



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Identifying Effective Factors on Research Culture in Farhangian University

Hadi barati<sup>\*1</sup>, Iraj Mehdizadeh<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran.

<sup>2</sup> Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

**Keywords:**  
Research,  
Research Culture,  
Farhangian University.


Corresponding author  
✉ h.barati@birjand.ac.ir

Received: 2021/01/26  
Reviewed: 2022/01/04  
Accepted: 2022/01/08

**Background and Objectives:** The purpose of this study was identifying effective factors on research culture in Farhangian university of South Khorasan province. **Methods:** This study was performed by using mixed-methods and a sequential exploratory design. The statistical population included all teachers in Farhangian University of South Khorasan province (118 persons) in the academic year 2018-2019, and 13 persons were selected as a sample based on purposeful sampling. To collect the data, used semi-structured interview and researcher-made questionnaire. The validity of the measurement tool was confirmed in the qualitative part using the coders' agreement method (0.80) and in the quantitative part of study, through convergent validity and divergent validity. Additionally, the reliability of the researcher-made questionnaire was confirmed based on three criteria: factor load coefficients, Cronbach's alpha (0.80) and combined reliability (0.78) using software. Also, we used Maxqda 10 software and smart pls3 to analyze the research data. **Findings:** The results of the research showed that the culture model of research culture in Farhangian University had three dimensions of content, structural and environmental in which the content dimension 0.23, structural dimension 0.61 and environmental dimension 0.35 determines culture changes in research. The structural dimension has a more effective role in explaining the research culture of the professors of Farhangian University of South Khorasan province than other dimensions. **Conclusion:** the results showed that these dimensions explain 0.85 of the changes in the culture of research in Farhangian University.

ISSN (Online): 2645-8098

DOI: [10.48310/PMA.2024.3517](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3517)

**Citation** (APA): Barati, H., & Mehdizadeh, I. (2024). Identifying Effective Factors on culture Research in Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*, 13 (1), 19 - 35.  
 <https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3517>



## شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان

مقاله پژوهشی / مروری

هادی براتی<sup>۱\*</sup>، ایرج مهدیزاده<sup>۲</sup>

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.  
۲. گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

### چکیده

**پیشینه و اهداف:** هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی بود که به روش ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی انجام شد. **روش‌ها:** جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اساتید دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی (۱۱۸ نفر) در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود که در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۳ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. روایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روش توافق کدگذاران، روایی همگرا و واگرا محاسبه شد. همچنین؛ پایایی پرسش‌نامه بر اساس سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برآورد شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای مکس کیودا و اسمارت پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد مدل فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان، دارای سه بعد محتوایی، ساختاری و محیطی است که بعد محتوایی ۰/۲۳، بعد ساختاری ۰/۶۱ و بعد محیطی ۰/۳۵ از تغییرات فرهنگ پژوهش را تبیین می‌کند و بعد ساختاری نسبت به سایر ابعاد نقش مؤثرتری در تبیین فرهنگ پژوهش استادان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی دارد. **نتیجه‌گیری:** در مجموع، نتایج پژوهش بیانگر این بود که این ابعاد ۸۵ درصد از تغییرات فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان را تبیین می‌کند.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به‌صورت آنلاین استفاده کنید.

### واژه‌های کلیدی:

پژوهش  
فرهنگ پژوهش  
دانشگاه فرهنگیان

۱. نویسنده مسئول

[h.barati@bijand.ac.ir](mailto:h.barati@bijand.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

شماره صفحات: ۱۹-۳۵

DOI: [10.48310/PMA.2024.3517](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3517)

شاپا الکترونیکی: ۲۶۴۵-۸۰۹۸



### COPYRIGHTS

©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

## مقدمه

امروزه پژوهش، از ارکان جدایی‌ناپذیر هر حرفه محسوب می‌شود و اهمیت بسزایی در پر کردن خلأ دانشی موجود، درک و حل مسائل نامشخص و همچنین سازگاری بهتر فرد و سازمان با تغییر و تحولات محیطی دارد (Kemp et al, 2020). جامعه امروزی به افرادی نیاز دارد که دارای تفکر مستقل و خلاق باشند و بتوانند مسائل را ببینند و آن را خلاقانه حل کنند و این مهارت‌ها صرفاً از طریق آموزش مهارت‌های پژوهشگری حاصل می‌شود. در این زمینه، نگاهی به تجارب کشورهای پیشرو در عرصه‌های مختلف، نشان می‌دهد توجه ویژه‌ای به امر پژوهش داشته‌اند و تأیید شده است که توسعه درآمدت بدون استقرار یک نظام تحقیقاتی یکپارچه، امری دشوار است (Alameddine & Ahwal, 2016). در این راستا، در کشور ایران تأکید بر تقویت توان علمی و فناورانه و نوآوری کشور در اسناد بالادستی از قبیل: بیانیه گام دوم انقلاب، سیاست‌های کلی «علم و فناوری» ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۳ با محوریت سیاست‌هایی از قبیل افزایش بودجه تحقیق و پژوهش به حداقل ۴ درصد تولید ناخالص داخلی تا پایان سال ۱۴۰۴، توسعه علوم و فناوری‌های جدید، پشتیبانی از کارآفرینی و فعالیت‌های نوآورانه و توانمندسازی بخش خصوصی و تعاونی، حکایت از اهمیت روزافزون این موضوع دارد (Research and Technology Department, Majlis Research Center, 2015).

با ورود به قرن بیست و یکم نقش دانشگاه‌ها متفاوت از قبل شده و رسالت آن‌ها صرفاً به امر آموزش ختم نمی‌شود (Iqbal & Mahmood, 2011)؛ بلکه امروزه کارکردهای آموزش عالی، ماهیتی چندکارکردی دارد. اگر در سال‌های اولیه تأسیس دانشگاه‌ها، تدریس و ارائه خدمات به‌عنوان دو مأموریت اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شد (Jenkins & Reisman, 2003)؛ در ساختارهای جدید آموزش عالی، دوگانگی‌های سنتی و مرسوم میان دو مقوله آموزش و پژوهش کم‌رنگ شده (Gaff & Ratcliff, 1997) و ارائه آموزش اثربخش به پژوهش بهره‌ور برجسته شده است. در این زمینه سازمان یونسکو در سال (۱۹۹۳) سه کارکرد اصلی تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه دانش (ارائه خدمات تخصصی) را به‌عنوان کارکردهای اصلی دانشگاه مطرح کرده است. از این‌رو؛ دانشگاه‌ها برای هدایت دانشجویان و اساتید در زمینه‌های علمی از پژوهش استفاده کردند که کاربست این موضوع، تأکید مضاعفی بر امر پژوهش در سطح دانشگاهی را سبب‌ساز شده است (Blackburn et al, 1991) به‌طوری‌که، چیتام (Cheetham, 2007) بیان می‌دارد پژوهش، بنیان چگونگی کارکرد یک دانشگاه بوده و حیات فکری اساتید تا حد زیادی مرهون پژوهش است.

با شروع راه‌اندازی اولین نسخه از پایگاه رتبه‌بندی شانگهای در سال (۲۰۰۳) و تلاش برای سنجش و مقایسه دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، رقابت‌های شدیدتری در زمینه پژوهش شکل گرفت (Hazelkorn, 2011) که نتیجه این رتبه‌بندی‌ها بر ارزیابی عملکرد مدیران پژوهشی، سیاستمداران و تصمیم‌گیران پژوهشی تأثیرگذار بوده و موجب شکل‌گیری این باور عمومی شده که مؤسسات دارای رتبه بالاتر، معمولاً سازنده‌تر هستند، پژوهش‌های باکیفیت‌تری انجام می‌دهند و در کمک به جامعه از دیگر دانشگاه‌ها بهتر عمل می‌کنند (Shin, Toutkoushian & Teichler, 2011). اهمیت توجه به این موضوع به حدی شدت گرفت که طی سال‌های گذشته میزان پژوهش‌های انجام‌شده، به‌عنوان یکی از معیارهای مهم ارزیابی کیفیت دانشگاه‌ها محسوب شده (Bay & Clerigo, 2013) و دانشگاه‌های مختلف دنیا به‌منظور تقویت اعتبار داخلی و بین‌المللی خود تلاش کرده تا کارکنان و اساتید را به انجام کارهای پژوهشی تشویق کنند و به دلیل افزایش تقاضای اعضای هیئت علمی در سطوح ملی و بین‌المللی، مفهومی به نام فرهنگ پژوهش<sup>۱</sup> شکل گرفته است (Kiatkheeree, 2014).

