۹۷-۱۱۲

رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان

◈ دکتر ابوالقاسم بریمانی[۱] ◈ مبینا باقری[۲]

چکیده: هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان مقطع ابتدایی بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی بوده است. جامعه آماری شامل همهٔ 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 به‌شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه حمایت سازمانی آلن و همکاران (۲۰۰۸)، خودکارآمدی پژوهشی صالحی (۱۳۹۰) و رشد توانایی آینده‌پژوهی لشکری (۱۳۹۹) استفاده شده است. روایی صوری ابزارها را صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه تأیید کرده‌اند. پایایی آنها با به‌کارگیری فرمول آلفای کرونباخ برای هریک به ترتیب برابر ۰/۸۲، ۰/۷۹ و ۰/۸۰ به‌دست آمده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، به‌کمک نرم‌افزار آماری لیزرل بهره گرفته شده است. نتایج نشان دادند که میان حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده‌پژوهی با خودکارآمدی پژوهشی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مدل نهایی می‌توان گفت که حمایت سازمانی با میزان ضریب مسیر ۰/۴۴ بر خودکارآمدی پژوهشی اثر مثبت دارد و رشد توانایی آینده‌پژوهی نیز با ضریب مسیر ۰/۴۹ بر خودکارآمدی پژوهشی اثر مثبت دارد و حمایت سازمانی با میزان ضریب مسیر ۰/۷۱ بر رشد توانایی آینده‌پژوهی اثر مثبت دارد. همچنین نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی در رابطه میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی تائید شد.

کلید واژگان: حمایت سازمانی، خودکارآمدی پژوهشی، رشد توانایی آینده‌پژوهی

◉ 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

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. mobina7997@mailfa.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

مقدمه

نظام آموزش‌وپرورش و به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، بالقوه یکی از محوری‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نهادهای اجتماعی در تحقق‌بخشیدن به توسعه کشور به‌شمار می‌آید. یکی از اساسی‌ترین وظایف هر نظام تربیتی ارائه تصویری روشن از انسان مطلوب است و گویاترین شاهد بر ضرورت وجود یک نظام آموزشی، توجه به آینده اســـت، زیرا کارکرد آن درواقع تجهیز معلمـــان و دانش‌آموزان به دانش و مهارتهای 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 می‌شود و در پناه توسعه تفکر پژوهشی در معلمان و دانش‌آموزان می‌توان زمینه‌های فکری و عملی لازم را برای دســـتیابی به اهداف بلندمدت نظام آموزش‌وپرورش ایجاد کرد. لیکن شرایط حاکم بر مدارس کشور به‌گونه‌ای نیست که معلمان جذب پژوهش شـــوند و برای جذب معلمان، همچنین زمینه باروری اســـتعدادهای آنان در زمینهٔ فعالیتهای پژوهشـــی فکر اساسی نشده است، ازاین‌رو بررســـی خودکارآمدی پژوهشی در معلمان سبب می‌شود تا آنان بیشتر به توانایی، شایستگی و قابلیت خویش در انجام دادن فعالیتهای پژوهشی اعتقاد و اطمینان پیدا کنند و از آن به‌منظور اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به عملکردهای قابل‌قبول در پژوهش استفاده کنند. در این راستا مدیران می‌توانند 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 فعالیتهای پژوهشی جلوگیری شود (تقوایی‌یزدی، ۱۳۹۶). از این‌رو سازمان آموزش و پرورش می‌تواند برای همکاری، مساعدت و حمایت از اعضای خود ارزش قائل شود و نگران و دلواپس 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 به‌سوی آینده و آینده‌نگری قلمرو سازمان آموزش و پرورش را از حال به آینده گسترش می‌دهد و یکی از مهم‌ترین شـــرایط برای ســـاختن هدفمند آینده کشور تقویت خودکارآمدی پژوهشی در معلمان است. لذا اگر نظام آموزشی مبتنی بر آینده‌پژوهی باشد و بتواند توانایی آینده‌پژوهی اعضای خـــود را ارتقا دهد، قادر خواهد بود تـــا بروندادهای مفیدی را به جامعه ارائه دهد و با بهره‌گیری از اصل آینده‌پژوهی می‌تواند بســـیاری از فرصتهای خود را از طریق ارائه دستاوردهای قابل‌عرضه در زمینه‌های پژوهشی به‌دست آورد (نیازآذری، ۱۳۹۷). پژوهش، یادگیری و آموزش آن از فرایندها و مهارتهای مهم و اساســـی 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 نگرشهای پژوهشی به‌ویژه باورهای مربوط به خود پژوهشگر دربارهٔ پژوهش است. باورهای پژوهش برای اجتناب یا انجام تحقیق، تأثیرات مهمی دارد و خودکارآمدی معلمان می‌تواند عامل مهمی برای انجام یا عدم انجام پژوهش باشد (گراوند، کارشکی و آهنچیان، ۱۳۹۳).

