



Determining the Self-Development Dimensions of University Employees and Their Relationship to Learning Efficacy (Case: University of Tehran)

Mohammad Ali Goudarzi^{1*}, Farzaneh Robati², Ebrahim Mazari³

1. Corresponding author, Assistant Professor, Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Tehran Branch, Tehran, Iran. Email: m.godarzi@acecr.ac.ir
2. MSc in Training and Development of Human Resources, Department of Education, University of Science and Culture, Tehran, Iran. Email: frobati65@gmail.com
3. Assistant Professor, Faculty of Governance, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: mazari.ebrahim@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 12 Feb 2023
Revised: 7 Mar 2023
Accepted: 11 Jun 2023
Published Online: 23 Jul 2023

Keywords:
*Learning Agility,
Self-Development, Staff,
University of Tehran.*

ABSTRACT

The purpose of the present study was to identify the dimensions of self-development of university employees and their relationship with the learning agility of Tehran University employees on the campus of the social and behavioral sciences. It is an exploratory mixed method study. In the qualitative part, meta-composition was used, and with the aid of Sandelowski and Barroso's (2007) model, 60 related scientific research documents were analyzed from among 410 titles, and more than 410 open codes were identified. In 2021–2022 there were 197 members of the social and behavioral sciences campus research community at Tehran University. 127 individuals from seven faculties were selected by straightforward random sampling. In the qualitative part, the composite form was utilized, whereas in the quantitative part, the self-development and learning agility questionnaire created by the researcher was used. The findings reveal the existence of four dimensions, namely psychological, behavioral, affective, and moral self-development. Using Lisrel8.8 software, a self-developed measurement model was created with the aid of structural modeling, demonstrating the model's excellent fit with the data. Learning agility has a correlation coefficient of 0.72 with self-development. Employee learning agility was significantly related to psychological self-development with a coefficient of 0.72, emotional self-development with a coefficient of 0.63, behavioral self-development with a coefficient of 0.67, and moral self-development with a coefficient of 0.59. In general, it is possible to assert that self-development consists of four essential dimensions, and that all of these dimensions have a positive and significant relationship with the learning agility of employees.

Cite this article: Goudarzi, M. A., Rabati, F., & Mazari, E. (2023). Determining the Self-Development Dimensions of University Employees and Their Relationship to Learning Efficacy (Case: University of Tehran). *Journal of Applied Psychological Research*, 14(2), 83-105. doi: 10.22059/japr.2023.355258.644538



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.355258.644538>

© The Author(s).



شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌ها و رابطه آن با چابکی یادگیری (مورد: دانشگاه تهران)

محمدعلی گودرزی^{۱*}، فرزانه رباطی^۲، ابراهیم مزاری^۳

۱. نویسنده مسئول، استادیار پژوهش، جهاد دانشگاهی، واحد تهران، تهران، ایران. رایانامه: m.godarzi@acecr.ac.ir
۲. کارشناس ارشد آموزش و توسعه منابع انسانی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران. رایانامه: az.naghavi@edu.ui.ac.ir
۳. استادیار، دانشکده حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: mazari.ebrahim@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

پژوهش حاضر، با هدف شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌ها و رابطه آن با چابکی یادگیری کارکنان دانشگاه تهران در پردیس علوم اجتماعی و رفتاری انجام شد. روش پژوهش آمیخته اکتشافی بود. در بخش کیفی از فراترکیب استفاده شد که با کمک مدل سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، از میان ۴۱۰ عنوان، ۶۰ سند علمی-پژوهشی مرتبط تحلیل و بیش از ۴۱۰ کد باز شناسایی شدند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۹۷ نفر بود. با نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۲۷ نفر از هفت دانشکده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کیفی، از فیش فراترکیب و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته خودتوسعه‌ای کارکنان و چابکی یادگیری استفاده شد. نتایج حاکی از شناسایی چهار بعد شامل خودتوسعه‌ای روان‌شناختی، رفتاری، عاطفی و اخلاقی بود. با کمک مدل‌سازی ساختاری و با نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ مدل اندازه‌گیری خودتوسعه‌ای ترسیم شد که نشان داد مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. خودتوسعه‌ای با ضریب همبستگی ۰/۷۲ با چابکی یادگیری کارکنان ارتباط دارد. خودتوسعه‌ای روان‌شناختی نیز با ضریب ۰/۷۲، خودتوسعه‌ای عاطفی با ضریب ۰/۶۳، خودتوسعه‌ای رفتاری با ضریب ۰/۶۷ و خودتوسعه‌ای اخلاقی با ضریب ۰/۵۹ با چابکی یادگیری کارکنان رابطه معنادار داشته است. به‌طور کلی می‌توان گفت خودتوسعه‌ای دارای چهار بعد کلیدی است و تمامی مؤلفه‌های آن با چابکی یادگیری کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشته است.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

کلیدواژه‌ها:

چابکی یادگیری، خودتوسعه‌ای، دانشگاه تهران، کارکنان.

استناد: گودرزی، م. ع.، رباطی، ف. و مزاری، ا. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌ها و رابطه آن با چابکی یادگیری (مورد: دانشگاه تهران). فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۱۴(۲)، ۸۳-۱۰۵. doi: 10.22059/japr.2023.355258.644538

ناشر: انتشارات دانشگاه

© نویسندگان.

تهران



DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.355258.644538>

۱. مقدمه

با افزایش درک سازمان‌ها از اهمیت یادگیری مداوم و نقش آن در کاهش وقایع نامطلوب و افزایش بهره‌وری، موضوع توسعه منابع انسانی^۱ به‌صورت فزاینده‌ای اهمیت یافته است. توسعه منابع انسانی، مجموعه‌ای از برنامه‌ریزی‌ها در یک دوره زمانی است تا اطمینان حاصل شود که همه افراد شایستگی مورد نیاز برای انجام وظایف خود را دارند. در خودتوسعه‌ای^۲ که فرایندی داوطلبانه است، فرد مسئولیت اصلی یادگیری خود و انتخاب ابزارهای دستیابی به آن را برعهده دارد (فیلدمن و کربیتیویتی^۳، ۲۰۱۷). هدف از خودتوسعه‌ای بهبود مهارت‌ها، ویژگی‌ها و کسب دانش است (گریز^۴، ۲۰۱۵). در خودتوسعه‌ای کارفرمایان می‌توانند بدون سرمایه‌گذاری سنگین در آموزش و فرصت‌های توسعه رسمی، از داشتن نیروی کار آموزش‌دیده سود ببرند (گوانوف^۵، ۲۰۱۶).

رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان دارای رویکرد خودتوسعه‌ای توسط فرد است و هر یک از کارکنان، با توجه به الزامات و نیازهای فردی و سازمانی اقدام به یادگیری و توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های خود می‌کند (سیمون^۶، ۲۰۱۷). با بررسی ادبیات مرتبط با سرمایه انسانی مشخص می‌شود ابزار دستیابی و عامل اساسی شکل‌گیری و توسعه سرمایه انسانی در سازمان، برنامه‌های مرتبط با یادگیری کارکنان در سطح سازمان و چابکی یادگیری^۷ کارکنان در سطح فردی است. باید گفت رشد و توسعه در گرو یادگیری است (بیگی و قلی‌پور، ۱۳۹۵) و بدون یادگیری عملاً هیچ توسعه‌ای رخ نمی‌دهد (فروهر، بلوچ و جمشیدیان، ۱۳۹۴). بر همین اساس ابیلی و موفقی (۱۳۸۹)، نیز بر این باورند که اساساً توسعه‌یافتگی معادل یادگیری مستمر است. با توجه به این ادله به نظر می‌رسد یادگیری نقش مهمی در توسعه فردی کارکنان دارد. چابکی یادگیری، یکی از مفاهیم جدید مرتبط با یادگیری افراد است که در سطح فردی می‌تواند بر توسعه فردی کارکنان تأثیر داشته باشد.

دانشگاه محل گردآمدن انسان‌های مشتاق دانش و فن و جایگاه پرورش سرمایه انسانی^۸، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی و انتقال فناوری، مغز متفکر جامعه و در یک کلام، مهد نوسازی اجتماعی و توسعه به‌طور کلی است. اساسی‌ترین عامل برقرارکردن ارتباط نظام آموزش عالی با جامعه، تربیت و آماده‌کردن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت، به‌منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف است. همچنین تولید و ارائه دانش بومی برای حل مسائل جاری و حیاتی جوامعی که دانشگاه‌ها در آن قرار دارند، از مهم‌ترین نقش‌های نظام آموزش عالی به حساب می‌آید (کاووسی و احمدی، ۱۳۸۹)؛ بنابراین مراکز آموزش عالی باید خود به رویکردها و شیوه‌های متعالی و سطح بالایی برای توسعه سرمایه انسانی مجهز باشند تا ضمن القای آن به بدنه جامعه بتوانند در مسیر توسعه سرمایه انسانی^۹ سازمان خود به شیوه‌ای پایدار و مداوم گام بردارند (مزاری و زمانی، ۱۳۹۵). امروزه سازمان‌ها با مسائل مختلفی روبه‌رو هستند که تا حدود زیادی با یادگیری سازمانی مرتبط است. از این مسائل می‌توان به کمبود مهارت، دوبرابرسدن دانش در هر دو تا سه سال، طراحی و بازسازی سریع سازمان‌ها، پیشرفت فراگیر نوین و فناوری پیشرفته و پیچیده‌شدن نیاز سازمان‌ها برای انطباق با تغییر اشاره کرد (جمال‌زاده، غلامی و سیف، ۱۳۸۸). دانشگاه‌ها از این قاعده مستثنا نیستند. دانشگاه‌ها خود بانی تغییرات وسیع اجتماعی‌اند و در این گردونه در مواجهه با تغییر قرار دارند (مقدم‌زاده، علی‌اکبری و مزاری، ۱۳۹۷).

براین‌اساس در دنیای درحال‌تغییر که عمر دانش، اطلاعات و مهارت بسیار کوتاه شده است، رویکرد یادگیری مادام‌العمر و منعطف و چابک را می‌طلبند؛ رویکردی که یادگیری و توسعه را نیاز مداوم انسان می‌داند و توجیهی منطقی برای تمرکز بر رویکردهای نوین توسعه از جمله خودتوسعه‌ای و مکانیسم‌های توسعه‌ای آن مانند خودرهبری^{۱۰} و خودمدیریتی^{۱۱} و خودراهبری

1. human resource development
2. self-development
3. Feldman & Creativity
4. Greer
5. Cavanaugh
6. Simmons
7. learning agility
8. Human Resource Development
9. Human Capital
10. Self-Leadership
11. Self-management

یادگیری^۱ است (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۳). از سوی دیگر باید گفت رشد و توسعه در گرو یادگیری است (بیگی و قلی‌پور، ۱۳۹۵). یادگیری نقش مهمی در توسعه فردی کارکنان دارد. چابکی یادگیری^۲ یکی از مفاهیم جدید مرتبط با یادگیری افراد است که در سطح فردی می‌تواند بر توسعه فردی کارکنان تأثیر داشته باشد. این نوع یادگیری بیشتر از آنکه یک سازه روان‌شناختی برای توصیف چگونگی یادگیری افراد باشد، بیشتر عاملی کلیدی برای توصیف کسانی است که می‌توانند سریع‌تر از دیگران یاد بگیرند (دیرو، اشفورد و مایرز^۳، ۲۰۱۲). پژوهشگران بر این باورند که افرادی که چابکی یادگیری بیشتری دارند، دارای تمایل و توانایی بیشتری در یادگیری هستند. این تمایلات شامل انگیزه برای جست‌وجوی فرصت‌های توسعه، جست‌وجوی بازخورد و داشتن ذهن باز می‌شود (آلن^۴، ۲۰۱۶).

پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران به‌عنوان یک مؤسسه آموزش عالی شامل کارشناسان و کارمندان آموزشی و غیرآموزشی است. شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه و رابطه آن با چابکی یادگیری کارکنان (کارشناسان دانشکده‌ها) اهمیت زیادی دارد. در بررسی‌های انجام‌شده در پایگاه‌های اطلاعاتی ایران‌داک و نورمگز، سیلوپکا، SID و سایر پایگاه‌های داخلی، درباره شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای آنان و رابطه آن با چابکی یادگیری پژوهشی یافت نشد. با توجه به آنچه بیان شد، مسئله اصلی تحقیق پیش‌رو، شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه و بررسی رابطه آن با چابکی یادگیری است. خودتوسعه‌ای کارکنان، شامل ملاحظات و توجهات نهادینه‌شده در پهنه وسیعی از روابط کاری و غیرکاری است. خودتوسعه‌ای تولید ارزیابی شناختی از تجارب فردی، ارتباطی و بستری است که در این مفهوم، به ارزیابی شناختی از هزینه‌ها و فواید یک عمل منجر می‌شود (رن و چادی^۵، ۲۰۱۷). خودتوسعه‌ای، اقدامات اختیاری افراد است که طی آن، دانش و مهارت‌های مرتبط با کار خود را توسعه می‌دهند. از جمله این اقدامات، ثبت‌نام داوطلبانه در دوره‌های آموزشی حمایت‌شده از جانب سازمان و مطالعات غیررسمی است (ارگان، پودساکوف و مکنزی^۶، ۲۰۰۶). خودتوسعه‌ای، فرایند خوداکتشافی^۷ و شامل درک مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش‌ها است. این امر یک فرایند سیستمی همیشه‌درجریان و عمدی است که از طریق فهم درست دانش، مهارت و نگرش‌ها و اعتمادبه‌نفس^۸، فرد را در تحقق برنامه‌ای برای آینده تقویت می‌کند (ورما و آگراوال^۹، ۲۰۱۶). خودتوسعه‌ای فرایندی برنامه‌ریزی‌شده، مبتنی بر ابعاد مختلف و پیش‌رونده است که افراد برای بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف توسعه‌ای، آن را به کار می‌گیرند. خودتوسعه‌ای فرایندی مداوم است که درون آموزش‌های سازمان و تکالیف اجرایی رخ می‌دهد. اقدامات خودتوسعه‌ای سازمان‌دهی شده‌اند تا اهداف و نیازهای فردی خاصی را مورد توجه قرار دهند (انیس^{۱۰}، ۲۰۱۶).

چابکی یادگیری، یکی از مفاهیم جدید مرتبط با یادگیری افراد است که در سطح فردی می‌تواند بر توسعه فردی کارکنان تأثیر داشته باشد. این نوع یادگیری بیش از آنکه یک سازه روان‌شناختی برای توصیف چگونگی یادگیری افراد باشد، بیشتر عاملی کلیدی برای توصیف کسانی است که می‌توانند سریع‌تر از دیگران یاد بگیرند (دیرو، اشفورد و مایرز^{۱۱}، ۲۰۱۲). پژوهشگران بر این باورند که افرادی که چابکی یادگیری بیشتری دارند، دارای تمایل و توانایی بیشتری در یادگیری هستند. تمایل یعنی انگیزه برای جست‌وجوی فرصت‌های توسعه، جست‌وجوی بازخورد و داشتن ذهنی باز و توانایی نیز عبارت است از تشخیص فرصت‌های توسعه و یادگیری (آلن، ۲۰۱۶). چابکی یادگیری دارای چهار مؤلفه چابکی ذهنی و چابکی انسانی، چابکی تغییر و چابکی نتایج است. افرادی که چابکی ذهنی زیادی دارند، تمایل فراوانی به یادگیری چیزهای جدید و مواردی دارند که رشد شخصی آن‌ها را ممکن می‌سازد. آن‌ها از مهارت تحلیلی زیادی برخوردارند و از جست‌وجو برای یافتن پاسخ

1. Self-directed learning
2. Agility learning
3. DeRue, Ashford & Myers
4. Allen
5. Ren & Chadee
6. Organ, Podsakoff, & MacKenzie.
7. Self-discovery
8. Self-confidence
9. Verma & Agarwal
10. Annis
11. DeRue, Ashford, & Myers

پرسش‌ها لذت می‌برند (دی‌موسو و همکاران^۱، ۲۰۱۱). افرادی که چابکی تغییر زیادی دارند، وضعیت موجود را زیر سؤال می‌برند و می‌کوشند تا از روش‌های جدیدتر انجام کار بهره ببرند (یاداو و دیکسیت^۲، ۲۰۱۷). یادگیرندگان چابک به دنبال ایده‌های جدید و دریافت بازخورد از دیگران هستند، آن‌ها به منظور افزایش اثربخشی فردی و تیمی همواره در پی بهبود خود برمی‌آیند (کارملی و همکاران^۳، ۲۰۲۱). کاوشگری^۴، بهره‌گیری از قوت‌های فردی، بهبود مستمر^۵، خودتأملی^۶ و ذهن‌آگاهی^۷، توانایی ذهنی در برقراری ارتباط بین تجارب به‌دست‌آمده در یک موقعیت به سایر موقعیت‌ها، از دیگر مشخصه‌های چابکی یادگیری محسوب می‌شود (دی‌موسو، ۲۰۱۷). به‌طور کلی به‌نظر می‌رسد از دیدگاه نظری، چابکی یادگیری پیشایندی برای توسعه فردی است. برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد با استفاده از چابکی یادگیری می‌توان موفقیت و توسعه فردی افراد را پیش‌بینی کرد (یاداو و دیکسیت، ۲۰۱۷؛ لی^۸، ۲۰۱۹).

ایبلی، پورکریمی و مزاری (۱۳۹۹) به ارائه الگوی خودتوسعه‌ای در میان ۱۳ نفر از صاحب‌نظران رهبری دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداختند. جامعه پژوهش در بخش فراترکیب ۲۶۷۰ سند علمی بود که ۷۰ عدد از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌های فراترکیب به شناسایی پنج بعد کلیدی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی از جمله عوامل زمینه‌ای، فردی و سازمانی خودتوسعه‌ای، فرایند و راهبردهای خودتوسعه‌ای و دستاوردهای خودتوسعه‌ای منجر شد که در مصاحبه‌ها نیز تأیید و درنهایت، مدل نهایی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی در ۵ بعد کلیدی، ۲۴ مؤلفه و ۴۹ زیرمؤلفه طراحی شد.

مزاری، ایبلی و پورکریمی (۱۳۹۸) در مطالعه «مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران)» نشان دادند مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری شامل پنج بعد عوامل زمینه‌ای فردی، عوامل زمینه‌ای سازمانی، فرایند، راهبردها و دستاوردهای خودتوسعه‌ای است. عوامل زمینه‌ای فردی بر فرایند خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی، فرایند خودتوسعه‌ای بر راهبردهای خودتوسعه‌ای، و راهبردها بر دستاوردهای خودتوسعه‌ای تأثیرگذار بوده است. با وجود این، عوامل زمینه‌ای سازمانی بر فرایند خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی تأثیرگذار نیست.

مزاری و زمانی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی-رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری» انجام دادند. نتایج نشان داد خودتوسعه‌ای منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی آنان، بالاتر از حد متوسط است، خودتوسعه‌ای با سرمایه‌های انسانی رابطه مثبت دارد و از میان ابعاد خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودراهبری یادگیری و خودنظم‌دهی، قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را داشته است.

بانسال^۹ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «مطالعه نسبی هوش هیجانی بر یادگیری خودراهبر» توضیح داد که انقلاب اطلاعات، مشخصه فضای کسب‌وکار امروز است. سرعت تغییر آن قدر زیاد است که پذیرش جایگزین بهره‌وری به‌عنوان معیار سنجش عملکرد سازمانی شده است.

لالیتا و سریجا^{۱۰} (۲۰۲۰) در پژوهش «سیستم توصیه‌های یادگیری خودهدایت‌شده شخصی» نشان دادند سیستم‌های آموزشی مدرن با وارد کردن دانش در هر جایی که دانش‌آموز به آن نیاز داشته باشد، به‌شدت تغییر کرده است. تکامل اینترنت، دردسترس بودن دانش در دامنه عمومی، قابلیت تبادل مقدار زیادی از اطلاعات و فیلتر کردن اطلاعات مربوط، سبب ایجاد اختلال در سیستم آموزشی مرسوم شده است.

براساس آنچه عنوان شد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌ها و رابطه آن با چابکی یادگیری در دانشگاه تهران انجام شده است.

1. De Meuse et al.
2. Yadav & Dixit
3. Carmeli, Zivan, Gomes, & Markman
4. experimentation
5. continuous improvement
6. self-reflection
7. mindfulness
8. Lee
9. Bansal
10. Lalitha & Sreeja

۰۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

روش پژوهش حاضر آمیخته اکتشافی است. روش تحلیل در بخش کیفی، کدگذاری در سه مرحله باز، محوری و انتخابی است و روش تحلیل بخش کمی، مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل است. در بخش کیفی، جامعه آماری شامل مقالات، پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، گزارش‌های کاری و کتاب‌ها به روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس معیارهای گلین (۲۰۰۶)، تا حد اشباع نمونه‌گیری شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کارکنان آموزشی و غیرآموزشی در بخش‌های مختلف دانشگاه (کارشناسان) به تعداد ۱۹۷ نفر است و ۱۲۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه با کمک جدول مورگان و خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است.

۲-۲. ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر به‌طور مشخص از سه ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد که در ادامه تشریح شده‌اند:

۲-۲-۱. فیش فراترکیب

به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات حاصل از مطالعه کیفی پژوهش‌های قبلی به روش فراترکیب، از فیش‌برداری استفاده شد. فیش فراترکیب برگرفته از کار خنیفر و مسلمی (۱۴۰۱) و شامل بخش‌های عنوان، متن، کدهای باز و منبع است.

۲-۲-۲. پرسشنامه محقق ساخته خودتوسعه‌ای کارکنان (SSD)^۱

این پرسشنامه براساس مطالعه کیفی پژوهش حاضر طراحی شده و دارای چهار مؤلفه کلیدی خودتوسعه‌ای روان‌شناختی، رفتاری، اخلاقی و عاطفی است. روایی این ابزار به کمک روایی صوری و محتوایی تأیید شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ برای پایایی آن به‌دست آمد.

۲-۲-۳. پرسشنامه چابکی یادگیری برادفورد (LA)^۲

این پرسشنامه دارای پنج مؤلفه جست‌وجوی بازخورد، جست‌وجوی اطلاعات، آزمایش‌گری، تراوش فکر و چابکی است که در دانشگاه کلمبیا توسط برادفورد (۲۰۱۵) ساخته شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۲ است.

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در بخش کیفی پژوهش به روش فراترکیب از روش کدگذاری باز و محوری استفاده شد. در بخش کمی از مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره گرفته شد و با کمک ترسیم مدل اندازه‌گیری برای متغیر خودتوسعه‌ای، تحلیل‌ها با نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ انجام گرفت.

۳. یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی در جدول ۱ آمده است که حاصل تحلیل مستندات و پژوهش‌های قبلی و گزارش‌های کاری و درنهایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها با موضوع خودتوسعه‌ای است.

