

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)*
Psychological self-development process of academic leaders
(A meta-synthesis study)

Khodayar Abili
Ebrahim Mazari

خدایار ابیلی**
ابراهیم مزاری***

Abstract

The present study aims to explain the psychological self-developmental process of academic leaders. The method was qualitative and a kind of meta-synthesis. The research population consisted of all the related sources about 2670. First, 250 sources were selected based on abstract. Then, 67 sources were selected based on the content, which eventually analyzed 58 sources as related resources by coding in three levels of proposition (code), concept, and category. In order to verify the quality of data, validity and reliability have been provided. The results showed, the psychological self-developmental process consists of eight key components that 4 steps were psychological, consist of: 1) Self-thinking and self-actualization, 2) Self-knowledge and self-awareness, 3) Self-motivation, 4) Self-initiation, and the next 4 steps were psychological-managerial such as 5) Selection of self-development methods (structured, guided and individual) 6) Applying self-development mechanisms (self-leadership, self-management, self-regulation, self-directed learning, 7) Self-development evaluating and monitoring (self-control, self-monitoring and self-evaluation), and finally, responsibility and accountability to self-development activates (self-responsibility, self-commitment and self-accountability). In this research, psychological dimensions of academic leaders have been emphasized.

Keywords: Self-development, academic leadership, meta-synthesis

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی انجام شده است. روش پژوهش حاضر کیفی، و از نوع فراترکیب بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه منابع مرتبط به تعداد ۲۶۷۰ منبع بوده که ابتدا تعداد ۲۵۰ منبع بر اساس چکیده انتخاب شد. سپس ۶۷ منبع بر اساس محتوا گزینش شد که در نهایت ۵۸ منبع به عنوان منابع مرتبط، به روش کدگذاری در سه سطح گزاره (کد)، مفهوم و مقوله تحلیل شد. به منظور بررسی کیفیت داده‌ها، اعتبار (باورپذیری) و اعتماد (اطمینان‌پذیری) یافته‌ها تأمین شده است. یافته‌ها نشان دادند فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای شامل هشت مؤلفه (گام) کلیدی بوده است که چهار گام اولیه آن صرفاً روان‌شناختی و عبارتند از: ۱) خوداندیشی و خودتأملی، ۲) خودشناسی و خودآگاهی، ۳) خودانگیزشی، ۴) خودآغازگری. چهار گام بعدی، روان‌شناختی-مدیریتی بوده و شامل ۵) انتخاب روش خودتوسعه‌ای (ساختاریافته، هدایت‌شده و فردی)، ۶) کاربست مکانیزم‌های خودتوسعه‌ای (خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری، ۷) نظارت و ارزیابی خودتوسعه‌ای (خودکنترلی، خودنظارتی و خودارزیابی) و ۸) مسئولیت و پاسخگویی (خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی) به اقدامات خودتوسعه‌ای می‌باشند. در این پژوهش، ابعاد روانشناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی مورد تأکید بوده است.

واژه‌های کلیدی: خودتوسعه‌ای، رهبران دانشگاهی، فراترکیب

* مقاله بر گرفته از رساله دکتری دانشگاه تهران است.

** استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی. دانشگاه تهران

*** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری. رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران

email: mazari.ebrahim@gmail.com

Received: 9 Aug 2018

Accepted: 6 Des 2018

پذیرش: ۹۷/۹/۱۵

دریافت: ۹۷/۵/۱۸

مقدمه

مارتین سلیگمن (۱۹۹۹)، زمینه رسمی روان‌شناسی مثبت و لوتانز (۲۰۰۲)، رفتار سازمانی مثبت را معرفی کرد (دونالدسون و دالوت، ۲۰۱۳). مفهوم جدیدی که به‌تازگی از رفتار سازمانی مثبت‌گرا ریشه گرفته است، سرمایه روان‌شناختی است. این اصطلاح به این مفهوم است که چه کسی هستتید (خود واقعی)^۱ و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)^۲. به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی انسان را به چالش می‌کشد تا به دنبال پاسخ به این سوال برآید که چه کسی است و در نتیجه به خودآگاهی^۳ بهتر و در نتیجه دستیابی به موفقیت بیشتر نائل آید (لوتانز، لوتانز و بریت، ۲۰۰۴). مفهوم مشابه سرمایه روان‌شناختی که اخیراً در ادبیات توسعه رهبری و مدیریت توسعه یافته است، خودتوسعه‌ای^۴ است که همان تفکر مثبت در مورد توسعه را داشته و بر پایه توسعه خود از مسیر خودآگاهی ناشی از خوداندیشی^۵ و خودتأملی^۶ قرار دارد. عنوان شده است که توسعه رهبری^۷ عموماً از طریق سه مکانیزم آموزش رسمی، تکالیف کاری و خودتوسعه‌ای^۸ امکان‌پذیر است (دی و زاکارو، ۲۰۰۴؛ زاکارو، وود و هرمان، ۲۰۰۶). امروزه سازمان‌ها تمرکز خود را بیشتر بر خودتوسعه‌ای رهبران متمرکز نموده‌اند (بویس، زاکارو و ویسکارور، ۲۰۱۰؛ ۱۵۹: ۲۰۱۰) که رهبران دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنی نیستند، بلکه با چالش‌های بیشتری نسبت به رهبران سایر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های تجاری مواجه هستند (سیدیکو، اسلام، خان و فاطیما، ۲۰۱۱: ۱۸۸). رهبری، آمیخته با تعهدداشتن به خودتوسعه‌ای است (باومن، ۲۰۱۵: ۸). قبل از این که کسی بتواند دیگران را هدایت کند، باید "خودش" را هدایت کند (لاو، ۲۰۱۲: ۵۰). اگر یک رهبر، هدف و نیتی برای خودتوسعه‌ای نداشته باشد، بعید است که بتواند دیگران را توسعه دهد. به عبارت دیگر، هنگامی که هیچ برنامه خودتوسعه‌ای وجود نداشته باشد، بعید است یک رهبر قادر به ایجاد تغییری موفقیت‌آمیز در دیگر افراد، باشد (رتولد، ۲۰۱۷). بنابراین گزاره‌ها، خودتوسعه‌ای به‌عنوان یک مفهوم میان‌رشته‌ای، از روان‌شناسی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی حمایت می‌کند و امروزه برای توسعه رهبری دانشگاهی، خودتوسعه‌ای یک رویکرد اجتناب‌ناپذیر است، چرا که رهبری دانشگاهی یک گفت‌وگو درباره خود با چنین سؤالاتی است که آیا من واقعاً به شخصی که هر یک از دانشجویانم می‌خواهند در دنیا مثل او شوند، اهمیت می‌دهم؟ چه نتایجی در دانشکده انتظار دارم؟ (دفت، ۲۰۱۱). رهبران خودآگاه^۹ در مجموعه‌های دانشگاهی نیازمند مواجه شدن با این سؤال اساسی هستند که چه چیزی واقعاً به لحاظ شخصی، حرفه‌ای و سازمانی بر آن‌ها می‌گذرد (باومن، ۲۰۱۵: ۸). این سؤالات، همان دغدغه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا،

