پژوهشگر گرامی

جهت رعایت حقوق مولفین این اثر موارد زیر را در نظر داشته باشید:

1. اصطلاح خودکارآمدی ملی در این پایان نامه ایجاد شده است و قبلا در مقاله یا اثر پژوهشی دیگری به آن اشاره نشده است. از این رو مفاهیم ایجاد شده و ابعاد خودکارآمدی ملی در حد فرضیه های کیفی قابل طرح هستند که بایستی مورد آزمون کمی قرار گیرند.
2. برای ارجاع دادن به این پایان نامه بخش هایی که دارای رفرنس مشخص است را به همان منبع ارجاع دهید. اما محتوایی را که در این پژوهش ایجاد شده است را به ترتیب زیر ارجاع دهی فرمائید:

* ارجاع در درون متن مقصد: (خواستار، 1387)
* ارجاع در محل منابع متن مقصد: خواستار، حمزه . (1387). بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم‌انداز. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

1. علاوه بر مفهوم خودکارآمدی ملی که در این تحقیق به عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده است چندین مقاله دیگر از این پایان نامه استخراج شده است که منبع دهی به آنها به ترتیب زیر می باشد:

* مباحث مربوط به روش شناسی تحلیل مصاحبه های کیفی و محاسبه پایایی بین کدگذاری ها:
  + ارجاع در درون متن مقصد: (خواستار، 1388)
  + ارجاع در محل منابع متن مقصد: خواستار، حمزه . (1388). **ارائه روشی برای محاسبه پایایی مرحله کدگذاری در مصاحبه‌های پژوهشی**؛ **فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی**؛ شماره 58؛ 161-174؛
* مباحث مربوط به رویکرد چندسطحی و تحلیل چندسطحی خودکارآمدی:
  + ارجاع در درون متن مقصد: (خواستار، 1388)
  + ارجاع در محل منابع متن مقصد: خواستار، حمزه . (1388). **رویکرد چندسطحی در مطالعات سازمان و مدیریت؛ فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی؛ شماره 19؛ 158-182.**
* مباحث مربوط به یافته های پژوهشی در زمینه **خودکارآمدی ملی و مدل ایجاد شده در پژوهش**:
  + ارجاع در درون متن مقصد: (خواستار و همکاران، 1391)
  + ارجاع در محل منابع متن مقصد: خواستار، حمزه ؛ قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر. (1391). مطالعه کیفی و ارائه مدل خودباوری ملی در آموزش عالی؛ فصلنامه علمی پژوهشی فرهنگ در دانشگاه اسلامی. سال دوم؛ شماره چهارم؛ 573-602.

توجه داشته باشید که این نسخه کامل پایان نامه نیست و برخی از مباحث آن (ادبیات تحقیق و یافته های تحقیق ) حذف شده اند. برای دستیابی به نسخه کامل می توانید به واحد پایان نامه کتابخانه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران مراجعه نمایید. با سپاس فراوان و آرزوی توفیق برای شما محقق گرامی در انجام طرح های پژوهشی؛ حمزه خواستار؛ Khastar@ut.ac.ir



دانشكده مديريت

«بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم­انداز»

نگارش: حمزه خواستار

استاد راهنما: جناب آقاي دكتر آرين قلي پور

پايان‌نامه براي دريافت درجه كارشناسي ارشد

در

رشته تحصيلي مديريت دولتي

شهریور 1387

**فهرست مطالب**

[فصل اول: کلیات تحقیق 1](#_Toc266962243)

[مقدمه 1](#_Toc266962244)

[مسأله اصلي پژوهش 1](#_Toc266962245)

[تشريح و بيان مسأله پژوهش: تبیین مسأله پژوهش به عنوان مسأله‌ای عمومی 2](#_Toc266962246)

[اهميت و ضرورت انجام پژوهش 4](#_Toc266962247)

[سابقه پژوهش‌ها و مطالعات انجام گرفته 4](#_Toc266962248)

[اهداف اساسي از انجام پژوهش 5](#_Toc266962249)

[سوال اصلی پژوهش 5](#_Toc266962250)

[روش انجام پژوهش 5](#_Toc266962251)

[تعريف جامعه آماري 6](#_Toc266962252)

[روش‌های نمونه گيري 7](#_Toc266962253)

[روش‌های گردآوري اطلاعات 7](#_Toc266962254)

[ابزار گردآوري داده‌ها: 7](#_Toc266962255)

[روش سنجش روايي ابزار 7](#_Toc266962256)

[روش سنجش پايايي ابزار 8](#_Toc266962257)

[تعريف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصي طرح 8](#_Toc266962258)

[فصل دوم: ادبیات تحقیق 10](#_Toc266962259)

[مقدمه 10](#_Toc266962260)

[2-1: چشم‌انداز و برنامه ریزی استراتژیک 10](#_Toc266962261)

[2-1-1: چشم انداز ایران 13](#_Toc266962262)

[2-2: خودکارآمدی 14](#_Toc266962263)

[2-2-1: نظریه شناخت اجتماعی و تغییر در پارادایم های روانشناسی 15](#_Toc266962264)

[2-2-2: ظهور و تکامل نظریه خودکارآمدی 17](#_Toc266962265)

[2-2-3: سازه‌های مشابه 22](#_Toc266962266)

[2-2-3-1: خودکارآمدی و اثر پیگمالیون: 23](#_Toc266962267)

[2-2-3-2: خودکارآمدی و درماندگی آموخته شده 24](#_Toc266962268)

[2-2-4: پیش بینی کننده‌ها و پیامدهای خودکارآمدی 27](#_Toc266962269)

[2-2-5: مروری بر علائم خودکارآمدی 29](#_Toc266962270)

[2-2-5-1: علائم بیرونی 30](#_Toc266962271)

[2-2-5-2: علائم درونی 30](#_Toc266962272)

[2-2-5-3: مدل سه بعدی تعیین کننده‌های خودکارآمدی 31](#_Toc266962273)

[2-2-6: سنجش و اندازه گیری خودکارآمدی 33](#_Toc266962274)

[2-2-6-1: اعتبار محتوا 34](#_Toc266962275)

[2-2-6-2: مشخص كردن حوزه و تحليل مفهومي عليت چندگانه خودكارآمدي 35](#_Toc266962276)

[2-2-6-3: مقياس اندازه گیری خودکارآمدی 36](#_Toc266962277)

[2-2-7: کاربردهای نظریه خودکارآمدی برای رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی 37](#_Toc266962278)

[2-2-7-1: انتخاب 38](#_Toc266962279)

[2-2-7-2: رهبری 38](#_Toc266962280)

[2-2-7-3: آموزش و مشاوره شغلی 38](#_Toc266962281)

[2-2-7-4: فرصت‌های استخدامي برابر 39](#_Toc266962282)

[2-3: خودکارآمدی جمعی 39](#_Toc266962283)

[2-3-1: مسأله سطح تجزیه و تحلیل در نظریه‌های سازمان و مدیریت 39](#_Toc266962284)

[2-3-1-1: تحقیقات و نظریه‌های چندسطحی 41](#_Toc266962285)

[2-3-1-1-1: منافع ساخت نظریه‌های چندسطحي 44](#_Toc266962286)

[2-3-1-1-2: موانع ساخت نظریه‌های چندسطحي 45](#_Toc266962287)

[2-3-2: خودکارآمدی جمعی و مسأله سطح تجزیه و تحلیل خودکارآمدی 46](#_Toc266962288)

[2-3-2-1: ساختار سازه‌های جمعی 47](#_Toc266962289)

[2-3-2-2: حرکت از سطح فردی به سطح گروهی 48](#_Toc266962290)

[2-3-3: کارکردهای خودکارآمدی جمعی 48](#_Toc266962291)

[2-3-3-1: ایجاد و عملیات خودکارآمدی گروهی 51](#_Toc266962292)

[2-3-4: تناظر خودکارآمدی در سطوح مختلف تجزیه و تحلیل 52](#_Toc266962293)

[2-3-5: مارپیچ‌های خودکارآمدی- عملکرد 54](#_Toc266962294)

[2-3-5-1: وقوع مارپیچ‌ها 55](#_Toc266962295)

[2-3-6: روش‌های اندازه گیری خودکارآمدی جمعی 57](#_Toc266962296)

[2-3-7: خودکارآمدی ملی: باور فرد به توانایی اجتماع ملی 61](#_Toc266962297)

[2-3-7-1: تحليل برنده‌های كارآمدي جمعي در جوامع در حال تغيير 62](#_Toc266962298)

[فصل سوم: روش تحقیق 64](#_Toc266962299)

[مقدمه 64](#_Toc266962300)

[3-1: روش تحقیق کیفی 65](#_Toc266962301)

[3-2: روش‌های جمع‌آوري اطلاعات 65](#_Toc266962302)

[3-2-1: مصاحبه پژوهشی کیفی 66](#_Toc266962303)

[3-2-1-1: مراحل فرايند مصاحبه 67](#_Toc266962304)

[3-2-1-2: سوالات مصاحبه 71](#_Toc266962305)

[3-2-1-3: مزایا و معایب مصاحبه 72](#_Toc266962306)

[3-3: روايي و پايايي ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش 73](#_Toc266962307)

[3-3-1: پايايي (قابليت اعتماد) مصاحبه 73](#_Toc266962308)

[3-3-1-1: محاسبه پایایی بازآزمون 73](#_Toc266962309)

[3-3-2: اعتبار (روايي) مصاحبه 76](#_Toc266962310)

[3-3-2-1: انتخاب موضوع 77](#_Toc266962311)

[3-3-2-2: طراحي 77](#_Toc266962312)

[3-3-2-3: مصاحبه 77](#_Toc266962313)

[3-3-2-4: نسخه برداري 77](#_Toc266962314)

[3-3-2-5: تحليل 78](#_Toc266962315)

[3-3-2-6: تائید 78](#_Toc266962316)

[3-3-2-7: گزارش دهي 79](#_Toc266962317)

[3-4: جامعه و نمونه آماري 79](#_Toc266962318)

[3-4-1: جامعه آماري 79](#_Toc266962319)

[3-4-2: نمونه آماری و روش نمونه گیری 79](#_Toc266962320)

[3-4-2-1: حجم نمونه 79](#_Toc266962321)

[3-4-2-2: روش‌های نمونه‌گيري 81](#_Toc266962322)

[3-5: روش تجزيه و تحليل اطلاعات 81](#_Toc266962323)

[3-5-1: مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل تِم 82](#_Toc266962324)

[فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌ها 87](#_Toc266962325)

[مقدمه 87](#_Toc266962326)

[4-1: سنجش میزان خودکارآمدی ملی 87](#_Toc266962327)

[4-2: رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد 89](#_Toc266962328)

[4-3: تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و ارائه تم‌های استخراج شده 92](#_Toc266962329)

[4-3-1: تجارب پیشین 92](#_Toc266962330)

[4-3-2: اعتماد به توانایی‌ها و برنامه‌های سیاست گذاران 97](#_Toc266962331)

[4-3-3: نهادی شدن چشم انداز 101](#_Toc266962332)

[4-3-4: مقایسه با رقبا 104](#_Toc266962333)

[4-3-5: جمع گرایی درون گروهی و جمع گرایی نهادی 107](#_Toc266962334)

[4-3-6: مشارکت دانشگاه در امور جامعه 111](#_Toc266962335)

[4-3-7: انگیزه‌های مادی در آموزش عالی 114](#_Toc266962336)

[4-3-8: استقلال دانشگاهی 116](#_Toc266962337)

[4-3-9: هویت دانشگاهی و علم باوری در جامعه 121](#_Toc266962338)

[4-3-10: اسناد بیرونی و خودشیفتگی 125](#_Toc266962339)

[فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات 131](#_Toc266962340)

[مقدمه 131](#_Toc266962341)

[5-1: نتیجه گیری و پاسخ به سوال اصلی تحقیق 132](#_Toc266962342)

[5-1-1: نقشه تِم اطلاعات حاصل از تحقیق کنونی 132](#_Toc266962343)

[5-2: بحث و پیشنهادات 137](#_Toc266962344)

[5-2-1: پیشنهادات اجرایی 137](#_Toc266962345)

[5-2-2: پیشنهادات برای تحقیقات آتی: 141](#_Toc266962346)

[5-3: محدودیت‌های تحقیق 141](#_Toc266962347)

[منابع 144](#_Toc266962348)

[پیوست‌ها 152](#_Toc266962349)

[پیوست 1: نمونه‌ای از برگه‌های یادداشت برداری اطلاعات مصاحبه 153](#_Toc266962350)

[پیوست 2: سوالات مصاحبه 155](#_Toc266962351)

**فهرست جدول­ها**

[جدول شماره 1: *عوامل تعیین کننده خودکارآمدی* 32](#_Toc266961277)

[جدول شماره 2: *بررسی سطح تجزیه و تحلیل و ابزارهای اندازه گیری خودکارآمدی* 59](#_Toc266961278)

[جدول شماره 3: *محاسبه پایایی بازآزمون* 74](#_Toc266961279)

[جدول شماره 4: *محاسبه پایایی بین دو کُدگذار* 76](#_Toc266961280)

[جدول شماره 5: *ویژگی‌های نمونه انتخاب شده تحقیق حاضر* 80](#_Toc266961281)

[جدول شماره 6: *میزان خودکارآمدی ملی شرکت کنندگان در تحقیق کنونی* 88](#_Toc266961282)

[جدول شماره 7: *نتایج حاصل از نظرسنجی خبرگان در مورد رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد* 89](#_Toc266961283)

[جدول شماره 8: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم تجارب پیشین* 93](#_Toc266961284)

[جدول شماره 9: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم اعتماد به برنامه‌ها و توانایی‌های سیاست گذاران* 99](#_Toc266961285)

[جدول شماره 10: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم نهادی شدن چشم انداز* 102](#_Toc266961286)

[جدول شماره 11: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم مقایسه با رقبا* 104](#_Toc266961287)

[جدول شماره 12: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم جمع گرایی درون گروهی و نهادی* 109](#_Toc266961288)

[جدول شماره 13: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم مشارکت در امور جامعه* 112](#_Toc266961289)

[جدول شماره 14: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم انگیزه‌های مادی در آموزش عالی* 114](#_Toc266961290)

[جدول شماره 15: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم استقلال دانشگاهی* 118](#_Toc266961291)

[جدول شماره 16: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم هویت دانشگاهی و جایگاه علم در جامعه* 122](#_Toc266961292)

[جدول شماره 17: *دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تِم اسناد ساختاری و خودشیفتگی* 125](#_Toc266961293)

**فهرست شکل­ها**

[شکل 1: *الزامات تحقق چشم اندازهای ملی* 3](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961513)

[شکل 2: *جایگاه خودکارآمدی در مدل تلفیقی انگیزش شغلی* 19](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961514)

[شکل 3: *منابع اصلی انتظارات خودکارآمدی* 22](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961515)

[شکل 4: *جریان حوادثی که منجر به درماندگی می‌شود* 26](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961516)

[شکل 5: *رابطه خودکارآمدی- عملکرد* 28](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961517)

[شکل 6: *ایجاد و عملیات خودکارآمدی گروهی* 52](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961518)

[شکل 7: *چارچوب مفهومی برای مفروضات مارپیچ‌های چندسطحی* 56](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961519)

[شکل 8: *الزامات دست‌یابی به باور خودکارآمدی ملی* 91](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961520)

[شکل 9: *نقشه تِم بدست آمده در زمینه ابعاد موثر بر خودکارآمدی ملی در تحقیق حاضر* 134](file:///C:\Documents%20and%20Settings\jamal\Desktop\Others\PAYAN%20NAMEH\Khastar%20Dissertation%20Final%20Print%2087.9.3\Khastar%20Payanname%20Karshenasi%20Arshad.docx#_Toc266961521)

# فصل اول: کلیات تحقیق

## 

## مقدمه

در جهانی دانش بنیان برتری کشورها از لحاظ فناوری، اجتماعی و اقتصادی، بر مبنای برتری در زمینه­ی تولید علم مشخص می­شود. تولیدات علمی باعث بهره­ی اقتصادی و اجتماعی می­شوند و پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیک، تولید علمی را تقویت خواهد کرد. اما در این زنجیره، حلقه­ی اول تولید علم است.

امروزه واژه "تولید علم" در ادبیات کشور جایگاه ویژه­ای پیدا نموده است، به طوری که نهضت تولید علم و جنبش نرم­افزاری اذهان تمام سیاست گذاران و برنامه­ریزان امور علمی و پژوهشی کشور را به خود مشغول نموده است و در کلیه مستندات علمی و برنامه­های توسعه و سند چشم­انداز و افق­های آرمانی کشور، ارتقاء تولید علم و احراز جایگاه نخست علمی هدف­گذاری شده است.

## مسأله اصلي پژوهش

دست‌یابی به جایگاه اول علمی و فناوری در سطح منطقه به عنوان یکی از پنج محور اصلی چشم­انداز بیست­ساله کشور در افق 1404 تعیین شده است. اما دست‌یابی به اهداف و چشم­اندازهای ایجاد شده در سطح گروه­های اجتماعی مانند ملت­ها جز در پرتو عزم جمعی و خودباوری ملی محقق نخواهد شد. هیچ اجتماعی نمی­تواند به آرمان­هایش دست یابد، مگر اینکه انسان­های آن از باور جمعی برای تحقق این آرمان­ها برخوردار باشند. به طور خلاصه مسأله پژوهش کنونی را می­توان بدین گونه بیان کرد:

آیا اساتید و دانشجویان دانشگاه­های کشور باور دارند که: در افق 1404... ایران کشوری است توسعه­یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه ... برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری... دست­یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه، و کشورهای همسایه) با تاکید بر جنبش نرم­افزاری و تولید علم...؟

## تشريح و بيان مسأله پژوهش: تبیین مسأله پژوهش به عنوان مسأله‌ای عمومی[[1]](#footnote-2)

نقطه آرمانی وضع مطلوب برای سیاست­مداران کشورهای پیشرو آن است که آینده کشور خود و محیط را به گونه­ای که خود می­خواهند شکل دهند. اشتیاق به رشد و پیشرفت در محیط پر رقابت جامعه جهانی، افراد را بر می­انگیزاند که تصورات خود را از تحولات آینده ترکیب نموده، طرحی را درباره آن در اندیشه خود پردازش کرده، دائماً در معرض باز پردازی و اصلاح قرار دهند (پورعزت, تصویرپردازی از آینده: استراتژی اقدام در سیستم¬های اجتماعی 1382, 31-42).

یکی از گزاره­هایی که به وفور در متون خط­مشی­گذاری عمومی مشاهده می­شود عبارت است از اینکه "حکومت­ها موظفند که درباره مسائل عمومی خط­مشی­گذاری کنند"؛ اما در این متون کمتر ملاحظه شده که به انواع، ابعاد و نحوه تعریف و نیل به اجماع درباره مسأله عمومی پرداخته شود (Pourezzat and Shirmohammadi 2007). مسأله عمومی، مشکل یا مسأله‌ای است که یک یا چند نفر از اعضای جامعه با آن مواجه می­شوند ولی به تنهایی از توانایی حل آن مشکل برخوردار نیستند (پورعزت 1387).

تساهل آگاهانه یا ناخودآگاه در تبیین ماهیت مسأله عمومی و ارائه ویژگی­های اصلی آن سبب می­شود که سیاست گذاران در فراگرد خط­مشی­گذاری، مسائلی را در دستور کار قرار دهند که در واقع مسأله عمومی نیستند، و یا در وضعیتی بدتر، مسائل عمومی واقعی نادیده انگاشته شده و مغفول می­مانند؛ حتی مسائلی که بعضاً در صورت عدم توجه مخاطرات گسترده­ای را در پهنه جامعه در پی خواهند داشت.

چشم­انداز بیست­ساله جمهوری اسلامی ایران ترسیم دورنمای مطلوب کشور در سال 1404 هجری شمسی است و از طریق تصویرپردازی از آینده می­خواهد تلاش­های همگان را در جهت تحقق آن بسیج کند. مسلماً کسی می­تواند چنین چشم­انداز و دورنمای مطلوبی را باور کند که در یک فرهنگ آینده­نگر پرورش یافته و دارای عزت نفس بالا، احساس کفایت از خود بالا و دارای کانون کنترل درونی باشد.

بی­گمان این چشم­انداز در خلاء شکل نخواهد گرفت و باید توسط مردم کشور تحقق پیدا کند. یعنی قدرت اراده مردم و قدرت فرایندها و روش­ها در کنار قدرت چشم­انداز این تحقق را قطعیت و حتمیت می‌بخشد.

قدرت چشم­انداز

قدرت اراده قدرت روش

شکل 1: *الزامات تحقق چشم­اندازهای ملی*

(قلی پور 1384, 135)

ارائه سند چشم­انداز بیست­ساله نشان از عزم راسخ دولت برای برنامه­ریزی بلندمدت و موثر برای کشور دارد. طراحی سند چشم­انداز از رویکرد مدیریت استراتژیک سرچشمه می­گیرد. اما چشم­انداز به خودی خود، صرفاً تصویری از آینده است؛ برای دست­یابی به این تصویر و واقعی کردن آن اقدام جمعی ضرورت دارد. این اقدام جمعی نیاز به انگیزه­ای دارد که از باور اجتماع به خودش(افراد اجتماع به خودشان) شکل می­گیرد. بدون انگیزه، هیچ عملی انجام نمی­شود.

خودکارآمدی یا احساس کفایت از خود و یا خودکفایتی[[2]](#footnote-3)، مفهوم بسیار اساسی در نیل به چشم­انداز است. سرانجام این چشم­انداز باید توسط همین مردم، و دولت تشکیل شده از همین مردم تحقق یابد. بدون وجود این باور و اعتقاد که "می­توان به نتایج مطلوب دست یافت و از نتایج نامطلوب جلوگیری کرد"، ملت انگیزه چندانی برای انجام کارها نخواهند داشت؛ همه انگیزه­های دیگر، ریشه در این باور به قدرت ایجاد نتایج مطلوب دارد. این باور به انجام کارها و داشتن توانایی ایجاد و تولید موتور محرکه قدرت اراده است. خودکارآمدی، تعیین­کننده تلاش و بالاتر از آن مقوم پشتکار برای نیل به هدف و انجام کارهاست. داشتن ملتی با خودکارآمدی بالا، تحقق آرمان­ها را عملی­تر می­سازد؛ بنابراین یکی از وظایف اصلی رهبران کشور در حال حاضر، ایجاد حس خودکارآمدی در خود و ملت است؛ از این رو پژوهش در مورد سنجش خودکارآمدی ملی[[3]](#footnote-4) و چگونگی افزایش و تقویت مستمر آن برای تحقق چشم­انداز ضرورت دارد (قلی پور 1384, 139). هدف از اجرای این پژوهش، تعیین عوامل و ابعاد خودکارآمدی ملی است.

## اهميت و ضرورت انجام پژوهش

در بند چهارم سياست‌هاي كلي برنامه چهارم توسعه جمهوري اسلامي ايران در زمینه امور فرهنگی، علمی و فناوری بر ايجاد انگيزه و عزم ملي براي دست‌یابی به اهداف مورد نظر در افق چشم‌انداز تاکید شده است. همچنین در بند 10 همین امور، اصلاح نظام آموزشي كشور، شامل آموزش و پرورش، آموزش فني و حرفه­اي، آموزش عالي و كارآمد كردن آن براي تأمين منابع انساني مورد نياز در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز مورد توجه است.

دست‌یابی به توسعه ملی و همه جانبه مستلزم طراحی و تدوین چشم­اندازهای بلند­مدت است، اما این فقط یک شرط لازم است. زیرا مسأله مهم تمهید و برانگیختن سرمایه­های اجتماعی است؛ سرمایه­هایی که بایستی این توسعه را تحقق بخشند. اما این سرمایه­های اجتماعی نیاز به انگیزه­ای برای فعالیت دارند و این انگیزه را از باوری که به خود دارند کسب می­کند. ملت درمانده و فاقد خودکارآمدی نمی­تواند انتظار عملکرد بالایی از خود داشته باشد.

با توجه به تدوین چشم­انداز بیست­ساله کشور، لازم است که پژوهش­های بنیادی و کاربردی در زمینه شیوه­ها، روش­ها، و عوامل موثر بر تحقق اهداف مورد پذیرش این چشم­انداز انجام گیرد؛

## سابقه پژوهش­ها و مطالعات انجام گرفته

بسیاری از نظریه­های اولیه روانشناسی بر اصول رفتاری بنیاد گذاشته شده، در برگیرنده یک مدل ورودی-خروجی بودند که با هم ارتباط یافته و رفتار را ممکن می­ساختند، اما از خود هیچ تأثیری بر رفتار اعمال نمی­کردند. از این دیدگاه، رفتار انسانی به طور خودکار و ماشین­وار، به وسیله محرک محیطی کنترل شده و شکل می­گیرد. اما از دیدگاه نظریه­های نوین مانند نظریه شناخت اجتماعی، مردم فقط مشاهده گران و میزبانان مکانیسم­های درونی­شان نیستند که به وسیله حوادث محیطی تنظیم شده است؛ آن‌ها سازندگان و کارگزاران رویدادها هستند، نه نتایج به وجود آمده از وقایع (Bandura 2001, 2).

