



The Role of University Human Resources Development Functions in Students' Self-Efficacy; Empirical Evidence from Farhangian University

F. Alipour^{1*}

1. Assistant professor, department of educational management, Farhangian University, Tehran, Iran,
0009000264046801

ABSTRACT

Background and Objectives: Students' self-efficacy plays a decisive role in their academic and career success. Lack of attention to this important factor in universities, especially Farhangian University, whose main mission is teacher training, can challenge the education system. Therefore, it is necessary to study the factors affecting students' self-efficacy in various dimensions, including academic, emotional, and social. The present study aimed to investigate the role of university human resource development (HRD) functions in the self-efficacy of students at Farhangian University, Shahid Chamran Campus, Tehran. **Methods:** The research method was descriptive-correlational and based on structural equation modeling. The statistical population included all male students at Shahid Chamran Campus of Farhangian University in the academic year 1401-1402, with 1243 students in the fields of elementary education, counseling, and physical education at the undergraduate level. Data were collected from a sample of 284 students of Farhangian University, Shahid Chamran, Tehran, using simple random sampling. Structural equation modeling (SEM) was used to investigate the role of human resource development functions in self-efficacy. **Findings:** The findings showed that the obtained model has a good fit and that HRD functions play an important role in students' self-efficacy in academic, emotional, and social dimensions. In other words, there is a linear and positive relationship between HRD functions and students' self-efficacy. **Conclusion:** By understanding and effectively implementing HRD functions, Farhangian University can significantly affect the self-efficacy of its students and improve their performance in academic, emotional, and social dimensions. This research can help policymakers and educators to improve the quality of education, create an environment in which students feel capable of achieving their goals. Future studies should examine the long-term effects of HRD functions on self-efficacy and help them achieve career success after graduation.

Keywords:

. Human Resource
Development
. Self-Efficacy
. Teachers
. Farhangian
University

Authors:

f.alipour@cfu.ac.ir

Citation (APA): Alipour. F. (2024). The Role of University Human Resource Development Functions in Students' Self-Efficacy; Empirical Evidence from Farhangian University. *The Journal of Teacher's Professional Development*, 9(3), 97-115.

<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17658.1785> 

Received: 2024/11/25

Revised: 2024/12/13

Accepted: 2025/01/08

Published online: 2024/09/22



Publisher: Farhangian University

© The Author(s).

Article type: Research Article



نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه در خودکارآمدی دانشجویان:

شواهد تجربی از دانشگاه فرهنگیان

فرهاد علی پور^۱

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران، ۰۰۰۹۰۰۰۲۶۴۰۴۶۸۰۱

چکیده

پیشینه و اهداف: خودکارآمدی دانشجویان نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت تحصیلی و شغلی آن‌ها دارد. عدم توجه به این عامل مهم در دانشگاه‌ها و بویژه دانشگاه فرهنگیان که مأموریت اصلی آن، تربیت معلم است، می‌تواند نظام تعلیم و تربیت را دچار چالش کند. بنابراین ضروری است عوامل مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان در ابعاد مختلف از جمله علمی، عاطفی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه در خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید چمران تهران انجام شد. روش‌ها: روش تحقیق، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، شامل کلیه دانشجویان پسر پردیس شهید چمران دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ و به تعداد ۱۲۴۳ نفر در رشته‌های آموزش ابتدایی، مشاوره و تربیت بدنی در مقطع کارشناسی بود. داده‌ها از نمونه‌ای به تعداد ۲۸۴ نفر از دانشجویان دانشگاه فرهنگیان شهید چمران تهران به شکل تصادفی ساده جمع‌آوری شد و مدل‌سازی معادلات ساختاری SEM به منظور بررسی نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در خودکارآمدی مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل به دست آمده، از برازش مناسبی برخوردار است و کارکردهای توسعه منابع انسانی، نقش مهمی در خودکارآمدی دانشجویان دارد. به عبارت دیگر، بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان، یک رابطه خطی و مثبت وجود دارد. نتیجه‌گیری: با درک و اجرای مؤثر کارکردهای توسعه منابع انسانی، دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به طور قابل توجهی بر خودکارآمدی دانشجویان خود تأثیر بگذارد و عملکرد آن‌ها را در ابعاد علمی، عاطفی و اجتماعی بهبود بخشد. این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاران و مربیان، برای بهبود کیفیت آموزش، ایجاد فضایی که در آن دانشجویان احساس توانایی برای دستیابی به اهداف خود کنند، کمک نماید. در مطالعات آینده باید اثرات بلندمدت کارکردهای عملکرد توسعه منابع انسانی بر خودکارآمدی دانشجویان و کمک به آن‌ها جهت موفقیت شغلی پس از فارغ التحصیلی بررسی شود.

واژه‌های کلیدی:

توسعه منابع انسانی
خودکارآمدی
دانشگاه فرهنگیان
تربیت معلم

نویسندگان:

f.alipoor@cfu.ac.ir

استناد به این مقاله: علی پور، فرهاد. (۱۴۰۳). نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه در خودکارآمدی دانشجویان:

شواهد تجربی از دانشگاه فرهنگیان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۹(۳)، ۹۷-۱۱۵.

DOI:10.48310/tpd.2025.17658.1785

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۹



نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

امروزه، خودکارآمدی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت تحصیلی و شغلی دانشجویان، به شدت مورد توجه محققان دانشگاهی قرار گرفته است (Chen et al., 2023; Lin et al., 2023). خودکارآمدی به معنای اعتقاد فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف خاص و دستیابی به اهداف معین است (Hitches et al., 2022). این مفهوم نه تنها بر انگیزه و تلاش دانشجویان تأثیر می‌گذارد، بلکه به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌ای مهم برای عملکرد تحصیلی و شغلی آنان نیز محسوب می‌شود (Asyanova et al., 2024a; Moussa, 2023a).

خودکارآمدی دانشجویان که به معنای توانایی ادراک شده آن‌ها در موفقیت در موقعیت‌های خاص است، تحت تأثیر عوامل مختلف آموزشی، اجتماعی، اقتصادی و روانی قرار دارد (Pan Hsiao, 2024). Lin & Chekal, 2024) ضعف عوامل آموزشی به کاهش خودکارآمدی دانشجویان منجر می‌شود. در ایران، بویژه، بسیاری از برنامه‌های دانشگاهی، بدون مشارکت دانشجویان طراحی شده‌اند و کلاس‌هایی که به نحو مطلوب، دانشجویان را برای ورود به بازار کار آماده کنند، ارائه نمی‌شود. ضعف دوره‌ها و کارگاه‌های عملی در بسیاری از برنامه‌های درسی، باعث کاهش اعتماد به نفس و کارآمدی دانشجویان شده است (Khatony et al., 2021a). بستر اجتماعی، نقش مهمی در تعیین خودکارآمدی دانشجویان دارد. افراد جوان اغلب به دلیل فشار روانی زیادی که از انتظارات بالای خانواده و جامعه نسبت به توانایی‌هایشان دارند، دچار مشکل می‌شوند. نبود حمایت از سوی خانواده و دوستان می‌تواند منجر به احساس تنهایی و ناامیدی در دانشجویان شود که این امر خودکارآمدی آن‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (Sabouripour et al., 2021). مشکلات اقتصادی نیز تأثیر بسزایی بر خودکارآمدی دانشجویان دارد. دانشجویانی که با مشکلات مالی مواجه هستند قادر نیستند به خوبی به امور تحصیلی خود بپردازند. کمبود منابع مالی به عنوان یک مانع، دانشجویان را از ثبت نام در برنامه‌های آموزشی یا شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه محروم می‌کند که منجر به کاهش انگیزه و اعتماد به نفس آن‌ها می‌شود. عوامل روانی، مانند اضطراب، استرس و افسردگی، از مهم‌ترین منابع کاهش خودکارآمدی هستند. استرس آزمون‌ها، تکالیف تحصیلی و رقابت‌های آکادمیک، احساس ناتوانی و شکست را در دانشجویان ایجاد می‌کند؛ این احساسات منفی، به تدریج اعتماد به نفس و کارآمدی آن‌ها را کاهش می‌دهند (Abusalehi et al., 2019; Sabouripour et al., 2021).

