



**Journal of National Studies on
Librarianship and Information
Organization
(NASTINFO)**



Research Article

Identifying the Components of Research Self-Efficacy in the National Library and Archives of Iran

M. Ghorbani¹

¹. Assistant professor, National Library and Archives of Iran, mahghorbani1353@gmail.com

Abstract

Purpose: The present study aimed to identify factors impact on self-efficacy and determine the relationships among such factors; also, to provide solutions and offer suggestions to boost self-efficacy among NLAI research staff.

Method: Grounded Theory method is employed in this study. Research staff members were invited to participate in the study based of their first-hand knowledge, experience or views. Open-ended and semi-structured interviews were carried out until saturation. A total of 26 interviews were conducted. Interview data was analysed in three stages, including open, axial, and selective coding. In open coding stage, meaningful concepts were extracted from the texts of the interviews and formulated as the components of research self-efficacy. In the axial coding stage, the components obtained from the previous stage were analysed and classified into the main categories of the central category, namely contextual conditions, interveners, causal conditions, strategies and consequences. In the selective coding stage, the relationships between main categories and the central category of the theoretical model were developed. Four criteria of credibility (accuracy of descriptions and findings by reviewing the texts of interviews and removing ambiguities from the interviewees), transferability (degree of generalizability of the results to other contexts and environments considering the in-depth description of the results), dependability (through accurate and documented recording of research information and process), and confirmability (avoidance of biases).

Findings: A total of 80 factors were identified in relation to the central category of "research self-efficacy". They were classified into 5 categories, namely, contextual conditions, causal conditions, intervening conditions, strategies, and consequences, including 3, 16, 21, 23, and 17 concepts, respectively. Highest frequency belonged to "psychological characteristics", "centrality of research in the organization", "management and planning in the organization", "material and spiritual support", and "organization progress" from contextual conditions, causal conditions, interveners, strategies, and consequences, respectively.

Conclusion: In general, components of research self-efficacy in the organization are related to individual, organizational and extra-organizational factors. Improving and attending to each of these components will

lead to the growth and improvement of research self-efficacy in the organization, which ultimately results in the promotion of the research position of the organization. Findings showed that interviewees acknowledged the importance and role of research in promoting the position of the organization as well as the role of faculty members and researchers in strengthening the authority of the organization and found it necessary for the organization to support the research categories, including "research self-efficacy".

Keywords: National Library and Archives of Iran, Qualitative Research, Researchers, Research Self Efficacy, Bandora's Cognitive Theory

Follow this and additional works at: <http://nastinfo.nlai.ir/>



This work is licensed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Recommended Citation

Ghorbani, M. (2021). Identifying the Components of Research Self-Efficacy in the National Library and Archives of Iran. *Journal of National Studies on Librarianship and Information Organization (NASTINFO)*, 32 (2): 61-76
[10.30484/NASTINFO.2021.2841.2037](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2021.2841.2037)

This Review Article is brought to you for free and open access by Journal of National Studies on Librarianship and Information Organization (NASTINFO).

Received:22, Apr. 2021; accepted:24, May. 2021





فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات



مقاله پژوهشی

شناسایی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

محبوبه قربانی^۱

استادیار سازمان اسناد و کتابخانه ملی، تهران، ایران mahghorbani1353@gmail.com

چکیده

هدف: شناسایی مؤلفه‌ها، تعیین روابط بین آنها و ارائه راهکارها و پیشنهادهایی برای تقویت خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی.

روش: این پژوهش کاربردی با رویکرد کیفی و روش نظریه‌پردازی زمینه‌ای انجام شد. جامعه پژوهش اعضای هیئت علمی و پژوهشگران سازمان بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق ۲۶ مصاحبه‌باز و نیمه‌ساختاریافته گردآوری و مصاحبه‌ها تا زمانی که اطلاعات گردآوری شده تکراری شد و به اشباع رسید ادامه یافت. پس از پیاده‌سازی، متن مصاحبه‌ها در سه مرحله کدگذاری باز (استخراج مفاهیم و مقوله‌های فرعی)، کدگذاری محوری (دسته‌بندی مقوله‌های فرعی در مقوله‌های اصلی) و کدگذاری انتخابی (شامل ارائه مدل نظری روابط بین مقوله‌های اصلی) تحلیل شد.

یافته‌ها: ۸۰ مقوله در رابطه با مقوله مرکزی «خودکارآمدی پژوهشی» شناسایی شد. این مقوله‌ها در ۵ دسته: شرایط زمینه‌ای شامل ۳ مفهوم، شرایط علی شامل ۱۶ مفهوم، شرایط مداخله‌گر شامل ۲۱ مفهوم، راهبردها شامل ۲۳ مفهوم و پیامدها شامل ۱۷ مفهوم دسته‌بندی شدند. بیشترین فراوانی در مصاحبه‌ها از شرایط زمینه‌ای «ویژگی‌های روانشناختی»، از شرایط علی «اهمیت‌داشتن پژوهش در سازمان»، از مداخله‌گرها «مدیریت و برنامه‌ریزی در سازمان»، از راهبردها «حمایت‌های مادی و معنوی» و از پیامدها «ارتقای سازمان» بیشترین فراوانی را داشتند.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان با عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی مرتبط است. تقویت و توجه به هریک از مؤلفه‌ها باعث رشد و تقویت خودکارآمدی پژوهشی در سازمان خواهد شد که در نهایت منجر به ارتقای جایگاه پژوهشی سازمان می‌شود. آنچه که از مصاحبه‌های انجام‌شده به‌دست آمد، نشان داد که مصاحبه‌شوندگان به اهمیت و جایگاه

پژوهش در ارتقای جایگاه سازمان و نقش‌آفرینی اعضای هیئت‌علمی و پژوهشگران سازمان در تقویت مرجعیت سازمان اذعان داشتند و حمایت‌های سازمان از مقوله پژوهش از جمله «خودکارآمدی پژوهشی» را ضروری برشمردند.
کلیدواژه‌ها: پژوهش کیفی، پژوهشگران، خودکارآمدی پژوهشی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، نظریه شناختی بندورا

استناد به این مقاله:

قربانی، محبوبه (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳۲ (۲): ۶۱-۷۶

[10.30484/NASTINFO.2021.2841.2037](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2021.2841.2037)

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۲؛ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳



مقدمه

خودکارآمدی یکی از مهمترین ویژگی‌هایی است که می‌تواند در پیشبرد فعالیت‌های فرد مؤثر باشد. نظریه شناختی اجتماعی بندورا بر باور افراد، پیرامون توانایی‌شان در تصمیم‌گیری و انجام فعالیت براساس پیامدها و نتایج احتمالی آن اشاره دارد. برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکرد، میزان خودکارآمدی را افزایش و ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، آن را کاهش می‌دهد (گراوند، کارشکی و آهنچیان، ۱۳۹۵، ۳۰). در امر پژوهش نیز خودکارآمدی پژوهشی که میزان اعتماد افراد به توانایی‌های خود برای تکمیل یک کار پژوهشی را نشان می‌دهد، موجب دنبال کردن حرفه‌های پژوهشی می‌شود (کارشکی، بهمن‌آبادی، ۱۳۹۲، ۹۲). همچنین خودکارآمدی در پژوهش برآورد افراد از توانایی‌هایشان در انجام دادن وظایف مختلف پژوهشی است (کارشکی، بهمن‌آبادی، ۱۳۹۲، ۹۴). پرسشنامه‌های متعددی برای سنجش خودکارآمدی پژوهشی تدوین و استفاده شده است که در جدول ۱، تعدادی از آنها معرفی شده است.

