



اعتباریابی مدل نهادینه کردن فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم

عبدالباسط فراریان سهلی^۱، مختار ذاکری^۲، کلثوم نامی^۱

۱. گروه علمی حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

۲. گروه آموزش ابتدایی، واحد تهران، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: mokhtarzaker365@cfu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتباریابی مدلی برای نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم بود. پژوهش با رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی انجام شد. در مرحله کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران و خبرگان آموزش و پرورش جمع‌آوری و با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شد. در مرحله کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس یافته‌های کیفی تدوین و در میان ۲۸۶ نفر از معلمان شهرستان قشم به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای توزیع گردید. تحلیل داده‌های کمی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۲ و LISREL-۸.۸ و آزمون‌های آماری شامل تحلیل عاملی تأییدی، آزمون تی مستقل و آزمون بارتلت انجام شد. نتایج آزمون KMO در تمامی ابعاد بالاتر از ۰.۷ و معناداری آزمون بارتلت ($p < 0.05$) نشان‌دهنده کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی بود. شاخص‌های برازش مدل نشان دادند که نسبت χ^2/df برابر با ۲.۴۵، RMSEA برابر با ۰.۰۵۵، و سایر شاخص‌ها از جمله $GFI=0.96$ ، $AGFI=0.94$ ، $CFI=0.97$ و $NNFI=0.93$ ، $NFI=0.93$ در محدوده مطلوب قرار دارند. نتایج آزمون تی استودنت نیز اعتبار مدل را تأیید کرد. مدل ارائه‌شده از برازش مطلوب برخوردار است و می‌تواند ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش را در میان معلمان به‌طور جامع تبیین کند. اجرای این مدل می‌تواند زمینه ارتقای حرفه‌ای معلمان و بهبود نظام آموزشی را فراهم سازد.

کلیدواژه‌گان: فرهنگ پژوهش، نهادینه‌سازی، معلمان، تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌سازی ساختاری

تاریخ ارسال: ۸ تیر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۳ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۲ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ چاپ: ۳۰ شهریور ۱۴۰۴



How to cite: Fararian Sahli, A., Zakeri, M., & Nami, K. (2025). Validation of a Model for Institutionalizing Research Culture among Teachers in Qeshm County. *Training, Education, and Sustainable Development*, 3(2), 1-17.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Validation of a Model for Institutionalizing Research Culture among Teachers in Qeshm County

Abdolbaset Fararian Sahli¹, Mokhtar Zakeri^{2*}, Kolsum Nami¹

1. Department of Educational Governance and Human Resources, B.A.C., Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

2. Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O.Box 14665-889, Tehran, Iran.

*Corresponding Author's Email: mokhtarzaker365@cfu.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to design and validate a model for institutionalizing research culture among teachers in Qeshm County. The study employed an exploratory sequential mixed-methods design. In the qualitative phase, data were collected through semi-structured interviews with managers and educational experts and analyzed using open, axial, and selective coding. In the quantitative phase, a researcher-made questionnaire derived from qualitative findings was administered to 286 teachers selected through stratified random sampling. Quantitative data were analyzed using SPSS-22 and LISREL-8.8 through confirmatory factor analysis, independent t-tests, and Bartlett's test. KMO values for all dimensions exceeded 0.7, and Bartlett's test was significant ($p < 0.05$), confirming the adequacy of the data for factor analysis. Model fit indices indicated strong validity: $\chi^2/df = 2.45$, RMSEA = 0.055, GFI = 0.96, AGFI = 0.94, NFI = 0.93, NNFI = 0.93, and CFI = 0.97. Student t-test results further confirmed the reliability and validity of the model. The validated model demonstrated satisfactory fit and provides a comprehensive framework for understanding the dimensions, components, and indicators of institutionalizing research culture among teachers. Implementing this model can enhance teachers' professional development and contribute to improving educational systems.

Keywords: *Research culture, institutionalization, teachers, confirmatory factor analysis, structural modeling*

Submit Date: 29 June 2025

Revise Date: 25 August 2025

Accept Date: 03 September 2025

Publish Date: 21 September 2025

فرهنگ پژوهش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین توسعه علمی و حرفه‌ای در نهادهای آموزشی شناخته می‌شود و نهادینه‌سازی آن در مدارس و میان معلمان نقشی کلیدی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش دارد. امروزه در بسیاری از کشورها تأکید ویژه‌ای بر ضرورت تقویت فرهنگ پژوهش در مدارس شده است تا معلمان نه تنها در مقام آموزش‌دهنده، بلکه به‌عنوان پژوهشگر نیز ایفای نقش کنند و با تولید دانش و نقد سازنده بتوانند پاسخگوی نیازهای آموزشی و اجتماعی باشند (Ballenas et al., 2024). فرهنگ پژوهش زمانی نهادینه می‌شود که با سایر مؤلفه‌های سازمانی نظیر فرهنگ سازمانی، رهبری آموزشی، اعتماد سازمانی، سیاست‌گذاری و همچنین متغیرهای فردی همچون انگیزش و خودکارآمدی معلمان پیوند بخورد (Jr, 2023; Santos, 2023).

در ادبیات پژوهش، فرهنگ سازمانی به‌عنوان بستر اصلی شکل‌گیری فرهنگ پژوهش مطرح است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر ظهور اخلاق حرفه‌ای معلمان (Asgari & Bahmani, 2022)، اثربخشی عملکرد آموزشی (Maryati et al., 2020) و در نهایت، ارتقای کیفیت مدرسه تأثیر بگذارد (Kuyubaşoğlu et al., 2022). از این منظر، فرهنگ پژوهش به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی عمل می‌کند که معلمان را به سمت مشارکت فعال در فرآیندهای پژوهشی سوق می‌دهد (Rahimi et al., 2024).

در شرایط معاصر، نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش با چالش‌های تازه‌ای همچون تحولات دیجیتال، الزامات نوین مدیریتی و پیچیدگی‌های فرهنگی روبه‌رو است (Rahayu et al., 2025; Renalwin, 2025). در دوره‌ای که تحولات فناورانه و گسترش آموزش دیجیتال بر همه ابعاد نظام آموزشی اثر گذاشته‌اند، معلمان نیازمند برخورداری از صلاحیت‌های پژوهشی و فرهنگی تازه‌ای هستند تا بتوانند به‌طور فعال در تولید دانش، نقد آموزشی و توسعه حرفه‌ای مشارکت کنند (Haris & Nuraeni, 2025). بدین ترتیب، فرهنگ پژوهش نه تنها یک نیاز سازمانی، بلکه ضرورتی برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی و تضمین پایداری نظام آموزشی محسوب می‌شود.

برخی مطالعات بر نقش مستقیم فرهنگ سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی، خودکارآمدی معلمان و ایجاد جوامع یادگیری حرفه‌ای تأکید کرده‌اند (Jr, 2023; Santos, 2023). چنین جوامعی به معلمان امکان می‌دهند تا در فضایی مبتنی بر اعتماد و تعامل، یافته‌های پژوهشی خود را به اشتراک بگذارند و از طریق یادگیری جمعی به توسعه حرفه‌ای دست یابند (Ballenas et al., 2024). در این میان، خودکارآمدی معلمان، یعنی باور به توانایی فردی در مدیریت وظایف آموزشی و پژوهشی، یکی از متغیرهای واسطه‌ای کلیدی در تحقق فرهنگ پژوهش است (Kang & Hwang, 2022).