برای افزایش خودکارآمدی در میان دانشجویان، برنامه‌های آموزشی باید به گونه‌ای بهینه‌سازی شوند که آن‌ها را برای زندگی در دنیای واقعی آماده کنند (V. L. Byrne et al., 2022). ایجاد محیط‌های حمایتی توسط دانشگاه‌ها و اجرای برنامه‌های بهداشت روانی و کاهش استرس و اضطراب، می‌تواند خودکارآمدی دانشجویان را افزایش داده و موجب عملکرد تحصیلی بالا و موفقیت‌های شغلی آن‌ها شود. در این راستا، عملکردهای توسعه منابع انسانی (HRD) در مؤسسات

آموزش عالی می‌تواند نقش بسزایی در افزایش خودکارآمدی دانشجویان ایفا کند (Asyanova et al., 2024; Moussa, 2023). عملکردهای توسعه منابع انسانی، شامل برنامه‌های آموزشی، مشاوره شغلی، راهنمایی و مربی‌گری و ارزیابی عملکرد می‌باشد (Seraji et al., 2017; Haghighi et al., 2019). این عملکردها به طور مستقیم بر خودکارآمدی دانشجویان تأثیرگذارند و می‌توانند به تقویت مهارت‌ها و افزایش اعتماد به نفس آنان کمک کنند. با این حال، در نظام آموزش عالی ایران، چالش‌های متعددی وجود دارد که مانع از بهره‌برداری کامل از این برنامه‌ها می‌شود. یکی از مسائل مهم در این زمینه، عدم استفاده بهینه از برنامه‌های توسعه منابع انسانی برای تقویت مهارت‌ها و افزایش اعتماد به نفس دانشجویان است (Haghighi et al., 2019). با توجه به اینکه خودکارآمدی، نقش بسزایی در موفقیت تحصیلی و شغلی دانشجویان دارد (Moussa, 2023b; Usher et al., 2023)، نیاز به بررسی و تحلیل دقیق عملکردهای توسعه منابع انسانی در ارتقای این عامل ضروری است. مطالعات نشان می‌دهد برنامه‌های آموزش و توسعه در مؤسسات آموزش عالی ایران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عملکردهای توسعه منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش خودکارآمدی دانشجویان ایفا کند (Rezaei, 2012; Seraji et al., 2017). این برنامه‌ها البته ابعاد وسیعی دارد و شامل کارگاه‌ها، سمینارها و دوره‌های آموزشی است که هدف آن‌ها ارتقای مهارت‌ها و دانش دانشجویان است (Pandya, 2024). شواهد نشان می‌دهد که این برنامه‌ها می‌تواند اعتماد به نفس دانشجویان را افزایش داده و آن‌ها را برای موفقیت در مسیرهای تحصیلی و حرفه‌ای آماده کند (Moussa, 2023b). به‌عنوان مثال، در مطالعه‌ای که در دانشگاه تهران انجام گرفت مشخص شد دانشجویانی که در کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای شرکت کرده‌اند، نسبت به هم‌تایان خود که در این برنامه‌ها شرکت نکرده‌اند، سطح بالاتری از خودکارآمدی را گزارش کرده‌اند (Tiyuri et al., 2018). مشاوره و راهنمایی شغلی، از جمله عملکردهای توسعه منابع انسانی است که می‌تواند به افزایش خودکارآمدی دانشجویان کمک کند (Lata & Dahiya, 2024). مشاوران شغلی با ارائه راهنمایی‌های شخصی‌سازی شده و کمک به دانشجویان در تعیین اهداف حرفه‌ای و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن‌ها، نقش مهمی در تقویت اعتماد به نفس و خودکارآمدی ایفا می‌کنند. در ایران، خدمات مشاوره شغلی در بسیاری از دانشگاه‌ها هنوز به شکل گسترده‌ای توسعه نیافته است و نیاز به تقویت این خدمات احساس می‌شود. با این حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مشاوره شغلی مؤثر می‌تواند تأثیر بسزایی بر خودکارآمدی دانشجویان داشته باشد (Tiyuri et al., 2018).

راهنمایی و مربی‌گری نیز از دیگر عوامل مهم در ارتقای خودکارآمدی دانشجویان است. مربیان به‌عنوان الگوهای منابع حمایتی می‌توانند به دانشجویان در توسعه مهارت‌ها، ایجاد اعتماد به نفس و دستیابی به اهداف کمک کنند. پژوهشی که در یکی از دانشگاه‌های ایران انجام شد نشان داد دانشجویانی که از راهنمایی و مربی‌گری برخوردار بوده‌اند، نسبت به دیگر دانشجویان، سطح بالاتری از خودکارآمدی و انگیزه را گزارش کرده‌اند (Tiyuri et al., 2018). ارزیابی عملکرد نیز به‌عنوان یکی

از عملکردهای توسعه منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش خودکارآمدی دانشجویان داشته باشد (Hung, 2022). بازخورد سازنده و شناخت دستاوردها از طریق ارزیابی عملکرد می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا نقاط قوت و نواحی نیازمند بهبود را شناسایی کرده و بر اساس آن‌ها برنامه‌های توسعه فردی خود را تنظیم کنند. تحقیقی در یکی از دانشگاه‌های ایران نشان داد که ارزیابی‌های عملکرد منظم و سازنده می‌تواند به افزایش سطح خودکارآمدی دانشجویان کمک کند (Khatony et al., 2021b). درنهایت، توجه به نقش کلیدی عملکردهای توسعه منابع انسانی در افزایش خودکارآمدی دانشجویان می‌تواند به بهبود نتایج تحصیلی و شغلی آن‌ها و درنهایت به توسعه منابع انسانی و ارتقای کیفیت آموزش عالی در ایران منجر شود. این تحقیق با تحلیل دقیق عملکردهای توسعه منابع انسانی و ارائه راهکارهای عملی و مؤثر، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش عالی و افزایش سطح اعتماد به نفس و عملکرد تحصیلی دانشجویان کمک کند.

دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک دانشگاه حاکمیتی و مأموریت‌گرا نقش مهمی در توسعه کشور دارد و به زعم بسیاری از کارشناسان، آینده تعلیم و تربیت کشور در گرو موفقیت این دانشگاه در تربیت معلم تراز ارزش‌های بنیادین کشور است. بنابراین لازم است عوامل مؤثر بر موفقیت دانشجویان این دانشگاه در ابعاد مختلف، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. با وجود اهمیت بالای خودکارآمدی در موفقیت تحصیلی و شغلی دانشجویان، پژوهش‌های محدودی در زمینه تحلیل دقیق عملکردهای توسعه منابع انسانی و تأثیر آن‌ها بر خودکارآمدی دانشجویان در محیط‌های تربیتی و دانشگاه‌های تربیت معلم انجام شده است (Shah, 2023). از آنجا که پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان معمولاً به شکل شبانه‌روزی اداره می‌شوند، دانشجویان فرصت‌های زیادی جهت حرفه‌ای شدن در محیط دانشگاه دارند؛ بنابراین مدیران دانشگاه علاوه بر داشتن برنامه‌های رسمی متداول که به شکل عادی و مثل سایر دانشگاه‌ها انجام می‌شود، می‌توانند از فرصت‌های دیگری که دانشجویان در محیط دانشگاه هستند جهت بالا بردن مهارت‌ها، توانمندی‌ها و بالندگی آنان استفاده کنند. با این وجود، اطلاعات دقیقی در دست نیست که وضعیت خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در این زمینه چگونه است؟ و عملکردهای توسعه منابع انسانی در این زمینه چه نقشی دارند؟ برای پر کردن این خلأ پژوهشی، ضرورت دارد که تحقیقاتی برای بررسی ارتباط بین عملکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان انجام شود.

