

The Mediating Role of Self-Development on the Relationship between Self-Awareness and Job Performance

Mohammad Ali Godarzi¹, Ebrahim Mazari^{2*}, Kobra Khabare^{3*}

1. Assistant Professor, ACECR, Tehran, Iran

2. PhD Student, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran

3. PhD Student, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

(Received: July 16, 2018; Accepted: Oct 22, 2018)

Abstract

This study aims at explaining the mediating role of self-development on the relationship between self-awareness and job performance. The research method was descriptive and correlational which was followed with SEM analysis method. The research population was comprised of the 2200 staff of the public schools in the district one of Shahr-e Ray. Using Cochran sampling formula and stratified random sampling method, 150 valid questionnaires were collected. The self-awareness questionnaire of Abidin (1985), self-development questionnaire of Abidin (1987), and job performance questionnaire of Byrne et al (2005) and Conway with the reliability rate of 0.877, 0.885, and 0.877 respectively. The test of the research model showed that it fitted the data. So self-awareness (0.776) has a significant positive effect on self-development, and self-development (0.557) has a significant positive effect on job performance. In summary, self-awareness has a direct impact on job performance (0.449). In summary, self-awareness will bring about better job performance due to its impact on self-development.

Keywords

Self-awareness, Self-development, Job performance, Employees.

* Corresponding Author, Email: khabare.k@gmail.com

نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی

محمدعلی گودرزی^۱، ابراهیم مزاری^۲، کبری خباره^{۳*}

۱. استادیار، جهاد دانشگاهی، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۲۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۳۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و روش تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کارکنان مدارس دولتی ناحیه ۱ شهرری به تعداد ۲۲۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۱۵۰ پرسشنامه معتبر جمع‌آوری شد. از پرسشنامه‌های خودآگاهی مقیمی (۱۳۹۰) با پایایی $\alpha=0.85$ ، خودتوسعه‌ای ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) با پایایی $\alpha=0.87$ ، و عملکرد شغلی بیرن و همکارانش (۲۰۰۵) و کونوی (۱۹۹۹) با پایایی $\alpha=0.87$ استفاده شد. بررسی مدل پژوهش نشان از برازش مناسب آن با داده‌ها داشت. بر این اساس، خودآگاهی بر خودتوسعه‌ای ($\gamma=0.76$) و خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی ($\beta=0.57$) تأثیرگذار است. همچنین خودآگاهی با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی ($\gamma=0.38$) تأثیرگذار است. نهایتاً، خودآگاهی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی ($\gamma=0.49$) تأثیرگذار است. به طور خلاصه، می‌توان گفت خودآگاهی با تأثیر بر خودتوسعه‌ای عملکرد شغلی بهتری را به ارمغان خواهد آورد.

کلیدواژگان

خودآگاهی، خودتوسعه‌ای، عملکرد شغلی، کارکنان.

* رایانامه نویسنده مسئول: khabare.k@gmail.com

مقدمه

پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه گذاری در آن است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در دنیای امروز، این سازمان مدیریت و کارکنانی را می طلبد که بتوانند عملکردی با حداکثر کارایی و اثربخشی داشته باشند (یکتایی و همکاران ۱۳۹۴: ۱۲۶۸)، زیرا عملکرد شغلی^۱ نشان دهنده موفقیت سازمان است. عملکرد شغلی به منظور پیش برد عملکرد سازمان و برای تحقق اهداف تعیین شده، انجام می شود (aa s''dhhh et al 2017: 244). بقا و تداوم فعالیت سازمانها و مؤسسه ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان های مختلف برای بالا بردن عملکرد کارکنان سرمایه گذاری می شود. در حال حاضر، یکی از مشکلات اساسی سازمانها پایین بودن میزان عملکرد شغلی کارکنان است که صدمات جبران ناپذیری به سازمان وارد می کند (عرب فیض آبادی و همکاران ۱۳۹۳: ۶۶). چون عملکرد پایین کارکنان و نبود کارکنان مناسب، برای ارائه خدمات، سازمانها را در محیط رقابتی امروز دچار مشکلات عدیده خواهد کرد (عباسی ۱۳۹۶: ۱۰۴). مدارس، در جایگاه سازمان های اجتماعی کلیدی، نیز از این قاعده مستثنا نیستند و همواره با موضوع عملکرد شغلی کارکنان خود - اعم از معلمان، مدیران، معاونان - و چگونگی ارتقای مداوم این عملکردها مواجه اند.

عملکرد باید از نظر وظیفه ای و زمینه ای مورد توجه قرار گیرد. زیرا گفته می شود رضایت بخش نیست که فقط مطابق نیازهای شغلی عمل کنیم، بلکه نیاز است فراتر از نیازهای رسمی کار کنیم (Parker et al 2006; Sonnentag & Frese 2002). ازین رو توجه به عملکرد زمینه ای^۲ در کنار عملکرد وظیفه ای^۳ مهم است تا بتوان به چالش های پیش آمده از ناحیه عملکرد شغلی پاسخ کاملی داد. عملکرد شغلی متأثر از عوامل زیادی است؛ عواملی که به گفته پترسون^۴ (۲۰۰۰)، اگر مورد توجه قرار گیرند، سبب بهبود عملکرد کارکنان می شوند و بر امور دیگر سازمان اثر می گذارند. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی

-
1. Job performance
 2. Contextual performance
 3. Task performance
 4. Peterson

توسعه کارکنان است و رویکردی را می‌طلبد که به طور مداوم سبب توسعه فرد و سازمان شود. از این رویکردها، که به‌تازگی معرفی شده است، می‌توان به خودتوسعه‌ای^۱ اشاره کرد (ابیلی و مزاری ۱۳۹۳: ۱۳).