از سوی دیگر، رهبری آموزشی و سبک‌های مدیریتی نقش مهمی در تسهیل یا مانع‌تراشی در مسیر نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش دارند. شواهد تجربی نشان می‌دهند که رهبری تحول‌آفرین و چشم‌اندازمحور می‌تواند با تقویت فرهنگ سازمانی، انگیزه معلمان را برای مشارکت پژوهشی ارتقا دهد (Kurniadi et al., 2020; Maryati et al., 2020). رهبران آموزشی با تأکید بر ارزش‌های پژوهش، ایجاد فرصت‌های مشارکت، و پشتیبانی مالی و ساختاری، می‌توانند بسترهای لازم را برای نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش فراهم آورند (Amiri, 2021; Egitim, 2022). تحقیقات اخیر در ایران نیز بر اهمیت فرهنگ پژوهش در مدارس تأکید کرده‌اند. برای نمونه، بررسی‌های انجام‌شده درباره سلامت سازمانی معلمان نشان می‌دهد که ابعاد فرهنگی و پژوهشی در ارتقای کیفیت کار معلمان نقش مهمی ایفا می‌کند (Alaei et al., 2024). همچنین، رابطه میان فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای مدیران با واسطه پاسخگویی معلمان به‌عنوان یک متغیر میانجی نشان داده است که بدون ایجاد فرهنگ پژوهش و سازمانی مناسب، اخلاق حرفه‌ای و کارآمدی نظام آموزشی تحقق نمی‌یابد (Jamshidpour & Moghaddam, 2023). از منظر مدیریتی، توسعه حرفه‌ای معلمان در گروه فرهنگ پژوهش و به‌کارگیری رویکردهای نوین رهبری است. پژوهش‌ها بیانگر آن هستند که توسعه حرفه‌ای و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان به‌طور مستقیم با حرفه‌ای‌سازی معلمان و ارتقای توانمندی‌های پژوهشی آن‌ها مرتبط است (Amiri, 2021). در این چارچوب، سازمان‌ها باید برای توانمندسازی معلمان، برنامه‌های آموزشی و پژوهشی را در دستور کار قرار دهند تا امکان نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش به‌صورت پایدار فراهم آید (Hosseini et al., 2025).

برخی یافته‌ها نیز به چالش‌های موجود در مسیر نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش پرداخته‌اند. از جمله می‌توان به ضعف بسترهای ارتباطی میان معلمان، کمبود منابع مالی، و مقاومت سازمانی در برابر تغییر اشاره کرد (Sadri, 2018). در چنین شرایطی، سازمان‌ها باید از طریق سیاست‌گذاری‌های کلان و ایجاد فرهنگ رقابتی سالم، زمینه‌ساز پذیرش و گسترش فرهنگ پژوهش باشند (Renalwin, 2025). علاوه بر این، فرهنگ پژوهش زمانی نهادینه می‌شود که معلمان با انگیزه‌های فردی و اجتماعی به پژوهش بپردازند و آن را به بخشی از هویت حرفه‌ای خود بدل کنند. در این میان، انگیزش درونی، علاقه به یادگیری، و پاسخ به نیازهای جامعه از جمله عواملی هستند که می‌توانند نقش مهمی در پایداری فرهنگ پژوهش ایفا کنند (Ballenas et al., 2024; Mulyana, 2021). بنابراین، مرور پیشینه نشان می‌دهد که فرهنگ پژوهش مفهومی چندبعدی است که در تعامل میان متغیرهای فردی، سازمانی و اجتماعی شکل می‌گیرد. این فرهنگ در صورت حمایت ساختاری، رهبری تحول‌آفرین و سیاست‌گذاری مناسب می‌تواند منجر به بهبود عملکرد آموزشی، ارتقای خودکارآمدی معلمان و توسعه اجتماعی شود (Kumar, 2025; Rahayu et al., 2025). همچنین، فرهنگ پژوهش در مدارس ایران نیازمند تقویت پیوند میان فرهنگ سازمانی و حرفه‌ای معلمان است تا به‌عنوان یک الگوی پایدار و اثرگذار در نظام آموزش و پرورش نهادینه شود (Hosseini et al., 2025; Rahimi et al., 2024). بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدلی برای نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم انجام شد.

روش‌شناسی

طرح پژوهش حاضر از نوع آمیخته اکتشافی متوالی است که در آن ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل شده و سپس بر اساس یافته‌های کیفی، داده‌های کمی برای اعتبارسنجی الگو گردآوری و تحلیل می‌شوند. این رویکرد به دلیل ماهیت پیچیده و نسبتاً ناشناخته پدیده نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم انتخاب شده است. در مرحله نخست، پژوهشگر با بهره‌گیری از روش‌های کیفی و به‌ویژه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تلاش کرده است ابعاد و مؤلفه‌های اصلی پدیده را شناسایی کند. جامعه کیفی پژوهش شامل مدیران ادارات آموزش و پرورش شهرستان قشم و نیز خبرگان حوزه مدیریت آموزشی بود. روش نمونه‌گیری در این بخش به صورت هدفمند و با استفاده از دو تکنیک انتخاب بر مبنای معیار و نمونه‌گیری گلوله‌برفی انجام شد. معیارهای ورود مدیران به نمونه، داشتن حداقل پنج سال سابقه مدیریت و مدرک کارشناسی ارشد بود. برای خبرگان نیز ملاک‌هایی همچون عضویت هیأت علمی با سابقه پنج سال فعالیت در حوزه مدیریت آموزشی یا داشتن حداقل سه مقاله علمی - پژوهشی و یا تألیف کتاب در این زمینه در نظر گرفته شد. در جریان نمونه‌گیری گلوله‌برفی نیز از مشارکت‌کنندگان خواسته شد افراد دیگری را که شرایط لازم دارند معرفی کنند. تعداد مصاحبه‌ها تا رسیدن به مرحله اشباع داده‌ها ادامه یافت و در نهایت ۲۰ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که پرسش‌های آن بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد طراحی شد. پرسش‌ها به گونه‌ای تدوین شدند که ابعاد مختلف مفهوم فرهنگ پژوهش، عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی آن، پیامدها، راهبردها، بسترها و چالش‌های پیش روی این فرآیند را پوشش دهند. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در جلساتی نیمه‌رسمی انجام شد و میانگین زمان هر مصاحبه بین ۶۵ تا ۹۰ دقیقه بود. تمام مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان ضبط و سپس پیاده‌سازی و چندین بار مرور و بررسی شدند. برای اطمینان از روایی داده‌های کیفی، از تکنیک بازنگری همتایان و تأیید خبرگان استفاده شد. همچنین برای افزایش قابلیت اعتماد و انتقال‌پذیری، داده‌ها با حداکثر تنوع ممکن گردآوری شدند و تحلیل‌ها به پژوهشگران خارج از مطالعه ارائه گردید تا از عینیت و ثبات یافته‌ها اطمینان حاصل شود.

در مرحله کمی پژوهش، جامعه آماری شامل تمامی معلمان شهرستان قشم بود که تعداد آنها ۱۱۲۵ نفر برآورد شد. با توجه به حجم جامعه، از جدول مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و در نهایت ۲۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این بخش

تصادفی طبقه‌ای بود و طبقات شامل مقطع تحصیلی (ابتدایی و متوسطه) و جنسیت معلمان در نظر گرفته شد. پرسشنامه محقق‌ساخته به عنوان ابزار گردآوری داده‌های کمی به کار رفت. این پرسشنامه بر اساس یافته‌های مرحله کیفی طراحی شد و ابعاد و مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها را شامل می‌شد. مقیاس پاسخ‌دهی پرسشنامه طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. روایی محتوایی و صوری ابزار با نظر استادان راهنما و مشاور و نیز انطباق کامل گویه‌ها با یافته‌های مرحله کیفی تأیید شد. برای بررسی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و نتایج نشان داد که همه ابعاد پرسشنامه دارای ضریب بالاتر از ۰.۷ بودند که بیانگر پایایی مناسب ابزار است. توزیع پرسشنامه به صورت حضوری و همچنین در قالب پرسشنامه الکترونیکی از طریق شبکه‌های اجتماعی نظیر اینستاگرام و سروش صورت گرفت تا مشارکت‌کنندگان در شرایط مختلف به سهولت بتوانند پاسخگو باشند.

