

ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی در دانشگاه‌های شهر تهران

مه‌پری قاسم‌نژاد^۱

تاریخ پذیرش: ۹۰/۴/۸

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۹

چکیده

هدف این تحقیق، تعیین ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی در دانشگاه‌های شهر تهران است. به این منظور، ۱۱۶ استاد و مدرس تربیت بدنی با میانگین سن $36 \pm 3/7$ سال و سابقه تدریس $5/6 \pm 2/75$ سال از دانشگاه‌های شهر تهران (۱۱ دانشکده) در نیم‌سال دوم تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ انتخاب شدند و پرسشنامه‌های اطلاعات فردی و خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی را تکمیل کردند. برای امتیازدهی فعالیت‌های پژوهشی از آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره در سطح $p \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد عملکرد پژوهشی اساتید با باورهای خودکارآمدی آنان در تدریس تئوری ($r=0/48, p \leq 0/001$)، پژوهش ($p \leq 0/001$)، تدریس عملی ($r=0/41, p \leq 0/01$) و خودکارآمدی شغلی ($r=0/54, p \leq 0/001$) ارتباط معنی‌داری دارد. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد خودکارآمدی در تدریس تئوری ($\beta = 0/386, p = 0/002$)، پژوهش ($\beta = 0/401, p < 0/001$) و در تدریس عملی ($\beta = 0/331, p = 0/037$) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار عملکرد پژوهشی می‌باشند که ۳۱/۶ درصد از واریانس عملکرد پژوهشی را تبیین می‌کنند. یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌کند که باورهای خودکارآمدی در قبال پژوهش، تدریس تئوری و تدریس عملی، به ترتیب، تعیین‌کننده‌های مهم عملکرد پژوهشی می‌باشند. این نتایج در راستای بهبود بهره‌وری پژوهشی اساتید تربیت بدنی قابل استفاده است.

کلیدواژه‌های فارسی: هیئت علمی، تربیت بدنی، باورهای خودکارآمدی، بهره‌وری پژوهشی.

مقدمه

امروزه، علم روان‌شناسی به تمام حوزه‌های علوم رفتاری سایه افکنده و برای بهبود عملکرد انسان در تمام زمینه‌ها اعم از ورزش، آموزش و اشتغال از آن بهره گرفته می‌شود. یکی از زمینه‌های مهمی که تا کنون کمتر با رویکرد روان‌شناختی به آن نگریسته شده، پژوهش و تولید علم در تربیت بدنی و علوم ورزشی است که از حوزه‌های فعالیت اعضای هیئت علمی^۱ دانشگاه‌ها به شمار می‌رود. بر اساس آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، عملکرد پژوهشی از فعالیت‌هایی نظیر اجرای طرح‌های پژوهشی، نوشتن مقالات، شرکت در همایش‌های علمی- تخصصی، ترجمه و تألیف کتاب و ... نشئت می‌گیرد (۱) و با توجه به اهمیت آن در تولید علم و رشد و استقلال کشور، توجه بسیاری از دست‌اندرکاران را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. البته، اشتغال اعضای هیئت علمی در آموزش عالی مستلزم فعالیت در هر سه حوزه تدریس^۲، پژوهش^۳ و خدمات^۴ است و برای رسیدن به نتیجه بهتر باید برای ترکیب و صرف انرژی در این سه حوزه کاری، برنامه‌ریزی مناسبی اجرا شود (۲). انتخاب ترکیب صحیح فعالیت‌های شغلی اساتید اهمیت زیادی دارد؛ زیرا فشار کاری و کمبود زمان برای تکمیل انبوه وظایف آموزشی از یک سو (۳) و فشار ناشی از گروه‌های رقابت‌کننده مانند مدیران، همکاران، دانشجویان و آژانس‌های خارج از دانشگاه (۴) از سوی دیگر، وضعیت پرفشاری برای اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه ایجاد می‌کند. در چنین وضعیتی، بر اساس تئوری شناختی اجتماعی باندورا^۵، اساتید دانشگاه برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی، باید برای انجام وظایف خود باورهای خودکارآمدی^۶ قوی داشته باشند (۵).

