

# رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده پژوهی معلمان

♦ دکتر ابوالقاسم بریمانی<sup>۱</sup>

♦ مبینا باقری<sup>۲</sup>

## چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده پژوهی معلمان مقطع ابتدایی بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی بوده است. جامعه آماری شامل همه معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر به تعداد ۳۵۹ نفر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بوده است. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به تعداد ۱۸۶ نفر و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای برحسب جنسیت انتخاب شده است. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه حمایت سازمانی آلن و همکاران (۲۰۰۸)، خودکارآمدی پژوهشی صالحی (۱۳۹۰) و رشد توانایی آینده پژوهی لشکری (۱۳۹۹) استفاده شده است. روایی صوری ابزارها را صاحب نظران و متخصصان مربوطه تأیید کرده اند. پایایی آنها با به کارگیری فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ به دست آمده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و مدل بایی معادلات ساختاری، به کمک نرم افزار آماری لیزرل بهره گرفته شده است. نتایج نشان دادند که میان حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده پژوهی با خودکارآمدی پژوهشی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مدل نهایی می توان گفت که حمایت سازمانی با میزان ضریب مسیر ۰/۴۴ بر خودکارآمدی پژوهشی اثر مثبت دارد و رشد توانایی آینده پژوهی نیز با ضریب مسیر ۰/۴۹ بر خودکارآمدی پژوهشی اثر مثبت دارد و حمایت سازمانی با میزان ضریب مسیر ۰/۷۱ بر رشد توانایی آینده پژوهی اثر مثبت دارد. همچنین نقش میانجی رشد توانایی آینده پژوهی در رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی تأیید شد.

**کلید واژگان:** حمایت سازمانی، خودکارآمدی پژوهشی، رشد توانایی آینده پژوهی

© تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۱۵

© تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۱۰

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. [barimani@iauneka.ac.ir](mailto:barimani@iauneka.ac.ir)  
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. [mobina7997@mailfa.com](mailto:mobina7997@mailfa.com)

## مقدمه

نظام آموزش و پرورش و به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، بالقوه یکی از محوری ترین و تعیین کننده ترین نهادهای اجتماعی در تحقق بخشیدن به توسعه کشور به شمار می آید. یکی از اساسی ترین وظایف هر نظام تربیتی ارائه تصویری روشن از انسان مطلوب است و گویاترین شاهد بر ضرورت وجود یک نظام آموزشی، توجه به آینده است، زیرا کارکرد آن در واقع تجهیز معلمان و دانش آموزان به دانش و مهارت های لازم برای مشارکت مؤثر در جامعه چه در زمان حال و چه در زمان آینده است (همتی، گودرزی و حاجیانی، ۱۳۹۴: ۵۹). رشد و توسعه علمی جامعه از طریق پژوهش حاصل می شود و در پناه توسعه تفکر پژوهشی در معلمان و دانش آموزان می توان زمینه های فکری و عملی لازم را برای دستیابی به اهداف بلندمدت نظام آموزش و پرورش ایجاد کرد. لیکن شرایط حاکم بر مدارس کشور به گونه ای نیست که معلمان جذب پژوهش شوند و برای جذب معلمان، همچنین زمینه باروری استعداد های آنان در زمینه فعالیت های پژوهشی فکر اساسی نشده است، از این رو بررسی خودکارآمدی پژوهشی در معلمان سبب می شود تا آنان بیشتر به توانایی، شایستگی و قابلیت خویش در انجام دادن فعالیت های پژوهشی اعتقاد و اطمینان پیدا کنند و از آن به منظور اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به عملکردهای قابل قبول در پژوهش استفاده کنند. در این راستا مدیران می توانند افرادی را که برای کارهای پژوهشی مناسب هستند انتخاب کنند تا از این طریق در جهت پیشرفت امور پژوهشی قدم بردارند و از هدر رفتن منابع به علت انتخاب افراد نامناسب برای فعالیت های پژوهشی جلوگیری شود (تقوایی یزدی، ۱۳۹۶). از این رو سازمان آموزش و پرورش می تواند برای همکاری، مساعدت و حمایت از اعضای خود ارزش قائل شود و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده شغلی آنها باشد و با حمایت سازمانی و ارزش قائل شدن به مشارکت آنان از طریق دادن بازخورد ارزیابی مثبت به عملکردشان، سبب ارتقا و تقویت خودکارآمدی پژوهشی در معلمان شود. همچنین نگرش به سوی آینده و آینده نگری قلمرو سازمان آموزش و پرورش را از حال به آینده گسترش می دهد و یکی از مهم ترین شرایط برای ساختن هدفمند آینده کشور تقویت خودکارآمدی پژوهشی در معلمان است. لذا اگر نظام آموزشی مبتنی بر آینده پژوهی باشد و بتواند توانایی آینده پژوهی اعضای خود را ارتقا دهد، قادر خواهد بود تا برون دادهای مفیدی را به جامعه ارائه دهد و با بهره گیری از اصل آینده پژوهی می تواند بسیاری از فرصت های خود را از طریق ارائه دستاوردهای قابل عرضه در زمینه های پژوهشی به دست آورد (نیاز آذری، ۱۳۹۷). پژوهش، یادگیری و آموزش آن از فرایندها و مهارت های مهم و اساسی برای معلمان در مقاطع مختلف تحصیلی است و نقشی مهم در بهبود فرایندهای آموزشی و گسترش خدمات علمی در مدارس دارد. یکی از موضوعات مورد تأکید در این حیطه، باورها و نگرش های پژوهشی به ویژه باورهای مربوط به خود پژوهشگر درباره پژوهش است. باورهای پژوهش برای اجتناب یا انجام تحقیق، تأثیرات مهمی دارد و خودکارآمدی معلمان می تواند عامل مهمی برای انجام یا عدم انجام پژوهش باشد (گراوند، کارشکی و آهنگیان، ۱۳۹۳).