رویکرد خودتوسعه‌ای قلمرویی گفت‌وگویی^۲ از کلمات تخصصی و عبارات به‌دقت ساخته‌شده ایجاد می‌کند که ظرفیت یادگیری و توسعه فرد را با تأکید بر ارزش، آگاهی، و مسئولیت خود فرد ارتقا می‌بخشد (گودرزی و مزاری ۱۳۹۷: ۵). اگرچه خودتوسعه‌ای راهی محتمل به سوی عملکرد شغلی است، خود نیز هنوز به شکل کامل بررسی نشده است. همچنان که گفته شده، خودتوسعه‌ای، به منزله یک رویکرد با قلمرو گفت‌وگویی متفاوت و جدید، هنوز مبهم است و ابعاد شناخته‌نشده زیادی دارد (میرکمالی و مزاری ۱۳۹۶: ۵۵)؛ که این موضوع پرداختن به این متغیر مهم را نیز مورد تأکید قرار داده است.

خودتوسعه‌ای ریشه در خودآگاهی^۳ دارد و اساساً انسان در بستر خودآگاهی است که به خودتوسعه‌ای می‌پردازد. خودآگاهی مدتی طولانی است که از سوی عمل‌گرایان و محققان به مثابه راهی برای خودتوسعه‌ای مد نظر قرار گرفته است (Sutton 2016: 645). گفته می‌شود آگاهی افزایش‌یافته از خود هم هدف است هم وسیله (Fenigstein et al 1975: 522).

اهمیت خودآگاهی فراتر از خوب بودن و سلامت روانی است و شامل یک اثر قوی بر کارکردهای روزانه است. علاوه بر آن، با تمرکز بر تفکر و هوشیاری، پشتکار در انجام دادن وظایف مربوط به عملکرد افزایش می‌یابد و بدین‌گونه بر عملکرد تأثیرگذار خواهد بود (Feldman et al 2014: 158). با توجه به اهمیت عملکرد در سازمان‌ها و نقش بی‌بدیل خودتوسعه‌ای مبتنی بر خودآگاهی افراد، در پژوهش حاضر به این موضوعات پرداخته شد و پژوهشگران در پی پاسخ بدین سؤال کلیدی بودند که آیا خودتوسعه‌ای نقشی واسطه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند؟

-
1. Self-development
 2. Converstational domain
 3. Self-awareness

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف) خودآگاهی

خودآگاهی یک وضعیت خودتمرکزی^۱ تعریف شده است که در آن خود کانون توجه فرد است (Duval & Wicklund 1972; Davis & Franzoi 1999; Silvia & Duval, 2001). خودآگاهی یک فرایند خودارزیابانه^۲ است و کاربردهایی برای عکس‌العمل‌های اثربخش دارد (Sharma & Tewari 2016: 15).

خودآگاهی می‌تواند به طور گسترده‌ای تعریف شود و میزان آگاهی افراد از وضعیت درونی خودشان تا تعاملات آن‌ها یا روابطشان با دیگران را نیز در بر گیرد (Trapnell & Campbell 1999; Trudeau & Reich 1995).

به منزله یک ساختار نظری برجسته، خودآگاهی در اجرا به روش‌های مختلفی که تحقیق بر آن متمرکز است بستگی دارد و تفاوت‌ها اغلب مانند تمایز بین خودآگاهی موقعیتی^۳ و خودآگاهی غیرموقعیتی^۴ مشخص می‌شوند (Brown & Ryan 2003: 823). خودآگاهی موقعیتی فرایندی اتوماتیک است که ما در آن اعمال جاری خود را با استانداردهای داخلی خود مقایسه می‌کنیم و جاهایی را که به کاهش بی‌ثباتی نیاز دارد اصلاح می‌کنیم (Silvia & Duval 2001: 231). در مقابل، خودآگاهی غیرموقعیتی، که خودتوجهی^۵ و خودهشیاری^۶ نیز نامیده می‌شود، گرایشی صفت‌گونه است که در آن فرد بر فرایندهای روان‌شناختی خود، تجربیات درونی، و روابط بین آن‌ها متمرکز است (Fenigstein et al 1975).

ب) خودتوسعه‌ای

خودتوسعه‌ای فرایندی برنامه‌ریزی شده، 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 سازمانی و تکالیف اجرایی رخ می‌دهد. اقدامات

1. Self-focus
2. Self-evaluative
3. Situational self-awareness
4. Dispositional self-awareness
5. Self-attentiveness
6. Self-consciousness

خودتوسعه‌ای سازماندهی شده‌اند تا اهداف و نیازهای فردی خاصی را مورد توجه قرار دهند (Annis 2016: 16).

