

تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه علم و فرهنگ)^۱

ابراهیم مزاری^۲، نرگس نصیری^{۳*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ، انجام شده است. پژوهش از نوع هدف کاربردی، از حیث نوع مطالعه کمی و از منظر روش‌شناسی از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه علم و فرهنگ به تعداد ۱۱۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، تعداد ۸۶ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه خودتوسعه‌ای ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) با پایایی ۰/۹۲ و عملکرد شغلی با پایایی ۰/۹۰، که از ترکیب دو پرسشنامه بیرن و همکارانش (۲۰۰۵) و کونوی (۱۹۹۹) حاصل شده است، استفاده شد. بررسی مدل پژوهش نشان از برازش مناسب آن با داده‌ها داشت. نتایج نشان داد خودتوسعه‌ای با ضریب ۰/۴۱ بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار بود. خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای با ضریب ۰/۳۰ و بر عملکرد زمینه‌ای با ضریب ۰/۱۵ تأثیرگذار بوده است. تأثیر چهار مؤلفه خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی ارزیابی شد که به ترتیب خودنظم‌دهی و خودرهبری با ضریب ۰/۱۷ و ۰/۲۸ بر عملکرد شغلی تأثیرگذار بوده و فرضیه تأثیر مؤلفه‌های خودمدیریتی و خودرهبری یادگیری بر عملکرد شغلی در این پژوهش رد شدند.

واژگان کلیدی: خودتوسعه‌ای، عملکرد شغلی، کارکنان، دانشگاه علم و فرهنگ.

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم می‌باشد.

۲. فوق دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ایمیل: mazari.ebrahim@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، ایمیل:

narrgesnasiri@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها به شمار آمده است (دیزجی و کتابفروش بدری، ۱۳۹۷: ۱۷۱). فعالیت‌های حوزه منابع انسانی، بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیرگذار است (سینگچای و همکاران^۱، ۲۰۱۹). سازمان‌ها همواره کارکنانی را می‌طلبند که بتوانند عملکردی با حداکثر کارایی و اثربخشی داشته باشند، زیرا عملکرد شغلی نشان‌دهنده موفقیت سازمان است (گودرزی، مزاری و خباره، ۱۳۹۸: ۵۳۲). در جدیدترین مکتب بهسازی سازمانی، نقش کلیدی انسان و توسعه وی مورد تأکید بوده است؛ اما توسعه عامل انسانی در سازمان‌ها نیز در بردار زمان دچار تحول و تکامل شده است، تا آنجا که خودتوسعه‌ای^۲ به عنوان یک رویکرد اجتناب‌ناپذیر در آمده است (ابیلی و مزاری، ۱۳۹۴). عملکرد کارکنان مراکز عالی و دانشگاه‌ها، با توجه به رقابتی که میان دانشگاه‌ها به وجود آمده است، مورد توجه بسیاری از محققان حوزه منابع انسانی قرار گرفته است. سالانه سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی برای دانشگاه‌ها انجام می‌شود؛ بنابراین حساسیت زیادی درباره عملکرد، وضعیت و کیفیت این سازمان وجود دارد (آذر و همکاران، ۱۳۹۰: ۲).

دانشگاه علم و فرهنگ^۳ نیز به عنوان معتبرترین و بزرگ‌ترین دانشگاه غیرانتفاعی کشور از این قاعده مستثنی نیست. از طرفی عملکرد سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد سازمان و محیط می‌باشد، به این منظور همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (مشبکی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰). نظام آموزش عالی در نشان دادن تعهد واقعی به ایده بهسازی کارکنان خود، بسیار کند و ضعیف عمل کرده است و در بیشتر مواقع، اولویت اندک و جایگاه پایینی به آن اختصاص داده است (مقدسی و همکاران، ۱۳۹۶). دانشگاه محیطی است پویا که در آن با توجه به برنامه‌های مختلف در طی سال شامل ثبت نام، برگزاری امتحانات، برگزاری سایر امتحانات سراسری شامل کنکورهای کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا، بیشتر به مشکلات دانشجویان، کم و کیف آموزش و اساتید توجه شده و کمتر کسی به مشکلات و مسائل کارکنان دانشگاه‌ها پرداخته است (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲).

1. Saengchai et al
2. Self-development
3. University of Knowledge and Culture

دانشگاه علم و فرهنگ نیز ممکن است با چنین مسئله‌ای روبرو باشد. از این رو، پرداختن به رویکردی که بتواند توسعه کارکنان را به همراه داشته باشد، ضرورت می‌یابد. ریچارد و جانسون^۱ (۲۰۱۱) با تأکید بر خودتوسعه‌ای در مقابل سایر رویکردهای توسعه، ابراز می‌دارند که استراتژی‌های سازمانی باید بیشتر بر حمایت از خودتوسعه‌ای کارکنان متمرکز شود. اگرچه خودتوسعه‌ای راه محتمل به سوی عملکرد شغل است، خود نیز هنوز به شکل کامل بررسی نشده است (میرکمالی و مزاری، ۱۳۹۶). سازمان‌هایی که اطلاعات و منابع کافی را فراهم می‌نمایند، ممکن است انگیزش کارکنان و مهارت‌های آن‌ها را برای شرکت در خودتوسعه‌ای افزایش دهند (وانگ و وانگ^۲، ۲۰۰۴).