1. Staff Self-Development Questionnaire (SSD)
2. Bradford Learning Agility Questionnaire (LA)

جدول ۱. نمونه کدگذاری‌های باز

کدهای باز	متن	کد منبع
<p>۱. خودعاملیتی، ۲. خودتنظیمی، ۳. خودیادگیری، ۴. خودبازخوردگیری، ۵. خودتعهدی، ۶. خودمسئولیتی، ۷. خودپاسخگویی، ۸. خودکنترلی، ۹. خودتاب‌آوری، ۱۰. خودثباتی، ۱۱. خوداتکایی، ۱۲. خودکارآمدی، ۱۳. خوداحترامی، ۱۴. خوداعتمادی، ۱۵. خودتغییری، ۱۶. چشم‌انداز توسعه‌ای سازمان، ۱۷. سیستم ارزیابی عملکرد و ارتقای سازمان، ۱۸. تأمین تجهیزات و منابع سازمان، ۱۹. حمایت مدیران، ۲۰. نظام تشویق، ۲۱. قوانین سازمان، ۲۲. عدالت رویه‌ای و توزیعی.</p>	<p>وجود عوامل زمینه‌ای، برای ورود به فرایند خودتوسعه‌ای ضروری است و کسانی که این عوامل زمینه‌ای فردی خودتوسعه‌ای را دارند یا در خود پرورش می‌دهند، به احتمال بیشتری در فرایند خودتوسعه‌ای وارد می‌شوند. تعدادی از این عوامل مانند خودعاملیتی، خودتنظیمی، خودیادگیری و خودبازخوردگیری، از عوامل رفتاری به‌شمار می‌روند و فردی که این رفتارها را بروز می‌دهد، به احتمال بیشتری خودتوسعه‌گر خواهد بود. خودتعهدی، خودمسئولیتی و خودپاسخگویی نیز به‌عنوان عوامل اخلاقی نیز، جزو عوامل زمینه‌ای شناسایی شده‌اند. علاوه بر آن، عوامل عاطفی شامل خودکنترلی، خودتاب‌آوری، خودثباتی و خوداتکایی و درنهایت عوامل شناختی مشتعل بر خودکارآمدی، خوداحترامی، خوداعتمادی و خودتغییری شناسایی شده است.</p> <p>در این پژوهش عواملی مانند چشم‌انداز دانشگاه شامل چشم‌انداز توسعه‌ای و توانمندساز، نظام‌های توسعه منابع انسانی از جمله ارزیابی عملکرد، ارتقا، حمایت سازمانی دانشگاه از جمله تأمین تجهیزات، تأمین منابع و حمایت مدیران، نظام تشویق و قوانین و مقررات دانشگاه، عدالت سازمانی شامل عدالت رویه مطالعه شده است.</p>	<p>کد ۱ (اینیلی و همکاران، ۱۳۹۹)</p>
<p>۱. خوداندیشی، ۲. خودتأملی، ۳. خودشناسی، ۴. خودآگاهی، ۵. خودانگیزشی، ۶. خودآغازگری، ۷. خودکنترلی، ۸. خودنظارتی، ۹. خودمسئولیت‌پذیری، ۱۰. خودتعهدی، ۱۱. خودپاسخگویی.</p>	<p>یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول و به عبارتی مؤلفه‌های فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای نشان داد این فرایند شامل مؤلفه‌هایی صرفاً روان‌شناختی از جمله خوداندیشی و خودتأملی، خودشناسی و خودآگاهی، خودانگیزشی و خودآغازگری و مؤلفه‌های روان‌شناختی-مدیریتی شامل انتخاب روش خودتوسعه‌ای، کاربست مکانیسم‌های خودتوسعه‌ای، خودکنترلی، خودنظارتی و درنهایت خودمسئولیت‌پذیری، خودتعهدی و خودپاسخگویی است.</p>	<p>کد ۲ (اینیلی و مزاری، ۱۳۹۷)</p>
<p>۱. خودسامانی، ۲. خوداندیشی، ۳. خودتأملی، ۴. خودکارآمدی، ۵. خودارزیابی، ۶. خودپذیرشی، ۷. خودشکوفایی، ۸. خوداحترامی، ۹. خودتحقق‌بخشی.</p>	<p>نظریه شناختی اجتماعی نظریه خودرهبری نظریه خودنظم‌دهی نظریه آندراگوژی یادگیری خودراهبر نظریه‌های سلسله‌مراتب نیازها</p>	<p>کد ۳ (اینیلی و مزاری، ۱۳۹۷)</p>
<p>۱. بعد اول عصب‌شناختی، ۲. بعد دوم راهبردهای عصبی، ۳. بعد سوم راهبردهای شناختی، ۴. خودآگاهی، ۵. خودکنترلی، ۶. خودیادگیری، ۷. خودنظم‌دهی، ۸. خودانگیزشی، ۹. خودسازگاری، ۱۰. خودبهبودی، ۱۱. خودتشویقی عصبی، ۱۲. خودشناسی، ۱۳. خودانتقادی، ۱۴. خودتصمیم‌گیری، ۱۵. خودآموزی، ۱۶. خودارزیابی، ۱۷. خودادراکی، ۱۸. خودرهبری، ۱۹. خودگفت‌وگویی شناختی.</p>	<p>یافته‌ها حاکی از شناسایی پنج بعد کلیدی است. بعد اول، بستر عصب‌شناختی که شامل ابعاد تخصصی، فرهنگی، کالبدی و فناورانه است. بعد دوم، راهبردهای عصبی (EEG, SST, PET, FMRI, TMS, OT, CTS, Neuro feedback) است که براساس فناوری‌های عصبی به توسعه رهبران کمک می‌کند. بعد سوم، راهبردهای شناختی (ترسیم نقشه شناختی، کاربست سیستمی شناختی-رفتاری، تحلیل زمان پاسخ، تفکر انتقادی، شبکه‌سازی مفهومی و گسترش معنایی) است که با به‌کارگیری روش‌های کلاسیک شناختی به تشخیص و توسعه می‌پردازد. بعد چهارم، شایستگی‌های عصبی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودیادگیری، خودنظم‌دهی، خودانگیزشی، خودسازگاری، خودبهبودی و خودتشویقی عصبی) است که انتظار می‌رود در مغز افراد رشد یابد. درنهایت بعد پنجم، شایستگی‌های شناختی (خودشناسی، خودانتقادی، خودتصمیم‌گیری، خودآموزی، خودارزیابی، خودادراکی، خودرهبری و خودگفت‌وگویی شناختی) است که در ذهن افراد ایجاد می‌شود.</p>	<p>کد ۴ (اینیلی و مزاری، ۱۳۹۹)</p>
<p>۱. نقش خودتوسعه‌ای در بهسازی سازمانی، ۲. نقش خودرهبری در پیش‌بینی بهسازی در سازمان، ۳. نقش خودمدیریتی در پیش‌بینی بهسازی در سازمان، ۴. خودآگاهی موجب تغییر در سازمان می‌شود، ۵. خودانگیزشی سبب تغییر در سازمان می‌شود، ۶. خودمسئولیت‌پذیری سبب تغییر در سازمان می‌شود، ۷. خودپاسخگویی موجب تغییر در سازمان می‌شود.</p>	<p>خودتوسعه‌ای کارکنان بر بهسازی سازمانی تأثیرگذار است و خودرهبری و خودمدیریتی قابلیت پیش‌بینی بهسازی سازمان را دارد.</p> <p>خودتوسعه‌ای، گفتمان و قلمرو گفت‌وگویی جدیدی در توسعه عامل انسانی در سازمان است که خودآگاهی، خودانگیزشی، خودمسئولیت‌پذیری و خودپاسخگویی را از ویژگی‌های انسان می‌داند که نبودن افکار، نگرش و رفتار افراد را در سازمان تغییر می‌دهد.</p>	<p>کد ۵ (میرکمالی و مزاری، ۱۳۹۶)</p>
<p>۱. جذب و پرورش منابع انسانی خودتوسعه‌گر، سازمان خودتوسعه‌گر می‌سازد، ۲. خودسازمان‌دهی، ۳. خودهدایتی یادگیری، ۴. خودرهبری، ۵. خودمدیریتی، ۶. خودنظم‌دهی.</p>	<p>در سوبیه اول سازمان می‌تواند با جذب و پرورش منابع انسانی خودتوسعه‌گر (خودسازمان‌دهی، خودهدایتی یادگیری، خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی) به‌سوی سازمان خودتوسعه‌گر حرکت کند.</p>	<p>کد ۶ (مزاری، ۱۳۹۳)</p>

کد منبع	متن	کدهای باز
کد ۰۷ (مژاری و زمانی، ۱۳۹۵)	خودتوسعه‌ای منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی آنان، بالاتر از حد متوسط است. خودتوسعه‌ای (۲=۰/۸۰) با سرمایه‌های انسانی رابطه مثبت و معنادار درد و از میان ابعاد خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودرهبری یادگیری و خودنظم‌دهی، دارای قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی است.	۱. رابطه خودتوسعه‌ای با سرمایه‌های انسانی، ۲. خودرهبری، ۳. خودرهبری یادگیری، ۴. خودنظم‌دهی، ۵. ابعاد خودتوسعه‌ای قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را دارد.
کد ۰۸ (مژاری و همکاران، ۱۳۹۴)	تمامی مؤلفه‌های متغیر یادگیری خودراهبر (یادگیری خودراهبر، خودنیازسنجی یادگیری، خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری، شناسایی منابع یادگیری، انتخاب راهبردهای یادگیری، ارزیابی از پیامدهای یادگیری) و سرمایه‌های انسانی بالاتر از حد متوسط است. مؤلفه‌های متغیر یادگیری خودراهبر	۱. رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری خودراهبر و سرمایه‌های انسانی، ۲. یادگیری خودراهبر، ۳. خودنیازسنجی یادگیری، ۴. خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری، ۵. شناسایی منابع یادگیری، ۶. انتخاب راهبردهای یادگیری، ۷. ارزیابی از پیامدهای یادگیری.
کد ۰۹ (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۵)	خودهدف‌گذاری و خودگفت‌وگویی، از میان مؤلفه‌های خودمدیریتی بیشترین ارتباط را با سرمایه‌های انسانی دارد. براین اساس می‌توان گفت هنگامی که تصورات خودکارآمدی و گفت‌وگوهای مثبت به یک اقدام عملی مبتنی بر هدف تبدیل شود، نتایجی به بار می‌آورد که ارتقای سرمایه‌های انسانی را به همراه خواهد داشت. نتایج رگرسیون گامبه‌گام نشان داد از میان مؤلفه‌های خودمدیریتی، خودهدف‌گذاری، خودمشاهده‌گری و خودارزیابی و از بین مؤلفه‌های خودرهبری، تمرکز بر پاداش طبیعی و راهبردهای رفتارمحور، قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را دارند. مؤلفه‌های خودرهبری	۱. ارتباط خودمدیریتی با سرمایه‌های انسانی، ۲. خودکارآمدی و گفت‌وگوهای مثبت به ارتقای سرمایه انسانی منجر می‌شود. مؤلفه‌های خودرهبری: ۱. تمرکز بر پاداش طبیعی، ۲. راهبردهای رفتارمحور. مؤلفه‌های خودمدیریتی و خودرهبری قابلیت پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی را دارند. مؤلفه‌های خودمدیریتی: ۱. خودهدف‌گذاری، ۲. خودگفت‌وگویی، ۳. خودمشاهده‌گری، ۴. خودارزیابی
کد ۱۰ (مقدم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷)	ابعاد یادگیری خودراهبر از جمله خودنیازسنجی یادگیری، خود تنظیم‌گری هدف یادگیری، انتخاب راهبردهای یادگیری، شناسایی منابع یادگیری و ارزیابی از پیامدهای یادگیری به توسعه سرمایه‌های انسانی کارکنان منجر خواهد شد. ابعاد یادگیری خودراهبر	۱. ابعاد یادگیری خودراهبر سبب توسعه سرمایه‌های انسانی می‌شود، ۲. خودنیازسنجی یادگیری، ۳. خودهدف یادگیری، ۴. انتخاب راهبردهای یادگیری، ۵. شناسایی منابع یادگیری، ۶. ارزیابی از پیامدهای یادگیری.

همان‌طور که در جدول ۲ آمده است، کدهای باز در قالب مفاهیم و مقوله‌ها دسته‌بندی شده‌اند و جدول کدگذاری محوری را شکل داده‌اند.