^۱ Actual self

^۲ Possible self

^۳ Self-awareness

^۴ Self-development

^۵ Self-thinking

^۶ Self-reflection

^۷ Leadership development

^۸ Self-development

^۹ Self-aware leaders

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

رفتار سازمانی مثبت‌گرا و رویکرد خودتوسعه‌ای رهبران و مدیران است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف تبیین فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی انجام شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تأکید پژوهش حاضر بر فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی بوده است، از این رو در پیشینه پژوهش بیشتر بر اجزای این فرایند تأکید شده است. خودتوسعه‌ای به عنوان یک فرایند روان‌شناختی، عبارتست از فرایند خودآگاهی و خودشناسی (میلر، ۲۰۱۲؛ لستر و لستر، ۲۰۱۶) که مبتنی بر خوداندیشی و خودتأملی (نزبیت، ۲۰۰۷؛ میلر، ۲۰۱۲) بوده و منجر به خودانگیزی و خودآغازگری می‌شود (سوان، پلهام و کرول، ۱۹۸۹؛ تراپی و نتر، ۱۹۹۴) و سپس فرد با توجه به ماهیت و موضوع توسعه و امکان‌پذیری آن توسط فرد و سازمان، در انواع خودتوسعه‌ای موجود یعنی فردی، هدایت شده و یا ساختار یافته (دیپارتمان آموزش ارتش آمریکا، ۲۰۱۵)، وارد می‌شود؛ از سازوکارهای خودتوسعه‌ای از جمله خودرهبری (نک و مانز، ۲۰۱۳؛ بولدن و همکاران، ۲۰۱۲)، خودمدیریتی (نک و مانز، ۲۰۱۳)، خودنظم‌دهی (نزبیت، ۲۰۰۷) و خودراهبری یادگیری (بویس و همکاران، ۲۰۱۰) استفاده کرده و به خودارزیابی، خودنظارتی و خودکنترلی (مردها، ۲۰۱۲؛ هینتون، ۲۰۱۷) می‌پردازد و از خود درجاتی از خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی (جی‌ملج، ۲۰۱۶) را نشان می‌دهد. در ادامه هر یک از این بخش‌های فرایندی بررسی و تشریح شده است. در صورتی که ما این ابعاد را به شیوه‌ای که در این تعریف آورده شده است تشریح نماییم، فرایندی قابل تشریح است که مبتنی بر مطالعات پژوهش حاضر شناسایی شده است. در ادامه به ابعاد فرایندی خودتوسعه‌ای که ساختار و ترتیب آن، نتیجه پژوهش حاضر می‌باشد، پرداخته شده است. به عبارت دیگر، تعریف ارائه شده از خودتوسعه‌ای با تأکید بر پژوهشگران این حوزه و با ساختاردهی توسط نتایج این پژوهش آورده شده است تا فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی را با دو پشتوانه نظری و تجربی تبیین نماید.

خوداندیشی و خودتأملی: خوداندیشی^۲ از مفاهیم بنیادی خودرهبری است (لستر و لستر، ۲۰۱۶). ریچارد و جانسون، خودتوسعه‌ای را مشارکت افراد در خوداندیشی بیان می‌کنند. اسویس (۲۰۰۵) خوداندیشی را تفکر در اعمال و رفتار خود و رفتارهایی که فرد در تعامل با دیگران دارد، تعریف کرده است. بسیاری از نویسندگان توسعه رهبری، به اهمیت کمک به مدیران در مشارکت در خودتأملی پی برده‌اند (میلر، ۲۰۱۲). خودتأملی یک مهارت مهم برای توسعه مدیران است تا در آن، با دریافت بازخوردها، درکی از کیفیت یادگیری ایجاد نمایند (مک‌کاف و ونت، ۲۰۰۱). یک برنامه خودتوسعه‌ای، محیطی برای رفتارهای خودتأملی مدیران را فراهم می‌آورد (نزبیت، ۲۰۰۷). بر اساس گفته‌های میلر (۲۰۱۲)، لستر و لستر (۲۰۱۶)، اسویس (۲۰۰۵) و دیگران، در فرایند خودتوسعه‌ای، خوداندیشی و خودتأملی اعمالی هستند که از آن طریق فرد به درجاتی از خودشناسی و خودآگاهی دست می‌یابد. اساس هر تلاشی برای توسعه و بالندگی آگاهی بر نیازها، قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها استوار است و انسان به

^۱ US Army Education Department

^۲ Self-thinking

موازات این که با تمایل و توان خود، به اندیشیدن و تأمل در مورد خویش می‌پردازد، به درجات بالاتری از خودآگاهی و خودشناسی دست می‌یابد.

خودشناسی و خودآگاهی: خودشناسی یک اهمیت حیاتی برای رهبران است (پری‌اولت^۱، ۲۰۰۱). سلسله مراتبی از خودشناسی^۲ وجود دارد که مدیر یا رهبر باید از آن پیروی کند تا به خودآگاهی برسد (میلر، ۲۰۱۲). خودشناسی یک فرایند مادام‌العمر است که هرگز پایانی ندارد و یک رهبر نیازمند دانستن مواردی در مورد خودش است از جمله مفروضات، علایق، محدودیت‌ها، مهارت‌ها، ارزش‌ها، چشم انداز و آنچه که نمی‌داند (پری‌اولت، ۲۰۰۱). خودآگاهی جنبه مهمی از رهبری را بازنمایی می‌کند (استروم و همکاران^۳، ۲۰۱۴: ۶۵۷). خودآگاهی عبارتست از این که افراد چگونه خود را می‌بینند و اینکه چگونه آن‌ها از نظر دیگران دیده می‌شوند (تایلور^۴، ۲۰۱۰). یک برنامه خودتوسعه‌ای نیاز به این آگاهی دارد که خودآگاهی می‌تواند به وسیله خطاها و تعصبات ادراکی طراحی شده برای حفاظت از خود، تحریف شده باشد (کایزر و کاپلان^۵، ۲۰۰۶). خودشناسی و خودآگاهی دو مهارت مهم برای توسعه حرفه‌ای هاست و خوداندیشی و خودآگاهی به کشف عمیقی از آنچه باید یادگرفته شود، در فرایند خودتوسعه‌ای منجر می‌شود (آندرن^۶، ۲۰۱۲). بر این اساس، خوداندیشی و خودتأملی مبنایی برای خودآگاهی و خودشناسی افراد تلقی شده (آندرن، ۲۰۱۲) و در نقش رهبری نیز ضروری به‌شمار می‌رود (تایلور، ۲۰۱۰؛ استروم و همکاران، ۲۰۱۴). خودآگاهی را می‌توان به یک مدل نظری خودانگیزی^۷ تبدیل کرد. خودانگیزی، برآمده از انگیزه خودتقویتی^۸، خودارزیابی^۹، خودتاییدی^{۱۰} و خودبهبودی^{۱۱} است (سدیکز و استرایز^{۱۱}، ۱۹۹۷؛ سوان، پلهام و کرول^{۱۲}، ۱۹۸۹؛ ترپی و تتر^{۱۳}، ۱۹۹۴) که ناشی از آگاهی و شناخت به خود است. اساساً می‌توان تئوری خودانگیزی را با اضافه کردن مفروضات و اثراتی به اصل تئوری خودآگاهی ایجاد کرد (دووال و ویکلوند^{۱۴}، ۱۹۷۲؛ ویکلوند، ۱۹۷۵). از این رو، هم‌چنان که عنوان شد، خودشناسی و خودآگاهی سبب اطلاع و شناخت فرد از خودش شده و بدین ترتیب، فرد با آگاهی نسبت به خود، نیازها و نقاط قوت خویش، انگیزش به انجام اقداماتی پیدا کرده و آغاز به فعالیت‌هایی در جهت توسعه خودش می‌کند که به ترتیب از آن‌ها به خودانگیزی و خودآغازگری یاد می‌شود.

^۱ Perreault

^۲ Self-knowledge

^۳ Strum et al

^۴ Taylor

^۵ Kaiser & Kaplan

^۶ Andren

^۷ Self-enhancement motive

^۸ Self-assessment motive

^۹ Self-verification motive

^{۱۰} Self-improvement motive

^{۱۱} Sedikides & Strube

^{۱۲} Swann, Pelham, & Krull

^{۱۳} Trope & Neter

^{۱۴} Duval & Wicklund

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

خودانگیزی و خودآغازگری: خودانگیزی و خودمدیریتی در تئوری خودرهبری - که یک مکانیزم خودتوسعه‌ای است - جای دارند (مانز، ۱۹۸۶). خودتوسعه‌ای رهبر اشاره به فعالیت‌های خودآغازگرانه او با تمرکز بر توسعه ظرفیت‌های رهبری دارد (بویس و همکاران، ۲۰۰۷؛ ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱). در یک فضای خودگردانی، خودآغازگری و مسئولیت‌پذیری از رفتارهای رهبر به‌شمار می‌رود (آبما^۱، ۲۰۱۶) و اساساً خودگردانی اشاره دارد به خودآغازگر و خودنظم بودن یک فرد در اعمالش (دسی، والراند، پلنتیر و ریان^۲، ۱۹۹۱). بر این اساس، خودانگیزی و خودآغازگری در یک فرایند خودگردانی، سبب ورود به روش‌های مختلف خودتوسعه‌ای می‌شود. به‌عبارت دیگر، هنگامی که خودانگیزی افراد به مقدار قابل توجهی برسد، آن‌ها شروع به انجام اقداماتی برای پاسخ به آن انگیزش خواهند نمود که به خودآغازگری شناخته می‌شود. اقدامات خودتوسعه‌ای که تاکنون در فضای سازمانی مورد بحث قرار گرفته است، می‌تواند اشکال فردی، هدایت شده و ساختاریافته به خود بگیرد که در ادامه توصیف شده است.