برای تحلیل داده‌های پژوهش از دو مسیر مجزا اما مکمل استفاده شد. در بخش کیفی، تحلیل داده‌ها با رویکرد نظریه داده‌بنیاد و بر اساس روش نظام‌مند استراوس و کوربین انجام گرفت. کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت پذیرفت. در مرحله کدگذاری باز، مفاهیم اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شدند و سپس در مرحله کدگذاری محوری این مفاهیم حول مقوله‌های اصلی سازمان‌دهی شدند. در نهایت در کدگذاری انتخابی، مقوله‌های اصلی به یکدیگر پیوند داده شدند و چارچوب نظری اولیه پژوهش شکل گرفت. برای سهولت در سازماندهی داده‌ها و افزایش دقت تحلیل، نرم‌افزار Maxqda نسخه ۱۰ مورد استفاده قرار گرفت. در بخش کمی، ابتدا تحلیل‌های توصیفی برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان و توصیف متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از شاخص‌های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار و فراوانی انجام شد. سپس تحلیل‌های استنباطی شامل تحلیل عاملی تأییدی برای اعتبارسنجی ساختار پرسشنامه و مدل مفهومی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار LISREL صورت گرفت. افزون بر آن، از آزمون‌های آماری تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه گروه‌های مختلف استفاده شد. تمامی تحلیل‌های آماری در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و LISREL نسخه ۸.۸ انجام پذیرفت.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش حاصل از تحلیل داده‌های کیفی ارائه می‌شود. هدف از این مرحله، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم بود. بر اساس مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با مدیران و خبرگان حوزه آموزش و پرورش و تحلیل آن‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مجموعه‌ای از مفاهیم استخراج و در قالب یک الگوی مفهومی دسته‌بندی شد.

جدول ۱. لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان

کد	شخص (کدگذاری باز)	مؤلفه (کدگذاری محوری)	بعد (کدگذاری انتخابی)
A1	ایجاد و تقویت مهارت‌های پژوهشی	ایجاد و تقویت صلاحیت‌های پژوهشی	پدیده مرکزی
A2	ایجاد دانش و آگاهی		
A3	ایجاد و تقویت نگرش و باور مثبت نسبت به پژوهش		
B1	قدرت نوآوری و خلاقیت	تقویت ویژگی‌های روانشناختی پژوهشگر	
B2	روحیه کنجکاوی		
B3	روحیه کار گروهی و تیمی		
B4	کنترل اضطراب پژوهش		
B5	مسئولیت‌پذیری اجتماعی		
B6	تفکر انتقادی		
B7	اعتماد به نفس		
C1	یادگیری مطالب جدید و به کارگیری آن	انگیزه‌های فردی انجام پژوهش	علی
C2	پاسخ‌دهی به حس کمال‌گرایی		
C3	سود مالی و معنوی		

C۴	کسب جایگاه آکادمیک در مجامع علمی		
C۵	خروج از سردرگمی و اصلاح اشتباهات و خلل‌ها		
C۶	علاقه داشتن به انجام پژوهش		
D۱	گسترش تفکر «معلم به عنوان پژوهشگر»	انگیزه‌های حرفه‌ای	
D۲	پژوهشگری فعال بخشی از تدریس معلمان		
D۳	افزایش ظرفیت‌های پژوهشی حق مهم معلمان		
E۱	مناسب‌ترین راه برای حل مسئله	انگیزه‌های اجتماعی	
E۲	نوعی آموزش ضمن خدمت		
E۳	پاسخگویی علمی		
E۴	دوری از نخبه‌گرایی		
E۵	ارتقای سطح علمی		
E۶	اصلاح وضع نامطلوب		
E۷	نزدیکی نظر و عمل		
E۸	نوآوری و دانش‌افزایی		
E۹	توسعه جامعه		
F۱	تشخیص مسئله	مشخصات پژوهش	
F۲	سردرگمی در موضوع		
F۳	حل مشکلات روزمره		
G۱	اعتبارات و تخصیص بودجه پژوهشی آموزش و پرورش	منابع مالی	عوامل زمینه‌ای
G۲	حمایت مالی دولت و دیگر سازمان‌ها		
H۱	مراحل پذیرش کتاب و مقاله برای چاپ	عوامل سازمانی-ساختاری	
H۲	مراحل اداری تصویب طرح‌ها		
H۳	پهنای باند اینترنت		
H۴	فناوری و تکنولوژی		
H۵	کتابخانه‌ها و منابع علمی شامل مجلات تخصصی، اسناد و مدارک		
H۶	بانک‌های اطلاعات داخلی		
H۷	فرهنگ، جو و توانمندی مدرسه		
H۸	برنامه‌ریزی درست آموزش و پرورش برای مطالعه		
H۹	فضا و زمان مناسب برای پژوهش		
H۱۰	نظام اطلاع‌رسانی برای اشاعه و انتشار یافته‌های پژوهشی		
H۱۱	امکانات و تجهیزات پژوهشی		
J۱	تقویت مهارت‌های پژوهشی	آموزش و ارتقای سواد پژوهش	راهبردها
J۲	دانش عمومی درباره پژوهش		
J۳	دانش عمومی درباره پژوهش در آموزش و پرورش		
J۴	استفاده از دانش کلاسیک و پژوهش‌های دیگران		
J۵	تقویت زبان انگلیسی		
J۶	آموزش ضمن خدمت		
J۷	تشویق پژوهش گروهی و تیمی		
J۸	تقویت انجام طوفان فکری		
J۹	تقویت بدیعه‌پروری		
J۱۰	تقویت بحث گروهی		
J۱۱	آموزش راهبردها، عادات و مهارت‌های مطالعه		
J۱۲	آموزش مراحل، منابع، هدف‌ها و تکنیک‌های پژوهش		
J۱۳	آموزش سواد اطلاعاتی		
K۱	ارتباط با نهادهای پشتیبانی‌کننده پژوهش	اقدامات مدیریتی	
K۲	اقدامات پژوهشی دوره‌ای و منسجم		

K۳	داشتن رهبری مؤثر		
K۴	داشتن اهداف روشن		
K۵	معرفی پژوهش‌ها و پژوهشگران برتر		
K۶	شناخت نیازهای پژوهشی		
K۷	ارج نهادن به معلمان پژوهشگر		
K۸	ارائه فراخوان‌های پژوهشی		
K۹	تأمین منابع مالی با حمایت دولت		
K۱۰	بررسی طرح‌های پژوهشی و اولویت‌بندی		
K۱۱	برگزاری همایش، سخنرانی‌های علمی، کارگاه و دوره‌های مرتبط		
K۱۲	امتیازات پژوهشی		
K۱۳	تعین چارچوب خاص برای پژوهش		
K۱۴	تعین محدوده زمان برای اجرای پژوهش		
K۱۵	استفاده از مشاوران پژوهشی		
K۱۶	شیوه ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی		
L۱	سیاست‌ها و مشوق‌های پژوهشی	سیاستگذاری	
L۲	ثبات مدیریت		
L۳	برنامه جامع برای پژوهش		
L۴	برنامه درسی در دانشگاه فرهنگیان		
L۵	سیاست استخدامی معلمان		
L۶	سیستم حقوق و دستمزد		
L۷	جای دادن پژوهش در اهداف کلان آموزشی		
L۸	برخورداری از نظام پژوهشی مشخص و تعریف‌شده		
L۹	افزایش شایسته‌سالاری		
L۱۰	گسترش اخلاق پژوهش		
L۱۱	ترویج و تبلیغ پژوهش		
L۱۲	بهبود فرهنگ جامعه		
L۱۳	تأکید اسناد بالادستی		
L۱۴	نظارت و کنترل بر پژوهش		
M۱	اجتناب از دخالت نظر شخصی و عوامل خارجی	الزامات پژوهش	
M۲	استفاده از روش‌های علمی		
M۳	نتیجه‌گیری واقعی		
M۴	نوآوری و قابلیت اجرایی و ارزش پژوهش		
M۵	موثق بودن منابع		
M۶	داشتن برنامه‌ریزی و زمان‌بندی مناسب		
M۷	آگاهی مخاطب از اهمیت و کاربرد پژوهش در زندگی روزانه و اجتماعی		
M۸	صرفه اقتصادی و تأمین امکانات و تجهیزات برای انجام پژوهش		
N۱	تأثیر پایین امتیازات پژوهشی در ارتقای معلمان	ساختاری	عوامل مداخله‌گر
N۲	عدم آموزش مهارت‌های پژوهشی به معلمان		
N۳	ضعف بسترهای ارتباطی بین معلمان پژوهشگر		
N۴	ضعف فرآیندهای کارآمد حوزه پژوهش در اداره آموزش و پرورش		
N۵	عدم تناسب حق‌الزحمه‌های پژوهشی		
N۶	عدم دسترسی و بهره‌گیری از یافته‌های پژوهشی		
N۷	ضعف در نیازسنجی اولویت‌های پژوهشی		
N۸	اطمینان و اعتبار کم به نتایج پژوهش		
P۱	کاهش ارزشمندی پژوهش در بین معلمان	رفتاری	
P۲	عدم تمایل مسئولان به نشر یافته‌های پژوهشی معلمان		

