

توسعه فردی و تحول سازمانی

آزمون مدل ساختاری خود مدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی عراق

- سامر سعدون شنگاره عابدی^۱، الهام مشکل گشا^{۲*}، حبیب شاکر جبر ال جریب^۳، محبوبه خداپرست^۴
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد مبارکه، دانشگاه آزاد اسلامی، مبارکه، اصفهان، ایران
۳. حبیب شاکر جبر ال جریب: دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه المثنی، دیوانیه، عراق
۴. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
- شیوه استناددهی: محمدی زائر، سارا، انجم شعاع، زهرا،
سلاجقه، سنجر، نظری، اکبر، و پور رشیدی، رستم. (۱۴۰۳).
آزمون مدل ساختاری خود مدیریتی کارکنان در سازمان‌های
ورزشی عراق. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۲(۲)، ۳۶-
۱۹.

* ایمیل نویسنده مسئول: m.deaa1991@gmail.com

چکیده

تاریخ چاپ: ۲۰ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۲ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۲۸ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۲۴ خرداد ۱۴۰۳

هدف از این مطالعه آزمون مدل ساختاری خود مدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی عراق بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی که به روش پیمایشی انجام شده است و برای آزمون فرضیه‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری شامل کارکنان وزارت ورزش و فدراسیون‌های ورزشی عراق بودند. نمونه این تحقیق به صورت در دسترس انتخاب شد. تعداد ۳۶۰ نفر نمونه نهایی تحقیق را تشکیل دادند. برای اندازه گیری عوامل موثر بر خود مدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی عراق از پرسشنامه محقق ساخته که بر اساس مصاحبه با خبرگان طراحی شد استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهای خود انگاری، خود ابرازی، خود مراقبتی، خود کنترلی، خودسازی، خودباوری، خودانگیزی در فرآیند خودمدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی کشور عراق موثر هستند. این مدل می‌تواند به عنوان راهبردی موثر برای افزایش تاب‌آوری سازمان، بهبود عملکرد تیمی و دستیابی به اهداف بلندمدت عمل کند. توجه به این مولفه‌ها و توسعه آن‌ها در کارکنان، مسیر پایداری و موفقیت را برای سازمان‌های ورزشی هموار می‌سازد.

کلیدواژگان: خود انگاری، خود ابرازی، خود مراقبتی، خود کنترلی، خودسازی، خودباوری، خودانگیزی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)
صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Testing the Structural Model of Employee Self-Management in Iraqi Sports Organizations

Samer Saadoon Shengarh Abedi¹, Elham Moshkelgosha^{2*}, Habeeb Shakir Jeburaljreeb³, Mahboubeh Khodaparast⁴

1. PhD Student of Sports Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Mobarakeh Branch, Islamic Azad University, Mobarakeh, Isfahan, Iran
3. Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Al-Muthanna University, Diwaniyah, Iraq
4. Assistant Professor, Department of Sports Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

*Corresponding Author's Email: m.deaa1991@gmail.com

How to cite: Mohammadi Zaer, S., Anjomshoa, Z., Salajegheh, S., Nazari, A., Pour Rashidi, R. (2024). Testing the Structural Model of Employee Self-Management in Iraqi Sports Organizations. *Personal Development and Organizational Transformation*, 2(2), 19-36.

Abstract

The purpose of this study was to test the structural model of employee self-management in Iraqi sports organizations. The research method was descriptive–correlational and conducted through a survey approach, and structural equation modeling was used to test the hypotheses. The statistical population consisted of employees of the Ministry of Sports and the sports federations of Iraq. The research sample was selected through convenience sampling. A total of 360 individuals constituted the final research sample. To measure the factors influencing employee self-management in Iraqi sports organizations, a researcher-made questionnaire—designed based on interviews with experts—was used. Data analysis was performed using structural equation modeling. The results indicated that the variables of self-concept, self-expression, self-care, self-control, self-development, self-confidence, and self-motivation were effective in the self-management process of employees in Iraqi sports organizations. This model can serve as an effective strategy for enhancing organizational resilience, improving team performance, and achieving long-term goals. Focusing on and developing these components in employees paves the way for sustainability and success in sports organizations.

Keywords: *Self-concept, Self-expression, Self-care, Self-control, Self-development, Self-confidence, Self-motivation*

Submit Date: 13 June 2024

Revise Date: 18 August 2024

Accept Date: 2 September 2024

Publish Date: 10 September 2024



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به سرمایه انسانی توانمند، خودکارآمد و مسئولیت‌پذیر نیازمندند؛ سرمایه‌ای که بتواند در شرایط نامطمئن و متحول، نقش محوری در بقا، پویایی و رشد سازمان ایفا کند. در این میان، مفهوم خودمدیریتی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم روان‌شناسی سازمانی و رفتار سازمانی نوین، جایگاه ویژه‌ای یافته است (D'Auria et al., 2024). خودمدیریتی اشاره به توانایی فرد در جهت‌دهی به رفتار، افکار، هیجانات و انگیزش‌های خود در راستای اهداف فردی و سازمانی دارد. این سازه، پیوندی عمیق با مفاهیمی همچون خودکارآمدی، خودرهبری، مسئولیت‌پذیری و یادگیری خودراهبرانه دارد و امروزه به‌عنوان یکی از پیش‌نیازهای کلیدی در کارکرد مؤثر کارکنان، به‌ویژه در محیط‌های پیچیده و چالش‌برانگیز، شناخته می‌شود (Wilhelm et al., 2024).

