

Identifying the components of the organizational structure based on indicators of educational improvement and development in Farhangian University (Qualitative Study)

Robab Mousavi: PhD student in educational management, Department of Educational Management, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Alireza Mohammadinejad Ganji*: Faculty member, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Mohammad Naghi Imani: Faculty member, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

Abstract

Introduction: "Identification of the dimensions and components of the organizational structure based on indicators of educational improvement and development in Farhangian University" was done.

Methods: In terms of the fundamental-applicative purpose and in terms of implementation, the mentioned research was the foundation data method (interview with experts). The statistical community of the research included experts from Farhangian University; To determine the sample, a targeted non-random sampling method was used, and 20 people were considered as the sample size using the principle of saturation. The data collection tool was semi-structured interviews, which were used to ensure the validity of the tool and to ensure the accuracy of the findings from the researcher's point of view, from the valuable opinions of professor's familiar with this field and university experts who are experts in this field. They were informed that it was used. Also, retest reliability and intra-subject agreement method were used to calculate the reliability of the conducted interviews.

Findings: The results of the analysis showed that among the 32 indicators (items) available, 8 main components can be identified. Based on this, the structural dimensions of Farhangian University including complexity (with vertical, horizontal and geographic components), formality (with flexibility, freedom of action and control) and concentration (with centralization and decentralization components) were introduced.

Conclusion: Also, regarding the concept of educational improvement and development in Farhangian University, knowledge dimensions (with components of cognitive knowledge, subject knowledge and practical knowledge), attitudinal dimensions (with components of entrepreneurial attitude, growth attitude, moral attitude), skills (with components of individual skill, technical skill, professional skill) were introduced.

Keywords: organizational structure, improvement, educational development, Farhangian University.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Email: aganji33@yahoo.com

Identifying the components of the organizational structure based on indicators of educational improvement and development in Farhangian University (Qualitative Study)

Introduction: Since the production of science is one of the undeniable duties of the scientific and academic part of a society, one must emphasize the role of the university and students in the production of science in society. The culture and community of the university, and consequently, the cultural and social structure are the most important and influential factors on the efficiency and effectiveness of universities, followed by society.

On the other hand, in today's changing world, organizations and educational institutions must engage in their continuous and continuous process in order not to stand up to the complex and problems of their complex and variable environment in order not to get rid of world competitions. Use to reduce defects. "Identifying the dimensions and components of organizational structure based on educational improvement and development indicators at Farhangian University."

Materials and methods: The study was fundamental-applied purpose and in terms of implementation was the Foundation's data method (interview with experts). The statistical community of the research included experts at the University of Farhangian, which requires their choice of data collection, a doctoral degree and a doctorate degree. Having an executive and educational job in the development and improvement of the university, which are involved in the decision -making levels of the University of Culture, both currently and in the past. Of course, four of them were also selected by a master's degree. The group is called informed experts who participated in the interview process. Targeted non -random sampling method was used to determine the samples. 20 people were considered using saturation principle as the sample size. The interviewees' profile included 7 administrators of the University of Farhangian, 8 educational assistants of the University of Farhangian University and 5 members of the Farhangian University, which presented the demographic specifications of the interviewees in Table 1. It is worth noting that the interview process was carried out in late spring 1399. Semi -deep interviews were used to collect data. In individual interviews with the interviewers, 5 main questions were used in the interview. Given that after 20 interviews, the main and sub -factors were repeated in previous interviews and the researcher was saturated, that is, new data were not different from previously collected data, and saturation, interviews Stopped. The interview period was between 30 and 90 minutes.

Findings and discussion: The results of the analysis showed that out of the 32 existing indicators, 8 of the main components are identifiable. Accordingly, the structural dimensions of the University of Farhangian were introduced including complexity (with vertical, horizontal and geographical components), formality (with flexibility, freedom of action and control) and concentration (with concentration and decentralization components).

Conclusion: Given the importance of educational development in the university, it is necessary to examine the factors related to it. The organizational structure at the university is one of the factors that can properly improve educational development and improvement. The first and most important task of the structure is that it must be fulfilled by the goals of the organization. Second, the structure is planned to plan for the power of different individuals in the specific organization and procedures. The purpose of the organization's structure is to understand the persons who must comply with the regulations of the organization. The third and last task of the organization determines the scope or scope of power (determined by the amount of power that each post or organization has). It is also implemented in

organizational structure, tasks and activities. In general, the structure of the organization is the operation of the organization (Richards, 1996).