P۳	ضعف خلاقیت و نوآوری پژوهشی در معلمان		
Q۱	ضعف اعتبارات دولت به حوزه پژوهش	محیطی	
Q۲	عدم حمایت جدی دولت از پژوهشگران		
Q۳	ضعف جایگاه پژوهش در افکار عامه		
Q۴	عدم حمایت جدی دولت از حوزه آموزش و پرورش		
Q۵	افول جایگاه آموزش و پرورش در سطح جامعه		
R۱	ایجاد معلم فکور	فردی	پیامد
R۲	بهبود مهارت‌های معلمان (فکری، تجزیه و تحلیل اطلاعات و حل مسئله)		
R۳	افزایش سطح خودکارآمدی		
R۴	افزایش میزان رضایت شغلی معلمان		
S۱	رشد پرسشگری در محیط مدرسه و کلاس	حرفه‌ای	
S۲	تقویت روحیه پژوهشگری دانش‌آموزان		
S۳	تأثیر بر نحوه آموزش		
S۴	افزایش سطح اثربخشی و کارایی شغلی		
T۱	محک قرار گرفتن پژوهش برای ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و عمل‌ها	اجتماعی	
T۲	ارتقای پژوهش در جامعه		
T۳	تبادل ایده‌ها		
T۴	تلاش‌های مشترک		
T۵	پرورش تفکر انتقادی		
T۶	اکتشافات نوآورانه		
T۷	رشد علم		
T۸	توسعه و پیشرفت جامعه		

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در مجموع ۱۲۷ شاخص، ۱۸ مؤلفه و ۶ بعد اصلی مرتبط با نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش بین معلمان شهرستان قشم شناسایی شد. این یافته‌ها بیانگر آن است که فرهنگ پژوهش یک پدیده چندبعدی است که هم از عوامل فردی و روانشناختی معلمان تأثیر می‌پذیرد و هم متأثر از زمینه‌های سازمانی، مالی و سیاستگذاری کلان است. همچنین، پیامدهای شناسایی شده نشان می‌دهد که نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش نه تنها به ارتقای صلاحیت‌های فردی و حرفه‌ای معلمان می‌انجامد، بلکه می‌تواند توسعه علمی و اجتماعی را نیز در سطح گسترده‌تری تقویت کند.

جدول ۲. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های نهادینه کردن فرهنگ پژوهش در جامعه مورد مطالعه

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
-پدیده مرکزی	۳.۲۰	۰.۵۹
ایجاد و تقویت صلاحیت‌های پژوهشی	۳.۱۸	۰.۶۶
تقویت ویژگی‌های روانشناختی پژوهشگر	۳.۲۲	۰.۵۲
-عوامل علی	۳.۷۶	۰.۶۷
انگیزه‌های فردی انجام پژوهش	۳.۸۶	۰.۷۱
انگیزه‌های حرفه‌ای	۳.۶۴	۰.۶۹
انگیزه‌های اجتماعی	۳.۷۲	۰.۷۱
مشخصات پژوهش	۳.۸۰	۰.۵۵
-عوامل زمینه‌ای	۳.۲۵	۰.۶۳
منابع مالی	۳.۲۰	۰.۴۹
عوامل سازمانی-ساختاری	۳.۳۰	۰.۷۶
-راهبردها	۳.۱۷	۰.۷۰
آموزش و ارتقای سواد پژوهش	۳.۰۰	۰.۵۵

۰.۷۹	۳.۰۹	اقدامات مدیریتی
۰.۸۱	۳.۲۱	سیاستگذاری
۰.۶۴	۳.۳۷	الزامات پژوهش
۰.۶۸	۳.۵۵	-عوامل مداخله‌گر
۰.۷۲	۳.۵۶	ساختاری
۰.۶۹	۳.۵۰	رفتاری
۰.۶۳	۳.۶۰	محیطی
۰.۵۶	۳.۱۶	-پیامدها
۰.۴۸	۳.۱۸	فردی
۰.۶۲	۳.۱۴	حرفه‌ای
۰.۵۷	۳.۱۶	اجتماعی

نتایج جدول نشان می‌دهد که «عوامل علی» با میانگین ۳.۷۶ بالاترین وضعیت را در بین ابعاد اصلی دارد و بیانگر آن است که محرک‌های فردی، حرفه‌ای و اجتماعی نقش مهمی در نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش دارند. در میان مؤلفه‌ها، «انگیزه‌های فردی انجام پژوهش» با میانگین ۳.۸۶ بالاترین مقدار را به خود اختصاص داده است. در مقابل، «راهبردها» با میانگین ۳.۱۷ و «پیامدها» با میانگین ۳.۱۶ در پایین‌ترین سطح قرار دارند و نشان می‌دهند که وضعیت این حوزه‌ها نسبتاً ضعیف‌تر از سایر ابعاد است. همچنین پراکندگی در متغیرها متفاوت بوده است؛ بیشترین انحراف معیار مربوط به «سیاستگذاری» (۰.۸۱) و «اقدامات مدیریتی» (۰.۷۹) بوده که نشانگر تفاوت نظر میان پاسخ‌گویان در این حوزه‌هاست، در حالی که کمترین انحراف معیار مربوط به «پیامدهای فردی» (۰.۴۸) و «منابع مالی» (۰.۴۹) است که بیانگر همگرایی بیشتر دیدگاه‌ها در این موارد است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که در جامعه مورد مطالعه انگیزه‌های فردی قوی است اما نیاز به تقویت راهبردها و سیاست‌های حمایتی بیش از پیش احساس می‌شود.

