

## Providing a Suitable Model for Teaching-learning Process in University System of Country

**Mahmood Asadi:** Ph.D. student, Department of Educational Management, Damavand Branch-Islamic Azad University, Damavand, Iran.

**Mohamadnaghi Imani\*:** Faculty Member, Department of Educational Management, Damavand Branch-Islamic Azad University, Damavand, Iran.

**Masoumeh Oladian:** Faculty Member, Department of Educational Management, Damavand Branch-Islamic Azad University, Damavand, Iran.

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research was to present an appropriate model for the process of education in the country's university system.

**Method:** In terms of purpose, research was practical and was done in an exploratory method. The technique of data collection was a mixed method (quantitative and qualitative) by using a questionnaire. Therefore, on this basis, 269 people from all managers, assistants, professors and employees of the Islamic Azad University of Damavand branch cooperated in this research. The analysis of the collected data was done in two descriptive and inferential ways.

**Findings:** After conducting the research, the results exposed the component of occupational and educational attitudes and learning motivation; the component of student preparation and self-efficacy; the component of active participation in learning; the component of motivation and attitude to transfer; the component of internal norm and perceived behavioral control and Yadasapari; the quality component of needs assessment and scheduling of training courses; the quality component of merit selection and professional characteristics of the course instructors; the component of the features of the content provided and the quality of learning evaluation; the component of access to instructors and auxiliary resources; the support component (colleagues, training officers and senior managers); the component of organizational learning culture; support component (colleagues and senior managers) were considered as variables of the teaching-learning process in the university system.

**Conclusion:** According to the results, finally, the component "support and service compensation system and employment opportunity" under the title "components of the teaching-learning process in the university system" was approved.

**Keywords:** teaching-learning process, university system, quality of education.

\***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, Damavand Branch-Islamic Azad University, Damavand, Iran.

**Email:** Imani1348@yahoo.com

## Providing a Suitable Model for Teaching-learning Process in University System

**Introduction:** Teaching-learning processes are an approach in which learners have the opportunity to make information meaningful and focus on high-level thinking skills in order to build knowledge and create information that is useful for applying in the real world. The study of the development process in the world indicates the fact that higher educational systems have always been the fundamental factor in the economic, social and cultural evolution and development of societies. It has been proven that the current society has assigned unique, necessary and important tasks to the university. Today's extensive, dynamic and complex developments and transformations require that universities always learn, develop, and of course, apply new mental and practical attitudes and patterns. On the other hand, in the age of globalization, where educational centers are exposed to the competitive and complex global environment, the existence of a dynamic and efficient educational approach or a theory in a university that wants to be a pioneer in its specialized field and environment is a fundamental challenge, and as well a vital factor in success. In the current state of Iran's higher educational system, the most important task of professors can be considered to be the management of the teaching-learning process. A process is the result of the interaction between the teacher and the learner, and also the factors that generate the teaching-learning system. Expanding professors' understanding and recognition of teaching and learning in higher education can lead to the recognition of their strengths and weaknesses in the management of the teaching and learning process. Moreover, the correction and improvement of this process require the existence of suitable frameworks or models that can provide a simple basis for familiarization, reflection, and action of academic staff members in the field of evaluation and development of their activities in the field of teaching-learning process. Therefore, the aim of the current research was to provide a suitable model for the teaching-learning process in the Nation's University system.

**Materials and methods:** Since in applied research, the main goal is not only scientific discovery, but testing and checking the application of knowledge, so the method of this research was practical in terms of the goal and it was carried out in an exploratory way. The method of data collection was done in a mixed method (quantitative and qualitative), accordingly, the tool of data collection was interviews with experts by conducting specialized interviews; and in the quantitative part, also by the method of inferential analysis and data description; and using factor analysis to analyze the questionnaire data. Sampling was finished through the successive distribution of researcher-made questionnaires as its collection, revision and modification. Then the statistical population in the quantitative part of this research was all managers, professors and university employees a number of 900 people. In order to calculate the sample size, one of the most widely used methods, namely Cochran's formula, was used. Based on this, a sample size of 269 people, from all managers, assistants, professors and employees of Islamic Azad University of Damavand branch, participated in this research. Next, library methods (reading books, articles, magazines, research projects and databases (Internet)) as well as a researcher-made questionnaire were used to collect data related to literature and theoretical foundations formulated hypotheses and presented the initial model of the subject. The analysis of the collected data was also done in a descriptive and inferential way through SPSS 16 and Smart PLS software. Accordingly, descriptive statistics including frequency, frequency percentage, frequency distribution table, drawing graphs and also describing the response characteristics were used to describe the data. Finally, questionnaires were used and the data was analyzed in the inferential analysis using the factor analysis method.

**Findings and discussion:** According to the results, the component of occupational and educational attitudes and learning motivation, the component of student preparation and self-efficacy, the

component of active participation in learning, the component of motivation and attitude to transfer, the component of internal norm and perceived behavioral control and remembrance, the quality component of needs assessment and scheduling of training courses, the quality component of merit selection and professional characteristics of the course instructors, the component of the features of the content provided and the quality of learning evaluation, the component of access to instructors and auxiliary resources, the support component (colleagues, training officers and senior managers), the component of organizational learning culture, support component (colleagues and senior managers) were considered as the variables of the teaching-learning process in the university system.