خودکارآمدی، درجه ای از احساس تسلط فرد در مورد توانایی اش برای انجام دادن فعالیت های خاص

است. تأکید تئوری خودکارآمدی بر نقش اعتماد و اطمینان و عزت‌نفس فرد نسبت به تواناییهایش در انجام دادن رفتار خواسته‌شده از وی است. خودکارآمدی پژوهشی<sup>۱</sup> معلمان میزان اعتماد آنها به توانایی‌شان در انجام دادن فعالیتهای مختلف پژوهشی، از پژوهش کتابخانه‌ای گرفته تا طراحی و تکمیل پروژه‌های علمی را نشان می‌دهد و موجب پیگیری حرفه‌های پژوهشی می‌شود (کاضمی‌وردنجانی، حیدری‌سورشجانی و دریس، ۱۳۹۶). در واقع، خودکارآمدی پژوهشی را قضاوت و پیش‌داوری هر فرد در زمینه توانمندیهای او می‌دانند که در جهت سازمان‌دهی و انجام دادن سلسله‌مراحلی برای دستیابی به فعالیتهای پژوهشی از پیش تعیین‌شده باشد. انتظارات فرد در مورد تواناییهایش برای انجام دادن اعمال و رفتار صحیح در ایجاد انگیزه‌های مناسب، مؤثر خواهد بود. افراد خودکارآمد نسبت به حل مسائل خویش اطمینان دارند. آنان سعی می‌کنند قابلیت‌ها و باورهای خود را بشناسند، به خطاهای خود پی‌برند و به موفقیت دلخواه دست یابند. این‌چنین افرادی به‌خصوص در هنگام روبه‌رو شدن با مشکلات، در مقایسه با کسانی که نسبت به تواناییهایشان تردید دارند، همت و پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند (رضایان، زارع‌بیدکی، باختر و هادی‌مقدم، ۱۳۹۴). اگر عوامل مؤثر بر خودکارآمدی پژوهشی این‌کشر از افراد جامعه مورد بررسی قرار گیرد، مسائل و مشکلات ناشی از عدم توانایی در انجام دادن پژوهش که گریبان‌گیر معلمان است، شناسایی می‌شود و سازمان آموزش و پرورش می‌تواند با در نظر گرفتن برنامه‌هایی در رفع این مشکلات به معلمان یاری رساند. همچنین آگاهی مدیران و مسئولان از خودکارآمدی پژوهشی معلمان نیز می‌تواند نقشی بسزا در تربیت و انتخاب معلمان پژوهشگر داشته باشد. بنابراین، این مطالعه می‌تواند پاسخگوی بسیاری از مسائل و مشکلات انگیزشی معلمان در فعالیتهای پژوهشی و همچنین کمک بزرگی برای سازمان آموزش و پرورش برای شناسایی نقاط قوت و ضعف معلمان در انجام دادن فعالیتهای مربوط به پژوهش باشد. یکی از متغیرهایی که با خودکارآمدی پژوهشی معلمان ارتباط دارد و در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته، حمایت سازمانی<sup>۲</sup> است. ایده حمایت سازمانی را نخستین بار ایزنبرگر<sup>۳</sup> و همکاران، در سال ۱۹۸۶ به‌صورت رسمی در ادبیات سازمانی مطرح کردند. در واقع حمایت سازمانی ادراک‌شده، کیفیت تبادلات اجتماعی را منعکس می‌کند که میان کارمند و کارفرما اتفاق می‌افتد. حمایت سازمانی اشاره دارد به اعتقاد کارکنان در رابطه با میزانی که سازمان، برای مشارکت، سلامتی و رفاه آنها ارزش قائل است. آنها حمایت سازمانی را متأثر از سیاستهایی می‌دانند که سلامتی و شادابی، احساس موفقیت، حس مشارکت مثبت و دستیابی به اهداف سازمان را ترویج می‌دهد. کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای ایجاد رفاه، آسایش و امنیت‌شان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد، حمایت سازمانی نام دارد (نصیری‌ولیک‌بنی و خدایاری، ۱۳۹۵). درک حمایت سازمانی از سوی کارکنان سبب افزایش این انتظار می‌شود که تلاشهای آنان که در راستای اهداف سازمان صورت گرفته است، مورد

1. Research self-efficacy
2. Organizational support(OS)
3. Eisenberger

پاداش قرار خواهد گرفت. هنگامی که این انتظار بارورتر شود، چرخه مبادله متقابل استمرار بیشتری می‌گیرد. به‌طور کلی زمانی که سازمانها با کارکنان برخورد مطلوب داشته باشند و آنها را مورد توجه خود قرار دهند، منتقل‌کننده این پیام به کارکنان خود هستند که سازمان برای آنها ارزش قائل است، در نتیجه کارکنان بهره‌ورتر خواهند بود و نگرشهای مطلوب‌تری نسبت به سازمان خواهند داشت (شاهی، اندرز، اندرز و یاسینی، ۱۳۹۶).

یکی دیگر از متغیرهای مهم و اثرگذار بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان که در این پژوهش به آن توجه شده، توجه به رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان است. آموزش در گذر از فعالیتهای سنتی گذشته و در حرکت به‌سوی جهانی‌شدن، درگیر مفاهیمی جدید در حوزه تدریس و آموزش شده است. یکی از چالشهای روبه‌روی آموزش توجه به رشد توانایی آینده‌پژوهی در معلمان است. شناخت آینده در دهه‌های پایانی قرن بیستم در قالب علم آینده‌پژوهی بنیان‌گذاری شده است. اصطلاح مذکور به معنای پیش‌بینی و تجسم آینده‌ای محتمل و نه قطعی با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، شرایط و اقتضائات زمان حال و برنامه‌ریزی برای آمادگی مواجهه با آنها است. در این نوع از آموزش، هدف توانایی پیش‌بینی آینده نامعلوم و آماده‌سازی معلمان برای نقشهای احتمالی در آینده است. زمانی که معلم بتواند به آینده نامعلوم بیندیشد، با اعتمادبه‌نفس بیشتری می‌تواند به آینده وارد شود. فعالیتهای آینده‌پژوهی می‌تواند فرصتی را برای معلمان فراهم سازد تا آنان را از مصرف‌کننده صرف دانش به تولیدکننده دانش تبدیل کند. همچنین این فعالیتهای ابزاری فراهم می‌سازند تا آموزش بر اساس نیازهای فردی استوار شود. یادگیری توانایی آینده‌پژوهی می‌تواند خلاقیت، تصویرسازی ذهنی و ابداعات معلمان را افزایش دهد (تابع‌دربار، شفیع‌ی سروسرستانی و موسوی‌پور، ۱۳۹۷).