در بستر سازمان‌های ورزشی که به‌طور ذاتی با پویایی، رقابت، عدم قطعیت و فشارهای محیطی همراه هستند، اهمیت خودمدیریتی دوچندان است (Megheirkouni, 2018). سازمان‌های ورزشی با وظیفه توسعه منابع انسانی، بهبود عملکرد تیم‌ها، ارتقای مشارکت جامعه و مدیریت منابع محدود مواجه‌اند. در چنین فضایی، وجود کارکنانی با سطح بالای خودمدیریتی می‌تواند منجر به بهبود کارایی، افزایش انعطاف‌پذیری، نوآوری و پاسخ‌گویی به نیازهای متغیر ذی‌نفعان شود. از سوی دیگر، ساختار مدیریتی در سازمان‌های ورزشی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه نظیر عراق، با چالش‌های متعددی نظیر بوروکراسی، عدم ثبات، ضعف در مدیریت منابع انسانی، و کمبود سیاست‌های توسعه‌محور مواجه است که این امر ضرورت توانمندسازی کارکنان از درون را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

پژوهش‌های داخلی مختلفی به بررسی نقش خودمدیریتی در عملکرد سازمانی و فردی کارکنان در حوزه‌های مختلف پرداخته‌اند که هر یک به نحوی اهمیت این متغیر را در بهبود رفتار حرفه‌ای و کارایی منابع انسانی تأیید می‌کنند (Faizalehi, 2017; Feyzollahi, 2017; Rastegar & Golshahi, 2017).

در مطالعه‌ای که بای سلامی و همکاران (۱۴۰۲) در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران انجام دادند، رابطه بین مهارت‌های خودمدیریتی و اینرسی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که مهارت‌های خودمدیریتی و سبک رهبری تحول‌آفرین، هر دو به شکل معناداری اینرسی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین اثر غیرمستقیم خودمدیریتی بر اینرسی سازمانی از طریق رهبری تحول‌آفرین نیز مورد تأیید قرار گرفت (Northouse, 2016). این نتایج بر اهمیت مهارت‌های خودمدیریتی در کاهش مقاومت در برابر تغییر در سازمان‌های ورزشی تأکید می‌کند.

از سوی دیگر، حیدری‌فرد و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای توصیفی-همبستگی، عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ملکشاهی را بر اساس سبک رهبری توزیعی مدیران و راهبردهای خودمدیریتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد بین راهبردهای خودمدیریتی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین راهبردهای خودمدیریتی به‌تنهایی توانستند بیش از ۲۳ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حتی در محیط‌های آموزشی، ارتقای مهارت‌های خودمدیریتی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد حرفه‌ای دارد (Safari Owjghaz, 2014).

در پژوهشی دیگر، میرصفیان و همکاران (۱۴۰۲) با بهره‌گیری از یک مداخله آموزشی، اثر آموزش مهارت‌های ارتباطی را بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض در میان مربیان کشتی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نیمه‌تجربی نشان داد که آموزش مهارت‌های ارتباطی موجب بهبود معنادار در سطح رفتارهای خودمدیریتی و مهارت مدیریت تعارض شده و این تأثیرات حتی پس از گذشت ۱۲ هفته نیز پایدار

باقی مانده‌اند (Oberholzer, 2013). این یافته، نقش آموزش و توسعه مهارت‌های نرم را در تقویت توانمندی‌های فردی کارکنان ورزشی برجسته می‌سازد.

نتایج این سه پژوهش، به‌خوبی نشان می‌دهد که خودمدیریتی نه‌تنها بر عملکرد فردی کارکنان، بلکه بر ساختارها و پویایی‌های کلان سازمانی مانند اینرسی سازمانی، تعارض و اثربخشی نقش رهبری نیز اثرگذار است. با این حال، بیشتر این پژوهش‌ها در بافت فرهنگی و ساختاری ایران انجام شده‌اند و پژوهشی که این سازه را در بافت متفاوتی چون عراق - با ویژگی‌های خاص فرهنگی، سیاسی و اداری - مورد مطالعه قرار دهد، کمتر به چشم می‌خورد.

در سال‌های اخیر، مطالعات متعددی در سطح بین‌المللی به بررسی نقش خودمدیریتی در بهبود شاخص‌های روان‌شناختی، عملکرد فردی و تعالی سازمانی در حوزه ورزش پرداخته‌اند که نتایج آن‌ها نیز مؤید اهمیت و تأثیر این سازه کلیدی هستند.

در مطالعه‌ای دیگر، غالی و همکاران (۲۰۱۸) رابطه بین خودمدیریتی کارکنان و تعالی سازمانی را بررسی کردند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که میان خودمدیریتی فردی و موفقیت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد (Durst et al., 2018). پژوهشگران این مطالعه تأکید داشتند که خودمدیریتی یکی از حلقه‌های گمشده در فرآیند دستیابی به تعالی سازمانی است و توسعه این مهارت در کارکنان می‌تواند به شکل مستقیم در مسیر پیشرفت و بهره‌وری سازمان‌ها نقش‌آفرین باشد.

همچنین، میغیرکانی (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «استراتژی‌های خودرهبری و موفقیت شغلی: بینشی در مورد سازمان‌های ورزشی»، بر اهمیت فزاینده خودرهبری (که هم‌پوشانی مفهومی با خودمدیریتی دارد) در محیط‌های حرفه‌ای ورزشی تأکید کرد (Megheirkouni, 2018). این مطالعه نشان داد که در نقش‌های رهبری در سازمان‌های ورزشی، برخورداری از مهارت‌های خودرهبری برای تصمیم‌گیری، تنظیم هدف، انگیزش درونی و پایش عملکرد، به‌عنوان یک ضرورت شغلی تلقی می‌شود. یافته‌های این تحقیق به‌طور ضمنی اهمیت پرورش راهبردهای خودمدیریتی را برای تقویت اثربخشی فردی در نقش‌های کلیدی مدیریتی و تخصصی در ورزش مورد تأکید قرار داد.

مجموع نتایج پژوهش‌های بین‌المللی نیز همراستا با یافته‌های داخلی، مؤید آن است که خودمدیریتی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر کلیدی در ارتقای عملکرد فردی، تعهد شغلی، رضایت حرفه‌ای و موفقیت سازمانی عمل کند. با این حال، بیشتر پژوهش‌ها در بافت فرهنگی شرق آسیا، اروپا یا آمریکا صورت گرفته‌اند و بررسی دقیق ساختار و اثرگذاری خودمدیریتی در بسترهای فرهنگی متفاوتی چون کشورهای عربی به‌ویژه عراق، کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ مسئله‌ای که ضرورت انجام پژوهش حاضر را دوچندان می‌کند.

