



Research Paper

## Effect of Positive Personality Traits on the Self-Leadership of Physical Education Teachers with the Role of Proactive Personality Moderator

Fatemeh Abdi<sup>1</sup>, Houriyeh Dehghanpouri<sup>2</sup>, Mojtaba Rajabi<sup>3</sup>

1. MA in Sports Management, Faculty of Physical Education, Department of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
2. Assistant Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education, Department of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
3. Assistant Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education, Department of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

Received: 6 August 2023

Accepted: 2 January 2024

### Abstract

**Objective:** The present study aimed to investigate the effect of positive personality traits on the self-leadership of physical education teachers in the Sari City with the role of proactive personality moderator.

**Methodology:** The research method was applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of the data collection method. The statistical population studied were all physical education teachers of public schools in the Sari City in the academic year 2021-2022 (202 people). The amount of 138 samples was considered by the G power software as the minimum sample size for the research. The sampling method was available. Data collection tools are the standard proactive personality questionnaires of Buil *et al.* (2019), self-leadership by Castellano *et al.* (2021), hope by Snyder *et al.* (1996), and optimism by Scheier & Carver (1985). The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha. The validity of the questionnaires was confirmed by the opinions of 10 sport management professors and physical education teachers. Data analysis was performed using the structural equation modelling method in PLS software.

**Results:** The results showed that hope has a positive and significant effect on the self-leadership of physical education teachers. Optimism does not have a significant effect on the self-leadership of physical education teachers. Proactive personality has a moderating role in the relationship between hope and self-leadership of physical education teachers. Also a proactive personality has no moderating role in the relationship between optimism and self-leadership of physical education teachers.

**Conclusion:** Therefore, it can be stated that hope increases the self-leadership of physical education teachers; but optimism has no effect on increasing or decreasing teachers' self-leadership. Also hope and optimism with the moderating role of active personality increased teachers' self-leadership. Therefore, paying attention to creating and increasing hope as one of the personality traits of physical education teachers can lead to their self-leadership in school educational activities.

**Keywords:** Teachers, Optimism, Hope, Self-control, Personality.

### To cite this article:

Abdi F, Dehghanpouri H, Rajabi M. Effect of Positive Personality Traits on the Self-Leadership of Physical Education Teachers with the Role of Proactive Personality Moderator. *Human Resource Management in Sport*. 2024; 11(1):35-54. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13448.2568>

Corresponding Author: **Houriyeh Dehghanpouri**

E-mail: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



## Extended Abstract

### Summary

The purpose of the current research work was to investigate the positive personality traits of physical education teachers in the Sari city with the role of active moderator. The research method was applied in terms of purpose. The statistical population was all physical education teachers of public schools in the Sari city in the academic year of 2022-2023 (202 people). The instrument of data collection was a questionnaire. Data analysis was done using structural equation modeling in the PLS software. The results showed that hope had a positive and meaningful effect on the self-leadership of physical education teachers. Optimism about self-leadership of physical education teachers was not significant. The active personalities were the moderators in the relationship between hope and self-leadership of physical education teachers. Also active characters do not have a moderating role in the relationship between optimism and self-leadership of physical education teachers.

### Introduction

The progress and development of any country depends on its education organization, whose life factor is the teachers. Therefore, it is a necessity to check the abilities and performance of teachers in schools in order to improve the quality of education and finally the comprehensive development of the country (1). In today's complex environment, self-leadership is one of the skills needed by teachers (2). Self-leadership is a conscious practice that influences our thoughts, behavior and emotions, and brings people closer to their goals (3). One of the important and effective components in using the self-leadership technique and its development among teachers is positive personality traits (4). Positive personality traits such as hope and optimism are considered as capacities of human psychological resources similar to a positive state that support self-leader motivational mechanisms in people (5). Proactive personality is also a relatively stable personality trait that includes a person's willingness to take personal initiatives to improve current conditions or create new ones (6). Therefore, this research work seeks to answer the question of what is the effect of positive personality traits on the self-leadership of physical education teachers with the moderating role of an active personality.

### Methodology and Approach

This research work is applied in terms of purpose, and in terms of descriptive method, it is a survey type that was carried out in the fields. In terms of the relationship between the variables, it was a correlation type and it is cross-sectional in terms of time. In this research work, "self-leadership" is the dependent variable, "active personality" is the moderating variable, and "optimism" and "hope" are the independent variables. The statistical population of this research includes all physical education teachers of public schools in Sari city in the academic year 2022-2023. The exact number of the community under investigation was estimated to be 202 people by referring to the Education Department of Sari. The G-Power software was used to get the sample size. 138 samples were considered by the software as the minimum sample size to conduct the research work. To collect information about the background of the research, articles, books and databases were used, and a questionnaire was used to collect data. The used questionnaire includes 5 parts. The first section included demographic information. The second part includes the active personality questionnaire of Buil *et al.* (2019) in the form of 3 items (7), and the third part includes the self-leadership questionnaire of Castellano *et al.* (2021) consisting of 9 items (8). The fourth section also includes Snyder *et al.*'s hope questionnaire (1996) in the format of 6 items (9), and finally, the fifth section also includes the optimism questionnaire of Scheier and Carver (1985) in the format of 10 items (10). A 5-point Likert scale was used to measure the questionnaires. The opinions of 10 people with opinions were used to determine the validity of the form and content of the research questionnaires. The reliability of the questionnaires was also investigated and confirmed in a preliminary study. Questionnaires were distributed among physical education teachers in an available form. Finally, 150 questionnaires were distributed, 140 of which could be analyzed. After collecting the data, the Kolmogorov Smirnov test was used to determine the distribution of the data. According to the state of the data, suitable statistical methods were used in the analysis. Structural equation modeling method was used to predict the contribution of predictor variable to criterion variable and moderator variable. The SmartPLS and SPSS softwares have been used in this



regard.

## Results and Conclusion

Demographic findings show that the maximum age of the sample was 52 and the minimum was 23 years. There were 76 women and 64 men. Most of the research samples were married (93 people). Also most of the teachers had a master's degree (68 people). The results showed that hope has a positive and significant effect on the self-leadership of physical education teachers. Optimism does not have a significant effect on the self-leadership of physical education teachers. Proactive personality has a moderating role in the relationship between hope and self-leadership of physical education teachers. Also a proactive personality has no moderating role in the relationship between optimism and self-leadership of physical education teachers. Therefore, it can be stated that hope will increase the leadership of physical education teachers themselves; but optimism does not have an impact on the increase or decrease of teachers' self. Therefore, paying attention to the personality traits of physical education teachers can affect their leadership in the school's educational activities.

**Ethical Considerations:** All ethical principles are considered in this article. The participants were informed about the purpose of the research work and its implementation steps. They were also assured of the confidentiality of their information and could leave the study at any time and the results of the study would be made available to them if they wished.

**Funding:** This article is extracted from the master's thesis of the Faculty of Physical Education of Shahrood University of Technology. The authors participated in all stages of this research work and accept responsibility for the accuracy and correctness of the contents of the article. Also in presenting the idea and design, the authors did not receive any financial support for conducting this research work and publishing this article.

**Authors' Contributions:** Abdi, F: Collection of research data; Dehghanpouri, H: Design of the research study, Preparation of the main draft of the article, Revision of the article; Rajabi, M: Analyzing and interpreting the research data.

**Conflicts of interest:** Authors of this article declare that there is no conflict of interest in this study.

**Acknowledgement:** The present article is taken from the master's degree thesis of Mrs. Sarkar Fatemeh Abdi in the field of physical education and sports science, sports management, Shahrood University of Technology. The authors of this article would like to express their gratitude to the physical education teachers of public schools in Sari who cooperated and participated in this research work.

## References

1. Findawati Y, Taurusta C, Widiaty I, Nandiyanto ABD. Teacher performance assesment application using naive bayes classifier method. In: IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. IOP Publishing; 2018; 384(1): 012047, p. 12047. DOI: 10.1088/1757-899X/384/1/012047.
2. Ay FA, Karakaya A, Yilmaz K. Relations between self-leadership and critical thinking skills. *Procedia-social and Behavioral sciences*. 2015; 207:29–41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.147>.
3. Bazohoori S, Yari Haj Atalo J, Maleki Avarsin S. Explaining teachers' self-management and self-efficacy based on transformational leadership with the mediating role of learning organization in Mashhad schools. *School Administration*. 2021;9(1):128–56. <https://www.sid.ir/paper/955150/fa> [In Persian].
4. Afridi F e A, Jan S, Ayaz B. The relationship between individual characteristics and practices of self-leadership strategies in Academia. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 2021;7(2): 29-40. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct>.
5. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*. 2007; 33(5):774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.
6. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*. 1993;14(2):103–18. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.



7. Buil I, Martínez E, Matute J. Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. 2019; 77:64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>.
8. Castellano S, Chandavimol K, Khelladi I, Orhan MA. Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *J Bus Res*. 2021; 128:578–86. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.030>.
9. Snyder CR, Sympson SC, Ybasco FC, Borders TF, Babyak MA, Higgins RL. Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*. 1996;70(2):321. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>.
10. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*. 1985;4(3):219. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>.





## تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی با نقش تعدیل‌گر شخصیت فعال

فاطمه عبدی<sup>۱</sup>، حوریه دهقان‌پوری<sup>۲</sup>، مجتبی رجبی<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی شهرستان ساری با نقش تعدیل‌گر شخصیت فعال بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس دولتی شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند (۲۰۲ نفر). مقدار ۱۳۸ نمونه توسط نرم‌افزار جی‌پاور به عنوان حداقل حجم نمونه برای انجام پژوهش در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، در دسترس بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های شخصیت فعال بیل و همکاران (۲۰۱۹)، خودرهبری کاستلانو و همکاران (۲۰۲۱)، امیدواری اسنایدر و همکاران (۱۹۹۶) و خوش‌بینی شایر و کارور (۱۹۸۵) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. روایی پرسشنامه‌ها با نظرات ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و دبیران تربیت بدنی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی‌ال‌اس انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد، امیدواری بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری داشت. خوش‌بینی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر معناداری نداشت. شخصیت فعال نقش تعدیل‌گر در رابطه بین امیدواری با خود رهبری معلمان تربیت بدنی داشت؛ همچنین شخصیت فعال نقش تعدیل‌گر در رابطه بین خوش‌بینی با خود رهبری معلمان تربیت بدنی نداشت.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین می‌توان اظهار کرد که امیدواری موجب افزایش خود رهبری معلمان تربیت بدنی می‌شود؛ اما خوش‌بینی تأثیری بر افزایش یا کاهش خود رهبری معلمان ندارد؛ همچنین امیدواری و خوش‌بینی با نقش تعدیل‌گری شخصیت فعال موجب افزایش خود رهبری معلمان شدند؛ بنابراین توجه به ایجاد و افزایش امیدواری به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند منجر به خود رهبری آنها در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مدرسه شود.

**واژه‌های کلیدی:** دبیران، خوش‌بینی، امیدواری، خودکنترلی، شخصیت.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

عبدی فاطمه، دهقان‌پوری حوریه، رجبی مجتبی. تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی با نقش تعدیل‌گر شخصیت

فعال. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۱(۱)، ۳۵-۵۴. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13448.2568>

نویسنده مسئول: حوریه دهقان‌پوری

E - mail: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



## مقدمه

از میان سازمان‌های آموزشی، آموزش و پرورش بزرگ‌ترین و تأثیرگذارترین نهاد در عرصه تحول و پیشرفت یک کشور است. آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود (۱). در واقع، پیشرفت و توسعه هر کشور در گرو سازمان آموزش و پرورش آن است که عامل حیات آن معلمان هستند (۲). در همین خصوص بیارا و پتروویچ<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) دریافتند، عواملی مانند اقتصاد و آموزش بسیار با اهمیت هستند و منابع انسانی به ویژه معلمان توسط همه کشورها به عنوان عامل مهم در کیفیت آموزش، یادگیری و دستاوردهای آموزشی و سیاسی و اقتصادی شناخته شده است (۳)؛ بنابراین منابع انسانی به‌ویژه معلم، در فرآیند تعلیم و تربیت، رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش بدون وجود معلمانی برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود (۴)؛ بنابراین بررسی توانایی‌ها و عملکرد معلمان در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش و در نهایت توسعه همه‌جانبه کشور، یک ضرورت است (۲).

در محیط پیچیده و تغییرات گسترده امروزی یکی از توانایی‌های مورد نیاز معلمان خودرهبری<sup>۲</sup> است. برای معلمان بسیار مهم است که بتوانند خود را کنترل کنند و به عبارت دیگر به مدیریت خودشان بپردازند (۵). خود رهبری فرایند نفوذ خود خواسته بر خود است که هدف اولیه آن حمایت از افراد برای مواجهه اثربخش با دنیای پیچیده و هدایت آن‌ها به خود شکوفایی در زندگی است (۶). خود رهبری به عنوان فرایندی ایفای نقش می‌کند که بر افکار و دلایل افراد تأثیر می‌گذارد. خود رهبری، تمرینی آگاهانه است که بر افکار، رفتار و احساساتمان تأثیر می‌گذارد و افراد را به هدف‌شان نزدیک‌تر می‌کند (۷). خودرهبری مجموعه‌ای از راهبردهای رفتاری و شناختی صریح است که از طریق آن افراد بر خود تأثیر می‌گذارند، کنترل می‌کنند و رهبری می‌کنند. خودرهبری به افراد کمک می‌کند که با استفاده از آن فرد بتواند با ایجاد انگیزه در خود به عملکرد بهتر و احساس رضایت بیشتر در زندگی شخصی و کاری خود دست یابد. در سطح فردی، خود رهبری به شناخت بهتر از نقاط قوت و زمینه‌های بهبود و تلاش برای بهره‌برداری بهینه از توانمندی‌ها و کاهش نقاط ضعف متمرکز است (۴). خود رهبری و توانمندی فرد در انگیزش و هدایت عملکرد خویش اهمیت قابل توجهی پیدا می‌کند (۸).

امروزه خود رهبری جز اصلی رهبری سازمانی اثربخش است. مراکز آموزشی خصوصاً مدرسه باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که خود رهبری به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه درآمده و به عنوان عملکرد بهینه برای همه معلمان مدرسه مطرح شود. خود رهبری می‌تواند شیوه‌های کارآمدتری را برای انجام بهتر وظایف فراهم کند، همچنین معلمان را با مجموعه‌ای از ابزار (مثل هدف‌گذاری، گفتار مثبت و تجسم) مجهز کند که بتواند از آنها برای بهبود کارایی و عملکرد فردی استفاده کنند (۶). خود رهبری موجب می‌شود تا معلمان حداکثر توانایی و دانش خود را برای موفقیت نظام آموزشی و رسیدن به اهداف مورد نظر به کار گیرند و تعهد آنها نسبت به وظایف و نقش‌های محوله بیشتر شود (۴). معلمان خود رهبر، بر توانایی خود برای بهتر شدن، تمرکز می‌کنند. معلم خود رهبر، خودخواه نیست و حتی وظایفش را نسبت به زندگی و اهداف دیگران نادیده نمی‌گیرد (۷).

خود رهبری در طول زمان و با توجه به عوامل گوناگون می‌تواند در نیروی انسانی ایجاد گردد. یکی از عوامل اصلی ایجاد کننده در مهارت‌های خود رهبری ویژگی‌های شخصیتی نیروی انسانی سازمان است. در واقع اعتماد به نفس و مدیریت خود برای انسان یک اصل اساسی و اصولی در جهت توسعه رهبری بیرونی سازمان است و نیروی انسانی سازمان که از قابلیت‌ها و توانمندی‌های لازم جهت مدیریت رفتار خود برخوردار باشند، می‌توانند در فعالیت‌های سازمان نیز مدیریت لازم را ایجاد نموده و به نحو احسن فعالیت‌های سازمان را انجام دهند (۹). شخصیت افراد باعث افزایش صلاحیت حرفه‌ای آنها می‌شود. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود منجر به صلاحیت حرفه‌ای مثبت می‌شود. معلمان با برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند شناخت بهتری از خود کسب نموده و با برنامه‌ریزی و کنترل بیشتر، فعالیت‌های بهتری انجام دهند (۱۰). در واقع، یکی از

1. Beara and Petrović

2. Self- leadership



مؤلفه‌های مهم و اثرگذار در استفاده از تکنیک خود رهبری و توسعه آن در میان معلمان، ویژگی‌های شخصیتی مثبت<sup>۱</sup> است (۱۱). ویژگی‌های شخصیتی مثبت همانند امیدواری<sup>۲</sup> و خوش‌بینی<sup>۳</sup> به عنوان ظرفیت‌های منابع روان‌شناختی انسانی شبیه حالت مثبت در نظر گرفته می‌شود که از مکانیسم‌های انگیزشی خود رهبر در افراد حمایت می‌کنند (۱۲).