خودتوسعه‌ای رویکردی است که در آن انسان موجودی با قابلیت خوداندیشی، خودآگاهی، و خودانگیزشی معرفی می‌شود که توان درک خوداحترامی و خودارزشی و قابلیت خودآغازگری دارد. نیز مرکز کنترل درونی دارد و می‌تواند آن را تقویت کند و بدین ترتیب در ارتباط با اقدامات گذشته و آینده از خود خودمسئولیت‌پذیری و خودتعهدی نشان دهد و با تجمیع این ویژگی‌ها تمایل به خودتوسعه‌ای را در خود ایجاد کند (پورکریمی و مزاری ۱۳۹۶: ۶). خودتوسعه‌ای در پژوهش حاضر در چهار بعد مورد تأکید است. بعد اول خودرهبری است و به آن دسته از استراتژی‌های فکری و رفتاری اشاره می‌کند که مجموعاً برای خودتأثیری^۱ استفاده می‌شوند و تأکید می‌کنند که خودگردانی^۲ یک تمایل بنیادی درونی نوع بشر است (Yu & Ko 2016). بعد دوم خودمدیریتی است و به هر راهی اشاره می‌کند که فرد وضعیت خود را مدیریت می‌کند. یادگیری و تمرین خودمدیریتی فرایندی مداوم است و در یک مرحله به دست نمی‌آید (New Zealand Ministry of Health 2014). بعد سوم خودنظم‌دهی است. خودنظم‌دهی به فرایندهای تغییر شناختی و عاطفی و موقعیت‌های انگیزشی اشاره می‌کند تا فرد برای پذیرش و گرفتن یک موقعیت سازگاری پیدا کند (Pauen et al 2014). بعد چهارم یادگیری خودراهبر است که به منزله یک فرایند بر مهارت‌ها و توانایی‌هایی متمرکز است که برای درگیری و مشارکت در فرایند یادگیری مورد نیاز هستند (Zhoc & Chen 2014).

ج) عملکرد شغلی

عملکرد شغلی به منزله یک ارزش جمعی مورد انتظار نسبت به سازمان و مربوط به دوره‌های مختلفی از رفتار است که یک فرد طی یک دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد. این تعریف از عملکرد، تعریف عملکرد ارائه شده در مطالعات قبلی مرتبط با تفاوت افراد در عملکرد وظیفه‌ای^۳ و عملکرد زمینه‌ای^۴ است (Motowidlo & Kell 2012: 92).

1. Self-influence
2. Autonomy
3. Task performance
4. Contextual performance

عملکرد وظیفه‌ای سهم فرد را از مشارکت در عملکرد سازمانی نشان می‌دهد و به اقداماتی اشاره می‌کند که بخشی از سیستم پاداش رسمی‌اند و نشان‌دهنده درخواست‌هایی که در شرح شغل آمده است (Sonnentag et al 2010: 428). به طور عمومی، عملکرد وظیفه‌ای شامل فعالیت‌هایی است که مواد را به کالاها و خدمات تولیدشده یا اثربخش‌ترشده توسط سازمان تبدیل می‌کند (Motowidlo et al 1997: 75). عملکرد وظیفه‌ای همچنین می‌تواند یک ساختار چندبعدی دیده شود که در این زمینه کمپل^۱ (۱۹۹۰) یک مدل سلسله‌مراتبی از هشت عامل عملکرد معرفی کرده است که پنج مورد از آنها به عملکرد وظیفه‌ای اشاره دارند: مهارت‌های وظیفه‌ای خاص شغل، مهارت‌های وظیفه‌ای غیرشغلی، مهارت‌های ارتباط نوشتاری و شفاهی، سرپرستی در موارد موقعیت‌های رهبری، و مدیریت؛ که هر یک از این پنج عامل عملکرد، خود، دارای زیرمؤلفه‌هایی هستند.

عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهایی است که به طور مستقیم با عملکرد سازمانی ارتباط ندارند؛ اما از محیط سازمانی و اجتماعی و روان‌شناختی حمایت می‌کنند. عملکرد زمینه‌ای متفاوت از عملکرد وظیفه‌ای است. چون شامل فعالیت‌هایی است که به طور رسمی در شرح شغل افراد نیامده است. این نوع عملکرد با تسهیل در عملکرد وظیفه‌ای و به طور غیرمستقیم در عملکرد سازمانی نقش دارد (Sonnentag et al 2010: 429). همان‌طور که گفته شد، علاوه بر عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای نیز مورد تأکید است که در این زمینه بورمن^۲ و موتوویدلو (۱۹۹۳) پنج دسته عملکرد زمینه‌ای را برشمرده‌اند که شامل داوطلب بودن برای فعالیت‌های فراتر از نیازهای رسمی شغلی، تداوم شور و شوق هنگامی که برای تکمیل یک وظیفه مورد نیاز است، کمک به دیگران، پیروی از قوانین و رویه‌های دستوری، حتی زمانی که ناخوشایندند، و دفاع آشکارا از اهداف سازمان است.

پیشینه پژوهش

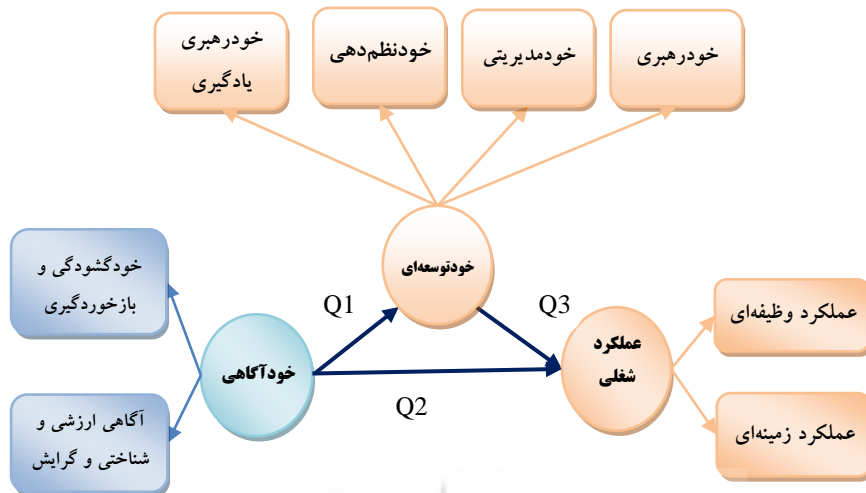
بررسی پیشینه پژوهش پرداختن خودآگاهی در قالب متغیرهای کلان‌تر، از جمله هوش هیجانی با عملکرد، را نشان داد. همچنین خودتوسعه‌ای نیز به‌ندرت بررسی شده است.