روش‌های خودتوسعه‌ای (خودتوسعه‌ای فردی، هدایت شده و ساختاریافته): خودتوسعه‌ای را می‌توان به لحاظ حمایت‌های سازمانی به سه نوع خودتوسعه‌ای فردی^۳، هدایت شده^۴ و ساختاریافته^۵ تقسیم نمود. خودتوسعه‌ای ساختاریافته، یک فرایند کاملاً رسمی است که سازمان آن را طراحی و اجرا می‌کند؛ این نوع خودتوسعه‌ای شامل گزینه‌ها و مدل‌های یادگیری اجباری برای پاسخگویی به نیازها و موضوعات خاص است. خودتوسعه‌ای هدایت شده، یک فرایند خودتوسعه‌ای نسبتاً نسبی است که سازمان، رهبر را به انجام اقداماتی راهنمایی می‌کند و نهایتاً خودتوسعه‌ای فردی، یک فرایند غیررسمی و شامل خودارزیابی، یادداشت‌های روزانه انعکاسی، خودتوسعه‌ای شخصی شده، مطالعه و عمل است (دپارتمان ارتش آمریکا، ۲۰۱۵). برگوین (۱۹۸۱) نیز سه نوع رویکرد توسعه مدیریت را با تمرکز بر خودتوسعه‌ای تشریح نموده است: توسعه مکانیکی و به تعبیری سازمانی؛ خودتوسعه‌ای بر اساس این فرض که تماماً فردی باشد و خودتوسعه‌ای با این فرض که بخشی از آن فردی و بخشی از آن همیارانه باشد.

خودتوسعه‌ای یک واژه علمی فنی، با ابعاد، سازوکارها و استراتژی‌های شناسایی شده است که از آن جمله می‌توان به خودرهبری و خودمدیریتی (نگ و مانز، ۱۹۸۶؛ بویس و همکاران^۶، ۲۰۱۰؛ ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱)^۷، خودنظمی دهی (نزبیت، ۲۰۰۷) و یادگیری خودراهبر (ناولز، ۱۹۹۰؛ کورتینا و همکاران، ۲۰۰۴)، اشاره نمود که می‌تواند در هر سه حالت خودتوسعه‌ای فردی، هدایت‌شده و ساختاریافته، توسط فرد به خدمت گرفته شود.

^۱ Abbema

^۲ Deci, Vallerand, Pelletier and Ryan

^۳ Personal self-development

^۴ Guided self-development

^۵ Structured self-development

^۶ Boyce et al

^۷ Reichard and Johnson

بنا بر آنچه عنوان شد، هنگامی که فرد به خودتوسعه‌ای مبادرت می‌ورزد، از سازوکارهای مشخص شناختی (خودرهبی، رفتاری (خودمدیریتی)، الگوبرداری (خودنظم‌دهی) و یادگیری (خودراهبری یادگیری) استفاده می‌کند که در ادامه تشریح شده است. اگر چه افراد می‌توانند درون روش‌های خودتوسعه‌ای، از سازوکارها و راهبردهای مختلفی استفاده کنند، اما مکانیزم‌ها و سازوکارهای مطالعه شده و شناخته شده خودتوسعه‌ای، در ادامه تشریح شده‌اند که در چهار حیطه شناختی، رفتاری، یادگیری و الگوبرداری به خدمت توسعه افراد در می‌آیند.

مکانیزم‌های خودتوسعه‌ای: خودرهبی، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و یادگیری خودراهبر: مکانیزم‌های خودتوسعه‌ای، رفتارها، سازوکارها و فرایندهایی هستند که افراد می‌توانند با استفاده از آن‌ها و استراتژی‌هایی که این مکانیزم‌ها تعریف نموده‌اند، به سوی اهدافی تعیین شده حرکت نمایند و به این وسیله سبب توسعه خود شوند. خودهدایتی یادگیری (بویس و همکاران، ۲۰۱۰)^۱، خودرهبی و خودمدیریتی (ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱)^۲، خودنظمی دهی (نزبیت، ۲۰۰۷) و یادگیری خودراهبر (ناولز، ۱۹۹۰؛ کورتینا و همکاران، ۲۰۰۴)، مکانیزم‌های مهم خودتوسعه‌ای می‌باشند. علاوه بر آن، خودتوسعه‌ای رهبران، نیازمند خودارزیابی^۳، خودنظم‌دهی و توسعه فعالیت‌های خودیادگیری^۴ می‌باشند (رادستین و بیورک، ۲۰۱۷: ۱۸).

خودارزیابی، خودنظارتی و خودکنترلی: اساسا سازوکارهای خودرهبی، خودمدیریتی و خودنظم‌دهی در هم آمیخته با خودنظارتی و خودکنترلی می‌باشند، چرا که این سازوکارها خود در ابعاد مختلفی این مفاهیم را محقق کرده و دنبال می‌کنند. در این بخش، علاوه بر خودارزیابی، خودنظارتی و خودکنترلی موجود در بطن این سازوکارها، این مفاهیم به عنوان بخشی از فرایند خودتوسعه‌ای نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند. بر طبق یک رویکرد خودارزیابی، افراد برانگیخته هستند تا یک ارزیابی صحیح و دقیق از خود بدست آورند (سدیکیدز و استروب^۵، ۱۹۹۱). افراد با خودنظارتی بالا به نشانه‌های دیگران پاسخ می‌دهند و خودشان را مطابق با آنچه باید انجام دهند، سازگار می‌کنند. خودارزیابی از ناسازگاری و فاصله داشتن با استانداردها و ارزش‌های فرد سبب تقویت احساس خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی شده و فرد برای ایجاد خودرضایتی از کارش، شروع به تغییر و بهبود می‌کند (کولهو^۶، ۲۰۱۰) خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی، یک ترس، امید، گناه و تاسف مبتنی بر خودارزیابی مکرر است و خودپاسخگویی یک محل تلاقی عاطفی با ارزیابی دارد (پاسین و سوگان^۷، ۲۰۰۶). خودپاسخگویی عمل خودنظارتی و خودارزیابی پدیدار شده برای هر خطای کوچک و بزرگی است (مردها^۸،

^۱ Boyce et al

^۲ Reichard and Johnson

^۳ Self-appraisal

^۴ Self-learning

^۵ Sedikides and Strube

^۶ Coelho

^۷ Passyn & Sujana

^۸ Mordhah

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

۲۰۱۲) به‌طور کلی، فردی که به خودارزیایی، خودنظارتی و خودکنترلی می‌پردازد، در مورد خود و اقداماتش احساس خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی پیدا می‌کند. خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی: خودمسئولیت‌پذیری ناظر بر این مسأله است که فرد تا چه میزان در پاسخگویی به شکست‌ها و موفقیت‌های خود و کنترل آن‌ها احساس مسئولیت می‌کند. خودمسئولیت‌پذیری به رسمیت شناختن و پذیرش عواقب می‌باشد که ناشی از اعمال و تصمیماتی شامل تصمیم‌گیری‌های فردی و اجتماعی‌اند (ورنر و اسمیت، ۲۰۰۱؛ گارمزی و راتر^۲، ۱۹۸۳؛ به نقل از ایبلی و مزاری، ۱۳۹۳). خودمسئولیت‌پذیری به‌منظور کنترل و پاسخگویی نسبت به موفقیت‌ها و شکست‌های فردی توسعه یافته است و شامل توانایی مسئولیت‌پذیری فردی تصمیمات، نگرش مراقبت از خود و دیگران و یک احساس کنترل در تعیین جهت و مسیر خود می‌باشد. بدین جهت برای توسعه رهبری، درک و توجه خودمسئولیت‌پذیری تشویق شده است (هینتون^۳، ۲۰۱۷). خودمسئولیت‌پذیری توانایی پاسخ‌دادن به فراخوانی درونی است (کیمورا^۴، ۲۰۰۴). خودتعهدی نیز بخش مهم دیگری از توسعه رهبری است؛ خودتعهدی، یک تعهد تنظیم‌شده توسط خود فرد برای بدست آوردن اهدافی در زندگی است؛ خودتعهدی یک قدرت تعیین‌کننده برای حرکت با قدرت و مداوم به سوی هدف است (بابوا^۵، ۲۰۱۳، ۵۶-۵۵). خودپاسخگویی به عنوان یک نوع ممتاز پاسخگویی می‌تواند قلمداد شود. مدیران، علاوه بر اعمال اصول اداری مانند جوابگویی، برابری، سخت‌کوشی و فضیلت، خودپاسخگو نیز هستند (مردها، ۲۰۱۲). فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای، از خوداندیشی و خودتأملی شروع شده و به خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی ختم می‌گردد. این مجموعه متوالی مفاهیم به هم مرتبط به‌صورت جمعی، خودتوسعه‌ای را به عنوان یک فرایند روانشناختی تصویر کرده است.

