمی برجسته کشور است. اما گسترش دوره‌های تحصیلات تکمیلی در راستای افزایش دسترسی صرف به آموزش عالی و تأکید بر کمیت بدون توجه کافی به کیفیت، به پیشرفت کشور کمک چندانی نخواهد کرد (آراسته و همکاران، ۱۳۸۷).

چشم‌انداز دانشگاه‌ها دائماً و به‌سرعت در حال تغییر است. مؤسسات آموزش عالی سال‌هاست که شدیداً تحت‌فشارهای دائمی قرارگرفته تا پاسخگوی نیازهای روزافزون متقاضیان باشند و حجم ثبت‌نام‌هایشان را افزایش دهند. چالش دیگر فراروی آن‌ها انتظار انعطاف‌پذیری بیشتر در ارائه روش‌ها، سیلابس ها و برنامه‌های آموزشی دانشگاهی است به‌گونه‌ای که بتوانند خواسته‌های داوطلبان آموزش عالی و دانشجویان را که اصلی‌ترین مشتریان آن‌ها هستند، تأمین کنند(محمدخانی،۱۳۹۵:۱٤٥). تشویق و ترغیب دانشجویان به سمت خود رهبری در درون گروه‌ها،

1.Neck, Manz, Houghton
2.Furtner & Rauthmann

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

دانشگاه‌ها را به سمتِ داشتن دانشجویانی متعهدتر و متعلق‌تر با توانایی کارگروهی بیشتر و بهتر رهنمون می‌سازد. خود رهبران در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب مسیر برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای، مؤثرتر عمل می‌کنند و درعین‌حال به دیگران هم روحیه می‌بخشند تا آن‌ها نیز به این مهم دست یابند. خود رهبران تمرین گر می‌توانند زحمت و رنج ندانستن را تحمل کنند و زمان کافی بگذارند تا درباره چالش‌های زندگی بیشتر فکر کنند. آنان می‌دانند که برای فکر کردن درباره‌ی همه مسائل ابزار لازم رادارند و می‌توانند دراین‌باره، استدلال و تحقیق کنند و حتی قادرند اطلاعات لازم در خصوص آن‌ها را جست‌وجو کنند. افراد خود رهبر، چنان ذوق و ابتکاری دارند که می‌توانند رفتارشان را کنترل کنند و این ویژگی باعث می‌شود به سمتی حرکت کنند که بتوانند به‌راحتی پاسخ مسائل دشوار و مجهول زندگی خود بیابند. این افراد با توجه به توانایی‌هایشان، بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ می‌کنند: آگاهانه، اخلاقی،پایدار و با رعایت احترام نسبت به دیگران(برایانت و کازان،۲۰۱۳). رزاسای[1] دوازده قانون را برای خود رهبری پیشنهاد می‌کند که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از :

۱- تدوین اهداف برای زندگی و نه‌فقط برای شغل ۲- تمرین احتیاط گونه و به‌طور مداوم ۳- رهبری رفتار خود، برای به دست آوردن نتایج بزرگ ٤- اولین داوطلب بودن، باشهامت، جسور و بی‌باک بودن ۵- فروتنی و حرکت درراه کسب اعتبار؛ چراکه حرکت قبل از دیگران، تنها بخشی از رهبری است ٦- یادگیری تجربیات و ایده‌های خوب ۷-یادگیرنده مادام‌العمر بودن و در مورد آن تعصب داشتن ۸- ارتباط با صاحب‌نظران و افراد باهوش و تواناتر ۹- اعتقاد به وجود زیبایی در همه‌چیز و همه افراد ۱۰- قهرمان تغییر بودن، افرادی که می‌دانند چه‌کاری انجام می‌دهند و آنچه را که می‌خواهند به دست می‌آورند ۱۱- مراقبت از افراد و همدلی و شفقت با آنان ۱۲- حصول ابتکار و نوآوری (تاپر[2]، ۲۰۰۹). بنابراین طبق مطالب بیان‌شده، خود رهبری را می‌توان فرایند نفوذ بر خود برای به حرکت درآوردن خویشتن به‌منظور دستیابی به نتیجه موردنظر تعریف کرد. بنابراین یکی از اهداف مهم جهت توسعه دادن خود رهبری برای افراد این است تا به‌طور مؤثرتری به‌وسیله یادگیری و به‌کارگیری استراتژی‌های شناختی و رفتاری خاصی خودشان را هدایت کنند تا زندگی و فعالیت‌های کاری‌شان را بهبود بخشند (دین تینو و دیگران[3]،۲۰۰۷:۱۰۵)

با بررسی اهداف سند چشم‌انداز توسعه این نتیجه حاصل می‌شود که ایران نیازمند افرادی است که علاوه بر تخصص درزمینهٔ رشتهٔ تحصیلی، توانمندی‌های لازم جهت مقابله با پیچیدگی‌های اجتماعی را نیز داشته باشند. در این راستا و با توجه به اینکه دانشگاه‌ها با قشر جوانی که آینده‌ساز مملکت می‌باشند روبرو هستند و آن‌ها جایگاه

1.Rosa say
2.Topper
3..DIntino, Goldsby, Houghton, Neck

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

ویژه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند، لذا پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخ این پرسش است: چه موانع و چالش‌هایی در ایجاد خود رهبری دانشجویان وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

در این بخش به ارائه توضیح مختصری از تعاریف خود رهبری و استراتژی‌های آن و پژوهش‌های انجام‌شده پرداخته می‌شود.

خود رهبری

امروزه نظام‌های آموزشی بسیاری از کشورهای پیشرفتهٔ جهان می‌کوشند تا دانشجویان را به‌صورت انسان‌های خودرهبر پرورش دهند. دانشجویی که به‌خوبی فعالیت‌های خود را مدیریت می‌نماید و نیز کنترل بسیاری از امور خویش را دارد برای تحصیل نیز بسیار راغب است. این امربر رضایتمندی وی در امر تحصیل و دانشگاه مؤثر است و نیز در مراحل بالاتر بر رضایت از زندگی نیز تأثیر دارد. درواقع خود رهبری دانشجو حرکتی به سمت خودشکوفایی وی محسوب می‌شود. تحقق خود رهبری درواقع زمینه‌ای برای خودشکوفایی دانشجویان ایجاد کرده و آنان را در جستجوی پاسخگویی به نیاز تحقق استعداد، خلاقیت و دستیابی به هدف خویش یاری می‌دهد. دانشجویان در فرایند خود رهبری به‌صورت افراد کاملاً مستقلی هستند که قادر به تجزیه‌وتحلیل، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌هایشان به شکل مستقل می‌باشند. خود رهبری، توانمندی قابل یادگیری است تا دانشجویان بتوانند به‌طور آگاهانه روی اعمالشان تأثیر گذاشته، به اهدافشان برسند. این ویژگی، پایه و اساس رهبری شخصی، گروهی، کسب‌وکار و راهبردی است. خود رهبری یک شایستگی آموختنی، بر پایهٔ علم است و به دانشجویان و افرادی که به آن اهتمام می‌ورزند، کمک می‌کند تا با دیگران بهتر ارتباط برقرار کنند، اعضای بهتری برای گروه‌های کاری باشند و همچنین رهبری موفق‌تر در قالب گروه‌های کاری قلمداد شوند (لانگفرد[1] ،۲۰۰۷) . باید به دانشجویان آموزش داده شود که خود را رهبری کنند و با استفاده از استراتژی‌های خود رهبری اثربخشی فردی را توسعه دهند و به تعالی دست یابند (نک، مانز و هاوتون،۲۰۱۷). دانشجویان خودرهبر با کمک راهبردهای خود رهبری، شامل خودآگاهی، خود اندیشی و خویشتن‌نگری می‌توانند رفتارهای خود را به نحوی تغییر دهند تا هرچه را برای رسیدن به هدف لازم و اجتناب‌ناپذیر است، درک کنند. راهبردهای خود رهبری به‌ویژه بر خویشتن‌نگری، خود اندیشی، خود پاداشی و خود اصلاحی در زمان‌های مناسب، تأکید می‌ورزد(برایانت و کازان،۲۰۱۳). خود رهبری دانشجو فرایندی است که در آن