از دیدگاه باندورا، خودکارآمدی میزان باور فرد به توانایی خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده است (۵- ۱۰). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است. باندورا معتقد است قضاوت افراد درباره سطح خودکارآمدی مبتنی بر

-
1. Faculty Members
 2. Teaching
 3. Research
 4. Service
 5. Bandura's Social Cognitive Theory
 6. Self-Efficacy

چهار منبع اطلاعاتی است که عبارتند از: دست‌یابی به عملکرد، تجربه‌های جانشینی^۱، متقاعدسازی کلامی^۲ و سایر انواع نفوذ اجتماعی و در نهایت انگیزش فیزیولوژیکی^۳ (۱۱). خودکارآمدی شغلی^۴ نیز، برگرفته از مفهوم خودکارآمدی باندورا، قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (۱۲). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود. تحقیقات انجام شده در زمینه مشاغل غیرآموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاوش شغلی (۱۳)، بالیدگی شغلی (۱۴)، ثبات در الگوهای شغلی (۱۵)، رضایت و تعهد شغلی (۱۶) است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۷). بررسی‌ها نشان می‌دهد هر چه احساس خودکارآمدی بیشتر باشد، فرد دامنه‌امکانات شغلی وسیع‌تری برای خود فراهم می‌کند و علاقه بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد. در مقابل، احساس خودکارآمدی ضعیف ممکن است دامنه‌فعالیت‌های شغلی را محدود کند و در نهایت، به بلاتکلیفی در قبال وظایف شغلی منجر شود (۱۸)؛ از این رو ممکن است خودکارآمدی شغلی در اساتید تربیت بدنی نیز نقشی تعیین‌کننده در عملکرد پژوهشی داشته باشد. احساس خودکارآمدی موجب می‌شود اعضای هیئت علمی خود را به‌عنوان معلم، پژوهشگر و اهل دانشگاه ببینند و باورهایی قوی در مورد تکمیل وظایف خود در این حوزه‌ها داشته باشند (۱۹). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد احساس خودکارآمدی با علاقه به تحقیق و عملکرد پژوهشی در ارتباط است (۲۰-۲۳). واسیل^۵ (۱۹۹۲) در راستای توسعه چارچوب نظری کفایت پژوهشی پژوهشی در بین اساتید دانشگاه دریافت که خودکارآمدی پژوهشی تعیین‌کننده مهمی برای عملکرد پژوهشی و اسنادهای علمی پیشرفت شغلی است (۲۰). واکارو^۶ (۲۰۰۵) گزارش کرد که ادراک مناسب بودن محیط آموزشی از طریق افزایش خودکارآمدی پژوهشی، میزان علاقمندی به فعالیت‌های پژوهشی را در دانشجویان دکتری افزایش می‌دهد (۲۱). همینگز و راسل^۷ (۲۰۰۸) طی تحقیقی در دانشگاه‌های استرالیا دریافتند که خودکارآمدی شغلی (تدریس، پژوهش و خدمات) در اساتیدی که مقالات چاپ شده بیشتری دارند، قوی‌تر از اساتید فاقد

-
1. Performance Attainment
 2. Verbal Persuasion
 3. Physiological Arousal
 4. Career or Occupational Self-Efficacy
 5. Vasil
 6. Vaccaro
 7. Hemmings & Russell

مقاله است (۲۲). لینچ، جانگ و کور^۱ (۲۰۰۹) دریافتند که وجود حمایت سازمانی از طریق افزایش خودکارآمدی پژوهشی، می‌تواند سطح فعالیت‌های پژوهشی را تبیین کند (۲۳). بر اساس شواهد موجود، به نظر می‌رسد ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید دانشگاه نقش معنی‌داری در تبیین سطح فعالیت‌های پژوهشی داشته باشند؛ بنابراین تحقیق حاضر به منظور تعیین عوامل تعیین‌کننده فعالیت‌های پژوهشی در حوزه تربیت بدنی و علوم ورزشی، به تبیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی در عملکرد پژوهشی آنان پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در تقسیم‌بندی بر اساس روش، از نوع تحقیقات همبستگی (از نوع پیش‌بینی) و در تقسیم‌بندی بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. شرکت‌کننده‌های تحقیق ۱۱۶ نفر از اساتید و مدرسان تربیت بدنی بودند که در یکی از مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در گرایش‌های عمومی، رفتار حرکتی، مدیریت و برنامه‌ریزی، فیزیولوژی، آسیب‌شناسی، بیومکانیک فارغ‌التحصیل شده بودند و در نیم‌سال دوم تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ در یکی از دانشگاه‌های شهر تهران (۱۱ دانشگاه) شامل: دانشگاه تهران، الزهرا (س)، تربیت مدرس، شهید بهشتی، تربیت معلم، امیرکبیر، علامه طباطبایی، پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای تهران مرکز، تهران جنوب و علوم و تحقیقات) مشغول به تدریس دست‌کم یکی از دروس تئوری یا عملی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بودند. شرکت‌کننده‌ها به‌طور میانگین $36 \pm 3/7$ سال سن و $5/6 \pm 2/75$ سال سابقه تدریس داشتند. از نظر جنسیت، ۴۸ نفر از آن‌ها مرد ($41/4\%$) و ۶۸ نفر زن ($58/6\%$) و از نظر سطح تحصیلات، ۶۲ نفر کارشناس ارشد ($53/4\%$)، ۱۹ نفر دانشجوی دکتری ($16/4\%$) و ۳۵ نفر دارای مدرک دکتری ($30/2\%$) بودند. این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده (هر دانشگاه به عنوان یک طبقه) انتخاب شدند و برای تکمیل پرسشنامه‌های تحقیق رضایت کامل داشتند.

برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه شامل: پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی استفاده شد. پرسشنامه اطلاعات فردی شامل هفت سؤال برای تعیین سن، جنسیت، آخرین مدرک تحصیلی، گرایش تحصیلی، سنوات تدریس، دانشگاه محل تدریس و سوابق پژوهشی بود. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی برگرفته از پرسشنامه خودکارآمدی اساتید دانشگاه همینگز و راسل^۲ (۲۰۰۸) (۲۲)،

1. Lynch, Zhang, & Korr

2. Hemmings & Russell

توسط عبدالوهابی (۱۳۸۹) ساخته و اعتباریابی شده است ($\alpha=0/84$). این پرسشنامه ۶۶ ماده برای ارزیابی خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی دارد که شامل سه حوزه تدریس دروس تئوری (۲۰ ماده، $\alpha=0/79$)، پژوهش (۲۳ ماده، $\alpha=0/82$) و تدریس دروس عملی (۲۲ ماده، $\alpha=0/87$) می‌باشد و پاسخ‌های آن روی پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌شود (۲۴). نمره‌ی هر بُعد با محاسبه میانگین نمره‌های ماده‌ها به دست می‌آید. در تحقیق حاضر، امتیازدهی فعالیت‌های پژوهشی، بر اساس آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شد (۲۵). برای توصیف اطلاعات گردآوری شده از میانگین، انحراف استاندارد، خطای استاندارد، جدول و نمودار استفاده شد. پس از بررسی طبیعی بودن توزیع چند داده‌ها با استفاده از آزمون K-S، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی‌های دو متغیری و تحلیل رگرسیون چند متغیره برای تعیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی در فعالیت‌های پژوهشی استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۵ انجام شد.

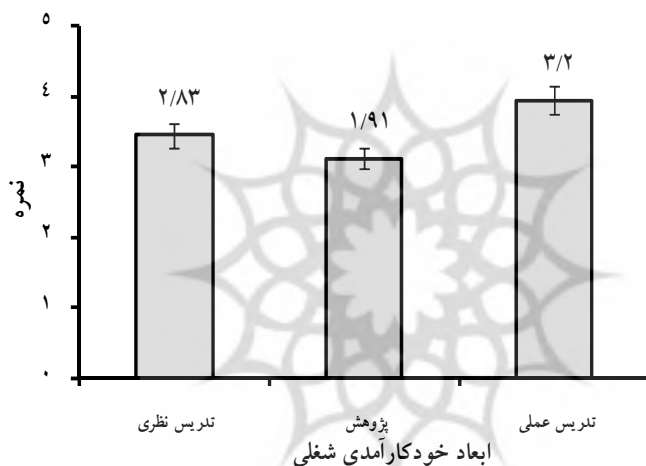
یافته‌های پژوهش

جدول ۱ آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های دوسویه متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، نمره مربوط به خودکارآمدی شرکت‌کننده‌ها در تدریس دروس تئوری $3/45 \pm 0/56$ ، در پژوهش $3/12 \pm 0/51$ و در تدریس دروس عملی $3/94 \pm 0/62$ است که بر اساس این یافته‌ها، احساس خودکارآمدی اساتید تربیت بدنی در بُعد تدریس دروس عملی بیشتر از ابعاد دیگر است (نمودار ۱). همچنین نمره خودکارآمدی شغلی اساتید شرکت‌کننده $10/51 \pm 1/27$ و نمره عملکرد پژوهشی آنان $18/32 \pm 8/19$ می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۱ نشان می‌دهد که عملکرد پژوهشی اساتید شرکت‌کننده با خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری ($r(115)=0/48, p \leq 0/001$)، خودکارآمدی در پژوهش ($p \leq 0/001$)، خودکارآمدی در تدریس دروس عملی ($r(115)=0/41, p \leq 0/01$) و خودکارآمدی شغلی ($r(115)=0/54, p \leq 0/001$) ارتباط معنی‌داری دارد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های دوسویه بین متغیرها (n = 116)