طی چند دهه گذشته، سازمان­ها و شرکت­ها توجه خود را بر تأثیر اطمینان یا "چارچوب ذهنی مثبت" بر انجام وظیفه متمرکز کرده‌اند. با شروع این کار، همراه با ایده­هایی چون کامیابی فراخود[[4]](#footnote-5) و اثر پیگمالیون[[5]](#footnote-6) محققان سازمانی بر کار باندورا در مورد رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد تمرکز کرده­اند؛ خودکارآمدی که یک عنصر مهم و رهگشا در نظریه یادگیری(شناخت) اجتماعی باندورا است، به باور یک فرد به توانایی­اش جهت انجام یک وظیفه مشخص اطلاق می­شود (Gist 1987, 472).

## اهداف اساسي از انجام پژوهش

هدف اساسی این پژوهش تجزیه و تحلیل سازه خودکارآمدی ملی و تعیین ابعاد موثر بر این سازه است؛ وقتی در مورد برنامه­های مهمی چون چشم­اندازهای بلند­مدت یک کشور بحث می­شود، لازم است که پشتوانه­های فکری و علمی برای پشتیبانی نظری از آن وجود داشته باشد. این پژوهش نیز به سهم خود در پی یافتن ابعاد موثر بر خودکارآمدی ملی است.

## سوال اصلی پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سوال است که "عوامل و ابعاد تشکیل دهنده خودکارآمدی ملی کدامند؟"

## روش انجام پژوهش

**روش انجام این پژوهش تحلیل محتوای مصاحبه است که جزو روش­های پژوهش کیفی به شمار می‌آید.** شیوه­های پژوهش کیفی برای کمک به پژوهشگر برای درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی­ای که انسان­ها در آن زندگی می­کنند شکل گرفتند. در پژوهش کیفی هدف، درک پدیده­ها از نقطه نظر مشارکت کنندگان و در بستر نهادی و اجتماعی خاص آن‌ها است که این هدف هنگام کمی سازی یافته­ها نادیده گرفته می­شود (دانایی فرد, الوانی و آذر 1383, 14). در پژوهش کیفی شکل­گیری مفهوم یک بخش اصلی از تحلیل داده­ها است و در طی جمع­آوری داده­ها شروع می­شود، بنابراین مفهوم­سازی روشی است که محقق کیفی، داده­ها را سازماندهی و درک می­کند. محققان کیفی به دنبال یافتن الگوها و روابط هستند، اما آن‌ها تحلیل را در حالی که هنوز در حال جمع­آوری داده­ها هستند شروع می­کنند، به گونه­ای که نتایج تحلیل­های اولیه مراحل بعدی جمع­آوری داده را هدایت می­کند. به عبارتی دیگر نظریه و اطلاعات به موازات هم حرکت می­کنند و مکمل یکدیگرند (فقیهی و علیزاده، 1384: 14-13).

تحلیل محتوا عبارت است از هر گونه فن سیستماتیک و عینی برای استخراج ویژگی­های پیام است(Kidder& Judd, 1986: 306). تحليل محتوا هنگامي به كار می‌رود كه شما مي­خواهيد يك سند نوشته شده براي شمارش تعداد وقوع مقولات يا رخدادهاي ویژه (مانند عبارات در يك نطق)، آيتم­ها (مانند نظرات منفي) يا رفتارها (مانند اصطلاحات واقعي به هنگام بحث گروهي) را تحليل كنيد. (Bordens& Abbott, 2002: 206).

در پژوهش کنونی از بین روش­های تحلیل محتوا، از روش تحلیل تِم استفاده شده است که در ادامه به توضیح مختصر آن می­پردازیم. توضیحات کامل­تر را می­توانید در فصل سوم این تحقیق مشاهده کنید.

تحلیل تِم: تحلیل تِم به طور تقریبی رایج­ترین رویکرد برای تحلیل داده­ها در علوم اجتماعی به شمار می­رود. در اینجا، مصاحبه­گر داده­های تجربی را در مورد جهان اجتماعی به وسیله درخواست از افراد برای بحث در مورد زندگی­شان ایجاد می­کند (Roulson, 2001: 280). تحلیل تِم روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تِم­ها) موجود درون داده­ها است. این روش در حداقل خود داده­ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می­کند. اما می­تواند از این فراتر رفته و جنبه­های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند (Braun & Clarke, 2006: 79).

### تعريف جامعه آماري

جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه­های دولتی کشور هستند. انتخاب این جامعه آماری با توجه به هدف پژوهش که شناسایی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه اهداف علمی چشم­انداز است انجام گرفته است.

### روش­های نمونه­گيري

روش گلوله برفی: در فرایند انتخاب یک نمونه، محققان کیفی می­توانند از روشی با عنوان نمونه­گیری گلوله برفی استفاده کنند که در آن یک شرکت­کننده در پژوهش ما را به شرکت­کنندگان دیگر یا گلوله برفی هدایت می­کند (Maykut& Morehouse, 1994: 57).

### روش‌های گردآوري اطلاعات

کتابخانه­ای، مصاحبه

### ابزار گردآوري داده­ها:

مصاحبه

### روش سنجش روايي ابزار

اعتبار[[6]](#footnote-7) در مصاحبه ناظر بر دو موضوع واقعيت و دانش است. اعتبار به صحت يک بيانيه و در بيان ديگر به ميزاني که يک روش قادر است هدف مطالعه را بسنجد اطلاق مي­گردد. در يک مطالعه کيفي، اعتبار اشاره بر ميزاني دارد که مشاهده محقق توانسته است پديده مورد مطالعه يا متغيرهاي مربوط به آن را انعکاس دهد (Kvale, 1996: 238).

به طور کلی، در روش مصاحبه، اعتبار بایستی برای هر کدام از مراحل هفت­گانه تحقیق مورد توجه قرار گیرد تا نتایج بدست آمده موثق و قابل اتکا باشند. در فصل سوم تحقیق کنونی، به روش­های تعیین اعتبار در هر کدام از مراحل هفت­گانه مصاحبه اشاره کرده و روش تعیین اعتبار تحقیق کنونی در هر کدام از این مراحل را توضیح خواهیم داد.

### روش سنجش پايايي ابزار

پايايي[[7]](#footnote-8) به سازگاري[[8]](#footnote-9) يافته­هاي تحقيق اطلاق مي­گردد. پايايي در مصاحبه، در مراحلي چون موقعيت مصاحبه، نسخه­برداري، و تحليل مطرح مي­گردد. در رابطه با پايايي مصاحبه شونده به چگونگي هدايت سوالات اشاره مي­شود. در موقعيت مصاحبه، اگر محقق روش سنجيده­اي براي مطرح نمودن سوالات نداشته باشد، بدون ترديد تأثیر آن بر پاسخ­دهي نمونه­ها قطعي خواهد بود. به عنوان مثال محققي که يک سوال را با به­کارگيري کلمات مختلف براي نمونه­ها مطرح نمايد، نبايد انتظار پاسخ­هاي يکسان و همگون داشته باشد. در پايايي نسخه­برداري نيز بايد به پايايي درون موضوعی نسخه برداری‌های انجام شده حين تايپ متون توسط دو فرد توجه نمود. در طول طبقه­بندي مصاحبه­ها نيز توجه به درصدهاي گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روشي براي تعيين پايايي تحليل است. ميزان( درصد) توافق درون موضوعی دو کدگذار (60 درصد يا بيشتر) در مورد يک مصاحبه (کنترل تحليل) نيز روشي براي پايايي تحليل است. افزايش پايايي مصاحبه به کمک روش­هاي فوق منجر به يافته­هاي مطلوب شده و از بروز اغتشاشات موضوعي پيشگيري مي­کند( Kvale, 1996: 237).

در تحقیق کنونی از پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه­های انجام گرفته استفاده شده است.

## تعريف واژه­ها و اصطلاحات تخصصي طرح

*خودکارآمدی:* به معنای میزان باور یک فرد به توانایی­اش، که جهت سازماندهی و انجام اعمالی که برای دسترسی به هدف لازم است (Gibson & Early, 2007: 440).

*خودکارآمدی جامعه علمی:* خودکارآمدی جامعه علمی کشور در زمینه دسترسی به اهداف علمی چشم­انداز عبارت است از "باور اساتید و جامعه علمی و دانشگاهی کشور به توانایی آن‌ها جهت تحقق اهداف علمی مشخص شده در چشم­انداز بیست­ساله کشور".

*چشم­انداز:* چشم‌انداز، توصيف روشن و موجزي است كه براي آينده سازمان در نظر گرفته مي‌شود؛ آينده‌اي كه در صورت انجام موفقيت‌آميز استراتژي‌هاي تعيين‌شده و دست‌یابی به توان كامل سازمان، حاصل خواهد شد.

## 

# فصل دوم: ادبیات تحقیق

## مقدمه

در ابتدای این فصل به طور مختصر در مورد ماهیت چشم­انداز و اهمیت آن بحث كرده و سپس نظریه خودکارآمدی و مسائل مرتبط با اين نظريه را به طور مشروح ارائه خواهيم كرد. در این فصل از پژوهش، تاکید عمده بر روی سازه خودکارآمدی است؛ مهم‌ترین مسائلی که در این زمینه مطرح خواهند شد عبارتند از: نظریه شناخت اجتماعی، تعیین­کننده­ها و پیامدهای خودکارآمدی، روش­های سنجش و اندازه­گیری خودکارآمدی، کاربردهای خودکارآمدی برای رفتار سازمانی و منابع انسانی، نظریه درماندگی آموخته شده، مسأله سطح تجزیه و تحلیل در نظریه­های سازمان، سازه خودکارآمدی جمعی و مفهوم آن، روش­­های اندازه­گیری خودکارآمدی جمعی، مارپیچ­های خودکارآمدی - عملکرد، و مفهوم­پردازی خودکارآمدی ملی.

# فصل سوم: روش تحقیق

## مقدمه

انسان براي جستجو و براي پيدا کردن حقيقت پديدارهاي جهان، پيش از خود شناخت به روش شناخت محتاج است. نقاط عطف تحول علمي در اثر تحول در روش­شناسي به وجود آمده است و بدون تحول روش­شناسي، شناخت متحول نخواهد شد.

روش­شناسي، کاربرد مجموعه­ها يا ترکيبي از روش­ها براي نيل به اهداف بالاتر و پيچيده­تر است (میرزایی اهرنجانی، 1385: 10). روش يک يا چند عمل معين نيست، بلکه فرآيندي از فعاليت­هاي منظم و متوالي براي رسيدن به هدفي از پيش تعيين شده است.

روش­شناسي در درون معناي نظريه نهفته است و از الزامات يک نظريه مفيد و خوب محسوب مي­گردد. روش­شناسي­ها بايد دو ويژگي اساسي داشته باشند؛ اول اينکه قابليت پيش­بيني پديدارهاي بديع را داشته باشند و دوم اين که پديدارهاي واقعي کنوني را بتوانند تبيين کرده و توضيح دهند. در واقع روش­شناسي مناسب از هر دو ويژگي اظهار شده برخوردار است. مفهوم متدلوژی به معناي شناخت شيوه­ها و يافتن راه اصلي هر کاري است. روش­شناسي براي شناخت کارهاي درست ملاک­هايي در اختيار قرار مي­دهد. از نظر تحليل پارادايمي، روش­شناسي­هاي تحقيقاتي متناظر با هستي­شناسي­ها و شناخت­شناسي­هاي خاص خود هستند.

با توجه به مطالب بالا، در تحقیق کنونی، از روش تحلیل محتوا برای پاسخ به سوال اصلی تحقیق استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات لازم نیز روش مصاحبه مورد استفاده قرار گرفته ­است؛ برای تحلیل داده­های حاصل از مصاحبه­های انجام گرفته نیز از روش تحلیل تِم استفاده شده است.

در این فصل، ابتدا به توضیح روش تحقیق کیفی پرداخته و روش مصاحبه که یکی از روش­های پارادایم کیفی به شمار می­رود را بررسی خواهیم کرد. سپس در مورد روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش کنونی بحث کرده و نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه را مورد نظر قرار می­دهیم. نهایتاً در مورد روش تحلیل تِم به عنوان تکنیک تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه­ها در پژوهش کنونی توضیحاتی را ارائه خواهیم داد.

## 3-1: روش تحقیق کیفی

شیوه­های پژوهش کیفی برای کمک به پژوهشگر برای درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی­ای که انسان­ها در آن زندگی می­کنند شکل گرفتند. در پژوهش کیفی هدف، درک پدیده­ها از نقطه­نظر مشارکت کنندگان و در بستر نهادی و اجتماعی خاص آن‌ها است که این هدف هنگام کمی سازی یافته­ها نادیده گرفته می­شود. پژوهش کیفی می­تواند اثبات­گرایی، تفسیری یا انتقادی باشد (دانایی فرد و دیگران، 1386: 15-14).

تحقیق کیفی به جای اندازه­گیری و ارزیابی پدیده سازمان، با معنای آن سروکار دارد. فرایندهای تحقیق کیفی فرض می­گیرند که واقعیت­های سازمانی مشخص و مسلم نیستند، بلکه حاصل فرافکنی تصور انسانی هستند. کسانی که تحقیقات کیفی را ترجیح می­دهند، اظهار می­کنند که برای کشف دانش جدید، مداخله مستقیم در سازمان­ها و استفاده از احساسات انسانی برای تفسیر پدیده سازمان امری لازم است(Daft, 1983: 539-541).

نکته­ای که در مورد طراحی یک مطالعه کیفی اهمیت دارد این است که سوالاتی را که مطرح می­کنیم تا حد زیادی تعیین­کننده پاسخ­هایی هستند که در می‌یابیم؛ سوال پژوهشی که یک مطالعه کیفی را هدایت می­کند، هدف محقق از کشف آن چیزهایی که مورد علاقه محقق است را انعکاس می­دهد. مطالعه کیفی دارای نقطه تمرکزی است اما این تمرکز در آغاز گسترده و باز است و به ما امکان می­دهد تا معانی مهم را کشف کنیم. مبانی فلسفی که بنیاد یک رویکرد پژوهش کیفی را شکل می­دهند ما را به بعضی خصوصیات کلیدی که مشخص کننده این نوع از پژوهش است رهنمود می­سازد.

## 3-2: روش‌های جمع‌آوري اطلاعات

مهم‌ترین روش‌های گردآوري اطلاعات در اين تحقيق بدين شرح است :

مطالعات کتابخانه‌اي: جهت گردآوري اطلاعات در زمينه مباني نظري و ادبيات تحقيق موضوع، از منابع کتابخانه‌اي، مقالات، کتاب‌های مورد نياز و نيز از شبکه جهاني اطلاعات[[9]](#footnote-10) استفاده شده است.

تحقيقات ميداني: به منظور جمع‌آوري داده‌ها و اطلاعات براي تجزيه و تحليل از روش مصاحبه استفاده گرديده است.

### 3-2-1: مصاحبه پژوهشی کیفی

دیدن، شنیدن و لمس کردن منابع اولیه کسب اطلاعات درباره جهان هستند. مصاحبه یک رویکرد جمع­آوری اطلاعات است که به دنبال خلق یک فضای شنیداری است که در آن معانی از طریق یک تعامل متقابل و خلق هم‌زمان از دیدگاه­های کلامی در جهت علایق دانش علمی ساخته می­شوند (Hesse-Biber et al., 2004: 185). امروزه مصاحبه به عنوان یک ابزار تولید اطلاعات بسیار بیشتر از همیشه مورد استفاده قرار می­گیرد. در میان شکل­های روشمند جمع­آوری اطلاعاتی، تخمین زده می­شود که 90 درصد همه پژوهش­های علوم اجتماعی از مصاحبه در یک یا چندین مورد استفاده کرده­اند.

مصاحبه بدون شک یکی از پرکاربردترین تکنیک­ها برای هدایت پژوهش اجتماعی نظام­مند است. جامعه­شناسان، روان­شناسان، مردم­شناسان، روان‌پزشکان، مدیران اداری، سیاست مداران، و ناظران انتخاباتی مصاحبه­ها را به عنوان "پنجره­هایی رو به جهان" در نظر می­گیرند.

به طور ساده، مصاحبه­ها یک شیوه ایجاد داده­های تجربی درباره جهان اجتماعی به وسیله درخواست از افراد برای صحبت در مورد زندگی­شان است. در این معنی، مصاحبه­ها شکل­های خاصی از مکالمه هستند (Holstein& Gubrium, 2004: 141).

مصاحبه از نظر لغوي، به نوعي درون­نگري[[10]](#footnote-11) و مبادله نقطه نظراتی اطلاق مي­گردد که مابين دو فرد و در رابطه با يک موضوع مشترک صورت مي­پذيرد. بعلاوه مصاحبه شکل خاصي از گفتگو[[11]](#footnote-12) است که در آن تبادل شفاهي احساسات، مشاهدات، ايده­ها و عقايد صورت مي­پذيرد (Kvale, 1996: 19)[[12]](#footnote-13). مذاکره حقوقي، مصاحبه شغلي، مصاحبه درماني و مصاحبه تحقيقاتي، چهار شکل شايع مصاحبه تخصصي محسوب مي­گردند. مصاحبه تحقيقاتي، فرايند آگاهي روش­شناختي از اشکال سوالات است که بر پویایی تعامل ميان مصاحبه­گر و مصاحبه شونده و تعمق انتقادي نسبت به آنچه در جريان گفتگو صورت مي­پذيرد، متمرکز است. حاصل اين نوع مصاحبه تکامل دانش، در جريان يک مباحثه است (Kvale, 1996: 42,125).

محقق در زمان کوتاه و محدود مصاحبه موظف است محيطي امن و دوستانه به منظور تبادل موثر انديشه­ها فراهم نمايد. جو مطلوب مصاحبه متضمن بيان آزاد احساسات و تجارب است. در چنين فضايي امکان برقراري تعادل ميان جستجوي دانش شناختي، و ابعاد اخلاقي تعاملات عاطفي انساني فراهم مي­گردد. همدردي محقق با احساسات حاکم بر دنياي مصاحبه شونده، اجتناب از تحميل عقايد به وي و دوري از تحميل موقعيت برتر خود از نظر علمي سبب مي­گردد که سفر محقق به دنياي معاني ذهني مصاحبه شونده امکان­پذير گردد. بعلاوه محقق بايد بداند که برقراري ارتباط در جريان مصاحبه نه فقط به مدد واژه­ها بلکه به واسطه تون صدا، حالات چهره و اشارات، امکان­پذير مي­گردد. محقق در جريان مصاحبه، نقش ابزار تحقيق را بر عهده دارد که قادر است با تجهيز شدن به روش‌های عاطفي و جسمي اکتشاف علمي، راه به دنياي خصوصي نمونه­ها پيدا کند (Kvale, 1996: 125).

#### 3-2-1-1: مراحل فرايند مصاحبه

به کار گرفتن روش مصاحبه در تحقیقات نیازمند رعایت مراحل خاصی است. وال[[13]](#footnote-14) (1996( به هفت مرحله در فرايند مصاحبه اشاره مي­کند:

1. تعیین موضوع. تعيين اهداف و توصيف مفاهيم مرتبط با موضوع (محتوي)، اولين مرحله در فرايند مصاحبه محسوب مي­گردد ( Kvale, 1996: 88). در تحقیق کنونی، هدف اولیه از موضوع مورد بررسی، یعنی باورهای خودکارآمدی ملی، مشخص شده و سپس مفاهیم مرتبط با آن مانند نظریه خودکارآمدی، چشم­انداز، و مسأله سطح تجزیه و تحلیل نظری به صورت نسبتاً تفصیلی مورد بحث قرار گرفته­اند.

دلیل اصلی انتخاب روش مصاحبه برای گردآوری اطلاعات پژوهش کنونی، در دست نبودن تحقیقات میدانی قبلی در زمینه باورهای خودکارآمدی در سطح اجتماع ملی است. بررسی تحقیقات قبلی بیانگر آن است که پژوهشگران به بحث نظری در مورد باورهای خودکارآمدی در سطوح جمعی کلان علاقه بیشتری نشان داده­اند تا انجام تحقیقات تجربی. این مسأله، نیاز به انجام تحقیقات میدانی بیشتر و آزمون این مبانی نظری را نشان می­دهد.

مصاحبه­های انجام گرفته در تحقیق کنونی با رویکردی اکتشافی هدایت شده­اند. هدف از آن‌ها آزمون فرضیات نیست، بلکه هدف اصلی، پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق است که در فصل اول به آن اشاره شد. با توجه به رویکرد اکتشافی تحقیق کنونی، مصاحبه­های انجام گرفته از ساختار اندکی برخوردار بوده­اند. البته این امر به معنای پراکندگی داده­ها و امکان ایجاد انحراف در روند و نتایج تحقیق نیست، زیرا پژوهشگر در کلیه مراحل انجام مصاحبه­ها و جمع­آوری داده­ها، محدوده معینی را برای موضوع مورد بررسی و مصاحبه­های در حال جریان تعیین کرده است.

2. طراحي[[14]](#footnote-15). به دنبال تعيين هدف و محتوي مصاحبه با استفاده از مرحله «تعيين موضوع»، برنامه ريزي طرح مطالعه آغاز مي­شود (Kvale, 1996: 88). در تحقیق حاضر، پس از تعیین موضوع و انتخاب روش تحقیق مصاحبه، برنامه­ریزی کلی انجام مصاحبه­ها طراحی شد. در ابتدای این مرحله، تمرکز تحقیق به طور تفصیلی مشخص شده و با استفاده از روش طوفان مغزی، واژگان، عبارت­ها، مفاهیم، سوالات، و موضوعاتی را که با تمرکز تحقیق رابطه داشتند تعیین شده­اند. سپس نتایج حاصل از طوفان مغزی تحلیل شده و ایده­های مشابه با همدیگر دسته­بندی شده­اند. این دسته ایده­ها "مقوله­های تحقیق" بالقوه هستند. نهایتاً، در مورد مقوله­های مورد نظر برای مصاحبه، تصمیم­گیری انجام گرفته و پیش­نویسی از راهنما یا برنامه اجرایی مصاحبه تهیه شده است.

3. موقعيت مصاحبه. انجام مصاحبه بر اساس راهنماي تنظيم شده صورت مي­پذيرد. محقق در زمان کوتاه و محدود مصاحبه موظف است محيطي امن و دوستانه به منظور تبادل موثر انديشه­ها فراهم نمايد (Kvale, 1996: 125). در تحقیق کنونی، برای ورود به مصاحبه­ها، کارهایی که پژوهشگر انجام داده است شامل معرفی شخصی، بیان هدف تحقیق، اظهار رازداری در مورد اطلاعات، و توضیحی در این مورد است که چرا مصاحبه شونده برای این مصاحبه انتخاب شده است.

در موقعیت مصاحبه نیز، مصاحبه­ها بر اساس برنامه اجرایی تنظیم شده انجام گرفته است. سعی مصاحبه­گر در این مرحله بر آن بوده است که محیط فراهم شده برای همه مصاحبه شوندگان مشابه باشد؛ به همین دلیل در کلیه مصاحبه­ها مواردی چون موقعیت قرار گرفتن مصاحبه­گر و مصاحبه شونده، فاصله مصاحبه­گر و مصاحبه شونده، و فضای آکادمیک مصاحبه با همدیگر مشابه بوده است.

از نظر تعامل‌هایی نیز که در مصاحبه صورت می­گیرد، سعی مصاحبه­گر بر آن بوده است تا گفتمان مناسبی را برای هر کدام از مصاحبه شوندگان اتخاذ کند. بدین ترتیب مصاحبه­گر می­تواند ارتباط موثری را با مصاحبه شوندگان برقرار کرده و از این طریق اطلاعات مورد نیاز را با محوریت مسأله اصلی تحقیق از آن‌ها دریافت کند.

4. نسخه­برداري (رونویسی کردن)[[15]](#footnote-16). نسخه­برداري آماده نمودن اطلاعات کسب شده در مصاحبه براي تحليل است. در اين فرايند، يک مصاحبه شفاهي، تبديل به يک متن منسجم مي­گردد(Kvale, 1996: 88). در تحقیق کنونی اطلاعات دریافتی از مصاحبه شوندگان، در جلسه مصاحبه توسط مصاحبه­گر بر روی برگه­هایی که بدین منظور طراحی شده است، یادداشت شده­اند (نمونه­ای از این برگه­های یادداشت برداری اطلاعات مصاحبه را می­توانید در بخش ضمیمه، در انتهای این اثر مشاهده کنید).