مزاری و زمانی (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی خودتوسعه‌ای پرداخته، و آن را شامل چهار بعد خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری عنوان نموده‌اند. لاندن، هالتاسرن و تیستد^۶ (۲۰۱۳) نشان دادند، آن‌ها بر فعالیت‌های خودتوسعه‌ای تمرکز نموده‌اند که شامل پیشرفت مسیر شغلی، مانند تنظیم اهداف برای بهبود عملکرد، افزایش تعهد برای توسعه عملکرد شغلی خود، درگیری در برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی، یادگیری مهارت‌های جدید و کسب دانش جدید می‌باشند. ارویس و لفلر^۷ (۲۰۱۱) در پژوهش خود ارتباط بین شخصیت‌های بسیار فعال و فرایند خودتوسعه‌ای را بررسی نمودند. نتایج ارتباط معناداری میان تعامل حمایت‌های محیط کار و آشنایی افراد با اهداف یادگیری، آزادی تجربه و آگاهی را نشان دادند. نزبیت (۲۰۰۷) در پژوهش خود که به ارائه یک مدل یکپارچه از خودتوسعه‌ای مدیران پرداخته است، خودآگاهی،

^۱ Werner & Smith

^۲ Garnezy & Rutter

^۳ Hinton

^۴ Kimura

^۵ Baboo

^۶ London, Holtlarsen and Thisted

^۷ Orvis & Leffler

خودتأملی و خودنظم‌دهی را ابعاد مدل خود معرفی کرده است. ماشانجا^۱ (۲۰۱۳) طی پژوهش خود پیرامون توسعه حرفه‌ای مدیران یافته است که رویکردهای رایج توسعه، میان مدیران که می‌تواند در روند توسعه موثر واقع شود، رویکردهای خودتوسعه‌ای و ارزیابی رسمی و غیررسمی است. برگوین و پیدلر (۲۰۱۲) در پژوهش خود پیرامون توسعه رهبری، هفتمین تمرین توسعه رهبری را خودرهبری عنوان نموده‌اند. براون و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود توسعه رهبر و رهبری را در آموزش عالی با دو رویکرد فردی و گروهی تشریح نموده‌اند. سطح فردی متمرکز بر رهبران جوان‌تر، و سطح دوم در سطح گروه‌های آموزشی و در سطح گروهی عنوان شده است. سیدیکو و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری مدیران دانشگاهی بر انگیزش پیروان و اثربخشی سازمانی پرداخته‌اند و آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. بنا بر آنچه گفته شد، پژوهش حاضر با هدف تبیین فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی انجام شده است. به منظور پاسخگویی به این هدف، لازم است به سؤالات زیر پاسخ گفته شود:

سؤالات پژوهش

- ۱) فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای از چه زیرمؤلفه‌هایی تشکیل شده است؟
- ۲) آیا زیرمؤلفه‌های فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای با یکدیگر ارتباط دارند؟

روش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است و با توجه به وجود اسناد زیاد و جدید در زمینه خودتوسعه‌ای و امکان تحلیل ترکیبی آن‌ها، از روش تحقیق کیفی "فرا ترکیب" استفاده شده است. اگر فرامطالعه، به صورت کیفی و بر روی مفاهیم و نتایج مورد استفاده در مطالعه‌های گذشته با شیوه کدگذاری متداول در پژوهش‌های کیفی مانند نظریه داده‌بنیاد انجام شود، به فراترکیب شناخته می‌شود (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶). فراترکیب، ترکیب تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعات منتخب است. این روش بر اساس نظرات سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) دارای هفت مرحله بوده و این پژوهش نیز براساس نظریات آن‌ها تدوین شده است.

تنظیم سؤالات تحقیق: همانطور که پیشتر آمد، ابتدا سؤالات پژوهش تدوین گردید. اولین گام از انجام فراترکیب، تدوین سؤالاتی است که بتوان توسط این روش بدان‌ها پاسخ داد. از این رو، سؤالات پژوهش حاضر شامل شناسایی مؤلفه‌های (گام‌های) فرایند خودتوسعه‌ای و بررسی ارتباط این مؤلفه‌ها به صورت فرایندی بوده است.

مرور سیستماتیک ادبیات: جامعه پژوهش حاضر کلیه اسناد و مدارک علمی-پژوهشی منتشر شده در زمینه خودتوسعه‌ای بود که با کلیدواژه‌های خود، خودتوسعه‌ای، خودآگاهی، خودشناسی، خودآغازگری، خودمسئولیت‌پذیری، خودمدیریتی و خودرهبری و سایر مفاهیم خود-پایه در پایگاه‌های اطلاعاتی و جستجوگرهای گوگل اسکالر^۲، گوگل^۱، اسپرینگر^۲، ساینس دایرکت^۳، ایران داک، نورمگز، مگ‌ایران، سیویلیکا، اسکوپوس^۴، پروکوئست^۵، سیج^۶، جی استور^۷، امرالد^۸، دوژ^۹ و اریک^{۱۰} مورد جستجو قرار گرفت.

^۱ Mushaandja

^۲ Google scholar

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)



شکل ۱. گام‌های روش فراترکیب

جستجو و انتخاب مقالات مناسب: بدین منظور بیش از ۲۶۷۰ مقاله بر اساس عنوان بررسی شد. برای بررسی، در صفحات پایگاه‌های اطلاعاتی مرتبط، کلیدواژه‌ها مورد جستجو قرار گرفت و عناوین اسناد یافته شده بررسی و گزینش شد. در این مرحله از بررسی و پالایش اسناد، تعداد ۲۴۲۰ سند رد شد، چرا که عنوان آن‌ها بر مسأله و متغیرهای پژوهش حاضر منطبق نبود. ۲۵۰ مقاله باقی‌مانده، مورد بررسی چکیده قرار گرفت تا بتوان مشابهت‌ها و رهیافت‌هایی برای پژوهش حاضر در آن‌ها یافت. در این بررسی نیز که به مطالعه دقیق چکیده مطالعات پرداخته شد، تعداد ۱۸۳ مقاله دیگر نیز از بررسی خارج شد. در نهایت، با مطالعه اجمالی محتوا، ۹ مقاله رد گردید. برای این منظور بخش‌های کلیدی مقاله از جمله بیان مسأله، ادبیات، روش، یافته‌ها و نتایج مورد بررسی اجمالی قرار گرفت

^۱ Google

^۲ Springer

^۳ Science direct

^۴ Scopus

^۵ ProQuest

^۶ Sage

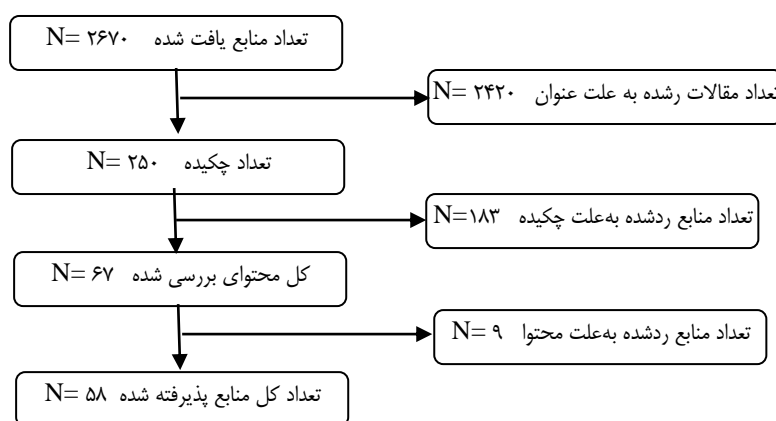
^۷ J store

^۸ Emerald

^۹ DOAJ

^{۱۰} ERIC

تا این احتمال بررسی شود که این مقالات، محتوایی برای استخراج و استفاده در پژوهش حاضر داشته باشند. سرانجام ۵۸ مقاله باقی ماند و اطلاعات آن‌ها استخراج شده و مورد تحلیل قرار گرفت که در گام‌های بعدی فراترکیب بدان‌ها اشاره شده است.



