

پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی: راهبردهایی برای ترویج فرهنگ سازمانی پژوهش محور

رضا یکدست^۱، بهناز مهاجران*^۲، سلیم بلوچ^۳

چکیده

در چشم انداز رقابتی و به سرعت در حال تحول امروز، سازمان‌ها نیاز به نوآوری و سازگاری دائمی برای ماندن در این عرصه دارند. یکی از راه‌های قدرتمند برای دستیابی به این هدف، پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی در سازمان است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر ارتقای فرهنگ سازمانی پژوهش محور با استفاده از رویکرد اکتشافی در دانشگاه افسری امام علی در سال ۱۴۰۲ بود. پژوهش حاضر با توجه به هدف و موضوع پژوهش، کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی و در زمره مطالعات میدانی از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه پرسنل (دانشجویان، اساتید و کارمندان بخش اداری) دانشگاه افسری امام علی (ع) در پاییز سال ۱۴۰۲ نفر بودند (۲۰۰۰ نفر) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای و جدول مورگان تعداد ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای روایی محتوایی پرسش‌نامه از نظرات اساتید در رشته علوم تربیتی و همچنین تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد و پای پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS۲۸ و PLS۳ استفاده شد. نتایج نشان داد که برای ارتقای فرهنگ پژوهش محور دانشگاه افسری امام علی (ع) شش عامل به شرح زیر شناسایی شده است: ۱. برگزاری برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی ۲. ارتقاء دسترسی به منابع و اطلاعات ۳. ایجاد امکانات مناسب ۴. ایجاد شورایی از افراد متخصص برای هدایت و حمایت پژوهش‌ها ۵. افزایش اهمیت و ارزش دادن به پژوهش و ۶. حمایت و دادن انگیزه به پژوهشگران.

کلید واژه‌ها: فرهنگ، پژوهش، سازمان، دانشگاه افسری.

مقدمه

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

reza۱۳۷۱۰۳۲۰@gmail.com

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول). ایمیل:

b.mohajeran@urmia.ac.ir

۳- دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

s.balouch@urmia.ac.ir

در دنیای پرشتاب امروزی، تحول و رقابت رکن اصلی سازمان‌ها است و همه سازمان‌ها برای رسیدن به بیشترین بهره‌وری و تولید، مشغول تلاش و پیشی گرفتن از یکدیگر می‌باشند (بارانی و همکاران، ۱۴۰۱). فرهنگ سازمانی یک عامل کلیدی در موفقیت یک سازمان است، نه فقط به عنوان یک مفهوم نامشهود، بلکه به عنوان یک دارایی ارزشمند که می‌تواند نوآوری را هدایت کند و عملکرد را افزایش دهد (منگستی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳) بنابراین نمی‌توان اهمیت فرهنگ سازمانی را نادیده گرفت (گویال و کور^۲، ۲۰۲۳). فرهنگ پژوهش محور^۳ یکی از انواع فرهنگ است که توانسته است توجه زیادی را امروزه به خود جلب کند. این نوع فرهنگ با تعهد به یادگیری مداوم، تولید دانش و رویکرد مبتنی بر شواهد برای حل مسئله تعریف می‌شود که همگی باعث تقویت نوآوری و رقابت پایدار می‌شوند (پولفورد^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). فرهنگ پژوهش محور با تمایل مداوم به دستیابی به دانش و علوم شناخته می‌شود که عمیقا در ارزش‌ها، هنجارها و شیوه‌های سازمان ریشه دارد (هوج^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). این ایدئولوژی در قلب خود ارزش‌های سازمان یافته، تفکر تحلیلی و تصمیم‌گیری بر اساس شواهد را ترویج می‌کند. این ارزش‌ها فرهنگ محیط کار را ایجاد می‌کنند که کنجکاوی، کاوش علمی و جریان آزاد ایده‌ها را تقویت می‌کند که همه برای پیشبرد اهداف سازمان حیاتی هستند (بوسور^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). یک عنصر کلیدی این طرز فکر، مفهوم اکوسیستم نوآوری^۷ است که پژوهش در آن محدود به بخش‌های تحقیق و توسعه نمی‌شود، بلکه در کل ساختار سازمانی نفوذ می‌کند. این اکوسیستم از طریق همکاری در بخش‌های مختلف، دیدگاه‌های متنوع و هدف جمعی، ارزش‌گذاری شواهد تجربی و رویکردهای داده‌محور شکوفا می‌شود (ژانگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۳). چنین فرهنگی نه تنها بر عملیات داخلی تأثیر می‌گذارد، بلکه بر همکاری با مؤسسات دانشگاهی، اتاق‌های فکر و شرکای صنعتی نیز تأثیر می‌گذارد. این امر حضور سازمان را در یک

۱. Mengstie

۲. Goyal & Kaur

۳. Research oriented culture

۴. Pulford

۵. Hoj

۶. Bucur

۷. Innovation Ecosystem

۸. Zhang

شبکه قوی از نهادهای دانش محور تقویت می‌کند (رمپونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴).

پژوهش، بخش جدایی ناپذیر سازمان‌های معاصر است که حتی نهادهای نظامی را نیز در بر می‌گیرد (یگانگی و علوی، ۱۴۰۱). خواستگاه اصلی علم پژوهش، در عملیات حوزه‌های نظامی بوده است (عباسیان و دانش، ۱۴۰۱). علم و دانش و خصوصا پژوهش برای همه سازمان‌ها اهمیت حیاتی دارد، اما برای نیروهای مسلح دارای اهمیت بیشتری است؛ زیرا فراموش کردن آن به دلیل پیشرفت فناوری با سرعت بالا در محیط بیرونی، بر تضمین امنیت کشور که مأموریت اصلی نیروهای مسلح است، تأثیرات منفی و غیرقابل جبرانی خواهد داشت (کرباسی و علوی، ۱۴۰۲). با تسهیل ایجاد و بکارگیری استراتژی‌ها، فن‌آوری‌ها و روش‌های پیشرفته، تحقیقات، کارایی کلی عملیات نظامی را تا حد زیادی افزایش می‌دهد (ویکتور^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، نقشی حیاتی در شناسایی تهدیدهای نوظهور، اصلاح رویه‌های فعلی و پیشبرد سازمان‌ها در چشم‌انداز جهانی در حال تغییر ایفا می‌کند (بونومی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی پژوهش محور مستلزم پرورش محیطی است که تحقیقات و اکتشاف را ترویج می‌دهد. چنین محیطی، تولید بینش‌های جدید، پرورش خلاقیت و استفاده از رویکردهای تجربی پشتیبانی شده برای افزایش موفقیت کلی سازمان را در اولویت قرار می‌دهد (دزل^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). که این مهم توسط دانشجویان، اساتید و هم‌چنین توسط کارمندان دانشگاه نظامی انجام می‌شود. انجام پژوهش توسط اساتید دانشگاه، باعث ارتقای کیفیت توان علمی و تربیت افراد نخبه، خلاق و متخصص شده و به تبع آن باعث رشد و بالندگی حوزه دفاع کشور می‌شود (مهدی نسب و نظری فرخی، ۱۴۰۰). فرهنگ پژوهش محور، این فرصت را فراهم می‌کند تا استراتژی‌ها، فن‌آوری‌ها و متدولوژی‌های پیشرفته را ایجاد و اجرا کرده و در نتیجه، مهارت و کارایی عملیات‌های نظامی را افزایش دهد (لون^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). نگاه کلی به وضعیت جهان امروز نشان می‌دهد که رشد و گسترش علمی در تمام زمینه‌ها به شکلی بسیار