مطالب یادداشت برداری شده از مصاحبه­ها در این تحقیق پس از درج اطلاعاتی چون عنوان مصاحبه، تاریخ انجام مصاحبه، شماره مصاحبه، شماره صفحه، و نام مصاحبه شونده، با استفاده از نرم افزار Word، به صورت الکترونیکی نسخه­برداری شده­اند.

در تحقیق حاضر، مصاحبه­ها به صورت کلمه به کلمه نسخه­برداری شده و توضیحات اضافی که مصاحبه­گر احساس کرده برای خواننده مورد نیاز است در داخل پرانتز ارائه شده­اند. در نسخه­برداری از مصاحبه­های تحقیق کنونی، قسمت­های بی­ربط به موضوع از مصاحبه­ها حذف نشده و صورت بندی جملات مصاحبه­ها به صورت طبیعی رعایت شده است.

5. تحليل. تحليل مصاحبه مي­تواند بخشي از نظریه­سازي، آزمون نظریه يا کاربرد يافته­ها باشد. هدف، عنوان، و ماهيت مواد و اطلاعات موجود در مصاحبه، معين مي­کند که کدام روش براي تحليل مصاحبه مناسب­تر است (Kvale, 1996: 88).

در اين پژوهش، براي تجزيه و تحليل داده‌هاي بدست آمده از مصاحبه­‌ها، از روش تحلیل تِم[[16]](#footnote-17) استفاده شده است. در انتهای این فصل، مراحل انجام تحلیل تِم به طور مشروح ارائه خواهد شد.

6. تائید. اعتبار در مصاحبه ناظر بر دو موضوع واقعيت و دانش است. در يک مطالعه کيفي، اعتبار اشاره بر ميزاني دارد که مشاهده محقق توانسته است پديده مورد مطالعه يا متغيرهاي مربوط به آن را انعکاس دهد (Kvale, 1996: 238). در تحقیق کنونی برای تائید یافته­های حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه­های انجام گرفته، اعتبار و پایایی این یافته­ها مورد بحث و آزمون قرار گرفته است که در ادامه همین فصل در مورد آن‌ها بحث خواهیم کرد.

برای محاسبه پایایی مصاحبه­های انجام گرفته در پژوهش کنونی، از پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. برای تعیین اعتبار مصاحبه­ها نیز، اعتبار هر کدام از مراحل هفت­گانه مصاحبه بررسی شده و روش تعیین اعتبار تحقیق کنونی در هر کدام از این مراحل توضیح داده شده است.

7. گزارشگری[[17]](#footnote-18) . گزارشگری، فرايند برقراري ارتباط ميان يافته­هاي مصاحبه با استفاده از روش‌های بکارگرفته شده بر اساس معيارهاي علمي، لحاظ نمودن ملاحظات اخلاقي و در نهايت ارائه نتايج به صورت يک محصول نوشتاري است. هدف از گزارشگری ارائه يافته­هاي مهم و قابل اعتماد به ساير محققين و يا جامعه است (Kvale, 1996: 88,256).

گزارش تحقیق کنونی در فصل‌های چهارم و پنجم ارائه می­شود؛ در فصل چهارم به تجزیه و تحلیل داده­های حاصل از مصاحبه­های انجام گرفته و ارائه گزارشی از مهم‌ترین یافته­های تحقیق کنونی خواهیم پرداخت. فصل پنجم نیز شامل ارائه نتیجه­گیری نهایی، پیشنهادات تحقیق کنونی برای محققان بعدی، و پیشنهادات عملی برای بخش­های اجرایی است. به علاوه، در این فصل مهم‌ترین محدودیت­هایی که تحقیق کنونی در مراحل مختلف اجرا و تحلیل یافته­ها با آن مواجه بوده است را بررسی خواهیم کرد.

#### 3-2-1-2: سوالات مصاحبه

هر سوال پرسش­نامه بايد با عنايت به دو بعد موضوعيت و پويايي مورد ارزشيابي قرار گیرد. بعد موضوعيت ناظر بر تناسب سوال با موضوع تحقيق و بعد پويايي بر تعامل بين فردي (در رابطه با سوال مورد نظر) در مصاحبه تاکيد دارد. يک سوال خوب در مصاحبه از نظر موضوعي به توليد دانش کمک مي­کند. بر اين اساس لازم است هر سوال در مصاحبه، مرتبط با عنوان و مفاهيم نظري موجود در بطن تحقيق بوده و متعاقباً در تحليل بعدي موثر واقع گردد. توجه به اصل «فشار به جلو[[18]](#footnote-19)» در طراحي سوالات پرسش­نامه مهم است. منظور از اين اصل، در نظر گرفتن مراحل بعدي حين تدوين سوالات است. در صورتي که به دليل روش تحليل مطالعه، طبقه­بندي سوالات مد نظر باشد، آنگاه لازم است، محقق حين مصاحبه به طور مستمر معاني سوالات را با توجه به تقسيم­بندي بعدي سوالات روشن سازد. ليکن اگر « تحليل روایت[[19]](#footnote-20) » مد نظر باشد، لازم است به مصاحبه شوندگان آزادي عمل و وقت کافي اختصاص داد تا گفتار(داستان) خود را بيان نموده و سپس با اضافه نمودن سوالات بعدي به خصيصه­هاي مهم و اتفاقات تعيين کننده در روایت وي پي برد (Kvale, 1996: 129-130).

سوالات بايد هادي جريان مصاحبه بوده و به پيشرفت آن کمک نمايند. بعلاوه هر سوال بايد قدرت برانگيخته نمودن مصاحبه شوندگان را داشته و آنان را وادار به ارائه داوطلبانه احساسات و تجارب خود نمايد. سوالات مصاحبه بايد داراي سه ويژگي کوتاهي، قابل فهم بودن و عاري بودن از زبان آکادميک باشند. بايد به خاطر داشت که سوالاتي که از قدرت موضوعيت بالايي برخوردارند، الزاماً پويايي مطلوبي را از خود نشان نمي­دهند، مگر آنکه محقق در طرح سوال، هم‌زمان به هر دو بعد توجه نمايد (Kvale, 1996: 129-130).

محقق در طراحی سوالاتی که در تحقیق کنونی برای دریافت اطلاعات و داده­های لازم مورد استفاده قرار گرفته­اند، ادبیات نظری و پرسشنامه­های موجود در زمینه خودکارآمدی را مد نظر قرار داده است. سوالات مصاحبه کنونی به گونه­ای در جلسه مصاحبه مطرح شده­اند که از نظر پويايي به ارتقا يک تعامل مثبت و موثر منجر گردند.

#### 3-2-1-3: مزایا و معایب مصاحبه

به کار گرفتن هر کدام از روش­های تحقیق مزایا و معایب خاص خود را در بر دارد. محقق در انتخاب روش تحقیق بایستی بین این مزایا و معایب تعادلی را در نظر داشته باشد، زیرا هیچ روش تحقیقی برای انجام تحقیقات کامل و بدون نقص نیستند. مصاحبه نیز به عنوان یک روش تحقیق پرکاربرد دارای مزایایی است و به نوبه خود نیز از معایبی برخوردار است. مهم‌ترین مزایای مصاحبه عبارتند از:

داده­های غنی: در مصاحبه­ها معنای اصلی مورد نظر مشارکت کنندگان حفظ می­شود؛

انعطاف­پذیری: مصاحبه را می­توان در هر کدام از مراحل پژوهش به کار گرفت؛

در دسترس بودن مصاحبه­گر: به خاطر در دسترس بودن مصاحبه­گر، سوالات مصاحبه شونده پاسخ داده می­شوند و مصاحبه­گر توانایی ارائه پاسخ­های مناسب را دارد.

اطمینان از همکاری: مصاحبه احتمالاً مؤثرترین روش برای اطمینان از همکاری مشارکت کنندگان در بسیاری از جوامع است.

سازگاری و ایجاد اطمینان: مصاحبه می­تواند اطمینان بالایی را ایجاد کند که برای اشاره به موضوعات حساس یا پیچیده اهمیت فراوانی دارد (Brewerton& Millward, 2001: 73).

همچنان که اظهار شده استفاده از روش پژوهش مصاحبه، معایبی نیز به همراه دارد. مهم‌ترین معایب مصاحبه را می­توان بدین ترتیب ذکر کرد:

هزینه: انجام مصاحبه نیاز به مصاحبه­گر آموزش دیده و اختصاص هزینه­های بالا دارد.

زمان­بر بودن: برای انجام مصاحبه نسبت به بقیه روش­های گردآوری اطلاعات زمان بیشتری مورد نیاز است.

دسترسی پذیری: برخی از نمونه­ها (مخصوصاً آن‌هایی که از نظر جغرافیایی دور افتاده هستند) به وسیله برخی روش­های دیگر در دسترس­تر هستند.

امکان ایجاد خطا[[20]](#footnote-21): مصاحبه دارای محیط بسیار واکنشی است که دارای تعصباتی از طرف مصاحبه­گر (حالت ظاهری، شیوه بیان، انتظارات، و سبک مصاحبه) و مصاحبه شونده (واکنش به مکان ساختگی پژوهش، قبول نقش مصاحبه شوندگی، تعصب پذیرش اجتماعی، و غیره) است.

روایی ضعیف[[21]](#footnote-22): به خاطر وجود انواع انحرافات، مصاحبه­ها از روایی ضعیفی برخوردار هستند (Brewerton& Millward, 2001: 73).

## 3-3: روايي و پايايي ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش

تعيين تعميم­پذيري، اعتبار و پايايي يافته­هاي مصاحبه، مرحله ششم فرايند مصاحبه را تشکيل مي­دهد. اعتبار به همساني نتايج حاصل از مصاحبه و پايايي به توانش مصاحبه در سنجش اهداف مورد نظر اطلاق مي­گردد. (Kvale, 1996: 88). در علوم اجتماعي مدرن به سه مفهوم تعميم­پذيري، روايي و پايايي، اصطلاح تثليث[[22]](#footnote-23) اطلاق مي­گردد.

### 3-3-1: پايايي (قابليت اعتماد) مصاحبه

پايايي[[23]](#footnote-24) به سازگاري[[24]](#footnote-25) يافته­هاي تحقيق اطلاق مي­گردد. پايايي در مصاحبه، در مراحلي چون موقعيت مصاحبه، نسخه­برداري، و تحليل مطرح مي­گردد. در رابطه با پايايي مصاحبه شونده به چگونگي هدايت سوالات اشاره مي­شود. در پايايي نسخه­برداري نيز بايد به پايايي درون موضوعی نسخه‌نویسی‌های انجام شده حين تايپ متون توسط دو فرد توجه نمود. در طول طبقه­بندي مصاحبه­ها نيز توجه به درصدهاي گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روشي براي تعيين پايايي تحليل است. ميزان( درصد) توافق درون موضوعی دو کدگذار (60 درصد يا بيشتر) در مورد يک مصاحبه (کنترل تحليل) نيز روشي براي پايايي تحليل است ( Kvale, 1996: 237).

در تحقیق کنونی از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه­های انجام گرفته استفاده شده است.

#### 3-3-1-1: محاسبه پایایی بازآزمون

برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه­های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کُدگذاری می­شوند. سپس کُدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه­ها با هم مقایسه می­شوند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می­رود ولی با این اشکال روبرو است که نتایج حاصله از آزمون مجدد می­تواند تحت تأثیر تمرین (تجربه) و حافظه کدگذار قرار گرفته و بنابراین منجر به تغییر در قابلیت اعتماد کدگذاری شود. در هر کدام از مصاحبه­ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می­شوند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری­های انجام گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است [[25]](#footnote-26):

درصد پایایی بازآزمون

تعداد توافقات × 2

تعداد کل کُدها

**=**

100% ×

در تحقیق کنونی برای محاسبه پایایی بازآزمون، از بین مصاحبه­های انجام گرفته، تعداد 3 مصاحبه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی 15 روزه توسط پژوهشگر کُدگذاری شده­اند. نتایج حاصل از این کُدگذاری­ها در آمده است:

جدول شماره 3: *محاسبه پایایی بازآزمون*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عنوان مصاحبه | تعداد کل کُدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون  (درصد) |
| 1 | M2 | 114 | 41 | 32 | 72% |
| 2 | M4 | 60 | 24 | 12 | 80% |
| 3 | S1 | 60 | 27 | 6 | 90% |
| کل | | 234 | 92 | 50 | 79% |

همان طور که در مشاهده می­شود تعداد کل کُدها در دو فاصله زمانی 15 روزه برابر 234 ، تعداد کل توافقات بین کُدها در این دو زمان برابر 92، و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر 50 است. پایایی بازآزمون مصاحبه­های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر 79 درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از 60 درصد است ( Kvale, 1996: 237)، قابلیت اعتماد کدگذاری­ها مورد تائید است.

3-3-1-2: پایایی بین دو کُدگذار[[26]](#footnote-27): برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت رفتار سازمانی درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند؛ آموزش­ها و تکنیک­های لازم جهت کدگذاری مصاحبه­ها به ایشان انتقال داده شد. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می­رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

درصد توافق درون موضوعی

تعداد توافقات × 2

تعداد کل کُدها

**=**

100% ×

نتایج حاصل از این کُدگذاری­ها در آمده است:

جدول شماره 4: *محاسبه پایایی بین دو کُدگذار*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عنوان مصاحبه | تعداد کل کُدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بین دو کدگذار (درصد) |
| 1 | M2 | 127 | 50 | 27 | 79% |
| 2 | M4 | 60 | 26 | 8 | 87% |
| 3 | S1 | 69 | 27 | 15 | 78% |
| کل | | 256 | 103 | 50 | 81% |

همان طور که در جدول 3-2 مشاهده می­شود تعداد کل کُدها که توسط محقق و همکار تحقیق به ثبت رسیده است برابر 256، تعداد کل توافقات بین این کُدها 103، و تعداد کل عدم توافقات بین این کُدها برابر 50 است. پایایی بین کُدگذاران برای مصاحبه­های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده برابر 81 درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از 60 درصد است( Kvale, 1996: 237)، قابلیت اعتماد کدگذاری­ها مورد تائید است و می­توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

### 3-3-2: اعتبار (روايي) مصاحبه

اعتبار[[27]](#footnote-28) در مصاحبه ناظر بر دو موضوع واقعيت و دانش است. اعتبار به صحت يک بيانيه و در بيان ديگر به ميزاني که يک روش قادر است هدف مطالعه را بسنجد اطلاق مي­گردد. در يک مطالعه کيفي، اعتبار اشاره بر ميزاني دارد که مشاهده محقق توانسته است پديده مورد مطالعه يا متغيرهاي مربوط به آن را انعکاس دهد (Kvale, 1996: 238).

به طور کلی، در روش مصاحبه، اعتبار بایستی برای هر کدام از مراحل هفت­گانه تحقیق مورد توجه قرار گیرد تا نتایج بدست آمده موثق و قابل اتکا باشند. در ادامه به روش­های تعیین اعتبار در هر کدام از مراحل هفت­گانه مصاحبه اشاره کرده و روش تعیین اعتبار تحقیق کنونی در هر کدام از این مراحل را توضیح خواهیم داد.

#### 3-3-2-1: انتخاب موضوع

اعتبار يک مطالعه بر فرضيات نظري و منطق استخراج سوالات از مباني نظري مطالعه استوار است. پژوهشگر تحقیق کنونی، جهت اطمینان از روایی مصاحبه در مرحله انتخاب موضوع، مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه خودکارآمدی را در سطوح مختلف نظری (فردی و گروهی) بررسی کرده و سوال اصلی تحقیق را بر مبنای مطالعات نظری قبلی ارائه داده است.

#### 3-3-2-2: طراحي

اعتبار دانش توليد شده تابعي از کفايت طراحي و روش‌های مورد استفاده براي موضوع و هدف مطالعه است. از نقطه نظر اخلاقي، يک طرح تحقيق معتبر مبتني بر توليد دانش سودمند براي بشريت و با کم‌ترین پيامدهاي منفي است. برای کسب اطمینان از اعتبار در مرحله طراحی تحقیق حاضر، دقت زیادی از سوی محقق به کار رفته است؛ کتاب­ها و مقالات متنوع در زمینه روش­های طراحی و انجام مصاحبه (Hesse-Biber & Leavy, 2004; Kvale, 1996; Maykut & Morehouse, 1994; Silverman, 2004; Brewerton & Millward, 2001) مطالعه شده و برنامه­ریزی تحقیق کنونی بر اساس رهنمودهای عملی این نوشتارها انجام شده است.

#### 3-3-2-3: مصاحبه

اعتبار در موقعيت مصاحبه به رعايت اعتماد در گزارش­هاي مربوط به موضوع، و کيفيت خود مصاحبه( دقت در مطرح نمودن سوالات و کنترل مستمر اطلاعات کسب شده به عنوان يک ابزار اعتباردهي) اطلاق می­شود. گزارش­های استخراج شده از مصاحبه­ها توسط خود محقق تهیه و تایپ شده است تا از اعتبار مرحله مصاحبه کاسته نشود. علاوه بر این، در هنگام انجام مصاحبه­ها نیز محقق در شیوه مطرح نمودن سوالات دقت کرده است تا کیفیت و اعتبار آن مورد تردید واقع نشود.

#### 3-3-2-4: نسخه­برداري

آنچه سبب مي­شود نسخه برداري معتبري از شکل شفاهي به فرم نوشتاري انجام پذيرد چيست؟ پاسخ به اين سوال سبب مي­گردد که محقق سبک زبان­شناختي معتبري براي نسخه­برداري[[28]](#footnote-29) انتخاب نمايد.

در هنگام تدوین برنامه اجرایی مصاحبه­ها، محقق سبک نسخه­برداری را برای تحقیق کنونی مشخص کرده است. نسخه­برداری در این تحقیق از دو مرحله تشکیل شده است. مرحله اول شامل نگارش داده­های شفاهی حاصل از مصاحبه­ها در برگه­های مخصوص یادداشت­برداری است؛ این مرحله در جلسه مصاحبه و هم‌زمان با مطرح کردن سوالات توسط مصاحبه­گر انجام شده است. مرحله دوم نیز تایپ کردن و تهیه نسخه الکترونیکی از مصاحبه­هایی است که به صورت دستی یادداشت­برداری شده­اند. برای هر کدام از این مراحل که ذکر شد سبک اجرایی خاصی انتخاب شده است. این سبک در تمامی مصاحبه­های انجام گرفته در این تحقیق رعایت شده است. بدین ترتیب می­توان به کفایت روایی در مرحله نسخه­برداری تحقیق کنونی اطمینان داشت.

#### 3-3-2-5: تحليل

اعتبار تحليل بستگي به چگونگي گنجانيدن سوالات در مصاحبه و نيز منطقي دارد که محقق براي تفسير پاسخ­ها مورد استفاده قرار داده است. در تحقیق کنونی، سوالات به ترتیبی در مصاحبه­ها گنجانده شده است که از نظم منطقی برخوردار باشند. ابتدا در مورد خود مسأله تحقیق از دیدگاه مصاحبه شوندگان پرسش شده و سپس بقیه سوالات مصاحبه در یک ترتیب خاص هدایت شده است.

#### 3-3-2-6: تائید

قضاوت انعکاسي محقق در انتخاب يک روش اعتباردهي در يک مطالعه خاص مهم است. گزارش دانش کسب شده در نهايت اعتماد و اعتبار علمي، يک مسئوليت اخلاقي خطير در اين مرحله به شمار مي­رود.

به اعتقاد نگارنده، اگر بخواهیم در مورد روایی یکی از مراحل انجام تحقیق کنونی تردید­ داشته باشیم، آن مرحله تائید است! مسأله اصلی که تحقیقات کیفی با آن مواجه هستند و از مطالعه متون مربوط به روش‌های تحقیق کیفی می‌توان متوجه آن شد، فقدان روش­های منظم و سیستماتیک قابل اتکا برای تائید یافته­های پژوهش کیفی است. برای مثال، در تحقیق کنونی برای سنجش میزان پایایی کدگذاری­های انجام شده، جستجوی زیادی در کتاب­ها و مقالات مرتبط انجام گردید، ولی مشاهده شد که هیچ­گونه روش آماری برای محاسبه پایایی در پژوهش­های کیفی ارائه نشده است. تنها در یک مورد، وال (1996) به پایایی بین ارزیابان اشاره کرده و میزان توافق درون موضوعی 60 درصد یا بیشتر را برای اطمینان از پایایی مصاحبه مورد قبول می­داند. اما باز هم هیچ­گونه روش آماری را برای محاسبه پایایی بین ارزیابان ارائه نداده است. محقق نیز به ناچار از فرمولی که در فصل حاضر در بخش پایایی مصاحبه مورد بحث قرار گرفته است برای محاسبه میزان پایایی بازآزمون و پایایی درون موضوعی استفاده کرده است. کفایت و کارآمدی این روش مورد تردید است و جهت محاسبه پایایی در روش مصاحبه به روش­های کارآمدتری نیازمند هستیم.

#### 3-3-2-7: گزارشگری

اعتبار در گزارشگری منوط بر آن است که آيا يک گزارش خاص برآورد معتبري از يافته­هاي مطالعه هست يا خير؟ و اين که نقش خوانندگان گزارش در اعتباردهي به گزارش چيست؟

گزارش­های تحقیق کنونی در فصل­های چهارم و پنجم تحت عناوین، یافته­های تحقیق، نتیجه­گیری، پیشنهادات، و محدودیت­های تحقیق ارائه شده­اند. در تدوین گزارش­ها، سعی محقق بر آن بوده است تا مطالبی که به محققان و خوانندگان اثر حاضر در قالب نتایج ارائه می­شود از صحت بالایی برخوردار باشند.

3-4: جامعه و نمونه آماري

3-4-1: جامعه آماري

جامعه آماري در اين پژوهش شامل اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه­های دولتی کشور است.

3-4-2: نمونه آماری و روش نمونه­گیری

#### 3-4-2-1: حجم نمونه

در روش مصاحبه نمی­توان از قبل مشخص کرد که چه تعداد افراد بایستی در مطالعه ما انتخاب شوند تا پدیده مورد علاقه در مطالعه کیفی به طور کامل شناسایی شود. به طور ایده­آل ما به جمع­آوری اطلاعات تا زمانی ادامه می­دهیم که به نقطه اشباع[[29]](#footnote-30) برسیم؛ جایی که داده­های جدیداً جمع­آوری شده با داده­هایی که قبلاً جمع­آوری کرده­ایم تفاوتی ندارد و مثل هم شده­اند. به عبارت دیگر وقتی که ما به یک نقطه بازده نزولی[[30]](#footnote-31) از تلاش­هایمان برای جمع­آوری داده­ها رسیدیم می­توانیم به طور مستدل مطمئن شویم که یک مطالعه کامل را انجام داده­ایم. لینکلن و گوبا[[31]](#footnote-32) اظهار می­کنند که در یک مطالعه که با دقت هدایت شده است و در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، می‌توان با حدود 12 شرکت کننده به نقطه اشباع رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از 20 نخواهد شد. داگلاس[[32]](#footnote-33) در مطالعه خود تخمین زد که در مصاحبه­های عمیق قبل از رسیدن به نقطه اشباع به 25 نفر شرکت کننده نیاز داریم. در عمل، مفاهیم اشباع اطلاعاتی و بازده نزولی که در نمونه­گیری مطرح می­شوند بایستی با محدودیت­های زمان، پول و سایر عوامل در نقطه تعادل قرار گیرند (Maykut & Morehouse, 1994: 63).

تعداد نمونه­هاي مورد نياز براي انجام مصاحبه بستگي به هدف مطالعه دارد. در صورتي که هدف از مطالعه، آزمون فرضيات باشد، حداقل شش نمونه (سه نمونه از هر کدام از گروه‌های مورد مقايسه) مورد نياز است. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصيف عقايد و نگرش‌های مصاحبه شوندگان باشد، با توجه به زمان و منابع قابل دسترس، تعداد (10 ± 15) نمونه براي انجام مصاحبه کافي خواهد بود (Kvale, 1996: 101).

در تحقیق کنونی تعداد نمونه­های انتخاب شده برابر 25 نفر است. از این تعداد 13 نفر عضو هیأت علمی دانشگاه و 12 نفر دانشجوی مقطع تحصیلات تکمیلی هستند.

این نمونه­ها از دانشکده­های مدیریت دانشگاه­های دولتی سطح شهر تهران انتخاب شده­اند. این دانشگاه­ها شامل دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه تهران، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشگاه شهید بهشتی، و دانشگاه علامه طباطبایی هستند. ویژگی­های نمونه انتخاب شده در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره 5: ویژگی­های نمونه انتخاب شده تحقیق حاضر

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | دانشگاه تربیت مدرس | دانشگاه تهران | دانشگاه امام صادق (ع) | دانشگاه شهید بهشتی | دانشگاه علامه طباطبایی | جمع ردیف |
| دانشجوی کارشناسی ارشد | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| دانشجوی دکتری | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| عضو هیأت علمی | 1 | 6 | 3 | 1 | 2 | 13 |
| جمع ستون | 3 | 11 | 4 | 3 | 4 | 25 |

با انجام این تعداد مصاحبه، تشخیص محقق این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه­های بیشتر نیست. در انتخاب این تعداد نمونه، مسائلی چون زمان، در دسترس بودن مصاحبه شوندگان و میزان همکاری آن‌ها مورد توجه بوده است.