در دهه‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در سطح جهانی به بررسی عوامل مؤثر بر خودمدیریتی کارکنان و پیامدهای آن پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که متغیرهایی نظیر سبک رهبری، جو سازمانی، انگیزش درونی، خودکارآمدی، یادگیری سازمانی، و حمایت اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای خودمدیریتی دارند (Vuori et al., 2019).

از منظر نظری، خودمدیریتی به‌عنوان یک سازه چندبعدی، متأثر از رویکردهای مختلفی همچون نظریه خودتعیینی، نظریه شناخت اجتماعی، و الگوهای خودرهبری تحلیل می‌شود (Dai et al., 2019). نظریه خودتعیینی که بر پایه سه نیاز بنیادین روان‌شناختی خودمختاری، شایستگی و ارتباط بنا شده، تأکید دارد که محیط‌هایی که این نیازها را تغذیه می‌کنند، احتمال بروز رفتارهای خودمدیریتی را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، نظریه شناخت اجتماعی بندورا، نقش خودکارآمدی و تنظیم شناختی را در جهت‌دهی به رفتارهای خودمدیریتی برجسته می‌سازد (Santoso et al., 2020; Sarac & Yildiz, 2024). افزون بر این، در حوزه مدیریت، نظریه‌های معاصر بر نقش رهبری تحول‌آفرین،

مشارکت‌محور بودن ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی یادگیرنده در تقویت ظرفیت‌های خودمدیریتی کارکنان تأکید دارند (Anggraini, 2022).

با در نظر گرفتن این چارچوب‌ها، پژوهش حاضر درصدد است مدل ساختاری خودمدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی عراق را آزمون کند. این مدل بر اساس ترکیبی از ابعاد شناختی، رفتاری و انگیزشی خودمدیریتی و همچنین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده آن طراحی شده است. هدف از این مقاله، شناسایی و تحلیل روابط بین ابعاد مختلف خودمدیریتی و عوامل مؤثر بر آن از جمله سبک‌های رهبری، انگیزش درونی، خودکارآمدی، ساختار سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان‌های ورزشی عراق است. همچنین، تلاش شده است با بهره‌گیری از روش‌های آماری پیشرفته، نظیر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، برازش مدل مفهومی طراحی‌شده مورد ارزیابی قرار گیرد.

اهمیت این پژوهش از دو جنبه نظری و کاربردی حائز توجه است. از منظر نظری، این مطالعه با پر کردن خلأ موجود در ادبیات پژوهش در زمینه خودمدیریتی در بافت کشورهای عربی و به‌ویژه عراق، می‌تواند به غنای نظریه‌پردازی در این حوزه کمک کند. همچنین، ارائه مدل ساختاری مشخص، زمینه را برای آزمون‌های تجربی بیشتر و مقایسه‌های بین‌فرهنگی فراهم می‌سازد. از منظر کاربردی نیز، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌های ورزشی، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان منابع انسانی کمک کند تا با طراحی سیاست‌ها و برنامه‌هایی هدفمند، ظرفیت خودمدیریتی کارکنان را ارتقا داده و از این رهگذر، کارایی و اثربخشی سازمان‌های ورزشی را بهبود بخشند.

مطالعه پیش‌رو همچنین در بستری انجام می‌شود که تغییرات گسترده‌ای در نظام ورزش عراق در حال وقوع است. در سال‌های اخیر، با بازسازی نسبی زیرساخت‌ها، افزایش سرمایه‌گذاری‌های دولتی و بین‌المللی در بخش ورزش، و رشد سازمان‌های ورزشی مردمی، فضای جدیدی برای تحول در نظام مدیریت منابع انسانی پدید آمده است. با این وجود، چالش‌هایی نظیر ضعف در شایسته‌سالاری، فقدان نظام ارزیابی عملکرد مؤثر، و پایین بودن سطح انگیزش کارکنان همچنان باقی است. در چنین بستری، تقویت خودمدیریتی کارکنان می‌تواند پاسخی درونی و پایدار به این چالش‌ها باشد (Cowan & William, 2015; Ross, 2015).

شایان ذکر است که یکی از نوآوری‌های این پژوهش، نگاه جامع به خودمدیریتی به‌عنوان یک سازه چندبعدی است. در حالی که بسیاری از پژوهش‌های پیشین تنها به بعد شناختی یا انگیزشی آن پرداخته‌اند، این مطالعه با الهام از الگوهای سه‌بعدی، به بررسی هم‌زمان ابعاد رفتاری (مانند خودنظارتی و خودپاداش‌دهی)، شناختی (مانند هدف‌گذاری، تصویرسازی موفقیت) و انگیزشی (مانند انگیزش درونی و معنا یافتن کار) می‌پردازد (Neck et al., 2017). همچنین، برای نخستین بار، مدل ساختاری خاصی برای محیط‌های ورزشی عراق طراحی و اعتبارسنجی می‌شود که می‌تواند در آینده مبنای طراحی برنامه‌های مداخله‌ای و آموزشی قرار گیرد.

افزون بر این، پژوهش حاضر از رویکرد ترکیبی نظری و بومی‌سازی بهره‌مند است. از یک سو، با تکیه بر ادبیات جهانی و بهره‌گیری از مفاهیم و نظریه‌های مطرح در روان‌شناسی سازمانی و رفتار فردی، ساختار علمی محکمی برای پژوهش فراهم آمده است (Burke & Cooper, 2012; Pearson et al., 2011). از سوی دیگر، با تحلیل کیفی و کمی بستر فرهنگی و سازمانی عراق، تلاش شده است تا مدلی متناسب با نیازها، محدودیت‌ها و ظرفیت‌های واقعی سازمان‌های ورزشی این کشور ارائه شود (Eldredge et al., 2015; Neck & Houghton, 2006).

در پایان، باید اشاره کرد که بررسی ساختار خودمدیریتی در سازمان‌های ورزشی، تنها به بعد فردی محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند پنجره‌ای به سوی تغییرات ساختاری، تحول در شیوه‌های رهبری، بازنگری در سیاست‌های منابع انسانی و حتی بازتعریف فرهنگ سازمانی بگشاید.

