جامـــعة واســـط
مجلـــــــة كليـــــــة التربيـــــة

العـدد الخامس والأربعون ج1
تشرين الثاني /2021

النمذجة البنائية للدافعية البحثية لدى أعضاء التدريس في أقسام علم النفس والتربية الخاصة بالجامعات السعودية

أستاذ مشارك. د. محمد سيد سعيد سليمان
كلية التربية والآداب/ جامعة الحدود الشمالية /المملكة العربية السعودية
Mohammed.saliman@nbu.edu.sa

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الإسهام النسبي لكل من الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات أهداف الإنجاز في الدافعية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام علم النفس والتربية الخاصة بالجامعات السعودية ، تكونت عينة الدراسة من (141) عضواً، استخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لجمع بيانات الدراسة شملت مقياس الكفاءة الذاتية البحثية، ومقياس توجهات أهداف الإنجاز، ومقياس الدافعية البحثية . أشارت نتائج الدراسة إلى الإسهام الدال للكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية ، في حين أشارت إلى عدم وجود إسهام دال لها في التنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية، وأشارت النتائج إلى الإسهام الدال للكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف الإتقان في حين لم يوجد إسهام دال لها في التنبؤ بتوجهات أهداف الأداء. وأشارت النتائج أيضاً إلى القدرة التنبؤية لتوجهات أهداف الإتقان بالدافعية البحثية الداخلية ، والقدرة التنبؤية لتوجهات أهداف الأداء بالدافعية البحثية الخارجية ، وأظهرت النتائج التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإتقان في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية الداخلية .

الكلمات المفتاحية : أعضاء التدريس ؛ الكفاءة الذاتية البحثية ؛ توجهات أهداف الإتقان ؛ توجهات أهداف الأداء ؛ الدافعية البحثية.

The Structural Modeling of Research Motivation among Faculty Members in the Departments of Psychology and Special education in Saudi Universities

Abstract

The current study aimed to identify the relative contribution of each of the research self-efficacy and achievement goals orientations by the research motivation of faculty members in the departments of psychology and special education in Saudi universities. The study sample consisted of (141) faculty members. Research self-efficacy, achievement goals orientation scale, and research motivation scale were used as study instruments. The results of the study indicated the significant contribution of research self-efficacy in predicting internal research motivation, while it indicated no significant contribution of it in predicting external research motivation. The results also indicated the predictive ability research self-efficacy in predicting mastery goals orientation , while it indicated no significant contribution of it in predicting performance goal orientation. The results also indicated the predictive ability of mastery goals orientations by internal research motivation, and the predictive ability of performance goals orientations by external research motivation, and it showed the mediating effect of mastery goals orientations in the relationship between research self-efficacy and internal research motivation.

Keywords: Faculty members; Research self-efficacy; Mastery goal orientations; Performance objective orientations; Research motivation.

المقدمة:

شهد التعليم العالي تحولات كبيرة في العقود الماضية من خلال مطالبة المديرين التنفيذيين في الشركات والسلطات في الحكومات للحصول على قوة عاملة أكثر احترافًا في أماكن العمل، بالإضافة إلى النمو الهائل في مجال المعرفة وزيادة الضغط المجتمعي المرتبط بتحقيق الوظيفة الأساسية للجامعات المتمثلة في إنتاج المعرفة، فالجامعات هي بيوت خبرة مهنية توفر قوى عاملة ذات مهارات عالية ومتخصصة للمساعدة في تطوير الاقتصاد القائم على المعرفة .

التدريس والبحث وخدمة المجتمع هي الوظائف الرئيسية الثلاث التي تميز الوظيفة الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي الحديثة (Eam, 2015) . ومع ذلك ، فقد تم التأكيد بشكل متزايد على البحث الأكاديمي في معظم الجامعات في جميع أنحاء العالم ، حيث تعرف المشاركة في الأنشطة المتعلقة بالبحوث كوسيلة فعالة لترقية تصنيف الجامعة (Nguyen, Klopper, & Smith, 2016). أشارت نتائج الدراسات السابقة أن المشاركة في الأبحاث يحتمل أن تحسن جودة التدريس وتعزز المعرفة والكفاءة ، وهذا يساهم في الإشراف البحثي عالي الجودة ، وهو أمر بالغ الأهمية لتطوير طلاب الدراسات العليا كباحثين مستقلين (Lindsay, Breen, & Jenkins, 2002) .

يساهم الأكاديميون بشكل ضمني وصريح في التعليم الوطني والنمو الاقتصادي وربما في رفاهية المجتمع من خلال نشاطين مهمين : التدريس والبحث. تُعزى أهمية البحث في مؤسسات التعليم العالي إلى عاملين رئيسيين. الأول هو فكرة أن البحث يحسن التدريس (Middaugh, 2001) ويساهم في التطوير المهني المستمر (Livingston, McCall & Morgado, 2009) وبالتالي ، يُنظر إلى تطوير القدرة البحثية كطريقة لتقوية مجتمعات التعليم المهنية والتي تعد عاملاً رئيساً في تحسين جودة تعلم الطلاب وأعضاء التدريس(Arreman, 2008; Lunenberg, Ponte, & van) De Ven, 2007. ثانيًا ، أصبحت الإنتاجية البحثية المؤشر المميز للمكانة المؤسسية للجامعات كأحد الموارد الحيوية للحفاظ على التشغيل وتسهيل التطوير (Alhija & Majdob,2017) ويزيد هذا التحسين من السمعة الأكاديمية ومكانة الجامعات في أنظمة التصنيف العالمية ، مثل تصنيف التايمز TIMES، حيث تبنت الحكومات وإدارات الجامعات حول العالم منهجية التصنيف العالمية، وتعد إنتاجية البحث مؤشرًا رئيسيًا للأداء في هذه المنهجية (Jiang, Borg, & Borg, 2017; Lynch, 2015; Song, 2018).

ويعد تعزيز الدافعية البحثية لدى أعضاء التدريس بالجامعات أحد أكثر التحديات التي يجب التعامل معها من قبل المسؤولين في التعليم العالي (Zhang, et al.,2019). فالأداء البحثي منشأه دافعية بحثية قوية (Bazeley, 2010) ، ومع ذلك ، وجد الباحثون مؤخرًا أن العديد من أعضاء التدريس ببعض الجامعات عبر العالم مثل الصين يفتقرون إلى الدافعية القوية لإجراء البحوث (Liu & Zhang, 2010; Xie, Mao, & Zhang, 2014) . وقد أدى عدم التوافق بين المستويات المرتفعة لمتطلبات العمل الأكاديمي ونقص الدافعية إلى زيادة الضغط النفسي بين أساتذة الجامعات (Nie & Sun, 2016; Shen et al., 2014) .

تعرف الدافعية المهنية كعامل مفتاحي لتحسين الرضا الوظيفي والأداء في العمل (Steinbauer, Renn, Chen, & Rhew, 2018; Bentea & Anghelache, 2012) ، وعلى الرغم من أن

فهم العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية التي تدفع على متابعة التميز في العمل قد حظي باهتمام كبير في الدراسات ، إلا أن الدراسة الحالية تولي اهتمامًا كبيرًا بأحد أنواع الدافعية وهي الدافعية البحثية لأعضاء التدريس بالجامعات بغية الكشف عن العوامل التي تعمل على تعزيزها وتطويرها . يمكن اعتبار الدافعية البحثية عاملاً مهمًا يؤثر على إنتاجية أبحاث الأكاديميين الجامعيين ، وبشكل أكثر تحديدًا ، النشر في المجلات الدولية والمحلية الرصينة . أشارت نتائج بعض الدراسات عن العلاقات الارتباطية بين الدافعية والانتاجية البحثية بين الأكاديميين في مجالات الاقتصاد وإدارة الأعمال والتخصصات الأخرى (Chen, Gupta, & Hoshower, 2006; Horodnic & Zait, 2015) .

قام Hardre et al. (2011) بدراسة العوامل الدافعية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث في التخصصات المختلفة، حيث تناولت الدراسة (781) من أعضاء هيئة التدريس في (28) معهدًا بحثيًا للتعليم العالي في جميع أنحاء الولايات المتحدة . أشارت النتائج إلى أن الدعم المؤسسي هو أهم عامل منبئ بالإنتاجية البحثية ، كما أشارت النتائج إلى أن الحصول على الترقية أحد أقوى العوامل الدافعية بين أعضاء هيئة التدريس، أيضاً ساعد دعم الأقسام الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس على اكتساب الكفاءة الذاتية وتطوير "الحرية البحثية "، أخيراً أشارت النتائج أن العبء التدريسي الثقيل كان العامل الذي أثر سلبًا على أعضاء هيئة التدريس للانهماك في إجراء البحوث . يلاحظ الباحث أن العوامل التي توصلت اليها هذه الدراسة عوامل مرتبطة بالموقف أو السياق تندرج تحت الدعم البيئي ، في حين أغفلت الدراسة العوامل المرتبطة بالفرد (عضو التدريس) .

اقترح Lent وزملاؤه (1994) نموذج النظرية المهنية الاجتماعية للمعرفة Social Cognitive Career Theory والذي تم التحقق منه في كل من الثقافات الغربية (على سبيل المثال ، في الولايات المتحدة بواسطة Lent & Brown, 2019) والثقافات الآسيوية (Lee &Shin,2017) . يدمج هذا النموذج متغيرات تنبؤية مختلفة ، إما على مستوى الفرد أو الموقف ، في نموذج بحثي مع الرضا النفسي وأداء العمل كنواتج . على سبيل المثال ، يمكن أن يلعب الدعم البيئي ، الذي يتم تصوره كأحد عوامل الموقف أو السياق ، دورًا في الرضا والتطوير الوظيفي ، في حين أن الكفاءة الذاتية ، وتوجهات الأهداف ، والاهتمام الوظيفي كعوامل مرتبطة بالفرد ، تمثل المكونات الرئيسية لهذا النموذج.