3-4-2-2: روش‌های نمونه‌گيري

در تحقیق کنونی برای انتخاب نمونه­های تحقیق از روش نمونه­گیری گلوله برفی[[33]](#footnote-34) استفاده شده است. در فرایند انتخاب یک نمونه، محققان کیفی می­توانند از روشی نمونه­گیری گلوله برفی استفاده کنند که در آن یک شرکت کننده در پژوهش ما را به شرکت کنندگان دیگر یا گلوله برفی هدایت می­کند. برای مثال فرض کنید که ما علاقه­مند هستیم که در مورد تجربه یادگیری دانشجویان از کنفرانس­ها در دوره­های دانشگاهی بیشتر بدانیم (تمرکز ما در پژوهش). ما می­خواهیم تا به طور مناسبی دانشجویانی را برای مشارکت در پژوهشمان انتخاب کنیم که حوزه و دامنه تجربه دانشجویان از کنفرانس­ها به عنوان یک روش آموزشی دانشگاهی را منعکس کنند. بر اساس چه مبنایی ما دانشجویان را برای نمونه مورد نظرمان می­توانیم انتخاب کنیم؟ چه تعداد از دانشجویان را نیاز داریم تا با آن‌ها بتوانیم پدیده یادگیری از کنفرانس­ها را به طور کامل درک کنیم؟ از کجا می­توانیم برای پاسخ به این سوالات کمک دریافت کنیم؟ اول اینکه ما می­توانیم ببینیم که نمونه ما به طور گسترده­ای در تمرکز پژوهشمان تعریف شده است: دانشجویان دانشکده که در یک یا چند دوره که در آن‌ها کنفرانس یک روش آموزشی است ثبت نام کرده­اند. یک تعریف عملیاتی از آنچه یک کنفرانس را شکل می­دهد مرحله مهم بعدی است، زیرا واژه کنفرانس معانی مختلفی برای دانشجویان و اساتید در بر دارد. همچنین مهم است که ادبیات پژوهش در این مورد را مطالعه کنیم (Maykut& Morehouse, 1994: 57).

3-5: روش تجزيه و تحليل اطلاعات

در اين پژوهش، براي تجزيه و تحليل داده‌هاي بدست آمده از مصاحبه‌ها، از تکنیک تحلیل تِم استفاده شده است؛ تحلیل تِم روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تِم­ها) موجود درون داده­ها است. این روش در حداقل خود داده­ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می­کند. اما می­تواند از این فراتر رفته و جنبه­های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند.

رویکردهای کیفی بسیار متنوع، پیچیده، و ظریف هستند و تحلیل تِم بایستی به عنوان یک روش اساسی برای تحلیل کیفی در نظر گرفته شود. تحلیل تِم نخستین روش تحلیل کیفی است که محققان باید فرا بگیرند، زیرا این روش، مهارت­های اصلی که برای اجرای بسیاری از روش­های دیگر تحلیل کیفی لازم است را فراهم می­آورد (Braun& Clarke, 2006: 78).

### 3-5-1: مراحل تجزیه و تحلیل داده­ها با استفاده از روش تحلیل تِم

فراگرد تحلیل تِم زمانی شروع می­شود که تحلیل­گر الگوهای معنی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار می­دهد. این تحلیل شامل یک رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده­ها و خلاصه­های کدگذاری شده، و تحلیل داده­هایی است که به وجود می­آیند. نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع می­شود. به طور کلی هیچ راه منحصر به فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل تِم وجود ندارد (Braun& Clarke, 2006: 86).

مراحل شش­گانه تحلیل تِم در ادامه توضیح داده شده­اند. تحلیل تِم فراگردی بازگشتی[[34]](#footnote-35) است که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد (Braun& Clarke, 2006: 86). به علاوه تحلیل تِم فراگردی است که در طول زمان انجام می­پذیرد.

مرحله 1. آشنایی با داده­ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده­ها آشنا شود لازم است که خود را در آن‌ها تا اندازه­ای غوطه­ور سازد. غوطه­ور شدن در داده­ها معمولاً شامل "بازخوانی مکرر داده­ها" و خواندن داده­ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است.

در پژوهش کنونی، محقق قبل از اینکه کدگذاری داده­ها را شروع کند یک بار کل داده­های حاصل از مصاحبه­ها را خوانده است. در واقع از آغاز همین مرحله، یادداشت برداری و علامت­گذاری معانی که در مراحل بعدی به آن‌ها نیاز پیدا خواهد شد شروع شده است.

مرحله 2. ایجاد کدهای اولیه: مرحله دوم زمانی شروع می­شود که محقق داده­ها را خوانده و با آن‌ها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده­ها است. کدها یک ویژگی داده­ها را معرفی می­نمایند که به نظر تحلیل­گر جالب می­رسد. داده­های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (تِم­ها) متفاوت هستند (Braun& Clarke, 2006: 88).

کدگذاری تا حدودی به این بستگی خواهد داشت که تِم­ها بیشتر داده محور هستند یا نظریه محور(Braun& Clarke, 2006: 89)؛ در تحقیق کنونی تمرکز بر روی نظریه بوده است تا داده­ها. بنابراین در مرحله دوم داده­هایی کدگذاری شده­اند که از دیدگاه نظری با نقاط مورد توجه تحقیق یعنی باورهای خودکارآمدی در سطوح مختلف تجزیه و تحلیل هم‌خوانی دارند.

همچنین کدگذاری به این امر بستگی خواهد داشت که آیا هدف شما این است که محتوای کل مجموعه داده­ها را کدگذاری کنید یا اینکه ویژگی­های خاصی از مجموعه داده­ها را مد نظر دارید(Braun& Clarke, 2006: 89). در تحقیق کنونی، هدف کدگذاری مجموعه داده­ها نبوده است، بلکه ویژگی­های خاصی از داده­های حاصل از مصاحبه که با باورهای خودکارآمدی جمعی ارتباط داشته­اند در مرحله دوم کدگذاری شده­اند.

کدگذاری را می­توان به صورت دستی یا از طریق برنامه­های نرم­افزاری انجام داد. اگر کدگذاری به روش دستی انجام گیرد، می­توان داده­ها را به وسیله نوشتن یادداشت بر روی متنی که تحلیل می­شود، یا با استفاده از رنگی کردن به وسیله مداد انجام داد. می­توان ابتدا کدها را مشخص کرد و سپس آن‌ها را با خلاصه داده­هایی که کد را نشان می­دهند تطابق داد. نکته مهم در این مرحله این است که همه خلاصه داده­ها کدگذاری شده و در قالب هر کد مرتب شده­اند (Braun& Clarke, 2006: 89).

در تحقیق کنونی کدگذاری به روش دستی انجام گرفته است. پژوهشگر از سه آیتم برای کدگذاری داده­ها استفاده کرده است. پس از تایپ مصاحبه­ها با نرم­افزار Word، ابتدا کُدهای هر مصاحبه مشخص و زیر آن‌ها با استفاده از دستور (Ctrl+U) خط کشیده شده است. سپس یک کُد شامل سه آیتم به هر کدام از این عبارت­های مشخص شده اختصاص یافته است. به مثال زیر توجه کنید:

برنامه­های یک ساله که در کشور اجرا می­شوند حکم پله­هایی هستند که به تحقق اهداف کمک می­کنند. تاکنون روشن نیست که برنامه­های یک ساله ما چه میزان از این اهداف را محقق ساخته­اند. با توجه به اینکه در سال 1387 قرار داریم بایستی تاکنون سه بیستم این مسیر را طی کرده باشیم، اما آیا این‌گونه بوده است؟ مشخص نیست {14 M7}.

این کُد به سه آیتم دسته­بندی می­شود. عدد اول از سمت چپ نشان دهنده شماره کُد در این مصاحبه است؛ در این مثال این کُد 14 اُمین کُد در مصاحبه است. حروف انگلیسی که بین دو عدد قرار می­گیرند شامل (M) برای عضو هیأت علمی[[35]](#footnote-36) و (S) برای دانشجو[[36]](#footnote-37) هستند. در مثال بالا، کُد نشان می­دهد که مصاحبه با اساتید انجام گرفته است. عدد آخر سمت راست نیز نشان دهنده شماره مصاحبه است؛ عدد (7) در مثال بالا نشان می­دهد که این کُد مربوط به هفتمین مصاحبه­ای است که با اساتید انجام گرفته است.

مرحله 3. جستجوی تِم­ها: این مرحله شامل دسته­بندی کدهای مختلف در قالب تِم­های بالقوه، و مرتب کردن همه خلاصه داده­های کدگذاری شده در قالب تِم­های مشخص شده است. در واقع محقق، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می­گیرد که چگونه کدهای مختلف می­توانند برای ایجاد یک تِم کلی ترکیب شوند (Braun& Clarke, 2006: 89).

در این مرحله برخی از کدهای اولیه تِم­های اصلی را شکل می­دهند، در حالی که برخی دیگر تِم­های فرعی[[37]](#footnote-38) را شکل داده، و مابقی نیز حذف می­شوند. ممکن است که در این مرحله یک مجموعه از کدها وجود داشته باشید که به نظر نمی­رسد متعلق به هیچ جایی باشند. برای این گونه کدها یک تِم با عنوان متفرقه[[38]](#footnote-39) ایجاد می­شوند (Braun& Clarke, 2006: 90). در تحقیق کنونی، پس از کدگذاری اولیه مصاحبه­ها، دسته­بندی کدهای مختلف در قالب تِم­های اولیه انجام شده است. در پایان این مرحله در مجموع 22 تِم اصلی و فرعی و یک تم با عنوان متفرقه بدست آمد.

مرحله 4. بازبینی تِم­ها: مرحله چهارم زمانی شروع می­شود که محقق مجموعه­ای از تِم­ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می­دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه تِم­ها است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه­های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار تِم­ها در رابطه با مجموعه داده­ها در نظر گرفته می­شود (Braun& Clarke, 2006: 91).

اگر نقشه تِم به خوبی کار کند، آنگاه می­توان به مرحله بعدی رفت. اما، چنانچه نقشه به خوبی با مجموعه داده­ها هم‌خوانی نداشته باشد، محقق باید برگردد و کدگذاری خود را تا زمانی که یک نقشه تِم رضایت­بخش ایجاد شود ادامه دهد. محقق در انتهای این مرحله بایستی آگاهی کافی از اینکه تِم­های مختلف کدام­ها هستند، چگونگی تناسب آن‌ها با یکدیگر، و کل داستانی که آن‌ها درباره داده­ها می­گویند در اختیار داشته باشد (Braun& Clarke, 2006: 92).

در تحقیق کنونی پس از انجام مرحله بازبینی تِم­ها، از میان 22 تِم اصلی اولیه، 10 تِم اصلی نهایی به وجود آمدند. داده­های تِم متفرقه نیز در میان سایر تِم­ها مورد استفاده قرار گرفته و در نهایت این تِم نیز حذف شد.

مرحله 5. تعریف و نام­گذاری تِم­ها: مرحله پنجم زمانی شروع می­شود که یک نقشه رضایت­بخش از تِم­ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تِم­هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می­دهد، سپس داده­ها داخل آن‌ها را تحلیل می­کند. به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تِم در مورد آن بحث می­کند مشخص شده و تعیین می­گردد که هر تِم کدام جنبه از داده­ها را در خود دارد(Braun& Clarke, 2006: 92).

مرحله 6. تهیه گزارش

مرحله ششم زمانی شروع می­شود که محقق مجموعه­ای از تِم­های کاملاً آبدیده[[39]](#footnote-40) در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. (Braun& Clarke, 2006: 93).

گزارش تهیه شده برای تحقیق کنونی حاوی نقشه تِم و داستان کلی داده­ها، در فصل‌های چهارم و پنجم به طور مفصل ارائه شده است. نتیجه­گیری پایانی نیز که در فصل پنجم مورد بحث قرار می­گیرد، سوال اصلی تحقیق را محور خود قرار می­دهد.

# فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

## مقدمه

تحليل مصاحبه مي­تواند بخشي از نظریه­سازي، آزمون نظریه يا کاربرد يافته­ها باشد. هدف، عنوان و ماهيت مواد و اطلاعات موجود در مصاحبه، معين مي­کند که کدام روش براي تحليل مصاحبه مناسب­تر است.

در ابتدای این فصل، در مورد مقدار خودکارآمدی ملی شرکت کنندگان در تحقیق کنونی بحث کرده و سپس نتایج حاصل از نظرسنجی نخبگان در مورد رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد ملی را ارائه می­دهیم. در بخش پایانی فصل نیز، نتایج بدست آمده از تحلیل مصاحبه­های انجام گرفته با اعضای هیأت علمی و دانشجویان، را در قالب 10 تِم اصلی مطرح خواهیم کرد.

در فصل پنجم بر اساس اطلاعات و بحث­های این فصل به سوال اصلی تحقیق که در فصل اول بیان شده است پاسخ داده می­شود.

## 4-1: سنجش میزان خودکارآمدی ملی

هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخ به سوال اصلی تحقیق است که در فصل اول به آن اشاره شد. بدین ترتیب، سنجش میزان خودکارآمدی ملی اعضای جامعه علمی برای دست‌یابی به اهداف علمی ذکر شده در چشم­انداز بیست­ساله کشور، مورد نظر محقق نبوده است. اما، به هر ترتیب، یکی از سوالات مصاحبه که از شرکت­کنندگان خواسته شده تا به آن پاسخ دهند این سوال است که:

با توجه به وضعیت موجود دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، میزان باور شما به توانایی اعضای جامعه علمی در تحقق اهداف علمی سند چشم­انداز بیست­ساله کشور به چه اندازه­ای است؟ دلایل خود را بیان کنید.

کارآمدی جمعی به عنوان باور مشترک جمعی به توانایی­های یکپارچه­اش در سازماندهی و اجرای فعالیت­هایی که برای دست‌یابی به اهداف مورد نیاز است تعریف شده است. پاسخی که شرکت کنندگان به این سوال داده­اند به صورت کیفی است و برای اینکه بتوان در مورد آن بحث و اظهارنظر کرد باید آن را به صورت کمی درآورد. برای کمی کردن میزان خودکارآمدی ملی افراد شرکت­کننده در تحقیق کنونی، از طیف 0 تا 100 امتیازی معرفی شده توسط باندورا (2006) استفاده شده است؛ در این طیف، شدت باورهاي كارآمدي افراد در يك مقياس 100 امتيازي مشخص می­شود كه از فاصله­هاي 10 واحدي از 0(نمي­توانیم انجام دهیم) تا حد وسط اطمينان 50 (نسبتاً مطمئنم كه مي­توانیم انجام دهیم) تا اطمينان كامل 100 (کاملاً مطمئنم كه مي­توانیم انجام دهیم) شکل گرفته است (Bandura, 2006: 312). به ترتیب زیر:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| نمي­توانیم انجام دهیم | |  |  | نسبتاً مطمئنم كه مي­توانیم انجام دهیم | | |  |  | کاملاً مطمئنم كه مي­توانیم انجام دهیم | |

همان­طور که در فصل سوم اشاره شد، مقياس­هاي كارآمدي تك­قطبي[[40]](#footnote-41) هستند و از صفر تا حداكثر توانايي ادامه مي­يابند. آن‌ها شامل نمرات منفي نیستند زيرا يك قضاوت از ناتواني كامل (0) درجه پایین‌تری ندارد. مقياس­هاي دوقطبي[[41]](#footnote-42) با درجه منفي زير نقطه صفر، كه در آن يك نفر نمي­تواند يك سطح مورد نظر از فعاليت را انجام دهد مناسب نيستند (Bandura, 2006: 312).

برای محاسبه میزان خودکارآمدی ملی اعضای جامعه علمی از مصاحبه شوندگان درخواست شده تا میزان خودکارآمدی ملی­شان در دست‌یابی به اهداف علمی چشم­انداز بیست ساله را با استفاده از طیف 0 تا 100 امتیازی بیان کنند. نتایج بدست آمده در جدول 4-1 زیر ارائه شده است:

جدول شماره 6: *میزان خودکارآمدی ملی شرکت­کنندگان در تحقیق کنونی*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | تعداد | میزان خودکارآمدی ملی |
| دانشجویان | 12 | 25 |
| اعضای هیأت علمی | 13 | 29.61 |
| کل | 25 | 27.4 |

همان‌گونه که در جدول 4-1 مشاهده می­کنید، میزان خودکارآمدی ملی دانشجویان و اعضای هیأت علمی دانشگاه برای دست‌یابی به اهداف چشم­انداز به ترتیب برابر 25 و 29.61 است. مقدار کل خودکارآمدی ملی نیز برابر 27.4 است.

با توجه به مقیاس مورد استفاده برای کمی سازی (0 تا 100 امتیازی)، مقدار 27.4 برای خودکارآمدی ملی زیر متوسط بوده و در واقع مقداری پایین محسوب می­شود.

## 4-2: رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد

برای تائید رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد از خبرگان شرکت کننده در مصاحبه­های تحقیق کنونی نظرخواهی شده است. برای این منظور از 14 نفر از شرکت کنندگانی که در زمینه رفتار سازمانی و کار گروهی صاحب نظر هستند (شامل 7 عضو هیأت علمی و 7 دانشجو)، درخواست شده است تا در مورد رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد جمعی اظهار نظر کنند. نتایج حاصل از این نظرسنجی در جدول زیر آمده است:

جدول شماره 7: *نتایج حاصل از نظرسنجی خبرگان در مورد رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| کُد مصاحبه شونده | تائید رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد | نوع رابطه از دیدگاه فرد خبره | توضیحات بیشتر از سوی فرد خبره |
| M1 | \*\* | مستقیم و مثبت | باور خود دو نوع است: باور صادق و باور کاذب {46 M1} |
| M2 | \*\* | مستقیم و مثبت | دست‌یابی به اهداف چشم­انداز چیزی بیشتر از باور نیاز دارد، باید افراد بدانند که اهداف چیست {34 M2}. |
| M3 | \*\* | مستقیم و مثبت | باورها باید واقعی باشند {18 M3} |
| M4 | \*\* | مستقیم و مثبت |  |
| M7 | \*\* | مستقیم و مثبت | در نظریه درست است، اما باز به بستر برمی­گردد{9 M7}. |
| M8 | \*\* | مستقیم و مثبت | در گرو این است که از نظر ذهنی، رفتاری و زمینه‌ای در چه مرحله­ای هستیم{5 M8}. |
| M9 | \*\* | معنادار و مثبت |  |
| S1 | \*\* | رابطه قوی | مشکل اصلی ما کم بودن اعتماد به نفس است {14 S1} |
| S3 | \*\* | مستقیم و معنی دار | نسبت به خودکارآمدی متغیرهای میانجی بیشتری در اینجا وجود دارند {23 S3}. |
| S4 | \*\* | مستقیم و معنی دار | شدت آن نسبت به سطح فردی کمتر است{27 S4}. |
| S6 | \*\* | مستقیم و معنی دار | الآن باور بالاست ولی باور کاذب است، قطعاً باور صادق نیست {14 S6} |
| S7 | \*\* | مستقیم و مثبت |  |
| S8 | \*\* | مثبت و مستقیم | بر اساس مفهوم اثر پیگمالیون اگر اکثریت باور داشته باشند این باور منجر به نتایج می­شود {30 S8}. |
| S9 | \*\* | مستقیم و مثبت |  |

همان‌طور که در جدول 4-2 مشاهده می­کنید تمامی خبرگان شرکت­کننده در این نظرسنجی رابطه بین خودکارآمدی ملی و عملکرد جمعی را تائید کرده و آن را مثبت و معنی­دار ارزیابی کرده­اند.

نکته­ای که در اینجا وجود دارد و اکثریت نخبگان حاضر در نظرسنجی بر آن تاکید داشته­اند، تمایز بین باور خودکارآمدی واقعی و غیرواقعی، و یا به قولی، باورهای صادق و کاذب است. برای مثال:

بین میزان باور و میزان احتمال دست‌یابی به اهداف چشم­انداز رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. فقط باورها باید واقعی باشند {18 M3}.

و یا:

روشن است تا باور نداشته باشیم رفتاری در جهت آن هدف نداریم. هسته اصلی رفتار انسان­ها باورشان است، اگر انسان­ها باور نداشته باشند نمی­توانند هدفی را محقق سازند. اما باور خود دو نوع است: باور صادق و باور کاذب {46 M1}. باور صادق هنگامی وجود دارد که لوازم فراهم باشد، در غیر این صورت باور ما باوری کاذب است که در حد آرزو است {47 M1}.

برخی از این شرکت­کنندگان نیز از تجاربی که خود به صورت عملی در زمینه کار گروهی کسب کرده­اند، استفاده کرده و چندین مثال را یادآور شده­اند:

من این رابطه را تائید می‌کنم که مثبت و مستقیم است {30 S8} چون تجربه داشته­ام. تجربه­ام این بود که با یک گروه یک کاری را انجام می­دادیم و به دلیل ارتباطات قوی و تقویت همدیگر و تأثیر عوامل بیرونی، ما باور جمعی داشتیم که نتیجه مثبت و مطلوبی را به دست خواهیم آورد. در نهایت نیز چنین شد. ولی با همین گروه یک جای دیگر کاری را انجام می­دادیم؛ باور گروه به دلیل عوامل بیرونی و ارتباطات ضعیف­تر و تلاش کمتر، متوسط بود و انتظار نتیجه عالی را نداشتند و همین­گونه نیز شد. موردهای مشابه خیلی برایم اتفاق افتاده است. بر اساس مفهوم اثر پیگمالیون اگر اکثریت باور داشته باشند، این باور منجر به نتایج می­شود.

از دیدگاه این دسته از افراد، رابطه بین خودکارآمدی جمعی و عملکرد جمعی، در گرو این است که از نظر ذهنی، رفتاری و زمینه­ای در چه مرحله­ای هستیم؛ از نظر ذهنی و رفتاری باید مشخص بشود و سپس باور جمعی در سطح زمینه­ای ایجاد شود. از طریق باور جمعی ما به ذهنیت مشترک می­رسیم و از طریق ذهنیت مشترک به رفتار همسان دست می­یابیم:

شکل 8: *الزامات دست‌یابی به باور خودکارآمدی ملی*

این امر در گرو ایجاد این سه زمینه است. زمینه­های ما شامل زمینه­های فرهنگی، ارزشی و ابعاد رفتاری هستند. یکی از مصاحبه شوندگان این مسأله را بدین ترتیب خاطر نشان می­سازد:

ما در رابطه با چشم­انداز ذهنیت موافقی داریم اما رفتار ناموافقی داریم. به همین دلیل باور در درون ما پایین است که سند را می­شود پیاده کرد. نتیجه این مباحث این است که سند تبدیل به شعار شده است{6 M8}.

## 4-3: تحلیل داده­های حاصل از مصاحبه­ها و ارائه تِم­های استخراج شده

همان­گونه که در فصل سوم اشاره شد، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه­های تحقیق کنونی از روش تحلیل تِم استفاده شده است؛ بنا بر آنچه مطرح شد، ابتدا متون مصاحبه­ها بررسی و کدگذاری گردیده و از این طریق مفاهیم متنوع مورد استفاده در این تحقیق استخراج شده­اند. این مفاهیم با توجه به محتوای ظاهری در قالب دسته­های مفهومی که در واقع نشان­گر یک مفهوم مستقل هستند تقسیم­بندی شده­اند. این دسته­ها نیز در قالب تِم­های مختلف ارائه شده و در بخش­های مختلف این فصل مورد بحث و بررسی قرار گرفته­اند. در فصل پنجم نیز نقشه تِم بدست آمده از تحقیق کنونی در قالب یک نقشه مفهومی[[42]](#footnote-43) ارائه خواهد شد.

اصلی­ترین تِم­های استخراج شده از تحقیق کنونی در ادامه مورد بحث قرار می­گیرند.

### 4-3-1: تجارب پیشین

تِم تجارب پیشین به معنای اطلاعات و بازخوردی است که فرد از سوابق ملی در زمینه برنامه­ریزی و تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه مدت ملی در ذهن دارد.