کارکنان خودمدیر می‌توانند نقش تسهیل‌گر در فرآیند توسعه سازمانی ایفا کنند، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت فعال‌تری داشته باشند، و به‌عنوان الگوهای انگیزشی، دیگران را نیز به سمت رفتارهای مثبت سوق دهند (Rastgar & Golshahi, 1957; Safari Ojghaz, 2014). از این‌رو، مطالعه حاضر تلاشی است برای فهم عمیق‌تر از این پدیده پیچیده اما اثرگذار، و گامی در جهت تحقق سازمان‌های ورزشی توانمند، مشارکت‌جو و پایدار در عراق.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی با رویکرد کمی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و فدراسیون‌های ورزشی کشور عراق بود. با توجه به هدف پژوهش، روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انتخاب شد و در نهایت ۳۸۶ نفر به‌عنوان نمونه نهایی در تحقیق مشارکت داشتند. این افراد شامل کارکنان فعال در بخش‌های مختلف مدیریتی، اجرایی و فنی سازمان‌های ورزشی بودند که شرایط لازم جهت پاسخگویی به پرسشنامه را داشتند. ویژگی بارز جامعه آماری، ارتباط مستقیم با فرآیندهای مدیریتی در سازمان‌های ورزشی و تجربه‌ی کافی در زمینه اجرای وظایف سازمانی بود.

یافته‌ها

در ابتدا نتایج تحلیل کیفی داده‌ها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. تم‌های اصلی مدل خود مدیریتی کارکنان در سازمان‌های ورزشی عراق

ردیف	تم اصلی	تم فرعی
۱	خود انگاری	هویت حرفه‌ای خودشناسی انعطاف‌پذیری شناختی احساس معنا در کار هدف‌گرایی
۲	خود ابرازی	شفافیت در بیان جرأت‌مندی مهارت‌های ارتباطی انتقاد سازنده بیان خلاق
۳	خود مراقبتی	سلامت جسمی سلامت روانی تعادل بین کار و زندگی پشتیبانی اجتماعی یادگیری و رشد
۴	خود کنترلی	مدیریت هیجانات خودانضباطی کنترل رفتار تصمیم‌گیری منطقی حل مسئله
۵	خودسازی	پایبندی به ارزش‌ها و اصول تمرکز و توجه نوآوری و خلاقیت یادگیری از شکست‌ها

۶	خودباوری	توسعه شخصیت پایداری و استقامت تفکر انتقادی شبکه‌سازی خودآگاهی اعتماد به توانایی‌ها مدیریت ترس و شک تجربه و موفقیت‌های کوچک مدیریت شکست خودگویی مثبت تأثیرگذاری مثبت استقلال عمل انرژی و اشتیاق پاداش‌های درونی اعتمادبه‌نفس مثبت‌اندیشی تشویق خود تمرکز بر پیشرفت شخصی مدیریت استرس و خستگی
۷	خودانگیزشی	

پژوهشگران مدل تدوین شده را مجدداً بررسی و در قالب شکل زیر تدوین کردند.



شکل ۱. مدل خود مدیریتی کارکنان سازمان‌های ورزشی عراق

به منظور سنجش روایی پرسشنامه، دو نوع روایی منطقی و روایی سازه در نظر گرفته شده و در این راستا، روایی محتوا، اعتبار ظاهری و اعتبار عاملی (تحلیل عاملی) بررسی شدند، تمامی این آزمون‌ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۱ انجام گرفته است، به عقیده فرنل و لاکر (۱۹۸۱)، دو معیار برای تحلیل عاملی به کار می رود، اول آنکه بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده باید بزرگتر از ۰/۰۵ باشد و ثانیاً پایایی مجموع متغیرها بیان کننده عامل مورد نظر باید بزرگتر ۰/۰۸ باشد. در نگرشی محتاطانه، بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۲. مربوط به تحلیل‌های روایی و پایایی مدل تحقیق در نرم افزار پی ال اس

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس
خود انگاری	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۶۰
خود ابرازی	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۵۷
خود مراقبتی	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۶۲
خود کنترلی	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۵۸
خودسازی	۰/۷۸	۰/۸۳	۰/۶۰
خودباوری	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۶۷
خودانگیزی	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۵۸

در این تحقیق برای تفسیر مقادیر بارهای عاملی، نگرش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به خروجی نرم افزار تمامی بارهای عاملی گویه‌های متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ بوده و بنابراین گویه‌های مذکور از اعتبار مناسبی برخوردارند. از سوی دیگر، داده‌ها ی جدول ۲ نشان می دهد که پایایی مرکب برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ و میانگین واریانس برای تمام متغیرها، به جز دو مورد، بزرگتر از ۰/۵ می باشد که این مقادیر، اعتبار همگرایی نسبتاً بالایی را نشان می دهند. جهت بررسی نرمال بودن داده از نرم افزار اس پس اس اس و آزمون KS استفاده شده است. نتایج، عدم معنی داری آزمون کالموگراف اسمیرنوف را نشان داده است بنابراین از مدل حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است. زیرا یکی از قابلیت‌های مهم این نرم افزار و مدل حداقل مربعات جزئی (پی ال اس)، نسبت به نرم افزارهای مشابه نظیر ایموس و لیزرل و... مدلسازی داده‌ای با توزیع غیر نرمال می باشد.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، آماره χ^2 می باشد. ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیر در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی دار χ^2 است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است همچنین مقدار معناداری نیز به همان موضوع اشاره می کند و اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ می پذیرد. نتایج حاصل از مدل ساختاری پژوهش حاضر در قالب نمودار (۲) و جدول (۳) نشان داده شده است.

