

نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۳۰

خدایار ابیلی^۱، ابراهیم مزاری^۲

از صفحه ۱۱۱ تا ۱۳۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی انجام شده است. روش پژوهش کیفی و از نوع فراترکیب بوده است. جامعه پژوهش شامل اسناد علمی فنی (مقالات، کتاب‌ها، رساله و پایان‌نامه و گزارش‌های کاری) یافته شده به تعداد بیش از ۱۰۰۰ سند بوده است که در نهایت نمونه‌ای به تعداد ۴۰ سند مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از کاربرد اقتباس شده از خنیفر و مسلمی (۱۳۹۶) استفاده شد. نتایج پژوهش کیفی حاکی از شناسایی ۱۴ نظریه پشتیبان خودتوسعه‌ای شد و مجموعاً بیش از ۵۵ مولفه اساسی در سطح مفهوم و سه گروه کلی نظریه پشتیبان شناسایی شد. در نهایت، براساس این یافته‌ها، پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: خودتوسعه‌ای، منابع انسانی، فراترکیب

^۱ - استاد گروه روانشناسی دانشگاه تهران

^۲ - دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول، Mazari.ebrahim@gmail.com)



مقدمه

ظهور آثار و برنامه‌های خودتوسعه‌ای از دهه ۱۹۵۰ آغاز شده (فرید^۱، ۱۹۹۴) و به تازگی در نشریات، مستند شده است (هالزینگر و همکاران^۲، ۲۰۱۲، ص ۱۳۶). میزان رشد برنامه‌های خودتوسعه‌ای به ارزش میلیاردها دلار برآورد شده است (ناسان^۳، ۲۰۱۱)، اما هنوز خودتوسعه‌ای به شکلی عمیق مورد بررسی قرار نگرفته است (فاراند^۴، ۲۰۰۵، ص ۶۱). تنوع فراوانی در تعاریف و مفاهیم خودتوسعه‌ای در رشته‌های مختلف وجود دارد و هنوز خودتوسعه‌ای به عنوان یک اصطلاح متداول در ادبیات رایج نشده است. خودتوسعه‌ای با اصطلاحات مختلفی از جمله خودکمکی، خودبهبودی (مک‌گی، ۲۰۰۵)، منابع خودکمکی (ویلیامز^۵، ۲۰۰۳)، کمک خودراهنمایی شده (وندی‌باس^۶، ۲۰۰۷)، خودکمکی عمومی (هالزینگر و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۱۳۷) و بدون یک مفهوم مشترک توافق شده در ادبیات، مورد استفاده قرار گرفته است (هو و همکاران^۷، ۲۰۱۴). نه فقط در اصطلاح بلکه در تعاریف نیز خودتوسعه‌ای دارای تنوع است. فرهنگ لغت روان‌شناسی انجمن روان‌شناسی آمریکا، خودتوسعه‌ای را به عنوان "یک بهبود خودراهنمایی شده اقتصادی، ذهنی یا احساسی و اغلب با یک پایه روان‌شناسی" تعریف کرده است. در تعریفی دیگر، خودتوسعه‌ای کتاب‌ها یا لوح‌های فشرده و حافظه‌های سازگار شونده رایانه‌ای با رویکردی شناختی رفتاری یا حل مسئله تعریف شده است (ویلیامز، ۲۰۰۳)، هم‌چنین خودتوسعه‌ای، رشد فردی و حرفه‌ای مادام‌العمر نیز تعریف شده است (نوویجسکی^۸، ۲۰۱۷، ص ۶۴) و باورهای خودکارآمدی شغلی که نقش اساسی در توسعه حرفه‌ای دارند، نیز موثر باشد (خبازی و مهموئی، ۱۳۹۷، ص ۹۷) می‌توانند از طریق خودتوسعه‌ای ارتقا یابند. در منابع و مآخذ توسعه مدیریت و رهبری، خودتوسعه‌ای فرایندی برنامه‌ریزی شده، شایسته‌محور، پیش‌رونده و تربیتی تعریف شده است که رهبران استفاده می‌کنند تا مهارت‌ها، دانش و رفتارهای خود را تقویت کنند

-
- 1- Fried
 - 2- Holzinger et al
 - 3- Nathan
 - 4- Farrand
 - 5- Williams
 - 6- VandenBos,
 - 7- Hou et al
 - 8- Nowowiejski,

(مادیگان^۱، ۲۰۱۶، ص ۵). در توسعه منابع انسانی نیز تعاریف مختلفی از خودتوسعه‌ای مطرح شده است؛ از آن جمله می‌توان به تعریف اودرینو (۲۰۱۲) اشاره کرد: خودتوسعه‌ای، مسئولیت‌پذیری فردی است که سبب افزایش صلاحیت برای موقعیت فعلی یا آماده کردن فرد برای موقعیت‌های آینده می‌شود. در خودتوسعه‌ای، افراد خود مسئول رشد حرفه‌ای خودشان هستند و در پی فرصت‌های خودتوسعه‌ای هستند. در حقیقت، نویسندگان تلاش کرده‌اند تفاوت‌ها و تمایزهای تعاریف و مفاهیم، کتاب‌ها و مواد و روش‌های خودتوسعه‌ای را در رشته‌ها و حوزه‌های خود تصریح کنند (مکالیستر^۲، ۲۰۰۷) به طوری که این انبوه نظرات، روش‌ها و رویکردهای نوظهور، سبب گمراهی مخاطبان نشوند (هو و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۳۶). این تازگی و پراکندگی خودتوسعه‌ای ضرورت مطالعه‌ای علمی-فنی و ناظر بر نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای را می‌طلبد تا بتوان بین رویکردها، روش‌ها و راهبردهای علمی و غیرعلمی تمایز ایجاد کرد. به هر میزان که نظریه‌ها از یک رویکرد و روش‌های آن پشتیبانی کنند، درجه علمی بودن آن بیشتر خواهد بود و نتایج آن قابل اعتمادتر و اثربخش‌تر است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی و مؤلفه‌های اساسی آن‌ها انجام شده است تا بدین طریق مؤلفه‌هایی از خودتوسعه‌ای را معرفی کند که با پشتیبانی نظریه‌های علمی، آن‌ها را به یک توصیه آزمون‌شده بدل کند. برای دستیابی به این هدف باید به این سؤالات پاسخ گفت که نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای کدام‌اند؟ و مؤلفه‌های اساسی آن‌ها چیست؟

مبانی نظری

خودتوسعه‌ای از نظر نظریه‌های مختلفی قابل تبیین است که هر یک، از جهتی خاص به ظرفیت‌ها و امکان‌پذیری خودتوسعه‌ای انسان پرداخته‌اند. در ادامه به تعدادی از این نظریه‌ها و مؤلفه‌های اساسی آن‌ها اشاره شده است:

1- Madigan
2- Mcallister,

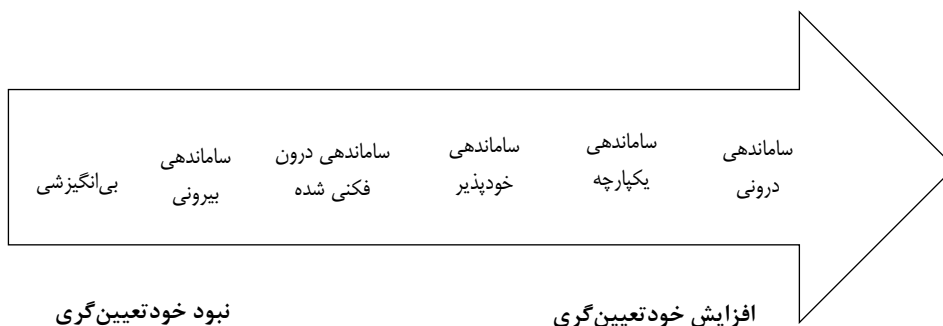


نظریه خودرهبری^۱ (مانز^۲، ۱۹۸۶، ۱۹۹۲؛ مانز و نک^۳، ۱۹۹۹): بر طبق این نظریه، خودرهبری فرایندی است که از طریق آن افراد واپایش رفتارهای خودشان را در اختیار می‌گیرند، خودشان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و هدایت می‌کنند. این امر از طریق مجموعه‌ای از راهبردهای شناختی و رفتاری انجام می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، خودرهبری یک فرایند خودتأثیری است که از طریق آن افراد خودرهبری و خودانگیزی لازم برای اعمالشان را به دست می‌آورند (مانز، ۱۹۸۶؛ مانز و نک، ۲۰۰۴) و سه دسته راهبرد برای خودرهبری افراد معرفی می‌کند (مانز و نک، ۲۰۰۴؛ مانز و سیمز، ۲۰۰۱؛ پروسیا و همکاران^۴، ۱۹۹۸). این نظریه، با دیگر نظریه‌ها از جمله نظریه‌های واپایش (کارور و شاپر^۵، ۱۹۸۱)، خودنظم‌دهی (کانفر^۶، ۱۹۷۰)، خودمدیریتی (آندراسیک و همبرگ^۷، ۱۹۸۲؛ مانز و سیمز^۸، ۱۹۸۰)، نظریه ارزیابی شناختی یا همان خودتعیین‌گری (دسی و ریان^۹، ۱۹۸۵؛ دی‌چارمز^{۱۰}، ۱۹۶۸) و نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۷۷، ۱۹۸۶) نیز تبیین می‌شود و روابط درونی دارد (نک و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۷، ص ۱۴). خلاصه اینکه، این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودرهبری، خودرهبری شناختی، خودتأثیری و خودانگیزی، ظرفیت‌های خودتوسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه خودتعیین‌گری (دسی و رایان^{۱۲}، ۱۹۸۵، ۲۰۰۰؛ وایت^{۱۳}، ۱۹۵۹؛ دی‌چارمز^{۱۴}، ۱۹۶۸): نظریه خودتعیین‌گری بر نقش انتخاب و خودمختاری در رفتار انسان تأکید کرده است (دسی و رایان، ۱۹۸۵؛ دسی و رایان، ۲۰۰۰). این نظریه با تأکید بر دو بعد نیاز به شایستگی و نیاز به خودتعیین‌گری، به تبیین انگیزه درونی می‌پردازد (دسی و

- 1- Self-leadership
- 2- Manz
- 3- Manz and Neck
- 4- Prussia et al
- 5- Carver & Scheier
- 6- Kanfer
- 7- Andrasik & Heimberg
- 8- Manz & Sims
- 9- Deci and Ryan
- 10- DeCharms
- 11- Neck et al
- 12- Deci and Ryan
- 13- White
- 14- DeCharms

ریان، ۱۹۸۵). نظریه خودتعیین‌گری شامل پنج نظریه خرد است که عبارتند از نظریه ارزیابی شناختی، نظریه یکپارچه‌سازی ارگانیک، نظریه جهت‌گیری علیت، نظریه محتوای هدف و نظریه بنیادی روان‌شناختی است (ریان، ۲۰۰۹).



شکل ۱. فرایند یکپارچه‌سازی ارگانیک

به طور خلاصه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودمختاری، خودانتخابی، خودانگیزشی و خودتعیینی عاملیت انسان در خودتوسعه‌ای را تبیین می‌کند. نظریه خودنظم‌دهی (مورفی^۱، ۲۰۰۲؛ کارور^۲، ۱۹۷۹؛ کارور و اسچیر^۳، ۱۹۹۸): نظریه خودنظم‌دهی، یک سازمان سلسله‌مراتبی از نظام‌های خودنظم‌دهی را به شکل حلقه‌های بازخوردی و یا اهداف بازخوردی را پیشنهاد می‌دهد. این سلسله‌مراتب اهداف از مفاهیم مانند یک حس جهانی از یک خود آرمانی درباره اصولی است که فرد می‌خواهد باشد و برنامه‌های رفتاری که نشان می‌دهد که فرد باید چه چیزی را انجام دهد تا سطح بالایی از اصول را نشان دهد (کارور و اسچیر، ۱۹۹۸). بر اساس این نظریه، اهداف در سطح‌های مختلف سلسله‌مراتبی به طور همزمان عمل می‌کنند، اما یک حرکت طبیعی به سوی سطح‌های بالاتر اهداف انتزاعی وجود دارد که سبب راحتی

¹ - Murphy

² - Carver

³ - Carver and Scheier



بیشتر فرد با رفتارش می شود (والاچر و وگنر^۱، ۱۹۸۷). این نظریه بین یک تمرکز خودتنظیمی برای ارتقا یا برای جلوگیری تفاوت قایل است (کارور، ۲۰۰۱). یک تمرکز برای ارتقا بر پایه امید و آرزوها بنا شده است و این مفهوم به خودراهنمایی آرمانی نزدیک است که نشان‌دهنده نگرش یک فرد برای تمایل به شدن مثل یک آرمان دارد (هیگینز^۲، ۱۹۸۹).

به طور خلاصه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودبازخوردگیری حلقه‌ای، خودراهنمایی آرمانی و خودتنظیمی، ظرفیت خودتوسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه خودمدیریتی (آندراسیک و همبرگ^۳، ۱۹۸۲؛ لوتانس و دیویس^۴، ۱۹۷۹؛ مانز و سیمز^۵، ۱۹۸۰): این نظریه با الهام از مفهوم "جایگزینی برای رهبری" (کر و جرمر^۶، ۱۹۷۸)، خودمدیریتی (مانز و سیمز، ۱۹۸۰؛ لوتانس و دیویس، ۱۹۷۹؛ آندراسیک و همبرگ، ۱۹۸۲) در درون نظرات خودتنظیمی قرار می‌گیرد که تعدادی راهبرد برای مدیریت رفتار خود در تلاش برای تنظیم فاصله از مجموعه‌ای از استانداردها معرفی کرده است (مانز، ۱۹۸۶). خودمدیریتی بر پایه مفهوم خود واپاشی توسعه یافته در روان‌شناسی کلینیکی به وجود آمده است (ماهونی و تورسن^۷، ۱۹۷۴؛ ماهونی و آرنکوف^۸، ۱۹۷۸، ۱۹۷۹). خودمدیریتی فرایندی را تشریح می‌کند که یک فرد رفتارهای نه چندان خوشایند که شاید در نهایت رفتار مطلوب‌تری از میان گزینه‌های کوتاه هستند را انتخاب می‌کند. براساس این نظریه، رفتارهای کوتاه مدت نامطلوب به وسیله تمرکز بر نتایج بلند مدت مطلوب انرژی می‌گیرند و افراد آن‌ها را انجام می‌دهند (مانز و سیمز، ۱۹۸۰). اهم راهبردهای معرفی شده خودمدیریتی عبارتند از خودمشاهده‌گری، خودتنظیم‌گری اهداف، خودتشویقی و خودتنبیهی، خودتمرینی (ممارست) (ماهونی و آرنکوف، ۱۹۷۸، ۱۹۷۹). اگرچه خودمدیریتی راهبردهایی برای کاهش فاصله از

1- Vallacher and Wegne

2- Higgins,

3- Andrasik & Heimberg

4- Luthans & Davis

5- Manz & Sims

6- Kerr and Jermier

7- Mahoney and Thoresen

8- Mahoney and Arnkoff

استاندارد مشخص می‌کند، اما در خصوص این‌که چه کاری باید انجام شود و چرا اطلاعات کمی فراهم کرده است (نک و مانز، ۱۹۹۶).

