

خودکارآمدی مدیران آموزشی

چکیده :

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهرستان کرج انجام پذیرفت که روش تحقیق آن توصیفی و از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، شامل مدیران دوره های مختلف تحصیلی که در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان کرج در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به کار بودند. حجم این جامعه ۷۲۷ نفر از مدیران زن و مرد بوده که نمونه آماری با استفاده از فرمول آماری و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به تعداد ۲۹۶ نفر از ۴ ناحیه آموزش و پرورش شهرستان کرج انتخاب شد. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته و بر اساس ۴ عامل از نظریه روانشناختی بندورا تنظیم شد. و اعتباریابی آن از طریق آلفای کرونباخ ($p = 0/86$) به دست آمد. با استفاده از آمار توصیفی شامل: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس، و آمار استنباطی، از آزمون t مستقل، محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) که با بکارگیری از نرم افزار spss محاسبه شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین ۱- حالات عاطفی و فیزیکی ۲- ترغیبات کلامی یا اجتماعی ۳- تجربه جانشین ۴- تجربه موفق با خودکارآمدی مدیران رابطه معنادار و مثبت پیدا کردند. اما متغیرهایی همچون: جنسیت، سنوات خدمت مدیران با خودکارآمدی ایشان رابطه معناداری ندارند و میزان $P > 0/05$ بدست آمد و در نتیجه H_0 تایید شد و دوره تحصیلی که مدیران در آن مشغول به کار بودند، با خودکارآمدی مدیران رابطه معنادار و مثبت پیدا کرد.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی، مدیران آموزشی، حالات عاطفی، ترغیبات کلامی، تجربه جانشین، تجربه های موفق

مقدمه :

بشر از بدو خلقت تا به امروز همواره تلاش نموده تا خود را بشناسد و به توانایی ها و استعدادها ای خود پی ببرد و به واسطه ی آن محیط پیرامون خود را تغییر دهد. در این میان توجه به خودشناسی بیشتر مورد توجه قرار گرفت. آموزش خودشناسی نه تنها به افراد کمک می کند تا درک خود را تقویت نمایند و خودشان را بهتر اداره کنند، بلکه آنان از این طریق توانایی لازم برای درک تفاوت های فردی را کسب می کنند. اگر فردی باور داشته باشد که نمی تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده های رفتار انسان عمل می کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند.

بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، باور به کارایی شخصی بر انتخاب های افراد تاثیر می گذارد. افراد گرایش به کارهایی دارند که در آنها احساس قابلیت و اطمینان می کنند و از کارهایی که توانایی ی انجام آن را ندارند، دوری می نمایند. باورهای خودکارآمدی^۱ تعیین می کند که افراد تا چه اندازه انرژی، صرف فعالیت های خود می کنند و تا چه اندازه در برابر موانع مقاومت می کنند (پاجارس، شانک^۲، ۲۰۰۱، به نقل از نظری ۱۳۸۴).

1-Self-efficacy
2-Pajares Schunk

رویارویی با پیچیدگی ذهنی را می‌بایست از طریق بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود^۳، برانگیخته و کنترل نمود. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهمتر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (بندورا، ۱۹۹۷).

افراد به تدریج رشد می‌یابند به پختگی و بلوغ رسیده و درباره ویژگی‌های خود و این که چگونه فردی شده‌اند، آگاهی بیشتری پیدا می‌کنند. می‌توانیم بگوییم افراد از خودشان بیشتر آگاه می‌شوند. این فرایند به عنوان رشد تصویر خود نام گرفته است و به تدریج که فرد در طول زندگی تجربیات بیشتری کسب می‌کند رخ می‌دهد. یادگیری درباره خود یکی از چالش‌های زندگی به شمار می‌رود و در نتیجه کشف برخی از ویژگی‌هایی که فرد وجود آن را در خود می‌پسندد و یا نمی‌پسندد تشکیل می‌شود (لارنس، ترجمه مولانا، ۱۳۸۲).