جدول ۱- پرسشنامه‌های ارزیابی خودکارآمدی پژوهشی

(کارشکی، بهمن‌آبادی، ۱۳۹۲، ۹۴)

پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه نگرش	پرسشنامه
Phillips & Russell, 1994	Greely et al., 1989	پژوهشی O'Brien et al, 1998	Bieschke et al, 1993
مهارت‌های طراحی پژوهش	یافتن ایده	انگیزه علمی	دستیابی به ایده
مهارت‌های عملی پژوهش	ارائه و نوشتن ایده	مهارت‌های تحلیلی	رعایت اصول اخلاق پژوهش
مهارت‌های نرم افزاری و کمی پژوهش	نهایی کردن ایده	مفهوم‌سازی اولیه	فهم پژوهش

پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه نگرش	پرسشنامه
Phillips & Russell, 1994	Greely et al., 1989	پژوهشی O'Brien et al, 1998	Bieschke et al, 1993
مهارت نگارش پژوهشی	انجام پژوهش	مهارت‌های نوشتاری	اجرای پژوهش
رعایت اخلاق پژوهش ترکیب و استفاده از منابع	تحلیل داده‌ها	ارائه نتایج	ارائه نتایج
	نوشتن و ارائه نتایج		

روشنیان و آقازاده (۱۳۹۲) خودکارآمدی را آشنایی با روش‌های آماری و پژوهشی، یادگیری‌ها و تجربه‌های قبلی معرفی کرده‌اند. کارشکی و بهمن‌آبادی (۱۳۹۲) افزایش مهارت‌هایی همچون همکاری در پژوهش و انجام وظایف اولیه پژوهش، سیاست‌گذاری و آموزش را بر خودکارآمدی مؤثر دانسته‌اند. از نظر Bieschke (1993) عوامل مفهوم‌پردازی، طراحی، اجرا و تحلیل و ارائه نتایج، ظرفیت مناسبی برای درک باورهای دانشجویان نسبت به توانایی‌های‌شان برای انجام امور پژوهشی دارند. همچنین این عوامل می‌توانند در تقویت نقاط ضعف دانشجویان و توسعه برنامه‌های آموزشی حوزه پژوهش کمک کنند. روح‌اللهی (۱۳۹۴) عوامل راهبردی، فرهنگی و منابع انسانی را از جمله مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تاثیرگذار بر توسعه فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان دانسته است. متغیر خودکارآمدی پژوهشی از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قابل قبولی برای خلاقیت پژوهشی برخوردار است، لذا افرادی که خودکارآمدی پژوهشی بالاتری را تجربه کنند در بُعد خلاقیت پژوهشی هم بهره‌وری بیشتری خواهند داشت (کارشکی، احمدی و مهرا، ۱۳۹۴). باور به خودکارآمدی پژوهشی به جنبه‌های مختلف محیط آموزشی و پژوهشی و تجربه‌های درسی شامل تجارب شخصی پژوهشی آنها بستگی دارد (Chesnut, Siwatu Young, & Tong, 2015)، از نظر Patchin (2016) شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه عملی مبتنی بر کشف این برنامه تقویت‌کننده خودکارآمدی دانش‌آموزان با تأثیر بر شخصیت اجتماعی و

¹Bandora

آکادمیک آنها است. (Baker (2017) نیز به تأثیر رشته تحصیلی و جنسیت بر این باور اذعان دارد.

مقوله خودکارآمدی پژوهشی در بافتار آکادمیک مورد توجه پژوهشگران بوده است. درحالیکه شاخص‌های خودکارآمدی پژوهشی را می‌توان در محیط‌های پژوهش محور دیگر هم مورد ارزیابی و بررسی قرارداد و تقویت مهارت‌های آن در همه گروه‌های پژوهشگر می‌تواند اثربخش باشد. در دانشگاه دانشجویان با آموزش روش‌های پژوهش و راهنمایی اساتید برای پژوهش که عمدتاً تدوین پایان‌نامه است آماده می‌شوند و باور به خودکارآمدی پژوهشی در آنها با توجه به مطالعات قبلی با آموزش، مشارکت در برنامه‌های پژوهشی و کسب تجربه در دانشجویان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. درحالیکه در محیطی غیردانشگاهی مانند سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران پژوهشگران برای انجام پژوهش باید توانایی شناخت مسائل محیط کار خود را داشته باشند و با اتکا و باور به توانایی‌های خودشان به امر پژوهش بپردازند. یکی از تفاوت‌های پژوهشگران با دانشجویان در اینست که دانشجویان در جریان تحصیل به انجام تکالیف پژوهشی نیز می‌پردازند درحالی که ممکن است یک کارشناس علاقمند به پژوهش سازمانی از تحصیلات دانشگاهی فاصله گرفته باشد یا اساساً در مقطع یا دانشگاهی فارغ‌التحصیل شده باشد که تجربه و تمرین پژوهش چندانی نداشته باشند. در محیط سازمانی پژوهش وظیفه اعضای هیئت‌علمی است و کارشناسان موظف به پژوهش نیستند. درحالیکه در محیط عملیاتی بهترین مسائل پژوهشی قابل تشخیص و اجرا است. این شرایط در دانشگاه وجود ندارد و دانشجویان برای شناسایی مسائل پژوهشی نیاز به خروج از دانشگاه و جستجو در محیط‌های عملیاتی هستند. کارشناسان علاقمند به پژوهش در سازمان نیاز به شرایطی دارند در آن شرایط بتوانند به انجام پژوهش بپردازند. در دانشگاه دانشجویان با تشویق و انگیزشی که در محیط دانشگاه وجود دارد در امر پژوهش خودکارآمد می‌شوند درحالیکه در سازمان کارشناسان در این شرایط قرار ندارند و چه بسا در ورطه کار موظفی از پژوهش بازمی‌مانند و این می‌تواند به ایجاد نشدن یا کم‌رنگ شدن این باور منجر شود. در این شرایط کارشناسان نیاز به

عوامل انگیزاننده و تقویت‌کننده خودکارآمدی پژوهشی دارند. عرب مازار، جمشیدی و صالحیان عمران (۱۳۸۸) نیز جذب و نگهداری نیروهای کیفی را از آسیب‌های سازمان‌های دولتی در بخش پژوهش ذکر کرده‌اند که می‌تواند مرتبط با توانایی‌ها و خودکارآمدی پژوهشی باشد. «اگرچه پژوهش‌های دانشگاهی و محیط کاری نیاز به مهارت‌های مشابه دارد اما از نظر مخاطب، هدف، بافتار، منابع و محصول نهایی متفاوت هستند».