آینده‌نگر کسی است که به پژوهش درباره آینده می‌پردازد و می‌آموزد که چگونه با استفاده از ارزشها و اهداف، وضعیت حال را بررسی و با تحلیل اطلاعات حاصل‌شده، وضعیتهای محتمل آینده را شناسایی کند. به‌طور کلی آینده‌نگری و سازمان‌دهی فعالیتهای علمی برای پیش‌بینی آینده ضرورتی انکارناپذیر است. در این زمینه می‌توان ادعا کرد که اگر نظام آموزشی هر کشور مبتنی بر آینده‌نگری نباشد و توانایی آینده‌نگری اعضای خود را ارتقا نبخشد، قادر نخواهد بود تا برون‌داد چندان مفیدی ارائه دهد؛ چراکه با عدم بهره‌گیری از اصل آینده‌پژوهی بسیاری از فرصتهای خود را بدون ارائه دستاوردی قابل‌عرضه از دست می‌دهد. بنابراین آینده‌پژوهی به معلمان کمک می‌کند تا تصورات خود از آینده را محک بزنند و از این طریق کیفیت تصمیم‌هایی که برای آینده می‌گیرند، بهبود یابد تا در برابر آینده منفعل نباشند و بتوانند فعالانه بر آینده اثرگذار باشند (مرزوقی، حیدری و حیدری، ۱۳۹۳). با انجام دادن این پژوهش می‌توان از وضعیت موجود حمایت سازمانی، خودکارآمدی پژوهشی و رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان آگاه شد و برنامه‌های لازم را برای افزایش خودکارآمدی پژوهشی و رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان از طریق حمایت سازمانی ارائه کرد. درواقع با انجام دادن این پژوهش می‌توان به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد داد که در راستای ارتقای خودکارآمدی پژوهشی معلمان چه اقدام‌هایی انجام دهند تا بر اساس آنها کمیت و کیفیت پیامدها، برون‌دادها، نتایج و تأثیر حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان مشاهده و ارزیابی شوند. درنهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا میان

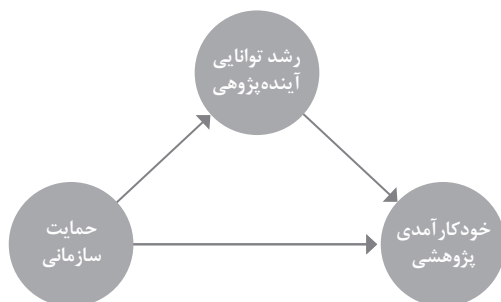
حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان رابطه وجود دارد؟ مهداد، ادیبی و صفاری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق عزت‌نفس و حمایت سازمانی ادراک‌شده» نشان دادند که میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی، میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و عزت‌نفس و میان عزت‌نفس و خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین میان حمایت سازمانی ادراک‌شده، عزت‌نفس و خودکارآمدی رابطه چندگانه ترکیبی وجود دارد. حمایت سازمانی ادراک‌شده و عزت‌نفس توانستند تا ۳۰ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین کنند. نتایج پژوهش تابع‌بردار و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان «رابطه سبک‌های یادگیری و قابلیت آینده‌پژوهی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی پژوهشی» نشان داد که میان ابعاد سبک‌های یادگیری به‌عنوان متغیرهای برونزای مدل با خودکارآمدی پژوهشی و قابلیت آینده‌پژوهی همبستگی وجود دارد. خودکارآمدی پژوهشی علاوه بر اثرات مستقیم توانست رابطه میان سبک‌های یادگیری و قابلیت آینده‌پژوهی را مورد واسطه‌گری قرار دهد. نتایج پژوهش تقوایی یزدی (۱۳۹۶) با عنوان «رابطه آینده‌پژوهی با تجربه پژوهشی و خودکارآمدی پژوهشی دانشجویان کارشناسی ارشد» نشان داد که ارتباط همزمان میان آینده‌پژوهی با تجربه پژوهشی و خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان وجود دارد. کاظمی‌وردجانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی» نشان دادند که وضعیت خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی این دانشگاه در طیف متوسط قرار داشته است. همچنین میان اجرای طرح پژوهشی یا مشارکت در طرح به‌عنوان همکار با خودکارآمدی پژوهشی ارتباط مستقیم وجود دارد. مشتاقیان ابرقویی و رضایی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و عزت‌نفس سازمانی در کارکنان» نشان دادند که میان حمایت درک‌شده سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. فرهنگ، غلامی و حسینی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه حمایت سازمانی با خودکارآمدی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر زاهدان» نشان دادند که میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی معلمان، همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد. طهماسبی، صالحی و قلتاش (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان» نشان دادند که میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد و از ابعاد خودکارآمدی شغلی، ابعاد پافشاری بر انجام کار و میل به ادامه انجام کار با رفتار شهروند سازمانی رابطه مستقیم معنادار دارند. نتایج پژوهش سولیستیو و سوهارتینی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) با عنوان «نقش تعهد کاری در تعدیل تأثیر ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی و رضایت شغلی» نشان داد که ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رضایت شغلی و خودکارآمدی تأثیر دارند. نیخیل و آرتی<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده در افزایش خودکارآمدی

1. Sulistyio & Suhartini

2. Nikhil & Arthi

کارکنان» نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد. نتایج پژوهش سیزنز و استینگل‌هامبر<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) با عنوان «رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعامل کاری: نقش خودکارآمدی و پیامدهای آن» نشان داد که میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعامل کاری با نقش میانجی خودکارآمدی رابطه وجود دارد. علاوه بر این، تعامل کاری سبب افزایش رضایت شغلی، کاهش فشار روانی و بهبود عملکرد می‌شود. مته، زینجیرکیران و تیفتیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ادراک کارکنان از حمایت سازمانی و خودکارآمدی‌شان» نشان دادند که میان حمایت سازمانی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه آماری وجود دارد. زبردست، بشارت و حقیقت‌گو<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی و چشم‌انداز زمان در دانشجویان» نشان دادند که میان خودکارآمدی و چشم‌انداز زمان آینده همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین هر چه سطح خودکارآمدی دانشجویان بیشتر باشد، آینده‌نگری مثبت‌تری دارند.

