

تأثیر پذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی،  
خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری

**The influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development  
(Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital.**

Ebrahim Mazari

Mahsa Zamani

ابراهیم مزاری \*

مهسا زمانی \*\*

چکیده

**Abstract**

Self-development, one of the main concepts in the ideological foundations of Islam and research findings in recent decades and about development and human excellence on self-development have been strongly emphasized. Therefore this study has aimed to explain the influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development on human capital. The research method was descriptive-correlational and data analysis method was SEM. The study's population consisted of all the staff and faculty of Psychology and Educational Sciences of Tehran University who were 126 people from whom and by census methods, 118 valid questionnaires were collected. Self-development of human resources by four questionnaire of Abili and Mazari (2014), including Self-regulation questionnaire ( $\alpha = 0/94$ ), Self-management ( $\alpha = 0/93$ ), Self-leadership ( $\alpha = 0/96$ ), Self-directed learning ( $\alpha = 0/95$ ), and human capital questionnaire of Naderi (2014) with the reliability ( $\alpha = 0/95$ ) were used to collect data. Results showed that self-development and human capital of Personnel was higher than the average. Self-development ( $r = 0/80$ ) has a significant positive correlation ( $p < 0/01$ ) with the human capital and through the dimensions of self-development, self-leadership, self-directed learning and self-regulation has had the ability to predict HC. Structural equation modeling showed that self-development has an impact on knowledge and cognitive skills ( $\gamma = 0/89$ ), metacognitive skills ( $\gamma = 0/91$ ) and emotion and communication competencies ( $\gamma = 0/97$ ).

**Keywords:** Self-development, Self-management, Self-leadership, Self-directed learning, Human capital

خودتوسعه‌ای، از جمله مفاهیم مهمی است که در مبانی عقیدتی دین مبین اسلام و یافته‌های پژوهشی دهه اخیر پیرامون توسعه و تعالی انسان، مورد تأکید فراوان قرار گرفته است. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای انجام شده است؛ روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران به تعداد ۱۲۶ نفر بوده که با روش سرشماری، از ۱۱۸ نفر آنان پرسش‌نامه معتبر جمع‌آوری شد. خودتوسعه‌ای منابع انسانی توسط چهار پرسش‌نامه ابیلی و مزاری (۱۳۹۳)، شامل پرسش‌نامه خودنظم‌دهی ( $\alpha = 0/94$ )، خودمدیریتی ( $\alpha = 0/93$ )، خودرهبری ( $\alpha = 0/96$ ) و خودراهبری یادگیری ( $\alpha = 0/95$ ) و سرمایه‌های انسانی آنان توسط پرسش‌نامه نادری (۱۳۹۰) با پایایی ( $\alpha = 0/95$ ) مورد سنجش قرار گرفت. نتایج نشان داد خودتوسعه‌ای منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است. خودتوسعه‌ای ( $r = 0/80$ ) با سرمایه‌های انسانی رابطه مثبت و معناداری ( $p < 0/01$ ) داشته و از میان ابعاد خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودراهبری یادگیری و خودنظم‌دهی قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را داشته است. مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز حاکی از آن بود که خودتوسعه‌ای بر دانش و مهارت‌های شناختی ( $\gamma = 0/89$ )، مهارت‌های فراشناختی ( $\gamma = 0/91$ ) و شایستگی‌های عاطفی - ارتباطی ( $\gamma = 0/97$ ) تأثیرگذار بوده است.

**واژه‌های کلیدی:** خودتوسعه‌ای، خودمدیریتی، خودرهبری، خودراهبری یادگیری، سرمایه‌های انسانی

email: mazari.ebrahim@gmail.com

\* دانش‌جوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران  
\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

Received: 9 Oct 2015 Accepted: 22 Apr 2016

دریافت: ۹۴/۷/۱۷ پذیرش: ۹۵/۲/۳

## مقدمه

توسعه مدنظر اسلام با محوریت انسان انجام می‌پذیرد، به این معنا که با هدایت درست اندیشه‌های بشر و تصحیح انگیزه‌هایش می‌توان زمینه‌های مناسب رشد جسم و روح وی را هم‌زمان فراهم ساخت؛ زیرا عامل اصلی اجرای هر برنامه و سیاست، نیروی انسانی جامعه است و ظهور هر ابتکار و نوآوری برای حل مشکل‌ها، فقط با سرینجه فکر و تدبیر انسان امکان‌پذیر می‌شود؛ از این رو اسلام بالاترین ارزش را برای نیروهای با ایمان و اندیشمند جامعه که کارآمدی و تعهد لازم را داشته باشند، در نظر می‌گیرد (خلیلیان اشکذری، ۱۳۸۷: ۶۹). از طرفی انسان اشرف مخلوقات است و لذا قابلیت دارد تا توانایی‌های خود را در حد کمال توسعه بخشد. انسان قادر است در کسب دانش و معرفت و فراگیری مهارت‌های بی‌شمار، استعداد و توانایی‌های خود را پرورش دهد و از این رو، راهبرد توسعه منابع انسانی همواره بر دیگر راهبردهای توسعه اولویت دارد (ایبلی و عالیخانی، ۱۳۸۱: ۵۸). توسعه پایدار، انسان محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه‌های اخیر تبدیل شده است. بی‌شک در تفسیر انسان‌دوستانه از توسعه، انسان‌ها هم هدف توسعه‌اند و هم وسیله و عامل توسعه، و در یک جمله کوشش برای دستیابی به توسعه از راه سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی با تأکید بر قابلیت‌ها و استعداد‌های انسانی نه تنها قابل قبول، بلکه یگانه راه شکل‌گیری فرایند توسعه بر مبنای عدالت اقتصادی است (آقانظری، ۱۳۸۶: ۶۱). در طول زمان، مفاهیم متعددی به عامل انسانی در سازمان‌ها نسبت داده شده است. نیروی انسانی، منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی هر یک به نوعی به تفسیر انسان و نقش و چگونگی تصمیم‌گیری‌های وی پرداخته‌اند و این توجه رفته‌رفته بیشتر شده است.