۱. Ramponi

۲. Victor

۳. Bonomi

۴. Desselle

۵. Leone

چشمگیر و فراگیر اتفاق افتاده است. در شرایط فعلی، تنها سازمان‌هایی موفقیت‌آمیز عمل می‌کنند که پویا بوده و به طور مداوم خود را به‌روزرسانی و بهبود می‌بخشد (صمیمی و دانش، ۱۴۰۲). از طریق پژوهش، خطرات بالقوه را می‌توان شناسایی و شیوه‌های فعلی را به دقت مدیریت کرد و یک موقعیت فعال را می‌توان در یک چشم انداز جهانی دائماً در حال تغییر حفظ کرد (استمبر-بلاندو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی تولید دانش و پژوهش به عنوان یکی از مولفه‌های اصلی آمادگی رزمی با شکستن مرزهای دانش جهت تولید علوم و فنون دفاعی و امنیتی پیشرفته بر پایه خلاقیت و نوآوری و استفاده بهینه از دانش بشری تبلور پیدا می‌کند (باقری هشی و حامدی سنجانی، ۱۴۰۱)؛ بنابراین، ضروری است سازمان‌های نظامی ایجاد مراکز تحقیقاتی پیشرفته، مجهز به آزمایشگاه‌های مدرن، تجهیزات پیشرفته و فناوری پیشرفته را در اولویت خود قرار دهند. این امکانات باید متناسب با نیازهای خاص پروژه‌های تحقیقاتی، ایجاد یک محیط مساعد برای آزمایش، جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل باشد. افزایش منابع و دسترسی به اطلاعات برای محققان در سازمان‌های نظامی می‌تواند از طریق پیاده‌سازی پایگاه‌های اطلاعاتی سازمان‌یافته، کتابخانه‌های دیجیتال و پلتفرم‌های مشارکتی حاصل شود (اینکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). این ابزارهای ارزشمند، بازیابی سریع تولیدات، انتشارات و داده‌های مربوطه را تسهیل می‌کنند و بهره‌وری و موفقیت تلاش‌های تحقیقاتی را تقویت می‌کنند (لوین و لوین^۳، ۲۰۱۹). علاوه، شورایی از کارشناسان می‌تواند برای ارائه پشتیبانی و راهنمایی ارزشمند به تلاش‌های تحقیقاتی نظامی ایجاد شود. این کارشناسان با دانش و تجربه متنوع خود، ارزیابی ضروری، راهنمایی و تخصصی را برای پیشبرد پروژه‌های تحقیقاتی ارائه می‌دهند (سیزن^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). سازمان‌های نظامی از طریق مشارکت‌های خود، نقش حیاتی در پیشبرد کیفیت و دقت پروژه‌های تحقیقاتی ایفا می‌کنند. این سازمان‌ها با اجرای برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی، با تجهیز پرسنل به مهارت‌ها و دانش‌های ضروری، فرهنگ پژوهش را پرورش می‌دهند (لئون و همکاران، ۲۰۲۱). این برنامه‌ها هم-چنین یادگیری مستمر و رشد حرفه‌ای را ترویج می‌کنند و ذهنیت، کنجکاوی و نوآوری را

۱. Settembre-Blundo

۲. Ienca

۳. Levin & Levin

۴. Saesen

تقویت می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها محققان را با آخرین روش‌ها، ابزارها و بهترین شیوه‌ها در زمینه‌های مربوطه خود به روز نگه می‌دارند (اوگیر و هوگز،^۱ ۲۰۱۹). در نهایت، ارائه حمایت و انگیزه برای تیم‌های تحقیقاتی در سازمان‌های نظامی برای موفقیت آن‌ها ضروری است. این می‌تواند به شکل دسترسی به منابع، تأمین بودجه و ارائه کمک‌های اداری باشد (باتاچریا و سها،^۲ ۲۰۲۳). علاوه بر این، شناخت دستاوردها و پرورش یک محیط مشارکتی و نوآورانه محرک‌های کلیدی برای ایجاد انگیزه هستند. این تلاش‌های ترکیبی، فضای مساعدی را برای انجام تحقیقات در دانشگاه نظامی ایجاد می‌کند (ودانو،^۳ ۲۰۲۰). بر اساس مطالب گفته شده به پیشینه‌های پژوهشی در این زمینه پرداخته می‌شود:

صمیمی و دانش (۱۴۰۲) در پژوهش خود با موضوع شناسایی و اولویت بندی راهبردهای بهبود فرآیندهای تربیتی و آموزشی در دانشگاه افسری امام علی (ع) با تمرکز بر تعاملات علمی- پژوهشی دریافتند که موقعیت‌های راهبردی دانشگاه در این حوزه پنج گروه موضوعی دانش‌افزایی، تعامل و همکاری با مجامع علمی، بازنگری قوانین داخلی، روزآمدسازی تجهیزات و منابع و ایجاد کارگروه آموزشی و پژوهشی، تدوین و اولویت‌بندی شده بود. رزمجوئی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با موضوع طراحی مدلی برای توسعه فرهنگ پژوهش سازمانی در آموزش و پرورش (مورد مطالعه: معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز)، نتایج بخش کمی نیز نشان داد که عوامل اطلاعاتی و برنامه‌ای از نظر اهمیت از دید معلمان بالاتر از سایر عوامل می‌باشند. یگانگی و علوی (۱۴۰۱) در پژوهش خود با موضوع بررسی کاربرد پژوهش عملیاتی در حوزه نظامی دریافتند که با توجه به اهمیت زیاد سازمان‌های نظامی تجهیز شدن آن‌ها به پژوهش عملیاتی از ضروریات این سازمان‌ها است. رزمجوئی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با موضوع شناسایی مؤلفه‌های توسعه فرهنگ پژوهش در مدارس ابتدایی نشان دادند که از دیدگاه معلمان و صاحب‌نظران مدارس ابتدایی، تعداد ۵ عامل اصلی و ۱۵ مؤلفه موجب توسعه فرهنگ پژوهش در دوره ابتدایی خواهد شد. عوامل اصلی عبارت بودند از: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی، عوامل برنامه‌ای و عوامل اطلاعاتی. هم‌چنین چهار مؤلفه خودبaldنگی،

۱. Augier & Hughes

۲. Bhattacharya & Saha

۳. Vaudano

برنامه‌درسی مدارس، توانمندسازی و آزادی عمل از اهمیت بالاتری برخوردار بودند. حسینی (۱۳۹۹) پژوهشی با موضوع ارائه چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان انجام داد. نتایج پژوهش در چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری- سازمانی، عوامل برنامه‌درسی و عوامل فردی ارائه شد. در بعد عوامل مدیریتی، ۲۱ شاخص شناسایی شد که نقش توسعه‌ای در فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان داشت. در بعد عوامل ساختاری، شاخص‌های تأثیرگذار در توسعه فرهنگ پژوهش ۲۵ مورد، شاخص‌های مؤثر در حوزه برنامه‌درسی، ۲۲ مورد و در نهایت در بعد عوامل فردی شاخص‌های کلیدی توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان ۲۸ مورد شناسایی شدند. دریاپور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با موضوع عوامل مؤثر بر گسترش فرهنگ پژوهش در آموزش ابتدایی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی نشان دادند که صلاحیت‌های پژوهشگری دانش‌آموزان، عوامل خانودگی، عوامل آموزشی، جو مدرسه، فرهنگ مشوق پژوهشگری، منابع مالی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی- فرهنگی از موارد مهم جهت گسترش فرهنگ پژوهش در آموزش ابتدایی هستند. کولیوند و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با موضوع ارائه الگویی تحلیلی برای تحقق آموزش‌های پژوهش محور در دانشگاه‌های افسری آجا (مورد مطالعه؛ دانشگاه هوایی شهید ستاری) دریافتند که در بعد شیوه‌های یاددهی-یادگیری، نظرات دانشجویان و استادان به هم نزدیک، اما در سه بعد تدوین سرفصل‌ها و متون آموزشی، زیر ساخت‌های آموزشی-پژوهشی و زیر ساخت‌های اداری - نظامی، نظرات ایشان با یکدیگر متفاوت و مقایسه میانگین‌ها نیز بیانگر نظرات مثبت‌تر استادان در این سه بعد است. هم‌چنین رتبه‌های ابعاد پژوهش محوری نسبت به یکدیگر اختلاف دارد و بعد زیر ساخت‌های اداری-نظامی، زیر ساخت‌های آموزشی-پژوهشی، تدوین سرفصل‌ها و متون آموزشی و شیوه‌های یاددهی-یادگیری به ترتیب در رتبه‌های اول تا چهارم قرار دارند؛ بنابراین وضعیت پژوهش و زیر ساخت‌های مورد نیاز آن در دانشگاه هوایی شهید ستاری در میان چهار بعد در اولویت دوم قرار دارد؛ در مجموع میانگین سه بعد از ابعاد پژوهش محوری در این دانشگاه کمتر از متوسط و فقط میانگین بعد زیر ساخت‌های اداری-نظامی کمی بالاتر از حد متوسط است؛ بنابراین وضعیت موجود ابعاد پژوهش محوری در دانشگاه‌های افسری مطلوب نبوده و نیازمند تقویت و توجه بیشتر است. مهندرا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش

خود با موضوع القای فرهنگ تحقیق با چارچوب ارزیابی پروژه فنی نتیجه گرا دریافتند که اجرای روش ارزیابی پروژه‌های فنی نتیجه محور در یک موسسه مهندسی خصوصی منجر به بهبود قابل توجهی در آمار مربوط به ثبت اختراعات و مقالات تحقیقاتی منتشر شده در مجله‌های معتبر ملی شد. کنت^۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با موضوع توصیه‌هایی برای توانمندسازی محققان اولیه شغلی برای بهبود فرهنگ و عملکرد پژوهشی دریافتند که برای بهبود فرهنگ پژوهشی باید از آنها حمایت کرد و همچنین وسایل و تجهیزات به اندازه کافی در اختیار آنها گذاشت. سالازار-کمان و آلمونت-آکوستا^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش خود با موضوع توسعه فرهنگ تحقیق در مؤسسات آموزش عالی فیلپین: دیدگاه‌های هیئت علمی دانشگاه دریافتند که عوامل لازم برای بهبود بهره‌وری پژوهش عبارتند از: زمان، مشارکت اساتید، جو مثبت گروه، شرایط کاری و ارتباطات سازمانی، خط مشی تحقیقاتی غیرمتمرکز، بودجه تحقیقاتی و سیاست سازمانی مشخص برای منافع و مشوق‌های پژوهشی. در پژوهشی استودمن^۳ (۲۰۰۳) با موضوع رشد فرهنگ پژوهش محور دریافت که توانایی و قدردانی مدیریت تحقیقات در بین کارکنان در دانشگاه بوتسوانا محدود است و باید از آنها حمایت کرد.

بدون شک دانشگاه امام علی (ع) نقش تعیین‌کننده و راهبردی در زمینه تامین نیروی انسانی مورد نیاز ارتش و حفظ و تحکیم امنیت ملی کشور بر عهده دارد (قنبری سالطه و محمدی فر، ۱۴۰۱). درک استراتژی‌هایی که توسعه فرهنگ پژوهش محور را برای دانشگاه افسری امام علی (ع) تسهیل می‌کند برای رشد، نوآوری و موفقیت بلندمدت دانشگاه ضروری است. تحقیقات در این زمینه می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را در مورد چگونگی پرورش محیطی ارائه دهد که برای پژوهش ارزش‌قائل شده و اولویت‌بندی می‌کند و در نهایت منجر به افزایش عملکرد و رقابت در دانشگاه افسری امام علی (ع) می‌شود. علی‌رغم تاکید روزافزون بر پرورش فرهنگ سازمانی پژوهش محور، شکاف قابل توجهی در ادبیات موجود خاصی وجود دارد که به طور موثر چنین فرهنگ تعالی پژوهشی را ترویج می‌کند. تحقیقات فعلی فاقد تجزیه و تحلیل جامع و شواهد تجربی در مورد تأثیرگذارترین رویکردها برای القای و حفظ روحیه

۱. Kent

۲. Salazar-Clemeña & Almonte-Acosta

۳. Studman

پژوهش محور در محیط‌های دانشگاهی نظامی است. پرداختن به این شکاف برای به دست آوردن درک عمیق‌تر از روش‌ها و مداخلات عملی که می‌تواند با موفقیت فرهنگ تعالی پژوهشی را در دانشگاه افسری امام علی (ع) پیش ببرد، ضروری است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با توجه به هدف و موضوع پژوهش، کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی و در زمره‌ی مطالعات میدانی از نوع اکتشافی است. جامعه آماری کلیه کارکنان (دانشجویان، اساتید و کارمندان بخش اداری) دانشگاه افسری امام علی (ع) بودند که تعداد آن‌ها ۲۰۰۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته ۴۲ سوالی است که با استفاده از ادبیات پژوهش تدوین شد. نمره دهی سولات از طریق طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نسبتاً موافقم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱)) انجام شده است. برای روایی محتوایی پژوهش از نظرات اساتید علوم تربیتی و همچنین از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل اکتشافی، تبیین وضعیت موجود مولفه‌ها و رتبه‌بندی مولفه‌ها از نرم افزار SPSS۲۸ و برای تحلیل عاملی تاییدی و مدل معادلات ساختاری از نرم افزار Smart PLS۳ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

از ۳۲۳ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده، مقطع تحصیلی ۲۵۸ نفر (۷۹/۹ درصد) لیسانس، ۲۲ نفر (۶/۸ درصد) فوق لیسانس و ۴۳ نفر (۱۳/۳ درصد) دکتری بوده‌اند. ۲۳۴ نفر (۷۲/۴ درصد) مجرد و ۸۹ نفر (۲۷/۶ درصد) متاهل بوده‌اند. ۲۲۶ نفر (۷۰ درصد) دانشجو، ۴۷ نفر (۱۴/۶ درصد) کارمند و ۵۰ نفر (۱۵/۵ درصد) استاد بوده‌اند. ۲۲۹ نفر (۷۰/۹ درصد) سنین بین ۱۸ تا ۲۴ سال، ۲۵ نفر (۷/۷ درصد) سنین بین ۲۴ تا ۳۰ سال و ۲۸ نفر (۸/۷ درصد) بالای ۴۰ سال سن داشته‌اند.

یافته‌های استنباطی

قبل از انجام تحلیل عاملی ابتدا باید اطمینان حاصل کرد که آیا تعداد داده‌های موجود برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ برای این منظور از شاخص‌های KMO و آزمون

پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی: راهبردهایی برای ترویج فرهنگ سازمانی پژوهش محور/۹

بارتلت استفاده می‌شود. با توجه به مقدار سطح معنی داری به این نتیجه می‌رسیم که داده‌های مورد نظر برای نمونه گیری مناسب هستند. آزمون KMO نشان می‌دهد که آیا تعداد داده‌های نمونه برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر. مقدار این شاخص در بین دامنه صفر تا یک متغیر است. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد (حداقل ۰/۶) داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در غیر این صورت (معمولا کمتر از ۰/۶) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر مناسب نیستند. آزمون بارتلت فرضیه ماتریس همبستگی متغیرهای مشاهده شده واحد است را مورد آزمون قرار می‌دهد. این آزمون تایید می‌کند که متغیرها با یکدیگر ارتباط ندارند که این امر از طریق معنی داری آزمون کای دو بدست می‌آید. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ باشد ماتریس همبستگی، واحد نخواهد بود یعنی بین متغیرها ارتباط وجود دارد و فرض صفر آماری رد خواهد شد.

جدول ۱: نتایج آزمون KMO و بارتلت متغیر پژوهش

متغیر پژوهش	شاخص KMO	آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی داری
فرهنگ پژوهش محور	۰/۹۳۴	۱۰۳۹۴/۵۷۵	۸۶۱	۰/۰۰۰

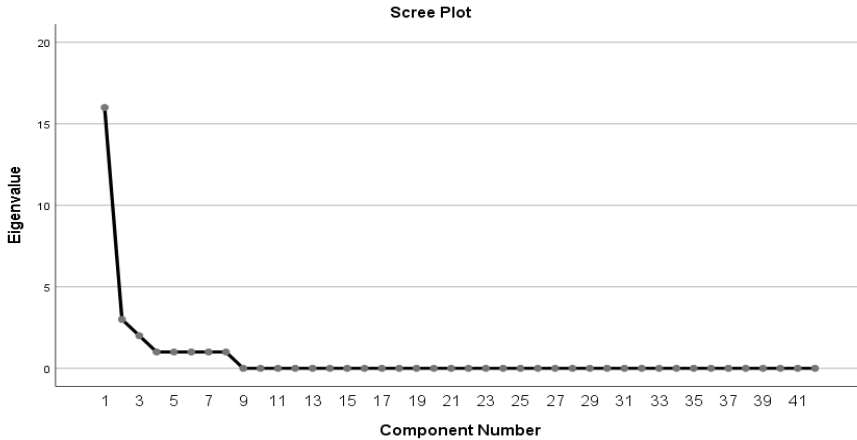
با توجه جدول یک شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ می‌باشد و همچنین سطح معنی داری آزمون بارتلت ۰/۰۰۰ شده است این بدان معنی است که فرض صفر رد می‌شود و میان متغیرها ارتباط معناداری وجود دارد.

