



The Effect of Self-Development on Improving the Skill of Accountants with the Mediating Role of Intellectual Capital

Faezeh Arab Nezhad¹, Ali Khozain²

Received: 2022/04/01

Accepted: 2022/06/03

Research Paper

Abstract

Nowadays self-development of human resource is a key factor in organizations success that's why man power of self-developer not only augments its skills with own expansion and elevation, but also provides growth and progress of organization from intellectual capital point of view. According to determinative role that accountants contain most important man power in success or failure of organizations in economic and financial condition. This research studies the effect of self-development on improving the skill of accountants with the mediating role of intellectual capital. Current research is applied, descriptive and with deductive-inductive approach. The statistical population is employed accountants in the private sector of Golestan province, that included 198 individuals and the sample is selected based on available sampling. Standard questionnaire is used for collecting data and for examining the research hypotheses the structural equations and path analysis using PLS software is incorporated. Findings show that self-development affects directly and indirectly on promotion of accountants' skill through intellectual capital and it explains that utilization of self-development implements not only cause to increase intellectual capital level, but also it leads to skill promotion of accountants because of intellectual capital.

Keywords: Self-Development, Intellectual Capital, Skill

JEL Classification: O15, O34

1. Ph.D. Student of Accounting, Gorgan Branch Islamic Azad University, Gorgan, Iran
(Email: Feazeh.Arabnezhad.18@gmail.com)

2. Assistant Professor of Department of Accounting, Ali Abad Katool Branch, Islamic Azad University, Ali Abad Katool, Iran
(Corresponding author) (Email: Khozain@yahoo.com)





تأثیر خودتوسعه‌ای بر ارتقای مهارت حسابداران با نقش میانجی سرمایه فکری

فائزه عرب‌نژاد^۱، علی خوزین^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۳

چکیده

امروزه خودتوسعه‌ای منابع انسانی عاملی کلیدی در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد چرا که نیروی انسانی خودتوسعه‌گر نه تنها با توسعه و تعالی خویش بر مهارت‌هایش می‌افزاید بلکه زمینه رشد و پیشرفت سازمان را از نظر سرمایه فکری نیز فراهم می‌کند. با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ای که حسابداران به عنوان مهمترین منابع انسانی در موفقیت یا شکست سازمان‌ها در عرصه مالی و اقتصادی دارند، این پژوهش به بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای بر ارتقای مهارت حسابداران با نقش میانجی سرمایه فکری می‌پردازد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، حسابداران شاغل در بخش خصوصی استان گلستان مشتمل بر ۱۹۸ نفر بوده است و روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تجزیه و تحلیل مسیر در نرم‌افزار PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد خودتوسعه‌ای هم به صورت مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه فکری بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر دارد و بیانگر آن است که به کارگیری ابزار خودتوسعه‌ای نه تنها موجب افزایش سطح سرمایه فکری می‌شود بلکه ارتقای مهارت حسابداران را نیز به دنبال خواهد داشت.

واژگان کلیدی: خودتوسعه‌ای، سرمایه فکری، مهارت

طبقه‌بندی موضوعی: O15، O34

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

(Email: Faezeh.Arabnezhad.18@gmail.com)

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکتول، ایران (نویسنده مسئول).

(Email: Khozain@yahoo.com)



مقدمه

امروزه که تمامی سازمان‌ها به نوعی از پیشرفت سریع تکنولوژی متأثر هستند، برای حفظ و ادامه حیات خویش ناگزیرند دگرگونی‌هایی هم‌سو با این پیشرفت را در همه ابعاد سرمایه فکری در سازمان خود به وجود آورند. زیربنا و نقطه شروع همه این تغییر و تحولات، توسعه منابع انسانی می‌باشد (مزاری و همکاران، ۱۳۹۴). توسعه با محوریت انسان صورت می‌پذیرد، به این معنا که با هدایت درست اندیشه‌های بشر و تصحیح انگیزه‌هایش می‌توان زمینه‌های مناسب رشد جسم و روح وی را همزمان فراهم ساخت؛ زیرا عامل اصلی اجرای هر برنامه و سیاست، نیروی انسانی جامعه است و ظهور هر ابتکار و نوآوری برای حل مشکل‌ها فقط با سرپنجه فکر و تدبیر انسان امکان‌پذیر می‌شود (مزاری و زمانی، ۱۳۹۵). از این رو نیروی انسانی بایستی با قدم نهادن در مسیر خودتوسعه‌ای^۱ در تحقق این مهم بکوشد. خودتوسعه‌ای با ارزیابی مهارت‌ها، دانش‌ها و ظرفیت‌های فرد شروع می‌شود و برعکس دیگر اشکال توسعه به وسیله فرد آغاز می‌شود و به وسیله اصول و فرامین سازمانی اتفاق نمی‌افتد.

در حال حاضر به دلیل توجه ناکافی کارکنان به خودتوسعه‌ای، شاهد عملکرد پایین آنان هستیم که منجر به وارد آمدن صدمات جبران‌ناپذیری به سازمان‌ها شده است (عرب فیض آبادی و همکاران، ۱۳۹۳). باید توجه داشت که موفقیت یا شکست هر سازمانی در گرو منابع انسانی است که با برخورداری از انگیزه خودتوسعه‌ای پیوسته در اندیشه فراگیری دانش و مهارت‌های جدید و بهبود عملکردشان باشند چرا که چنین نیروی انسانی‌ای در راستای افزودن بر مهارت‌های خویش، سطح سرمایه فکری سازمان را نیز ارتقا می‌بخشد. در واقع چگونگی عملکرد کارکنان عاملی تعیین‌کننده در بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها است (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه به دلیل نهادینه نشدن فرهنگ خودتوسعه‌ای و همچنین فراهم نبودن امکانات و تجهیزات لازم برای توسعه، کارکنان تمایل چندانی به این مهم ندارند. توسعه‌نیافتگی نیروی انسانی عملکرد سازمان‌ها را هم تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و آن‌ها را با مشکلات عدیده‌ای در بازار رقابتی مواجه می‌کند (عباسی، ۱۳۹۶). بنابراین چنانچه به خودتوسعه‌ای کارکنان توجه شود، پیشرفت و تعالی کارکنان و سازمان همزمان محقق خواهد شد.