با توجه به مطالعات داخلی و خارجی انجام‌شده، پژوهشگر به این نتیجه رسید که در زمینه رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان، پژوهشی انجام‌نشده است. از این رو پژوهش حاضر به تعیین رابطه میان این متغیرها پرداخته و مطالعه حاضر با مطالعات دیگر در این زمینه متفاوت است. این پژوهش در راستای پژوهشهای پیشین انجام شده است و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در زمینه موضوع پژوهش کمک می‌کند. در ضمن هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی در معلمان و ارائه پیشنهادها کاربردی به مسئولان آموزش و پرورش بر اساس نتایج پژوهش است. چارچوب نظری پژوهش حاضر را با توجه به متغیرهای پیش‌بین، ملاک و میانجی در آن، همچنین مطالعات و پژوهشهای پیشین، می‌توان به صورت شکل شماره ۱ ارائه کرد. در این مدل حمایت سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین، خودکارآمدی پژوهشی به عنوان متغیر ملاک و رشد توانایی آینده‌پژوهی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Caesens & Stinglhamber
2. Mete, Zincirkiran & Tiftik

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل همهٔ معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر، به تعداد ۳۵۹ نفر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بوده است. نمونه آماری ۱۸۶ نفر بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شده‌اند.

## ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه حمایت سازمانی: برای ارزیابی متغیر حمایت سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده آلن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است که دارای سه مؤلفه ویژگیهای شغلی، تنشهای شغلی و فعالیتهای سازمانی است. این پرسشنامه در ۵۹ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، تقریباً مخالفم، نظری ندارم، تقریباً موافقم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم شده است که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری می‌شود. پایایی ابزار بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر ۰/۸۲ محاسبه شده که می‌توان گفت از پایایی لازم برخوردار است.

۲. پرسشنامه خودکارآمدی پژوهشی: برای سنجش متغیر خودکارآمدی پژوهشی از پرسشنامه صالحی (۱۳۹۰) استفاده شده است که دارای هفت بعد خودکارآمدی آماری و تحلیلی، خودکارآمدی در مفهوم‌پردازی، خودکارآمدی در روش اجرا، خودکارآمدی در پژوهش کیفی، خودکارآمدی گزارش‌نویسی، خودکارآمدی در مهارتها و تبحرها و خودکارآمدی در اخلاق است. این پرسشنامه حاوی ۵۶ سؤال است که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد تدوین شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی خودکارآمدی پژوهشی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن برابر ۰/۷۹ به دست آمده که می‌توان گفت از پایایی مطلوبی برخوردار است.

۳. پرسشنامه رشد توانایی آینده‌پژوهی: برای سنجش متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی از پرسشنامه لشکری (۱۳۹۹) استفاده شده که دارای دو بعد سازمانی و عملکردی و ۳۰ گویه است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم شده است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. مقدار پایایی مقیاس رشد توانایی آینده‌پژوهی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۰ به دست آمده که ضریبی قابل قبول است.

1. Allen

درنهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات معنادار و همچنین آزمون سؤاها و برانزنگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل بهره‌گیری شده است.

## یافته‌ها

بررسیها نشان می‌دهند که ۳۸/۱۶ درصد از پاسخگویان مرد و ۶۱/۸۴ درصد زن هستند. سن ۲۰/۴ درصد افراد کمتر از ۳۰ سال، ۴۳ درصد میان ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۶/۶ درصد بیشتر از ۴۰ سال بوده است. ۲۶/۹ درصد افراد سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۳۹/۸ درصد سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۳/۳ درصد آنها سابقه کاری بیشتر از ۲۱ سال داشتند. همچنین بیشترین فراوانی از نظر سطح تحصیلات به افراد دارای مدرک لیسانس (۷۰/۴ درصد) تعلق دارد. پس از آن، افراد دارای مدرک فوق لیسانس و فوق دیپلم به ترتیب با ۱۹/۴ و ۱۰/۲ درصد را به خود اختصاص داده‌اند.

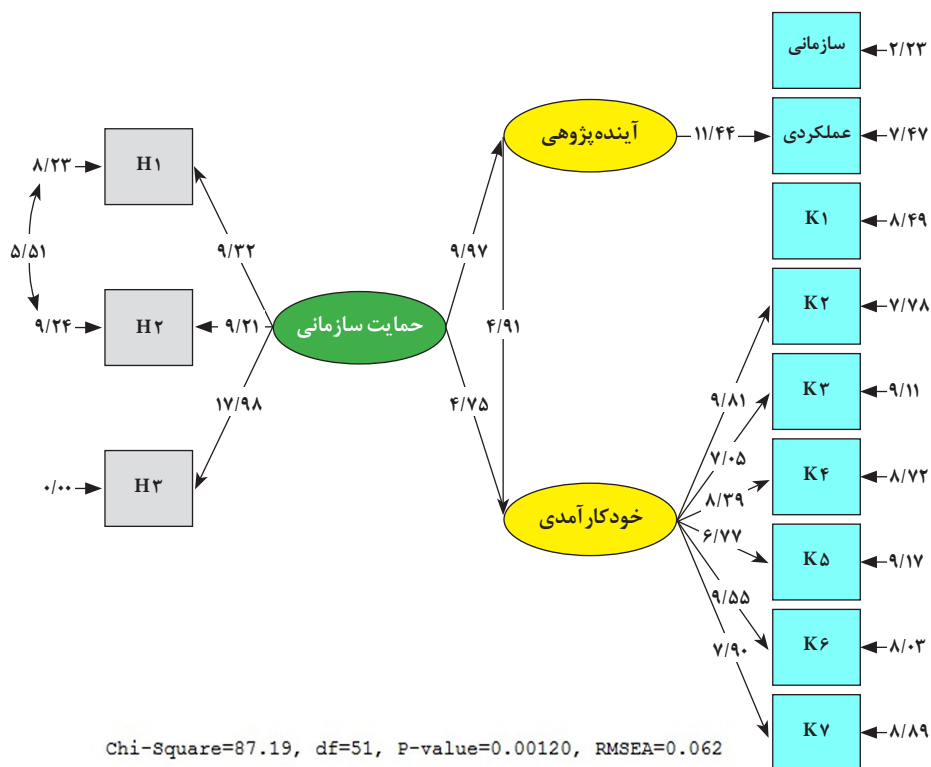
یکی از مهم‌ترین مراحل موجود در مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش است. درواقع هیچ‌گونه تحلیلی صورت نمی‌گیرد، مگر اینکه پژوهشگر ابتدا مدل را که درباره روابط میان متغیرهاست، بیان و مشخص کند. یکی از مهم‌ترین نتایج حاصل از نرم‌افزار لیزرل ارائه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش است که در جدول ۱ ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش قابل مشاهده است.

| جدول ۱. ضرایب همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش |               |                         |                   |
|------------------------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------|
| سازه‌ها                                        | حمایت سازمانی | رشد توانایی آینده‌پژوهی | خودکارآمدی پژوهشی |
| حمایت سازمانی                                  |               | ۰/۵۳۹                   | ۰/۶۲۸             |
| رشد توانایی آینده‌پژوهی                        | ۰/۵۳۹         |                         | ۰/۶۹۹             |
| خودکارآمدی پژوهشی                              | ۰/۶۲۸         | ۰/۶۹۹                   |                   |

