

# نقش تعدیل کننده معنا در کار در رابطه خودرهبری و سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی □

## The Moderating Role of Meaning at Work in the Relationship between Self Leadership with Affective Capital and Affective-Collective Investment □

Mohsen Golparvar, PhD □

Maryam Roostampour, MSc

دکتر محسن گل پرور \*

مریم رستم پور \*

### Abstract

### چکیده

This research was conducted with the aim of determining the moderating role of meaning at work on the relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment. Research statistical population was the employees of Saderat bank in Isfahan city. Among them, 243 employees were selected using convenience the sampling method and responded to Self-Leadership Scale, Meaning at Work Scale, Affective Capital Scale, and Affective-Collective Investment Scale. Data analyzed with the use of Pearson correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Results revealed that there was a positive significant relationship between self-leadership and meaning at work, affective capital and affective-collective investment. The results of hierarchical regression analysis indicated that meaning at work moderated the relationship between self-leadership and affective capital and affective-collective investment. This means that when meaning at work is high, there is a positive and significant relationship between self-leadership and affective capital and affective-collective investment ( $p < 0.01$ ), but when meaning at work is low, there is not a significant relationship between self-leadership and affective capital and affective-collective investment ( $p > 0.05$ ). The results showed that meaning at work had high power to impact the relationship between self-leadership and affective capital and affective-collective investment.

**Keywords:** self-leadership, meaning at work, affective capital, affective-collective investment, bank employees

این پژوهش با هدف تعیین نقش تعدیل کننده معنا در کار در رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی اجرا شد. جامعه آماری آن کارکنان شعب بانک صادرات در شهر اصفهان بودند که از میان آنها ۲۴۳ نفر به شیوه در دسترس انتخاب و به مقیاس های خودرهبری، معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی پاسخ دادند. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین خودرهبری با معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که معنا در کار رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی را تعدیل می کند. به این معنی که وقتی معنا در کار بالا است، بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $p < 0/01$ )، ولی وقتی معنا در کار پایین است، بین خود رهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ). نتایج این پژوهش نشان می دهد که معنا در کار، توان بالایی برای تحت تاثیر قرار دادن رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارد.

**کلیدواژه ها:** خودرهبری، سرمایه عاطفی، سرمایه گذاری جمعی عاطفی، معنا در کار، کارکنان بانک

□ Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University, Esfahan Branch (Khorasgan), Esfahan, I. R. Iran.  
□ Email: drmgolparvar@gmail.com

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۵/۸ تصویب نهایی: ۱۳۹۹/۴/۲۹  
\* دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی شعبه خوراسگان، اصفهان

## ● مقدمه

«سرمایه عاطفی»<sup>۱</sup> متشکل از «عاطفه مثبت شبه حالت»<sup>۲</sup>، «شادمانی»<sup>۳</sup> و «احساس انرژی»<sup>۴</sup>، حالتی از احساس نشاط و نیروی جوشش درونی مثبت است که قابلیت هدایت و مهارت افزایی را در زمان جوشش و فعال بودن دارد (عنایتی و گل پرور، ۱۳۹۷؛ گلپرور، ۱۳۹۵). شکل جمعی و تلاش محور این سازه یعنی «سرمایه گذاری جمعی عاطفی»<sup>۵</sup> نیز تلاش های جمعی و گروهی افراد در محیط های جمعی و اجتماعی را می گویند که در مسیر تقویت و ارتقاء سرمایه عاطفی دیگران بوده و همان سه بعد سرمایه گذاری جمعی بر عاطفه مثبت شبه حالت، شادمانی و احساس انرژی را در برمی گیرد (باقری و گل پرور، ۱۳۹۶). نتایج مطالعات انجام شده در ایران نشان می دهد که سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای مدنی - سازمانی، با تنیدگی شغلی، با فرسودگی هیجانی، با عملکرد شغلی، با بهزیستی روان - شناختی، با شکایات جسمانی، با سرمایه گذاری جمعی اجتماعی و طیف گسترده دیگری از متغیرهای مثبت و منفی در رابطه است (گل پرور، ۱۳۹۵؛ گل پرور و صفری، ۱۳۹۷؛ گل پرور و زارعی، ۱۳۹۶). علی رغم مطالعاتی که تاکنون بر روی سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی به عنوان دو سازه نوین در ایران انجام شده، کماکان مطالعات دیگری نیز برای بسط و گسترش دانش نظری این حوزه نیاز است انجام شود. لذا در این مطالعه، رابطه «خودرهبری» با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی در به نقش تعدیل کننده «معنا در کار» در این روابط محور بررسی قرار گرفته است.