با توجه به اینکه یکی از دلایل اصلی توسعه‌نیافتگی برخی کشورها، پایین بودن میزان کارایی نیروی کار، عدم تحرک منابع، محدودیت مهارت‌ها و تخصص‌ها در مشاغل و تجارت است (آقانظری، ۱۳۸۶)، بر این اساس توسعه سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهمترین اولویت‌های هر سازمان و جامعه‌ای پی‌جویی می‌شود. اهمیت و ضرورت خودتوسعه‌ای با بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری در جهت افزایش مهارت و توانمندسازی تا حدی است که افراد شاغل را در تمامی حرفه‌ها از جمله حرفه حسابداری بر آن می‌دارد که برای داشتن عملکردی اثربخش و کارآمد تلاش نمایند. در واقع حسابداران به عنوان قویترین بازوان اداره امور مالی هر سازمان و شرکتی برای دستیابی به اهداف و وظایف خود که مهمترین آن‌ها تهیه و ارائه صورت‌های مالی است، نیازمند ارتقای مهارت‌هایشان می‌باشند؛ بنابراین ضرورت‌ها، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر خودتوسعه‌ای بر ارتقای مهارت حسابداران با نقش میانجی سرمایه فکری انجام گردیده‌است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آگاهی فزاینده شرکت‌ها نسبت به اهدافشان باعث شده است شرکت‌ها علاوه بر سود مالی بر توسعه فردی کارکنان نیز تمرکز نمایند (چامز و بلانندن^۲، ۲۰۱۹). مفهوم توسعه فردی از جمله نزدیک‌ترین مفاهیم به خودتوسعه‌ای است

که با طراحی یک برنامه به توسعه فرد می‌پردازد. طی این فرایند فرد و سازمان در قالب یک تعهد و انتظار متقابل به توسعه می‌پردازند (ابیلی و همکاران^۱، ۱۳۹۹). توسعه منابع انسانی به عنوان فرایند بهبود افراد و عملکردهای سازمانی از طریق آموزش و ابتکارات توسعه سازمانی شناخته می‌شود. به عبارت دیگر فرایند توسعه منابع انسانی، فراگیری مهارت‌های جدید، بهبود مهارت‌های موجود و رفتارها و روش‌های مؤثر انجام کار می‌باشد (رجب پور و همکاران، ۱۳۹۹).

حرکت پایدار در مسیر تعالی، با پرداختن آگاهانه و تعمدی به «خود» امکان‌پذیر می‌باشد؛ لذا نگاه به توسعه و تعالی انسان از مسیر خودتوسعه‌ای وی صورت می‌گیرد. (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵). خودتوسعه‌ای یک تمرکز اندک بر توانمندی‌هاست که رفته‌رفته افزایش می‌یابد تا افراد به نقاط ضعف و قوت خود پی ببرند، نیازهایشان را تعیین کنند و استقلال خود را افزایش دهند. خودتوسعه‌ای یک فرایند سیستمی همیشه در حال جریان و عمدی است که از طریق فهم درست دانش، مهارت و نگرش‌ها و اعتماد به نفس، فرد را در تحقق یک برنامه برای آینده تقویت می‌کند. در این راستا تصمیم‌گیری‌های دولت برای برنامه‌های خودتوسعه‌ای، پاداش، وام، بورس‌های تحصیلی، اعطای مرخصی تحصیلی، ارائه آموزش‌های ضمن خدمت و برگزاری کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای از جمله اقدامات مؤثر در پیشرفت کارکنان محسوب می‌شود.

با عنایت به اولویت راهبرد توسعه منابع انسانی بر دیگر راهبردهای توسعه، در این پژوهش چهار بعد خودتوسعه‌ای شامل خودراهبری یادگیری^۲، خودنظم‌دهی^۳، خودمدیریتی^۴ و خودرهبری^۵ بررسی می‌شود. خودراهبری یادگیری فرایند تشخیص نیازهای یادگیری، تنظیم اهداف یادگیری، شناسایی منابع مادی و انسانی برای یادگیری، تشخیص و به‌کارگیری استراتژی‌های مناسب یادگیری و ارزیابی پیامدهای یادگیری است (بویس و همکاران^۶، ۲۰۱۰). خودنظم‌دهی به فرایند کاهش انحراف‌ها و اختلاف‌ها از یک مجموعه استاندارد اطلاق می‌شود. خودمدیریتی شامل یک مجموعه از استراتژی‌های طراحی شده است که به فرد کمک می‌کند رفتارهای خود را با توجه به کاهش تفاوت‌ها و انحراف‌ها از یک استاندارد تنظیم‌شده خارجی، مدیریت کند (مزاری، ۱۳۹۳). در نهایت خودرهبری نشان‌دهنده کاهش اختلاف‌ها از استانداردهای عملکرد مقصود و تناسب استانداردها می‌باشد (گوستافسون^۷، ۲۰۰۱).