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودمشاهده‌گری، خودتنظیم‌گری اهداف، خودتشویقی و خودتنبیهی، چگونگی خودتوسعه‌ای رفتاری انسان را تبیین می‌کند.

نظریه خود‌واپاشی (کارور و شایر^۱، ۱۹۸۱؛ ماهونی و آرنکوف، ۱۹۷۹، ۱۹۷۸؛ بومیستر، هسرتون و تیس^۲، ۱۹۹۴؛ مایکل^۳، ۱۹۷۴): خود‌واپاشی اشاره به ظرفیت فردی برای مهار و کنترل خود در برابر خواسته‌ها و مطلوب‌ها دارد (بومیستر و همکاران، ۱۹۹۴؛ موراون و بومیستر^۴، ۲۰۰۰؛ تانجی، بومیستر و بون^۵، ۲۰۰۴) که سبب خودثباتی فرد نیز می‌شود. با تشریح کنترل فرد توسط خودش به وسیله استانداردهای داخلی یا خارجی به تبیین فرایند کنترل بر خود می‌پردازد. این فرایند خودتأثیری در دامنه‌ای از تأثیرات خارجی تا تأثیرات داخلی قابل تشریح است.

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خود‌واپاشی، خودمهاری و خودثباتی، پایداری خودتوسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه آندراگوژی یادگیری خودراهبر ناولز^۶ (۱۹۹۰): آموزش بزرگسال را به عنوان یک نظام تعریف می‌کند که یادگیرنده‌ها در شکل دادن فعالانه به تجارب یادگیری‌شان فعالیت دارند. وی بیان می‌کند که یادگیرندگان بزرگسال الف) نیازمند منطقی برای یادگیری هستند؛ ب) نیاز به خودهدایتی دارند؛ ج) تجاربشان را وارد فرایند یادگیری می‌کنند؛ د) یک فرایند مسئله محور برای یادگیری انتخاب می‌کنند و در نهایت این‌که براساس نیازهای درونی برانگیخته می‌شوند (نئو^۷، ۱۹۹۹: ۸۷). این شاخص‌های یادگیرندگان بزرگسال، چندین کیفیت خودتوسعه‌ای است که از یک نظام ساختار یافته

-
- 1- Carver & Scheier
 - 2- Baumeister, Heatherton, & Tice
 - 3- Mischel
 - 4- Muraven & Baumeister
 - 5- Tangney, Baumeister, & Boone
 - 6- Knowels
 - 7- Neo



خودتوسعه‌ای (به ویژه برای رهبران) دفاع می‌کند (کورتینا و همکاران، ۲۰۰۴). یادگیری خودراهبر شامل پنج بعد فرایند یادگیری ناظر بر خود از جمله نیازسنجی تعیین اهداف یادگیری، تعیین منابع و راهبردهای یادگیری و در نهایت، ارزیابی یادگیری است (ایبلی و مزاری، ۱۳۹۳، ص ۱۳۱).

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودیادگیری، خودآموزی، خودنیازسنجی یادگیری، خودتامینی منابع یادگیری، خودانتخابی راهبردهای یادگیری و خودارزیابی یادگیری، خودتوسعه‌ای مبتنی بر یادگیری انسان را تبیین می‌کند.

نظریه نظام آموزشی گلدستون و فورد (۲۰۰۲): نیز از بنیادهای نظری تبیین کننده خودتوسعه‌ای به‌شمار می‌روند. نظریه نظام آموزشی گلدستون و فورد (۲۰۰۲)، شامل خودنیازسنجی و خودتحلیلی نیاز دانش، مهارت و توانایی یک خودتوسعه‌گر است و پیوند دهنده رویکرد خودتوسعه‌ای با استلزامات سازمانی است. خودتوسعه‌ای بر اصول آموزش بزرگسالان نیز استوار شده است (کورتینا و همکاران^۱، ۲۰۰۴).

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودنیازسنجی، خودتحلیلی و خودتوسعه‌گری خودتوسعه‌ای از طریق آموزش و یادگیری انسان را تبیین می‌کند.

خودسازمان‌دهی در علوم اجتماعی (نیکلاس لامن^۲، ۱۹۸۴): خودسازمان‌دهی در یادگیری (توماس و آگستین^۳، ۱۹۸۵، ۱۹۹۴، ۲۰۱۳): ریشه‌های نظریه بسیاری در دیگر علوم پایه و طبیعی دارد که شامل سایبرنتیک (وینر^۴، ۱۹۶۲)، بیولوژی (کامازین، ۲۰۰۳)، رویکرد سیستمی در روان‌شناسی سیستمی (بلاوبرگ^۵، ۲۰۰۳)، نظریه احتمال (تریفونو^۶، ۱۹۷۸)، دیدگاه‌های فلسفی در مورد انسان به عنوان موجودی که قابلیت خودسازمان‌دهی دارد (مازلو، ۱۹۶۴؛ روگرز^۷، ۱۹۶۹؛ شادریکوف^۸، ۱۹۹۵)؛ خودنظم‌دهی مطرح شده در نظریه خودرهبری نیز در ادبیات سایبرنتیک و براساس

1- Cortina et al

2- Niklas Luhmann

3- Thomas & Augstein

4- Wiener

5- Blauberg

6- Trifonov

7- Rogers

8- Shadrikov

ارتباط پیشنهاد شده توسط کارور و شایر (۱۹۸۱) به عنوان یک مدل جامع سیستم کنترل از فرایندهای خودنظم‌ده بیان شده است که این خود مبین ارتباطات تو در توی نظریه‌های نظام‌های پیچیده سایبرنتیک و سینرژیک با خودنظم‌دهی و سایر نظریه‌های تبیین کننده خودتوسعه‌ای دارد و خودسازماندهی شناختی، اجتماعی و فردی را تبیین می‌کند.

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون خودسازماندهی فردی و اجتماعی، خودسازماندهی شناختی، ظرفیت خودسازمان‌دهی خودتوسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه مازلو (مازلو ۱۹۰۸-۱۹۷۰)، پورتر (۱۹۶۱)، آتکینسون (۱۹۸۳)، آلدرفر (۱۹۷۲)، موری (۱۹۸۸): نظریه سلسله مراتب یا همان نظریه خودشکوفایی مازلو که بر نیازهای انسان متمرکز است نیاز خوداحترامی (نیاز عزت نفس) و خودشکوفایی و خودتحقق بخشی را به عنوان بالاترین نیازهای انسان مطرح کرده است که بخشی از تلاش افراد خودشکوفاگر، تأمین خودکفایی است (بوری^۱، ۲۰۰۶) و ویژگی‌هایی از جمله خوداحترامی بی‌قید و شرط و خودپذیرشی (چانگ و پیج^۲، ۱۹۹۱) را مورد تأکید قرار داده است. دیگر نظریه‌های سلسله مراتب از جمله نظریه پورتر^۳ (۱۹۶۱)، نظریه آتکینسون^۴ (۱۹۸۳)، موری^۵ (۱۹۸۸)، آلدرفر^۶ (۱۹۷۲) و گریوز^۷ (۱۹۵۰) که بر سلسله مراتب نیازها تأکید دارند، نیز خودشکوفایی و مفاهیم وابسته به آن را مورد تأکید قرار داده‌اند. در نظریه پورتر خودگردانی و خودشکوفایی و در نظریه ماری خودمختاری، در نظریه گریوز، خودتمامیت و در سایر این نظریه‌ها خودشکوفایی تأکید شده است.