مطالعه فرهنگ پژوهش، توسط فرگوسن (Ferguson, 1999) در دانشگاه ویکتوریا<sup>۲</sup> آغاز شده است. فرهنگ پژوهش به‌عنوان یک مفهوم نسبتاً نامرئی است که توسط بنیان‌گذاران، ناشران، انجمن‌های حرفه‌ای، نهادهای حرفه‌ای و سازمان‌ها و مؤسساتی پژوهشی ایجاد شده (Munafò et al, 2020) و امروزه به‌عنوان یک موضوع بحث‌انگیز و یک

گفتمان علمی در میان دانشگاهیان و سیاست‌گذاران حوزه پژوهش مطرح است (Altbach, 2009). در این زمینه، چیتام (Cheatham, 2007) بیان می‌کند پژوهش، رفتاری است که یاد گرفته شده، درحالی‌که فرهنگ پژوهش ساختاری است که به رفتار معنا می‌بخشد و اجازه می‌دهد ما فعالیت پژوهشی را درک و ارزیابی کنیم؛ بنابراین فرهنگ پژوهش شامل ارزش‌ها و ایده‌های بین‌رشته‌ای و همچنین محیطی است که محققان می‌توانند ظرفیت‌های پژوهشی خود را شکوفا سازند (Naoreen & Adeeb, 2014). در تعریفی دیگر، فرهنگ پژوهش شامل رفتارها، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و هنجارهای جوامع پژوهشی است که بر مسیرهای شغلی محققین تأثیر می‌گذارد و رویه‌های پژوهشی را مشخص و بیان می‌نماید (Moran et al, 2020).

نگاهی گذرا به پژوهش‌های انجام شده در این زمینه بیانگر این است که فرهنگ پژوهش ابعاد مختلفی دارد. در این زمینه نتایج پژوهش مور و جول (Moore & Jull, 2012) بیانگر این است که فرهنگ پژوهش مثبت دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل وجود نگرش مثبت به پژوهش، ارائه سازوکارهایی برای به‌اشتراک‌گذاری و پیاده‌سازی یافته‌ها، وجود تالارهای گفتگو در مورد سؤالات پژوهشی، پژوهش گروهی، فراهم بودن زمینه‌ای مناسب برای کار مشترک بین محققان و فرصت‌هایی برای تخصص‌های مشترک در تحقیقات مشترک است. شاین (Schein, 2010) بیان می‌کند که فرهنگ پژوهش، به شش معنی کلی رعایت نظم رفتاری در زمان انجام پژوهش، رعایت ارزش‌های پژوهشی حمایت‌شده به‌وسیله سازمان، درک و شناسایی فلسفه سیاست اجرایی پژوهش، روش‌ها و مقررات اجرای پژوهش در سازمان، درک جو سازمانی از طریق امکانات پژوهشی و فرایندهای اداری و درنهایت نحوه تعامل محققان با دیگران در سازمان، استفاده می‌شود.

به‌طورکلی بررسی مبانی نظری موضوع بیانگر این است که فرهنگ پژوهش را می‌توان از دو منظر عملی و نظری مورد بحث و بررسی قرار داد و این پژوهش روی جنبه نظری فرهنگ پژوهش متمرکز شده و در تلاش است تا نگرش و باور استادان به انجام پژوهش را با نگاهی ژرف مورد بررسی قرار دهد. همچنین به ارزیابی و سنجش تمام عوامل و امکاناتی که به‌نوعی در پیشبرد اهداف پژوهش می‌تواند مثرمتر واقع شود، بپردازد و عواملی که در کیفیت پژوهش مؤثر هستند را شناسایی کند. پژوهش‌های متعددی در رابطه با فرهنگ پژوهش انجام شده (Munafò et al, 2020; Bishop, 2020; Roy, 2012; Hill & Haigh, 2012; Jenks, 2008; Worrall, 2004) اما خلأ پژوهشی در زمینه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان در سطح خرد و کلان مشهود است. آنچه انجام این پژوهش را به‌طور خاص ضرورت بخشید اعلام کتبی نتایج ارزیابی عملکرد پژوهشی واحدهای استانی (۱۳۹۸) توسط سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان بود. طبق مستندات و ارزیابی‌های انجام شده (مورخه ۱۳۹۸/۲/۲۹ به شماره نامه ۵۰۰۰/۲۶۶۶/۷۳۰) سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان، وضعیت عملکرد پژوهشی دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۸ نامطلوب (ضعیف) ارزیابی شده بود که اعلام این موضوع از طرف سازمان مرکزی، سرپرست واحد استانی و سایر مسئولین حوزه پژوهشی استان را وارد چالش جدی کرد و این سؤال در ذهن متولیان امر، ایجاد شد که چه عواملی باعث شده تا اساتید با همه وجود وارد کار پژوهش نشوند و دانشجویان را به‌طور جدی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی تشویق نکنند؟ چه عواملی باعث شده تا عملکرد پژوهشی استان خراسان جنوبی باتوجه‌به جایگاه سوم کشوری دانشگاه فرهنگیان در بین دانشگاه‌های کشور، نسبت به استان‌های هم‌جوار و با شرایط نسبتاً مشابه عملکرد ضعیف‌تری داشته باشد؟ برای پاسخ به این سؤال، اولین پاسخی که در شورای پژوهشی استان مطرح شد فرضیه عدم وجود نگرش مثبت، نسبت به فرهنگ پژوهش حاکم بود. در این راستا باتوجه‌به اینکه از یک طرف، فرهنگ پژوهش یک مقوله کیفی است و از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر متفاوت بوده و تحت تأثیر ایدئولوژی‌ها و باورهای استادان قرار دارد و بررسی دیدگاه اساتید در مورد عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش، میزان رضایت آنان از کیفیت آموزش‌های دریافتی، تسهیلات و امکانات پژوهشی و در نهایت علل و عوامل مؤثر بر این نارسایی‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است که باید در مراحل مختلف سیاست‌گذاری پژوهشی به آن توجه خاص شود. از طرف دیگر، باتوجه‌به اینکه اساتید متقاضیان بلافصل خدمات

پژوهشی دانشگاهی محسوب می‌شوند و تحلیل دیدگاه‌ها و انتظارات اساتید می‌تواند به برنامه‌ریزان پژوهشی در فهم جامع‌تر مجموعه مسائل و مشکلات موجود و ارائه راهکارهای مناسب کمک نماید، می‌بایست این موضوع مورد پژوهش قرار گیرد تا لایه‌های زیرین، مفروضات و باورهای استادان در ارتباط با فرهنگ پژوهش شناسایی شود. بنابراین پژوهش حاضر، با هدف بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی انجام شد.