نیروی انسانی خودتوسعه‌گر با شناسایی نیازهای یادگیری و قدم گذاشتن در مسیر توسعه، علاوه بر افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌های خویش، موجب پیشرفت و بهبود سرمایه فکری نیز خواهد شد. به عبارت دیگر سرمایه انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه فکری، در راستای افزایش دانش خود بر دانش سازمان نیز می‌افزاید و به این طریق موجب پیروزی سازمان در بازار رقابت می‌شود. مفهوم سرمایه فکری از نظریه‌های جدید مدیریت راهبردی چون نظریه مبتنی بر منابع، رویکرد شایستگی‌های اصلی و رویکرد قابلیت‌های پویا سرچشمه می‌گیرد (باکلوتی و تریکی^۸، ۲۰۱۸). اصطلاح سرمایه فکری را نخستین بار اقتصاددان جان کنت گابرایت^۹ در دهه ۱۹۶۰ ابداع کرد ولی بعد

-
1. Abili et al.
 2. Self-Directed Learning
 3. Self-Regulation
 4. Self-Management
 5. Self-Leadership
 6. Boyce et al.
 7. Gustafson
 8. aklouti & Triki
 9. ohn Kenneth Gabraith

از گذشت سه دهه، استوارت (۱۹۹۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «قدرت مغز» این اصطلاح را بازیابی نمود (اوزر و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

سرمایه فکری تمام دانش است که می‌تواند برای ایجاد ثروت و ارزش افزوده به عنوان مزیت رقابتی در رسیدن به هدف شرکت استفاده قرار شود (سوتانتو و لیم^۲، ۲۰۱۹). سرمایه فکری سهم (دارایی‌های) داخلی (شایستگی‌ها، مهارت‌ها، رهبری، رویه‌ها، دانش و غیره) و خارجی (تصویر، مارک‌ها، اتحادها، رضایت، مشتری و غیره) نامشهود سازمان است که ارتباط تنگاتنگ با هم دارند و در دسترس هستند و به سازمان این امکان را می‌دهند که مجموعه‌ای از منابع ملموس مالی و انسانی را به سیستمی تبدیل کند که قادر به ایجاد ارزش پایدار باشد (آنجل و همکاران^۳، ۲۰۱۸). نکته مهم این است که سرمایه فکری تنها با اتصال همه ابعادش به یکدیگر مهم خواهد بود و این ابعاد ذاتاً به یکدیگر مرتبط هستند (سکاندو و همکاران^۴، ۲۰۱۷). این ابعاد شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای می‌باشد. سرمایه انسانی شامل تمام دانش کارکنان از جمله تجربه، مهارت و توانایی‌های آن‌ها است. کدهایی چون دانش صریح و ضمنی، ظرفیت نوآوری، خلاقیت، روحیه کار گروهی، انگیزه، ظرفیت یادگیری، انعطاف‌پذیری و تحمل در بحث سرمایه انسانی بررسی می‌گردد. سرمایه ساختاری توانایی و دانش موجود در سازمان است که در کنترل آن بوده و بعد از خروج کارکنان سازمان در آن جا باقی می‌ماند و به کل سازمان تعلق دارد و قابل تولید شدن و به اشتراک گذاشتن با دیگران می‌باشد. این سرمایه می‌تواند شامل فرایندها و جریان کارها، روش‌های خاص، برنامه‌های توسعه کسب و کار، سیستم‌های تکنولوژی اطلاعات، فرهنگ همکاری و تعاون و غیره باشد. در نهایت مقصود از سرمایه رابطه‌ای ارزش و دانشی است که از ارتباط با مشتریان، تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و سایر ذی‌نفعانی که سازمان با آن‌ها در ارتباط است، به دست می‌آید (برایشین^۵، ۲۰۱۸).

موضوع مهارت همواره از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که دلیل اصلی توسعه و کارآمدی نیروی انسانی، شکافی است که بین مهارت‌های مورد نیاز شرکت‌ها و شایستگی‌های کارکنان وجود دارد (فاکرونیس و هوسین^۶، ۲۰۲۰) و باعث می‌شود که کارکنان برای ادامه همکاری و فعالیت در سازمان راهی جز همسوسازی مهارت‌های خود با مهارت‌های مورد نیاز سازمان نداشته باشند. مقصود از این مهارت برتری نسبی در انجام کاری در مقایسه با دیگران در حرفه و شغل مورد نظر می‌باشد. در این تحقیق مهارت از سه بعد دانش، شایستگی‌های عاطفی و فراشناخت بررسی شده است. دانش، عبارت است از شناخت داشتن، به خاطر آوردن، درک کردن و آگاهی نظام‌مند و ساختارمند. شایستگی به مفهوم توانایی به‌کارگیری دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که موجب عملکرد مناسب مطابق با استانداردهای خاص می‌شود (مارتل و گیلز^۷، ۲۰۰۶) و شایستگی‌های عاطفی یک توانایی آموخته‌شده و اکتسابی است که ریشه در هوش عاطفی دارد و در عملکرد موفقیت‌آمیز شغلی نقشی اساسی ایفا می‌نماید (چرنیس و آدلر^۸، ۲۰۰۰). شایستگی‌های عاطفی یکی از عوامل تعیین‌کننده در فضاهای رقابتی کاری بوده و شامل عواطف، احساسات، حالت‌های روحی و روانی می‌باشد. اثربخشی، عملکرد کارکنان وابسته به برخورداری و به‌کارگیری شایستگی‌های عاطفی در فضای سازمان است (موری و همکاران^۹، ۲۰۰۲؛ مایرو گهر^{۱۰}، ۲۰۰۳). منظور از فراشناخت^۲ به عنوان بعد

1. Ozer et al.
2. Soetanto & Liem
3. Secundo et al.
4. Bratianu et al.
5. Fachrunnisa & Hussain
6. Martel & Gilles
7. Cherniss & Adler
8. Moore et al.

سوم مهارت، کنترل و تنظیم فعالیت‌های شناختی برای دستیابی به اهداف شناختی است (فلاول^۳، ۱۹۷۹). کنترل و تنظیم می‌تواند به صورت‌های برنامه‌ریزی، انتخاب و استنباط (براون و کمپین^۴، ۱۹۷۷). از خود سؤال کردن، درون‌نگری (براون^۵، ۱۹۸۷) و تفسیر فعالیت‌های یادگیری باشد. دانش شناخت^۶ و تنظیم شناخت^۷ دو عامل اصلی فراشناخت می‌باشند. دانش شناخت شامل متغیرهایی است که درک را تسهیل می‌کند، مانند دانش درباره مهارت‌ها و استعداد‌های خود، دانش درباره چگونگی به‌کارگیری راهبردهای یادگیری و دانش اینکه چرا و در چه زمانی باید از راهبردهای یادگیری استفاده کرد. تنظیم شناخت متغیرهایی را دربر می‌گیرد که کنترل یادگیری را تسهیل می‌کند، مانند برنامه‌ریزی، راهبردهای مدیریت اطلاعات، کنترل در حین یادگیری، راهبردهای اصلاح اشتباه‌ها و ارزیابی است (آرتز و همکاران^۸، ۱۹۹۲).

