

تأثیر خود رهبری بر قابلیت استخدام پذیری

رضا سپهوند^۱، زهرا محمدیانی*^۲، انیس موید^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۵

چکیده

افزایش قابلیت استخدامی مهمترین عاملی است که افراد حرفه‌ای به دنبال آن بوده تا بتوانند به موقعیت‌های شغلی مطلوب دست یافته و در مسیر پیشرفت و توسعه شغلی حرکت کنند. اخیراً در ادبیات مدیریت موضوعات جدیدی همچون خودرهبری طرح شده‌اند که، افراد را در افزایش قابلیت استخدام یاری می‌کنند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثر خودرهبری بر قابلیت استخدام‌پذیری است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی است. جامعه آماری دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه لرستان می‌باشند. روش نمونه‌گیری استفاده‌شده نمونه‌گیری در دسترس است. از آنجایی که حجم کلی ۳۵۰ نفر است، حجم نمونه ۱۸۳ نفر براساس فرمول کوکران بدست آمده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار smart-pls بهره‌گرفته شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد خودرهبری با ضریب مسیر ۰/۴۵۶ بر قابلیت استخدام تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت خود رهبری بر قابلیت استخدام تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: خود رهبری، قابلیت استخدام‌پذیری، تخصص شغلی، انعطاف‌پذیری شخصی.

^۱ دانشیار، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

^۲ کارشناسی ارشد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

^۳ کارشناسی ارشد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: anismoayed8@gmail.com

مقدمه

بیکاری، رشد مداوم فارغ التحصیلان و بی‌ثباتی به ظاهر دائمی روند غالب در بازارهای کار فارغ التحصیلان است. در محیط بی‌ثبات کسب‌وکار در عصر حاضر، مفهوم سنتی شغل دگرگون شده نقش‌ها و فرصت‌های جدید ایجاد شده و موارد موجود بازتعریف شده‌اند تا با درخواست‌های متغیر بازار کار قرن بیست و یکم همگام باشند (گرینوود، اولری، ویلیامز؛ ۲۰۱۵). قابلیت استخدام‌پذیری هم شامل داشتن توانایی برای به‌دست آوردن شغل اولیه و هم در صورت لزوم اشتغال جدید می‌شود. قابلیت استخدام کارکنان به‌عنوان توانای فرد در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون سازمان و بین سازمان‌ها و در طول کارراهه تعریف می‌شود. این مفهوم مهمترین عامل تعیین‌کننده انطباق‌پذیری و موفقیت فرد در محیط کاری متلاطم امروزی محسوب می‌شود. عوامل و شرایط متعددی نظیر؛ عوامل فردی، سیاست‌های سازمانی و... بر ارتقای قابلیت استخدام کارکنان موثر هستند (زاهدی و حسن‌پور، ۱۳۸۸). خودرهبری یک اصطلاح مورد استفاده برای توصیف یک تئوری جامع خودانگیختگی مبتنی بر انگیزش و خودکارآمدی است که به تازگی محبوبیت قابل توجه و پتانسیل قابل ملاحظه برای استفاده در سازمان‌های مدرن یافته است (هافتون، بونهام، نک، سینق؛ ۲۰۰۴). خودرهبری یک درک پرورش‌یافته از این است که چه کسی هستید، چه کاری می‌توانید انجام دهید و به کجا می‌روید، که با توانایی تاثیر بر احساسات و رفتار و چگونگی برقراری ارتباط برای رسیدن به مقصد و هدف همراه شده است. به‌عبارت‌دیگر، خودرهبری عملی است که طی آن فرد برای رسیدن به هدف خود به‌عمد بر روی تفکر، احساس و رفتار خود تاثیر می‌گذارد (شریعتی، طالب‌نیا، رویایی؛ ۱۳۹۷). تغییرات در محیط کار طی دهه‌های گذشته موجب افزایش تحقیقات در مورد شغل‌های معاصر شده است که با افزایش خودرهبری، انعطاف‌پذیری و هدف‌گیری موفقیت شغلی عینی-ذهنی همراه است.