### پیشینه پژوهش

بررسی مبانی تجربی موضوع بیانگر این است که ایجاد و توسعه فرهنگ پژوهش تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. در این زمینه نتایج پژوهش بلند و رافین (Bland & Ruffin, 1992) بیانگر این است که منابع پژوهشی، مشوق‌ها و زیرساخت‌های حمایتی مانند تدارک واحد پژوهشی، خدمات پژوهشی مناسب، تسهیلات و امکانات مختلف برای انجام پژوهش، مهم‌ترین عوامل جهت توسعه فرهنگ پژوهش محسوب می‌شوند و برخورداری دانشگاه‌ها از فرهنگ پژوهش قوی‌تر منجر به بهره‌وری پژوهشی و توانمندسازی پژوهشی‌ها می‌شود. نتایج پژوهش بیشاپ (Bishop, 2020) بیانگر توانمندسازی شناختی و بهبود سازوکارهای انگیزشی؛ نتایج پژوهش واپسون و همکاران (Vachon et al, 2020) پایین بودن سطح دانش و مهارت و حمایت محیطی، نتایج پژوهش موران و همکاران (Moran et al, 2020) رقابت، انعطاف‌پذیری و امنیت شغلی و سازوکارهای پشتیبانی کافی؛ نتایج پژوهش مونافو و همکاران (Munafò et al, 2020) سوگیری‌های شناختی محققان و ساختارهای انگیزشی؛ نتایج پژوهش کمپ و همکاران (Kemp et al, 2020) حمایت سازمانی و محدودیت‌های زمانی؛ نتایج پژوهش دیم و لوکاس (Deem & Lucas, 2007)، لاون و همکاران (Lawn et al, 2010) استانداردسازی روش‌های پژوهش، دوره‌های پژوهشی، فرصت‌های پژوهشی، بودجه‌های پژوهشی و عوامل محیطی؛ نتایج پژوهش پیکتون (Pickton, 2016)، درگیرشدن در پژوهش، فراساختار پژوهش سازمانی، بودجه پژوهش، رشد مهارت‌ها و دلگرمی؛ نتایج پژوهش هیگینز و همکاران (Higgins et al, 2011) رهبری باکیفیت و در نهایت بر اساس نتایج پژوهش سالازر کلمنت و آلمونته آکوستا (Salazar-Clemeña & Almonte-Acosta, 2007) سیاست‌ها و برنامه‌های پژوهشی مؤسسه، فرهنگ دانشکده و شرایط کاری، بودجه پژوهشی و زیرساخت‌های لازم است.

بر اساس نتایج پژوهش ناورین و ادیب (Naoreen & Adeeb, 2014) کمبود امکانات فیزیکی، رفتار مغرضانه، سوءمدیریت، عدم مدیریت زمان، فقدان مهارت‌های پژوهشی در سرپرستان و بی‌کفایتی آنان در نظارت بر دانشجویان دکتری، مسائل مربوط به نگارش و استفاده از فناوری اطلاعات، مسائل مرتبط با بررسی ادبیات پژوهش ادبیات، تجزیه و تحلیل داده‌ها و عدم انتشار تحقیقات کیفی زمان از مهم‌ترین موانع توسعه فرهنگ پژوهش محسوب می‌شود. نتایج پژوهش‌های هیگینز و همکاران (Higgins et al, 2010)، پاژت و همکاران (Paget, 2014)، رحمان و همکاران (Rahman et al, 2011) و ترنر (Turner, 2014) منابع موجود، تجربه، آموزش و فرایندهای مربوط به اخذ تأییدیه کد اخلاق را مهم‌ترین موانع توسعه فرهنگ پژوهش برشمرده‌اند. همچنین، نتایج پژوهش‌ها نشان داده که موانع مالی، فرهنگ پژوهش، سازمانی، عدم اعتماد به نتایج پژوهش، عوامل انگیزشی و پایگاه‌های داده‌ها (Enayati, Zamani & Ghorbani, 2012) عوامل فرهنگی، فردی (فنی و تخصصی)، نحوه ارائه خدمات پژوهشی، عوامل اداری - ساختاری و انگیزشی، پایین بودن روحیه فعالیت‌های گروهی برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی، نهادینه‌نشدن فرهنگ پژوهش در میان فرهنگیان، اهمیت‌ندادن مسئولین به پژوهش‌های فرهنگیان (Fazlollahi Qomshi, Nowrouzi & Maleki Tavana, 2012) از مهم‌ترین موانع توسعه فرهنگ پژوهش محسوب می‌شوند.

باتوجه به پژوهش‌های فوق و نقد و بررسی‌های انجام شده، می‌توان گفت پژوهش خاصی با هدف بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی انجام نشده است. براین اساس سؤالاتی که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته می‌شود عبارت‌اند از:

۱. مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی کدام‌اند؟
۲. کدام عامل نقش بیشتری در توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی دارد؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، در ذیل پژوهش‌های کاربردی، و بر مبنای ماهیت پژوهش، تبیینی است که به شیوه ترکیبی از نوع اکتشافی (اکتشافی متوالی) برای تدوین ابزار انجام شد. بدین منظور، ابتدا داده‌های کیفی جمع‌آوری و تحلیل شده و سپس از داده‌های کمی به منظور تکمیل کردن داده‌های کیفی استفاده شد و یکپارچه‌سازی داده‌ها در مرحله تفسیر داده‌ها انجام شد.

جامعه پژوهش دارای دو بخش بود. بخش کیفی شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی (۱۸ نفر) و بخش دوم؛ شامل کلیه اساتید دانشگاه فرهنگیان (مأمور، موظف و حق‌التدریس) به تعداد ۱۳۰ نفر در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود. در بخش کیفی، جهت شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و تعداد مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی تا حد اشباع داده‌ها ادامه یافت (۱۳ نفر). در بخش کمی با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش (۱۳۰ نفر) از روش سرشماری استفاده شد و کل جامعه آماری پژوهش، به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد که در نهایت داده‌های حاصل از ۱۱۸ پرسش‌نامه تحلیل شد.

باتوجه به ماهیت این پژوهش، فرایند جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه عمیق آغاز شد. در گام اول؛ پژوهشگر پس از معرفی خود و بیان اهداف طرح و جلب‌اطمینان و اعتماد شرکت‌کنندگان، در محرمانه بودن مصاحبه و آزاد بودن برای خروج از مطالعه در هر زمان، فرایند مصاحبه را در محیطی آرام و خصوصی با استفاده از سؤالات باز و کلی به صورت انفرادی شروع انجام داد. در ابتدای مصاحبه، از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا خود را معرفی کرده و در ادامه مصاحبه‌ها با طرح یک سؤالات باز و عمومی: «اگر ممکن است توضیح دهید...» شروع شد و سؤالات اختصاصی‌تر بر اساس موضوع اصلی و در جهت دستیابی به اهداف تحقیق مطرح و تلاش شد تا با طرح سؤالات متعدد و پرداختن به جزئیات، سؤالات مصاحبه هدایت شود. جهت کسب اطلاعات بیشتر و واضح‌سازی مطالب از سؤالاتی مانند «می‌توانید بیشتر توضیح دهید؟»، «ممکن است یک مثال بزنید؟» استفاده شد. پس از انجام هر مصاحبه، یافته‌ها مورد تحلیل قرار گرفت و پژوهشگران مصاحبه‌ها را در چندین نوبت شنود کرده و چندین بار مرور قرار دادند و تحلیل مضمون با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA<sub>10</sub> در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. در نهایت نسبت به تدوین ابزار تحت عنوان پرسش‌نامه محقق ساخته آسیب‌های فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان اقدام شد. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته آسیب‌های فرهنگ پژوهش که دارای ۴۴ گویه و ۳ مؤلفه (محتوایی، ساختاری و محیطی) بود، جمع‌آوری شد و در نهایت با استفاده از نرم‌افزار Smart pls<sub>3</sub> تجزیه و تحلیل شد.