وتتخذ الدراسة الحالية من نموذج SCCT إطار عمل نظري لتوجيها ، حيث في ضوء ذلك يفترض الباحث أن هذه المتغيرات المنبئة (أي الكفاءة الذاتية ، وتوجهات الأهداف) قد تكون مرتبطة بالدافعية البحثية لدى أعضاء التدريس بالجامعات السعودية ، من خلال اعتبار الدافع البحثي

لأعضاء التدريس متغير تابع بينما الكفاءة الذاتية البحثية متغير مستقل في حين أن توجهات الأهداف متغير وسيط .

مشكلة الدراسة

يعد إجراء البحوث مهمة أساسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (Hattie & Marsh, 1996) وهو أمر بالغ الأهمية لتنمية المجتمع حيث يؤدي إلى نقل المعرفة بين الجامعة والصناعة ، وازدهار النشاط الاقتصادي ، واتخاذ القرارات الحكومية القائمة على البيانات (Perkmann et al., 2013; Weinberg et al., 2014).

يُعد الدافع للبحث عاملاً مهمًا يؤثر على إنتاجية أبحاث الأكاديميين الجامعيين ، وبشكل أكثر تحديدًا ، النشر في المجلات الدولية والمحلية الرصينة . وقد أشارت نتائج بعض الدراسات عن العلاقة الارتباطية بين الدافعية والانتاجية البحثية بين الأكاديميين في مجالات الاقتصاد وإدارة الأعمال والطب والهندسة (Chen, et al., 2006; Horodnic & Zait, 2015) في حين لم تتناول أي منها مجالات التربية وعلم النفس . كما وجد الباحث أن غالبية الدراسات التي استكشفت الدافعية البحثية للأكاديميين بالجامعات تمت في ثقافات غربية وآسيوية مثل الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا والصين وسنغافورة واليابان وفيتنام ، مما يحول دون تعميم نتائج هذه الدراسات .

ويتبنى نموذج النظرية المهنية للمعرفة الاجتماعية دمج العوامل المرتبطة بالفرد في نشاط ما بنواتج النشاط ، ومن بين هذه العوامل تأتي الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات أهداف الإنجاز وأحد النواتج ممثلاً في الدافعية البحثية كنموذج مفترض ، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى ارتباط الكفاءة الذاتية بكلا من الدافعية البحثية الداخلية والخارجية . (Zhanga et al.,2019; Hemmings & Kay, 2016; Hemmings, et al., 2012; Reyes-Cruz et al.,2018; Jang & Shin ,2011) ، ومن ناحية أخرى تعتبر توجهات أهداف الإنجاز نتاج لمعتقدات الكفاءة الذاتية للأفراد في السياقات الأكاديمية والمهنية **المختلفة** (Diseth, et al., 2012; Geitz, et al., 2016) . وأكدت ذلك نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية متباينة النوع والمستوى بين الكفاءة الذاتية وتوجهات أهداف الاتقان والأداء (Geitz et al., 2016; Pajares, et al., 2000; Diseth, 2011; Komarraju & Nadler, 2013) . وقد دعمت نتائج العديد من الدراسات الدور الذي تلعبه توجهات أهداف الإنجاز في التنبؤ بالدافعية (King, 2016; Waskiewicz,2012; Dysvik & Kuvaas,2010; Wang & Takeuchi,2007)

لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من النموذج النظري المفترض الذي يربط بين الكفاءة الذاتية كمتغير مستقل ، وتوجهات الهدف كمتغير وسيط ، والدافعية البحثية كمتغير تابع لدى أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس والتربية الخاصة بالجامعات السعودية .

مما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي : **هل يمكن أن تكون توجهات الأهداف متغيراً وسيطاً بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية ؟ وتنبثق من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :**

1- ما درجة اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية –الخارجية) ؟

2- ما درجة اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف (الإتقان –الأداء) ؟

3- ما درجة اسهام توجهات أهداف (الإتقان– الأداء) في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية) ؟

4- ما التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإنجاز في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن :

1–مدى اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية) .

2–مدى اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف (الإتقان – الأداء).

3–مدى اسهام توجهات أهداف (الإتقان – الأداء) في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية– الخارجية).

4–الدور الوسيط لتوجهات أهداف الإنجاز في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية).

أهمية الدراسة :

1–تفيد الدراسة الحالية في شرح المعنى والمفهوم الأساسي للدافعية البحثية لإدارة مؤسسات التعليم العالي المسؤولة عن مراجعة وتحديث السياسات والتشريعات المتعلقة بالإنتاج البحثي لأعضاء التدريس.

2–قد تشير نتائج هذا البحث إلى أن إدارة الجامعات السعودية يجب أن تستفيد من التكتيكات والاستراتيجيات والسياسات المختلفة لتعزيز دافعية أعضاء التدريس في بيئة العمل مع مراعاة التنوع في التخصصات المختلفة .

3-تلفت انتباه عمادات البحث العلمي بالجامعات السعودية على تسليط الضوء على الاقتراحات الواردة من أعضاء التدريس حيث ستساعد هذه التوصيات الجامعة على إنشاء استراتيجيات لتعزيز الدافعية البحثية من أجل تحسين إنتاجية البحث وزيادة القدرة التنافسية للجامعات.

4-قد تلفت نتائج الدراسة انتباه عمادات التطوير الجامعي إلى تبني برامج تدريبية لتحسين الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات الهدف لأعضاء التدريس بالجامعات، مما يؤدي إلى تعزيز الدافعية البحثية لديهم، الأمر الذي يظهر تأثيره في تحسين تصنيف الجامعات على المستوى المحلي والدولي.

حدود الدراسة :

تحدد نتائج الدراسة الحالية بالحدود الآتية :

الحدود المكانية : المملكة العربية السعودية .

الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني خلال العام الجامعي 1441/1440هـ.

الحدود الموضوعية : الكفاءة الذاتية البحثية ، وتوجهات أهداف الإنجاز ، الدافعية البحثية .

الحدود البشرية : أعضاء التدريس بأقسام علم النفس والتربية الخاصة .

مصطلحات الدراسة :

الدافعية : الحافز السلوكي للانهماك في عمل أو نشاط (Balyer & Ozcan, 2014,p.114) .

الدافعية البحثية الداخلية : الاستثارة الذاتية التي توجه الفرد نحو القيام بالبحث ، والتي تتمثل برغبته النابعة من داخله لتحقيق نتاجات من مستوى مرتفع ، والمتضمنة المتعة والرضا وتحقيق الذات (الشمايله ، 2006، 10).

وإجرائياً تُعرف بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الدافعية البحثية المستخدم في هذه الدراسة .

الدافعية البحثية الخارجية : يشير إلى أن السلوك (القيام بالبحث) مشتق من مصدر خارجي مثل الحصول على مكافأت ، أو الثناء والتقدير من الزملاء أو الترقية (Cerasoli et al., 2014,p.13) .

وإجرائياً تُعرف بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الدافعية البحثية المستخدم في هذه الدراسة .

الكفاءة الذاتية : معتقدات الناس حول قدراتهم على إنتاج مستويات محددة من الأداء . وهي تحدد كيف يشعر الأفراد ويفكرون ويحفزون أنفسهم ويتصرفون (Bandura, 1994, p. 71)

الكفاءة الذاتية البحثية : شكل من أشكال الكفاءة الذاتية التي تحددها ثقة الفرد في قدرته على تنفيذ المهام المتعلقة بالبحث بنجاح. يمكن أن تشمل هذه المهام عناصر مثل جمع البيانات ، واستكمال مراجعات الأدبيات ، وتحليل البيانات (Büyüköztürk et al., 2011,p.23) .

وإجرائياً تُعرف بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الكفاءة الذاتية البحثية في هذه الدراسة .

توجهات الأهداف : بناء يتضمن اتجاهات وسلوكات مرتبطة بمواقف الإنجاز، ويصف الجوانب التي يتبناها الأفراد لتحقيق الأهداف (محاسنة ، والعلوان ، وعظامات ، 2019 ، 154)

وإجرائياً يُعرف بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس التوجهات الهدفية الذي استخدم في هذه الدراسة

أدبيات الدراسة

الكفاءة الذاتية وتأثيرها في الدافعية البحثية

تُعرف الكفاءة الذاتية على أنها أحكام ومعتقدات الفرد في قدرته على أداء مهام معينة وممارسة السيطرة على الأحداث من خلال التنظيم الذاتي (Bandura, 1986, 1997) . يمكن أن تؤثر الكفاءة الذاتية على دافعية الأفراد للانهماك في الأنشطة ، ومثابرتهم عند التعامل مع المصاعب أو الإخفاقات ، ومقدار الجهد الذي يستثمرونه في السعي لتحقيق الأهداف الشخصية (Barbaranelli, Paciello, Biagioli, Fida, & Tramontano, 2018) .