در واقع امیدواری درخواستی است که یک فرد برای آینده خود دارد (۱۳). امیدواری عاملی برانگیزاننده است که افراد را قادر می‌سازد تا مسیری را انتخاب کنند که به نتیجه‌ای مثبت می‌انجامد؛ بنابراین می‌توان اذعان نمود که افراد امیدوار، هدفمند عمل می‌کنند (۱۴). افرادی که امیدواری بیشتری دارند، ویژگی‌های شخصیتی معین و مشترکی دارند. امیدواری یک روش ارزشمند برای پاسخ فعالانه به محیط است که فرآیند آموزشی را در افراد تسهیل می‌کند (۱۵). خوش‌بینی نیز یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی مثبت است که می‌توان به عنوان یک انتظار در مورد نتایج مثبت مبتنی بر آینده و بازتاب ارزیابی مثبت توضیح داد (۱۶). خوش‌بینی علاوه بر اهداف شغلی، برنامه‌ریزی و کاوش شغلی را پیش‌بینی می‌کند (۱۷). خوش‌بینی انتظارات مثبت فرد به آینده و یا به طور کلی نسبت به زندگی است (۱۸). خوش‌بینی نیز همانند دیگر ویژگی‌های شخصیتی دارای منحنی طبیعی است؛ یعنی اغلب مردم در حد متوسط خوش‌بین هستند و تعداد افراد فوق‌العاده خوش‌بین و افراد بسیار بدبین کم است؛ هم چنین تجارب ما می‌تواند بر میزان خوش‌بینی یا بدبینی ما اثر بگذارد (۱۹). خوش‌بین‌ها، سلامت روانی و جسمی بهتری دارند، به رفتارهای ارتقاءدهنده سلامتی بیشتری می‌پردازند، استقامت بیشتر و مسئله‌گشایی مؤثرتری از خود نشان می‌دهند و به لحاظ اجتماعی محبوب‌ترند (۲۰). به طور کلی، در حالی که امید توانایی فرد برای دستیابی به اهداف است (۲۱)، خوش‌بینی به فرد کمک می‌کند تا آینده‌ای مثبت را انتظار داشته باشد و فعالانه به دنبال فرصت‌های جدید باشد که در نهایت منجر به پیشرفت بیشتر می‌شود (۲۲).

به طور کلی، برخی از ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند خوش‌بینی و امیدواری می‌توانند بر خودرهبری تأثیر بگذارند. در این زمینه، نتایج پژوهش آفریدی و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد، ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند وظیفه‌شناسی، خود رهبری را پیش‌بینی می‌کنند (۱۱). نتایج پژوهش کوون<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان می‌دهد که عزت‌نفس و خوش‌بینی به عنوان ویژگی‌های مثبت شخصیتی، پیش‌آزمون‌های مهم خودرهبری هستند (۲۳).

یافته‌های پژوهش بایرام و آکایا<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) نیز نشان داد که امید به اشتغال و خوش‌بینی شغلی بر خودرهبری تأثیر می‌گذارند (۲۴). نتایج پژوهش رضازاده مبارکه (۲۰۲۱) نیز نشان داد که ویژگی‌های مثبت شخصیتی می‌تواند به طور مستقیم منجر به افزایش مهارت خود رهبری در بین نیروی انسانی سازمان‌های دولتی گردد (۹). آبیید<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۱) نیز در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافتند که کارمندان امیدوار و خوش‌بین به احتمال زیاد در کار از طریق تجربه بهتر یادگیری و خودرهبری پیشرفت می‌کنند. به عبارتی دیگر خوش‌بینی و امیدواری به طور متفاوتی نتایج خود رهبری را تحت تأثیر قرار می‌دهند (۲۵). امیدواری و خوش‌بینی دو سازه روان‌شناختی مثبت هستند که به راحتی تحت تأثیر تغییرات لحظه‌ای قرار نمی‌گیرند (۱۲). از طرف دیگر، از میان ویژگی‌های مختلف چیزی که بیشتر به انسان‌ها کمک می‌کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند، شخصیت است، یعنی جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد، پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (۲۶). شخصیت ممکن است، مقدمه مهمی برای خود رهبری باشد (۲۷). در پژوهش نصرافهانی و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی قادرند، تغییرات متغیر خود رهبری را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند (۲۸). یافته‌های مطالعه وودز<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۳) نیز نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی در تعدیل تغییر خود

1. Positive personality traits
2. Hope
3. Optimism
4. Kwon
5. Bayram and Akkaya
6. Abid
7. Woods



رهبری نقش دارند (۲۹). مارشال<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی تأثیر شخصیت و رفتارهای رهبر را بر خود رهبری معلمان بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که برخی ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت خود رهبری معلمان هستند (۳۰). شخصیت فعال<sup>۲</sup> نیز یک ویژگی شخصیتی نسبتاً پایدار است که شامل تمایل فرد به انجام ابتکارات شخصی برای بهبود شرایط فعلی یا ایجاد شرایط جدید است (۳۱). شخصیت فعال سازه مهمی است که به پیشرفت شغلی فرد مربوط می‌شود، زیرا انگیزه درونی برای شروع و تلاش برای آینده‌ای متفاوت و بهتر را فراهم می‌کند. شخصیت فعال به عنوان انگیزش برای تغییر و پاسخگویی فعالانه به محیط اطراف خود تعریف شده است (۳۲). افرادی که دارای ویژگی‌های شخصیتی فعال هستند، برای تغییر موقعیت خود ابتکار عمل شخصی بیشتری را انجام می‌دهند، همچنین به جای اینکه منتظر پاسخ به عناصر موجود در محیط کار خود باشند، جهت‌گیری فعالی دارند، اطلاعات را جستجو می‌کنند، محیط را کاوش می‌کنند و سعی می‌کنند تا فرصت‌های آینده را پیش‌بینی کنند (۳۳،۳۴). کرانت<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در این خصوص بیان می‌کند که رفتار فوق فعال عبارت است از ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی با ایجاد شرایط جدید که شامل به چالش کشیدن وضعیت موجود به جای سازگاری منفعلانه با شرایط فعلی است. در واقع شخصیت فوق فعال به معنی تمایل فرد برای انجام دادن اقدامات مختلف و تأثیرگذاری بر محیط برای بهبود وضعیت است (۳۵). افراد فعال در مقایسه با افراد منفعل می‌توانند پیشرفت سریعتری در سازمان داشته باشند، مشاغل بهتری پیدا کنند و مسیرهای شغلی مناسب‌تری را طی نمایند (۳۳)؛ همچنین شخصیت فعال بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر می‌گذارد و رفتار کاری خلاقانه را از طریق یک متغیر واسطه‌ای مهم، یعنی اشتیاق کاری، تقویت می‌کند (۳۲). سبیرت<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۱) خاطر نشان می‌کنند که افراد با شخصیت فعال در انتخاب، ایجاد و تأثیرگذاری بر موقعیت‌های کاری مؤثر هستند (۳۶). آن‌ها دارای ویژگی‌هایی هستند که با بهره‌گیری از فرصت‌ها، خود را به آینده بهتر سوق می‌دهند، در حالی که افراد با شخصیت غیرفعال تمایل دارند، به جای شروع تغییر، با یک موقعیت خاص سازگار شوند (۳۱).

در این میان، معلمان دارای شخصیت فعال به دنبال تغییر و پویایی در محیط مدرسه و کلاس درس هستند و موقعیت‌های جدیدی را در کلاس درس خلق می‌کنند که می‌تواند برای دانش‌آموزان برانگیزاننده و نو باشد و به رشد خلاقیت در آن‌ها کمک کند (۳۷). افراد و معلمان دارای شخصیت فعال، افرادی خودانگیزه، پیشگام، دارای عملکرد بالا و بدون اینکه از فرد خواسته شود، دارای پشتکار و پیگیر اهداف سازمان و حل مسایل هستند (۳۸).

بنابراین با توجه به اهمیت نقش معلم در نظام آموزشی به عنوان مهمترین عنصر نظام آموزشی و اثرگذاری که معلم بر سایر عناصر نظام و خصوصاً رفتار دانش‌آموزان دارد، بررسی و مطالعه توانایی‌ها و مهارت‌های آن‌ها و خصوصاً توانایی خود رهبری آن‌ها به دلیل نقش مهمی که در ایجاد انگیزه، عملکرد، استقلال و تعهد کاری معلمان دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ همچنین شناسایی عوامل اثرگذار بر خود رهبری معلمان از قبیل ویژگی‌های شخصیتی مثبت و شخصیت فعال هم اهمیت زیادی دارد. بررسی مسائلی این چنینی در بین دبیران تربیت بدنی نیز مهم است، زیرا آنها به دلیل تدریس تربیت بدنی به دو شکل عملی و نظری، همواره درگیر چالش‌های خاص خود در مدارس هستند (۳۹).