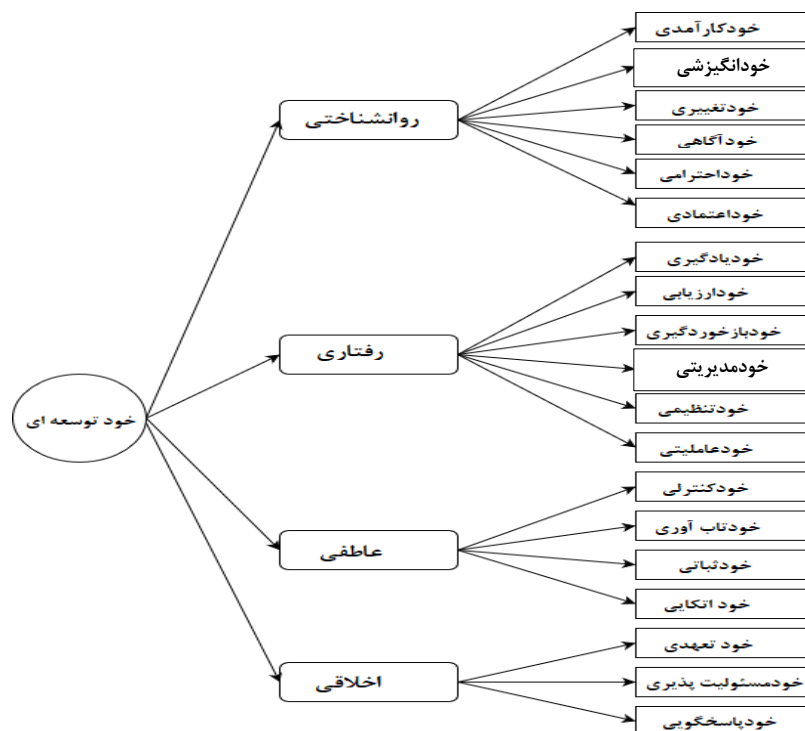
جدول ۲. کدگذاری محوری

کد باز*	مفهوم (مؤلفه)	مقوله (بعد)
خودانگیزی (۱)، خودانگیزی (۲)، خودانگیزی (۴)، خودانگیزی (۵)، خودانگیزی (۳۰)، خودانگیزی (۵۶)	خودانگیزی	خودتوسعه‌ای روان‌شناختی
خودکارآمدی (۱)، خودکارآمدی (۹)، خودکارآمدی (۱۵)، خودکارآمدی (۲۷)، کارآفرینی (۶۰)، تمایل به توسعه (۳۳)، تمایل به توسعه (۴۸)، خودشکوفایی (۳)، خودشکوفایی (۱۵)، انعطاف‌پذیری (۱۵)، انعطاف‌پذیری (۴۵)، انعطاف‌پذیری (۵۱)، خودراهبری شناختی (۳)، توانمندی (۱۵)، خودسازی (۵۳)، خودتأثیری (۳)	خودکارآمدی	
خودتغییری (۱)، خودتغییری (۱۳)، خودتغییری (۳۳)، خودتغییری (۵۱)، تمرکز بر اهداف آینده (۴۰)، خودسازگاری (۴)، خودسازگاری (۵۱)، چشم‌انداز خودساخته (۱)	خودتغییری	
خودآگاهی (۱)، خودآگاهی (۲)، خودآگاهی (۵)، خودآگاهی (۱۱)، خودآگاهی (۱۵)، خودآگاهی (۱۷)، خودآگاهی (۲۴)، خودآگاهی (۳۰)، خودآگاهی (۴۴)، خودآگاهی (۵۷)، خودآگاهی (۵۸)، درک خود (۵۳)، توسعه هوش هیجانی (۴۱)، توسعه هوش هیجانی (۴۵)، خوداندیشی (۱)، خوداندیشی (۲)، خوداندیشی (۳)، خودگفت‌وگویی (۴)، خودگفت‌وگویی (۹)، خودشناسی (۱)، خودشناسی (۲)، خودشناسی (۴)، گسترش معنایی (۴۸)، خودادراکی (۴)، خودگفت‌وگویی شناختی (۴)، خودتأملی (۱)، خودتأملی (۲)، خودتأملی (۳)، خودالهام‌بخشی (۱)، خودالهام‌بخشی (۳۵)، خوش‌بینی (۱۵)، خوش‌بینی (۴۱)، خوش‌بینی (۵۶)، خودپنداره (۲۶)، خودپنداره (۳۱)، عزت‌نفس (۳۱)، رشد ذهنیت و توسعه مقاومت (۳۶)، استفاده از احساسات (۴۱)، معناداربودن زندگی (۴۸)، عقلانیت (۶۰)، پرسشگری (۴۰)، توانایی پیش‌بینی نظرات دیگران (۵)، توانایی پیش‌بینی نظرات دیگران (۷)، توانایی پیش‌بینی نظرات دیگران (۹)، توانایی پیش‌بینی نظرات دیگران (۱۲)، توسعه رفتار تحلیلی (۳۴)	خودآگاهی	

کد باز*	مفهوم (مؤلفه)	مقوله (بعد)
خوداحترامی (۱)، خوداحترامی (۳)، خوداحترامی (۱۳)، خودپذیرشی (۳)، خودحرمتمی (۲۶)، خودارزشی (۴۸)، خودارزشی (۴۸)	خوداحترامی	
خوداعتمادی (۱)، خوداعتمادی (۱۳)، خوداعتمادی (۳۵)، ارزش معنایی (۴۸)، اعتمادسازی (۲۵)، اعتمادسازی (۶۰)	خوداعتمادی	
خودیادگیری (۱)، خودیادگیری (۳)، خودیادگیری (۴)، خودنیازسنجی یادگیری (۳)، خودنیازسنجی یادگیری (۸)، خودتأمینی منابع یادگیری (۳)، خودتأمینی منابع یادگیری (۸)، شناسایی منابع یادگیری (۸)، شناسایی منابع یادگیری (۱۰)، عادات و مهارت‌های یادگیری (۳)، متعادل (۱۷)، عادات و مهارت‌های یادگیری متعادل (۲۴)، عادات و مهارت‌های یادگیری متعادل (۴۱)، انتخاب راهبردهای یادگیری (۳)، انتخاب راهبردهای یادگیری (۸)، انتخاب راهبردهای یادگیری (۱۰)، خودبهبودی (۴)، خودبهبودی (۱۲)، خودآموزی (۳)، خودآموزی (۴)، آموزش خود (۴۹)، آموزش خود (۵۳)، فراست ذهنی (۲۴)، رشد شخصی (۳۲)، رشد شخصی (۳۶)، رشد شخصی (۳۹)، خلاقیت (۱۷)، خلاقیت (۲۴)، خلاقیت (۴۵)، خودمشاهده‌گری (۹)، خودمشاهده‌گری (۱۲)، خود هدف یادگیری (۱۲)، خودهدایتی یادگیری (۶)، خودهدایتی یادگیری (۱۵)، خودهدایتی یادگیری (۴۱)	خودیادگیری	
ارزیابی از پیامدهای یادگیری (۸)، ارزیابی از پیامدهای یادگیری (۱۰)، خودنظارتی (۲)، خودنظارتی (۴۷)، خودارزیابی (۳)، خودارزیابی (۴)، خودارزیابی (۹)، خودارزیابی (۱۲)، خودارزیابی (۱۳)، خودارزیابی (۳۱)، خودارزیابی (۳۲)، خودارزیابی (۴۰)، خودارزیابی (۴۳)، خودارزیابی (۴۷)، خودارزیابی (۵۴)، خودانتقادی (۴)، خودانتقادی (۴۳)	خودارزیابی	
خودتشویقی (۴)، بازتابنده (۴۸)، خودبازخوردگیری (۱)، خودبازخوردگیری (۳)، خودبازخوردگیری (۱۳)	خودبازخوردگیری	
مهارت‌های ارتباطی (۳۵)، مهارت‌های ارتباطی (۵۹)، خودمدیریتی (۵)، خودمدیریتی (۶)، خودمدیریتی (۹)، خودمدیریتی (۱۴)، خودمدیریتی (۱۹)، خودمدیریتی (۲۱)، خودمدیریتی (۲۲)، خودسازمان‌دهی (۶)، خودهدف‌گذاری تمرکز بر پاداش طبیعی (۹)، خودهدف‌گذاری تمرکز بر پاداش طبیعی (۱۲)، قصد رهبر (۳۸)، خودهدایتی (۱)، خودسامانی (۳)، خودسامانی (۱۵)، خودگردانی (۳)، خودگردانی (۳۴)، خودتحقق‌بخشی (۳)، راهبرهای رفتارمحور (۹)، راهبردهای رفتارمحور (۱۱)، خودراهنمایی (۲)، خودراهنمایی (۱۱)	خودمدیریتی	
خودتنظیمی (۱)، خودتنظیمی (۳)، خودتنظیمی (۱۳)، خودتنظیمی (۴۶)، خودنظم‌دهی (۳)، خودنظم‌دهی (۴)، خودنظم‌دهی (۶)، خودنظم‌دهی (۷)، خودنظم‌دهی (۱۴)، خودنظم‌دهی (۱۹)، خودنظم‌دهی (۲۱)، خودنظم‌دهی (۲۳)، خودنظم‌دهی (۵۴)، خوش‌بینی تنظیم خلق (۱۵)، خوش‌بینی تنظیم خلق (۴۱)، خوش‌بینی تنظیم خلق (۵۶)	خودتنظیمی	
خودعاملیتی (۱)، خودعاملیتی (۱۳)، خودعاملیتی (۳۰)، خودآغازگری (۱)، خودآغازگری (۲)، خودآغازگری (۱۱)، خودآغازگری (۲۹)، توسعه هوش عملی (۴۵)	خودعاملیتی	
خودکنترلی (۱)، خودکنترلی (۲)، خودکنترلی (۴)، خودکنترلی (۱۳)، خودکنترلی (۲۱)، خودکنترلی (۲۶)، خودمختاری (۳)، خودمختاری (۵۹)، خودمختاری (۶۰)	خودکنترلی	
خودتاب‌آوری (۱)، خودتاب‌آوری (۱۳)، خودتاب‌آوری (۱۵)، خودتاب‌آوری (۵۶)	خودتاب‌آوری	
خودثباتی (۱)، خودثباتی (۱۳)	خودثباتی	
خودگردانی (۳۴)، خوداتکایی (۱)، خوداتکایی (۱۳)، خودکفایی (۳)	خوداتکایی	
تعهدات اخلاقی (۲۱)، تعهدات اخلاقی (۴۴)، تعهد سازمانی (۱۴)، تعهد سازمانی (۲۷)، تعهد سازمانی (۲۸)، رفتار و اخلاق (۱۳)، رفتار و اخلاق (۲۰)، خودتعهدی (۱)، خودتعهدی (۲)، خودتعهدی (۱۳)، رشد خود معنوی (۳۶)	خودتعهدی	
وظیفه‌شناسی و بازبودن تجربه (۳۸)، خودمسئولیت‌پذیری (۱)، خودمسئولیت‌پذیری (۲)، خودمسئولیت‌پذیری (۵)، خودمسئولیت‌پذیری (۱۱)، خودمسئولیت‌پذیری (۱۳)، خودمسئولیت‌پذیری (۳۰)، خودمسئولیت‌پذیری (۳۶)، خودمسئولیت‌پذیری (۶۰)	خودمسئولیت‌پذیری	
خودپاسخگویی (۱)، خودپاسخگویی (۲)، خودپاسخگویی (۵)، خودپاسخگویی (۱۳)، فدرانی از انتقاد (۴۰)	خودپاسخگویی	

* شماره‌های داخل پرانتز کد هر منبع است. فهرست منابع در پیوست ۳ آمده است.

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، مدل نهایی خودتوسعه‌ای شامل چهار بعد است که هر یک از این ابعاد، مؤلفه‌هایی دارند.