از آنجا که کارکنان دانشگاه به عنوان عوامل زیربنایی و ساختاری این سازمان، در ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم با اهداف و امور اجرایی دانشگاه هستند، با بررسی نظرات این قشر که به گونه‌ای نمایانگر نقاط قوت و ضعف و سطح کیفی و کمی دانشگاه است، می‌توان به چالش‌هایی جهت ارتقای سطح کیفی دانشگاه رسید و در پاسخ به آن رویکردهایی همچون رویکرد خودتوسعه‌ای را به کار گرفت. همچنان که به عقیده گودرزی و همکاران (۱۳۹۸) خودتوسعه‌ای باعث تمرکز بر هوشیاری و پشتکار در انجام وظایف مربوط به عملکرد می‌شود. کم‌توجهی به خودتوسعه‌ای و پرداختن به چنین پژوهش‌هایی مانع از ارتقای ظرفیت یادگیری کارکنان می‌شود که در نتیجه عملکرد رضایت‌بخشی را از کارکنان شاهد نخواهیم بود. بر اساس آنچه عنوان شد، پژوهش حاضر در پاسخ به این سوال کلی مطرح شده است که آیا خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ تأثیرگذار است؟

خودتوسعه‌ای، رشد و پیشرفت فردی است که با پذیرش مسئولیت می‌توان یادگیری را افزایش داد. مواجه کردن افراد با مسائل واقعی، بهتر از آموزش دادن به صورت نظری است و این منبع مهمی برای یادگیری و توسعه است. (پیدلر و همکاران^۳، ۲۰۱۳). خودتوسعه‌ای یک واژه علمی فنی، با ابعاد، سازوکارها و استراتژی‌های مشخص است که شامل خودرهبری و خودمدیریتی (نک و مانز^۴، ۱۹۹۶؛ بويس و همکاران^۵، ۲۰۱۰؛ ریچارد و

-
1. Reichard and Johnson
 2. Wang and Wang
 3. Pedler et al
 4. Neck and Manz
 5. Boyce et al

جانسون، ۲۰۱۱)، خودنظم‌دهی (نزیبت، ۲۰۰۷) و یادگیری خودراهبر (کورتینا و همکاران^۲، ۲۰۰۴)، بوده و می‌تواند در هر سه حالت خودتوسعه‌ای فردی، هدایت‌شده و ساختاریافته، باشد. زمانی که فرد به خودتوسعه‌ای مبادرت می‌ورزد، از سازوکارهای مشخص شناختی (خودرهبری)، رفتاری (خودمدیریتی)، الگوبرداری (خودنظم‌دهی) و یادگیری (خودراهبری یادگیری) استفاده می‌کند.

خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و یادگیری خودراهبر: مجموعه فعالیت‌های خودتوسعه‌ای، رفتارها، سازوکارها و فرایندهایی هستند که افراد با استفاده از آنها و استراتژی‌هایی که این مکانیزم‌ها تعریف نموده‌اند، می‌توانند سبب توسعه خود شوند. خودرهبری و خودمدیریتی (ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱)، خودنظم‌دهی (نزیبت، ۲۰۰۷) و یادگیری خودراهبر (کورتینا و همکاران، ۲۰۰۴)، مکانیزم‌های مهم خودتوسعه‌ای می‌باشند.



شکل ۱. مکانیزم‌های مهم خودتوسعه‌ای

خودنظم‌دهی به فرایندهای تغییر شناختی و عاطفی و موقعیت‌های انگیزشی اشاره می‌کند تا فرد برای پذیرش و گرفتن یک موقعیت سازگاری پیدا کند و خودمدیریتی به هر راهی اشاره می‌کند که فرد وضعیت خود را مدیریت کند (پائون و همکاران^۳، ۲۰۱۴). خودرهبری به آن دسته از استراتژی‌های فکری و رفتاری اشاره می‌کند که برای خودتأثیری استفاده می‌شوند و تأکید می‌کنند که خودگردانی یک تمایل بنیادی درونی نوع بشر است (یو و کو^۴، ۲۰۱۶). خودراهبری یادگیری (یادگیری خودراهبر) به عنوان

1. Nesbit
2. Cortina et al.
3. Pauen, S. et al.
4. Yu and Ko

یک فرآیند بر مهارت‌ها و توانایی‌هایی متمرکز است که برای درگیری و مشارکت در فرایند یادگیری مورد نیاز هستند (ژوک و چن^۱، ۲۰۱۶).

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران^۲ (۲۰۰۲) ارائه شده است: "فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته". 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 (موتویدلو و کل^۳، ۲۰۱۲). بیشتر محققان بر این عقیده‌اند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای (بیفورت و هتروپ^۴، ۲۰۰۳).

الف) 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 (سونتیج و همکاران، ۲۰۱۰). بورمن و موتویدلو^۵ (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.