در دنیای همواره در حال تحول کنونی، نقش حسابداران را به عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت یا شکست شرکت‌ها و سازمان‌ها نمی‌توان نادیده گرفت. صورت‌های مالی محصول نهایی خدمات حسابداران است که باید به گونه‌ای باشد که بتواند در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان مفید واقع شود؛ لذا برخورداری حسابداران از دانش، مهارت و تخصص کافی اهمیت بسیاری دارد. در ادامه برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بررسی می‌شود:

الکدا و همکاران^۹ (۲۰۲۲) در مقاله خود به بررسی نقش آمادگی برای تغییر بر بهبود عملکرد پرداختند. به این منظور بر روی ۵۱۰ نفر از کارمندان بانک در اردن مطالعه کردند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری بین آمادگی برای تغییر و بهبود عملکرد کارکنان وجود دارد و گویای آن است که روحیه تغییر و توسعه، عاملی تأثیرگذار بر فعالیت‌های کارکنان می‌باشد.

بنرورای و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۱) در پژوهش خود با استفاده از داده‌های کارکنان سازمان‌های هایتک تایلند، به بررسی نقش توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پرداختند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر مزیت رقابتی ندارد.

سایمون^{۱۱} (۲۰۱۷) در رساله دکتری خود به خودتوسعه‌ای رهبر و با تأکید بر کیفیت خودتوسعه‌ای پرداخت. او در پژوهش خود ابزاری برای اندازه‌گیری کیفیت خودتوسعه‌ای رهبران طراحی نمود و به این نتیجه رسید که کیفیت خودتوسعه‌ای رهبر بر اثربخشی عملکرد آنان تأثیر دارد.

بویس و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۰) طی پژوهشی با هدف بررسی تمایل رهبران به صفت خودتوسعه‌ای، تعداد ۴۰۰ مدیر حقوقی را در سه مرحله طراحی مدیریتی به همکاری گرفتند تا مدل ساختاری خودتوسعه‌ای رهبر را تدوین نمایند. نتایج نشان داد شخصی که دارای ویژگی‌ها و شاخص‌های فردی آشنایی در حد تسلط، آشنایی با رشد شغلی و آشنایی با کار می‌باشد، بیشترین انگیزه را برای خودتوسعه‌ای نشان می‌دهد.

-
1. Mayer & Geher
 2. Metacognition
 3. Flavel
 4. Brown & Campion
 5. Brown
 6. Knowledge of Cognition
 7. Regulation of Cognition
 8. Artz et al.
 9. Alqudah et al
 10. Bannairuoy et al.
 11. Simon
 12. Boyce et al.

صحرائی‌بیرانوند و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی کیفی و از نوع سنتزپژوهی، الگوی خودتوسعه‌ای رهبران را ارائه نمودند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۶۱ پژوهش و مطالعه انجام شده در بازه زمانی ۱۹۷۰ تا ۲۰۲۰ در حوزه خودتوسعه‌ای رهبران است. طی این پژوهش آنان دریافتند که عوامل خودتوسعه‌ای از طریق یکی از انواع خودتوسعه‌ای (ساختاریافته، هدایت‌شده یا فردی) با استفاده یکی از ساز و کارهای خودتوسعه‌ای (خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی و خودراهبری یادگیری) فرایند خودتوسعه‌ای رهبران را شکل می‌دهند.

ابیلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود الگویی برای خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی طراحی و ارائه نمودند که جهت طراحی مدل از روش فراترکیب و برای تأیید آن از مصاحبه استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل زمینه‌ای فردی و سازمانی خودتوسعه‌ای، فرایندها و راهبردهای خودتوسعه‌ای و دستاوردهای خودتوسعه‌ای از ابعاد کلیدی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی می‌باشند.

گودرزی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان «نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی» از طریق توزیع ۱۵۰ پرسش‌نامه بین کارکنان مدارس دولتی منطقه یک شهری به این نتیجه رسیدند که خودآگاهی با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

مزاری و زمانی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیرپذیری سرمایه انسانی از ساز و کارهای روان‌شناختی- رفتاری پرداختند و به این منظور از ۱۱۸ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان داد که بین خودتوسعه‌ای منابع انسانی و سرمایه انسانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین خودتوسعه‌ای، بر دانش، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی عاطفی تأثیر دارد.

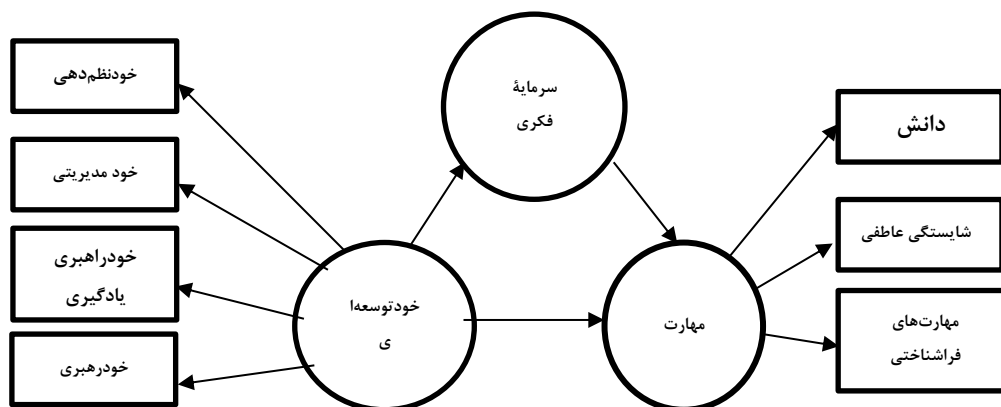
میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «تبیین نقش خودرهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی» پس از توزیع پرسش‌نامه بین ۱۳۱ نفر از کارکنان ۷ دانشکده پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران و تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به این نتیجه دست یافتند که خودرهبری بر دانش، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی عاطفی تأثیرگذار است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: به کارگیری ابزار خودتوسعه‌ای توسط حسابداران ارتقای مهارت‌هایشان را به دنبال خواهد داشت.