أشارت الدراسات السابقة أن الكفاءة الذاتية يمكن أن تكون مصدرًا قويًا للدافعية والمثابرة في القيام بالمهام الصعبة (Bang & Reio, 2017; Pajares, 1996). وفقًا لنظرية تقرير المصير ، يمكن تقسيم الدوافع عمومًا إلى دوافع داخلية ودوافع خارجية (Ryan & Deci, 2000) . فالدافعية الداخلية تعني اكتساب المتعة والرضا من خلال المشاركة في الأنشطة المطروحة ، في حين أن الدوافع الخارجية تشير إلى أن الأفراد ينخرطون في أنشطة للحصول على نتائج قيّمة مثل المكافآت أو الثناء أو التقدير من قبل الزملاء(Davis, Bagozzi, & Warshaw, 1992; Ryan & Deci, 2000). يشير Deemer وزملاءه (2010) إلى أن الدافع البحثي للأكاديميين يتضمن دوافع داخلية وخارجية. ومع ذلك ، فإن عددًا قليلاً جدًا من الدراسات قد درست بشكل صريح تأثيرات الكفاءة الذاتية على الدافعية البحثية . من المنطقي أنه يمكن تعزيز الدافعية لإجراء البحوث عندما يعتقد أعضاء التدريس أنهم قادرون على تحقيق النجاح في المهام المرتبطة بالبحث من اختيار موضوع البحث حتى النشر في مجلات رصينة . أشارت نتائج دراسة Zhanga , Caoa , Shena , and Qianb(2019) إلى التأثير غير المباشر لمعتقدات الكفاءة الذاتية في الدافعية البحثية الداخلية والخارجية ، وأشارت

نتائج دراسة السادة وعبابنه (2016) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة المستوى بين الكفاءة الذاتية لمديري المدارس ودافعيتهم للعمل ، كما أشارت نتائج دراسة Vasil (1993) إلى علاقة إيجابية قوية بين الكفاءة الذاتية للبحث والإنتاجية البحثية ، وأشارت نتائج بعض الدراسات التي تم إجراؤها في أستراليا والمملكة المتحدة إلى فعالية الكفاءة الذاتية البحثية – ثقة الفرد في أداء المهام بنجاح عند إجراء البحث – ' كعامل تنبؤي قوي ، من بين عدة عوامل أخرى ، بالإنتاجية البحثية والتي تعتبر دالة للدافعية البحثية (Hemmings & Kay ,2016; Hemmings, Kay, Sharp, & Taylor, 2012). وكشفت نتائج دراسة التحليل البعدي التي أجراها Jang and Shin (2011) عن حجم تأثير متوسط بين الكفاءة الذاتية للبحث والانتاجية البحثية. أفاد كل من Reyes-Cruz, Murrieta-Loyo and Perales-Escudero (2018) أن مستويات عالية من الدافع البحثي في أعضاء هيئة التدريس في فلوريدا تتعلق بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية للبحث

يلاحظ الباحث أن البيئات التي أجريت بها الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والدافعية البحثية تمركزت حول الصين وأستراليا وتايوان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، في حين توجد ندرة في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في البيئة العربية عامة والمملكة العربية السعودية خاصة. ونظراً لإختلاف عامل الثقافة فإنه لا يمكن تعميم نتائج الدراسات السابقة والتي أجمعت على وجود علاقة ارتباطية موجبة متباينة القوة بين الكفاءة الذاتية والدافعية البحثية.

الكفاءة الذاتية وتوجهات الهدف

غالبًا ما يتم اعتبار توجهات أهداف الإنجاز على أنها نتائج لمعتقدات الكفاءة الذاتية للأفراد في السياقات الأكاديمية والمهنية (Diseth, Danielsen, & Samdal, 2012; Geitz, Joosten-ten Brinke, & Kirschner, 2016) . وفقًا لدويك وزملاؤه (Dweck, 1986; Elliott & Dweck, 1988) تنقسم أهداف الإنجاز التي حددها إلى نوعين؛ توجهات أهداف الاتقان وتوجهات أهداف الأداء ويرجع ذلك التقسيم إلى اختلاف ارتباطهما بدوافع المشاركة في الأنشطة المختلفة . ذكر VandeWalle (1997) أن توجهات أهداف الاتقان تشير إلى الرغبة في تطوير الذات من خلال إتقان مهارات ومواقف جديدة وتعزيز قدرات الفرد ، في حين ينطوي توجهات أهداف الأداء إلى الرغبة في إظهار كفاءة الفرد والحصول على أحكام إيجابية من الآخرين حوله ، بشكل أساسي من خلال أداء مهام سهلة أ تنطوي على تحديات أقل.

على الرغم من أن الارتباط الإيجابي بين توجهات أهداف الاتقان ومعتقدات الكفاءة الذاتية والذي تم إثباته في العديد من الدراسات (Geitz et al., 2016; Pajares, Britner, & Valiante, 2000) ،

إلا أنه يمكن ملاحظة التناقضات في الأدبيات الموجودة فيما يتعلق بتأثيرات الكفاءة الذاتية على توجهات أهداف الأداء. على سبيل المثال ، وجد بعض الباحثين علاقة إيجابية بين المكونين (Diseth, 2011; Komarraju & Nadler, 2013; Coutinho & Neuman, 2008; Ford et al., 1998) ، بينما أشارت نتيجة إحدى الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الكفاءة الذاتية وتوجهات أهداف الأداء(Phillips & Gully, 1997) ، في حين كشف آخرون أن الكفاءة الذاتية لا ترتبط بتوجهات أهداف الأداء (Geitz et al., 2016; Sakiz, 2011; Hastings & West,2011) . لذلك هناك حاجة لإجراء مزيد من الدراسات للتحقق من العلاقة بين الكفاءة الذاتية وأهداف الإنجاز في بيئات مختلفة وبين عينات مختلفة.

توجهات الهدف والدافعية البحثية

يمكن أن يؤثر تحديد الأهداف على معارف وانفعالات وسلوكيات الأفراد في مواقف الإنجاز (Roberts, 2001). وبشكل أكثر تحديدًا ، غالبًا ما يمتلك الأفراد الذين لديهم توجهات أهداف الاتقان اهتمامًا شديدًا بفهم المعرفة الجديدة وتطوير مهارات جديدة ، ثم يحاولون تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة حديثًا في ممارستهم (Medina, 2017) وإظهار دافعية أكبر للتغلب على العقبات المتعلقة بالعمل (Horvath, Herleman, & Mckie, 2006). وبالمثل ، قد يكون للأفراد الذين لديهم توجهات أهداف الأداء دافعاً داخليًا وخارجيًا للوصول إلى أحكام إيجابية وإثبات الكفاءة (Medina, 2017) .

وقد دعمت نتائج الدراسات السابقة أهمية توجهات الهدف في تشكيل الدافعية تجريبياً . وجد Wang and Takeuchi (2007) أن المغتربين ذوي المستويات الأعلى من توجهات أهداف الاتقان يمتلكون دافعاً أقوى للبقاء في مهام العمل في الخارج. وكشفت دراسة Dysvik and Kuvaas (2010)أيضًا عن وجود علاقة إيجابية بين التوجهات نحو الهدف والدافع للمشاركة في العمل بين الموظفين من مختلف القطاعات الصناعية. قدمت دراسة King (2016) الدليل على أن كلاً من التوجهات المتعلقة بأهداف الإتقان والأداء يمكن أن تعزز الدافعية الداخلية للطلاب للتعلم الأكاديمي. دراسة Waskiewicz (2012) توصلت إلى أن ارتباط الدافعية االرتباطًا مباشرًا مع توجهات أهداف الاتقان والأداء لدى طلاب الصيدلة

التأثير الوسيط لتوجهات الأهداف

بناء على نتائج الدراسات السابقة التي تم استعراضها ، يتضح أن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والدافعية البحثية ربما لا تكون علاقة مباشرة ، وأن توجهات الأهداف ربما تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بينهما . ويعزو الباحث الدور الوسيط لتوجهات الأهداف في العلاقة بين الكفاءة الذاتية

والدافعية لسببين : الأول ؛ إذا تبنى الفرد توجهات أهداف إتقان أي أنه يبحث عن اكتساب مهارات ومعارف جديدة وأداء مهام تنطوي على تحديات أكبر وهذا نابع من تمتعه بمستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية ، فإن ذلك سيؤدي في نهاية الأمر إلى زيادة الدافعية الدافعية الداخلية والخارجية . وإذا تبنى الفرد توجهات أهداف أداء فهذا نابع أيضاً من مستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية سيؤدي ذلك أيضاً إلى زيادة الدافعية الداخلية و الخارجية . الثاني ؛ في نموذج النظرية المهنية الاجتماعية للمعرفة ، تم وضع توجهات الأهداف في قلب الرابطة بين الكفاءة الذاتية مع النواتج الإيجابية المتمثلة في الأداء والرضا كدوال للدافعية . ثالثاً ؛ قدمت إحدى الدراسات السابقة بعض الأدلة الأولية على الدور الوسيط لتوجهات الهدف. على سبيل المثال ، حددت الدراسة التي أجراها Diseth (2011) من خلال مسح عينة من الطلاب الجامعيين النرويجيين ، التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإتقان والأداء على العلاقة بين معتقدات الكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي ، وأكد Elliot and Church (1997) أن الكفاءة الذاتية هي سابقة لأهداف الانجاز والتي تؤثر على سلوك الإنجاز بشكل غير مباشر ، من خلال تبني توجهات الأهداف .. وبناء عليه ، إذا وضع الأفراد أهدافًا للإتقان ، فقد يميلون إلى تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة حديثًا في ممارسات عملهم آملاً في الحصول على الرضا والمتعة، بالإضافة إلى الحصول على المكافآت ؛ وإذا وضع الأفراد أهدافًا للأداء، فقد توجههم هذه الأهداف نحو إنتاجية عالية، وبالتالي يحتمل أن تعزز دافعيتهم الخارجية والداخلية ، خاصة عندما يمتلكون تصوراً عن أنفسهم أنهم مؤهلين وقادرين على تحقيق النجاح (كفاءة ذاتية) في أنشطة محددة (Harackiewicz & Elliot, 1993).