خودکارآمدی شالوده‌ی پرورش سایر مهارت‌های مدیریتی است. در حقیقت یک تناقض جالب در رفتار انسان وجود دارد و آن این که با شناخت خویش می‌توانیم دیگران را بشناسیم و با شناخت دیگران می‌توانیم خود را بشناسیم. موفقیت انسان در دستیابی به زندگی بهتر فردی و اجتماعی و عملکرد مطلوب سازمانی، به شناخت و برداشت او از چگونگی نقاط ضعف و قوت توانایی‌ها و قابلیت‌های مدیریتی او بستگی دارد. (الوانی، ۱۳۷۱)

با بررسی عوامل مؤثر در خودکارآمدی مدیران می‌توان شرایطی مهیا نمود که آنان با شناخت این عوامل، باورهای خود را تقویت نموده و با استفاده از اقناع کلامی، تجارب مستقیم، تجارب جانشینی یا حالات فیزیولوژیکی یا از هر روش دیگر بر باورهای خودکارآمدی مدیران تاثیر گذاشته تا آنها بتوانند قضاوت‌های درستی از توانایی‌های خود داشته باشند. (بندورا، ۱۹۸۱).

بندورا (۲۰۰۰) معتقد است که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارت‌های مختلف با توان ترکیب آنها به روش‌های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد.

همچنین بندورا، در مطالعات خود بر نقش سرمشق‌ها در شکل‌گیری رفتار تأکید کرده و به بررسی ویژگی‌هایی پرداخته است که در سرمشق‌گیری افراد مؤثرند. یافته‌های او نشان می‌دهد که به احتمال زیاد افراد از کسانی سرمشق می‌گیرند که از نظر سن و جنس شبیه آن‌ها باشند یا مسائلی شبیه به آن‌ها را حل کنند. وی معتقد است که روان‌شناسی را نمی‌توان از یافته‌های پژوهش‌های اجتماعی جدا کرد و رفتار افراد را باید در موقعیت‌های اجتماعی و نه فردی مورد مطالعه قرار داد. یکی دیگر از مفاهیم مهمی که بندورا بیان کرد کارآمدی شخصی است. از دید بندورا کارآمدی شخصی به معنی احساس عزت نفس یا ارزش شخصی است که فرد در مواجهه با مسائل زندگی در خود می‌یابد. افراد دارای کارآمدی شخصی بالا افرادی دارای پشتکار قوی، نمرات درسی بالا، دارای اهداف شخصی عالی و موفق هستند. در مقابل، افراد دارای کارآمدی شخصی پایین افرادی هستند که اعتماد به نفس پایین و ناامید که در مواجهه با مسائل تلاشی برای پیروزی انجام نمی‌دهند و معتقدند اوضاع تغییری نخواهد کرد. (شولتز، ۱۹۹۰) ترجمه کریمی (۱۳۸۴) بلبوجه به آنچه گفته شده اکنون نتایج برخی از تحقیقات انجام شده در این زمینه را به شرح زیر بررسی می‌کنیم:

^۳Self-influence

- مختاری (۱۳۸۱) در بررسی رابطه خودکارآمدی مدیران با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ، نشان داد که بین خودباوری مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنی دار وجود ندارد. بین خودکارآمدی مدیران زن و مرد تفاوت معنی دار وجود ندارد.
- نصرتی (۱۳۸۷) در بررسی رابطه خودکارآمدی با اثربخشی رهبری در بین مدیران مدارس نشان داد که بین خودکارآمدی و اثربخشی رهبری مدیران آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
- اعرابیان (۱۳۸۳) در بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان دریافت که باورهای خودکارآمدی قوی بر سلامت روانی دانشجویان تاثیر مثبت داشته است.
- عنایتی (۱۳۸۲) در بررسی ارتباط میان خودپنداری مدیران و عملکرد آنها در مدارس نشان داد که میان خودپنداری مدیران و عملکرد آنها در مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- کوربانولو^۴ و همکاران، (۲۰۰۶) در بررسی میزان خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی مدیران نشان داد که خودکارآمدی امکان نزدیک شدن به مهارتهای سواد اطلاعاتی را با توجه به سطح پیچیدگی افزایش می دهد.
- بندورا، ریز، آدامز^۵ (۱۹۸۲)، در مطالعات خویش در مورد رابطه ارائه ترغیبات کلامی از جانب دیگران، که اغلب می کوشند ما را متقاعد کنند که اگر فقط سعی کنیم، به رغم ناکارایی ریشه دارمان، می توانیم عمل خاصی را به شایستگی انجام دهیم. دلگرمی های موثر ما را متقاعد می کنند که بیشتر بر توانایی های شخصی مان و کمتر بر کاستی ها و ضعف هایمان تاکید کنیم. (بندورا، ریز، آدامز، ۱۹۸۲، به نقل از ریو، ۲۰۰۱، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۱).
- اسکیر و کرافت^۶ (۲۰۰۹) پژوهشی را به منظور بررسی تکنیک های برنامه ریزی جهت بهبود خودکارآمدی دانشجویان دوره کارشناسی انجام داده اند، یافته های پژوهش نشان داده است که برای بهبود و افزایش خودکارآمدی دانشجویان در انجام پایان نامه های دوره کارشناسی نشان داد که بین خودکارآمدی دانشجویانی که کارگاهی آموزشی را تجربه نموده اند با آنهایی که شرکت نکرده اند تفاوت معناداری وجود دارد.
- آکونین و همکاران^۷ (۲۰۰۹) در تحقیقات خویش نشان دادند که بین تجربه کاری نوجوانان و خودکارآمدی آنها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یافته های این پژوهش چنین نشان داد که؛ اشتغال در زمینه های متعدد و کسب تجربه خودکارآمدی را می پروراند.
- کوسلوسکی^۸ و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه خودکارآمدی و ارائه الگوهای موفق و فعالیت های گروهی معلمان، نشان داد بین ارائه الگوهای موفق و فعالیت های گروهی معلمان و خودکارآمدی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- کلین هسلینگ^۹ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین سلامت روانی معلمان و خودکارآمدی، آنان نشان داده است که هرچه سلامت روانی معلمان بیشتر باشد، خودکارآمدی آنان هم افزایش می یابد.
- جینگسونگ ژائو و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۸) به بررسی چگونگی خودکارآمدی مربوط به فعالیت های تحقیقاتی آکادمیک و چگونگی فاکتورهای مربوط به درون فرهنگی که ممکن است نقشی در خودکارآمدی در زمینه آموزش

4- Kurbanoglu, S. and et al

5- Bandura, Reiz, Adamz

۶ - Skinner, H. and, Croft, R

۷ - Acunni, K. and et al

7- Koslowsky, M. and et al

۹ Klein Hessling, J. and et al

۱۰ Jingsong Zhao, John McCormick

عالی در پکن بازی می کند را به انجام رساندند. از جمله یافته ها - جنسیت و مقررات به عنوان پیش بینی های خود کارآمدی مشخص گردیدند و به طور مشخص، آکادمیک های زنان سطح پایین تری از خود کارآمدی را برای تحقیقات نسبت به مردان گزارش کردند. همچنین با گسترش بافت های غربی، در فرهنگ شرقی نشان داد که فاکتورهای درون فرهنگی و جمعیت شناختی نقش اساسی در خود کارآمدی تحقیقاتی ایفا می کند.

- هلنا سینا دسویلایا، دافنا ایزن^{۱۱} (۲۰۰۵) پژوهشی را به منظور مدیریت تضاد در تیم های کاری و نقش خود کارآمدی اجتماعی و شناسایی گروه انجام داده اند، یافته های پژوهش نشان داده است که در این مطالعه نقش دو نوع خود کارآمدی (اجتماعی و جهانی) در میان اعضای گروه بررسی شد و خود کارآمدی اجتماعی به عنوان پیشگویی کننده انحصاری اولویت برای هدایت تضاد درون گروهی توسط معانی ادغام یعنی روال سازنده مدیریت عمل کرد. این مطالعه بر اعتبار فرضیه ای که الگوی مدیریت تضادی در یک تیم کامل به متغیرهای تنظیم شده در سطح فردی مربوط می شوند، افزود یعنی خود کارآمدی اجتماعی، جهانی به متغیرهای شناسایی گروه و تیم مربوط می شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر خود کارآمدی مدیران آموزشی، از روش تحقیق توصیفی که از نوع همبستگی اجرا شد. جامعه آماری کلیه مدیران دوره های مختلف تحصیلی در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ به تعداد ۷۲۷ نفر و نمونه آماری با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه $n = \frac{z^2 \times s^2}{d^2}$ و به نمونه گیری تصادفی و به روش طبقه ای (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) به تعداد ۲۹۶ نفر انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن توسط ۳۰ نفر از صاحب نظران بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و میزان آن ۰/۸۶ به دست آمد. این پرسشنامه دارای ۴۲ سؤال ۵ گزینه ای که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شد. سئوالات (۱-۱۱) مربوط به بعد تجربه های موفق، سئوالات (۲۰-۱۲) مربوط به بعد تجربه های جانشینی، سئوالات (۳۰-۲۱) مربوط به بعد ترغیبات کلامی یا اجتماعی و سئوالات (۴۲-۲۲) مربوط به بعد حالات عاطفی و فیزیکی می باشد. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس استفاده شده است.

