

Research Paper

Employees' Intrinsic Self-Management Model : Comprehensive Behaviorism Approach

Hossein Damghanian^{*1} , Nahid Mohammadi Sabet² , Mohsen Farhadi Nezhad³ 

¹ Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran
Email: hdamghanian@semnan.ac.ir

² Nahid Mohammadi Sabet- Ph.D. Student in HRM, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran Email: mohamadisabet@semnan.ac.ir

³ Mohsen Farhadi Nezhad - Assistant Professor of Management Department, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran Email: farhadi@semnan.ac.ir



10.22080/jem.2022.18934.3246

Received:

June 19, 2020

Accepted:

June 2, 2021

Available online:

September 22, 2022

Keywords:

Inner self-management,
Cognitive self-management,
Rational self-management,
Spiritual self-management,
Comprehensive Behavioral
Approach.

Abstract

The purpose of this research was to achieve an employees' inner self-management pattern with the comprehensive behavioral approach based on a mixed study and with a descriptive-exploratory approach. The statistical population of this study for the qualitative phase consisted of experts from the Ministry of Communication and Information Technology of Iran in the field of human capital management and in a quantity stage, all employees of this ministry. The statistical sample was included 15 persons in the qualitative phase selected by purposeful judgmental approach and 300 persons were also selected by random stratified method in the quantitative part. Data collection instruments in this study was included semi-structured interviews with experts in the field of management and human resources and 59 questionnaire; Which its content validity & reliability based on Cronbach's alpha (0.873) was confirmed. Data analysis was performed in the qualitative part by thematic analysis method (theme) and in the quantitative part by confirmatory factor analysis method in Amos21 software. According to the obtained Research findings, the employees' inner self-management pattern consists of three main components cognitive, rational and spiritual. Also, the rational self-management component (with a factor load of 0.985) had the highest and the spiritual self-management component (with a factor load of 0.879) had the least support for their measurement model.

***Corresponding Author:** Hossein Damghanian

Address: Associate Professor of Management
Department, Faculty of Economics, Management and
Administrative Sciences, Semnan University,
Semnan, Iran

Email: hdamghanian@semnan.ac.ir



Extended abstract

1. Introduction:

As a tool to increase and decrease desirable and undesirable behaviors and promote independence among employees, the use of self-management strategy cause promoting effective and efficient life through helping people to do difficult tasks, achieve personal goals, and replace good habits and practices with bad practices that lead to improved performance and life. According to Barry Wart et al. (2014), self-management is a process in which employees manage and control their behavior. Therefore, it is an interesting topic for researchers to find a model for employees' self-management with a comprehensive behaviorist approach.

2. Literature:

With the advent of the age of wisdom and the change in the nature of manual labor to intellectual capital and multi-skill workers, organizations were forced to replace new approaches of leadership and management with traditional methods (Varash and Dahli, 2019: 158). Intrinsic self-management, according to Pearson et al. (2011), includes individual mindsets, experiences, internal conversations, analyses and inferences, beliefs and attitudes, and self-awareness causing an individual to be consistent in job-related behaviors. Through self-management, the employees are able to make a good use of their skills and competencies and receive feedback from their work (Akav Acu, 2015: 112).

3. Methodology and Findings:

The present mixed-methods research uses a descriptive-exploratory approach

and its statistical population includes university professors and experts of the Ministry of Communications and Information Technology of Iran, among whom, a statistical sample of 15 people was selected for the qualitative part. The data collection tool was a semi-structured interview and the data analysis was performed using the theme analysis method. The statistical population in the quantitative part included all the employees of this ministry, among them 300 people were selected by stratified random sampling method. Data collection tool was a 60-item questionnaire with confirmed formal validity and reliability (Cronbach's alpha: .873). Confirmatory factor analysis by Amos 21 Software was also used to evaluate the construct validity. According to the obtained results, the cognitive, rational and spiritual behaviors components well support their latent variable and are a good tool for measuring it. The self-management component of rational behavior (factor load of .985) had the most and the self-management component of spiritual behavior (factor load of .879) had the least support for their measurement model.

4. Discussion and Conclusion:

The results of the present study led to 13 organizing themes and 59 basic themes. Other studies such as Bari Wart et al. (2014) and Viory et al. (2019) also confirmed these components. In the cognitive behavior section, this research consisted of four components of mental framework, awareness of abilities, self-confidence and self-awareness. These results are consistent with Finik and Grifer (2013) and Lee (2016). The difference between the present study and other research is the

simultaneous design of all intrinsic indicators in the field of cognitive, rational and spiritual behaviors. The second part (rational behavior) consisted of five components (mental imagery, analytics, innovative visualization, internal control and adaptability). These results are consistent with Heso and Right (2019) and Cromb (2019). The present study completed the rational ideas and behavior. The third part (spiritual behavior) consisted of four components (self-

esteem, inner voice, self-talk and self-consciousness). These results are consistent with Lee (2016) and Helbersert et al. (2001). The present study completed and influenced the spiritual behaviors. Confirmatory factor analysis method was used to validate the measurement pattern of employees' self-management variable. According to the obtained results, all three components support their latent variable and the designed model.

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.

Cognition and Personality, 35(3), 244-257.

Crumb, L. (2019). Integrating feminist narrative therapy, person-centered therapy, and rational emotive behavioral therapy: A short-term case study. *International Journal of Integrative Psychotherapy*, 9, 56-72.

Santoso, P. B., Masduki Asbari, A. P., Laksmi Mayesti Wijayanti, C., Hyun, C., Siti Maesaroh, M., Gusli Chidir, M., & Dhaniel Hutagalung, 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.

Eldredge, J. H., Honeycutt, J. M., White, R. C., & Standige, M. (2016). On the functions of imagined interactions in night dreams. *Imagination*,

Lee, P. L. (2016). A joyful heart is good medicine: Positive affect predicts memory complaints. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 24(8), 662-670.

علمی پژوهشی

الگوی خود مدیریتی درونی کارکنان: رویکرد رفتارگرایی جامع

حسین دامغانیان^{*۱}، ناهید محمدی ثابت^۲، محسن فرهادی نژاد^۳^۱ دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

ایمیل: hdamghanian@semnan.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

ایمیل: mohamadisabet@semnan.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران، ایمیل: farhadi@semnan.ac.ir 10.22080/jem.2022.18934.3246

چکیده

هدف این پژوهش دستیابی به الگوی خود مدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع می‌باشد. خودمدیریتی ابزاری برای افزایش و کاهش رفتارها (مطلوب و غیرمطلوب) و ارتقای استقلال در میان افراد است. استفاده از این استراتژی باعث ترویج زندگی موثر و کارآمد از طریق کمک به افراد برای انجام کارهای دشوار، رسیدن به اهداف شخصی، جای‌گزینی عادات و رویه‌های مطلوب با رویه‌های نامطلوب، بهبود عملکرد و بهبود زندگی می‌شود. این پژوهش مبتنی بر مطالعه‌ای آمیخته با رویکردی توصیفی-اکتشافی است. نمونه آماری در بخش کیفی با رویکرد هدفمند قضاوتی به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شد. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید دانشگاهی در حوزه مدیریت منابع انسانی و خبرگان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و صاحب نظران در حوزه مدیریت منابع انسانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون (تم) صورت پذیرفت. در بخش کمی، جامعه آماری، کلیه کارکنان این وزارتخانه بوده است. به روش طبقه‌ای تصادفی، تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ۶۰ سوالی می‌باشد که روایی پرسشنامه به روش صوری و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ (۰.۸۷۳) تأیید گردیده است. همچنین از تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم افزار Amos ۲۱ برای بررسی روایی سازه بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های رفتارشناختی، رفتار عقلانی و رفتار معنوی، به خوبی از متغیر مکنون خود پشتیبانی نموده و ابزار مناسبی برای سنجش آن می‌باشند. الگوی طراحی شده خودمدیریتی درونی کارکنان در ذیل مولفه‌های یادشده، شامل ۱۳ مضمون سازمان دهنده و ۵۹ مضمون پایه است؛ ضمناً مؤلفه خودمدیریتی رفتار عقلانی (با بار عاملی ۰.۹۸۵) بیشترین و مؤلفه خودمدیریتی رفتار معنوی (با بار عاملی ۰.۸۷۹) کمترین حمایت را از الگوی اندازه‌گیری خود داشته‌اند. این تحلیل به دلیل پرداختن به جنبه‌های درونی خود مدیریتی در حوزه‌های رفتارهای شناختی، عقلانی و معنوی در حیطه منابع انسانی به طور توأمان، دارای نوآوری می‌باشد.

تاریخ دریافت:

۳۰ خرداد ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۱۲ خرداد ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۳۱ شهریور ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

خود مدیریتی درونی، خودمدیریتی رفتارشناختی، خودمدیریتی رفتار عقلانی، خودمدیریتی رفتار معنوی، رهیافت رفتارگرایی جامع.

^{*} نویسنده مسئول: حسین دامغانیان

آدرس: دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم ایمیل: hdamghanian@semnan.ac.ir

تلفن: ۰۲۳۳۳۶۵۴۰۷۸

اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۱ مقدمه

پیچیده، از خود نوآوری و خلاقیت بروز داده و قادرند تهدیدها و فرصت‌های ایجاد شده در محیط پیرامونی را بخوبی شناسایی کرده و راهبردهای مناسب ارائه نمایند (ویوری و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۶۹). با استفاده از این شیوه کارکنان قادرند از مهارت‌ها و شایستگی‌های خود بخوبی بهره برده، از کار خود بازخورد دریافت کنند (آکا و آکیوز، ۲۰۱۵: ۱۱۲)؛ و (واتسون^۹ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۳۰). عمدتاً صاحب‌نظران مؤلفه‌های خودمدیریتی را در دو سطح درونی و بیرونی دسته‌بندی نموده‌اند (ویوری و همکاران، ۲۰۱۹: آکا و آکیوز، ۲۰۱۵). خودمدیریتی در سطح بیرونی عبارت است از کنترل و هدایت واکنش‌های هیجانی و احساسات در برابر افراد و در موقعیت‌های مختلف از طریق واکنش مثبت و موثر، خودمدیریتی به معنای پذیرش نقاط ضعف و مدیریت پیوسته و دائم گرایش هاست، در واقع خودمدیریتی توانایی بالاتر از مقاومت در برابر رفتارها بطور مثبت است (رضائیان، ۱۳۸۱: ۱۳). خودمدیریتی در سطح درونی که مورد تأکید این پژوهش نیز می‌باشد، محققان بر فرآیند پردازش در اطلاعات درونی مثل درک، فهمیدن، یادگیری، نگرش، توجه و در بخش معنا بخشی و اثر بخشی آن به تاثیر بر عقاید، هویت، نگرش‌ها و دانش تاکید دارند (دسان ایوگنیوولا^{۱۰}، ۲۰۱۴: ۲۴). به عقیده شدلتسکی^{۱۱} (۲۰۱۷) ارتباط فرد با درون خود شامل: تجربه، تفسیر، نتیجه‌گیری، عقیده، ارزیابی عملکرد و رفتار، تصاویر اخذ شده و میزان آگاهی می‌باشد (پیرسون^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۱). ارتباط درونی فرد با خودش فراتر از تفکر می‌باشد. (الدرج^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۴۶). ارتباط درونی فرد نوعی رمز گشایی درونی است و درخوت فرد اتفاق می‌افتد (دسان ایوگنیوولا،