بنابراین، سوال اصلی تحقیق حاضر این است که وضعیت خودکارآمدی دانشجویان که نقش مهمی در موفقیت فعلی و آینده آن‌ها خواهد داشت چگونه است، و نقش عملکردهای توسعه منابع انسانی، در میزان سطح خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان چیست؟ با توجه به این مسئله، تحقیق حاضر به دنبال بررسی و تحلیل تأثیر برنامه‌های آموزش و توسعه، مشاوره و راهنمایی شغلی، راهنمایی و مربی‌گری، و ارزیابی عملکرد به‌عنوان مؤلفه‌های مهم توسعه منابع انسانی و تأثیر آن در خودکارآمدی دانشجویان است. نتایج این تحقیق می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای تقویت برنامه‌های

عملکرد توسعه منابع انسانی در دانشگاه فرهنگیان باشد. با توجه به اینکه به نظر می‌رسد دانشگاه، هنوز از ظرفیت کامل برنامه‌های عملکرد توسعه منابع انسانی برای افزایش خودکارآمدی دانشجویان استفاده نمی‌کند، این تحقیق می‌تواند مبنای علمی و عملی برای اصلاح و بهبود این برنامه‌ها فراهم آورد؛ همچنین، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه کمک کند تا استراتژی‌هایی جامع و مؤثر برای توسعه منابع انسانی و افزایش خودکارآمدی دانشجویان تدوین کنند.

پیشینه پژوهش: خودکارآمدی، مفهومی است که توسط بندورا معرفی شد (Bandura, 1977). این مفهوم، به باور افراد به توانایی خود، برای انجام رفتارهای ضروری، به منظور ایجاد دست‌آوردهای عملکردی خاص، اشاره دارد. در زمینه آموزش عالی، خودکارآمدی، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای انگیزش و عملکرد تحصیلی دانشجویان است. دانش‌آموزانی که خودکارآمدی بالایی دارند، به احتمال زیاد اهداف چالش برانگیزی تعیین می‌کنند، در مواجهه با مشکلات پافشاری می‌کنند و به موفقیت تحصیلی دست می‌یابند (Moussa, 2023a). در آموزش عالی معاصر، خودکارآمدی، که به‌عنوان باور افراد به توانایی آن‌ها برای موفقیت در موقعیت‌های خاص یا انجام وظایف، تعریف می‌شود (Bandura, 1977)، به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده حیاتی برای موفقیت دانشجویان به حساب می‌آید (Dixon et al., 2020). نظریه شناختی اجتماعی بندورا (Bandura, 1977) چارچوبی برای درک نقش عملکردهای توسعه منابع انسانی در افزایش خودکارآمدی فراهم می‌کند. بر اساس این نظریه، خودکارآمدی، تحت تأثیر چهار منبع اصلی است: تجارب تسلط، تجربیات جانشین، متقاعدسازی کلامی و حالات فیزیولوژیکی (Jay F Omotoy, 2023a). عملکردهای توسعه منابع انسانی مانند آموزش، راهنمایی و مداخلات بازخوردی، با این منابع ذکرشده هم‌سو هستند و در نتیجه خودکارآمدی را افزایش می‌دهند. برنامه‌های آموزشی و توسعه، تجارب تسلط را در اختیار دانشجویان قرار می‌دهند که قوی‌ترین منابع خودکارآمدی هستند. روابط مربی‌گری با اجازه دادن به دانش‌آموزان برای مشاهده و یادگیری از موفقیت‌های مربیان خود، تجربیات جانشینی را ارائه می‌دهند. مشاوره شغلی و مداخلات بازخورد، تشویق شفاهی را فراهم می‌کند که خودکارآمدی را افزایش می‌دهد (Täschner et al., 2024). عملکردهای حمایتی توسعه منابع انسانی، به دانشجویان کمک می‌کند تا استرس و اضطراب خود را مدیریت کنند و بر خودکارآمدی آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد (Jay F Omotoy, 2023b).

تحقیقات نشان می‌دهد که ارتباط قوی بین دستاوردهای گذشته و خودکارآمدی وجود دارد (Luo et al., 2023). مشاهده موفقیت همسالان می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد، در حالی که شاهد شکست بودن می‌تواند آن را کاهش دهد (Duan et al., 2024). این فرایند، بویژه زمانی مؤثر است که افراد شباهت‌هایی بین خود و مدل، مشاهده کنند. بازخورد مثبت از معلمان و والدین می‌تواند خودکارآمدی را بهبود بخشد، اما تحسین غیرواقعی می‌تواند مضر باشد. بازخورد سازنده

برای پرورش باور واقعی به خود، ضروری است (Visoso, 2024). حالت‌های عاطفی و جسمانی، بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد و کاهش اضطراب می‌تواند آن را افزایش دهد. مدیریت استرس و ارتقای احساسات مثبت، برای حفظ خودکارآمدی بالا بسیار مهم است (Duan et al., 2024). عوامل دیگری که بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارند شامل جنبه‌های شخصی مانند تعیین هدف، انتساب‌ها، دانش قبلی، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه و زمینه فرهنگی/جنسی، و همچنین عوامل محیطی مانند جو کلاس، انتظارات معلم، تأثیر همسالان، درگیری والدین و استراتژی‌های آموزشی است (Luo et al., 2023; Zee et al., 2024). مربیان می‌توانند خودکارآمدی را با ایجاد تجربیات مهارتی، استفاده از مدل‌سازی، ارائه بازخورد سازنده، ارتقای احساسات مثبت، تشویق به تعیین هدف، توجه به انتساب‌ها و توجه به تأثیرات جنسی و فرهنگی تقویت کنند. درک این عوامل می‌تواند به تقویت خودکارآمدی منجر شود و به نتایج تحصیلی بهتر و علاقه به یادگیری منجر شود (Visoso, 2024).

تئوری تعیین هدف لاک و لاتام (1990) پیشنهاد می‌کند که تعیین اهداف خاص و چالش برانگیز می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد. مشاوره شغلی، پشتیبانی و منابع شخصی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کند و به آن‌ها کمک می‌کند تا مسیرهای تحصیلی و شغلی خود را با اطمینان بیشتر طی کنند (Pignault et al., 2023). عملکردهای توسعه منابع انسانی مانند مشاوره شغلی و ارزیابی عملکرد، هدف‌گذاری را تسهیل می‌کند و در نتیجه، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد. مشاوران شغلی به دانشجویان کمک می‌کنند تا اهداف تحصیلی و شغلی خاصی را تعیین کنند که با ارائه جهت و هدف روشن، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد. ارزیابی عملکرد، دانشجویان را تشویق می‌کند تا اهداف چالش‌برانگیزی را تعیین کنند که توانایی‌های آن‌ها را افزایش می‌دهد و حس موفقیت را در هنگام دستیابی تقویت می‌کند. تئوری خودتعیینی دسی و رایان (Ryan & Deci, 2000) بر اهمیت استقلال، شایستگی و ارتباط در افزایش خودکارآمدی و انگیزه تأکید دارد. عملکردهای توسعه منابع انسانی در آموزش عالی با این نیازها هم‌سو هستند و در نتیجه، خودکارآمدی را ارتقا می‌دهند. مشاوره شغلی و روابط مربی‌گری، از استقلال دانشجویان حمایت می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد در مورد مسیر تحصیلی و شغلی خود تصمیمات آگاهانه بگیرند. برنامه‌های آموزشی و توسعه، شایستگی دانشجویان را با ارائه مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای موفقیت، در آن‌ها افزایش می‌دهد. مربی‌گری حمایت اجتماعی و احساس ارتباط را فراهم می‌کند که برای افزایش خودکارآمدی بسیار مهم است (Zhao et al., 2024).