-
- 1- Boeree
 - 2- Chang and Page
 - 3- Porter
 - 4- Atkinson
 - 5- Murray
 - 6- Alderfer
 - 7- Graves



خلاصه اینکه: این نظریه‌ها با تأکید بر عواملی هم‌چون خود‌پذیری، خود‌شکوفایی، خود‌احترامی، خود‌تحقق‌بخشی، خود‌گردانی، خود‌مختاری و خود‌کفایی، نیاز به خود‌توسعه‌ای انسان را تبیین می‌کنند.

نظریه خود‌سازمان‌دهی روان‌شناختی: آلفرد آدلر^۱ (۱۹۸۰) که توضیحات متعالی و کامی از درک روان‌شناسی مفهوم خود‌سازمان‌دهی ارائه می‌کند. براساس نظر وی، خود‌سازمان‌دهی به معنای وضعیت درونی از رشد فردی؛ سازوکار برای تسلط بر فعالیت انجام شده؛ بنیاد برای شکل دادن به سبک فردی خلق خلاقیت و راهی که فضای توسعه فردی شخص را ساختار می‌دهد که در این فضای توسعه، او مسوول توسعه فردی و حرفه‌ای خودش است (کاسترومینا، ۲۰۱۳: ۵۴۴).

خلاصه اینکه: این نظریه بر خود‌سازمان‌دهی روان‌شناختی، خود‌مسئولیت‌پذیری فردی و حرفه‌ای تأکید داشته و توان خود‌سازمان‌دهی برای خود‌توسعه‌ای افراد را تبیین می‌کند. **نظریه سایبرنتیک متمرکز بر خود‌نظم‌دهی (آشبی^۲، ۱۹۶۱؛ کلارک^۳، ۱۹۹۶ و وینر^۴، ۱۹۴۸):** نظریه سایبرنتیک با معرفی خود‌نظم‌دهی در موجودات و در سیستم‌های پیچیده (آشبی، ۱۹۶۱؛ کلارک، ۱۹۹۶ و وینر، ۱۹۴۸)، ظرفیت خود‌نظم‌دهی زیست‌شناختی و سایبرنتیک (خودبازخورددهنده) را براساس ارتباطات پیشنهاد شده به وسیله پاور (۱۹۷۳)، کارور و اسپیر (۱۹۹۸) در باره طیف وسیعی با توضیحاتی که نشان می‌دهد چگونه رفتار نیز خود‌نظم‌دهی دارد، پشتیبانی می‌کند. خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر خود‌نظم‌دهی زیست‌شناختی و خود‌نظم‌دهی سایبرنتیک، ظرفیت خود‌توسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه پیچیدگی (استیسی^۵، ۱۹۹۶، روسن‌هد^۶، ۱۹۹۸) و نظام‌های پیچیده انطباقی (هالند^۷، ۱۹۹۶، منسان^۸، ۲۰۰۱، کیلیرز^۹، ۱۹۹۸): علم پیچیدگی، نظریه‌های

-
- 1- Alfred Adler
 - 2- Ashby
 - 3- Clark
 - 4- Wiener
 - 5- Stacey
 - 6- Rosenhead
 - 7- Holland
 - 8- Manson
 - 9- Cilliers

نظام های پیچیده و نظریه خودساماندهی را دربر دارد (دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۱۷۲). این نظریه مدعی است جهان، مدلی از نظام‌های پیچیده است که با اتکا به خودتوسعه‌ای و خودسازی از طریق نوعی گذار سریع از آشوب به نظم می‌رسد (دانایی فرد، ۱۳۸۶، ص ۹۷). پیچیدگی، درکی از این امر فراهم می‌کند که چگونه یادگیری در نظام‌های زنده رخ می‌دهد (مک‌الروی^۱، ۲۰۰۰). در این نظریه، یادگیری ممکن است به عنوان "انطباق خودسازمان‌یافته" وابسته به زمینه و ذاتاً غیرقابل پیش‌بینی همان‌طور در نتایج یادگیری تلقی شود. فراگیرنده و زمینه در یک حالت تغییرات مداوم هستند که هر کدام از دیگری اثر می‌پذیرند. انسان همیشه سعی به مقابله با وقایع و انطباق رفتار با وضعیت‌های جدید دارد که در این انطباق سعی در جبران انحراف از وضعیت موجود به مطلوب داریم؛ این روش اساسی خودبازخوردگیری واپایشی است که از آن به اصلاح اشتباهات پس از درک واقعیت یاد می‌شود (هالیگن و جاسلین^۲، ۲۰۰۱). اساس این نظریه با تمرکز بر قابلیت بازخوردگیری مداوم با حلقه‌های بازخوردی فراوان در انسان، امکان خودسازمان‌دهی و خودتوسعه‌ای وی را تبیین می‌کند. این قدرت خودانطباقی مبتنی بر بازخوران واپایش، در نظریه‌های دیگری از جمله سایبرنتیک (هالیگن و جاسلین، ۲۰۰۱)، هوش مصنوعی (راسل و نارویگ^۳، ۱۹۹۵)، شبکه‌های عصبی، نظام‌های چندعامل (اسچیوتزر^۴، ۲۰۰۳)، الگوریتم ژنتیک (مایکل^۵، ۱۹۹۶) و کنترل هرج و مرج (چن و یو^۶، ۲۰۰۳) نیز بررسی و تبیین شده است.

خلاصه اینکه: این نظریه با تأکید بر عواملی هم‌چون، خودفرمانی، خودسازی، انطباق خودسازمان‌یافته (خودانطباقی)، خودسازمان‌دهی، خودبازخوردگیری را در نظام‌های پیچیده از جمله انسان تبیین می‌کند.

نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا (سلیگمن، ۱۹۹۱)، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه‌های روان‌شناختی: مارتین سلیگمن (۱۹۹۹)، زمینه رسمی روان‌شناسی

-
- 1- McElroy
 - 2- Heylighen and Joslyn
 - 3- Russle and Norvig
 - 4- Schweitzer
 - 5- Mitchell
 - 6- Chen and Yu



مثبت و لوتانز^۱ (۲۰۰۲)، رفتار سازمانی مثبت را معرفی کرد (دونالدسون و دالوت^۲، ۲۰۱۳). مفهوم جدیدی که به تازگی از رفتار سازمانی مثبت‌گرا ریشه گرفته است، سرمایه روان‌شناختی است. این اصطلاح به این مفهوم است که چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)؛ به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی انسان را به چالش می‌کشد تا در پی پاسخ به این سوال بر آید که چه کسی هست و در نتیجه به خودآگاهی بهتر و در نتیجه دستیابی به موفقیت بیشتر نایل آید (لوتانز، لوتانز و بریت^۳، ۲۰۰۴).

خلاصه اینکه: این نظریه بر اساس عوامل خودواقعی، خودممکن، خودآرمانی و خودآگاهی چرایی خودتوسعه‌ای انسان را تبیین می‌کند.

نظریه شناختی اجتماعی باندورا^۴ (۱۹۷۷، ۱۹۸۶): باندورا (۲۰۰۰) معتقد است خودکارآمدی نتیجه وجود قابلیت‌های فراوانی از جمله خودسامانی، خوداندیشی و خودتأملی است. از نظر باندورا (۱۹۹۷) افراد به وسیله این قابلیت‌ها که خودکارآمدی آن‌ها را ایجاد می‌کند، بیش از پیش فعال خواهند شد و قادر می‌شوند تا عملکردهای فردی خود را بهبود بخشند. خودسامانی افراد را قادر می‌کند تا بر افکار، احساسات، انگیزش و رفتار خود تسلط داشته باشند. باندورا (۱۹۹۱) از وجود فرایندهای خودسامانی شناختی مرکزی که رفتار و تجربه را میانجی‌گری می‌کند دفاع می‌کند که افراد اندیشه‌ها و رفتارها را با وجود توان خوداندیشی و خودتأملی، با استانداردهای قبل تعیین شده خودارزیابی می‌کنند و براساس این ارزیابی، ادراک خودشان درباره توانایی انجام وظایف را بهبود می‌بخشند. این نظریه پیشنهاد می‌کند که بهترین شکل برای توضیح رفتار انسان روابط متقابل سه‌گانه میان تأثیرات درونی، خارجی و رفتار است (مانز و نک، ۱۹۹۹؛ نک و مانز، ۱۹۹۲، ۱۹۹۶).