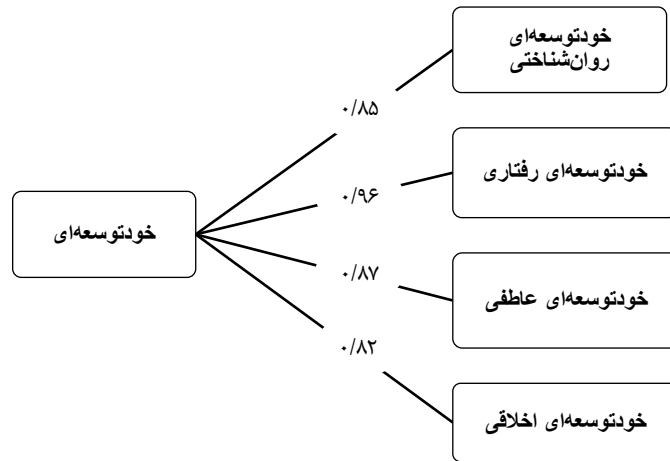
شکل ۱. مدل نهایی خودتوسعه‌ای کارکنان

۱-۳. توصیف جمعیت شناختی

۶۹ نفر (۵۴/۳ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۵۸ نفر (۴۵/۷ درصد) از پاسخ‌دهندگان زن هستند. نتایج نشان می‌دهد کارکنان ۴۱ تا ۵۰ ساله و افراد دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال بیشترین سهم را از نمونه آماری به خود اختصاص داده‌اند. کارکنان فوق‌لیسانس بیشترین تعداد را دارند. همچنین کارکنان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران بیشترین مشارکت را در این پژوهش داشته‌اند.

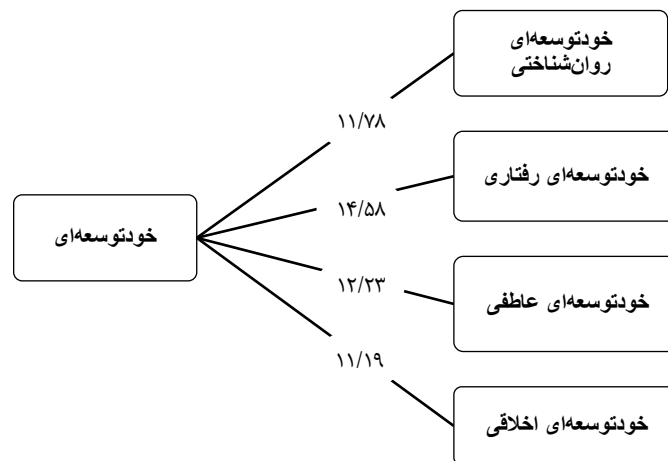
۲-۳. یافته‌های کمی

مدل کیفی خودتوسعه‌ای شناسایی شده در بخش کیفی، در این قسمت برازش می‌شود. برای این منظور از مدل معادلات ساختاری و نوع خاصی از مدل‌ها یعنی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است. براین اساس مدل ساختاری آن از طریق نرم‌افزار لیزرل اجرا و برازش شده است. به منظور تعیین میزان مطلوب بودن شاخص‌های مهم χ^2/df و RMSEA از دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۸۶) استفاده شد که در پژوهش‌های زیادی به آن استناد شده و نشانگر وضعیت مطلوب مدل است. درمورد شاخص‌های مجذور خی دو، درجه آزادی ۳/۵۳، شاخص SRMR عدد ۰/۰۴۹، شاخص AGFI عدد ۰/۹۸، شاخص GFI عدد ۰/۹۹، شاخص RMSEA عدد ۰/۰۶۹، شاخص NFI عدد ۰/۹۸ و شاخص IFI عدد ۰/۹۸ به دست آمد و نشان داد مدل از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۲. مدل خودتوسعه‌ای کارکنان (ضرایب مسیر)

به‌منظور بررسی معنادار بودن روابط مدل، از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. از آنجا که معناداری در سطح خطای $0/05$ بررسی شده، اگر میزان مقادیر با آزمون t -value از $1/96 \pm$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقادیر تی نشان از معناداری تمامی روابط دارد. به عبارتی مدل از برازش مناسبی برخوردار است و به سؤال پژوهش از جمله سؤال اصلی پاسخ مثبت می‌دهد.



شکل ۳. مدل خودتوسعه‌ای کارکنان (مقادیر t -value)

براین اساس می‌توان گفت خودتوسعه‌ای کارکنان دارای چهار بعد روان‌شناختی، اخلاقی، رفتاری و عاطفی است. بررسی رابطه مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران با چابکی یادگیری آن‌ها، با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون نشان داد تمامی مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای کارکنان با چابکی یادگیری آن‌ها ارتباط مثبت و معنادار دارد.

جدول ۳. رابطه مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای با چابکی یادگیری

مسیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	وضعیت
خودانگیزی ← چابکی یادگیری	0/58**	0/001	معنادار
خودکارآمدی ← چابکی یادگیری	0/55**	0/001	معنادار
خودتغییری ← چابکی یادگیری	0/60**	0/001	معنادار
خوداحترامی ← چابکی یادگیری	0/55**	0/001	معنادار
خوداعتمادی ← چابکی یادگیری	0/64**	0/001	معنادار

مسیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	وضعیت
خودآگاهی ← چابکی یادگیری	۰/۵۶**	۰/۰۰۱	معنادار
خودیادگیری ← چابکی یادگیری	۰/۵۳**	۰/۰۰۱	معنادار
خودارزیابی ← چابکی یادگیری	۰/۴۸**	۰/۰۰۱	معنادار
خودبازخوردگیری ← چابکی یادگیری	۰/۴۵**	۰/۰۰۱	معنادار
خودمدیریتی ← چابکی یادگیری	۰/۶۱**	۰/۰۰۱	معنادار
خودتنظیمی ← چابکی یادگیری	۰/۶۲**	۰/۰۰۱	معنادار
خودعاملیتی ← چابکی یادگیری	۰/۵۰**	۰/۰۰۱	معنادار
خودکنترلی ← چابکی یادگیری	۰/۴۴**	۰/۰۰۱	معنادار
خودتاب‌آوری ← چابکی یادگیری	۰/۵۰**	۰/۰۰۱	معنادار
خودثباتی ← چابکی یادگیری	۰/۶۱**	۰/۰۰۱	معنادار
خودتکالی ← چابکی یادگیری	۰/۵۸**	۰/۰۰۱	معنادار
خودتهدی ← چابکی یادگیری	۰/۵۸**	۰/۰۰۱	معنادار
خودمسئولیت‌پذیری ← چابکی یادگیری	۰/۵۲**	۰/۰۰۱	معنادار
خودپاسخگویی ← چابکی یادگیری	۰/۴۹**	۰/۰۰۱	معنادار

* معناداری سطح ۰/۰۵ (P<۰/۰۵) ** معناداری سطح ۰/۰۱ (P<۰/۰۱)

۴. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بخش کیفی و کمی پژوهش نشان داد خودتوسعه‌ای کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران شامل چهار بعد کلیدی خودتوسعه‌ای روان‌شناختی، رفتاری، عاطفی و اخلاقی است که با پژوهش‌های ایبلی، پورکریمی و مزاری (۱۳۹۹)، مزاری و همکاران (۱۳۹۸) و مزاری و زمانی (۱۳۹۵) همسو است.

در پژوهش حاضر، چهار بعد برای خودتوسعه‌ای کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران شناسایی شدند که در کنار یکدیگر، خودتوسعه‌ای آنان را تعریف و تبیین می‌کنند. خودتوسعه‌ای در ابعاد اصلی و کلیدی انسان از جمله ابعاد روان‌شناختی، عاطفی، اخلاقی و درنهایت رفتاری مورد توجه است و این ابعاد در کنار یکدیگر، خودتوسعه‌ای یکپارچه را به وجود آورند. کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری خواهند توانست به خودتوسعه‌ای در این چهار جنبه، به رشد و بالندگی خودشان بپردازند. بررسی مدل خودتوسعه‌ای کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران نیز نشان داد این مدل با شاخص‌های مجذور خی‌دو به درجه آزادی ۳/۵۳، شاخص SRMR عدد ۰/۰۴۹، شاخص AGFI عدد ۰/۹۸، شاخص GFI عدد ۰/۹۹، شاخص RMSEA عدد ۰/۰۶۹، شاخص NFI عدد ۰/۹۸ و شاخص IFI عدد ۰/۹۸ معنادار است که با یافته‌های پژوهش مزاری و همکاران (۱۳۹۸) هم‌راستا است. همچنین پژوهش مزاری و زمانی (۱۳۹۵) به تعدادی از این ابعاد در مدل ساختاری خودتوسعه‌ای اشاره کرده است. براین اساس نه تنها ابعاد شناسایی شده‌اند، بلکه تأیید نیز شده‌اند و خودتوسعه‌ای کارکنان را در ابعاد کلیدی تأیید کرده‌اند. بررسی همبستگی خودتوسعه‌ای و ابعاد آن با چابکی، نشان از همبستگی بالای بیشتر این عوامل با یکدیگر دارد و می‌توان گفت خودتوسعه‌ای با ضریب همبستگی ۰/۷۲ با چابکی یادگیری کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران ارتباط داشته است. این یافته‌ها به این معنا است که هرچه خودتوسعه‌ای کارکنان در دانشگاه افزایش یابد، به احتمال زیاد، چابکی یادگیری آنان نیز بهبود خواهد یافت. علاوه‌براین، خودتوسعه‌ای روان‌شناختی با ضریب همبستگی ۰/۷۲، خودتوسعه‌ای عاطفی با ضریب همبستگی ۰/۶۳، خودتوسعه‌ای رفتاری با ضریب همبستگی ۰/۶۷ و درنهایت خودتوسعه‌ای اخلاقی با ضریب همبستگی ۰/۵۹ به عنوان ابعاد خودتوسعه‌ای، با چابکی یادگیری کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران رابطه مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر به هر میزان که این ابعاد بهبود یابد، پیش‌بینی می‌شود چابکی یادگیری نیز بهتر شود. خودتوسعه‌ای، اقدامی خودخواسته برای توسعه در جهت یادگیری بهتر و توسعه تلقی می‌شود و همچنان که بیان شد، پیش‌بینی می‌شود با افزایش خودتوسعه‌ای کارکنان، چابکی یادگیری آنان نیز بهبود یابد. پورکریمی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که خودتوسعه‌ای با نقشی میانجی با چابکی سرمایه انسانی رابطه مثبت و معنادار دارد که همسو با نتایج پژوهش حاضر است. پژوهش‌ها بر رابطه خودتوسعه‌ای و چابکی یادگیری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم صحت گذاشته‌اند. هر یک از ابعاد

مدل خودتوسعه‌ای به ترتیب قابل شرح و توضیح است.

بعد خودتوسعه‌ای روان‌شناختی: ظرفیت روان‌شناختی اولیه برای ورود موفق به فرایند خودتوسعه‌ای ضروری است. اگرچه در فرایند عمومی خودتوسعه‌ای، هریک از عوامل روان‌شناختی می‌توانند هدف خودتوسعه‌ای تلقی شوند، برای خودتوسعه‌ای موفق و تحقق دستاوردهای آن مورد نیازند. خودتوسعه‌ای روان‌شناختی یعنی آمادگی ذهنی، روانی و مغزی برای خودتوسعه‌ای و همچنین توسعه فرد در این ابعاد. خودتوسعه‌ای قبل از این‌که در رفتار متجلی شود، در ذهن و روان شکل می‌گیرد و دیدگاهی ایجاد می‌کند. بانسال (۲۰۲۱) نیز به ابعاد شناختی و روان‌شناختی اشاره کرده است که انعطاف‌پذیری در یادگیری و یادگیری خودراهبر را که از ابعاد خودتوسعه‌ای است، فراهم می‌کند.