خودکارآمدی بر جنبه‌های مختلف مسیر تحصیلی دانشجو از جمله انگیزه، یادگیری و عملکرد کلی تأثیر می‌گذارد. عملکردهای توسعه منابع انسانی که شامل طیف وسیعی از فعالیت‌ها با هدف بهبود مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌ها می‌شود، نقش مهمی در تقویت خودکارآمدی در بین دانشجویان آموزش عالی ایفا می‌کند. عملکردهای توسعه منابع انسانی در آموزش عالی، شامل انواع

شیوه‌ها مانند: برنامه‌های آموزشی و توسعه، مشاوره شغلی، راهنمایی و ارزیابی عملکرد است (T Kamble & Kariguleshwar, 2023). این کارکردها برای افزایش رشد شخصی و حرفه‌ای دانشجویان و در نتیجه بهبود خودکارآمدی آن‌ها طراحی شده است (Hitches et al., 2022). اهمیت عملکردهای توسعه منابع انسانی در آموزش عالی با نیاز به آماده‌سازی دانشجویان برای نیازهای نیروی کار و تجهیز آن‌ها به مهارت‌های لازم برای یادگیری مادام‌العمر بیشتر مشخص می‌شود.

برنامه‌های آموزشی و توسعه، از جمله کارکردهای اساسی توسعه منابع انسانی هستند که هدف آن‌ها ارتقای مهارت‌های علمی و حرفه‌ای دانشجویان است (Moussa, 2023b). این برنامه‌ها که شامل کارگاه‌ها، سمینارها و دوره‌های آموزشی است، فرصت‌هایی را برای دانشجویان فراهم می‌کند تا دانش و شایستگی‌های جدید را کسب کنند. برنامه‌های آموزشی، دانشجویان را با مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در تلاش‌های علمی و حرفه‌ای خود مجهز می‌کند. محققان دریافتند که برنامه‌های آموزشی به طور قابل توجهی خودکارآمدی دانشجویان را با ارائه ابزارهای لازم برای انجام کارها به طور مؤثر بهبود می‌بخشد (Pandya, 2024). از طریق آموزش، دانشجویان به توانایی‌های خود اطمینان پیدا می‌کنند که باعث افزایش خودکارآمدی آن‌ها می‌شود (T Kamble & Kariguleshwar, 2023). خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی به دانشجویان کمک می‌کند تا اهداف شغلی خود را شناسایی کرده و برای دستیابی به آن‌ها برنامه‌ریزی کنند؛ این خدمات برای افزایش خودکارآمدی در بین دانشجویان آموزش عالی بسیار مهم است. مشاوران شغلی به دانشجویان در تعیین اهداف واقع‌بینانه و دستیافتنی کمک می‌کنند. ارزیابی عملکرد به عنوان یکی دیگر از کارکردهای توسعه منابع انسانی، شامل ارزیابی عملکرد تحصیلی دانشجویان و ارائه بازخورد در مورد پیشرفت آن‌ها است. بازخورد سازنده به دانشجویان کمک می‌کند تا نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را شناسایی کنند که می‌تواند خودکارآمدی آن‌ها را افزایش دهد. محققان باور دارند که مداخلات بازخورد به طور قابل توجهی بر عملکرد و خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد. ارزیابی عملکردی که دستاوردهای دانشجویان را تشخیص می‌دهد، اعتماد به نفس آن‌ها را تقویت می‌کند و باور آن‌ها را به توانایی‌هایشان تقویت می‌نماید (Asyanova et al., 2024b; Thuy & Trinh, 2020).

مطالعات تجربی به طور مداوم نشان داده‌اند که برنامه‌های آموزشی و توسعه به طور مثبت بر خودکارآمدی در بین دانشجویان آموزش عالی تأثیر می‌گذارد. برای مثال، مطالعه‌ای نشان داد دانشجویانی که در کارگاه‌های توسعه شغلی شرکت کرده‌اند، سطوح بالاتری از خودکارآمدی را در مقایسه با کسانی که شرکت نکرده‌اند گزارش کرده‌اند (Ozlem, 2019). به طور مشابه، بارتیموت و همکاران (Bartimote-Aufflick et al., 2016) نشان دادند که برنامه‌های آموزش مهارت‌های تحصیلی به طور قابل توجهی خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان را افزایش می‌دهد. عبدالرضا پور و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان خودکارآمدی و تاب‌آوری به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های انگیزه تحصیلی دانشجویان در آموزش آنلاین، نشان دادند که خودکارآمدی و تاب‌آوری بالاتر، با

انگیزه تحصیلی بیشتر مرتبط است. تحقیقات نشان می‌دهد که خدمات مشاوره شغلی و راهنمایی به طور مؤثری خودکارآمدی را در بین دانشجویان آموزش عالی افزایش می‌دهد. ازلیم (Ozlem, 2019) دریافت دانش‌آموزانی که مشاوره شغلی دریافت کرده‌اند سطوح بالاتری از خودکارآمدی شغلی را گزارش کرده‌اند و به توانایی‌های خود برای دستیابی به اهداف شغلی خود اطمینان بیشتری دارند. تأثیر مثبت منتورینگ و مربی‌گری به عنوان یکی دیگر از مهم‌ترین کارکردهای توسعه منابع انسانی بر خودکارآمدی، به خوبی در ادبیات این حوزه مستند شده است. مطالعات نشان داده دانش‌آموزانی که در برنامه‌های مربی‌گری شرکت می‌کردند، سطوح بالاتری از خودکارآمدی را در مقایسه با کسانی که مربی نداشتند گزارش کردند (Bhati et al., 2022). شواهد تجربی نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد، نقش مهمی در افزایش خودکارآمدی در بین دانشجویان آموزش عالی دارد (Kudusheva et al., 2022).

مطالعات و نظریه‌های مطرح‌شده عمدتاً اذعان دارند که امکان افزایش خودکارآمدی از طریق عملکردهای توسعه منابع انسانی وجود دارد. مطالعات تجربی انجام‌شده نیز اغلب و هم‌راستا با نظریات، این گزاره را تأیید کرده‌اند. با این وجود می‌توان گفت مطالعات انجام‌شده اغلب در سازمان‌ها و یا دانشگاه‌های معمول انجام شده و تقریباً مطالعه‌ای نظام‌مند در حوزه دانشگاه‌های تربیت معلم صورت نگرفته است. به نظر می‌رسد با توجه به اهمیت دانشگاه فرهنگیان و ماهیت شبانه‌روزی بودن آن، بررسی ابعاد کارکردهای توسعه منابع انسانی و تأثیرات آن در حوزه‌های مختلف، از جایگاه ویژه‌ای برای مطالعات علمی و پژوهشی برخوردار است. از سوی دیگر، انجام چنین مطالعاتی، اهمیت برنامه‌های غیر آموزشی و پنهان، از جمله کارکردهای توسعه منابع انسانی را در موفقیت دانشجویان دانشگاه فرهنگیان برجسته می‌کند.