فرضیه دوم: خودتوسعه‌ای حسابداران منجر به افزایش سطح سرمایه فکری در سازمان می‌شود.

فرضیه سوم: خودتوسعه‌ای با میانجی‌گری سرمایه فکری بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر دارد.



شکل(۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، حسابداران شاغل در پست‌های حسابدار ارشد و مدیر مالی بخش خصوصی استان گلستان است. روش نمونه‌گیری در دسترس و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه سرمایه انسانی، خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودراهبری یادگیری و خودرهبری ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) است. تعداد ۲۲۰ نسخه پرسش‌نامه چاپی بین آنان توزیع شد که از این تعداد ۱۸ پرسش‌نامه بازگردانده شد و ۴ عدد از پرسش‌نامه‌ها کامل نبود که حذف شد و در نهایت ۱۹۸ پرسش‌نامه ملاک تحلیل قرار گرفت. این پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (کم، خیلی کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) و متشکل از سه بخش است که بخش اول به پرسش‌های عمومی و بخش دوم به پرسش‌های تخصصی اختصاص یافته است. پرسش‌های عمومی دربرگیرنده اطلاعات جمعیت‌شناختی درباره جنسیت، سن، سابقه شغلی و سطح تحصیلات و پرسش‌های تخصصی شامل ۳۳ پرسش جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است. از این تعداد، ۱۶ پرسش آن مربوط به متغیر خودتوسعه‌ای، ۴ پرسش آن درباره متغیر سرمایه فکری و ۱۳ پرسش آن جهت اندازه‌گیری متغیر مهارت است.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی پایایی درونی پرسش‌نامه از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. پایداری درونی نشانگر همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد که مطابق با نتایج به دست آمده ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها بیشتر از ۰/۴ است. کسب ضریب بیشتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ نشان از پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری دارد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) بیشتر از ۰/۷ شود نشان از پایداری درونی مناسب دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ نبود پایایی را نشان می‌دهد. برای سنجش روایی همگرا از معیار AVE استفاده می‌شود که این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد؛ هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. ضرایب به دست آمده از محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا به شرح جدول (۱) می‌باشد:

جدول (۱): خلاصه برازش مدل

عنوان متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
خودتوسعه‌ای	۰/۹۶۲	۰/۹۶۶	۰/۶۳۱
خودنظم‌دهی	۰/۹۶۱	۰/۹۷۵	۰/۹۲۹
خودمدیریتی	۰/۸۷۹	۰/۹۱۷	۰/۷۲۴
خودراهبری یادگیری	۰/۸۳۱	۰/۸۸۷	۰/۶۶۲
خودرهبری	۰/۹۰۳	۰/۹۲۸	۰/۷۲۴
سرمایه فکری	۰/۹۰۵	۰/۹۳۸	۰/۷۹۶
مهارت	۰/۹۷۰	۰/۹۷۴	۰/۷۱۵
دانش	۰/۹۹۰	۰/۹۹۲	۰/۹۷۲
شایستگی عاطفی	۰/۹۶۹	۰/۹۷۶	۰/۸۹۳
مهارت‌های فراشناختی	۰/۸۵۸	۰/۹۰۲	۰/۶۹۹

در این بخش ابتدا به آمار توصیفی و سپس به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شده‌است. چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه شغلی بر اساس پاسخ‌های ارائه شده به پرسش‌های عمومی پرسش‌نامه در جدول (۲) به صورت خلاصه آمده است:

جدول (۲): آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

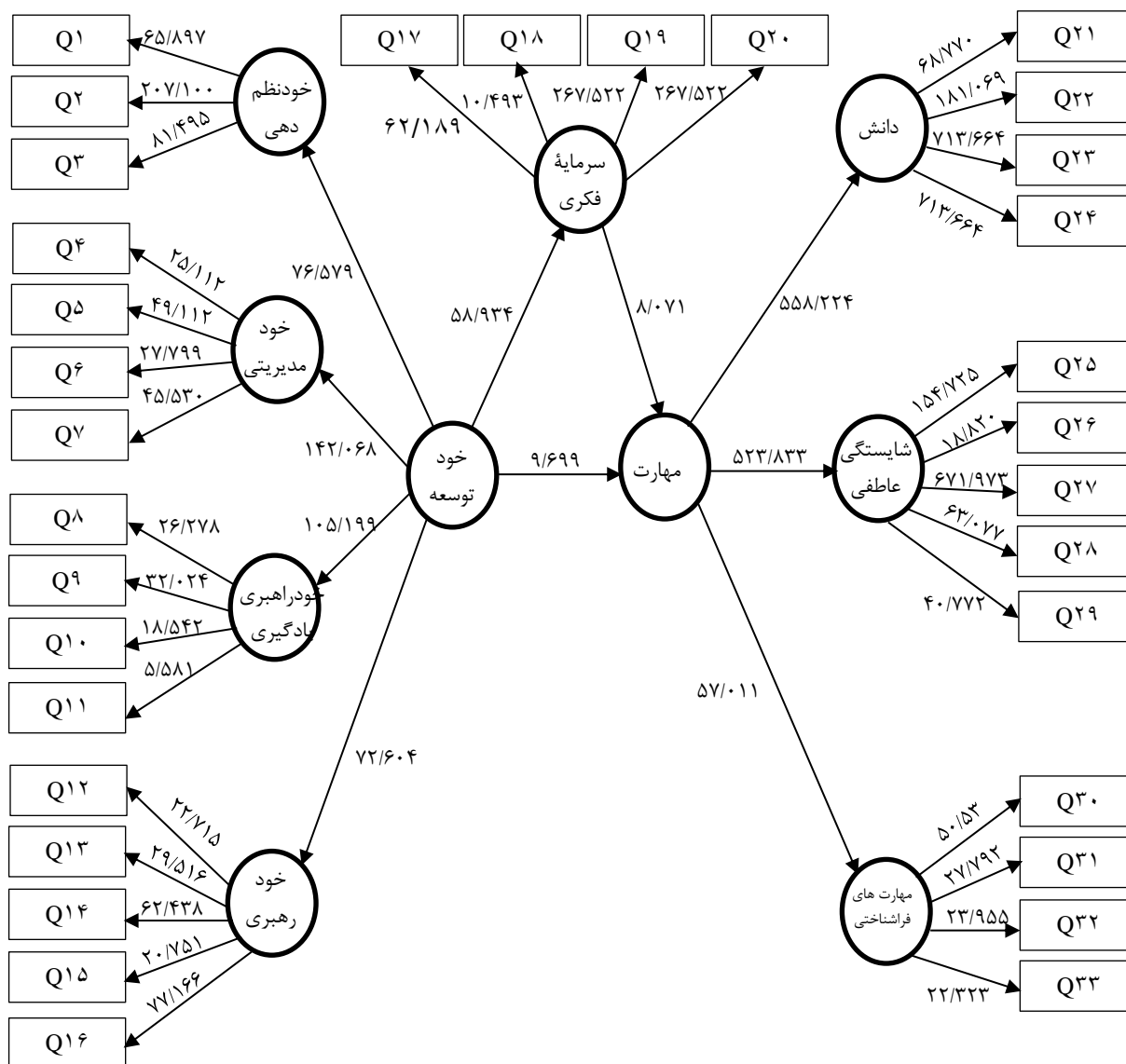
عنوان	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۸۷
	مرد	۱۱۱
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۸
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۶
	۵۱ سال به بالا	۱۶
تحصیلات	کاردانی	۱۸
	کارشناسی	۱۰۱
	کارشناسی ارشد	۷۳
	دکتری	۶
سابقه شغلی	سال ۱-۵	۴۹
	سال ۵-۱۰	۶۴
	سال ۱۰-۲۰	۵۲
	بیش از ۲۰ سال	۳۳

ضرایب معناداری (مقادیر t-value) جهت بررسی برازش مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق مطابق شکل (۲) می‌باشد:

در صورتی که مقدار معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر شود رابطه بین سازه‌ها درست است و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. همان‌طور که در شکل (۲) مشخص است تمامی ضرایب معناداری از ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن روابط فوق را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. جهت بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 استفاده شده‌است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ میزان R^2 را از نظر ضعیف، متوسط و قوی بودن نشان می‌دهد. برای برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود. عددی که برای این معیار به دست می‌آید بین صفر و یک است که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند. این معیار مطابق با فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$\overline{\text{Communalities}}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.



شکل (۲): مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

جدول (۳): نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality	R	Communality	عنوان متغیر
			۰/۰۰	۰/۶۳۱	خود توسعه‌ای
۰/۷۸۹	۰/۸۹۱	۰/۶۹۹	۰/۸۱۹	۰/۷۵۸	سرمایه فکری
			۰/۰۹۶۳	۰/۷۰۹	مهارت

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود مقدار R^2 برای سازه‌های فوق در ناحیه قوی قرار گرفته که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد و با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۸۹ برازش بسیار عالی مدل کلی نیز تأیید می‌شود.

با عنایت به مقادیر حاصل شده از معیارهای برازش مدل ساختاری (R^2 و t-value) و معیار برازش مدل کلی (GO) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح جدول ذیل است:

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
اول	به کارگیری ابزار خودتوسعه‌ای توسط حسابداران ارتقای مهارت‌هایشان را به دنبال خواهد داشت.	۰/۵۷۴	۱۹/۱۱۸	تأیید فرضیه اول
دوم	خودتوسعه‌ای حسابداران منجر به افزایش سطح سرمایه فکری در سازمان می‌شود.	۰/۸۷۹	۴۴/۹۹۵	تأیید فرضیه دوم
سوم	خودتوسعه‌ای از طریق سرمایه فکری بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر دارد.	۰/۴۳۵	۱۴/۴۴۷	تأیید فرضیه سوم