آغاز عصرخردورزی و تغییر ماهیت نیروی انسانی یدی به سرمایه‌های فکری^۱ و چند مهارتی^۲ باعث گردیده سازمان‌ها ناگزیر به جایگزینی رویکردهای جدید رهبری و مدیریت، با روش‌های سنتی گردند (واراس و داهلی^۳، ۲۰۱۹: ۱۵۸). صاحب‌نظران بر مدیریت سلسله‌مراتبی با رویکرد عمودی از بالا به پایین و هدایت کارکنان توسط یک فرد (رهبر) تاکید داشتند. (آکا و آکیوز^۴، ۲۰۱۵: ۱۰۹). اما با تغییر ماهیت کارکنان به سرمایه‌های دانشی و چند مهارتی الگوهای سنتی پاسخگوی پیچیدگی روابط فرد و سازمان نیست (رستگار، ۱۳۹۸: ۱۲۵). امروزه نظریه پردازان بر این باورند که کارکنان دارای شایستگی و قابلیت فردی و سازمانی بالایی هستند (دای^۵ و همکاران، ۲۰۱۹: ۹۹). براین اساس اعتقاد دارند رویکردهای نوین قابلیت تقسیم و توزیع بین افراد و سازمان را دارد (ویوری^۶ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۱۸). در سال‌های اخیر خودمدیریتی و دادن استقلال عمل در فرایند‌های سازمانی به کارکنان مورد توجه قرار گرفته است، که بی‌شک افزایش رضایت شغلی، خودکارآمدی و خلاقیت را در برداشته است (واراس و داهلی، ۲۰۱۹: ۱۶۱). بری‌وارت^۷ و همکاران (۲۰۱۴) خودمدیریتی را فرایندی می‌دانند که در آن کارکنان رفتارشان را مدیریت و کنترل می‌کنند. پیرسون^۸ و همکاران (۲۰۱۱) خودمدیریتی درونی را شامل ذهنیات فردی، تجاری که کسب می‌کند، صحبت‌های درونی، تحلیل و استنتاج، باور و نگرش، و خود آگاهی فرد می‌دانند. هر اندازه میزان خودمدیریتی در یک فرد بیشتر باشد، احتمال پایداری او در رفتارهای مرتبط با شغل بیشتر خواهد بود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۹). کارکنان با روحیه خودشناسی و خودمدیریتی، در موقعیت‌های مبهم و

⁸ Pearson

⁹ Watson

¹⁰ Desan

¹¹ Shedletsky

¹² Pearson

¹³ Eldredge

¹ Intellectual Capital

² Multi-skilled employee

³ Wæraas & Dahle

⁴ Aka & Akyuz

⁵ Dai

⁶ Vuori

⁷ Breevaart

کارکنان دانشی و چندمهارتی تشکیل یافته است. وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران با انجام تست‌هایی در قالب طرح شناخت شایستگی‌های مدیریتی پی به این مهم برد که عدم دستیابی به نتایج رضایت‌بخش به خاطر نداشتن فاکتور خود مدیریتی در رفتار می‌باشد. هدف وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران، شناخت قابلیت‌های کارکنان و سپس تلاش برای بالندگی فزونتر آنان بود. نتایج حاصله در طرح توسعه قابلیت‌ها و ظرفیت‌های حرفه‌ای مدیریتی ICT به قرار زیر در جدول (۱) ارائه شده است.

۲۰۱۴: ۳۰). می‌توان گفت این ارتباط درونی تنها محصور در یک فرد می‌باشد (آذری و همکاران، ۱۳۹۱). کارکنان با روحیه خود مدیریتی درونی با دریافت پیام و اصلاح رفتارهای درونی می‌توانند به خود پنداره، خود کنترلی، خود انگیزشی و خود هویتی دست یابند (رنی^۱، ۲۰۱۰: ۹). همچنین تصورات ذهنی آنان می‌تواند برای مدیریت بر خویشتن و آگاهی بر خود مورد استفاده قرارگیرد (ویکری^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۴). پژوهشگران تلاش نموده اند تا در این رهیافت به تبیین ابعاد و مؤلفه‌های خودمدیریتی درونی کارکنان در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات به عنوان سازمانی که ساختار آن از تعداد زیادی

جدول ۱ نتایج حاصل از ارزیابی کارکنان (طرح توسعه قابلیت‌ها و ظرفیت‌های حرفه‌ای مدیریتی ICT) (رحیمی، ۱۳۹۱)

استاندارد	قابلیت‌های مرتبط با شایستگی‌ها	شایستگی‌های کلیدی	نتایج ناشی از اجرای طرح شایستگی
۷,۹	مدیریت منابع موجود و در دسترس	مدیریت خویشتن	۵,۴
۶,۹	گسترش آشنائی‌ها و ارتباطات شخصی		
۶,۷	تشریح محیطی که سازمان در آن فعال است		
۷,۴	توسعه برنامه استراتژیک برای سازمان	رهبری	۶,۷
۷,۴	فعال کردن برنامه‌های استراتژیک		
۶,۷	ارایه رهنمود به سازمان خود		
۷,۱	حصول اطمینان از پیروی از قانون و ضوابط کاری		
۶,۶	توسعه و ارتقای فرهنگ سازمان		
۵,۴	مدیریت ریسک	تسهیل تغییرات	۶,۴
۶,۲	ترویج "فرصت‌های برابر" و تنوع حرفه‌ای در سازمان		
۶,۵	ترغیب نوآوری در سازمان		
۶,۵	رهبری تغییرات		
۶,۵	برنامه ریزی تغییرات	کار با افراد	۶,۷
۶	به انجام رساندن تغییرات		
۶,۹	گسترش روابط کاری با همکاران و ذینفعان در سازمان		
۶,۹	برنامه ریزی نیروی کار	مدیریت منابع	۷
۶,۴	بوجود آوردن فرصت‌های یادگیری برای همه		
۷,۲	به دست آوردن منابع مالی فزون تر برای سازمان		
۶,۶	حصول اطمینان از بکاربری تکنولوژی جدید	حصول نتیجه	۶
۷,۱	اطمینان از وجود رویه‌های کاهش ریسک سلامتی		
۵,۱	توسعه و بازبینی مستمر چارچوب خدمت رسانی		
۶,۴	فراهم کردن زمینه‌های درک سازمان از جامعه هدف		
۵,۶	پرورش سازمانی مخاطب محور		
۷,۶	ارتقاء سطح عملکرد سازمان		

² Vickery

¹ Renney

حاصل، تفکر، تواناییها، تصمیم گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد(مختاری، داور پناه، ۱۳۹۱: ۴۴).

رفتار عقلانی: عقل مصدر "عقل یعقل" عقل در لغت به معنای امساک و منع است عقل از (عقال) گرفته شده است به معنای نگه داشتن، جلوگیری کردن، عقل به معنای فهم، قوه کسب علم و دانش، تشخیص حق از باطل، تشخیص موارد خیر از شر، تدبیری باشد. انسان با قوه عقل خود به کنترل درونی امیال و احساسات و خود مدیریتی درونی می‌پردازد و اگر به این خرد ورزی نرسد نیروی عقل را مورد آسیب قرار می‌دهد (زگنرز، ۲۰۲۰: ۱۲)^۱

رفتار معنوی: رفتار معنوی تلاش فرد برای ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا) تلاش برای آن چه برای انسان شدن مورد نیاز فرد است و تلاش برای رسیدن به یک هوشیاری توسعه یافته در باره معنا و هدف زندگی و رفتار فردی (گرفیس و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۸)^۲.

رفتار گرایی: موضوع اصلی در مکتب رفتارگرایی، رفتار فردی و کنترل رفتاری است، نه محتویات ذهنی او، ولی فعل و انفعالات درونی فرد بلکه رفتار و واکنش او به محرک، مد نظر می‌باشد، در محدوده زمانی و مکانی خاص رفتارگرایی تابع دو عنصر است، محیط و یادگیری و به عبارت بهتر این دو عنصر در اصل یکی هستند. به زعم واتسن، دانش و آگاهی بشر (یادگیری) در محیط نهفته است و مبنای محیطی دارد، وی اعتقاد دارد اگر رفتار یک امر وراثتی بود در طی زندگی قابل تغییر و اصلاح نبود(کوهن، ۲۰۰۰: ۱۸)^۳

با شروع هزاره سوم، سازمان‌های امروزی شاهد تغییرات فزاینده‌ای در روابط فرد- سازمان و محیط پیرامونی خود بوده‌اند (دارست^۴ و همکاران، ۲۰۱۸: ۷۴۵۵). در این بین، یکی از حوزه‌هایی که در سالیان اخیر با تغییراتی مواجه بوده است، سبک‌های رهبری و مدیریت در سازمان‌هاست (ونتایلن^۵ و همکاران،

با اتخاذ نتایج حاصله این امر، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران ارشد را به خود اختصاص داد. مدیران تلاش در بسط خود مدیریتی در بین کارکنان را داشته، تا افراد بدون داشتن سرپرست در هر لحظه از فعالیت بتوانند بهترین رفتار را بروز دهند. توسعه کارکنان که علاوه بر دانش و مهارت فنی که از ضروریات یک سازمان فناورانه است، مهارت‌های راهبری سرمایه‌ی انسانی سازمان را داشته و واجد ویژگی‌های لازم برای حفظ شان و جایگاه اجتماعی آن و پیشرفت در عرصه ملی نیز باشند. بر این اساس پژوهشگران به منظور برون رفت از چالش‌های مدیریتی در این وزارتخانه و پوشش خلأ تحقیقاتی " شناسایی مولفه‌های خود مدیریتی کارکنان " که در قلمرو موضوعی پژوهش در سازمان‌های دولتی ایران وجود داشته است تلاش نموده‌اند تا به ارایه الگوی خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع بپردازند. تا زمینه لازم جهت ایجاد تعهد سازمانی، جلوگیری از فرسودگی شغلی و... ایجاد گردد. بنابراین سوال محوری این پژوهش آن است که ابعاد و مؤلفه‌های خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران کدامند؟

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار شناختی: رفتار شناختی به معنای رفتاری همراه با اندیشیدن، دانستن، ادراک، مفهوم سازی است شناخت بر فعالیت های ذهنی مربوط به دانش اندوزی، فهم و یادگیری اشاره دارد و پردازش های ذهنی سطح بالا، از جمله اندیشیدن در باره خود، ادراک، آگاهی از خود، در این راستا دو عنصر را باید در نظر قرار دهیم " فعالیت های ذهنی و مدیریت آن " و " ساختارهای ذهنی هر فرد " در رفتار شناختی باورهای ذهنی، پردازش اطلاعات، استنتاج نتایج

⁴ Durst

⁵ Van Thielen

¹ Zegners

² Griffiths

³ Cohen

تفکر و یادآوری است. هورنای^{۱۰} در سال ۲۰۱۳ در تحقیقات خود، سه مفهوم برای "خود" قائل است که بر اثر تجربیات شخصی حاصل می شود تا فرد آرمانی شود، "خود فعلی"، "خود حقیقی"، "خود آرمانی". آلبرت بندورا^{۱۱} در سال ۲۰۱۰ به دو جنبه در شناخت "خود" اهمیت می داد، اول تقویت خود انسان دوم، کارآمدی خود انسان که این دومقوله باعث افزایش ارزش، کفایت، عزت نفس و نظام بخشیدن به خود می گردد. در این میان پژوهشگران به تعاریف مختلفی از مبحث خود مدیریتی پرداخته اند دای و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند افرادی از توانمندی های بالا در تصمیم گیری و مدیریت در مورد وظایف و کارهای مرتبط به خود برخوردارند که دارای خود مدیریتی درونی باشند. صفری اوجقاز (۱۳۹۴) اشاره کرده است که هدف تمامی بزرگان و صاحب نظران مدیریت در تعریف واژه خود مدیریتی، ترغیب کارکنان برای نیل به هدف مشترک در سازمان است. بری وارت و همکاران (۲۰۱۴) خود مدیریتی را فرایندی می دانند که در آن کارکنان رفتارشان را مدیریت و کنترل می کنند ساتر^{۱۲} (۲۰۱۹) نیز خود مدیریتی را ابزاری برای افزایش و کاهش رفتارها (مطلوب و غیرمطلوب) و ارتقاء استقلال در میان افراد می داند. از زمانی که خود مدیریتی درونی به عنوان یک عنصر تاثیرگذار در عرصه سازمانی پدیدار گشته است، ابعاد رفتاری گوناگون و متعددی در این باب ذکر شده است. برخی از این ابعاد رفتاری در جدول شماره (۲) ارائه شده است:

۲۰۱۸: ۹۵). در این راستا باور صاحب نظران بر آن است که با شیوه های سنتی مدیریت و رهبری نمی توان پاسخی مطلوب به نیازهای سازمانی امروزی که تشکیل یافته از کارکنان دانشی و چند مهارتی می باشند بود (ژای^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۵۷؛ آکا و آکیوز، ۲۰۱۵: ۱۰۸؛ و رستگار، ۱۳۹۸: ۱۱۵). بر این اساس صاحب نظران از سبک خود مدیریتی به عنوان راهبردی برای حل تعارضات سازمانی و دستیابی به حالت بهینه در تحقق اهداف یاد کرده اند. (فیض الهی، ۱۳۹۶: ۱۸۶). آنها به طور فعالانه افراد را تشویق می کنند تا در قبال پیشرفت هایی که می توانند داشته باشند، احساس مسئولیت بیشتری داشته و برای آنها تلاش کنند (صفری اوجقاز، ۱۳۹۴: ۹۶). تاکنون پژوهشگران تحلیل های متعددی را از ابعاد خود مدیریتی کارکنان ارائه داده اند، برای مثال آلیس^۲ در سال ۲۰۰۷ در پژوهش خود، به تبیین نظریه رفتار عقلانی می پردازد، او در این بررسی تنها به عوامل و عقاید نامعقول انسان پرداخته است. به زعم دسی و ریان^۳ در سال ۲۰۰۸ تنها سه نیاز روان شناختی "خود مختاری"^۴

"شایستگی"^۵ و "ارتباط"^۶. وجود دارد. بندورا^۷ در سال ۲۰۱۰ صرفاً بر نقش یادگیری از طریق مشاهده و تجربه تاکید دارد. زیگموند فروید^۸ در سال ۱۹۳۲ بر روی مدیریت برخورد مطالعه نمود و وی به "خود آگاه"، "خود نیمه آگاه"، "خود غیر آگاه" در مدل کوه یخی پرداخت. کارل یونگ^۹ در سال ۲۰۰۸ "خود" را ذهن هوشیار می نامد که دارای احساس، ادراک،

⁷ Albert Bandura

⁸ Sigmund Schlomo Freud

⁹ Carl Gustav Jung

¹⁰ Karen Horney

¹¹ Albert Bandura

¹² Saether

¹ Xie

² Albert Ellis

³ decy&Reyan

⁴ Autonomy

⁵ Competence

⁶ Competence

جدول ۲ برخی ابعاد رفتاری ارائه شده برای خود مدیریتی درونی

منبع	ابعاد رفتاری خود مدیریتی درونی	نویسنده
سانتوسو(۲۰۲۰)	مدیریت بر خود نیازمند مدیریت احساسات (عاطفی) رفتار و ذهن شناختی است.	سانتوسو (۲۰۲۰)
پترنکو (۲۰۲۰)	نیروی محرکه انگیزه درونی عاملی برای خود سازی (رشد فردی) حرفه ای می باشد.	پترنکو (۲۰۲۰)
موکونا(۲۰۲۰)	رفتارهای ارتقا دهنده سلامتی می تواند بر خود مدیریتی روانی و اجتماعی اثرگذار باشد.	موکونا(۲۰۲۰)
ال.اس.ویگوتسکی(۱۹۹۲)	رفتارهای درونی مدیریت درونی هر فرد از خود سخن گویی در کودکی آغاز می گردد.	ال.اس.ویگوتسکی(۱۹۹۲)
پیرجوزف پرادهون (۱۹۰۱)	خود مدیریتی نوعی ارتباط فردی برقرار کردن با درون خویش می باشد.	پیرجوزف پرادهون (۱۹۰۱)
الدرج (۲۰۱۶)	ارتباط درونی هر فرد مطالعه روانشناختی هر فرد و توصیف رفتاری اوست.	الدرج (۲۰۱۶)
رنی(۲۰۱۰)	ارتباط درونی موثر بر ارسال محرک برسایرین نیز تاثیرگذار است.	رنی(۲۰۱۰)
ابرهولوز(۲۰۱۳)	انسان در مرحله اول باید با خود رابطه برقرار کند و سپس با سایرین.	ابرهولوز(۲۰۱۳)
کروزو همکاران (۲۰۱۴)	رابطه درونی انعکاس تفکر خود فرد است. فرد در برخورد با مسایل تحمل بیشتری دارد.	کروزو همکاران (۲۰۱۴)
اولیورو همکاران (۲۰۱۰)	رابطه درونی با خود در قالب رفتار، احساس شایستگی خود را بهبود می بخشد و در رفتار تاثیرگذار است.	اولیورو همکاران (۲۰۱۰)
کابنگهام(۱۹۹۲)	خود صحبتی، گفتگوی درونی است که رفتار درونی را شکل می دهد.	کابنگهام(۱۹۹۲)
کورن(۲۰۱۵)	خود صحبتی تعاملات قابل تصور رفتار درونی را شکل می دهد.	کورن(۲۰۱۵)
اپلیگیت (۱۹۹۲)	خود صحبتی یک سطح بالاتر از آگاهی است.	اپلیگیت (۱۹۹۲)

در این راستا با بررسی نظرات سایر اندیشمندان که هر یک تنها به یک بعد از خود مدیریتی پرداخته اند و عوامل رفتارشناختی، رفتار عقلانی و رفتار معنوی را بطور همزمان مورد پژوهش قرار نداده اند، لذا لازم است الگویی جامع در رابطه با مؤلفه های خود مدیریتی درونی ارائه گردد تا ضمن پوشش خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه، الگویی مطلوب از خود مدیریتی درونی با رویکرد رفتارگرایی جامع برای کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران ارائه شود، تا با پیاده سازی این الگوی جامع، بسیاری از چالش های موجود در حوزه فرد- سازمان و مدیریت و رهبری کاهش یابد.

۳ روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از جهت راهبرد اجرای پژوهش، توصیفی از نوع اکتشافی می باشد. این پژوهش از منظر روش گردآوری داده ها

مفهوم خود مدیریتی شامل خود آگاهی فردی، اراده و اختیار، انگیزش، ادراک و رفتار است. (آقامحمدی، ۱۳۹۵: ۱۵۷). این الگوها معرفی کننده رفتار خود رهبری فردی و عملکرد می باشند (نیک و مانز^۱ ۲۰۱۰: ۵۹۰). گروهی از صاحب نظران به این باور رسیدند که ابعاد رفتاری نشات گرفته از آموزش و یادگیری هنجارها و ارزش های اجتماعی است (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۸). به طور کلی نگاهی به پیشینه های تحقیقاتی انجام شده در حوزه خود مدیریتی نشان می دهد که اگرچه تلاش شده است در تحقیقات گذشته به برخی از ابعاد و مؤلفه های خود مدیریتی اشاره شود، با این حال دسته بندی جامعی از مؤلفه های خود مدیریتی درونی با رویکرد رفتارگرایی جامع در دست نمی باشد. همچنین به خود مدیریتی درونی با لحاظ نمودن تمام جنبه های درونی بطور توأمان کمتر توجه شده است و ارتباط فرد را با خویشتن یک فرایند ارتباطی نمی شناسند؛

¹Neak & Manz

تصادفی تعداد ۳۴۰ پرسشنامه در بین نمونه آماری توزیع گردید که در نهایت تعداد ۳۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد. همان‌گونه که بیان گردید این پژوهش در دو بخش کلی انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه به روش تحلیل مضمون (تم) شش‌مرحله‌ای کلارک و براون^۲ (۲۰۰۶) و داده‌های کمی احصا شده از پرسشنامه به روش الگوسازی معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل عامل تأییدی با نرم‌افزار Amos 21 انجام شده است. برای اطمینان از روایی نتایج مصاحبه و تحلیل مضمون از معیار مقبولیت^۳ و قابلیت تأیید^۴ استفاده شد. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه بهره‌برداری شد. همچنین برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. برای محاسبه پایایی مصاحبه نیز از روش بازآزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه برگزیده و هرکدام دو بار در فاصله زمانی ۱۵ روز توسط پژوهشگران کدگذاری شده‌اند. همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است میزان پایایی باز آزمون ۸۸/۴ درصد محاسبه شده است که بیانگر آن است که کدگذاری عبارت‌های مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف ۸۸/۴ درصد شبیه هم بوده است که قابلیت اعتماد فرآیند کدگذاری عبارت مصاحبه توسط پژوهشگران را مشخص می‌نماید.

به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه) انجام شده است. از منظر نوع داده، پژوهش حاضر در حیطه تحقیقات آمیخته (کیفی-کمی) دسته‌بندی می‌شود. از منظر مقطع زمانی اجرای پژوهش، این مطالعه در هر دو بخش از نوع پژوهش‌های تک مقطعی می‌باشد. همچنین با توجه به غیر تجربی بودن پژوهش، میزان مداخله پژوهشگران در فرآیند اجرای پژوهش حداقلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش برای مرحله کیفی، شامل خبرگان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات و برخی از اساتید دانشگاهی می‌باشد. نمونه‌گیری بخش کیفی با رویکرد هدفمند قضاوتی، تا سرحد اشباع اطلاعات، انجام و تعداد ۱۵ نفر از خبرگان به عنوان نمونه آماری بخش کیفی شناسایی و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند، همچنین جامعه آماری برای مرحله کمی، شامل کلیه کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بوده است که از نوع محدود می‌باشد. شوماخر و لوماکس^۱ (۲۰۱۰) پیشنهاد می‌کنند هنگامی که متغیرها دارای معرف چندگانه‌ای هستند، حداقل ۵ و حداکثر ۱۰ نمونه به ازای هر معرف برای یک توزیع نرمال و بیضوی کافی است. براین اساس مبتنی بر قاعده بیان شده، تعداد ۳۰۰ نفر ($300 = 5 * 60$) به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه ۶۰ سوالی دربرگیرنده شاخص‌های عملیاتی متغیرهای پژوهش بوده است که به روش

جدول ۳ محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثبات)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	نتیجه پایایی بازآزمون
۱	MA3	۳۵	۱۵	۵	۸۵/۷ درصد
۲	ME1	۲۹	۱۳	۳	۸۹/۷ درصد
۳	OR4	۳۱	۱۴	۳	۹۰/۳ درصد
	کل	۹۵	۴۲	۱۱	۸۸/۴ درصد

³ Credibility⁴ Confirmability¹ Schumacker & Lomax² Clarck & Brun

پرسشنامه در بین کارکنان توزیع شد. درنهایت میزان ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه (۰/۸۷۳) محاسبه گردید که قابلیت اعتماد ابزارگردآوری داده‌ها را تأیید می‌نماید. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کمی نیز با استفاده از نرم‌افزار Spss 22 برای توصیف اطلاعات جمعیت‌شناسی پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه و سنجش نرمال بودن توزیع داده‌های آماری و نرم‌افزار Amos 21 برای آزمون اعتبارسنجی الگو اندازه‌گیری متغیر خودمدیریتی درونی انجام شد. به این منظور الگو اندازه‌گیری مربوط به هر یک از مؤلفه‌های متغیر خودمدیریتی درونی در نرم‌افزار Amos 21 طراحی گردید و بر مبنای روش تحلیل عامل تأییدی، اعتبارالگو اندازه‌گیری آزمون شد تا مشخص شود که آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارائه شده درالگو بخوبی از متغیر خودمدیریتی حمایت کرده‌اند یا خیر. درادامه به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته شده است. درجدول شماره (۴) مشخصات و تحلیل پژوهش ارائه شده است.