روش

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر کارکردهای توسعه منابع انسانی بر خودکارآمدی دانشجویان بود. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، شامل کلیه دانشجویان پسر پردیس شهید چمران دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ و به تعداد ۱۲۴۳ نفر در رشته‌های آموزش ابتدایی، مشاوره و تربیت بدنی در مقطع کارشناسی بود. برای این مطالعه، بر اساس جدول کرجسی و مورگان (1970)، نمونه ۲۹۵ نفر، یک نمونه استاندارد و بر اساس معیارهای استفاده از SEM نمونه ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر قابل قبول و در حد متوسط ارزیابی می‌شود (Kline, 2007). برای اینکه نمونه‌ای مناسب برای تحلیل به دست آید، با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی، ۳۱۰ نفر از دانشجویان به عنوان نمونه انتخاب، و برای آن‌ها پرسش‌نامه‌ها به شکل الکترونیکی ارسال شد. شرکت‌کنندگان به گونه‌ای انتخاب شدند که ترکیبی متنوع از سال‌ها و سوابق تحصیلی را نشان دهد.

بعد از حدود دو هفته و پیگیری‌های متعدد، ۲۹۸ نفر پرسش‌نامه را تکمیل و ارسال کردند که بعد از بررسی و حذف داده‌های پرت و پرسش‌نامه‌های ناقص، ۲۸۴ پرسش‌نامه که به شکل صحیح و کامل تکمیل شده بودند مورد تحلیل قرار گرفت. برای اندازه‌گیری متغیر کارکردهای توسعه منابع انسانی، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته، با اقتباس از مدل نیکرسون ایربای (1998) و بر اساس چهار مؤلفه (آموزشی، فرهنگی، فردی و حرفه‌ای) و شامل ۲۰ گویه، استفاده شده است. میزان پایایی این پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرانباخ، ۰/۸۲ به دست آمد. میزان روایی همگرا نیز با استفاده از آزمون میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۶۲ و میزان روایی واگرا (CR) نیز ۰/۸۵ به دست آمده است، که در مجموع حاکی از آن است که داده‌های به‌دست‌آمده، از روایی و پایایی لازم برای اندازه‌گیری این متغیر، برخوردار بوده است. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق طراحی شد. برای اندازه‌گیری متغیر خودکارآمدی نیز از نسخه تعدیل‌شده پرسش‌نامه خودکارآمدی موریس (۲۰۰۱) با ۲۴ گویه و سه بعد: علمی، اجتماعی و عاطفی استفاده شده است. میزان پایایی این پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرانباخ، ۰/۷۹ به دست آمد. میزان روایی همگرا نیز با استفاده از آزمون میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۷۸ و میزان روایی واگرا (CR) نیز ۰/۸۰ به دست آمده است، که در مجموع، حاکی از آن است داده‌های به‌دست‌آمده، از روایی و پایایی لازم برای اندازه‌گیری این متغیر برخوردار بوده است. این پرسش‌نامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق طراحی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل‌های توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، و تحلیل‌های استنباطی همبستگی گشتاور پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همه متغیرها برای نقاط پرت، داده‌های از دست‌رفته و نرمال بودن، تست شدند. برای ارزیابی مدل مطرح‌شده و تعیین مدل ساختاری، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS 24 و AMOS 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

همچنانکه در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین نمره کارکردهای توسعه منابع انسانی ۳۰۵ و انحراف معیار آن ۰۴۵۴ است. میانگین نمره خودکارآمدی ۳۰۱۹ و انحراف معیار آن ۰۳۸۱ است. نتایج نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و قوی به مقدار ۰۷۱۱ در سطح ۰۰۱ بین توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی وجود دارد که بیانگر این است که با افزایش توسعه منابع انسانی، خودکارآمدی نیز به طور معناداری افزایش می‌یابد. نمونه آماری شامل ۲۸۴ نفر است که داده‌های آن‌ها در این تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲
۱- عملکردهای توسعه منابع انسانی	۳/۰۵	۰/۴۵۴	۱	۰/۷۱۱**
۲- خودکارآمدی	۳/۱۹	۰/۳۸۱	۰/۷۱۱**	۱
حجم نمونه	۲۸۴	۲۸۴	۲۸۴	۲۸۴

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

به دلیل آن که استفاده از آمار استنباطی و بویژه مدل معادلات اختیاری مستلزم نرمال بودن داده‌ها است، ضروری است در ابتدای تحلیل داده‌ها، نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد. جدول زیر وضعیت نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۲) آزمون بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
عملکردهای توسعه منابع انسانی	۰/۰۳۸	۲۸۳	۰/۰۳۹	۰/۹۹۱	۲۸۳	۰/۰۶۸
خودکارآمدی	۰/۰۵۹	۲۸۳	۰/۰۶۹	۰/۷۰۱	۲۸۳	۰/۰۸۳

میزان سطح معناداری برای عملکردهای توسعه منابع انسانی، در آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برابر با ۰۰۳۹ و در آزمون شاپیرو ویلک، برابر ۰۰۶۸ بوده است که در آزمون شاپیرو ویلک ($p > 0.05$) معنادار نیست. میزان سطح معناداری برای خودکارآمدی، در آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برابر با ۰۰۵۹ و در آزمون شاپیرو ویلک برابر ۰۰۸۳ بوده است که هر دو در سطح ۰۰۵ ($p > 0.05$) معنادار نیستند؛ بنابراین، داده‌ها را می‌توان به طور معمول برای هر دو متغیر نرمال دانست.

اعتبار مدل اندازه‌گیری: به طور کلی، تعیین مدل دقیق برای بررسی مجموعه‌ای از فرضیه‌ها در مورد تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا به طور هم‌زمان بسیار مهم است. SEM یک روش آماری است که رویکردی تأییدی برای تحلیل یک نظریه ساختاری بر اساس شرایط خاص دارد (B. M. Byrne, 2013). مدل پایه SEM شامل دو مدل فرعی است: یک مدل اندازه‌گیری و یک مدل ساختاری. مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری در پژوهش حاضر بر اساس تئوری و بررسی ادبیات مناسب شناسایی شدند. قبل از ارزیابی تناسب مدل پیشنهادی، تعریف یک مدل اندازه‌گیری که همه متغیرهای مشاهده‌شده را برای منعکس کردن سازه‌های مشاهده نشده (متغیرهای پنهان)

مشخص کند، لازم است. مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نشان داد که تمام ضرایب همبستگی بین سازه‌ها کمتر از ۰/۹۰ و همچنین همه بارهای عاملی گویه‌های نهایی پرسش‌نامه‌ها بیش از ۰/۵ است. علاوه بر این، شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده برای همه متغیرها نشان‌دهنده یک مدل اندازه‌گیری مناسب است (جدول ۳).