بحث و نتیجه‌گیری

توسعه و پیشرفت افراد در تمامی حرفه‌ها از جمله مهمترین ضرورت‌ها می‌باشد. این موضوع به ویژه در حرفه حسابداری از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چرا که موفقیت یا شکست هر سازمان یا شرکتی در عرصه اقتصادی و مالی در گرو مهارت و تخصص حسابداران آن می‌باشد. این حسابداران هستند که با تهیه و ارائه صورت‌های مالی باکیفیت به استفاده‌کنندگان زمینه جذب سرمایه‌گذاری‌های جدید و کسب اعتبار لازم جهت تأمین مالی و ورود نقدینگی را فراهم می‌آورند. از این رو با توجه به نقش تعیین‌کننده حسابداران در وضعیت مالی شرکت‌ها موضوع خودتوسعه‌ای آنان ضرورت می‌یابد. یک حسابدار باید علاوه بر دانش حسابداری نسبت به جنبه‌های قانونی تهیه صورت‌های مالی نظیر قوانین مالیاتی، بیمه و تغییرات صورت گرفته در آن اشراف کامل داشته باشد تا بتواند صورت‌های مالی معتبر و باکیفیتی ارائه دهد. همان‌طور که نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد خودتوسعه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای مهارت حسابداران دارد. نتایج گویای این بود که حسابداران با تشخیص نیازهای یادگیری و استفاده از منابع یادگیری مورد نیاز (خودراهبری یادگیری)، شناسایی انحراف‌های موجود (خودنظم‌دهی) و تنظیم رفتارهایشان در جهت کاهش این انحراف‌ها (خودمدیریتی) به خودرهبری دست‌یافته و بدین طریق بر مهارت‌هایشان افزوده خواهد شد. به عبارت دیگر به کارگیری ابزار خودتوسعه‌ای باعث افزایش دانش، کسب توانایی به کارگیری دانش (شایستگی عاطفی)، شناختن مهارت‌ها، برنامه‌ریزی نمودن برای دستیابی به اهداف یادگیری، پی‌بردن به اشتباه‌ها و اصلاح آن‌ها و ارزیابی عملکرد پس از یادگیری (مهارت‌های فراشناختی) می‌شود. بنابراین خودتوسعه‌ای به عنوان عاملی تأثیرگذار در ارتقای مهارت حسابداران نقش دارد. یافته‌های حاصل‌شده و مفاهیم و تعاریف ارائه شده بویس و همکاران (۲۰۱۰)، مزاری (۱۳۹۳)، گوستافسون (۲۰۰۱)، چرنیس و آدلر (۲۰۰۰) و فلاول (۱۹۷۹) را تأیید می‌کند. همچنین این نتایج، یافته‌های پژوهش‌های تجربی مزاری و زمانی (۱۳۹۵) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار خودتوسعه‌ای و خودرهبری به عنوان یکی از مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای را بر دانش، شایستگی عاطفی و مهارت‌های فراشناختی تأیید می‌کند و با نتایج پژوهش‌های ریچارد و جانسون (۲۰۱۱)، و کارملی و همکاران (۲۰۰۶) که نشان دادند خودرهبری به عنوان یکی از مفاهیم خودتوسعه‌ای بر توانمندسازی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، نیز همخوانی دارد.

نتیجه حاصل از آزمون فرضیه دوم گویای آن است که خودتوسعه‌ای حسابداران تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارد. وجود منابع انسانی خودتوسعه‌گر از جمله حسابدارانی که همواره در اندیشه ارتقا و بهبود عملکردشان هستند، پیشرفت سازمان را از نظر سرمایه فکری در بلندمدت به دنبال خواهد داشت؛ چرا که چنین نیروی انسانی با

شناسایی نیازهای توسعه‌ای نمونه‌هایی را که نیاز به آموزش و یادگیری دارند مشخص می‌نماید و سازمان با توجه به این نیازها امکانات لازم را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، تهیه کتاب‌ها و مجله‌های تخصصی، استقرار سیستم‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی و... فراهم می‌سازد. در این صورت نه تنها دانش کارکنان (سرمایه انسانی) بلکه دانش سازمان (سرمایه ساختاری) نیز افزایش یافته و پیامد این تحول و توسعه در سطح دانش پیروزی و موفقیت سازمان در بازار رقابت (سرمایه رابطه‌ای) و ربودن گوی سبقت از سازمان‌های رقیب خواهد بود. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه مؤید اظهارات سوتانتو ولیم (۲۰۱۹)، آنجل و همکاران (۲۰۱۸) و برایشین (۲۰۱۸) می‌باشد. همچنین یافته‌های این فرضیه با نتیجه پژوهش‌های مزاری و همکاران (۱۳۹۴)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، و تاپر (۲۰۰۹) هم‌راستا می‌باشد و با یافته‌های پژوهش بنرورای و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت ندارد.

یافته‌های حاصل از این فرضیه نشان داد خودتوسعه‌ای علاوه بر این که به طور مستقیم بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر دارد غیرمستقیم و از طریق سرمایه فکری نیز بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر می‌گذارد. این یافته گویای این مطلب است که زمانی که رفتارهای مبتنی بر فرد (خودتوسعه‌ای) موجب افزایش سطح سرمایه فکری شود خواهد توانست بر ارتقای مهارت حسابداران تأثیر داشته باشد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش به شرکت‌های حسابداری پیشنهاد می‌شود که فرصت رشد و توسعه را به حسابداران کم‌تجربه بدهند و با ترویج فرهنگ توسعه، تدوین و اجرای طرح‌های پاداش و برگزاری کلاس‌های آموزشی انگیزه خودتوسعه‌ای و ارتقا را در حسابداران پرورش دهند. بدیهی است که مهارت، فطری نبوده و امری اکتسابی است و با این کار تمام حسابداران از فرصتی برابر برای توسعه برخوردار خواهند بود. به حسابداران نیز پیشنهاد می‌شود که برای دستیابی به چشم‌اندازهای توسعه فردی تنها به منابع یادگیری که سازمان یا شرکت فراهم می‌کنند، اکتفا نکنند و با به‌روز کردن دانش و اطلاعات، آگاهی یافتن از آخرین پیشرفت‌های حسابداری، یادگیری نرم‌افزارهای مختلف حسابداری، مطالعه کتاب‌ها و مقاله‌های تخصصی به توسعه و تعالی خویش کمک نمایند. تحقق توسعه حسابداران در جنبه‌های مهارتی (دانش، شایستگی عاطفی و مهارت‌های فراشناختی) سبب می‌شود که آنان با تسلط و توانمندی بیشتری در مواجهه با موقعیت‌های فردی و شغلی رفتار کنند و در نتیجه زمینه توسعه و تعالی پایدار خود و توسعه پایدار سازمانشان را فراهم نمایند.