سوال اول: از نظر پرسنل دانشگاه افسری امام علی (ع) عوامل ارتقای فرهنگ پژوهش محور در دانشگاه کدام‌اند؟

جدول ۲: جدول ویرایش شده از آماره‌های مربوط به شش عامل استخراج شده

مولفه‌ها	استخراج اولیه			استخراج بعد از چرخش واریماکس		
	جمع	درصد واریانس	درصد تراکمی	جمع	درصد واریانس	درصد تراکمی
عامل یک	۱۶/۳۴۲	۳۸/۹۱۰	۳۸/۹۱۰	۶/۸۴۹	۱۶/۳۰۸	۱۶/۳۰۸
عامل دو	۳/۶۴۵	۸/۶۷۹	۴۷/۵۸۹	۵/۹۰۲	۱۴/۰۵۳	۳۰/۳۶۱
عامل سه	۲/۳۳۴	۵/۵۵۸	۵۳/۱۴۸	۴/۱۹۹	۹/۹۹۸	۴۰/۳۵۹
عامل چهار	۱/۹۱۸	۴/۵۶۷	۵۷/۷۱۵	۴/۱۸۶	۹/۹۶۸	۵۰/۳۲۷

عامل پنج	۱/۷۷۸	۴/۲۳۴	۶۱/۹۴۹	۳/۹۳۷	۹/۳۷۴	۵۹/۷۰۰
عامل شش	۱/۴۳۷	۳/۴۲۱	۶۵/۳۷۰	۲/۳۸۱	۵/۶۷۰	۶۵/۳۷۰



نمودار ۱: نمودار سنگریزه مقدار ویژه عامل‌های استخراج شده

جدول ۲ عامل‌های استخراج شده به همراه مقدار ویژه، درصد واریانس تبیین شده و واریانس تراکمی تبیین شده به وسیله هر کدام از این عامل‌ها را نشان می‌دهد. بررسی جدول نشان می‌دهد که هر کدام از این عامل‌ها مقدار ویژه بالاتر از ۱/۴۳ هستند که رقم مناسبی است. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که تحلیل عامل نهایی به استخراج شش عامل منجر گردید که این شش عامل در مجموع ۶۵/۳۷ درصد از واریانس کل پرسش‌نامه را تبیین می‌کنند. همچنین نمودار صخره‌ای (سنگ ریزه) تصویر مقدار ویژه را در هریک از عامل‌های استخراج شده نشان می‌دهد که چون از بزرگ‌ترین مقدار ویژه شروع می‌شود همواره یک نزولی است. مقدار ویژه با استخراج عامل‌های بعدی به سرعت افت می‌کند. مقدار ویژه عامل هفتم کمتر از ۱ است.

جدول ۳: ماتریس بارهای عاملی پرسش‌نامه بر روی عامل‌های استخراج شده

عامل‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریماکس						سوال	عامل‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریماکس						سوال	
عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم		عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم		
				۰/۷۸۷		Q۲۲				۰/۳۸۴				Q۱
				۰/۷۵۷		Q۲۳							۰/۳۶۳	Q۲

پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی: راهبردهایی برای ترویج فرهنگ سازمانی پژوهش محور ۱۱/

عامل‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریماکس						سوال	عامل‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریماکس						سوال
عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول		عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	
				۰/۷۵۶		Q۲۴		۰/۷۳۵					Q۳
				۰/۷۱۳		Q۲۵		۰/۷۵۷					Q۴
				۰/۶۱۲		Q۲۶		۰/۷۰۴					Q۵
		۰/۵۷۵				Q۲۷		۰/۶۱۷					Q۶
		۰/۷۰۸				Q۲۸				۰/۵۴۵			Q۷
		۰/۶۹۸				Q۲۹				۰/۴۴۷			Q۸
		۰/۷۴۰				Q۳۰	۰/۶۳۳						Q۹
		۰/۶۶۷				Q۳۱				۰/۴۵۲			Q۱۰
		۰/۶۴۰				Q۳۲	۰/۷۵۶						Q۱۱
					۰/۵۸۱	Q۳۳				۰/۷۹۰			Q۱۲
					۰/۷۵۲	Q۳۴				۰/۷۷۷			Q۱۳
					۰/۷۹۳	Q۳۵				۰/۸۰۳			Q۱۴
					۰/۸۳۴	Q۳۶				۰/۷۲۶			Q۱۵
					۰/۷۷۷	Q۳۷				۰/۳۲۵			Q۱۶
					۰/۸۱۸	Q۳۸	۰/۵۹۶						Q۱۷
					۰/۷۰۰	Q۳۹				۰/۴۴۵			Q۱۸
					۰/۶۹۲	Q۴۰				۰/۶۵۳			Q۱۹
					۰/۶۹۰	Q۴۱				۰/۷۳۷			Q۲۰
					۰/۶۲۵	Q۴۲				۰/۷۵۸			Q۲۱

جدول ۳، عامل‌های استخراج شده و گویه‌های مربوط به آن را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج جدول، فرهنگ پژوهش محور دانشگاه افسری امام علی (ع) به ترتیب دارای شش عامل به شرح اسامی زیر است: ۱. برگزاری برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی (۱۰ گویه) ۲. ارتقاء دسترسی به منابع و اطلاعات (۱۰ گویه) ۳. ایجاد امکانات مناسب (۸ گویه) ۴. ایجاد شورایی از افراد متخصص برای هدایت و حمایت پژوهش‌ها (۶ گویه) ۵. افزایش اهمیت و ارزش دادن به پژوهش (۵ گویه) و ۶. حمایت و دادن انگیزه به پژوهشگران (۳ گویه).

در ادامه کار برای حصول اطمینان از روایی گویه‌های مربوط به سنجش هر عامل، از روایی تاییدی عاملی و روایی واگرا و به منظور سنجش پایایی پرسش‌نامه ضریب آلفای کرونباخ و

شاخص پایایی ترکیبی از استفاده از نرم افزار Smart PLS3 استفاده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده عامل‌های فرهنگ پژوهش محور

ردیف	عامل‌های فرهنگ پژوهش محور	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
۱	برگزاری برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی	۰/۹۳۸	۰/۹۴۸	۰/۶۴۵
۲	ارتقاء دسترسی به منابع و اطلاعات	۰/۹۳۰	۰/۹۴۲	۰/۶۲۳
۳	ایجاد امکانات مناسب	۰/۸۷۶	۰/۹۰۴	۰/۵۴۶
۴	ایجاد شورایی از افراد متخصص برای هدایت و حمایت پژوهش‌ها	۰/۸۹۷	۰/۹۲۱	۰/۵۴۶
۵	افزایش اهمیت و ارزش دادن به پژوهش	۰/۷۹۶	۰/۸۶۵	۰/۵۷۵
۶	حمایت و دادن انگیزه به پژوهشگران	۰/۷۴۹	۰/۸۵۷	۰/۶۶۶