در اساسنامه سازمان اسناد و کتابخانه ملی، این سازمان موسسه‌ای آموزشی، پژوهشی، علمی و خدماتی است و پژوهش یکی از ارکان این سازمان به شمار می‌رود. در بند ۴ ماده ۳ یکی از اهداف سازمان «پژوهش و برنامه‌ریزی علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی و شرکت در تحقیقات و فعالیت‌های بین‌المللی ذی‌ربط» ذکر شده است. در سند استراتژی پژوهش سازمان (شادان‌پور و مقدمی، ۱۳۹۳) دو استراتژی مهم برای پژوهش سازمان تعیین شده است:

۱. تشویق پژوهشگران به ارائه طرح‌هایی در حوزه توسعه ارتباطات درون سازمانی: در زمینه‌های ستادی و صفی.
۲. تشویق پژوهشگران در ارائه طرح‌هایی در حوزه ارتباطات برون سازمانی در حوزه مفهومی شبکه ملی دانش.

در بند ۱۱ این سند، پژوهشگران به‌عنوان حامل و ناقل مهم‌ترین منبع سازمان، یعنی دانش معرفی شده‌اند، آنها هستند که با فعالیت خود ارزش‌های جدیدی به دانش موجود می‌افزایند و منابع سازمان را بارور ساخته و توسعه می‌دهند. گزارش‌های سالانه پژوهش و جشنواره سالانه پژوهش سازمان نشانگر حجم فعالیت‌های پژوهشی انجام شده است. با این وجود براساس گزارش عملکرد سازمان در سال ۹۷، تعداد پژوهشگران شرکت‌کننده در جشنواره پژوهش ۸۲ نفر از ۱۱۷۶ نفر پرسنل سازمان (۷٪) بوده است که نسبت کمی را نشان می‌دهد و دستاوردهای پژوهشی همین تعداد نیز کمتر مورد استفاده کاربردی در بخش‌های مختلف می‌شود.

جدول ۲- مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	عنوان	تحصیلات	وضعیت	تعداد (نفر)
۱	مدیر حوزه پژوهش	دکتر	عضو هیئت علمی	۴
۲	مدیر حوزه پژوهش	فوق لیسانس	عضو هیئت علمی	۴
۳	پژوهشگر	دکتر	عضو هیئت علمی	۵
۴	پژوهشگر	دکتر	غیر هیئت علمی	۳
۵	پژوهشگر	فوق لیسانس	غیر هیئت علمی	۱۰
جمع				۲۶

یکی از عواملی که باعث می‌شود تا پژوهشگران سازمان فعال‌تر باشند و پژوهش‌های کاربردی‌تر و مؤثرتری انجام دهند، خودکارآمدی پژوهشی است. همان‌گونه که **کارشکی و بهمن‌آبادی (۱۳۹۲)** اذعان می‌کنند خودکارآمدی پژوهشی یکی از مؤلفه‌هایی است که پژوهشگران را به انجام پژوهش‌های سازمانی کاربردی مبتنی بر درک و شناخت مسائل سازمان موفق‌تر می‌کند. با توجه به این موارد، مسئله پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی است تا بر اساس یافته‌های آن بتوان برای افزایش این توانایی پیشنهادهایی ارائه کرد. افزایش خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی منجر به انجام پژوهش‌های کاربردی در سازمان و حل مسائل سازمان از طریق این پژوهش‌ها می‌شود. با به‌کارگیری پیشنهادهای کاربردی یافته‌های این پژوهش می‌توان خودکارآمدی پژوهشی در سازمان را افزایش داد.

روش

در این پژوهش با رویکرد کیفی و روش نظریه‌پردازی زمینه‌ای^۱ با انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی شناسایی و راهکارهای افزایش این مهارت بررسی شد. جامعه پژوهش، ۲۶ نفر از اعضای هیئت علمی و پژوهشگران و مدیران پژوهش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. این افراد به دلیل دارا بودن اطلاعات دست اول یا تجربه در پدیده مورد نظر یا دیدگاه‌های خاص در این حوزه انتخاب شدند. در جدول ۲ مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان بخش کیفی پژوهش نشان داده شده است.

مصاحبه‌ها تا زمان اشباع اطلاعات ادامه یافت. پس از پیاده‌سازی فایل صوتی مصاحبه‌ها، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام و داده‌های حاصل تجزیه و تحلیل شد. برای سنجش روایی و پایایی داده‌ها از چهار معیار اعتبارپذیری^۲ (واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش با مرور و بررسی متن مصاحبه‌ها و رفع ابهامات از مصاحبه‌شوندگان)، انتقال‌پذیری^۳ (درجه تعمیم‌پذیری یا انتقال نتایج به زمینه‌ها و محیط‌های دیگر با توجه به شرح عمیق نتایج)، اطمینان‌پذیری^۴ (با ثبت دقیق و مستند اطلاعات و فرایند پژوهش) و تأییدپذیری^۵ (دوری از سوگیری‌ها) استفاده شد. متن مصاحبه‌ها در دو مرحله کدگذاری باز (اسخراج مفاهیم و مقوله‌های فرعی) و مرحله کدگذاری محوری (دسته‌بندی مقوله‌های فرعی در مقوله‌های اصلی مقوله مرکزی^۶، شرایط زمینه‌ای^۷، مداخله‌گرها^۸، شرایط

² Credibility

³ Transferability

⁴ Dependability

⁵ Confirmability

⁶ Core Category

⁷ Context Conditions

¹ Grounded Theory

بر توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد و مشخصات جمعیت‌شناسی مانند سن، جنسیت و نظیر آن از مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی برشمرده شده‌اند.