متغیر	M±SD	۱	۲	۳	۴
۱- خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری	۳/۴۵±۰/۵۶	-			
۲- خودکارآمدی در پژوهش	۳/۱۲±۰/۵۱	۰/۴۹**	-		
۳- خودکارآمدی در تدریس دروس عملی	۳/۹۴±۰/۶۲	۰/۴۱**	۰/۳۹*	-	
۴- خودکارآمدی شغلی	۱۰/۵۱±۱/۲۷	۰/۷۵***	۰/۶۲***	۰/۵۹***	-
۵- عملکرد پژوهشی	۱۸/۳۲±۸/۱۹	۰/۴۸***	۰/۷۳***	۰/۴۱**	۰/۵۴***

* $p \leq 0.05$ ، ** $p \leq 0.01$ ، *** $p \leq 0.001$.



نمودار ۱. میانگین و خطای استاندارد ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی

در ادامه، برای تعیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی از مدل رگرسیون چندمتغیره به روش هم‌زمان استفاده شد که در آن ابعاد خودکارآمدی شغلی، متغیرهای پیش‌بین و عملکرد پژوهشی، متغیر ملاک بودند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مدل رگرسیون عملکرد پژوهشی بر اساس ابعاد خودکارآمدی شغلی معنی‌دار است ($R^2 = 0/316$ ، $p = 0/003$ ، $F(3, 112) = 2/592$)؛ بدین معنی که ابعاد خودکارآمدی شغلی به‌طور معنی‌داری عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی را پیش‌بینی می‌کند. مقدار ضریب تعیین به‌دست آمده حاکی از آن است که ابعاد خودکارآمدی شغلی ۳۱/۶ درصد از واریانس داده‌های عملکرد پژوهشی اساتید را تبیین می‌کنند. همچنین، آزمون معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است، نشان می‌دهد ابعاد خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری ($\beta = 0/386$ ، $p = 0/002$).

خودکارآمدی در پژوهش ($\beta = 0/401, p < 0/001$) و خودکارآمدی در تدریس دروس عملی ($\beta = 0/331, p = 0/037$) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی به‌شمار می‌آیند.

جدول ۲. نتایج آزمون t برای تعیین معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون عملکرد پژوهشی

ضرایب	B	β	t	P
مقدار ثابت	-۳۰/۸	-	۱/۴۹۵	۰/۱۳۹
خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری	۸/۵۱	۰/۳۸۶	۳/۲۹۴	۰/۰۰۲**
خودکارآمدی در پژوهش	۱۱/۰۵	۰/۴۰۱	۵/۶۴۸	< ۰/۰۰۱***
خودکارآمدی در تدریس دروس عملی	۵/۴۲	۰/۳۳۱	۲/۷۵	۰/۰۳۷*

$F(3, 112) = 2/592, p = 0/003, R^2 = 0/316$; * $p \leq 0/05$, ** $p \leq 0/01$, *** $p \leq 0/001$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر تعیین ارتباط ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی با میزان فعالیت‌های پژوهشی آنان در دانشگاه‌های شهر تهران بود. یافته‌های تحقیق نشان داد عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی با سطح کلی احساس خودکارآمدی شغلی آنان و همچنین احساس خودکارآمدی در ابعاد تدریس تئوری، پژوهش و تدریس عملی ارتباط معنی‌دار دارد. همچنین تحلیل‌های انجام شده در مورد توانایی برآورد عملکرد پژوهشی بر اساس ابعاد خودکارآمدی شغلی نشان داد که هر سه بُعد خودکارآمدی، نقشی تعیین‌کننده در پیش‌بینی عملکرد پژوهشی دارند که بیشترین نقش به احساس خودکارآمدی پژوهشی مربوط است. با وجود اینکه در تحقیقات گذشته، عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی بررسی نشده است، یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات واسیل (۱۹۹۲)، واکارو (۲۰۰۵)، همینگز و راسل (۲۰۰۸) و لینچ و همکاران (۲۰۰۹) در سایر رشته‌ها هم‌سو است (۲۰ - ۲۳). علاوه بر این، تحقیقات انجام شده در زمینه غیرآموزشی نیز از ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد شغلی (۱۶، ۲۵) و موفقیت شغلی (۲۶) حمایت می‌کنند. شایان ذکر است که معدود مطالعات انجام شده در زمینه آموزش عالی بیش از خودکارآمدی شغلی، روی خودکارآمدی پژوهشی متمرکز بوده است؛ به‌عنوان مثال واسیل (۱۹۹۲) بهره‌وری اعضای هیئت علمی تمام وقت یکی از دانشگاه‌های بزرگ ایالات متحده را در قالب عملکرد پژوهشی آنان مطالعه کرد و دریافت که انتظارات خودکارآمدی در انجام پژوهش، نقش معنی‌داری در تبیین عملکرد پژوهشی اساتید دانشکده‌های مختلف دارد (۲۰). در بررسی‌ای وسیع‌تر، لینچ و همکارانش (۲۰۰۹) با مدل‌یابی