جدول (۳) شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیرها

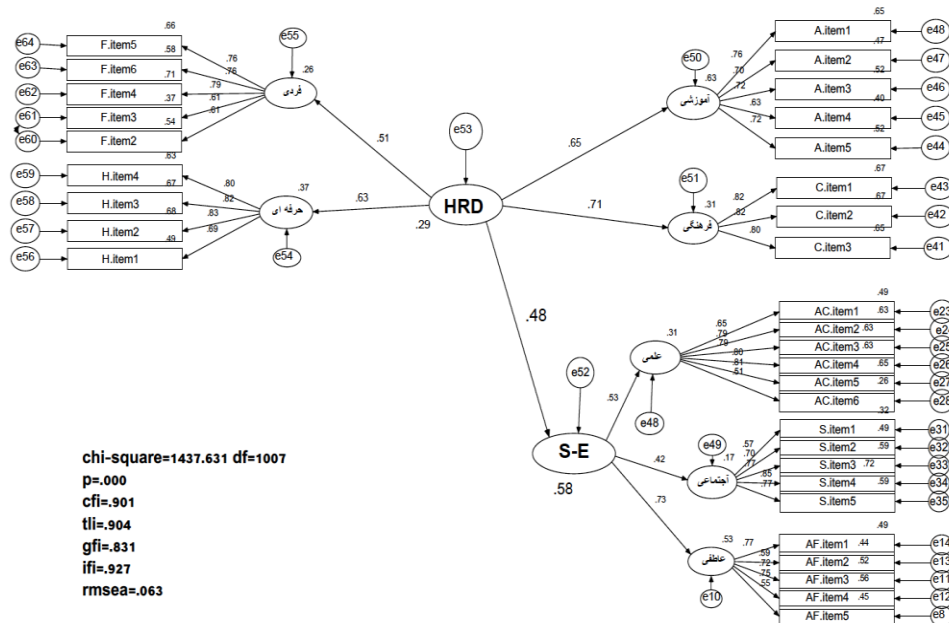
M-model	R χ^2	CFI	IFI	GFI	RMR	SRMR	RMSEA
عملکردهای توسعه منابع انسانی	۱/۷۲	۰/۹۰۱	۰/۹۰۲	۰/۸۲۱	۰/۰۳۷	۰/۰۴۴	۰/۰۶۵
خودکارآمدی	۲/۱۰	۰/۹۰۴	۰/۹۱۵	۰/۸۹۷	۰/۰۱۹	۰/۰۵۳	۰/۰۵۷

همچنین برای آزمون اعتبار تفکیک از AVE استفاده شد. بر اساس جدول ۴، AVE تمام سازه‌ها از ۰/۶۲ تا ۰/۷۸ متغیر است. از آنجایی که AVE برای همه سازه‌ها بزرگتر از مجذور همبستگی تخمینی بین سازه‌ها است، روایی افتراقی برآورده می‌شود. پایایی ترکیبی (CR) همچنین نشان می‌دهد که تمام سازه‌ها معتبر هستند (محدوده بین ۰/۸۰ و ۰/۸۵).

جدول (۴) شاخص‌های آزمون اعتبار متغیرها

Factors	α	CR	AVE	r^2
۱- عملکردهای توسعه منابع انسانی	۰/۸۲	۰/۰۸۵	۰/۶۲۴	۱
۲- خودکارآمدی	۰/۷۹	۰/۰۸۰	۰/۷۸۳	۱

شاخص‌های برازش مدل ساختاری (جدول ۵)، حاکی از آن است که مدل به‌دست‌آمده (شکل ۱) دارای برازش مناسب است ($R\chi^2 = 1.38$, $CFI = .901$, $IFI = .927$, $GFI = 0.831$, $RMR = 0.038$, $SRMR = 0.077$, $RMSEA = 0.063$). این مدل شواهدی را ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان، رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. واریانس کل خودکارآمدی که توسط متغیر برون‌زا (کارکردهای توسعه منابع انسانی) توضیح داده شد ۵۸٪ بود. به عبارت دیگر، ۵۸ درصد خودکارآمدی دانشجویان، تحت تأثیر کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه است.



شکل (۱) مدل ساختاری

جدول (۵) شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده از مدل ساختاری

S-Model	R χ^2	CFI	IFI	GFI	RMR	SRMR	RMSEA
S-Model	۱/۳۸	۰/۹۱۰	۰/۹۲۷	۰/۸۳۱	۰/۰۳۸	۰/۰۷۷	۰/۰۶۳

بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در مدل ساختاری (شکل ۱) همچنان که در جدول ۶ آمده، نتایج از فرضیه تحقیق حمایت می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($\beta=.48$, $p=.001 < .01$). علاوه بر این، بر اساس ضریب همبستگی ارائه‌شده در جدول ۱ ($r=0.71$, $p=.001 < .01$)، قدرت رابطه بر اساس کوهن (۱۹۹۸) زیاد بود؛ این نشان می‌دهد که تقویت کارکردهای توسعه منابع انسانی در دانشگاه؟ موجب افزایش خودکارآمدی دانشجویان می‌شود.

جدول (۶) وزن رگرسیون استاندارد در مدل

سطح معناداری	ضریب رگرسیون	متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته
۰/۰۰۰۱	۰/۰۴۸	کارکردهای توسعه منابع انسانی	←	خودکارآمدی دانشجویان

بحث و نتیجه گیری

شاخص‌های برازش مدل ساختاری، حاکی از آن است که مدل پیشنهادی به خوبی با داده‌های موجود، برازش دارد و روابط بین متغیرهای پنهان و مشاهده شده به درستی تبیین شده‌اند. ($R^2 = 1.38, .927, .901, CFI = 0.831, GFI = 0.038, RMR = 0.077, SRMR = 0.077$) این مدل، شواهدی را ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان، رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. واریانس کل خودکارآمدی که توسط متغیر برونزا (کارکردهای توسعه منابع انسانی) توضیح داده شد ۵۸٪ بود. به عبارت دیگر، ۵۸ درصد خودکارآمدی دانشجویان، تحت تأثیر کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان وجود دارد ($p < 0.01, \beta = 0.48$). ضریب همبستگی بین کارکردهای توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی دانشجویان برابر با ۰.۷۱ است که نشان‌دهنده یک رابطه قوی است. این نتیجه با یافته‌های محققان مختلف همخوانی دارد که نشان داده‌اند ابعاد مختلف توسعه منابع انسانی می‌تواند توانمندی، انطباق، اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری را که اجزای اساسی خودکارآمدی هستند، تقویت کند.

نتایج این تحقیق با تحقیقاتی که نشان می‌دهد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و کارکردهای منابع انسانی می‌توانند خودکارآمدی را تقویت کنند همخوانی دارد. به عنوان مثال، در مطالعات مشابهی که توسط ازلیم (۲۰۱۹) همچنین بارتیموت و همکارانش (۲۰۱۶) انجام شد، دریافتند که برگزاری کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای و آموزش مهارت‌های تحصیلی به عنوان مؤلفه‌های مهم عملکردهای توسعه منابع انسانی، خودکارآمدی دانشجویان را بهبود می‌بخشد.

یافته‌های این پژوهش همچنین با مرادی و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند بین کارکردهای راهبردی مدیریت منابع انسانی (جبران، آموزش، تأمین منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان) و خودکارآمدی کارکنان، همبستگی ۴۴ درصد مثبت و معناداری وجود دارد و اینکه آموزش با ۶۶ درصد، یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای خودکارآمدی است، همسو است. همچنین این یافته‌ها با گومز و بلیباس (۲۰۲۳) که دریافتند فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مبتنی بر شغل، مانند مربی‌گری یا راهنمایی، خودکارآمدی معلمان را افزایش می‌دهد همسو و هم‌جهت است. این یافته‌ها همچنین با نتایج مطالعه عبدالرضا پور و همکاران (۲۰۲۳) که بر اهمیت توسعه خودکارآمدی و تاب‌آوری دانش‌آموزان از طریق مداخلات آموزشی، به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، برای ارتقای یادگیری و تجارب تحصیلی تأکید می‌کند، همسو است.

نتایج این مطالعه هم‌راستا با تحقیقاتی است که نشان می‌دهد کارکردهای توسعه منابع انسانی دانشگاه، شامل حمایت و برنامه‌ریزی و استفاده از استراتژی‌های مختلف مقابله‌ای دانشگاه، می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی دانشجویان داشته باشد. به عنوان نمونه فریر و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه تأثیر استراتژی‌های مقابله با خودکارآمدی را در بین دانشجویان دانشگاه بررسی

کردند؛ نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد دانشجویانی که استراتژی‌های مقابله‌ای مختلف (بازنگری مثبت، جستجوی حمایت و برنامه‌ریزی) را با حمایت‌های دانشگاه کسب کرده‌اند، خودکارآمدی بالاتری داشته‌اند.