خودکارآمدی، درجه‌ای از احســـاس تسلط فرد در مورد توانایی‌اش برای انجام دادن فعالیتهای خاص

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

اســـت. تأکید تئوری خودکارآمدی بـــر نقش اعتماد و اطمینان و عزت‌نفس فرد نســـبت به تواناییهایش در انجـــام دادن رفتار خواسته‌شـــده از وی اســـت. خودکارآمدی پژوهشـــی[1] معلمان میـــزان اعتماد آنها به توانایی‌شـــان در انجام دادن فعالیتهای مختلف پژوهشـــی، از پژوهش کتابخانـــه‌ای گرفته تا طراحی و تکمیل پروژه‌های علمی را نشان می‌دهد و موجب پیگیری حرفه‌های پژوهشی می‌شود (کاظمی‌وردنجانی، حیدری‌سورشـــجانی و دریس، ۱۳۹۶). درواقع، خودکارآمدی پژوهشی را قضاوت و پیش‌داوری هر فرد در زمینهٔ توانمندیهای او می‌دانند که در جهت ســـازمان‌دهی و انجام دادن سلسله مراحلی 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 پی‌ببرند 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 (رضاییان، زارع‌بیدکی، باختر و هادی‌مقدم، ۱۳۹۴). اگر عوامل مؤثر بر خودکارآمدی پژوهشی این قشر 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 رســـاند. همچنین آگاهی مدیران و مســـئولان 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 شناســـایی نقاط قوت و ضعف معلمان در انجام دادن فعالیتهای مربوط به پژوهش باشـــد.

یکی از متغیرهایی که با خودکارآمدی پژوهشـــی معلمان ارتبـــاط دارد و در این پژوهش موردمطالعه قرارگرفته، حمایت سازمانی[2] است. ایده حمایت سازمانی را نخستین بار ایزنبرگر[3] و همکاران، در سال ۱۹۸۶ به‌صورت رســـمی در ادبیات ســـازمانی مطرح کردند. درواقع 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 ســـازمان، 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 علاقهٔ خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد، حمایت ســـازمانی 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