بررسی قابلیت استخدام‌پذیری کارکنان که در شرایط امروزی بیش از هر زمان دیگری به دنبال بهبود موقعیت شغلی و پیشرفت هستند حائز اهمیت است. با این حال، بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی درخصوص بررسی اثر خودرهبری بر قابلیت استخدام‌پذیری صورت نگرفته است، که به دلیل نیاز جامعه و بازار در کسب شغل به دلایل مختلف به طور فزاینده‌ای حائز اهمیت است. بنابراین مقاله حاضر به دنبال بررسی تاثیر خودرهبری بر قابلیت استخدام‌پذیری دانشجویان رشته مدیریت است.

مبانی نظری پژوهش

قابلیت استخدام‌پذیری

در دنیای امروز امنیت شغلی به معنای وابستگی سازمان‌ها وابسته به افراد است. کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه‌هایی از این قبیل امنیت شغلی را تضمین می‌کنند. قابلیت استخدام امنیت جدیدی است که اگر افراد به‌دست‌آورنده می‌توانند در زمان از دست دادن شغل، در جایی دیگر قابلیت استخدام پیدا کنند. قابلیت استخدام ظرفیت نسبی شخص برای دستیابی به مسیرشغلی را بالا می‌برد. بنابراین قابلیت استخدام‌پذیری و توسعه مسیرشغلی در زمانی که قرارداد استخدام دائمی با یک کارفرما یا سازمان در جوامع کاری، امروزه رو به زوال است تبدیل به موضوعی جدید و مورد توجه شده است (زاهدی، زکی‌زاده، ۱۳۹۳).

پراولت (۲۰۰۴) معتقد است که قابلیت‌های استخدام‌پذیری کیفیات و ویژگی‌های شخصی و یا سطحی از مسئولیت‌پذیری و تعهد شخصی است که یک فرد را از سایر افرادی که ممکن است مهارت‌ها و تجارب مشابهی با او داشته باشند متمایز می‌کند. مسوم و همکاران (۲۰۱۵) قابلیت استخدام‌پذیری را به عنوان مهارت‌هایی که نه تنها برای کسب شغل، بلکه برای پیشرفت در یک شرکت به منظور دستیابی به پتانسیل‌های شخصی مورد نیاز است و همچنین برای مشارکت موفقیت‌آمیز در جهت‌های استراتژیک شرکت ضروری است، تعریف کرده‌اند. طبق گفته‌های سعد و مجید (۲۰۱۴) قابلیت‌استخدام‌پذیری، توانایی دانش‌آموختگان برای تطبیق و استفاده از مهارت‌های شخصی و دانشگاهی برای کسب نتایج ملموس‌تر از آموخته‌ها و همچنین تمرکز بر اشتغال مرتبط با تحصیلات فارغ‌التحصیلان می‌باشد (سرفراز و همکاران، ۲۰۱۸).

هیلاج و پولارد (۱۹۹۹) قابلیت استخدام را، توانایی و قابلیت جابجایی و تحرک در بازار کار و امکان بالفعل کردن ظرفیت‌های بالقوه از طریق استخدام پایدار و قابل دسترس، تعریف کرده‌اند. از نظر آنها، قابلیت استخدام به عوامل زیر بستگی:

1. Greenwood, O'leary, Williams
2. Houghton, Bonham, Neck, Singh
5. Perreault
6. Saad and Majid
7. Hillage & Pollard

-خصیصه های شخصیتی مورد نیاز بازار کار

-دانش

-زمینه اجتماعی و محیطی که افراد در آن جویای کارند.

-مهارتها

-نگرش های افراد

هیلاج و پولارد (۱۹۹۹) همچنین قابلیت استخدام را به عنوان توانایی فرد برای بدست آوردن، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان و دستیابی به شغل جدید در صورت نیاز، تلقی می‌کنند. این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می‌شود. بنابراین قابلیت استخدام شامل حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار با توجه به قابلیت‌های استخدامی به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است (زاهدی و حسن‌پور، ۱۳۸۸).