پس از آنکه شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به متغیر خودمدیریتی درونی با رویکرد رفتارگرایی جامع بر مبنای روش تحلیل تم (مرحله کیفی) استخراج گردید و متغیرهای مشهود و مکنون الگو اندازه‌گیری تبیین شد، درادامه مبتنی برمتغیرهای مشهود شناسایی شده (شاخص‌ها) درالگو اندازه‌گیری، به تبیین پرسشنامه پژوهش برای آزمون الگو اندازه‌گیری متغیر خودمدیریتی با روش تحلیل عامل تأییدی پرداخته شد. در این راستا پرسشنامه پژوهش از ۶۰ شاخص اندازه‌گیری تشکیل یافته است که روایی آن به روش صوری تأیید گردید. به این منظور گویه‌های سوالی طراحی شده برای سنجش الگو اندازه‌گیری خودمدیریتی و مؤلفه‌های آن در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران قرار گرفته و قابلیت سنجش هر یک از سؤالات از متغیر و مؤلفه مربوط به خود توسط خبرگان بصورت صوری تأیید گردید. همچنین پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ آزمون گردید. برای این منظور یک نمونه اولیه ۳۰ تایی از

جدول ۴ مشخصات و تحلیل پژوهش (خودمدیریتی با رویکرد رفتار گرایی جامع)

مشخصات پژوهش	تحلیل پژوهش
پژوهش بنیادی است	جهت‌گیری پژوهش
پژوهش کمی و کیفی (آمیخته) است	روش پژوهش
پژوهش تفسیری است (رنالیسم، ساختارگرایی)	فلسفه پژوهش
پژوهش کیفی تحلیل مضمون در بخش کمی رویکرد پیمایشی دارد	استراتژی پژوهش
پژوهش استقرائی است برای مقایسه مولفه‌ها رویکرد قیاسی	رویکرد پژوهش
پژوهش اکتشافی است در بخش کمی آزمون فرضیه‌ها	هدف پژوهش
پژوهش تک مقطعی است	افق زمانی پژوهش
استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته / پرسشنامه	شیوه گردآوری داده‌های پژوهش

رویکرد رفتارگرایی جامع، در ابتدا محققان عبارت‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان درطول فرآیند مصاحبه را جمع‌بندی نموده و در گام نخست پس از چندین مرحله مطالعه و غورکردن در داده‌ها، آشنایی نسبی از آنان کسب نموده‌اند (مرحله اول؛ آشنایی با داده‌ها). در مرحله دوم تلاش شده تا به استخراج

۴ یافته‌های پژوهش - یافته‌های بخش کیفی

در این پژوهش فرآیند شش مرحله‌ای تحلیل تم کلارک و براون (۲۰۰۶) می‌باشد. در این راستا برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های خودمدیریتی درونی با

سازمان دهنده) پرداخته شود (مرحله چهارم؛ بازبینی تیم‌ها). در این راستا تعداد ۱۳ مورد مضمون سازمان‌دهنده شکل‌دهی شد. در مرحله پنجم نیز پژوهشگران با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان تیم‌های فرعی، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر (تیم‌های اصلی یا مضامین فراگیر) برآمدند. در این راستا مضامین سازمان‌دهنده در قالب سه تیم کلی‌تر دسته‌بندی گردیدند. در ادامه با بازبینی ماهیت و محتوای هر یک از تیم‌های اصلی و فرعی، به نام‌گذاری مناسب آنان پرداخته شد (مرحله پنجم؛ تعریف و نام‌گذاری تیم‌ها). مرحله پایانی تحلیل تیم نیز شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد (مرحله ششم؛ گزارش‌دهی). به‌طور کلی نتایج نهایی تحلیل مضمون (تیم) در جدول (۵) ارائه شده است.

مفاهیم در طی فرآیند مقوله‌بندی عبارت‌های بیانی پرداخته و در ادامه به کدگذاری مفهوم‌ها به روش دستی پرداخته شود (مرحله دوم؛ کدگذاری اولیه). در طی این فرآیند در مجموع از بین عبارت‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان، تعداد ۲۱۸ عبارت استخراج گردید و کدگذاری آنان صورت گرفت. در مرحله سوم که بنام کدگذاری گزینشی معروف می‌باشد تلاش گردید تا با بررسی کدهای اولیه داده شده به هر یک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتب با موضوع، مفاهیم گزینشی احصا گردد که در این راستا تعداد ۵۹ مفهوم گزینشی یا مضامین پایه احصاء شد (مرحله سوم؛ جستجوی تیم‌ها). در مرحله چهارم با انجام بازبینی مجدد در بین کدهای گزینشی، تلاش شد تا به دسته‌بندی مضامین پایه (بر اساس محتوا و ظاهر) در قالب تیم‌های فرعی (مضامین

جدول ۵ مضامین الگو اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	بخشی از عبارت های بیانی مصاحبه‌شوندگان
خودمدیریتی رفتارشناختی (مهارت های رفتار درون فردی)	داشتن چارچوب ذهنی	داشتن سیستم ارزشی	باید به کار خوب پاداش داده شود- من کارکنان موفق و درستکار را مورد تشویق قرار می‌دهم -یکی از ویژگی‌های مدیریت ارزش دادن به دیگران است- از صمیم قلب به موفقیت دیگران تبریک می‌گویم.
		گزارش نویسی	از افراد بخواهیم گزارش کار از خودشان بدهند- همیشه مسایل روزانه را یادداشت برداری کنیم- آخر وقت کار روزانه را مرور کند آنهایی که به دردش می‌خورد در بایگانی مغزش نگه دارد و بقیه مطالب غیر مرتبط را دور بریزد.
	ذهنیات	ذهنیات	نگاه منفی را وارد ذهن نکنم- تصور بهتری از خودم به ذهن خودم بدهم - ذهن شخصی هر فرد از خود، خویشتن درونی را می‌سازد- ذهن نگران و پر از دغدغه را دور کنم- ذهن باز و روشن دارم- من ذهن خوانی دارم.
		تجربیات	تجربه، حرف اول را می‌زند و باعث پیشرفت می‌شود- زمانی احساس رضایت می‌کنم که بدون دخالت دیگران از تجربیاتم استفاده کنم - اگر دانش و تجربه نداری سمتی را قبول نکن.
		خاطرات شخصی	همیشه خاطره های قبلی را در نظر گرفته و با دقت و حساسیت تصمیم می‌گیرم -دور اندیشم و از خاطره های قدیم درس می‌گیرم - خاطرات شخصی به شکلی ما را به خودمان ارتباط می‌دهد.
	ادراکات و احساسات	جهان بینی	از جهان بینی شخصی خودم در کارم بهره ببرم زیرا ذهنیات هر فرد با دیگری متفاوت است و از یک زاویه خاص به قضایا نگاه می‌کند- یک جهان بینی شخصی درکارم دارم که کارم را متمایز می‌کند.
		ادراکات و احساسات	در درونم یک مردی هست که شیطنت های خودش را دارد و گاهی تصمیم های من را تغییر می‌دهد-کنترل احساس و شناخت رفتار را باید

از کودکی آغاز کرد-کسی که در کودکی منضبط و درستکار بود در جوانی نیز دارای رفتار و خلق و خوی خوب است.			
ممکن است این فرهنگ فردی من با سایرین متفاوت باشد- در ژاپن آموزش باعث ایجاد فرهنگ درست شده است- فرهنگ حسادت در ایران خیلی قوت دارد.	فرهنگ		
با فرو رفتن در خودم و طبقه بندی احساسات و عواطف خودم، به نتیجه می‌رسم- علایق و عواطف خودم را شناخته و به موقع عکس العمل نشان می‌دهم- درک عاطفی بیشتری از خودم داشته باشم تا به یک مدیریت درونی نسبت به خودم برسم به آن آدم درونی که دوستش دارم نزدیک تر بشم .	فهم عواطف خود	شناخت توانایی‌ها	
با تست های روان شناسی نقاط قوت خودم را پیدا کردم- به نقاط قوت آگاهی داشته و در توانمند سازی تلاش کنیم- با بحث های درونی با خودم ارتباط می‌گیرم و با این ارتباط نقاط قوت خودم را می‌شناسم .	شناخت نقاط قوت		
مدیری صمیمی هستم و با زیر دستان رفتاری صمیمانه دارم -خوش خلق باشیم-دلیل موفقیتیم شناخت خلق و خوی همه کارکنان بوده است.	آگاهی از خلق و خوی		
تصمیمات شخصی و چالش‌های زندگی‌ام را بدون کمک دیگران حل می‌کنم-اگر روزی مدیر شوم برای خودم یک نایب قابل اعتماد انتخاب می‌کنم .	داشتن استقلال		
در برخورد با مسایل سعی می‌کنم روی پای خودم بایستم - برای گرفتن تخصص فنی از تمام استعدادهای خودم بهره‌گیری کردم - بطور شفاف دوست دارم خود اتکایی داشته باشم تا به رضایت درونی برسم.	خود اتکایی	اعتماد به نفس	
همه کارها را با رضایت و خواست قلبی و از روی دل انجام می‌دهم و هیچ اجباری در کار نمی‌باشد-با اراده توانستم سمت رئیس اداره بگیرم - هیچ وقت نمی‌گویم کار مال من نیست با اراده و تلاش زیاد آنرا انجام می‌دهم.	عزم و اراده		
تاکنون کسی را حتی همسرم را وادار نکردم عقاید، افکار خودش را تغییردهد- به سمت مدیریتی که دارم وابستگی ندارم هر لحظه می‌تونم کار جدیدی را شروع کنم- باید بدانیم کدامیک از کارکنان عاطفی کدامیک منطقی یا عجول است.	عدم وابستگی عاطفی		
من هدف برای زندگی خودم دارم و برای آن تلاش کردم من برای توسعه و رشد خودم خیلی زحمت کشیدم- به یادگیری و توسعه اهمیت می‌دهم - چرخش شغلی تبحر کارکنان را افزایش می‌دهد.	توسعه فردی		
دلم می‌خواهد خودم به تنهایی کاری را به سرانجام برسانم- دوست دارم سر گروه باشم و رفاقت را در تیم گسترش بدم- وقتی توانایی من را دیدند به من مدیریت دادند.	خود کارآمدی		
تعمق و تفکر داشته باشیم- بدون داشتن پارتی بازی و سفارش از ما بهتران فقط با درایت و درست اندیشیدن توانستم مدیریت بگیرم و این منو خیلی خوشحال و خوشنود کرد که می‌شود با تلاش و فکر درست موفق شد- مدیر باید از نظر استراتژی و راه کارهای جدید و نوآوری بالاتر از کارکنان باشد.	داشتن قدرت فکری	خودآگاهی	
سعی دارم مسیر رسیدن به اهدافم را شفاف کنم - همه را دعوت به آرامش و مدیریت درونی و بیرونی می‌کنم تا بتوانند در فرصت مناسب کارها را به سرانجام برسانند- سعی در باز سازی و پاک سازی شخصیت خودم دارم.	خود انگیختگی		
من توانایی دارم در کارم موفق شوم حتی با اینحال که درکارم آموزشی ندیدم - افراد موفق ایمان به خدا دارند، خودشان را قبول دارند جسارت و	خود باوری		