جدول ۳. شاخص KMO و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت

نتیجه	سطح معنی‌داری آزمون بارتلت	آماره خی‌دو آزمون بارتلت	KMO	متغیرها
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۸۵.۱۴	۰.۷۷۴	پدیده مرکزی
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۲۵۴.۵۶	۰.۷۸۸	عوامل علی
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۲۹۴۰.۲	۰.۸۴۵	راهبردها
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۱۶۶.۹۵	۰.۸۳۸	عوامل زمینه‌ای
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۲۷۵.۷۳	۰.۷۲۷	عوامل مداخله‌گر
کفایت حجم نمونه	۰.۰۰	۲۳۰.۲۸	۰.۸۱۲	پیامدها

نتایج جدول نشان می‌دهد که برای تمامی ابعاد پژوهش، شاخص KMO بالاتر از ۰.۷ است و در محدوده مطلوب قرار دارد. بالاترین مقدار KMO مربوط به بعد «راهبردها» (۰.۸۴۵) و پس از آن «عوامل زمینه‌ای» (۰.۸۳۸) بوده است که نشانگر کفایت بسیار مناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی در این ابعاد است. پایین‌ترین مقدار KMO مربوط به «عوامل مداخله‌گر» (۰.۷۲۷) است که هرچند کمتر از سایر ابعاد است اما همچنان بالاتر از حداقل قابل قبول (۰.۷) بوده و کفایت حجم نمونه را تأیید می‌کند. همچنین در همه موارد، سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر با ۰.۰۰ گزارش شده است که کمتر از ۰.۰۵ است و نشان می‌دهد همبستگی میان متغیرها برای انجام تحلیل عاملی معنادار بوده و داده‌ها از شرایط لازم برای تحلیل عاملی تأییدی برخوردار هستند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

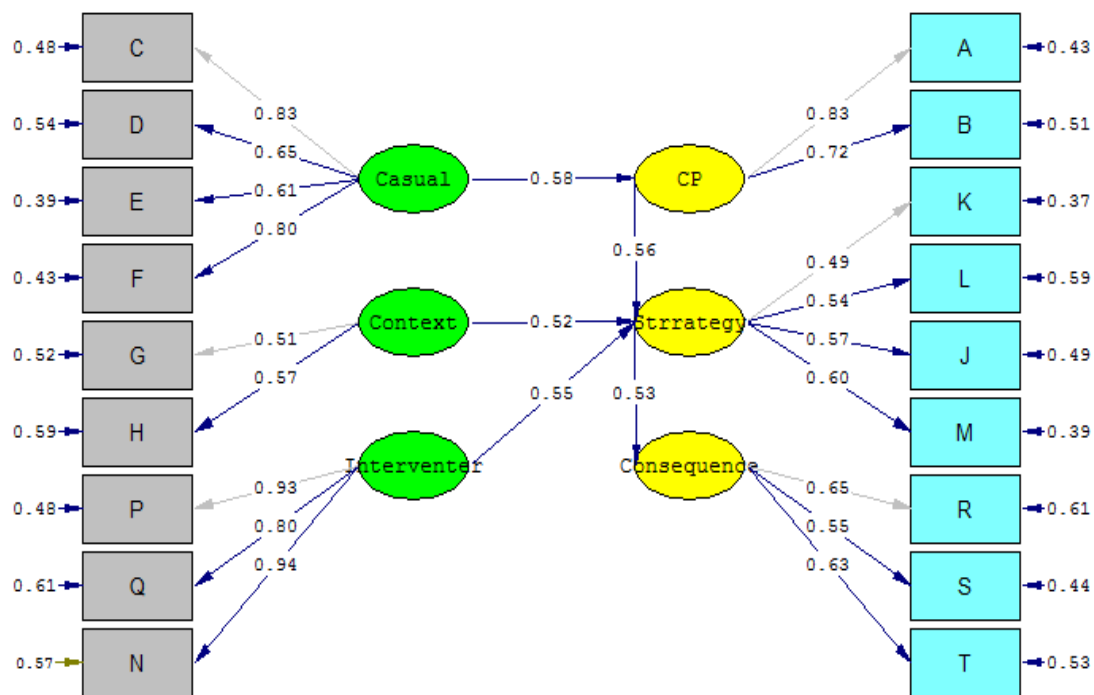
شاخص برازش	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
دامنه مطلوب	<۳	<۰.۱۰	>۰.۹۰	>۰.۹۰	>۰.۹۰	>۰.۹۰	>۰.۹۰
نتایج	۲.۴۵	۰.۰۵۵	۰.۹۶	۰.۹۴	۰.۹۳	۰.۹۳	۰.۹۷

بر اساس نتایج جدول، تمامی شاخص‌های برازش مدل پژوهش در محدوده مطلوب قرار دارند. نسبت χ^2 به درجه آزادی برابر با ۲.۴۵ و کمتر از ۳ است که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۵۵ و کمتر از ۰.۰۸ گزارش شده که برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کند. همچنین شاخص‌های برازش کلی ($GFI=0.96$)، برازش کلی تعدیل‌شده ($AGFI=0.94$)، شاخص برازش نرم‌شده ($NFI=0.93$)، شاخص برازش نرم‌شده غیرنرم ($NNFI=0.93$) و شاخص برازش تطبیقی ($CFI=0.97$) همگی بالاتر از ۰.۹۰ هستند که نشان‌دهنده برازش قوی مدل مفهومی پژوهش با داده‌های گردآوری‌شده است. این نتایج مجموعاً بیانگر آن است که مدل ارائه‌شده توانسته است ابعاد و مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم را به‌خوبی تبیین کند.

جدول ۵. نتایج آزمون تی استودنت برای تعیین میزان اعتبار مدل

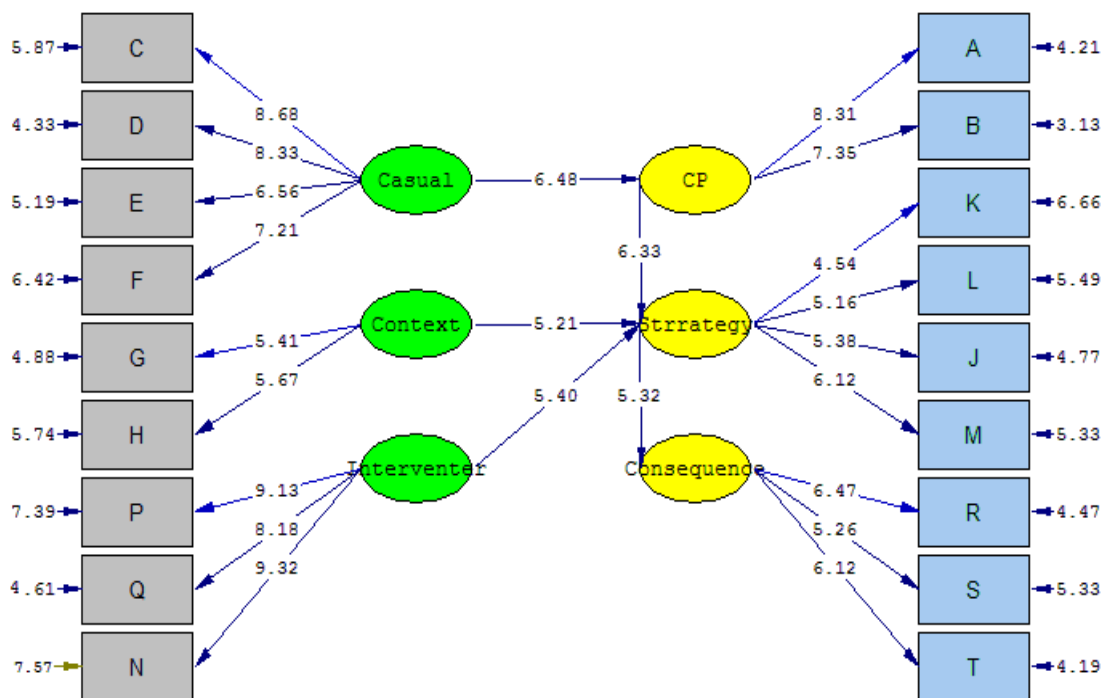
آیتم	پرسش	میانگین	آماره t	درجه آزادی	معناداری
تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی‌شده ایجاد شده است؟	۳.۶۲	۸.۸۶	۱۴	۰.۰۰
قابلیت فهم	آیا مفاهیم قابل تشخیص هستند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۳.۵۹	۹.۶۰	۱۴	۰.۰۰
	آیا مقوله‌ها به‌خوبی تدوین شده‌اند؟	۳.۸۴	۸.۴۷	۱۴	۰.۰۰
قابلیت تعمیم	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳.۶۰	۱۰.۲۳	۱۴	۰.۰۰
	آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳.۸۰	۱۰.۴۹	۱۴	۰.۰۰
کنترل	آیا یافته‌های نظری، بااهمیت به نظر می‌رسند؟	۳.۶۶	۱۰.۶۷	۱۴	۰.۰۰

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که تمامی پرسش‌های اعتبار مدل دارای میانگین بالاتر از حد متوسط (بیش از ۳) بوده و در تمامی موارد آماره t با سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ معنادار گزارش شده است. بالاترین میانگین مربوط به «آیا مقوله‌ها به‌خوبی تدوین شده‌اند؟» با مقدار ۳.۸۴ و کمترین میانگین مربوط به «آیا مفاهیم قابل تشخیص هستند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟» با مقدار ۳.۵۹ است. این نتایج بیانگر آن است که مدل پژوهش از نظر تطبیق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم و کنترل در سطح مطلوبی قرار دارد و از اعتبار لازم برای تبیین نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم برخوردار است.