در سطح فردی، نشان داده شده است که تجارب پیشین یکی از اصلی­ترین منابع خودکارآمدی به شمار می­روند (Gist & Mitchell, 1992: 190). این منبع خودکارآمدی به دلیل اینکه بر مبنای تجارب شخصی قرار دارد از تأثیر ویژه­ای برخوردار است. پس از اینکه انتظارات قوی خودکارآمدی در اثر موفقیت مستمر به وجود آمد، تأثیر منفی شکست­های اتفاقی کاهش خواهد یافت. در حقیقت، شکست­های اتفاقی که با تلاش تعیین شده بر آن‌ها غلبه می­شود، می­توانند پشتکار خودانگیخته را تقویت کنند. بنابراین تأثیر شکست بر روی خودکارآمدی تا حدودی بستگی به سنجش زمانی و الگوی کلی از تجربه دارد که در آن شکست رخ داده است (Bandura, 1977: 195).

دسته­های مفهومی مربوط به تِم تجارب پیشین را در جدول زیر مشاهده می­کنید.

جدول شماره 8: *دسته­های مفهومی تشکیل­دهنده تِم تجارب پیشین*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| تجارب پیشین | میزان تحول ایجاد شده طی سه سال گذشته از طریق چشم­انداز (1A) | {16 M1}، {4 M2}، {22 M2}، {1 M7} | {3 S2}، {15 S2}، {7 S4}، {6 S8}، {8 S8}، {9 S10}، {28 S12}، {8 S11} |
| سوابق برنامه­ریزی بلندمدت در سطح ملی (1B) | {7 M2}، {6 M10}، {1 M11} | {3 S8}، {10 S9}، {4 S10} |
| پیشرفت در زمینه­های خاص علمی مانند پزشکی و فناوری نانو (1C) | {8 M2}، {12 M2}، {25 M2}، {31 M2}، {33 M2}، {13 M5}،{3 M8} | {4 S5}، {5 S5}، {7 S5}، {16 S5} |

نخستین دسته مفهومی که در به آن اشاره شده است، بازخوردهای دریافت شده از میزان تحول ایجاد شده طی سه سال گذشته از طریق چشم­انداز (1A) است؛ برای مثال یکی از مصاحبه شوندگان در این مورد این گونه اظهارنظر می­کند:

احساسی که من دارم با توجه به اینکه طی چند سالی که از چشم­انداز گذشته است و توفیقاتی که ما به دست آورده‌ایم توفیقات درستی نبوده است...، من معتقدم ما با مشکل مواجه هستیم {1 M7}.

و یا:

من فکر نمی­کنم برنامه­هایمان قبل و بعد از 1384 فرقی کرده باشد {6 S8}. فقط تبلیغاتمان بیشتر شده و در مقدمه برنامه­هایمان یک اسمی آورده­ایم {7 S8}. در طول این سه سال، من تحولی متأثر از چشم­انداز ندیدم {8 S8} اینکه بگویم چشم­انداز باعث ایجاد جهش شده است نادرست است.

افراد این بازخوردها را به عنوان منبعی اطلاعاتی برای پیش­بینی وضعیت در آینده مورد استفاده قرار می­دهند. بازخور عملکرد معمولاً به طور مثبتی با خودکارآمدی جمعی رابطه دارد. یکی از انگاره­های اصلی نظریه شناخت اجتماعی این است که تجارب رفتاری (مانند بازخور در مورد عملکرد) و تصورات خودکارآمدی به طور متقابل با هم رابطه دارند. برای مثال وقتی یک تیم برنده یا بازنده می­شود، این بازخور به طور مستقیم بر خودکارآمدی جمعی تأثیر می­گذارد زیرا بیان می­کند که آیا تیم به عنوان یک کل توانایی موفقیت را دارد یا نه (Tasa et al., 2007: 19).

دسته مفهومی دیگری که در قالب تِم تجارب پیشین طبقه­بندی شده است، نگرش فرد نسبت به سوابق برنامه­ریزی بلندمدت در سطح ملی(1B) است؛ افراد بر اساس نگرش­هایی که در مورد توانایی جمعی­شان در اجرای اهداف و برنامه­های ملی دارند در مورد موفقیت یا عدم موفقیت برنامه­هایی که برای آینده تدوین می­شوند اظهارنظر می­کنند. این دیدگاه­ها بر باورهای جمعی افراد نسبت به توانایی­شان به عنوان یک جمع اثرگذار است.

اغلب مصاحبه شوندگان در تحقیق کنونی دیدگاه مثبتی نسبت به موفقیت برنامه­های بلندمدت در سطح ملی ندارند. به اظهارنظرهای زیر توجه کنید:

با توجه به پیشینه تاریخی خودمان که همیشه حرف‌های قشنگ زده­ایم ولی در عملی کردن حرف‌های قشنگ همت لازم را نداشته­ایم {1 M11}، احساس من این است که این چشم­انداز بیان آمال و آرزوهایی است که زبان احساس ماست، اما عقل ما در مورد آن تردید داشته است {2 M11}. برای مثال همیشه چیزهای ورزشی برای من جالب بوده است؛ با وجود اینکه از نظر عقلی این طور استنباط می­شود که بازی را نمی­بریم اما احساسم همیشه می­گوید که می­بریم {3 M11}.

و یا:

سابقه ما در برنامه­ریزی افتضاح است {4 S10}. ما برنامه­ریزی می­کنیم، سپس در پایان ارزیابی می­کنیم و می­بینیم که مثلاً 50 درصد اهداف را محقق کرده­ایم. با خود می‌گوییم که همین هم جای شکر دارد {5 S10}.

این بازخوردهای منفی که از تجارب تاریخی در زمینه برنامه­ریزی­های بلندمدت در سطح ملی به دست آمده­اند به طور مستقیم بر کاهش میزان خودکارآمدی ملی اثرگذارند. همان‌طور که در بحث مارپیچ­های خودکارآمدی- عملکرد در فصل دوم مطرح شد، رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد، چرخه­ای و مثبت است. این بدان معناست که عملکرد بر خودکارآمدی تأثیر می­گذارد و خودکارآمدی نیز به نوبه خود بر عملکرد تأثیرگذار است. در یک حلقه ­­­از نوع انحراف-تقویت[[43]](#footnote-44)، انحرافی در یک متغیر(کاهش در خودکارآمدی) منجر به یک انحراف مشابه در یک متغیر (عملکرد پایین) می­شود که به نوبه خود، این فرایند نیز بسط داده می­شود. بنابراین ماهیت حلقه­ای رابطه خودکارآمدی-عملکرد منجر به یک مارپیچ رو به پایین (کاهش خودکارآمدی- عملکرد) در سطح ملی شده است.

آخرین دسته مفهومی که در قالب تِم تجارب پیشین طبقه­بندی شده است، پیشرفت­های چند سال اخیر کشور در زمینه­های خاصی علمی چون پزشکی، فناوری نانو، و سلول­های بنیادین (1C) است. این پیشرفت‌های خاص، به وضوح در گفتگوهای روزانه ما وارد شده است و رسانه ملی در انتقال این پیشرفت­ها نقشی اساسی داشته است.

مشارکت کنندگان در تحقیق کنونی، نسبت به این پیشرفت­های خاص دیدگاه­های متفاوتی و بعضاً متناقضی ارائه کرده­اند و نوعی دوگانگی در این دیدگاه­ها به چشم می­خورد؛ عده­ای معتقد هستند که پیشرفت­های اخیر در زمینه­های ذکر شده با وجود اینکه چشم­گیر بوده­اند اما از اهمیت چندانی برخوردار نیستند، زیرا در مجموع اگر ببینیم معدل کل کشور بسیار پایین است:

ما هم­اکنون در فناوری نانو یا در برخی زمینه­های پزشکی در سطح منطقه اولیم اما معدل مهم است {8 M2}. شما اگر در دو یا سه درس کنکور در کل کشور اول شوید ولی بقیه درس­هایتان بد شود نمی­توانید رتبه­ای به دست آورید... ما در المپیادها روی یک نفر به صورت گلخانه­ای کار می­کنیم، اما یک نفر نمی­تواند شاخصی برای دیگر دانشجویان باشد. قبلاً چنین چیزی در کشورهای بلوک شرق وجود داشت؛ آن‌ها قهرمان‌هایی پرورش می‌دادند که استثنایی بوده و وضعیت خوبی داشتند اما در مجموع، افراد ضعیف بودند {10 M2}.

این طیف از افراد به ضعف بنیادین در علوم انسانی اشاره داشته و معتقدند که پیشرفت علمی باید به صورت متوازن انجام گیرد:

در بعضی حوزه­ها می­توانیم یعنی خودباوری وجود دارد، مثل پزشکی یا فنی {11 M2}، اما در مجموع مشکل ما در علوم انسانی است {12 M2}. ما در اقتصاد، مدیریت و جامعه شناسی مشکل داریم. میانگین آدم­های خلاق در این رشته­ها بالا نیست و در تصمیم گیری‌ها حرف اول را نمی­زنند {13 M2}.

در طرف مقابل، گروهی دیگر از شرکت­کنندگان در پژوهش کنونی، بر این باور هستند که چون ما در این حوزه­های خاص پیشرفت­های بزرگ در سطح بین­المللی و جهانی داشته­ایم پس می­توانیم در بقیه امور نیز بدین گونه موفق بوده و به رتبه­های برتر منطقه­ای و جهانی دست یابیم. برای مثال یکی از دانشجویان شرکت کننده در تحقیق کنونی نظر خود را بدین ترتیب ارائه می­دهد:

هم­اکنون ما در سال 1387 هستیم و 17 سال وقت داریم که به اهداف مشخص شده برسیم {3 S5}. ما طی چند سال اخیر حرکت­هایی دیده­ایم {4 S5}، مثلاً من خودم بر اساس مطالعات و تحقیقاتی که داشته­ام دیده­ام که در زمینه طب و پزشکی ما خیلی حرف‌های جدیدی داریم و پیشرفت­های بسیاری داشته­ایم {5 S5}. اگر در زمینه­های دیگر این کار را بکنیم به سهولت می­توانیم به اهداف چشم­انداز دست یابیم {6 S5}. من با توجه به حرکت­هایی که انجام شده و نتایجی که به من رسیده است باور پیدا کرده­ام که می­توانیم {7 S5}

در مورد این دوگانگی ما نیازمند انجام تحقیقات بیشتری هستیم تا عواملی که بر ایجاد این دوگانگی موثرند را شناسایی کنیم. به نظر می­رسد عواملی چون سبک تجزیه و تحلیل اطلاعات فرد، میزان تفکر سیستماتیک وی، و ابعاد شخصیتی وی به ویژه کانون کنترل درونی یا بیرونی فرد بر این سبک تفکر تأثیر داشته باشند. در هر صورت محققان و مدیران حوزه رسانه باید این مسأله را در نظر داشته باشند که انعکاس پیشرفت­های کشور در زمینه­های خاص علمی تأثیری دوگانه دارد و برای افزایش اثربخشی آن بایستی روی هر کدام از این گروه­های هدف خاص مطالعات بیشتری انجام گیرد.

نهایتاً از تحلیل اطلاعات و دسته­های مفهومی مربوط به تِم تجارب پیشین می­توان گزاره زیر را استخراج کرد:

گزاره 1: دیدگاه­های افراد نسبت به تجارب پیشین ملی در زمینه اجرای برنامه­ریزی­های بلندمدت در سطح ملی و تحقق اهداف آن(بازخور دریافتی)، با میزان خودکارآمدی ملی رابطه مستقیم و معناداری دارد. این بدین معناست که به هر میزان بازخورد از تجارب پیشین مثبت­تر باشد میزان خودکارآمدی ملی بیشتر خواهد بود. این رابطه به صورت چرخه­ای بوده و هر کدام از متغیرهای خودکارآمدی ملی و عملکرد ملی به نوبه خود باعث تقویت (مثبت یا منفی) دیگری می­شوند.

### 4-3-2: اعتماد به توانایی­ها و برنامه­های سیاست گذاران

اعتماد برای بهبود رقابت در قرن بیست و یکم به عنوان بخشی از جهانی­سازی و جامعه اطلاعاتی از اهمیت بسیاری برخوردار است. برخی جوامع نسبت به برخی دیگر قادر به شکل­دهی هنجارهای فرهنگی نظیر اعتماد متقابل هستند و چنین ارزش­های فرهنگی به عنوان سرمایه اجتماعی عامل اصلی رشد اقتصادی این جوامع هستند. بی­تردید تحقق اهداف چشم­انداز بیست­ساله کشور، بدون پیوند تنگاتنگ مردم و حکومت و همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل میسر نخواهد بود. افول اعتماد عمومی نسبت به نهادها و سازمان­های دولتی کشورها، نشانه وجود نوعی مشکلات اساسی در ماهیت نظام­های سیاسی دموکراتیک محسوب می­شود. اعتماد عمومی عامل اثرگذار مهمی بر توان مدیریت دولتی در انجام مسئولیت­هایش محسوب می­شود (دانایی فرد، 1384: 98).

تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران به اهمیت رهبری در تقویت باورهای خودکارآمدی جمعی اشاره دارد. یکی از کارویژه­های مهم رهبری تقویت باور خودکارآمدی اعضای گروه است (Watson et al., 2001: 1057). وقتی که اعضای یک جامعه اعتماد مناسبی نسبت به توانایی­ها و برنامه­های رهبران جامعه نداشته باشند، خودکارآمدی جمعی آن‌ها کاهش می­یابد. دسته­های مفهومی مرتبط با تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران را در جدول 4-4 مشاهده می­کنید:

جدول شماره 9: *دسته­های مفهومی تشکیل­دهنده تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| اعتماد به توانایی و برنامه­های سیاست گذاران | توانایی سیاست گذاران علمی (2A) | {17 M2}، {20 M2}، {18 M12}، {23 M4}، {9 M5}، {14 M5}، {16 M5}،{19 M12}، {4 M8}، {10 M8}، {7 M9}، {8 M9}، {8 M10}، {16 M10}، {30 M10}، {20 M12} | {11 S1}، {59 S2}، {34 S3}، {28 S10}، {27 S7}، {21 S8}، |
| هماهنگی بین سیاست گذاران (2B) | {15 M5}، {17 M5}، | {17 S11}، {27 S12}، {10 S10}، {13 S10}، |
| هماهنگی گفتار و رفتار سیاست گذاران (2C) | {43 M11}، {6 M7}، {5 M8}، | {11 S2}، {12 S2}، {31 S8}، {32 S8}، {20 S4} |

نخستین دسته مفهومی که تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران را شکل می­دهد میزان توانایی سیاست گذاران علم و فناوری کشور از دیدگاه اعضای جامعه علمی (2A) است؛ به هر میزان که افراد احساس کنند که مافوق­هایشان در سلسله مراتب سازمانی از توانایی بالایی برخوردارند، میزان خودکارآمدی ملی آن‌ها افزایش می­یابد. برخی از جملات مطرح شده در این زمینه بدین شکل بوده­اند:

از دلایلی که باعث می­شود باور این‌ها خدشه­دار بشود یکی این است که احساس بکنند آن کسانی که باید این‌ها را در جریان مسیر صحیح تحقق بیندازند خودشان توانایی ندارند {7 M9}. برنامه و سیستمی وجود ندارد که از توان اعضای هیأت علمی استفاده کند {8 M9}.

یا:

نوعاً چیزهایی که از بالا آمده است مشکل­زا بوده است، یعنی وضعیت را بدتر کرده است {19 M12}. به نظر من اگر کارها را رها کنند و کاری نکنند بهتر است، چون این‌ها نمی­توانند مدیریت کنند و وضعیت را بدتر می­کنند {20 M12}.

از محتوای اطلاعات بدست آمده از مصاحبه­های انجام گرفته در تحقیق حاضر چنین به نظر می­رسد که در وضعیت کنونی، اعضای جامعه علمی کشور باور بالایی نسبت به توانایی سیاست گذاران علمی کشور ندارند و این امر باعث شده است که باور خودکارآمدی ملی این افراد کاهش یابد.

دومین دسته مفهومی که در قالب تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران دسته­بندی شده است، میزان هماهنگی بین سیاست گذاران (2B) است؛ در سطح ملی، یکپارچه بودن سیاست­ها و هماهنگی قوانین از اهمیت فراوانی برخوردار است تا خودکارآمدی ملی شهروندان تقویت شود. شرکت­کنندگان در تحقیق حاضر اهمیت این دسته مفهومی را بدین گونه اعلام کرده­اند:

ما مجموعه­ای به عنوان مدیریت دانش نداریم {14 M5}. در این کشور هر کسی، وزارت علوم، وزارت آموزش و پرورش، وزارت ارشاد؛ وزارت کار و ... ساز خودش را می­زند {15 M5}... مانع اصلی این است که ما سیستم مدیریت دانش را نشناخته­ایم و به آن اعتقاد نیز نداریم {16 M5}... هماهنگی و هم‌نوایی بین سازمان­های مسئول مدیریت دانش کشور وجود ندارد {17 M5}. وقتی به این چشم­انداز می­توان رسید که این هماهنگی و هم‌نوایی به وجود آید {18 M5}.

یا

تو نقشه علمی کشور نهادهای زیادی درگیر هستند که هر کدام حرف خود را می­زنند {10 S10}. این باعث کاهش سرعت تصمیم­گیری می­شود و ما باید در این کار تعجیل کنیم... هر کسی بخش خودش را می­بیند و این باعث بخشی­نگری می­شود {12 S10}. وزارت علوم می­گوید من این برنامه­ها را دارم و به سایر سازمان­ها توجه نمی­کند.

سومین دسته مفهومی که نقش مهمی در تعیین میزان اعتماد افراد به سیاست گذاران علمی دارد، هماهنگی گفتار و رفتار آن‌ها (2C) است. به هر میزان که رفتار و گفتار سیاست گذاران تناظر بیشتری داشته باشد، میزان اعتماد اعضای جامعه علمی به آن‌ها افزایش می­یابد. این افزایش اعتماد به نوبه خود باعث افزایش باور خودکارآمدی ملی افراد می­شود. یکی از مصاحبه شوندگان این مسأله را بدین ترتیب مطرح کرده است:

بزرگ‌ترین مانع این است که قانون و مقررات برای اینکه در راه علم قدم برداریم و تلاش کنیم تا اهداف چشم­انداز به منصه ظهور برسد مشکلات بسیاری دارد {31 S8}. و بدتر از آن نیز این است که رفتارهای بخش­های اجرایی با قوانین همگون نیست {32 S8}. مثلاً در مورد نخبگان قوانین به ظاهر خیلی خوبی داریم ولی اکثر آن جاهایی که از بانک تا مؤسسات اجرایی گرفته مشخص شده­اند تا به نخبگان امتیازات مادی و معنوی بدهند مانند ساعات کاری منعطف طبق آن عمل نمی­کنند... رفتارهایی که نخبگان و جامعه علمی از دستگاه اجرایی می­بینند همان­هایی هستند که از قدیم بوده­اند و تغییری در آن ایجاد نشده است. آن‌ها هم مثل پژوهش‌های جامعه علمی در گوشه­ای خاک می­خورند {33 S8}.

به اعتقاد یکی از مصاحبه شوندگان (S2)، در هنگام اجرای برنامه­های بلندمدت سازمانی، اولین چیزی که از اهمیت برخوردار است حمایت مدیریت عالی است؛ وی اظهار می­کند که تطابق رفتار مدیریت عالی سازمان با برنامه­هایی که اعلام کرده است، انگیزه لازم برای تغییر را در زیردستان ایجاد خواهد کرد. بر این اساس هماهنگی و وجود تناظر بین گفتار و عمل سیاست گذاران علمی، نقش موثری در ایجاد و تقویت اعتماد اعضای جامعه علمی کشور به آن‌ها خواهد داشت.

در مجموع از تحلیل اطلاعات و دسته­های مفهومی مربوط به تِم اعتماد اعضای جامعه علمی کشور به توانایی­ها و برنامه­های سیاست­گذاران علمی می­توان گزاره زیر را استخراج کرد:

گزاره 2: میزان اعتماد اعضای جامعه علمی کشور به توانایی­ها و برنامه­های سیاست­گذاران علمی، با میزان خودکارآمدی ملی آن‌ها رابطه مستقیم و معناداری دارد. این بدین معناست که هر چه این اعتماد بیشتر باشد میزان خودکارآمدی ملی بیشتر خواهد بود.

### 4-3-3: نهادی شدن چشم­انداز

نهادی شدن چشم­انداز بین اعضای جامعه علمی تِم دیگری است که از تحلیل داده­های حاصل از تحقیق کنونی استخراج شده است. میزان نهادی شدن چشم­انداز به صورت مستقیم با افزایش باور خودکارآمدی ملی رابطه دارد. نهادی شدن چشم­انداز بدین معناست که چشم­انداز به عنوان امر عادی در ذخیره دانش افراد جای گیرد و به صورت عادت درآید. با نهادینه شدن چشم­انداز بین اعضای جامعه علمی، این افق به وسیله آن‌ها بدیهی و مسلم فرض می­شود.

نهادینه شدن و به صورت عادت درآمدن این مزیت روانی را دارد که انتخاب­ها برای کنشگر محدود می­شوند و راه‌های مختلف انجام یک عمل به یک راه تقلیل می­یابد و فرد از زیر بار تصمیمات بی­شمار رها می­شود و فعالیت انسانی در اکثر اوقات با حداقل تصمیم­گیری انجام می­شود، و بنابراین انرژی را برای اتخاذ تصمیمات ضروری در موقعیت­های جدید آزاد می­کند. یکی از کارکردهای جمعی عادت این است که کنش‌های فرد توسط دیگران قابل پیش­بینی می­شود (قلی پور، 1384: 96).

### 4-3-4: مقایسه با رقبا

کارآمدی جمعی باوری مشترک است که از نمایش جمعی اعضای گروه در برابر محرک داخلی یا خارجی ناشی می­شود. این باورها مشترک هستند زیرا تفسیر هر کدام از اعضای تیم از این محرک، بر این اساس قرار دارد که دیگران آن‌ها را چگونه درک و تفسیر می­نمایند (Watson et al., 2001: 1057-8).

اعضای یک گروه از طریق مقایسه توانایی­های گروه خود با دیگر گروه‌ها، در مورد خودکارآمدی جمعی­شان قضاوت می­کنند. عنوان تِم دیگری که جزو ابعاد موثر بر خودکارآمدی است "مقایسه با رقبا" است. بر اساس تِم مقایسه با رقبا، اعضای جامعه علمی از طریق مقایسه توانایی­های جامعه خود با سایر کشورها، به ارزیابی میزان خودکارآمدی ملی­شان می­پردازند.

### 4-3-5: جمع­گرایی درون­گروهی و جمع­گرایی نهادی

یکی دیگر از تِم­های استخراج شده از مصاحبه­های انجام شده در تحقیق کنونی، جمع­گرایی درون­گروهی و جمع گرایی نهادی در جامعه علمی است. این تِم در سطح تحلیل فرهنگی قرار دارد و با توجه به شباهتی که به دو بعد فرهنگی اشاره شده در تحقیق گلوب[[44]](#footnote-45) (Alves et all, 2006: 340) دارد با این عنوان اسم­گذاری شده است.

جمع­گرایی بين­گروهی(نهادی): این بعد به درجه­ای برمی­گردد که یک سازمان یا جامعه اقدامات جمعی را تشویق می­کند. جمع­گرايي بين­گروهي(نهادي) به اين اشاره مي­كند كه افراد به وسیله نهادهاي اجتماعي تشويق مي­شوند تا درون گروه‌ها، سازمان­ها و جوامع منسجم و يكپارچه باشند. بنابراين در جمع­گرايي بين­گروهي افراد به همه گروه­ها و سازمان­هاي جامعه احساس تعلق مي­كنند و تنها به يك سازمان خاص احساس تعلق ندارند. تاكيد نهادي بر جمع­گرايي دربرگيرنده تخصيص منابع و ايجاد فرصت­هاي يكسان براي همه اعضاي يك جامعه يا سازمان است.

در سازمان­هايي كه جمع­گرايي نهادي در آن‌ها بالاست تاكيد مي­شود كه افراد به صورت جمعي و به دور از تعصب به يك بخش يا واحد از سازمان با يكديگر همكاري كنند. در اين سازمان­ها بر عضويت گروهي و انسجام تيمي به شدت تاكيد مي­شود. اهداف و منافع گروهي مقدم بر اهداف و منافع فردي است، تصميمات به جاي افراد به وسيله گروه­ها گرفته مي­شود، سازمان در جهت ايجاد رفاه و آسايش افراد مسئوليت دارد، بر همكاري و هماهنگي گروهي تاكيد مي­شود و پاداش­ها بر مبناي عملكرد گروهي اختصاص مي­يابد. در مقابل در جوامع يا سازمان­هايي كه فردگرايي در آن‌ها حاكم است به استقلال و آزادي افراد ارزش داده می‌شود، بر رقابت بين افراد و برنده شدن تاكيد مي­شود و پاداش­ها بر مبناي عملكرد فردي اختصاص مي­يابد(House et. al, 2001: 497). در فرهنگ­های جمع­گرا به دليل توجه به همكاري و منفعت جمعي بر احساساتی مانند همدلی، یکرنگی، آرامش و مراقبت از ديگران تاكيد می­شود. در حالی که در فرهنگ­های فردگرا به دليل توجه به رقابت و منفعت فردي بر احساساتی مانند شدت عمل، برتری، تهاجمي بودن و عصبانیت تاکید می­شود .(Hofsted, 1997: 67)

جمع­گرایی درون­گروهی: اين بعد متفاوت از بعد قبل است و به تعلق و تعهد افراد به يك گروه خاص در داخل مجموعه­اي بزرگ‌تر اشاره دارد. این بعد به درجه­ای برمی­گردد که افراد در سازمان يا خانواده ابراز غرور، وفاداری و انسجام می­کنند. جمع­گرايي درون­گروهي در ارتباط با ميزان اهميت و گرايشي است كه افراد به سازمان يا خانواده­شان دارند و اشاره به اين دارد كه افراد از عضويت در يك گروه كوچك (مانند خانواده، دوستان نزديك و يا سازماني كه در آن كار مي­كنند) احساس غرور و افتخار كنند(House et al., 2001: 497).