1.Langfred

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

دانشجویان و فراگیران با کمک و یا بدون کمک دیگران به تشخیص نیازها، تنظیم اهداف، شناسایی منابع مادی و انسانی برای یادگیری، انتخاب و اجرای راهبردهای مناسب یادگیری و ارزیابی نتایج یادگیری خود می‌پردازند و ابتکار عمل را به دست می‌گیرند (لی، هور[1]، ۲۰۱۵).

ابعاد و مؤلفه‌های خود رهبری (استراتژی‌های خود رهبری)

طبق بررسی نظریه‌پردازان، خود رهبری از سه مجموعه راهبرد اصلی تشکیل‌شده است: استراتژی‌های رفتار محور[2]، استراتژی‌های پاداش طبیعی[3] و استراتژی‌های افکار سازنده[4]، (نک،مانز و هاوتون،۲۰۱۷، مانز و نک[5]، ۲۰۰٤؛ نک و هاقتون، ۲۰۰٦). هر یک از این راهبردها، زنجیره‌ای از رفتارها و اعمال مشخصی را در پی‌دارند. ضمناً در مطالعهٔ حاضر، پس از بررسی ادبیات و پیشینهٔ مربوط به خود رهبری، متغیرهای مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی نیز به راهبردهای خود رهبری اضافه شد.استراتژی‌های رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر به‌منظور بهبود عملکرد است.راهبردهای رفتاری نه‌فقط بر نوع رفتارها، بلکه بر حس خودآگاهی نیز تأکیددارند. هنگامی‌که سفر خود رهبری انسان برای شناختن اینکه "چه کسی" هست آغاز می‌شود، به‌یقین به برخی رفتارهای بارز خود نیز بیشتر توجه می‌کند. شاید برخی از آن‌ها فرد را به موفقیت رسانده و برخی دیگر نیازمند تغییر باشند. پنج راهبرد رفتاری برای تحت اختیار گرفتن اعمال عبارت است از : ۱- هدف‌گذاری شخصی؛ ۲- خود پاداش دهی؛ ۳-خود تنبیهی ؛٤- خویشتن‌نگری؛ ؛ ۵- مدیریت نشانه‌ها؛ ٦- مراقبت‌های فردی (نک و هاقتون، ۲۰۰٦). راهبردهای پاداش طبیعی، مشخصه‌های لذت بخشی هستند که می‌توان در برابر فعالیت‌های عادی و چالشی خود در زندگی به کار گرفت تا تکالیف زندگی به‌طور طبیعی، جلوه پاداش بگیرند. این استراتژی‌ها، نشان‌دهندهٔ توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های درونی آن است. از طریق پاداش‌های طبیعی، دانشجو می‌تواند سطح عملکرد خود را با تمرکز بیشتر بر جنبه‌های مثبت افزایش دهد(هاوتون و دیگران[6]،۲۰۱۳). استراتژی‌های افکار سازنده یا راهبردهای ذهنی[7]، بر بعد روان‌شناختی و تأثیرگذاری‌های مثبت و

1.Lee, Hur
2.behavior-focused strategies
3.natural reward strategies
4.constructive thought pattern strategies
5.Manz, Neck
6.Houghton, Lewis, Cathelyne
7.Mental Strategies

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

کنتـــرل بهوســـیلۀ نـــوعی الگوهـــای فکـــری اســـتوار هســـتند کـــه فـــرد بـــه آن‌هـــا عـــادت کـــرده اســـت (فارتنر و همکاران[1]،۲۰۱۲). راهبردهای افکار سازنده، برای تغییر در الگوهای رفتاری طرح‌ریزی‌شده است تـا افکـار مثبت‌تری جایگزین افکار قبلی شوند. این مجموعه از استراتژی‌ها سه روش را پیشـنهاد مـی‌کنـد کـه ممکـن اسـت موجب تناوب الگوهای فکری شوند: ۱- تجسم ذهنی از پیامدهای عملکـرد موفـق ۲- خـود گفتگـویی مثبـت ۳- ارزیابی و بهبود سیستم باورها و اعتقادات(نک، مانز و هاوتون،۲۰۱۷). هدف اصـلی آمـوزش مهارت‌هـای اجتمـاعی اساساً متوجه شکوفایی ظرفیت‌ها، سرمایه روا نشناختی فـرد و حسـن تفـاهم اجتمـاعی اسـت. در کـل مهارت‌هـای اجتماعی، فرایند مرکبی است که دانشجو را قادر می‌سازد به‌گونه‌ای رفتار کند که دیگـران او را باکفایـت تلقـی کننـد. دانشجویانی که مهارت اجتماعی کافی کسب کرده‌اند و آگاهی اجتماعی آنان افزایش‌یافته اسـت در ایجـاد رابطـه بـا دیگران موفق‌تر از افرادی هستند که فاقد این مهارت هستند، چراکه مهارت‌های اجتماعی مطلوب سبب بهبود روابـط بین فردی، رشد اجتماعی و استقلال‌طلبی می‌شود. دانشجویان با تمرین خود رهبری می‌توانند سخنوری توانمند شوند، در قالب گروه‌ها با دیگران همکاری و آن‌ها را رهبری کنند. بایـد از شکسـت‌ها و موفقیت‌هـا بـه یـک انـدازه درس بگیرند و از حداکثر توان خود برای انجام دادن کارها بهره ببرند (تاپر،۲۰۰۹)