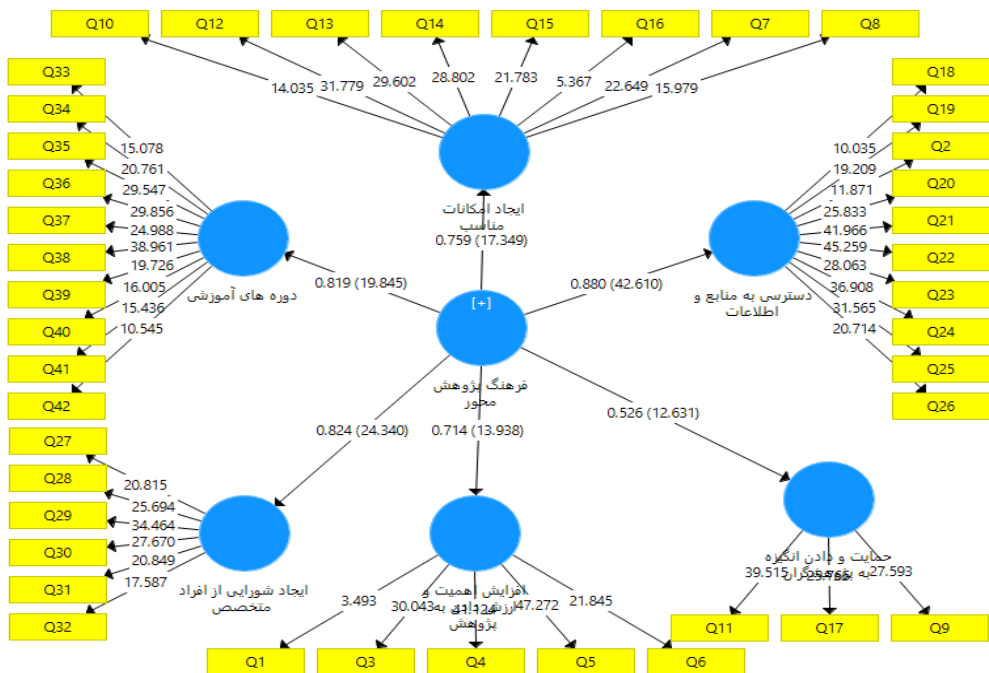
همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ برای تمامی عامل‌های فرهنگ پژوهش محور بالای ۰/۷ است. همچنین مقادیر به دست آمده برای شاخص (AVE) بالای ۰/۵ است که این امر حاکی از روایی همگرای قابل قبول است.

جدول ۵: مقادیر بار عاملی و متناظر آماره تی و سطح معنی داری برای سازه‌های مدل معادلات ساختاری

عامل‌های پژوهش	شماره سوال	بار عاملی	معنی داری	آماره تی	عامل‌های پژوهش	شماره سوال	بار عاملی	معنی داری	آماره تی
برنامه‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی	Q۳۳	۰/۷۳۳	۰/۰۰۰	۱۵/۰۷۸	ایجاد امکانات مناسب	Q۸	۰/۷۰۴	۰/۰۰۰	۱۵/۹۷۹
	Q۳۴	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰	۲۰/۷۶۱		Q۱۰	۰/۶۶۹	۰/۰۰۰	۱۴/۰۳۵
	Q۳۵	۰/۸۴۶	۰/۰۰۰	۲۹/۵۴۷		Q۱۲	۰/۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۱/۷۷۹
	Q۳۶	۰/۸۴۹	۰/۰۰۰	۲۹/۸۵۶		Q۱۳	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰	۲۹/۶۰۲
	Q۳۷	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰	۲۴/۹۸۸		Q۱۴	۰/۸۰۴	۰/۰۰۰	۲۸/۸۰۲
	Q۳۸	۰/۸۸۱	۰/۰۰۰	۳۸/۹۶۱		Q۱۵	۰/۷۷۹	۰/۰۰۰	۱۷/۷۸۳
	Q۳۹	۰/۸۰۳	۰/۰۰۰	۱۹/۷۲۶		Q۱۶	۰/۴۸۵	۰/۰۰۰	۵/۳۶۷
	Q۴۰	۰/۷۷۲	۰/۰۰۰	۱۶/۰۰۵		Q۲۷	۰/۷۸۱	۰/۰۰۰	۲۰/۸۱۵
Q۴۱	۰/۷۸۹	۰/۰۰۰	۱۵/۴۳۶	Q۲۸	۰/۸۰۸	۰/۰۰۰	۲۵/۶۹۴		

پروش فرهنگ تعالی پژوهشی: راهبردهایی برای ترویج فرهنگ سازمانی پژوهش محور/۱۳

عامل‌های پژوهش	شماره سوال	بار عاملی	معنی داری	آماره تی	عامل‌های پژوهش	شماره سوال	بار عاملی	معنی داری	آماره تی
ارتقاء دسترسی به منابع و اطلاعات	Q۴۲	۰/۷۳۰	۰/۰۰۰	۱۰/۵۴۵	افزایش اهمیت و ارزش دادن به پژوهش	Q۲	۰/۵۷۴	۰/۰۰۰	۱۱/۸۷۱
	Q۱۸	۰/۶۲۴	۰/۰۰۰	۱۰/۰۳۵		Q۱۸	۰/۶۲۴	۰/۰۰۰	۱۰/۰۳۵
	Q۱۹	۰/۷۶۱	۰/۰۰۰	۱۹/۲۰۹		Q۱۹	۰/۷۶۱	۰/۰۰۰	۱۹/۲۰۹
	Q۲۰	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰	۲۵/۸۳۳		Q۲۰	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰	۲۵/۸۳۳
	Q۲۱	۰/۸۶۲	۰/۰۰۰	۴۱/۹۶۶	Q۲۱	۰/۸۶۲	۰/۰۰۰	۴۱/۹۶۶	
	Q۲۲	۰/۸۸۰	۰/۰۰۰	۴۵/۲۵۹	Q۲۲	۰/۸۸۰	۰/۰۰۰	۴۵/۲۵۹	
	Q۲۳	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۲۸/۰۶۳	Q۲۳	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۲۸/۰۶۳	
	Q۲۴	۰/۸۶۵	۰/۰۰۰	۳۶/۹۰۸	Q۲۴	۰/۸۶۵	۰/۰۰۰	۳۶/۹۰۸	
	Q۲۵	۰/۸۳۲	۰/۰۰۰	۳۱/۵۶۵	حمایت و انگیزه به پژوهشگران	Q۹	۰/۷۶۹	۰/۰۰۰	۲۷/۵۹۳
	Q۲۶	۰/۷۷۶	۰/۰۰۰	۲۰/۷۱۴		Q۱۱	۰/۸۷۱	۰/۰۰۰	۳۹/۵۱۵
Q۷	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	۲۲/۶۴۹	Q۱۷		۰/۸۰۵	۰/۰۰۰	۲۵/۷۶۶	



شکل ۱: مقادیر بار عاملی و ضرایب مسیر معادلات ساختاری در عامل‌های فرهنگ پژوهش محور

اگر مقدار بار عاملی بین سوالات پرسش‌نامه و متغیرهای مکنون بیشتر از ۰/۴ باشد نتیجه می‌گیریم سوالی که برای آن سازه به کار برده‌ایم به خوبی متغیر مکنون مورد نظر را سنجیده است (میدلتون^۱، ۲۰۲۳). از طرفی مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره از ۱/۹۶ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۵ درصد تایید می‌شود. همچنین باید گفت که اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته مثبت باشد نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته منفی باشد نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود. با توجه به داده‌های جدول ۵ و شکل ۱ مشاهده می‌شود که بار عاملی و همچنین ضرایب مسیر در تمامی عامل‌های فرهنگ پژوهش محور و همچنین گویه‌های مربوط به هر کدام از عامل‌ها در سطح قابل قبول می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم که در قسمت عامل‌های فرهنگ پژوهش محور مدل اعتبار دارد و دارای برازش مناسب می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش محوری یکی از رویکردهای نوین دانشگاه‌های پیشرفته در سراسر جهان است که تمرکز خود را از یادگیری محافظت شده به دانش محوری و ارتقاء توانایی درک و بینش خلاق منتقل کرده است. در این نوع دانشگاه‌ها، یادگیری به تنهایی کافی نیست؛ بلکه دانشجو باید نحوه تفکر و اندیشیدن را نیز یاد بگیرد. دانشگاهی موفق‌تر است که بتواند این مهم را به دانشجویان منتقل کند؛ بنابراین این پژوهش با هدف ارتقای فرهنگ سازمانی پژوهش محور با استفاده از رویکرد اکتشافی در دانشگاه افسری امام علی در سال ۱۴۰۲ انجام شده است.