Chi-Square=318.5, df=130, P-value=0.07422, RMSEA=0.055

شکل ۱. مدل نهایی پژوهش به همراه ضرایب معناداری



Chi-Square=318.5, df=130, P-value=0.07422, RMSEA=0.055

شکل ۲. مدل نهایی پژوهش به همراه ضرایب استاندارد

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ پژوهش در بین معلمان شهرستان قشم یک پدیده چندبعدی است که شامل شش بعد اصلی، هجده مؤلفه و بیش از صد شاخص می‌شود. در این الگو، ابعاد «انگیزه‌های فردی و حرفه‌ای» بیشترین وزن و اهمیت را داشتند و مؤلفه‌هایی همچون یادگیری مطالب جدید، علاقه درونی به پژوهش و کسب جایگاه علمی، مهم‌ترین محرک‌های فردی برای نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش محسوب شدند. این نتیجه با مطالعات پیشین که بر نقش انگیزش و علاقه‌مندی درونی معلمان در پیشبرد فعالیت‌های پژوهشی تأکید کرده‌اند همسو است (Ballenas et al., 2024; Mulyana, 2021). به بیان دیگر، زمانی که معلمان پژوهش را نه به‌عنوان یک تکلیف اداری، بلکه به‌مثابه بخشی از هویت حرفه‌ای خود درک کنند، فرآیند نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش تسهیل می‌شود.

یکی دیگر از یافته‌های اساسی پژوهش حاضر، تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی و شرایط ساختاری در شکل‌گیری فرهنگ پژوهش بود. داده‌ها نشان داد که نبود منابع مالی کافی، ضعف زیرساخت‌ها و همچنین عدم وجود یک نظام اطلاع‌رسانی کارآمد از موانع اصلی توسعه فرهنگ پژوهش به شمار می‌آیند. این یافته با نتایج مطالعات پیشین هم‌خوانی دارد؛ برای مثال، پژوهش‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی نشان داده‌اند که شرایط سازمانی و نوع فرهنگ حاکم می‌تواند هم تسهیل‌گر و هم مانع فعالیت‌های پژوهشی معلمان باشد (Asgari & Bahmani, 2022; Hosseini et al., 2025; Jamshidpour & Moghaddam, 2023). همچنین، بررسی‌های انجام‌شده در سطح بین‌المللی حاکی از آن است که چالش‌های مربوط به فرهنگ سازمانی در مدارس، از جمله بوروکراسی و ضعف ارتباطات، می‌توانند انگیزه و خودکارآمدی معلمان را در حوزه پژوهش کاهش دهند (Egitim, 2022; Kuyubaşoğlu et al., 2022).

یافته‌ها همچنین نشان داد که «راهبردهای مدیریتی و سیاست‌گذاری» در تقویت فرهنگ پژوهش نقش تعیین‌کننده دارند. در تحلیل داده‌ها، شاخص‌هایی همچون آموزش سواد پژوهشی، ارائه فرصت‌های ضمن خدمت، حمایت مالی دولت و برگزاری همایش‌ها به‌عنوان راهکارهای مؤثر شناسایی شدند. این موضوع با نتایج مطالعاتی که بر اهمیت نقش سیاست‌های آموزشی و رهبری تحول‌آفرین تأکید کرده‌اند همسو است (Kurniadi et al., 2020; Maryati et al., 2020). در سطح جهانی نیز پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رهبری آموزشی در دوره‌های تحول دیجیتال و تغییرات محیطی می‌تواند با سیاست‌گذاری شفاف و انگیزش‌زایی، فرهنگ پژوهش را در مدارس نهادینه کند (Haris & Nuraeni, 2025; Rahayu et al., 2025). بنابراین، مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی باید نه‌تنها با ایجاد ساختارهای حمایتی، بلکه با فراهم کردن زمینه‌های انگیزشی و ارزشی، مسیر نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش را هموار کنند.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش، نقش پیامدهای فردی، حرفه‌ای و اجتماعی در فرآیند نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش بود. نتایج نشان داد که ارتقای مهارت‌های فکری معلمان، افزایش رضایت شغلی و رشد روحیه پرسشگری در محیط مدرسه از جمله پیامدهای مستقیم توسعه فرهنگ پژوهش هستند. این نتایج با یافته‌های پیشین که بر نقش فرهنگ پژوهش در ارتقای خودکارآمدی و توسعه حرفه‌ای معلمان تأکید کرده‌اند همسو است (Amiri, 2021; Jr, 2023). همچنین، پژوهش‌های بین‌المللی نشان داده‌اند که فرهنگ پژوهش می‌تواند از طریق تقویت جوامع یادگیری حرفه‌ای و ایجاد فضای تعامل جمعی، نه‌تنها بر عملکرد معلمان بلکه بر کیفیت آموزش دانش‌آموزان نیز اثرگذار باشد (Ballenas et al., 2024; Santos, 2023).

بررسی شاخص‌های برازش مدل نیز نشان داد که مدل طراحی‌شده توانسته است ارتباط میان ابعاد مختلف فرهنگ پژوهش را به‌خوبی تبیین کند. برازش مطلوب شاخص‌ها حاکی از آن است که ابعاد شناسایی‌شده نه‌تنها از انسجام نظری برخوردارند، بلکه قابلیت تبیین روابط علی میان انگیزه‌ها، راهبردها و پیامدها را نیز دارند. این یافته با مطالعاتی هم‌خوان است که به طراحی مدل‌های مشابه در زمینه فرهنگ سازمانی و فرهنگ پژوهشی پرداخته‌اند (Rahimi et al., 2024; Sadri, 2018). به‌ویژه نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا با مطالعاتی است که بر ضرورت توجه به ابعاد انگیزشی و ساختاری در نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی تأکید کرده‌اند (Kumar, 2025; Renalwin, 2025).

نکته دیگری که از یافته‌ها برمی‌آید، نقش شرایط محیطی و کلان در تضعیف یا تقویت فرهنگ پژوهش است. در تحلیل داده‌ها مشاهده شد که عواملی نظیر ضعف حمایت دولت، کمبود بودجه پژوهشی و کاهش جایگاه آموزش و پرورش در جامعه می‌تواند موانع جدی در مسیر نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش ایجاد کند. این موضوع با نتایج مطالعاتی که بر اثرگذاری شرایط کلان اقتصادی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی مدارس تأکید دارند مطابقت دارد (Hosseini et al., 2025; Kang & Hwang, 2022). در واقع، بدون حمایت ساختاری و کلان، حتی وجود انگیزه‌های فردی قوی نیز نمی‌تواند به نهادینه‌سازی پایدار فرهنگ پژوهش منجر شود.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش فرآیندی پیچیده و چندبعدی است که مستلزم تعامل میان انگیزه‌های فردی، راهبردهای مدیریتی، فرهنگ سازمانی و حمایت‌های محیطی است. این نتیجه با الگوهای نظری ارائه‌شده در مطالعات داخلی و خارجی همخوانی دارد و نشان می‌دهد که تنها در سایه هم‌افزایی این عوامل می‌توان به استقرار پایدار فرهنگ پژوهش در مدارس دست یافت (Ballenas et al., 2024; Rahayu et al., 2025; Rahimi et al., 2024).