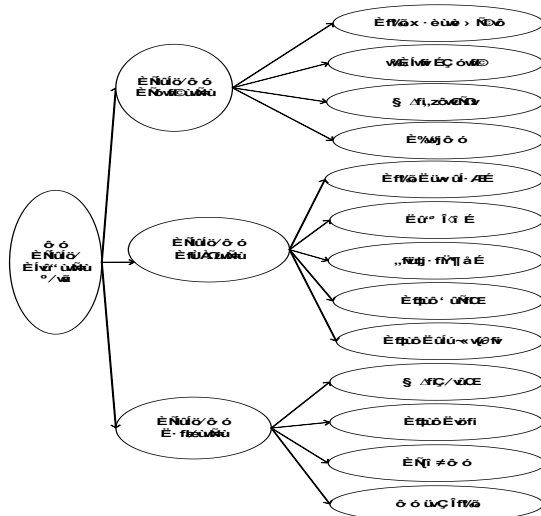
شجاعت در کار دارند- از موفقیت های بدست آورده در زندگی لذت می برم.			
اول بهتر است فرد خودسازی کند تا دیگران را بسازد- به نقش خودم در تمام کارها آگاهی دارم .	خود هویتی		
از تعاملات با سایرین تصور دارم تا بتوانم راه بهتری بیابم- باید مدل ذهنی را تغییر دهیم- ذهنیات هر فرد با دیگری متفاوت است گاهی افراد برای بیان چیزی از نشانه ها استفاده می کنند.	نمادپردازی ذهن		
با نگاه مثبت تصور بهتری از خودم دارم- درک از احساسات و درون کارکنان دارم- دوست بودن با همکاران و دلسوزی برای نیازمندان و توجه به احساسات درونی و برونی افراد برایم قابل اهمیت است- احساسات من تاثیر زیادی در تصمیم گیری من دارد.	یاد آوری احساسات		
- افراد موفق را الگوی خودم قرار می دهم در ذهنم گاهی خودم را جای آنها قرار می دهم - یک ساختار غنی و قوی برای خودم طراحی کنم که همه اصول اخلاقی و ذهنی در آن بگنجد- بیشتر به مرور ذهنی علاقه دارم و با مرور تصورات شیرین و موزون روحیه بهتری دارم.	شبیه سازی ذهنی	تصویرسازی ذهنی	
ذهن بدون تخیل مثل انباری است که از محفوظات گذشته پر شده است - در خیال و رویا آرزوها را می پرورانم - در خیالم تصویری از زندگی خودم رقم می زنم - در خیالم دست به کشف های پنهان می زنم .	تخیل		
باید چشم اندازهای جدید را آموزش ببینیم- چشم انداز واقعی و قابل دسترس طراحی کنیم- کشورهایی که نتوانند در آموزش سرمایه گذاری کنند موفق نمی شوند.	چشم انداز مثبت		
افراد دارای کنترل درونی دارای قدرت تحلیل درونی هستند- فرد به منظور پیشرفت باید در مورد خود قضاوت و تحلیل داشته باشد- برای مدیریت کردن باید حل مساله و قدرت تحلیل مسائل را داشته باشم .	استدلال درونی		خودمدیریتی رفتار عقلانی
برای شناخت درست از خودم، باید دور از مشغله و درگیری فکری باشم- قبل از عمل کردن تفکر و بررسی رقیق لازمه - تحلیل و حل متفکرانه مسایل و ناکامی ها - تفکر تحلیلی و سیستمی دارم- کم حرف و متفکر باشم.	تفکر درونی		(مهارت های رفتار درون فردی)
قدرت تحلیلی من در رویارویی با مسائل بسیار زیاد است- برای هر مساله ای راه حل های نو تازه و منحصر به فرد در ذهن دارم - تفکر و حل متفکرانه مسایل و ناکامی ها، مرا به مهارت رسانیده است- علاقه دارم از هر مساله ای سر در بیاورم.	تفکر واگرا	تحلیل گری	(
همه مسائل را راست آزمایی می کنم- سعی دارم از چیزهای معلوم به مسائل مجهول دست پیدا کنم- در ذهنم بین قضایا ارتباطی دقیق و منظم برقرار می کنم.	استدلال منطقی		
گاهی از خود صحبتی با خودم ایده می گیرم و بطور خلاقانه مسایل را حل و فصل می کنم- فرد بهتره هم به آراستگی خودش برسد هم اینکه ایده خلاق داشته باشد- به افراد با هوش دارای ایده خلاقانه پاداش دهد.	ایده خلاقانه		
توان ساختن یا خلق چیزهای جدید را دارم- فرد خلاق سیستم سازی می داند- در تمام پروژه های سازمانی خلاق هستم ،چون کارهای فنی را دوست دارم.	خلاقیت		تجسم نوآورانه
آینده چه می شود چه راه بهتری می شود پیشه کرد- آینده نگر باشیم و زیاد ول خرجی نکنیم-هدف مدار و آینده محورم.	آینده محوری		
توانستم با فکر خلاقانه ای که با تفکر بهش رسیدم بایگانی را مرتب کنم- من ایراد های موجود در کارم را مرتفع کردم- به راه های جدید برای انجام دادن بهتر کارها فکر می کنم.	تفکر خلاق		

حسادت مثل آتش که همه چیز را می‌سوزاند وجودت را می‌سوزاند، یکی از واجبات دین توجه به رفتار و کردار ماست - پشت سر کارکنان غیبت نکنیم - در مواقع ضروری به خودم ترمز می‌زنم و خودم را نگه می‌دارم - کمال خواهی خیلی فرصت ها را از دست می‌دهد و به فرد ضربه می‌زند.	مراقبت از نفس	کنترل درونی	
تغییرات را با صبر و حوصله در خودم ایجاد می‌کنم- دارم رفتارهای ناهنجار را از خودم دور می‌کنم- با جایگزین کردن رفتار بجای واکنش سریع می‌توانیم به آرامش و انتخاب درست برسیم.	خود کاوی		
در کاری که موفق نشدم به خودم نهیب می‌زنم - مدیریت من باعث می‌شود نیروی کار احساس تعلق و مسئولیت درونی داشته باشد- درک هیجانی دارم و در کارم با وجدان هستم.	با وجدان بودن	انطباق‌پذیری درونی	
در افکارم با چالش‌هایی که دارم به نتیجه می‌رسم- با خودم حرف نمی‌زنم ولی افکار درونی را تحت کنترل دارم- افکارم رانمی‌توانم به زبان بیاورم - افکار و احساسم را کنترل می‌کنم.	در اختیار داشتن احساس و افکار خود		
در رفتار اجتماعی متعادل باشیم - برای ایجاد یک تعادل درونی با خودم صحبت می‌کنم - باید تعادل در ابعاد زندگی داشته باشیم- مدیران بیشتر بین زن و مرد یا قبیله و همشهری خود فرق قایل می‌شوند.	ثبات و تعادل عاطفی	توانایی غلبه بر حواس	
در کارها زمان‌بندی کردم تا مدیریت خودم را قوی کنم چه در زمینه درونی و چه بیرونی بر خودم غلبه کردم- شکست را پلی برای غلبه بر مشکلات و پیروزیها ی بعدی قرار می‌دهم- در کارها تمرکز می‌کنم.			
از خودم و عملکردم احساس رضایت دارم - هر کس باید به شخصیت خود به خوبی آگاه باشد- احترام گذاشتن به خود نتیجه عزت نفس بالاست- به کارم ایمان دارم و به سود و پول در کار فکر نمی‌کنم .	عزت نفس	کرامت نفس	خودمدیریتی رفتارمعنوی
از قضاوت دوری می‌کنم- از قهر کردن خوشم نمی‌آید- از برخورد با افراد چه کارکنان و سایر افراد بیرون سازمان باید از مشاجره امتناع کنیم.	حیا از خود		
وقتی باری از دوش کسی بر می‌دارم احساس ارزشمندی دارم - من به خود فرد ارزش قائل هستم نه مقام و جایگاه شغلی او.	خود ارزشی	دین محوری	(مهارت های رفتار درون فردی)
از خدا کمک گرفتن درکار خیلی مهم است - اگر خدا بخواهد رشد می‌کنیم و به جلو می‌رویم- ایمان به خداوند و توکل کردن به خداوند انسان را به مسیر درست هدایت می‌کند- با توکل است که منصفانه قضاوت می‌کنم.			
تصور اینکه آدم موفق‌تری هستم مرا رشد می‌دهد- آدم مهربانی هستم و با ارتباط گرفتن با سایر همکاران رابطه دوستانه و پایداری دارم- مدیریت باید در ذات انسان هم باشد با علم مدیریت بتواند راه را شناسایی و افراد را هدایت کند.	پذیرش خود بعنوان فردی ذاتاً خوب	صحبت ذهنی	ندای درونی
با خودم حرف می‌زنم با خودم شطرنج بازی می‌کنم- با حرف زدن با خودم بعضی مسائل را حل می‌کنم- بیشتر برای انجام کاری خاص تو خودم می‌روم و خود صحبتی دارم.			
اول فکر می‌کنم بعد حرف می‌زنم- افراد سخن چین کمتر فکر می‌کنند آنها را از دور و برم دور می‌کنم- هر سخنی را از درون پردازش می‌کنم- سخنانم از روی دانش و سنجیده است.	اندیشه قبل از سخن گفتن	خود پاسخی	
اگر کاری را اشتباه انجام بدهم خودم را سرزنش می‌کنم - ایثارگری شاخص برجسته من است از خودم می‌زنم تا به سایرین کمک کنم- خودم را الگوی سایرین قرار می‌دهم.			

تنهایی خیلی چیزها به من یاد داده - دوست دارم تنها کار کنم - در جای پر هیاهو امکان ارتباط با خودم را ندارم - تمرکز فعالیت ها را تقویت می کند.	خلوت کردن با خود	خودصحتی
از گذشته و تصمیماتی که گرفتم زیاد راضی نیستم - با دوستانم خیلی صحبت می کنم بعد شبها در خلوت با خودم حرف می زنم- بیشتر فکر می کنم به کارهای گذشته- الان بیشتر از گذشته فکر می کنم.	مرور گذشته در ذهن	
با خودم ارتباط دوستانه ای دارم- بعضی مسایل را در خلوت به خودم چند بار تکرار می کنم مبادا اشتباه کنم.	صحبت خصوصی	
در مواقع عصبانیت فقط با خودم حرف می زنم- گفتگوی درونی زیاد دارم - با خودم از درونم خیلی حرف میزنم تا بر روی خودم مسلط شدم.	گفتگوی درونی	ذهنیت از خود
با تخلیه ذهن از بدیها خودم را رها می کنم- خود شیفتگی را از خودم دور می کنم- دچار بزرگ بینی و بزرگ نمایی نیستم.	خود انگاشت	
نگاه مثبت به خودم دارم - زندگی مثل یک رانندگی است که ما مرتب به جلو نگاه می کنیم- در کار مثبت اندیش بودم و همه را با یک نگاه و دید ارزیابی کردم- برای خودم وقت می گذارم.	نگاه فرد به خود	
دیگران نمی توانند با حرفهایشان مرا تخریب کنند- من در مقابل مشکلات دست از تلاش نمی کشم- درک از خودم را تقویت می کنم.	تصور از خود	
دوست دارم در دید دیگران زیبا باشم - علاقمندم در کارم زبانزد خاص و عام باشم - دلم می خواهد مرا فردی شجاع و جسور بشناسند - اگر کمی بیشتر تلاش می کردم الان موقعیت بهتری داشتم.	خود ایده ال	
خداوند من را با شعور و فهم آفریده است - من انسان کاملی هستم باید برای شناخت خودم تلاش کنم.	تلقی از خود	
شخصیتی که در بطن خودم دارم را می شناسم - وقتی استرس بالایی دارم سعی می کنم با محیط سازگار شوم.	درک از خود	
فکر می کنم کارم از همه بهتر است- خودم در تصمیمات زندگی قوی تر هستم - خواسته های خودم را در اولویت کار قرار می دهم .	خود نگری	

تصویرسازی ذهنی، تحلیل گری، تجسم نوآورانه، کنترل درونی، و انطباق پذیری درونی، و خودمدیریتی رفتار معنوی (در برگیرنده چهار مؤلفه؛ کرامت نفس، ندای درونی، خودصحتی، و ذهنیت از خود) خود تشکیل یافته است که این ۱۳ مضمون سازمان دهنده نیز جمعاً از ۵۹ مضمون پایه یا شاخص اندازه گیری تشکیل یافته اند.