در مبانی عقیدتی دین مبین اسلام که معتبرترین و قوی‌ترین علوم و اعتقادات نظری و عملی را در بر دارد، انسان موجودی مورد تکریم واقع شده است و اساساً تمامی رویدادهای جهان بر وی معطوف شده است و این خود گواه بر اولویت عامل انسانی در برابر سایر اولویت‌هاست. خداوند متعال در آیه ۷۰ سوره اسراء فرموده است: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا»، که به طور صریح انسان را موجودی دارای کرامت عنوان نموده است. در سوره بقره آیه ۳۰ عنوان نموده است: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً»، و در سوره تین آیه ۳۰ نیز به گونه‌ای دیگر انسان مورد توجه و تکریم قرار گرفته است: «لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ». این جایگاه رفیع مخصوص انسان بوده و توجه به او مورد تأکید فراوان قرار گرفته است. در اسلام دو نوع کرامت برای انسان‌ها ثابت شده است که عبارت است از: ۱. کرامت ذاتی و حیثیت

۱. Self

طبیعی که همه انسان‌ها، مادامی که با اختیار خود به جهت ارتکاب به خیانت و جنایت بر خویشتن و دیگران آن را از خود سلب نکنند، از این صفت شریف برخوردارند؛<sup>۲</sup> کرامت ارزشی که از به کار انداختن استعدادها و نیروهای مثبت در وجود آدمی و تکاپو در مسیر رشد و کمال و خیرات ناشی می‌شود. این کرامت، اکتسابی و اختیاری است. ارزش نهایی و غایی انسان به همین کرامت است (علامه جعفری، ۱۳۷۰). مسلماً استفاده درست از استعدادها و توانایی‌ها و به‌کارگیری روش‌ها و راهبردهای مناسب توسعه و تعالی آن‌ها جزء لاینفک زندگی انسانی است. از این‌رو، توجه به آیات و روایات و سیره پیامبر اعظم (ص) و اهل بیت (ع) پیرامون انسان و راهبردهای توسعه آن، فصل قوی و مستحکمی را در برخورد با عامل انسانی پایه‌ریزی خواهد نمود. توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی علاوه بر تحصیل، کسب مهارت و آموزش نیروی کار، به شکوفایی فضیلت‌ها و استعدادها و گوناگون مادی و معنوی انسان نیز توجه می‌کند (آقانظری، ۱۳۸۶: ۶۷). آیات، روایات و احادیث متعددی، از مهم‌ترین راهبردهای توسعه و تعالی انسان را خودشناسی<sup>۱</sup> و خودتوسعه‌ای<sup>۲</sup> معرفی کرده‌اند. هم‌چنان که آمده است: «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» (آمدی تمیمی، ۱۳۵۱ق: ۲۳۲)؛ که این امر، وسعت شناخت خود را تا سرحد شناخت خداوند معرفی کرده است. از این‌رو، حرکت پایدار در مسیر تعالی، جز با پرداختن آگاهانه و تعمدی به "خود" امکان‌پذیر نخواهد بود. در موضوعات و زمینه‌های مختلفی موضوع "خود"، شناخت و توسعه آن به عنوان رویکرد معرفت‌شناسی، جهان‌شناسی و خداشناسی مطرح شده است. از این‌رو، انتظار می‌رود که نگاه به توسعه و تعالی انسان از مسیر خودتوسعه‌ای وی صورت گیرد.

نه تنها مبانی عقیدتی ما، مبین اهمیت و جایگاه خودشناسی و خودشکوفایی<sup>۳</sup> است، بلکه دانش بشری امروزی نیز به این مهم دست یافته است و علوم مدیریت و سازمان نیز بر این حقیقت مسلّم گواهی می‌دهد؛ هم‌چنان که ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) عنوان نموده‌اند، هزاره سوم، عصر شکوفایی سازمان‌های پیشرویی است که مدیران و کارکنان توسعه‌یافته با سطوح بالای نیاز به خودشکوفایی و خودتحقق‌بخشی<sup>۴</sup>، زمام پیشرفت آن‌ها را بر عهده گرفته‌اند. پایش علمی این سازمان‌ها، نشانگر حاکمیت نسبی اصالت تخصص بر آن‌ها بوده، که این امرکارایی و اثربخشی رویکردهای گروهی و جمعی توسعه و به‌سازی را به چالش کشیده است. اکنون، بلوغ سازمان‌ها و ظهور کارکنان استقلال‌طلب و خودمسئولیت‌پذیر<sup>۵</sup>، رویکردهای توسعه فردی را طلب می‌کند؛ رویکردهایی که خودرهبری<sup>۶</sup> و

<sup>۱</sup> Self-Knowledge

<sup>۲</sup> Self-Development

<sup>۳</sup> Self-Fulfilment

<sup>۴</sup> Self-Realization

<sup>۵</sup> Self-Responsibility

<sup>۶</sup> Self-Leadership

خودمدیریتی<sup>۱</sup> رفتار را یک ارزش تلقی‌نموده و در تلاش‌اند فرهنگی را در سازمان نهادینه سازند که یکایک افراد سازمان بتوانند بر اساس یک رسالت و چشم‌انداز توسعه‌ای فردی- سازمانی، به توسعه و توانمندسازی خود بپردازند. چنین رویکرد و نگاهی به توسعه، به تازگی در سازمان‌ها نظم و نضج گرفته که از آن به رویکرد خودتوسعه‌ای یاد می‌شود (ایبلی و مزاری، ۱۳۹۳: ۱۳). از طرفی، بیشتر کشورهای در حال توسعه با مشکل توسعه سرمایه انسانی روبه‌رو هستند، زیرا نیروی کار و منابع طبیعی و سرمایه فیزیکی توان سرعت بخشیدن به رشد اقتصادی خود را ندارند. در واقع، یکی از علت‌های اصلی توسعه نیافتگی این کشورها پایین بودن نرخ کارایی نیروی کار، عدم تحرک منابع، محدودیت مهارت‌ها و تخصص‌ها در مشاغل و تجارت، نبودن قوه ابتکار و نهادهای اجتماعی مناسب است (آقائظری، ۱۳۸۶: ۵۷). جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به‌طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش داده و همراه با تقویت دانش و معرفت و مهارت‌های فنی لازم، افرادی پرکار، معتقد و مؤمن بسازند (میرسیاسی، ۱۳۷۸: ۴۷). بر این اساس، توسعه سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین اولویت‌های هر سازمان و جامعه‌ای پی‌جویی شده است و متولی و پیشرو این امر را می‌توان مراکز آموزش عالی به عنوان مهد خردورزی و دانش‌اندوزی دانست. دانشگاه مرکز گردآمدن انسان‌های مشتاق دانش و فن، جایگاه پرورش سرمایه انسانی، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی و انتقال تکنولوژی، مغز متفکر جامعه و در یک کلام، دانشگاه مهد نوسازی اجتماعی و توسعه به طور کلی است. اساسی‌ترین عامل برقرار نمودن ارتباط نظام آموزش عالی با جامعه، تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌باشد. هم‌چنین تولید و ارائه دانش بومی برای حل مسائل جاری و حیاتی جوامعی که دانشگاه‌ها در آن قرار دارند از عمده‌ترین نقش‌های نظام آموزش عالی به حساب می‌آید (کاووسی و احمدی، ۱۳۸۹: ۷). لذا مراکز آموزش عالی می‌بایست خود به رویکردها و شیوه‌های متعالی و سطح بالایی برای توسعه سرمایه انسانی خود مجهز باشند، تا ضمن القای آن به بدنه جامعه، بتوانند در مسیر توسعه سرمایه انسانی سازمان خود به شیوه‌ای پایدار و مداوم گام بردارند. بنا بر این ضرورت‌ها، پژوهش حاضر با تمسک بر مبانی اعتقادی دین مبین اسلام، مبانی علمی و نظری موجود، با هدف تبیین نقش سازوکارهای روانشناختی- رفتاری خودتوسعه‌ای بر سرمایه‌های انسانی مراکز آموزش عالی انجام شده است. از خودتوسعه‌ای در دهه اخیر تعاریف و مفاهیم متعددی ارائه شده است که تمامی آن‌ها بر خودآغازگری<sup>۲</sup>، خودانگیزی<sup>۳</sup>،

<sup>۱</sup>. Self-Management

<sup>۲</sup>. Self- Initiated

<sup>۳</sup>. Self-Motivation

تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای ...