این پژوهش، با وجود نتایج ارزشمند خود، دارای محدودیت‌هایی است که باید در تفسیر یافته‌ها مد نظر قرار گیرد. نخست آنکه جامعه آماری پژوهش تنها شامل معلمان شهرستان قشم بوده و بنابراین تعمیم‌پذیری نتایج به کل کشور نیازمند احتیاط است. دوم آنکه ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته بود که هرچند بر اساس یافته‌های کیفی طراحی شد، اما همچنان ممکن است محدودیت‌هایی در پوشش کامل تمامی ابعاد فرهنگ پژوهش داشته باشد. سوم آنکه داده‌های کیفی مبتنی بر مصاحبه با خبرگان و مدیران بوده است که امکان سوگیری در پاسخ‌ها وجود دارد. در نهایت، تغییرات سریع در سیاست‌های آموزشی و شرایط اجتماعی ممکن است بر پایداری نتایج اثر بگذارد. برای پژوهش‌های آینده، پیشنهاد می‌شود جامعه آماری گسترده‌تری شامل معلمان از استان‌های مختلف کشور مورد بررسی قرار گیرد تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد. همچنین، استفاده از روش‌های ترکیبی دیگر مانند تحلیل شبکه‌های اجتماعی یا تحلیل تطبیقی میان‌فرهنگی می‌تواند ابعاد جدیدی از فرهنگ پژوهش را آشکار کند. علاوه بر این، بررسی نقش فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی در تسهیل فرآیندهای پژوهشی معلمان می‌تواند چشم‌انداز تازه‌ای در نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش ارائه دهد. مطالعات طولی نیز می‌توانند در ارزیابی پایداری اثرات سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی بر فرهنگ پژوهش معلمان نقش مؤثر ایفا کنند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، چند پیشنهاد عملی قابل طرح است. نخست، مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی باید برنامه‌های منظم آموزش ضمن خدمت برای ارتقای سواد پژوهشی معلمان طراحی و اجرا کنند. دوم، اختصاص منابع مالی و ایجاد زیرساخت‌های حمایتی برای پژوهش‌های معلمان ضروری است تا انگیزه آن‌ها در انجام پژوهش تقویت شود. سوم، ایجاد شبکه‌های همکاری میان معلمان پژوهشگر و تشکیل انجمن‌های علمی می‌تواند زمینه تبادل دانش و تجربه را فراهم آورد. چهارم، لازم است سیاست‌گذاران آموزشی، پژوهش را به‌عنوان بخشی از ارزیابی عملکرد معلمان در نظر بگیرند و امتیازات ویژه‌ای برای فعالیت‌های پژوهشی قائل شوند. در نهایت، ارتقای جایگاه اجتماعی آموزش و پرورش و فرهنگ‌سازی عمومی در مورد اهمیت پژوهش می‌تواند به نهادینه‌سازی پایدار فرهنگ پژوهش کمک کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

The institutionalization of research culture in schools has become an urgent necessity in modern education systems. Research culture refers not only to the willingness of teachers to engage in academic inquiry but also to the systematic embedding of research-oriented values, attitudes, and practices within educational organizations. Scholars have repeatedly emphasized that cultivating research culture among teachers strengthens professional development, fosters innovative teaching, and creates sustainable organizational learning communities (Ballenas et al., 2024). Research culture is not merely an optional attribute; it is integral to the functioning of schools in a knowledge-driven society where continuous improvement is expected (Santos, 2023).

The conceptual roots of research culture are strongly connected to organizational culture, which determines how values and shared assumptions shape teacher behavior (Asgari & Bahmani, 2022). In this sense, research culture cannot flourish in isolation but requires supportive structural, managerial, and policy frameworks. Previous studies confirm that organizational culture has a direct impact on professional ethics (Jamshidpour & Moghaddam, 2023), organizational trust and teachers' self-efficacy (Jr, 2023), and overall teacher performance (Kurniadi et al., 2020; Maryati et al., 2020). Similarly, investigations into teacher-parent partnerships and the organizational culture of childcare centers have shown significant influence on teacher efficacy (Kang & Hwang, 2022).

In Iran, the institutionalization of research culture has been studied in relation to knowledge management systems and the structural challenges of universities (Sadri, 2018). Nevertheless, research culture at the school level, particularly among teachers, remains underexplored. Recent evidence suggests that teachers' readiness for change is closely linked with the type of organizational culture in education systems, indicating that resistance or adaptability to research culture depends heavily on organizational values (Hosseini et al., 2025). Other Iranian studies highlight that improving organizational health among teachers directly affects their professional engagement and academic outcomes (Alaei et al., 2024; Amiri, 2021).

On a global level, the rise of digital transformation has added complexity to how research culture develops. New models propose that inclusive leadership and organizational reputation play a mediating role in institutionalizing research-related values (Rahayu et al., 2025). Moreover, the interplay of digital transformation, ESG (environmental, social, and governance) principles, and employee engagement has been shown to influence sustainable competitive advantage in higher education institutions (Renalwin, 2025). Research culture is therefore not limited to educational outcomes but extends to organizational sustainability and competitiveness.

Leadership style is another determinant. Studies reveal that visionary and transformational leadership can align organizational culture with professional teacher development, ultimately improving performance (Kurniadi et al., 2020; Maryati et al., 2020). Adaptive leadership has been highlighted as essential in the era of disruption, where integrating digital transformation with teacher performance and organizational culture ensures resilience (Haris & Nuraeni, 2025). Likewise, sustainable human resource practices are found to be critical in shaping organizational culture, which in turn supports research-driven practices (Kumar, 2025).

Taken together, the literature suggests that institutionalizing research culture in schools is a multi-dimensional process. It requires consideration of individual teacher motivation, organizational culture, leadership style, and external environmental factors. The present study builds on this body of work by validating a model of institutionalizing research culture among teachers in Qeshm County, Iran. By employing a mixed-methods exploratory design, this research aimed to provide a context-specific yet generalizable framework for understanding how research culture can be established and maintained among teachers in a dynamic educational environment.

Methods and Materials

This study employed an exploratory sequential mixed-methods design. The first phase was qualitative, relying on semi-structured interviews with educational managers and experts in educational leadership. Participants were selected using purposive and snowball sampling based on specific criteria such as holding a minimum of a master's degree and having managerial or research experience. Data collection continued until theoretical saturation was reached after 20 interviews. The interviews were transcribed and analyzed using grounded theory coding procedures, including open, axial, and selective coding. MAXQDA software supported the data organization and analysis.

In the second phase, a quantitative survey was developed based on the findings of the qualitative phase. The population included all 1125 teachers in Qeshm County. Using the Morgan table, 286 teachers were selected through stratified random sampling, considering both gender and educational levels. A researcher-made questionnaire was designed from the qualitative findings and validated for content and construct validity. Reliability was confirmed through Cronbach's alpha coefficients above 0.7. Data were collected via both in-person distribution and electronic formats using online platforms.

Quantitative data analysis included descriptive statistics to present demographic information and inferential statistics such as confirmatory factor analysis, independent t-tests, and ANOVA, using SPSS 22 and LISREL 8.8. Structural equation modeling assessed the overall fit of the model.