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها. حيث تحاول الدراسة التوصل إلى نموذج سببي مفترض يتم من خلاله تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعلاقة توجهات الأهداف بكل من الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية .

عينة الدراسة : قام الباحث بإرسال أدوات الدراسة إلى (276) عضو هيئة تدريس بأقسام علم النفس والتربية الخاصة بالجامعات السعودية عبر عبر تطبيق الواتس آب ، استجاب منهم خلال الفترة من يناير 2018 م إلى أبريل 2018 م (141) عضواً بنسبة 51،08% .

أدوات الدراسة :

استبيان الكفاءة الذاتية البحثية

هو مقياس مكون من (29) مفردة مصممًا لقياس قدرة الفرد المدركة على أداء مهام بحثية مختلفة (على سبيل المثال ، اختيار طرق جمع البيانات ، واستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة ، تناول مشكلة حقيقية تعالج قضية جديرة بالدراسة ، ومناقشة النتائج في ضوء الأدبيات الحالية). يُطلب من المشاركين تقييم الدرجة التي يشعرون بها بالثقة في قدرتهم على إنجاز كل مفردة ، بدءًا من 1 (غير واثق) إلى 10(واثق تمامًا). يتكون المقياس من أربعة أبعاد الكفاءة الذاتية البحثية العامة (7 مفردات من 1–7) ، التخطيط البحثي (7 مفردات من 8–14)، الرضا البحثي (11مفردة من 15–21، 26–29)، المشاركة البحثية (4 مفردات من 22–25).

صدق المقياس : استخدم الباحث طريقة صدق المحك الخارجي التلازمي لحساب صدق المقياس ، حيث طبق الباحث مقياس الكفاءة الذاتية البحثية (Pasupathy & Siwatu, 2011)، على عينة استطلاعية (ن=40) عضواً من أعضاء التدريس بإحدى الجامعات السعودية ، وأسفرت النتائج عن معامل ارتباط بين مقياس الدراسة الحالي والمحك ، بلغ 0,76. كما استخدم الباحث طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0,64 – 0,83 وهي قيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى صدق المقياس .

ثبات المقياس : تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا– كرونباخ، فبلغت قيم معاملات الثبات 0,72، 0,76، 0,81، 0,79 للأبعاد على الترتيب وللدرجة الكلية 0,78 . وهذه القيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى ثبات المقياس .

الاتساق الداخلي : للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس ، قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية للأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على درجات مجموعة من أعضاء التدريس (ن=40) وأسفرت النتائج عن قيم معاملات ارتباط تراوحت بين 0,71 – 0,87، وهي قيم موجبة ومرتفعة وتشير إلى تمتع المقياس باتساق داخلي .

استبيان توجهات الأهداف

تم قياس توجهات الأهداف باستخدام مقياس توجهات الأهداف الذي أعده وطوره Button وزملاءه (1996). يتكون المقياس من (20) مفردة والتي تشمل (10) مفردات لقياس توجهات أهداف الإتقان و (10) مفردات لقياس توجهات أهداف الأداء ، تمت الاستجابة على مفردات المقياس وفق مقياس

ليكرت خماسي يتدرج ما بين 1 (غير موافق بشدة) إلى 5 (موافق بشدة) . تمت ترجمة المقياس وفق ما أشار إليه Egisdottir (2008) ، حيث تمت ترجمة المفردات إلى اللغة العربية من قبل اثنين من الأكاديميين بقسم اللغات والترجمة الذين يتحدثوا أيضًا باللغة الإنجليزية ؛ ثم تم فحص المادة المترجمة من قبل اثنين من الأكاديميين بقسم اللغة العربية أحاديي اللغة ؛ ثم قام اثنان آخرين من الأكاديميين بقسم اللغات والترجمة، اللذين يتحدثان الإنجليزية ولم يطلعوا على النسخ الأصلية ، بترجمة المفردات إلى اللغة الإنجليزية ؛ ثم تمت مقارنة المادة المترجمة رجوعًا مع النسخ الإنجليزية الأصلية للتأكد من دقة المعنى وتعديل أي أخطاء غير دقيقة ؛ و قام اثنان من الأكاديميين بقسم اللغة العربية بفحص النسخة المعربة النهائية لبيان ما إذا كان من السهل فهمها من عدمه .

صدق المقياس : استخدم الباحث طريقة صدق المحك الخارجي التلازمي لحساب صدق المقياس ، حيث طبق الباحث مقياس توجهات الأهداف (VandeWalle,1997)، على عينة استطلاعية (ن=40) من أعضاء التدريس بإحدى الجامعات السعودية ، وأسفرت النتائج عن وجود معامل ارتباط مرتفع بلغ 0,77 بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على هذا المقياس ودرجاتهم على المقياس الحالي .

كما استخدم الباحث طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0,59 – 0,81 وهي قيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى صدق المقياس . **ثبات المقياس** : تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا– كرونباخ، فبلغت قيم معاملات الثبات 0,86 ،0,83 للأبعاد على الترتيب وللدرجة الكلية 0,89 . وهذه القيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى ثبات المقياس .

الاتساق الداخلي : للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس ، قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية للأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على درجات مجموعة من أعضاء التدريس (ن=40) ، وأسفرت النتائج عن قيم معاملات ارتباط تراوحت بين 0,62 – 0,91، وهي قيم موجبة ومرتفعة وتشير إلى تمتع المقياس باتساق داخلي .

استبيان الدافعية البحثية

تم قياس الدافعية البحثية باستخدام مقياس الدافعية البحثية الذي أعده وطوره Zhang (2014). يتكون المقياس من (30) مفردة موزعة على بعدين ؛ الدوافع الخارجية لإجراء الأبحاث الأكاديمية (16) مفردة ، والدوافع الداخلية (14) مفردة . تمت الاستجابة للمقياس وفق مقياس ليكرت خماسي ، يتدرج ما بين 1 (غير موافق بشدة) إلى 5 (موافق بشدة) . تمت ترجمة المقياس وفق ما أشار إليه

Egisdottir (2008) ، حيث تمت ترجمة المفردات إلى اللغة العربية من قبل اثنين من الأكاديميين بقسم اللغات والترجمة الذين يتحدثوا أيضًا باللغة الإنجليزية ؛ ثم تم فحص المادة المترجمة من قبل اثنين من الأكاديميين بقسم اللغة العربية أحاديي اللغة ؛ ثم قام اثنان من آخرين من الأكاديميين بقسم اللغات والترجمة ، اللذين يتحدثان الإنجليزية ولم يطلعوا على النسخ الأصلية ، بترجمة البنود إلى اللغة الإنجليزية ؛ ثم تمت مقارنة المادة المترجمة رجوعًا مع النسخ الإنجليزية الأصلية للتأكد من دقة المعنى وتعديل أي أخطاء غير دقيقة ؛ و قام اثنين من الأكاديميين بقسم اللغة العربية بفحص المعربة النهائية لبيان ما إذا كان من السهل فهمها من عدمه .

صدق المقياس : استخدم الباحث طريقة صدق المحك الخارجي التلازمي لقياس صدق المقياس ، حيث طبق الباحث مقياس الدافعية البحثية (Deemer, Martens& Buboltz, 2010)، على عينة استطلاعية (ن=40) من أعضاء التدريس بإحدى الجامعات السعودية ، وأسفرت النتائج عن وجود معامل ارتباط مرتفع بلغ 0,82 بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على هذا المقياس ودرجاتهم على المقياس الحالي . كما استخدم الباحث طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0,71 – 0,84 وهي قيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى صدق المقياس .

ثبات المقياس : تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا– كرونباخ، فبلغت قيم معاملات الثبات 0,92 ،0,89 للأبعاد على الترتيب وللدرجة الكلية 0,83 . وهذه القيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى ثبات المقياس .

الاتساق الداخلي : للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس ، قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية للأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على درجات مجموعة من أعضاء التدريس (ن=40) وأسفرت النتائج عن قيم معاملات ارتباط تراوحت بين 0,47 – 0,74، وهي قيم موجبة ومرتفعة وتشير إلى تمتع المقياس باتساق داخلي

المعالجة الإحصائية :

استخدمت الدراسة معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط للإجابة عن تساؤلات الدراسة الأول والثاني ، وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي للإجابة عن تساؤل الدراسة الثالث وأسلوب تحليل المسار للإجابة عن تساؤل الدراسة الرابع ، وذلك بعد التأكد من توافر شروط تطبيق كل اختبار وأسلوب.