ب) عملکرد وظیفه‌ای: شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند، اما عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (مانند کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار برای رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و ...)، تأثیر می‌گذارد. در واقع

-
1. Zhoc and Chen
 2. Neely et al.
 3. Motowidlu and Kel
 4. Befort and Hattrup
 5. Borman and Motowidlo

عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند سخت کار کردن، کمک به دیگران) که به صورت غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند، ولی به طور رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (گالاتی و گریگوری، ۲۰۰۱). عملکرد وظیفه‌ای یک ساختار چند بعدی است که کمپل (۱۹۹۰) یک مدل سلسله مراتبی از هشت عامل عملکرد معرفی کرده است که پنج مورد از آن‌ها به عملکرد وظیفه‌ای اشاره دارند که عبارتند از: مهارت‌های وظیفه‌ای خاص شغل، مهارت‌های وظیفه‌ای غیرشغل، مهارت‌های ارتباط نوشتاری و شفاهی، سرپرستی در موارد موقعیت‌های رهبری و مدیریت.



شکل ۲. مؤلفه‌های عملکرد شغلی (بیفورت و هتروپ، ۲۰۰۳)

جدول ۱. پیشینه داخلی پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده و سال پژوهش	روش پژوهش	نتیجه پژوهش
۱	ارائه الگوی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی	ایلی، پورکریمی و مزاری (۱۳۹۹)	کیفی-فرا ترکیب	شناسایی پنج بعد کلیدی خودتوسعه‌ای
۲	مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران)	مزاری، ایلی و پورکریمی (۱۳۹۸)	توصیفی-همبستگی	ارائه مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری
۳	نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی	گودرزی، مزاری و خبازه (۱۳۹۸)	توصیفی همبستگی	خودآگاهی بر خودتوسعه‌ای و خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر گذار بوده است.
۴	رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶	ناقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸)	توصیفی مقطعی	ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است.
۵	تبیین مولفه‌های سرمایه اجتماعی موثر بر عملکرد کارکنان شهرداری (نمونه موردی منطقه ۲۲ شهر تهران)	علائی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸)	توصیفی همبستگی	بعد رابطه‌ای، بعد شناختی و بعد ساختاری به ترتیب از مولفه‌های سرمایه اجتماعی موثر بر عملکرد

1. Gallaty and Gregory

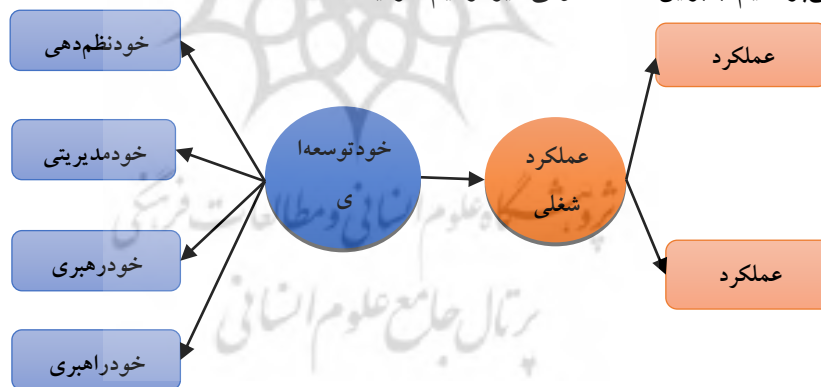
کارکنان شناخته شدند.			
۶	فرایند روان‌شناختی خود توسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب)	ایلی و مزاری (۱۳۹۷)	کیفی_ فراترکیب
۷	نظریه‌های پشتیبان خود توسعه‌ای منابع انسانی	ایلی و مزاری (۱۳۹۷)	کیفی فراترکیب
۸	بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خود توسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌های پیام نور تهران	عسگری نژاد و سلیمان بیگی (۱۳۹۶)	توصیفی پیمایشی
۹	نقش خود توسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی؛ با میانجی‌گری بهسازی سازمانی	میرکمالی و مزاری (۱۳۹۶)	توصیفی همبستگی
۱۰	نقش خود رهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)	ایلی و همکاران (۱۳۹۵)	توصیفی همبستگی
۱۱	تاثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی رفتاری خود توسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خود رهبری و خود رهبری یادگیری	مزاری و زمانی (۱۳۹۵)	توصیفی همبستگی
۱۳	تبیین نقش خود رهبری و بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی: تحقیقی موردی درباره دانشگاه تهران	میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳)	توصیفی_ همبستگی
جدول ۲. پیشینه خارجی پژوهش			
ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده و سال پژوهش	نتیجه پژوهش
۱	بررسی ارتباط بین فعالیت‌های منابع انسانی، انگیزه، توانمندسازی و عملکرد کارکنان در شرکت‌های مهندسی اندونزی	سینگچای و همکاران (۲۰۱۹)	یافته‌های این تحقیق تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی، انگیزه کارکنان و توانمندسازی کارکنان را با عملکرد کارکنان استدلال می‌کند.
۲	توسعه خود رهبر: استراتژی در حال ظهور برای ایجاد ظرفیت	سیمونز (۲۰۱۷)	رهبری تحول آفرین با کیفیت فعالیت‌های خود توسعه‌ای رهبر ارتباط دارد.