از مجموع پژوهش‌های انجام‌گرفته، می‌توان استنباط کرد که در مورد خود رهبری دانشجویان در ایران، پژوهش‌های بسیار اندکی انجام‌گرفته است. و با توجه به نگاهی که تحقیق حاضر به خود رهبری دارد، تحقیق مشابهی یافت نشد.در خارج از کشور نیز پژوهش‌هایی راجع به خود رهبری دانشجویان صورت گرفته است، اما با توجه به ارائه مدل برای تحلیل استراتژی‌های خود رهبری در دانشجویان تحقیق مشابهی یافت نشد. در پژوهش‌های خارجی صرفاً، ارتباط بین دو یا چند متغیر با خود رهبری موردبررسی قرارگرفته است. لی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان بهبود سطوح خود رهبری بر اساس مشارکت دانشجویان ارشد و جوان، با بررسی تأثیر خود رهبری در محیط دانشگاه، به این نتیجه رسیدند که اگر تدریس دروس رهبری و میزان مشارکت دانشجویان باهم تلفیق شوند، خود رهبری دانشجویان به طرز چشمگیری بهبود خواهد یافت. همچنین، ابولشامات و استرودی[2](۲۰۱٤)، در پژوهش خود به تشریح برنامه‌های خود رهبری و خود توسعه‌ای پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود الزامات فراهم‌کنندگان خود توسعه‌ای، برنامه‌های خود رهبری و عوامل مرتبط با خود رهبری ازجمله صحبت‌های

1.Furtner, Hiller, Martini, Sachse
2.Aboalshamat, Yu Hou and Strodi

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

برانگیزاننده، استادشاگردی و سیستم آموزشی را موردبررسی و تأیید قراردادند. تامی تووننین[1] در سال (۲۰۱۰)، پژوهشی با عنوان خود رهبری دانشجویان دانشگاه علوم کاربردی مدیریت و بازرگانی دانشگاه ساونیا انجام داد. هدف از انجام این پژوهش تشریح متغیرهای خود رهبری و سنجش میزان مهارت‌های خود رهبری دانشجویان بود. پژوهشگر با توجه به بررسی پژوهش‌های مختلف به این نتیجه رسید که خود رهبری تأثیر روشن و به سزایی بر اعتمادبه‌نفس، بهره‌وری و عملکرد خواهد داشت. نتایج در این پژوهش نشان داد که بیشتر دانشجویان توانایی خوبی در خود رهبری دارند و بیشترین کمبود آنان در مدیریت زمان و جهت‌گیری بلندمدت بود. باس و سیمز[2] (۲۰۰۸)، به بررسی رابطه خود رهبری، خود کارآمدی و عملکرد تحصیلی دانشجویان پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که خود رهبری با میانجی‌گری خود کارآمدی بر عملکرد دانشجویان تأثیرگذار بوده است و می‌توان از خود رهبری و خود کارآمدی برای رشد و توانمندسازی دانشجویان استفاده نمود. جورجیانا[3] (۲۰۰۵) ، با بررسی دانشجویان چینی و آمریکایی به این نتیجه رسید که تفاوت معناداری میان استراتژی‌های خود رهبری مورداستفاده در دانشجویان چینی و آمریکایی وجود دارد. بوچارد(۲۰۰۲)، به بررسی رابطه خود رهبری، خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد، خود رهبری با میانجی‌گری خودکارآمدی بر عملکرد دانشجویان تأثیرگذار بوده است و می‌توان از خود رهبری و خودکارآمدی برای رشد و توانمندسازی دانشجویان استفاده نمود.تمرین منظم خود رهبری در طول دوران تحصیلی و در دانشگاه باعث رشد حس عالی خودآگاهی می‌شود، تا دانشجویان بدون درگیری ذهنی و در آرامش، بتوانند به‌طور شفاف فکر کنند و تصمیم‌های شخصی درست بگیرند، فارغ از اینکه در درون و اطرافشان چه می‌گذرد.

هاوتون[4]، در رساله دکتری خود با عنوان ارائه مدلی به جهت بررسی رابطه بین ابعاد خود رهبری و شخصیت، ۳۸۱ نفر از دانشجویان دانشگاه که در دوره مقدماتی مدیریت ثبت‌نام کرده بودند را موردبررسی قرارداد. تمرکز اصلی مطالعه، بررسی روابط بین مفاهیم روان‌شناختی است. ابزار اندازه‌گیری مورداستفاده در این پژوهش، پرسشنامه ۳۵ گزینه‌ای تجدیدنظر شده خود رهبری و پرسشنامه ٤٠ گزینه‌ای سنجش شخصیت بود. با استفاده از مدل معادلات ساختاری متغیرها موردسنجش قرار گرفت و نتایج نشان داد بین ابعاد خود رهبری (استراتژی‌های رفتار- محور،

1Tommy Tonin
2.Boss & Sims
3.Georgianna
4.Houghton

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

استراتژی‌های پاداش طبیعی و استراتژی تفکر سازنده) با ویژگی‌های شخصیت (برونگرایی، ثبات عاطفی، وجدان) رابطه معنادار وجود دارد. استدلال این بود که بین گرایش خود رهبری فردی و پیکربندی شخصیت نمی‌توان تفاوتی قائل شد. با توجه به بررسی پژوهش‌هایی که درزمینهٔ خود رهبری دانشجویان صورت پذیرفته است، می‌توان بادید نقادانه به موضوع پرداخت. پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با خود رهبری دانشجویان بر اساس مدل‌های پیشین خود رهبری به بررسی استراتژی‌ها پرداخته‌اند و هرکدام از پژوهشگران ارتباط بین یک عامل و یا چند عامل با خود رهبری دانشجویان را موردبررسی قرار داده‌اند؛ اما در پژوهش حاضر به مؤلفه‌ها و استراتژی‌های خود رهبری موجود، ابعاد جدیدی اضافه‌شده است.

روش پژوهش

مراحل اجرای پژوهش

۱- بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها

۲- تدوین الگوی پیشنهادی اولیه ارزیابی و بهبود خود رهبری

۳- انتخاب نمونه

٤- تدوین و تعیین روایی و پایایی و بومی‌سازی ابزارهای پژوهش

۵- اجرای ابزارها

٦- تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

۷- اعتبارسنجی الگوی اولیه و تعیین وضعیت موجود

۸ -تعیین ضرایب معنادار مدل و پیرایش مدل از ضرایب غیر معنادار

در مطالعه حاضر، با توجه به اینکه در مورد خود رهبری دانشجو پیشینهٔ بسیار اندکی وجود داشت، پژوهشگر با بررسی گستردهٔ ادبیات و پیشینهٔ موضوع، ابعاد و مؤلفه‌های خود رهبری را شناسایی کرد و سپس به بررسی ابعاد خود رهبری در دانشجویان، ارزیابی آن و بررسی راه‌حل‌هایی جهت بهبود خود رهبری در دانشجویان پرداخت. پس از بررسی مقالات و مرور ادبیات موضوعی هم‌زمان با طراحی پرسشنامهٔ ابعاد خود رهبری توسط محقق به‌عنوان ابزار پژوهش کمی، الگوی پیشنهادیِ اولیهٔ ارزیابی و بهبود خود رهبری دانشجویان شناسایی و تدوین شد. پژوهش حاضر ازنظر هدف اکتشافی است. ازنظر نحوهٔ گردآوری داده‌ها نیز پژوهشی توصیفی از شاخه پیمایشی است. استراتژی پژوهش حاضر در بخش کیفی، نظریه‌پردازی داده بنیاد و روش تحلیل محتوا و در بخش کمی تحلیل عاملی اکتشافی است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