خودمسئولیت‌پذیری و خودارزشی<sup>۱</sup> در فرایند توسعه متمرکزند؛ به عبارت دیگر خودتوسعه‌ای قبل از این‌که یک فرایند و اقدام توسعه‌ای باشد، یک نگاه و پارادایم فکری متفاوت با رویکردهای معمول توسعه عامل انسانی است که در جدول ۱، تعاریف متعددی از آن آورده شده است.

### جدول ۱. تعاریف و مفاهیم خودتوسعه‌ای

صاحب‌نظران	تعاریف
اسنوو (۲۰۰۳)	خودتوسعه‌ای یک برنامه پیش‌رونده و پی در پی برنامه‌ریزی شده برای افزایش و حفظ شایستگی‌های مربوط به شغل است، اقدامات خودتوسعه‌ای می‌تواند به عنوان مطالعه فردی، تحقیق و پژوهش، خواندن و نوشتن حرفه‌ای، اقدام و خودارزیابی قلمداد شود.
ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)	خودتوسعه‌ای رفتارهای خودآغازگرانه متمرکز بر توسعه ظرفیت‌ها (ظرفیت‌های رهبری) قلمداد شده است.
بویس، زاکارو و وین کارور (۲۰۰۷)	خودتوسعه‌ای شامل شروع، حفظ و ارزیابی ظرفیت‌های (رهبری) خود و در قالب مفهومی‌اش در رابطه با رفتار (رهبری) تعریف شده است.
وندن باس و ای.بی.ای (۲۰۰۷)	خودتوسعه‌ای یک فرایند خودرهنمایی به منظور بهبود اقتصادی، فکری یا عاطفی است که اغلب بر پایه روانی قابل توجهی استوار است.
ویلیامز (۲۰۰۳)	خودتوسعه‌ای به خدمت گرفتن وسایل آموزشی مانند کتاب، یا کامپیوتر و غیره براساس بسیاری از اصول و تکنیک‌های گنجانده شده در روش‌های متعارف با رویکرد شناختی- رفتاری.
اودرینو (۲۰۱۲)	خودتوسعه‌ای یک مسئولیت‌پذیری فردی است که سبب افزایش صلاحیت برای موقعیت فعلی یا آماده کردن فرد برای موقعیت‌های آینده می‌شود. در خودتوسعه‌ای، افراد خود مسئول رشد حرفه‌ای خودشان بوده و به دنبال فرصت‌های خودتوسعه‌ای هستند.

خودتوسعه‌ای ابعاد و سازوکارهای روانشناختی- رفتاری متعددی دارد و همان‌طور که ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) عنوان نموده‌اند، می‌توان از خودرهبری، خودمدیریتی، خودراهبری یادگیری<sup>۲</sup> و خودنظم‌دهی<sup>۳</sup> به عنوان سازوکارها و فرایندهای خودتوسعه‌ای یاد نمود. خودرهبری بر فرایندهای و استراتژی‌های شناختی متمرکز بوده و خودمدیریتی ناظر بر استراتژی‌های توسعه‌ای رفتارمحور است. خودنظم‌دهی بیشتر ناظر بر اقدامات مکانیکی توسعه‌ای است و نهایتاً، یادگیری خودراهبر بر محور خودآموزی و خودیادگیری استوار است.

سرمایه انسانی نیز در مسیر تکامل تعریف عامل انسانی در علم اقتصاد و مدیریت مسیر طولانی را طی کرده است و ادبیات قوی و مسلطی در این زمینه وجود دارد. مایو (۲۰۰۰) سرمایه انسانی را به عنوان یک قابلیت، دانش، مهارت، تجربه و شبکه‌سازی همراه با توانایی دستیابی به نتایج و استعداد برای رشد تعریف می‌کند (جزنی، ۱۳۸۱: ۶۱). پاپاجورجیو (۱۹۹۹) از سرمایه انسانی به عنوان ظرفیت‌ساز و تسهیل‌کننده نوآوری یاد می‌کند. به‌طور کلی، توانایی‌ها و قابلیت‌های نهادینه شده در وجود انسان (چه

<sup>۱</sup>. Self-worth

<sup>۲</sup>. Self-Directed Learning

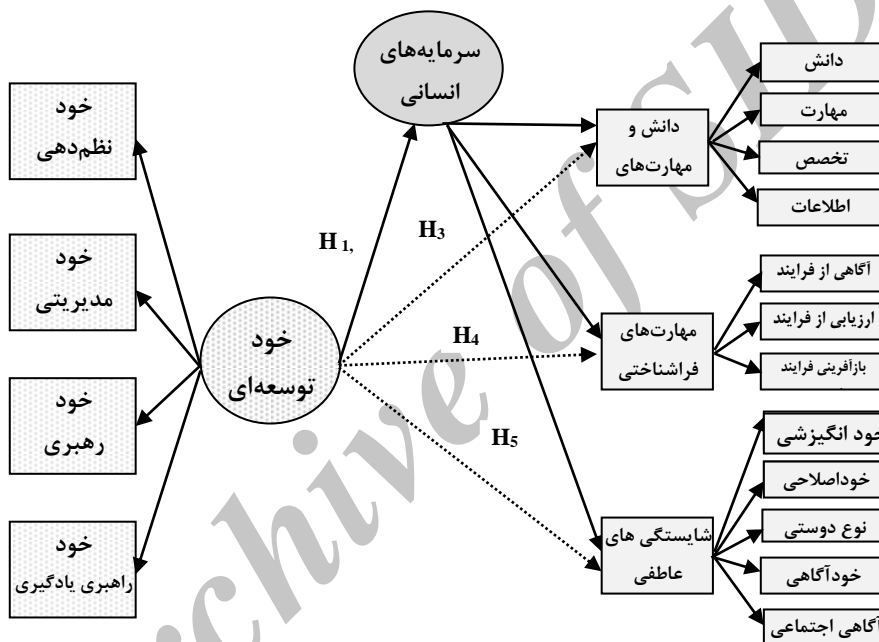
<sup>۳</sup>. Self-Regulation

جسمی و فکری) سرمایه انسانی نامیده می‌شود (انتظاری، ۱۳۸۳: ۱۶۷). همدسون سرمایه انسانی را به صورت ترکیبی از وراثت ژنتیک و تحصیلات و تجربه و طرز فکرهای کارکنان درباره زندگی و کسب و کار تعریف می‌کند (بونتیس، کیو و ریچاردسون، ۲۰۰۰). روکینگ معتقد است که دارایی انسانی یک سازمان، شامل مهارت‌ها، تخصص و توانایی حل مسأله است (دستگیر و محمدی، ۱۳۸۸). برت (۲۰۰۰)، سرمایه انسانی را به عنوان توانایی‌های افراد، نشان‌دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان می‌داند (جعفرنژاد و قاسمی، ۱۳۸۷). بازبورا (۲۰۰۴) سرمایه انسانی را به صورت دانش، مهارت، شایستگی‌ها و ویژگی‌هایی که در افراد جمع می‌شود و دستیابی به موفقیت‌های شخصی، اقتصادی و اجتماعی را آسان می‌کند، تعریف کرده است (کردستانی، ۱۳۸۷: ۲۷). نادری (۱۳۹۴)، سرمایه انسانی را ناظر بر دانش و مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی- ارتباطی می‌داند که هر یک از ابعاد خود دارای زیرمؤلفه‌های فراوانی می‌باشند.