مطالعات نشان مي­دهد جوامعي كه در آن‌ها افراد در خانواده­شان احساس غرور و افتخار مي­كنند، در سازماني كه كار مي­كنند نيز احساس غرور و افتخار مي­كنند. در سازمان­هايي كه در آن‌ها جمع­گرايي درون­گروهي بالاست افراد از يكديگر انتظارات بسيار زيادي دارند و در نظر گرفتن نيازهاي افراد توسط يكديگر بسيار مهم است. بنابراين غيرعادي نيست كه در اين سازمان­ها فرصت­هاي برابر براي همه وجود نداشته باشد چرا كه اين فرصت­ها بر مبناي روابط و نزديكي با افراد خاصي است. همچنين در اين سازمان­ها در هنگام استخدام و جذب افراد و يا تخصيص منابع و پاداش دوستان نزديك مورد توجه قرار مي­گيرند. در مقابل در سازمان­هايي كه جمع­گرايي درون­گروهي در آن‌ها پايين است افراد و دوستان نزديك از يكديگر انتظارات زيادي ندارند. لازم به ذكر است كه دو بعد جمع­گرايي بين­گروهي و جمع­گرايي درون­گروهي کاملاً با يكديگر متفاوت هستند؛ به عنوان مثال مطالعات نشان می­دهد که در ایران جمع­گرايي بين­گروهي پایین اما جمع­گرايي درون­گروهي بالا است (Javidan and Dastmalchian, 2003: 129). **تحقیق تجربی** قلی پور و همکاران (1387) نشان می­دهد کهتوجه به اطرافیان، هم‌زبان‌ها، همشهری‌ها و هم­قومیها در سازمان‌های ایران بسیار مشهود است.

با توجه به اطلاعاتی که از تحقیق کنونی به دست آمده است، به نظر می­رسد که میزان جمع­گرایی بین­گروهی در جامعه علمی ما پایین است؛ این بدان معناست که نهادهاي اجتماعي، مشوق افراد نیستند تا درون گروه‌ها، سازمان­ها و جوامع منسجم و يكپارچه باشند؛ افراد به همه گروه­ها و سازمان­هاي جامعه احساس تعلق نمی­کنند و تنها به يك سازمان خاص احساس تعلق دارند. در طرف مقابل با توجه به داده­های این تحقیق، میزان جمع­گرایی درون­گروهی در جامعه علمی کشور بالاست. بدین ترتیب در جامعه علمی ما افراد به يك گروه خاص در داخل مجموعه بزرگ‌تر تعهد و تعلق دارند.

### 4-3-6: مشارکت دانشگاه در امور جامعه

به باور صاحب­نظران برنامه­های توسعه ملی و محلی بدون مشارکت مردمی (توسعه از پایین) موفقیت­آمیز نخواهند شد. برای به حداکثر رساندن بهره­برداری از منابع انسانی بر مشارکت آن‌ها بسیار تأکید می­شود. انگیزه تحقق اهداف علمی چشم­انداز نیز زمانی به وجود می‌آید که افراد در جریان چشم­انداز مشارکت داشته و نقش موثری در طراحی و اجرای آن داشته باشند. به همين منظور بايد برنامه­هايي را که به مشارکت و تلاش هر چه بيشتر جامعه علمی کشور در امور چشم­انداز منجر می‌شود تقويت نمود.

تِم مشارکت دانشگاه در امور جامعه به اهمیت مشارکت جامعه علمی کشور در امور جامعه برای تقویت باور خودکارآمدی آن‌ها جهت تحقق اهداف چشم­انداز اشاره دارد. بر این اساس، هر چه میزان مشارکت جامعه علمی کشور در امور جامعه بیشتر شود خودکارآمدی ملی اعضای آن بیشتر خواهد شد.

### 4-3-7: انگیزه­های مادی در آموزش عالی

پول و پرداخت­های مالی یکی از مؤلفه‌های تعیین­کننده در دنیای مدرن شده است. یکی دیگر از تِم­های اصلی که از تحلیل مصاحبه­های انجام گرفته در تحقیق کنونی به دست آمده است انگیزه­های مادی در نظام آموزش عالی است. بر اساس این تِم، انگیزه­های مادی بر باورهای خودکارآمدی ملی اعضای جامعه علمی کشور تأثیرگذار است. البته نحوه و میزان اثرگذاری این عامل با بقیه ابعاد مطرح شده تفاوت‌های اساسی دارد که در ادامه بحث به آن اشاره می­شود.

پول عامل مهمی برای ارضای نیازهای افراد است. تصور عمومی بر این است که پول فقط نیازهای سطح پایین را برآورده می­سازد و می­توان با آن غذا خرید و سرپناه تهیه کرد. ولی پول در سطوح بالای نیازها نیز عمل می­کند و می­تواند نماد پایگاه سازمانی و اجتماعی فرد باشد (Hood & Lim, 2001 به نقل از قلی پور، 1386: 96). افراد موفقیت و پیشرفت خود را بر اساس پولی که می­گیرند محاسبه می­کنند. حتی موفقیت طلبان که به وسیله پول برانگیخته نمی­شوند و نفس کار برای آن‌ها مهم است از میزان پولی که دریافت می­کنند به عنوان یک بازخور استفاده می­کنند. هر قدر پول بیشتری کسب کنند، احساس می­کنند موفقیت بیشتری کسب کرده­اند؛ یعنی معیار و نمره موفقیت آن‌ها «میزان پول» است.

در بسیاری از کشورهای پیشرفته، دولت‌ها برای دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی پاداش­هایی[[45]](#footnote-46) را در نظر گرفته­اند که در صورت ارائه تحقیقات و پژوهش­های کاربردی و کارآمد به آن‌ها اعطا می­شود (Allport, 2000: 44). یکی از سازوکارهای قدرتمند برای جهت­دهی انرژی، اهداف و رفتارهای افراد و سازمان نحوه توزیع پول در سازمان است. هر چند که پول به عنوان واسطه­ای برای مبادلات اقتصادی ایجاد شد، ولی امروزه معانی پیچیده­تری به خود گرفته است. چرا که می­تواند ارزش‌ها، هویت و ادراک ما از خود را نیز تحت­الشعاع قرار دهد و حتی جنبه احساسی نیز داشته باشد (قلی پور، 1386: 94).

### 4-3-8: استقلال دانشگاهی

دو ويژگی اصلی فرهنگ دانشگاهی که جنبه جهانی نيز دارند عبارتند از «استقلال دانشگاهی» و «آزادی دانشگاهی». منظور از «استقلال» نوع خاص رابطه ميان دولت‌ها و دانشگاه‌ها است که در آن دولت‌ها ضمن حمایت از فعّالیت­های دانشگاهی، از دخالت در امور آن‌ها اجتناب می­کند؛ ضمن اينكه لازمه «آزادی دانشگاهی» نيز همین است که دولت­ها «استقلال» نهادهای دانشگاهی را بپذيرند (Schott, 1997).

در بسیاری از مصاحبه­های تحقیق کنونی، اعضای هیأت علمی بر اهمیت وجود استقلال دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشور تاکید کرده و تأثیر منفی نبود استقلال دانشگاهی بر باور خودکارآمدی ملی را متذکر شده­اند.

عدم استقلال دانشگاه­ها یکی از موانع مهم رشد و توسعه علمی در کشورهای جهان توسعه نيافته محسوب مي­شود (Kwiek, 2001). بر اساس تجربه دانشگاه­های ييل و هاروارد، سه شرط برای موفقيت دانشگاه‌ها مطرح شده­اند.

* آزادی فکری[[46]](#footnote-47)؛ اينکه دانشجويان و استادان احساس کنند كه برای انجام مطالعه و تحقيق، و بحث درباره فعاليت­های دانشگاهی، هيچ­گونه محدوديت و مانعی در راه آن‌ها وجود ندارد.
* رهايي از الزامات مشکوک اخلاقی[[47]](#footnote-48)؛ دانشگاه­ها بايد بتوانند هدايا و کمک­های خيريه را بدون هر گونه الزام و تعهد اخلاقی که خارج از الزامات و اخلاق دانشگاهی باشد، بپذيرند.
* رهايي از پيوندها و زد و بندهای پنهان؛ مؤلفان و دانشگاهيان بايد كليه حمايت­ها و کمک­های مالی دريافتي خود برای نشر کارهایشان را به طور علني مطرح سازند (Moll, 1997).

استقلال دانشگاه از سایر نهادهای اجتماعی مسأله‌ای است که مورد تاکید اکثر دانشگاه­های برتر جهان است. دانشگاه­های برتر در رتبه­بندی­های جهانی، در اسناد استراتژیک خود توجه ویژه­ای به استقلال مالی و اجرایی داشته­اند و استقلال دانشگاهی را به عنوان هدف و ارزشی اساسی در چشم­اندازهای بلندمدت خود می­گنجانند؛ برای مثال، دانشگاه ام. آی. تی[[48]](#footnote-49) تعالی سطح دانش و ارائه آموزش­های مرتبط با عرصه­های عملی، فناوری و دیگر عرصه­های دانش را به مثابه رسالت اصلی خود معرفی می­نماید و هدف خود را ارائه خدمات بهتر به ملت و جهان در قرن بیست و یکم می­داند؛ همچنین تولید دانش، اشاعه آن و همکاری­های بین دانشگاهی را لازمه موفقیت در جامعه جهانی رقابتی و دانش­محور دانسته، استقلال دانشگاه را به مثابه نهادی مستقل، لازمه نیل به موفقیت می­داند.

### 4-3-9: هویت دانشگاهی و علم باوری در جامعه

یکی دیگر از تِم­های اصلی که از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیق کنونی بدست آمده است هویت دانشگاهی و علم باوری در جامعه است. این تِم بر اساس نظریه هویت اجتماعی[[49]](#footnote-50) بدین شکل نام­گذاری شده است. مطابق با مفهوم این تِم، مشخص بودن هویت دانشگاهی برای اعضای جامعه علمی کشور و ارزیابی مثبت آن‌ها از جایگاه علم در جامعه رابطه مستقیمی با ارتقای باور خودکارآمدی ملی آن‌ها در دست‌یابی به اهداف چشم­انداز دارد.

علم روانشناسی هویت را به عنوان یک سازه شناختی از مفهوم خود تعریف کرده است، که به این سوال پاسخ می­دهد که "من کیستم". اغلب در مطالعات سازمانی، این تمرکز تک­بعدی بر افراد، با رفتاری که از آن‌ها در گروه‌ها مشاهده می­شود، متفاوت است. از این رو، مفهوم خود اجتماعی برای توضیح تفاوت‌های مشاهده شده رفتاری بین افراد به عنوان یک شخص(هویت شخصی) و افراد به عنوان اعضای یک گروه (هویت اجتماعی) به وجود آمده است (Korte, 2007: 168). هویت فردی به خصوصیات فرد برمی­گردد و به گروه یا سازمان خاصی اشاره ندارد ولی هویت سازمانی و هویت اجتماعی بر اساس خصوصیات سازمان، گروه و جامعه خاص تعریف می­شود (قلی پور، 1386: 148). افراد متناسب با شرایطی که در آن قرار می­گیرند درجه متفاوتی از هویت فردی، سازمانی یا اجتماعی خود را مبنای شناسایی و معرفی خود قرار می­دهند (قلی پور، 1386: 148).

بر این اساس اعضای جامعه علمی کشور وقتی دقیقاً بدانند که چه نقشی دارند و به عنوان یک عضو گروه چه هویتی دارند، نقش­های خود را بهتر ایفا خواهند کرد. وقتی افراد نمی­دانند که جایگاه و هویت آن‌ها در نقش علمی که دارند چیست، خودکارآمدی­شان مستقیماً تحت تأثیر قرار می­گیرد.

### 4-3-10: اسناد بیرونی و خودشیفتگی

آخرین تِم استخراج شده از اطلاعات حاصل از تحقیق کنونی، اسناد بیرونی و خودشیفتگی در بین اعضای جامعه علمی است. این تِم تفاوتی ماهوی با سایر تِم­هایی دارد که در این فصل مورد بحث قرار گرفتند؛ از لحاظ منطق علمی، خودشیفتگی و اسناد جزو عوامل متعامل با سازه خودکارآمدی ملی به شمار می­روند، در حالی که تِم­های دیگر جزو عوامل تعیین­کننده میزان باور خودکارآمدی ملی هستند. در حقیقت خودشیفتگی جمعی و خوش­بینی غیرواقعی نسبت به منابع انسانی در سطح ملی، سازوکاری دفاعی برای جبران خودکارآمدی ملی پایین به شمار می­رود؛ واقعيت اين است که افراد دقيقاً براي دفاع از خودکارآمدی شکننده و ضعیف خود در سطح جمعی است که به خودشيفتگي، خود بزرگ بینی و یا اسناد روي مي­آورند. آن‌ها مي­خواهند احساسات عميق حقارتشان را خنثي کنند، در نتيجه مي­کوشند خود را برتر و استثنايي جلوه دهند.

# فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

## مقدمه

گزارش­دهي[[50]](#footnote-51)، فرايند برقراري ارتباط ميان يافته­هاي مصاحبه با استفاده از روش‌های بکار گرفته شده بر اساس معيارهاي علمي، لحاظ نمودن ملاحظات اخلاقي و در نهايت ارائه نتايج به صورت يک محصول نوشتاري است. هدف از گزارش­دهي ارائه يافته­هاي مهم و قابل اعتماد به ساير محققين و يا جامعه است (Kvale, 1996: 256).

معمولاً در پایان­نامه­های دانشجویی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، فصل چهارم شامل یافته­ها[[51]](#footnote-52) و فصل پنجم شامل نتیجه­گیری[[52]](#footnote-53) بدست آمده از یافته­های تحقیق است. فصل پنجم، ارتباط دهنده فصل دوم و فصل چهارم پایان­نامه است؛ بدین ترتیب که با استفاده از یافته­های به دست آمده از تحقیق، در مورد ادبیات نظری ارائه شده در فصل دوم بحث انجام می­گیرد. نتایج حاصل از این بحث در قالب تائید چارچوب­های نظری و یا ایجاد پیشرفت­های جدید نظری به جامعه علمی ارائه می­گردد.

در این فصل بر اساس مسائل مطرح شده در بخش تجزیه و تحلیل یافته­های تحقیق و بحث­های مرتبط با مفاهیم و دسته­های مفهومی، نتیجه­گیری نهایی بر اساس سوال اصلی تحقیق انجام خواهد گرفت. هدف از انجام تحقیق کنونی یافتن عوامل موثر بر سازه خودکارآمدی ملی بوده است.

## 5-1: نتیجه­گیری و پاسخ به سوال اصلی تحقیق

باور جمعي اعضاي تيم به توانايي­شان براي اثربخش بودن، يك عامل تعيين­كننده مهم براي موفقيت تيم است. تحقيقات پيشين عموماً يك رابطه مثبت و قوي را بين اين باورهاي مشترك و عملكرد تيمي نشان داده­اند. به طور كلي، مطالعات بر روي رابطه بين كارآمدي جمعي و عملكرد تيمي تمركز داشته­اند (Marks, 1999: 294-295).

اگر چه دانشمندان رابطه بین خودکارآمدی جمعی و عملکرد تیمی را نشان داده­اند، اما هنوز در مورد عوامل موثر بر ایجاد خودکارآمدی جمعی چیز کمی می­دانیم. این در حالی است که شناخت عوامل موثر بر خودکارآمدی جمعی می­تواند به مدیران و اعضاء تیم کمک کند که این باور مشترک اساسی را بهتر و دقیق­تر شکل دهند.

در فصل اول تحقیق حاضر اشاره شد که هدف از پژوهش کنونی پاسخ دادن به این سوال است که "عوامل و ابعاد موثر بر خودکارآمدی ملی کدام­ها هستند؟"

جهت پاسخ دادن به این سوال از روش پژوهشی مصاحبه استفاده شده است. اطلاعات و داده­های لازم از شرکت­کنندگان در این تحقیق جمع­آوری گردیده و سپس با استفاده از روش تحلیل تِم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. تِم­های حاصل از داده­های گردآوری شده در فصل چهارم تحقیق ارائه شده و در مورد رابطه آن‌ها با خودکارآمدی ملی بحث شده است. در این فصل نیز نقشه کلی تِم­های حاصل از تحلیل داده­های تحقیق کنونی ارائه می­شود.

### 5-1-1: نقشه تِم اطلاعات حاصل از تحقیق کنونی

همان‌گونه که در فصل چهارم اشاره شد، پس از بحث در مورد تِم­های بدست آمده از مصاحبه­های انجام گرفته در تحقیق کنونی، نقشه تِم بدست آمده از این اطلاعات در قالب یک نقشه مفهومی[[53]](#footnote-54) ارائه خواهد شد.

مرحله پنجم روش تحلیل تِم زمانی شروع می­شود که یک نقشه رضایت­بخش از تِم­ها در اختیار تحلیل­گر باشد. در این مرحله، تِم­هایی که برای تحلیل ارائه شده‌اند تعریف شده و مورد بازبینی مجدد قرار می­گیرند، سپس داده­های داخل آن‌ها تحلیل می­شوند. به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تِم در مورد آن بحث می­کند مشخص شده و تعیین می­گردد که هر تِم کدام جنبه از داده­ها را در خود دارد(Braun& Clarke, 2006: 92).

در نقشه تِم بدست آمده از اطلاعات جمع آوری شده در تحقیق کنونی ارائه شده است:

شکل 9: *نقشه تِم بدست آمده در زمینه ابعاد موثر بر خودکارآمدی ملی در تحقیق حاضر\**

تجارب پیشین

اعتماد به توانایی و برنامه­های سیاست­گذاران

نهادی شدن چشم­انداز

اسناد بیرونی و خودشیفتگی

هویت دانشگاهی و علم باوری در جامعه

استقلال دانشگاهی

انگیزه­های مادی در آموزش عالی

خودکارآمدی ملی اعضای جامعه علمی

مشارکت دانشگاه در امور جامعه

جمع­گرایی درون­گروهی و نهادی

مقایسه با رقبای ذکر شده در چشم­انداز

عملکرد ملی در زمینه تولید علم

***\**توضیحات شکل 5-1:**

1. افزایش اعتماد به توانایی­ها و برنامه­های سیاست گذاران باعث افزایش نهادی شدن چشم­انداز بین اعضای جامعه علمی کشور می­شود.

2. افزایش مشارکت دانشگاه و اعضای جامعه علمی کشور در امور اجرایی جامعه باعث افزایش اعتماد به سیاست گذاران می­شود.

3. کاهش جمع­گرایی درون­گروهی و/ یا افزایش جمع­گرایی برون گروهی(نهادی) در دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی کشور باعث افزایش میزان نهادی شدن چشم­انداز بین جامعه علمی کشور می­شود.

4. کاهش جمع­گرایی درون­گروهی و/ یا افزایش جمع­گرایی برون گروهی(نهادی) در دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی کشور باعث افزایش میزان مشارکت دانشگاه در امور جامعه می­شود.

5. کاهش جمع­گرایی درون­گروهی و/ یا افزایش جمع­گرایی برون گروهی(نهادی) در دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی کشور باعث تقویت هویت دانشگاهی اعضای جامعه علمی کشور می­شود.

6. دریافت بازخورد مثبت از تجارب پیشین باعث افزایش نهادی شدن چشم­انداز بیست ساله بین اعضای جامعه علمی کشور می­شود.

7. افزایش مشارکت دانشگاه و اعضای جامعه علمی کشور در امور اجرایی باعث تقویت هویت دانشگاهی اعضای جامعه علمی کشور می­شود.

8. افزایش استقلال دانشگاه باعث تقویت هویت دانشگاهی اعضای جامعه علمی کشور می­شود.

9.افزایش استقلال دانشگاه­ها باعث تحول در انگیزه­های مادی اعضای جامعه علمی کشور می­شود. استقلال مالی دانشگاه­ها رابطه منطقی بین عملکرد و پاداش­ها را برای دانشگاهیان فراهم می­آورد.

a تا k: به بخش­های 4-3-1 تا 4-3-10 فصل چهارم تحقیق کنونی مراجعه کنید.

باندورا اظهار می­کند که عوامل تعیین­کننده باورهای جمعی در سطح جمعی نیز به مانند سطح فردی عمل می­کنند، اما دلایل قوی وجود دارد که عوامل ایجاد خودکارآمدی در سطوح فردی و جمعی مشابه نیستند. برخی محققان معتقدند که عواملی که بر ایجاد خودکارآمدی جمعی موثرند، متفاوت از عوامل موثر بر ایجاد خودکارآمدی هستند. بنابراین، انجام تحقیقاتی که عوامل تعیین­کننده خودکارآمدی جمعی را مشخص کنند، لازم می­نماید (Tasa et al., 2007: 17).

نتایج بدست آمده از این پژوهش که در شکل 5-1 ارائه شده‌اند، نشان می­دهند که عوامل ایجاد خودکارآمدی در سطح فردی و جمعی مشابه نیستند و این با آنچه باندورا (1997: 478) از دیدگاه نظری مطرح کرده است تطابق ندارد. خودکارآمدی جمعی حاصل جمع جبری خودکارآمدی اعضای گروه نیست؛ بلکه این سازه یک ویژگی خاص سطح گروهی است.

از دیدگاه نظری کمکی که این پژوهش به پژوهشگران سازمان و مدیریت می­کند این است که منابع شکل­گیری و عوامل موثر بر خودکارآمدی در سطوح جمعی مشابه سطح فردی نیستند و بنابراین در هنگام بحث یا پژوهش در مورد واحدهای جمعی بایستی مراقب خطاهایی که در مورد تعمیم در سطوح تجزیه و تحلیل رخ می‌دهند باشیم.

یکی از مهم‌ترین این خطاها با عنوان خطای سفسطه بوم شناختی[[54]](#footnote-55) مطرح است؛ به کار بردن استدلال سطح جمعی در سطح فردی، به عنوان سفسطه بوم شناختی شناخته شده است و به وسیله اندیشمندان سیاسی به آن اشاره شده است. استفاده از استدلال سطح فردی در سطح جمعی نیز بین روان­شناسان ناشی که به سطح بین­المللی می­روند، قابل مشاهده است. هاف­استد این پدیده را "سفسطه بوم شناختی معکوس[[55]](#footnote-56)" می­خواند (Hofstede, 2002: 171).

به خاطر اینکه تحقیقات در زمینه خودکارآمدی در ابتدا در سطح فردی انجام گرفته­اند، رهنمودهای مختصری را در مورد تعیین­کننده­ها و پیامدهای خودکارآمدی جمعی فراهم می­آورند (Watson et al., 2001: 1058). بایستی امیدوار بود که انجام تحقیقات بیشتر در زمینه عوامل و ابعاد موثر بر خودکارآمدی در سطوح جمعی مختلف (شامل تیمی، سازمانی و اجتماعی) بتواند مبانی نظری مستحکم‌تری را برای شناخت روش­های ارتقا و حفظ این باور اساسی فراهم آورد.