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

یکـــی دیگر از متغیرهای مهم و اثرگذار بر خودکارآمدی پژوهشـــی معلمان که در این پژوهش به آن توجه شـــده، توجه به رشـــد توانایی آینده‌پژوهی معلمان است. آموزش درگذر از فعالیتهای سنتی گذشته و درحرکت به‌ســـوی جهانی‌شـــدن، 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 بیســـتم در قالب علم آینده‌پژوهی بنیان‌گذاری شده است. اصطلاح مذکور به معنای پیش‌بینی و تجســـم آینده‌ای محتمل و نه قطعی با اســـتفاده از تجزیه‌وتحلیل 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 فعالیتها ابزاری فراهم می‌سازند تا آموزش بر اساس نیازهای فردی استوار شود. یادگیری توانایی آینده‌پژوهی می‌تواند خلاقیت، تصویرسازی ذهنی و ابداعات معلمان را افزایش دهد (تابع‌بردبار، شفیعی‌سروستانی 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 بررســـی و با تحلیل اطلاعات حاصل‌شده، وضعیتهای محتمل آینده را شناسایی کند. به‌طورکلی آینده‌نگری و سازمان‌دهی فعالیتهای علمی برای پیش‌بینی آینده ضرورتی انکارناپذیر است. در این زمینه می‌توان ادعا کرد که اگر نظام آموزشـــی هر کشـــور مبتنی بر آینده‌نگری نباشـــد و توانایی آینده‌نگری اعضای خود را ارتقا نبخشـــد، قادر نخواهد بود تا برونداد چنـــدان 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 باشـــند (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 پژوهشـــی و رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان از طریق حمایت سازمانی ارائه کرد. درواقع با انجام دادن این پژوهش می‌توان به مسئولان آموزش‌وپرورش 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 ســـازمانی و رشـــد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان مشـــاهده و ارزیابی شـــوند. درنهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا میان

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی با نقش میانجی رشد توانایی آینده‌پژوهی معلمان رابطه وجود دارد؟

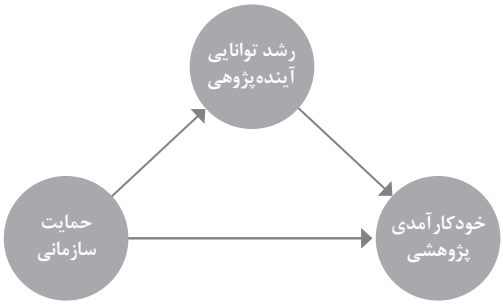
مهداد، ادیبی و صفاری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق عزت‌نفس و حمایت سازمانی ادراک‌شده» نشان دادند که میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی، میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و عزت‌نفس و میان عزت‌نفس و خودکارآمدی رابطهٔ معنادار وجود دارد. همچنین میان حمایت سازمانی ادراک‌شده، عزت‌نفس و خودکارآمدی رابطه چندگانه ترکیبی وجود دارد. حمایت سازمانی ادراک‌شده و عزت‌نفس توانستند تا ۳۰ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین کنند. نتایج پژوهش تابع‌بردبار 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 تقوایی‌یزدی (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. کاظمی‌وردنجانی 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. مشتاقیان‌ابرقویی و رضایی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و عزت‌نفس سازمانی در کارکنان» نشان دادند که میان حمایت درک شده 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[1] (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[2] (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده در افزایش خودکارآمدی

1. Sulistyo & Suhartini
2. Nikhil & Arthi

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

کارکنان» نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد. نتایج پژوهش سیزنز و استینگل‌هامبر[1] (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[2] (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 (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 زمینهٔ 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 تکمیل‌کردن پیشینه‌های قبلی در زمینهٔ 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 پیشنهادهای کاربردی به مسئولان آموزش‌وپرورش 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 به‌صورت شکل شماره ۱ ارائه کرد. در این مدل حمایت سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین، خودکارآمدی پژوهشی به عنوان متغیر ملاک و رشد توانایی آینده‌پژوهی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

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 استانداردشده آلن[1] و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است که دارای سه مؤلفه ویژگیهای شغلی، تنشهای شغلی و فعالیتهای سازمانی است. این پرسشنامه در ۵۹ گویه تنظیم‌شده و بر اساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت به‌ترتیب 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 بسیارکم، کم، متوسط، زیاد و بسیارزیاد تدوین‌شده 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 به‌دست 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 به‌دست آمده که ضریبی قابل قبول است.

1. Allen

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

درنهایت برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات معنادار و همچنین آزمون سؤالها و برازندگی 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 ازنظر سطح تحصیلات به افراد دارای مدرک لیسانس (۷۰/۴ درصد) تعلق دارد. پس از آن، افراد دارای مدرک فوق‌لیسانس و فوق‌دیپلم 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 دربارهٔ 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.