With these interpretations, the university's organizational structure is very important. But this structure must be based on educational development indicators in order to expect the situation to be improved. Educational development, especially for the intellectual elite of Third World countries, is of great priority. Because in these countries, underdevelopment is the main challenge of society and all political, social and economic events and developments are affected. Due to the impact of educational development on countries' development, it is necessary to investigate the low and effective bag of education at different levels of development. Given the rapid trend of countries in developing and its relation to educational policies at the general level, it is important to strengthen human capital along with physical and material capital. Also, about the concept of educational improvement and development at the University of Farhangian, the dimensions of knowledge (with cognitive components, subject knowledge and practical knowledge), attitudes (have attitudinal attitudes, attitudes, moral attitudes), skill (having Individual skill components, technical skills, professional skills were introduced.

Keywords: organizational structure, improvement, educational development, Farhangian University.

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

شناسایی مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان (مطالعه کیفی)

ریاب موسوی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.
علیرضا محمدی نژاد گنجی*: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
محمد نقی ایمانی: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش کار: پژوهش مذکور از نظر هدف بنیادی- کاربردی و از نظر نحوه اجرا، روش داده بنیاد (مصاحبه با خبرگان) بود. جامعه آماری پژوهش، شامل خبرگان دانشگاه فرهنگیان بود؛ برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد که ۲۰ نفر با استفاده از اصل اشباع به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختمند بود که برای حصول اطمینان از روایی ابزار و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین، از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد.

نتایج: نتایج حاصل از تحلیل نشان داد که از میان ۳۲ شاخص (گویه) موجود، ۸ مولفه‌ی اصلی قابل شناسایی است. بر این اساس، ابعاد ساختاری دانشگاه فرهنگیان شامل پیچیدگی (دارای مولفه‌های عمودی، افقی و جغرافیایی)، رسمیت (دارای مولفه‌های انعطاف پذیری، آزادی عمل و کنترل) و تمرکز (دارای مولفه‌های تمرکزگرایی و عدم تمرکز) معرفی شدند.

نتیجه گیری: همچنین، در مورد مفهوم بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان، ابعاد دانشی (دارای مولفه‌های دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (دارای مولفه‌های نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی، نگرش اخلاقی)، مهارتی (دارای مولفه‌های مهارت فردی، مهارت فنی، مهارت حرفه‌ای) معرفی شدند.

واژگان کلیدی: بهبود ساختار سازمانی، توسعه آموزشی، دانشگاه فرهنگیان.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Email: aganji33@yahoo.com

مقدمه

از آنجا که تولید علم از وظایف غیر قابل انکار بخش علمی و دانشگاهی یک جامعه محسوب می شود، باید بر نقش دانشگاه و دانشجویان در تولید علم در جامعه تاکید داشت (آندش و همکاران، ۱۳۹۷). فرهنگ و اجتماع دانشگاه و به تبع آن ساختار فرهنگی و اجتماعی از مهم ترین عوامل پایه و اثرگذار بر کارایی و اثربخشی دانشگاه‌ها و به دنبال آن جامعه است (بربری و همکاران، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر، در دنیای متغیر امروزی، سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی به منظور کنار نرفتن از دور رقابت‌های جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را درگیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسائل و مشکلات، از فرصت‌های محیط پویا و متغیر پیرامون خود به‌منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند (آریولا و همکاران، ۲۰۱۶).

یکی از مسائل مهمی که رقابت پذیری را در سازمان‌ها بهبود می‌بخشد، توجه به ساختار و ارزش‌های سازمانی است (ژوزف و گابا، ۲۰۲۰). رابینز (۱۹۹۸)، ساختار سازمان را متشکل از ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌داند (به نقل از لویس، ۲۰۱۹) و معتقد است که پیچیدگی، عبارتست از میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد، که از مجرای سه بعد افقی، عمودی و فضایی یا جغرافیایی سنجیده می‌شود. همچنین، رسمیت میزانی است که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند، که این موضوع با متغیرهای نمودار سازمانی و راهنمای سازمانی شناخته می‌شود و تمرکز: یعنی تراکم قدرت در یک نقطه و عدم تمرکز نیز یعنی عدم تراکم یا تراکم کم. البته باید توجه داشت که تمرکز به میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری بر می‌گردد، نه تفکیک جغرافیایی (رابینز، ۱۹۹۸، به نقل از ماستنو، ۲۰۲۰).