## 5-2: بحث و پیشنهادات

### 5-2-1: پیشنهادات اجرایی

**با توجه به تِم­های استخراج شده از داده­های تحقیق کنونی، در مورد هر کدام از ابعاد و عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی پیشنهادات اجرایی زیر را می­توان ارائه داد:**

موفقیت­های ملی اخیر (تجارب پیشین): **تجارب پیشین به معنای اطلاعات و بازخوردی است که فرد از سابقه اجتماع ملی در زمینه برنامه­ریزی و تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه مدت ملی در ذهن دارد. بازخوردی که افراد از سوابق پیشین در زمینه برنامه­های بلندمدت ملی دریافت می­کنند به صورت مستقیم بر میزان خودکارآمدی ملی آن‌ها اثرگذار است. بر این اساس، سیاست گذاران و مسئولان باید در نظر داشته باشند که شکست برنامه­های کنونی به قیمت کاهش باور خودکارآمدی ملی افراد در آینده تمام خواهد شد. در مجموع می‌توان در زمینه تِم تجارب پیشین این پیشنهادات را ارائه داد:**

* **در مورد میزان تحقق اهداف چشم­انداز طی سه سال سپری شده از اجرایی شدن آن، اطلاعات دقیق و واقعی به افراد داده شود، حتی در صورتی که بازخوردها مثبت نباشد؛**
* **در مورد سوابق و برنامه­های بلندمدت ملی که در گذشته اجرا شده و نتایج موفقیت­آمیزی در بر داشته است به افراد اطلاعات لازم داده شود؛**
* **در زمینه انعکاس پیشرفت­های کشور در حوزه­های خاص علمی، مدیران رسانه­ ملی باید تأثیر دوگانه این انعکاس بر افراد را در نظر داشته باشند.**

**اعتماد به توانایی­ها و برنامه­های سیاست گذاران:** اعتماد عمومی عامل اثرگذار مهمی بر توان مدیریت دولتی در انجام مسئولیت­هایش محسوب می­شود. تِم اعتماد به برنامه­ها و توانایی­های سیاست گذاران به اهمیت رهبری در تقویت خودکارآمدی جمعی اشاره دارد. در مورد تِم اعتماد به توانایی­ها و برنامه­های سیاست گذاران می­توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

* در انتخاب و انتصاب مديران حوزه علمی، تعهد و تخصص افراد به طور توأم در نظر گرفته شود تا انگيزه اعضای جامعه علمی به طور مثبت تغییر یابد.
* در سطح ملی، یکپارچه بودن سیاست­ها و هماهنگی قوانین از اهمیت فراوانی برخوردار است تا خودکارآمدی ملی شهروندان تقویت شود. مدیران و سیاست­گذاران حوزه علم و فناوری کشور بایستی در انجام برنامه­های خود نوعی هماهنگی و هم‌نوایی به وجود آورند تا باور خودکارآمدی ملی افراد تقویت شود.
* رفتارها و گفتارهای سیاست گذاران علمی باید هماهنگی بیشتری داشته باشد؛ به هر میزان که رفتار و گفتار سیاست گذاران تناظر بیشتری داشته باشد، میزان اعتماد اعضای جامعه علمی به آن‌ها افزایش می­یابد. این افزایش اعتماد به نوبه خود باعث افزایش باور خودکارآمدی ملی افراد می­شود.
* **سیاست گذاران علم و فناوری در زمینه طراحی مشوق­های انگیزشی برای جامعه علمی دقت بیشتری باید اعمال کنند. هر چه مشوق­های انگیزشی طراحی شده توسط سیاست گذاران کارآمدتر باشند، اعتماد اعضای جامعه علمی کشور به آن‌ها افزایش خواهد یافت.**

**نهادی شدن چشم­انداز:** نهادی شدن چشم­انداز بدین معناست که چشم­انداز به عنوان امر عادی در ذخیره دانش افراد جای گیرد و به صورت عادت درآید. میزان نهادی شدن چشم­انداز به صورت مستقیم با افزایش باور خودکارآمدی ملی رابطه دارد. برای افزایش نهادی شدن چشم­انداز بیست ساله کشور می­توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

* میزان هم‌سویی سیاست­های دولت با چارچوب تعیین شده در چشم­انداز به صورت واقعی افزایش یابد. به گونه­ای که افراد این هم‌سویی را در کلیه جوانب اجرایی کشور مشاهده کنند.
* سیاست گذاران علمی در زمینه تحقق اهداف چشم­انداز جدیت بیشتری را از خود نشان دهند تا افراد اعتقاد یابند که عزم سیاسی برای تحقق چشم­انداز وجود دارد.
* میزان عمل‌گرایی سیاست­گذاران در زمینه­های مرتبط با چشم­انداز به طور محسوسی باید افزایش یابد. در این صورت افراد باور پیدا خواهند کرد که چشم­انداز بیست­ساله تنها یک برنامه یا یک شعار صرف نیست.

**مقایسه با رقبا:** افراد نسبت رشد و پیشرفت کشورهای رقیب به نرخ رشد داخل کشور را به صورت ذهنی محاسبه کرده و بر مبنای این نسبت در مورد میزان خودکارآمدی ملی­شان قضاوت انجام می­دهند. بر این اساس می­توان این پیشنهاد را ارائه داد که طی برنامه­ای چند ساله سعی شود تا نسبت نرخ رشد در داخل کشور به نرخ پیشرفت کشورهای همسایه () به صورت مستمر افزایش یابد. با افزایش این نسبت میزان باور خودکارآمدی ملی افراد افزایش خواهد یافت.

**جمع­گرایی درون­گروهی و جمع­گرایی نهادی:** جمع­گرایی نهادی به درجه­ای برمی­گردد که یک سازمان یا جامعه اقدامات جمعی را تشویق می­کند و جمع­گرایی درون­گروهی به تعلق و تعهد افراد به يك گروه خاص در داخل مجموعه­اي بزرگ‌تر اشاره دارد. با توجه به اطلاعاتی که از تحقیق کنونی به دست آمده است، میزان جمع­گرایی بین­گروهی در جامعه علمی ما پایین است و در طرف مقابل میزان جمع­گرایی درون­گروهی در جامعه علمی کشور بالاست. با توجه به این یافته­ها پیشنهاد می­شود تا در طی برنامه­ای جامع در سطح فرهنگ ملی، سعی شود که حس تعلق افراد به همه گروه­ها و سازمان­های اجتماعی افزایش یابد و تاكيد ­شود كه افراد به صورت جمعي و به دور از تعصب به يك بخش يا واحد از سازمان با يكديگر همكاري كنند.

مشارکت دانشگاه در امور جامعه: برنامه­های توسعه ملی و محلی بدون مشارکت موفقیت­آمیز نخواهند شد. به همين منظور بایستی برنامه­هايي که به مشارکت و تلاش هر چه بيشتر جامعه علمی کشور در امور چشم­انداز منجر می‌شوند تقويت شوند. در این زمینه پیشنهادات اجرایی زیر قابل بحث هستند:

* مسئولان بخش اجرایی بایستی پیشنهادات دانشگاه را در امور اجرایی جامعه مورد نظر قرار دهند تا احساس مشارکت جامعه علمی در امور جامعه تقویت شود.
* اهدافي که افراد خود در انتخاب آن مشارکت دارند نتایج بهتری در پی دارد تا اهدافي که بدون دخالت کارکنان براي آن‌ها مشخص مي­کند. بنابراین میزان مشارکت جامعه علمی کشور در تدوین چشم­انداز و برنامه­های مشابه افزایش یابد. افزایش مشارکت جامعه علمی در تدوین سندهای بلندمدت ملی باور خودکارآمدی ملی آن‌ها را افزایش خواهد داد و دستاوردهای بهتری را به دنبال خواهد داشت.

انگیزه­های مادی در آموزش عالی: **بر اساس این تِم**، انگیزه­های مادی بر باورهای خودکارآمدی ملی اعضای جامعه علمی کشور تأثیرگذار است. پیشنهادات زیر در زمینه انگیزه­های مادی مطرح می‌شوند:

* ثبات کاری و امنیت شغلی اعضای جامعه علمی کشور باید افزایش یابد، زیرا عدم وجود امنیت شغلی و ثبات کاری باعث می­شود که باور خودکارآمدی ملی در افراد شکل نگیرد. شرکت­کنندگان در تحقیق کنونی بر اهمیت ثبات کاری و امنیت شغلی خود به عنوان یکی از عوامل موثر بر باور خودکارآمدی ملی­شان تاکید دارند.
* بایستی با ارتقای توان مادی اعضای جامعه علمی کشور، میزان دغدغه­های مالی آن‌ها و میزان درگیری­شان در کارهای غیردانشگاهی کاهش یابد. شرکت­کنندگان در تحقیق کنونی معتقدند که به دلیل وجود دغدغه­های مادی و درگیری در کارهای غیر دانشگاهی اعضای جامعه علمی کشور، باورشان به توانایی جامعه علمی برای تحقق اهداف علمی چشم­انداز پایین است.

استقلال دانشگاهی: منظور از «استقلال» نوع خاص رابطه ميان دولت‌ها و دانشگاه‌ها است که در آن دولت‌ها ضمن حمایت از فعّالیت­های دانشگاهی، از دخالت در امور آن‌ها اجتناب می­کند. نتایج تحقیق حاضر این پیشنهاد را برای نهادهای دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی در بر دارد که این نهادها بایستی میزان استقلال خود را افزایش داده و میزان دخالت­های سیاسی در دانشگاه را کاهش دهند.

دخالت سیاسی در دانشگاه آن را تبدیل به معرکه­ای برای قدرتمندان می­سازد و زبان سیاست بر دانشگاه سلطه پیدا خواهد کرد. بدین وسیله دانشگاه به مثابه ابزاری دست قدرتمندان درآمده و به عنوان مهر تائید سیاست­های آن‌ها مورد استفاده قرار می­گیرد. در چنین شرایطی، هر گونه انتقاد از وضعیت موجود از طرف دانشگاهیان بدون نتیجه بوده و از طریق سازوکارهای تنبیهی با آن برخورد خواهد شد. دانشگاه برای ایفا کردن نقش محوری خود در توسعه کشور، رشد و پیشرفت تکنولوژیک، و مسئولیت­پذیری اجتماعی ناگزیر از افزایش استقلال خود است. با افزایش میزان استقلال دانشگاه­ها، اعضای جامعه علمی احساس تأثیرگذاری بر جامعه را در خود به وجود آورده و نسبت به پذیرش مسئولیت­های اجتماعی ترغیب می­شوند. علاوه بر این افزایش استقلال دانشگاه، امکان برنامه­ریزی بلندمدت توسط خود دانشگاه را فراهم آورده و مسیر تدوین بودجه­های کارآمد و درآمدزایی برای دانشگاه را باز خواهد کرد.

هویت دانشگاهی و جایگاه علم در جامعه: هویت سازمانی و هویت اجتماعی بر اساس خصوصیات سازمان، گروه و جامعه خاص تعریف می­شود. پیشنهادی که بر اساس تِم هویت ارائه می­شود این است که بایستی هویت و نقش دانشگاه­ها در جامعه به طور دقیق مشخص شود و جایگاه علم در جامعه تعریف گردد. زیرا اعضای جامعه علمی کشور وقتی دقیقاً بدانند که چه نقشی دارند و به عنوان یک عضو گروه چه هویتی دارند، نقش­های خود را بهتر ایفا خواهند کرد.

### 5-2-2: پیشنهادات برای تحقیقات آتی:

بر اساس یافته­ها و نتایج بدست آمده از تحقیق کنونی می­توان برای محققان بعدی این پیشنهادات را ارائه کرد:

* انجام مطالعات تجربی با استفاده از نتایج پژوهش کنونی و طراحی پرسش­نامه با توجه به ابعاد مطرح شده در این پژوهش؛
* بررسی عوامل تعدیل­کننده رابطه بین خودکارآمدی جمعی و عملکرد؛
* بررسی میزان تأثیر هر کدام از ابعاد مشخص شده در این پژوهش بر خودکارآمدی جمعی؛
* ارائه مدل‌های خودکارآمدی در سطوح مختلف تجزیه و تحلیل و ارائه مدل‌های چندسطحی از خودکارآمدی. پژوهشگر این پیشنهاد را برای محققان بعدی که به مطالعه حوزه­هایی چون خط­مشی گذاری علاقه­مند هستند دارد که پژوهش­ها و بررسی­های خود را با توجه به مسأله سطح تجزیه و تحلیل نظریه و در صورت امکان استفاده از سازه­های جمعی و کلان­تر انجام دهند. بدین ترتیب راه برای استفاده از مدل­های چندسطحی نیز باز شده و می‌توان از مزیت­های آن برای شناخت صحیح­تر پدیده­های اجتماعی استفاده کرد.

## 5-3: محدودیت­های تحقیق

محدودیت‌های مصاحبه: یکی از مزیت­های مصاحبه گردآوری اطلاعات و داده­های غنی از متن پدیده مورد مطالعه است. اما همین مزیت خود باعث ایجاد محدودیت­های دیگری می­شود؛ مصاحبه بسیار وقت­گیر بوده و انجام مراحل آن نیازمند دقت و حوصله زیادی است. همچنین امکان مصاحبه با نمونه­های متعدد وجود ندارد؛ امکان تعمیم نتایج در مصاحبه بالا نیست و در هنگام تعمیم نتایج باید بسیار با دقت عمل کرد. علاوه بر این انجام مصاحبه نیاز به اختصاص هزینه­های بالا دارد. مصاحبه دارای محیط بسیار واکنشی است که دارای تعصباتی از طرف مصاحبه­گر (حالت ظاهری، شیوه بیان، انتظارات، و سبک مصاحبه) و مصاحبه شونده (واکنش به مکان ساختگی تحقیق، قبول نقش مصاحبه شوندگی، تعصب پذیرش اجتماعی، و غیره) است.

محدودیت زمان­بندی مصاحبه­ها و مشارکت مصاحبه شوندگان: انجام مصاحبه­ها و گرفتن وقت برای انجام مصاحبه از دیگر محدودیت­های تحقیق بود. معمولاً برداشتی که مصاحبه شوندگان از مصاحبه دارند این است که انجام مصاحبه­ زمان­بر است، بنابراین افرادی که از آن‌ها درخواست می­شود تا در مصاحبه شرکت کنند با استناد به این موضوع از همکاری اجتناب می­ورزند.

مسأله سطح تجزیه و تحلیل و پیچیدگی و ابهامات موجود در آن: خودکارآمدی در سطوح تیمی و جمعی در چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته و پژوهشگران (Gibson & Early: 2007: 438) بر اهمیت شناخت جمعی و تأثیر آن بر عملکرد جمعی تاکید کرده­اند. به جز پژوهشی که فرناندز و دیگران (2002) در زمینه خودکارآمدی اجتماعی افراد برای مقابله با بحران­های اجتماعی شامل بیکاری، بحران­های اقتصادی، فساد، مواد مخدر، بزه‌کاری، و تروریسم انجام داده­اند، تحقیق مشابهی در سطح کلان اجتماعی برای مطالعه خودکارآمدی انجام نگرفته است.

تعمیم یافته­ها در این سطح بایستی بسیار با دقت و با در نظر گرفتن مواردی چون سطح تجزیه و تحلیل، روایی و پایایی تحقیق انجام پذیرد. اعتقاد پژوهشگر بر این است که تحقیقات در زمینه خط­مشی­گذاری در هر صورت باید با در نظر گرفتن پویایی­های موجود در سیستم اجتماعی و رابطه متقابل آن با باورهای جمعی انجام گیرند.

یادداشت­برداری از مصاحبه­ها: از دیگر محدودیت­های مصاحبه، عدم تمایل مشارکت کنندگان به ضبط مصاحبه با استفاده از ضبط صوت بود. بدین ترتیب مصاحبه­گر ناگزیر از یادداشت­برداری کتبی از مصاحبه­ها بوده است. بازیابی اطلاعات از مطالب یادداشت­برداری شده نسبت به استفاده از ضبط صوت با محدودیت­هایی مواجه است؛ مصاحبه­گر در صورتی که از یادداشت­برداری استفاده کند بایستی در هنگام تایپ و رونویسی مطالب انرژی و دقت فراوانی را برای بازیابی صحیح اطلاعات صرف کند.

سیاستگذاری نامناسب در زمینه حمایت از پایان­نامه­های دانشجویی: تحقیق حاضر تحت حمایت هیچ سازمان یا نهادی نبوده است. برای کسب حمایت از پایان­نامه حاضر چندین سازمان مرتبط انتخاب و به آن‌ها مراجعه شده است، اما هیچ کدام حاضر به حمایت از این پایان­نامه نشده­اند. تسهیل و فراهم ساختن بستر مناسب و مبتنی بر اعتماد، امری بدیهی در جذب پژوهشگران برجسته برای سازمان­ها به شمار می­رود. از آنجایی که بخش تحقیقات و توسعه، نقطه­ای حیاتی برای سازمان­ها به شمار می­رود، مدیران سازمان­ها چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی، باید از هم‌سویی بخش تحقیق و توسعه سازمان خود با اهداف و استراتژی­های بلندمدت آن اطمینان داشته باشند.

حرفه­ای نبودن مصاحبه­گر: انجام مصاحبه نیاز به مصاحبه­گر آموزش­دیده دارد. استفاده از روش مصاحبه به نسبت روش­های پژوهشی نیاز به مهارت‌های بیشتری دارد. مصاحبه­گر بایستی توان ارتباطی و تحلیلی بالایی را در خود پرورش دهد. پژوهش کنونی سومین پژوهش انجام شده توسط نگارنده با استفاده از روش مصاحبه است. با این وجود، باز هم تجربه بالایی به شمار نمی­رود و این جزو محدودیت­های پژوهش کنونی به شمار می­رود.

در این تحقیق، با توجه به رویکرد کیفی، قصد تعمیم یافته­ها وجود ندارد. منبع جمع­آوری اطلاعات، اعضای جامعه علمی دانشگاه­های سراسری کشور بوده­اند. بسیاری از محدودیت­های این تحقیق، مربوط به شیوه انجام مصاحبه­ها است. در تجزیه و تحلیل متون مصاحبه­ها نیز صرفاً به معنای ظاهری مفاهیم توجه شده است. به دلیل امکان­پذیر نبودن استفاده از چند نفر برای استخراج مفاهیم مصاحبه­ها، و توجه به مفاهیم پنهان از اعتبار پایینی برخوردار بوده است. به طور کلی، در تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه­ها، استفاده از نفرات بیشتر اعتبار نتایج را افزایش می­دهد.

**تاکید بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری و در نظر نگرفتن سایر زمینه­های خودکارآمدی ملی:** در تحقیق حاضر با توجه به جامعه انتخاب شده یعنی اعضای هیأت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی، پژوهشگران تصمیم گرفتند که هدف دست‌یابی به جایگاه اول علم و فناوری در منطقه را انتخاب نمایند و از شرکت کنندگان خواسته شد تا در مورد خودکارآمدی ملی­شان در راستای تحقق اهداف علمی چشم­انداز قضاوت نمایند. با گرایش طرح تحقیق به این سمت، نهایتاً عنوان "بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی جامعه علمی کشور در دست‌یابی به توسعه علم و فناوری در چشم­انداز بیست­ساله کشور" برای تحقیق کنونی انتخاب گردید. از این رو ابعاد دیگر چشم­انداز همچون اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در این تحقیق مد نظر قرار نگرفته­اند و تحقیق محدود به حوزه علمی و جامعه علمی کشور شده است.

**منابع**

امیری، مجتبی. (1384). انقلاب اسلامی، چشم­انداز آرمانی و ابزارهای عقلانی. کمال مدیریت، شماره 8 و 9: 98-83.

پورعزت، علی اصغر. (1382). تصویرپردازی از آینده: استراتژی اقدام در سیستم­های اجتماعی. ***سخن سمت***، شماره 10: ص 31-52.

پورعزت، علی اصغر. (1387). ***مبانی دانش اداره دولت و حکومت (مبانی مدیریت دولتی)***. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه­ها.

پورعزت، علی اصغر. (1384). تصویرپردازی بصیرت بخش از آینده موعود: استراتژی فوق فعال انتظار شهر عدل در ایران. ***کمال مدیریت***. شماره 8 و 9: 82-57.

دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل. (1383). ***روش­شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع***. انتشارات صفار، اشراقی.

دانایی فرد، حسن. (1384). پیوستگی مردم و حکومت در چشم­انداز بیست ساله کشور: تبیین نقش مدیریت رایزنانه در ایران. ***کمال مدیریت***. شماره 8 و 9: 117-97.

رضاییان، علی. (1384). ایجاد و استقرار مدل چشم­انداز سازمانی در پرتو چشم­انداز نظام جمهوری اسلامی ایران. ***کمال مدیریت***. شماره 8 و 9: 23-5.

زارعی متین، حسن؛ توره، ناصر. (1386). دانشگاه و هویت دانشجویی. ***دانشگاه اسلامی***، 11 (3): 95-77.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (1385). ***روش­های تحقیق در علوم رفتاری***. نشر آگه.

سکاران، اوما. (1384). ***روش­های تحقیق در مدیریت***. (ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی). موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه­ریزی.

فرهنگی، علی اکبر. (1384). چشم­انداز، رسانه و ساخت اجتماعی واقعیت. ***کمال مدیریت***. شماره 8 و 9: 132-119.

فقیهی، ابوالحسن؛ علیزاده، محسن. (1384). روایی در تحقیق کیفی. ***فرهنگ مدیریت***، سال سوم، شماره نهم: 19-5.

قلی پور، آرین. (1384). جامعه­شناسی چشم­انداز: فرهنگ گذشته نگر و ساختار آینده­نگر. ***کمال مدیریت*.** شماره 8 و 9: 135- 141.

قلی پور، آرین. (1384). ***نهادها و سازمان­ها***. تهران: انتشارات سمت.

قلی پور، آرین. (1386). ***مدیریت رفتار سازمانی***. تهران: انتشارات سمت.

قلی پور، آرين؛ نرگسيان، عباس؛ طهماسبي، رضا. (1387). تبيين اثرات ابعاد فرهنگي گلوب(GLOBE) بر احساسات. ***مقاله چاپ نشده***.

هرگنهان، بی آر. السون، متیو اچ. (1383). ***مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری***. تهران: نشر دوران.

هولستی، ال. آر. (1380). ***تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی*** (ترجمه نادر سالاری زاده امیری). تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

Abramson, Lyn Y. Seligman, Martin E.P. Teasdale, John D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. ***Journal of Abnormal Psychology***, 87(1): 49-74.

Alloy, Lauren B. Peterson, Christopher; Abramson, Lyn Y; Seligman, Martin E.P. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness***. Journal of personality and social psychology***, 46(3): 681-687.

Alves, Jose C. et all. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. ***Journal of Managerial Psychology,*** 21 (4): 338-359.

Ambrose, Maureen L. Kulik, Carol T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s. ***Journal of Management****.* 25(3): 231-292.

Ashforth, Blake E. Fugate, Mel. (2006). Attributional Style in Work Settings: Development of a Measure. ***Journal of Leadership & Organizational Studies****,* 12(3): 12-29.

Ashforth, Blake E. Saks, Alan M. (2000). Personal control in organizations: A longitudinal investigation with newcomers. ***Human Relations***, 53(3): 311–339.

Baker, Diane F. (2001). The Development of Collective Efficacy in Small Task Groups. ***Small Group Research,*** 32(4): 451-474.

Bandura, Albert. (1977). self efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. ***Psychological Review***, 84(2): 191-215.

Bandura, A. (Ed.). (1997)*.* ***Self-efficacy in changing societies***. New York: Cambridge University Press.

Bandura, Albert. (1989). ***Social cognitive theory***. In R. Vasta (Ed.), Annals of child development. Vol. 6. Six theories of child development (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.

Bandura, Albert. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. ***Educational Psychologist***, 28(2): 117-148.

Bandura, Albert. (1997). ***Self-efficacy: the exercise of control***. New York: Freeman.

Bandura, Albert. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. ***Current Directions in Psychological Science***, 9(3): 75-78.

Bandura, Albert. (2001). Social cognitive theory: An Agentic Perspective. ***Annu. Rev. Psychol***, 52:1–26.

Bandura, Albert. (2002). Social cognitive theory in cultural context. ***Applied Psychology: an International Review***, 51(2): 269-290.

Bandura, Albert. (2004). Health Promotion by Social Cognitive Means. ***Health Education & Behavior*,** 31(2): 143-164.

Bandura, Albert; Locke, Edwin A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. ***Journal of Applied Psychology***, 88(1): 87–99.

Barbosa, Saulo Dubard; Gerhardt, Megan W. Kickul, Jill Richard. (2007). The Role of Cognitive Style and Risk Preference on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions. ***Journal of Leadership and Organizational Studies***, 13(4): 86-104.

Benight, Charles C. Bandura, Albert. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. ***Behavior Research and Therapy***, 42: 1129–1148.

Betz, Nancy E. Hackett, Gail. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. ***Journal of Career Assessment***, 14(1): 3–11.

Betz, Nancy E. Klein, Karla L. (1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem. ***Journal of Career Assessment*,** 4(3): 285-298.

Bloor, Michael. (2004). addressing social problems through qualitative research. In David Silverman (Ed). ***Qualitative research: Theory, Method and Practice***. London: Sage Publication.

Bonn, Ingrid. (2005). improving strategic thinking: a multilevel approach. ***Leadership and Organizational Development Journal***. 26: 336-354.

Bordens, Kenneth S. Abbott, Bruce B. (2002). ***Research design and methods: a process Approach***. McGraw-HILL Higher Education.

Braun, Virginia; Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. ***Qualitative Research in Psychology,*** 3: 77-101.