خود رهبری

تئوری‌های خودرهبری عمیقاً در تئوری‌های وابسته‌ای از جمله: خودنظم‌دهی، خودکنترلی و خودمدیریتی ریشه دارد. هافتون و نک (۲۰۰۲) خودرهبری را فرایندی می‌دانند که افراد خودشان را تحت تأثیر قرار می‌دهند تا به خودهدایتی و خودانگیزشی لازم برای رفتار انجام فعالیت‌ها با استفاده از روش‌های مطلوب دست‌یابند. فارتنر، هیلر، مارتینی، سچس (۲۰۱۲) خودرهبری را به عنوان یک فرایند خودتأثیری معنا می‌کنند که با تفکرات و رفتارهای فردی شخص در ارتباط است. براساس تعریف هافتون و جنکرسون (۲۰۰۷) خودرهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی و خودانگیزشی لازم برای عمل، برخورد تأثیر می‌گذارند. بالاترین سطح مکانیزم‌های خودتأثیری را خودرهبری تشکیل می‌دهد. در مکانیزم خودرهبری علاوه بر اینکه فرد چگونگی کاهش فاصله از معیارها را تبیین می‌کند، فلسفه و چرایی انتخاب معیارها و رفتار خود را نیز می‌داند (واعظی، مزاری، خبراه، مقدم‌زاده، شالباف؛ ۱۳۹۴). به‌عبارت‌دیگر، فرد بر اساس یک نظام ارزشی کاملاً درونی‌شده که بر اساس شناخت و باور به ارزش‌ها استحکام یافته‌است، رفتار خود را راهبری می‌کند (ابیلی و مزاری، ۱۳۹۳).

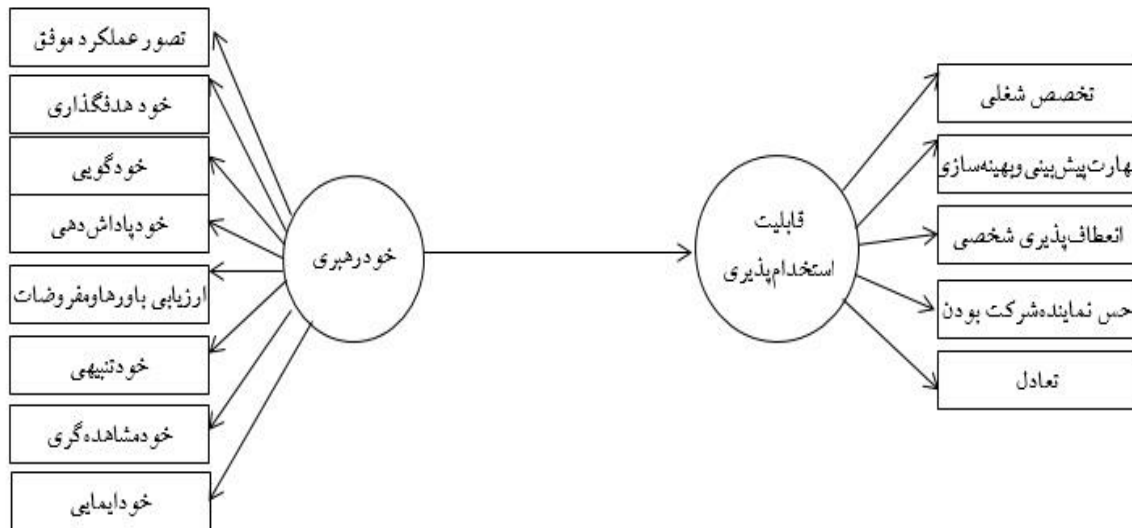
طبق تعریف هافتون و همکاران (۲۰۰۴) خودرهبری به عنوان مجموعه‌ای نظام‌مند از راهبردهایی تعریف شده است که افراد از طریق آن خودشان را به سطح بالای عملکرد و اثربخشی وا می‌دارند. خودرهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی و خودانگیزشی لازم برای عمل بر خود تأثیر می‌گذارند (عباسی رستمی، ۱۳۹۳)، فرض اساسی خودرهبری این است که مسئولیت، صلاحیت و توانایی ابتکار عمل در انسان‌ها وجود داشته و نیازی به قیود بیرونی از جمله رئیسشان و قوانین و مقررات ندارند. اگر از انسان‌ها پشتیبانی مناسب به عمل آید، می‌توانند بر خود نظارت کرده و رفتارهایشان را کنترل کنند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹). خودرهبری در سازمان‌ها اهمیت به‌سزای دارد، زیرا خودرهبران، اساساً افرادی با انگیزه، مولد و خلاق هستند و برآنچه می‌توانند انجام دهند تا بهترین باشند، تمرکز می‌کنند (برایانت و کازان، ۲۰۱۳).