جدول ۴- مفاهیم مقوله شرایط علی

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱	اطلاعات محوری	۹
۲	اعتماد سازمان به پژوهشگران	۷
۳	اهمیت تجربه در پژوهش	۵
۴	اهمیت مطالعه و نگارش	۱۹
۵	اهمیت نشریات تخصصی	۱۰
۶	تأثیر نقد و بازخورد پژوهش	۶
۷	توانمندی پژوهشی	۳۸
۸	جایگاه پژوهشگر در سازمان	۱۶
۹	خودآموزی فردی	۳
۱۰	فرایند پژوهش	۲۷
۱۱	کارآمدی پژوهشی	۱
۱۲	اهمیت داشتن پژوهش در سازمان	۱۱۷
۱۳	اهمیت داشتن تشویق‌های مادی و معنوی	۳۹
۱۴	مدیریت پژوهش	۸
۱۵	یادگیرنده بودن سازمان	۱
۱۶	برخورداری پژوهشگر از سواد اطلاعاتی	۱

در جدول ۴، ۱۶ مفاهیمی که در دسته شرایط علی قرار گرفته‌اند نشان داده شده است. محوریت پژوهش در سازمان به عواملی اشاره دارد که نشان‌دهنده رویکرد پژوهشی در

علی^۲، راهبردها^۳ و پیامدها^۴) تحلیل و دسته‌بندی شدند. شرایط علی و شرایط زمینه‌ای مقوله‌های تأثیرگذار بر مقوله مرکزی هستند. مداخله‌گرها شرایط علی را تخفیف یا به نحوی تغییر می‌دهند. راهبردها از مقوله مرکزی منتج می‌شوند و پیامدها نتایج حاصل از اجرای راهبردها هستند. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی مدل نظری نشان‌دهنده روابط بین مقوله‌های اصلی با مقوله مرکزی تدوین شد.

یافته‌ها

- کدگذاری باز و کدگذاری محوری

۸۰ مفهوم به‌عنوان مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی از مصاحبه‌ها استخراج شده است. مقوله مرکزی «خودکارآمدی پژوهشی» تعیین شد. جداول ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ مفاهیم دسته‌بندی شده در هر یک از مقوله‌های شرایط زمینه‌ای، علی، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها را با تعداد فراوانی هر یک در متن مصاحبه‌ها به‌عنوان مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی نشان می‌دهد.

جدول ۳- مفاهیم مقوله شرایط زمینه‌ای

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱	توانمندی‌های فردی	۲۰
۲	مشخصات جمعیت‌شناختی	۳
۳	ویژگی‌های روانشناختی	۱۲۸

براساس داده‌های جدول ۳، بیشترین فراوانی مفاهیم در دسته شرایط زمینه‌ای مربوط به توانمندی‌های فردی، مشخصات جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های روانشناختی است. از نظر مصاحبه‌شوندگان ویژگی‌های روانشناختی افراد شامل ویژگی‌های روانی و شخصیتی فرد، توانمندی‌های فردی ناظر

¹ Intervening Conditions

² Casual conditions

³ Strategies

⁴ Consequences

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۲۰	نقش پژوهشگران خارج از سازمان	۲
۲۱	نقش تحصیلات دانشگاهی	۱۷

تمام فرایندهای سازمان است. فراوانی زیاد منافع مادی و معنوی، توانمندی پژوهشی پژوهشگران و فرایند پژوهش نیز در مصاحبه‌ها به اهمیت این مفاهیم از نظر مصاحبه‌شوندگان اشاره دارد.

جدول ۵- مفاهیم مقوله مداخله‌گرها

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱	مدیریت و برنامه‌ریزی در سازمان	۳۱
۲	رعایت اخلاق پژوهش	۱۷
۳	نقش و تأثیر اعضای هیئت علمی	۱۲
۴	اولویت‌های پژوهشی سازمان	۹
۵	مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش در سازمان	۲۴
۶	جایگاه پژوهشگر در جامعه	۱
۷	فرهنگ سازمانی	۲۰
۸	سابقه تاریخی	۲
۹	ساختار و ارتباط بخش‌های سازمان	۲۱
۱۰	سنت‌ها و عقاید جامعه	۳
۱۱	نقش سواد رسانه‌ای	۲
۱۲	شرایط اقتصادی جامعه	۴
۱۳	شرایط رشد و تربیت فرد	۱۷
۱۴	شرایط فرهنگی جامعه	۱۰
۱۵	شرایط کاری	۱۵
۱۶	ظرفیت‌ها و امکانات سازمان	۱۴
۱۷	کمیت برون‌دادهای پژوهشی	۴
۱۸	کمیت پژوهشگران سازمان	۲
۱۹	ماهیت خدماتی سازمان	۵

جدول ۵ نشان‌دهنده ۲۱ مفهوم از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌هاست که در دسته شرایط مداخله‌گر قرار گرفته‌اند. این مؤلفه‌ها به‌طور غیرمستقیم بر مقوله خودکارآمدی پژوهشی اثرگذار هستند. از این دسته عوامل، مدیریت و برنامه‌ریزی در کل سازمان و همچنین در آموزش سازمان، ساختار و روابط اداری در سازمان و فرهنگ سازمانی بیشترین تکرار را در مفاهیم مستخرج از مصاحبه و با ایجاد شرایط مناسب در سازمان می‌توانند در افراد باعث ایجاد یا تقویت خودکارآمدی پژوهشی شوند.

جدول ۶- راهبردها

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱	ارزیابی عملکرد	۱۳
۲	استفاده از تجارب بین‌المللی	۱
۳	اشتراک اطلاعات	۱
۴	اشتراک تجربیات	۱
۵	انتشار برون‌دادهای پژوهشی	۲۲
۶	انجام پژوهش‌های تطبیقی	۱
۷	ایجاد بانکهای اطلاعاتی پژوهش	۱۴
۸	ایجاد نظام رقابت در پژوهش	۳
۹	آموزش روانشناختی	۱۳
۱۰	برگزاری رویدادها و نشست‌های تخصصی	۲۴
۱۱	جشنواره پژوهش	۴۶

جدول ۷- پیامدها

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱	اثرات مثبت برای سازمان	۱
۲	ارتقای جامعه	۲
۳	ارتقای سازمان	۹
۴	ارتقای شغلی	۱
۵	ارتقای کاربران سازمان	۱
۶	اصلاح مشکلات سازمان	۱
۷	افزایش بهره‌وری	۱
۸	افزایش کیفیت عملکرد	۱
۹	ایجاد تغییر در سازمان	۱
۱۰	ایجاد حس وفاداری و تعلق سازمانی	۲
۱۱	پویایی پژوهش‌های سازمان	۱
۱۲	تحقق اهداف سازمان	۱
۱۳	حل مسائل سازمان	۱
۱۴	رضایت کاربران سازمان	۲
۱۵	روزآمدی سازمان	۲
۱۶	کیفیت پژوهش	۸
۱۷	مرجعیت سازمان	۷