رهبری

۳	خودتوسعه‌ای از طریق ارزش انسانی	ورما و آگاروال (۲۰۱۶)	برای رفع شکاف بین اشتغال زایی و آموزش ارزشی نیاز به اصلاح نقص در سیستم آموزشی است. هدف اصلی آموزش باید ایجاد هماهنگی در وجود انسان باشد و این امر می‌تواند از طریق "درک درست" در بین همه انسان‌ها حاصل شود
۴	طراحی برنامه‌های خودتوسعه‌ای برای مدیران و آموزش دهندگان حرفه‌ای	آندرن (۲۰۱۲)	در فرایند کسب خودآگاهی و خودشناسی، افراد خود را به عنوان یک حرفه‌ای به شکلی متفاوت از گذشته ادراک کرده‌اند.
۵	عوامل فردی و زمینه‌ای: رویکرد تعامل گرایانه برای درک خودتوسعه‌ای کارکنان	ارویس و لفلر (۲۰۱۱)	ارتباط معناداری میان تعامل حمایت‌های محیط کار و آشنایی افراد با اهداف یادگیری، آزادی تجربه و آگاهی وجود دارد.
۶	خودتوسعه‌ای رهبر به عنوان استراتژی سازمانی	ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)	اگر کسی بتواند به یک رهبر یاد دهد که چگونه خود را توسعه دهد و یک محیط سازمانی حامی توسعه خود فراهم کند، رهبر می‌تواند به طور مادام‌العمر و در زمینه‌های مختلف توسعه یابد، و در نتیجه یک توسعه پایدار طولانی مدت حاصل می‌گردد.

مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش به بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای (متغیر مستقل) بر عملکرد شغلی (متغیر وابسته) می‌پردازیم. بنابراین مدل مفهومی زیر ترسیم گردید.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

سوال اصلی پژوهش

- آیا خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ تأثیر گذار است؟

سوالات فرعی پژوهش

- آیا خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ تأثیر گذار است؟

- آیا خود توسعه‌ای بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ تأثیر گذار است؟
- آیا مؤلفه‌های خود توسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ تأثیر گذار است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر نوع مطالعه کمی و از منظر روش‌شناسی و گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دانشگاه علم و فرهنگ به تعداد ۱۱۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ هستند. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب می‌باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان به تعداد ۸۶ نفر است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری) استفاده شد. برای انجام تحلیل‌های مربوطه از نرم‌افزارهای Lisrel 7.8 و Spss20 استفاده شد. در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه زیر به منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است:

الف) پرسشنامه خود توسعه‌ای: پرسشنامه ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) که چهار مؤلفه خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۲ و روایی آن از نوع روایی صوری و محتوایی می‌باشد. این پرسشنامه با مد نظر قرار دادن چهار مؤلفه کلیدی خود توسعه‌ای که در پژوهش‌های مختلف داخلی نیز مورد استفاده قرار گرفته است، انتخاب گردید.

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی: از ترکیب پرسشنامه‌های بیرن و همکارانش^۱ (۲۰۰۵) و کونوی^۲ (۱۹۹۹) حاصل شده که شامل دو مؤلفه عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۰ و روایی آن روایی صوری و محتوایی می‌باشد. این پرسشنامه، دو مؤلفه اصلی عملکرد را که نه تنها به وظایف بلکه به رفتارها نیز توجه دارد، مورد ارزیابی قرار داده است. همچنین در پژوهش‌های مختلفی که مؤلفه‌های عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای مدنظر بود، از این پرسشنامه استفاده گردیده است.

1. Byrne et al.
2. Conway

یافته‌ها

نرمال بودن توزیع متغیرها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با مقدار ۱/۲۹ و سطح معناداری ۰/۱۳۴ برای متغیر خودتوسعه‌ای کارکنان، نشان داد این متغیر از توزیع نرمالی برخوردار است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با مقدار ۰/۹۴۵ و سطح معناداری ۰/۳۳۴ برای متغیر عملکرد کارکنان نشان داد این متغیر از توزیع نرمالی برخوردار است. جدول همبستگی مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای و عملکرد، نشان از همبستگی بالای اکثر این عوامل با یکدیگر دارد و مدل مناسبی را در مدل‌یابی، پیش‌بینی می‌کند.