Findings

The qualitative phase identified six overarching dimensions, 18 components, and 127 indicators relevant to the institutionalization of research culture among teachers. The central phenomenon revolved around developing research competencies and psychological attributes, while causal conditions included personal, professional, and social motivations. Contextual factors involved financial resources and organizational structures, while intervening conditions included structural, behavioral, and environmental barriers. Strategies encompassed enhancing research literacy, managerial actions, and policy frameworks. Finally, consequences were observed at the individual, professional, and social levels, such as improved teacher efficacy, student engagement, and societal advancement.

Quantitative results confirmed these dimensions. Descriptive analysis showed that causal factors scored the highest mean ($M=3.76$), particularly personal motivations such as curiosity and self-improvement ($M=3.86$). Meanwhile, strategies ($M=3.17$) and consequences ($M=3.16$) received lower mean values, suggesting a gap between teacher motivation and systemic support. Among contextual factors, organizational-structural aspects had a moderate mean ($M=3.30$), while financial resources scored lower ($M=3.20$).

Confirmatory factor analysis demonstrated that all dimensions loaded significantly on the latent construct of research culture. Goodness-of-fit indices indicated strong model fit: $\chi^2/df = 2.45$, RMSEA = 0.055, GFI = 0.96, AGFI = 0.94, NFI = 0.93, and CFI = 0.97. KMO values for all dimensions exceeded 0.7, with strategies (0.845) and contextual factors (0.838) reaching the highest adequacy, and Bartlett's test was significant for all cases ($p < 0.05$).

Student t-tests confirmed the validity of the model, with all indicators exceeding the threshold of significance. For example, items on "concept development from data" and "systematic connection of categories" had means above 3.5 and t-values above 8. This confirmed that the dimensions, components, and indicators identified qualitatively were statistically valid and consistent with teacher perceptions.

Discussion and Conclusion

The findings confirm that institutionalizing research culture among teachers is a multifaceted process requiring the interplay of motivation, organizational culture, leadership, and systemic support. The prominence of personal motivations in this study aligns with international research showing that intrinsic motivation and self-efficacy are key drivers of teacher engagement in research activities (Ballenas et al., 2024; Mulyana, 2021). Teachers in Qeshm, like their counterparts elsewhere, are motivated by curiosity, professional pride, and a desire to enhance their practice.

At the same time, the relatively lower scores for strategies and consequences highlight systemic shortcomings. While teachers may be motivated, the lack of structured research literacy programs, insufficient managerial initiatives, and weak policy frameworks hinder their ability to translate motivation into action. This resonates with findings from Iran, where organizational readiness for change and type of organizational culture strongly influenced educational innovation (Hosseini et al., 2025), and from other settings where organizational culture served as a barrier to professional development (Egitim, 2022).

The strong fit of the structural model indicates that the proposed framework captures the complexity of institutionalizing research culture. This aligns with earlier models of organizational culture institutionalization (Rahimi et al., 2024) and knowledge management systems (Sadri, 2018). The role of leadership is also underscored: visionary and transformational leadership can bridge the gap between motivation and systemic strategies (Kurniadi et al., 2020; Maryati et al., 2020), while adaptive leadership is essential in the era of digital disruption (Haris & Nuraeni, 2025). Furthermore, sustainable HR practices and inclusive organizational policies are crucial to embedding research culture (Kumar, 2025; Rahayu et al., 2025).

In conclusion, this study contributes to the literature by providing a validated model of research culture institutionalization specific to the Iranian school context. It emphasizes the importance of aligning personal motivations with organizational strategies and policy frameworks. By bridging these elements, schools can not only enhance teacher performance and professional development but also contribute to broader social and organizational goals (Renalwin, 2025).

References

- Alaei, F., Ahghar, G., & Fathi Vernosfaderani, L. (2024). Identification and Explanation of Organizational Health Dimensions and Components among Middle School Teachers in Tehran. *iase-idje*, 7(2), 36-42. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.5>
- Amiri, J. (2021). The Relationship between Teachers' Professional Development and Academic Performance with Emphasis on the Mediating Role of Secondary School Boys' Bonding. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 139-166. <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.275602.1053>
- Asgari, A., & Bahmani, S. (2022). The Role of Organizational Culture in the Emergence of Teachers' Professional Ethics. *Integration of Education*, 26(1), 10-26. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.010-026>
- Ballenas, G., Tidong, Y. P., Granaderos, R. D., & Tagadiad, J. V. (2024). Research Culture and Organizational Learning on Professional Development of Secondary Teachers. *American Journal of Educational Research*, 11(9), 580-593. <https://doi.org/10.12691/education-11-9-7>

- Egitim, S. (2022). Challenges of adapting to organizational culture: Internationalization through inclusive leadership and mutuality. *Social Sciences & Humanities Open*, 5(1), 100242. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100242>
- Haris, A., & Nuraeni, N. (2025). Adaptive Leadership in the Era of Disruption: Integrating Digital Transformation, Organizational Culture, and Teacher Performance (A Case Study of Muhammadiyah High Schools in Cianjur Regency). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(2), 1649-1661. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3961>
- Hosseini, F., Mohtaram, M., & Tozih, A. (2025). The structural relationship modeling of teachers' readiness for change and type of organizational culture in education of Fars province. *Sociology of Education*, 11(1), 107-121. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2008848.1450>
- Jamshidpour, M., & Moghaddam, Z. (2023). Studying the relationship between organizational culture and professional ethics of managers with the mediation of teacher accountability in elementary schools. 17th International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences, <https://en.civilica.com/doc/1762728/>
- Jr, E. S. G. (2023). Organizational Trust, Teachers' Self-Efficacy and School Culture: A Structural Equation Model on Professional Learning Communities Among Public Elementary Schools in Region Xi. *European Journal of Education Studies*, 10(6). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i6.4855>
- Kang, H.-j., & Hwang, S.-O. (2022). The Effect of Teacher-Parent Partnership and Childcare Center Organizational Culture on Teacher Efficacy. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, 8(1), 199-209. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2022.01.17>
- Kumar, S. K. R. (2025). Influence of Sustainable Human Resource Practices on ITES Organizational Culture. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 10(13s), 522-530. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i13s.2107>
- Kurniadi, R., Lian, B., & Wahidy, A. (2020). Visionary leadership and organizational culture on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 249-256. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.112>
- Kuyubaşoğlu, R. M., Koç, A., Yıldızber, E., & KaracıĖEr, P. (2022). Examination of High School Teachers' Perceptions of Organizational Culture: Iskenderun Sample. *Journal of Advanced Education Studies*. <https://doi.org/10.48166/ejaes.1214486>
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127-139. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.38>
- Mulyana, Y. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 99-108. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmater/article/view/2549>
- Rahayu, K. B., Khoiru, H., & Sugiyarti, G. (2025). Building Organizational Reputation Through Inclusive Leadership and Inclusive Culture: The Mediation Role of Organizational Competitiveness in the Era of Digital Transformation (Case Study on Employees of the Semarang City Regional Revenue Agency). *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 10(01), 54-63. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2025.v10i01.006>
- Rahimi, B., Jahangirifar, M., & Hajalian, F. (2024). Designing a Model for Institutionalizing Organizational Culture Based on Synergy in the Parsian Hotel Group's Tourism Holding. *Journal of Value Creation in Business Management*, 2(4), 323-346. <https://ensani.ir/fa/article/584317/>
- Renalwin, R. (2025). The Influence of Learning Organizational Culture, Employee Engagement, Digital Transformation, and Esg on Sustainable Competitive Advantage: The Role of Transformational Leadership at Abc University, Indonesia. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 04(03). <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2025.v4i3n08>
- Sadri, A. (2018). Institutionalizing of Knowledge Management in Iranian Universities. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(43), 41-63. <https://doi.org/10.22034/jiera.2018.83763>
- Santos, F. S. (2023). Understanding the Role of Organizational Confidence on the Culture of Teacher Leadership in Public Schools in the Philippines. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, 4(12), 4294-4301. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.12.12>