خودرهبر بودن و حفظ این ویژگی، اگرچه در ظاهر فردگرایانه می‌باشد، اما سازمان‌ها نیز از این امر نفع می‌برند براین‌اساس به دنبال جذب افراد با خصیصه خودرهبری بالاتر بوده و مشوق افراد در این زمینه هستند (هافتون و همکاران، ۲۰۰۴). امروزه کارفرمایان انتظار دارند که کارکنان از ویژگی‌های شخصیتی و قابلیت‌های استخدام‌پذیری لازم برخوردار باشند تا بتوانند خواسته‌های روزافزون کار را برآورده سازند (مسوم، ویلکس، جکسون، ۲۰۱۵).

در مقاله ورث (۲۰۰۳) تحت عنوان: سازگاری و خودمدیریتی: اخلاق جدیدی از قابلیت‌استخدام‌پذیری برای جوانان بیکار؟، گفته شده است که تشویق سازگاری افراد با الگوهای انعطاف‌پذیر کار و یادگیری، و ترویج خودمدیریت تأثیر بسزایی بر امنیت اشتغال و قابلیت استخدام افراد دارد. نتایج پژوهش نشان داد که خودمدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت استخدام دارد.

8. Houghton & Neck
9. Furtner, Hiller, Martini, Sachse
10. Houghton & Jinkerson
11. Brayant & Kazan
12. Messum, Wilkes, Jackson
3. WORTH

یافته‌های مطالعه استخدام‌پذیری ادراک‌شده در بین دانشجویان و اهمیت خودمدیریتی شغلی، تجربه کاری و ویژگی‌های فردی، بیان می‌کنند که: به طور کلی، دانشجویانی که دارای سطح بالایی از استخدام‌پذیری ادراک‌شده هستند، علاوه بر تجربه کاری و خصوصیات فردی دارای مهارت خودرهبری شغلی نیز می‌باشند (جکسون و ویلتون، ۲۰۱۶).
براین اساس فرضیه پژوهش عبارت است از اینکه خودرهبری تاثیر مثبت و معناداری بر قابلیت استخدام‌پذیری دارد. با توجه به پیشینه نظری پژوهش و فرضیه طراحی شده، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان، به شرح شکل ۱ ارائه داد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش برحسب هدف از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای و کاربردی، از نظر ماهیت و روش نیز جزء پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی، و از نظر نوع داده‌ها نیز کمی می‌باشد. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه لرستان می‌باشند. روش نمونه‌گیری استفاده شده نمونه‌گیری در دسترس است. از آنجایی که حجم کلی ۳۵۰ نفر است، حجم نمونه ۱۸۳ نفر براساس فرمول کوکران بدست آمده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر است:
خودرهبری: برای سنجش خودرهبری از پرسشنامه هافتون و نک (۲۰۰۲) استفاده شده است، که ۸ مولفه (تصور عملکرد موفق، خودهدف‌گذاری، خودگویی، خودپاداش‌دهی، ارزیابی باورها و مفروضات، خودتنبیهی، خودمشاهده‌گری، خودایمایی) و ۲۶ گویه دارد.
قابلیت استخدام: برای سنجش قابلیت استخدام از پرسشنامه طراحی شده توسط وان‌درهیج و وان‌درهیجن (۲۰۰۶) که شامل ۵ مولفه (تخصص شغلی، مهارت پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس نماینده شرکت بودن، تعادل) و ۴۷ گویه می‌باشد، استفاده شده است.
مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد=۵، بسیار کم=۱) برای طراحی پرسشنامه به کار رفته است.

جدول ۱. گویه‌ها و متغیرهای پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. PLS

سازه	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R ²	مولفه‌ها	بار عاملی
خودرهبری	۰/۵۲۴	۰/۸۹۷	۰/۸۶۹		تصور عملکرد موفق	۰/۶۸۰
					خود هدف‌گذاری	۰/۶۸۰
					خودگویی	۰/۷۴۹
					خودپاداش‌دهی	۰/۶۸۱
					ارزیابی باورها و مفروضات	۰/۷۰۰
					خودتنبیهی	۰/۶۸۶
					خودمشاهده‌گری	۰/۷۹۸
					خوددایمایی	۰/۸۰۶
قابلیت استخدام	۰/۶۹۰	۰/۹۱۷	۰/۸۸۷	۰/۹۸۱	تخصص شغلی	۰/۸۴۸
					مهارت پیش‌بینی و بهینه‌سازی	۰/۸۱۰
					انعطاف‌پذیری شخصی	۰/۷۴۵
					حس نماینده شرکت بودن	۰/۸۶۶
					تعادل	۰/۸۷۹