$P < 0/05$

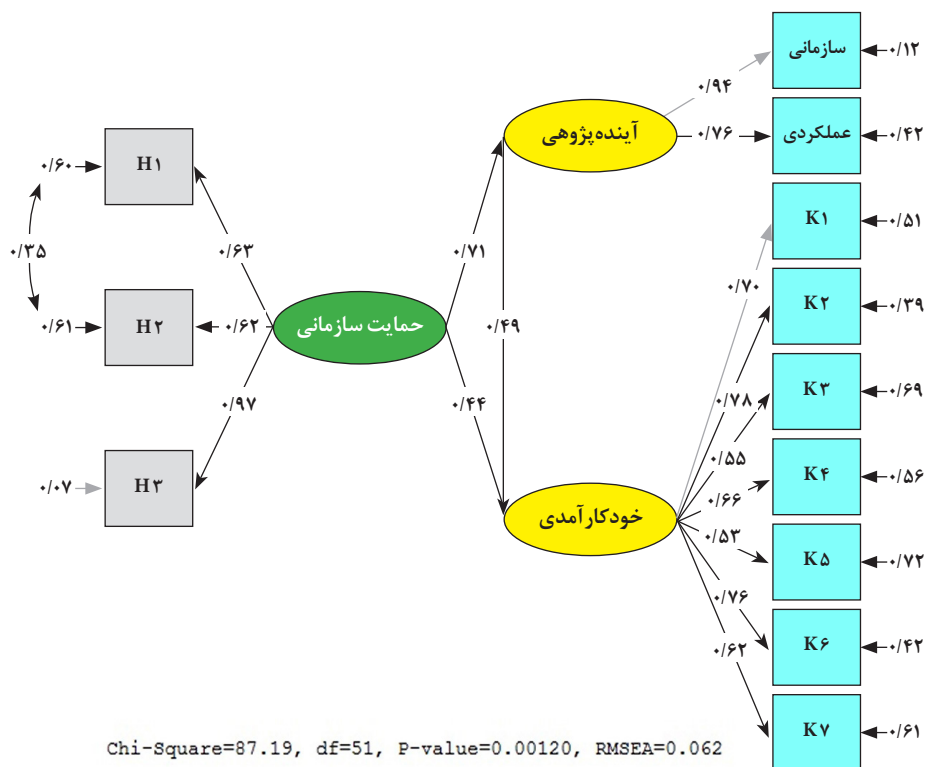
بر اساس نتایج جدول ۱ ارتباطی معنادار میان حمایت سازمانی، رشد توانایی آینده‌پژوهی و خودکارآمدی پژوهشی وجود دارد. نتایج این جدول نشان می‌دهد که میان حمایت سازمانی با خودکارآمدی پژوهشی ( $r = 0/628$ ) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. میان حمایت سازمانی با رشد توانایی آینده‌پژوهی ( $r = 0/539$ ) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان رشد توانایی آینده‌پژوهی با خودکارآمدی پژوهشی ( $r = 0/699$ ) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.





شکل ۱. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی برابر ۴/۷۵ است که بیانگر وجود رابطه معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده‌پژوهی برابر ۹/۹۷ است که بیانگر وجود رابطه معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی و خودکارآمدی پژوهشی برابر ۴/۹۱ است که بیانگر وجود رابطه معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده برای مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی به ترتیب برای خودکارآمدی در مفهوم‌پردازی با مقدار ۹/۸۱، خودکارآمدی در روش اجرا با مقدار ۷/۰۵، خودکارآمدی در پژوهش کیفی با مقدار ۸/۳۹، خودکارآمدی گزارش‌نویسی با مقدار ۶/۷۷، خودکارآمدی در مهارت‌ها و تبحرها با مقدار ۹/۵۵ و خودکارآمدی در اخلاق با مقدار ۷/۹۰ و همچنین برای مؤلفه عملکرد در متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی برابر ۱۱/۴۴ گزارش شده که گواهی بر وجود رابطه معنادار میان آنهاست.



شکل ۲. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان دهنده قدرت و قوت رابطه میان دو متغیر است. برخی پژوهشگران بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱، میزانی مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تأثیر میان دو متغیر حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی برابر ۰/۴۴، مقدار ضریب تأثیر میان دو متغیر حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده پژوهی برابر ۰/۷۱ و مقدار ضریب تأثیر میان دو متغیر خودکارآمدی پژوهشی و رشد توانایی آینده پژوهی برابر ۰/۴۹ است. مقدار ضرایب مسیر برای مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی به ترتیب برای مؤلفه خودکارآمدی آماری و تحلیلی برابر ۰/۷۰، خودکارآمدی در مفهوم‌پردازی برابر با ۰/۷۸، خودکارآمدی در روش اجرا برابر با ۰/۵۵، خودکارآمدی در پژوهش کیفی برابر با ۰/۶۶، خودکارآمدی در گزارش‌نویسی برابر با ۰/۶۳، خودکارآمدی در مهارت‌ها و تجربه‌ها برابر با ۰/۷۶ و خودکارآمدی در اخلاق برابر با ۰/۶۲ و برای مؤلفه عملکرد برابر با ۰/۷۶ و مؤلفه سازمانی برابر با ۰/۹۴ در متغیر رشد توانایی آینده پژوهی گزارش شده است که نشان دهنده تأثیر معنادار این متغیرها بر یکدیگر است. همچنین نتایج نشان می‌دهند که ۶۱ درصد از واریانس استفاده‌شده از متغیر خودکارآمدی پژوهشی و ۵۰ درصد از

واریانس استفاده شده از متغیر رشد توانایی آینده پژوهی را متغیر حمایت سازمانی تبیین می کند. بنابراین نتایج پژوهش نشانگر آن است که عوامل پیشنهاد شده به خوبی توانایی اندازه گیری مفهوم مورد نظر را دارند که بر اساس مدل ایجاد شده از طریق مدلی ساختاری متغیرهای حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان مؤثرند. همچنین مقادیر شاخصهای برازش این مدل در جدول ۲ نشان داده شده است که همگی برازش عالی مدل پژوهش را نشان می دهند.