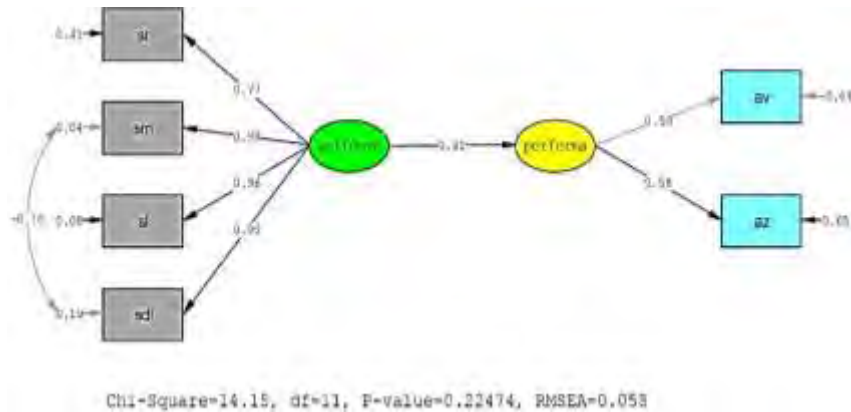
جدول ۳. جدول همبستگی خودتوسعه‌ای و عملکرد

متغیر/مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خودتوسعه‌ای	۱							
خودنظم‌دهی	۰/۸۶**	۱						
خودمدیریتی	۰/۹۳**	۰/۷۴**	۱					
خودرهبری	۰/۹۵**	۰/۷۲**	۰/۹۴**	۱				
خودراهبری یادگیری	۰/۹۱**	۰/۶۹**	۰/۷۷**	۰/۸۶**	۱			
عملکرد	۰/۴۱**	۰/۳۷**	۰/۳۹**	۰/۴۰**	۰/۳۶**	۱		
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۵۵**	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۵۱**	۰/۵۱**	۰/۹۳**	۱	
عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۴**	۰/۲۰**	۰/۲۵**	۰/۲۶**	۰/۳۶**	۰/۹۴**	۰/۷۵**	۱

برآزش مدل خودتوسعه‌ای و عملکرد کارکنان نشان می‌دهد که مدل از برآزش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. به منظور تعیین میزان مطلوب بودن شاخص‌های مهم χ^2/df و RMSEA از دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۸۶) استفاده شده است که در پژوهش‌های زیادی استناد شده است و نشانگر وضعیت مطلوب مدل می‌باشد.

جدول ۴. شاخص‌های برآزش مدل خودتوسعه‌ای و عملکرد

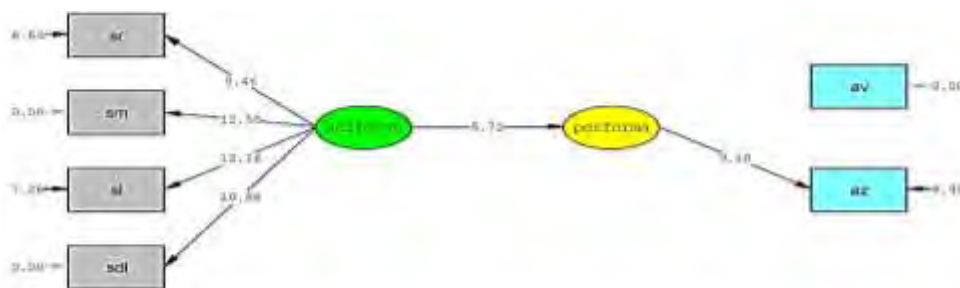
شاخص برآزندگی	χ^2/df	SRMR	AGFI	GFI	RMSEA	NFI	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	۱-۵	>۰,۰۵	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۰۸	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹
مقدار محاسبه شده	۱/۲۸	۰/۰۲۹	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۵۸	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹



نمودار ۲. مدل خودتوسعه‌ای و عملکرد کارکنان (ضرایب مسیر)

در طی این بررسی هر شاخص که از جهتی خاص، به تناسب مدل و داده‌های واقعی می‌پردازد براساس یک بازه معناداری، قضاوت می‌شود. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجارنشده بتلر-بونت (PNFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است.

جهت بررسی معنادار بودن روابط مدل، از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $\pm 1,96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. براین اساس در پاسخ به سؤال اول پژوهش می‌توان گفت، خودتوسعه‌ای با ضریب مسیر ۰/۴۱ بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشته است. بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای سؤال فرعی اول و تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد زمینه‌ای، سؤال فرعی دوم پژوهش بود که براساس مدل ساختاری خودتوسعه‌ای و عملکرد می‌توان به آن‌ها پاسخ داد. همانطور که در جدول ۹ آمده، خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با ضریب مسیر ۰/۳۰ و خودتوسعه‌ای بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان با ضریب مسیر ۰/۱۵ تأثیر گذار بوده است.



Chi-Square=14.15, df=11, P-value=0.22474, RMSEA=0.058

نمودار ۳. مدل خودتوسعه‌ای و عملکرد کارکنان (مقادیر تی و لیو)

جدول ۵. تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای

وضعیت	ضریب رگرسیون	مقدار آماره آزمون	مسیر
معنادار	۰/۳۰ مستقیم	۵/۷۲**	خودتوسعه‌ای ← عملکرد وظیفه‌ای کارکنان
معنادار	۰/۱۵ مستقیم	۴/۵۲**	خودتوسعه‌ای ← عملکرد زمینه‌ای کارکنان

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

بررسی تأثیر مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای بر عملکرد کارکنان، سؤال فرعی سوم پژوهش بوده است که براساس مدل رگرسیون همزمان مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای و عملکرد، می‌توان به آن پاسخ داد. همانطور که در جدول زیر آمده است، از میان مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای به طور تفکیک شده، خودنظم‌دهی با ضریب (۰/۱۷) و خودرهبری با ضریب (۰/۲۸) بر عملکرد کارکنان تأثیر گذار بوده است.