ردیف	مفاهیم	فراوانی
۱۲	حمایت‌های مادی و معنوی	۱۷۸
۱۳	خودارزیایی	۱
۱۴	دسترسی به پایگاه‌های علمی	۶
۱۵	سنجش خودکارآمدی	۱
۱۶	سنجش روانشناختی	۱
۱۷	فرصت پژوهش	۱۷
۱۸	کاربست پژوهش‌ها	۳۲
۱۹	لزوم تغییر در سازمان	۱
۲۰	مدیریت دانش در سازمان	۲
۲۱	مشارکت در پژوهش	۴۹
۲۲	همکاری نهادهای پژوهشی	۲۱
۲۳	یادگیری پژوهش	۲۸

در جدول ۶، ۲۳ مفهوم از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها نشان داده شده است که در دسته راهبردها قرار گرفته‌اند. از میان این راهبردها حمایت‌های مادی و معنوی به‌ویژه از سوی سازمان با بیشترین تکرار در مصاحبه‌ها، مهمترین راهبرد قلمداد می‌شود. این حمایت‌ها شامل پاداش‌ها و عوامل انگیزه‌بخشی است که برای حمایت از پژوهشگران انجام می‌شود. مشارکت در پژوهش به معنی انجام پژوهش‌های سازمانی به صورت مشارکتی و کار تیمی و برگزاری جشنواره پژوهش به صورت هدفمند و با سازوکار مشخص از مهمترین راهبردها شناسایی شده‌اند.

در جدول ۷، ۱۷ مفهوم از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها نشان داده شده است که در دسته پیامدها قرار گرفته‌اند. در میان پیامدهای پیش‌بینی شده، ارتقای سازمان، کیفیت پژوهش و مرجعیت سازمان به عنوان مهمترین پیامدهای تقویت خودکارآمدی پژوهشی در سازمان ذکر شده‌اند.

داشته‌اند. در تعریف خودکارآمدی پژوهشی نیز عامل درونی و ارتباط آن با فرد تاکید شده است. ۱۶ مفهوم از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها در دسته شرایط علی قرار گرفتند که بر خودکارآمدی پژوهشی تأثیر دارند. محوریت پژوهش در سازمان بیشترین فراوانی را از شرایط علی داشته است و به نگرشی در سازمان اشاره دارد که پژوهش را بر تمام فرایندها جاری می‌کند. به این معنی که مدیران و کارشناسان سازمان در تصمیم‌گیری‌ها با نگاه مسئله‌محور سعی در بهبود فرایندها و پیشرفت سازمان داشته باشند. به نظر می‌رسد در این صورت، افراد نیز به انجام پژوهش تشویق شده و محوریت خودکارآمدی پژوهشی نیز در آنها تقویت می‌شود. محوریت منافع مادی و معنوی در سازمان با توجه به اینکه ارتقای سازمانی و کسب امتیاز برای منافع مادی و معنوی از فعالیت‌های پژوهشی تا اندازه‌ای در سازمان مرسوم است باعث ایجاد انگیزه در افراد برای انجام کار پژوهشی می‌شود. عامل توانمندی پژوهشی به قابلیت‌ها و مهارت‌های فرد در انجام پژوهش اشاره دارد و افزایش این توانمندی‌ها باعث تقویت خودکارآمدی پژوهشی می‌شود. بحث توانمندی پژوهشی در قالب آشنایی با روش‌های پژوهش در نتایج پژوهش **روشنیان و آقازاده (۱۳۹۲)**، توانایی اجرا و تحلیل نتایج در پژوهش **کارشکی و بهمن‌آبادی (۱۳۹۲)** و توانایی مسئله‌یابی و تفکر انتقادی در مطالعه **ایزدی، برادران و کرمخانی (۱۳۹۳)** به چشم می‌خورد. فرایند پژوهش در سازمان به روندها، شرایط، مقررات و به‌طور کلی فرایندهایی اطلاق می‌شود که امر پژوهش در سازمان در آن چارچوب انجام می‌شود. تسهیل این فرایندها در سازمان موجب استقبال افراد از انجام پژوهش شده و در اثر افزایش تجارب افراد در پژوهش خودکارآمدی پژوهشی آنها نیز تقویت خواهد شد. مشابه این نتیجه در پژوهش **روشنیان و آقازاده (۱۳۹۲)** درباره تأثیر تجربه و یادگیری در خودکارآمدی پژوهشی به‌دست آمده است. مطالعه و نگارش نیز از شرایط علی تأثیرگذار بر خودکارآمدی پژوهشی شناسایی شده است. توانایی پژوهش با مطالعه و تمرین نوشتن تقویت می‌شود. مطالعه مقالات خوب و نوشتن مقاله و گزارش پژوهش به اعتمادبه‌نفس افراد در انجام پژوهش بسیار کمک

کدگذاری انتخابی

در این مرحله، مقوله محوری استخراج می‌شود و پژوهشگر یک مدل نظری ارائه می‌دهد که روابط متقابل این مقولات محوری را نشان می‌دهد. شکل ۱ این مدل نظری را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل نظری کدگذاری انتخابی خودکارآمدی

پژوهشی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی

نتیجه‌گیری

مفاهیم مقوله‌های اصلی که حاصل دو مرحله کدگذاری باز و محوری مصاحبه‌ها هستند به‌عنوان مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در سازمان شناسایی شده‌اند. ویژگی‌های روانشناختی بیشترین فراوانی را از شرایط زمینه‌ای داشته است و بر ویژگی‌های روانی و شخصیتی فرد مانند اعتماد به نفس، انگیزش درونی و.. دلالت دارد. توانمندی‌های فردی ناظر بر قابلیت‌هایی چون سواد اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات و... و شرایط فیزیکی مانند سن، جنسیت از نظر مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان شرایط زمینه‌ای بر خودکارآمدی پژوهشی مؤثر هستند. مشابه چنین نتیجه‌ای در پژوهش **Baker (2017)** درباره تأثیر جنسیت بر خودکارآمدی پژوهشی دانشجویان پژوهشگر به‌دست آمده است. **کارشکی، احمدی و بهرام (۱۳۹۴)** نیز به خلاقیت در پژوهش که یک ویژگی و توانمندی فردی است اشاره