نتایج تحلیل مضمون در جدول (۵) نشان می دهد که الگو اندازه گیری خودمدیریتی درونی کارکنان در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران از سه مضمون فراگیر شامل خودمدیریتی رفتارشناختی (دربرگیرنده چهار مؤلفه؛ داشتن چارچوب ذهنی، شناخت تواناییها، اعتماد به نفس و خودآگاهی)، خودمدیریتی رفتار عقلانی (دربرگیرنده پنج مؤلفه؛



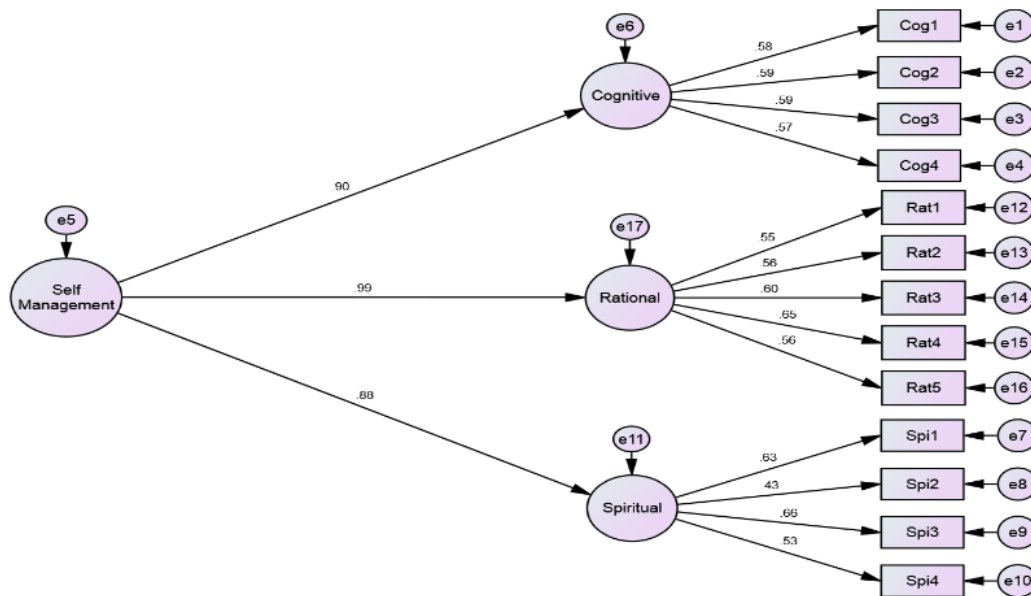
شکل ۱ الگوی خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع

یاد شده در نرم‌افزار Amos 21 طراحی گردید و آزمون تحلیل عامل تأییدی دو سطحی برای آن اجرا گردید که در ادامه به تشریح یافته‌های این بخش پرداخته شده است. خروجی نهایی تحلیل عاملی تأییدی مربوط به الگو اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی کارکنان در شکل (۲) نشان داده شده است که بیانگر ضرایب عاملی بالای هر یک از متغیرهای آشکار و مکنون مربوط به متغیر می‌باشد. به عبارت دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که هر یک از مؤلفه‌های خودمدیریتی رفتارشناختی، رفتار عقلانی و رفتار معنوی کارکنان بخوبی از الگو اندازه‌گیری خود حمایت کرده‌اند (با توجه به بار عاملی بالای ۰/۳ هر یک از مؤلفه‌ها)، مؤلفه‌های خوبی برای متغیر مکنون خود می‌باشند؛ همچنین نتایج تحلیل عاملی مربوط به هر یک از الگوهای اندازه‌گیری نشان می‌دهد که شاخص‌های اندازه‌گیری ارائه شده برای هر یک از آنان (با توجه به بار عاملی بالای ۰/۳ هر یک از شاخص‌ها) به‌خوبی از مؤلفه مربوط به خود حمایت کرده و در واقع ابزار مناسبی برای سنجش متغیر مکنون خود می‌باشند.

الگوی خودمدیریتی بدست آمده از بخش کیفی پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است که این الگو خود یک الگوی اندازه‌گیری دو سطحی می‌باشد که از سه مؤلفه درونی (خودمدیریتی رفتارشناختی، رفتار عقلانی و رفتار معنوی) تشکیل یافته است. در ادامه به منظور اعتباریابی الگوی ارائه شده در بخش کیفی، به تجزیه و تحلیل داده‌های کمی احصا شده از مرحله دوم پژوهش مبتنی بر آزمون تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار Amos 21 پرداخته شده است، که در بخش بعدی به نتایج آن اشاره می‌شود.

۴/۱ اعتبارسنجی الگوی اندازه‌گیری به روش تحلیل عامل تأییدی:

در این پژوهش از روش تحلیل عامل تأییدی در نرم‌افزار Amos 21 بهره گرفته شده است. در این راستا پس از مشخص شدن متغیرهای مکنون و مشهود الگوی اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی کارکنان اطلاعات که در شکل (۱) ارائه گردیده است، به اعتبارسنجی و آزمون این الگو مبتنی بر داده‌های احصا شده از پرسشنامه در مرحله دوم پژوهش پرداخته شد. به این منظور الگوی اندازه‌گیری متغیر



شکل ۲ تحلیل عامل تأییدی الگوی اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع

با شاخص مطلق برازش الگو پایه مقایسه می‌کنند. در این نوع شاخص‌ها فرض بر این است که یک الگو کاملاً آزاد بدون هیچ‌گونه ارتباطی وجود دارد که به آن الگوی صفر یا پایه می‌گویند که دارای شاخص‌های مطلق برازش مربوط به خود می‌باشد. بر اساس این شاخص‌ها می‌توان به مقایسه شاخص‌های مطلق برازش الگو فرضی با الگو پایه پرداخته شود به نحوی که هرچه اختلاف بین این شاخص‌ها بیشتر باشد اعتبار الگو فرضی ایجاد شده بالاتر خواهد بود. از معروف‌ترین شاخص‌های مقایسه‌ای می‌توان به شاخص CFI و GFI اشاره نمود. میزان قابل قبول برای هر یک از شاخص‌های مطلق و مقایسه‌ای بر اساس محاسبات هیر (۱۹۹۳) در جدول (۶) آورده شده است. شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مربوط به الگو اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی نیز در جدول (۶) ارائه شده است که بیانگر آن است که الگوی اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بوده و به عبارتی شاخص‌ها این مورد را تأیید می‌کنند که مؤلفه‌ها به خوبی از الگو حمایت می‌کنند.

هنگامی که یک الگو به‌طور مناسبی مشخص گردید و داده‌ها به‌طور صحیح وارد گردیدند، برازش داده‌ها به الگو فرضی را باید مورد ارزیابی قرار داد. تعدادی شاخص برای ارزیابی این موضوع که الگو تا چه حد روابط مشاهده شده بین متغیرهای قابل اندازه‌گیری را توصیف می‌نماید، بکار برده می‌شوند. این شاخص‌ها در گروه‌های مختلفی نامگذاری شده که از مهمترین آنان شاخص‌های مطلق و مقایسه‌ای می‌باشند. شاخص‌های مطلق شاخص‌هایی هستند که صرفاً به محاسبه X^2/df و ضریب تشخیص الگو اختصاص می‌یابند. از مهمترین آنان شاخص‌های X^2/df است که شاخص‌هایی برای ارزیابی مناسب بودن برازش الگو می‌باشند. دو شاخص مطلق برازش دیگر جذرمیانگین مربعی استاندارد شده (RMR) می‌باشد که میانگین اختلاف‌های بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار بین برآورد تمام پارامترهاست و جذر میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA) که ساده بودن الگو را تعدیل می‌نماید. از جمله شاخص‌های دیگر برازش الگو شاخص‌های مقایسه‌ای یا تطبیقی می‌باشند که شاخص مطلق برازش الگو مورد نظر را

جدول ۶ شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری خودمدیریتی درونی کارکنان

GFI	RMR	CMIN	DF	CFI	RMSEA	P	X2/ dF	سازه / شاخص
>۰/۸	<۰/۰۵	---	---	>۰/۸	<۰/۰۷	<۰/۰۵	<۳	میزان قابل قبول
۰/۹۵۶	۰/۰۲۲	۱۵۹/۲۳	۶۲	۰/۹۴۱	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰	۲/۵۶۸	الگوی خودمدیریتی درونی

می‌باشد، لذا بارهای عاملی در رابطه با تمامی مسیرها معنی‌دار بوده و همبستگی رابطه‌های موجود در الگو تأیید می‌گردد.

همچنین نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معناداری در رابطه با تمامی مسیرهای الگو کمتر از ۰/۰۵ بوده و مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶

جدول ۷ ضرایب، نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری الگوی خودمدیریتی درونی کارکنان

خطای استاندارد	مقدار بحرانی	سطح معناداری	ضریب استاندارد	مسیرها
۰/۳۴۰	۱۲/۱۳۷	۰/۰۰۰	۰/۹۰۳	خودمدیریتی درونی <---> خودمدیریتی رفتارشناختی
۰/۳۱۹	۱۲/۱۴۲	۰/۰۰۰	۰/۹۸۵	خودمدیریتی درونی <---> خودمدیریتی رفتار عقلانی
۰/۲۹۴	۱۲/۹۱۰	۰/۰۰۰	۰/۸۷۹	خودمدیریتی درونی <---> خودمدیریتی رفتار معنوی

و همکاران، (۲۰۱۹)، دسان ایوگینوولا، (۲۰۱۴) نیز مورد تایید قرار گرفته است. خودمدیریتی با رویکرد رفتارگرایی جامع رویکردی جدیدی است که برای کلیه افراد کاربرد داشته و هدایت و توسعه هر فرد را به خودش می‌سپارد هرچه بلوغ در حوزه شناختی و عقلانی و معنوی فرد از سطح بالاتری برخوردار باشد امکان مدیریت رفتار جامع بیشتر می‌گردد. یافته‌های پژوهش حاضر در برگزیده شاخص‌هایی است که با بکارگیری، حفظ و استفاده از پتانسیل‌های درونی منجر به خودمدیریتی درونی و رفتاری افراد می‌گردد این پژوهش با نگرشی راهبردی از سه بخش تشکیل یافت در بخش نخست (رفتار شناختی) که از چهار مولفه (چارچوب ذهنی، شناخت تواناییها، اعتماد به نفس و خود آگاهی) تشکیل شده است این نتایج با پژوهش فینیک و گریفر (۲۰۱۳)، لی (۲۰۱۶)، باوکوم و همکاران (۱۹۸۹) همسو می‌باشد. پژوهشگران در رفتار شناختی به جنبه "خود آگاه"، "خود نیمه آگاه" و "خود غیر آگاه"، توانمندیهای شناختی، افکار منجر به

از سوی دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که در بین مؤلفه‌های خودمدیریتی درونی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران، مؤلفه خودمدیریتی رفتار عقلانی (با بار عاملی ۰/۹۸۵) بیشترین و مؤلفه خودمدیریتی رفتار معنوی (با بار عاملی ۰/۸۷۹) کمترین حمایت را از الگو اندازه‌گیری خود داشته‌اند.