به عنوان متغیری نقش آفرین در حالات و رفتار انسان، خودرهبری همانطور که هاوتون، داولی و دیلیو (۲۰۱۲) و رامبه، مودیس و چیپونزا (۲۰۱۸) بیان نموده اند، به دلیل پیچیدگی فرایندهای کاری و رقابت های بین سازمانی، و در فضای کاری رو به تحول دائمی امروز، در کنار رهبران و مدیران در سازمان ها نیازمند کارکنانی هستیم تا دارای توان بالایی برای رهبری رفتارها، تصمیمات و مهارت های کاری و حرفه ای خود باشند. از چنین منظر، خودرهبری فرایند نفوذ بر خود و خودارزیابی است که باعث می شود تا افراد با خود جهت دهی و خودانگیزی، رفتارهای خود را به نحوی مثبت شکل داده و در مسیر دستیابی به عملکرد سطح بالاتر آن را هدایت نمایند (کاسدینار و هاهولونگان، ۲۰۱۸). از لحاظ نظری خودرهبری در متن نظریه های کلاسیکی نظیر رویکرد «نفوذ بر خود»<sup>۶</sup>، رویکرد «خودکنترلی»<sup>۷</sup>

نظریه «نگیزش درونی» و نظریه شناختی - اجتماعی به عنوان یک متغیر تأثیر گذار بر انگیزش و رفتار وارد عمل شده و انسان را هدایت می کند از اهمیت زیادی برخوردار است (هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲). خودرهبی دارای سه مؤلفه «اراده و آگاهی رفتاری»<sup>۷</sup>، «نگیزش مبتنی بر تکلیف یا وظیفه»<sup>۸</sup> و «شناخت سازنده» است (خالقی شانه چیان، ۱۳۹۴؛ جوستی و راکس، ۲۰۱۴؛ لانگ، علی فیه، کووانگ و چینگ، ۲۰۱۵). خودرهبی در سطح هر سه مؤلفه خود و به طور کلی می تواند با طیف متنوعی از متغیرها نظیر ویژگی های شخصیتی، «نگرش های شغلی» (تعهدسازمانی و رضایت شغلی) عملکرد وظیفه و رفتارهای نوآرانه در ارتباط باشد (آقابابایی، هویدا، سیادت و رحیمی، ۱۳۹۰؛ خالقی شانه چیان، ۱۳۹۴؛ صفری شاد، عابد - شریانی و ابزری، ۲۰۱۵).

همسو با جهت گیری مطالعه حاضر، خودرهبی به عنوان متغیری دارای بنیان های خوداتکایی (الیاسون، ۲۰۱۳؛ هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲) می تواند موجب تجربه حالات عاطفی مثبت، شادمانی و احساس انرژی در سطح فردی یا همان سرمایه عاطفی شده و از طرف دیگر با نهادینه شدن آن در محیط های کار با ایجاد یک فضا و جو عاطفی مثبت بسترساز ارتقاء سرمایه گذاری جمعی عاطفی بشود. در حمایت از این دیدگاه، ونزیل (۲۰۱۳) در مطالعه ای نشان داد که بین خودرهبی با شادمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مطالعه جوستی، آرانچالان، اوهورونو، راشه، جولی، ویلمسی و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان داد که خودرهبی رابطه قابل توجهی با تلاش و رهبری همکارانه و مشترک که در سرمایه گذاری جمعی نیز نقش قابل توجهی بازی می کند دارد. دلیل رابطه خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی به لحاظ نظری این است که وقتی افراد احساس می کنند که بر مبنای آگاهی، اراده و شناخت درونی خود به سوی اهداف کاری خود در حرکت هستند، ابتدا به ساکن احساس موفقیت و بالندگی خواهند کرد (جوستی و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این، خودرهبی با زمینه سازی تقویت رضایت شغلی که جنبه عاطفی و مثبت آن پررنگ است (خالقی شانه چیان، ۱۳۹۴؛ صفری شاد و همکاران، ۲۰۱۵)، می تواند موجبات افزایش سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی را نیز فراهم آورد. فراتر از رابطه بین خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی، بر مبنای شواهد معطوف به نقش آفرینی متغیرهایی همچون «معنا» و «معنویت» برای سلامتی،

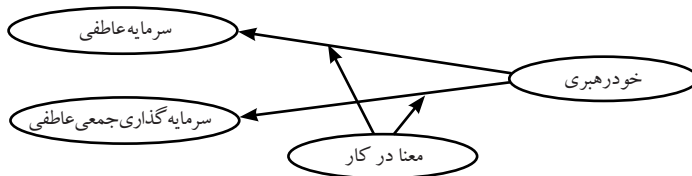
بهزیستی و رفتارهای انسان (سپهوند، ۱۳۹۸؛ محمدی، بشارت، رضازاده و غلامعلی لواسانی، ۱۳۹۷؛ سپهوند، ۱۳۹۸؛ گلپرور و عابدینی، ۲۰۱۴). / استگر، دیک و دافی (۲۰۱۲) اظهار داشته اند که معنا در کار شامل تلاش های ذهنی و روانشناختی افراد برای تجربه معناداری کار و تجارب کاری آنها مشتمل بر سه حوزه تجربه معنای مثبت در کار، احساس معناداری مسیر کار و ادراک اینکه فعالیت انسان در خدمت کارهای بزرگ و مطلوب است. معنا در کار برای انسان ها کارکردهایی نظیر کمک به هدف گذاری، افزایش احساس خودکارآمدی یا کنترل، ایجاد بسترهای مشروعیت بخشی اعمال و اقدامات و کمک به خودارزشمندی را به همراه دارد (بروک و پارکر، ۲۰۰۹؛ دسای، ۲۰۰۹؛ کامپتون، ۲۰۰۵؛ گل پرور و عابدینی، ۲۰۱۴؛ ون وینگردم و وندر استوئپ، ۲۰۱۸). شواهد پژوهشی نشان می دهد که «معنا» در کار با انگیزش درونی که بستر ساز خودرهبی است و با رضایت هر چه بیشتر افراد از زندگی که عاملی جهت تجربه عواطف و حالات و احساسات مثبت است، رابطه دارد (استگر و دیک، ۲۰۰۹؛ استگر و همکاران، ۲۰۱۲؛ مارتلا و پسی، ۲۰۱۸). بستر نظری رابطه بین معنا در کار با خودرهبی به نقش خودرهبی در حرکت خودانگیخته به سوی اهداف و تعمیق حس معنا در کار همراه با هدف گزینی و احساس تلاش معنادار و ارزشمند باز می گردد (دالبیر، سادسترم و استینهارت، ۲۰۰۱). در واقع وقتی انسان ها احساس کنند که به صورت خودرهبی به سوی اهداف مهم و سازنده در حال حرکت و تلاش هستند، احساس معنا در کار آنها افزایش می یابد (رامبه، مودیسه و چیپونزا، ۲۰۱۸). از طرف دیگر، معنا در کار از طریق ایجاد احساس خودشکوفایی (مارتلا و پسی، ۲۰۱۸) قادر است تا سطح احساسات و عواطف مثبت را در قالب سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی افزایش دهد. در همین راستا، گل پرور و عابدینی (۲۰۱۴) در مطالعه خود بین معنا در کار با شادمانی و عواطف مثبت رابطه مثبت و معنادار و در مطالعه برونینگ (۲۰۱۸) نیز به وجود رابطه خودرهبی و معنا در کار اشاره شده است.