خلاصه اینکه: این نظریه بر اساس عوامل اساسی خودسامانی، خوداندیشی، خودتأملی، خودکارآمدی و خودارزیابی ظرفیت و تمایل خودتوسعه‌ای افراد را تبیین می‌کند.

1- Luthans

2- Donaldson & Dollwet

3- Luthans, Luthans and Brett

4- Bandura

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با روش فرامطالعه از نوع فراترکیب انجام شده است. فرامطالعه یک تحلیل عمیق از کارهای پژوهشی انجام شده است. در فراترکیب که برخی آن‌را، فراتحلیل کیفی نیز می‌گویند، هدف توسعه توصیف‌های نظری است (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶، ص ۴۹۸).

تنظیم سؤالات تحقیق: همانطور که پیشتر آمد ابتدا سؤالات پژوهش تدوین شد که شامل شناسایی مؤلفه‌های (گام‌های) فرایند خودتوسعه‌ای و بررسی ارتباط این مؤلفه‌ها به صورت فرایندی بود.

- نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی کدام‌اند؟
- مؤلفه‌های اساسی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای کدام است؟

مرور نظام مند پیشینه تحقیق: جامعه پژوهش حاضر تمام اسناد و مدارک علمی - پژوهشی منتشرشده در زمینه خودتوسعه‌ای بود که با کلیدواژه‌های خود، خودتوسعه‌ای، نظریه‌های خودتوسعه‌ای و سایر مفاهیم خود-پایه در پایگاه‌های اطلاعاتی و جستجوگرهای گوگل اسکالرز، گوگل، اسپرینگر^۱، ساینس دایرکت^۲، ایران داک، نورمگز، مگ‌ایران، سیویلیکا، اسکوپوس^۳، پروکوئست^۴، سیج^۵، جی استور^۶، امرآلد^۷، دوز^۸ و اریک^۹ جست و جو شد.

جست و جو و انتخاب مقالات مناسب: بدین منظور بیش از ۱۰۰۰ سند علمی فنی (مقاله، کتاب، رساله، پایان‌نامه و گزارش علمی) بررسی شد و از محتوای ۴۰ عدد از آن‌ها استفاده شد.

-
- 1- Springer
 - 2- Science direct
 - 3- Scopus
 - 4- ProQuest
 - 5- Sage
 - 6- J store
 - 7- Emerald
 - 8- DOAJ
 - 9- ERIC



استخراج اطلاعات: با استفاده از سیاهه ارزیابی اقتباس شده از خنیفر و مسلمی (۱۳۹۶)، اطلاعات مقالات و اسناد استخراج شد؛ بدین صورت که در هر سند، نظریه‌ها، صاحب نظران و مؤلفه‌های اساسی آن نظریه‌ها استخراج شد. اعتبار یافته‌ها از طریق تثلیث داده‌ای در دو بعد زمان (از سال ۱۹۰۰ تا ۲۰۱۸) و مکان (جستجو در بیش از ۱۵ پایگاه داده اطلاعاتی) تأمین شد. به عبارت دیگر مقالات و اسناد علمی فنی از سال ۱۹۰۰ تا ۲۰۱۸ و در ۱۵ پایگاه اطلاعاتی مهم از جمله، گوگل اسکالرز^۱، گوگل^۲، اسپرینگر^۳، ساینس دایرکت^۴، ایران داک، نورمگز، مگ‌ایران، سیویلیکا، اسکوپوس^۵، پروکوئست^۶، سیج^۷، جی استور^۸، امرالد^۹، دوز^{۱۰} و اریک^{۱۱} جست و جو شد تا از حیث زمان چاپ اسناد و همچنین مجلات و پایگاه‌هایی که اسناد در آن‌ها نمایه شده است، بررسی و استخراج اطلاعات شود و نتایج حاصل به یک یا چندسال و یا یک یا چند مجله یا پایگاه اطلاعاتی خاص، محدود نشود.

جدول ۱. چک لیست جمع‌آوری اطلاعات

چک لیست جمع‌آوری و استخراج اطلاعات

ردیف	صاحب‌نظران اساسی	نظریه	مؤلفه‌های اساسی نظریه
------	------------------	-------	-----------------------

یافته‌ها

آخرین گام اجرای پژوهش حاضر ارائه یافته‌ها است که در جدول ۲ آورده شده است. در این پژوهش، بیش از ۱۴ نظریه و مجموعه نظریه پشتیبان خودتوسعه‌ای و بیش از ۵۵ مؤلفه اساسی شناسایی و در جدول ۳ ساماندهی شد. فراترکیب که تحلیل تفسیری

¹ Google scholar

² Google

³ Springer

⁴ Science direct

⁵ Scopus

⁶ ProQuest

⁷ Sage

⁸ J store

⁹ Emerald

¹⁰ DOAJ

¹¹ ERIC

پژوهش‌های پیشین قلمداد می‌شود در سه مرحله انجام شده است. در وهله اول از میان نظرات موجود، نظرات مرتبط شناسایی شده است. در مرحله بعدی فراترکیب در سطح مؤلفه‌های هر نظریه انجام شد بدین ترتیب که مؤلفه‌های اساسی هر نظریه به شکلی تفسیری استخراج شد.

جدول ۲. فراترکیب نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای و مؤلفه‌های اساسی شناسایی شده

آن‌ها

ردیف	صاحب‌نظران اساسی	نظریه	مؤلفه‌های اساسی نظریه
۱	باندورا (۱۹۷۷)، ۱۹۸۶، ۱۹۹۱، مانز و نک، (۲۰۰۰) (۱۹۹۹) نک و مانز ۱۹۹۲، (۱۹۹۶).	نظریه شناختی اجتماعی	خودسامانی (۱)
			خوداندیشی (۲)
			خودتأملی (۳)
			خودکارآمدی (۴)
			خودارزیابی (۵)
۲	مانز و نک، (۱۹۹۹) نک و مانز (۱۹۹۶، ۱۹۹۲). مانز و نک (۲۰۰۴)، مانز و سیمز (۲۰۰۱)، سیمز و مانز (۱۹۹۶)، پراسیا و همکاران (۱۹۸۸)	نظریه خودرهبری	خودراهبری (۱)
			خودراهبری شناختی (۲)
			خودتأثیری (۳)
			خودانگیزی (۴)
۳	کانفر، (۱۹۷۰)، مورفی، (۲۰۰۲)، کارور، (۱۹۷۹)، کارور و اسپیر (۱۹۹۸)، والاچر و وگنر (۱۹۷۸)	نظریه خودنظم‌دهی	خودبازخوردگیری حلقه‌ای (۱)
			خودراهنمایی آرمانی (۲)
			خودنظم‌دهی/خودتنظیمی (۳)
۴	کر و جرمیر (۱۹۷۸) مانز و سیمز (۱۹۸۰) لوتانز و دیویس (۱۹۷۹) آندراسیک و همبرگ، (۱۹۸۲) ماهونی و تورسن (۱۹۷۴) ماهونی و آرنکوف (۱۹۷۹، ۱۹۷۸)	نظریه خودمدیریتی	خودمشاهده‌گری (۱)
			خودتنظیم‌گری اهداف (۲)
			خودتشویقی (۳)
			خودتنبیهی (۴)
			خودتمرنی (۵)