روش پژوهش در مطالعهٔ حاضر به‌صورت کیفی و کمی است. در بخش کیفی پژوهش ، با رویکرد تحلیل محتوای کیفی و نظریه داده بنیاد، ابتدا جهت شناسایی مسئلهٔ پژوهش، با به‌کارگیری ماتریس چند صفت – چند روش[1](کمپل و فیسک[2]) یا مثلث‌بندی[3] یعنی پرسش‌های باز، گروه‌های کانونی و نیز بررسی ادبیات و پیشینهٔ پژوهش، به استخراج مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر خود رهبری دانشجویان پرداخته و مسئله پژوهش، ارتباط آن با مفاهیم دیگر، اهمیت آن و علت‌های احتمالی بروز آن شناسایی و تشریح شد. در بخش کمی ارتباط بین متغیرها مشخص شد، سپس برای طراحی الگوی اولیه و تأیید مدل پیشنهادی و اعتبارسنجی آن، از تحلیل عاملی اکتشافی[4] استفاده شد. الگوی اولیه اجرا شد، داده‌های به‌دست‌آمده پس از اجرا، با استفاده از روش اکتشافی موردبررسی و الگوی پیشنهادی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه مبنای پژوهش در بخش کیفی استفاده از راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد بود، نمونه‌گیری به شیوهٔ هدفمند و نظری انجام گرفت و با استفاده از تجربیات تخصصی و حرفه‌ای ۲۰ نفر از استادان، صاحب‌نظران خبره و متخصصان حوزهٔ مدیریت و آموزش عالی ؛ اشباع نظری[5] حاصل شد. در بخش کمی، جامعهٔ آماری شامل دانشجویان دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و دانشگاه تربیت مدرس به تعداد ٦۰۸۸ نفر بود و تعداد ٥٤٦ نفر از دانشجویان به شیوهٔ تصادفی با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند.

در مرحلهٔ بعد جهت ارزیابی پایایی ابزارهای پژوهش کیفی و کمی از شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری است. مشخص شد که تمامی سازه‌های موردمطالعه دارای میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵ هستند و روایی ابزار پژوهش تأیید شد. همچنین اطلاعات، مشاهدات، تئوری‌های زیربنایی پژوهش و روش گردآوری داده‌های پژوهش، به‌وسیلهٔ متخصصان و صاحب‌نظران درزمینهٔ پژوهش، مورد ارزشیابی مثبت قرار گرفت و روایی تأیید گردید.ابزارها در هر دو بخش کیفی و کمی اجرا شد و داده‌ها و اطلاعات موردنیاز استخراج و سپس مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در این پژوهش جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. پس از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و اطلاعات،

1.Multitrait-multimethod matrix
2.Campbell and Fiske
3.triangulation
4.Exploratory factor analysis

***theoretical saturation* 5** اشباع نظری فرایندی تکرار شونده است تا به حدی از کفایت محتوایی برسد که پژوهشگر را به سطح انتزاع نظری و اکتشاف نظریه (یا گزاره های فرضیه ای معتبر) برساند(فراستخواه،۱۳۹۵:۱۳۵)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

الگوی اولیه اعتبار سنجی شد و وضعیت موجود خود رهبری دانشجویان تعیین گردید. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی ضرایب معنادار مدل شناسایی و ضرایب غیر معنادار از مدل پیرایش شد.

یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی پژوهش، تحلیل مصاحبه گروه‌های کانونی با صاحب‌نظران و استادان منتخب به‌منظور دستیابی به داده‌های مربوط به خود رهبری دانشجو که بتواند پرسش‌های پژوهش را پاسخ دهد، از همان جلسه نخست تشکیل گروه کانونی آغاز شد. متن مصاحبه‌ها با استفاده از تحلیل یادداشت محور[1] و تحلیل‌های متن محور[2] پیاده‌سازی شد. پژوهشگر داده‌ها را فهرست برداری کرد تا آن‌ها را برای تفسیر، قابل‌بررسی سازد. هدف از فهرست برداری، در کنار هم قرار دادن خلاصه تمامی داده‌هایی بود که به موضوع طراحی و شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر خود رهبری دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت و ارائه راه‌کاری جهت بهبود آن مربوط می‌شد. بر اساس کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و انتخابی، داده‌های مربوط به مؤلفه‌های خود رهبری دانشجو به‌طور متناوب و مستمر مورد بازبینی و پالایش قرار گرفتند و بر اساس تشابهات و سنخیت داده‌ها، در فرایندی استقرایی، مجموعه‌ای از داده‌های مشابه حول یک مفهوم گرد آمدند. مفاهیمی که معانی مشترکی را در خود داشتند، در قالب مقوله‌ها که سطحی انتزاعی‌تر نسبت به مفاهیم دارند، سازمان‌دهی شدند و درنهایت، مقوله‌هایی که بار معنایی و محتوایی‌شان از قرابت بیشتری برخوردار بود ذیل طبقهٔ ویژه‌ای قرار داده شدند.پس از تحلیل کلیهٔ مصاحبه‌ها و بررسی ادبیات موضوعی، تعداد ٦٤ کد اولیه شناسایی شد که پس از پالایش به۲۳ مقوله،۷ عامل و دو مؤلفه اصلی تبدیل شد.

1.Transcript-based
2.note-based

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

جدول ۱: فهرست مؤلفه‌ها، عوامل و مقوله‌های خود رهبری دانشجویان

ردیف	مقوله‌ها	عوامل	مؤلفه
۱	خودکنترلی	شایستگی عاطفی- اجتماعی	خود رهبری فردی
۲	آگاهی اجتماعی		
۳	خود انگیزشی		
٤	توانمندسازی روان‌شناختی		
۵	خودتنظیمی	راهبردهای نفوذ بر خود	
٦	خود نظارتی (خود تحلیلی)		
۷	پاداش‌های درونی		
۸	هدف‌گذاری		
۹	بهبودپذیری		
۱۰	توانایی تفکر یا فراشناخت	طراحی مجدد ذهن	
۱۱	انعطاف‌پذیری فکری		
۱۲	خود رهبری فکری		
۱۳	ویژگی‌های شخصیتی مثبت	توانمندسازی روان‌شناختی مثبت	
۱٤	احساس مثبت		
۱۵	روانشناسی مثبت		
۱٦	تجسم عملکرد موفق	الگوی تفکر سازنده	
۱۷	ارزیابی اعتقادات و مفروضات		
۱۸	آموزش	آموزش خود رهبری	
۱۹	رهبر شدن	رهبری و مدیریت استعداد	خود رهبری مشترک
۲۰	مهارت‌های اجتماعی		
۲۱	خودکارآمدی		
۲۲	اعتمادبه‌نفس		
۲۳	خود مدیریتی		