امروزه در عصر دانایی، سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی مکلفند تا افراد را برای شهروند حرفه ای بودن و برای رسیدن به تعالی آماده کنند. دهمین راستا، یکی از

نهادهای متولی این امر، دانشگاه فرهنگیان است. این دانشگاه با ارتقای آموزش معلمان، آنها را برای نهاد مهم دیگری یعنی آموزش و پرورش آماده می سازند (عباسی و رشیدی، ۱۳۹۱).

با وجود تاکیدات بسیاری که بر توسعه آموزش در دانشگاه فرهنگیان شده است. اما وجود مشکلات و موانع زیرساختی، اقتصادی، آموزشی، فرهنگی، ارتباطی، ساختاری-اداری، مدیریتی-اجرایی و فردی-انگیزشی از جمله چالش‌هایی هستند که بر ناکارآمدی آموزش و پژوهش در دانشگاه فرهنگیان مؤثرند. بر این اساس اصلاح ساختار مدیریتی، اصلاح ساختار جذب اساتید و ارتقای سطح علمی آنان، افزایش منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی، ارتقا و توجه به مسائل انگیزشی دانشجویان، تغییر دید و اصلاح ماهیت وجودی دانشگاه، اصلاح مدیریت و سیاستگذاری‌های پژوهشی از جمله راهبردهایی برای رفع موانع و مشکلات پژوهشی حاکم بر دانشگاه فرهنگیان می باشند (رضانی و همکاران، ۱۳۹۷).

از طرف دیگر، امروزه، موضوعات و رویکردهای متفاوت و نوین، از پدیده جهانی شدن تا تحولات علمی و فناوری‌های جدید، زمینه را برای ارتقای آموزش در تمام جنبه‌ها فراهم کرده است اما باید با این تغییرات سازگار شد. عدم سازگاری با تغییرات محیطی یکی از چالش‌های موجود در دانشگاه فرهنگیان است (رضانی و همکاران، ۱۳۹۷).

دانشگاه فرهنگیان به عنوان بخشی از مجموعه آموزش عالی کشور، از این تغییرات به دور نبوده است. به ویژه پس از استقلال و تمرکززدایی تنها مرکز مأمور تربیت نیروی انسانی آموزش و پرورش کشور از دستگاه متولی خود، از سال ۱۳۹۰ این تغییرات شدت و شیب تندتری به خود گرفته است.

در همین راستا پژوهش‌هایی انجام شده که به تعداد معدودی از آنها در ادامه اشاره می شود: در این خصوص صادقی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه خود عنوان می کنند که عوامل ساختاری و اداری (شامل تمرکز، رسمیت

۲۲ مورد و در نهایت در بعد عوامل فردی شاخص های کلیدی تو سعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان ۲۸ مورد شناسایی شدند. کاشی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه ای دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن ها پرداختند. روش پژوهش حاضر کمی از نوع همبستگی در قالب تحلیل مسیر بود. نتایج پژوهش نشان داد که برآزش مدل ساختاری استانداردهای توسعه حرفه ای براساس سواد اطلاعاتی دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان غرب کشور از برآزش مناسبی برخوردار است و با توجه به مقایسه نتایج پیشینه ها با مدل تایید شده، شاخص های سواد اطلاعاتی در توسعه حرفه ای معلمان از جوانب متعدد تاثیر مثبت دارند. رضانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که وجود مشکلات و موانع زیر ساختی، اقتصادی، آموزشی، فرهنگی، ارتباطی، ساختاری-اداری، مدیریتی-اجرایی و فردی-انگیزشی از جمله چالش هایی هستند که بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان مؤثراند. بر این اساس اصلاح ساختار مدیریتی-اصلاح ساختار جذب اساتید و ارتقای سطح علمی آنان-افزایش منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی-ارتقاء و توجه به مسائل انگیزشی دانشجویان-تغییر دید و اصلاح ماهیت وجودی دانشگاه-اصلاح مدیریت و سیاستگذاری های پژوهشی از جمله راهبردهایی برای رفع موانع و مشکلات پژوهشی حاکم بر دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند.