برای اطمینان از روایی ابزارهای اندازه‌گیری در بخش کیفی از روش توافق کدگذاران استفاده شد که این مقدار ۰/۸۰ گزارش شد و نظر به اینکه این مقدار از ۶۰ درصد (Plas, Kvale & Kvale, 1996) بیشتر است؛ روایی ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفت. در بخش کمی، روایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از روش روایی همگرا و روایی واگرا و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری بر اساس توسط سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> و ضرایب بارهای عاملی بررسی شد که نتایج مربوط به دو معیار اول پایایی در جدول شماره ۱ گزارش شده و بیانگر این است که ابزارهای اندازه‌گیری از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

1. Composite Reliability
2. Hulland
3. Fornell & Larcker

جدول ۱. معیارهای پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
محتوایی	۰/۶۲	۰/۷۱	۰/۷۱
ساختاری	۰/۵۱	۰/۷۸	۰/۷۸
محیطی	۰/۵۸	۰/۸۵	۰/۹۱
کل	۰/۵۷	۰/۷۸	۰/۸۰

بر اساس نظر هالند (Hulland, 1999) مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی  $0/40$  است که در این پژوهش کلیه سؤالات، دارای بار عاملی بیشتر از  $0/40$  به دست آمد. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی هر یک از متغیرهای پژوهش از  $0/70$  بیشتر گزارش شده که بیانگر پایایی مناسب الگوی پژوهش است. در این پژوهش، برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج در جداول ۱ گزارش شده است. طبق اطلاعات جداول ۱ با توجه به اینکه مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE،  $0/5$  است و تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها، از  $0/50$  بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرای ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید واقع شده است. روایی واگرایی پرسشنامه‌ها از روش فورنل و لارکر (Fornell & Larcker, 1981) بررسی شد و میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های دیگر از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه شد که نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها (روایی واگرا)

مؤلفه‌ها	محتوایی	ساختاری	محیطی
محتوایی	۰/۶۸		
ساختاری	۰/۴۳	۰/۶۶	
محیطی	۰/۱۷	۰/۳۳	۰/۶۸

بر اساس اطلاعات جدول ۲ از آنجایی که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های راست قطر اصلی قرار دارند بیشتر است، روایی واگرایی ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید است.

## یافته‌ها

### سؤال اول: مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی کدام‌اند؟

نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته طی چند مرحله کدگذاری منجر به شناسایی ۴۲۹ کد پایه تکراری شد که در نهایت بعد از ادغام کدهای تکراری، ۶۲ کد استخراج شد. در گام دوم؛ کدهای محوری شناسایی شده و در قالب ۱۴ کد محوری دسته‌بندی شدند. پس از بررسی مجدد تمام مدهای باز و محوری، کلیه کدهای شناسایی شده در قالب ۳ کد انتخابی تحت عنوان (محتوایی، ساختاری و محیطی) طبقه‌بندی شدند. نتایج در جدول ۳ گزارش شده است.

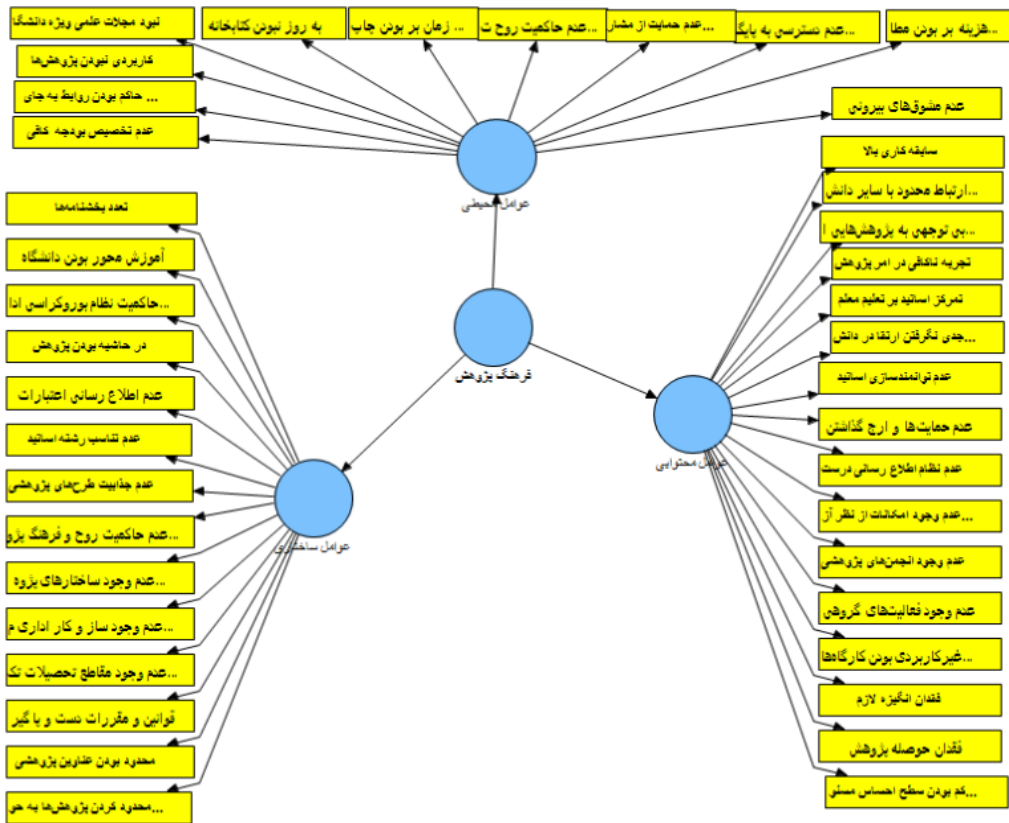
جدول ۳. کدهای استخراج شده حاصل از مصاحبه

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	کد مصاحبه‌شونده
عوامل محتوایی	فردی	شخصیت علمی اساتید	P2, P3, P5, P10, P11
		فقدان حوصله پژوهش	P4, P5, P10, P9, P13, P7
		عدم مهارت‌های لازم برای پژوهش	P3, P5, P7, P8, P10, P12
		آموزش محور بودن اساتید	P3, P5, P10, P13, P9
		فقدان انگیزه لازم برای پژوهش	P2, P5, P6, P8, P9, P13
		روحیه پژوهشگری ضعیف	P4, P5, P7, P9, P12, P13
		پایین بودن سطح دانش پژوهشی	P3, P6, P7, P8, P9, P11
		عدم پیگیری فردی	P4, P6, P7, P9, P10, P11
		عدم علاقه فردی	P2, P5, P6, P7, P10, P11, P12, P9
		پایین بودن سطح احساس مسئولیت	P3, P4, P7, P9, P2
		جدی نگرفتن ارتقا در دانشگاه	P3, P5, P7, P8, P11, P12, P13
		پایین بودن مهارت‌های پژوهشی	P5, P7, P4, P6, P10, P13, P9
		عدم احساس نیاز به پژوهش	P5, P6, P7, P8, P10, P11, P13, P9
		سابقه کاری بالا	P2, P4, P6, P10, P11, P13, P3, P5, P7
	تجربه ناکافی در امر پژوهش	P8, P4, P6, P10, P12, P13	
	آموزشی	کم‌رنگ بودن دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی متناسب با رشته تحصیلی	P2, P5, P10, P9
		عدم وجود برنامه خاص توانمندسازی اساتید	P1, P4, P5, P9, P10
		کم‌بودن نیروی متخصص	P5, P7, P10, P12
		فعال نبودن انجمن‌های پژوهشی	P2, P5, P7, P10
	ارتباطی	عدم وجود نظام اطلاع‌رسانی درست	P1, P5, P6, P9
		ارتباط محدود با سایر دانشگاه‌ها	P2, P4, P5, P7, P9
		کم‌رنگ بودن فعالیت‌های تیمی	P6, P7, P9, P12
	رفتاری	تبعیض‌های نژادی و رفتاری	P2, P4, P6, P7, P9, P10
		عدم حمایت و ارج‌گذاری	P4, P5, P6, P7, P9, P10
		اهمیت‌ندادن مسئولین به پژوهش	P2, P4, P10
		بی‌توجهی به پژوهش‌های انجام‌شده	P2, P5, P9, P10
عوامل ساختاری	برنامه‌ریزی پژوهشی	محدود کردن تشویق‌های پژوهشی به رشته‌های خاص	P4, P5, P6, P7, P9, P10
		عدم جذابیت طرح‌های پژوهشی	P2, P3, P5, P6, P7, P10
		عدم تناسب رشته اساتید با فراخوان طرح‌های پژوهشی	P1, P2, P4, P5, P6, P7, P10
		محدود کردن پژوهش‌ها به حوزه علوم انسانی	P4, P6, P7, P10, P11, P12
	ماهیت دانشگاه	در حاشیه بودن پژوهش در دانشگاه	P1, P2, P3, P7, P12
		آموزش محور بودن دانشگاه فرهنگیان	P1, P2, P4, P7, P9, P12
		حاکمیت فرهنگ آموزش تا پژوهش	P1, P2, P3, P7, P12
		نوپا بودن دانشگاه و ضعیف ساختارهای پژوهشی	P1, P2, P3, P7, P12
	کمبود نیروی انسانی	کمبود نیروی انسانی لازم در حوزه معاونت پژوهشی	P1, P2, P3, P4, P6, P9, P12
		دایر نبودن تحصیلات تکمیلی	P2, P4, P7, P9, P12
	اداری	متمرکز بودن مدیریت حوزه پژوهش	P3, P6, P12
		ابهام در سازوکارهای اداری	P2, P6, P7, P12