**جدول ۲. شاخصهای برازش مدل اصلی پژوهش**

| شاخص                                     | سطح قابل قبول           | مقدار محاسبه شده | نتیجه آزمون |
|------------------------------------------|-------------------------|------------------|-------------|
| نسبت خی دو بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) | برابر یا کوچکتر از ۲    | ۱/۷۰۹            | تأیید       |
| ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA)    | برابر یا کوچکتر از ۰/۰۸ | ۰/۰۶۲            | تأیید       |
| شاخص نیکویی برازش (GFI)                  | برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۳             | تأیید       |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI)                  | برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۸             | تأیید       |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)       | برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۶             | تأیید       |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI)               | برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۶             | تأیید       |
| شاخص برازش افزایشی (IFI)                 | برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۸             | تأیید       |

نتایج آزمون در جدول ۲ نشان می دهد که برآورد نسبت خی دو بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) برابر با ۱/۷۰۹ است. چون در این شاخص مقدار کمتر از ۲ نشان دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل مورد نظر، برازشی مناسب را نشان می دهد. همچنین شاخص ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA) ۰/۰۶۲ است که در این شاخص، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ بیانگر مناسب بودن مدل است. شاخصهای خوب بودن مدل به ترتیب شامل: شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۳، شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر ۰/۹۶، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۸، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) برابر ۰/۹۶ و شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر ۰/۹۸ هستند. در شاخصهای ذکر شده، مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، بنابراین به طور کلی می توان گفت مدل ارائه شده، مناسب بوده و ارتباط میان متغیرها با یکدیگر معنادار است. خلاصه نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر

| مسیرها                                          | آماره T | اثر مستقیم         | اثر غیرمستقیم | اثر کل | نتیجه |
|-------------------------------------------------|---------|--------------------|---------------|--------|-------|
| حمایت سازمانی ← خودکارآمدی پژوهشی               | ۴/۷۵    | ۰/۴۴               | -             | ۰/۴۴   | تأیید |
| حمایت سازمانی ← رشد توانایی آینده‌پژوهی         | ۹/۹۷    | ۰/۷۱               | -             | ۰/۷۱   | تأیید |
| رشد توانایی آینده‌پژوهی ← خودکارآمدی پژوهشی     | ۴/۹۱    | ۰/۴۹               | -             | ۰/۴۹   | تأیید |
| حمایت سازمانی ← آینده‌پژوهی ← خودکارآمدی پژوهشی |         | ۰/۳۵ = ۰/۴۹ * ۰/۷۱ |               | ۰/۷۹   | تأیید |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر مستقیم حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی با ضریب مسیر  $t=۴/۷۵$  و  $۰/۴۴$ ، اثر مستقیم رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی با ضریب مسیر  $t=۴/۹۱$  و  $۰/۴۹$  و اثر مستقیم حمایت سازمانی بر رشد توانایی آینده‌پژوهی با ضریب مسیر  $t=۹/۹۷$  معنادار و مثبت است. با توجه به این نتایج، رابطه میان متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. برای بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم حمایت سازمانی بر رشد توانایی آینده‌پژوهی در اثر مستقیم رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی) محاسبه شود. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی برابر  $۰/۳۵$  است که نشان می‌دهد نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی در رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی معنادار است که بدین ترتیب سؤال پژوهش تأیید می‌شود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی اثر میانجی بر رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان اثر مستقیم دارد و اثر مستقیم رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان نیز معنادار است. حمایت سازمانی بر رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان نیز اثر مستقیم دارد. همچنین میان متغیر خودکارآمدی پژوهشی و همه مؤلفه‌های آن و متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی با مؤلفه‌های آن رابطه وجود دارد. علاوه بر این رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی در معلمان معنادار است. این نتیجه همسوس است با نتایج پژوهشهای مهداد و همکاران (۱۳۹۷) که میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد،

تابع‌بر‌دبار و همکاران (۱۳۹۷) که خودکارآمدی پژوهشی علاوه بر اثرات مستقیم توانست رابطه میان سبک‌های یادگیری و قابلیت آینده‌پژوهی را مورد واسطه‌گری قرار دهد، تقوایی‌یزدی (۱۳۹۶) که میان آینده‌پژوهی و خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان رابطه وجود دارد، مشتاقیان ابرقویی و رضایی (۱۳۹۶) که میان حمایت ادراک‌شده سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، فرهنگ و همکاران (۱۳۹۵) که میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی معلمان، همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۴) که میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد، سولیس‌تیو و سوهارتینی (۲۰۱۹) که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی تأثیر دارد، نیخیل و آرتی (۲۰۱۸) که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد، سیزنز و استینگل‌هامبر (۲۰۱۴) که میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعامل کاری با نقش میانجی خودکارآمدی رابطه وجود دارد، مته و همکاران (۲۰۱۴) که میان حمایت سازمانی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه آماری وجود دارد و زبردست و همکاران (۲۰۱۱) که میان خودکارآمدی و چشم‌انداز زمان آینده همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و نیز هر چه سطح خودکارآمدی دانشجویان بیشتر باشد، آینده‌نگری مثبت‌تری دارند.

منظور از حمایت سازمانی در آموزش و پرورش توجه به میزان مشارکت، بهبود رفاه و آسایش، ایجاد امنیت شغلی و فراهم کردن شرایط موفقیت شغلی معلمان در راستای تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی است که این احساس و باورهای تعمیم‌یافته معلمان از حمایت سازمانی در راستای این است که سازمان نسبت به همکاری، مساعدت و حمایت‌های لازم از معلمان، ارزش قائل می‌شود و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده شغلی آنهاست. سازمان آموزش‌وپرورش با حمایت از معلمان، می‌تواند سهم خود را در روابط پویا و متقابل مثبت با آنان ادا کند و زمینه افزایش تلاش معلمان را در راستای تحقق یافتن اهداف سازمانی فراهم کند. به این ترتیب معلمان نگرش‌ها و باورهای مطلوب‌تری نسبت به سازمان خود پیدا و باور می‌کنند که برای سازمان خویش فردی مفید، ارزشمند و توانمندند؛ بنابراین باور معلمان به اینکه سازمان برای همکاری و مشارکت آنها و در پی آن رفاه آنها ارزش قائل است، حمایت سازمانی ادراک‌شده است. خود این باور می‌تواند تجربه‌ای موفق برای معلمان تلقی شود و به افزایش خودکارآمدی پژوهشی آنها بینجامد. وقتی که سازمان آموزش و پرورش عملکرد مثبت معلمان را با تشویق و پاداش مناسب پاسخ دهد، ادراک از حمایت سازمانی در آنها افزایش می‌یابد، ضمن آنکه برایشان تجربه‌ای موفق است و در آنها تمایل به تکرار آن تجربه در موقعیتهای کاری دیگر نیز افزایش می‌یابد. این معلمان باور می‌کنند که توانایی انجام دادن وظایف را دارند و برای تلاش به انجام دادن آن برانگیخته می‌شوند. همچنین تشویق‌ها، پاداش‌ها، حمایت‌های معنوی، گرفتن تأیید و بازخورد مثبت، پذیرفته شدن و احساس اطمینان و امنیت یافتن از سوی مدیران، همکاران و دانش‌آموزان در سازمان، همان منبع ترغیب‌های