با عنایت به مطالب فوق به نظر می رسد، روند توسعه آموزشی در دانشگاه ها به ویژه دانشگاه فرهنگیان در سال های اخیر از نظر کیفی کاهش پیدا کرده است. این کاهش می تواند به دلیل ساختار ضعیف سازمانی این دانشگاه باشد. با وجودی که دانشگاه نسبت به دانشگاه های دیگر جدیدتر است، اما ساختار این دانشگاه تمرکز و رسمیت را نشان می دهد که خود نشانه ای از عدم انعطاف پذیری دانشگاه است. تمرکز و رسمیت بالا، توسعه آموزشی و پژوهشی در دانشگاه را دچار خلل می کند. با

بالا، عدم ثبات در پذیرش دانشجو، ملاک های نامناسب پذیرش، کیفیت خدمات، عدم اختصاص بودجه لازم و ... از جمله چالش ها و موانع ساختاری در توسعه آموزش و پژوهش در دانشگاه فرهنگیان می باشد. بدین منظور شناخت عوامل توسعه یافتگی و همچنین موانع توسعه یافتگی در بخش آموزش، در روند بهبود آموزشی، بسیار کمک کننده خواهد بود، برخی پژوهش های انجام شده در این زمینه شاخص های ارزیابی دانشگاه ها را برای ارتقاء و تبدیل شدن به دانشگاه های در سطح بین المللی و توسعه یافتگی آموزشی و پژوهشی حول سه محور اعضای هیئت علمی دانشگاه ها، دانشجویان دانشگاه ها و فرآیند آموزش دانشگاه ها می دانند (آندش و همکاران، ۱۳۹۷).

همچنین نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که در مورد مفهوم بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان، ابعاد دانشی (دارای مولفه های دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (دارای مولفه های نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی، نگرش اخلاقی)، مهارتی (دارای مولفه های مهارت فردی، مهارت فنی، مهارت حرفه ای) معرفی شدند. در این خصوص، با بازیدی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی نشان می دهند که طراحی سازمانی دانشگاه فرهنگیان دارای هفت مؤلفه اصلی ۱. رهبری ۲. محیط ۳. ساختار ۴. فرهنگ ۵. هدف ۶. افراد ۷. استراتژی بود. بنابراین، برای ایجاد یک دانشگاه با حداقل اتلاف و بیشترین ارزشمندی می بایست یک نگرش سیستماتیک و همه جانبه در قالب عوامل و مؤلفه های رهبری، محیط، ساختار، فرهنگ، هدف، افراد، استراتژی مورد توجه قرار گیرد. حسینی (۱۳۹۹)، نیز در پژوهشی نشان داد که در چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری-سازمانی، عوامل برنامه درسی و عوامل فردی ارائه شد. در بعد عوامل مدیریتی، ۲۱ شاخص شناسایی شد که نقش توسعه ای در فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان داشت. در بعد عوامل ساختاری، شاخص های تأثیرگذار در توسعه فرهنگ پژوهش ۲۵ مورد، شاخص های مؤثر در حوزه برنامه درسی،

را به اصطلاح خبرگان آگاه می نامند که در فرایند مصاحبه شرکت کردند. برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد که ۲۰ نفر با استفاده از اصل اشباع به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. مشخصات مصاحبه شونده‌گان شامل ۷ نفر از مدیران دانشگاه فرهنگیان، ۸ نفر از معاونین آموزشی واحدهای دانشگاه فرهنگیان و ۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بودند که مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان در جدول (۱) ارائه گردیده است. شایان ذکر است که فرایند مصاحبه در اواخر بهار ۱۳۹۹ انجام شد.

برای گردآوری داده‌ها، در این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه عمیق استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی از ۵ سؤال اصلی در مصاحبه استفاده شد؛ با توجه به اینکه بعد از انجام ۲۰ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار شدند و پژوهشگر به اشباع رسید، یعنی داده‌های جدید با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری شده، تفاوتی نداشت و اشباع حاصل شد، مصاحبه‌ها متوقف گردید. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود. در جدول ۲، سؤال‌های اصلی فرایند مصاحبه نشان داده شده است.