۵ نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

این پژوهش با هدف ارائه الگوی خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع با این سوال که مولفه‌های خودمدیریتی درونی با رویکرد رفتارگرایی جامع کدام است مطرح و نتایج حاصل منتج به ارائه یک الگوی اندازه‌گیری شامل سه مضمون فراگیر (رفتار شناختی، رفتار عقلانی، رفتار معنوی) گردید که جمعاً از ۱۳ مضمون سازمان دهنده و ۵۹ مضمون پایه تشکیل شده است یافته‌ها و ضرورت پژوهش حاضر در پژوهش‌های دیگری از جمله بری‌وارت و همکاران (۲۰۱۴)، پیرسون و همکاران (۲۰۱۱)، ویوری

ارزش گذاری مثبت و افکاری که منجر به ارتقاء کارکرد رفتار های معنوی می گردد اشاره نموده و گروهی به "خود فعلی"، "خود حقیقی"، "خود آرمانی" پرداخته اند پژوهش حاضر با همسویی با سایر پژوهش ها به تکمیل و تقویت خود مدیریتی رفتار معنوی و اثرگذاری در رفتار های معنوی پرداخته شده است. در بخش کمی پژوهش با توزیع پرسشنامه و استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی به اعتبار سنجی و آزمون الگوی اندازه گیری متغیر خود مدیریتی کارکنان پرداخته شد. نتایج حاکی از آن است که با توجه به بارهای عاملی احصاء شده در این آزمون هر سه مولفه اخذ شده بخوبی از متغیر مکنون خود پشتیبانی نموده و از الگوی طراحی شده حمایت می نمایند. مولفه های اخذ شده نیز از شاخص های زیر مجموعه خود حمایت و پشتیبانی نموده اند. با توجه به بارهای عاملی ۰/۳ هریک از مولفه ها بخوبی از مولفه های زیر مجموعه خود حمایت کرده و ابزار مناسبی برای سنجش متغیر مکنون خود می باشند با نتایج اخذ شده پژوهشگران به پاسخ سوال پژوهش خود رسیده و الگوی طراحی شده مورد تایید می باشد. تفاوت این پژوهش با سایر پژوهش ها این می باشد که در این الگو بطور همزمان برای رسیدن به یک رفتارگرایی جامع و عمیق با توجه به مولفه های رفتارشناختی، رفتار معنوی، رفتار عقلانی پرداخته شده است، در صورتیکه در سایر پژوهش ها تنها به یک جنبه از مولفه های درونی پرداخته شده است. دستاورد خود مدیریتی درونی با رویکرد رفتارگرایی جامع تبلور رفتارهای شناختی، عقلانی و معنوی به شکل گیری و اطلاع از دانش درونی منجر می گردد، که مبنای خود آغاز گری و به فعلیت وادارشدن فرد می شود تاکید و تمرکز ما در الگوی شناسایی شده، بعنوان دستاوردهایی است که در نقش خود مدیریتی رفتاری جامع انتظار می رود. می توان عنوان نمود که خود مدیریتی با رویکرد رفتار گرایی جامع، آمیخته ای از عوامل شناختی، عقلانی و معنوی برای بستر آفرینی یک رفتار جامع می باشد در پژوهش حاضر این نقش و کارکرد، خود مدیریتی کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

کارکردهای شناختی اشاره نموده اند. همچنین کوون (۲۰۱۵) هال و اسموتروا (۲۰۱۳) و پترنکو (۲۰۲۰) از خود سازی بعنوان یک بعد خود مدیریتی شناختی یاد نموده است. هولمن و همکاران (۲۰۱۰) و گرین و بولرسون (۲۰۰۳) به شاخص توانایی تشخیص و تعریف مشکلات به همان خوبی خلق کردن و تحقق بخشیدن راه حل های موثر و بالقوه، ابزار احساسات، باورافکار، افکار صریح، دفاع از مهارت سازنده و برحق خود، توانایی بازگویی اندیشه و باور خود پرداخته اند، تفاوت پژوهش حاضر با سایر پژوهش ها طراحی همزمان همه شاخص های درونی در حیطه رفتارهای شناختی، عقلانی و معنوی است با نفوذ به لایه های درونی تر ذهن قابلیت های درونی برای ارائه یک رفتار قابل پذیرش و جامع طراحی گردید. در بخش دوم (رفتار عقلانی) که از پنج مولفه (تصویر سازی ذهنی، تحلیل گری، تجسم نوآورانه، کنترل درونی و انطباق پذیری) تشکیل شده است. این نتایج با پژوهش هسو و رایت (۲۰۱۹)، (کرومب ۲۰۱۹)، اوینچی (۲۰۱۶)، همسو می باشد، آنها در پژوهش خود در رفتار عقلانی به یاد آوری خاطرات گذشته، تعاملات و خاطرات شاد و عوامل و عقاید نامعقول انسان، باورهای غیر منطقی و رویارویی با آن، بینش جدید که معنایی تازه به تجربه های منفی می دهد، تفکر، قضاوت، تحلیل از فنون باورهای بنیادی برای ایجاد تغییرات مثبت استفاده می کنند. پژوهش حاضر ضمن همسویی با پژوهش های مطروحه به تکمیل عقاید و رفتار معقولانه پرداخته است. در بخش سوم (رفتار معنوی) که از چهار مولفه (کرامت نفس، ندای درونی، خود صحبتی و ذهنیت از خود) تشکیل شده است این نتایج با پژوهش (لی، ۲۰۱۶) ، هلبرسیرت و همکاران (۲۰۰۱) همسو می باشد هلبرسیرت و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش خود به پاک سازی و تهذیب نفس از عادت های منفی و بهسازی محیط کار، تقویت ایمان از طریق دانش افزایشی منتهی به آگاهی و بیداری نسبت به آفرینش، تلاش جهت آراستگی به فضایل اخلاقی در خود مدیریتی پرداخته اند بر این اساس رفتار معنوی فراهم کننده بستر خود مدیریتی تلقی می شود. پژوهشگران به

وسعت منطقه ناشناخته شخصیت آنان کاسته گردد. ضروری است در راستای ارتقای مهارت های رفتارشناختی و جهت ایجاد یک چارچوب ذهنی "ارزش فردی" یا "سیستم ارزش فردی" یا یک "سیستم پایه" که مقدمه‌ای برای ایجاد خود مدیریتی می‌باشد گام برداشت، لذا با ساختار بندی ارزش های فردی و سازمانی باعث ایجاد نوع خاصی از رفتارهای فردی، بین فردی در محیط کاری شده با ارائه پاداش با استفاده از شاخص‌های استاندارد به رفتارهای اثرگذار، مفید، متعهدانه، به تقویت سیستم ارزشی فردی پرداخته شود. در راستای ایجاد توانمندی‌های رفتار عقلانی در بین کارکنان باید توجه داشت که خرد والاترین جنبه روحی، راهبرانشان، یک عنصر الهی است و راهنمای بشریت است و مبنای دانش حقیقی در درون فرد و در ذهن اوست، توصیه می‌گردد از روش های آموزشی تزکیه نفس، تعلیم احکام، کسب تجارب درست، آگاهی از قوانین و مقررات، مشورت با خبرگان، انطباق پذیری و عبرت گیری برای کارکنان استفاده گردد. ضروری است در راستای ارتقای مهارت های رفتار عقلانی به کنترل بر روی امیال، آرزوها، اهداف، به معنی نظم بخشی به افکار و امیال، در افزایش قدرت، تحلیل گری پرداخته شود زیرا در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران همیشه از جدید ترین فناوریهای نوین صنعتی بهره گیری می‌گردد و نیاز به داشتن قدرت تحلیل گری و حل مسائل برای استفاده از تکنولوژی های جدید که در کشور، بسیاری از آنها بومی سازی نشده است می‌باشد. لازم می‌باشد کاربر در فعالیت های گروهی برای شناسایی، پیشنهادات بهبود را سازمان دهی و از تکنیک های خلاقیت استفاده نماید. ولی به آنها محدود نگردد، مثل طوفان ذهنی، تکنیک گروه اسمی^۴، نگاشت ذهن/ ایده^۵، نمودار وابستگی^۶، تحلیل تصمیم گیری چند معیاره^۷. ضروری است در راستای ارتقای مهارت های

ایران می‌باشد. که برای ایجاد خود مدیریتی لازم است تمام ابعاد مورد توجه قرارگیرد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی زیر توصیه می‌گردد. ضروری است در راستای ارتقای مهارت های رفتاری در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات هم به ویژگی فناوری هم به سطح مهارت تخصصی افراد توجه گردد رفتار در یک سازمان هوشمند به عوامل خارج از محیط (آرامش ذهنی، خود آگاهی، شناخت درست تواناییها و...) و هم به ویژگیهای فردی (نگرش، درک چارچوب های ذهنی و...) بستگی دارد، پذیرش ذهنی افراد، قابلیت انعطاف، مقاومت و تغییر در برابر تحولات محیطی که قرار است از فناوریهای نوین بهره گیری کنند بر روی نتایج و آثار سازمانی نقش اثرگذاری دارد. پذیرندگان اخیر فناوری بیشترین مقاومت را در برابر تغییرات به پروژه های فناوری اطلاعات نشان می دهند فناوری گریزان نسبت به فناوری، نگرشی منفی دارند به این خاطر توصیه می‌گردد در انتخاب اعضای تیم مدیریت پروژه که بعنوان "عامل های مدیریت تغییر" خدمت می‌کنند^۱ پویا محیطی^۲ یا "تجسس و گردآوری هوش"^۳ را انجام دهند. ضروری است با اجرا و پیاده سازی صحیح فرایند جامعه پذیری، از میزان ناهنجاری کارکنان تازه وارد که اکثر آنان نیروهای جوان و کم تجربه هستند کاسته و با ایجاد یک جو دوستانه، صمیمی و معتمدانه در قالب استاد شاگردی زمینه راهنمایی افراد تازه وارد توسط افراد با تجربه تر را فراهم نمایند. ضروری است، از طریق توسعه روابط و تسهیل در مبادله اطلاعات، میان کارکنان، والگوگیری از افراد موفق در حوزه شغلی، تحصیلی و مهارتی، سطح دانش، نگرش، مهارت افراد را نسبت به ویژگی های "خود" افزایش داده و از این طریق بستر کافی برای خود شناسی افراد فراهم گردد. به عبارتی منطقه کور شخصیت فرد را روشن نموده و از

⁵ Interview- based⁶ Affinity Diagram⁷ Multicriteria Desicin Analysis¹ Change Management Agents² Environmental Scanning³ Intelligence Gathering⁴ Nominal Group Technique

است بستری فراهم گردد تا سازمان به سمت حاکمیت فرهنگ ادھوکرایی هدایت شود و این چنین کارکنان با کسب تجربه و نوآوری قادر باشند بر خصایص درونی خود (خود مدیریتی درون فردی) تسلط بیشتری یافته و در جهت بهبود رفتارهای فردی اقدام نمایند. در نهایت بایستی اشاره نمود که در این پژوهش تلاش شد تا مبتنی بر گفته‌های صاحب‌نظران، به شناسایی مؤلفه‌های خودمدیریتی درونی کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران پرداخته شود، با این حال به نظر می‌رسد که خودمدیریتی مقوله‌ای است که صرفاً مبتنی بر رفتارهای درونی افراد نبوده و به مؤلفه‌های بیرونی رفتاری در سطح سازمان و جامعه نیز متکی خواهد بود. در این راستا به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی، به ارائه الگوی خودمدیریتی بیرونی (رفتار بیرونی) کارکنان با رویکرد رفتارگرایی جامع بپردازند. محدودیت این پژوهش: می‌توان به تعاطی معنای خود مدیریتی در حوزه شناختی، عقلانی و معنوی در شرکت کنندگان در پژوهش اشاره کرد که محدودیتی مفهومی، اداری است. محدودیت دوم: استفاده از الگوی خود مدیریتی رفتارهای درونی با جامعه آماری وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران می‌باشد و استفاده از نمونه در سایر وزارتخانه‌ها موثر تر خواهد بود در آن صورت با قدرت بیشتری می‌توان از یافته‌های پژوهش برای شکل‌گیری الگوی خود مدیریتی با رویکرد رفتارگرایی جامع خصوصاً در حوزه‌های تخصصی، فنی و تفاوت رفتاری کارکنان این وزارتخانه با سایر ارگان‌ها پرداخت. استفاده کنندگان از نتایج پژوهش (کاربرد): کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران، مراکز دیتا سنتر، دانشجویان، سازمان‌های دولتی سطح کشور، پژوهشگران، همچنین به منظور طراحی دوره‌های آموزشی بهبود مدیریت در مراکز آموزشی بخش‌های دولتی استفاده می‌گردد.