ابولشامات، یوهو و استرودی (۲۰۱۴) در پژوهش خود به تشریح برنامه‌های آموزشی خودتوسعه‌ای پرداخته‌اند. آن‌ها در پژوهش خود الزامات فراهم‌کنندگان خودتوسعه‌ای، برنامه‌های خودتوسعه‌ای و عوامل مرتبط با خودتوسعه‌ای از جمله صحبت‌های برانگیزاننده و استاد شاگردی و سیستم آموزشی را مورد بررسی و تأیید قرار داده‌اند. مزاری و خباره (۱۳۹۳) نیز برنامه توسعه فردی را به عنوان ابزاری برای تأمین نیازهای خودتوسعه‌ای معرفی نموده‌اند. مزاری (۱۳۹۳) و مزاری، ایلی، واعظی و شکوری بختیار (۲۰۱۴) نیز از برنامه توسعه فردی به عنوان ابزاری استراتژیک در خودتوسعه‌ای منابع انسانی یاد کرده‌اند و به ارائه برنامه توسعه فردی پرداخته‌اند. برگزما (۲۰۰۸) در پژوهش کیفی خود ۵۷ تا از پرفروش‌ترین کتاب‌های خودتوسعه‌ای را مورد بررسی قرار داد که چند موضوع کلیدی از آن‌ها احصا گردید که رشد فردی، روابط بین فردی، مقابله با استرس و تقویت هویت از آن جمله می‌باشند. ایلی، پورکریمی، مزاری و همکاران (۱۳۹۳) و مزاری (۱۳۹۲) و پورکریمی، مزاری و همکاران (۱۳۹۵)، نیز در پژوهش خود به تبیین روابط خودتوسعه‌ای و عملکرد افراد پرداخته‌اند که نشان از وجود روابط مثبت و معنی داری بین ابعاد خودتوسعه‌ای و عملکرد داشته است. ایلی، خباره، مزاری و گرایلی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به روابط مثبت و معناداری بین خودرهبی و خودمدیریتی و مزاری، فتح‌تبار فیروزجایی، قنبرنیا و باده‌بان (۱۳۹۵) نیز بین یادگیری خودراهبر- که این‌ها سازوکارهای خودتوسعه‌ای قلمداد می‌شود- با سرمایه‌های انسانی دست‌یافته‌اند. ایلی و مزاری (۱۳۹۳) و مزاری (۱۳۹۳)، مسیر توسعه منابع انسانی و تداوم ارتقای سرمایه انسانی و ظهور سازمان‌های جدیدی هم‌چون سازمان خودتوسعه‌گر را مرهون رویکرد خودتوسعه‌ای و کارکنان مجهز به این رویکرد دانسته‌اند.

### مدل مفهومی پژوهش

از آن‌جا که در پژوهش حاضر به تحلیل نقش و اثر سازوکارهای روانشناختی (خودرهبری، خودراهبری یادگیری) و رفتاری (خودنظم‌دهی و خودمدیریتی) خودتوسعه‌ای منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی آنان پرداخته شده است، از این‌رو مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ترسیم و فرضیه‌هایی به شکل زیر آزمون گردیده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

- (۱) خودتوسعه‌ای منابع انسانی با سرمایه‌های انسانی آنان رابطه دارد.
- (۲) خودتوسعه‌ای منابع انسانی قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی آنان را دارد.
- (۳) خودتوسعه‌ای منابع انسانی بر دانش و مهارت‌های شناختی و ابعاد آن تأثیرگذار است.
- (۴) خودتوسعه‌ای منابع انسانی بر مهارت‌های فراشناختی و ابعاد آن تأثیرگذار است.
- (۵) خودتوسعه‌ای منابع انسانی بر شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی و ابعاد آن تأثیرگذار است.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی و روش تحلیل، از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی (۷۳ نفر) و کارکنان (۵۳ نفر) دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران به تعداد ۱۲۶ نفر بوده که به روش سرشماری، از تعداد ۱۱۸ نفر، داده معتبر جمع‌آوری شد. داده‌های پژوهش به وسیله پرسش‌نامه به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف) خودتوسعه‌ای: خودتوسعه‌ای (در قالب سازوکارهای روانشناختی - رفتاری)، در پژوهش حاضر با استفاده از چهار پرسش‌نامه ایبیلی و مزاری (۱۳۹۳) که هر یک به سنجش یک سازوکار و بُعد خودتوسعه‌ای می‌پردازند، مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسش‌نامه‌ها به شرح زیر است:

الف-۱) پرسش‌نامه خودنظم‌دهی: پرسش‌نامه خودنظم‌دهی ایبیلی و مزاری (۱۳۹۳) سه مؤلفه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ( $\alpha=0/94$ ) به دست آمد. هم‌چنین ضریب آلفای مؤلفه خودمشاهده‌گری ( $0/83$ )، خودارزیابی ( $0/81$ ) و خودانعکاسی ( $0/96$ ) به دست آمده است. جهت بررسی روایی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که بررسی شاخص‌های برازش ( $\chi^2/df=1/34$ )، ( $GFI=0/94$ )، ( $RMSEA=0/053$ )، ( $NFI=0/98$ )، ( $NNFI=0/98$ ) و ( $IFI=0/99$ )، ( $RFI=0/99$ )، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرارداد. لذا می‌توان گفت ابزار پژوهش از روایی سازه برخوردار بوده است.

الف-۲) پرسش‌نامه خودمدیریتی: پرسش‌نامه خودمدیریتی ایبیلی و مزاری (۱۳۹۳) که ۶ مؤلفه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ( $\alpha=0/93$ ) به دست آمد. هم‌چنین ضریب آلفای مؤلفه‌های خودمشاهده‌گری ( $0/87$ )، خودهدف‌گذاری ( $0/89$ )، خودراهنمایی ( $0/90$ )، خودارزیابی ( $0/89$ )، خودتشویقی ( $0/91$ ) و خودتنبیهی ( $0/90$ ) به دست آمده است. بررسی شاخص‌های برازش ( $\chi^2/df=1/65$ )، ( $GFI=0/92$ )، ( $RMSEA=0/048$ )، ( $NFI=0/98$ )، ( $NNFI=0/96$ )، ( $IFI=0/97$ ) و ( $RFI=0/97$ )، تحلیل عاملی و در نتیجه، روایی سازه پرسش‌نامه را مورد تأیید قرارداد.