از سوی دیگر، نتایج این مطالعه با استراتژی‌ها و چارچوب‌های نظری مهم و تعیین‌کننده در این حوزه، ازجمله نظریه تعیین هدف لاک و لاتام (۱۹۹۰) هماهنگ است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که تعیین اهداف خاص و چالش‌برانگیز می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد یا اینکه مشاوری شغلی می‌تواند حمایت و منابع شخصی برای دانشجویان فراهم کند تا با افزایش خودکارآمدی، مسیرهای تحصیلی و شغلی خود را با اطمینان بیشتر طی کنند.

همچنانکه ملاحظه شد عمده تحقیقات مورد مقایسه، اهمیت استراتژی‌های توسعه منابع انسانی را در افزایش خودکارآمدی تأیید می‌کنند. با این وجود ذکر چند نکته ضروری است. این مطالعه به‌طور خاص بر روی کارکردهای توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها تمرکز دارد، درحالی‌که برخی از مطالعات دیگر ممکن است به بررسی عوامل دیگری مانند ساختار برنامه‌های تحصیلی یا نقش اساتید و مشاوران بپردازند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ۵۸ درصد از واریانس خودکارآمدی دانشجویان، تحت تأثیر کارکردهای توسعه منابع انسانی است، درحالی‌که مطالعات دیگر ممکن است درصدهای متفاوتی را گزارش کنند که بسته به نمونه مورد مطالعه و روش‌های تحقیق، متفاوت است؛ در حالی که برخی مطالعات، بر روی گروه‌های خاصی از دانشجویان مانند دانشجویان آنلاین یا دانشجویان مقطع متوسطه تمرکز دارند، این مطالعه بر روی دانشجویان دانشگاه‌های تربیت‌معلم انجام شده است که نیازهای ویژه‌ای در حوزه توسعه منابع انسانی دارند. درمجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تقویت و بهبود کارکردهای توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها می‌تواند به افزایش خودکارآمدی دانشجویان منجر شود. بنابراین، دانشگاه‌ها باید بر روی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مستمر و کارآمد تمرکز کنند تا بتوانند محیطی حمایت‌کننده و توسعه‌یافته برای دانشجویان فراهم آورند.

همچنین اگرچه افزایش خودکارآمدی در بین دانشجویان در حوزه آموزش عالی مستلزم یک رویکرد چند وجهی است، اما تقویت عملکردهای مختلف توسعه منابع انسانی با توجه به تأثیر معناداری که هم در مطالعات پیشین هم در این مطالعه بر خودکارآمدی دانشجویان دارد، از اولویت‌های جدی دانشگاه باید باشد. این موضوع در دانشگاه فرهنگیان که رسالت مهم تربیت‌معلم را به عهده دارد، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مستمر و کارآمد برای دانشجویان و کارکنان خود فراهم کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های آنلاین و فرصت‌های یادگیری تجربی باشند. ایجاد فرهنگی که یادگیری مستمر و نوآوری را تشویق کند، می‌تواند به بهبود خودکارآمدی و عملکرد کلی دانشجویان کمک کند. دانشگاه باید فضایی ایجاد کند که در آن، دانشجویان بتوانند مهارت‌های

جدید یاد بگیرند و از اشتباهات خود درس بگیرند. فراهم کردن فرصت‌های کارآموزی و تجربه عملی برای دانشجویان می‌تواند به توسعه مهارت‌های عملی و افزایش خودکارآمدی آن‌ها کمک کند. این تجربه‌ها دانشجویان را برای مواجهه با چالش‌های واقعی در محیط کار آماده می‌کند. ارزیابی و بازنگری مداوم برنامه‌های آموزشی می‌تواند به شناسایی نقاط ضعف و بهبود کارکردهای توسعه منابع انسانی کمک کند. این ارزیابی‌ها باید براساس بازخورد دانشجویان و کارکنان صورت گیرد تا برنامه‌ها به نیازهای واقعی آن‌ها پاسخ دهند. دانشگاه و پردیس‌های دانشگاهی همچنین می‌توانند با تشویق به فعالیت‌های کارآفرینی و نوآورانه، خودکارآمدی دانشجویان را تقویت کنند. این فعالیت‌ها می‌توانند شامل مسابقات کارآفرینی، برنامه‌های مربی‌گری و فرصت‌های شبکه‌سازی باشند. علاوه بر این، اهمیت ارزیابی عملکرد منظم را نمی‌توان نادیده گرفت. بازخورد سازنده و شناخت دستاوردها، به دانشجویان کمک می‌کند تا نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را شناسایی کنند. دانشگاه باید چارچوب‌هایی را برای ارزیابی عملکرد حمایتی و منسجم ایجاد کند که ذهنیت رشد را در بین دانشجویان تقویت و به خودکارآمدی آن‌ها کمک نماید.

تشکر و قدردانی

از مدیران محترم پردیس شهید چمران تهران و دانشجویانی که در این پژوهش مشارکت داشتند، سپاس‌گزاری می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است».

References

- Abdolrezaipoor, P., Jahanbakhsh Ganjeh, S., & Ghanbari, N. (2023). Self-efficacy and resilience as predictors of students' academic motivation in online education. *PLOS ONE*, 18(5), e0285984. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285984>
- Abusalehi, A., Bayat, B., Tori, N., & Salehiniya, H. (2019). Assessing condition academic self-efficacy and related factors among medical students. *Advances in Human Biology*, 9(2), 143. https://doi.org/10.4103/AIHB.AIHB_90_18
- Asyanova, S., Kudisova, E., Ulybina, O., Khakhalkina, U., & Demenev, A. (2024a). STUDYING THE IMPACT OF SELF-EFFICACY ON ACADEMIC PERFORMANCE: IMPLICATIONS FOR EDUCATIONAL PRACTICE. *MOSCOW ECONOMIC JOURNAL*, 197–207. https://doi.org/10.55186/2413046X_2024_9_3_142
- Asyanova, S., Kudisova, E., Ulybina, O., Khakhalkina, U., & Demenev, A. (2024b). STUDYING THE IMPACT OF SELF-EFFICACY ON ACADEMIC PERFORMANCE: IMPLICATIONS FOR EDUCATIONAL PRACTICE. *MOSCOW ECONOMIC JOURNAL*, 197–207. https://doi.org/10.55186/2413046X_2024_9_3_142