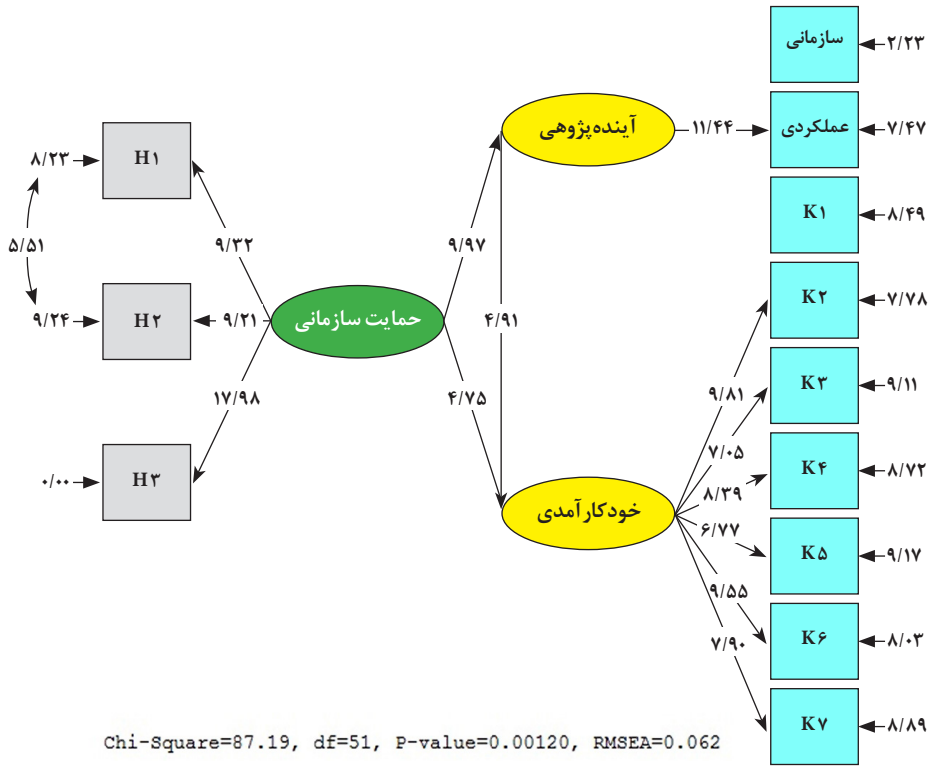
جدول ۱. ضریب همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش

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<۰/۰۵

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=۰/۶۲۸) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. میان حمایت سازمانی با رشد توانایی آینده‌پژوهی (r= ۰/۵۳۹) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان رشد توانایی آینده‌پژوهی با خودکارآمدی پژوهشی (r= ۰/۶۹۹) ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