با این حال، پیشینه مرتبط با متغیرهای پژوهش نیز نشان می‌دهد که مطالعات کمی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مثبت و خودرهبری را مورد بررسی قرار داده‌اند (۹،۲۸،۳۰) برخی از این مطالعات خوش‌بینی (۲۳،۲۴) و برخی دیگر امیدواری (۲۴) را در ارتباط با خودرهبری مورد مطالعه قرار داده‌اند. اکثر این مطالعات در بین کارکنان سازمان‌ها و دانشجویان انجام شده است. برخی مطالعات نیز ارتباط شخصیت فعال را با خودرهبری مورد مطالعه قرار داده‌اند (۲۴،۲۵،۴۰،۴۱). آن‌چه که از پیشینه پژوهش مشخص است، این است که تاکنون رابطه بین متغیرهای مورد بحث (امیدواری، خوش‌بینی، شخصیت فعال و خودرهبری) به صورت یکپارچه و در قالب یک مدل مفهومی در بین

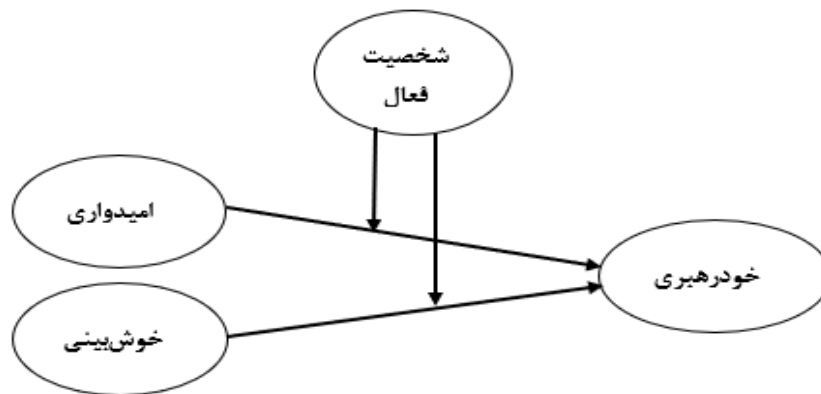
1. Marshall
2. proactive personality
3. Crant
4. Seibert





معلمان تربیت بدنی در مطالعه‌ای بررسی نشده است. در این راستا تنها اوزتیراک و گونی (۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که شخصیت فعال نقش واسطه‌ای در تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر خودرهبری دارد (۴۰). آبیید و همکاران (۲۰۲۱) نیز پژوهشی را با عنوان ویژگی‌های شخصیتی مثبت و خود رهبری در سازمان‌های پایدار: تأثیر واسطه‌ای نقش پویا و تعدیل‌کننده شخصیت فعال انجام دادند (۲۵). یافته‌های حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد که کارمندان امیدوار و خوش‌بین به احتمال زیاد از طریق تجربه بهتر یادگیری و سرزندگی در کار پیشرفت می‌کنند؛ همچنین مشخص شد که ارتباط مثبت بین امیدواری و خود رهبری برای کارکنانی که دارای شخصیت فعال هستند، قوی‌تر از کارکنان با شخصیت غیرفعال است. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها همچنین نشان داد که امیدواری تأثیر مثبتی بر خود رهبری دارد. شخصیت فعال نقش تعدیل‌گر در رابطه بین امیدواری با خود رهبری داشت، اما خوش‌بینی تأثیری بر خود رهبری نداشت و شخصیت فعال نقش تعدیل‌گر در رابطه بین خوش‌بینی و خود رهبری نداشت.

در نتیجه در این پژوهش تلاش شده است که یک مدل جامعی از ارتباط متغیرهای مذکور در بین دبیران تربیت بدنی مطالعه شود؛ بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی با نقش تعدیل‌گر شخصیت فعال چه تأثیری دارد؟ از این‌رو مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

## روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی انجام گرفت. از نظر ارتباط بین متغیرها نیز از نوع همبستگی بود و به لحاظ زمانی مقطعی است. در این پژوهش "خود رهبری" به عنوان متغیر وابسته، "شخصیت فعال" به عنوان متغیر تعدیل‌گر و "خوش‌بینی" و "امیدواری" به عنوان متغیر مستقل می‌باشند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس دولتی شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می‌باشند که تعداد دقیق جامعه مورد بررسی با مراجعه به اداره آموزش و پرورش شهرستان ساری، ۲۰۲ نفر برآورد شد. برای به دست آوردن حجم نمونه از نرم‌افزار جی‌پاور<sup>۱</sup> استفاده شد. با مد نظر قرار دادن حداکثر متغیر مستقل اثرگذار و درصد خطای ۰/۰۵، توان آزمون ۰/۹۵ و اندازه اثر ۰/۱۵ مقدار ۱۳۸ نمونه توسط نرم‌افزار به عنوان حداقل حجم نمونه برای انجام پژوهش در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد پیشینه پژوهش از مقالات، کتاب‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی و به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه مورد استفاده شامل ۵ بخش است؛ بخش اول شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی از جمله سن، جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات بود؛ بخش دوم شامل پرسشنامه شخصیت فعال بیل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در قالب ۳ گویه (۴۲) و بخش سوم شامل پرسشنامه خودرهبری کاستلانوا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) متشکل از ۹ گویه است (۴۳). بخش چهارم نیز شامل پرسشنامه امیدواری اسنایدر<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۶) در قالب ۶ گویه (۴۴) و در نهایت بخش پنجم نیز شامل پرسشنامه خوش‌بینی شایر و کارور (۱۹۸۵) در قالب ۱۰ گویه می‌باشند (۱۸). برای اندازه‌گیری سؤالات پرسشنامه‌ها نیز از طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱ تا ۵ به ترتیب کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) استفاده شد.

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های پژوهش از نظرات ۱۰ نفر از افراد صاحب‌نظر استفاده شد. با بازبینی نظرات و پیشنهادات این افراد و انجام تغییرات لازم در پرسشنامه‌ها، روایی صوری و محتوایی آن حاصل شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه‌ها به صورت در دسترس در بین معلمان تربیت بدنی توزیع شد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های توزیع شده، داده‌های آن‌ها محاسبه و استخراج گردید و به منظور تجزیه و تحلیل، این داده‌ها وارد نرم‌افزارهای مربوطه شد. در نهایت ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شد که ۱۴۰ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف<sup>۴</sup> جهت چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد. با توجه به وضعیت داده‌ها در ادامه تحلیل‌ها از روش‌های آماری مناسب استفاده شد. برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک و متغیر تعدیل‌گر از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این راستا از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۵</sup> و اس‌پی‌اس‌اس<sup>۶</sup> استفاده شده است.

## یافته‌ها

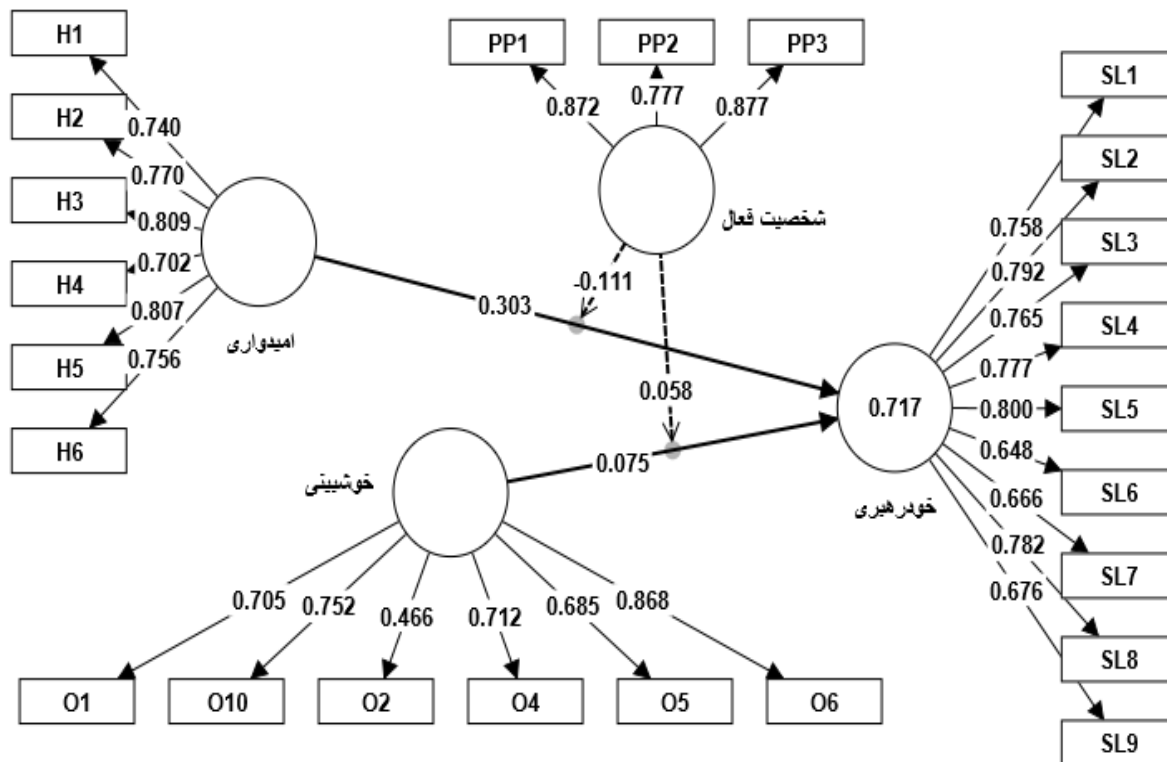
یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که حداکثر سن نمونه آماری، ۵۲ و حداقل ۲۳ سال بود. همچنین میانگین سن نمونه آماری ۳۵/۸۸ سال با انحراف استاندارد ۷/۰۳۲ بود. در بررسی جنسیت نمونه‌های تحقیق، ۷۶ نفر (۵۴/۳ درصد) زن و ۶۴ نفر (۴۵/۷ درصد) مرد بودند. بیشتر نمونه‌های تحقیق متأهل (۹۳ نفر) و ۴۷ نفر مجرد بودند؛ همچنین بیشتر معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد (۶۸ نفر) بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع آزمون‌های مربوطه، ابتدا به بررسی چگونگی توزیع متغیرها پرداخته شد. با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مشخص شد، مقدار سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود؛ یا به عبارت دیگر توزیع متغیرها نرمال نبود، بنابراین از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد.