**Conclusion:** Finally, the component of support and service compensation system and the opportunity to apply was approved under the title of the components of the teaching-learning process in the university system.

According to RMSEA, RMR, NFI, CFI and finally AGFI calculated for the whole model, the fit of the model was approved. In the end, it is necessary to explain that the value of RMSEA and RMR less than 0.8, GFI and AGFI above 90% and close to one, all indicated the validity of the model. All these indicators had favorable values. In the current model, the components of the teaching-learning process in the country's university system including; the component of occupational, educational and motivational attitudes, the component of student preparation and self-efficacy, the component of active participation in learning, the component of motivation and attitude to transfer, the component of internal norm and perceived behavioral control and memberance, the quality component of needs assessment and scheduling of training courses, the quality component of merit selection and professional characteristics of the course instructors, the component of the features of the content provided and the quality of learning evaluation, the component of access to instructors and auxiliary resources, the support component (colleagues, training officers and senior managers), the component of organizational learning culture, support component (colleagues and senior managers), and finally support component and service compensation system and employment opportunity) were considered as observed variables 1 and teaching-learning process variable in the university system as latent variable 2.

**Keywords:** teaching-learning process Ray, university system, quality of education.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور  
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی  
سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱

## ارائه مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاهی کشور

**محمود اسدی:** دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.  
**محمد نقی ایمانی\*:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.  
**معصومه اولادیان:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

### چکیده

**مقدمه:** فرآیندهای یاددهی - یادگیری، رویکردی است که در آن فراگیران فرصتی برای معنادار سازی اطلاعات و تمرکز بر مهارت‌های تفکر سطح بالا می‌یابند. هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاهی کشور است.

**روش کار:** پژوهش حاضر توصیفی-کاربردی است و به روش آمیخته انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. تعداد ۲۶۹ نفر از کلیه مدیران، معاونین، اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، در این پژوهش مشارکت داشتند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی انجام شد.

**نتایج:** یافته‌های نشان داد که مولفه نگرش‌های شغلی، آموزشی و انگیزه یادگیری، مولفه آمادگی و خودکارآمدی دانشجویان، مولفه‌های مشارکت فعال در یادگیری، انگیزه و نگرش به انتقال، هنجار درونی و کنترل رفتاری ادراک شده و یادسپاری، کیفیت نیازسنجی و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی، کیفیت شایسته‌گزینی و ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسان دوره، ویژگی‌های محتوای ارائه شده و کیفیت ارزشیابی یادگیری، دسترسی به مدرسان و منابع کمکی، حمایت (همکاران، مسئول آموزش و مدیران ارشد)، فرهنگ یادگیری سازمانی، حمایت (همکاران و مدیران ارشد) به عنوان متغیرهای فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاه در نظر گرفته شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها در نهایت مولفه «حمایت و سیستم جبران خدمت و فرصت کاربست» تحت عنوان «مولفه‌های فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاه» مورد تأیید قرار گرفت.

**واژگان کلیدی:** فرآیند یاددهی- یادگیری، نظام دانشگاه، کیفیت آموزش.

\***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

Email: Imani1348@yahoo.com

## مقدمه

فرآیندهای یاددهی - یادگیری، رویکردی است که در آن فراگیران برای معنادار سازی اطلاعات و تمرکز بر مهارت‌های تفکر سطح بالا در جهت ساخت دانش و خلق اطلاعاتی که برای به کارگیری در دنیای واقعی سودمند است فرصت می‌یابند (سانگ و تری ۲۰۱۰). مطالعه فرآیند توسعه در جهان، حکایت از این واقعیت دارد که نظام‌های آموزش عالی، همواره عامل بنیادی تکامل و توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جوامع بوده‌اند. ثابت شده است که جامعه کنونی وظایف منحصر به فرد، ضروری و مهمی را بر عهده دانشگاه گذاشته است (سونسون و همکاران ۲۰۱۵) در همین راستا استارلی و ترینکل (۲۰۱۱) معتقدند که این گونه انتظارات، وظایف و مسئولیت‌ها برای، دانشگاه‌ها ممکن است غیره منتظره و چالشی باشند همچون: دانشگاه مدرن آموزش و تحقیق (دیویدسون و هانینگ ۲۰۰۳) دانشگاه چند کاره و متکثر (دیز ۱۹۹۸)، دانشگاه‌های کار آفرین (برنت ۲۰۱۰) دانشگاه‌های مهارت آموز و کار آفرین، پنینی و کارملی (۲۰۰۹) می‌باشند. در واقع تحولات و دگرگونی‌های گسترده، پویا و پیچیده امروزی ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها همواره نگرش‌ها و الگوهای جدید ذهنی و عملی را بیاموزند، توسعه دهند و البته به درستی به کار گیرند. از طرفی در عصر جهانی شدن که مراکز آموزشی در معرض محیط رقابتی و پیچیده‌ی جهانی قرار دارند وجود یک رویکرد یا تئوری آموزشی پویا و کارآمد در دانشگاهی که می‌خواهد در قلمرو تخصصی و محیط خود پیشرو و پیش‌آهنگ باشد، چالشی اساسی و عاملی حیاتی در موفقیت دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. در وضعیت کنونی نظام آموزش عالی ایران می‌توان مهمترین وظیفه اساتید را مدیریت جریان یاددهی - یادگیری دانست. فرایندی که حاصل تعامل یاددهنده و یادگیرنده و عوامل تشکیل دهنده نظام یاددهی - یادگیری می‌باشد. گسترش فهم و شناخت اساتید از یاددهی یادگیری در آموزش عالی می‌تواند منجر به شناخت نقاط قوت و ضعف خود در