بازیابی اطلاعات فرد را در مسیر پژوهش یاری کرده و باعث تقویت خودکارآمدی او می‌شود. ۲۱ مفهوم از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها در دسته شرایط مداخله‌گر قرار گرفته‌اند. از این مفاهیم، مدیریت و برنامه‌ریزی در سازمان بیشترین فراوانی را داشته است. بدیهی است در برنامه‌ریزی کلان سازمان توجه به پژوهش و اتخاذ تصمیمات و برنامه‌های تقویت‌کننده و تسهیلگر فرایند پژوهش که زمینه فعالیت بهتر پژوهشگران را فراهم می‌کند، موجب تقویت انگیزه و خودکارآمدی پژوهشی در سازمان می‌شود. مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش نیز به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار به دلیل نقش انکارناپذیر آموزش در کسب مهارت‌های پژوهش باعث ارتقای توانایی پژوهشی کارکنان در حوزه‌های شناختی و مهارتی می‌شود که به دنبال آن می‌تواند منجر به تقویت اعتمادبه‌نفس فرد و به بیان دیگر

خودکارآمدی پژوهشی فرد شود. Chesnut &

etal.(2015) نیز به توسعه برنامه‌های آموزشی در تقویت خودکارآمدی پژوهشی پرداخته‌اند. جایگاه پژوهش در ساختار سازمان و روابط بین بخش‌های پژوهشی با سایر بخش‌های سازمان بر تقویت جایگاه پژوهش در سازمان اثرگذار است و به نوبه خود روحیه پژوهشگری را در سازمان ایجاد و توسعه می‌دهد. یکی از عوامل مهم توسعه پژوهش در جامعه ایجاد و رعایت اخلاق پژوهش است. زمانیکه پژوهشگران نسبت به امر پژوهش تعهد اخلاقی داشته باشند فضای پژوهشی سالمی ایجاد می‌شود که باعث جذب افراد به پژوهش و اعتماد متقابل پژوهشگران به یکدیگر می‌شود و افراد نسبت به پژوهش و نتایج آن خوشبین شده و انگیزه و باور بیشتری پیدا می‌کنند. شرایط رشد و تربیت فرد نظیر شرایط آموزش و پرورش، شرایط خانواده فرد باعث ایجاد، تقویت یا تضعیف خودکارآمدی پژوهشی می‌شود. تحصیلات تکمیلی فرصتی برای کسب مهارت‌های پژوهشی است که اگر افراد در این مقاطع به خوبی پژوهش را آموخته و تمرین کنند، بر خودکارآمدی پژوهشی آنها تأثیرگذار بوده و باعث اثرات مثبتی در این زمینه در سازمان خواهد بود و از آنجایی که بیشتر کارشناسان سازمان تحصیلات تکمیلی داشته و حداقل یک پایان‌نامه

خواهد کرد. همان‌گونه که ایزدی، برادران و کرمخانی(۱۳۹۳) به تأثیر مهارت نگارش در این موضوع اشاره کرده‌اند. جایگاه پژوهشگر و اعتماد سازمان به پژوهشگران نیز به نگرش سازمان نسبت به پژوهشگران صرفنظر از جایگاه شغلی یا پست سازمانی آنها و نیز به پذیرش پژوهشگران از سوی سازمان در تصمیمات و فعالیت‌های جاری اشاره دارد. این اعتماد به پژوهشگران باعث انگیزش بیشتر و ایجاد حس خودباوری در کار پژوهش در آنان می‌شود. نشریات تخصصی در سازمان و سایر حوزه‌ها با انتشار دستاوردهای پژوهشی پژوهشگران باعث تشویق آنها به ویژه پژوهشگران تازه‌کار خواهد شد و تقویت خودکارآمدی پژوهشی در آنها را موجب می‌شود. اطلاعات محوری نیز به جریان مناسب اطلاعات در سازمان اشاره دارد به این معنی که در تمام فرایندها بر اساس اطلاعات تصمیمات اتخاذ شوند و سازمان بر مدار اطلاعات حرکت کند و در سازمان اسناد و کتابخانه ملی نیز که سازمانی با ماهیت اطلاعاتی است، کسب اطلاعات و استفاده از آنها بر پژوهش نیز تأثیرگذار خواهد بود. مدیریت پژوهش در سازمان به‌عنوان یکی از محورهای تسهیل فرایند پژوهش با ایجاد زمینه مناسب به پژوهشگران در امر پژوهش کمک خواهد کرد. نقد و بازخورد از پژوهش‌ها و پذیرش هرگونه نقد از سوی پژوهشگران بر غنای پژوهش می‌افزاید و باعث بهبود عملکرد پژوهشی آنها می‌شود. خودآموزی فردی میزان انگیزه و تلاش فرد برای یادگیری پژوهش و کسب مهارت‌های پژوهشی بدون استفاده از آموزش‌های رسمی و کلاسیک است. فردی که انگیزه کار پژوهشی داشته باشد برای تقویت مهارت‌های خود به خودآموزی فردی نیز روی می‌آورد. کارآمدی پژوهشی جنبه بیرونی خودکارآمدی پژوهشی است که ارتباط بسیار تنگاتنگی با آن دارد. در سازمانی که یادگیرنده است تمام مکانیسم‌ها و افراد با یادگیری در ارتباط هستند و یادگیری پژوهش نیز از آن مستثنی نیست همانطور که کارشکی و بهمن‌آبادی(۱۳۹۲) و Biesch (1993) به تأثیر آموزش در تقویت خودکارآمدی پژوهشی اذعان کرده‌اند. سواد اطلاعاتی نیز به‌عنوان یک مهارت اساسی در جستجو و

و تشویق پژوهشگران باتجربه و کم تجربه در انجام پژوهش می شود و به آنها این پیام را می دهد که فضا و زمینه پژوهش در سازمان فراهم است. سنت ها و عقاید جامعه از عوامل مداخله گری است که باعث شکل گیری ذهنیت و روحیه پژوهشی در فرد می شود. عواملی مانند سواد رسانه ای، سابقه تاریخی، کمیت پژوهشگران، نقش پژوهشگران خارج از سازمان و جایگاه پژوهشگران در جامعه مواردی بودند که در مصاحبه های انجام شده یک یا دوبر مطرح شده اند. ۲۳ مفهوم در دسته راهبردها قرار گرفته اند. یکی از مهمترین راهبردهای تقویت خودکارآمدی پژوهشی در سازمان مشوق ها و حمایت های مادی و معنوی است که می تواند باعث تقویت انگیزه و نهایتا خودکارآمدی پژوهشی در پژوهشگران سازمان شود. مشارکت در پژوهش و داشتن روحیه مشارکتی برای پژوهشگران تجربه سودمندی است که باعث رشد مهارت ها و اعتماد به نفس آنها می شود. برگزاری جشنواره پژوهش و رقابتهای پژوهشی که بستر لازم برای شناسایی ظرفیت ها و استعداد های پژوهشی سازمان را دارد، زمینه تشویق این استعدادها را فراهم می کند و یکی از راهبردهای مهم تقویت خودکارآمدی به شمار می رود. کاربست پژوهش ها در سازمان برای هر پژوهشگر منشأ امیدواری و انگیزشی است که باعث تقویت باور او به اثربخشی کار پژوهشی اش می شود. یادگیری پژوهش نیز به عنوان یک راهبرد تقویت کننده شامل خودآموزی فردی یا بهره گیری از دوره ها و کارگاه های آموزشی روش پژوهش یا آشنایی با ابزارها و مهارت های جانبی پژوهشی است. هم اندیشی و تبادل تجربیات در رویدادها و نشست ها و آگاهی و دانشی که در این نشست ها به افراد انتقال و به اشتراک گذاشته می شود، موجب انگیزش و تشویق آنها به یادگیری و ادامه کسب اطلاعات و کسب ایده های جدید در موضوعات مختلف می شود. راهبرد انتشار بروندادهای پژوهشی به لحاظ در دسترس قرار گرفتن و اشتراک تجربیات پژوهشگران با یکدیگر، به آنها ایده و انگیزه کارهای جدیدتر را می دهد. همکاری نهادهای پژوهشی که شامل همکاری سازمان با سایر نهادهای علمی و پژوهشی موجب می شود پژوهشگران و اعضای هیئت علمی سازمان با فضا و