کد انتخابی	کد محوری	کد باز	کد مصاحبه‌شونده
		عدم اطلاع‌رسانی اعتبارات پژوهشی	P2, P6, P7, P9, P12
		حاکمیت نظام بوروکراسی پژوهش	P2, P3, P4, P12
		قوانین و مقررات دست‌وپا گیر	P1, P2, P3, P7, P12
		تعدد بخشنامه‌های پژوهشی	P1, P2, P4, P6, P12
عوامل محیطی	فناوری	عدم وجود امکانات و پایگاه‌های الکترونیکی	P1, P2, P6, P12
	کتابخانه	فقدان کتابخانه غنی	P2, P3, P4, P6, P7, P12
		عدم کفایت منابع موجود در دانشگاه	P1, P3, P4, P6, P9, P12
		منابع محدود دیجیتالی در کتابخانه‌ها	P1, P3, P6, P9, P10
		عدم دسترسی به منابع موجود	P1, P2, P3, P4, P9, P10
	مالی	زمان‌بر بودن فرایند پرداخت حق تشویق مقالات	P1, P2, P6, P7, P9, P10
		هزینه‌بر بودن مطالعات میدانی	P2, P3, P4, P10
		عدم تخصیص بودجه پژوهشی لازم	P2, P3, P7, P9, P10
		عدم مشوق‌های بیرونی	P4, P6, P7, P10
		عدم حمایت از مشارکت دانشجویان در طرح‌های پژوهشی	P1, P6, P7, P10, P11
	جو دانشگاه	حاکم بودن نگاه فردی بر پژوهش	P2, P4, P6, P7, P6, P10, P13
		عدم ثبات مدیریتی در دانشگاه	P3, P4, P6, P9, P10
	فرایند پذیرش و چاپ	زمان‌بر بودن چاپ مقالات	P2, P1, P3, P7, P10
		محدود بودن مجلات علمی معتبر در دانشگاه	P1, P2, P4, P7, P9, P10
		متفاوت بودن فرهنگ چاپ مقالات در مجلات	P1, P2, P7, P10
		حاکمیت روابط به جای ضوابط در فرایند پذیرش مقالات	P2, P1, P7, P3, P10

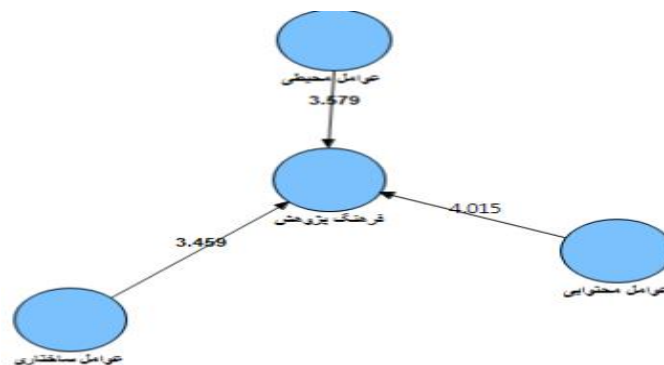
همان‌گونه که از اطلاعات جدول ۳ قابل استنباط است، عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش استادان دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی دارای ۳ بعد محتوایی، ساختاری و محیطی؛ ۱۳ مؤلفه (فردی، آموزشی، ارتباطی، رفتاری، برنامه‌ریزی پژوهشی، ماهیتی، نیروی انسانی، اداری، فناوری، کتابخانه، مالی، جو دانشگاه و فرایند پذیرش و چاپ مقالات) و ۶۲ شاخص است که این مؤلفه‌ها به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شوند.



شکل ۱. عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش بر اساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش

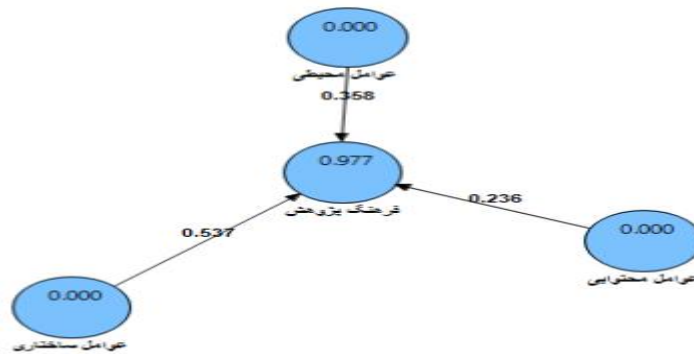
سؤال دوم: کدام عامل نقش بیشتری در توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی دارد؟

به‌منظور پاسخ به این سؤال پژوهشی از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS<sub>3</sub> استفاده شد. خروجی نرم‌افزار در قالب شکل ۲ و ۳ گزارش شده است.



شکل ۲. ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values) مؤلفه‌های فرهنگ پژوهش

نتایج شکل ۲ بیانگر ضرایب معنی‌داری Z می‌باشد و بیانگر این است که ضریب معنی‌داری عوامل محتوایی به فرهنگ پژوهش ۴/۰۱؛ ضریب معنی‌داری عوامل محیطی به فرهنگ پژوهش ۳/۵۸ و ضریب معنی‌داری عوامل ساختاری به فرهنگ پژوهش ۳/۴۶ گزارش شده که نشان از معنی‌دار بودن رابطه در سطح معناداری ۰/۰۱ دارد. از این‌رو می‌توان گفت که ابعاد محتوایی، ساختاری و محیطی قابلیت تبیین واریانس فرهنگ پژوهش را دارند.