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

در بخش کمی، جهت طراحی و تبیین مدل نهایی خود رهبری دانشجویان، با توجه به عدم وجود مدل داخلی و یا خارجی در این زمینه، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی روی ۵۷ گویه پرسشنامه، بهره‌مندی از ادبیات پژوهش در حوزه‌های مرتبط و مدنظر قرار دادن سؤالات پژوهش ، ۱۳ عامل به‌عنوان عوامل اصلی شناسایی و نام‌گذاری شدند، تا درنهایت الگوی مناسب برای خود رهبری دانشجویان ترسیم شود. اولین مفروضه تحلیل عاملی اکتشافی، به حجم نمونه مکفی اشاره دارد. بدین ترتیب که در این مرحله، باید میزان KMO را به‌عنوان شاخص کفایت نمونه‌گیری در نظر گرفت. برای بررسی مناسب بودن تعداد نمونه از آزمون کفایت Kaiser- Meyer- Elkin استفاده شد. با توجه به اینکه اگر مقدار KMO (شاخص کفایت نمونه‌گیری)، حول مقدار عددی ۰/۹ باشد، داده‌ها برای تجزیه عاملی بسیار مناسب است. درنتیجه با بالا بودن مقدار شاخص۰/۹۱۷= KMO ، تعداد نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی و مناسب بود. آزمون بارتلت، دومین مفروضهٔ تحلیل عاملی اکتشافی است که به‌عنوان نرمال بودن توزیع چندمتغیری شناخته می‌شود و در پژوهش حاضر مورداستفاده قرار گرفت. آزمون بارتلت از معتبرترین آزمون‌هایی است که در شناسایی کرویت، با تأکید بر تقریب مجذور خی در فرآیند تحلیل عاملی به‌کاربرده می‌شود. مقادیر؛ (۲۰۱۹٤/۲٥٤= χ^2)، (df = ۱٥۹٦)و (Sig=۰ /۰۰۰)، نشان‌دهنده وضعیت نرمال بودن توزیع چند متغیری عوامل تحقیق بود. جدول ۲ نشان‌دهندهٔ آزمون کفایت نمونه کیسر و کرویت بارتلت جهت استفاده از تحلیل عاملی است.

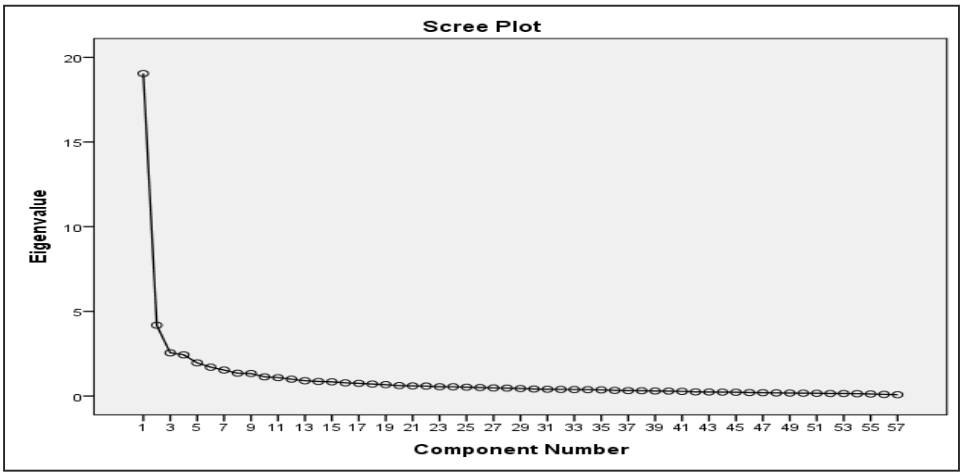
جدول ۲ : آزمون کفایت نمونه Kaiser- Meyer- Elkin

مفروضه تحلیل عاملی اکتشافی		مقدار	تفسیر
آزمون کفایت اندازه نمونه کیسر-میر-اولکین[1] (شاخص KMO)		۰/۹۱۷	**حجم نمونه برای تجزیه عاملی بسیار مناسب**
آزمون بارتلت (کرویت)		درجهٔ آزادی = ۱٥۹٦	**کرویت کامل (توزیع نرمال چندمتغیری به‌دست‌آمده است)**
		تقریب مجذور خی = ۲۰۱۹٤/۲٥٤	
		سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	

بعد از انجام چرخش واریماکس با روش نرمال کردن کایزر نوبت به تحلیل مؤلفه اصلی رسید. میزان واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که این سؤالات جمعاً ۱۳ عامل اصلی را تشکیل می‌دهند و این ۱۳ عامل در حدود ۷۰/۵٪ واریانس کل عوامل را تبیین می‌کند و آن را پوشش می‌دهند. نمودار ۱، این امر را به‌صورت گرافیکی نشان می‌دهد.

1. Kaiser- Meyer- Elkin Measure of Sampling Adequacy

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]



نمودار ۱: شکل گرافیکی عوامل استخراج‌شده بعد از چرخش واریماکس

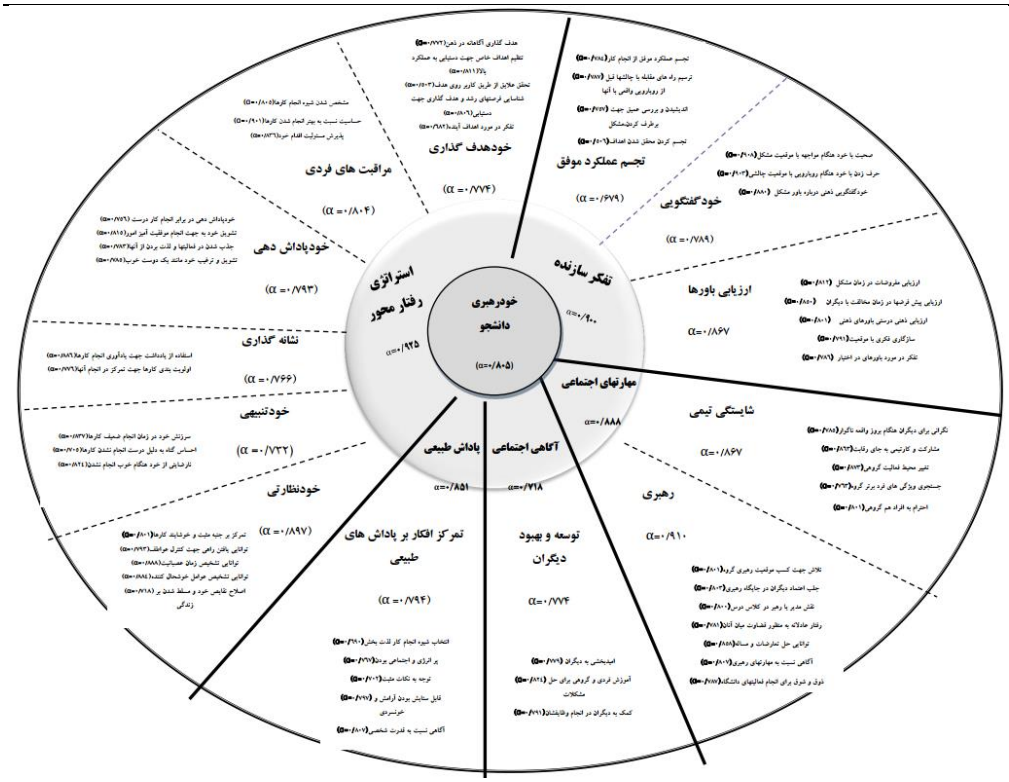
بارهای عاملی هر یک از گویه های مربوط به متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، به تفکیک هر یک از استراتژی‌های خود رهبری، مؤلفه‌ها و گویه ها بررسی شد و نتایج نشان داد که استراتژی رفتار محور(α =۰/۷۷۲)؛ شامل متغیرهای هدف‌گذاری شخصی(α =۰/۷۷٤)، خود پاداشی(α =۰/۷۹۳)، خود تنبیهی (α =۰/۷۳۲)، مراقبت‌های فردی(α =۰/۷۷۲)، نشانه‌گذاری(α =۰/۷٦٦) و خود تحلیلی(α =۰/۷۹۷)، استراتژی پاداش‌های طبیعی(α =۰/۸۵۱)؛ شامل متغیر تمرکز افکار بر پاداش‌های طبیعی(α =۰/۷۹٤)، استراتژی‌های الگوی تفکر سازنده(α =۰/۹۰۰)؛ شامل متغیرهای تجسم عملکرد موفق(α =۰/٦۷۹)، خود نجوایی(α =۰/۷۸۹)، ارزیابی اعتقادات و مفروضات (α =۰/۸٦۷) ، استراتژی مهارت‌های اجتماعی(α =۰/۸۸۸)؛ شامل شایستگی تیمی(α =۰/۸٦۷) و رهبری(α =۰/۹۱۰) و درنهایت استراتژی آگاهی اجتماعی (α =۰/۷۱۸)؛ که شامل توسعه و بهبود دیگران(α =۰/۷۷٤) می‌باشد، بالاترین همبستگی را با متغیر مربوطه دارا می‌باشند. و این عوامل، استراتژی‌های خود رهبری هستند که دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس و علوم تحقیقات به کار می‌گیرند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