ردیف	صاحب نظران اساسی	نظریه	مؤلفه‌های اساسی نظریه
۵	(دسی و رایان (۱۹۸۵، ۲۰۰۰)، وایت (۱۹۵۹)، رایان (۲۰۰۹))	نظریه خودتعیین‌گری	(۱) خودمختاری
			(۲) خودانگیزشی
			(۳) خودانتخابی
			(۴) خودتعیینی
۶	گلدستون و فورد (۲۰۰۲)، کورتینا، زاکارو، مک فارلند، باقهام، وود و ادین (۲۰۰۴)	نظریه نظام آموزشی	(۱) خودتحلیلی
			(۲) خودنیازسنجی
			(۳) خودتوسعه‌گری
۷	ناولز (۱۹۹۰)، نئو (۱۹۹۹) کورتینا و همکاران (۲۰۰۴) ابیلی و مزاری (۱۳۹۳)	نظریه آندراگوژی یادگیری خودراهبر	(۱) خودیادگیری
			(۲) خودآموزی
			(۳) خودنیازسنجی یادگیری
			(۴) خودتنظیم‌گری اهداف یادگیری
			(۵) خودتأمینی منابع یادگیری
			(۶) خودانتخابی راهبردهای یادگیری
			(۷) خودارزیابی یادگیری
۸	مازلو (۱۹۰۸ تا ۱۹۷۰)، آتکینسون (۱۹۸۳)، پورتر (۱۹۶۱)، ماری (۱۹۸۸)، گریوز (۱۹۵۰)، آلدرفر (۱۹۷۲)	نظریه‌های سلسله مراتب نیازها	(۱) خودپذیرشی
			(۲) خودشکوفایی
			(۳) خوداحترامی
			(۴) خودتحقق‌بخشی
			(۵) خودکفایی
			(۶) خودگردانی
			(۷) خودمختاری
			(۸) خودتمامیت
۹	آدلر (۱۹۸۰)، کاسترومینا (۲۰۱۳)	نظریه خودسازمان‌دهی شناختی	(۱) خودسازمان‌دهی شناختی
			(۲) خودمسوولیت‌پذیری فردی
			(۳) خودمسوولیت‌پذیری حرفه‌ای

ردیف	صاحب نظران اساسی	نظریه	مؤلفه‌های اساسی نظریه
۱۰	آشبی (۱۹۶۱)، کلارک (۱۹۹۶) و وینر (۱۹۴۸)	نظریه سایبرنتیک	خودنظم‌دهی سایبرنتیک خودنظم‌دهی زیست شناختی
۱۱	استیسی (۱۹۹۶)، روسن‌هد (۱۹۹۸) هالند (۱۹۹۶)، منسان (۲۰۰۱)، سیلیرز (۱۹۹۸):	نظریه پیچیدگی و سیستم‌های پیچیده انطباقی	خودفرمانی (۱) خودانطباقی (۲) خودسازمان‌دهی (۳) خودبازخوردگیری (۴)
۱۲	کارور و شایر (۱۹۸۱)، ماهونی و آرنکوف (۱۹۷۹، ۱۹۷۸)، بومیستر، هسرتون و تیس (۱۹۹۴)، مایکل (۱۹۷۴)	نظریه خود واپایشی	خود واپایشی (۱) خودمهاری (۲) خودثباتی (۳)
۱۳	نیکلاس لامن (۱۹۸۴)، توماس و آگوستین (۱۹۸۵، ۱۹۹۴)، (۲۰۱۳):	نظریه خودسازمان‌دهی در علوم اجتماعی و یادگیری	خودسازمان‌دهی فردی (۱) خودسازمان‌دهی شناختی (۲) خودسازمان‌دهی اجتماعی (۳)
۱۴	سلیگمن (۱۹۹۹)، لوتانز (۲۰۰۲)، دونالدسون و دالوت (۲۰۱۳)	نظریه روان شناسی، رفتارسازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان شناختی	خودواقعی (۱) خودآرمانی (۲) خودممکن (۳) خودآگاهی (۴)

پس از استخراج مؤلفه‌های هر نظریه، نظریه‌های پشتیبان براساس نوع نظریه و تمرکز مؤلفه‌های آن به سه گروه ترکیب مجدد شد و سطح بعدی فراترکیب را به وجود آورد.

- گروه اول نظریه‌ها که به طبیعت فیزیکی، اجتماعی و زیستی انسان می‌پردازند و طبیعت انسان را مورد بررسی قرار داده‌اند و بدین ترتیب انسان را اساساً موجودی خودتوسعه‌گر تبیین کرده‌اند (نظریه‌های سمت چپ و سفید رنگ شکل ۳)

- گروه دوم نظریه‌ها، آن دسته از نظریه‌ها هستند که مولفه‌های آن‌ها بیشتر بر محور یادگیری و آموزش انسان بنا شده است و از مسیر ظرفیت‌های یادگیری و آموزش، خودتوسعه‌ای را پشتیبانی می‌کند (نظریه‌های میانی شکل ۳)

- در نهایت، گروه سوم نظریه‌ها که بر توان و‌اپایش، مدیریت و رهبری انسان توسط خودش متمرکز شده است و بدین ترتیب از خودتوسعه‌ای منابع انسانی پشتیبانی کرده است (نظریه‌های سمت راست و خاکستری رنگ شکل ۳)



خودتوسعه‌ای منابع انسانی

<p>نظریه‌های اجتماعی و یادگیری خودسازمان‌دهی (توان بازخوردگیری و اساسا بیولوژی پیچیده به عنوان یک سیستم پیچیده با قابلیت بازخوردگیری و خودسازمانی روانی-شناختی)</p>				<p>نظریه یادگیری خودراهبر (آغاز، هدایت و ارزیابی یادگیری توسط خود)</p>		<p>نظریه خودرهبری (راهبردهای شناختی-رفتاری و نشان دهنده چرایی اقدامات دربرگیرنده خودنظم‌دهی و خودمدیریتی)</p>	
<p>نظریه روان‌شناسی خودسازمان‌دهی (آدلر)</p>				<p>نظریه آموزش بزرگسال ناولز (خودپنداره، آمادگی و انگیزه به یادگیری)</p>		<p>نظریه شناختی اجتماعی بندورا (سیستم کنترل دوگانه مدا-مقابل سه‌گانه)</p>	
						<p>نظریه سیستم‌ها (بلابرگ و جودین)</p>	
<p>نظریه سیستم‌های پیچیده در سایبرنتیک و سینرژیک (کاردجومو، پریگوزین، استانجرز، آشی، وینر، کامازین)</p>		<p>نظریه‌های فلسفی در مورد انسان (مازلو، رودگرز و شادریکو، آلدرفر)</p>		<p>نظریه احتمال (تریفونو، ۱۹۷۸)</p>		<p>نظریه خودنظم‌دهی (کاهش اختلاف از مجموعه‌ای از استانداردها)</p>	
						<p>نظریه واپایش (کارور و شایر، ۱۹۸۱)</p>	

جدول ۳. جمع‌بندی فراترکیب نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی (چارچوب نظری یکپارچه خودتوسعه‌ای)



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی و مؤلفه‌های اساسی آن‌ها انجام شده است تا بتوان مؤلفه‌هایی از خودتوسعه‌ای را معرفی کرد که با پشتیبانی نظریه‌های علمی، از آن‌ها بتوان به عنوان توصیه‌های خودتوسعه‌ای آزمون شده استفاده کرد. پژوهش‌های مختلفی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای را به صورت مستقیم و ضمنی بحث کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های نک و مانز (۲۰۱۷)، دسی و ریان (۲۰۰۰)، کانفر (۱۹۷۰)، مورفی (۲۰۰۲)، بومیستر و همکاران (۱۹۹۴)، ناولز (۱۹۹۰) و سایر پژوهش‌های این چنین یاد کرد. پشتیبانی نظری از یک رویکرد، اعتماد و اعتبار بیشتری در استفاده از روش‌ها و راهبردهای آن رویکرد ایجاد می‌کند و خودتوسعه‌ای به عنوان رویکردی نوین که از حدود دهه ۱۹۵۰ میلادی در خدمت توسعه منابع انسانی سازمان‌ها قرار گرفته است نیز نیازمند استدلالی نظری و خوب پایه‌ریزی شده است تا به تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران حوزه توسعه منابع و سرمایه‌های انسانی اعتماد اثربخش و کارآبودن این رویکرد را بدهد.