در این پژوهش برای تحلیل مدل‌ها در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۷</sup> از رویکرد برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری استفاده شد. در بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی استفاده شد. برای بررسی پایایی از معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و برای بررسی روایی از دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. بار عاملی مبنا در تحقیق حاضر ۰/۷ بود. هر چند میانگین واریانس استخراج شده<sup>۸</sup> و پایایی ترکیبی بالاتر از حد نرمال باشند، بارهای

1. Buil
1. Castellano
3. Snyder
4. Klomogrof Esmirnof
5. SMARTPLS
6. SPSS
7. Partial Least Squares-Structural Equation Modeling
8. Average Variance Extracted



عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ نیز مورد قبول است (۴۵). پس از اجرای مدل مشخص شد، سوالات O3, O7, O8, O9 مربوط به متغیر خوش بینی بار عاملی کمتر از ۰/۴ را دارند، بنابراین از مدل حذف و مدل دوباره اجرا گردید.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری در حالت بار عاملی پس از حذف سوالات

Figure 2. Measurement model in factor loading mode after removing questions

جدول ۱. نتایج بار عاملی و معناداری سوالات مدل اندازه‌گیری تحقیق

Table 1. The results of factor loading and significance of the research measurement model questions

متغیر	گویه	بار عاملی	معناداری	متغیر	گویه	بار عاملی	معناداری
امیدواری	H1	۰/۷۴	۱۲/۷۳	خوش‌بینی	O1	۰/۷۰	۹/۶۷
	H2	۰/۷۷۶	۱۶/۳۲		O2	۰/۴۶	۱۰/۵۴
	H3	۰/۸۰	۱۸/۰۰		O4	۰/۷۳	۳/۹۵
	H4	۰/۷۰۲	۹/۰۷		O5	۰/۷۱	۸/۲۸
	H5	۰/۸۰	۱۵/۳۳		O6	۰/۶۸	۸/۲۹
	H6	۰/۷۵	۱۲/۲۴		O10	۰/۷۵	۲۸/۸۶
شخصیت فعال	PP1	۰/۸۷	۳۰/۲۲	خودرهبیری	SL4	۰/۷۷	۱۳/۹۲
	PP2	۰/۷۷	۱۳/۲۴		SL5	۰/۸۰	۱۴/۰۷
	PP3	۰/۸۷	۲۱/۲۵		SL6	۰/۶۴	۷/۶۸
خودرهبیری	SL1	۰/۷۵	۱۰/۸۶	SL7	۰/۶۶	۱۰/۷۳	
	SL2	۰/۷۹	۱۱/۹۶	SL8	۰/۷۸	۱۵/۸۵	
	SL3	۰/۷۶	۱۰/۴۵	SL9	۰/۶۷	۸/۲۲	

همان‌طور که در جدول ۱ و شکل ۲ مشخص است، تمامی بارهای عاملی سوالات بالای ۰/۴ و تمامی مسیرها معنادار می‌باشند. در ادامه ملاک برای مناسب بودن مقدار آلفا، حداقل ۰/۷ است (۴۵). مقدار پایایی ترکیبی نیز بین صفر و یک در نوسان است که مقدار پایایی



ترکیبی بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است. با توجه به جدول ۲، مقدار ضریب پایایی ترکیبی (CR)، rho-A و آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد مدل مورد مطالعه بیشتر از ۰/۷ است، بنابراین می‌توان ادعا کرد که مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل‌قبولی برخوردار است؛ همچنین از شاخص AVE برای سنجش روایی سازه استفاده شد. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند؛ بنابراین، با توجه به شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مقادیر بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده روایی مناسب سازه مورد بررسی است.

### جدول ۲. شاخص‌های پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

Table 2. Reliability and validity indicators of the measurement model

Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	rho-A	Cronbach's Alpha	
۰/۶۸۵	۰/۸۹۴	۰/۸۶۴	۰/۸۵۸	امیدواری
۰/۶۵۲	۰/۹۱۷	۰/۹۰۱	۰/۸۹۷	خودرهبری
۰/۵۰۱	۰/۸۵۴	۰/۸۵۲	۰/۸۰۸	خوش‌بینی
۰/۷۱۱	۰/۸۸	۰/۸۱۴	۰/۷۹۷	شخصیت‌فعال

از شاخص HTMT نیز به منظور بررسی روایی واگرا استفاده شد. حد مجاز این معیار میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ است. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد، روایی واگرا قابل قبول است (۴۵). همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، مقادیر به‌دست آمده در جدول کمتر از ۰/۹ است؛ بنابراین روایی واگرا مدل مورد تأیید می‌باشد. همچنین با تأیید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع می‌گردد.

### جدول ۳. نتایج روایی واگرا بر اساس HTMT

Table 3. Discriminant validity results based on HTMT

			امیدواری
		۰/۸۶	خودرهبری
	۰/۵۰۳	۰/۶۳۴	خوش‌بینی
۰/۵۹۸	۰/۸۳۱	۰/۸۴۸	شخصیت‌فعال

در بررسی مدل ساختاری معیارهای هم‌خطی متغیرهای پیش‌بین، معناداری مقادیر  $t$ ، معیار  $R^2$  و برای پیش‌بینی قدرت مدل از پی‌ال‌اس پریدیکت<sup>۱</sup> استفاده شد. در بررسی هم‌خطی چنانچه مقدار ضریب تورم واریانس<sup>۲</sup> کمتر از ۵ باشد، نشان از عدم خطی می‌دهد و اگر کمتر از ۳ باشد، با اطمینان بیشتری می‌توان عنوان نمود که هم‌خطی وجود ندارد. در این تحقیق میزان ضریب تورم واریانس برای دو متغیر پیش‌بین امیدواری، خوش‌بینی و شخصیت‌فعال به ترتیب برابر با ۲/۹۱ و ۱/۵۴ و ۳/۱۱ بود که نشان می‌دهد، هم‌خطی وجود ندارد. برای بررسی معناداری ضرایب مسیر ابتدا از روش بوت‌استرپینگ استفاده می‌شود. تعداد نمونه‌های بوت‌استرپ باید بیشتر از تعداد مشاهدات معتبر در مجموعه داده اصلی باشد. بر اساس تحقیق رجیبی و همکاران (۲۰۲۲)، از ده هزار نمونه بوت‌استرپ استفاده شد (۴۵). در ادامه برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر T-value است. مقادیر  $t$  بزرگتر از ۲/۵۷۶ ( $\alpha = ۰/۰۱$ )، ۱/۹۶۰ ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) یا ۱/۶۴۵ ( $\alpha = ۰/۱۰$ )، به ترتیب (دو دامنه و تک دامنه) باعث معناداری ضرایب مسیر می‌شود (۴۵). چین<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) بیان کرد که معیار  $R^2$  مهم‌ترین شاخص آزمون یک مدل علی است که در آن نشان می‌دهد، متغیرهای مستقل روی هم چقدر از رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند و با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقادیر

1. PLS Predicate  
2. VIF: Variance Inflation Factor  
3. Chin



ضعیف، متوسط و قوی مقایسه می‌شود (۴۶).  $R^2$  متغیر خود رهبری ۰/۷۱ شده است که نشان می‌دهد، متغیرهای امیدواری، خوش‌بینی و شخصیت فعال ۷۱ درصد از مقدار متغیر خود رهبری معلمان تربیت بدنی را پیش‌بینی می‌کنند که این پیش‌بینی در حد قوی است. در ارزیابی قدرت پیش‌بینی مدل، بسیاری از محققان ضریب تعیین را به عنوان معیاری برای قدرت پیش‌بینی مدل خود در نظر می‌گیرند. با این حال، این تفسیر کاملاً درست نیست، زیرا ضریب تعیین فقط قدرت توضیحی مدل را در نمونه نشان می‌دهد (۴۵). بنابراین باید از الگوریتم پی‌ال‌اس پیش‌بین<sup>۱</sup> برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی خارج از نمونه مدل استفاده شود (۴۷). تجزیه و تحلیل پی‌ال‌اس با ۱۰ برابر و ۱۰ تکرار و تمرکز بر خود رهبری به عنوان متغیر وابسته اصلی مورد ارزیابی قرار گرفت. در الگوریتم پی‌ال‌اس پیش‌بین مقدار  $Q^2$  مهم می‌باشد و باید بالاتر از صفر<sup>۲</sup> باشد.

همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطا<sup>۳</sup> مدل پی‌ال‌اس و مدل خطی<sup>۴</sup> با هم مقایسه می‌شوند و چنانچه میانگین مربعات خطا مدل خطی از مدل پی‌ال‌اس بیشتر<sup>۵</sup> باشد، مدل دارای قدرت پیش‌بینی بالایی است (۴۷). همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، همه  $Q^2$  بالای صفر بود؛ همچنین برای بیشتر موارد موجود در بخش نتایج پی‌ال‌اس، خطاهای مدل خطی بیشتر بود که نشان می‌دهد، قدرت پیش‌بینی خارج از نمونه مدل قوی است.