1. Campbell
2. Borman

علاوه بر آن، نقش میانجی خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی در کمتر پژوهشی بررسی شده است. ازین رو به پژوهش‌های مرتبط در این زمینه اشاره می‌شود. پورکریمی و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش، اطلاعات بنیادی، و عملکرد مدیران مدارس پرداختند. نتایج نشان داد خودتوسعه‌ای با عملکرد شاخص محور و ادبیات محور مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار دارد. دریایی و کیمیایی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه خودآگاهی و خودانگیزی و خودکنترلی - به منزله مؤلفه‌های هوش هیجانی - با عملکرد شغلی معلمان پرداختند. نتایج وجود رابطه مثبت این متغیرها با عملکرد را نشان داد. یکتایی و همکارانش (۱۳۹۴) به بررسی رابطه هوش معنوی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش پرداختند. نتیجه پژوهش ایشان نشان داد خودآگاهی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. ایلی و همکارانش (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی خودتوسعه‌ای و عملکرد پرداختند. آن‌ها رابطه خودتوسعه‌ای را در سه سطح بررسی کردند. نتایج تأثیر دو سطح صفات برتر و دانش و اطلاعات بنیادی بر عملکرد را نشان داد. دهنوی و همکارانش (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند بین خودآگاهی و خودانگیزی با عملکرد کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبتی وجود دارد. منصوری و تجربه‌کار (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی نقش خودآگاهی و خوداحترامی (عزت نفس) بر عملکرد شغلی معلمان مدارس شهر کرمان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودآگاهی و خوداحترامی قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. اوکپارا^۱ و ادوین (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه خودآگاهی و عملکرد پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد خودآگاهی با عملکرد و مؤلفه‌های آن ارتباط مثبت و معنادار دارد.

مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی پرداخته شد. بر این اساس، مدل مفهومی شکل ۱ ترسیم و بررسی شد که در آن سؤالات پژوهش نیز مشخص است.



شکل ۱. مدل مفهومی و سؤالات پژوهش

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان (مدیران و معاونان و معلمان) ناحیه ۱ مدارس دولتی شهری، به تعداد ۲۲۰۰ نفر، بود (کارکنان مدارس خاص، استعداد درخشان، شاهد، نمونه دولتی، غیرانتفاعی، هیئت‌امنائی، هنرستان‌ها، و کارودانش جزء جامعه پژوهش نبودند). برای انتخاب تعداد نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتخاب متناسب استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شد. بدین ترتیب ۱۷۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد. تعداد ۲۹ پرسشنامه ناقص پر شده بود و نهایتاً ۱۵۰ پرسشنامه تحلیل شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل ۸٫۷ استفاده شد.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه خودآگاهی: به منظور سنجش خودآگاهی از پرسشنامه مقیمی (۱۳۹۰) استفاده شد که دو بعد کلیدی دارد. پایایی این پرسشنامه $\alpha=0.85$ به دست آمد. ضریب پایایی مؤلفه‌های خودگشودگی و بازخوردگیری ۰٫۷۶ و آگاهی ارزشی و شناختی و گرایشی ۰٫۸۳ به دست آمد که روایی محتوای آن نیز بررسی و تأیید شد.

ب) پرسشنامه خودتوسعه‌ای: برای سنجش خودتوسعه‌ای از پرسشنامه ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) که چهار مؤلفه خودتوسعه‌ای دارد استفاده شد. پایایی پرسشنامه $\alpha=0.87$ به دست آمد. ضریب پایایی مؤلفه‌های خودنظم‌دهی 0.60 ، خودمدیریتی 0.74 ، خودرهبری 0.77 ، و خودراهبری یادگیری (یادگیری خودراهبر) 0.77 به دست آمد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که پس از بررسی تأیید شد.

ج) پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه شامل دو مؤلفه است که از ترکیب پرسشنامه‌های بیرن و همکارانش (۲۰۰۵) و کونوی (۱۹۹۹) حاصل شده است. قابلیت اعتماد پرسشنامه $\alpha=0.87$ و ضریب پایایی مؤلفه‌های عملکرد وظیفه‌ای 0.79 و عملکرد زمینه‌ای 0.83 به دست آمد. برای بررسی روایی این پرسشنامه نیز از روایی محتوا استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت.