پژوهش حاضر با بررسی اسناد و مدارک علمی-فنی از جمله مقالات، کتاب‌ها، رساله‌ها، پایان‌نامه‌ها و گزارش‌های کاری در دسترس و از معتبرترین پایگاه‌های اطلاعاتی، ۱۴ نظریه و مجموعه نظریه را در پشتیبانی از خودتوسعه‌ای شناسایی کرده است که توسط صاحب‌نظران و پژوهشگران زیادی مورد بررسی و آزمون قرار گرفته‌اند. نظریه خودرهبری نک و مانز (۱۹۹۲)، نظریه خودنظم‌دهی کانفر (۱۹۷۰)، نظریه خودمدیریتی آندارسیک و همبرگ (۱۹۸۲)، نظریه خودتعیین‌گری درسی و رایان (۱۹۸۵)، نظریه خود واپايشی کارور و شایر (۱۹۸۱)، نظریه خودسازمان‌دهی آدلر (۱۹۸۰) به توسعه نظریه‌های خود-پایه‌مبادرت کرده‌اند که در آن‌ها خود و قابلیت‌های آن به بحث گذاشته شده است و ظرفیت خودتوسعه‌ای انسان را نشان می‌دهد. نظریه‌های سایبرنتیک آشبی (۱۹۶۱)، نظریه پیچیدگی و سیستم‌های پیچیده انطباقی استیسی (۱۹۹۶)، نظریه روان‌شناسی و رفتار سازمانی مثبت‌گرای سلیگمن (۱۹۹۹)، و نظریه مازلو و سایر نظریه‌های مشابه، ظرفیت‌های زیستی، روانی و شناختی خودتوسعه‌ای انسان را تشریح کرده‌اند. به طور کلی، تمامی این نظریه‌ها هر یک از زاویه‌ای خاص، ظرفیت و امکان خودتوسعه‌ای انسان را تبیین کرده‌اند که در پژوهش

حاضر بیش از ۵۵ مؤلفه مورد تأکید این نظریه‌ها شناسایی شد که بر توسعه ظرفیت "خود" و بالندگی آن تأکید داشته‌اند. در خودتوسعه‌ای بر ظرفیت‌هایی در "خود" تأکید شده است که می‌تواند سنگ بنایی برای توسعه شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها قلمداد شود. به عبارت دیگر خودتوسعه‌ای سبب کیفی‌تر شدن ظرفیت‌های "خود" منابع انسانی می‌شود. این کیفی‌تر شدن، سبب می‌شود شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها بر اساس ظرفیت‌های ایجاد شده در "خود"، به شکل آسان‌تر و سریع‌تری در منابع انسانی توسعه یابند.

پیشنهادها

به عنوان پیشنهاد‌های کاربردی، توصیه می‌شود از راهبردها و روش‌های خودتوسعه‌ای برای منابع انسانی با اهداف مشخصی استفاده شود و در استفاده از آن‌ها، نظریه‌ها و اسناد علمی پشتیبانی مورد توجه قرار گیرد تا اعتماد و اعتبار نتایج استفاده از آن‌ها بیشتر شود. به منظور عملیاتی کردن بیشتر این کاربست باید:

- در صورتی که یادگیری، محور خودتوسعه‌ای است از نظریه‌هایی که بر آموزش و یادگیری منابع انسانی از جمله یادگیری خودراهربر استفاده شود.
- در صورتی که بر توان مدیریت و رهبری و کنترل منابع انسانی تأکید می‌شود از نظریه‌های خود واپايشی، خودمدیریتی و خودرهبری استفاده شود.
- در صورتی که بیشتر به ویژگی‌های اجتماعی یا فیزیولوژیک، زیستی و طبیعی انسان توجه می‌شود از نظریه‌های اجتماعی و زیستی انسان استفاده گردد.

توصیه می‌شود قبل از استفاده از هر راهبرد روش خودتوسعه‌ای، مبانی نظری و تبیینی آن به درستی و در حد تسلط در افراد ایجاد شود. برای افزایش کاربست‌پذیری این پیشنهاد:

- دوره‌ها، کارگاه‌ها و فرهنگ‌سازی خودتوسعه‌ای در سازمان انجام شود.
- اطلاع‌رسانی، تبلیغ و تشویق رفتارها و روش‌های خودتوسعه‌ای صورت پذیرد تا تمایل افراد در گرایش به خودتوسعه‌ای بیشتر شود.

و در نهایت اینکه، جامعیت استفاده از نظریه ها، سبب تمامیت خودتوسعه‌ای خواهد شد. برای این منظور:

- توان یادگیری انسان به عنوان تنها موجود یادگیرنده، مورد توجه اقدامات خودتوسعه‌ای قرار گیرد.
- ظرفیت‌های واپایش، مدیریت و رهبری منابع انسانی توسط خودشان مورد توجه باشد و به این ظرفیت آن‌ها اعتماد شود.
- طبیعت انسان، موجودی خودتوسعه‌گر است و اقدامات توسعه‌ای باید در راستای این طبیعت طراحی و اجر گردد.

به عنوان پیشنهادهای پژوهشی، لازم است که هر یک نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای به صورت مستقل مورد بررسی قرار گیرد و ابعاد، مولفه‌ها و راهبردهای معرفی شده آن‌ها بررسی و آزمون شوند تا نتایج دقیق‌تری از اثرات راهبردهای خودتوسعه‌ای حاصل شود. برای این منظور:

- نظریه‌های واپایش، مدیریت و رهبری به صورت مجزا مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.
- نظریه‌های مبتنی بر آموزش و یادگیری به شکلی اختصاصی به ویژه در آموزش‌های منابع انسانی مورد بررسی قرار گیرد.
- نظریه‌های اجتماعی در قالب گروه‌ها، واحدهای کاری و اجتماعات منابع انسانی مورد تحلیل و پژوهش قرار گیرد.
- نظریه‌های زیستی، طبیعی در محیط‌ها و طرح‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی مورد پژوهش قرار گیرد.

علاوه بر آن پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی درباره الزامات و بسترهای مورد نیاز تحقق خودتوسعه‌ای تحت هر یک از این نظریه‌ها نیز انجام گیرد تا کاربردهای آن‌ها، اثربخش‌تر گردد. این الزامات می‌تواند شامل الزامات ساختاری، فرهنگی، انسانی، تکنولوژیک، زمانی و مکانی باشد.