الف-۳) پرسش‌نامه خودرهبری: پرسش‌نامه خودرهبری ایبیلی و مزاری (۱۳۹۳) که در آن دو بعد تمرکز بر پاداش طبیعی و تجسم عملکرد موفق بر خودمدیریتی (استراتژی‌های رفتار محور) اضافه شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ( $\alpha=0/96$ ) به دست آمد. هم‌چنین ضریب آلفای مؤلفه‌های خودرهبری از جمله تمرکز بر پاداش طبیعی ( $0/87$ )، تجسم عملکرد موفق ( $0/89$ ) و استراتژی‌های رفتارمحور ( $0/96$ ) به دست آمده است. بررسی شاخص‌های برازش ( $\chi^2/df=1/20$ )، ( $GFI=0/94$ )، ( $RMSEA=0/046$ )، ( $NFI=0/99$ )، ( $NNFI=0/98$ )، ( $IFI=0/97$ ) و ( $RFI=0/98$ )، تحلیل عاملی و در نتیجه، روایی سازه پرسش‌نامه را مورد تأیید قرارداد.



الف- پرسش‌نامه یادگیری خودراهبر: پرسش‌نامه یادگیری خودراهبر ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) که بر اساس نظرات الینجر (۲۰۰۴)، چنگ (۲۰۰۹) و لاینز و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شده و پنج مؤلفه یادگیری خودراهبر را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه (۰/۹۵) به‌دست آمد. همچنین ضریب آلفای مؤلفه خودنیازسنجی یادگیری (۰/۸۳)، خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری (۰/۸۴)، شناسایی منابع یادگیری (۰/۸۳)، انتخاب استراتژی‌های یادگیری (۰/۸۹) و ارزیابی پیامدهای یادگیری (۰/۹۰) به‌دست آمده است. بررسی شاخص‌های برازش ( $\chi^2/df=1/13$ )، (GFI=۰/۹۳)، (RMSEA=۰/۰۴۸)، (NFI=۰/۹۹)، (NNFI=۰/۹۸)، (IFI=۰/۹۸) و (RFI=۰/۹۷)، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. لذا می‌توان گفت این پرسش‌نامه نیز از روایی سازه برخوردار بوده است.

ب) سرمایه‌های انسانی: جهت سنجش سرمایه‌های انسانی از پرسش‌نامه نادری (۱۳۹۰) استفاده شده است که در آن سه بعد سرمایه انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه (۰/۹۵) به‌دست آمد. همچنین ضریب آلفای دانش و مهارت‌های شناختی (۰/۹۰)، مهارت‌های فراشناختی (۰/۸۹) و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی (۰/۹۳) به‌دست آمده است. جهت بررسی روایی این پرسش‌نامه نیز، علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش ( $\chi^2/df=2/10$ )، (GFI=۰/۹۲)، (RMSEA=۰/۰۶۳)، (NFI=۰/۹۶)، (NNFI=۰/۹۶)، (IFI=۰/۹۷) و (RFI=۰/۹۶)، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. لذا می‌توان گفت این پرسش‌نامه نیز از روایی سازه برخوردار بوده است.

## یافته‌ها

یافته‌های پژوهش با تمرکز بر فرضیه‌های پژوهش بیان شده است. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش نشان داد، خودتوسعه‌ای با مقدار ۱/۰۲۵ و سطح معناداری ۰/۲۴۵ و سرمایه‌های انسانی با مقدار ۰/۵۳۰ و سطح معناداری ۰/۹۴۱ فرض صفر مبنی بر نرمال بودن متغیرها را رد نمود، لذا با فرض مقیاس فاصله‌ای می‌توان از آمار پارامتریک جهت تحلیل داده‌ها استفاده نمود. به‌منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون تی تک‌نمونه‌ای با ارزش آزمون ۳ استفاده شد. از آن‌جا که، نمرات حاصله بین ۱ تا ۵ می‌باشند، عدد ۳ به عنوان میانه (۵۰ درصد نمره‌ها) جهت تعیین وضعیت متغیرها استفاده شده است. نتایج نشان داد، خودتوسعه‌ای با مقدار تی (۱۴/۱۳۰) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) و سرمایه‌های انسانی با مقدار تی (۱۴/۰۷۰) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است. تمامی مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای و سرمایه‌های انسانی نیز بالاتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۲: نتایج آزمون تی تک گروهی خودتوسعه‌ای و سرمایه‌های انسانی (با ارزش آزمون ۳)

متغیرها	میانگین	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
خودتوسعه‌ای	۳/۶۶	۱۱/۰۷	۱۱۷	۰/۰۰۰
خودنظم‌دهی	۳/۷۶	۱۲/۸۱	۱۱۷	۰/۰۰۰
خودمدیریتی	۳/۶۷	۱۱/۳۰	۱۱۷	۰/۰۰۰
خودرهبری	۳/۶۴	۱۰/۶۰	۱۱۷	۰/۰۰۰
خودراهبری یادگیری	۳/۵۹	۹/۱۹	۱۱۷	۰/۰۰۰
سرمایه‌های انسانی	۳/۶۰	۱۲/۲۳	۱۱۷	۰/۰۰۰
دانش و مهارت‌های شناختی	۳/۶۱	۱۱/۶۱	۱۱۷	۰/۰۰۰
مهارت‌های فرانشناختی	۳/۶۴	۹/۴۴	۱۱۷	۰/۰۰۰
شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	۳/۸۶	۱۱/۶۶	۱۱۷	۰/۰۰۰

جهت بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد خودتوسعه‌ای با مقدار ضریب همبستگی (۰/۸۰) با سرمایه‌های انسانی رابطه مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۱ دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱ خودنظم‌دهی	۱								
۲ خودمدیریتی	۰/۹۴**	۱							
۳ خودرهبری	۰/۹۱**	۰/۹۸**	۱						
۴ خودراهبری یادگیری	۰/۷۳**	۰/۷۹**	۰/۸۰**	۱					
۵ خودتوسعه‌ای	۰/۹۳**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۸۸**	۱				
۶ دانش و مهارت‌های شناختی	۰/۷۶**	۰/۷۷**	۰/۷۷**	۰/۷۵**	۰/۷۴**	۱			
۷ مهارت‌های فرانشناختی	۰/۷۱**	۰/۷۰**	۰/۷۰**	۰/۷۰**	۰/۶۹**	۰/۷۰**	۱		
۸ شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	۰/۶۶**	۰/۶۷**	۰/۶۶**	۰/۶۷**	۰/۷۲**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۱	
۹ سرمایه‌های انسانی	۰/۶۷**	۰/۶۸**	۰/۷۰**	۰/۶۵**	۰/۸۰**	۰/۸۶**	۰/۹۰**	۰/۸۹**	۱

\*\* معنی‌داری سطح ۰/۰۱ \* معنی‌داری سطح ۰/۰۵

به منظور بررسی همبستگی چندگانه و قابلیت پیش‌بینی متغیرها (سؤالات ۲ و ۳)، از رگرسیون هم‌زمان استفاده شده است. نتایج نشان داد از میان مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودراهبری یادگیری و خودنظم‌دهی با سرمایه‌های انسانی همبستگی چندگانه معنی‌داری دارند. با توجه به مقدار  $R^2$  به دست آمده می‌توان گفت این ۳ مؤلفه ۶۵ درصد از سرمایه‌های انسانی را پیش‌بینی می‌نمایند.

تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای ...

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان بین مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای و سرمایه انسانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقدار بتای استاندارد	مقدار ثابت	R <sup>2</sup>	مقدار t	سطح معناداری
سرمایه‌های انسانی	خودرهبری	۰/۴۰			۱/۹۹	۰/۰۰۰
	خودراهبری یادگیری	۰/۴۱	۰/۷۳۶	۰/۶۵	۴/۱۸	۰/۰۰۰
	خودنظم‌دهی	۰/۴۲			۲/۳۹	۰/۰۱۸

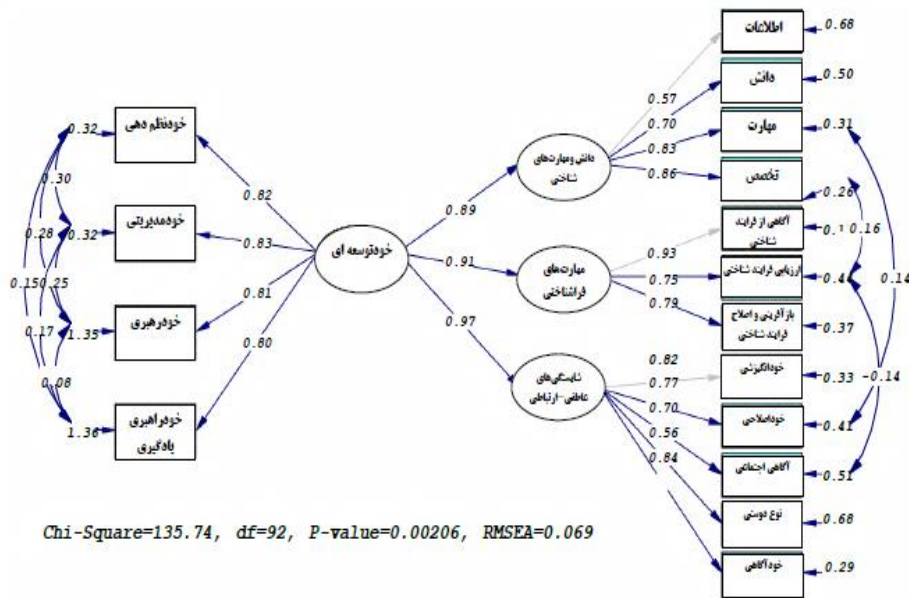
جهت بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای کارکنان بر سرمایه‌های انسانی آنان، از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است (جدول ۴، نمودار ۱).

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۵ و نمودار ۱).

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل خودتوسعه‌ای و سرمایه‌های انسانی

شاخص برازندگی	$\chi^2/df$	SRMR	AGFI	GFI	RMSEA	NFI	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	1-5	>0.05	>0.9	>0.9	<0.08	>0.9	>0.9	0-1
مقدار محاسبه شده	۱/۴۷	۰/۰۴۹	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۶۹	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹

جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شد. از آن‌جا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از  $\pm ۱,۹۶$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقدار آزمون t محاسبه شده میان خودتوسعه‌ای و مهارت‌های شناختی (۵/۶۱)، مهارت‌های فراشناختی (۱۰/۳۴) و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی (۹/۳۴) به‌دست آمده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بر این اساس، خودتوسعه‌ای بر دانش و مهارت‌های شناختی (۷=۰/۸۹)، مهارت‌های فراشناختی (۷=۰/۹۱) و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی (۷=۰/۹۷) تأثیر داشته است (نمودار ۱ و جدول ۶).



نمودار ۱. مدل ساختاری خودتوسعه‌ای و سرمایه‌های انسانی (ضرایب مسیر)

جدول ۶. مسیرهای بررسی شده در مدل

مسیر	مقدار آماره آزمون	ضریب مسیر	وضعیت
خودتوسعه‌ای ← دانش و مهارت‌های شناختی	۵/۶۱**	۰/۸۹	مناظر
خودتوسعه‌ای ← مهارت‌های فراشناختی	۱۰/۳۴**	۰/۹۱	مناظر
خودتوسعه‌ای ← شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	۹/۳۴**	۰/۹۷	مناظر

\*\* معنی‌داری سطح ۰/۰۱ (p<0/01) \* معنی‌داری سطح ۰/۰۵ (p<0/05)

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیرپذیری سرمایه‌های انسانی از سازوکارهای روانشناختی-رفتاری خودتوسعه‌ای کارکنان مراکز آموزش عالی انجام شده است و به عبارتی به تبیین نقش خودتوسعه‌ای بر سرمایه انسانی پرداخته شده است. رویکرد خودتوسعه‌ای و سازوکارهای روانشناختی-رفتاری آن و نقش کلیدی انسان، با جهان‌شناسی و معرفت‌شناسی اسلامی، حکایت از محوریت عامل انسانی در فرایند توسعه و تعالی دنیوی و اخروی داشته و توسعه انسان را از مسیر خودتوسعه‌ای تبیین نموده است. شاهد این مدعا، آیات و روایات متعددی است که در باب، خودشناسی، خودمسئولیت‌پذیری و خودتعهدی و