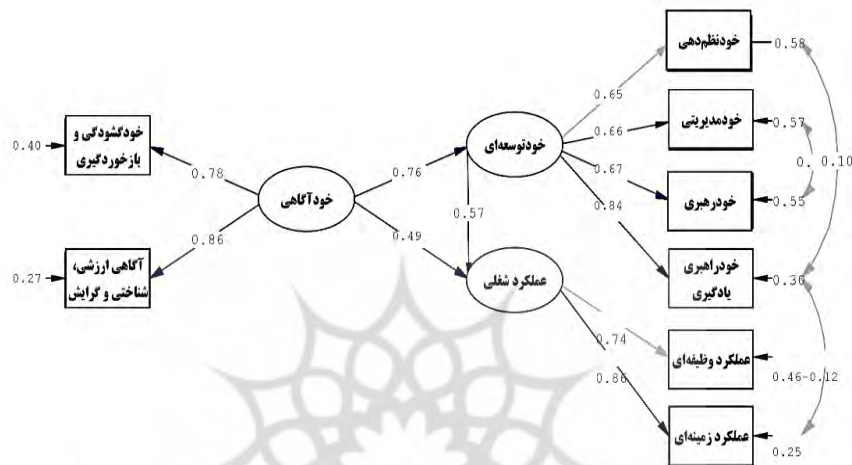
یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش بر اساس چارچوب سؤالات مطرح‌شده بررسی و نتایج در قالب چند سؤال بیان شد. قبل از بررسی سؤالات اصلی، به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته شد. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیر خودآگاهی با مقدار 0.606 و سطح معناداری 0.857 ، متغیر خودتوسعه‌ای با مقدار 0.548 و سطح معناداری 0.925 ، و متغیر عملکرد شغلی با مقدار 0.831 و سطح معناداری 0.495 فرض 0 مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیرها را رد نکرد. بنابراین، نشان داد این متغیرها از توزیع نرمالی برخوردارند. با فرض قرار داشتن متغیرها در مقیاس فاصله‌ای می‌توان آمار پارامتریک را جهت تحلیل به کار برد.

جهت پاسخ به سؤالات پژوهش و به عبارتی بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازندگی مختلف مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df) ، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی هنجارشده (NFI)، و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) نشان داد مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۱ و نمودار ۱).

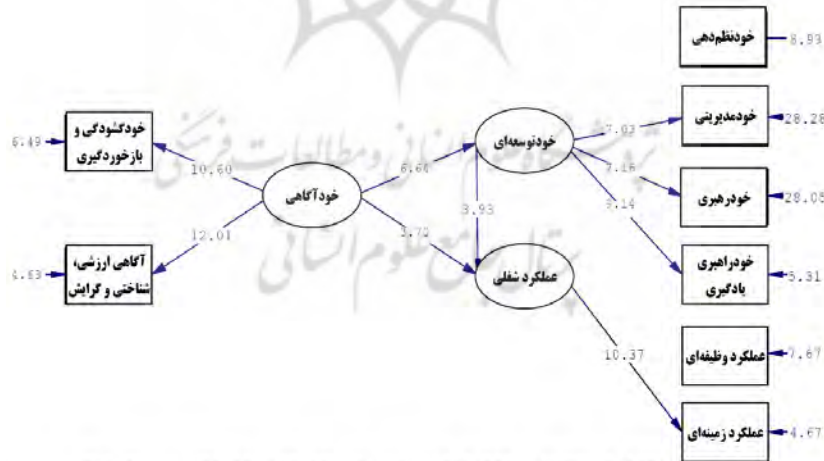
جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

IFI	NNFI	NFI	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR	22,df	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	<0.08	>0.9	>0.9	>0.05	1- 5	دامنه پذیرش
۰.۹۹	۰.۹۸	۰.۹۸	۰.۰۶۷	۰.۹۵	۰.۹۰	۰.۰۴۴	۱/۶۷	مقدار محاسبه شده



Chi-Square=28.42, df=17, P-value=0.04029, RMSEA=0.067

نمودار ۱. مدل‌یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (ضرایب مسیر)



Chi-Square=28.42, df=17, P-value=0.04029, RMSEA=0.067

نمودار ۲. مدل‌یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (در حالت ضرایب معناداری)

جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. به منظور بررسی معناداری در سطح خطای $0/05$ ، اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $\pm 1/96$ و در سطح خطای $0/01$ از $\pm 2/58$ بزرگ‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار است. مقدار آزمون t محاسبه شده میان خودآگاهی و خودتوسعه‌ای $6/64$ ، خودآگاهی و عملکرد شغلی $3/70$ ، و خودآگاهی با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای با عملکرد شغلی $3/82$ در سطح $0/01$ معنادار بوده است. همچنین مقدار t محاسبه شده بین خودتوسعه‌ای و عملکرد شغلی $3/93$ در سطح $0/01$ معنادار بوده است. سایر مقادیر آزمون t مدل پژوهش در نمودار ۲ آمده است.

بر اساس نتایج مدل‌یابی می‌توان گفت مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بوده است. بر این اساس، خودآگاهی با مقدار ضریب رگرسیون $\gamma = 0/76$ بر خودتوسعه‌ای و با مقدار ضریب رگرسیون $\gamma = 0/49$ بر عملکرد شغلی تأثیرگذار بوده است. همچنین خودآگاهی به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای با مقدار ضریب رگرسیون $\gamma = 0/38$ بر عملکرد شغلی تأثیرگذار بوده است. نهایتاً این که خودتوسعه‌ای به طور مستقیم بر عملکرد شغلی ($\gamma = 0/57$) تأثیرگذار بوده است (جدول ۲).