رفتار عقلانی برداشت ذهنی و مفید بودن فناوری و برداشت از سودمندی استفاده از تکنیک‌های فناورانه با آگاه‌سازی اولیه کارکنان و آموزش‌های لازم قبل از انجام پروژه‌های مرتبط بررسی، زیرا ارائه پروژه‌ها و خدمات و سیستم‌های اطلاعاتی بدون در نظر گرفتن عوامل کنترل رفتار عقلانی و بررسی پیشینه تحقیقات قبلی با شکست مواجه می‌گردد، توصیه می‌گردد به تجسم نوآورانه یا به عبارتی تفکرواگرا، به نظارت بر پروژه‌ها پرداخته شود، مسئولین از الگوهای استاندارد برای تدوین و اجرای نظام ارزشیابی کارکنان و آموزش‌های عرضی و حین خدمت استفاده نمایند و علاوه بر پاداش‌های مبتنی بر عملکرد سالانه، بخشی از پاداش‌ها را معطوف به انجام رفتارهای معقولانه در شرایط متفاوت و بحرانی قرار دهند. ضروری است در راستای ارتقای مهارت‌های رفتار معنوی به تمرکز بر، ندای درونی پرداخته شود، برای استفاده بردن از فکر چند بعدی در زندگی تنها به حواس پنجگانه خود اکتفا و بسنده نکنیم یکی از حواس‌های دیگری تواند هدایت الهی باشد باید انسان به این باور برسد که هرگز تنها نیست و در ایجاد مدیریت درونی نیروی الهی هدایت‌گر اوست. ضروری است در راستای ارتقای مهارت‌های رفتار معنوی به کرامت نفس از نوع اکتسابی نیز توجه گردد، لذا توصیه می‌گردد، کارکنان را به داشتن تقوا و پرهیزگاری و دوری از لئامت تشویق نمود. در این راه می‌توان در محیط از مبلغین مذهبی و مشاورین در حوزه اخلاق بهره‌گیری نمود. ضروری است در راستای ارتقای مهارت‌های رفتار معنوی به ذهنیت از خود برای خود شناسی یا کشف درون خود پرداخته شود، داشتن یک ذهنیت خوب از خود به فرد کمک می‌کند درگیر قید و بندها و احساس سرکوب شده خود نباشد، لذا توصیه می‌گردد با اجرای تست‌های شخصیت‌شناسی و بهره‌گیری از خدمات مراکز مشاوره روان‌شناسی و روان‌پزشکی به ایجاد ذهنیت مثبت در افراد کمک نمود. ضروری

منابع:

- Aghamohammadi, T (2016). Investigating the Effect of Self-Management Program on Self-Efficacy, Self-Care Behaviors and Health Status in the Elderly with Heart Failure, Master's thesis, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences.(in Persian)
- Aka, S., & Akyuz, G. (2015). The Effect of Production Management Course on the Self-Efficacy of Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 108-112.
- Azari, Gh, Dadgaran, M, Vahidi, M (2012). The Semiotic Approach to Interpersonal Communication Analysis in Veronique Double Life Movie, *Journal of Communication Culture*, 2 (5): 1-25(in Persian)
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. The Corsini encyclopedia of psychology, 1(3), 1-65.
- Baucom, D.H., Epstein, N., Sqayers, S., & Sher, T.G.(1989).The Role of cognition in Marital Relationships, *Journal of consulting and psychology*, 38-51, 31
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Daily self-management and employee work engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31-38.
- Cohen, A. D. (2000). Strategies-based instruction for learners of a second language. *NASSP Bulletin*, 84(612), 10-18.
- 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.
- Crumb, L. (2019). Integrating feminist narrative therapy, person-centered therapy, and rational emotive behavioral therapy: A short-term case study. *International Journal of Integrative Psychotherapy*, 9, 56-72
- 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.
- De San Eugenio-Vela, J. (2014). *Approaches to the study of individual-landscape interaction as an evocation of intrapersonal communication*. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 21(64), 13-38.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- 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.
- Eldredge, J. H., Honeycutt, J. M., White, R. C., & Standige, M. (2016). On the functions of imagined interactions in night dreams. *Imagination, Cognition and Personality*, 35(3), 244-257.
- Ellis, A., & Dryden, W. (2007). *The practice of rational emotive behavior therapy*. Springer publishing company.
- Eskandari, M, Eslami Farsani, A, Kargar, A, Hedieh Lou, MR (2018). Investigating & Identifying Factors Affecting Human Resources Behavioral Abnormalities, Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 10 (3): 86-120. (in Persian)
- Feyzolah, Kh (2017). Investigating the Relationship between Self-Management Skills and Innovation in the Employees of Hashtrud Imam Hossein (AS) Hospital, M.Sc. Thesis, School of Management, Payame Noor University, West Tehran Branch.(in Persian).
- Freud, S. (1932). The acquisition of fire. *The Psychoanalytic Quarterly*, 1(2), 210-21
- Grant, C. (2009). The relationship between procrastination and intrapersonal intelligence in college students.
- Greene, J.o & Burlson, B.R.(2003) *Handbook of communication and social interaction Skills*. Mahwah, Nj.: Lawrence Erlbaum.
- Griffiths, A. (2010). Coaching and Spiritual Values in the Workplace: exploring the perspective of coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*.
- Halberstadt, A. G., Denham, S. A., & Dunsmore, J. C. (2001). Affective social competence. *Social development*, 10(1), 79-119.
- Hall, J. K., & Smotrova, T. (2013). Teacher self-talk: Interactional resource for managing instruction and eliciting empathy. *Journal of Pragmatics*, 47(1), 75-92.
- Horney, K. (2013). *Our inner conflicts: A constructive theory of neurosis* (Vol. 17). Routledge.
- Hsu, Y. C., & Wright, C. L. (2019). The effects of a Socially Supportive Activities Program (SSAP) on mood in long term care: A pilot study. *Geriatric Nursing*, 40(6), 572-578.
- Hullman, G. A., Planisek, A., McNally, J. S., & Rubin, R. B. (2010). Competence, personality, and self-efficacy: Relationships in an undergraduate interpersonal course. *Atlantic Journal of Communication*, 18(1), 36-49.
- JUNG, Carl Gustav. (2008) Os arquétipos e o inconsciente coletivo. Petrópolis: Vozes,
- Lee, P. L. (2016). A joyful heart is good medicine: Positive affect predicts

- memory complaints. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 24(8), 662-670.
- Mokhtari, Haidar, Davarpanah, Mohammad Reza (2011) . The effect of students need to know their information behavior ,*journal of library & information science*.2(1)-33-54.
- Mukona, D. M., & Zvinavashe, M. (2020). Self-management of diabetes mellitus during the Covid-19 pandemic: Recommendations for a resource limited setting. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*.
- Neck, C. P., Manz, C. C., Van Belle, D. A., Mash, K., Coogan, M. D., Brettler, M. Z., ... & Sparks, B. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Pearson.
- Onyechi, K. C. N., Onuigbo, L. N., Eseadi, C., Ikechukwu-Illomuanya, A. B., Nwaubani, O. O., Umoke, P. C., Agu, F. U., Otu, M. S., & Utoh-Ofong, A. N.(2016). Effects of rational-emotive hospice care therapy on problematic assumptions, death anxiety, and psychological distress in a sample of cancer patients and their family caregivers in Nigeria.*International journal of environmental research and public health*,13(9), 929.
- Pearson, J., Nelson, C., Paul E., Titsworth, S. & Harter, L. (2011). *Human communication*, pearson, JUDY C.
- Petrenko L. M., Varava, I. P., & Pikilnyak, A. V. (2020). Motivation readiness of future software engineer's professional self-improvement and prospects of its formation in college cloud environment.
- Phenice, L. A., & Griffore, R. J. (2013). The importance of object memories for older adults. *Educational Gerontology*, 39(10), 741-749.
- Rahimi ,sh.(2013).The Development Plan of Professional Capabilities And Management Capacities .Order: Information Technology Organizat-ion Of Iran.
- Rahimi, F., Nadaf, M., Zafarpour Amirabad, J (2017). Multi-Level Model of Precedents - Consequences of Employees' Self-efficacy, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, 9 (2): 93-117.(in Persian)
- Rastegar, A. (2019). Challenges of Individual-Organization Relations in Knowledge-Based Companies, *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 28 (92): 115-133.(in Persian).
- Renney , J . (2010) . *Mastering the Art of in terpersonal communication : A . Qualitative Study on How individuals become Masters of interpersonal communication . A Thesis Submitted in partial fulfillment of the Requirement for the Degree of master of arts in the*



- Department of Educational psychology And Leadership Studies, University Of Victoria.
- Rezaian, Ali (2002). the fundamentals of organizational behavior managemant . tehran . samet. (in Persian)
- Ross, C .N. (2015). *Interpersonal Communication that shapes the submitted to the faculty of the Graduate School of Creighton university in partial fulfilment of the Requirements, for the Degree of Doctor of Education in the Department of interdisciplinary leadership.*
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self- determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research* , 30(2), 100350
- Safari Ojqaz, F (2015). *The Impact of Daily Self-Management on Job Resources and Employee Job Engagement (Case Study: Firoozgar and Sasan Hospitals in Tehran Province)*, M.Sc. Thesis, School of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University.(in Persian)
- 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(02), 299-308.
- Schumacher, R. Lumax, R (2010). *Introduction to Structural Equation Modeling*, translated by: Vahid Ghasemi, 2009, Tehran: Sociologists Publications. (in Persian)
- Shedletsky PhD, L. (2017). *Intrapersonal Communication*
- Van Thielen, T., Bauwens, R., Audenaert, M., Van Waeyenberg, T., & Decramer, A. (2018). How to foster the well-being of police officers: The role of the employee performance management system. *Evaluation and program planning*, 70, 90-98.
- Vickery, A. J., Keaton, S. A., & Bodie, G. D. (2015). *Intrapersonal communication & listening goals: An examination of attributes and functions of imagined interactions and active-empathic listening behaviors.* *Southern Communication Journal*, 80(1), 20-38.
- 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, 103327.



- Wæraas, A., & Dahle, D. Y. (2019). *When reputation management is people management: Implications for employee voice*. *European Management Journal*.
- Watson, A. J., Singh, K., Myint-U, K., Grant, R. W., Jethwani, K., Murachver, E. & Kvedar, J. C. (2012). Evaluating a web-based self-management program for employees with hypertension and prehypertension: a randomized clinical trial. *American heart journal*, 164(4), 625-631.
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H., & Shen, M. (2019). Coping with negative workplace gossip: The joint roles of self-monitoring and impression management tactics. *Personality and Individual Differences*, 151, 109482.
- Zegners, D., Sunde, U., & Strittmatter, A. (2020). On the causes and consequences of deviations from rational behavior.