توجه به این چالش‌ها و این موضوع که تاکنون در ارتباط با عوامل ساختاری در دانشگاه فرهنگیان و ارتباط آن با مفهوم توسعه آموزشی کاری انجام نشده است. بنابراین با توجه خلأ‌های پژوهشی در رابطه با شناسایی مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی و همچنین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت پژوهشی در رابطه با شناسایی مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش مذکور از نظر هدف بنیادی-کاربردی و از نظر نحوه اجرا، روش داده بنیاد (مصاحبه با خبرگان) بود. جامعه آماری پژوهش، شامل خبرگان دانشگاه فرهنگیان بود که شرط انتخاب آنها برای جمع‌آوری داده‌ها، داشتن مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه توسعه و بهبود دانشگاه با شند که در سطوح تصمیم‌گیری‌های دانشگاه فرهنگیان چه در حال حاضر و چه در گذشته نقش داشته و دارند. البته از بین این افراد ۴ نفر که دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند، نیز انتخاب شدند. این گروه

جدول ۱. سؤال‌های فرایند مصاحبه

Table 1. Interview Process Questions

| ردیف | سؤال |
|------|--|
| ۱ | به نظر شما شاخص‌ها و مؤلفه‌های ساختار سازمانی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ |
| ۲ | به نظر شما شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ |
| ۳ | به نظر شما بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان در چه وضعیتی قرار دارند؟ |
| ۴ | به نظر شما سازوکارهای پیاده‌سازی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخصهای بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ |
| ۵ | به نظر شما عوامل بازدارنده و موانع پیاده‌سازی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخصهای بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ |
| ۶ | به نظر شما بسترها و عوامل تسهیل‌کننده اجرای الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخصهای بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ |

زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش در

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین

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. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.701 ثبت شد.

یافته ها

به منظور پاسخگویی به سوال، ابعاد و مؤلفه های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ از تحلیل پاسخ های جمع آوری شده از م صاحبه با خبرگان و همین طور مبانی نظری و پیشینه پژوهش به این سؤال بهره گیری شده است.

جدول ۲. لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته و مبانی نظری و پیشینه پژوهش

Table 2. List of all concepts extracted from semi-structural interview technique and theoretical foundations and background

| مفهوم | کد گذاری محوری | انتخابی | کد گذاری باز (شاخص) |
|------------------------------|--------------------|--|--|
| شاخصهای بهبود و توسعه آموزشی | دانشی | دانش شناختی | اساتید، کارکنان و دانشجو معلمان شناخت کافی نسبت به نوع آموزش در این دانشگاه دارند. |
| | | | افراد در این دانشگاه با فاکتورهای توسعه آشنا هستند. |
| | | | توسعه و بهبود شرایط دانشگاه برای تمام اعضای این دانشگاه الویت اساسی است. |
| | دانشی | دانش موعودگی | افراد در این دانشگاه توسعه آموزشی را دانشی می دانند که باید آموخته شود. |
| | | | اعضای دانشگاه نسبت به ماموریت دانشگاه آگاهی دارند. |
| | | | اعضای دانشگاه به منظور توسعه آموزشی دانشگاه در آموزشهای ضمن خدمت شرکت می کنند. |
| | دانشی | دانش عملی | اعضای این دانشگاه نیاهای آموزشی خود را با مدیران در میان می گذارند. |
| | | | اعضای این دانشگاه با تجاری سازی دانش تولید شده موافق هستند. |
| | | | اعضای این دانشگاه دانش را در عمل کاربردی می دانند. |
| | تغییری | تغییر کار آفرینانه | اعضای این دانشگاه قادرند از دانش خود در موقعیتهای مختلف استفاده کنند. |
| | | | علاقه مندی اعضای دانشگاه به یافتن فرصتهای جدید ستودنی است. |
| | | | انرژی بالای اعضای دانشگاه در هنگام صحبت از فرصتها، نگرش ایشان را در ارتباط با ایاد شغل نشان می دهد |
| تغییری | تغییر کار آفرینانه | ریسک پذیری اعضای دانشگاه در مواجهه با مسایل محیطی، به وضوح پدیدار است. | |
| | | اعضای دانشگاه نسبت به انتقاد، قدرتی بارز دارند. | |
| | | اعضای دانشگاه به بلو آموزش در این دانشگاه می اندیشند. | |
| تغییری | تغییر باطنی | اعضای دانشگاه، پیشرفت در آموزش را عاملی برای مزیت رقابتی می دانند. | |
| | | اعضای این دانشگاه نسبت به مسایل آموزشی جدید کنجکاو هستند. | |
| | | اعضای دانشگاه توجه به آموزش را هدف والای دانشگاهی می دانند. | |
| تغییری | تغییر اخلاقی | اعضای دانشگاه برای آموزش اخلاق مدار توجیه شده اند. | |
| | | اعضای این دانشگاه به فکر تحول در سیستمهای آموزشی هستند. | |
| | | | اعضای این دانشگاه از ارزشهای اجتماعی در آموزش الگو بر می دارند. |