در این تحقیق اهمیت اجرای برنامه‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی به عنوان یکی از عامل‌های ارتقای فرهنگ پژوهش محور در دانشگاه افسری امام علی (ع) شناسایی شد. صمیم و دانش (۱۴۰۲) دریافتند که دانش افزایی و اجرای دوره‌های آموزشی در دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از اولویت‌های این دانشگاه است. رزمجوئی و همکاران (۱۴۰۲) و رزمجوئی و

همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که عوامل برنامه‌ای مهم‌ترین عامل برای توسعه فرهنگ پژوهش در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. حسینی (۱۳۹۹) نشان داد که عامل برنامه درسی و آموزشی جز مولفه‌های تاثیرگذار در توسعه فرهنگ پژوهش محور است. دریاپور و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که عوامل آموزشی از موارد مهم جهت گسترش فرهنگ پژوهش می‌باشد. کولیوند و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که زیر ساخت‌های آموزشی-پژوهشی از موارد توسعه پژوهش در دانشگاه است. دوره‌های آموزشی متناسب با ترویج فرهنگ پژوهش در دانشگاه‌ها طراحی شده‌اند تا به شرکت کنندگان درک جامعی از فرآیند تحقیق، روش شناسی، اخلاق و ارتباطات علمی ارائه دهند (کوایگلی^۱، ۲۰۱۵). این دوره‌ها صرفاً بر دانش نظری متمرکز نیستند، بلکه در تقویت مهارت‌های تحقیق عملی، تفکر انتقادی و توانایی‌های حل مسئله نیز مفید هستند. با درگیر شدن در چنین آموزش‌هایی، اعضای هیئت علمی، محققان و دانشجویان این قدرت را پیدا می‌کنند که تلاش‌های تحقیقاتی دقیق و تاثیرگذاری را آغاز کنند و از این طریق به نشاط فکری جامعه دانشگاهی کمک کنند (فومیرات^۲ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین در تبیین این نتایج می‌توان گفت که اجرای این دوره‌ها در خدمت فرهنگی است که از فعالیت‌های تحقیقاتی حمایت کرده و ارزش قائل است. با ارائه برنامه‌ها و دوره‌های پژوهشی، دانشگاه می‌تواند به طور مؤثر ذهنیتی متمرکز بر پژوهش را القا کند و افراد را با مهارت‌ها و دانش لازم برای مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی آماده کند. این دوره‌ها نقش اساسی در پرورش ذهنیت پژوهش محور در میان پرسنل و دانشجویان دانشگاه دارند. این دوره‌ها با قرار دادن افراد در یک محیط یادگیری که بر ارزش و اهمیت تحقیق تأکید دارد، به عنوان یک صافی برای تغییر نگرش‌ها و ادراکات نسبت به تحقیق علمی عمل می‌کند. از طریق قرار گرفتن در معرض بهترین شیوه‌های روش تحقیق، مطالعات موردی، موضوعات جدید و به روز، شرکت کنندگان درک عمیق‌تری از نقش تحقیق در پیشبرد دانش و پرداختن به چالش‌های دنیای واقعی به دست می‌آورند.

این مطالعه بر اهمیت بهبود دسترسی به منابع و اطلاعات تأکید کرد. صمیم و دانش

۱. Quigley

۲. Phoomirat

(۱۴۰۲) دریافتند که به روز نگهداشتن منابع در دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از اولویت های این دانشگاه است. رزمجوئی و همکاران (۱۴۰۲) و رزمجوئی و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که عوامل اطلاعاتی مهم ترین عامل برای توسعه فرهنگ پژوهش در سازمان آموزش و پرورش می باشد. دسترسی به منابع و اطلاعات نقشی اساسی در توسعه فرهنگ پژوهشی قوی در محیط دانشگاه ایفا می کند. با اطمینان از دسترسی آسان به مجلات دانشگاهی مرتبط، پایگاه های اطلاعاتی، مواد تحقیقاتی و منابع علمی، دانشگاه ها به اساتید و دانشجویان این امکان را می دهند تا پژوهش های خود را آگاهانه تر و تأثیرگذارتر انجام دهند (تلا و اونیانچا، ۲۰۲۱). چنین دسترسی نه تنها کاوش دیدگاه ها و روش شناسی های متنوع را تسهیل می کند، بلکه به پرورش یک محیط فکری غنی و پویا کمک می کند و در نهایت فرهنگ نوآوری، انتشار دانش و تعالی علمی را در جامعه دانشگاهی پرورش می دهد (شنیتز، ۲۰۲۰). در تبیین این نتایج می توان گفت که دسترسی به منابع مرتبط، مانند مجلات دانشگاهی، پایگاه های اطلاعاتی و مواد تحقیقاتی، نقشی اساسی در ارتقای یک محیط تحقیقاتی قوی دارد. با حصول اطمینان از دسترسی آسان اساتید و دانشجویان به اطلاعات مربوطه، دانشگاه می تواند فرهنگ پژوهشی خود را به میزان قابل توجهی تقویت کند و افراد را قادر می سازد تا در فعالیت های تحقیقاتی آگاهانه تر و تأثیرگذارتر شرکت کنند.

سومین عامل شناسایی شده مربوط به ایجاد امکانات مناسب است. صمیم و دانش (۱۴۰۲) دریافتند که روزآمدسازی امکانات و تجهیزات در دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از اولویت های این دانشگاه است. دریاپور و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که عواملی مالی و تجهیزات از موارد مهم جهت گسترش فرهنگ پژوهش در آموزش ابتدایی هستند. کولیوند و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که زیر ساخت های اداری - نظامی یکی از مولفه های پژوهش محوری در دانشگاه است. کنت و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که برای بهبود فرهنگ پژوهشی باید وسایل و تجهیزات به اندازه کافی در اختیار پژوهشگران گذاشت. ایجاد امکانات مناسب در پرورش فرهنگ پژوهش محور در دانشگاه بسیار مهم است، زیرا محیطی مناسب برای تحقیق، همکاری و نوآوری دقیق فراهم می کند. آزمایشگاه ها، مراکز تحقیقاتی و فضاهای مشارکتی مجهز نه تنها

جنبه‌های عملی پژوهش را تسهیل می‌کنند، بلکه تعاملات بین رشته‌ای، تبادل دانش و آزمایش‌های عملی را نیز ارتقا می‌دهند (پلیز^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ایجاد محیط‌های مساعد برای پژوهش، از جمله آزمایشگاه‌های مجهز، مراکز تحقیقاتی و فضاهای مشارکتی، برای پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی ضروری است و باعث می‌شود تا پژوهشگران به امکانات و مواد لازم برای پژوهش خود به راحتی دسترسی داشته باشند و بدون دغدغه به پژوهش بپردازند.

چهارمین عامل شامل ایجاد شورایی از متخصصان برای هدایت و حمایت از تلاش‌های پژوهشی است. صمیم و دانش (۱۴۰۲) دریافتند که کارگروه آموزشی و پژوهشی در دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از اولویت‌های این دانشگاه است. سالازار-کمان و آلمونت-آکوستا (۲۰۰۷) دریافتند که مشارکت اساتید یکی از عواملی است که باعث بهبود پژوهش در دانشگاه‌ها می‌شود. شورای پژوهشی با ارائه بستری برای همکاری، به اشتراک گذاری دانش و راهنمایی، تجربه پژوهشی را غنی‌تر می‌کند و به پیشرفت دانش و پرورش جامعه متعهد به تعالی و نوآوری علمی کمک می‌کند (بیتسیوس^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که این شورای مشورتی به عنوان یک منبع ارزشمند برای محققان عمل می‌کند و در طول فرآیند تحقیق، تخصص و راهنمایی ارائه می‌دهد. با ایجاد بستری برای همکاری و به اشتراک گذاری دانش، دانشگاه می‌تواند به طور موثر فرهنگی را پرورش دهد که به ابتکارات تحقیقاتی ارزش و اولویت می‌دهد.

این تحقیق بر ضرورت افزایش اهمیت و ارزشی که به پژوهش در دانشگاه نسبت داده می‌شود، تأکید کرد. کنت و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که برای بهبود فرهنگ پژوهشی باید به پژوهشگران ارزش و اهمیت داد. با ارتقای وضعیت فعالیت‌های تحقیقاتی، دانشگاه نشان دهنده تعهد به تحقیق علمی، نوآوری و پیشرفت دانش است. این تأکید نه تنها جامعه‌ای را پرورش می‌دهد که برای تحقیق دقیق ارزش قائل است، بلکه اساتید و دانشجویان را نیز تشویق می‌کند تا فعالانه در فعالیت‌های پژوهشی شرکت کنند که منجر به فرهنگی می‌شود که در آن برتری

۳. Pelaez

۱. Bitsios

علمی مورد تجلیل و اولویت قرار می‌گیرد (اسلام^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). در نهایت، اهمیت دادن به تحقیق، به ایجاد محیطی کمک می‌کند که در آن کنجکاوی، کاوش و دقت آکادمیک رشد می‌کند و فرهنگی را پرورش می‌دهد که عمیقاً در تلاش‌های علمی و رشد فکری ریشه دارد (موهر^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که با ارتقای جایگاه فعالیت‌های پژوهشی، دانشگاه می‌تواند فرهنگی را پرورش دهد که دستاوردهای علمی را به رسمیت می‌شناسد و تجلیل می‌کند. این را می‌توان از طریق روش‌های مختلف، از جمله تأیید مشارکت‌های تحقیقاتی، ایجاد انگیزه برای نتایج تحقیقاتی تأثیرگذار و ادغام معیارهای مرتبط با تحقیق در ارزیابی عملکرد، به دست آورد.