در کنار رابطه خودرهبی و معنا در کار با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی، در رویکرد نظری تعامل میان انگیزش با «معنا/محوری» (استیوارت، کارترایت و مانز، ۲۰۱۹؛ گلپرور و عابدینی، ۲۰۱۴) و همچنین بر اساس رویکرد تسهیل تعاملی خودانگیزی (خودرهبی) و سازه های مثبت نگر مانند معنا در کار، در این پژوهش معنا در کار به عنوان

متغیری تعدیل کننده در قالب عاملی بستر ساز برای نیرومند شدن رابطه خود رهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی در نظر گرفته شده است. در این خصوص و از بعد نظری، می توان گفت هر یک از مؤلفه های خود رهبری، دارای بنیان های انگیزشی مثبت درباره خود و اهداف کاری هستند (هاوتون، ۲۰۰۰). این بنیان های انگیزشی مثبت باعث می شود تا افراد در مشاغل خود پراگیزه عمل کرده و به این جهت شغل خود را مثبت ارزیابی نمایند (لانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ مایکرانتز، ۲۰۱۷). این ارزیابی مثبت بر اساس رویکرد نظری تسهیل تعاملی خود انگیزشی (خود رهبری) و معنا در کار، در صورتی که معنا در کار در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، می تواند موجب افزایش نیرو و نشاط درونی در سطح فردی (سرمایه عاطفی) و همچنین تلاش و کوشش برای ارتقاء سرمایه عاطفی در سطح جمعی (سرمایه گذاری جمعی عاطفی) شود. در حمایت از این نظر، مایکرانتز (۲۰۱۷) در مطالعه ای نشان داد که بین خود رهبری و تنیدگی در دانشجویان رابطه وجود دارد و سبک های مقابله این رابطه را تعدیل می کنند. به این ترتیب که در سبک های مقابله مؤثر و کارآمد خود رهبری با استرس دارای رابطه منفی نیرومندتری است. ساهمین (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی نشان داد که بین خود رهبری با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد و جو روانشناختی (با تمرکز بر تفسیر و پیش بینی معنادار پیامدها و اهداف در محیط کار که در جهاتی با معنا در محیط کار دارای همپوشی هایی است) این رابطه را تعدیل می کند.

در مجموع شواهد ارائه شده نشان می دهد که خود رهبری دارای توان قابل توجهی برای تعامل با سازه هایی نظیر «معنا در کار» برای برقراری رابطه با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی است. نکته حائز اهمیت این که سازه هایی مانند سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با تمرکز بر شادمانی، عاطفه مثبت و احساس انرژی، و با اتکا بر شواهد پژوهشی در دسترس مبنی بر رابطه عواطف مثبت و شادمانی با بهره وری بالاتر (پیرو، کوزوسنیک، رودریگز-مولینا و توردرا، ۲۰۱۹)، در صورتی که مسیرهای ارتقاء آنها به صورت علمی شناسایی و معرفی شوند، امکان ارتقاء بهره وری را در سطح سازمان ها و نظام های کاری مانند بانک ها را فراهم می آورند. ماهیت نوآورانه پژوهش حاضر، علاوه بر استفاده از دو متغیر سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی به عنوان متغیرهایی معرفی شده در ایران، به ارائه ترکیبی نوین و بدیع از چهار متغیر خود رهبری، معنا در کار، سرمایه

عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی در مسیر آزمون رویکر نظری نوین موسوم به تسهیل تعاملی خودانگیزی (خودرهبری) و سازه های مثبت نگر معطوف است. مدل مفهومی و نظری پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی در باب نقش معنا در کار در رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی

با توجه به آنچه بیان گردید، در این پژوهش هدف تعیین رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با توجه به نقش تعدیل کننده معنا در کار در نظر گرفته شد. سؤالات پژوهش نیز این چنین در نظر گرفته شدند که آیا بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه وجود دارد؟ و آیا معنا در کار قادر است تا رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی را تعدیل نماید؟

## ● روش

روش این پژوهش همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شعب بانک صادرات در شهر اصفهان در زمستان ۱۳۹۷ به تعداد ۷۰۰ نفر بودند که از بین آنها، ۲۵۰ نفر بر پایه جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. به این دلیل از نمونه گیری تصادفی در این پژوهش استفاده نشد که شعب بانک صادرات به دلیل تراکم بالای کاری امکان نمونه گیری تصادفی فراهم نبود، لذا ناگزیر از شیوه در دسترس استفاده شد. پس از بازگشت مقیاس ها، ۷ مقیاس به دلیل ناقص پاسخ دادن شدن (معادل ۲/۸ درصد و نرخ بازگشت ۹۷/۲ درصد) از پژوهش کنار رفت، و نمونه پژوهش به ۲۴۳ نفر کاهش یافت. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

## ● ابزار

□ الف: مقیاس خودرهبری<sup>۹</sup> (SLS): برای سنجش خودرهبری، از مقیاس نه سؤالی معرفی شده توسط هاوتن و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. هاوتن و همکاران (۲۰۱۲)

از طریق تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل را که توان تبیین ۷۳ درصد از واریانس متغیر خودرهبی را دارا بوده استخراج نموده و آلفای کرونباخ اراده و آگاهی رفتاری، انگیزش تکلیف و شناخت سازنده را به ترتیب برابر با ۰/۷، ۰/۶۷ و ۰/۵۴ گزارش نموده‌اند. همچنین تحلیل عاملی تأییدی با شاخص‌های برازش مطلوب نیز سه عامل مورد نظر را مورد تأیید قرار داده است (هاوتن و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش *خالقی‌شانه‌چیان* (۱۳۹۴) در ایران روایی سازه این مقیاس از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بررسی و آلفای کرونباخ اراده و آگاهی رفتاری، انگیزش تکلیف و شناخت سازنده به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۲ و ۰/۶۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ مقیاس کلی به ترتیب برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

□ ب: **مقیاس معنا در کار**<sup>۱۰</sup>: برای سنجش معنا در کار، از مقیاس ده سؤالی معرفی شده توسط /ستگر و همکاران (۲۰۱۲) با تک عامل استفاده شد. *آنان* شواهد گسترده‌ای از روایی سازه، همگرا و تمیزی از جمله شواهد گسترده‌ای مبنی بر همبستگی بین معنا در کار و تمایل به ترک خدمت، تعهد شغلی، تعهد سازمانی، رفتارهای مدنی- سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش کاری درونی و بیرونی، رضایت از زندگی، اضطراب، خصومت و افسردگی ارائه نموده‌اند. در ایران نیز در پژوهش *گل‌پرور و عابدینی* (۲۰۱۴) پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ مقیاس برابر با ۰/۹ به دست آمد.

□ ج: **مقیاس سرمایه عاطفی**<sup>۱۱</sup> (ACS): برای سنجش سرمایه عاطفی از مقیاس بیست سؤالی *گل‌پرور* (۱۳۹۵) استفاده شد. در پژوهش *گل‌پرور* (۱۳۹۵) و در بیش از ۱۰ مطالعه مستقل روایی سازه عاملی این مقیاس را مستند نموده و آلفای کرونباخ در دامنه بین ۰/۹۳۶ تا ۰/۹۷۸ گزارش شده است. در پژوهش *عنایتی و گل‌پرور* (۱۳۹۷) نیز پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی در راستای بررسی روایی سازه مقیاس، آلفای کرونباخ سرمایه عاطفی کلی به ترتیب برابر با ۰/۹۶۵ به دست آمده است. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ کل مقیاس سرمایه عاطفی برابر با ۰/۹۷ به دست آمد.

□ د: **مقیاس سرمایه گذاری جمعی عاطفی**<sup>۱۲</sup> (ACIS): اندازه‌گیری سرمایه گذاری جمعی عاطفی، با استفاده از مقیاس بیست سؤالی *گل‌پرور* (۱۳۹۷) انجام گرفت. *گل‌پرور*

(۱۳۹۷) روایی صوری این مقیاس را براساس پیشینه حوزه سرمایه عاطفی (گل پرور، ۱۳۹۵) مستند نموده است. در پژوهش عنایتی و گلپرور (۱۳۹۷) و باقری و گل پرور (۱۳۹۶) تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این مقیاس را مستند ساخته و آلفای کرونباخ آن در قالب تک عاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۶۵ و ۰/۹۸ گزارش شده است. همچنین به عنوان شواهدی از روایی همگرا، مطالعه باقری و گل پرور (۱۳۹۶) نشان داده که امتیازات حاصل از مقیاس سرمایه گذاری جمعی عاطفی با امتیازات حاصل از سرمایه گذاری جمعی اجتماعی دارای رابطه مثبت و معناداری است. در پژوهش حاضر روایی سازه این ابزار دوباره از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مجدد بررسی گردید و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ به دست آمد.