از آمار استنباطی، شامل آزمون t مستقل، محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) استفاده شده است.

یافته های تحقیق:

فرضیه اول: بین تجربه های موفق و خود کارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۱) نتایج ماتریس همبستگی فرضیه اول

تعداد	تعداد	میزان همبستگی با تجربه های موفق	سطح معناداری	کوواریانس
۲۵۳	-	-	-	-
-	۰/۲۷	۰/۰۰۰	۳/۱۱	

^{۱۱} Helena Syna Desivilaya, DafanEizen

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی ،بین تجربه های موفق و میزان خودکارآمدی ۰/۲۷ است. این همبستگی مثبت و در سطح کم می باشد. و چون p بدست آمده از ۰/۰۵ کوچکتر است همبستگی معنادار می باشد. میزان I^2 یا ضریب تعیین ۰/۰۷ است. بدین معنا که ۰/۰۷ از واریانس خودکارآمدی را متغیر تجربه های موفق تبیین می کند.

فرضیه دوم: بین تجربه های جانشینی و خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۲) نتایج ماتریس همبستگی فرضیه دوم

تعداد	تعداد	میزان همبستگی با تجربه های جانشین	سطح معناداری	کوواریانس
تعداد	۲۵۳	-	-	-
میزان همبستگی با خودکارآمدی	-	۰/۵۸	۰/۰۰۰	۱۵/۵۷

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی، بین تجربه های جانشین و میزان خودکارآمدی ۰/۵۸ است. این همبستگی مثبت و در سطح متوسط می باشد. و چون p بدست آمده از ۰/۰۵ کوچکتر است همبستگی معنادار می باشد. میزان I^2 یا ضریب تعیین ۰/۳۳ است. بدین معنا که ۰/۳۳ از واریانس خودکارآمدی را متغیر تجربه های جانشین تبیین می کند.

فرضیه سوم: بین ترغیب های کلامی یا اجتماعی و خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد.

دارد.

جدول (۳) نتایج ماتریس همبستگی فرضیه سوم

تعداد	تعداد	میزان همبستگی با ترغیب های کلامی یا اجتماعی	سطح معناداری	کوواریانس
تعداد	۲۵۳	-	-	-
میزان همبستگی با خودکارآمدی	-	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۱۷/۲۴

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی، بین ترغیب های کلامی یا اجتماعی و میزان خودکارآمدی ۰/۶۱ است. این همبستگی مثبت می باشد. و چون p بدست آمده از ۰/۰۵ کوچکتر است همبستگی معنادار می باشد. میزان I^2 یا ضریب تعیین ۰/۳۷ است. بدین معنا که ۰/۳۷ از واریانس خودکارآمدی را متغیر ترغیب های کلامی یا اجتماعی تبیین می کند.

فرضیه چهارم: بین حالات عاطفی - فیزیکی و خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد.

دارد.

جدول (۴) نتایج ماتریس همبستگی فرضیه چهارم

تعداد	تعداد	میزان همبستگی با ترغیب های کلامی یا اجتماعی	سطح معناداری	کوواریانس
تعداد	۲۵۳	-	-	-
میزان همبستگی با خودکارآمدی	-	۰/۷۶	۰/۰۰۰	۳۲/۳۷

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی، بین حالات عاطفی - فیزیکی و میزان خودکارآمدی ۰/۷۶ است. این همبستگی مثبت می باشد. و چون p بدست آمده از ۰/۰۵ کوچکتر است همبستگی معنادار می باشد. میزان I^2 یا ضریب تعیین ۰/۵۷ است. بدین معنا که ۰/۵۷ از واریانس خودکارآمدی را حالات عاطفی - فیزیکی تبیین می کند.