منابع

- ابیلی و مزاری. (۱۳۹۳). توسعه منابع انسانی (با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی). تهران: نشر امید.
- دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۴). کنکاشی در مبانی فلسفی تئوری پیچیدگی: آیا علم پیچیدگی صبغه پست‌مدرنیسم دارد؟. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت.
- دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۶). پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی. دوماه‌نامه عملی پژوهشی دانش‌ور، ۴(۲۶). ۱۵-۳۶.
- خنیفر، حسین و مسلمی، ناهید. (۱۳۹۶). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی. تهران: انتشارات صانعی.
- خبازی، قمر و مومنی مهموئی، حسین (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای با میزان تمایل به برون‌سپاری ابعاد آموزش سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳(۳۷)، صص ۹۵-۱۱۲.
- Adler, A. (1980). *What life should mean to you*. New York: Perigree Books. In *Enlarging Adlerian theory*.
- Andrasik, F., and Heimberg, J.S. (1982). *Self-management procedures*. in Frederikson, L.W. (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior Management*, Wiley, New York, NY, pp. 219-47.
- Ashby, W.R. (1961). *An Introduction to Cybernetics*. Chapman, London.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review Journal*, 8(4), Pp191-215.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, (2), Pp21-41.
- Baumeister, R.F., Heatherton, T.F. and Tice, D.M. (1994), *Losing Control: Why People Fail at Self-Regulation*. Academic Press, San Diego, CA.
- Carver, C.S. (1979). A cybernetic model of self-attention processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, (37), Pp1251-81.
- Carver, C.S. and Scheier, M.F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior*. Springer-Verlag, New York, NY.

- Cilliers, P. (1998). *Complexity and Postmodernism. Understanding complex systems*. London: Routledge.
- Clark, R.N. (1996). *Control System Dynamics*. Cambridge University Press, New York, NY.
- Cortina, J., Zaccaro, S., McFarland, L., Baughman, K., Wood, G., & Odin, E. (2004). Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development. *ARI Research Leader Development Research Unit* (1-69).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: human need and the self-determination theory. *Psychological Inquiry*, (11), Pp227-268.
- Donaldson, S. I., & Dollwet, M. (2013). *Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology*. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald. In *Advances in positive organizational psychology*.
- Goldstein I. L. & Ford K. (2002). Training in Organizations: Needs assessment, Development and Evaluation. Belmont: Wadsworth. in Shepherd, A. (2016). Training and development: introduction and overview. Available at: <https://le.ac.uk/>.
- Holland J.H. (1996) *Hidden Order: How adaptation builds complexity*, Addison-Wesley. H.C.G.
- Knowles, M. S. (2000). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- Luthans, F. and Davis, T. (1979). Behavioral self-management (BSM): the missing link in managerial effectiveness. *Organizational Dynamics*, (8), Pp42-60.
- Mahoney, M.J. & Arnkoff, D.B. (1979). *Self-management: theory, research, and application*. in Brady, J.P. and Pomerleau, D. (Eds), *Behavioral Medicine: Theory and Practice*, Williams and Williams, Baltimore, MD, Pp75-96.
- Mahoney, M.J. and Thoresen, C.E. (Eds) (1974). *Self-Control: Power to the Person*. Brooks Cole, Monterey, CA.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr (1980). Self-management as a substitute for leadership: a social learning perspective. *Academy of Management Review*, (5), 361-7.
- Manz, C.C. and Neck, C.P. (1999), *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 2nd ed., Prentice-Hall,

- Upper Saddle River, NJ. In Neck et al (2017). *Self-leadership (the definitive guide to personal excellence)* Sage.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr (2001). *New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
 - Manz, C.C. and Neck, C.P. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ. In Neck et al (2017). *Self-leadership (the definitive guide to personal excellence)* Sage.
 - Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, Pp370-396.
 - Mischel, W. (1974). Processes in delay of gratification. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in social psychology* (7), Pp249-292.
 - Murphy, S. E. (2002). *Leader self-regulation: The role of self-efficacy and multiple intelligences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
 - Neck, C.P. and Manz, C.C. (1992). Thought self-leadership: the impact of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, (12), Pp681-99.
 - Neck, C.P., & Manz, C.C. (1996a). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee behavior, cognition, and emotion, *Journal of Organizational Behavior*, (17), Pp445-67.
 - Porter, L. (1963). Job Attitudes in Management: II. Perceived Importance of Needs as a Function of Job Level. *Journal of Applied Psychology*, 47(2), Pp141-148.
 - Prussia, G.E., Anderson, J.S. and Manz, C.C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, Pp523-38.
 - Rosenhead, J (1998). *Complexity Theory and Management Practice*, LSE Research Online, <http://eprints.lse.ac.uk/>.
 - Ryan R. (2009). Self-determination theory and well-being. *Social Psychology*, (84), 822-848.
 - Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, Pp5-14.
 - Sims, H.P. Jr and Manz, C.C. (1996). *Company of Heroes: Unleashing the Power of Self-Leadership*, Wiley, New York, NY.
 - Vallacher, R.R. and Wegner, D.M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, Pp3-15.
 - Wiener, N. (1948). *Cybernetics: Control and Communication in the Animal and the Machine*. MIT Press, Cambridge, MA.
 - Boeree, C.G. (2006). *Abraham Maslow personality theory*. Psychology Department. Shippensburg University.

- Carver, C.S. (2001). Affect and the functional bases of behavior: on the dimensional structure of affective experience. *Personality and Social Psychology Review*, 5, Pp345-56.
- Chen, G. and Yu, X. H., Eds. (2003). *Chaos Control: Theory and Applications. Lecture Notes in Control and Information Sciences*, Springer Verlag.
- DeCharms, R. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. Academic Press, New York, NY.
- Donaldson, S. I., & Dollwet, M. (2013). *Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology*. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald.
- Farrand, P. (2005). *Development of a supported self-help book prescription scheme in primary care*. *Primary Care Mental Health*, 3(1), Pp-61-66.
- Fried, S. (1994). *American popular psychology: An interdisciplinary research guide*. New York: Garland.
- Higgins, E.T. (1998) *Promotion and prevention: regulatory focus as a motivational principle*. in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, Pp1-46.
- Holzinger, A., Matschinger, H., & Angermeyer, M. (2012). What to do about depression? Self-help recommendations of the public. *International Journal of Social Psychiatry*, 58(4), Pp343-349.
- Hou, X.Y., Aboalshamat, K., Strodi, E. (2014). Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), Pp136-145.
- Kerr, S. and Jermier, J.M. (1978). Substitutes for leadership: their meaning and measurement. *Organization Behavior and Human Performance*, 22, Pp375-403.
- Madigan, J.C. (2016). *Self-Development and the Art of Battle Command*. Ph. D. thesis, Command and Control Research, London. Available: [https://www.google.com/search?q= Self-development](https://www.google.com/search?q=Self-development).
- Manz, C.C. (1986) *Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations*. *Academy of Management Review*, 11, Pp585-600.
- Mcallister, R. J. (2007). *Emotions: Mystery or Madness*. Author House.
- McGee, M. (2005). *Self-help, inc, Makeover culture in American life*. Huntington Beach, CA: Oxford University Press, USA.



- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), Pp247-259.
- Nathan, T. (2011). *Change we can (almost) believe in*, *Time*. Retrieved from <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,2055188,00.html>.
- Nowowiejski, A. (2017). The Importance of a Long-Term Self-Development Concept to Army Officers. *Military Review*, Pp62-70.
- Odierno, R. T. (2013). Army Leader Development Program. *Department of the Army Washington, DC*, Pp1-24.
- Rumelhart, D. E., and Others. (1986). *Parallel Distributed Processing: Explorations in the Microstructure of Cognition*. MIT Press. 20.
- Schweitzer, F. (2003). *Brownian Agents and Active Particles. Collective Dynamics in the Natural and Social Sciences*. Springer Series in Synergetics. Springer, Berlin.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), Pp271-324.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of confidence. *Psychology Review*, (66), Pp297-333.
- Williams, C. (2003). *Overcoming depression: A practical workbook. A five areas approach*. London: Arnold.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1988). A model of behavioral self-regulation: Translating intention into action. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 21, Pp303-346.