معادلات ساختاری فعالیت پژوهشی بر اساس حمایت سازمانی، آموزش پژوهش و خودکارآمدی پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی پژوهشی نقش واسطه‌ای معنی‌داری در ارتباط حمایت سازمانی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و عملکرد پژوهشی ایفا می‌کند. در تحقیق مذکور، خودکارآمدی پژوهشی ۳۸٪ از واریانس عملکرد پژوهشی را توضیح داد (۲۳). در استرالیا، همینگز و راسل (۲۰۰۸) با روشی متفاوت خودکارآمدی پژوهشی اساتید فاقد برون‌داد پژوهشی منتشر شده را با اساتید دارای مقالات منتشر شده مقایسه کردند و دریافتند که اساتید دارای عملکرد پژوهشی مطلوب، باورهای خودکارآمدی قوی‌تری در قبال تکالیف پژوهشی دارند. همینگز و راسل بیان کردند مشکلات اساتید فاقد برون‌داد پژوهشی با عدم خودکارآمدی آنان در قبال طراحی و تحلیل تحقیقات و توانایی نوشتن مقالات در ارتباط است (۲۲). خودکارآمدی پژوهشی^۱ میزان اطمینان فرد در اجرای فعالیت‌های پژوهشی از سازماندهی طرحی پژوهشی تا اجرای فرآیند پژوهش، از مطالعه‌ای کتابخانه‌ای و مرور ادبیات تا تنظیم گزارش و انتشار مقاله تعریف می‌شود (۲۷، ۲۸) و فرض بر این است که سطوح بالای خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی مطلوب همراه است (۲۹-۳۱) که نتایج تحقیق حاضر از این فرضیه حمایت می‌کند.

باید در نظر داشت که احساس خودکارآمدی در قبال تکالیف پژوهشی با تدریس دروس تئوری و عملی بی‌ارتباط نیست و هم‌سویی قابل توجهی بین این متغیرها وجود دارد (جدول ۱)؛ به‌عنوان مثال، استادی که در قبال «به‌روز نگه‌داشتن محتوای درسی» به احساس خودکارآمدی دست یافته است، به‌طور قطع در قبال «مرور پیشینه پژوهش» نیز چنین احساسی خواهد داشت. به‌طور مشابه، مدرسی که در قبال «ارزشیابی اجرای دانشجویان» احساس خودکارآمدی دارد، در خصوص «اندازه‌گیری و گردآوری اطلاعات» نیز احساسی مشابه خواهد داشت. به هر حال، با توجه به فقدان تحقیقات در زمینه تربیت بدنی، نتیجه‌گیری در خصوص ارتباط باورهای خودکارآمدی در تدریس تئوری و عملی با عملکرد پژوهشی به مطالعات بیشتری نیاز دارد.