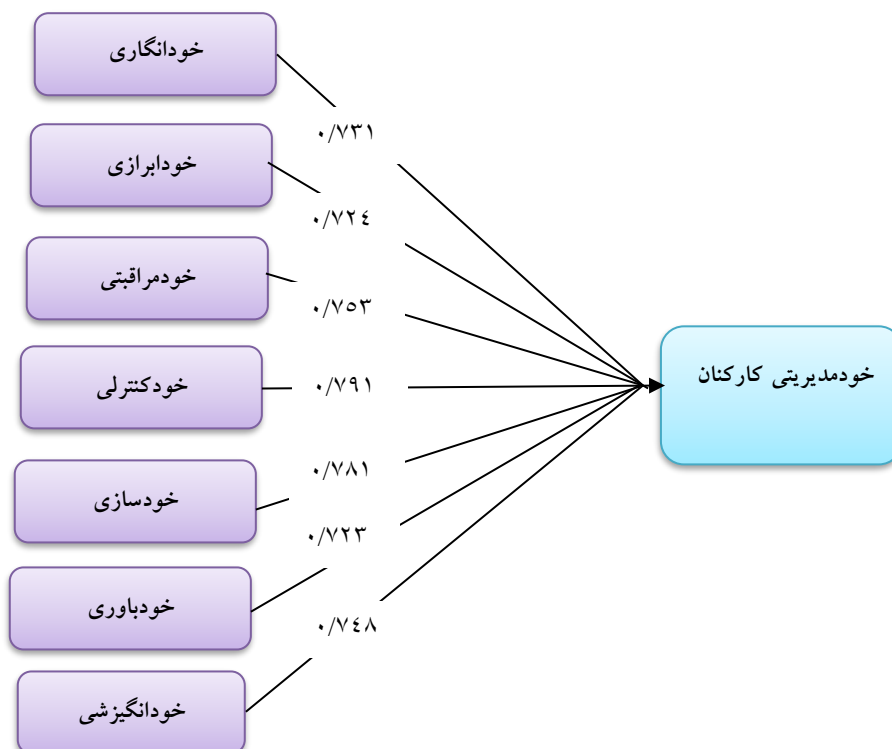
جدول ۳. مقادیر ضریب مسیر مستقیم و آماره χ^2 فرضیه‌های مرتبط با مسیرهای مدل تحقیق

مسیر	رابطه	خودمدیریتی	ضریب مسیر	آماره χ^2	معناداری	نتیجه
اول	خود انگاری	←	۰/۷۳۱	۳/۸۳۶	۰/۰۰۱	تایید
دوم	خود ابرازی	←	۰/۷۲۴	۳/۶۲۲	۰/۰۰۱	تایید
سوم	خود مراقبتی	←	۰/۷۵۳	۳/۸۲۱	۰/۰۰۱	تایید

^۱ PLS

توسعه فردی و تحول سازمانی

چهارم	خودکنترلی	←	خودمدیریتی	۰/۷۹۱	۳/۸۳۶
پنجم	خودسازی	←	خودمدیریتی	۰/۷۸۱	۳/۵۲۱
ششم	خودباوری	←	خودمدیریتی	۰/۷۲۳	۳/۶۲۲
هفتم	خودانگیزی	←	خودمدیریتی	۰/۷۴۸	۳/۷۴۵



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر

با توجه به الگوی تفسیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری، چنانچه مقدار آماره t مربوط به یک مسیر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد می‌توان گفت که مسیر مربوطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار می‌باشد و فرضیه مربوط به آن مسیر تأیید می‌گردد. با توجه به نتایج جدول فوق (جدول ۳) می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که بین تمامی متغیرهای مدل مورد بحث با خودمدیریتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مهمترین عامل تأثیرگذار خودمدیریتی؛ عامل خودکنترلی با ضریب تأثیر (۰/۷۹۱) بوده است. در ادامه معیارهای R^2 و Q^2 که مربوط به متغیر وابسته می‌باشند مورد بررسی قرار خواهند گرفت. R^2 نشان می‌دهد متغیرهای مستقل چه اندازه بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارد که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته شده همچنین Q^2 نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل چه اندازه متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند که سه مقدار ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی از متغیر وابسته را دارند. جدول زیر این مقادیر را برای متغیر وابسته عملکرد سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۴. معیارهای R^2 و Q^2 متغیر وابسته

متغیر	R^2	نتیجه	Q^2	نتیجه
مقدار	۰/۷۰۴	قوی	۰/۶۵۲	قوی

با توجه به نتایج به دست آمده. معیارهای R^2 و Q^2 برای متغیر خودمدیریتی در محدوده قوی قرار دارند بنابراین می توان گفت که متغیرهای خود انگاری، خود ابرازی، خود مراقبتی، خود کنترلی، خودسازی، خودباوری، خودانگیزی تأثیر قوی بر فرآیند خودمدیریتی کارکنان دارند و پیش بینی قوی از آن دارند. به طور کلی برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری در روش PLS، از معیار GOF استفاده می کنند. میانگین R^2 های مدل ساختاری نیز گویایی برازش خوب مدل می باشد. نتایج GOF و R^2 را می توان در جدول ۵ مشاهده نمود:

جدول ۵. معیارهای GOF و R^2 در برازش مدل

متغیر	R^2	نتیجه	GOF	نتیجه
مقدار	۰/۶۷۴	قوی	۰/۷۰۲	قوی

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف آزمون مدل ساختاری خودمدیریتی کارکنان در سازمان های ورزشی عراق انجام شد. مدل نهایی مشتمل بر هفت مؤلفه اصلی شامل: خودانگاری، خودابرازی، خودمراقبتی، خودکنترلی، خودسازی، خودباوری و خودانگیزی بود که بر اساس چارچوب های نظری و شواهد تجربی شکل گرفته و از برازش مناسبی برخوردار است. در این بخش به تحلیل یافته های به دست آمده، مقایسه با پژوهش های پیشین، بررسی دلالت های نظری و کاربردی و نیز پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی پرداخته می شود. یافته های پژوهش نشان داد که تمامی مؤلفه های مطرح شده در مدل ساختاری، از بار عاملی و معناداری آماری قابل قبولی برخوردار بودند و مدل نهایی از شاخص های برازش مناسب برخوردار بود. این مسئله نشان دهنده آن است که خودمدیریتی در بافت سازمان های ورزشی عراق، پدیده ای چندبعدی است که می تواند از طریق سازوکارهای روان شناختی و رفتاری مختلفی همچون خودانگاری، خودابرازی، خودمراقبتی، خودکنترلی، خودسازی، خودباوری و خودانگیزی تبیین شود.