جدول ۲. مسیرهای بررسی شده در مدل

وضعیت	ضریب مسیر	آماره آزمون	مسیر
تأیید	مستقیم $0/76$	$6/64^{**}$	خودآگاهی \leftarrow خودتوسعه‌ای
تأیید	مستقیم $0/49$	$3/70^{**}$	خودآگاهی \leftarrow عملکرد شغلی
تأیید	مستقیم $0/57$	$3/93^{**}$	خودتوسعه‌ای \leftarrow عملکرد شغلی
تأیید	غیرمستقیم $0/38$	$3/82^{**}$	خودآگاهی \leftarrow خودتوسعه‌ای \leftarrow عملکرد شغلی

** معناداری سطح $0/01$ ($p < 0/01$) * معناداری سطح $0/05$ ($p < 0/05$)

بحث و نتیجه

هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی کارکنان مدارس بود. ضرورت و نتایج پژوهش حاضر در برخی پژوهش‌ها از جمله

پورکریمی و همکارانش (۱۳۹۵)، دریایی و کیمیایی (۱۳۹۵)، یکتایی و همکارانش (۱۳۹۴)، ابیلی و همکارانش (۱۳۹۳)، و اوکپارا و ادوین (۲۰۱۵) تأیید شده است. پرداختن به عملکرد شغلی همزاد با تشکیل سازمان‌ها و حضور کارکنان در سازمان‌هاست و همواره سازمان‌ها در تلاش بوده‌اند تا عملکرد کارکنان را در سطح مطلوب نگه دارند. این اهمیت همچنان باقی است و تا کنون راه‌حل مؤثری که بتواند کارکنان را به طور مداوم آماده نگه دارد شناسایی نشده است. اخیراً رویکرد خودتوسعه‌ای - که ارزش، آگاهی، مسئولیت، و انگیزش را به انسان به صورت پیش‌فرض منتسب می‌کند - در حوزه منابع انسانی مطرح شده و تلاشی برای تحقق توسعه و یادگیری مادام‌العمر کارکنان است. خودتوسعه‌ای اساساً بر پایه خودآگاهی شکل می‌گیرد و افراد هنگامی که به نیازها و قوت‌های خود آگاه می‌شوند برای ارتقای آن‌ها تلاش می‌کنند. نتیجه پژوهش حاضر نشان داد خودآگاهی بر خودتوسعه‌ای تأثیرگذار است. این تأثیر از آن جهت است که شروع و تداوم در فرایند خودتوسعه‌ای برخاسته از خودآگاهی افراد است. هنگامی که کارکنان به آگاهی نسبی درباره نیازها، قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها، و تهدید فردی و حرفه‌ای می‌رسند به طور طبیعی برای تأمین نیازها، برطرف کردن ضعف‌ها، و تقویت قوت‌ها به درجاتی از خودانگیزی می‌رسند. این فرایند در استفاده از فرصت‌ها و دوری از تهدیدها نیز رخ می‌دهد. فرد با خودانگیزی شروع به فعالیت‌هایی می‌کند که بتواند به آگاهی ایجادشده پاسخ دهد. ازین‌رو به صورت خودخواسته ابعاد خودتوسعه‌ای را در سطح شناخت (خودرهبری)، رفتار (خودمدیریتی)، یادگیری (خودراهبری یادگیری)، و الگوبرداری (خودنظم‌دهی) از خود نشان می‌دهد تا بدین طریق در جهت تحقق نیازها و استفاده از فرصت‌ها و مانند آن خود را توسعه دهد.

علاوه بر آن نتایج پژوهش حاضر نشان داد خودآگاهی به طور مستقیم و با میانجی خودتوسعه‌ای نیز بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. نهایتاً اینکه خودتوسعه‌ای نیز بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. پژوهش‌های فلدمن و همکارانش (۲۰۱۴)، پورکریمی و همکارانش (۱۳۹۵)، و دریایی و کیمیایی (۱۳۹۵) هر یک بخشی از این نتایج را تأیید

می‌کنند. همان‌طور که آمد خودآگاهی سبب اطلاع انسان از نیازها و سایر ابعاد وجودی‌اش می‌شود و زمانی که انسان به خویشتن خود اطلاع بیشتری پیدا می‌کند برای تأمین و توسعه آن شروع به فعالیت می‌کند. ازین‌رو هر چه خود را توسعه دهد، به احتمال بیشتری، عملکرد سطح بالاتری از خود به نمایش خواهد گذاشت. هنگامی که خودآگاهی در محیط کار شکل می‌گیرد افراد نیازهای توسعه‌ای محیط کار خود را شناسایی می‌کنند و با خودتوسعه‌ای ظرفیت تحقق اهداف سازمانی را در خود افزایش می‌دهند. این فرایند منجر به بهبود عملکرد کارکنان از ناحیه خودآگاهی و خودتوسعه‌ای خواهد شد. کارکنان مدارس، که در یک سازمان آموزشی مشغول کارند، بستر مناسب‌تری برای آگاهی یافتن از خود، توسعه خود، و نتیجتاً بهره‌مندی از این آگاهی و توسعه در شغل خود دارند. چون مدارس سازمان‌های دانش‌بری هستند که به طور مداوم به دانش و آگاهی و یادگیری می‌پردازند. هنگامی که کارکنان به طور مداوم در معرض توسعه تفکر و مهارت‌های اندیشیدن قرار گیرند، به احتمال بیشتری بستر خودآگاهی برای آن‌ها فراهم خواهد بود. ازین‌رو سازوکارها یا همان ابعاد خودتوسعه‌ای را به شکل جدی‌تری به کار خواهند گرفت. اصولاً، خودتوسعه‌ای عملکرد سطح بالاتری از افراد را به دنبال خواهد داشت.