مدل مفهومی پژوهش

اکثر تحقیقات با دیدی خرد به بررسی دو یا چند عامل مؤثر بر خود رهبری یا پیامدهای آن پرداخته‌اند. طرح اولیه، با استفاده از منطق استقرایی از جزء به‌کل و از داده‌های تجربی به سمت نظریه حرکت کرد و با استفاده از شاخص‌های اثرگذار در خود رهبری به ۱۳ عامل رسید. البته هم‌زمان به‌صورت ترکیبی، قیاس میان مدل‌های تحقیقات قبلی نیز، ازنظر محقق دور نبود. مدل‌هایی چون مدل زمینه‌ها و مکانیزم های عملکرد خود رهبری نک و هاوتون، ۲۰۰۶؛ که ابعادی همچون زمینه‌های تئوریک(خود نظم دهی، شناخت اجتماعی، انگیزش ذاتی، خودکنترلی)،استراتژی‌های خود رهبری و پیامدهای و عملکردهای مورد انتظار نظیر(تعهد، استقلال، احساس مثبت، رضایت شغلی و خودکارآمدی) را موردمطالعه و بررسی قرار داده است. یا در مدل چن و هاوتون (۲۰۱۵)؛ تئوری خود تحلیلی(نیاز به شایستگی و خود تحلیلی)، تئوری شناخت اجتماعی(سیستم کنترل دوگانه، مدل سه‌گانهٔ متقابل)، خود مدیریتی و روانشناسی مثبت جهت توسعهٔ خود رهبری موردتوجه قرارگرفته است. همچنین مدل جامع خود رهبری (نک، مانز و هاوتون، ۲۰۱۷)، به بررسی استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با ذهن و بدن(رفتارهای فردی، استدلال‌های فردی، رفتارهای گروهی، استدلال‌های گروهی) پرداخته‌اند که درنهایت منجر به اثربخشی فردی و گروهی گردیده است. درعین‌حال نقطه افتراق مدل پژوهش با مدل‌های برشمرده، اختصاصی بودن شاخص‌ها و ابعاد برای خود رهبری دانشجویان می‌باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]



شکل ۱ : مدل خود رهبری دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت

کیفیت مدل اندازه‌گیری

کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (Cv Com) محاسبه شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آورده شده است و همان‌طور که ملاحظه می‌شود برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش این شاخص مثبت بوده و میانگین کل این شاخص برابر ۰/۵۸۸ است که نشان از کیفیت مطلوب و بالای مدل اندازه‌گیری می‌دهد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

جدول ۳: نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیرهای پنهان		CV com
هدف‌گذاری شخصی		۰/۵۲۵
خود پاداشی		۰/٦۱۷
خود تنبیهی		۰/٦۲٦
مراقبت‌های فردی		۰/۷۱۹
نشانه‌گذاری		۰/٦۹۳
خود نظارتی		۰/٦٦۳
تمرکز افکار به پاداش‌های طبیعی		۰/۵۷۵
تجسم عملکرد موفق		۰/۵۱٦
خود گفت‌وگویی		۰/۸۰۵
ارزیابی باورها		۰/٦۵٤
شایستگی تیمی		۰/٦٦۹
رهبری		۰/٦٤۹
توسعه و بهبود دیگران		۰/٦۳۷
استراتژی رفتار محور		۰/۳۹۰
استراتژی تفکر سازنده		۰/٤۸۳
مهارت‌های اجتماعی		۰/٤۵۳
خود رهبری		۰/۳۱۸
	میانگین کل	۰/۵۸۸