نتائج الدراسة :

جدول 1 : الإحصاءات الوصفية للدراسة (ن=141)

المتغيرات	م	ع	1	2	3	4
الكفاءةالذاتية البحثية	235,11	44,90	1			
توجهات أهداف الإتقان	42,66	4,37	0,33**			
توجهات أهداف الأداء	40,22	4,86	0,12	0,47**		
الدافعية البحثية الداخلية	57,53	6,88	0,51**	0,63**	0,41**	
الدافعية البحثية الخارجية	51,55	9,22	−0,16	0,13	0,27**	0,07

** دالة عند مستوى 0,01 * دالة عند مستوى 0,05

نتيجة التساؤل الأول : ما درجة اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية) ؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis ، والجدول 2 يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول 2: تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية من الكفاءة الذاتية البحثية

المتغيرات المستقلة		المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
الكفاءة البحثية	الذاتية	الدافعية البحثية الداخلية	39,259	30,098**	0,51	0,257	0,08	5,486**

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول2: : أنه يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) لمعامل انحدار الكفاءة الذاتية البحثية ، وكانت (R2 = 0,257)ويعني ذلك أن متغير الكفاءة الذاتية البحثية يفسر ما نسبته (25,7 %) من التباين في الدافعية البحثية الداخلية ، بينما (74,3%) تفسرها عوامل أخرى وهو ما يجب أن تتجه إليه الدراسات المستقبلية . ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

الدافعية البحثية الداخلية =39,259 + 0,08 × الكفاءة الذاتية البحثية

وللكشف عن اسهام الكفاءة الذاتية البحثية للتنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية ، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis ، والجدول 3 يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول 3: تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية من الكفاءة الذاتية البحثية

المتغيرات المستقلة		المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
الكفاءة البحثية	الذاتية	الدافعية البحثية الخارجية	59,003	2,13	0,151	0,024	- 0,032	- 1,459

يتضح من الجدول 3: أنه لا يوجد دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية البحثية ، وبالتالي لا تسهم الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية لدى عينة الدراسة الحالية .

نتيجة التساؤل الثاني : ما درجة اسهام الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف (الإتقان –الأداء) ؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis ، والجدول 4 يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول4: تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بتوجهات أهداف الإتقان من الكفاءة الذاتية البحثية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
الكفاءة الذاتية البحثية	توجهات أهداف الإتقان	35,079	**10,741	0,332	0,110	0,032	**3,227

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول 4 : أنه يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) لمعامل انحدار الكفاءة الذاتية البحثية ، وكانت (R2 = 0,110)ويعني ذلك أن متغير الكفاءة الذاتية البحثية يفسر ما نسبته (11 %) من التباين في الدافعية البحثية الداخلية ، بينما 89(%) تفسرها عوامل أخرى وهو ما يجب أن تتجه إليه الدراسات المستقبلية . ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

توجهات أهداف الإتقان = 35,079+ 0,032 × الكفاءة الذاتية البحثية

وللكشف عن اسهام الكفاءة الذاتية البحثية للتنبؤ بتوجهات أهداف الأداء ، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis ، والجدول 5 يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول5: تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بتوجهات أهداف الأداء من الكفاة الذاتية البحثية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
الكفاءة الذاتية البحثية	توجهات أهداف الأداء	37,220	1,230	0,118	0,014	0,013	1,109

يتضح من الجدول 5 :أنه لا يوجد دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية البحثية ، وبالتالي لا تسهم الكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف الأداء لدى عينة الدراسة الحالية .

نتيجة التساؤل الثالث : ما درجة اسهام توجهات أهداف (الإتقان– الأداء) في التنبؤ بالدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية) ؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، Stepwise Multiple Regression Analysis ، والجدول 6يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول 6 : تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية من توجهات أهداف الاتقان والأداء

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
توجهات أهداف الإتقان	الدافعية البحثية الداخلية	15,374	***56,438	0,627	0,393	0,988	***7,513
توجهات أهداف الأداء						0,145	1,549

*** دالة عند مستوى 0,001

يتضح من الجدول 6: أنه يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) لمعامل انحدار توجهات أهداف الإتقان بينما لم توجد دلالة لتوجهات أهداف الأداء ، وكانت (R2 = 0,393) ويعني ذلك أن متغير الكفاءة الذاتية البحثية يفسر ما نسبته (33,9%) من التباين في الدافعية البحثية الداخلية ، بينما (61,1%) تفسرها عوامل أخرى وهو ما يجب أن تتجه إليه الدراسات المستقبلية . ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

الدافعية البحثية الداخلية =15,374 + 0,988 × توجهات أهداف الإتقان

وللكشف عن اسهام توجهات أهداف الاتقان والأداء للتنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية ، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression Analysis ، والجدول 7 يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول 7: نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتوجهات أهداف الإنجاز في التنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية

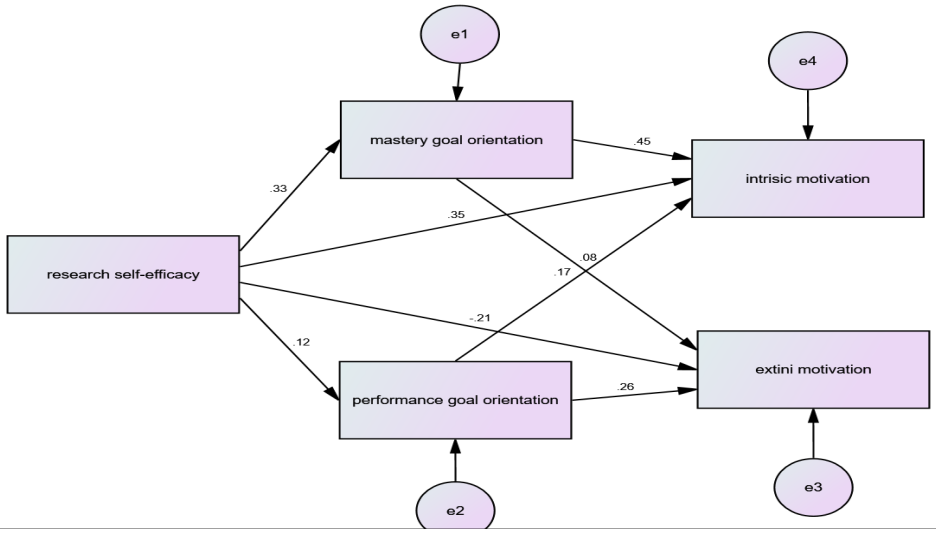
المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R^2	بيتا B	ت ودلالتها
توجهات أهداف الأداء	الدافعية البحثية الخارجية	30,641	**7,085	0,274	0,075	0,52	**2,662
توجهات أهداف الإتقان						0,004	0,031

يتضح من الجدول 7: أنه يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) لمعامل انحدار توجهات أهداف الأداء بينما لم توجد دلالة لتوجهات أهداف الإتقان ، وكانت (R2 = 0,075) ويعني ذلك أن توجهات أهداف الأداء فسرت ما نسبته (7,5%) من التباين في الدافعية البحثية الخارجية ، بينما (92,5%) تفسرها عوامل أخرى وهو ما يجب أن تتجه إلى دراسته الدراسات المستقبلية . ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

الدافعية البحثية الخارجية =30,641 + 0,52 × توجهات أهداف الأداء

نتيجة التساؤل الرابع : ما التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإنجاز في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية (الداخلية – الخارجية)؟

ولاختبار هذا الفرض استخدم الباحث أسلوب تحليل المسار Path Analysis بين متغيرات البحث باستخدام برنامج (AMOS 23) ؛ والشكل التالي يوضح نموذج تحليل المسار الذي تم التوصل إليه: وقد حظي نموذج تحليل المسار الموضح بالشكل 1 على مؤشرات حسن المطابقة حيث كانت قيمة كا^2 /df 4,342 ، والجذر التربيعي لمتوسط خطا الاقتراب 0,055، وجميع قيم المؤشرات الأخرى (مؤشر حسن المطابقة ، مؤشر حسن المطابقة المصحح، ومؤشر المطابقة المتزايدة ، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة غير المعياري، ومؤشر المطابقة المقارن) وقعت في المدى المقبول لكل مؤشر (0,89 ، 0,91، 0,92، 0,90، 0,91، 0.93) مما يدل على مدى مطابقة النموذج للبيانات موضع البحث.



شكل (1) : المسار التخطيطي لنموذج تحليل المسار بين الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات أهداف الإنجاز والدافعية البحثية

والجدول 8 يوضح نتائج الوزن الانحداري المعياري المرتبطة بتأثير الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات أهداف الإنجاز في الدافعية البحثية

جدول8: نتائج الوزن الانحداري المعياري وغير المعياري لتأثير الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات الأهداف في الدافعية البحثية

المسار			معاملات الانحدار غير المعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة " ت "
الكفاءة الذاتية البحثية	←	توجهات الإتقان	0,032	0,332	***3,296
توجهات الأداء	←	الكفاءة الذاتية البحثية	0,013	0,118	1,115
الدافعية البحثية الداخلية	←	الكفاءة الذاتية البحثية	0,053	0,354	***4,327
الدافعية البحثية الخارجية	←	الكفاءة الذاتية البحثية	−0,043	−0,214	−*1,979
الدافعية البحثية الداخلية	←	توجهات الإتقان	0,689	0,451	***5,554
الدافعية البحثية الداخلية	←	توجهات الأداء	0,497	0,265	**2,598
الدافعية البحثية الخارجية	←	توجهات الأداء	0,230	0,167	**2,167
الدافعية البحثية الخارجية	←	توجهات الإتقان	0,166	0,079	0,741

وتم حساب التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة من أجل تقييم التأثيرات التنبؤية للمتغيرات في النموذج والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول9 : نموذج التوسط – التأثيرات المعيارية الكلية والمباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالنموذج البنائي