شکل ۲. جستجو و انتخاب مقالات مناسب

استخراج اطلاعات مقالات: با استفاده از چک لیست اقتباس شده از خنیفر و مسلمی (۱۳۹۶)، اطلاعات مقالات استخراج گردید، بدین صورت که گزاره‌ها و عبارات مرتبط موجود در مقالات از طریق علامت‌گذاری و جداسازی، احصا شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی: به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز استفاده شد، بدین ترتیب که کدها (گزاره‌ها)، مفاهیم و مقوله‌ها شناسایی و نام‌گذاری گردید.

کنترل کیفیت: به منظور تأمین قابلیت اعتماد یا همان اطمینان‌پذیری یافته‌ها از سازماندهی ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیرهای فراترکیب استفاده شد. برای تأمین اعتبار یا همان باورپذیری پژوهش از روش تثلیث داده‌ای استفاده شده است. در تثلیث داده‌ای محقق یافته‌های تحقیقی را با استفاده از روش متعدد جمع‌آوری و تحلیل داده‌ای، از حیث زمان، مکان و اشخاص غنی می‌سازد (اریک^۱، ۲۰۰۶).

^۱Eric

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

یافته‌ها

آخرین گام اجرای فراترکیب ارائه یافته‌های پژوهش می‌باشد. یافته‌ها بدین ترتیب ساماندهی شد که ابتدا گزاره‌های مرتبط از متن اسناد استخراج، و به هر یک از آن‌ها، یک مفهوم نسبت داده شد. سپس مفاهیم مشابه و مرتبط در قالب مقوله‌ها دسته‌بندی شده و نام‌گذاری شد. بر این اساس، یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول و به عبارتی مؤلفه‌های فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای نشان داد، این فرایند شامل مؤلفه‌هایی صرفاً روانشناختی از جمله خوداندیشی و خودتأملی، خودشناسی و خودآگاهی، خودانگیزی و خودآغازگری و مؤلفه‌های روانشناختی - مدیریتی شامل انتخاب روش خودتوسعه‌ای، کاربست مکانیزم‌های خودتوسعه‌ای، خودکنترلی، خودنظارتی و خودکنترلی و نهایتاً خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی می‌باشد که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. فراترکیب مؤلفه‌های فرایند روانشناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (مزاری، ۱۳۹۷)

صاحب‌نظران	گزاره	مفهوم	مقوله
لستر و لستر (۲۰۱۶)	اندیشیدن با خود از مفاهیم بنیادی خودرهبری در خودتوسعه‌ای	خوداندیشی	خوداندیشی و خودتأملی
ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)	خودتوسعه‌ای، مشارکت افراد در خوداندیشی	مشارکت در خوداندیشی	
اسویس (۲۰۰۵)	تامل در اعمال و رفتار خود و رفتار با دیگران	خودتأملی در رفتار	
میلر (۲۰۱۲)	خوداندیشی رهبر شیوه‌ای از اندیشیدن	خوداندیشی رهبر	
مک‌کاف و ونت (۲۰۰۱)	از نو فکر کردن که سبب تجدید حیات تجربه می‌شود	باز فکر کردن	
آندرن (۲۰۱۲)	خوداندیشی برای درک موضوعات یادگیری	اندیشیدن در محتوای یادگیری	
دولین (۱۹۹۶)، کلب (۱۹۸۴)	تمرکز بر یادگیری از تجارب از طریق فکر کردن	یادگیری خوداندیشانه	
نزبیت (۲۰۰۷)	برنامه خودتوسعه‌ای یک محیط رفتار خودتأملی	خودتأملی برنامه‌ای	
پروی اولت (۲۰۰۱)	شناخت خود یک اهمیت حیاتی رهبران	خودشناسی به عنوان یک ضرورت	خودشناسی و خودآگاهی
میلر (۲۰۱۲)	خودشناسی اقدامی برای دستیابی به خودآگاهی رهبر	خودشناسی راه خودآگاهی	
پروی اولت (۲۰۰۱)	فرایندی مادام‌العمر که رهبر نیازمند دانستن درباره خود است	دانستن درباره خود	
استروم و همکاران (۲۰۱۴)	خودآگاهی بازنمایی یک جنبه مهم از رهبری	خودآگاهی رهبر	
تالیور (۲۰۱۰)	فرد چگونه خود و دیگران را می‌بیند	آگاهی از خود و دیگران	
بومستر (۲۰۰۵)	پیش‌بینی اینکه دیگران چگونه شما را درک می‌کنند	فهم درک دیگران در مورد خود	
نزبیت (۲۰۰۷)	یک فرایند شناختی حاصل ترکیب فعالانه خودتأملی درون‌نگر در خودپنداره	شناخت خودپنداره	

فصل نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، علمی- پژوهشی، شماره ۳، سال نهم

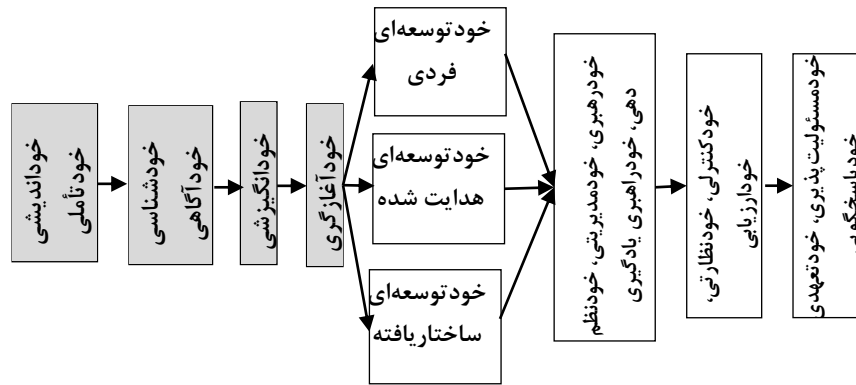
خودانگیزی	کایزر و کاپلان (۲۰۰۶)	نیاز خودتوسعه‌دی آگاهی به خودآگاهی در مورد خطاها و تعصبات	آگاهی از خطاها و تعصبات
	آندرن (۲۰۱۲)	خودآگاهی کشف عمیقی از آنچه باید یاد گرفته شود در فرایند خودتوسعه‌ای	آگاهی از موضوعات یادگیری
	مانز (۱۹۸۶)	خودانگیزی در تئوری رهبری یک بخش خودتوسعه‌ای	خودانگیزی
	سوان و همکاران (۱۹۸۹)	خودانگیزی ناشی از خوداندیشی و خودآگاهی	خودانگیزی مبتنی بر آگاهی
	ترابی و نتر (۱۹۸۴)	خودانگیزی برآمده از خودتاییدی و خودتقویتی	خودانگیزی مبتنی بر خودتاییدی
	دووال و ویکلوند	ایجاد خودانگیزی با اضافه کردن مفروضاتی به خودآگاهی	خودانگیزی مفروض بر خودآگاهی
خودآغازگری	بویس و همکاران (۲۰۰۷)	خودتوسعه‌ای رهبر، فعالیت خودآغازگرانه در تمرکز بر توسعه ظرفیت رهبری	خودآغازگری توسعه ظرفیت
	ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)	خودآغازگری توسعه توان رهبری	خودآغازگری توسعه توان
	آیما (۲۰۱۶)	خودآغازگری به‌عنوان یک رفتار رهبر	خودآغازگری رفتار رهبر
	دسی و همکاران (۱۹۹۱)	خودآغازگر بودن یک فرد در اعمالش	خودآغازگری عملی
انتخاب شیوه خودتوسعه‌ای (خودتوسعه‌فردی، هدایت شده و ساختاریافته)	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	خودتوسعه‌ای یک فرایند کاملاً رسمی که سازمان آن را طراحی می‌کند	خودتوسعه‌ای کاملاً رسمی
	برگوین (۱۹۸۱)، برگوین (۲۰۱۳)	خودتوسعه‌ای مکانیکی یا به تعبیری سازمانی	خودتوسعه‌ای مکانیکی
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	خودتوسعه‌ای شامل گزینه‌ها و مدل‌های اجباری یادگیری	مدل‌های مشخص خودتوسعه‌ای
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	خودتوسعه‌ای نسبی، راهنمایی رهبر به اقدامات توسعه‌ای	راهنمایی خودتوسعه‌ای
	برگوین (۱۹۸۱)، برگوین (۲۰۱۳)	خودتوسعه‌ای فردی-همیارانه	خودتوسعه‌ای همیارانه
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	خودتوسعه‌ای که به افراد توصیه می‌شود	خودتوسعه‌ای توصیه‌ای
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	یادگیری قابل انتخاب با هدف ارتقای شایستگی	یادگیری انتخابی
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	فرایند غیررسمی خودتوسعه‌ای همراه با خودارزیابی	فرایند غیررسمی خودتوسعه‌ای
	برگوین (۱۹۸۱)، برگوین (۲۰۱۳)	خودتوسعه‌ای تماماً فردی	خودتوسعه‌ای فردی
	دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)	خودتوسعه‌ای شخصی شده، مطالعه و عمل	خودتوسعه‌ای شخصی شده