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

بحث و نتیجه‌گیری

بدیهی است که خود رهبری مستلزم شناخت ضعف‌ها و قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات انسان و به بیان بهتر، خودشناسی است و تئوری‌های جدید مدیریتی و روان‌شناختی به دنبال شناساندن نظام شناختی و افزایش دانش و آگاهی فرد نسبت به ویژگی‌های شخصیتی او می‌باشد. در حقیقت، آنچه امروزه اهمیت دارد، دیدگاهی فراشناخت و پرورش افراد خودتنظیم و خود ارزیاب است (نک، مانز و هاقتون،۲۰۱۷). بسیار دارای اهمیت است که دانشجویان خودشان تصمیم بگیرند، مشکلات را حل کنند و خودشان همه‌چیز را بیازمایند. رأس[1](۲۰۱۳)، اعتقاد دارد که مغز انسان بسیار تغییرپذیر است و به‌راحتی بر اساس ارتباطات موردنیاز، سیم‌کشی‌های خود را عوض می‌کند و این نشانه‌ای خوب برای رشد خود رهبری است. این سناریو در بزرگسالان نیز ممکن است. دانشجویان به شرطی در بهترین و سالم‌ترین وضعیت زندگی خود قرار می‌گیرند که حس استقلال و وابستگی را در کنار هم درک کنند، در درون خود شادی به وجود آورند، از برقراری دوستی با دیگران هراس نداشته باشند و هوشمندانه و عاقلانه به چالش‌های روزمرۀ زندگی خود فکر کنند. این‌گونه دانشجویان که حس قوی خویشتن‌دارند، به‌راحتی زندگی خود را رهبری می‌کنند و در این حالت، حس خودشکوفایی و اعتلای نفس در این افراد نمایان می‌شود. موضوع بسیار مهم در حوزۀ خود رهبری دانشجو، فراشناخت یا توان فکر کردن است. آنچه که امروزه موردتوجه است، حرکت از رویکرد شناخت گرا به فراشناخت با ایجاد خودتنظیمی و خودکنترلی است . فراشناخت دانش یا آگاهی فرد از نظام شناختی خود و یا دانستن درباره دانستن است . ازنظر فراشناختی، انسان‌های خودتنظیم، افرادی هستند که به طراحی، سازمان‌دهی، خودآموزی، خودگردانی و خودارزیابی می‌پردازند. ازنظر انگیزشی، انسان‌های خودتنظیم در تمام مراحل مختلف زندگی ، خود را افرادی شایسته، کارآمد و مستقل می‌بینند و ازنظر رفتاری، به انتخاب، سازمان‌دهی و خلق محیط‌هایی می‌پردازند که سبب افزایش بازده عملکرد می‌شود. مطابق رویکرد شناختی اجتماعی، این افراد از ارتباط کنشی بین الگوهای تفکر و عمل خود و نیز از نتایج محیطی و اجتماعی آن آگاه هستند . استفاده مؤثر از راهبردهای خودتنظیمی، ادراک‌های خود تعیین‌کنندگی و اطمینان مثبت نسبت به خود را افزایش می‌دهد و همین خودپنداره های مثبت، پایۀ انگیزشی برای عمل خودتنظیم، خودکنترل و خود ارزیاب را فراهم می‌کند. اساتید و متخصصان آموزش و آموزش عالی باید این روند را در دانشجویان جدی بگیرند. برخی مهارت‌های مهم و حیاتی در این زمینه عبارت است از: برقراری ارتباط، کار گروهی، تولید فکر و اندیشه، حل مشکلات، تحلیل مسائل، دسته‌بندی اطلاعات، تحقیق و تلفیق اطلاعات برای ارائه فکرِ واحد. نتایج پژوهش حاضر بیانگر این است میزان زمانی را که دانشجو صرف شرکت کردن در فعالیت‌ها و تجربیات مربوط به دانشگاه می‌کند تأثیرات مثبتی بر ارتقاء خود رهبری او خواهد

1.Ross

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

داشت. و به‌طورکلی متغیرهای مشارکت مثل تجربه‌ی زندگی مشارکت دانشگاهی، رابطهٔ هم سن و سالان، ساعات سپری‌شده در دانشگاه و گروه‌های دانشجویی، رابطه دانشجویان و اساتید برای توسعهٔ خود رهبری دانشجو اهمیت دارند. این نتایج با یافته‌های الوی و پاتیل[1](۲۰۱٤)، هاوتون و لوئیس[2](۲۰۱۳)؛ فارتنر، هیلر و مارتین[3] (۲۰۱۲)؛ مارشال، پترسون و سویتار[4] (۲۰۱۲)،برینول، پتی و واگنر[5] (۲۰۰۹)؛ هاوتون و جینکرسون[6] (۲۰۰۷)، نک و هاوتون (۲۰۰٦)، مانز و نک(۲۰۰٤)؛ همسو بوده است. شناسایی و تحلیل استراتژی‌های خود رهبری دانشجویان، مهم‌ترین هدف این پژوهش بود. با استفاده از نظریهٔ داده بنیاد و بر اساس کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و انتخابی، داده‌های مربوط به مؤلفه‌های خود رهبری دانشجو به‌طور متناوب و مستمر مورد بازبینی و پالایش قرار گرفتند و بر اساس تشابهات و سنخیت داده‌ها، در فرایندی استقرایی، مجموعه‌ای از داده‌های مشابه حول یک مفهوم گرد آمدند. مفاهیمی که معانی مشترکی را در خود داشتند، در قالب مقوله‌ها که سطحی انتزاعی‌تر نسبت به مفاهیم دارند، سازمان‌دهی شدند و درنهایت، مقوله‌هایی که بار معنایی و محتوایی‌شان از قرابت بیشتری برخوردار بود ذیل طبقهٔ ویژه‌ای قرار داده شدند. اساسی‌ترین نتیجهٔ این پژوهش استخراج مؤلفه‌های خود رهبری دانشجویان است که به‌صورت منسجم موردبررسی قرار گرفت. با توجه به این‌که مبحث خود رهبری دانشجویان انجام‌نشده بود، شاخص‌ها و ادبیات به نظم و دانش ساختاریافته درآمد. با استفاده از نتایج این پژوهش، برنامه ریزان و مؤلفان کتب درسی می‌توانند ضمن اینکه اهداف کاربردی و نظری هر یک از دروس اصلی را مشخص می‌نمایند، محتوای دروس دانشگاهی را به‌روز کنند تا دروس در طول دوره از ساختاریافتگی مناسب برخوردار گردد و دانشجو دقیقاً بداند در طول دوره تحصیل چه فعالیت‌هایی را باید انجام دهد؛ همچنین دروسی به‌منظور افزایش قدرت خود رهبری دانشجویان و تقویت‌کنندهٔ روحیهٔ کار تیمی بین دانشجویان و پرورش‌دهندهٔ قدرت خلاقیت و نوآوری آنان در لیست دروس دانشگاهی گنجانده شود. همچنین نتایج پژوهش می‌تواند در برنامه‌های ارتقاء و آموزش خود رهبری از طریق اساتید و معاونت دانشجویی و واحدهای مربوطه مورداستفاده قرار گیرد. همچنین، با به‌کارگیری ماتریس چند صفت – چند روش (کمپل و فیسک) یا مثلث‌بندی یعنی پرسش‌های باز، مصاحبه گروه‌های کانونی که با گروهی از متخصصان، استادان و کارشناسان حوزه

1.Elloy & Patil
2.Houthon& Lewis
3.Furtner, Hiller, Martin
4.Marshal, Pestron& Soytar
5.Brinol, Petty and Wagner
6.Houghton & Jinkerson

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

آموزش عالی انجام شد و نیز بررسی ادبیات و پیشینهٔ پژوهش، موانع و چالش‌های خود رهبری دانشجویان شناسایی شد. مهم‌ترین موانع و چالش‌های ایجاد و پیاده‌سازی خود رهبری دانشجویان عبارت‌اند از:

۱- یکی از چالش‌های منحصربه‌فرد مسئولین، برنامه ریزان و اساتید دانشگاه‌ها، پرورش و رشد نسلی از دانشجویان است که قادر به زندگی در محیط‌های باارزش‌های متنوع، تغییرات سریع فناوری و تحولات پیچیده فرهنگی و اجتماعی باشند. باید برنامه‌های آموزشی و درسی متناسب با رشد حس خود استقلالی، افزایش اعتمادبه‌نفس، پرورش حس قوی "خویشتن"، علی‌الخصوص ایجاد و ارتقاء خود رهبری جوانان در دانشگاه‌ها تدوین و اجرا شود. این امر کمی دشوار است و برای پیاده‌سازی آن موانع گوناگونی باید سپری شود که نیازمند توان و قدرت جمعی مسئولان، برنامه ریزان، کارشناسان و دست‌اندرکاران آموزش عالی است. مدیریت کردن سازمانی پیچیده همچون آموزش عالی و تحقق اهداف آن‌که همچون فرآیندها و محصولات و مشتریانش دارای ابهامات زیادی است و نیز پاسخگویی مسئولانه به همهٔ ذی‌نفعان و ایجاد وفاق و همدلی در میان اعضاء، بی‌تردید در غیاب قابلیت‌هایی همچون: خودآگاهی از هیجانات، تنظیم عواطف و احساسات، انگیزش آفرینی (در خود و دیگران)، همدلی و درک تمایلات و هیجانات دیگران و نیز مهارت‌های اجتماعی مانند: شنوندگی مؤثر، مذاکرهٔ منطقی و ارتباطات اثربخش امکان‌پذیر نخواهد بود (محمدخانی، ۱۳۹۵:۱٤۷).

۲- یکی دیگر از چالش‌های ایجاد خود رهبری دانشجویان این است که زنان همیشه در محیط کار و دانشگاه از بهره‌مندی تأثیرات خاص خود رهبری، محروم بوده‌اند؛ به‌خصوص در دانشگاه‌های کشورهای درحال‌توسعه‌ای مانند کشور ایران، که فرهنگشان، محدودیت‌های جنسیتی زیادی در زمینه‌های تحصیل، آزادی و ابراز وجود اجتماعی ایجاد کرده است. موانع فرهنگی، محیطی و ساختاری در دانشگاه‌های ما، مانع از مشارکت برابر زنان و مردان می‌شود. از دیگر دلایل احتمالی که دانشجویان زن را نسبت به دانشجویان مرد جهت مشارکت در فعالیت‌های تیمی و توسعهٔ مهارت‌های خود رهبری ناامید می‌کند عبارت‌اند از : موقعیت رهبری و خود رهبری کمتر، جو سرد، غیردوستانه و دلسردکنندهٔ دانشگاه‌ها و کمبود نمونه و الگوی رهبر زن د دانشگاه‌ها و همچنین کشور ایران.

۳- چالش دیگر، توجهات بیش‌ازحد یا غیرمعمول برخی والدین، فرهنگ پدر یا مادر سالاری و اجتماعی است که جوانان در آن پرورش‌یافته‌اند و نسلی را به وجود می‌آورد که هیچ فرصتی برای سفر، یادگیری یا تحصیل دربارهٔ دنیای اطراف نداشته‌اند. در برخی فرهنگ‌های کشور ایران، جوانان و دانشجویان به تفکر و عمل مستقل، تشویق نمی‌شوند و ترجیح بر این است تا به‌طور کامل فرمان‌بردار و گوش به حرف والدین خود و در محیط دانشگاه مطیع استادان باشند. این گروه از جوانان اصطلاحاً زندگی در مه را تجربه کرده‌اند. یعنی زندگی در حالتی مبهم.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

آنان در زندگی تصمیمات نابخردانه‌ای می‌گیرند، دچار سوءتفاهم می‌شوند و درمجموع، نسبت به درک واقعی زندگی دچار سردرگمی و بلاتکلیف هستند.در چنین محیطی پرورش نوجوانان با این فرهنگ، و توقع داشتن از دانشجو که به‌عنوان فردی خودرهبر فکر کند و تصمیم‌گیری نماید قدری دشوار است. ابتدا باید موانع فرهنگی و خانوادگی برطرف شود. آموزش خود رهبری به دانشجویی که در محیط خانوادگی با مشکلات فرهنگی زیادی مواجه است نیازمند تخصص و مهارت زیادی است که باید به آن توجه ویژه مبذول گردد.

منابع:

- آراسته، حمید؛ سبحانی نژاد، مهدی؛ همایی، رضا. (۱۳۸۷). "وضعیت دانشگاه‌های شهر تهران در عصر جهانی‌شدن از دیدگاه دانشجویان". **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**،۱٤(۵۰) :٤۷-٦٦.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۹۵). "روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر " نظریه‌ی برپایه (گراندد تئوری)"، تهران: **نشر آگاه**.
- محمدخانی، کامران(۱۳۹۵). "رهبری آموزش عالی(رویکرد هوش عاطفی و اثربخشی هیئت‌علمی)"، تهران: **انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات**.

- Aboalshamat, Yu Hou and Strodi, E. (2014). Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 4(4): 136-145.
- Bryant, A. and A. L. Kazan (2013). Self-Leadership: How to Become a More Successful, Efficient, and Effective Leader from the Inside Out, McGraw-Hill Education.
- Boss, A. D., & Sims, H. P. (2008). Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery. Journal of Managerial Psychology, 23(2),135-150.
- DIntino, R.S., Goldsby, M.G.,Houghton, J.D., Neck,C.P(2007). "Self- Leadership: A Process for Entrepreneurial Success. Journal of Leadership and Organizational Studies", 13(4):150-121.
- Furtner, M. R., Hiller, L.N., Martini, M., Sachse, P. (2012). Self-leadership, motivation to lead, trans-formational leadership and superleadership: A key to organizational success in the 21st century. International Journal of Business and Management Tomorrow. 2(7), 1-8.
- Georgianna, S. (2007). Self-leadership: A cross-cultural perspective. Journal of Managerial Psychology, 22(6), 569-589.
- Houghton, Jeffery D., Lewis, Grim, Cathelyne.F. (2013), "*Instructors Manual, Mastering Self – Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*", 6th Ed., ©. Reprinted by Permission of Pearson Education, Inc., New York.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]

- Lee, Suk Yeol, Hur, Young Ju. (2015), Level of Self Leadership Improvement Based on Senior-Junior Mentoring Participation, Advanced Science and Technology Letters, Vol.103, pp.211-215, http://dx.doi.org/10.14257/astl.2015.103.45.
- Langfred, C. W. (2007). "The Downside of Self-Management: A Longitudinal Study of the Effects tf Conflict on Trust, Autonomy, and Task Interdependence in Self-Managing Teams." Academy of Management Journal 50(4): 885-900.
- Manz C C, Neck C P. (2004), "Mastering Self- leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence", 2nd
  ed, Prentice- Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Neck, Christopher P. Manz, Charles C. Houghton, Jeffery D. (2017). Self- Leadership: the definitive guide to personal excellence. 1th ed. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.2455 Teller Road.Thousand Oaks, California 91320.
- Neck, C. & C. Manz (2013). Mastering Self-Leadership. Empowering Yourself for Personal
  Excellence. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Education.
- 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.
- Reichard, R. J., Johnson, S. k. (2011). Leader self-development as organizational strategy. The Leadership Quarterly, 22, 33–42.
- Ross, S. (2013). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. Journal of Management Development .33(4): 299-323.
- Topper, E. F. (2009). What is new in libraries self-leadership: Road to personal excellence. New Library World. 11(11, 12), 561-563.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02]