ایبلی و همکارانش (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند خودتوسعه‌ای بر عملکرد تأثیرگذار است. همچنین اوکیارا و ادوین (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود نشان دادند خودآگاهی با عملکرد رابطه مثبت دارد. این یافته‌ها نتایج پژوهش حاضر را نیز تأیید می‌کند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، که ناظر بر ارتباط و تأثیرات خودآگاهی و خودتوسعه‌ای بر عملکرد کارکنان مدارس است، برخی پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه می‌شود:

پیشنهادهای کاربردی

- عملکرد مداوم در گرو توسعه مداوم کارکنان است. ازین‌رو پیشنهاد می‌شود به کارکنان مدارس رویکرد خودتوسعه‌ای آموزش داده شود.

- خودرهبری به منزله یک بعد از خودتوسعه‌ای بر ابعاد شناختی متمرکز است که دارای راهبردهای شناختی قابل یادگیری است. برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در این زمینه توصیه می‌شود.
- خودمدیریتی دارای راهبردهای عملی خودتوسعه‌ای است. ازین‌رو قرار دادن آن در شیوه‌نامه فکری و عملی مدارس به منزله یک فرهنگ رفتاری سبب تقویت خودمدیریتی کارکنان و همچنین مخاطبان مدارس خواهد شد.
- خودراهبری یادگیری یعنی راهبری یادگیری توسط خود فرد. این شعار آموزش و پرورش متعالی لازم است ابتدا به وسیله آموزش و تمرین در همه کارکنان مدارس نهادینه شود تا آثار انتشاری آن در جامعه نیز وارد شود.
- خودنظم‌دهی به منزله یک سازوکار الگوبرداری به هدایت فکری و عملی کارکنان مدارس از افراد و همکاران موفق منجر می‌شود. برگزاری جلسات شورای آموزگاران و مانند آن محملی مناسب برای تمرین الگوبرداری از افراد موفق و پیشکسوتان واحدهای آموزشی است.
- خودتوسعه‌ای دارای راهبردها و سازوکارهای مطالعه‌شده‌ای است که آن‌ها را به توصیه‌های آزمون‌شده مبدل کرده است و ضروری است این مهارت‌ها به وسیله کارگاه‌ها، دوره‌های ضمن خدمت، کنفرانس‌ها، سمینارها، و حتی در جلسات شورای معلمان در مدارس در کارکنان تقویت شود.
- اساس خودتوسعه‌ای خودآگاهی است و امروزه مهارت‌های خودآگاهی زیادی شناسایی شده است که آشنایی و تسلط بر آن‌ها به کارکنان مدارس توصیه می‌شود.
- عملکرد بررسی‌شده در پژوهش حاضر بر وظیفه و بر اقدامات غیروظیفه‌ای تأکید می‌کند که توجه به هر دوی آن‌ها در نظام ارزیابی عملکرد، توسعه، و شرح شغل کارکنان مدارس سبب جامعیت عملکرد آنان خواهد شد.

منابع

- ابیلی، خدایار؛ جواد پورکریمی؛ ابراهیم مزاری؛ کبری خباره؛ سودابه باده‌بان (۱۳۹۳). «تبیین نقش خودبالندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری)»، *آموزش و ارزشیابی*، ۷(۲۶): صص ۱۰۳ - ۱۲۴.
- ابیلی، خدایار و ابراهیم مزاری (۱۳۹۳). *توسعه منابع انسانی* (جلد اول: با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری، و خودمدیریتی)، تهران، امید.
- پورکریمی، جواد و ابراهیم مزاری (۱۳۹۶). «نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی سرمایه انسانی»، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۲): صص ۱۰۳ - ۱۲۶.
- پورکریمی، جواد؛ ابراهیم مزاری؛ کبری خباره؛ سمانه فرزانه (۱۳۹۵). «رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش، و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری)»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۱): صص ۶۳ - ۸۶.
- دهنوی، یدالله؛ پرویز شریفی درآمدی؛ حسین سماواتیان (۱۳۸۸). «مقایسه هوش هیجانی و شناختی مدیران مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش و رابطه آن با عملکرد شغلی آن‌ها در منطقه لنجان اصفهان»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴۰: صص ۵۱ - ۶۲.
- عباسی، زهرا (۱۳۹۶). «تأثیر سکوت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ساوه)»، *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳(۱): صص ۱۰۳ - ۱۱۱.
- عرب فیض‌آبادی، شریفه؛ صمد کریم‌زاده؛ حسن شهرکی‌پور؛ ناصر ناستی‌زایی (۱۳۹۳). «پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون»، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۰(۱): صص ۶۳ - ۷۸.
- گودرزی، محمدعلی و ابراهیم مزاری (۱۳۹۷). «تبیین یادگیری سازمانی از طریق رفتارهای خودتوسعه‌ای مدیران»، *آموزش در علوم انسانی*، در نوبت چاپ.
- میرکمالی، سید محمد و ابراهیم مزاری (۱۳۹۶). «نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی با میانجی‌گری به‌سازی سازمانی»، *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۰(۲): صص ۳۳ - ۶۰.
- یکتایی، محمدرضا؛ مهدی علی‌پور؛ علی خسروی؛ حانیه بذرافشان (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر

هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران)»،
مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴)، صص ۱۳۶۷ - ۱۲۸۷.