جدول ۴. نتایج پی‌ال‌اس پریدیکت

Table 4. Results of PLS Predicate

آیتم	LM results		PLS results	
	RMSEPLS- RMSELM	RMSE	RMSE	$Q^2_{predict}$
SL1	-۰/۰۵۷	۰/۶۷۳	۰/۶۱۶	۰/۳۵۶
SL2	-۰/۰۳۴	۰/۶۷۵	۰/۶۴۱	۰/۳۵۷
SL3	-۰/۰۱۹	۰/۶۸۶	۰/۶۶۷	۰/۳۶۹
SL4	-۰/۰۴۵	۰/۷۵۳	۰/۷۰۸	۰/۳۸۴
SL5	-۰/۰۴۶	۰/۷۷۱	۰/۷۲۵	۰/۳۷۷
SL6	۰/۰۱۱	۰/۸۰۹	۰/۸۲	۰/۲۲۶
SL7	-۰/۰۷۶	۰/۹۳۳	۰/۸۵۷	۰/۲۷۵
SL8	-۰/۰۳۲	۰/۷۰۸	۰/۶۷۶	۰/۴۱۶
SL9	۰/۰۰۳	۰/۶۳۷	۰/۶۴	۰/۳۴۹

در ادامه به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، امیدواری بر خود رهبری با ضریب مسیر (۰/۳۰) و مقدار معناداری (۳/۰۱) تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما خوش‌بینی با ضریب مسیر (۰/۰۷) و مقدار معناداری (۱/۱۳) تاثیری بر روی خود رهبری معلمان تربیت بدنی ندارد. در بررسی نقش تعدیل‌گر شخصیت فعال مشخص گردید؛ شخصیت فعال با ضریب مسیر (۰/۱۱-) و مقدار معناداری (۲/۱۴) نقش تعدیل‌گر در رابطه بین امیدواری با خود رهبری معلمان تربیت بدنی دارد؛ اما همین متغیر نقش تعدیل‌گر بین خوش‌بینی با خود رهبری معلمان تربیت بدنی با مقدار ضریب مسیر (۰/۰۵) و مقدار معناداری (۰/۹۶) ندارد.

1. PLSpredict algorithm

2.  $Q^2_{predict} > 0$ 

3. root mean square error (RMSE)

4. linear regression model (LM)

5. PLS-SEM &lt; LM



## جدول ۵. آزمون فرضیات پژوهش

Table 5. Research hypotheses test

معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
۳/۰۱۹	۰/۳۰۳	امیدواری -> خود رهبری
۱/۱۳۶	۰/۰۷۵	خوشبینی -> خود رهبری
۲/۱۴	-۰/۱۱۱	امیدواری* شخصیت فعال -> خود رهبری
۰/۹۶۸	۰/۰۵۸	خوشبینی* شخصیت فعال -> خود رهبری

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی شهرستان ساری با نقش تعدیلگر شخصیت فعال بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که امیدواری بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد؛ بنابراین می‌توان گفت که با افزایش امیدواری معلمان تربیت بدنی، خود رهبری آنها هم افزایش پیدا می‌کند. نتایج این فرضیه از پژوهش با نتایج مطالعات بایرام و آکایا (۲۰۲۲)، آبید و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد (۲۴،۲۵). چرا که این مطالعات نیز به گونه‌ای به تأثیر مثبت امیدواری بر خود رهبری اشاره کرده‌اند و به این نتیجه دست یافته‌اند که ویژگی‌های مثبت شخصیتی می‌تواند به طور مستقیم منجر به افزایش خود رهبری در بین نیروی انسانی گردد. در این راستا می‌توان اظهار کرد که امیدواری از ویژگی‌های مثبت شخصیتی است که به انسان در انجام فعالیت و تداوم زندگی اجتماعی و حرفه‌ای انگیزه و انرژی می‌دهد. امیدواری روندی فعال و آموختنی است، شیوه‌ای از اندیشیدن است که رفتارهای خاصی را به دنبال دارد و روندی فکری است که تعیین هدف را ساده می‌کند و به فرد یاری می‌دهد تا در راه رسیدن به اهداف، به طرز مؤثری بکوشد. افراد امیدوار از نیروی اراده بالایی برخوردارند، اغلب به کارشان علاقه نشان می‌دهند و هنگامی که درباره هدف‌هایشان می‌اندیشند و سخن می‌گویند، نگرش مثبتی دارند. بنابراین افرادی که امیدوار هستند احتمالاً با انگیزه‌تر هستند و اطمینان بیشتری برای عهده دار شدن یک وظیفه دارند و احتمالاً راه‌های جایگزینی در هنگام برخورد با موانع در نظر دارند، در نتیجه عملکرد بالاتری دارند (۴۸).

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان می‌دهد که خوشبینی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر معناداری ندارد. در نتیجه افزایش یا کاهش خوشبینی معلمان در خود رهبری آن‌ها تأثیری ندارد. نتایج این فرضیه از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آبید و همکاران (۲۰۲۱) همسو است (۲۵). چرا که آبید و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خود به عدم تأثیر خوشبینی بر خود رهبری تأکید کردند (۲۵)؛ اما نتایج این فرضیه از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های بایرام و آکایا (۲۰۲۲) و کوون و همکاران (۲۰۱۷) ناهمخوان است (۲۳،۲۴). چرا که پژوهش‌های مذکور به تأثیر مثبت و معنادار خوشبینی بر خود رهبری تأکید کرده‌اند. ممکن است ناهم‌سویی این قسمت از نتایج پژوهش با مطالعات ذکر شده مرتبط با ویژگی‌های فردی و خصوصیات شخصیتی شرکت‌کنندگان در پژوهش و همچنین اثرات محیط جغرافیایی و فرهنگی منطقه باشد. در راستای این قسمت از یافته پژوهش حاضر می‌توان اظهار کرد که خوشبینی، نوعی نگاه و نگرشی مثبت به جهان پیرامون است و فرد خوش‌بین می‌داند که جهان کامل و ایده‌آل نیست و هیچکس نمی‌تواند همه صفات خوب و عالی را دارا باشد، اما آن‌ها در تلاش هستند که بخش‌ها و وجوه مثبت قضا را ببینند و امیدوار باشند که جهان به سمت خوبی و خیر حرکت کند (۴۹). افراد خوشبین به هنگام رو در رو شدن با مشکلات و سختی‌های زندگی، از فرو غلتیدن در نومیدی، یاس و افسردگی دوری می‌کنند (۴۹)؛ اما خوش‌بینی ممکن است، موجب نگاه خوش‌بینانه به همه امور و بازداري فرد از فعالیت و تلاش بیشتر شود و در نتیجه همه امور را به شرایط و چیزی غیر از تلاش و کوشش خود واگذار نماید و استقلال و خود رهبری خود را از دست بدهد و خود را به شرایط محیط و اتفاقاتی که پیرامون وی می‌افتد، بسپارد.

یافته دیگر پژوهش حاضر حاکی از این است که شخصیت فعال نقش تعدیلگر در رابطه بین امیدواری با خود رهبری معلمان تربیت بدنی دارد؛ در نتیجه می‌توان گفت که شخصیت فعال به استحکام رابطه بین امیدواری و خود رهبری معلمان کمک می‌کند و موجب می‌شود که امیدواری بر خود رهبری اثربخشی بیشتری داشته باشد. نتایج این فرضیه از پژوهش با نتایج پژوهش آبید و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. آن‌ها در مطالعه خود به تأثیر مثبت امیدواری بر خود رهبری با نقش تعدیلگر شخصیت فعال اشاره کرده‌اند (۲۵). به‌طور کلی می‌توان اظهار کرد که شخصیت فعال و افراد دارای این شخصیت در مقایسه با افراد منفعل می‌توانند پیشرفت سریع‌تری را برای خود به ثبت برسانند و شایستگی شغلی بیشتری داشته باشند و مسیرهای شغلی مناسب‌تری را طی کنند (۵۰). فعال بودن و پیشگام بودن یک مشخصه ترکیبی است که به منزله تمایل فرد برای انجام اقداماتی در راستای تأثیرگذاری بر محیط، به چالش کشاندن و تغییر شرایط فعلی برای رسیدن به وضعیت مطلوب تعریف شده است (۵۱). این افراد، فرصت‌ها را مشخص نموده و بر پایه آن‌ها عمل می‌کنند، دارای ابتکار عمل هستند و اقدامات متعددی برای تغییر وضعیت انجام می‌دهند و این موجب افزایش احساس خود رهبری و خودکنترلی در بین آنها می‌شود (۳۸).