نهایتاً خداشناسی از مسیر خودشناسی به اشکال گوناگونی آمده است که بهترین منبع استناد به آن‌ها، کلام‌الله مجید است. توسعه و تعالی عامل انسانی نه فقط نیازمند فرایندها و روش‌های عملیاتی، بلکه نیازمند تغییر در الگوی فکری و رویکرد حاکم بر آن از دیگرکنترلی به خودکنترلی و خودمسئولیت‌پذیری است. به عبارت دیگر، توسعه پایدار سرمایه انسانی جز از مسیر خودشناسی، خودارزشی، خودمسئولیت‌پذیری، خودانگیزی و خوداتکایی و اتکال به حضرت باری تعالی و ائمه هدی، میسر نخواهد بود. اکنون، انسان به درجاتی از بلوغ در اندیشه و خرد رسیده است که خود را عامل اصلی در سرنوشت خویش بداند که این امر، زمینه‌های گرایش به خودتوسعه‌ای و مطالبه آن را در افراد و در سازمان‌ها، به شکل جدی‌تری پایه‌ریزی نموده است و مراکز آموزش عالی به عنوان مهد خردورزی و دانش‌اندوزی، پیشگامان در این زمینه قلمداد می‌شوند. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد بلوغ علوم انسانی کاربردی نیز، به سرحدی از توانش رسیده است که خودتوسعه‌ای را به زبانی علمی - فنی و به صورت یک سازه تشریح نماید که در این زمینه می‌توان از پژوهش‌های ابیلی و مزاری (۱۳۹۳)، مزاری (۱۳۹۲)، ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)، بویس و همکاران (۲۰۰۷) و ادرینو (۲۰۱۲) یاد نمود. خودتوسعه‌ای، اکنون شامل استراتژی‌های مشخص و تصریح شده‌ای است که مسیر منطقی و تعمدی برای توسعه و تعالی انسانی پایه‌ریزی نموده است. پژوهش حاضر بر اساس مبانی فوق ضرورت یافته است و نتایج آن حاکی از این بوده که خودتوسعه‌ای کارکنان و مؤلفه‌های آن از جمله خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری، بالاتر از حد متوسط بوده است. به عبارت دیگر، کارکنان به درجات مطلوبی آگاهانه یا ناآگاهانه به خودتوسعه‌ای می‌پردازند. اما همان‌طور که مبانی عقیدتی ما بر آن تأکید نموده است، مسیر توسعه و تعالی انسان محدود به خانواده، سازمان، جامعه و جهان نمی‌شود و تا قرب الی الله ادامه دارد. از این‌رو، خودتوسعه‌ای یک ضرورت مداوم و همیشگی است و یادگیری و توسعه مادام‌العمر از مشخصه‌های کلیدی رویکرد خودتوسعه‌ای است. دانش بشری نیز بر تداوم، استمرار و همیشگی بودن توسعه و تعالی انسان از مسیر خودتوسعه‌ای تأکید نموده است. از آن جمله، ابیلی و مزاری (۱۳۹۳)، اسنو (۲۰۰۳) و بویس، زاکارو و ویسکارور (۲۰۰۷) را می‌توان نام برد که خودتوسعه‌ای را یک برنامه پیش‌رونده که نیازمند حفظ و مراقبت در تمامی مراحل توسعه دارد، تعریف نموده‌اند. از این‌رو، خودتوسعه‌ای به شکل مداوم و مستمر، نیازمند توجه و تمسک است. از طرفی در پژوهش حاضر، سرمایه انسانی کارکنان که ناظر بر دانش و مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی - ارتباطی وجود انسان است (نادری، ۱۳۹۴)، وضعیت بالاتر از حد متوسط داشته است. اما همچون خودتوسعه‌ای، تفکر حاکم بر توسعه سرمایه انسانی نیز پایداری و مداومت در بردار زمان را می‌طلبد. از طرفی، در دنیای در حال تغییر که نیمه عمر دانش و مهارت و اطلاعات بسیار کوتاه شده است، ارتقای مداوم سرمایه انسانی در سازمان‌ها بیش از پیش ضرورت یافته است. با ترکیب رویکرد خودتوسعه‌ای و ضرورت مداوم ارتقای سرمایه انسانی، بهترین

ترکیب را از توسعه عامل انسانی در سازمان‌ها از جمله مراکز آموزش عالی به وجود می‌آید. همان‌طور که نتایج پژوهش حاضر نشان داد، خودتوسعه‌ای بر دانش و مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی- ارتباطی تأثیرگذار بوده است. هم‌چنین از میان ابعاد خودتوسعه‌ای، خودنظم‌دهی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری قابلیت پیش‌بینی سرمایه انسانی را داشته است که با یافته‌های پژوهش ابیلی و همکاران (۲۰۱۴)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۳) و مزاری (۱۳۹۲) هم‌سو می‌باشد. بنابر آن چه عنوان شد در جهت ارتقای سرمایه انسانی کارکنان، از مسیر خودتوسعه‌ای، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

خودتوسعه‌ای قبل از این که یک روش و مکانیزم برای توسعه فرد قلمداد شود، یک پارادایم و رویکرد متفاوت به توسعه عامل انسانی است، از این رو برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها، نشست‌های اجتماع علمی و از جمله این اقدامات در باره خودتوسعه‌ای و مفهوم‌سازی درست آن توصیه می‌شود.

خودنظم‌دهی ناظر بر یک رفتار مکانیکی و در جهت تنظیم رفتار و افکار با یک استاندارد خارجی است که برای سطوح پایین کارکنان کاربرد بیشتری دارد. از این رو، در شروع فرایند خودتوسعه‌ای پیشنهاد می‌شود از این مکانیزم استفاده شود.

خودمدیریتی ناظر بر اقدامات رفتارمحور برای توسعه فرد است که منبع درونی و برونی هر دو در تقویت و تضعیف این مکانیزم مؤثر است. استراتژی‌های خودمدیریتی از جمله خودپاداش‌دهی، خودتنبیهی، خودهدف‌گذاری، خودراهنمایی و غیره، به دلیل رفتاری بودن نیازمند یادگیری عملی می‌باشند، لذا آشناسازی کارکنان از طریق کارگاه و آموزش حین کار از بهترین راهبردهای ارتقای خودمدیریتی است.

خودرهبری بیش از خودمدیریتی است و تفاوت آن در استراتژی‌های تجسم عملکرد موفق (الگوهای فکری سازنده) و پاداش طبیعی است که بیشتر ناظر بر رویکرد شناختی می‌باشد. برای تحقق خودرهبری لازم است شغل افراد در نظرشان به درستی مفهوم‌سازی شود تا از انجام شغل‌شان به‌طور طبیعی خشنود باشند و لذت ببرند. از طرف دیگر، با آموزش‌های مناسب، توان تجسم عملکرد موفق در آینده را در کارکنان ارتقا داد. این امر نیز با تعریف مسیر شغلی تصریح شده، آینده معلوم و پیش‌رونده در نظام ارتقا و انتصاب کارکنان نیز ممکن است.

خودراهبری یادگیری بیشتر ناظر بر آموزش و یادگیری افراد بوده که ضروری است، معاونت منابع انسانی دانشگاه‌ها به جای برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت گروهی و کم اثر، به سمت استفاده و به کارگیری مکانیزم یادگیری خودراهبر نمایند. این امر با ایجاد شناخت و فراهم کردن الزامات عملی آن، امکان پذیر است.

تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای ...

سرمایه انسانی خود ابعاد مشخص و تصریح شده‌ای از جمله دانش و مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی - ارتباطی دارد که هرگونه تلاش برای توسعه علمی - فنی این متغیرها در کارکنان، به طور مسلم، ارتقای سرمایه انسانی سازمان و نتیجتاً ارزش افزوده حاصله را به همراه خواهد داشت. نهایتاً این که، مراکز آموزش عالی نه تنها خود نیازمند توسعه و بهبود مداوم خود هستند، بلکه مروج و میدا پارادایم‌ها و الگوهای نو و متفاوت‌اند، از این رو توجه بیشتر مراکز آموزش عالی به رویکرد خودتوسعه‌ای که ضمن تازگی ریشه عمیقی در مبانی عقیدتی ما مسلمانان دارد، بیش از پیش توصیه می‌شود.