نگرش مثبتی بر واریانس است و در شرایطی که مدل‌ها پیچیده بوده، نمونه انتخاب‌شده کوچک و داده‌ها غیرنرمال باشند، بهره‌گیری از این نگرش مطلوب خواهد بود. مطابق با الگوریتم تحلیل داده در این رویکرد، دو مرحله «بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی» و سپس «آزمون فرضیات پژوهش» وجود دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵) که به آن‌ها پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش

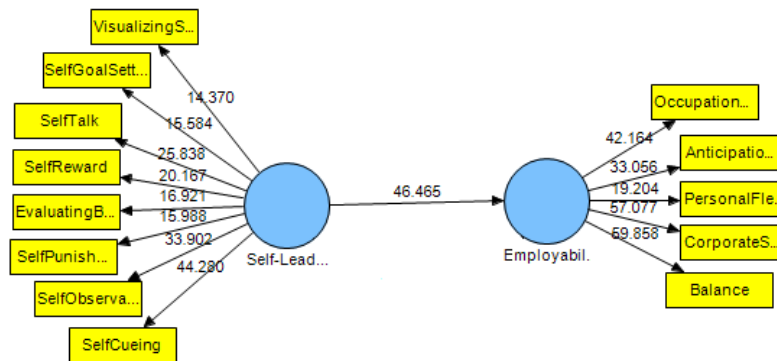
برای آزمون مدل مفهومی تحقیق، براساس مدل‌سازی معادلات ساختاری در روش PLS، این مراحل به ترتیب طی شد: ۱. بررسی صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی، ۲. بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری و ۳. برازش کلی مدل (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیار پایایی شاخص و روایی صورت می‌گیرد. اگر بارهای عاملی برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۴ باشند، واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و برازش مدل اندازه‌گیری قابل قبول است؛ همچنین ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عواملی هستند که مقدار آن از ۰ تا ۱ متغیر بوده و مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته می‌شوند.

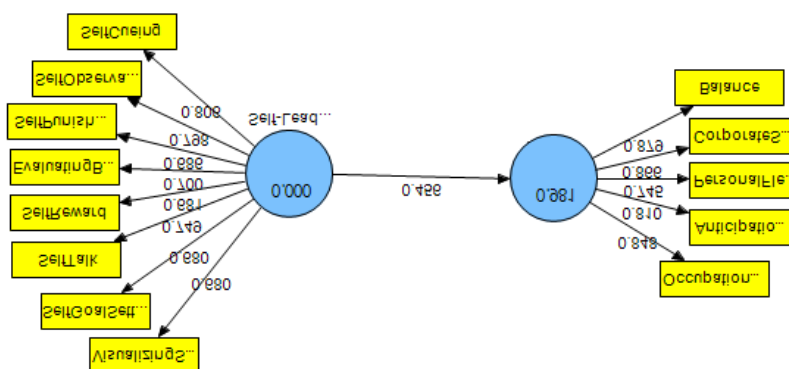
برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است، که مطابق با داده‌های جدول ۱، کلیه مقادیر آلفای کرونباخ و ضرایب پایایی ترکیبی برای کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد، در نتیجه پایایی مدل تأیید می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

برای ارزیابی برازش مدل ساختاری، از دو روش، بررسی معناداری آماره t و بررسی ضریب تعیین برای سازه‌های پژوهش استفاده شده است. در صورتی که مقدار اعداد معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. با توجه به بیشتر شدن تمامی مقادیر شکل ۲ از ۱/۹۶، درستی رابطه بین سازه‌ها تأیید می‌شوند. و با توجه به مقادیر ضریب تعیین و بر طبق گفته چین (۱۹۹۸) که سه مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، R^2 معرفی می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵) برازش مدل تأیید می‌شود و قوی است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. معادلات ساختاری مطرح‌شده در اینجا از نوع واریانس محور بوده و از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردیده است. در نمودار ۲ و ۳ خروجی مدل نرم‌افزاری در دو حالت معناداری و استاندارد ارائه شده است و می‌توان فرضیات تحقیق را مورد بررسی قرار داد.