العوامل المنبئة	العامل المتنبئ به	التأثيرات المعيارية			قيمة "ت"	الخطأ المعياري
		الكلية	المباشرة	غير المباشرة		
الكفاءة الذاتية البحثية	توجهات الإتقان	0,032	0,032	---------	***3,296	0,10
الكفاءة الذاتية البحثية	توجهات الأداء	0,013	0,013	---------	1,115	0,011
الكفاءة الذاتية البحثية	الدافعية البحثية الداخلية	0,078	0,053	0,025	***4,327	0,012
الكفاءة الذاتية البحثية	الدافعية البحثية الخارجية	0,032-	-0,043	0,011	-*1,979	0,022
توجهات أهداف الإتقان	الدافعية البحثية الداخلية	0,689	0,689	---------	***5,554	0,124
توجهات أهداف الأداء	الدافعية البحثية الداخلية	0,230	0,230	---------	**2,598	0,191
توجهات أهداف الإتقان	الدافعية البحثية الخارجية	0,166	0,166	---------	**2,167	0,106
توجهات أهداف الأداء	الدافعية البحثية الخارجية	0,497	0,497	---------	0,741	0,224

يتضح من الجدول أن الكفاءة الذاتية البحثية تؤثر في توجهات أهداف الإتقان (ß = 0.03, p < .001) تأثيراً مباشراً وموجباً ، وأن الكفاءة الذاتية البحثية تؤثر في الدافعية البحثية الداخلية (ß = .69, p < .001) تأثيراً مباشراً وموجباً ، وأن الكفاءة الذاتية البحثية تؤثر في الدافعية البحثية الخارجية (ß = - .04, p < .05) تأثيراً مباشراً وسالباً ، وأن توجهات أهداف الأداء تؤثر في الدافعية البحثية الداخلية (ß = .2, p < .01) تأثيراً مباشراً وموجباً ، وأن توجهات أهداف الإتقان تؤثر الدافعية البحثية الخارجية (ß = .2, p < .01) تأثيراً مباشراً وموجباً .

ويتضح من هذا النموذج أن التأثير الكلي للكفاءة الذاتية البحثية في توجهات أهداف الإتقان بلغ (d=-0.03) والتأثير الكلي للكفاءة الذاتية البحثية في الدافعية البحثية الداخلية بلغ (d=0.07) ، والتأثير الكلي لتوجهات أهداف الإتقان في الدافعية البحثية الداخلية بلغ (d=0.7) ، والتأثير الكلي للكفاءة الذاتية البحثية في الدافعية البحثية الخارجية بلغ ،(d=0.03) ، والتأثير الكلي لتوجهات أهداف الأداء في الدافعية البحثية الداخلية بلغ (d=0.2) ، والتأثير الكلي لتوجهات أهداف الإتقان في الدافعية البحثية الخارجية بلغ (d=0.2) وطبقا لما أشار إليه Cohen (1988) (1988) من أنه عندما يكون حجم التأثير أقل من 0.2 يكون التأثير ضعيف ، وعندما يكون بين 0.5-0.3 يكون حجم

التأثير متوسط ، وعندما يكون حجم التأثير أكبر من 0.8 يكون حجم التأثير كبيراً ، ,واستناداً إلى ذلك فإن الكفاءة الذاتية البحثية يتوصف بأنها ذات تأثير ضعيف في توجهات أهداف الإتقان وفي الدافعية البحثية الداخلية والخارجية بينما توجهات أهداف الإتقان توصف بأنها متوسطة التأثير في الدافعية البحثية الداخلية ، وأن توجهات أهداف الأداء ذات تأثير ضعيف في الدافعية البحثية الداخلية ، وأن توجهات أهداف الإتقان ذات تأثير ضعيف في الدافعية البحثية الخارجية .

وبالنسبة للتأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإنجاز في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية يتضح ما يلي :

_ توجهات أهداف الإتقان تتوسط جزئياً العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية ، وأن قوة التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإتقان = 0,03 ×0,9 = 0,027 وهو تأثير ضعيف .

مناقشة النتائج

وفقًا لنظرية المعرفية الاجتماعية ، يعمل التوجه نحو الهدف جنبًا إلى جنب مع الكفاءة الذاتية لزيادة الدافعية . الأفراد الذين يرون أنفسهم ذوي كفاءة ذاتية عالية يضعون أهدافًا أكثر تحديًا لأنفسهم ويحافظون على مستويات أعلى من الالتزام بهذه الأهداف. ومع تحقيق الأهداف ، يتم تعزيز الكفاءة الذاتية. على نفس المنوال ، قد تعيق تصورات انخفاض الكفاءة الذاتية الدافعية . غالبًا ما يصاحب الخوف من الفشل ضعف الكفاءة الذاتية، الأفراد الذين يشككون في قدراتهم ويعانون من مستويات عالية من الخوف من الفشل هم أقل عرضة لوضع الأهداف والعمل عليها ، وبالتالي لا يمنحهم أي فرص لزيادة مستويات الكفاءة الذاتية .

أشارت **نتائج الدراسة في سؤالها الأول** إلى الإسهام الدال للكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية ، حيث فسرت الكفاءة الذاتية البحثية ما نسبته (25,7 %) من التباين في الدافعية البحثية الداخلية . تتفق هذه النتيجة مع ما أكدته نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إل وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية (Chen et al., 2000; Erez & Judge, 2001; Joo et al., 2010) . وفي مجال إجراء الأبحاث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Hemmings & Kay,2016; Hemmings,et al., 2012; Sharp, et al., 2012; Reyes-Cruz et al.,2018) والتي أشارت إلى القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية البحثية بالدافعية البحثية ، في حين تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Zhanga, et al.,2019) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية .

يعزو الباحث هذه النتيجة في ضوء ما أكده Bandura (2002) أن الكفاءة الذاتية هي أفضل مؤشر على الأعمال التي نختار القيام بها والتي تتطلب قدرًا أكبر من الجهد، وما أكده De Young (2000)على قوة الكفاءة الذاتية كمعزز داخلي حيث أشار إلى أنه عندما يشعر الأفراد بالقدرة على تنفيذ نوع معين من السلوك ، فإنهم يشعرون برضا داخلي ناتجًا عن أحكامهم الخاصة بالكفاءة . وأكد Bandura (1986)أن الدافعية الداخلية يتم إنشاؤها كدالة للكفاءة الذاتية (Bandura, 1977,1986)

وأشارت **نتائج الدراسة في سؤالها الأول** أيضاً إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية الخارجية وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات (Zhanga, et al.,2019; Johnakin–Putnam,2020) ، ويعزو الباحث ذلك في ضوء ما أشار إليه Deci and Ryan (2000) من أن الدوافع الأقل تحديدًا ذاتيًا ، والتي تشمل الخارجي ، تنبع من مصادر خارجية مثل الدعم البيئي و تؤدي إلى نتائج سلبية فيما يتعلق بالنواتج المترتبة على هذه الدوافع .

وأشارت **نتائج الدراسة في تساؤلها الثاني** إلى الاسهام الدال للكفاءة الذاتية البحثية في التنبؤ بتوجهات أهداف الإتقان ، حيث فسرت الكفاءة الذاتية البحثية ما نسبته (11%) من التباين في توجهات أهداف الإتقان . تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Diseth et al., 2012; Geitz et al., 2016; Pajares et al., 2000) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية وتوجهات أهداف الإتقان . ويعزو الباحث ذلك إلى أن الكفاءة الذاتية تعمل كنوع من مصادر التنظيم الذاتي التي تشكل الثقة التي يمكن تعزيزها بشكل أكبر من خلال النجاحات المؤقتة التي يحققها الفرد ، كما يميل الشخص الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية إلى المثابرة ويمكنه في كثير من الأحيان اكتشاف حلول فعالة بسبب روح الإصرار وعدم الاستسلام (Babenko & Oswald, 2018) وبالتالي قد تساهم الثقة المتراكمة والمثابرة والإصرار في تبني أعضاء التدريس لتوجهات أهداف الإتقان .

كما أشارت **نتيجة الدراسة في تساؤلها الثاني** إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الكفاءة الذاتية البحثية وتوجهات أهداف الأداء . وهذه تتفق مع نتائج دراسات (Geitz et al., 2016; Sakiz, 2011; Hastings & West,2011) ، وتختلف مع نتائج دراسات (Diseth, 2011; Zhanga, et al.,2019; Komarraju & Nadler, 2013; Coutinho & Neuman, 2008; Ford et al., 1998) والتي اشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية وتوجهات أهداف الأداء . ويعزوا الباحث ذلك في ضوء أن الأفراد ذوي الكفاءة ذاتية ليست لديهم رغبة كافية لإظهار كفاءتهم

واكتساب الثناء والتقدير من أقرانهم بسبب طبيعة المهام والتي تنطوي على تحديات أقل كثيراً مما توقعوه

وأشارت **نتائج الدراسة في تساؤلها الثالث** إلى الإسهام الدال لتوجهات أهداف الإتقان في التنبؤ بالدافعية البحثية الداخلية ، حيث فسرت ما نسبته (33,9%) من التباين في الدافعية البحثية الداخلية ، بينما أشارت أيضاً إلى الإسهام الدال لتوجهات أهداف الأداء في التنبؤ بالدافعية البحثية الخارجية ، حيث فسرت ما نسبت (7,5%) من التباين في الدافعية البحثية الخارجية . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (Zhanga, et al.,2019; King,2016) والتي أشارت كل منها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توجهات أهداف الإتقان والدافعية الداخلية .