جدول ۶. تأثیر مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای بر عملکرد کارکنان

وضعیت	سطح معناداری	مقدار تی	مقدار بتا	مدل ۱
معنادار	۰/۰۳۷	۲/۱۱	-	ضریب ثابت
معنادار	۰/۰۴۱	۱۰/۰۹	۰/۱۷*	خودنظم‌دهی
رد	۰/۹۹۲	۰/۰۱۰	۰/۰۰۳	خودمدیریتی
معنادار	۰/۰۳۹	۱/۷۴۸	۰/۲۸*	خودرهبری
رد	۰/۹۹۶	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	خودراهبری یادگیری

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

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی انجام گرفت. یافته‌های حاضر با پژوهش‌های گودرزی و همکاران (۱۳۹۸) و ایلی و همکاران (۱۳۹۳) هم راستاست. جدول همبستگی مولفه‌های خودتوسعه‌ای و عملکرد نشان از همبستگی بالایی اکثر این عوامل با یکدیگر دارد. و همچنین از بررسی معنادار بودن روابط مدل با استفاده از آزمون t مشخص شد که تمامی روابط معنادار هستند به عبارتی مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌ها بدان معناست که به هر میزان خودتوسعه‌ای کارکنان افزایش یابد، به احتمال زیادی، عملکرد آنان نیز بهبود خواهد یافت. خودتوسعه‌ای یک اقدام خودخواسته برای توسعه در جهت انجام بهتر وظایف شغلی تلقی می‌شود و انتظار می‌رود با افزایش خودتوسعه‌ای کارکنان، عملکرد آنان نیز به شکل قابل توجهی بهبود یابد. عملکرد هر فرد حاصل ضرب سه عامل توانایی، تلاش و محیط است و کارکنان با برنامه‌ریزی برای توسعه فردی و افزایش توانایی‌های خود می‌توانند گام بزرگی برای بهبود عملکرد شغلی بردارند.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد که خودتوسعه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با ضریب مسیر $0/30$ تأثیرگذار بوده است و می‌توان گفت که خودتوسعه‌ای با عملکرد وظیفه‌ای رابطه معناداری دارد. با مطالعه مفهوم عملکرد وظیفه‌ای دریافتیم که این عملکرد به رفتارهای مختص هر شغل که در شرح شغل افراد آمده است، گفته می‌شود. از نتایج می‌توان اینطور برداشت کرد که سازمان با ایجاد برنامه‌های خودتوسعه‌ای و تشویق کارکنان برای مبادرت ورزیدن به خودتوسعه‌ای، در واقع به پیشرفت و ارتقای مجموعه خود نیز توجه کرده است. زیرا می‌دانیم که کارکنان اگر بتوانند وظایف خود را به درستی انجام دهند، به سازمان برای تحقق اهدافش یاری نموده‌اند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان می‌باشد که خودتوسعه‌ای با ضریب مسیر $0/15$ بر عملکرد زمینه‌ای تأثیرگذار بوده است. نتایج نشان از وجود رابطه معنادار میان خودتوسعه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای می‌باشد. وقتی به مفهوم عملکرد زمینه‌ای نگاه می‌کنیم، دیگر یک فرد را با وظایفش نمی‌سنجیم زیرا عملکرد زمینه‌ای را رفتارهای برون‌نقشی کارکنان معرفی کردیم که لازم‌الاجرا نیستند و معمولاً رفتارهایی هستند که در مشاغل مختلف یکسان می‌باشند. آنچه امروزه گریبان‌گیر

بسیاری از افراد و سازمان‌هاست این است که چه بسا افرادی با عملکرد وظیفه‌ای بسیار بالا در آن مجموعه‌ها فعالیت می‌کنند اما عملکرد زمینه‌ای بسیار پایینی دارند. بنابراین توجه به بهبود عملکرد زمینه‌ای خود راه‌گشای بسیاری از مشکلات در سازمان‌هاست و همانطور که از نتایج این پژوهش دریافتیم، کارکنان با پیروی از رفتارهای خودتوسعه‌ای و تلاش برای توسعه فردی، می‌توانند به بهبود عملکرد زمینه‌ای خود کمک کنند. نقش سازمان در ایجاد جو سازمانی توسعه‌گرا و کمک به این امر برکسی پوشیده نیست.

تأثیر مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای که شامل خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری در این پژوهش بودند، بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. از میان مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای به طور تفکیک شده، خودنظم‌دهی با ضریب (۰/۱۷) و خودرهبری با ضریب (۰/۲۸) بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار بوده است. بنابراین نتایج پژوهش نشان داد که خودنظم‌دهی با عملکرد شغلی و خودرهبری با عملکرد شغلی رابطه معنادار دارند و موثر بودن مؤلفه‌های خودمدیریتی و خودراهبری یادگیری بر عملکرد شغلی در این پژوهش رد شد.