خودتوسعه‌ای عاطفی: نه‌تنها خودتوسعه‌ای روان‌شناختی، بلکه خودتوسعه‌ای عاطفی نیز از دیگر ابعاد خودتوسعه‌ای است که به رشد و توسعه کارکنان کمک می‌کند. ابعاد عاطفی، تسهیل‌کننده و برانگیزاننده سایر ابعاد خودتوسعه‌ای نیز به‌شمار می‌روند و مزاری و همکاران (۱۳۹۸)، ایلی، پورکریمی و مزاری (۱۳۹۹) و سایر پژوهش‌ها به این عوامل اشاره کرده‌اند. پرداختن به خودتوسعه‌ای عاطفی برای کارکنان که در دانشگاه و در ارتباط با دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی هستند، ضرورت دارد؛ چرا که کنترل عاطفی و هیجانات در هنگام اشتباهات دانشجویی یا خواسته‌های مکرر اعضای هیئت‌علمی در این شغل رایج است. درک متقابل دانشجویان و مسائل متعدد آن‌ها، دریافت نیازها و درخواست‌های اعضای هیئت‌علمی به‌صورتی منطقی و... نیاز به خودتوسعه‌ای عاطفی را تشدید می‌کند و کارکنان دانشگاه در صورتی موفق خواهند بود که خودتوسعه‌ای عاطفی زیادی برای خود ایجاد کرده باشند.

خودتوسعه‌ای اخلاقی: خودتوسعه‌ای نیازمند مجموعه‌ای از هنجارها، قوانین و ارزش‌های توافق‌شده درونی است که اصول اخلاقی را نیز مورد توجه قرار می‌دهد که وجود آن‌ها خودتوسعه‌ای اخلاقی را شکل می‌دهد. خودتوسعه‌ای اخلاقی به معنای پرداختن به خودتوسعه‌ای با ابعادی اخلاقی است که کمک می‌کند یک فعل اخلاقی به‌شمار رود. ایلی، پورکریمی و مزاری (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود به این ابعاد اشاره کرده‌اند. خودتوسعه‌ای اخلاقی نه‌تنها یک اخلاق است، بلکه به جنبه‌های اخلاقی توسعه و بهبود نیز تأکید دارد. به عبارت دیگر، نه‌تنها خودتوسعه‌ای یک موضوع اخلاقی به‌شمار می‌رود، بلکه جنبه‌هایی از این موضوع به ابعاد اخلاقی نیز می‌پردازد و به‌طور مشخص اصول اخلاقی را هدف می‌گیرد که در دانشگاه و برای دانشگاهیان مورد انتظار است.

خودتوسعه‌ای رفتاری: خودتوسعه‌ای نه‌تنها به ابعاد روان‌شناختی، اخلاقی و عاطفی، بلکه به ابعاد رفتاری مناسب نیز نیاز دارد. کارمند دانشگاهی لازم است ابعادی رفتاری را دارا باشد تا بتواند به شکلی مؤثر به خودتوسعه‌ای بپردازد. به‌هرحال، خودتوسعه‌ای مجموعه اقدامات و رفتارهایی است که به توسعه و تعالی کارکنان منجر می‌شود. بدون رفتار خودتوسعه‌ای، این رویکرد اجرایی نخواهد شد و ضروری است که رفتار خودتوسعه‌ای مورد توجه قرار گیرد. احمدیان (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود بر رفتار خودتوسعه‌ای تأکید کرده و بابایی و نوری الاصل (۱۳۹۸)، فروهر، بلوچ و جمشیدیان (۱۳۹۴) نیز به نقش این عوامل تأکید ورزیده‌اند. به‌هرحال ابعاد روان‌شناختی، عاطفی و اخلاقی زمانی تثبیت می‌شود و تجلی می‌یابد که خودتوسعه‌ای رفتاری کارکنان بروز یابد.

براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهایی کاربردی برای توجه بیشتر به خودتوسعه‌ای و بهبود چابکی یادگیری کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران و جامعه‌های مشابه ارائه می‌شود:

- دانشگاه تهران برای تقویت خودتوسعه‌ای کارکنان پردیس علوم اجتماعی و رفتاری می‌تواند بر چهار بعد خودتوسعه‌ای شناسایی‌شده در پژوهش حاضر از جمله خودتوسعه‌ای روان‌شناختی، رفتاری، عاطفی و اخلاقی متمرکز شود و دوره‌های آموزشی برگزار کند؛
- پیشنهاد می‌شود دانشگاه تهران ابتدا به تقویت خودتوسعه‌ای روان‌شناختی کارکنان بپردازد تا زمینه ذهنی و فکری کارکنان برای خودتوسعه‌ای رفتاری آنان فراهم شود. در این زمینه تهیه محتوای آموزشی و اطلاع‌رسانی می‌تواند کمک‌کننده باشد؛

- خودتوسعه‌ای اخلاقی و عاطفی به‌خاطر ماهیت انتزاعی و احساسی می‌توانند در کارگاه‌ها به شکل مؤثرتری به کارکنان آموزش داده شوند تا افراد، احساس مورد نیاز را در کارگاه تجربه و از آن در شغل خود استفاده کنند؛
- با توجه به ارتباط خودتوسعه‌ای و ابعاد آن با چابکی یادگیری، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی با محتوای مرتبط و به‌صورت ترکیبی برای آشنایی و تسلط بیشتر کارکنان برگزار شود؛
- با توجه به ارتباط مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای با چابکی یادگیری کارکنان، پیشنهاد می‌شود این مؤلفه‌ها در محتواهایی جداگانه در اختیار کارکنان قرار گیرد تا خود را به‌تدریج در خودتوسعه‌ای که متعاقباً چابکی یادگیری را نیز به همراه خواهد داشت، تقویت کنند؛
- به‌طور کلی، رویکرد حاکم بر خودتوسعه‌ای و چابکی یادگیری، متناسب با ویژگی‌های کارکنان و سازمان‌های دانش‌محوری است که در آن مشغول به کار هستند. از این‌رو توصیه می‌شود رویکرد غالب توسعه و بهسازی کارکنان به خودتوسعه‌ای متمرکز شود و نظام آموزش و یادگیری آنان بر چابکی یادگیری نیز متمرکز کند.

منابع

- ابیلی، خ. و مزاری، ا. (۱۳۹۷). فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب). *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*. ۳۴-۱۵، (۳)۹. <https://doi.org/10.22059/japr.2018.69110>
- ابیلی، خ. و مزاری، ا. (۱۳۹۷). نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی. *فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی*. ۱۱۱-۱۳۸، (۵۰)۱۳. <https://www.magiran.com/paper/2031908>
- ابیلی، خ. و مزاری، ا. (۱۳۹۹). مدل خودتوسعه‌ای عصب‌شناختی رهبران: با تأکید بر رهبران دانشگاهی. *فصلنامه علمی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. ۱۰۸-۷۹، (۲)۱۰. <https://www.magiran.com/paper/2316911>
- ابیلی، خ. و پورکریمی، ج. و مزاری، ا. (۱۳۹۹). ارائه الگوی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. ۲۷-۱، (۲)۹. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221518.1399.9.2.1.1>
- ابیلی، خ. و مزاری، ا.، خبازه، ک. و گرایلی، ب. (۱۳۹۵). نقش خودرهبی و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). *نشریه مدیریت دولتی*. ۱۱۲-۹۳، (۱)۸. <https://doi.org/10.22059/jipa.2016.57507>
- ابیلی، خ. و موفقی، ح. (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی با تأکید بر مفاهیم نوین*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- بیگی، و. و قلی‌پور، آ. (۱۳۹۵). توسعه منابع انسانی با بهره‌گیری از طرح توسعه فردی در سازمان‌های پروژه‌محور. *فصلنامه مدیریت دولتی*. ۱۵-۳۲، (۱)۸.
- پورکریمی، ج. و مزاری، ا.، خبازه، ک. و فرزانه، س. (۱۳۹۵). رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری). *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۸۶-۶۳، (۱)۷.
- جمال‌زاده، م.، غلامی، ی. و سیف، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت‌علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*. ۸۶-۶۳، (۲)۳.
- خنیفر، ح. و مسلمی، ن. (۱۴۰۱). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*. جلد اول. تهران: نگاه دانش.
- فروهر، م.، بلوچ، ا. و جمشیدیان، ع. (۱۳۹۴). یادگیری خودراهبر ابزار تحقق توسعه منابع انسانی. *اولین همایش بین‌المللی علوم مدیریت پیشرفت‌ها، نوآوری‌ها و چالش‌ها*. شیراز، مؤسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی، ۳۰ آبان ماه ۱۳۹۴.
- کاوسی، ا. و احمدی، ف. (۱۳۸۹). جهانی‌شدن و توسعه منابع انسانی (مقایسه تطبیقی ۶۲ کشور جهان). *مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی*. ۱۰۸-۷۹، (۱)۱.
- مزاری، ا. (۱۳۹۳). تبیین اندیشه سازمان خودتوسعه‌گر با تأکید بر منابع انسانی خودتوسعه‌گر (خودتوسعه‌گران). *اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار*. تهران، ۲ بهمن‌ماه ۱۳۹۳. <https://civilica.com/doc/374868>
- مزاری، ا.، ابیلی، خ. و پورکریمی، ج. (۱۳۹۸). مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۶۵-۴۳، (۲)۶.
- مزاری، ا.، فتح‌تبار فیروزجایی، ک.، قنبرنیا، م. و باده‌بان، س. (۱۳۹۴). نقش یادگیری خودراهبر بر سرمایه‌های انسانی مراکز آموزش عالی

- (مورد: دانشگاه تهران). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۸)، ۷۲-۵۹.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20081138.1394.10.2.5.8>
- مزاری، ا.، و زمانی، م. (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی-رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ۷(۳)، ۵۴-۳۹.
https://japr.ut.ac.ir/article_58768.html
- مقدمزاده، ع.، علی‌اکبری، ز.، و مزاری، ا. (۱۳۹۷). رابطه یادگیری خودراهبر و یادگیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۴)، ۸۵۰-۸۲۷.
<https://doi.org/10.22059/jomc.2019.224789.1007111>
- میرکمالی، س. م.، و مزاری، ا. (۱۳۹۶). نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی؛ با میانجیگری بهسازی سازمانی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۲)، ۶۰-۳۳.
- میرکمالی، س. م.، مزاری، ا.، خیاره، ک.، و صدیقی، ا. (۱۳۹۳). تبیین نقش خودرهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی: تحقیقی موردی درباره دانشگاه تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۳(۱۱)، ۲۹-۹.
https://mpes.sbu.ac.ir/article_98448.html