مدیریت جریان یاددهی یادگیری و اصلاح و بهبود این جریان گردد. تحقق این مهم مستلزم وجود چارچوبها یا الگوهای مناسبی است که بتوانند مبنای ساده‌ای برای آشنایی، تامل و اقدام اعضای هیات علمی در زمینه ارزیابی و توسعه فعالیت‌های خود در زمینه یاددهی - یادگیری فراهم آورند (ترک‌زاده، محمدی، ستوده فر ۱۳۹۳). گسترش فهم از این رویکردها و راهبردها می‌توان منتهی به اصلاح فرایند یاددهی یادگیری و در نتیجه تحولات ساختاری در ارکان نظام تربیتی شود (جاودانی و همکاران ۱۳۹۸). آموزش عالی منبع الهام بخش و عامل رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند آنها در عصری که پایه و بنیان آن بر خردورزی و جهل ستیزی قرار دارد، نقش یگانه‌ای در تحقق آرمانهای بشری همچون عقل‌گرایی، صلح و عدالت و اخلاق (آراسته و فاضلی ماسوله ۱۳۹۰) و نیز تربیت و تامین سرمایه انسانی جوامع دارند. دانشگاهها مأموریت‌های مختلفی نیز بر عهده دارند. اکثر صاحب‌نظران سه مأموریت اصلی دانشگاه را آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی می‌دانند (رمزی، کاوالار و زیلا ۲۰۰۲). لذا زمینه‌سازی برای بهبود عملکرد دانشگاهها ضرورت می‌یابد. ضرورت و اهمیت این مهم، ایجاد جریانی اثربخش از یاددهی - یادگیری در مراکز آموزش عالی بی‌شتر اساس می‌شود. چون اکثر اعضای هیات علمی اگرچه متخصص رشته علمی خود هستند اما آموزش‌چندانی در زمینه یکی از اصلی‌ترین وظایف خود یعنی آموزش ندیده‌اند. در نهایت با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و مطالب پیش گفته، می‌توان اذعان نمود که پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته درباره فرآیندهای یاددهی - یادگیری در سطح بین‌المللی اندک بوده و در سطح ملی نیز هیچ پژوهشی درباره الگوی یاددهی - یادگیری به طور عام و برای نظام دانشگاه به‌طور خاص صورت نگرفته است. وجود چنین خلایی پژوهشگر را بر آن داشت تا این پژوهش را که موضوع را مورد کنکاش قرار دهد تا بتواند عوامل مداخله‌گر، زمینه‌ای، شرایط علی و پدیده آورنده و نهایتاً پیامدهای ناشی از آن را شناسایی

حال حاضر علم به مفاهیم جدیدی در فرآیند یادگیری اشاره دارد که مستلزم توسعه قابلیت ها و توانایی های شناختی، حل مسئله و قدرت استدلال می باشد. بین اصول یادگیری و روشهای آموزشی رابطه نزدیکی وجود دارد. در بسیاری موارد، اصول حاصل از پژوهش های یادگیری آزمایشگاهی سرانجام در کلاس درس مورد استفاده قرار گرفته اند. کاربرد وسیع یادگیری برنامه ای، ماشین های آموزشی و آموزش به کمک کامپیوتر نمونه هایی از چگونگی تاثیر پژوهش بر روشهای آموزشی هستند. روند جاری آموزش و پرورش به سوی نظام های آموزش شخصی یا آموزش فردی را نیز میتوان محصول پژوهشهای مربوط به فرآیند یادگیری دانست. نظریه یادگیری پاولف از جمله اصول پویا و کاربردی در حوزه آموختن می باشد که تاثیرهای متفاوتی را در مسائل انسانی، خصوصا در حوزه آموزشی ایجاد کرده است. (رضائی و همکاران ۱۳۹۴)

یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارتها و رفتارها می شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه، تقویت می شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است. یادگیری سازمانی به عذ- -وان یک عامل نجات بخش ظهور کرده و می تواند موفقیت سازمانها را تضمین کند. هزاران شرکت مشاوره در سرتاسر آمریکا، برای اداره «سرمایه های دانش» و «سرمایه های فکری» سازمانها، «راهکار» ارائه می دهند. این راهکارها، به گونه ای ثابت، جهت گیری تکنولوژیک دارند. اما آنچه فراموش شده است بعد از انسانی مسئله است. مدیریت موازی با مدیریت دانش، همان یادگیری سازمانی است. در مفهوم سنتی انجمن منابع انسانی، یادگیری سازمانی، به دلیل فقدان ساختار از سوی مدیریت دانش، مورد انتقاد قرار گرفته است. مدیریت دانش، ابتدا از مدیریت اطلاعات، فناوری اطلاعات، بازاریابی و مالی نشأت گرفته است و از سوی انجمن منابع انسانی،

کند. ارائه این الگو، سازمان های کشور را قادر می سازد که با توجه به متغیرهای موجود در این فضا در راستای بهبود فرآیندهای یاددهی - یادگیری به منظور بهبود عملکرد آموزش عالی و خدمات کشور اقدامات مؤثری به عمل آورند و از سوی دیگر تعمیم الگوی مزبور می تواند در سیستم های مدیریتی کشور مؤثر و کارآمد باشد. بدیهی است پژوهش حاضر می تواند سرفصل جدیدی از مطالعات را در این حوزه بگشاید. لذا یافته های این پژوهش می تواند به آگاهی در باره فرایند یاددهی - یادگیری در آموزش عالی به عنوان یکی از مهمترین مؤلفه های آموزش عالی، کمک نموده و شکاف های احتمالی فرآیندهای یاددهی - یادگیری را کمتر نماید و در نتیجه موجبات توسعه آموزش عالی را فراهم آورد. با توجه به موارد اشاره شده این پژوهش به دنبال آن است که مدلی از فرایند یاددهی - یادگیری در نظام دانشگاهی کشور، ارائه دهد و ابعاد، اجزا و ارکان کلیدی آن را مشخص نماید.

زندگی و پیشرفت انسان به یادگیری رفتارهای مختلف بستگی دارد. او باید این رفتارها را یاد بگیرد و یا رفتار پیشین خود را تغییر دهد. یادگیری نه تنها پایه ی زندگی فردی، بلکه اساس زندگی اجتماعی و رشد و تکامل انسان است. هر زمان که شخص رفتاری را تمرین کند به این امید که یادگیری کسب شده در اجرای شکل دیگری از آن رفتار مؤثر باشد، انتقال را مدنظر قرار داده است. انتقال مهمترین راه تخمین یادگیری است و در واقع هدف نهایی از آموزش و یادگیری، انتقال آموخته ها به سطح رفتار است. (یاوری و شلیر ۱۳۹۲) یادگیری، کارکردی اساسی و انطباق جویانه برای انسان است. از سازه ها نسبت به سایر موجودات، یادگیرندگانی انعطاف پذیرتر هستند که فعالانه به کسب دانش و مهارت می پردازند. بسیاری از یادگیری های آدمیان بدون آنکه آموزش رسمی دریافت کنند، صورت می گیرند اما از زمانی که در پی کسب اطلاعات نظامدار و ساختمندی همچون خواندن، نوشتن، حساب کردن و... بر می آیند، آموزش رسمی ضرورت می یابد. در

سریع در حال تغییر است که این کار فرای توانایی تعداد کمی مدیران نخبه است که همراه با تغییرات ضروری خود را تغییر دهند.

۴) تمامی نیروی کار نیازمند سهم شدن در شنا سایی نیاز به تغییر و اجرای آن هستند که این امر به نوبه خود مستلزم این است که آنها در یادگیری نیز سهم شوند؛ البته اگر سازمان می‌خواهد با محیط خود متحد و همگام باشد که این چهار گزاره بر پایه عقاید طرفداران یادگیری سازمانی بنا می‌شوند (طاهری ۱۳۹۰).

### مواد و روش‌ها

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور است. روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و به روش اکتشافی انجام شده است. نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کمی و کیفی) صورت گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها صاحب‌با خبرگان با انجام مصاحبه‌های تخصصی و در بخش کمی نیز از روش تحلیل استنباطی و توصیف داده‌ها و استفاده از تحلیل عاملی، برای تحلیل داده‌های پرسشنامه و ارائه یافته‌ها استفاده شد.

نمونه‌گیری از طریق توزیع متوالی پرسشنامه محقق‌ساخته و جمع‌آوری و بازنگری و اصلاح آن انجام گرفته است. جامعه آماری در بخش کمی این پژوهش، کلیه مدیران و اساتید و کارکنان دانشگاه، که تعداد آنها ۹۰۰ نفر بوده است. جهت محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. تعداد ۲۶۹ نفر از مدیران، معاونین، اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، در این پژوهش همکاری کردند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات و مبانی نظری، تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی اولیه موضوع از روش‌های کتابخانه‌ای (مطالعه‌ی کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی

خیلی تکنولوژیک در نظر گرفته می‌شود. داوینورت و پروساک (۱۹۹۸) در کتاب خودشان «دانش عملی»، توضیح می‌دهند که اگر سازمانها با تمرکز بر روی یادگیری سازمانی، به مدیریت دانش نزدیک شوند، بسیار مطلوب خواهد شد. آنها به یک نکته مهم به وسیله نو ناکا و تاکوچی (شرکت تولید دانش ۱۹۹۵) تأکید می‌کنند: «... ترکیب افراد، با تجربه و دانش متفاوت، یکی از شرایط ضروری برای خلق دانایی است» (بابایی ۱۳۸۳). دو مؤلفه‌ای که واقعاً به نظر می‌رسد باعث شده‌اند یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گیرد عبارتند از: (۱) نرخ تغییرات؛ (۲) افزایش فشارهای رقابتی. که هر دو از جهانی شدن نشئت گرفته‌اند. در توضیح یادگیری سازمانی باشل و پروبست (۱۹۹۷) معتقدند که: «یادگیری سازمانی پارادایم متفاوتی را ارائه می‌دهد که توسط آن سیستمها تغییر می‌کنند و بنابراین به ما اجازه می‌دهد تا اقتصاد و جامعه را دوباره تعریف کنیم. همچنانکه موقعیتها و ادراکات افراد نیز تغییر می‌یابند، قالبهای فکری موجود مناسبتها و وابستگیهای خود را از دست می‌دهند و قالبهای فکری جدیدی ظهور می‌کنند». اما این گفته که «یادگیری سازمانی قالب فکری جدیدی است که توسط آن سیستمها تغییر می‌کنند» ادعایی تند و جسورانه است، گرچه امری است که به نظر می‌رسد در میان بیشتر نویسندگان صاحب نفوذ مشترک است. چهار گزاره مشترک که مفهوم یادگیری سازمانی را پی‌ریزی می‌کنند عبارتند از: (طاهری ۱۳۹۰).

۱) به منظور بقا، سازمان می‌بایستی حداقل با سرعت تغییرات محیطی بیاموزد. بدین معنی که توانایی یک سازمان برای تطبیق با تغییرات محیطی‌اش به توانایی سازمان در یادگیری‌اش بستگی دارد.

۲) میزانی که یک سازمان نیاز دارد تا از شکل‌های سنتی یادگیری به سمت یادگیری سازمانی حرکت کند، به درجه بی‌ثباتی (تغییر) محیطش بستگی دارد.

۳) در گذشته حفظ اتحاد و سازش با محیط سازمان، مسئولیت مدیران ارشد بود، اما امروزه محیط آن قدر

۰,۴ درصد پاسخ‌دهندگان (۱ نفر) نامشخص هستند؛ بنابراین پاسخ‌دهندگان مرد فراوانی بیشتری در این پژوهش دارند.

بررسی انجام شده در زمینه سن پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد: ۱,۵ درصد پاسخ‌دهندگان (۴ نفر) بین ۲۰-۳۰ سال، ۴۸,۳ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۳۰ نفر) بین ۳۱-۴۰ سال، ۴۰,۹ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۱۰ نفر) بین ۴۱-۵۰ سال و ۹,۳ درصد پاسخ‌دهندگان (۲۵ نفر) ۵۰ سال به بالا می‌باشد. نمودار نشان‌دهنده توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن است.

بررسی انجام شده در زمینه میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد: ۰,۷ درصد پاسخ‌دهندگان (۲ نفر) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱,۹ درصد پاسخ‌دهندگان (۵ نفر) دارای تحصیلات لیسانس، ۶۹,۹ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۸۸ نفر) دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۲۷,۵ درصد پاسخ‌دهندگان (۷۴ نفر) دارای تحصیلات دکتری می‌باشند.

بررسی انجام شده در زمینه سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد: ۱۳,۸ درصد پاسخ‌دهندگان (۳۷ نفر) زیر ۵ سال، ۵۱,۷ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۳۹ نفر) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲,۷ درصد پاسخ‌دهندگان (۶۱ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷,۱ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۹ نفر) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴,۸ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۳ نفر) ۲۱ سال به بالا، سابقه خدمت دارند. جهت بررسی و تعیین مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور از روش تحلیل عاملی استفاده شد. در ادامه مدل تحلیل عاملی شاخص‌های مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاه را ملاحظه می‌فرمائید. اگر بار عاملی کمتر از ۰,۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰,۳ تا ۰,۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰,۶ باشد خیلی مطلوب است. (کلاین ۱۹۹۴).

(اینترنتی) و همچنین پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

از آنجا که محتوای پرسشنامه، مولفه‌هایی را نشان می‌دهد که دارای بالاترین ضریب اهمیت می‌باشند، با توجه به تایید سوالات توسط خبرگان، روایی محتوای پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. جهت انجام آزمون‌های آماری، جهت تایید قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه کرونباخ آلفا محاسبه شده است. یافته‌های بدست آمده نشان می‌دهد که ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰,۹۸ می‌باشد که ابزار استفاده شده از پایایی مطلوبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS 16 و Smart PLS انجام می‌شود. در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی، ترسیم نمودارها و همچنین توصیف ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان استفاده شد. در تحلیل استنباطی به روش تحلیل عاملی، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته خواهد شد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد.