خودنظم‌دهی به خودتنظیمی و ارزشیابی خود و بازخوردگیری از خود تمرکز دارد و خودرهبری نیز بر خودراهبری شناختی و خودتأثیری و خودانگیزی تأکید دارد. با توجه به نتایج پژوهش، اهمیت این دو مؤلفه و تأثیری که بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ دارند مشخص گردید. بنابراین اگر کارکنان دانشگاه بتوانند خود را مورد ارزیابی قرار دهند، رفتارهای خود را کنترل کنند، به شناخت درستی از خود برسند و با هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی بتوانند انگیزه خود را حفظ کنند، قطعاً عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت.

پژوهش حاضر مانند تمامی پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله محدودیت‌های در اختیار محقق می‌توان به این نکته اشاره کرد که پژوهش حاضر بر روی کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ صورت گرفته است و این نمونه نمی‌تواند معرف کل جامعه کارکنان سازمان‌ها باشد. از جمله محدودیت‌های خارج از اختیار محقق نیز می‌توان به مواردی از جمله محدودیت زمانی و مشغله کاری و کم‌حوصلگی پاسخگویان؛ عدم همکاری برخی از پاسخگویان با این نگرش که پاسخ آنان در عملکرد مدیر، معاون و... تأثیر دارد؛ ناآشنایی برخی پاسخگویان با مفاهیم مطرح شده در پرسشنامه و صرف زمان

جهت توضیح و تفسیر مفاهیم و کلمات؛ فرهنگ غلط، سبب خصوصی تلقی کردن این موارد شده و در نتیجه افراد به نوعی از انتقال یافته‌های خویش به دیگران خودداری می‌کنند؛ به دلیل شرایط کرونایی، امکان تعامل مناسب با کارکنان وجود نداشت.

بر اساس نتایج پژوهش و همچنین با مدنظر قرار دادن محدودیت‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی زیر خواهد توانست در بهبود و ارتقای متغیرهای پژوهش جامعه هدف، مؤثر واقع شود:

۱. با توجه به رابطه مستقیم بین خودتوسعه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان، توصیه به برگزاری دوره‌های خودتوسعه‌ای برای کارکنان می‌گردد.
۲. خودتوسعه‌ای از خود فرد باید آغاز شود، بنابراین به کارکنان توصیه می‌شود به افزایش انگیزه‌های درونی برای توسعه خود و نهایتاً پیشرفت کاری، مبادرت ورزند.
۳. از آنجایی که خودتوسعه‌ای فقط به فرد محدود نمی‌شود و محیط نیز تأثیرگذار است، دانشگاه باید جو سازمانی را به سوی توسعه فردی سوق دهد.
۴. توجه بیشتر کارکنان به دو مؤلفه خودنظم‌دهی و خودرهبی؛ زیرا تأثیرگذاری این دو مؤلفه بر عملکرد شغلی، در این دانشگاه مشخص گردید.
- همچنین برای محققان آتی، پیشنهادهای پژوهشی زیر ارائه می‌شود:
۵. در این پژوهش به چالش‌های خودتوسعه‌ای کارکنان پرداخته نشده است که توصیه می‌شود در سایر پژوهش‌ها به آن پرداخته شود.
۶. در این پژوهش فقط کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ مورد بررسی قرار گرفتند. پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه برای اعضای هیات علمی دانشگاه صورت پذیرد.
۷. در پژوهشی به نیازسنجی و طراحی برنامه‌های خودتوسعه‌ای پرداخته شود.
۸. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این پژوهش را در سازمان‌های دیگر نیز انجام دهند.
۹. با توجه به اهمیت عملکرد شغلی کارکنان، توصیه به بررسی عوامل مؤثر دیگری بر عملکرد شغلی می‌شود.

منابع

- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۷). نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. ۱۳(۵۰): ۱۱۱-۱۳۷.
- ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۹). ارائه الگوی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۹(۱۲): ۱-۲۷.
- ابیلی، خدایار؛ خباره، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ گرایلی، بیژن. (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). مدیریت دولتی. ۸(۱): ۹۳-۱۱۲.
- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۴). توسعه منابع انسانی: با تاکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی (جلد اول). تهران: نشر امید.
- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۷). فرایند روان‌شناختی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی (یک مطالعه فراترکیب). فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی. ۹(۳): ۱۵-۳۴.
- احمدی، محمدحسین؛ الوند، مریم؛ قهرمانی، فریبا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر دروس تخصصی رسته انتظامی دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی بر عملکرد فارغ‌التحصیلان. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی. ۶(۲۲): ۳۷-۸۱.
- آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه؛ جلالی، رضا و دهدشتی، عادل. (۱۳۹۰). تدوین چرخه عمر دانشگاه - رویکرد فازی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۵۹(۱): ۱-۲۵.
- ثاقب اسمعیل‌پور، مسعود؛ عبدی، کیانوش؛ حسینی، محمدعلی و بیگلریان، علی‌اکبر. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. مقاله پژوهشی. ۲۰(۱): ۵۲-۶۲.
- حسن‌پور، اکبر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ انبارلویی، مونا. (۱۳۹۲). پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تاثیری نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۱۲(۱۳۹۲): ۲۱-۲۸.