شکل ۳. ضرایب استاندارد شده عوامل مؤثر بر فرهنگ پژوهش

شکل ۳ بیانگر ضرایب استاندارد ابعاد محتوایی، ساختاری و محیطی فرهنگ پژوهش است. بر اساس نظر چاین (۱۹۹۸) حداقل این ضرایب باید ۰/۲ باشند اما در صورت ایده‌آل باید از ۰/۳ بیشتر باشد تا پذیرفته شوند. نتایج ضرایب مسیر بیانگر این است که عوامل محتوایی ۰/۲۴؛ عوامل محیطی ۰/۳۶ و عوامل ساختاری ۰/۵۴ از تغییرات فرهنگ پژوهش را تبیین می‌کنند. خلاصه ضرایب اثرات مستقیم در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیرها	ضرایب استاندارد	t value	نتیجه آزمون
عوامل محتوایی ← فرهنگ پژوهش	۰/۲۳	۴/۰۱	تأیید
عوامل ساختاری ← فرهنگ پژوهش	۰/۵۳	۳/۴۵	تأیید
عوامل محیطی ← فرهنگ پژوهش	۰/۳۵	۳/۵۷	تأیید

نتایج جدول ۴ بیانگر این است که اثرات مستقیم عوامل محتوایی، ساختاری و محیطی بر فرهنگ پژوهش مورد تأیید واقع شده است. از این رو بر مبنای یافته‌های بخش کمی و کیفی پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مهم‌ترین شاخص‌های ابعاد محتوایی مؤثر بر فرهنگ پژوهش عبارت‌اند از: فقدان حوصله پژوهش، ضعف بودن روحیه پژوهش، تمرکز اساتید بر تعلیم معلم، فقدان انگیزه لازم برای پژوهش، فقدان روحیه پژوهشگری، پایین بودن سطح توانمندی فردی، عدم پیگیری فردی، فقدان علاقه فردی، پایین بودن سطح احساس مسئولیت، جدی نگرفتن ارتقا در دانشگاه، نداشتن سابقه پژوهشی اساتید، عدم احساس نیاز به کارهای پژوهشی، سابقه بالای همکاران، تجربه ناکافی در امر پژوهش، عدم برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌ها، عدم توانمندسازی اساتید، عدم وجود امکانات از نظر آزمایشگاهی، عدم فعالیت انجمن‌های پژوهشی، عدم نظام اطلاع‌رسانی درست، ارتباط محدود با سایر دانشگاه‌ها، عدم وجود فعالیت‌های گروهی در بین استادان، تبعیض‌هایی که نسبت به اساتید از سازمان مرکزی وجود دارد، عدم حمایت‌ها و ارج گذاشتن به کارهای پژوهشی، اهمیت ندادن مسئولین ذی‌ربط به پژوهش و بی‌توجهی به پژوهش‌هایی انجام شده از مهم‌ترین عوامل محتوایی مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

در بعد ساختاری حاکم بودن فرهنگ آموزش تا پژوهش، عدم حاکمیت روح و فرهنگ پژوهش، عدم وجود ساختارهای پژوهشی، عدم وجود مقاطع تحصیلات تکمیلی، عدم وجود ساختارهای مشخص، عدم وجود سازوکار اداری مشخص، عدم اطلاع‌رسانی اعتبارات به حوزه‌های پژوهشی، حاکمیت نظام بوروکراسی اداری بر پژوهش، قوانین و مقررات دست‌وپا گیر و تعدد بخشنامه‌های مربوط به اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین عوامل ساختاری مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

در بعد محیطی به ابعادی چون عدم وجود امکانات و سایت‌ها و پایگاه‌های الکترونیکی، عدم وجود کتابخانه غنی، عدم کفایت منابع موجود در دانشگاه، عدم منابع دیجیتال در کتابخانه‌ها، در دسترس نبودن منابع، عدم وجود امکانات و محیط پژوهش، عدم بهره‌مندی از منابع مادی پژوهش، هزینه‌بر بودن مطالعات میدانی، عدم تخصیص بودجه

پژوهشی کافی، عدم مشوق‌های بیرونی، عدم حمایت از مشارکت دانشجویان در طرح‌های پژوهشی، حاکم بودن نگاه فردی بر پژوهش، جو نابسامان حاکم بر دانشگاه، زمان بر بودن چاپ مقاله، نبود مجلات علمی ویژه دانشگاه فرهنگیان، کاربردی نبودن پژوهش‌ها و حاکم بودن روابط به جای ضوابط برای پذیرش مقاله از مهم‌ترین عوامل محیطی مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

جدول ۵. خلاصه شاخص‌های برازش مدل ساختاری و الگوی کلی پژوهش

مقدار شاخص‌های برازش			مقدار در مدل	شاخص‌های برازش	
حد مجاز				متغیر مکنون	Q2 معیار
۰/۳۵	۰/۱۵	۰/۰۲	*ضعیف	*متوسط	*زیاد
۰/۳۵	۰/۱۵	۰/۰۲			
معیار خاصی گزارش نشده			۰/۵۱***	فرهنگ پژوهش	R2
قابل قبول			۰/۱۷		
معیار خاصی گزارش نشده			۰/۷۵***		
۰/۳۶***	۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۸۵***	معیار GOF	

طبق اطلاعات مندرج در جدول ۵ مقدار  $R^2$  بیانگر این است که ۸۵ درصد از تغییرات متغیر فرهنگ پژوهشی استادان توسط سه مؤلفه محتوایی، ساختاری و محیطی تبیین می‌شود که این موضوع، نشانگر تأثیر بسیار قوی مؤلفه‌ها می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بررسی‌ها بیانگر این است که نظام آموزش عالی همواره در جهت انجام رسالت‌ها و وظایف خود همواره با مسائل و مشکلاتی دست‌به‌گریبان بوده و می‌باشد و تداوم این چالش‌ها و نارسایی‌ها، کاهش منزلت علمی و پژوهشی این نظام مهم را در پی داشته و درنهایت به افت شدید کیفیت آموزش، تدریس و پژوهش در مراکز دانشگاهی منجر شده است. در این راستا نتایج پژوهش حاضر، نشان داد ادراک کلی، احساسات و تجربیات فرهنگ پژوهشی فعلی در میان جامعه پژوهشی به سمت منفی گرایش دارد و جامعه آماری پژوهش حاضر برداشت مثبتی از فرهنگ پژوهشی موجود ندارند که این ضعف و نارسایی موجود می‌تواند، هم معلول نارسایی در سازوکارهای دانشگاه فرهنگیان باشد و هم معلول قابلیت‌های فردی در انجام وظایف حرفه‌ای باشد که به‌طور کلی، عوامل مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در قالب سه دسته عوامل محتوایی، ساختاری و محیطی تحلیل و تبیین کرد.

در ارتباط با بعد محتوایی نتایج بیانگر این بود که مشغله کاری، فقدان دانش تخصصی، کم‌حوصلگی و بی‌انگیزگی در انجام وظایف حرفه‌ای، مشکلات مالی و معیشتی و درنهایت غالبیت رشته تحصیلی علوم انسانی اعضای هیأت علمی از جمله مهم‌ترین عوامل محتوایی مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شود. یافته‌های حاصل این سؤال پژوهشی با نتایج چندین پژوهش (Sadeghi, Jafari & Mohammadi, 2023; Enayati et al, 2012; Fazlollahi Qomshahi et al, 2012; Munafò et al, 2020; Bishop, 2020; Vachon et al, 2020; Pickton, 2016; Kemp et al, 2020) همخوانی دارد و نتایج این دسته از پژوهش‌ها را تأیید کرده است. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت کمبود اعضای هیأت علمی در دانشگاه باعث شده تا به منظور پوشش دادن برنامه درسی، بخش اعظمی

از توان اعضای هیات علمی صرف آموزش شده و عملاً فرصتی برای فعالیتهای پژوهشی نباشد. تأکید بر رشته‌های علوم تربیتی موجب شده تا منابع و تسهیلات آموزشی برای اساتید سایر رشته‌ها تحت‌الشعاع قرار گیرد. از طرف دیگر؛ بالا بودن سن اعضای هیات علمی و برخورد متفاوت با اعضای علمی دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها از لحاظ حقوق و مزایا موجب شده تا اعضای علمی انگیزه لازم برای فعالیتهای پژوهشی نداشته باشند.