کلامی یا اجتماعی است که خود منجر به افزایش خودکارآمدی پژوهشی می‌شود. در صورتی که ادراک حمایت سازمانی که در واقع باور به یک تعامل دوسویه میان معلمان و سازمان مبنی بر نیاز سازمان به ایفای نقش معلمان از یک‌سو و اهمیت شرایط زندگی معلمان برای سازمان از سوی دیگر است، جزئی از فرهنگ سازمان باشد، آنگاه می‌توان گفت که الگوبرداریهای دوطرفه میان مدیران و معلمان یک فرهنگ سازمانی می‌شود که خودکارآمدی پژوهشی معلمان را نیز به صورت فزاینده‌ای افزایش می‌دهد. به نظر می‌رسد که همه اینها به نوعی بر حالات عاطفی و فیزیولوژیک مدیران و معلمان نیز اثرگذار است و می‌تواند باور خودکارآمدی پژوهشی آنان را تحت تأثیر قرار دهد (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به تأثیر مستقیمی که حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان دارد، درواقع سبب افزایش میزان اعتماد، اطمینان و عزت نفس معلمان نسبت به تواناییهایشان در انجام دادن فعالیتهای گوناگون پژوهشی می‌شود؛ یعنی قابلیت و احساس تسلط معلمان در مورد توانمندیهایشان در انجام درست و صحیح فعالیتهای پژوهشی را بیشتر می‌کند و موجب ایجاد انگیزه‌های مناسب برای حل مسائل و مشکلات پژوهشی در معلمان می‌شود. هنگامی که معلمان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی درصدد جبران برمی‌آیند. این جبران می‌تواند از طریق خودکارآمدی بیشتر آنان در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام دادن فعالیتهای پژوهشی صورت پذیرد. معلمانی که سازمان را حامی و پشتیبان خود می‌انگارند، به سبب رابطه مثبتی بر مبادله و ایجاد تعهد سازمانی و افزایش خودکارآمدی پژوهشی ناشی از حمایت سازمانی، در فعالیتهای پژوهشی سازمان بیشتر درگیر می‌شوند و برای دستیابی به اهداف و جبران رفتار مطلوب سازمانی، نهایت تلاش و کوشش را به کار می‌گیرند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴).

در میان مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی، مؤلفه‌های گزارش نویسی و روش اجرا نسبت به سایر مؤلفه‌ها کمترین رابطه را با این متغیر داشته‌اند که در این راستا مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش از طریق برگزاری کارگاههای آموزشی مانند شیوه تهیه و تدوین گزارش تحقیق، نوشتن مقاله‌های علمی، گزارش نویسی پژوهشی و روش اجرای پژوهش می‌توانند زمینه بهبود و تقویت خودکارآمدی پژوهشی معلمان را فراهم کنند. معلمان به‌منزله نیروی انسانی مؤثر و کارآمد در رشد و توسعه جامعه نقشی مؤثر و مهم ایفا می‌کنند. از این رو شناسایی و پرورش معلمانی که تواناییها و ظرفیتهای خود را باور داشته و واجد توانمندیهای شناختی و تمایلات عاطفی برای پژوهش و نوآوری باشند، ضروری به نظر می‌رسد و سازمان آموزش و پرورش باید به تربیت معلمان خودکارآمد از نظر پژوهشی همت گمارد. چنانچه معلمان از فرایندهای خودکارآمدی پژوهشی بهره بگیرند، می‌توانند به‌طور مؤثر مطالعه و پژوهش کنند، بر چگونگی مطالعه درسی و پژوهشی خود نظارت کنند و عملکرد آموزشی و پژوهشی بهتری داشته باشند. مؤلفه عملکرد نسبت به مؤلفه سازمانی تأثیری

کمتر بر متغیر رشد توانایی آینده پژوهی داشته است. در این راستا بهتر است خط‌مشی‌های عملیاتی طراحی شده پژوهش در سازمان آموزش و پرورش از رسالت پژوهشی معلمان حمایت کنند و همواره کیفیت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی به‌طور مداوم ارزیابی و مورد بازنگری قرار گیرد تا راهکارهایی برای تکامل فرایند پژوهشی در مدارس شناسایی و اجرا شوند و از این طریق زمینه رشد و توسعه توانایی آینده پژوهی معلمان فراهم شود. فعالیتهای آینده پژوهی می‌توانند فرصتی را برای معلمان فراهم سازند تا آنان را از مصرف کننده صرف دانش به تولیدکننده دانش تبدیل کنند. همچنین این فعالیتهای ابزاری را فراهم می‌سازند تا آموزش بر اساس نیازهای فردی استوار شود. یادگیری توانایی آینده پژوهی می‌تواند خلاقیت، تصویرسازی ذهنی و ابداعات را در معلمان افزایش دهد. انجام دادن فعالیتهای مرتبط با رشد آینده پژوهی در کلاسهای مدرسه می‌تواند به توانایی ارزیابی و خلق دانش معلمان کمک کند. هنگامی که معلمان بتوانند به جای انتظار رخداد مسائل در آینده به آن بیندیشند، مدیریت آینده به شیوه بسیار منطقی و قابل پیش بینی صورت خواهد گرفت. چنانچه خودکارآمدی پژوهشی به عنوان پیامد یک فعالیت آموزشی در نظر گرفته شود می‌توان گفت رشد توانایی آینده پژوهی نقشی اساسی در تدوین آن پیامد خواهد داشت (تابع‌بردار و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش موضوع حمایت سازمانی معلمان را به‌طور جدی مورد توجه قرار دهند و برای کاهش و از بین بردن رفتارهایی مانند بی‌علاقگی و ناکارآمدی پژوهشی در معلمان، برنامه‌ریزیهای مناسب را به‌صورت برگزاری کارگاههای منظم آموزش مهارتهای آینده پژوهی تدارک ببینند. علاوه بر این مدیران می‌توانند از طریق برنامه‌ریزی و تشکیل دوره‌های آموزشی و پژوهشی در زمینه تقویت حمایت سازمانی معلمان، شرایط افزایش خودکارآمدی پژوهشی و رشد توانایی آینده پژوهی معلمان را فراهم کنند و با حمایت و تشویق معلمان پژوهشگر، نخبه و متخصص امکانات لازم را برای ادامه فعالیت آنان در مدارس گردآورند. یکی از محدودیتهای این پژوهش استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها ابزار گردآوری داده‌ها بوده است. محدودیت دیگر این پژوهش به‌کارگیری روش همبستگی بود که نمی‌تواند روابط علت و معلولی میان متغیرها را بررسی کند و با توجه به حجم پایین نمونه و محدود شدن پژوهش به معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر، در تعمیم نتایج آن به سایر معلمان مقاطع تحصیلی بالاتر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در آینده، مشابه این پژوهش در سایر شهرهای کشور و مقاطع تحصیلی بالاتر و با به‌کارگیری روشهای پژوهشی دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، اجرا و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود. همچنین توصیه می‌شود سازمان آموزش و پرورش برای افزایش رشد توانایی آینده پژوهی معلمان و تقویت و ترویج حمایت سازمانی از آنان، حمایت همه‌جانبه را سرلوحه برنامه‌های سازمان قرار دهد تا بتواند از این طریق خودکارآمدی پژوهشی را در معلمان افزایش دهد.