### یافته‌ها

تعداد آزمودنی در این پژوهش شامل ۲۶۹ نفر بوده است که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها به صورت زیر می‌باشد:

بررسی انجام شده در زمینه جنسیت پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد ۲۵,۳ درصد پاسخ‌دهندگان (۶۷ نفر) زن و ۷۴,۳ درصد پاسخ‌دهندگان (۲۰۰ نفر) مرد و



از روند تحلیل عاملی حذف نگردیدند و با توجه به اینکه کلیه گویه‌های باقیمانده بزرگتر از  $0/6$  بود، مدل «خیلی مطلوب» است. در ادامه محقق با حذف مرحله‌ای مولفه‌های با بارهای عاملی  $0/75$  و کمتر، به دنبال رتبه‌بندی مجدد شاخص‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد.

در حال حاضر کلیه مولفه‌ها، با بارعاملی بالای  $0/3$ ، نشان دهنده این است که مدل «مطلوب» است. همانگونه که در مدل تحلیل عاملی اکتشافی ملاحظه شد، از مولفه‌هایی که معرف شاخص‌های تعیین مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور بود، به دلیل آنکه هیچ یک از مولفه‌ها بار عاملی کمتر از  $0/3$  نداشت،

جدول ۱. اولویت مولفه‌ها حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرحله سوم بر مبنای بارعاملی

Table 1. The priority of the components resulting from the confirmatory factor analysis of the third stage based on factor loadings

بارعاملی	مولفه	اولویت	ردیف
۰,۹۷۸	حمایت (همکاران و مدیران ارشد) حین آموزش	اولویت اول	۱
۰,۹۷۶	آمادگی و خودکارآمدی دانشجو	اولویت دوم	۲
۰,۹۶۲	حمایت (همکاران، مسئول آموزش و مدیران ارشد) قبل از آموزش	اولویت سوم	۳
۰,۹۴۹	حمایت و سیستم جبران خدمت و فرصت کاربست	اولویت چهارم	۴
۰,۹۴۶	انگیزه و نگرش به انتقال	اولویت پنجم	۵

«ارائه مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور»، به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

در نهایت با توجه به مدل تحلیل عاملی شاخص‌های فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاه در نمودار ۶،



شکل ۱. مدل فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور

Figure 1. Teaching-learning process model in the country's university system

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگو

Table 2. Model fit indices

شاخص	دامنه قابل قبول	مؤلفه ۱	مؤلفه ۲	مؤلفه ۳	مؤلفه ۴	مؤلفه ۵	مؤلفه ۶	مؤلفه ۷
خی‌دو (X2)	-	۱۸,۲۹	۹۶,۶۸	۱۶,۹۸	۴۹,۷۶	۹۳,۹۶	۳۳,۵۵	۳۸,۷۸
درجه آزادی	-	۴۳	۳۷	۴۰	۳۰	۳۴	۳۵	۳۳
X2/df	$3 \leq$	۰/۴۳	۲/۶۱	۰/۴۲	۱/۶۶	۰۲/۷۶	۰/۹۶	۱/۱۸
RMSEA	$0.08 \leq$	۰/۰۱۸	۰/۰۱۹	۰/۲۳	۰/۰۵۷	۰/۰۵۸	۰/۰۸۰	۰/۰۶۸
RMR	$0.08 \leq$	۰/۰۳۲	۰/۰۷۱	۰/۲۹	۰/۰۲۲	۰/۰۴۶	۰/۰۲۵	۰/۰۳۶
NFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۸۸
CFI	نزدیک به ۱	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۸۷
GFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۵
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۸۵

محتوای ارائه شده و کیفیت ارزشیابی یادگیری، مولفه دسترسی به مدرسان و منابع کمکی، مولفه حمایت (همکاران، مسئول آموزش و مدیران ارشد)، مولفه فرهنگ یادگیری سازمانی، مولفه حمایت (همکاران و مدیران ارشد) به عنوان متغیرهای فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاه در نظر گرفته شد. با توجه به یافته ها، در نهایت مولفه «حمایت و سیستم جبران خدمت و فرصت کاربست» تحت عنوان «مولفه‌های فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاه» مورد تأیید قرار گرفت.

همانگونه که ملاحظه شد RMSEA، RMR، NFI، CFI و در نهایت AGFI محاسبه شده برای کل مدل، نشان از برازش مدل دارد. در پایان لازم به توضیح است که مقدار RMSEA و RMR کمتر از ۰/۸، GFI و AGFI بالای ۰/۹۰ و نزدیک به یک، همگی نشان‌دهنده اعتبار مدل هستند. همه این شاخص‌ها از مقادیر مطلوبی برخوردارند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاهی کشور (مولفه نگرش‌های شغلی، آموزشی و انگیزه یادگیری، مولفه آمادگی و خودکارآمدی دانشجوی، مولفه مشارکت فعال در یادگیری، مولفه انگیزه و نگرش به انتقال، مولفه هنجار درونی و کنترل رفتاری ادراک شده و یادسپاری، مولفه کیفیت نیازسنجی و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی، مولفه کیفیت شایسته‌گزینی و ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسان دوره، مولفه ویژگی‌های محتوای ارائه شده و کیفیت ارزشیابی یادگیری، مولفه دسترسی به مدرسان و