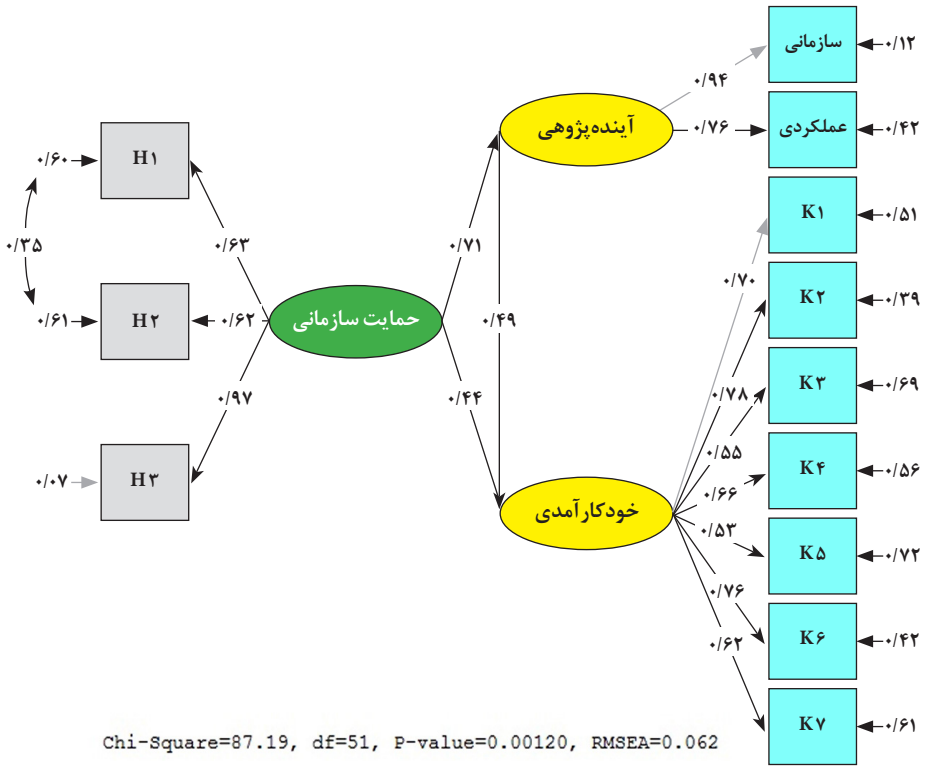
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]



شکل ۱. مدل آزمون‌شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده‌شده است، مقدار T-value محاسبه‌شده میان دو متغیر حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی برابر ۴/۷۵ است که بیانگر وجود رابطهٔ معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه‌شده 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 محاسبه‌شده 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 محاسبه‌شده 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 با ۱۱/۴۴ گزارش شده که گواهی بر وجود رابطهٔ معنادار میان آنهاست.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]



شکل ۲. مدل آزمون‌شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهندهٔ قدرت و قوت رابطه میان دو متغیر است. برخی پژوهشگران بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱، میزانی مشـــخص 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 آینده‌پژوهـــی برابر ۰/۷۱ و مقدار ضریب تأثیر میان دو متغیر خودکارآمدی پژوهشـــی و رشـــد توانایی آینده‌پژوهی برابر ۰/۴۹ اســـت. مقدار ضرایب مســـیر برای مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی به ترتیب بـــرای مؤلفهٔ خودکارآمدی آماری و تحلیلی برابر ۰/۷۰، خودکارآمـــدی در مفهوم‌پردازی برابر با ۰/۷۸، خودکارآمدی در روش اجرا برابر با ۰/۵۵، خودکارآمدی در پژوهش کیفی برابر با ۰/۶۶، خودکارآمدی در گزارش‌نویســـی برابر با ۰/۶۳، خودکارآمدی در مهارتها و تبحرها برابر با ۰/۷۶ و خودکارآمدی در اخلاق برابر با ۰/۶۲ و برای مؤلفه عملکرد برابر با ۰/۷۶ و مؤلفهٔ ســـازمانی برابر با ۰/۹۴ در متغیر رشـــد توانایی آینده‌پژوهی گزارش شده است که نشان‌دهندهٔ تأثیر معنادار این متغیرها بر یکدیگر است. همچنین نتایج نشـــان می‌دهند که ۶۱ درصد از واریانس استفاده‌شـــده از متغیر خودکارآمدی پژوهشی و ۵۰ درصد از

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

واریانس استفاده‌شده از متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی را متغیر حمایت سازمانی تبیین می‌کند. بنابراین نتایج پژوهش نشانگر آن اســـت که عوامل پیشنهادشده به‌خوبی توانایی اندازه‌گیری مفهوم موردنظر را دارند که بر اساس مدل ایجادشده از طریق مدل‌یابی ساختاری متغیرهای حمایت سازمانی و رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان مؤثرند.

همچنین مقادیر شـــاخصهای برازش این مدل در جدول ۲ نشان داده شده است که همگی برازش عالی مدل پژوهش را نشان می‌دهند.