ويعزو الباحث ارتباط توجهات أهداف الإتقان بالدافعية البحثية الداخلية في ضوء نظرية المعرفة الاجتماعية ، حيث يعمل التوجه نحو الهدف جنبًا إلى جنب مع الكفاءة الذاتية لزيادة الدافعية . فالأفراد الذين يرون أنفسهم ذوي كفاءة ذاتية عالية يضعون أهدافًا أكثر تحديًا لأنفسهم ويحافظون على مستويات أعلى من الالتزام بهذه الأهداف وبالتالي تزداد دافعيتهم الداخلية .كما ينخرط الأفراد الذين يمتلكون توجهات أهداف الإتقان في سلوكيات أدائية بسبب الرغبة في تطوير الكفاءة (Elliot & Harackiewicz, 1996) وتحقيق إتقان المهام (Dweck & Elliot, 1983) ، نتيجة لذلك ، يُظهر الأفراد الموجهون للإتقان نمطًا من التفضيل للمهام الصعبة ، والمثابرة عند مواجهة الفشل ، ومستويات أعلى من الاستمتاع بالمهام (Elliot & Harackiewicz, 1996) مما يؤدي إلى زيادة الدافعية الداخلية .

وعلى الجانب الآخر يعزى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توجهات أهداف الأداء والدافعية الخارجية في ضوء ما أشارت إليه العديد من الدراسات (Brookhart et al., 2006; Cerasoli et al., 2014; Midgley et al., 2001) أن توجه الأداء والدافع الخارجي كلاهما يمثل دافع مشتق من الرغبة في الحصول على المكافأت والتقدير المجتمعي ، وبالتالي فإن الدافع الخارجي وتوجهات الأداء كلاهما محرك يتم تنظيمه خارجيًا (Deci et al., 2001; Harackiewicz et al., 2002; Hulleman et al., 2010)

وأشارت **نتائج الدراسة في تساؤلها الرابع** إلى التأثير الوسيط لتوجهات أهداف الإتقان في العلاقة بين الكفاءة الذاتية البحثية والدافعية البحثية الداخلية . تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Zhanga, et al.,2019; Diseth,2011; Elliot & Church,1997) . وفقاً لنموذج نموذج النظرية المهنية الاجتماعية للمعرفة التي تبنتها الدراسة كإطار عمل لها ، تم وضع توجهات الأهداف في قلب

الرابطة بين الكفاءة الذاتية مع النواتج الإيجابية المتمثلة في الأداء والرضا كدوال للدافعية ، فعندما يضع الأفراد أهدافًا للإتقان ، فقد يميلون إلى تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة حديثًا في ممارسات عملهم آملاً في الحصول على الرضا والمتعة ، وبالتالي يحتمل أن تعزز دافعيتهم الداخلية ، خاصة عندما يمتلكون تصوراً عن أنفسهم أنهم مؤهلين وقادرين على تحقيق النجاح كفاءة ذاتية) في العمل البحثي (Harackiewicz & Elliot, 1993).

التوصيات :

توصي الدراسة الحالية في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها بما يأتي :

1-يجب أن يركز الدعم البحثي المستقبلي لعمادات البحث العلمي بالجامعات على عمليات التطور المعرفي المؤدية إلى تنمية الدافعية البحثية عبر سلسلة من البرامج التدريبية التي تشمل الكفاءة الذاتية وتوجهات أهداف الإتقان .

2-نظراً للتأثير الذي أظهرته الكفاءة الذاتية البحثية في الدافعية البحثية ، ونظراً لكون الكفاءة الذاتية عامل ديناميكي وليست سمة ثابتة شخصية ، لذلك يمكن تحسينها وتطويرها عن طريق الخبرات الشخصية المباشرة للنجاح ، أو الخبرات غير المباشرة لمراقبة الأقران الذين يحققون النجاح ، أو التشجيع العاطفي والسلوكي من الآخرين المقربين ، لذلك يجب أن تنتهج عمادات البحث العلمي بالجامعات سياسة الشراكات البحثية التعاونية بين منتسبي الجامعات من أعضاء التدريس بها والجامعات ذات التصنيف الدولي المتقدم.

3- يجب على الجامعات أن تنشىء ثقافة يتم فيها تشجيع الممارسات التي تعزز توجهات أهداف الإتقان بين أعضاء التدريس . على سبيل المثال ، يمكن تسهيل توجهات أهداف الإتقان عن طريق الإحالة الذاتية (أي مقارنة الأداء الحالي للفرد بأدائه السابق) بدلاً من مقارنة أداء الفرد بأداء أقرانه. ويمكن أيضًا تعزيزها من خلال أنظمة التعويض التي تركز على تنمية المهارات ، وتحسين الذات ، والجهود المستثمرة في الأنشطة الجماعية والتعاونية.

4- يجب على أعضاء التدريس بالجامعات ذوي توجهات أهداف الأداء أن يكونوا على علم بأن مخرجات البحث المرضية غالبًا ما تنبع من الجهد الكبير بدلاً من القدرة الكبيرة ؛كما يجب إعلام أعضاء التدريس ذوو توجهات أهداف الإتقان أن البحث مهمة صعبة وأن المعرفة والمهارات الجديدة ضرورية لتحقيق أداء بحثي أفضل.

المراجع :

الشمايلة، نسرين . (2006) . أثر برنامج تدريبي للدافعية الداخلية للتعلمً لطلبة المرحلة الأساسية العليا على درجة التعلم المنظم ذاتيا أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

محاسنة ، أحمد ، والعلوان، أحمد & العظامات ، عمر . (2019). الانغماس الأكاديمي وعلاقته بالتوجهات الهدفية لدى طلبة الجامعة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 15 (2)، 149- 166.

Alhija, F. M., & Majdob, A. (2017). Predictors of teacher educators' research productivity. Australian Journal of Teacher Education (Online), 42(11), 34-36.

Arreman, I. E. (2008). The process of finding a shape: stabilizing new research structures in Swedish teacher education (2000–2007). European Educational Research Journal, 7(2), 321–333. https://doi.org/10.2304/eerj.2008.7.2.157

Babenko, O., & Oswald, A. (2018). The roles of basic psychological needs, self-compassion, and self-efficacy in the development of mastery goals among medical students. Medical Teacher, 1-4. Retrieved from http://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1442564

Balyer, A. & Özcan,K.(2014). Choosing Teaching Profession as a Career: Students' Reasons. International Education Studies, 7(5) , 104-115.

Bandura, A. (2002). Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. European Psychologist, 7, 2-16.

Bandura, A. (1994) . Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior 4, 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], Encyclopedia of mental health. San Diego: Academic Press, 1998).

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman Press.

Bang, H., & Reio, T. G. (2017). Personal accomplishment, mentoring, and creative self-efficacy as predictors of creative work involvement: The moderating role of positive and negative affect. Journal of Psychology, 151(2), 148–170. doi:10.1080/00223980.2016.1248808

Barbaranelli, C., Paciello, M., Biagioli, V., Fida, R., & Tramontano, C. (2018). Positivity and behaviour: The mediating role of self-efficacy in organisational and educational settings. Journal of Happiness Studies. doi:10.1007/s10902

Bazeley, P. (2010). Conceptualising research performance. Studies in Higher Education, 35(8), 889–903. doi:10.1080/03075070903348404

Bentea, C., & Anghelache, V. (2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 33, 563–567. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.184

Brookhart, S. M., Walsh, J. M., & Zientarski, W. A. (2006). The dynamics of motivation and effort for classroom assessments in middle school science and social studies. Applied Measurement in Education, 19(2), 151–184.

Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(1), 26–48. doi:10.1006/obhd.1996.0063

Büyüköztürk, S., Atalayb, K., Sozgunc, Z., & Kebapçı c, S. (2011). The development of Research Self-Efficacy Scale. Cypriot Journal of Educational Sciences, 22-29. Retrieved from: www.world-education-center.org/index.php/cjes

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. Psychological Bulletin, 140(4), 980–1008.

Chen, Y., Gupta, A., & Hoshower, L. (2006). Factors that motivate business faculty to conduct research: An expectancy theory analysis. Journal of Education for Business, 81, 179-189. doi:10.3200/JOEB.81.4.179-189

Chen, G., Gully, S.M., Whiteman, J.-A. & Kilcullen, R.N. (2000).Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. Journal of Applied Psychology, 85 (6), 835-852.

Coutinho, S. A., & Neuman, G. (2008). A model of metacognition, achievement goal orientation, learning style and self-efficacy. Learning Environments Research, 11, 131-151.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace. Journal of Applied Social Psychology, 22(14), 1111–1132. doi: 10.1111/j.1559-1816.1992.tb00945.x

Deemer, E. D., Martens, M. P., & Buboltz, W. C. (2010). Toward a tripartite model of research motivation: Development and initial validation of the Research Motivation Scale. Journal of Career Assessment, 18(3), 292–309. doi:10.1177/1069072710364794

De Young, R. (2000). Expanding and Evaluating Motives for Environmentally Responsible Behavior. Journal of Social Issues, 56, 509-526. http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00181

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. Review of Educational Research, 71(1), 1–27.

Diseth, Å. (2011). Self-efficacy, goal orientations and learning strategies as mediators between preceding and subsequent academic achievement. Learning and Individual Differences, 21(2), 191–195. doi:10.1016/j.lindif.2011.01.003

Diseth, Å., Danielsen, A. G., & Samdal, O. (2012). A path analysis of basic need support, self-efficacy, achievement goals, life satisfaction and academic achievement level among secondary school students. Educational Psychology, 32(3), 335–354. doi:10.1080/01443410.2012.657159

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. American Psychologist, 41(10), 1040-1048.

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. Personnel Review, 39(5), 622–638.

Eam, P. (2015). Investigating relationship among research self-efficacy, research outcome expectations, and research interest of Cambodian faculty: Testing social-cognitive theory. International Journal of Sociology of Education, 4, 199-224. doi:10.17583/rise.2015.1752

Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. Journal of Personality & Social Psychology, 72(1), 218-232.

Elliot, E., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 5-12.