Bray, Steven R. Gyurcsik, Nancy C. S. Culos-Reed, Nicole. Dawson, Kimberley A. Martin, Kathleen A. (2001). An Exploratory Investigation of the Relationship between Proxy Efficacy, Self-efficacy and Exercise Attendance. ***Journal of Health Psychology,***6(4): 425–434.

Brewerton, P. Millward, L. (2001). ***Organizational research methods: a guide for students and researchers***. London, Sage Publications Ltd

Brown, Travor C. (2003). The effect of verbal self-guidance on collective efficacy and team performance. ***Personnel Psychology***, 56(4): 935-964.

Cassell, Catherine; Symon, Gillian. (2004). ***Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research***. Sage Publication.

Cervone, Daniel. (2000). Thinking About Self-Efficacy. ***Behavior Modification,*** 24(1): 30-56.

Chen, Gilad; et al. (2002). Simultaneous Examination of the Antecedents and Consequences of Efficacy Beliefs at Multiple Levels of Analysis. ***Human performance***, 15(4):381-409.

Cronbach, Lee J. (1948). A Validation Design for Qualitative Studies of Personality. ***Journal of Consulting Psychology***, XII(6): 365- 374.

Cronbach, Lee J. Meehl, Paul E. (1955). Construct Validity in Psychological Tests. ***Psychological Bulletin***, 52(4): 281- 302.

Daft, Richard L. (1983). Learning the craft of organizational research. ***Academy of Management Review***, 8(4): 539-546.

Dansereau, Fred. Yammarino, Francis J. Kohles Jeffrey C.(1999). Multiple levels of analysis from a longitudinal perspective: some implications for theory building**. *Academy of Management Review***. 24: 346-357

Drazin, Robert. Glynn, Mary Ann. Kazanjian, Robert K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: a sense making perspective**. *Academy of Management Review***. 24: 286-307.

Durham, Cathy C. et al. (2000). Effects of group goals and time pressure on group efficacy, information-seeking strategy, and performance. ***Human Performance***. 13(2): 115-138.

Dykman, Benjamin M. Abramson, Lyn Y. (1990). Contributions of Basic Research to the Cognitive Theories of Depression. ***Personality and Social Psychology Bulletin,*** 16(1): 42-57.

Fernández-Ballesteros, Rocío, et al. (2002). Determinants and Structural Relation of Personal Efficacy to Collective Efficacy. ***Applied Psychology: an International Review***, 51 (1): 107–125.

George, Jennifer M. James, Lawrence R. (1993). Personality, Affect, and Behavior in Groups Revisited: Comment on Aggregation, Levels of Analysis, and a Recent Application of Within and Between Analysis. ***Journal of Applied Psychology***, 78(5): 798-804.

Gibson, Cristina B. (1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures. ***Academy of Management Journal***, 42(2): 138-152.

Gibson, Cristina B; Early P. Christopher. (2007). Collective cognition in action: accumulation, interaction, examination, and accommodation in the development and operation of group efficacy beliefs in the workplace. ***Academy of Management Review***, 32(2): 438–458.

Gist, Marilyn E. (1987). Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resource management. ***Academy of Management Review***. 12(3): 472-485.

Gist, Marilyn E. Mitchell, Terence R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. ***Academy of Management Review***, 17(2): 183-211.

Glick, William H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: pitfalls in multilevel research. ***Academy of Management Review***. 10: 601-616.

Gong, Yaping; Fan, Jinyan. (2006). Longitudinal Examination of the Role of Goal Orientation in Cross-Cultural Adjustment. ***Journal of Applied Psychology***, 91(1): 176–184.

Gully, Stanley M. et al. (2002). A Meta-Analysis of Team-Efficacy, Potency, and Performance: Interdependence and Level of Analysis as Moderators of Observed Relationships. ***Journal of Applied Psychology***, 87(5): 819–832.

Hartman, Robert O. Betz, Nancy E. (2007). The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships. ***Journal of Career Assessment*,** 15(2): 145-161.

Hasse-Biber, Sharlene Nagy; Leavy, Patricia. (2004). ***Approaches to Qualitative Research***. New York: Oxford University Press.

Heggestad, Eric D. Kanfer, Ruth. (2005). The Predictive Validity of Self-Efficacy in Training Performance: Little More Than Past Performance. ***Journal of Experimental Psychology: Applied***, 11(2): 84–9.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). ***The motivation to work***. New York: John Wiley& sons, Inc.

Hiroto, Donald S. Seligman, Martin E.P. (1975). Generality of learned helplessness in man***. Journal of Personality and Social Psychology***, 31(2): 311-327.

Hofstede, Geert. (1997). ***Cultures and organizations, software of the mind***. McGraw Hill.

Hofstede, Geert. (2001). ***Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations***, 2nd ed. Sage: Thousand Oaks, CA.

Hofstede, Geert. (2002). The Pitfalls of Cross-National Survey Research: A Reply to the Article by Spector et al. on the Psychometric Properties of the Hofstede Values Survey Module 1994. ***Applied Psychology: An International Review***, 51 (1): 170–173.

Holstein, James A. Gubrium, Jaber F. (2004). The active interview. In David Silverman (Ed). ***Qualitative research: Theory, Method and Practice***. London: Sage Publication.

House, Robert; Javidan, Mansour; Dorfman, Peter. (2001). Project GLOBE: An Introduction. ***Applied Psychology: an International Review***, 50 (4), 489-505.

House, R. J. Javidan, M. Hanges, P. J. Dorfman, P. W. (2002). Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories Across the Globe: An Introduction to Project GLOBE. ***Journal of World Business***, 37, 3-10.

Javidan, Mansour; Dastmalchian, Ali. (2003). Culture and leadership in Iran: The land of individual achievers, strong family ties, and powerful elite. ***Academy of Management Executive***, 17(4): 127-142.

Jex, Steve M. Bliese, Paul D. (1999). Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. ***Journal of Applied Psychology***, 84(3): 349-361.

Jex, Steve M. et al. (2001).The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. ***Journal of Applied Psychology***, 86(3): 401-409.

Jung, Dong I. Sosik, John J. (2003). Group Potency and Collective Efficacy: Examining their Predictive Validity, Level of Analysis, and Effects of Performance Feedback on Future Group Performance. ***Group & Organization Management,*** 28(3): 366-391.

Kidder, Louise H. Judd, Charles M. (1986). ***Research Methods in Social Relations***. CBS College Publishing.

Klein, Katherine J. Dansereau Fred. Hall Rosalie J. (1994). Levels issues in theory development, data collection and analysis. ***Academy of Management Review***. 19: 195-229.

Klein, Katherine J. Kozloski, Steve W. J. (2000). ***A multilevel approach to theory and research in organizations***. In Katherine J. Klein and Steve W. J. Kozloski (Eds.), Multilevel theory, research, and methods in organizations. JOSSEY-BASS.

Klein, Katherine J. Tosi, Henry. Canella jr, Albert A.(1999). Multilevel theory building: benefits, barriers and new developments. ***Academy of Management Review***. 24: 243-248.

Korte, Russell F. (2007). A review of social identity theory with implications for training and development. ***Journal of European Industrial Training,*** 31(3): 166-180

Kvale, Steinar. (1996). ***Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing***. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kwiek, M. (2001). Globalization and Higher Education*.* ***H.E. in Europe*,** 26(1).

Lee, Cynthia; Farh, Jiing-Lih. (2004). Joint Effects of Group Efficacy and Gender Diversity on Group Cohesion and Performance. ***Applied Psychology: an International Review***, 53(1): 136–154.

Lindsley, Dana H; Brass Daniel J; Thomas James B. (1995). Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective. ***Academy of Management Review***, 20(3): 645-678.

Locke, Edwin A. Latham, Gary P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. ***Academy of Management Review***, 29(3): 388–403.

Luthans, Fred; Zhu, Weichun; Avolio, Bruce J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. ***Journal of World Business***, 41: 121–132.

Marks, Michelle A. (1999). A Test of the Impact of Collective Efficacy in Routine and Novel Performance Environments. ***Human performance***, 12(3/4), 295–309.

May, Tim. (1997). ***Social Research: Issues, Methods and Process***. Open University Press.

Maykut, Pamela; Morehouse, Richard. (1994). ***Beginning qualitative research: A Philosophic and practical guide***. London: The Falmer Press.

Mcnatt, D. Brian; Judge, Timothy A. (2004). Boundary conditions of the Galatea effect: a field experiment and constructive replication. ***Academy of Management Journal***, 47(4): 550–565.

Miller, Jody; Glassner, Barry. (2004). The inside and the outside: finding realities in interviews. In David Silverman (Ed). ***Qualitative research: Theory, Method and Practice***. London: Sage Publication.

Moll, M. (1997). “***Tech High: Globalization and the Future of Canadian Education***,” Canadian Center for Policy.

Moore, Janet; Strube, Michael J. Lacks, Patricia. (1984). Learned Helplessness: A Function of Attribution Style and Comparative Performance Information. ***Personality and Social Psychology Bulletin,*** 10(4); 526-535.

Morgeson, Fredrick P. Hofman, David A. (1999). The structure and function of collective constructs: implications for multilevel research and theory development*.* ***Academy of Management Review***. 24: 249-265.

Nachmias, David; Nachmias, Chava. (1981). ***Research Methods in the Social Sciences***. New York: St. Martin’s Press.

Nagy Hesse-Biber, Sharlene; Leavy, Patricia. (2004). ***Approaches to Qualitative Research***. Oxford University Press.

Parker, Louise E. (1993). When to Fix It and When to Leave: Relationships Among Perceived Control, Self-Efficacy, Dissent, and Exit. ***Journal of Applied Psychology***, 78(6): 949-959.

Phillips, Jean M. Gully, Stanley M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process. ***Journal of Applied Psychology***, 82(5): 792-802.

Pourezzat, Ali A. Shirmohammadi, Melika. (2007). A Survey of the influence of Intergovernmental Relations on the Pace and Quality of Public Services. 21th EROPA General Assembly and Confrences. ***Eastern Regional Organization for Public Administration (EROPA)***& Institution of Research and Planning in Higher Education (IRPHE), 19-21 NOV

Prussia, Gregory E. Kinicki, Angelo J. (1996). A Motivational Investigation of Group Effectiveness Using Social-Cognitive Theory. ***Journal of Applied Psychology***, 81(2): 187-198.

Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2007). ***Organizational Behavior***. Prentice-Hall.

Robertson, Ivan T. Sadri Golnaz. (1993). Managerial self-efficacy and managerial performance. ***British Journal of Management***, 4: 37-45.

Rosenhan, David L; Seligman Martin EP. (1989). ***Abnormal Psychology***. W.W.Norton and company.

Roulston, Kathryn. (2001). Data analysis and ‘theorizing as ideology’ ***Qualitative Research,*** 1(3): 279-302.

Schott, t. (1997). ***The Globalization of Science***. The Peruses Books Group publishing.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, ***Measures in health psychology: A user’s portfolio. Causal and control beliefs***(pp. 35-37). indsor, UK: NFER-NELSON.

Seijts, Gerard H. Latham, Gary P. Whyte, Glen. (2000). Effect of Self- and Group Efficacy on Group Performance in a Mixed-Motive Situation. ***Human Performance***, 13(3): 279–298.

Seligman, Martin E.P. Abramson, Lyn Y. Semmel, Amy; Baeyer, Carl von. (1979). Depressive attributional style. ***Journal of Abnormal Psychology***, 88(3): 242-247.

Seligman, Martin E.P. Steen, Tracy A. Park, Nansook; Peterson, Christopher. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. ***American Psychologist***, 60(5): 410-421.

Shaubroeck, John; Merritt, Deryl E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: the key role of self-efficacy. ***Academy of Management Journal***, 40(3): 738-754.

Smith, Heather M. Betz, Nancy E. (2000). Development and Validation of a Scale of Perceived Social Self-Efficacy. ***Journal of Career Assessment****,* 8: 283-301.

Study ranks the top 20th century psychologists. (2002). ***the Review of General Psychology***, 6(2): 28-29.

Taggar, Simon; Seijts, Gerard H. (2003). Leader and Staff Role-Efficacy as Antecedents of Collective-Efficacy and Team Performance. ***Human performance***, 16(2): 131–156.

Tasa, Kevin; Taggar, Simon; Seijts, Gerard H. (2007). The Development of Collective Efficacy in Teams: A Multilevel and Longitudinal Perspective. ***Journal of Applied Psychology***, 92(1): 17–27.

Thompson, Leigh. (1998). A New Look at Social Cognition in Groups. ***Basic and applied social psychology***, 20(1): 3-5.

Tziner, Aharon; Eden, Dov. (1985). Effects of Crew Composition on Crew Performance: Does the Whole Equal the Sum of Its Parts. ***Journal of Applied Psychology***, 70(1): 85-93.

Waldman, David A. Yammarino, Francis J.(1999). CEO charismatic leadership: levels-of-management and levels-of-analysis effects. ***Academy of Management Review***. 24: 266-285.

Watson, Carl B. Chemers, Martin M. Preiser, Natalya. (2001). Collective Efficacy: A Multilevel Analysis. ***Personality and Social Psychology Bulletin***, 27; 1057-1068.

Weber, Robert Philip. (1983). Measurement Models For Content Analysis. ***Quality and Quantity***, 17: 127-149.

Witkowski, Tomasz. (1997). Performance level in situations of helplessness threat and group affiliation: egotistic mechanisms in helplessness deficits. ***Journal of social psychology***, 137(2): 229-234.

Zhao, Hao; Seibert, Scott E. Hills, Gerald E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. ***Journal of Applied Psychology***, 90(6): 1265–1272.

# پیوست­ها

## پیوست 1: نمونه­ای از برگه­های یادداشت­برداری اطلاعات مصاحبه

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **بررسی عوامل موثر بر**  **خودکارآمدی ملی** | شماره مصاحبه: | شماره صفحه: | مصاحبه­گر: | تاریخ: | ملاحظات: |

---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## پیوست 2: سوالات مصاحبه

**بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم­انداز**

**پرسشنامه مصاحبه تحقیق**

استاد گران‌قدر/ دانشجوی گرامی

جناب آقای/ سرکار خانم

با سلام

مصاحبه‌ای که هم اکنون با شما انجام می­گیرد در راستای پژوهشی است که برای تنظیم پایان نامه کارشناسی ارشد اینجانب با موضوع بررسی خودباوری ملی در راستای تحقق اهداف علمی سند چشم­انداز بیست ساله کشور انجام می­گیرد. هدف از انجام این مصاحبه درک و کشف عوامل موثر بر بهبود باورهای اعضای هیأت علمی، درباره توانایی دسترسی جامعه علمی کشور به اهداف تعیین شده در سند چشم­انداز بیست ساله است.

همان طور که مستحضرید، كشور ما نيز همسو با تحولات جهاني، چشم‌اندازي را در افق 20 ساله برگزيده است تا در سال 1404 هجري شمسي (2025 ميلادي) به كشوري توسعه‌يافته و داراي جايگاه اول اقتصادي، علمي و فناوري در سطح منطقه، و ... تبديل گردد. بنابراين ضروري است كه بر اساس رويكرد توسعه دانایی محور، به جامعه‌اي مبتنی بر دانش مبدل گردد.

جامعه ايراني بايد در اين افق، كشوري توسعه‌يافته بوده و توليد ملي آن برخوردار از دانش پيشرفته، توانا در توليد علم و فناوري، و متكي بر سهم برتر منابع انساني و سرمايه اجتماعي باشد؛ يعني بتواند اقتصادي دانش بنیان و فناوري‌محور شكل دهد كه ضمن استفاده گسترده و بهره‌ور از منابع انساني و اجتماعي، سطح رفاه ملي را تا حد يك كشور كاملاً توسعه‌يافته ارتقا بخشد.

با توجه به توضیحاتی که ارائه شد، خواهشمند است به سوالاتی که مطرح می­شود به صورت مشروح پاسخ دهید. پاسخ­هایی که شما ارائه می­دهید به صورت کاملاً محرمانه نگهداری خواهد شد و فقط محققان به آن دسترسی خواهند داشت. در جریان مصاحبه، شما می­توانید سوالات خود را مطرح کرده و یا توضیحاتی را که لازم می­دانید ارائه دهید.

1. وقتی عبارت زیر را می­خوانید چه احساسی به شما دست می­دهد:

در افق 1404... ایران کشوری است توسعه­یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه ... برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری ... دست­یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه، و کشورهای همسایه) با تاکید بر جنبش نرم­افزاری و تولید علم...

1. با توجه به وضعیت موجود دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، میزان باور شما به توانایی اعضای جامعه علمی در تحقق اهداف علمی سند چشم­انداز بیست­ساله کشور به چه اندازه­ای است. دلایل خود را بیان کنید (به نظر شما در وضعیت موجود، میزان باور اعضای جامعه علمی کشور به اینکه می­توانند اهداف علمی تعیین شده در سند چشم­انداز بیست­ساله کشور را محقق سازند، به چه میزانی است. دلایل خود را بیان کنید).
2. به نظر شما میزان باور (پایین، متوسط و بالا) اعضای جامعه علمی کشور به توانایی دانشگاه­ها و مؤسسات آموزش عالی در تحقق اهداف علمی چشم­انداز بیست­ساله چه رابطه­ای با افزایش احتمال دست‌یابی به این اهداف دارد؟
3. چگونه می­توان موانع موجود در برابر افزایش باور جامعه علمی کشور به توانایی­شان برای تحقق اهداف علمی سند چشم­انداز بیست­ساله کشور را بر طرف کرد؟ مجموعه راهکارهای خود را ذکر بفرمایید.
4. دیدگاه شما نسبت به منابع خام انسانی چگونه است؟ X است یا Y؟
5. وضعیت سیستم آموزشی کشور را در شرایط موجود چگونه پایش می­کنید ؟
6. میزان هم­ردیفی سیاست­ها و خط­مشی­های دولتی که در زمینه علم و فناوری اعمال می­شوند را با اهداف علمی ذکر شده در چشم­انداز بیست­ساله کشور چقدر ارزیابی می­کنید؟
7. **تعاملاتی که هم­اکنون بین سیستم مدیریت دانش شامل خط­مشی­گذاری علمی و جامعه علمی کشور وجود دارد را چگونه تفسیر می­کنید؟ آیا آن‌ها را مثبت می­بینید یا منفی؟**
8. میزان اعتماد متقابلی که بین دولت و جامعه دانشگاهی در وضعیت کنونی وجود دارد را در چه میزانی ارزیابی می­کنید.
9. تفاوت­ها و ویژگی­های نسل جدید و نسل قدیم در جامعه علمی کشور (که از نظر سنی دسته­بندی شده­اند) را بیان کنید؟ این تنوع چه تأثیری بر سیستم آموزش عالی گذاشته است.
10. با توجه به اینکه شما خود عضوی از جامعه علمی کشور بوده و در بخش آموزش عالی سابقه داشته­اید، وضعیت گروه‌های آموزشی در زمان کنونی از نظر شما چگونه است؟ میزان تعاملات و همکاری­های درون­گروهی و برون گروهی را در چه سطحی می­بینید؟ آیا می­توانید از چند مثال واقعی استفاده کنید؟
11. اگر بخواهید به صورت نظام­مند به آموزش عالی نگاه کنید اهرم (leverage) تغییر را در کدام یک از خرده نظام‌های دانشجویی، هیأت علمی و مدیریت دانش (سیاستگذاری علمی ) می­بینید؟ توضیح دهید.
12. دانشگاه آرمانی و سیستم آموزش عالی که از نظر شما ایده­آل به شمار می­آید چه ویژگی­هایی دارد؟
13. **با توجه به اینکه شما عضوی از جامعه علمی کشور به شمار می­روید میزان اثرگذاری و توانایی خود را در ایجاد و رهبری تحولات اجتماعی به چه میزان ارزیابی می­کنید؟**
14. همان­طور که استحضار دارید هم اکنون در سال 1387 هستیم و سه سال از آغاز اجرایی شدن چشم­انداز بیست­ساله می­گذرد. در طول این سه سال چه تغییر و تحولاتی را مشاهده کرده­اید که ارتباط مستقیمی با چشم­انداز داشته و از آن ناشی شده باشند؟

**Abstract:**

Achieving to the first place of science and technology in the region is one of the five fundamental aims in our 20 years national vision. Realizing the vision at the national level will not be done unless in the light of collective efforts and group efficacy. The main purpose of this dissertation is to analyzing the national-efficacy construct and determining the major dimensions of efficacy information at the national level. We used the qualitative interview method; results of 25 interviews with academic staff members and supplementary students exhibit that 10 main themes affecting national-efficacy.



**University of Tehran**

**Faculty of Management**

A survey of Factors affecting national self-efficacy in science and technology for realization the national outlook

**By: Hamza Khastar**

**Under supervision of: Aryan Gholipour PhD**

A thesis submitted to the graduate studies office

In partial fulfillment of the requirements for

The degree of Master of Art in

Public administration

September 2008

1. public problem [↑](#footnote-ref-2)
2. self-efficacy [↑](#footnote-ref-3)
3. national efficacy [↑](#footnote-ref-4)
4. self fulfillment prophecy [↑](#footnote-ref-5)
5. pygmalion effect [↑](#footnote-ref-6)
6. validity [↑](#footnote-ref-7)
7. reliability [↑](#footnote-ref-8)
8. consistency [↑](#footnote-ref-9)
9. internet [↑](#footnote-ref-10)
10. inter view [↑](#footnote-ref-11)
11. conversation [↑](#footnote-ref-12)
12. مطالب ارجاع شده به کتاب *مقدمه­ای بر مصاحبه پژوهشی کیفی* (Kvale, 1996)، توسط خانم بدری عباسی به زبان فارسی برگردانده شده است. نگارنده در اینجا مراتب تشکر و قدردانی خود را از ایشان اعلام می­دارد. [↑](#footnote-ref-13)
13. Kvale [↑](#footnote-ref-14)
14. designing [↑](#footnote-ref-15)
15. transcribing [↑](#footnote-ref-16)
16. thematic analysis [↑](#footnote-ref-17)
17. reporting [↑](#footnote-ref-18)
18. pushing forward [↑](#footnote-ref-19)
19. narrative analysis [↑](#footnote-ref-20)
20. openness to bias [↑](#footnote-ref-21)
21. poor reliability [↑](#footnote-ref-22)
22. trinity [↑](#footnote-ref-23)
23. reliability [↑](#footnote-ref-24)
24. consistency [↑](#footnote-ref-25)
25. اگر تعداد اعضای فضای نمونه (در اینجا تعداد کل کُدها) را با n(S) ، تعداد عضوهای پیشامد A (در اینجا تعداد توافقات بین دو مرحله از کدگذاری) را با n(A)، و تعداد عضوهای پیشامد B (در اینجا تعداد عدم توافقات بین دو مرحله از کدگذاری) را با n(B) نشان دهیم، آنگاه احتمال A (دراینجا پایایی بازآزمون) یعنی P(A) به این صورت خواهد بود:

    

    n(A’) نشان دهنده تعداد کُدهای مرتبط با توافقات می‌باشد؛ با توجه به اینکه توافقات با استناد به دو کُد و عدم توافقات با استناد به یک کُد مشخص می‌شوند، برای در نظر گرفتن این اثر باید تعداد توافقات را در عدد 2 ضرب کرد:

     [↑](#footnote-ref-26)
26. intercoder reliability (ICR) [↑](#footnote-ref-27)
27. validity [↑](#footnote-ref-28)
28. Transcribing [↑](#footnote-ref-29)
29. saturation [↑](#footnote-ref-30)
30. diminishing returns [↑](#footnote-ref-31)
31. Lincoln & Guba [↑](#footnote-ref-32)
32. Douglas [↑](#footnote-ref-33)
33. snowball sampling [↑](#footnote-ref-34)
34. recursive [↑](#footnote-ref-35)
35. master [↑](#footnote-ref-36)
36. student [↑](#footnote-ref-37)
37. sub-themes [↑](#footnote-ref-38)
38. miscellaneous [↑](#footnote-ref-39)
39. worked-out [↑](#footnote-ref-40)
40. unipolar [↑](#footnote-ref-41)
41. bipolar [↑](#footnote-ref-42)
42. context map [↑](#footnote-ref-43)
43. deviation-amplifying [↑](#footnote-ref-44)
44. Global Leadership and Organizational Behavioral Effectiveness (GLOBE) [↑](#footnote-ref-45)
45. . grants [↑](#footnote-ref-46)
46. intellectual freedom [↑](#footnote-ref-47)
47. no ethically dubious [↑](#footnote-ref-48)
48. [Massachusetts Institute of Technology](http://www.mit.edu) (MIT) [↑](#footnote-ref-49)
49. social identity theory [↑](#footnote-ref-50)
50. reporting [↑](#footnote-ref-51)
51. results [↑](#footnote-ref-52)
52. conclusion [↑](#footnote-ref-53)
53. context map [↑](#footnote-ref-54)
54. ecological fallacy [↑](#footnote-ref-55)
55. reverse ecological fallacy [↑](#footnote-ref-56)