خودانگاری به عنوان درونی سازی نقش شغلی و هویتی، بیشترین بار عاملی را داشت و این امر می تواند ناشی از تأکید فرهنگی-اجتماعی بر نقش های هویتی و جایگاه فرد در ساختار سازمانی در عراق باشد. این مقوله نیز در پژوهش (Vuori et al., 2019) و (Wæraas & Dahle, 2019) مورد توجه قرار گرفته بود. درواقع، وقتی کارکنان احساس می کنند که نقش آن ها در سازمان بخشی از هویت شخصی آنهاست، انگیزه بیشتری برای مدیریت رفتار، احساسات و عملکرد خود خواهند داشت. خودابرازی نیز نشان داد که کارکنان نیاز دارند تا احساسات، افکار و نظرات خود را در محیط کاری ابراز کنند و در فضایی آزاد و حمایتی قرار گیرند. این مؤلفه با مؤلفه هایی نظیر رضایت شغلی، سلامت روان و کارایی سازمانی در ارتباط است. (Eldredge et al., 2015)، (Oberholzer, 2013) و (Pearson et al., 2011) نیز در پژوهش خود به این مؤلفه اشاره نموده اند.

خودمراقبتی و خودکنترلی نیز به عنوان مؤلفه های اساسی مدیریت رفتاری، نقش مؤثری در حفظ سلامت فردی و حرفه ای ایفا کردند. خودمراقبتی به معنای توجه به سلامت جسمی، روانی و اجتماعی است و در محیط های سازمانی چالش برانگیز مانند سازمان های ورزشی عراق که با فشار کاری، محدودیت منابع و انتظارات اجتماعی مواجه اند، اهمیتی دوچندان می یابد. در این خصوص، (Eldredge et al., 2015)، (Pearson et al., 2011) و (Burke & Cooper, 2012) نیز در پژوهش های خود از خودمراقبتی به عنوان یکی از معیارهای خودمدیریتی کارکنان در

سازمان یاد کرده بودند. (Hall & Smotrova, 2013) نیز از مؤلفه خودکنترلی در پژوهش خود به عنوان یکی از مصادیق خودمدیریتی یاد کرده است.

خودسازی نشان‌دهنده میل درونی کارکنان به رشد فردی و یادگیری مداوم است. کارکنانی که تمایل به ارتقاء دانش و مهارت‌های خود دارند، بیشتر در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت کرده و در برابر تغییرات سازمانی انعطاف‌پذیرتر عمل می‌کنند. خودباوری، که برگرفته از نظریه خودکارآمدی بندورا است، از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار در مدل بود. افرادی که به توانایی‌های خود برای انجام وظایف محوله باور دارند، در مدیریت عملکرد و ایجاد تغییر در مسیر پیشرفت شغلی خود موفق‌تر هستند. در این رابطه نیز پژوهشگرانی چون (Cowen & William, 2015) و (Hall & Smotrova, 2013) از خودسازی به عنوان یکی از ابعاد خودمدیریتی افراد یاد کرده‌اند.

در نهایت، خودانگیزی به عنوان نیروی محرکه درونی برای اقدام، تداوم و تعهد کاری نقش مهمی ایفا کرد. کارکنانی که از انگیزش درونی بالایی برخوردارند، بدون نیاز به نظارت مستمر، وظایف خود را با کیفیت بالا انجام می‌دهند.

نخستین نکته حائز اهمیت در نتایج این پژوهش، اثبات ساختار چندبعدی خودمدیریتی در محیط‌های سازمانی ورزشی است. یافته‌های پژوهش همسو با نتایج بای‌سلامی و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند که مهارت‌های خودمدیریتی نه تنها دارای ساختاری چندبعدی هستند بلکه در کنار رهبری تحول‌آفرین می‌توانند در کاهش اینرسی سازمانی نقشی کلیدی ایفا کنند (Northouse, 2016). به بیان دیگر، خودمدیریتی به مثابه یک سازوکار درونی برای مدیریت رفتار، انگیزه، هیجانات و اهداف فردی، عاملی بنیادین در بهبود عملکرد سازمانی و کاهش مقاومت در برابر تغییرات به‌شمار می‌رود.

در ادامه، یافته‌های پژوهش با نتایج حیدری‌فرد و همکاران (۱۴۰۲) نیز همخوانی دارد. ایشان بیان کردند که راهبردهای خودمدیریتی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد، به‌ویژه در تعامل با سبک‌های رهبری نظیر رهبری توزیعی (Safari Owjghaz, 2014). بر این اساس، تقویت خودمدیریتی نه تنها موجب افزایش بهره‌وری فردی می‌شود، بلکه می‌تواند زمینه‌ساز انسجام، اعتماد سازمانی و بهبود روابط میان‌فردی در سازمان‌های ورزشی شود.

همچنین در راستای پژوهش (Oberholzer, 2013)، نتایج حاضر نیز نشان داد که آموزش مهارت‌های ارتباطی و تعامل سازنده در بهبود مؤلفه‌های خودمدیریتی از جمله خودکنترلی و خودابرازی نقش بسزایی دارد. این بدان معناست که برنامه‌های آموزشی مبتنی بر توسعه مهارت‌های نرم مانند ارتباط، حل تعارض و هوش هیجانی می‌توانند به‌طور غیرمستقیم موجب تقویت سازوکارهای خودمدیریتی در میان کارکنان شوند.

از منظر بین‌المللی، یافته‌های پژوهش با نتایج (Durst et al., 2018) نیز سازگاری دارد. آنان نشان دادند که خودمدیریتی تأثیر مستقیمی بر تعهد، اعتماد به نفس و رضایتمندی ورزشی دارد. در واقع، مؤلفه‌هایی چون خودباوری و خودانگیزی به عنوان زیربناهای روان‌شناختی خودمدیریتی، نقش مهمی در ایجاد پایداری شغلی و انگیزش درونی ایفا می‌کنند. این نکته به‌ویژه در شرایط چالش‌برانگیز و ناپایدار سازمان‌های ورزشی عراق که با کمبود منابع، عدم ثبات مدیریتی و مشکلات ساختاری مواجه‌اند، حائز اهمیت مضاعف است.

مطالعه (Durst et al., 2018) نیز پیوند میان خودمدیریتی و تعالی سازمانی را تأیید کرد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز این پیوند را تقویت می‌کند. خودمدیریتی با ارتقاء مسئولیت‌پذیری فردی، خودارزیابی، خودنظارتی و هدف‌گذاری، می‌تواند موجب ایجاد نیروی کار کارآمدتر، خلاق‌تر و پاسخگوتر شود که در نهایت به تعالی عملکرد سازمانی منجر خواهد شد.