مقیاس های پژوهش همگی به صورت خود گزارش دهی پاسخ داده شدند. داده های حاصل از اجرای پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی پس از بررسی پیش فرض های نرمالیتی داده ها و خطی بودن رابطه بین متغیرها از طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

### ● یافته ها

از ۲۴۳ نفر اعضای نمونه، اکثریت معادل ۱۷۹ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر (معادل ۷۳/۷ درصد)، ۳۲ نفر مجرد (معادل ۱۳/۲ درصد) و ۲۱۱ نفر متأهل (معادل ۸۶/۸ درصد) بوده اند. میانگین سن شرکت کنندگان در پژوهش برابر با ۳۹/۲۸ سال (با انحراف معیار ۶/۷۵) و میانگین سابقه شغلی برابر با ۱۶/۲۴ سال (با انحراف معیار ۷/۳۴) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می شود، «خودرهبری» با «معنا در کار»، با «سرمایه عاطفی» و با «سرمایه گذاری جمعی عاطفی» دارای رابطه مثبت و معناداری است ( $p < ۰/۰۱$ ). معنا در کار نیز با سرمایه عاطفی و با سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه مثبت و معناداری است ( $p < ۰/۰۱$ ).

در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی سرمایه عاطفی از طریق خودرهبری و معنا در کار ارائه شده است. چنانکه در این جدول مشاهده می شود در مرحله اول، خودرهبری ( $\beta = ۰/۴۱$ ) دارای ضریب معنادار برای پیش بینی سرمایه عاطفی بوده

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| ردیف | متغیرهای پژوهش          | میانگین | انحراف معیار | ۱      | ۲      | ۳      |
|------|-------------------------|---------|--------------|--------|--------|--------|
| ۱    | خودرهبری                | ۳/۶۲    | ۰/۷۸         | -      |        |        |
| ۲    | معنا در کار             | ۳/۴۹    | ۰/۸۱         | ۰/۳۳** | -      |        |
| ۳    | سرمایه عاطفی            | ۳/۰۵    | ۰/۹۳         | ۰/۴۱** | ۰/۵۱** | -      |
| ۴    | سرمایه گذاری جمعی عاطفی | ۳/۲۱    | ۰/۸۷         | ۰/۳۵** | ۰/۴۲** | ۰/۷۹** |

\*  $p < 0/05$ , \*\*  $p < 0/01$ 

است. در مرحله دوم، معنا در کار ( $\beta = 0/43$ ) توانسته،  $16/1$  درصد ( $R^2$ ) واریانس افزوده معنادار برای پیش بینی سرمایه عاطفی پدیدآورده است. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل خودرهبری  $\times$  معنا در کار ( $\beta = 0/13$ ) توانسته  $1/6$  درصد ( $R^2$ ) واریانس افزوده معنادار برای پیش بینی سرمایه عاطفی پدید آورد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی سرمایه عاطفی از طریق خودرهبری و معنا در کار

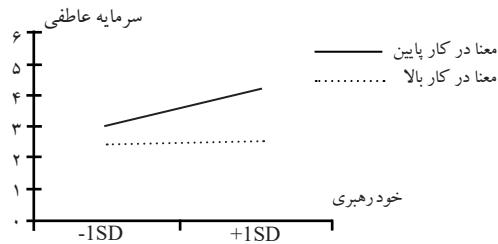
| ردیف | متغیرهای پیش بین              | مرحله ۱<br>$\beta$ | مرحله ۲<br>$\beta$ | مرحله ۳<br>$\beta$ |
|------|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| ۱    | خودرهبری                      | ۰/۴۱**             | ۰/۲۶**             | ۰/۲۷**             |
| ۲    | معنا در کار                   | -                  | ۰/۴۳**             | ۰/۴۱**             |
| ۳    | خودرهبری $\times$ معنا در کار | -                  | -                  | ۰/۱۳*              |
| ۴    | $R^2$ یا $\Delta R^2$         | ۰/۱۶۵              | ۰/۱۶۱              | ۰/۰۱۶              |
| ۵    | F یا $\Delta F$               | ۴۷/۷۰**            | ۵۷/۲۸**            | ۵/۶۵*              |

\*  $p < 0/05$ , \*\*  $p < 0/01$ 

نتایج تحلیل ساده شیب خط در شکل ۲ ارائه شده است. چنانکه در این شکل ملاحظه می شود، در معنا در کار پایین، خودرهبری ( $\beta = 0/04$ ,  $p > 0/05$ ,  $R^2 = 0/002$ ) با سرمایه عاطفی دارای رابطه معناداری نیست، ولی در معنا در کار بالا، بین خودرهبری و سرمایه عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $\beta = 0/45$ ,  $p < 0/01$ ,  $R^2 = 0/203$ ).

در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی سرمایه گذاری جمعی عاطفی از طریق خودرهبری و معنا در کار آورده شده است. چنانکه در این جدول مشاهده می شود در مرحله اول، خودرهبری ( $\beta = 0/35$ ) دارای ضریب معنادار برای پیش بینی سرمایه گذاری جمعی عاطفی بوده است. در مرحله دوم، معنا در کار ( $\beta = 0/34$ ) توانسته،  $10$  درصد ( $R^2$ ) واریانس افزوده معنادار برای پیش بینی سرمایه گذاری جمعی عاطفی پدید آورد.

بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل خودرهبری×معنا در کار ( $\beta=0/14$ ) توانسته ۱/۹ درصد ( $R^2$ ) واریانس افزوده معنادار برای پیش بینی سرمایه گذاری جمعی عاطفی پدید آورد.



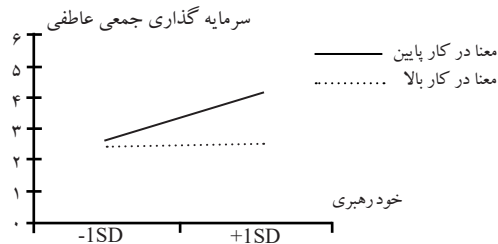
شکل ۲. نمودار رابطه خود رهبری با سرمایه عاطفی در معنا در کار بالا و پایین

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی سرمایه گذاری جمعی عاطفی از طریق خودرهبری و معنا در کار

| مرحله ۳<br>$\beta$ | مرحله ۲<br>$\beta$ | مرحله ۱<br>$\beta$ | متغیرهای پیشین        | ردیف |
|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------|
| ۰/۲۵**             | ۰/۲۴**             | ۰/۳۵**             | خودرهبری              | ۱    |
| ۰/۳۲**             | ۰/۳۴**             | —                  | معنا در کار           | ۲    |
| ۰/۱۴*              | —                  | —                  | خودرهبری×معنا در کار  | ۳    |
| ۰/۰۱۹              | ۰/۱                | ۰/۱۲۴              | $\Delta R^2$ یا $R^2$ | ۴    |
| ۵/۹۶*              | ۳۰/۹۵**            | ۳۴/۰۵**            | $\Delta F$ یا $F$     | ۵    |

\* $p < 0/05$ , \*\* $p < 0/01$

نتایج تحلیل ساده شیب خط در شکل ۳ ارائه شده است. چنانکه در این شکل ملاحظه می شود، در معنا در کار پایین، خودرهبری ( $\beta = -0/006$ ,  $p > 0/05$ ,  $R^2 = 0/0001$ ) با سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه معناداری نیست، ولی در معنا در کار بالا، بین خودرهبری و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $\beta = 0/43$ ,  $p < 0/05$ ,  $R^2 = 0/181$ ).



شکل ۳. نمودار رابطه خود رهبری با سرمایه گذاری جمعی عاطفی در معنا در کار بالا و پایین

## ● بحث و نتیجه گیری

○ این پژوهش با هدف «تعیین رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی با توجه به نقش تعدیل کننده معنا در کار» اجرا شد. نتایج نشان داد که بین خودرهبری و معنادار کار، رابطه (معنادار) وجود دارد. در جستجوهای انجام شده، مطالعه‌ای در دسترس قرار نگرفت که طی آن رابطه خودرهبری با معنا در کار مورد مطالعه قرار گرفته باشد. با این حال در برخی مطالعات انجام شده، روابط متغیرهایی که با هر دو سازه خودرهبری و معنا در کار دارای رابطه مثبت هستند گزارش شده است. برای نمونه مطالعه خالق‌شانه‌چیان (۱۳۹۴) رابطه خودرهبری با رضایت شغلی و مطالعه برونینگ (۲۰۱۸) نیز نشان داده که بین خودرهبری و معنا در کار به دلیل بنیان‌های انگیزشی همسو و مشترک رابطه نظری وجود دارد. رابطه خودرهبری با معنا در کار، در مطالعه حاضر با تبیین‌های نظری ارائه شده برونینگ (۲۰۱۸) همسویی نشان می‌دهد. در تبیین رابطه خودرهبری با معنا در کار، می‌توان به نقشی که خودرهبری در ایجاد احساس خودمختاری و کنترل شخصی بر امور کاری به وجود می‌آورد، اشاره کرد (رامبه، مودیسه و چیپونزا، ۲۰۱۸؛ کاسدینار و هاهولونگان، ۲۰۱۸). استگر و همکاران (۲۰۱۲) بر این نظر تأکید نموده‌اند که احساس خودمختاری و کنترل نزد کارکنان در محیط‌های کار موجب ارتقاء حس معناداری کار را فراهم می‌کند. در واقع زمانی که افراد احساس می‌کنند که خودشان بر فرایندها و امور کاری خود تسلط دارند و این اموز تحت کنترل آن‌ها قرار دارد، امری که در خودرهبری نیز مستتر است، اهمیت و ارزش کار و امور کاری‌اشان بالا رفته و از این طریق بستر و زمینه برای ارتقاء سطح معنا در کار فراهم می‌شود.