مولفه‌های ۱ الی ۱۳ به ترتیب شامل مولفه‌های: مولفه نگرش‌های شغلی، آموزشی و انگیزه یادگیری، مولفه آمادگی و خودکارآمدی دانشجوی، مولفه مشارکت فعال در یادگیری، مولفه انگیزه و نگرش به انتقال، مولفه هنجار درونی و کنترل رفتاری ادراک شده و یادسپاری، مولفه کیفیت نیازسنجی و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی، مولفه کیفیت شایسته‌گزینی و ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسان دوره، مولفه ویژگی‌های محتوای ارائه شده و کیفیت ارزشیابی یادگیری، مولفه دسترسی به مدرسان و منابع کمکی، مولفه حمایت (همکاران، مسئول آموزش و مدیران ارشد)، مولفه فرهنگ یادگیری سازمانی، مولفه حمایت (همکاران و مدیران ارشد)، و در نهایت مولفه حمایت و سیستم جبران خدمت و فرصت کاربست؛ می‌باشد.

## بحث

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی مناسب برای فرآیند یاددهی- یادگیری در نظام دانشگاهی کشور بود. پس از انجام پژوهش یافته‌ها نشان داد که: مولفه نگرش‌های شغلی، آموزشی و انگیزه یادگیری، مولفه آمادگی و خودکارآمدی دانشجوی، مولفه مشارکت فعال در یادگیری، مولفه انگیزه و نگرش به انتقال، مولفه هنجار درونی و کنترل رفتاری ادراک شده و یادسپاری، مولفه کیفیت نیازسنجی و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی، مولفه کیفیت شایسته‌گزینی و ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسان دوره، مولفه ویژگی‌های

اطلاعات از مقیاس نظام جامع یاددهی یادگیری استفاده شده است. که با یافته های پژوهش حاضر همسو بود. ابیلی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به ارزیابی نظام یاددهی و یادگیری در آموزش عالی الکترونیکی، پرداختند. پژوهش آنها بر مبنای هدف، کاربردی و بر مبنای روش، از نوع توصیفی، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دانشجویان که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ مشغول به تحصیل بوده اند. نمونه آماری نیز شامل ۱۷۵ نفر از دانشجویان که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. در این پژوهش پس از بررسی ادبیات پژوهش در مورد سنجش کیفیت در حوزه های مختلف، ۲۸ شاخص اصلی تاثیر گذار در ارزیابی کیفیت نظام یاددهی-یادگیری در بستر الکترونیکی شناسایی و پس از نظرسنجی از خبرگان، مدل نهایی طراحی شد. که با یافته های پژوهش حاضر همسو بود.

در پژوهشی دیگر که توسط کاپالدو، دپولو، ریپا و شیاتن (۲۰۱۷) باهدف طراحی ابزاری برای سنجش انتقال آموزش انجام شد، یافته ها نشان داد که مشارکت فعال ذی‌نفعان برای بهبود بخشیدن به رابطه بین فعالیت‌های آموزشی و تحقق اهداف سازمانی مهم اساسی است.

چاوهان و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود دریافتند که طراحی مناسب برنامه‌های آموزشی و همچنین حمایت مافوق بیش‌ترین نقش را در انتقال اثربخش آموزش‌ها دارند. که با یافته های پژوهش حاضر همسو بود. لذا طبق مباحث مطرح شده و اهمیت بالای بحث یاددهی و یادگیری، پژوهش حاضر با هدف فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاهی کشور انجام شد. از نقاط قوت پژوهش حاضر می توان به کاربردی، جامع و بروز بودن موضوع پژوهش اشاره کرد. همچنین از نقاط ضعف پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری پژوهش اشاره کرد و در همین راستا پیشنهاد می شود این پژوهش با همین عنوان در جوامع دیگر نیز مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد.

منابع کمکی، مولفه حمایت (همکاران، مسئول آموزش و مدیران ارشد)، مولفه فرهنگ یادگیری سازمانی، مولفه حمایت (همکاران و مدیران ارشد)، و در نهایت مولفه حمایت و سیستم جبران خدمت و فرصت کاربست) به عنوان متغیرهای مشاهده شده ۱ و متغیر فرآیند یاددهی-یادگیری در نظام دانشگاه به عنوان متغیر مکنون ۲ در نظر گرفته شده است. شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی، برازش الگو را تأیید می‌نمایند.