در نهایت، این مطالعه بر اهمیت حمایت و انگیزه دادن به پژوهشگران تاکید کرد. کنت و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که برای بهبود فرهنگ پژوهشی باید از پژوهشگران حمایت کرد. سالازار-کمان و آلمونت-آکوستا (۲۰۰۷) دریافتند که برای توسعه فرهنگ پژوهش باید مشوق‌های پژوهشی را بین همکاران پژوهشگر ترویج کرد. دانشگاه‌ها با ارائه یک محیط پرورشی که تشویق، شناسایی و حمایت ملموس را برای محققان ارائه می‌کند، نه تنها حس تعلق و توانمندی را تقویت می‌کند، بلکه جامعه‌ای متعهد به برتری علمی را نیز پرورش می‌دهد (اسلو^۳، ۲۰۱۸). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ایجاد محیطی که برای پژوهشگران حمایت، تشویق و به رسمیت شناخته شود، برای پرورش فرهنگ پژوهشی پویا ضروری است. این حمایت می‌تواند اشکال مختلفی را شامل شود، مانند فراهم کردن فرصت‌های مالی، تشخیص برتری پژوهشی از طریق جوایز و تقدیرنامه‌ها و ارائه ابتکارات غنی سازی و توسعه شغلی برای محققان مشتاق.

این پژوهش نیز مثل سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌های بود، من جمله: به علت حساس بودن و امنیتی بودن سازمان، ممکن است پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها به شکل محتاطانه باشد.

هم‌چنین برای غنای تحقیقات در آینده پیشنهادهای زیر نیز ارائه می‌شود: ۱. برگزاری دوره‌های آموزشی کاربری برای پرسنل دانشگاه جهت آشنایی با روش‌های پژوهش به روز در

۲. Islam

۳. Moher

۱. Slowe

دنیا و ابزارها و نرم افزارهای تحلیل داده. ۲. ارتقاء دسترسی به منابع و اطلاعات، ایجاد یک پایگاه داده یکپارچه و قابل دسترس برای همه پژوهشگران. ۳. ایجاد امکانات مناسب، بهینه‌سازی فضاهای پژوهشی و ارائه تجهیزات مورد نیاز برای پرسنل. ۴. ایجاد یک شورای پژوهشی متخصص از اعضای هیات علمی برجسته دانشگاه و حتی خارج از دانشگاه برای تصویب موضوعات پژوهشی و راهنمایی پژوهش‌ها. ۵. برای افزایش اهمیت و ارزش دادن به پژوهش، ارائه امتیازات و جوایز مختلف برای پژوهشگران می‌تواند تشویق‌کننده باشد. ۶. حمایت مالی از پژوهشگران و استفاده از پژوهش‌های آن‌ها به صورت کاربردی. ۷. انجام این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کیفی و یا آمیخته.

منابع

- بارانی، صمد؛ فرهادی، علی و عسگری، ناصر. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل موثر بر اجتناب از رفتارهای ضد بهره‌وری در سازمان‌های دفاعی. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۲ (۸۸)، ۱۴۵-۱۶۸.
- باقری هشی، مهدی و حامدی سنجانی، علیرضا. (۱۴۰۱). الگوی نظام مند آموزش دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۲ (۸۷)، ۱-۳۴.
- حسینی، سید رسول. (۱۳۹۹). ارائه چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۱۰ (۳)، ۳۵-۶۲.
- دریاپور، الهه؛ درتاج، فریبرز؛ عباس پور، عباس؛ سعدی پور، اسماعیل و دلاور، علی. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر گسترش فرهنگ پژوهش در آموزش ابتدایی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. *روان شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۹ (۱)، ۳۰-۳۵.
- رزمجوئی، پروین؛ زارعی، رضا؛ شهامت، نادر و صالحی، مسلم. (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های توسعه فرهنگ پژوهش در مدارس ابتدایی. *تدریس پژوهی*، ۱۰ (۲)، ۸۷-۶۱.
- رزمجوئی، پروین؛ زارعی، رضا؛ شهامت، نادر و صالحی، مسلم. (۱۴۰۲). طراحی مدلی برای توسعه فرهنگ پژوهش سازمانی در آموزش و پرورش (مورد مطالعه: معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز). *فصلنامه علوم تربیتی*، ۳۰ (۱)، ۱۸۹-۲۱۰.
- صمیمی، مهدی و دانش، رشید. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت بندی راهبردهای بهبود فرآیندهای تربیتی و آموزشی در دانشگاه افسری امام علی (ع) با تمرکز بر تعاملات علمی- پژوهشی. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۳ (۱)، ۱-۳۴.

- عباسیان، محمد و دانش، رشید. (۱۴۰۱). ارزیابی جامع مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی: بر اساس رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره آنتروپی شانون. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۲ (۸۸)، ۱۰۵-۱۴۴.
- قنبری سالطه، وحید و محمدی‌فر، محمدعلی. (۱۴۰۱). مقایسه‌ی اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی - هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی و کنترل خشم دانشجویان دانشگاه امام علی (ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۲ (۸۷)، ۵۷-۹۲.
- کرباسی، منصور و علوی علی. (۱۴۰۲). طراحی نظام مدیریت دانش برای سازمان‌های نظامی. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۳ (۲)، ۵۷-۸۴.
- کولیوند، حسن؛ لطفی جلال آبادی، مصطفی؛ آتشی، سید حسن و زراعتی، محسن (۱۳۹۲). ارائه الگویی تحلیلی برای تحقق آموزش‌های پژوهش محور در دانشگاه‌های افسری آجا (مورد مطالعه؛ دانشگاه هوایی شهید ستاری). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۵۱ (۱۳)، ۷۳-۱۰۶.
- مهدوی نسب، حسین و نظری فرخی، ابراهیم. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه بندی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع). *مدیریت نظامی*، ۲۱ (۸۴)، ۸۳-۱۱۴.
- یگانگی، سید کامران و علوی، الهام (۱۴۰۱). بررسی کاربرد پژوهش عملیاتی در حوزه نظامی. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۶ (۲۳)، ۳۸۳-۳۹۴.
- Augier, M., & Hughes Jr, W. P. (۲۰۱۹). Innovative thinking: the role of professional military education.
- Bhattacharya, S., & Saha, V. (۲۰۲۳). How to write a research grant proposal. *Indian journal of medical microbiology*, ۱۰۰۴۸۲. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.ijmmb.2023.100482>
- Bitsios, I., Martone, F., Ricci, R., & Arfi, A. (۲۰۲۳). The innovative dimension of the research training programmes under H۲۰۲۰-MSCA-ITN: a methodological approach to track, measure and analyse innovative aspects and provide policy-feedback conclusions. *F۱۰۰۰Research*, ۱۲, ۱۰۲۰. <https://doi.org/10.12688/f1000research.138482.1>
- Bonomi, L., Huang, Y., & Ohno-Machado, L. (۲۰۲۰). Privacy challenges and research opportunities for genomic data sharing. *Nature genetics*, ۵۲(۷), ۶۴۶-۶۵۴. <https://doi.org/10.1038/s41588-020-0651-0>
- Bucur, B., Ban, A., Vlase, S., & Modrea, A. (۲۰۲۳). Creativity and Generation of Ideas in the Design of Children's Toys. *Children*, ۱۰(۱), ۱۲۹.