دیزجی، منیره؛ کتابفروش بدری، آرش. (۱۳۹۷). بررسی اثر سرمایه انسانی و بهره‌وری نیروی کار بر مصرف انرژی در بخش‌های مختلف اقتصاد ایران. مدیریت بهره‌وری، ۱۳ (۴۹)، ۱۶۹-۱۹۴.

عسکری‌نژاد، منیره؛ سلیمان بیگی، شیوا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه‌ای کارکنان دانشگاه‌های پیام نور تهران. کنفرانس پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی حقوق و علوم اجتماعی. دوره ۱ علائی، سعید؛ رزقی شیرسوار، هادی. (۱۳۹۸). تبیین مولفه‌های سرمایه اجتماعی موثر بر عملکرد کارکنان شهرداری (نمونه موردی منطقه ۲۲ شهر تهران). مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. ۱۱ (۲): ۵۱-۶۳.

گودرزی، محمدعلی؛ مزاری، ابراهیم و خباره، کبری. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه‌ی خودآگاهی و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۷ (۴)، ۵۳۱-۵۴۸.

مزاری، ابراهیم؛ ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد. (۱۳۹۸). مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۶ (۲۲): ۴۳-۶۵.

مزاری، ابراهیم؛ زمانی، مهسا. (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی. ۷ (۳): ۳۹-۵۴. مشبکی، اصغر؛ عندلیب اردکانی، نادر و عندلیب اردکانی، داود. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش. مدیریت سلامت. ۱۴ (۴۴)، ۴۱-۵۴.

مقدسی، جواد؛ محمدخانی، کامران؛ محمد داودی، امیرحسین. (۱۳۹۶). مقایسه وضعیت موجود و مطلوب ابعاد و مولفه‌های بهسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مورد منطقه ۸. نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ۱۲ (۳)، ۶۳-۸۱.

میرکمالی، سیدمحمد؛ مزاری، ابراهیم. (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، سیدمحمد؛ مزاری، ایراهیم؛ خباره، کبری؛ صدیقی، ایراندخت. (۱۳۹۳). تبیین نقش خودرهبری و بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی: تحقیقی موردی درباره‌ی دانشگاه تهران. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۳ (۱۱): ۲۹-۹.

- Andrén, U. (2012). *Self-awareness and self-knowledge in professions: Something we are or a skill we learn*. Kompendiet, Göteborg.
- Befort, N and Hatrup, K (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Rating of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M research*. 8 (1), 17-35.
- Boyce, L.A., Zaccaro, S.J., and Wisecarver, M.Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*. 21, 159-178.
- Indradevi R, (2012). The Impact of Psychological Empowement on Job Performance and Job Satisfaction In Indian Software Companies. 2 (4), 36-4.
- Kahya Emin, (2009). The effect of job performance on effectiveness. *International Journal Industrial Ergonomics*. 39, 96-104.
- London M, Holtlarsen, Thisted L N (2013). Relationships Between Feedback and Self- Development. *Group & Organization Management*, 24(2) 5-12.
- Motowidlo, J. S. & Kell, H. J. (2012). *Handbook of psychology*. Wiley Publishing.
- Pauen, S., Hochmuth, A., & Schulz, A. B. S. (2014). *IMMA 1-6: IMPuls-Management vom Kleinkind- bis zum Vorschulalter-Ein Elternfragebogen zur Beziehungsgestaltung im Umgang mit Erwartungen*. Zielen und Gefühlen. Kindergartenpädagogik – Onlin
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (2013). *A manager's guide to self-development*. Maidenhead, Berkshire, UK: McGraw-Hill House.
- Reichard, R. J, Johnson, S. K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*. 22, 33-42.
- Rezaei Dizgah, Morad, Goodarzvand Chegini, Mehrdad, Bisokhan, Roghayeh (2012). Relationship between Job Satisfactin and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2 (2), 1735-2012.
- Saengchai, S., Siriattakul, P., Jernsittiparsert, K (2019). Exploring the link between HR Practices, Employee Motivation, Employee Empowerment and Employee Performance in Engineering firms of Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 23 (4), 734-748.
- Simmons, M.J. (2017). *Leader self-development: An emerging strategy for building leadership capacity*. Dissertation, Kansas State University.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2010). *Sage handbook of organizational behavior*. Konstanzer Online-Publikations-System.

- Thompson Rebecca, Payene Stephanie C, Horner Margaret T, Morey Horner leslie, (2012). Why borderline personality features adversely affect job performance: The role of task strategies, *Personality and Individual Differences*. 52 (2012), 32-36.
- Verma, R., Agarwal, R.P (2016). Self-Development through Human Value Education. *International Journal of Engineering and Technical Research*. 4 (3), 5-8.
- 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, 245–250.