شکل ۲. مدل معناداری



شکل ۳. مدل استاندارد

برای بررسی فرضیه پژوهش، با استفاده از نمودار ۲ ضریب مسیر بین سازه خودرهبری و قابلیت استخدام برابر ۰/۴۵۶ به دست آمده است، بنابراین خودرهبری تأثیر مثبتی بر استخدام‌پذیری دارد و آماره t به دست آمده در این فرضیه (۴۶/۴۶۵) حاکی از تأیید فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد در نتیجه تأثیر مشاهده شده معنادار است. فرضیه تأیید شده، و خودرهبری دارای تأثیرات مثبت و معنادار بر استخدام‌پذیری دارد.

بحث و نتیجه گیری

اگرچه مفاهیمی چون خودرهبری و قابلیت استخدامی در سال‌های اخیر رواج پیدا کرده است، هنوز نیاز به بررسی نظری و تجربی بیشتر برای روشن شدن وجوه و تأثیرات آنها بر مناسبات کاری دنیای امروز و افراد حاضر در این فضا احساس می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های جکسون و ویلتون (۲۰۱۶) و ورت (۲۰۰۳) همراستا است. خودرهبری عاملی تأثیرگذار بر قابلیت استخدام‌پذیری افراد می‌باشد. براین اساس پژوهش حاضر به بررسی تأثیر خودرهبری بر قابلیت استخدام‌پذیری پرداخته است؛ آزمون فرضیه پژوهش نشان داد که خودرهبری بر استخدام‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هر ۵ مولفه استخدام‌پذیری از این سازه پشتیبانی می‌کنند. یعنی افراد برای بالا بردن قابلیت استخدام خود باید تخصص شغلی داشته، از مهارت پیش‌بینی و بهینه‌سازی مطلوبی برخوردار باشند، از انعطاف‌پذیری شخصی بهره گرفته، حس نماینده شرکت بودن را در خود تقویت کنند و در عین حال در رفتار و عملکرد خود تعادل را حفظ کنند. براین اساس به دانشجویان رشته مدیریت پیشنهاد می‌شود، صلاحیت شغلی خود در مباحث تخصصی را افزایش دهند. مهارت، توان و دانش کافی برای انجام کارها یا حل مسائل و تصمیم‌گیری سریع را کسب کنند. به توانایی‌ها

و ظرفیت‌های خود باور و اطمینان داشته باشند. زمان کافی جهت بهبود دانش و مهارت‌های مفید و مناسب در حوزه کاری خود را در نظر بگیرند. در حفظ ارزش خود در بازار کار اهتمام ورزیده و مسئول باشند. به توسعه مداوم خود پرداخته و نقاط ضعف خود را برطرف کنند. هم قابلیت سازگاری خود با تغییرات را افزایش داده و هم توان ایجاد تغییر در محیط سازمان را در خود تقویت کنند، مهارت پیش‌بینی تغییرات را کسب کرده و به‌طور مستمر بر آن مداومت ورزند. هر فرد در حرفه خود با داشتن سرمایه علمی و اجتماعی در مورد توانایی خود آگاهی و اطمینان بیشتری داشته و در مدیریت چالش‌های شغلی و مسئولیت‌ها قوی‌تر عمل می‌کند. هرچه مهارت‌های شخصی، ترجیحات و علایق افراد در حوزه شغلی، بیشتر باشد هویت حرفه‌ای را افزایش می‌دهد. افراد دارای توانایی خودرهبری قوی‌تر، اهداف شغلی خودمختار را بیشتر نشان می‌دهند. بر این اساس به افراد پیشنهاد می‌شود، به اهداف و ارزش‌های خود در کار توجه داشته باشند. در موقعیت شغلی خود برنامه فردی داشته و به حرکت و پیشرفت در راستای آن توجه کنند. مسئولیت اقدامات خود را پذیرفته و مسئولیت توسعه خود را بر عهده گیرند. آزادی و استقلال عمل خود را حفظ کنند. طیف گسترده‌ای از حرکت‌های شغلی ممکن را در نظر بگیرند. به دنبال یادگیری مهارت‌های جدید باشند. به موقعیت‌های شغلی جدید و مشاغل جدید توجه داشته باشند حتی زمانی که موقعیت شغلی مطلوبی دارند. اگر موقعیت شغلی از ارزش‌های فردی پشتیبانی نمی‌کند، در جهت تغییر آن تلاش کنند.