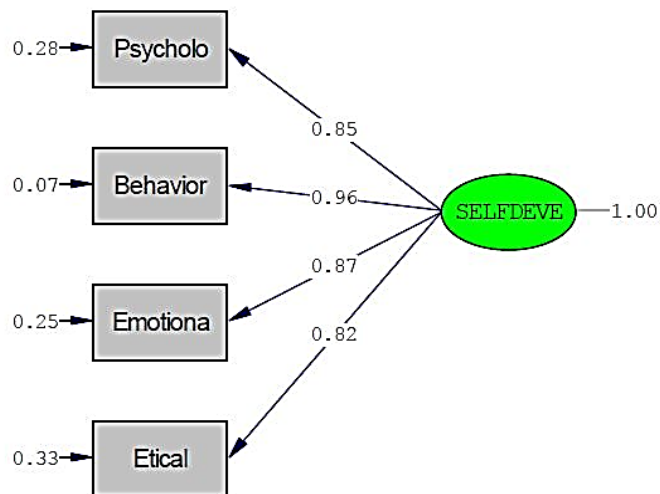
References

- Abili, K., Mazari, A., Khabareh, K., & Graili, B. (2016). The role of self-leadership and self-management on the human capital of government service organizations (case study: Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare). *Journal of Public Administration*, 8(1), 93-112.
<https://doi.org/10.22059/jipa.2016.57507> (in Persian)
- Abili, Kh., & Movaffaqhi, H. (2010). *Human resource management with emphasis on new concepts*. Tehran: Industrial Management Organization. (in Persian)
- Abili, Kh., Pourkarimi, J., & Mazari, A. (2020). Developing an academic leadership self-development model. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(2), 1-27.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221518.1399.9.2.1.1> (in Persian)
- Abili, Kh., & Mazari, A. (2018). Self-development support theories of human resources (A cross-study). *Human Resource Development and Support Quarterly*, 13(50), 111-138.
<https://www.magiran.com/paper/2031908> (in Persian)
- Abili, Kh., & Mazari, A. (2018). The psychological process of self-development of university leaders (a meta-composite study). *Quarterly Journal of Applied Psychological Research*, 9(3), 15-34.
<https://doi.org/10.22059/japr.2018.69110> (in Persian)
- Abili, Kh., & Mazari, A. (2020). The neuro-cognitive self-development model of leaders: with an emphasis on academic leaders. *Management Scientific Quarterly on Organizational Training*, 10(2), 79-108. <https://www.magiran.com/paper/2316911> (in Persian)
- Allen, J. (2016). Conceptualizing Learning Agility and Investigating its Nomological Network. Doctor of Philosophy in Psychology, *FIU Electronic Theses and dissertations*, Graduate School, Florida International University. <https://dx.doi.org/10.25148/etd.FIDC000747>
- Annis, F. C. (2016). Clarifying the Definition, Techniques, and Integration of SelfDevelopment to Enhance Army Officer Leader Development. *Dissertation, Doctor of Education, Northcentral University, Graduate Faculty of the School of Education*. ProQuest Number: 10196494 10196494.
- Bansal, K. (2021). A relative study of emotional intelligence on self-directed learning. *Materials Today: Proceedings*, 37(2), 2934-2937. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.08.701>
- Bigi, V., & Qolipour, A. (2016). Development of human resources using individual development plan in project oriented organizations. *Public Administration Quarterly*, 8(1), 15-32. (in Persian)
- Bradford, C. S. (2015). How Does Learning Agile Business Leadership Differ? Exploring a Revised Model of the Construct of Learning Agility in Relation to Executive Performance. *A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy*. Columbia University.
- Carmeli, A., Zivan, I., Gomes, E., & Markman, G. D. (2021). Underlining micro sociopsychological mechanisms of buyer-supplier relationships: Implications for inter-organizational learning agility. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100577. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.002>
- Cavanaugh, C. M. (2016). Beyond cheerleaders and checklists: The effects of the feedback environment on employee self-development. *Doctoral dissertation, Doctor of Philosophy, The Graduate Faculty*

- of The University of Akron. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=akron1468076228
- De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011). The development and validation of a self-assessment of learning agility. *In Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*. Chicago, Illinois.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5(3), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>
- Feldman, J. (2017). Creativity, leadership, and self-development. *Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of the Master of Arts from Prescott College in Education with a Concentration in Leadership and Creativity Thesis*, Los Angeles, CA.
- Forouhar, M., Balouch, A., & Jamshidian, A. (2015). Self-learning of the leader as a tool to realize the development of human resources, the first international conference on management science of advances, innovations and challenges. *Shiraz, Khwarazmi Higher Institute of Science and Technology*, November 30, 2014. (in Persian)
- Greer, J. K. (2015). Employing PLNs for the Self-development of Army Leaders: A Connectivist Approach. *Doctoral Dissertation, Doctor of Philosophy Education*, National War College, Long Island University.
- Jamalzadeh, M., Gholami, Y., & Saif, M. (2009). Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational learning among employees and faculty members of an Islamic Azad University region and providing a model to promote organizational learning. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 3(2), 63-86. (in Persian)
- Kavousi, A., & Ahmadi, F. (2010). Globalization and development of human resources (comparative comparison of 62 countries of the world). *Strategic Public Policy Studies*, 1(1), 108-79. (in Persian)
- Khanifar, H., & Muslimi, N. (2022). *Principles and basics of qualitative research methods*. Vol. 1. Tehran: Negha Danesh. (in Persian)
- Lalitha, T. B., & Sreeja, P. S. (2020). Personalised Self-Directed Learning Recommendation System. *Procedia Computer Science*, 171, 583– 592. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.04.063>
- Lee, H. S. (2019). The influence of university students' learning agility on the career preparation Behavior-Mediating effect of academic challenge. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(1), 197-204. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.1.197>
- Mazari, A. (2014). Explaining the idea of self-developing organization with emphasis on self-developing human resources. *The first international symposium of management sciences focusing on sustainable development*, February 2, 2013. (in Persian)
- Mazari, A., Abili, K., & Pourkarimi, J. (2019). Self-development structural model of leadership of university managers and higher education centers (Case: University of Tehran). *Human Resource Education and Development Quarterly*, 6(22), 43-65. (in Persian)
- Mazari, A., & Zamani, M. (2016). The impact of human capital on psychological-behavioral mechanisms of self-development: self-regulation, self-management, self-leadership and self-leadership of learning. *Journal of Applied Psychological Research*, 7(3), 39-54. https://japr.ut.ac.ir/article_58768.html (in Persian)
- Mazari, A., Fateh Tabar Firzoei, K., Qanbarinia, M., & Badeban, S. (2015). The role of self-directed learning on human capital of higher education centers (Case: University of Tehran). *Educational Management Innovations*, 10(38), 59-72. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20081138.1394.10.2.5.8> (in Persian)
- Mirkamali, S. M., Mazari, A., Khabareh, K., & Seddiqi, A. (2014). Explaining the role of self-leadership on the human capital of employees of higher education centers: A case study of Tehran University. *Educational and School Studies Quarterly*, 3(4), 9-29. (in Persian)
- Mirkamali, S. M., & Mazari, A. (2017). The role of self-development on the readiness to change

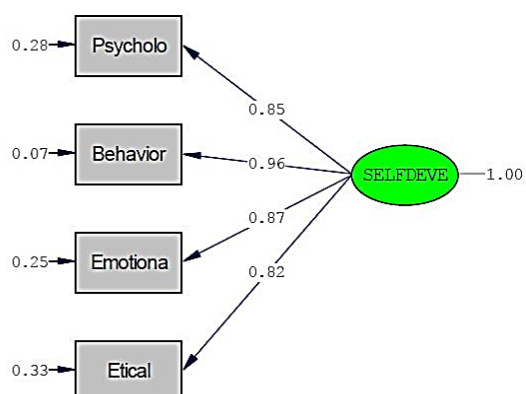
- employees of higher education centers; Through the mediation of organizational development. *Management and Planning in Educational Systems*, 10(2), 33-60.
https://mpes.sbu.ac.ir/article_98448.html (in Persian)
- Moghadamzadeh, A., Ali Akbari, Z., & Mazari, A. (2018). The relationship between self-directed learning and organizational learning in educational organizations. *Organizational Culture Management Quarterly*, 16(4), 850-827. <https://doi.org/10.22059/jomc.2019.224789.1007111> (in Persian)
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. CA, SAGE Publications, Inc.
- Pourkrimi, J., Mazari, A., Khebareh, K., & Farzaneh, S. (2016). The relationship between superior self-development traits, basic knowledge and information of principals and their performance (case study: principals of urban schools). *Quarterly of a New Approach in Educational Management*, 7(1), 63-86. (in Persian)
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Is guanxi always good for employee self-development in China? Examining non-linear and moderated relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 108-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.005>
- Simmons, M. J. (2017). Leader self-development: An emerging strategy for building leadership capacity. *Doctoral of Philosophy*. Department of Psychological Sciences, College of Arts and Sciences, Kansas State University.
- Verma, R., & Agarwal, R. P. (2016). Self-development through human value education. *International Journal of Engineering and Technical Research*, 4(3), 5-8.
- Yadav, N., & Dixit S, A. (2017). Conceptual model of learning agility and authentic leadership development: Moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40-51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>

پیوست ۱. مدل خودتوسعه‌ای کارکنان (ضرایب مسیر)



Chi-Square=31.78, df=9, P-value=0.00025, RMSEA=0.069

پیوست ۲. مدل خودتوسعه‌ای کارکنان (مقادیر t-value)



Chi-Square=31.78, df=9, P-value=0.00025, RMSEA=0.069

پیوست ۳. فهرست منابع جدول ۲ با کد هر منبع

کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی	کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی
۱	ایبلی، خ، پورکریمی، ج، و مزاری، ا. (۱۳۹۹). ارائه الگوی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۲۹(۲)، ۱-۲۷. https://dori.net/dor/20.1001.1.23221518.1399.9.2.1.1	۳۱	Chia-chen, B., & Bradford, B. (2016). Online self-presentation on facebook and self-development during the college transition. <i>Journal of Youth Adolescence</i> , 45, 402-416. https://doi.org/10.1007/s10964-015-0385-y
۲	ایبلی، خ، و مزاری، ا. (۱۳۹۷). فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب). فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی. ۲۹(۲)، ۱۵-۳۴. https://doi.org/10.22059/japr.2018.69110	۳۲	Mahajani, A. A., Prabhughate, A. S., Tiwari, P., Sohoni, S., Phatak, A. G., Morgaonkar, V. A., & Nimbalkar, S. M. (2018). Self-development matters - Perception of Sakhis (CHWs) assessing self-development outcomes of their participation in the HBNC Program. <i>BMC women's health</i> , 18(1), 42. https://doi.org/10.1186/s12905-018-0536-x
۳	ایبلی، خ، و مزاری، ا. (۱۳۹۷). نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی. فصلنامه توسعه. ۱۳(۵۰)، ۱۱۱-۱۳۸. https://www.magiran.com/paper/2031908	۳۳	Band, R., James, E., Culliford, D., Dimitrov, B., Kennedy, A., Rogers, A., & Vassilev, I. (2019). Development of a measure of collective efficacy within personal networks: A complement to self-efficacy in self-management support?. <i>Patient Education and Counseling</i> , 102(7), 1389-1396. https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.02.026
۴	ایبلی، خ، و مزاری، ا. (۱۳۹۹). مدل خودتوسعه‌ای عصب‌شناختی رهبران: با تأکید بر رهبران دانشگاهی. فصلنامه علمی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. ۲۱(۲)، ۷۹-۱۰۸. https://www.magiran.com/paper/2316911	۳۴	O'Brien, G. E., & Korth, W. W. (1991). Videotaping: A tool for enhancing the teacher's understanding of cognitive science and teacher self-development. <i>Journal of Science Teacher Education</i> , 2, 90-93. https://doi.org/10.1007/BF02983170
۵	میرکمالی، س. م، و مزاری، ا. (۱۳۹۶). نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی: با میانجیگری بهسازی سازمانی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. ۲۱(۲)، ۳۳-۶۰. https://mpes.sbu.ac.ir/article_98448.html	۳۵	Simmons, M. J. (2017). Leader self-development: An emerging strategy for building leadership capacity. <i>Dissertation</i> , Kansas State University. http://hdl.handle.net/2097/38200
۶	مزاری، ا. (۱۳۹۳). تبیین اندیشه سازمان خودتوسعه‌گر با تأکید بر منابع انسانی خودتوسعه‌گر (خودتوسعه‌گران). اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران، ۲ بهمن ۱۳۹۳. /https://civilica.com/doc/374868	۳۶	Meletta, C. E. (2020). Transforming through yoga: The lived experience of leader self-development. <i>Dissertation, Pasadena, California</i> . USA. Retrieved from https://www.proquest.com/dissertations-theses/transforming-through-yoga-lived-experience-leader/docview/2494240479/se-2
۷	مزاری، ا، و زمانی، م. (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی-رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی. ۲۷(۲)، ۵۴-۳۹. https://japr.ut.ac.ir/article_58768.html	۳۷	du Plessis, E. M., & Just, S. N. (2022). Mindfulness—it's not what you think: Toward critical reconciliation with progressive self-development practices. <i>Organization</i> , 29(1), 209-221. https://doi.org/10.1177/1350508421995755
۸	مزاری، ا. فتح‌تبار فیروز جایی، ک، قنبر نیا، م، و بادهمیان، س. (۱۳۹۴). نقش یادگیری خودراهبر بر سرمایه‌های انسانی مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ۲۱(۲)، ۷۲-۵۹. https://dori.net/dor/20.1001.1.20081138.1394.10.2.5.8	۳۸	Reichard, R. J., Walker, D. O., Stefanie, E., Putter, S. E., Middleton, E., & Johnson, S. K. (2017). Believing is becoming: The role of leader developmental efficacy in leader self-development. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 24(2) 137-156. https://doi.org/10.1177/1548051816657981
۹	ایبلی، خ، مزاری، ا، خیاره، ک، و گرایلی، ب. (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). نشریه مدیریت دولتی. ۱۸(۱)، ۹۳-۱۱۲. https://doi.org/10.22059/jipa.2016.57507	۳۹	Sincar, M., Önen, Z., & Arar, K. H. (2020) An investigation of Turkish female school administrators' views on the concept of self-development. <i>International Journal of Leadership in Education</i> , 23(2), 175-198. https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1524932
۱۰	مقدم‌زاده، ع، علی‌اکبری، ز، و مزاری، ا. (۱۳۹۷). رابطه یادگیری خودراهبر و یادگیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. ۲۱(۴)، ۸۵-۸۲۷. https://doi.org/10.22059/jomc.2019.224789.1007111	۴۰	Tosatia, S., Lawthongb, N., & Suwanmonkhab, S. (2015). Development of an appreciative inquiry and assessment processes for students' self-knowing and self-development. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 191, 753 - 758. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.422
۱۱	پورکریمی، ج، و مزاری، ا. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی سرمایه انسانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۲۶(۲)، ۱۲۶-۱۰۳. https://dori.net/dor/20.1001.1.23221518.1396.6.2.5.4	۴۱	Zhoc, K. C. H., & Chen, G. (2016). Reliability and validity evidence for the Self-Directed Learning Scale (SDLS). <i>Learning and Individual Differences</i> , 49, 245-250. https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.lindif.2016.06.013
۱۲	میرکمالی، س. م، مزاری، ا، خیاره، ک، و صدیقی، ا. (۱۳۹۳). تبیین نقش خودرهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی: تحقیقی موردی	۴۲	Cavanaugh, C. M. (2016). Beyond cheerleaders and checklists: the effects of the feedback environment on employee self-development. <i>Dissertation, the Degree Doctor of Philosophy</i> ,

کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی	کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی
	Psychology-Industrial/Organizational, Graduate Faculty of The University of Akron. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=akron1468076228		دربارهٔ دانشگاه تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. (۴)۳، ۲۹-۹. https://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.1393.3.4.1.3
۱۳	Gheith, E., & Aljaberi, N. (2018). Reflective teaching practices in teachers and their attitudes toward professional self-development. <i>International Journal of Progressive Education</i> , 14(3), 161-180. https://doi.org/10.29329/ijpe.2018.146.11	۴۳	مزاری، ا.، ایلی، خ.، و پورکریمی، ج. (۱۳۹۸). مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. (۶)۲۲، ۴۳-۶۵. http://istd.saminattech.ir/Article/30986/FullText
۱۴	Caldwell, C., & Hayes, L. A. (2016), Self-efficacy and self-awareness: moral insights to increased leader effectiveness. <i>Journal of Management Development</i> , 35(9), 1163-1173. https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/JMD-01-2016-0011	۴۴	گودرزی، ع. م.، مزاری، ا.، و خیاره، ک. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطهٔ خودآگاهی و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی. (۴)۱۷، ۵۴۸-۵۳۱. https://doi.org/10.22059/jomc.2019.262101.1007574
۱۵	Aboalshamat, k., Hou, x.y., Strodl, S. (2014). Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. <i>International Journal of Psychology and Behavioral Sciences</i> , 4(4), 136-145. http://article.sapub.org/10.5923.j.ijpbs.20140404.04.html#Ref	۴۵	مؤمنی، ا.، کفاش‌پور، آ.، ملک‌زاده، غ.، و خوراکیان، ع. (۱۳۹۹). طراحی چارچوب مفهومی رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان، مطالعه‌ای در شرکت گاز خراسان رضوی و شمالی و جنوبی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. (۴)۳، ۵۴-۲۵. http://iieshrm.ir/article-1-884-fa.html
۱۶	Narikbayeva, L. M. (2016). The self-development of non-academic intelligence forms in a future pedagogue. <i>International Electronic Journal of Mathematics Education</i> , 11(8), 2985-2994. https://www.iejme.com/article/the-self-development-of-non-academic-intelligence-forms-in-a-future-pedagogue	۴۶	طاهری گودرزی، ح. (۱۳۹۶). تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندهٔ خودتوسعه‌ای کارکنان شرکت بیمهٔ پارسیان. پژوهشنامهٔ بیمه. (۳)۶، ۸۲-۶۳. https://ijir.irc.ac.ir/article_53592.html
۱۷	Tomassini, M., & Zanazzi, S. (2014). Reflexivity and self-development of competencies as key drivers in individuals' learning and career paths: Cases from Italy. <i>Research in Comparative and International Education</i> , 9(3), 301-312. https://doi.org/10.2304/rcie.2014.9.3.301	۴۷	مزاری، ا. (۱۳۹۲). بررسی رابطهٔ ویژگی‌های خودتوسعه‌ای مدیران و عملکرد آنان و ارائهٔ راهکارهای بهبود وضعیت مدیران مدارس شهرداری در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکدهٔ روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۱۸	Reichard, R. J., & Johnson, K. S. (2011). Leader self-development as organizational strategy. <i>The Leadership Quarterly</i> , 22(1), 33-42. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.005	۴۸	فروتی، ز.، آذر، ع.، و احمدی، س. ع. ا. و عسکری نژاد، م. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل خودتوسعه‌ای منابع انسانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، (۴)۱، ۶۱-۷۸. https://dorl.net/dor/20.1001.1.2322522.1392.1.0.4.8
۱۹	Ren, S., & Zhu, Y. (2017). Context, self-regulation and developmental foci: A mixed-method study analyzing self-development of leadership competencies in China. <i>Personnel Review</i> , 46(8), 1977-1996. http://dx.doi.org/10.1108/PR-10-2015-0273	۴۹	شمس‌مورکانی، غ.، صحرایی بیرانوند، م.، خراسانی، ا.، و خیاطیان یزدی، م. ص. (۱۴۰۰). ارائهٔ الگوی خودتوسعه‌ای رهبران: سنتز پژوهی پژوهش‌ها. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، (۲)۸، ۱۶۷-۱۳۷. https://doi.org/10.52547/istd.31011.8.28.137
۲۰	Yu, C., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. <i>Collegian</i> , 24(5), 421-425. https://doi.org/10.1016/j.colegn.2016.09.002	۵۰	کلامی، م.، عمران زاده، ا.، شریفی، س. ر.، و شریفی، س. س. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری منابع انسانی (ارگان مورد مطالعه شرکت آب و فاضلاب مراغه). مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، (۲)۶، ۱۹۵-۲۱۴. https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169979.1391.6.3.9.5
۲۱	Garanina, Zh. G., Andronova, N. V., Lashmaykina, L. I., Maltseva, O. E., & Polyakov, O. E. (2017). The structural model of future employees' personal and professional self-development. <i>Integration of Education</i> , 21, 596-608. http://dx.doi.org/10.15507/1991-9468.089.021.201704.596-608	۵۱	مزاری، ابراهیم و مزاری، مرضیه (۱۳۹۳). ارائه مدل جامع خودتوسعه‌ای مدیران و رهبران در سازمان‌ها (با تأکید بر عوامل فردی، گروهی و سازمانی). اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعهٔ پایدار، ۲ بهمن‌ماه ۱۳۹۳.
۲۲	Boyce, L., Zaccaro, S., & Wisecarver, M. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. <i>The Leadership Quarterly</i> , 21(1), 159-178. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.012	۵۲	مزاری، ا.، و خیاره، ک.، و بادهبان، س. (۱۳۹۴). تحلیل شکاف وضعیت خودتوسعه‌ای منابع انسانی مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، ایران، ۳ دی‌ماه ۱۳۹۴.

کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی	کد	عنوان مقاله/اثر پژوهشی
۲۳	گودرزی، م. ع.، و مزاری، ا. (۱۳۹۷). تبیین یادگیری سازمانی از طریق رفتارهای خودتوسعه‌ای مدیران. <i>آموزش در علوم انسانی</i> . در نوبت چاپ.	۵۳	Golovanova, I.I., & Sibgatullina, T.V. (2015). Designing the Self—Concept of Creative Self-Development of Students during the Training Process in Pedagogics. <i>Review of European Studies</i> , 7(5), 176-185. https://doi.org/10.5539/res.v7n5p175
۲۴	پور کریمی، ج.، مزاری، ا.، خباره، ک.، و فرزانه، س. (۱۳۹۵). رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری). <i>فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی</i> . (۱/۷)، ۶۳-۸۶	۵۴	Orvis, K., & Ratwani, K. (2010). Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation. <i>Leadership Quarterly</i> , 21, 657-674. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.06.008
۲۵	عسکری نژاد، م.، و سلیمان بیگی، ش. (۱۳۹۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌های پیام نور تهران. <i>هشتمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی</i> . تهران، ایران، ۳۱ تیرماه ۱۳۹۶.	۵۵	Orvis, K., & Leffler, G.P. (2011). Individual and contextual factors: An interactionist approach to understanding employee self-development. <i>Personality and Individual Differences</i> , 51(2), 172-177. https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.038
۲۶	مهدوی، م.، و فرهی بوزنجانی، ب. (۱۳۸۷). طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه ارتباطات چهارگانه. <i>فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)</i> . (۱/۱)، ۱۹-۵۰.	۵۶	Pitichat, T., Reichard, R. J., Kea-Edwards, A., Middleton, E., & Norman, S. M. (2018). Psychological Capital for Leader Development. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 25(1), 47-62. https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1548051817719232
۲۷	عسکری نژاد، م. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل خودتوسعه‌ای منابع انسانی مورد مطالعه؛ بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. <i>رساله دکتری دانشگاه پیام نور</i> . دانشکده مدیریت و اقتصاد، تهران، ایران.	۵۷	Sturm, R. E., Tylor, S. T., Atwater, L. E., & Braddy, P. W. (2014). Leader self-awareness: An examination and implications of women's under-prediction. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 35(5), 657-677. https://doi.org/10.1002/job.1915
۲۸	احمدیان، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رفتار خودتوسعه‌ای و عوامل مؤثر بر آن با بهره‌وری کارکنان معاون نیروی انسانی نیروی انتظامی ایران. <i>دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب</i> . <i>پایان‌نامه کارشناسی ارشد</i> . تهران، ایران.	۵۸	Berman A. (2015). Academic leadership development: A case study. <i>Journal of Professional Nursing</i> , 31(4), 298-304. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.02.006
۲۹	میرکمالی، س. م.، خباره، ک.، مزاری، ا.، و رومیانی، ی. (۱۳۹۴). مطالعه نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس. <i>پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی</i> . (۴/۱)، ۵۵-۸۳.	۵۹	Abbema, A. E. (2013) <i>The motivational leader: A self-determination approach</i> . University of Twente, Enschede, The Netherlands. https://purl.utwente.nl/essays/62716
۳۰	مزاری، ا. (۱۳۹۸). <i>خودتوسعه‌ای؛ از راهبرد تا پارادایم</i> . تهران: ابجد.	۶۰	Türken, S., Nafstad, H. E., Blakar, R. M., & Roen, K. (2015). Making sense of neoliberal subjectivity: A discourse analysis of media language on self-development. <i>Globalizations</i> , 13(1), 32-46. https://doi.org/10.1080/14747731.2015.1033247