- تابع‌رېدار، فرييا؛ شفيعی سروسستانی، مريم و موسوی پور، سيدروح‌الله. (۱۳۹۷). رابطه سيک‌های يادگيري و قابليت آينده‌پژوهی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی پژوهشی. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲ (۴۳)، ۸۵-۱۰۲.
- تقوایی‌يزدی، مريم. (۱۳۹۶). رابطه آينده‌پژوهی با تجربه‌پژوهشی و خودکارآمدی پژوهشی دانشجويان کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. *فصلنامه آينده‌پژوهی مدیریت*، ۲۸ (۳)، ۸۵-۱۰۳.
- رضائیان، محسن؛ زارع‌يديدکی، محمد؛ باختر، مرضيه و هادی‌مقدم، محبوبه. (۱۳۹۴). بررسی خودکارآمدی پژوهشی در دانشجويان دوره کارورزی رشته پزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۲. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۱۴ (۲)، ۱۱۱-۱۲۴.
- شاهی، سسکينه؛ اندرز، سعيد؛ اندرز، کمال و ياسینی، مجتبی. (۱۳۹۶). رابطه بين عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با ميل به ترک شغل نیروهای دانشگاه. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۷ (۲)، ۱۰۵-۱۲۷.
- صالحی، منيره. (۱۳۹۰). *اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر خودکارآمدی و انگیزش پژوهشی دانشجويان بر اساس نظريه شناختی-اجتماعی بندورا*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه فردوسی مشهد.
- طهماسبی، مرضيه؛ صالحی، مسلم و قلناش، عباس. (۱۳۹۴). رابطه بين حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۴)، ۸۱-۹۲.
- فرهنگ، ابوالقاسم؛ غلامی، محمدرضا و حسینی، مريم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه حمایت سازمانی با خودکارآمدی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر زاهدان. دومین کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران، دانشگاه پیام نور - اداره آموزش و پرورش گله‌دار، تیرماه ۱۳۹۵.
- کاظمی‌وردنجان، عبدالرحيم؛ حیدری‌سورشجانی، سعيد و دريس، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در دانشجويان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۹ (۲)، ۵۷-۶۵.
- گراوند، هوشنگ؛ کارشکی، حسين و اهنگچيان، محمدرضا. (۱۳۹۳). رابطه بين خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی در دانشجويان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله آموزش در علوم پزشکی*، ۱۴ (۱)، ۴۱-۵۱.
- لشکری، نادیا. (۱۳۹۹). *ارائه مدل آينده‌پژوهی جهت ارتقای کیفیت فعاليت‌های پژوهشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران*. (رساله دکتری مدیریت آموزشی). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری.
- مرزوقی، رحمت‌الله؛ حیدری، الهام و حیدری، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بين کیفیت تجارب يادگيري با رشد توانایی آينده‌پژوهی دانشجويان. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۱۱ (۲)، ۱۳۱-۱۳۸.
- مشتاقيان ابرقویی، حجت و رضایی، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و عزت‌نفس سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز. *سی‌ودومین کنفرانس بین‌المللی برق*، آبان ماه ۹۶، تهران، ایران.
- مه‌داد، علی؛ ادیبی، زهرا و صفاری، سروش. (۱۳۹۷). پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق عزت‌نفس و حمایت سازمانی ادراک‌شده (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۵)، ۵۹-۸۲.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات و خدایاری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بين حمایت سازمانی ادراک‌شده با اعتماد سازمانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۶ (۳)، ۷۱-۹۶.
- نیازآذری، مرضيه. (۱۳۹۷). واکاوی رابطه کیفیت تجارب يادگيري و خلاقیت با رشد توانایی آينده‌پژوهی در دانشجويان. *آينده‌پژوهی مدیریت*، ۲۹ (۱)، ۹۳-۱۰۱.
- همتی، علی‌رضا؛ گودرزی، محمدعلی و حاجیان، ابراهيم. (۱۳۹۴). ضرورت آينده‌پژوهی در نظام‌های آموزش و پرورش. *فصلنامه آينده‌پژوهی مدیریت*، ۲۶ (۲)، ۵۹-۶۷.

- Allen, M. W., Armstrong, D., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology/ Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(5), 259-267.
- Mete, M., Zincirkiran, M., & Tiftik, H. (2014). Relationship between employees' perceptions of organizational support and their self-efficacy: A research in the logistics sector. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 4(5), 328-340.
- Nikhil, S., & Arthi, J. (2018). Role of perceived organizational support in augmenting self-efficacy of employees. *Journal of Organization and Human Behaviour*, 7(1), 20-26.
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The role of work engagement in moderating the impact of job characteristics, perceived organizational support, and self-efficacy on job satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15-31.
- Zebardast, A., Besharat, M. A., & Haghighatgoo, M. (2011). The relationship between self-efficacy and time perspective in students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 935-938.