نوشته اند، انتظار می رود که با تجربه پژوهش به سطحی از خودکارآمدی پژوهشی دست یافته باشند. شرایط کاری افراد در سازمان و ارتباط نوع کار فرد با پژوهش و علاقمندی فرد به پژوهش باعث تقویت یا تضعیف خودکارآمدی پژوهشی می شود. مثلا اگر شرایط کاری فرد به گونه ای باشد که فرصت یا انگیزه پژوهش را به او ندهد به تدریج چراغ پژوهش در او کم سو یا خاموش می شود. ظرفیت ها و امکانات سازمان در پشتیبانی از پژوهش باعث ارتقا و توسعه فعالیت های پژوهشی می شود. جایگاه اعضای هیئت علمی، روندهای حاکم بر فعالیت ایشان و همکاری آنها با پژوهشگران سازمان نیز در تقویت خودکارآمدی پژوهشی در سازمان تأثیرگذار بوده و حمایت سازمان از اعضای هیئت علمی در ارتقای خود آنها نیز مؤثر است. شرایط فرهنگی جامعه به عنوان بستر فعالیت سازمان و محیطی که پژوهشگران سازمان را تحت تأثیر خود قرار می دهد و اولویت های پژوهشی سازمان نیز در جهت دادن و ارائه ایده پژوهش به پژوهشگران بسیار مفیدند و باعث ایجاد انگیزه پژوهش در پژوهشگرانی می شود که ممکن است به دلیل نداشتن ایده پژوهش انگیزه و باور پژوهشی خود را از دست داده باشند. خدمت رسانی سازمان به جامعه علمی کشور که به نوبه خود پژوهش در این زمینه را می طلبد می تواند موجب ایجاد انگیزه پژوهشی در پژوهشگران سازمان شده و با انجام این پژوهش های هدفمند با حمایت سازمان روحیه خودکارآمدی پژوهشی در افراد تقویت خواهد شد. کمیت بروندهای پژوهشی به میزان و تعداد آثار پژوهشی پژوهشگران سازمان اشاره دارد. هرچقدر بروندهای پژوهشی سازمان بیشتر باشد نشان از توسعه نگاه پژوهشی و علاقمندی به پژوهش در سازمان دارد. شرایط اقتصادی، بودجه و امکانات مالی که در اختیار پژوهش و پژوهشگران قرار دارد باعث رشد و توسعه فعالیت های پژوهشی می شود. کمیت بروندهای پژوهشی در سازمان و نسبت این کمیت به تعداد پژوهشگران سازمان نشان دهنده میزان تلاش برای انجام پژوهش ها در سازمان است. نشر اطلاعات پژوهش های انجام شده در سازمان و اطلاع پژوهشگران از میزان تلاش های پژوهشی در سازمان موجب تقویت انگیزه

افزایش کیفیت پژوهش در سازمان و در نهایت ارتقای جامعه به‌عنوان خاستگاه سازمان از پیامدهای مهمی است که در این خصوص پیش‌بینی شده‌اند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مواردی برای بهبود پژوهش در سازمان پیشنهاد می‌شود:

۱. تدوین برنامه جامع پژوهشی که تمام جنبه‌ها و فعالیتهای پژوهشی سازمان را پوشش دهد؛
۲. تدوین و اجرای آیین‌نامه‌های حمایتی پژوهشی در سازمان؛
۳. آسیب‌شناسی جشنواره پژوهش؛
۴. ساماندهی و هدفمندسازی جذب هیئت‌علمی؛
۵. نظارت و برنامه‌ریزی یکپارچه و هدفمند برای اعضای هیئت‌علمی سازمان؛
۶. ایجاد فرصت پژوهش‌های کاربردی برای مشارکت پژوهشگران علاقمند؛
۷. تقویت ارتباط سازمان با سایر نهادهای پژوهشی و آموزشی؛
۸. برنامه‌ریزی آموزشی برای پژوهشگران سازمان.

زمینه‌های پژوهشی و حمایتی بیشتری مواجه شوند و با مشارکت در طرح‌های مشترک بین سازمان و سایر نهادهای پژوهشی بر تجربه و مهارت پژوهشی خود بیافزایند. اختصاص فرصت پژوهشی به کارشناسان سازمان موجب انگیزش و تشویق این کارشناسان برای پژوهش‌های کاربردی می‌شود. بانک‌های اطلاعاتی پژوهشی مثل بانک اطلاعات پژوهشگران، داوران، طرح‌های پژوهشی و پایگاه‌های روزآمد بین‌المللی و معتبر مقالات و پایان‌نامه‌ها در سازمان برای پژوهشگران امکان مغتنمی است که باعث رشد و تقویت انگیزه پژوهشی آنان می‌شود و به توسعه پژوهش کمک شایانی می‌کند. آموزش مسائل روانشناختی مثل تقویت اعتمادبه‌نفس، خودباوری، انگیزش، کنترل استرس و ترس و موضوعات مرتبط است که از نظر مصاحبه‌شوندگان بر ایجاد و تقویت خودکارآمدی پژوهشی تأثیرگذار است. ارزیابی عملکرد در سازمان از آن‌جهت مؤثر به نظر می‌رسد که موجب شناخت سازمان و فرد از وضعیت عملکرد و تشویق افراد پرتلاش و در مقابل ایجاد انگیزه برای رفع کاستی‌های عملکردی در افراد ضعیف‌تر می‌شود. مدیریت و سازماندهی دانش سازمانی نیز بستری مناسب برای اخذ ایده‌های جدید و اشتراک تجربیات برای پژوهشگران فراهم می‌کند. در این زمینه نیز می‌توان پیش‌بینی کرد که با ایجاد این امکان در سازمان تا چه اندازه پژوهشگران در مسیر پژوهش ترغیب و تشویق می‌شوند. راهبردهای دیگر عبارتند از استفاده از تجربیات بین‌المللی مثل ایفلا، اشتراک اطلاعات و تجربیات در سازمان، انجام پژوهش‌های تطبیقی با هدف بهبود فرایندها، خودارزیابی و سنجش خودکارآمدی و سنجش روانشناختی افراد در جهت رفع کاستی‌ها، و لزوم تغییر فرایندها و رویکردها در سازمان نسبت به پژوهش هستند. توجه به این راهبردها در کنار شناسایی پیامدهای خودکارآمدی پژوهشی و پیش‌بینی اقدامات لازم در خصوص آنها می‌تواند منجر به اثرات مثبتی در رشد و توسعه پژوهش در سازمان و جامعه تخصصی بشود. ۱۷ پیامد از نظر مصاحبه‌شوندگان حاصل پیاده‌سازی راهبردهای خودکارآمدی پژوهشی در سازمان هستند. ارتقای سازمان در جنبه‌های مختلف، تقویت مرجعیت سازمان،