خودرهبری فرآیندی است که از طریق آن افراد بر خود تأثیر می‌گذارند تا برای خود جهت‌گیری و انگیزه لازم برای خودهدایتی و خودانگیزشی را فراهم آورده تا منجر به رفتار شده و به انجام امور به روش‌های مطلوب بپردازند. خودرهبری شامل مجموعه‌های خاصی از استراتژی‌های رفتاری و شناختی است که برای شکل دادن به نتایج عملکرد فردی طراحی شده است. استراتژی‌های خودرهبری متمرکز بر رفتار، که شامل خودهدف‌گذاری، خودمشاهده‌گری، خودایمایی، خودپاداش‌دهی و خودتنبیهی هستند (هافتون و نک، ۲۰۰۲)، با هدف افزایش خودآگاهی انجام می‌شوند. افراد با تعیین اهداف برای خود و پیگیری اهداف و همچنین پایش مداوم اهداف و رفتار به شکل خودمحور به مدیریت رفتارهای خویش می‌پردازند. این افزایش خودآگاهی می‌تواند به نوبه خود منجر به شناسایی رفتارهای خاصی شود که باید تغییر کنند، تقویت شوند یا از بین بروند. بر این اساس فرد با ارزیابی خود، می‌تواند به طور مؤثر اهداف شخصی را تعیین کند که ممکن است منجر به بهبود عملکرد شود. تحقیقات نشان داده است که عمل تنظیم و پذیرش اهداف چالش برانگیز و خاص می‌تواند تأثیر چشمگیری در ایجاد انگیزه و عملکرد فرد داشته باشد (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این، خودپاداش‌دهی می‌تواند به طور مؤثر برای تقویت رفتارهای مطلوب و دستیابی به هدف استفاده شود. خودپاداش‌دهی می‌تواند ملموس یا انتزاعی باشد. همچون به سبب بازخورد اصلاحی می‌تواند برای شکل دادن به رفتارهای مطلوب استفاده شود. پایش درون‌نگرانه در عین حال می‌تواند از رفتارهای منفی یا عدم موفقیت با خودتنبیهی در اصلاح عملکرد مؤثر باشد. افراد با تمرین رفتارهای مطلوب قبل از عملکرد واقعی می‌توانند امکان اصلاح مشکلات و پیشگیری از هزینه‌های سنگین را فراهم کنند. بر این اساس به دانشجویان مایل به افزایش قابلیت استخدامی و بهره‌گیری از خودرهبری پیشنهاد می‌شود، استراتژی‌های خودمحوری متمرکز بر رفتار برای تشویق رفتارهای مثبت و مطلوب که منجر به نتایج موفقیت‌آمیز می‌شوند را طراحی کرده، و با پایش رفتار و عملکرد خود در جهت تضعیف یا تقویت آن‌ها اقدام کنند.

خودرهبری اغلب به عنوان یک سازوکار اصلی در توانمندسازی شناخته می‌شود. بر این اساس به افراد توصیه می‌شود، چالش‌های پیش روی خود را تصور کرده و به راه‌های غلبه بر آن‌ها بیندیشند، نقشه ذهنی مقابله با چالش‌ها را طراحی کرده و براساس آن به تمرین بپردازند. به شکل خودآگاهانه در ذهن برای تلاش‌های کاری خود، هدف در نظر بگیرند. اهداف خاصی که برای عملکرد خود تعیین کرده‌اند را یادداشت کرده و در راستای دستیابی به آن‌ها تلاش کنند. برای حل مسائل دشوار و مقابله با چالش‌ها با خود گفتگو کنند. دقت و صحت باورهای خود درباره‌ی وضعیت‌هایی مشکل و نامطلوب را ارزیابی کنند. در مورد مفروضات و باورهای خود فکر کرده و آنها را ارزیابی نماید، و زمانی که با دیگری موافق نیستند، مفروضات خود را آشکارا تبیین و ارزیابی کنند. در برابر موفقیت‌ها برای خود پاداش مطلوب و متناسب در نظر گرفته و در برابر ضعف‌ها و عدم موفقیت‌ها منتقد خود بوده و برای بهبود عملکرد بر خود سخت بگیرند. به جنبه‌های خوشایند فعالیت‌های خود توجه کنند و فعالیت‌هایی را که از آنها لذت می‌برند پیدا کرده، راه‌ها و روش‌های مورد علاقه خود را برای انجام کارها پیدا کنند. از یادداشت‌های نوشتاری برای یادآوری آنچه که نیاز است به انجام برسانند، استفاده کرده و برای تمرکز و افزایش دقت و موفقیت از آن‌ها استفاده کنند و استراتژی‌های مؤثر برای فعالیت‌ها و زمان‌های مختلف را کشف نمایند.