جدول ۲. شاخصهای برازش مدل اصلی پژوهش

شاخص	سطح قابل‌قبول	مقدار محاسبه‌شده	نتیجه آزمون
نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (χ۲/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 اصلاح‌شده (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 نشـــان می‌دهد که برآورد نســـبت خی‌دو بر درجـــه آزادی (df/χ۲) برابر با ۱/۷۰۹ اســـت. چون در این شـــاخص مقدار کمتر از ۲ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل موردنظر، برازشـــی مناسب را نشان می‌دهد. همچنین شاخص ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA) ۰/۰۶۲ اســـت که در این شـــاخص، 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 هنجارشـــده (NFI) برابر ۰/۹۶، شـــاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۸، شـــاخص نیکویی برازش اصلاح‌شـــده (AGFI) برابر ۰/۹۶ و شاخص برازش افزایشـــی (IFI) برابر ۰/۹۸ هستند. در شاخصهای ذکرشـــده، مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان‌دهندۀ برازش مناسب مدل است، بنابراین به‌طورکلی می‌توان گفت مدل ارائه‌شده، مناسب بوده و ارتباط میان متغیرها با یکدیگر معنادار است.

خلاصه نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

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			۰/۷۱*۰/۴۹= ۰/۳۵	۰/۷۹	تأیید

نتایج جدول ۳ نشـــان می‌دهد که اثر مستقیم حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی با ضریب مســـیر ۰/۴۴ و t=۴/۷۵، اثر مستقیم رشد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی با ضریب مسیر ۰/۴۹ و t=۴/۹۱ و اثر مســـتقیم حمایت سازمانی بر رشـــد توانایی آینده‌پژوهی با ضریب مسیر ۰/۷۱ و 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 غیرمســـتقیم (حاصل‌ضرب اثر مستقیم حمایت ســـازمانی 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 رابطهٔ میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی پژوهشی معنادار است که بدین ترتیب سؤال پژوهش تأیید می‌شـــود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر رشـــد 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 مســـتقیم رشـــد توانایی آینده‌پژوهی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان نیز معنادار است. حمایت ســـازمانی بر رشـــد توانایی آینده‌پژوهی معلمان نیز اثر مستقیم دارد. همچنین میان متغیر خودکارآمدی پژوهشی و همهٔ 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 اســـت. این نتیجه همسوســـت با نتایج پژوهشهای مهداد و همکاران (۱۳۹۷) که میان حمایت ســـازمانی ادراک‌شده و خودکارآمدی رابطهٔ معنادار وجود دارد،

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

تابع‌بردبار و همکاران (۱۳۹۷) که خودکارآمدی پژوهشـــی علاوه بر اثرات مســـتقیم توانست رابطه میان ســـبکهای 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 ســـازمانی و خودکارآمدی معلمان، همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۴) که میان حمایت سازمانی و خودکارآمدی شـــغلی رابطه مســـتقیم معنادار وجود دارد، سولیســـتیو و سوهارتینی (۲۰۱۹) که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خودکارآمدی تأثیر دارد، نیخیل و آرتی (۲۰۱۸) که حمایت سازمانی ادراک‌شـــده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد، سیزنز و استینگل‌هامبر (۲۰۱۴) که میان حمایت ســـازمانی 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 شـــغلی و فراهم کردن شرایط موفقیت شـــغلی معلمان در راستای تحقق بخشیدن به اهداف ســـازمانی است که این احســـاس 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 دلواپس خوشبختی و آینده شغلی آنهاست. سازمان آموزش‌وپرورش با حمایت از معلمان، می‌تواند ســـهم خود را در روابط پویا و متقابل مثبـــت با آنان ادا کند و زمینه افزایش تلاش معلمان را در راستای تحقق‌یافتن اهداف سازمانی فراهم کند. به این ترتیب معلمان نگرشها و باورهای مطلوب‌تری نســـبت 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 برای رفاه آنها ارزش قائل اســـت، 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 بـــه تکرار آن تجربه در موقعیتهای کاری دیگر نیز افزایـــش می‌یابد. این معلمان باور می‌کنند که توانایی انجام دادن وظایف را دارند و برای تلاش به انجام دادن آن برانگیخته می‌شـــوند. همچنین تشـــویقها، پاداشـــها، 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