Erez, A. & Judge, T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. The Journal of Applied Psychology, 86 (6),1270-1279.

Ford, J. K., E. M. Smith, D. A. Weissbein, S. M. Gully, and E. Salas (1998), "Relationships of Goal Orientation, Metacognitive Activity, and Practice Strategies with Learning Outcomes and Transfer," Journal of Applied Psychology, 83, 218-233.

Geitz, G., Joosten-ten Brinke, D., & Kirschner, P. A. (2016). Changing learning behaviour: Selfefficacy and goal orientation in PBL groups in higher education. International Journal of Educational Research, 75, 146–158. doi:10.1016/j.ijer.2015.11.001

Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Pintrich, P. R., Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Revision of achievement goal theory: Necessary and illuminating. Journal of Educational Psychology, 94(3), 638–645.

Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 65(5), 904–915. doi:10.1037/0022-3514.65.5.904

Hardré, P. L., Beesley, A. D., Miller, R. L., & Pace, T. M. (2011). Faculty motivation to do research: Across disciplines in research-extensive universities. The Journal of the Professoriate, 5(1), 35–69.

Hastings,E.C. & West,R.L. (2011). Goal orientation and self-efficacy in relation to memory in adulthood. Aging Neuropsychol Cogn Journal, 18(4): 471–493.

Hattie, J., & Marsh, H. (1996). The relationship between research and teaching: A metaanalysis. Review of Educational Research, 66, 507–542. https://doi.org/10.3102/00346543066004507

Hemmings, B. & Kay, R. (2016). The relationship between research self-efficacy, research disposition and publication output. Educational Psychology, 36(2), 347-361. doi: 10.1080/01443410.2015.1025704

Hemmings, B., Kay, R., Sharp, J., & Taylor, C. (2012) A transnational comparison of lecturer self-efficacy. Journal of Further and Higher Education, 36(3), 291-308. http://dx.doi.org/10.1080/0309877X.2011.614932

Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). Motivation and research productivity in a university system undergoing transition. Research Evaluation, 24, 282-292. doi:10.1093/reseval/rvv010

Hulleman, C. S., Schrager, S. M., Bodmann, S. M., & Harackiewicz, J. M. (2010). A meta-analytic review of achievement goal measures: Different labels for the same constructs or different constructs with similar labels? Psychological Bulletin, 136(3), 422–449.

Jang, D. H., & Shin, I. S. (2011). The relationship between research self-efficacy and other research constructs: Synthesizing evidence and developing policy implications through meta-analysis. KEDI Journal of Educational Policy, 8(2), 279–301.

Jiang, X., Borg, E., & Borg, M. (2017). Challenges and coping strategies for international publication: Perceptions of young scholars in China. Studies in Higher Education, 42, 428-444. doi:10.1080/03075079.2015.1049144

Johnakin-Putnam,S.(2020). The impact of teacher intrinsic and extrinsic motivation on teacher self-efficacy . Unpublished Ph.D dissertation , Liberty University.

Joo, B.K., Jeung, C.W. & Yoon, H.J. (2010). Investigating the influences of core self-evaluations, job autonomy, and intrinsic motivation on in-role job performance. Human Resource Development Quarterly, 21 (4), 353-371.

King,R. B. (2016). Is a performance- avoidance achievement goal always maladaptive? Not necessarily for collectivists. Personality and Individual Differences, 99 , 190–195.

Komarraju, M., & Nadler, D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter? Learning and Individual Differences, 25, 67–72. doi: 10.1016/j.lindif.2013.01.005

Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2017). Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 102, 139–150. doi:10.1016/j.jvb.2017.07.008

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. Journal of Vocational Behavior, 115, 103316. https://doi.org/10.1016/ j.jvb.2019.06.004

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027

Liu, Y. W., & Zhang, X. X. (2010). From external motivation to internal motivation: Research on the transformation of the driving force of colleges and universities teachers' research and innovation. Journal of Educational Science of Hunan Normal University, 9(1), 16–20 [In Chinese].

Livingston, K., McCall, J., & Morgado, M. (2009). Teacher educators as researchers. In. A. Swennen & M. van der Klink (Eds.), Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators. UK: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-8874-2_14

Lunenberg, M., Ponte, P., & van de Ven, P. (2007). Why shouldn't teachers and teacher educators conduct research on their own practices? An epistemological exploration. European Educational Research Journal, 6, 13-24. https://doi.org/10.2304/eerj.2007.6.1.13

Lynch, K. (2015). Control by numbers: New managerialism and ranking in higher education. Critical Studies in Education, 56, 190-207. doi:10.1080/17508487.2014.949811

Mahasna, A., Alwan, A. & Al-Azamat, O. (2019). Academic engagement and its relationship to the goal orientations of university students. The Jordanian Journal of Educational Sciences, 15 (2), 149 -166.

Medina, M. N. (2017). Training motivation and satisfaction: The role of goal orientation and offshoring perception. Personality and Individual Differences, 105, 287–293. doi:10.1016/ j.paid.2016.10.016

Middaugh, M. F. (2001). Understanding faculty productivity: Standards and benchmarks for colleges and universities. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Midgley, C., & Urdan, T. (2001). Academic self-handicapping and achievement goals: A further examination. Contemporary Educational Psychology, 26(1), 61–75.

Nguyen, Q., Klopper, C., & Smith, C. (2016). Affordances, barriers, and motivations: Engagement in research activity by academics at the research-oriented university in Vietnam. Open Review of Educational Research, 3, 68-84. doi:10.1080/23265507.2016.1170627

Nie, Y., & Sun, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese university teachers. Journal of Health Psychology, 21(10), 2339–2346. doi:10.1177/1359105315

Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. Review of Educational Research, 66(4), 543–578. doi:10.3102/00346543066004543

Pajares, F., Britner, S. L., & Valiante, G. (2000). Relation between achievement goals and selfbeliefs of middle school students in writing and science. Contemporary Educational Psychology, 25(4), 406–422. doi:10.1006/ceps.1999.1027

Pasupathy, R., & Siwatu, K.O. (2011). Fostering confident researchers: Research self-efficacy as a faculty developmental tool. International Journal of University Teaching and Faculty Development, 1(4), 249-261.

Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Broström, A., D'Este, P., & Krabel, S. (2013). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations. Research Policy, 42, 423–442. https://doi.org/10.2139/ ssrn.2088253.

Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the SelfEfficacy and Goal-Setting Process> Journal of Applied Psychology, 82, 792-802.

Reyes-Cruz, M. D. R., Murrieta-Loyo, G., & Perales-Escudero, M. D. (2018). Foreign language faculty research-related beliefs, perceptions, and research motivation at three Mexican universities. Profile Issues in TeachersProfessional Development, 20(2), 35- 49.

Roberts, G. C. (2001). Understanding the dynamics of motivation in physical activity: The influence of achievement goals on motivational process. In G. C. Roberts (Ed.), Advances in motivation in sport and exercise (pp. 1–50). Champaign, IL: Human Kinetics.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020

Sakiz, G. (2011). Mastery and performance approach goal orientations in relation to academic self-efficacy beliefs and academic help seeking behaviors of college students in Turkey. Educational Research, 2(1), 771–778.

Shamayleh, N. (2006). The effect of a training program for internal motivation to learn for upper basic stage students on the degree of self-regulated learning. unpublished doctoral thesis, Amman Arab University for Graduate Studies, Amman, Jordan.

Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: A cross-sectional study. BMC Psychiatry, 14(1), 1–8.

Song, J. (2018). Creating world-class universities in China: Strategies and impacts at a renowned research university. Higher Education, 75, 729-742. doi:10.1007/s10734

Steinbauer, R., Renn, R., Chen, S. H., & Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. Journal of Social Psychology, doi:10.1080/00224545.2018.1424110

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. Educational and Psychological Measurement, 57(6), 995–1015. doi:10.1177/0013164497057006009

Vasil, L. (1993). Gender differences in the academic career in New Zealand universities. New Zealand Journal of Educational Studies, 28, 143-153.

Wang, M., & Takeuchi, R. (2007). The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation. Journal of Applied Psychology, 92(5), 1437–1445. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1437

Waskiewicz, R.A.(2012). Achievement Goal Orientation and Situational Motivation for a Low-Stakes Test of Content Knowledge. American Journal of Pharmaceutical Education , 76 (4),1-6.

Weinberg, B. A., Ownen-Smith, J., Rosen, R. J., Schwarz, L., Allen, B. M., Weiss, R. E., & Lane, J. (2014). Science funding and short-term economic activity. Science, 344, 41–43. https://doi.org/10.1126/science.1250055.

Xie, Y. H., Mao, B. B., & Zhang, X. Y. (2014). An empirical study of Chinese university teachers' research motivation. Higher Education Exploration, 4, 156–159.

Zhang, J., Caoa, C., Shena ,S.& Qian,M.(2019). Examining Effects of Self-Efficacy on Research Motivation Among Chinese University Teachers: Moderation of Leader Support and Mediation of Goal Orientations. The Journal of Psychology, 153(4):414-435. doi: 10.1080/00223980.2018.1564230

Zhang, Q. (2014). Assessing the effects of the instructor enthusiasm on classroom engagement, learning goal orientation, and academic self-efficacy. Communication Teacher, 28(1), 44-56. doi:10.1080/17404622.2013.839047

Zhang, J., Caoa, C., Shena ,S.& Qian,M.(2019). Examining Effects of Self-Efficacy on Research Motivation Among Chinese University Teachers: Moderation of Leader Support and Mediation of Goal Orientations. The Journal of Psychology, 153(4):414-435. doi: 10.1080/00223980.2018.1564230