فرآیندهای یاددهی - یادگیری، رویکردی است که در آن فراگیران برای معنادار سازی اطلاعات و تمرکز بر مهارتهای تفکر سطح بالا در جهت ساخت دانش و خلق اطلاعاتی که برای به کارگیری در دنیای واقعی سودمند است فرصت می یابند (سانگ و تری ۲۰۱۰). مطالعه فرآیند توسعه در جهان، حکایت از این واقعیت دارد که نظام های آموزش عالی، همواره عامل بنیادی تکامل و توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جوامع بوده اند. ثابت شده است که جامعه کنونی وظایف منحصر به فرد، ضروری و مهمی را بر عهده دانشگاه گذاشته است (سونسون و همکاران ۲۰۱۵) در همین راستا استارلی و ترینکل (۲۰۱۱) معتقدند که این گونه انتظارات، وظایف و مسئولیت‌ها برای ، دانشگاه ها ممکن است غیره منتظره و چالشی باشند همچون: دانشگاه مدرن آموزش و پژوهش دیویدسون و هانینگ (۲۰۰۳) دانشگاه چند کاره و متکثر دیز (۱۹۹۸)، دانشگاه‌های کار آفرین برنت (۲۰۱۰) دانشگاه‌های مهارت آموز و کار آفرین، پنینی و کارملی (۲۰۰۹) می‌باشد.

ترک زاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به آسیب شناسی نظام یاددهی یادگیری دانشکده‌های فنی و حرفه ای تهران بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را دانشجویان دانشکده های فنی و حرفه ای تهران تشکیل می داد که تعداد آن برابر آمار به‌دست‌آمده ۱۷۴۳۷ دانشجو بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه برابر با ۳۷۶ نفر و بر اساس نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری

Mojtahedzadeh A, Arumugam M. (2011), "Structural relationships between knowledge management, creativity and performance in Iranian industries" *Journal: Management and Development Process*, winter 2019 – No. 102, Pp. 157-190. [In Persian]

Abili M, Razi H, Razi H (et al). (2014). factors related to the work environment that affect the transfer of education, *Journal: Interdisciplinary Studies in Human Sciences* » Fall 2011 –No.8, Pp. 19-38. [In Persian]

Shams M. (2012). an introduction to qualitative research methods and mixed approaches in behavioral sciences, *Tehran: Dedar*. [In Persian]

Shams M, Safaei M, Fatemi Sefat N. (2016). Investigating factors affecting the effectiveness of training and improvement activities. *Journal: Research in Educational Systems*. [In Persian]

Nik Nazli B, Sheikh Khairudin J. (2018). Investigating the effect of work variables on the transfer of learning *Journal: Research in Educational Systems*» spring 2017. [In Persian]

Youzbashi (et al). (2016). also organizational categories affecting the transfer of learning. [In Persian]

Yousefi (et al). (2012). "Investigation of the effect of knowledge management on innovation" master's thesis in the field of management, *Azad Institute of Higher Education, Sanabad, Faculty of Management and Accounting*. [In Persian]

Bairasauskiene L. (2017). Headmaster's Competencies in Management Area: Evaluating the Significance Level of Managerial Competencies in Lithuanian Comprehensive Schools. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol.5, No.1, Pp. 135-142.

## References

Ebrahimzadeh S. (2013) in a research with the topic of "Investigating the effect of knowledge management on learning systems" *B Education and Development of Human Resources* ". [In Persian]

Pervizrad M, Roz Bahani R, Mumtaz H. (2014). Comprehensive book of management. Third edition, Tehran: *Mehraban Kitab Institute Publications*. [In Persian]

Vajari D, Abbasi A, Fathi Vajarghah M. (2016). Identifying organizational factors affecting the transfer of education to the workplace *Journal: Management and Development Process*. [In Persian]

Reza Panahi F, Karam Elah H, Porzaren Z (et al). (2016). Creativity: basics and methods of research. Tehran: *Hazare Qoqnos Publications*. [In Persian]

Hashemi R, Alipour Asadi D. (2018). Victory platform innovation (practical guide in transformation management leadership and organizational renewal). *Translated by Abdul Reza Rezainejad. Tehran: Rasa Publishing House*. [In Persian]

Rezaei A M, Hasanpour K, Ragheb E. (2014). Psychology of development (from childhood to adulthood). First volume. Translated by Yahya Seyed Mohammadi. *Tehran: Rushd Publications*. [In Persian]

Ghanbari R, Shams Mourkani A, Arefi B. (2017). Pathology of transfer of learning to the work environment, *Magazine: Rushd Moalem* ». No.37, Pp.36-39. [In Persian]

Lotfi S, Ahanchian V, Karami N. (2016) Investigating factors related to the work environment that affect the use of training in Ferdowsi University of Mashhad *Journal: New Psychological Research* » Summer 2015 – Vol..26, No.16, Pp. 1-16. [In Persian]

- management skills. *Women in Management Review*. Vol.16, NO.5-6, Pp. 244–456.
- Boyatzis R E. (2009). "The competent manager: A model for effective performance", *New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.*
- Comey T. (2004).” Identifying Leadership Competencies to Create a Leadership Succession Plan Process”. *National Library of Canada, Master of Art.*
- Baldwin F, Blume M. (2017). Transformational leadership; Mahwah-New Jersey: *Lawrence Erlbaum Associates.*
- Hennessey B, Amabile T. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, Vol.61, No.1, Pp. 569–598.
- Elkins T, Keller R T. (2014). Leadership in Research and Development Organizations: *A Literature Review and Conceptual Framework. Leadership Quarterly*. Vol.14, No.3, Pp. 587–606.
- Burke S, Collins K. (2004). Gender differences in leadership styles and