References

مآخذ

- Arab Mazar, A., Mohmmadtaghi, J., Salehian Imran, A. (2009). Pathology of research and development in government organizations. *Tadbir*, 207, 49-55. [In Persian]
[عرب مازار، عباس؛ جمشیدی، محمدتقی و صالحیان عمران، ابوالفضل (۱۳۸۸) آسیب‌شناسی تحقیق و توسعه در سازمان‌های دولتی، تدبیر، ۲۰۷، ۴۹-۵۵].
- Baker, T.N. (2017). *The impact of undergraduate research participation on research self-efficacy*, PhD Thesis, Florida Atlantic University. Retrieved July 21, 2021, from: <https://eric.ed.gov/?id=ED584387>
- Bieschke, Kathleen J and [et al] (1993). A Factor Analysis of the Research Self-Efficacy Scale, Paper presented at *the Annual Meeting of the American Psychological Association* (101st, Toronto, Ontario, Canada, August 20-24, Retrieved July 21, 2021, from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED370027.pdf>
- Chesnut, S. R., Siwatu, K. O., Young, H. A., & Tong, Y. (2015). Examining the relationship between the re-search training environment, course experiences, and graduate students' research self-efficacy beliefs. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 399-418. Retrieved July 21, 2021, from: <http://ijds.org/Volume10/IJDSv10p399-418Chesnut0914.pdf>
- Egan, E.M. (2020). *Self-Efficacy and Knowledge Sharing Motivation: A Qualitative study of Self-Efficacy Theory within the open-Source software Drupal Community*, PhD Thesis, Dominican University
- Essential Research Skills for Workplace Writing (2019). Retrieved July 21, 2021, from: <https://libguides.humber.ca/researchskillswrit200/workplace>
- Garavand, H., Kareshki, H., Ahanchian, M. (1970). Testing the Structural Relationships P R between Researching Self-Efficacy, the Social Factors and Researching-Educational Environment with Researching-Educational Performance Students of Higher Education. *Research in School and Virtual Learning*, 4(15), 27-48. [In Persian]
[گراوند، هوشنگ؛ کارشکی، حسین و آهنجیان، محمد (۱۳۹۵). آزمون روابط ساختاری بین خودکارآمدی پژوهشی، عوامل اجتماعی و محیط آموزشی-پژوهشی دانشگاه با عملکرد آموزشی-پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۳(۱۵)، ۲۷-۴۸].
- Izadi, S; Baradaran, M & Karamkhani, Z. (2014). *Journal of higher education curriculum studies*, 5(9), 26-51. [In Persian]
[ایزدی، صمد؛ برادران، مریم؛ کرمخانی، زینب (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مهارت‌های پژوهشی در مقاطع مختلف تحصیلی رشته‌های علوم انسانی مورد پژوهی: دانشگاه مازندران، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۹، ۵-۲۶].
- Kareshki, H., Ahmadi, S., Mahram, B. (2015). Predicting cognitive- emotional readiness of reaserch ceativity with r research self-efficacy. *Biquarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 3(4), 39-54. [In Persian]
[کارشکی، حسین؛ احمدی، شهناز؛ مهram، بهروز (۱۳۹۴). پیشبینی آمادگی شناختی عاطفی خلاقیت پژوهشی دانشجویان با توجه به خودکارآمدی پژوهشی، راهبردهای شناختی در یادگیری، ۴، ۳۹-۵۴].
- Kareshki H, Bahmanabadi, S. (2013). Evaluation of components and research self – efficacy's structural factor among graduate students. *IRPHE*, 19 (2), 91-114. [In Persian]
[کارشکی، حسین؛ بهمن‌آبادی، سمیه (۱۳۹۲). ارزیابی مؤلفه‌ها و ساختار عاملی خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۸، ۹۲-۱۱۴].
- Patchin, S.H. (2016). *Self-efficacy of college freshmen in STEM outreach*, PhD Thesis, University of Nebraska

-
- Roshanian ramin, M., Aqazadeh, M. (2013). Research self-efficacy in the psychology and educational sciences graduate students. *Research in Curriculum Planning*, 10(39), 147-155. [In Persian]
 [روشنیان رامین، محسن؛ آقازاده، محرم (۱۳۹۲). خودکارآمدی پژوهشی در میان دانشجویان کارشناسی ارشد روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۰(۱۲)، ۱۵۵-۱۴۷].
- Rouhollahi, A. (2016). Factors Affecting the Development of Student Research (Case Study: Shahid Sattari Air Force University). *Teaching and Learning Research*, 12(2), 175-188. doi: 10.22070/2.7.175.[In Persian]
 [روح‌اللهی، احمدعلی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه پژوهش‌های دانشجویی؛ (مطالعه مورد: دانشگاه هوایی شهید ستاری)، پژوهش‌های آموزش و یادگیری ۷، ۱۷۵-۱۸۸].
- Salehi, M. (2012). *Research self-efficacy and research motivation based on Bandura cognitive- social theory*. M.A. thesis, Ferdowsi University Mashhad. [In Persian]
 [صالحی، منیره (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی و انگیزش پژوهشی دانشجویان بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی بندورا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد].
- Shadanpour, F., & Moghaddami, A. (2014). *Developing research strategy for National Library and Archives of Iran (2015-2020)*. Research report, National Library and Archives of Iran. [In Persian]
 [شادان‌پور، فرزانه (۱۳۹۳). تدوین استراتژی پژوهشی سازمان اسناد و کتابخانه ملی (۱۳۹۴-۱۳۹۹)، طرح پژوهشی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی].