References

- Abbasi, Z. (2017). The Impact of Organizational Silence on Employee Job Performance (Case Study: Saveh Municipality Staff). *Management and Entrepreneurship Studies*, 3 (1), 103-111. (Persian).
- Abili, K., Pourkarimi, J., Mazari, E., Khabare, K., Bادهبان, S. (2014). Explanation the role of self-development of principle schools on improvement their performance (Case: principle schools of Ray-City). *Education and Evaluation Quarterly*, 7(26): 103-124. (Persian).
- Abili, Kh., Mazari, E. (2014). *Human Resource Development (Volume I: Emphasis on self-development, self-leadership and self-management concepts)*. Tehran: Omid Publication. (Persian).
- Annis, F. C. (2016). *Clarifying the definition, techniques, and integration of self-development to enhance army officer leader development*. Dissertation, Northcentral University.
- Arabfaizabadi, S., Karimzadeh, S., Shahrakipoor, H., Nastizaei, N. (2015). Predicting Teachers' Job Performance Based on Walton's Quality of Work Life Model. *Journal of Modern Thought in Education*, 10(1), 63-78. (Persian).
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. in N. Schmitt and W. Borman (eds), *Personnel Selection in Organizations*. New York: Jossey-Bass, pp. 71-98.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), pp. 822-848.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Davis, M. H. & Franzoi, S. L. (1999). Self-Awareness and Self-Consciousness. in V J Derlega, B A Winstead and W H Jones (Eds.), *Personality: Contemporary Theory and Research*, pp. 307-338, Nelson-Hall, Inc., Chicago.
- Dehnavi, Y.S., Sharifi Daramady, P., Samavatyan, H. (2009). Comparison of Cognitive and Emotional Intelligence of Managers of Triple Periods of Education and its Relation with Their Occupational Performance. *Knowledge and research in Applied Psychology*, 40, 51-63. (Persian).
- Duval, T. S. & Wicklund, R. A. (1972). *A Theory of Objective Self-Awareness*, Academic Press, New York.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Counselling and Clinical Psychology*, 43(4), pp. 522-527.

- Godarzi, M.A., Mazari, E. (2018). Explaining the organizational learning through self-development behaviors of managers. *Journal of Education in the Humanities*, In press. (Persian).
- Mansouri, S. & Tajrobehkar, M. (2015). Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 5(10), pp. 142-148.
- aa s' dhh, R. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2): pp. 244-263.
- Ministry of Health (2016). *Self-management Support for People with Long-term Conditions* (2nd edn). Wellington: Ministry of Health.
- Mirkamali, S. M., Mazari, E. (2017). The Role The role of self-development on the readiness to change of higher education institutions staff, with mediation of organizational development. *Management and planning in educational systems*, In press. (Persian).
- Motowidlo, J. S. & Kell, H. J. (2012). *Handbook of psychology*. Wiley Publishing.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, pp. 71-83.
- Okpara, A. & Edwin, A. M. (2015). Self-awareness and organizational performance in the Nigerian banking sector. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(1): pp. 53-70.
- Pauen, S., Hochmuth, A., & Schulz, A. B. S. (2014). *IMMA 1-6: IMPuls-MAmanagement vom Kleinkind- bis zum Vorschulalter-Ein Elternfragebogen zur Beziehungsgestaltung im Umgang mit Erwartungen*. Zielen und Gefühlen. Kindergartenpädagogik - Onlin
- Pourkarimi, J., Mazari, E. (2017). The mediating role of self-development on the relationship between transformational leadership and human capital agility. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 6(2):101-125. (Persian).
- Pourkarimi, J., Mazari, E., Khabare, K. & Farzaneh, S. (2016). The study on the relationship between self-development meta-qualities, Knowledge and basic information and performance of manager (Case: principle schools of Ray-City). *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*, 7(25): 63-86. (Persian).
- Silvia, P. J. & Duval, T. S. (2001). Objective self-awareness theory: Recent progress and enduring problems. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), pp. 230-241.
- Silvia, P. J. & Duval, T. S. (2001). Objective Self-Awareness Theory: Recent Progress and Enduring Problems. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), pp. 230-241.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2010). *Sage handbook of organizational behavior*. Konstanzer Online-Publikations-System.
- Sutton, A. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the

- Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's Journal of Psychology*, 12(4), pp. 645-658.
- Tewari, R. & Sharma, E. (2016). An Investigation into the Expectations of the Recruiters and the Preparedness of the Management Graduates for Effective On-Job Performance. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(1), pp. 14-23.
- Trapnell, P. D. & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the Five Factor Model of Personality: Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), pp. 284-304
- Trudeau, K. J. & Reich, R. (1995). Correlates of psychological mindedness. *Personality and Individual Differences*, 19(5), pp. 699-704.
- Yektaee, M.R., Alipur, M., Khosravi, A., Bazrafshan, H. (2016). Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance (Case: Department of Education and Training of the Region 6). *Organizational Culture Management*, 13 (4), 1267-1287. (Persian).
- Yu, s. & Ko. Y. (2016). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Colegn*, In press.
- Zhoc, K. C. H. & Chen, G. (2016). Reliability and validity evidence for the Self-Directed Learning Scale (SDLS). *Learning and Individual Differences*, 49: pp. 245-250.