References

- Abasi, Z. (2017). The Impact of Organizational Silence on Employees Job Performance (Case Study: Saveh Municipality Staff. *Management and Entrepreneurship Studies*, 3(2), 103-111. (In Persian)
- Abili, Kh., Poorkarimi, J., & Mazari, E. (2020). Provide a Self-Development Model for Academic Leaders. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(2), 1-27. (In Persian)
- Aghnazari, H. (2007). Development of Human Capital Based on Teachings of Slam and Its Impact on Human Development. *Journal of Islamic Economics*, 7(26), 55-70. (In Persian)
- Alqudah, I. H., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- Anghel, I., Siminica, M., Cristea, M., Sichigea, M., & Noja, G. G. (2018). Intellectual Capital and Financial Performance of Biotech Companies in the Pharmaceutical Industry. *Anfiteatru Economic*, 20(49), 631-646.
- Arabfazabadi, Sh., Karimzadeh, S., Shahrakipoor, H., & Nastizae, N. (2014). Predicting Teachers' Job Performance Based on Walton's Quality of Work Life Model. *Journal of Educational Management Innovations*, 10(1), 63-78. (In Persian)

- Artz, A. F., Amour, E., Thomas, A. (1992). Development of a Cognitive Metacognitive Framework for Protocol Analysis of Mathematical Problem Solving in Small Group. *Cognition and Instruction* (2018). Preparers and Users Perception of Intellectual Capital Information Usefulness. *Journal*, 9(2), 137-175.
- Baklouti, S., & Triki, M. (2018). Preparers' and Users' Perception of Intellectual Capital Information Usefulness. *Journal of Intellectual Capital*, 19(3), 617-643.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 159-178.
- Bratranu, C. (2018). Intellectual Capital Research and Practice: 7 Myths and One Golden Rule. *Management & Marketing*, 13(2), 859-879.
- Brown, A. L. (1978). Knowing When, Where, and How to Remember: A Problem of Metacognition. *Advances in Instructional Psychology*, 1, 77-165.
- Brown, A. L., & Campione, J. C. (1977). Training strategic study time apportionment in educable retarded children. *Intelligence*, 1(1), 94-107.
- Cameli, A., Meitar, R., Weisberg J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Cherniss, C., & Adler, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations: Make training in emotional intelligence effective*. American Society for Training and Development.
- Fachrunnisa, O., & Hussain, F. K. (2020). Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1847979020966400.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive Development Inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906-911.
- Goodarzi, M., Mazari, E., & Khabare, K. (2019). The Mediating Role of Self-Development on the Relationship between Self-Awareness and Job Performance. *Journal of Organizational Culture Management*, 17(4), 531-548. (In Persian)
- Gustafson, P. (2001). Meanings of place: Everyday experience and theoretical conceptualizations. *Journal of environmental psychology*, 21(1), 5-16.
- Martel, J. P., Gilles, D. (2006). Quality of Worklife: Theoretical and Methodological Problems, and presentation of New Model and Measuring Instrument. *Indicators Research*, 77(2), 333-368
- Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22(2), 89-113.
- Mazari, E. (2014). Explain the Idea of Self-Development Organization with Emphasis on Self-Development Human Resources (The Developers Themselves). *The First International Symposium on Management Science*, Iran, Tehran. (In Persian)
- Mazari, E., & Zamani, M. (2016). The Influence of Psychological-Behavioral Mechanism of Self-development (Self-Regulation, Self-Management, Self-Leadership and Self-Directed Leading). *Journal of Applied Psychological Research Quarterly*, 7(3), 39-54. (In Persian)
- Mazari, E., Fath Tabar Firoozjaei, K., Ghanbarnia, M., & Badeban, S. (2015). The Role of Self-Directed Learning in the Human Capital of Higher Education Institutions(Case: Tehran University). *Journal of Educational Management Innovation*, 10(2), 59-72. (In Persian)
- Mirkamali, M., Khabare, K., Mazari, E., & Roomiani, Y. (2015). The Mediating of Human Capital on the Relationship between Staffs Self-Leadership and School's Organizational Agility. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*, 1(4), 55-83. (In Persian)

- Mirkamali, M., Mazari, E., Khabare, K., & Seddighi, I. (2014), The Role of Self=Leadership on Staff Human Capital of Higher Education Institutions: The Case of University of Tehran. *Journal of Educational and Academic Studies*, 3(4), 9-29. (In Persian)
- Moore, D. R., Chang, M., Dainty, A, R. J. (2002). Competence, Competency and Competencies: Performance Assessment in Organizations. *Work Study*, 51(6), 314-319.
- Ozer, G., Ergun, E., & Yilmaz, O. (2015). Effects of Intellectual Capital on Qualitative and Quantitative Performance: Evidence from Turkey. *South of African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 143-154.
- Poorkarimi, J., Mazari, E., Khabare, K., & Farzane, S. (2016). A Study on the Relationship between Self-Development Meta-Qualities, Basic Knowledge and Information of Administrators and their Performance (Case Study: School Administrators of Rey City Schools Principals). *Journal of New Approach in Educational Management*, 7(25), 63-86. (In Persian)
- Rajabpoor, E., Charkhtab Maghan, J., & Afkhami Ardakani, M. (2020). Explain of Human Resource Development in the Petroleum h Institute of Petroleum Industry: Thee Technique of Fuzzy Dimethyl. *Productivity Management*, 14(53), 119-140. (In Persian)
- Reichard, R. J., Johnson, S. K. (2011). Leader Self-Development as Organizational Strategy. *The Leadership Quarterly*. 22(1), 33-42.
- Sahraei Beyranvand, M., Shamsi Moorkani, Gh., Khorasani, A., & Khayatian Yazdi, M. (2021). Provide a Self-Development Model of Leaders: Synthesis Research. *Journal of Education and Development of Human Resources*, 8(28), 137-167. (In Persian)
- Secundo, G., Massaro, M., Dunay, J., & Bagnoli, C. (2018). Intellectual Capital Management in the Fourth Stage of IC Research: A Critical Case Study in University Settengs. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 157-177.
- Simon, M. (2017). Leader Self-Development: An Emerging Strategy for Building Leadership Capacity. Dissertation, Kansas State University.
- Soetanto, T., & Liem, P F. (2019). Intellectual Capital in Indonesia: Dynamic panel Approach. *Journal of Asia Business Studies*, 13(2), 240-262.
- Topper, E., F. (2009). Self-Leadership: Road to Personal Excellence. *New Library World*, 110(11, 12), 561-563.