- Desselle, S. P., Andrews, B., Lui, J., & Raja, G. L. (۲۰۱۸). The scholarly productivity and work environments of academic pharmacists. *Research in social & administrative pharmacy* : RSAP, ۱۴(۸), ۷۲۷-۷۳۵. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.09.001>
- Goyal, R., & Kaur, G. (۲۰۲۳). Determining the Role of Employee Engagement in Nurse Retention along with the Mediation of Organizational Culture. *In Healthcare*, ۱۱ (۵), ۲-۱۱.
- Hoej, M., Johansen, K. S., Olesen, B. R., & Arnfred, S. (۲۰۲۰). Negotiating the Practical Meaning of Recovery in a Process of Implementation: An Empirical Investigation of How a Participatory-Inspired Research Approach to Implementation Might Facilitate a More Recovery-Oriented Practice: The Case of RENEW-DK. *Administration and policy in mental health*, ۴۷(۳), ۳۸۰-۳۹۴. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00993-4>
- Ienca, M., Vayena, E., & Blasimme, A. (۲۰۱۸). Big data and dementia: charting the route ahead for research, ethics, and policy. *Frontiers in medicine*, ۵, ۱۳.
- Islam, M. A., Gunaseelan, S., & Khan, S. A. (۲۰۱۵). A Research Elective Course on Dietary Supplements to Engage Doctor of Pharmacy Students in Primary Literature Evaluation and Scholarly Activity. *Journal of pharmacy practice*, ۲۸(۶), ۵۷۷-۵۸۴. <https://doi.org/10.1177/0897190013516510>
- Kent, B. A., Holman, C., Amoako, E., Antonietti, A., Azam, J. M., Ballhausen, H., ... & Weissgerber, T. L. (۲۰۲۲). Recommendations for empowering early career researchers to improve research culture and practice. *PLoS Biology*, ۲۰(۷), e3001680.
- Leone, R. M., Homan, Z., Lelong, A., Bandekow, L., & Bricknell, M. (۲۰۲۱). An Analysis of International Military Health Systems Using the Military Medical Corps Worldwide Almanac. *Military medicine*, ۱۸۶(۹-۱۰), e1017-e1023. <https://doi.org/10.1093/milmed/usaa376>
- Levin, S. P., & Levin, M. (۲۰۱۹). Managing Ideas, People, and Projects: Organizational Tools and Strategies for Researchers. *iScience*, ۲۰, ۲۷۸-۲۹۱. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2019.09.017>

- Middleton, F. (۲۰۲۳, June ۲۲). The ۴ Types of Validity in Research | Definitions & Examples. Scribbr. Retrieved January ۷, ۲۰۲۴, from <https://www.scribbr.com/methodology/types-of-validity/>
- Mahendra, P., Sumeet, V., Muzffarali, G., & Gondkar, S.S. (۲۰۲۲). Inculcating Research Culture with an Outcome-Oriented Technical Project Evaluation Framework. *Graduate research in engineering and technology*, ۷۱-۷۵. doi: ۱۰,۴۷۸۹۳/gret.۲۰۲۲,۱۱۵۵
- Mengstie, M. M., Biks, G. A., Cherlin, E. J., & Curry, L. A. (۲۰۲۳). Organizational culture and barriers to change in University of Gondar Comprehensive Specialized Hospital Cardiac Unit. *BMC Health Services Research*, ۲۳(۱), ۱-۱۱.
- Moher, D., Bouter, L., Kleinert, S., Glasziou, P., Sham, M. H., Barbour, V., Coriat, A. M., Foeger, N., & Dirnagl, U. (۲۰۲۰). The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity. *PLoS biology*, ۱۸(۷), e۳۰۰۰۷۳۷. <https://doi.org/۱۰,۱۳۷۱/journal.pbio.۳۰۰۰۷۳۷>
- Pelaez, N., Anderson, T. R., Gardner, S. M., Yin, Y., Abraham, J. K., Bartlett, E. L., Gormally, C., Hurney, C. A., Long, T. M., Newman, D. L., Sirum, K., & Stevens, M. T. (۲۰۱۸). A Community-Building Framework for Collaborative Research Coordination across the Education and Biology Research Disciplines. *CBE life sciences education*, ۱۷(۲), es۲. <https://doi.org/۱۰,۱۱۸۷/cbe.۱۷-۰۴-۰۰۶۰>
- Phoomirat, R., Kerdsonboon, T., & Palittapongarnpim, P. (۲۰۲۲). Current status of Approaches of Universities in Fostering Research Ethics in Thailand. *Accountability in research*, ۱۰,۱۰۸۰/۰۸۹۸۹۶۲۱,۲۰۲۲,۲۱۴۵۱۹۵. Advance online publication. <https://doi.org/۱۰,۱۰۸۰/۰۸۹۸۹۶۲۱,۲۰۲۲,۲۱۴۵۱۹۵>
- Pulford, J., El Hajj, T., Tancred, T., Ding, Y., Crossman, S., Silvester, L., ... & Bates, I. (۲۰۲۳). How international research consortia can strengthen organisations' research systems and promote a conducive environment and culture. *BMJ Global Health*, ۸(۴), e۰۱۱۴۱۹.
- Quigley, D. (۲۰۱۵). Promoting human subjects training for place-based communities and cultural groups in environmental research: curriculum approaches for graduate student/faculty training. *Science and engineering ethics*, ۲۱(۱), ۲۰۹-۲۲۶. <https://doi.org/۱۰,۱۰۰۷/s۱۱۹۴۸-۰۱۳-۹۵۰۸-۶>

- Ramponi, F., Ssenyonjo, A., Banda, S., Aliti, T., Nkhoma, D., Kaonga, O., ... & Nabyonga-Orem, J. (۲۰۲۴). Demands for intersectoral actions to meet health challenges in east and southern Africa and methods for their evaluation. *Value in Health Regional Issues*, ۳۹, ۷۴-۸۳.
- Saesen, R., Machado, M., Crifo, B., Liu, L., de Vries, C., Herold, R., Llinares Garcia, J., & Huys, I. (۲۰۲۳). Involvement of the European Medicines Agency in multi-stakeholder regulatory science research projects: experiences of staff members and project coordinators. *Frontiers in medicine*, ۱۰, ۱۱۸۱۷۰۲. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1181702>
- Salazar-Clemeña, R. M., & Almonte-Acosta, S. A. (۲۰۰۷). Developing research culture in Philippine higher education institutions: Perspectives of university faculty.
- Schnitz G. W. (۲۰۲۰). Publisher's Comment: JBC Volume ۴۴, Number ۱, ۲۰۲۰. *The Journal of biocommunication*, ۴۴(۱), e۱.
- Settembre-Blundo, D., González-Sánchez, R., Medina-Salgado, S., & García-Muiña, F. E. (۲۰۲۱). Flexibility and resilience in corporate decision making: a new sustainability-based risk management system in uncertain times. *Global Journal of Flexible Systems Management*, ۲۲(Suppl ۲), ۱۰۷-۱۳۲.
- Slowe S. (۲۰۱۸). The role of the institution in scholarly publishing. *Emerging topics in life sciences*, ۲(۶), ۷۵۱-۷۵۴. <https://doi.org/10.1042/ETLS20180141>
- Studman, C. (۲۰۰۳). Growing a research culture. *Journal of Research Administration*, ۳۴(۱), ۱۹.
- Tella, A., & Onyanha, B. (۲۰۲۱). Scholarly publishing experience of postgraduate students in Nigerian Universities. *Accountability in research*, ۲۸(۷), ۳۹۵-۴۲۷. <https://doi.org/10.1080/10989621.2020.1843444>
- Vaudano E. (۲۰۲۰). Research Collaborations and Quality in Research: Foes or Friends?. *Handbook of experimental pharmacology*, ۲۵۷, ۳۸۳-۳۹۸. https://doi.org/10.1007/164_2019_293
- Victor, S. P., Selvam, S., & Sharma, C. P. (۲۰۱۹). Recent Advances in Biomaterials Science and Engineering Research in India: A Minireview. *ACS biomaterials science & engineering*, ۵(۱), ۳-۱۸. <https://doi.org/10.1021/acsbiomaterials.1b00233>

- Zhang, X., Liu, Y., Zhou, Q., Bai, Y., Li, R., Li, T., ... & Konhauser, K. O. (۲۰۲۳). Exogenous Electroactive Microbes Regulate Soil Geochemical Properties and Microbial Communities by Enhancing the Reduction and Transformation of Fe (III) Minerals. *Environmental Science & Technology*.