تأکید بر افزایش خودکارآمدی شغلی، به‌ویژه در اوایل زندگی شغلی اساتید در بهبود عملکرد پژوهشی نقشی اساسی دارد؛ برای مثال، برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص تکالیف مختلف پژوهشی مانند روش‌های تحقیق، تحلیل آماری و مقاله‌نویسی تأثیری معنی‌دار بر افزایش خودکارآمدی پژوهشی دارد (۳۲). همچنین فراهم بودن حمایت‌های سازمانی مانند حمایت مالی، فناوری اطلاعات، تشویق‌ها و دسترسی به منابع اطلاعات علمی با خودکارآمدی

1. Research Self-Efficacy

پژوهشی و عملکرد پژوهشی در ارتباط است (۲۳)؛ بنابراین به مسئولان دانشگاه‌ها و امور پژوهشی توصیه می‌شود تا برای بهبود فعالیت‌های پژوهشی در مراکز دانشگاهی، به سمت برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای سطح خودکارآمدی اعضای هیئت علمی حرکت نمایند. به‌طور کلی، نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی، به‌ترتیب در ارتباط با باورهای خودکارآمدی شغلی آنان در قبال تدریس دروس تئوری، پژوهش و تدریس دروس عملی قرار دارد و این متغیرها تعیین‌کننده‌های مهمی برای عملکرد پژوهشی‌اند؛ در نتیجه، بر اساس شواهد به‌دست آمده می‌توان از باورهای خودکارآمدی شغلی در راستای بهبود بهره‌وری پژوهشی اساتید تربیت بدنی استفاده نمود.

منابع :

۱. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اساتید دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۸۷/۸/۱۸. قابل دسترس در <http://msrt.ir/sites/edu>
2. Austin, A. E., Gamson, Z. F. (1983). Academic workplace: New demands, heightened tensions. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 10. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education.
3. Bellas, M. L., Toutkoushian, R. K. (1999). Faculty time allocations and research productivity. *The Review of Higher Education*, 22(4): 367-390.
4. Baron, H. (2000). Riding the crest of a trough: The commitment of academics in mass higher education. *Teacher Development*, 4(1): 145-160.
5. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentive perspective. *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26.
6. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
7. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2): 122-147.
8. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
9. Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies, in self-efficacy in changing societies, Editor: Albert Bandura, New York: Cambridge University Press.
10. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

11. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72: 187-206.
12. Betz, N. E., Hackett, G. (1981). Manual for the Occupational Self-Efficacy Scale. Retrieved September 19, 2001, from <http://seamonkey.ed.asu.edu>
13. Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35: 194-203.
14. Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of College Student Development*, 36: 61-66.
15. Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 244-258.
16. Rigotti, T., Schyns, B., Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16: 238-255.
17. Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 80-92.
18. Taylor, K. M., Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22: 63-81.
19. Major, C. H., Dolly, J. P. (2003). The importance of graduate program experiences to faculty self-efficacy for academic tasks. *The Journal of Faculty Development*, 19(2): 89-100.
20. Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3): 259-269.
21. Vaccaro, N. (2005). The relationship between research self-efficacy, perceptions of the research training environment and interest in research in counselor education doctoral students: an ex-post-facto, cross-sectional correlational investigation. Unpublished doctoral dissertation, the University of Central Florida.
22. Hemmings, B., Russell Kay, R. (2008). Lecturer self-efficacy, research skills, and publication output. In: *Proceedings AARE Conference 2008, Brisbane, Australia*. <http://www.aare.edu.au/08pap/hem08131.pdf>.
23. Lynch, M. T., Zhang, L., Korr, W. S. (2009). Research training, institutional support, and self-efficacy: their impact on research activity of social workers. *Advances in Social Work*, 10(2): 193-210.

۲۴. عبدالوهابی، زهرا، (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و خودکفایی شغلی اساتید تربیت بدنی دانشگاه‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
25. König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2): 231-247.
26. Abele, A. E., Spurka, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 53-62.
27. Landino, R. A., Owen, S. V. (1988). Self-efficacy in university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 33: 1-14.
28. Schoen, L. G., Winocur, S. (1988). An investigation of the self-efficacy of male and female academics. *Journal of Vocational Behavior*, 32: 307-320.
29. Holden, G., Barker, K., Meenaghan, T., Rosenberg, G. (1999). Research self-efficacy: A new possibility for educational outcomes assessment. *Journal of Social Work Education*, 35(3): 463-476.
30. Unrau, Y.A., Beck, R. A. (2004). Increasing research self-efficacy among students in professional academic programs. *Innovative Higher Education*, 28, 3: 187-204.
31. Lei, S. A. (2008). Factors changing attitudes of graduate school students toward an introductory research methodology course. *Education*, 128 (4): 667-685.
32. Bakken, L. L., Byars-Winston, A., Gundermann, D. M., Ward, E. C., Slattey, A., King, A., Scott, D., Taylor, R. E. (2010). Effects of an educational intervention on female biomedical scientists' research self-efficacy. *Adv in Health Sci Educ*, 15: 167-183.