## منابع

قرآن کریم

- ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم؛ خیاره، کبری؛ باده‌بان، سودابه (۱۳۹۳). تبیین نقش خودباندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری). *فصل‌نامه آموزش و ارزش‌یابی*، ۷(۲۶): ۱۲۴-۱۰۳.
- ابیلی، خدایار؛ خیاره، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ گریلی، بیژن (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مورد: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). *نشریه مدیریت دولتی*، ۸(۱): ۹۳-۱۱۲.
- ابیلی، خدایار؛ عالیخانی، فرح (۱۳۸۱). بررسی عملکرد سیستم توسعه منابع انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران*، ۳۲(۲): ۶۵-۵۷.
- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۳). *توسعه منابع انسانی (جلد اول): با تأکید بر خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی*. تهران: انتشارات امید.
- انتظاری، یعقوب (۱۳۸۳). تحلیل رابطه بین فناوری و سرمایه انسانی از صنایع مبتنی بر دانش. *فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۳۱: ۱۳۱-۱۱۷.
- آقانظری، حسن (۱۳۸۶). توسعه سرمایه انسانی براساس آموزه‌های اسلام و تأثیر آن بر توسعه انسانی. *فصل‌نامه علمی پژوهشی اقتصاد اسلامی*، ۷(۲۶): ۷۰-۵۵.
- آمدی تمیمی، عبدالواحد بن محمد (۵۱۰ق). *شرح غررالحکم و دررالکلم*. نشر: تاریخ کتابت.
- پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم؛ خیاره، کبری؛ سمانه، فرزانه (۱۳۹۵). بررسی رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی و عملکرد مدیران (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهر ری). *فصل‌نامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش*، ۷(۲۵): ۸۶-۶۳.
- جزئی، نسرین (۱۳۸۱). تدوین استراتژی‌های توسعه منابع انسانی. *فصل‌نامه تحول اداری*، ۷(۴۱): ۶۹-۶۱.
- جعفرنژاد، احمد؛ قاسمی، احمدرضا (۱۳۸۷). آرایه مدل اکتساب فناوری با توجه به راهبرد سرمایه‌های فکری. *نشریه مدیریت فناوری اطلاعات*، ۱۱(۱): ۳۶-۱۹.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۰). *حقوق جهانی بشر از دیدگاه اسلام و غرب*. تهران: دفتر خدمات حقوقی بین الملل جمهوری اسلامی ایران.
- خلیلیان اشکذری، محمدجمال (۱۳۸۷). شاخص‌های توسعه انسان محور در جامعه مطلوب و آرمانی اسلام. *فصل‌نامه علمی-پژوهشی اقتصاد اسلامی*، ۷(۲۸): ۸۷-۶۱.
- دستگیر، محسن؛ محمدی، کامران (۱۳۸۸). سرمایه فکری، گنج تمام نشدنی سازمان. *تدبیر*، ۲۱۴: ۲۸-۳۴.
- کردستانی، غلامرضا (۱۳۸۷). اندازه‌گیری و گزارش‌گری سرمایه انسانی. *حسابرس*، ۴۱: ۳۱-۲۶.
- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه خودتوسعه‌ای مدیران و عملکرد آنان و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت مدیران مدارس شهر ری در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران*.
- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۳ الف). تبیین اندیشه سازمان خودتوسعه‌گر؛ با تأکید بر منابع انسانی خودتوسعه‌گر (خودتوسعه‌گران). *اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت*. ایران، تهران.

- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۳). طراحی برنامه توسعه فردی به عنوان ابزاری استراتژیک در توسعه منابع انسانی (رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد). *اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی*، ایران، رشت.
- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۴). تحلیل شکاف وضعیت خودتوسعه‌ای منابع انسانی مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه*، ایران، تهران.
- مزاری، ابراهیم؛ خبارة، کبری (۱۳۹۳). بررسی نیازهای خودتوسعه‌ای مدیران مدارس و ارائه پیشنهادی جهت تدوین برنامه توسعه فردی آنان. *اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی*، ایران، رشت.
- مزاری، ابراهیم؛ فتح‌تبار فیروزجایی، کاظم، قنبرنیا، مهدی؛ باده‌بان، سودابه (۱۳۹۴). نقش یادگیری خودراهر بر سرمایه‌های انسانی مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). *فصل‌نامه نوآوری‌های مدیریت آموزش*، ۱۰ (۲): ۷۲-۵۹.
- مزاری، ابراهیم؛ مزاری، مرضیه (۱۳۹۳). ارزیابی مدل جامع خودتوسعه‌ای مدیران و رهبران در سازمان‌ها (با تأکید بر عوامل فردی، گروهی و سازمانی). *اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت*، ایران، تهران.
- نادر، ابوالقاسم (۱۳۹۰). *طراحی مدلی برای سنجش سرمایه انسانی در سازمان‌ها*. دانشگاه تهران.
- نادر، ابوالقاسم (۱۳۹۴). *سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی بر پایه الگوی یکپارچه*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

- Aboalshamat, Yu Hou and Strodi, E. (2014). Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4): 136-145
- Bergsma, A. (2008). Do self-help books help? *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 341-360.
- Bonthis, N., Keow, W.C.C. and Richardson, S. (2000). Intellectual Capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 1-17.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. (2007). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *Unpublished manuscript*.
- Mazari, E., Abili, Kh., Pourkarimi, J., Khabare, k. (2014). Analysis Condition of Self-Development Qualities of School Principals (Based on Successful Managers' Self-Development Model). *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 3(1): 2050-2060.
- Mazari, E., Abili, Kh., SHakouriBakhtiar, M. (2014). Explanation the Role of Self-Development Skills in Improving Classic Management Functions and Performance Indexes of School Administrators. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 1(40): 258-269.
- Mazari, E., Abili, Kh., Vaezi, M., SHakouriBakhtiar, M. (2014). Human resources development with Design and Implementation Strategic Tool (Grounded Theory). *Journal of Middle East Applied Science and Technology (JMEAST)*, 11(1): 61-66
- Odierno, R.T. (2012). Army Leader Development Program. *Working Paper, Department of the Army Washington, DC*, 1-24
- Reichard, R. J., Johnson, S. k. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22, 33-42.
- Snow, j. j. (2003). Self-Development: An Important Aspect of Leader Development. *Work Paper: USAWC Strategy Research Project*, 1-29.
- VandenBos, G. R., & American Psychological Association. (2007). APA dictionary of psychology. Washington, DC: 144 Khalid Aboalshamat et al.: *Towards Understanding Self-Development Coaching Programs American Psychological Association*.
- Williams, C. (2003). *Overcoming Depression: a Practical Workbook. A Five Areas Approach*. London: Arnold.