○ پس از معنا در کار، نتایج این پژوهش نشان داد که بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعه هاتون و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه خودرهبری با هوش هیجانی و عاطفه مثبت و با نتایج مطالعه العبدولباقی و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر رابطه خودرهبری با هوش هیجانی که اغلب عاملی جهت توجه و تسهیل تبادلات هیجانی و عاطفی بین کارکنان در محیط‌های کار است، همسویی نشان می‌دهد. تبیین متمرکز بر ساز و کار پیوند بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی، به نقشی که خودرهبری به لحاظ انگیزش مثبت در

افراد در محیط‌های بازی می‌کند مربوط است. شواهد پژوهشی گذشته حاکی از آن است که خودرهبری به دلیل ارتباطی که با انگیزش درونی دارد (خالقی شانه‌چیان، ۱۳۹۴؛ لانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ جوستی و راکس، ۲۰۱۴؛ ون زیل، ۲۰۱۳) زمینه‌ساز تقویت تجربه حالات عاطفی مثبت و شادمانی است. به لحاظ نظری وقتی کارکنان احساس کنند که امور کاری و وظایف خود را بر اساس اراده و آگاهی خود و با انگیزه در حال انجام هستند، احساس نشاط و شادمانی را تجربه می‌کنند (هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲). این تجربه احساس نشاط و شادمانی می‌تواند زمینه تقویت سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را فراهم آورد. از طرف دیگر، خودرهبری در عرصه شناخت و انگیزش، افراد را از درون به سمت اهداف کاری و شغلی سوق می‌دهد. این هدایت درونی می‌تواند کارکردهای مختلفی در سطح فردی و جمعی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین کارکردهای این هدایت درونی از طریق خودرهبری، احساس نیرو و توانی است که ایجاد می‌کند. این احساس نیرو و توان، نه تنها در بعد رفتاری و شناختی، بلکه در سطح عاطفی نیز اتفاق می‌افتد. بنابراین وقتی فرد در خود احساس نیرو و توان می‌کند، اولین برآیند ممکن در این عرصه می‌تواند افزایش سطح سرمایه عاطفی و در تعاملات اجتماعی و گروهی، افزایش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی باشد.

○ فراتر از روابط مورد تبیین، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که معنا در کار، رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را تعدیل می‌کند. به این معنی که وقتی معنا در کار در سطح بالایی است، خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه مثبت، ولی وقتی سطح معنا در کار پائین است، خودرهبری قادر به افزایش سطح سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی نیست.

○ این نتایج در مطالعه حاضر با نتایج مطالعه ساهمین (۲۰۱۱) مبنی بر نقش تعدیل کننده جو روان شناختی مثبت در رابطه بین خودرهبری با عملکرد شغلی، به لحاظ جهت‌گیری کلی و نه به جهت محتوای متغیرها دارای همسویی است. نقش تعدیل کننده معنا در کار در رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در درجه نخست از طریق رویکرد نظری تعامل انگیزش با معنا در کار و بالاخص از طریق رویکرد هم‌افزایی محتوایی خودرهبری و معنا در کار قابل تبیین است. به این معنی که خودرهبری در شرایط متعارف و بدون حضور معنا در کار با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از طریق ساز و

کار تقویت و سپس سرریزشدگی عاطفی مثبت از سطح فردی به سطح جمعی رابطه برقرار می‌کند. در چنین شرایطی وقتی معنا در کار از محیط پیرامونی این رابطه بر رابطه مذکور فشار وارد می‌کند، رابطه مثبت مورد اشاره به رابطه شرطی تبدیل می‌شود. به این معنی که به شرط بالا بودن سطح معنا در کار، خودرهبری پیوند مثبت و معناداری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی برقرار می‌کند. این امر به لحاظ نظری به این دلیل اتفاق می‌افتد که معنا در کار وقتی بالا برود، اهمیت و ارزشمندی کار و وظایف شغلی را بالا برده و از این طریق خودرهبری در فضای کاری ارزشمند و با اهمیت، نیرو و توان درونی شناختی، رفتاری و عاطفی بیشتری را ایجاد نموده و از این طریق بستر سرریزشدگی عاطفی مثبت به فرد و فضای جمعی و گروهی را فراهم می‌کند.

○ فراتر از رویکرد هم‌افزایی مورد اشاره، به دلیل پیوند و رابطه‌ای که معنا در کار با رضایت از زندگی و رضایت از کار و شغل دارد (استگر و همکاران، ۲۰۱۲)، وقتی افراد احساس معنای سطح بالاتری را در کار و وظایف شغلی خود تجربه می‌کنند، با تجربه رضایت از زندگی کاری خود، زمینه عاطفی و شناختی لازم برای انتقال نیروی خودرهبری به سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی فراهم می‌شود. به این معنی که کارکنان با تجربه رضایت از زندگی و کار، تلاش‌های خودانگیخته و خودرهبر بیشتری را در کار خود انجام می‌دهند و در نهایت این تلاش‌های فردی خودانگیخته و خودرهبر، سطح سرمایه عاطفی و در تعاملات بین فردی سطح سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را بالا می‌برد.

○ در مجموع نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بین خودرهبری با معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. علاوه بر این، تعامل معنا در کار با خودرهبری برای ارتقاء سطح سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در مطالعه حاضر نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه تعامل مذکور حاکی از آن بود که در صورت بالا بودن سطح معنا در کار، خودرهبری زمینه ساز ارتقاء سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی می‌شود. این مشروط شدن نقش خودرهبری برای ارتقاء سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به بالا بودن سطح معنا در کار خود حاوی اشارات علمی و تبیین‌هایی بود که در بحث و تبیین به آنها اشاره شد.