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bartimote-Aufflick, K., Bridgeman, A., Walker, R., Sharma, M., & Smith, L. (2016). The study, evaluation, and improvement of university student self-efficacy. *Studies in Higher Education*, 41(11), 1918–1942. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.999319>
- Bhati, K., Baral, R., & Meher, V. (2022). Academic Self-Efficacy and Academic Performance among Undergraduate Students in Relation to Gender and Streams of Education. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, 4(2), 80–88. <https://doi.org/10.33122/ijoce.v4i2.35>
- Byrne, B. M. (2013). Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming, second edition. In *Structural Equation Modeling with EQS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Second Edition*. <https://doi.org/10.4324/9780203726532>
- Byrne, V. L., Jardine, H. E., Williams, A. Y., & Donlan, A. E. (2022). ACADEMIC PEER MENTORSHIP AS A LEADERSHIP DEVELOPMENT EXPERIENCE: Fostering Leadership Self-Efficacy. *Journal of Leadership Education*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.12806/V21/I1/R1>
- Chen, Q., Zhang, Q., Yu, F., & Hou, B. (2023). Investigating Structural Relationships between Professional Identity, Learning Engagement, Academic Self-Efficacy, and University Support: Evidence from Tourism Students in China. *Behavioral Sciences*, 14(1), 26. <https://doi.org/10.3390/bs14010026>
- Dixon, H., Hawe, E., & Hamilton, R. (2020). The case for using exemplars to develop academic self-efficacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 45(3), 460–471. <https://doi.org/10.1080/02602938.2019.1666084>
- Duan, S., Bissaker, K., & Xu, Z. (2024). Correlates of teachers' classroom management self-efficacy: A systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 43. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09881-2>
- Freire, C., Ferradás, M. del M., Regueiro, B., Rodríguez, S., Valle, A., & Núñez, J. C. (2020). Coping Strategies and Self-Efficacy in University Students: A Person-Centered Approach. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00841>
- Gümüş, E., & Bellibaş, M. Ş. (2023). The relationship between the types of professional development activities teachers participate in and their self-efficacy: a multi-country analysis. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 67–94. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1892639>
- Haghighi, N. F., Bijani, M., & Parhizkar, M. (2019). An analysis of major social obstacles affecting human resource development in Iran. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 372–388. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1536577>
- Hitches, E., Woodcock, S., & Ehrich, J. (2022). Building self-efficacy without letting stress knock it down: Stress and academic self-efficacy of university students. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100124. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100124>
- Hung, L. N. Q. (2022). Predictive Effect of Self-Efficacy on Academics' Performance Appraisals. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 95–105. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v5i5p111>
- Jay F Omotoy. (2023a). Examining College Students' Self-Efficacy in the Online Learning Environment System During the COVID-19 Pandemic Implications for Higher Education Institutions. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(5), e03342. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n5-027>

- Jay F Omotoy. (2023b). Examining College Students' Self-Efficacy in the Online Learning Environment System During the COVID-19 Pandemic Implications for Higher Education Institutions. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(5), e03342. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n5-027>
- Khatony, A., Shiri, P., janatolmakan, M., & Azizi, S. M. (2021a). Investigation of Correlation Between Research Self-Efficacy and Academic Performance in Iranian Students of Health Sciences. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-861015/v1>
- Khatony, A., Shiri, P., janatolmakan, M., & Azizi, S. M. (2021b). Investigation of Correlation Between Research Self-Efficacy and Academic Performance in Iranian Students of Health Sciences. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-861015/v1>
- Kline, R. B. (2007). Principles and practices of structural equation modelling 4th edition. In *Methodology in the social sciences*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lata, K., & Dahiya, S. (2024). The Role of Education and Skill Building Programs in Empowering Women: A Comprehensive Review By IJISRT. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 895–903. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/IJISRT24MAR1086>
- Lin, S., Mastrokoukou, S., Longobardi, C., Bozzato, P., Gastaldi, F. G. M., & Berchiatti, M. (2023). Students' transition into higher education: The role of self-efficacy, regulation strategies, and academic achievements. *Higher Education Quarterly*, 77(1), 121–137. <https://doi.org/10.1111/hequ.12374>
- Luo, Q., Chen, L., Yu, D., & Zhang, K. (2023). The Mediating Role of Learning Engagement Between Self-Efficacy and Academic Achievement Among Chinese College Students. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 16, 1533–1543. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S401145>
- Moussa, N. M. (2023a). Promoting Academic Achievement: The Role of Self-efficacy in Predicting Students' Success in the Higher Education Settings. *Psychological Science and Education*, 28(2), 18–29. <https://doi.org/10.17759/pse.2023280202>
- Moussa, N. M. (2023b). Promoting Academic Achievement: The Role of Self-efficacy in Predicting Students' Success in the Higher Education Settings. *Psychological Science and Education*, 28(2), 18–29. <https://doi.org/10.17759/pse.2023280202>
- Ozlem, U.-K. (2019). The effects of career interventions on university students' levels of career decision-making self-efficacy: A meta-analytic review. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 223–233. <https://doi.org/10.1177/1038416219857567>
- Pan Hsiao Lin, P., & Chekal, L. (2024). Self-efficacy in educational contexts: a comparative analysis of global perspectives. *HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY*, 15(1), 180–187. [https://doi.org/10.31548/hspedagog15\(1\).2024.180-187](https://doi.org/10.31548/hspedagog15(1).2024.180-187)
- Pandya, J. (2024). Empowering Futures: Unleashing the Impact of Skill Development Programs on Student Employment. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 13(1), 576–579. <https://doi.org/10.21275/SR24108114719>
- Pignault, A., Rastoder, M., & Houssemand, C. (2023). The Relationship between Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties: Psychological Flourishing as a Mediator. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(9), 1553–1568. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13090113>

- Rezaei, A. (2012). Can self-efficacy and self-confidence explain Iranian female students' academic achievement? *Gender and Education*, 24(4), 393–409. <https://doi.org/10.1080/09540253.2011.630314>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sabouripour, F., Roslan, S., Ghiami, Z., & Memon, M. A. (2021). Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Optimism, Psychological Well-Being, and Resilience Among Iranian Students. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675645>
- Seraji, F., Allah Tavakkoli, R., & Hoseini, M. (2017). The Relationship Between Technological Research Skills and Research Self-Efficacy of Higher Education Students. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.5812/ijvllms.11893>
- Shah, D. (2023). Teachers' Self-Efficacy and Classroom Management Practices & A Theoretical Study & Journal of Education and Research, 13(1), 8–26. <https://doi.org/10.51474/jer.v13i1.661>
- T Kamble, M., & Kariguleshwar, K. (2023). Human Resource Development in the Higher Education Institutions: A Case study. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 155–158. <https://doi.org/10.52711/2321-5828.2023.00032>
- Täschner, J., Dicke, T., Reinhold, S., & Holzberger, D. (2024). “Yes, I Can!” A Systematic Review and Meta-Analysis of Intervention Studies Promoting Teacher Self-Efficacy. *Review of Educational Research*. <https://doi.org/10.3102/00346543231221499>
- Thuy, N., & Trinh, E. (2020). Human Resource Development: Overview of the Performance Evaluation and Performance Appraisal viewpoints. *Journal La Bisecoman*, 1(5), 15–19. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v1i5.268>
- Tiyuri, A., Saberi, B., Miri, M., Shahrestanaki, E., Bayat, B., & Salehiniya, H. (2018). Research self-efficacy and its relationship with academic performance in postgraduate students of Tehran University of Medical Sciences in 2016. *Journal of Education and Health Promotion*, 7(1), 11. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_43_17
- Usher, E. L., Butz, A. R., Chen, X.-Y., Ford, C. J., Han, J., Mamaril, N. A., Morris, D. B., Peura, P., & Piercey, R. R. (2023). Supporting self-efficacy development from primary school to the professions: A guide for educators. *Theory Into Practice*, 62(3), 266–278. <https://doi.org/10.1080/00405841.2023.2226559>
- Visoso, C. (2024). Self-Efficacy Literature Review: Graduate Students. *Open Journal of Social Sciences*, 12(03), 105–118. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.123010>
- Zee, M., de Jong, P. F., & Koomen, H. M. Y. (2024). The relational side of teachers' self-efficacy: Assimilation and contrast effects of classroom relational climate on teachers' self-efficacy. *Journal of School Psychology*, 103, 101297. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2024.101297>
- Zhao, Y., Zeng, H., & Deng, X. (2024). Chinese high school students' career development: Associations with academic self-efficacy and motivation. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 91, 101629. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2023.101629>
- Kudusheva, N., Amanova, I., Abisheva, E., Sabirova, Z., & Beisenova, Z. (2022). The development of individual self-efficiency among university students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(2), 615–625. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i2.6857>