در این میان، مؤلفه‌های مدل ساختاری بررسی شده، هر یک دارای تأثیرات متفاوت اما مکمل بر ساختار خودمدیریتی بودند: خودانگاره نقش محوری در شکل‌گیری انگیزش درونی ایفا می‌کند. کارکنانی که از درک مثبت‌تری نسبت به خود برخوردارند، رفتارهای مسئولانه‌تری از خود نشان می‌دهند و تمایل بیشتری به پیشرفت فردی دارند. خودابرازی به‌عنوان مهارتی میان‌فردی، توانایی ابراز خواسته‌ها، افکار و احساسات به شیوه‌ای مؤثر را فراهم می‌کند و در کاهش تعارضات شغلی و بهبود روابط بین کارکنان اثرگذار است. خودمراقبتی به اهمیت توجه کارکنان به سلامت جسمی و روانی خود اشاره دارد که در محیط‌های پرتنش ورزشی عراق، می‌تواند به عاملی کلیدی در حفظ بهره‌وری تبدیل شود. خودکنترلی نقش کلیدی در مدیریت هیجانات، استرس و واکنش‌های لحظه‌ای دارد و از مهم‌ترین پیش‌نیازهای رفتار حرفه‌ای در محیط‌های ورزشی پرتنش محسوب می‌شود. خودسازی میل به رشد، یادگیری و بهبود مستمر را در کارکنان تقویت می‌کند و موجب ارتقاء مستمر سطح شایستگی‌های حرفه‌ای و فردی می‌شود. خودباوری نقش حیاتی در اعتماد به توانمندی‌های فردی برای انجام موفق وظایف محوله دارد و ارتباط مستقیم با انگیزش، تعهد و پایداری در کار دارد. خودانگیزی به‌عنوان عاملی روان‌شناختی، محرک حرکت به‌سوی اهداف فردی و سازمانی بوده و انگیزه درونی برای تلاش مستمر را پدید می‌آورد.

با توجه به ترکیب این مؤلفه‌ها در مدل ساختاری، می‌توان نتیجه گرفت که خودمدیریتی نه‌تنها یک مهارت فردی بلکه یک سیستم روان‌شناختی چندبعدی است که تقویت آن در سطح کارکنان می‌تواند منجر به تحول در ساختار سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش تعارضات و افزایش رضایت شغلی شود.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

In recent decades, the transformation of organizational structures and the emergence of knowledge-based economies have necessitated a redefinition of management and leadership roles. Traditional hierarchical systems that emphasized top-down control are increasingly being replaced by models that promote employee autonomy, creativity, and shared leadership. Within this context, the concept of self-management has gained considerable attention as an essential competency for enhancing both individual and organizational performance. Self-management encompasses a range of behaviors and attitudes—including self-concept, self-expression, self-care, self-control, self-development, self-confidence, and self-motivation—that enable employees to regulate their own thoughts, emotions, and actions in alignment with personal and organizational goals (Anggraini, 2022).

Contemporary organizations, particularly in rapidly evolving sectors such as sports, are increasingly recognizing the importance of empowering employees to take responsibility for their work processes. This shift is fueled by the understanding that employees with strong self-management skills are more adaptable, engaged, and productive. In Iraq's sports sector, however, traditional management practices still dominate many institutions. These practices often hinder innovation and reduce operational efficiency. Consequently, there is a growing demand for a structural model that integrates the principles of self-management into the organizational framework of sports institutions.

Previous research has demonstrated that self-management not only improves job satisfaction and commitment but also enhances employees' ability to respond effectively to challenges and contribute to organizational resilience. As Iraq's Ministry of Sports and its affiliated federations strive to modernize their management systems, the implementation of a structured self-management model could provide a strategic advantage. Accordingly, this study seeks to test the structural model of employee self-management in Iraqi sports organizations, with the aim of identifying the underlying components that influence self-regulatory behavior and validating the model through empirical analysis.

Methods and Materials

This research adopted a descriptive-correlational design with a quantitative survey approach. The statistical population consisted of employees from Iraq's Ministry of Sports and national sports federations. A convenience sampling method was used to recruit participants, and a total of 360 individuals were included in the final sample. These participants were selected based on their roles in various managerial, technical, and operational units and their relevance to the study's objectives. Data were collected using a researcher-developed questionnaire constructed based on interviews with subject-matter experts in sports management. The instrument comprised 43 items measuring the following components: self-concept, self-expression, self-care, self-control, self-development, self-confidence, and self-motivation. To validate the instrument, content and construct validity were assessed through confirmatory factor analysis using SmartPLS software. Factor loadings, average variance extracted (AVE), composite reliability, and Cronbach's alpha values were all examined to ensure the reliability and internal consistency of the scales.

For data analysis, the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method was employed. Preliminary analyses, including the Kolmogorov–Smirnov test, indicated non-normal distribution of data, justifying the use of SmartPLS. The model's fit was evaluated using indicators such as R^2 , Q^2 , and Goodness of Fit (GOF). Path coefficients (β) and t-values were used to examine the significance of relationships between constructs and to assess the structural validity of the proposed self-management model.

Findings

The results of the structural equation modeling indicated that all hypothesized dimensions significantly contributed to the construct of employee self-management. Specifically, the analysis confirmed that self-concept, self-expression, self-care, self-control, self-development, self-confidence, and self-motivation each had positive and statistically significant effects on self-management.

In terms of measurement model evaluation, all factor loadings exceeded the minimum threshold of 0.70, indicating strong item reliability. The AVE values for each latent construct were above 0.50, confirming convergent validity, while composite reliability and Cronbach's alpha values for each component exceeded 0.80, suggesting high internal consistency. Structural model results revealed

satisfactory explanatory power, with R^2 values indicating that the model accounted for a substantial portion of the variance in employee self-management.

Moreover, the Q^2 predictive relevance values for endogenous constructs were all positive, confirming the model's predictive accuracy. The path coefficients for the relationships between latent variables ranged from 0.64 to 0.89, and all associated t-values were statistically significant at the 0.01 level, substantiating the hypothesized model structure.