## یادداشت ها

- |                                    |                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. affective capital               | 2. state like positive affect                   |
| 3. happiness                       | 4. feeling of energy                            |
| 5. affective-collective investment | 6. self-influence                               |
| 7. behavior awareness and volition | 8. task motivation                              |
| 9. Self-Leadership Scale (SLS)     | 10. Meaning at Work Scale (MWS)                 |
| 11. Affective Capital Scale (ACS)  | 12. Affective-Collective Investment Scale (SLS) |

## ● منابع

- آقابابایی، راضیه، هویدا، رضا، سیادت، علی و رحیمی، حمید. (۱۳۹۰). تحلیل استراتژی های خودرهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران. *پروژهنامه مدیریت تحول*، ۳(۵)، ۴۳-۲۵.
- باقری، ناهید، و گلپور، محسن. (۱۳۹۶). تحلیلی بر رابطه سرمایه گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای مدنی (شهروندی): نقش واسطه ای سرمایه گذاری جمعی عاطفی در میان معلمان. *پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۱۱)، ۲۷-۱.
- خالقی شانه چیان، سمیه. (۱۳۹۴). *الگوی ساختاری رابطه خودرهبری با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک سازمان صنعتی*. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- سپهوند، تورج. (۱۳۹۸). نقش معنویت محیط کار و تاب آوری در پیشبینی بهزیستی روانشناختی کارکنان. *مجله روانشناسی*، ۳(۲۳)، ۳۳۴-۳۲۰.
- عنایتی، مهناز، و گلپور، محسن. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه سرمایه گذاری جمعی عاطفی با سرمایه عاطفی و شکایات روان تنی در پرستاران. *نشریه آموزش پرستاری*، ۷(۳)، ۶۴-۵۷.
- گلپور، محسن. (۱۳۹۵). *سرمایه عاطفی: کارکردها و ضرورت ها*. تهران: انتشارات جنگل.
- گلپور، محسن. (۱۳۹۷). *سنجش کاربردی در روانشناسی سازمانی-جلد دوم*. انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).
- گلپور، محسن، و زارعی، مجید. (۱۳۹۶). تأثیر آموزش موفقیت ویژه بیماران هموفیلی بر سرمایه عاطفی و تجارب اوج این بیماران. *پژوهش های سلامت محور*، ۳(۴)، ۳۲۲-۳۰۹.
- گلپور، محسن، و صفری، سمیه. (۱۳۹۷). نقش ضربه گیر سرمایه گذاری جمعی عاطفی در رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی هیجانی. *روانشناسی معاصر*، ۱۳(۱)، ۱۳-۲.

محمدی، لیلا، بشارت، محمد علی، رضا زاده، محمد رضا، و غلامعلی لواسانی، مسعود. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای عواطف مثبت و منفی در رابطه بین معنای زندگی و سلامت روان. *مجله روانشناسی*، ۲۲(۲)، ۱۵۷-۱۷۱.

- Brooke, C., & Parker, S. (2009). Researching spirituality and meaning in the workplace. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 1-10.
- Browning, M. (2018). Self-leadership: Why it matters. *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), 1-5.
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to positive psychology*. 1th edition, Wadsworth, Thomson Learning, Inc.
- Desai, P. (2009). Spiritual psychology: A way to effective management. *African Journal of Marketing Management*, 1(7), 165-171.
- Dolbier, C., Soderstrom, M., & Steinhart, M. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Eliason, L. (2013). *Innovation and self-leadership: The effects of self-leadership knowledge on the innovation landscape*. Unpublished Master Degree in Leadership Studies, Graduate School, Marquette University.
- Golparver, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216-232.
- Joošte, K., Arunachallam, L., Ahanonu, L., Rashe, H., Julie, H., Willemse, J., Bimray, P., Essa, I., & Hoffman, J. (2016). The meaning of self-leadership for nursing academics of a research programmer in the context of a higher education institution in the Western Cape. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 17(S), S122-S133.
- Joošte, K., & Roux, L. Z. (2014). The practice of self-leadership in personal and professional development of contract nursing staff in the environment of a higher education institution. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 1(1: Supplement), 275-285.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-10.
- Kusdinar, D., & Haholongan, R. (2018). The influence of self-leadership on innovative

- behavior. *5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2018), Advances in Economics, Business and Management Research*, 74, 1-4.
- Long, C. S., Alifiah, M. N., Kowang, T. O., & Ching, C. W. (2015). The relationship between self-leadership, personality and job satisfaction: A review. *Journal of Sustainable Development*, 8(1), 19-23.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontier in Psychology*, 9, 363.
- Maykrantz, S. A. (2017). *The moderating role of coping skills on the relationship between self-leadership and stress among college students*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland Eastern Shore.
- Peiró, J.M., Kozusznik, M.W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 479.
- Rambe, P., Modise, D.L., & Chipunza, C. (2018). The combined influence of self-leadership and locus of control on the job performance of engineering workforce in a power generation utility: An empirical perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), a952.
- Safari Shad, F.S., Sharabiani, A.A., & Abzari, M. (2014). Studying the relation between self-leadership with job satisfaction and performance improvement. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(3), 39-57.
- Sahin, F. (2011). The interaction of self-leadership and psychological climate on job performance. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1787-1794.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? Applied psychology: *Health and Well-Being*, 1, 303-320.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 47-67.
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), e0197599.
- Van Zyl, E. (2013). Self-leadership and happiness within the African working context. *Journal of Psychology*, 4(2), 59-66.