در نهایت آخرین یافته از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که شخصیت فعال، نقش تعدیلگر در رابطه بین خوش‌بینی با خود رهبری معلمان تربیت بدنی ندارد. در نتیجه می‌توان گفت، خوش‌بینی معلمان از طریق شخصیت فعال موجب افزایش خود رهبری معلمان نمی‌شود. در زمینه این یافته از پژوهش حاضر مطالعه‌ای یافت نگردید و تنها آبید و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی نقش تعدیلگر شخصیت فعال در رابطه بین خوش‌بینی با خود رهبری پرداختند که نتایج آنها با نتایج این فرضیه پژوهش همسو بود و آنها در پژوهش خود اشاره کردند که شخصیت فعال نقش تعدیلگر در رابطه بین خوش‌بینی با خود رهبری ندارد (۲۵). در همین راستا می‌توان اظهار کرد که افراد دارای شخصیت فعال به دنبال تغییر محیط و شرایط پیرامون خود هستند. شخصیت فعال به معنای تمایل افراد برای انجام اقدامات متعدد و تأثیرگذاری بر محیط و بهبود شرایط کاری است (۳۸)؛ زیرا افراد فعال در مقایسه با افراد منفعل قادر خواهند بود که پیشرفت بیشتری برای خود به ثبت برسانند و شایستگی‌های شغلی بیشتری داشته باشند (۵۲).

به‌طور کلی، این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی شهرستان ساری با نقش تعدیلگر شخصیت فعال پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که امیدواری بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. خوش‌بینی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی تأثیر معناداری ندارد. شخصیت فعال نقش تعدیلگر در رابطه بین امیدواری با خود رهبری معلمان تربیت بدنی دارد؛ همچنین شخصیت فعال نقش تعدیلگر در رابطه بین خوش‌بینی با خود رهبری معلمان تربیت بدنی ندارد؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که امیدواری موجب افزایش خود رهبری معلمان تربیت بدنی می‌شود؛ اما خوش‌بینی تأثیری بر افزایش یا کاهش خود رهبری معلمان ندارد؛ بنابراین توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان تربیت بدنی می‌تواند در خود رهبری آنها در فعالیتهای آموزشی و تربیتی در مدرسه اثرگذار باشد.

بر اساس یافته‌های حاصل از فرضیه اول پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که دبیران تربیت بدنی با انرژی بیش‌تری به دنبال اهداف آموزشی باشند؛ در مورد راه‌ها و روش‌های رسیدن به اهداف فعلی و آتی آموزشی بیش‌تر تفکر کنند و به دنبال دستیابی به روش‌های حل مشکلات آموزشی باشند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس، دبیران تربیت بدنی را در تصمیمات مدرسه در حوزه‌های آموزشی و تربیت بدنی مشارکت بدهند و از آنها مشورت بگیرند که این خود به امیدواری آن‌ها کمک شایان توجهی می‌کند؛ همچنین مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد امکانات مناسب مرتبط با حوزه تربیت بدنی در مدرسه و کمک به تشکیل تیم‌های مختلف ورزشی، موفقیت بیشتری را برای دبیران در وظایف شغلی‌شان رقم بزنند و از این طریق امیدواری آنها افزایش پیدا کرده و خود رهبری و خودهدایت‌گری آنها در انجام نقش‌های شغلی افزایش یابد.

در راستای یافته‌های حاصل از فرضیه دوم پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که دبیران تربیت بدنی همیشه انتظار بهترین‌ها را نداشته باشند و در شرایطی نیز منتظر اتفاقات بد و ناخوشایند باشند تا به‌نوعی خوش‌بینی منجر به بازداری آن‌ها از فعالیت و تلاش بیش‌تر نشود؛



همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس جو و محیط را به محیطی دوستانه و شاد تبدیل کنند و خیلی بر اجرای دقیق مقررات و قوانین خشک و بی‌روح پافشاری نکنند تا معلمان در این محیط احساس امنیت از تمامی جنبه‌ها داشته باشند.

بر اساس یافته‌های حاصل از فرضیه سوم و چهارم پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که دبیران تربیت بدنی همواره به دنبال راه کارهای بهتر برای انجام کارها باشند، همیشه به دنبال شناسایی فرصت‌های مناسب برای عملکرد بهتر باشند و دائماً راه‌ها و روش‌های جدیدی برای بهبود شرایط آموزشی فراهم نمایند. پیشنهاد می‌شود که دبیران اهداف آموزشی را بر اساس ارزش‌های رهبری، طراحی و تعیین نمایند، اهداف فردی را در اولویت آخر قرار دهند، سعی کنند تا ارتباط و اعتمادی که با دیگران برقرار می‌کنند، از درون‌شان آغاز شود، به‌عنوان یک رهبر، به شیوه رهبری که در کلاس آموزشی به کار گرفته‌اند، بیندیشند و هدفی آرمانی را به‌عنوان نقطه عطف اقداماتشان در نظر بگیرند، هوش هیجانی و آگاهی اقتضایی خود را افزایش دهند که این عامل‌ها در موقعیت‌های بحرانی به دبیران کمک می‌کنند تا تصمیم و اقدام درست از خود نشان دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که دبیران تربیت بدنی دارای توانایی‌های برجسته و دارای انگیزه بالا شناسایی و مورد تشویق مادی و معنوی قرار بگیرند و در کمیته‌های تخصصی در زمینه تربیت بدنی در سطح مدارس و مناطق آموزش و پرورش به کار گرفته شوند.

علاوه بر این همانند دیگر پژوهش‌ها این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. در این پژوهش فقط معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفته‌اند؛ بنابراین تعمیم نتایج این پژوهش به سایر معلمان و در سایر رشته‌ها باید با احتیاط صورت بگیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدل مفهومی این پژوهش در بین سایر معلمان و سایر رشته‌ها هم انجام شود و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. علاوه بر این در این پژوهش تنها نظرات دبیران تربیت بدنی جمع‌آوری شده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود، در مطالعات آتی نظرات مدیران و مسئولین نیز در این رابطه مورد مطالعه قرار بگیرد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بود که جنبه خودگزارش‌دهی داشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که سایر محققین از دیگر ابزارها مانند مشاهده یا مصاحبه در جمع‌آوری داده‌ها استفاده نمایند تا تعمیم‌پذیری یافته‌ها افزایش یابد. در این پژوهش تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده به بررسی تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی با نقش تعدیلگر شخصیت فعال با توجه به عوامل زمینه‌ای همانند جنسیت، طبقه اجتماعی، مقطع و دوره تحصیلی، سابقه کار و موقعیت جغرافیایی بپردازند. با توجه به اثر احتمالی سایر عوامل بر خودرهبری معلمان پیشنهاد می‌شود که محققان آتی به بررسی تأثیر سایر عوامل احتمالی مؤثر بر خود رهبری معلمان تربیت بدنی مانند تاب‌آوری، خلاقیت، خودکارآمدی و انگیزش بپردازند.

**ملاحظات اخلاقی:** تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند و می‌توانستند هر زمان که بخواهند مطالعه را ترک کنند و در صورت تمایل، نتایج پژوهش در اختیار آن‌ها قرار خواهد گرفت.

**حامی مالی:** این مقاله از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود استخراج شده است. نویسندگان در تمام مراحل این کار پژوهشی سهمیم بودند و مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در مقاله را می‌پذیرند؛ همچنین، در ارائه ایده و طرح، نویسندگان هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش و انتشار این مقاله دریافت نکردند.

**مشارکت نویسندگان:** فاطمه عبدی: جمع‌آوری داده‌های پژوهش؛ حوریه دهقان‌پوری: طراحی مطالعه پژوهش، تهیه پیش‌نویس اصلی مقاله، بازبینی و اصلاح مقاله، مجتبی رجبی: تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های پژوهش.

**تعارض منافع:** نویسندگان این مقاله، تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد سرکار خانم فاطمه عبدی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود است. بدینوسیله نویسندگان این مقاله از معلمان تربیت بدنی مدارس دولتی شهرستان





ساری که در انجام این پژوهش همکاری و مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