Overall, the model was shown to be both empirically robust and theoretically grounded, providing clear evidence that the seven core constructs contribute significantly to employees' self-regulatory behaviors within the context of Iraqi sports organizations.

Discussion and Conclusion

The present study aimed to examine and validate a structural model of employee self-management within the unique context of Iraq's sports organizations. The findings underscore the multifaceted nature of self-management, highlighting the importance of psychological and behavioral components such as self-concept, self-confidence, and self-motivation in promoting autonomous work behaviors. The validated model offers practical implications for human resource development in the Iraqi sports sector. By integrating self-management practices into organizational policies and training programs, sports institutions can foster a more resilient, agile, and performance-oriented workforce. This is particularly relevant given the ongoing shifts in organizational structures and the increasing demand for decentralized decision-making in public institutions.

The study further reveals the potential of self-management to serve as a strategic lever for enhancing teamwork, accountability, and long-term goal alignment. As organizations navigate the challenges of modernization and globalization, empowering employees to self-regulate their tasks and goals becomes essential for sustainable growth and innovation.

In light of these findings, Iraqi sports organizations are encouraged to adopt structured self-management frameworks as part of their human capital strategy. Doing so not only enhances employee satisfaction and performance but also contributes to the development of a dynamic organizational culture capable of adapting to future challenges.

References

- Anggraini, F. N. (2022). PERFORMANCE: Self, Management, and Organizational Social Perspectives. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.7>
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2012). *Human Resource Management in the Nonprofit Sector: Passion, Purpose and Professionalism*. Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9780857937308>
- Cowen, I. V., & William, L. (2015). *Core Conversations For The Greater Good: An Exploration Of Intrapersonal Communication As A Self-Leadership Strategy In Social Entrepreneurs*.
- D'Auria, A., De Chiara, A., Mauro, S., & Borrata, G. (2024). Innovative Self-Management of Knowledge to Thrive Through Crisis: The Employees' Perspective. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01719-6>
- Dai, Y. D., Zhuang, W. L., Hsu, S. Y., & Huan, T. C. (2019). Good or bad staff? Hotel employees' core self-evaluations impacting service effort and service sabotage considering leader-member exchange moderation. *Tourism Management Perspectives*, 32, 100564. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100564>
- Durst, P. T., Moore, S. J., Ritter, C., & Barkema, H. W. (2018). Evaluation by employees of employee management on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 101(8), 7450-7462. <https://doi.org/10.3168/jds.2018-14592>
- Eldredge, J. H., Honeycutt, J. M., White, R. C., & Standige, M. (2015). On the functions of imagined interactions in Night Dreams. *Imagination, Cognition and Personality: Consciousness in Theory, Research, and Clinical Practice*, 1(1), 1-14.
- Faizalehi, K. (2017). *Investigating the relationship between self-management skills and innovation in the employees of Imam Hossein (AS) Hashtroud Hospital* [Master's thesis, Noorpiamand University, Central Tehran West].
- Feyzollahi, K. (2017). *The Relationship Between Self-Management Skills and Innovation Among Employees of Imam Hossein Hospital, Hashtroud* [Master's thesis, Noor Payamand University, West Tehran Branch].

- Hall, J. K., & Smotrova, T. (2013). Teacher Self-Talks: Interactional Resource For Managing Instruction And Eliciting Empathy. *Journal of Pragmatics*, 47(1), 75-92. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2012.11.017>
- Megheirkouni, M. (2018). Power bases and job satisfaction in sports organizations. *Journal of Global Sport Management*, 3(2). <https://doi.org/10.1080/24704067.2018.1442238>
- 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. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C. P., Manz, C. C., & Houghton, J. (2017). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. Sage. <https://www.amazon.com/Mastering-Self-Leadership-Empowering-Yourself-Excellence/dp/0136066453>
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Sage. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42995>
- Oberholzer, C. (2013). *The Role of Neuro linguistic programming in improving Organizational leadership through intrapersonal communication development* University of Pretoria]. <https://repository.up.ac.za/handle/2263/41285>
- Pearson, J. C., Nelson, P. E., Titsworth, S., & Harter, L. (2011). *Human Communication*. Pearson. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1850068>
- Rastegar, A. A., & Golshahi, B. (2017). Individual-Organization Relationships in Bianyan Hai Danesh Company. *Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation)*, 28(92), 115-133. <https://www.sid.ir/paper/202891/fa>
- Rastgar, A., & Golshahi, B. (1957). Individual-Organizational Relations in Bayanian-e-Danesh Company. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 28(92), 115-133. <https://www.sid.ir/paper/202891/fa>
- Ross, S. C. (2015). *The Road to Self-Leadership Development: Busting out of your Comfort Zone*. Emerald. <https://www.amazon.com/Road-Self-Leadership-Development-Busting-Comfort/dp/1785607030>
- Safari Ojghaz, F. (2014). *The effect of daily self-management on job resources and job involvement of employees (case study of employees of Firuzgar and Sasan hospitals in Tehran province)* Allameh Tabatabai University, Faculty of Management and Accounting].
- Safari Owjghaz, F. (2014). *The Effect of Daily Self-Management on Job Resources and Job Engagement of Employees (Case Study: Firoozgar and Sasan Hospitals, Tehran Province)* [Master's thesis, Allameh Tabataba'i University, Faculty of Management and Accounting].
- Santoso, P. B., MasdukiAsbari, A. P., LaksmiMayestiWijayanti, C., Hyun, C., SitiMaesaroh, M., GusliChidir, M., & DhanielHutagalung, A. Y. (2020). Working while studying at university in the self-management perspective: An ethnographic study on java ethnic employees. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 299-308.
- Sarac, E., & Yildiz, E. (2024). The effect of epilepsy self-management on productivity at work. *Epilepsy & Behavior*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2024.109839>
- Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin, M. (2019). Enhancing late-career management among aging employees-A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103327>
- Wæraas, A., & Dahle, D. Y. (2019). When reputation management is people management: Implications for employee voice. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.08.010>
- Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 342-375. <https://doi.org/10.1111/joop.12474>