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

کاربست مکانیزم‌های خودتوسعه‌ای (خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی، خودراهبری یادگیری)	خودراهبری در یادگیری سازوکار خودتوسعه‌ای	خودراهبری یادگیری	بویس و همکاران (۲۰۱۰)	
	یادگیری از نوع خودراهبر	یادگیری خودراهبر	ناولز (۱۹۹۰)؛ کورتینا و همکاران (۲۰۰۴)	
	خودمدیریتی و خودرهبری خودتوسعه‌ای است	خودمدیریتی و خودرهبری	ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)	
	خودنظم‌دهی و خودیادگیری است	خودتوسعه‌ای نیازمند خودنظم‌دهی و خودیادگیری است	رادستین و بیورک (۲۰۱۷)	
	خودنظم‌دهی رفتار	خودنظم بودن یک فرد در اعمالش	دسی و همکاران (۱۹۹۱)	
	خودنظم‌دهی	خودنظم‌دهی به عنوان رفتار خودتوسعه‌ای	مورفی (۲۰۰۲)، نزبیت (۲۰۰۷)	
	نظارت و ارزیابی خودتوسعه‌ای (خودکنترلی،)	خودکنترلی	کنترل‌هایی در مورد یک دوره یا بیش از یک دوره	رن و همکاران (۲۰۱۴)
خودکنترلی		کنترل فرد توسط خودش	ایبلی و مزاری (۱۳۹۳)	
خودارزیابی		خودتوسعه‌ای رهبران نیازمند خودارزیابی است	رادستین و بیورک (۲۰۱۷)	
خودارزیابی صحیح		طبق یک رویکرد خودارزیابی، افراد برانگیخته تا یک ارزیابی صحیح بدست دهند	سدیکینز و استروب (۱۹۹۱)	
توسعه مبتنی بر خودنظارتی		خودنظارتی به عنوان درک ظهور توسعه رهبری	کلب (۱۹۹۸)	
خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی		خودارزیابی از ناسازگاری سبب خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی برای خودرضایتی	کولهو (۲۰۱۰)	
مسئولیت و پاسخگویی به خودتوسعه‌ای (خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و)		پذیرش عواقب اعمال و تصمیمات	خودمسئولیت‌پذیری به رسمیت پذیرفتن و پذیرش عواقب ناشی از اعمال و تصمیمات	ورنر و اسمیت (۲۰۰۱)، گارمزی و راتز؛ به نقل ایبلی و مزاری (۱۳۹۳)
	توانایی مسئولیت فردی	خودمسئولیت‌پذیری، توانایی مسئولیت فردی تصمیمات	هینتون (۲۰۱۷)	
	پاسخ به فراخوانی درونی	خودمسئولیت‌پذیری، توانایی پاسخ به فراخوانی درونی	کیمورا (۲۰۰۴)	
	خودپاسخگویی	خودپاسخگویی به عنوان یک نوع ممتاز پاسخگویی	مردها (۲۰۱۲)	
	مسئولیت‌پذیری فردی	خودتوسعه‌ای یک مسئولیت‌پذیری فردی برای افزایش صلاحیت	اودرینو (۲۰۱۲)	

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش مبنی بر رابطه بین مؤلفه‌های فرایند خودتوسعه‌ای، نتایج فراترکیب نشان داد که مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای با یکدیگر ارتباط دارند. این ارتباط فرایندی در شکل ۱ و جدول ۲ آمده است. همانطور که نتایج نشان می‌دهد نقطه آغاز فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای، از خوداندیشی و خودتأملی شروع می‌شود، سپس خودشناسی و خودآگاهی ناشی از این اقدامات حاصل می‌آید. این آگاهی و شناخت مینا و دلیلی برای خودانگیزشی شده و خودانگیزشی سبب تحرک و خودآغازگری فرد در موضوعات شناخت و آگاهی وی خواهند شد که تمامی این گام‌ها، رخدادهایی روان‌شناختی در فرد هستند. خودآغازگری به خودتوسعه‌ای در سازمان نیازمند تعهد و انتظار متقابل فرد و سازمان به توسعه است که سه نوع خودتوسعه‌ای شناخته شده از جمله ساختاریافته، هدایت‌شده و فردی می‌تواند مورد انتخاب رهبران قرار گیرد.

به موازات ورود به این سه روش خودتوسعه‌ای، لازم است از سازوکارهای خودتوسعه‌ای از جمله خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری استفاده نماید. کاربست این سازوکارها، نظارت و کنترلی درونی را تقویت می‌کند که از آن‌ها به خودکنترلی، خودنظارتی و خودارزیابی یاد می‌شود. نهایتاً این‌که خودکنترلی و خودنظارتی و خودارزیابی منجر به تقویت احساس مسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی نسبت به آن‌چه خودخواسته کنترل و نظارت می‌گردد، می‌شود.

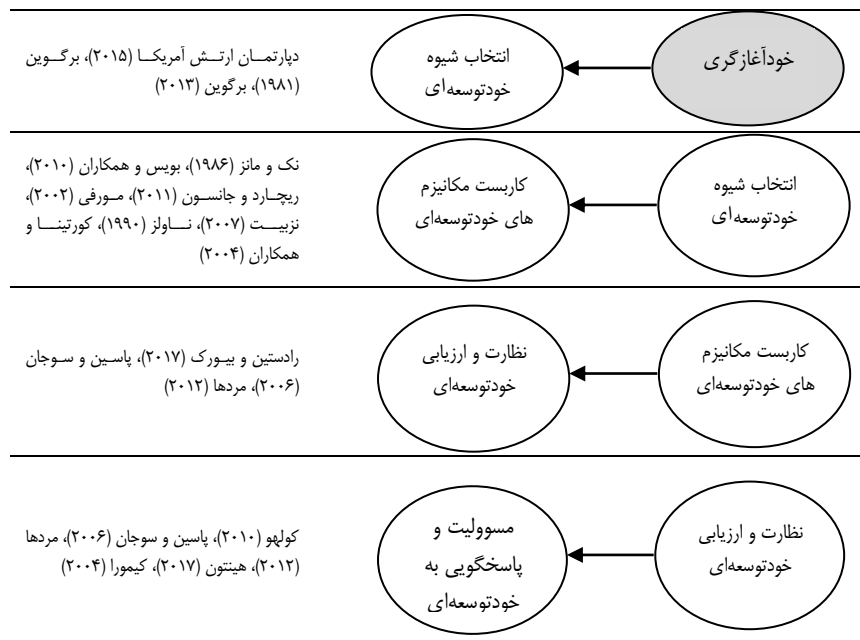


شکل ۱. فرایند روان شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (مزاری، ۱۳۹۷)

جدول ۲. فراترکیب روابط مؤلفه‌های فرایند روان شناختی خودتوسعه‌ای (مزاری، ۱۳۹۷)

صاحب‌نظران	رابطه
دودلین (۱۹۹۶)، سیربرت و دودلین (۱۹۹۹)، نزیبت (۲۰۰۷)، میلر (۲۰۱۲)، لستر و لستر (۲۰۱۶)، اسویس (۲۰۰۵)	خوداندیشی - خودتأملی ← خودشناسی - خودآگاهی
سدیکز و استرابز (۱۹۹۷)، سوان، پلهم و کرول (۱۹۸۹)، تراپی و نتر (۱۹۹۴)، دووال و ویکلونند (۱۹۷۲)، ویکلونند (۱۹۷۵)	خودشناسی - خودآگاهی ← خودانگیزی
مسانز (۱۹۸۶)، بویس و همکاران (۲۰۰۷)، ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)، آبا (۲۰۱۶)، دسی و همکاران (۱۹۹۱)	خودانگیزی ← خودآغازگری