سؤال اول: آیا بین سنوات خدمت و میزان خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد؟

جدول (۵) نتایج آزمون تحلیل واریانس سوال ۱ پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	سطح معناداری	F
بین گروهی	۱۲/۷۱	۴۰	۰/۳۱	۱/۳۰	۰/۱
درون گروهی	۵۱/۵۸	۲۱۲	۰/۲۴		
کل	۶۴/۳۰	۲۵۳	-		

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که، چون P بدست آمده (۱/۳۰) از سطح معناداری (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین بین سنوات خدمت و خودکارآمدی مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر تمام آزمودنیها با سنوات خدمتی مختلف در مورد عوامل موثر در خود کارآمدی مدیران آموزشی اتفاق نظر دارند.

سؤال دوم: آیا بین جنسیت و میزان خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد؟

جدول (۶) نتایج آزمون t مستقل سوال ۲ پژوهش

گروه ها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t محاسبه شده	سطح معناداری
زنان	۱۳۲	۹۷/۶۱	۰/۸۱۴	۲۵۱	۰/۲۴	۰/۷۱
مردان	۱۲۱	۹۷/۳۳	۰/۸۴۲			

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که، چون P بدست آمده (۰/۷۱) از سطح معناداری (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین بین جنسیت و خودکارآمدی مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر تمام آزمودنیها ی زن و مرد، در مورد عوامل موثر در خود کارآمدی مدیران آموزشی اتفاق نظر دارند.

سؤال سوم: آیا بین دوره تحصیلی و میزان خودکارآمدی مدیران آموزشی رابطه وجود دارد؟

جدول (۷) نتایج آزمون تحلیل واریانس سوال ۳ پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	سطح معناداری	F
بین گروهی	۶۶/۷۱	۴۰	۱/۶۶	۳/۳۳	۰/۰۰۰
درون گروهی	۱۰۶/۱۸	۲۱۲	۰/۵		
کل	۱۷۲/۸۹	۲۵۲	-		

داده های مندرج در جدول فوق نشان می دهد که، چون P بدست آمده (۳/۳۳) از سطح معناداری (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین بین دوره تحصیلی و خودکارآمدی مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر تمام آزمودنیهای دوره های تحصیلی مختلف، در مورد عوامل موثر در خود کارآمدی مدیران آموزشی اتفاق نظر دارند.

نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین ایجاد حالات عاطفی و فیزیکی، استفاده از ترغیبات کلامی یا اجتماعی، بکارگیری تجربه جانشین و تاکید بر تجربه های موفق مدیران آموزشی و خودکارآمدی آنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. اما بین، جنسیت، سنوات خدمت و دوره تحصیلی مدیران آموزشی با خودکارآمدی آنها رابطه معناداری مشاهده نشد. مقایسه نتایج فوق با یافته های تحقیقات قبلی که به شرح زیر می باشد همخوانی دارد. مختاری (۱۳۸۱) که نشان داد بین خودکارآمدی مدیران زن و مرد تفاوت معنی دار وجود ندارد. بندورا، ریز، آدامز (۱۹۸۲)، در مطالعات خویش نشان داد که ارائه ترغیبات کلامی از جانب دیگران، موجب افزایش اعتماد به

نفس و خودکارآمدی می گردد. آکونین و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقات خویش نشان دادند که بین تجربه کاری نوجوانان و خودکارآمدی آنها رابطه معناداری وجود دارد . همچنین یافته های این پژوهش چنین نشان داد که ؛ اشتغال در زمینه های متعدد و کسب تجربه خودکارآمدی را می پروراند . کوسلوسکی و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه خودکارآمدی و ارائه الگوهای موفق و فعالیت های گروهی معلمان ، نشان داد بین ارائه الگوهای موفق و فعالیت های گروهی معلمان و خودکارآمدی آنان رابطه معناداری وجود دارد . همچنین، اسکیر و کرافت (۲۰۰۹) هم نشان دادند که بین خودکارآمدی دانشجویانی که کارگاهی آموزشی را تجربه نموده اند با آنهایی که شرکت نکرده اند تفاوت معناداری وجود دارد.