در ارتباط با بعد ساختاری نتایج بیانگر این بود که وجود بوروکراسی اداری، کمیت‌گرایی در ارزیابی‌های پژوهشی، سوگیری در داوری طرح‌های پژوهشی، نبود بانک اطلاعاتی مرکزی در دانشگاه، کمبود منابع جدید اطلاعاتی، مشکلات مسیر پرپیچ‌وخم اداری جهت تصویب و تأیید طرح‌های پژوهشی، ناچیز بودن سهم بودجه پژوهشی در دانشگاه، پردردسر بودن و مشکلات خود تحقیق و عدم دسترسی به مشاورین تحقیقاتی به عنوان مهم‌ترین عوامل ساختاری مؤثر بر فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش‌های دیگر (Higgins et al, 2010; Moran et al, 2020; Fazlollahi Qomshi et al, 2012; Enayati et al, 2012; Hejazi, 2021; Rahman et al, 2011; Salazar-Clemeña et al, 2007; Turner et al, 2014; در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که کمتر از یک دهه از عمر دانشگاه فرهنگیان می‌گذرد و این دانشگاه بیشتر مأموریت آموزشی دارد و تا زمانی که ساختارهای آموزشی دانشگاه تثبیت نشود، عملاً فرصتی برای توسعه و تقویت ساختارهای پژوهشی مقدور نخواهد بود و غالباً فرهنگ آموزش بر فرهنگ پژوهش برتری دارد. به عبارت دیگر؛ بین آموزش و پژوهش در دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی ارتباط قوی وجود ندارد. فعالیتهای اساتید دانشگاه فرهنگیان به شدت آموزش محور هستند و ساختارهای پژوهشی در این دانشگاه، شکل نگرفته است. در بسیاری از استان‌ها ساختارهای بخش پژوهشی در پردیس‌ها و مراکز وابسته در حد کارشناسی خلاصه شده که تحت نظارت معاونت سه‌گانه (آموزش، پژوهش و فرهنگی) قرار دارد و غالب تمرکز روی فعالیتهای آموزشی بوده و فعالیتهای پژوهشی بیشتر به صورت فعالیتهای جانبی به نظر می‌رسد.

در ارتباط با عوامل محیطی مؤثر بر تضعیف فرهنگ پژوهش، نتایج بیانگر این بود که به‌طور کلی عوامل محیطی مؤثر را می‌توان به دو دسته عوامل درون‌سازمانی (حمایت‌های مالی محدود، کمیت و کیفیت امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری لازم برای انجام پژوهش در دانشگاه، فقدان کار تیمی، کم بودن تعداد مجلات علمی پژوهشی ویژه دانشگاه فرهنگیان و ...) و عوامل برون‌سازمانی (زمان بر بودن چاپ مقاله، کاربردی نبودن پژوهش‌ها، حاکم بودن روابط به‌جای ضوابط در فرایند انجام پژوهش و ...) تقسیم بندی کرد. نتایج حاصل از این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش‌های دیگر (Fazlollahi Qomshi et al, 2011; Causadias et al, 2023; Enayati et al, 2012; Bishop, 2020; Munafo et al, 2021; Davoodi, 2021; Hejazi, 2021) همسو بوده و نتایج آن‌ها را مورد تأیید قرار داده است. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت پژوهش، فعالیتی هزینه‌بر است و برای انجام پژوهش‌های اصولی باید هزینه کرد. از این‌رو؛ مدیران سازمان مرکزی می‌بایست در سیاست‌های مالی حق‌التشویق اساتید تجدیدنظر کرده و فرایند پرداخت را تسهیل نمایند. با عقد قراردادهای پژوهشی، زمینه دسترسی اساتید به پایگاه‌های علمی فراهم شود و در نهایت با اخذ مجوزهای لازم زمینه را برای انتشار به‌موقع یافته‌های پژوهشی در قالب یک مجله علمی پژوهشی فراهم نمایند.

به‌طور کلی؛ نتایج نهایی پژوهش، بیانگر این است که مؤلفه‌های ساختاری نقش پررنگ‌تری در تبیین فرهنگ پژوهش دانشگاه فرهنگیان دارند. از این‌رو وجود پاره‌ای از موانع مختلف قانونی و قوانین نانوشته و سلسله‌مراتب اداری در دانشگاه، انگیزه تحقیق و پژوهش را از اساتید گرفته است. بنابراین، برای بهبود وضعیت موجود و رفع تنگناهای پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان به‌طور خاص، ایجاد تغییرات اساسی در بسیاری از رویکردهای محتوایی، ساختاری و محتوایی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود؛ چراکه اصولاً طرح انتظارات جدید و توقع برآورده شدن آن‌ها از ساختاری که ناکارآمدی آن قبلاً به اثبات رسیده، خیلی معقول به نظر نمی‌رسد. علاوه بر این؛ عدم اعمال نظارت فنی، علمی و تخصصی بر عملکرد پژوهشی اساتید باعث شده است که نه تنها دانشگاه‌ها نتوانند استانداردهای کیفی را اعمال نمایند،

بلکه فرصتی فراهم باشد که تعدادی از اعضای هیئت‌علمی در عدم رعایت هنجارهای پژوهشی به تاخت‌وتاز بپردازند. از این‌رو؛ همگام با انجام برخی از اصلاحات مؤثر در سطح دانشگاهی، ضروری است در سطح کلان مدیریت و سیاست‌گذاری دانشگاه، تبیین دقیقی از نقش، جایگاه و مأموریت‌ها دانشگاه صورت گیرد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را مطرح کرد:

- تبیین نقش و اهمیت پژوهش در رابطه با سایر کارکردهای دانشگاه فرهنگیان؛
- استفاده از طرح دستیار آموزشی و پژوهشی به منظور مدیریت زمان؛
- برنامه‌ریزی برای فراهم ساختن فرصتی برای همکاری اعضای هیئت‌علمی با محققان خبره درون و برون دانشگاهی؛
- اصلاح ساختار سازمانی و تقویت حوزه معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه؛
- تشکیل و تقویت تیم‌های پژوهشی و ارج نهادن به فعالیت‌های تحقیقاتی مشترک استادان مدعو و اعضای هیات علمی؛
- توانمندسازی و ارائه فرصت‌های مطالعاتی جهت افزایش ظرفیت پژوهش در بین اعضای هیئت علمی؛
- تأمین بودجه پروژه‌های تحقیقاتی، حمایت فوری از ارائه مقاله در کنفرانس‌های بین‌المللی و مجلات علمی-پژوهشی داخلی و خارجی؛
- ایجاد و تقویت انگیزه پژوهشی از طریق سازوکارهایی از قبیل: همسان‌سازی حقوق اعضای هیات علمی با سایر دانشگاه‌ها، در نظر گرفتن امتیاز واحد برای مجلات علمی پژوهشی داخلی و خارجی؛ بهبود فرایند پذیرش مقاله (سرعت و کیفیت) و افزایش تعداد مجلات علمی-پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان

### مشارکت نویسندگان

این مقاله، برگرفته از طرح تحقیقاتی تحت عنوان آسیب‌شناسی و ارائه راهکارهای توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان مصوب شورای آموزشی استان خراسان جنوبی مورخه ۱۳۹۶/۰۲/۲۶ و ابلاغ اعتبار ۱۶۷۴۵/۶۰۰/د مورخه ۱۳۹۶/۱۲/۷ بوده که توسط سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان مورد حمایت مالی قرار گرفته و در تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۲۳ به پایان رسیده است. مبانی نظری و تجربی پژوهش به وسیله نویسنده اول و دوم و تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نویسنده اول انجام شده است.

### تشکر و قدردانی

از کلیه مسئولین سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان و همچنین از مدیران استانی و کلیه اساتید محترمی که در این پژوهش همکاری داشتند، قدردانی می‌شود.

### تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

### منابع

- Alameddine, M. M., & Ahwal, H. W. (2016). Inquiry based teaching in literature classrooms. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 232, 332-337. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.031>
- Altbach, P. G. (2009). Peripheries and centers: Research universities in developing countries. *Asia Pacific Education Review*, 10(1), 15-27. [https://doi.org/10.1163/9789087903596\\_006](https://doi.org/10.1163/9789087903596_006)
- Bay J. B. E., & Clerigo, M. E. C. (2013). Factors Associated with Research Productivity among

- Oral Healthcare Educators in an Asian University. *International Education Studies*, 6(8), 124-135. <https://doi.org/10.5539/ies.v6n8P124>
- Bishop, D. V. (2020). The psychology of experimental psychologists: Overcoming cognitive constraints to improve research: The 47th Sir Frederic Bartlett Lecture. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 73(1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/1747021819886519>
- Blackburn, R. T., Bieber, J. P., Lawrence, J. H., & Trautvetter, L. (1991). Faculty at work: Focus on research, scholarship, and service. *Research in Higher Education*, 32(4), 385-413. <https://doi.org/10.1007/BF00992183>
- Bland, C. J., & Ruffin, M. T. (1992). Characteristics of a productive research environment: Literature review. *Journal of the Association of American Medical Colleges*, 67(6), 385-397. <https://doi.org/10.1097/00001888-199206000-00010>
- Causadias, J. M., Korous, K. M., Cahill, K. M., & Rea-Sandin, G. (2023). The importance of research about research on culture: A call for meta-research on culture. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 29(1), 85. <https://doi.org/10.1037/cdp0000516>
- Davoodi, A. (2021). Investigating the Effective Factors of Transformation in the Field of Organizational Culture in Iranian Education (The Case: Tehran Education). *Educational and Scholastic studies*, 10(1), 381-402. [In Persian] <https://doi.org/20.1001.1.2423494.1400.10.1.15.0>
- Deem R., & Lucas, L. (2007). Research and teaching cultures in two contrasting UK policy contexts: Academic life in education departments in five English and Scottish universities. *Higher education*, 54(1), 115-133. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9010-z>
- Dumanig, F. P., & Symaco, L. P. (2020). Internationalisation of higher education in Malaysia and the Philippines: a comparative analysis of mission and vision statements of selected universities. *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 43(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/01434632.2020.1735401>
- Enayati, T., Zameni, F., & Ghorbani, T. (2012). Examining obstacles to research from the point of view of middle school teachers. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 3(4), 189-205.[In Persian] <https://doi.org/10.22055/edus.2023.42657.3419>
- Fazlollahi Qomshi, S., Nowrouzi, A. A., & Maleki Tavana, M. (2012). Research Barriers for Educators. *Research in curriculum planning*, 32, 108-122.[ In Persian]
- Ferguson, P. (1999). *Developing a research culture in a polytechnic: an action research case study* (Doctoral dissertation, The University of Waikato). <https://hdl.handle.net/10289/13132>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Gaff, J. G., & Ratcliff, J. L. (1997). *Handbook of the Undergraduate Curriculum: A Comprehensive Guide to the Purposes, Structures, Practices, and Change*. Jossey-Bass *Higher and Adult Education Series*. San Francisco: Jossey-Bass .
- Hazelkorn, E. (2011). Globalization and the reputation race in rankings and the reshaping of Higher Education: the battle for world wild excellence In book: Rankings and the Reshaping of Higher Education (pp.1-25). [https://doi.org/10.1057/9781137446671\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137446671_1)
- Hejazi, A. (2021). Assessment of Barriers and Problems of Faculty Members' Activities in Teacher Higher Education. *Educational and Scholastic studies*, 10(3), 93-121.[In Persian] <https://doi.org/20.1001.1.2423494.1400.10.3.4.3>
- Higgins, I., Parker, V., Keatinge, D., Giles, M., Winskill, R., Guest, E., & Phelan, C. (2010). Doing clinical research: the challenges and benefits. *Contemporary Nurse*, 35(2), 171-181. <https://doi.org/10.5172/conu.2010.35.2.171>
- Hill, M. F., & Haigh, M. A. (2012). Creating a culture of research in teacher education: Learning research within communities of practice. *Studies in Higher Education*, 37(8), 971-988. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.559222>
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A

- review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
- Iqbal, M. Z., & Mahmood, A. (2011). Factors related to low research productivity at higher education level. *Asian social science*, 7(2), 188. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n2p188>
- Kemp, T., Finlayson, L., Chan, J., Lackey, G., Richards, D., Rupnik, C., & Low, S. (2020). Exploring the research culture in the Health Information Management profession in Australia. *Health Information & Libraries Journal*, 37(1), 60-69. <https://doi.org/10.1111/hir.12281>
- Kiatkheeree, P. (2014). The research culture in an English as a foreign language Thailand university context. *A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Education at Massey University, Palmerston North, New Zealand*.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. US: Sage Publications.
- Lawn, M., Deary, I. J., Bartholomew, D. J., & Brett, C. (2010). Embedding the new science of research: the organized culture of Scottish educational research in the mid-twentieth century. *Pedagogical Historical*, 46(3), 357-381. <https://doi.org/10.1080/00309230903396480>
- Moore, A. P., & Jull, G. (2012). Research culture development in the workplace—The key to professional success. *Manual therapy*, 6(17), 487-488. <https://doi.org/10.1016/j.math.2012.09.008>
- Moran, H., Karlin, L., Lauchlan, E., Rappaport, S. J., Bleasdale, B., Wild, L., & Dorr, J. (2020). Understanding Research Culture: What researchers think about the culture they work in? *Wellcome Open Research*, 5(201), 201. <https://doi.org/10.12688/wellcomeopenres.15832.1>
- Munafò, M. R., Chambers, C. D., Collins, A. M., Fortunato, L., & Macleod, M. R. (2020). Research culture and reproducibility. *Trends in Cognitive Sciences*, 24(2), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2019.12.002>
- Namdari Pejman, M., & Taherifar, F. (2014). Quality of culture in university systems. *National conference and the 9th quality assessment conference of university systems. Farhangian University, March*. [In Persian]
- Naoreen, B., & Adeeb, M. A. (2014). Investigating academic research culture in public sector universities of Pakistan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3010-3015. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.698>
- Paget, S. P., Lilischkis, K. J., Morrow, A. M., & Caldwell, P. H. Y. (2014). Embedding research in clinical practice: differences in attitudes to research participation among clinicians in a tertiary teaching hospital. *Internal medicine journal*, 44(1), 86-89. <https://doi.org/10.1111/imj.12330>
- Pickton, M. (2016). Facilitating a research culture in an academic library: top down and bottom up approaches. *New Library World*, 117(1/2), 105-127. <https://doi.org/10.1108/NLW-10-2015-0075>
- Rahman, S., Majumder, M. A. A., Shaban, S. F., Rahman, N., Ahmed, M., Abdulrahman, K. B., & D'Souza, U. J. (2011). Physician participation in clinical research and trials: issues and approaches. *Advances in medical education and practice*, 2, 85. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S14103>
- Research and Technology Department, Parlemtent Research Center (2015). *Report on the review of the country's 2016 budget bill*, 22, serial number 15227. [In Persian]
- Roy, K. M. (2012). In search of a culture: Navigating the dimensions of qualitative research. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 660-665. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.00981.x>



- Sadeghi, M., Jafari, S., & Mohammadi, S. (2023). Identification and Validation of the Components of Training Qualified Human Resources at Farhangian University: A Mixed-Method Study. *Educational and Scholastic studies*, 12(1), 83-57. [In Persian]. <https://doi.org/20.1001.1.2423494.1402.12.1.3.2>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). NY: John Wiley & Sons.
- Shin, J. C., Toutkoushian, R. K., & Teichler, U. (Eds.). (2011). *University rankings: Theoretical basis, methodology and impacts on global higher education* (Vol. 3). US: Science & Business Media.
- Turner, S. (2014). Research activity, barriers and competencies among senior pediatrician in Scotland. *Archives of disease in childhood*, 99(1), 91-93. <https://doi.org/10.1136/archdischild-2013-305187>
- Vachon, B., Curran, J. A., Karunanathan, S., Brehaut, J., Graham, I. D., Moher, D., & Grimshaw, J. M. (2020). Changing research culture towards more use of replication research: A narrative review of barriers and strategies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 129, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2020.09.027>
- Worrall, N. (2004). Trying to build a research culture in a school: Trying to find the right questions to ask. *Teacher Development*, 8(2-3), 137-148. <https://doi.org/10.1080/136645304002000020228>