منابع

- زاهدی، شمس السادات، حسن‌پور، اکبر. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. مجله فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۲، ۱-۸.
- زاهدی، سید محمد، زکی‌زاده، سهیلا. (۱۳۹۳). تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۱۷، ۶۳-۷۳.
- شریعتی، مرضیه، طالب‌نیا، قدرت‌الله، رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۷). بررسی اثر میانجی خودرهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال سوم. شماره پنجم. ۱۰۱-۱۲۹.
- عباسی رستمی، نجیبه. (۱۳۹۳). مروری بر نظریه خودرهبری (مفاهیم، راهبردها و عوامل مؤثر بر خودرهبری). فصلنامه توسعه. سال نهم. شماره ۳۴. ۱۲۳-۱۴۰.
- واعظی، مظفرالدین، مزاری، ابراهیم، خیرا، کبری، مقدم‌زاده، علی، شالباف، عذرا. (۱۳۹۴). تحلیل عاملی استراتژی‌های خودرهبری و رابطه آنها با عملکرد تحصیلی دانشجویان (مورد: دانشجویان دانشکده علوم و ادبیات دانشگاه بیرجند). رویکردهای نوین آموزشی. سال دهم. شماره ۲. شماره پیاپی ۲۲، ۱-۲۰.
- Furtner, M. R., Hiller, L.N., Martini, M., Sachse, P. (2012). Self-leadership, motivation to lead, trans-formational leadership and superleadership: A key to organizational success in the 21st century. *International Journal of Business and Management Tomorrow*. 2(7), 1-8.
- Hirschi, Andreas. Jaensch, Vanessa K. Herrmann, Anne. (2016). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 26, 2017 - Issue 2, Pages 208-220.
- Houghton, J. D., & Jinkerson, D. L. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination. *Journal of Business and Psychology*, 22, 45-53.
- Houghton, J. Bonham, T.W. Neck, Christopher P. Singh, Kusum. (2004). The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures. *Journal of Managerial Psychology* 19(4):427-441. Doi: 10.1108/02683940410537963.
- Houghton, J.D. Neck, C.P. (2002) "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 17(8): 672-691, Doi: 10.1108 /02683940210450484.
- Jackson, Denise. Wilton, Nicholas. (2016). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research and Development*, DOI: 10.1080/07294360.2016.1229270.
- Messum, D., Wilkes, L. and Jackson, D. (2015) 'What employability skills are required of new health managers?', *Asia Pacific Journal of Health Management*, Vol. 10, No. 1, pp.28-35.
- Saad, M.S.M. and Majid, I.A. (2014) 'Employers' perceptions of important employability skills required from Malaysian engineering and information and communication (ICT) graduates', *Global Journal of Engineering Education*, Vol. 16, No. 3, pp.110-115.
- Sarfraz, Isra. Hewege, Chandana Rathnasiri. Rajendran, Diana. (2018). An exploration of global employability skills: a systematic research review. *Int. J. Work Organisation and Emotion*, Vol. 9, No. 1, DOI: 10.1504/IJWOE.2018.10012435.
- Worth, sean. (2003). Adaptability and Self-Management: A New Ethic of Employability for the Young Unemployed?. *Journal of Social Policy*, Volume 32, Issue 4, pp. 6-7-621.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence Based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *HRM*, 45(3), 449-476.

نحوه استناد به مقاله:

سپهوند؛ رضا، محمدیانی؛ زهرا و موید؛ انیس. (۱۳۹۸). تاثیر خود رهبری بر قابلیت استخدام‌پذیری. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۲ (۴)، ۳۰۸ - ۳۰۱.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672627.html