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی انجام شده است. اگرچه پژوهش‌های خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی به ندرت به چشم می‌خورد، اما ضرورت و نتایج پژوهش حاضر در پژوهش‌های لاندن و همکاران (۲۰۱۳)، ارویس و لفلر (۲۰۱۱)، ماشانجا (۲۰۱۳)، برگوین و پیدلر (۲۰۱۲) و سیدیکو و همکاران (۲۰۱۱) مورد تأکید قرار گرفته است. خودتوسعه‌ای روان‌شناختی رهبران دانشگاهی به عنوان رهبران سازمان‌های دانشگر با سطح روان‌شناختی بالایی اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان آن، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. این سطح روان‌شناختی بالا نتیجه بلوغ ذهنی، چارچوب‌های ذهنی خوب پایه‌ریزی شده و مجموعه وسیعی از اطلاعات و داده‌هاست. علاوه بر آن، پیچیدگی محیط‌های دانشگاهی، توسعه مهارت‌های اندیشیدن، سرعت کم‌نظیر تکنولوژی و تخصصی شدن علوم مختلف، رهبری دانشگاهی را پیچیده نموده و خودتوسعه‌ای روان‌شناختی رهبران دانشگاهی برای مطالبات رهبری، بیشتر یافته است که پژوهش حاضر در پاسخ به این دغدغه انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد، فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی خودتوسعه‌ای به عنوان یک فرایند روان‌شناختی، شامل گام‌هایی صرفاً روان‌شناختی و گام‌های روان‌شناختی-مدیریتی بوده است که عبارتست از خودآگاهی و خودشناسی (میلر، ۲۰۱۲؛ لستر و لستر، ۲۰۱۶)؛ خوداندیشی و خودتأملی (میلر، ۲۰۱۲)، خودانگیزی و خودآغازگری شده (سوان، پلهام و کرول، ۱۹۸۹؛ تراپی و نتر، ۱۹۹۴)، روش‌های خودتوسعه‌ای موجود یعنی فردی، هدایت شده و یا ساختار یافته (دپارتمان آموزش ارتش آمریکا، ۲۰۱۵)،

سازوکارهای خودتوسعه‌ای (نک و مانز، ۲۰۱۳؛ نزبیت، ۲۰۰۷؛ بویس و همکاران (۲۰۱۰)، خودارزیابی، خودنظارتی و خودکنترلی (مردها، ۲۰۱۲؛ هینتون، ۲۰۱۷) و نهایتاً، خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی (جی‌ملج، ۲۰۱۶) است. در پژوهش حاضر تلاش شده است که بر ابعاد روانشناختی خودتوسعه‌ای پرداخته شود، چرا که سنگ بنای خودتوسعه‌ای با گام‌های روانشناختی آغاز شده و در مراحل بعدی نیز ردیای عوامل روانشناختی هم‌چنان در فرایند خودتوسعه‌ای وجود دارد. از طرفی در پاسخ به سؤال دوم پژوهش مبنی بر ارتباطات این فرایند نتایج نشان داد، این فرایند از خوداندیشی و خودتأملی آغاز می‌گردد، چرا که تمامی نیات، افکار و افعال انسان ناشی از اقدام به اندیشیدن و سپس آگاهی و شناخت نسبت به آن است. خودشناسی و خودآگاهی ناشی از خوداندیشی و خودتأملی سبب بروز خودانگیزی و خودآغازگری برای انجام اقداماتی در پاسخ به نیازها، برنامه‌ها و ایده‌ها، چالش‌ها و مشکلات می‌گردد. همانطور که دپارتمان ارتش آمریکا (۲۰۱۵)، برگوین (۱۹۸۱)، برگوین (۲۰۱۳) تأکید نموده‌اند، خودتوسعه‌ای درون سازمان به صورت ساختار یافته، هدایت شده و فردی رخ می‌دهد که تعهدات و انتظارات متقابل فرد و سازمان را مشخص می‌کند. خودتوسعه‌ای ساختار یافته تماماً توسط سازمان طراحی و اجرا می‌شود و از دیگر سو، خودتوسعه‌ای فردی توسط فرد طراحی و اجرا می‌گردد و فقط سازمان نقش تسهیل‌کننده و پشتیبان را دارد. هنگامی که افراد وارد این روش‌های خودتوسعه‌ای شدند، همانطور که نک و مانز (۲۰۱۳)، نزبیت (۲۰۰۷) و بویس و همکاران (۲۰۱۰) عنوان نموده‌اند، لازم است که از سازوکارها و راهبردهای آن از جمله خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری استفاده نمایند. این سازوکارها در چهار حوزه تمرکز شناخت، رفتار، الگوبرداری و یادگیری به افراد در انجام تمرین و اقداماتشان کمک می‌کند. استفاده از این سازوکارها، همانطور که رادستین و بیورک (۲۰۱۷)، پاسین و سوجان (۲۰۰۶) و مردها (۲۰۱۲) تأکید نموده‌اند، خودکنترلی، خودنظارتی و خودارزیابی افراد را تقویت کرده و فراخوان می‌نماید. در نهایت، نظارت و کنترل سبب تقویت احساس خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی به آنچه که مورد نظارت و کنترل است، می‌گردد چرا که افراد نسبت به آنچه آن را نظارت و ارزیابی می‌کنند و این نظارت و ارزیابی را پذیرفته و درونی نموده‌اند، احساس مسئولیت و پاسخگویی خواهند نمود. به‌طور کلی، خودتوسعه‌ای روانشناختی سبب می‌شود رهبران دانشگاهی با سطح بالایی از خودآگاهی و خودشناسی نیازهای اساسی خود را به عنوان یک رهبر، شناسایی نموده و درک کنند؛ سپس با تقویت انگیزه ناشی از تأمین نیازها موفقیت و عملکرد بهتری برایشان به ارمغان آورد. در نتیجه، خودانگیزی مداومی را در خود ایجاد می‌کنند و به‌طور مداوم به روش‌های مختلف خودتوسعه‌ای متوسل شده و خود را بهبود می‌بخشند. این روند توسعه و بالندگی از آن‌جا که مبتنی بر نیازهای شناسایی شده خودشان است، از ثبات و تداوم کافی برخوردار خواهد بود و از آن‌جا که خودشان عامل و مجری فرایند توسعه نقش رهبری‌شان هستند، به نظارت و کنترل اقدامات توسعه‌ای خود خواهند پرداخت. هنگامی که افراد، اقدامی را به خود منتسب می‌دانند، نسبت به کیفیت انجام آن حساس هستند و تلاش می‌کنند به شکلی مناسب به انجام برسد. نهایتاً این که این نظارت و کنترل، سبب تقویت مسئولیت و پاسخگویی نسبت به اقدامات توسعه‌ای به خودشان خواهد شد. محیط توأم با فرهیختگی و سطوح عالی تفکر و عمل، بهترین محمل و موقعیت را برای رهبران فراهم می‌کند تا با سطوح بالایی از تجرید و تفکر به توسعه خودشان بپردازند. ویژگی‌های رویکرد خودتوسعه‌ای، تطابق و سازگاری این رویکرد با دانشگاه و دانشگاهیان را تأکید می‌کند، چرا که کیفیت خودتوسعه‌ای در عین ساده و قابل انجام بودن برای هر انسانی، وابستگی زیادی به

فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)

بلوغ و فرهیختگی افراد داشته و معانی دستاوردها و حتی چگونگی انجام آن، در گرو کیفیت فردی است که از این رویکرد استفاده می‌کند. بنا بر این نتایج که ضمن مشخص کردن مؤلفه‌های فرایند خودتوسعه‌ای، ارتباطات بین آنها را تبیین کرده است، با تأکید بر ابعاد روانشناختی این فرایند، پیشنهادهای کاربردی زیر توصیه می‌شود:

- خوداندیشی و خودتأملی به عنوان موضوعات اساسی روانشناختی، پایه و اساس هر اقدام خودتوسعه‌ای خواهد بود که ضرورت دارد این گفتمان در کارگاه‌ها، سمینارها و برنامه‌های پرورش رهبران دانشگاهی پررنگ گردد.
- رهبران دانشگاهی انگیزش خود را بیشتر از خودشان می‌گیرند، چرا که این ویژگی دانشگران است. از این رو، تقویت توان خودانگیزی آنان و حمایت از اقدامات خودآغازگرانه نوآورانه و خلاقانه آنان با استفاده از راهبردهای روانشناختی، ضرورت دارد و اساساً این فعالیت‌های نوپای خودخواسته رهبران است که خلاقیت و نوآوری را در دانشگاه توسعه می‌دهد.
- رهبران دانشگاهی از جمله نخبگان کشور هستند و لازم است نظام‌های توسعه‌ای آن‌ها با تفکر خودتوسعه‌ای طراحی شده و بیشتر اختیار انتخاب و چگونگی توسعه را به خودشان واگذار نماید.
- توصیه می‌شود نظام ارزیابی رهبران دانشگاهی به نظام‌ها و رویکردهای خودارزیابی و خودنظارتی بیشتر مجهز گردد، چرا که این ویژگی‌ها با مدنظر قراردادن ترکیبی روانشناختی-مدیریتی، با ویژگی‌های دانشگاهیان مناسب بالاتری دارد.
- به‌منظور تقویت خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی رهبران دانشگاهی، به خودکنترلی، خودنظارتی و خودارزیابی رهبران دانشگاهی، اعتماد شده و مورد حمایت قرار گیرند.
- خودتوسعه‌ای و تمامی راهبردها و گام‌های آن، قبل از اینکه در عمل بروز کند، نیازمند ایجاد قلمرو گفتگویی در ذهن و اندیشه رهبران است، از این رو ایجاد چنین گفتمانی قبل از استفاده و ترویج عملی آن در دانشگاه ضروری است.

References

- Abbema, A.E. (2016). *The Motivational Leader: A Self-Determination Approach*. University of Twente, Enschede, The Netherlands.
- Andr n, U. (2012). *Self-awareness and self-knowledge in professions: Something we are or a skill we learn*. Kompendiet, Göteborg.
- Babooa, s.k. (2013). *Modern leadership development and excellence: Leadership excellence*. AuthorHouse, UK.
- Bolden, R., Gosling, J., Peters, K., Ryan, M. (2012). *Academic Leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. Published by the Leadership Foundation for Higher Education.
- Bowman, R. (2015). Teachers as leaders: A commitment to self-Development. *Academic Exchange Quarterly*, 19 (1): 1-10.
- Boyce, L.A., Zaccaro, S.J., and Wisecarver, M.Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting

- performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21: 159–178.
- Braun, S., Nazlic, T., Weisweiler, S., Pawlowska, B., Peus, C., Frey, D. (2009). Effective Leadership Development in Higher Education: Individual and Group Level Approaches. *Journal of Leadership Education*, 8(1):195-206.
- Burgoyne, J.(1981). Moving Forward from Self-Development. *Management Education and Development*. 12 (2): 67-80.
- Burgoyne, J., (2008). Learning Theory and the Construction of Self: What Kinds of People Do We Create through the Theories of Learning that We Apply to Their Development?. *Learning Theory and the Construction of Self*, 1-16.
- Burgoyne, J., Pedler, M. (2012). Valuing leadership development: a practices and challenge approach. *Journal of the Association for Management Education and Development*, 19 (4): 26-72.
- Coelho, Anne. (2010). The Erotics of Accountability: A Psychological Approach. *Revision*, 31(1), 36-44.
- Cortina, J., Zaccaro, S., McFarland, L., Baughman, K., Wood, G., & Odin, E. (2004). Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development. *ARI Research Leader Development Research Unit*(1-69).
- Daft, R. (2011). First, lead yourself. *Leader to Leader*, (60): 28-33.
- Daudelin, M. W. (1996). Learning through experience through reflection. *Organizational Dynamics*, 36-48.
- Day, D. V., & Zaccaro, S. J. (2004). *Toward a science of leader development*. In D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organization* (pp. 383–399). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Donaldson, S. I., & Dollwet, M. (2013). *Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology*. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald.
- Duval, T. S., & Wicklund, R. A. (1972). *A theory of objective self-awareness*. New York: Academic Press.
- Eric, P. & Jack Amitabh (2006). From Methodological Triangulation in Management Research, *Management Research News*, Department of Quantitative Analysis and Operations Management. *College of Business Administration, University of Cincinnati, Ohio, USA: Cincinnati*, 29(6): 345-357.
- Gmelch, W.H. (2016). *CollegeThe Call to Academic Leadership: Department Chair Roles & Tradeoffs*. Center for Academic Leadership, University of San Francisco.
- Hinton, K.L. (2017). *Self-responsibility and social responsibility*. University of Nevada, Available at: <https://www.unce.unr.edu/publications/files/cy/other/fs9396.pdf>.

- Kaiser, R. B., & Kaplan, R. B. (2006). The deeper work of executive development: Outgrowing sensitivities. *Academy of Management Learning and Education*, 5(4), 463-483.
- Knowles, M. S. (2000). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- Kolb, D.A. (1984), *Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lester, D., and Lester, C. (2016). *12 Steps of Self-Leadership: The Difference Maker's Guide to Living and Leading on Purpose*. FriesenPress.
- London M, Holtlarsen, Thisted L N (2013). Relationships Between Feedback and Self- Development. *Group & Organization Management*, 24(2) 5-12
- Love, A. (2012). Passion and purpose: Leading from the inside out. *Leader to Leader*, (65): 50-56.
- Luthans, Fred. Luthans, Kyle, W. Luthans, Brett, C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Mazari, E. (2018). *Developing leadership self-development model for administrators at universities and higher education institutions (Case: University of Tehran)*. Unpublished doctoral dissertation, University of Tehran, Iran.
- Mazari.E., Zamani, M. (2016). The influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development (Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital. *Journal of Applied Psychological Research*, 7(3):39-54.
- Miller, P. (2012). Self-reflection: the key to effective leadership. *SIM Today's Manager*, 1-12
- Mordhah, N. (2012). Self – Accountability: The Link between Self-Accountability and Accountability in Islam. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(5): 240-245.
- Neck C.P., & Manz C.C. (2013). *Mastering Self-Leadership. Empowering Yourself for Personal Excellence*. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Education
- Nesbit , P (2007). Self-awareness, self-reflection and self-regulation: an integrated model of managerial self-development *Australian and New Zealand Academy of Management Conference*, Australi.
- Orvis, K. A., & Leffler, G. P. (2011). Individual and contextual factors: An interactionist approach to understanding employee self-development. *Personality and Individual Differences*, 51, 172-177.
- Perreault, G . (2001). Leadership and self0knowledge. *Conference Theme: A Leadership Odyssey*. University of Northern Iowa.
- Reichard, R. J, Johnson, S. K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly* 22: 33-42.
- Rietveld, J. (2017). Self-development the key leadership growth. Christian Coaching Institute. Retrieved March 28, 2017 from <http://www.Christiancoachinginstitute.com.au/blog/3-key-areas-of-leadership-development>.

- Rothstein, M.G., Burke, R.J. (2017). Self- assessment and leadership development: an overview. Downloaded from Elgar Online at 02/23/2017 09:58:51AM via communal account
- Siddique, M.A., Aslam, H.D., Khan, M and Fatima, U. (2011). Impact of academic Leadership on Faculty's Motivation, and Organizational Effectiveness in higher education system. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (8):184-191.
- Strum, R.E., Taylor, S.N., Atwater, E., Braddy, P.W. (2014). Leader self-awareness: An examination and implications of women's under-prediction. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 35, 657-677.
- Swann, W. B., Jr., Pelham, B. W., & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 782-791.
- Taylor, S. N. (2010). Redefining leader self-awareness by integrating the second component of self-awareness. *Journal of Leadership Studies*, 3(4), 57-68.
- Trope, Y., & Neter, E. (1994). Reconciling competing motives in self-evaluation: The role of self-control in feedback seeking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 646-657.
- U.S. Department of the Army (2015). *Leader development*. <https://armypubs.us.army.mil/doctrine/index.html>.
- Zaccaro, S. J., Wood, G., & Herman, J. (2006). *Developing the adaptive and global leader: HRM strategies within a career-long perspective*. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The human resources revolution: Why putting people first matters* Amsterdam, NL: Elsevier.