کلامی یا اجتماعی اســـت که خود منجر به افزایش خودکارآمدی پژوهشی می‌شود. درصورتی‌که ادراک حمایت سازمانی که در واقع باور به یک تعامل دوسویه میان معلمان و سازمان مبنی بر نیاز ســـازمان به ایفای نقش معلمان از یک‌ســـو و اهمیت شرایط زندگی معلمان برای سازمان از سوی دیگر اســـت، جزئی از فرهنگ سازمان باشـــد، آنگاه می‌توان گفت که الگوبرداریهای دوطرفه میان مدیران و معلمان یک فرهنگ سازمانی می‌شود که خودکارآمدی پژوهشی معلمان را نیز به‌صورت فزاینده‌ای افزایش می‌دهد. به نظر می‌رســـد که همه اینها به‌نوعی بر حالات عاطفی و فیزیولوژیک مدیران و معلمان نیز اثرگذار اســـت و می‌تواند باور خودکارآمدی پژوهشی آنان را تحت تأثیر قرار دهد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به تأثیر مستقیمی که حمایت سازمانی بر خودکارآمدی پژوهشی معلمان دارد، درواقع سبب افزایش میزان اعتماد، اطمینان و عزت‌نفس 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 احســـاس کنند که از حمایت ســـازمانی 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، به‌ســـبب رابطه مبتنی بر مبادله و ایجاد تعهد ســـازمانی و افزایش خودکارآمدی پژوهشـــی ناشی از حمایت سازمانی، در فعالیتهای پژوهشی سازمان بیشتر درگیر می‌شوند و برای دســـتیابی به اهداف و جبران رفتار مطلوب ســـازمانی، نهایت تلاش و کوشـــش را به‌کار می‌گیرند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴).

در میان مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی، مؤلفه‌های گزارش‌نویسی 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، گزارش‌نویسی پژوهشـــی و روش اجرای پژوهش می‌توانند زمینه بهبود و تقویت خودکارآمدی پژوهشی معلمان را فراهم کنند. معلمان به‌منزلهٔ 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 آموزش‌وپرورش 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 درســـی و پژوهشـــی خود نظارت کنند و عملکرد آموزشـــی و پژوهشی بهتری داشته باشند. مؤلفه عملکرد نسبت به مؤلفه سازمانی تأثیری

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

کمتر بر متغیر رشد توانایی آینده‌پژوهی داشته است. در این راستا بهتر است خط‌مشی‌های عملیاتی طراحی‌شده 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 آینده‌پژوهی معلمان فراهم شود. فعالیتهای آینده‌پژوهی می‌توانند فرصتی را برای معلمان فراهم سازند تا آنان را از مصرف‌کننده صرف دانش به تولیدکننده دانش تبدیل کنند. همچنین این فعالیتها ابزاری را فراهم می‌سازند تا آموزش بر اساس نیازهای فردی استوار شود. یادگیری توانایی آینده‌پژوهی می‌تواند خلاقیت، تصویرسازی ذهنی و ابداعات را در معلمان افزایش دهد. انجام دادن فعالیتهای مرتبط با رشد آینده‌پژوهی در کلاسهای مدرسه می‌تواند به توانایی ارزیابی و خلق دانش معلمان کمک کند. هنگامی که معلمان بتوانند به‌جای انتظار رخداد مسائل در آینده به آن بیندیشند، مدیریت آینده به شیوه بسیار منطقی و قابل پیش‌بینی صورت خواهد گرفت. چنانچه خودکارآمدی پژوهشی به عنوان پیامد یک فعالیت آموزشی در نظر گرفته شود می‌توان گفت رشد توانایی آینده‌پژوهی نقشی اساسی در تدوین آن پیامد خواهد داشت (تابع‌بردبار و همکاران، ۱۳۹۷).

بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش‌وپرورش 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 آینده‌پژوهی تدارک ببینند. علاوه بر این مدیران می‌توانند از طریق برنامه‌ریزی و تشکیل دوره‌های آموزشی و پژوهشی در زمینهٔ تقویت حمایت سازمانی معلمان، شرایط افزایش خودکارآمدی پژوهشی و رشد توانایی آینده‌پژوهی 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 به‌کمک 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 آینده‌پژوهی 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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]

منابع

REFERENCES

تابع‌بردبار، فریبا؛ شفیعی‌سروستانی، مریم و موسوی‌پور، سیدروح‌الله. (۱۳۹۷). رابطه سبک‌های یادگیری و قابلیت آینده‌پژوهی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی پژوهشی. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲ (۴۳)، ۸۵-۱۰۲.

تقوایی‌یزدی، مریم. (۱۳۹۶). رابطه آینده‌پژوهی با تجربه‌پژوهشی و خودکارآمدی پژوهشی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. *فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت*، ۲۸ (۳)، ۸۵-۱۰۳.

رضائیان، محسن؛ زارع‌بیدکی، محمد؛ باختر، مرضیه و هادی‌مقدم، محبوبه. (۱۳۹۴). بررسی خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان دوره کارورزی رشته پزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۲. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۱۴ (۲)، ۱۱۱-۱۲۴.

شـــاهی، ســـکینه؛ اندرز، سعید؛ اندرز، کمال و یاسینی، مجتبی. (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۷ (۲)، ۱۰۵-۱۲۷.

صالحی، منیره. (۱۳۹۰). *اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر خودکارآمدی و انگیزش پژوهشـــی دانشـــجویان بر اساس نظریه شناختی- اجتماعی بندورا*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه فردوسی مشهد.

طهماسبی، مرضیه؛ صالحی، مسلم و قلتاش، عباس. (۱۳۹۴). رابطه بین 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، مریم. (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.

کاظمی‌وردنجانی، عبدالرحیم؛ حیدری‌سورشـــجانی، سعید و دریس، فاطمه. (۱۳۹۶). بررســـی مؤلفه‌های خودکارآمدی پژوهشی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۹ (۲)، ۵۷-۶۵.

گراوند، هوشنگ؛ کارشکی، حسین و آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۹۳). رابطه بین خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله آموزش در علوم پزشکی*، ۱۴ (۱)، ۴۱-۵۱.

لشـــکری، نادیا. (۱۳۹۹). *ارائه مدل آینده‌پژوهی جهت ارتقای کیفیت فعالیتهای پژوهشـــی در دانشگاههای آزاد اسلامی استان مازندران*. (رساله دکتری مدیریت آموزشی). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری.

مرزوقی، رحمت‌اله؛ حیدری، الهام و حیدری، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت تجارب یادگیری با رشد توانایی آینده‌پژوهی دانشجویان. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۱۱ (۲)، ۱۳۱-۱۳۸.

مشتاقیان 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، ســـروش. (۱۳۹۷). پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق عزت‌نفس و حمایت ســـازمانی 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 بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با اعتماد سازمانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۶ (۳)، ۷۱-۹۶.

نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۷). واکاوی رابطه کیفیت تجارب یادگیری و خلاقیت با رشـــد توانایی آینده‌پژوهی در دانشجویان. *آینده‌پژوهی مدیریت*، ۲۹ (۱)، ۹۳-۱۰۱.

همتـــی، علی‌رضا؛ گودرزی، محمدعلـــی و حاجیانی، ابراهیم. (۱۳۹۴). ضرورت آینده‌پژوهی در نظام‌هـــای آموزش‌وپرورش. *فصلنامه آینده‌پژوهی 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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-06-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.4.6.1]