## منابع

1. Shariatmadari M. Investigating the relationship between organizational health and effectiveness of school administrators in Tehran. *Journal of instruction and evaluation*. 2009; 2(6):119–51. [https://jinev.tabriz.iau.ir/article\\_521975.htm](https://jinev.tabriz.iau.ir/article_521975.htm). **[In Persian]**
2. Findawati Y, Taurusta C, Widiaty I, Nandiyanto ABD. Teacher performance assesment application using naive bayes classifier method. In: *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publishing; 2018; 384(1): 012047, p. 12047. DOI: 10.1088/1757-899X/384/1/012047
3. Beara M, Petrović D. Study on Teacher Education and Training (Continuous Professional Development) Needs Analysis Systems in South Eastern Europe. Belgrade: Education Reform Initiative of South Eastern Europe. 2020; <http://hdl.voced.edu.au/10707/552925>
4. Hassanzadeh A, Mohammadi M. The study of the status of teacher's self-leadership behaviors in schools of Tehran. *School Administration*. 2019;7(1):275–97. <https://www.sid.ir/paper/376305/fa>. **[In Persian]**
5. Ay FA, Karakaya A, Yilmaz K. Relations between self-leadership and critical thinking skills. *Procedia-social and Behavioral sciences*. 2015; 207:29–41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.147>
6. Neck CP, Manz CC. *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. pearson; 2010. <https://lccn.loc.gov/2006013260>
7. Bazohoori S, Yari Haj Atalo J, Maleki Avarsin S. Explaining teachers' self-management and self-efficacy based on transformational leadership with the mediating role of learning organization in Mashhad schools. *School Administration*. 2021;9(1):128–56. <https://www.sid.ir/paper/955150/fa>. **[In Persian]**
8. Neck CP, Houghton JD. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*. 2006;21(4):270–95. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
9. Rezazadeh mobarake M. Investigating the effect of positive personality traits on human resource selfleadership with respect to the mediating role of career success. Payam Noor university Taft Unit; 2021. **[In Persian]**
10. Abedini baltork meimanat, karimi ali. Investigating the mediating role of self-efficacy in relation to personality traits with the professional competencies of primary school teachers. *Journal of Pouyesh in Education and Consultation (JPEC)*. 2022;1400(15):1–19. [https://educationscience.cfu.ac.ir/article\\_2145.html](https://educationscience.cfu.ac.ir/article_2145.html). **[In Persian]**
11. Afridi F e A, Jan S, Ayaz B. The relationship between individual characteristics and practices of self-leadership strategies in Academia. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 2021;7(2): 29-40. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct>
12. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*. 2007; 33(5):774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.
13. Clarke DM, Kissane DW. Demoralization: its phenomenology and importance. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*. 2002;36(6):733–42.
14. Alizadeh Aghdam MB. A Study of Hope in the Future among Students and its Affecting Factors. *Journal of Applied Sociology*. 2013;23(4):189–206. [https://jas.ui.ac.ir/article\\_18287.html](https://jas.ui.ac.ir/article_18287.html). **[In Persian]**
15. Shin YH, Sim MK, Kim TI. Resilience and Health-Related Quality of Life in Children with Chronic Illness. *Journal of Korean Academy of Child Health Nursing*. 2006;12(3):295–303. <file:///C:/Users/top/Downloads/Documents/jkachn-12-295.pdf>
16. Bryant FB, Cvengros JA. Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of social and clinical psychology*. 2004;23(2):273–302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>



17. Patton W, Bartrum DA, Creed PA. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2004; 4:193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
18. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*. 1985;4(3):219. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
19. Peterson C. The future of optimism. *American psychologist*. 2000;55(1):44. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
20. Khodabakhshi-Koolae A, Entekhabi F, Falsafinejad MR, Sanagoo A. Relationship between optimism and humor with resilience in female nurses of hospitals in Isfahan, Iran. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences*. 2019;21(1):87–93. <https://search.ricest.ac.ir/dl/search/defaultta.aspx?DTC=8&DC=1046710>. **[In Persian]**
21. Snyder CR. Hypothesis: There is hope. 2000;
22. Snyder CR, Lopez SJ. *Handbook of positive psychology*. 2002; Oxford university press
23. Kwon KN, Hwang HS, Chae JY, Kim H, Kang BJ, Suh JH. The influence of self-esteem and optimism on the self-leadership of multicultural family home-visit instructors. *Journal of Families and Better Life*. 2017;35(2):63–75. <https://koreascience.kr/article/JAKO201717447648306.page>
24. Bayram V, Akkaya B. WHAT IS THE MODERATING ROLE OF SELFLEADERSHIP BETWEEN EMPLOYMENT HOPE AND CAREER OPTIMISM? *Academy of Strategic Management Journal*. 2022;21(2):1–10. <file:///C:/Users/top/Downloads/Documents/221651.pdf>
25. Abid G, Arya B, Arshad A, Ahmed S, Farooqi S. Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*. 2021; 25:299–311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>
26. Narimani M, Yosefi F, Kazemi R. The role of attachment styles and quality of life in predicting psychological well-being in adolescents with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*. 2014;3(4):124–42. [https://jld.uma.ac.ir/article\\_193.html](https://jld.uma.ac.ir/article_193.html). **[In Persian]**
27. Houghton JD, Bonham TW, Neck CP, Singh K. The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial psychology*. 2004;19(4):427–41. <https://doi.org/10.1108/02683940410537963>
28. Nasr Esfahani A, Salehzadeh R, Rezaei MS. Investigation of the Relationship between Personality Traits and Self-Direction Strategy (Case Study: Isfahan University's students). *Clinical Psychology and Personality*. 2020;14(2):93–102. [file:///C:/Users/top/Downloads/Documents/CPAP\\_Volume%2014\\_Issue%202\\_Pages%2093-102.pdf](file:///C:/Users/top/Downloads/Documents/CPAP_Volume%2014_Issue%202_Pages%2093-102.pdf). **[In Persian]**
29. Woods SA, Napiersky U, Rivkin W. Learning to self-lead: Examining self-leadership strategies, personality traits and learning attainment. *Applied psychology*. 2023;72(3):1324–38. <https://doi.org/10.1111/apps.12422>
30. Marshall G, Kiffin-Petersen S, Soutar G. The influence personality and leader behaviours have on teacher self-leadership in vocational colleges. *Educational Management Administration & Leadership*. 2012;40(6):707–23. <https://doi.org/10.1177/1741143212456910>
31. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*. 1993;14(2):103–18. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
32. Mubarak N, Khan J, Yasmin R, Osmadi A. The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 2021;42(7):989–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0518>
33. Fuller Jr B, Marler LE. Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behavior*. 2009;75(3):329–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>



34. Thomas JP, Whitman DS, Viswesvaran C. Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2010;83(2):275–300. <https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
35. Crant JM. Proactive behavior in organizations. *Journal of management*. 2000;26(3):435–62. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
36. Seibert S E, Kraimer M L, Crant J M. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*. 2001;54(4):845–74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
37. Bjørkelo B, Einarsen S, Matthiesen SB. Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010;83(2):371–94. <https://doi.org/10.1348/096317910X486385>
38. Kivaj ME, Janani H, ..., Ekrami Kivaj M, Janani H, Barghi Moghadam J, et al. Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive persolanity in country, s football staff. *Razi Journal of ...* 2020; 27:197–208. <http://rjms.iums.ac.ir/article-1-6611-en.html>
39. BAI N. Studying relationship between perceived organizational support and job performance of Golestan province physical education teachers. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SPORT JOURNAL*. 2017;4(2):189–99.
40. ÖZTIRAK M, Güney S. The Mediator Role of Proactive Personality in the Effect of Psychological Empowerment on Self-Leadership: A Study for the Aviation Industry. *Journal of Aviation*. 2022;6(3):318–24. <https://doi.org/10.30518/jav.1104838>
41. Delpont WK, Van Jaarsveld L, Challens B. Personality and self-leadership of school principals as determinants of school performance. *Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)*. 2021;(85):202–20. <http://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i85a11>
42. Buil I, Martínez E, Matute J. Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. 2019; 77:64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
43. Castellano S, Chandavimol K, Khelladi I, Orhan MA. Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *J Bus Res*. 2021; 128:578–86. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.030>
44. Snyder CR, Sympson SC, Ybasco FC, Borders TF, Babyak MA, Higgins RL. Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*. 1996;70(2):321. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
45. Rajabi M, Rasoolimanesh SM, Andam R, Abdollahnezhad F. A systematic review of PLS in sports management. *Human Resource Management in Sports*. 2023;10(1):167–92. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12856.2541>. **[In Persian]**
46. Chin WW. Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS quarterly*. JSTOR; 1998. p. vii–xvi. <https://www.jstor.org/stable/249674>
47. Shmueli G, Sarstedt M, Hair JF, Cheah JH, Ting H, Vaithilingam S, et al. Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*. 2019; 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>.
48. Naderi F, Hoseyni S M. On the Relationship Between Life Expectancy and Psychological Perseverance: a Case Study of Male and Female Students of Azad University of Gachsaran. *Sociology of Women (Journal of Woman and Society)*. 2010;1(2):123–41. <https://www.sid.ir/paper/169025/fa>. **[In Persian]**
49. Carter P. Test your EQ: assess your emotional intelligence with 22 personality questionnaires. Kogan Page Publishers; 2009. Jun 3.
50. Kim S, Fernandez S, Terrier L. Procrastination, personality traits, and academic performance: When active and passive procrastination tell a different story. *Personality and Individual differences*. 2017; 108:154–7. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.021>



51. Yazdanshenas M, Habibirad V. Role of Perceived Job Characteristics and Organizational Support in the Relationship between Proactive Personality and Employees` Voice Behavior. *Management Studies in Development and Evolution*. 2017;26(85):31–55. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.8219>. [In Persian]
52. Rajabi M, Esfahani Z, Faezeh Abdollahnezhad. Effect of Transformational Leadership on Employee Performance of Physical Education Teachers with Mediating Role of Identity and Work Engagement and Role of Moderated of Pro-active Personality. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2022;9(2):413–32. <https://doi.org/10.22044/shm.2022.11558.2430>. [In Persian]