| | |
|--|----------------------|
| اعضای این دانشگاه علاقه یادی به آموزش دارند. | مهارت‌های توانایی |
| اعضای این دانشگاه توانایی رشد در آموزش فردی را در خود می بینند. | |
| اعضای این دانشگاه به فاکتورهای علمی و آموزشی مسلح هستند. | |
| اعضای این دانشگاه دارای مهارت‌های ذاتی در آموزش و رشد آموزشی هستند. | |
| اعضای این دانشگاه در استفاده از ابزار فناورانه متبحر هستند. | مهارت‌های فنی |
| اعضای این دانشگاه خواستار آموزش‌های فناورانه هستند. | |
| اعضای این دانشگاه از نوم افزارهای فناورانه در تسهیل اقدامات آموزشی بهره می برند. | |
| اعضای این دانشگاه توانایی کنترل اوضاع آموزشی را دارند. | |
| اعضای این دانشگاه شایستگی حرفه ای دارند. | مهارت‌های حرفه‌ای |
| اعضای این دانشگاه توانایی انتخاب سیستم آموزشی درست را دارند. | |
| اعضای این دانشگاه توانایی تدریس به شیوه فعال را دارند. | |
| اعضای این دانشگاه به سازوکارهای آموزشی واقفند. | |
| اعضای این دانشگاه به سازوکارهای پژوهشی نوین واقفند. | |

نتایج حاصل از تحلیل نشان می‌دهد که از میان ۷۴ شاخص (گویه) موجود، ۲۱ مولفه‌ی اصلی قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود نام‌گذاری شده‌اند.

های موجود جدول ۳. مولفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات، پیشینه و نظریه

Table 3. Identifying components after using existing literature, background and theories

| تعداد گویه | مولفه | بعد | سازه |
|------------|------------------|---------|--|
| ۴ | دانش شناختی | دانشی | بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان |
| ۳ | دانش موضوعی | | |
| ۳ | دانش عملی | | |
| ۴ | نگرش کارآفرینانه | نگرشی | سازوکارهای ارتقا |
| ۳ | نگرش بالندگی | | |
| ۴ | نگرش اخلاقی | | |
| ۴ | مهارت فردی | مهارتی | سازوکارهای ارتقا |
| ۳ | مهارت فنی | | |
| ۶ | مهارت حرفه‌ای | | |
| ۳ | ساختار | سازمانی | |
| ۶ | مدیریتی | | |
| ۳ | قانونی | | |
| ۳ | مشارکت | اجتماعی | موانع |
| ۳ | نفع عمومی | | |
| ۳ | مهارت آموزشی | | |
| ۳ | بودجه | اقتصادی | |
| ۳ | اقتصادی | | |
| ۳ | تجهیزاتی | | |
| ۳ | برنامه‌ریزی | سازمانی | سازوکارهای ارتقا |
| ۳ | سازماندهی | | |
| ۴ | نظارت | | |

بر اساس ویژگی‌های شناسایی شده فوق، مدل مفهومی

نهایی به قرار زیر است:



شکل ۱. مدل نهایی ابعاد و مؤلفه‌های ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان

Figure 1. The final model of the dimensions and components of the organizational structure based on educational improvement and development indicators at Farhangian University

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت توسعه آموزشی در دانشگاه، لازم است عوامل مرتبط با آن مورد بررسی قرار بگیرند. ساختار سازمانی در دانشگاه یکی از عواملی است که به درستی می‌تواند توسعه و بهبود آموزشی را رقم بزنند. نخستین و مهم‌ترین وظیفه ساختار، این است که باید بوسیله آن، هدف‌های سازمان برآورده شود. دوم اینکه، ساختار بدین سبب طرح‌ریزی می‌گردد که قدرت افراد مختلف در سازمان مشخص و رویه‌ها مقرر گردد. مقصود از ساختار سازمان اینست که به افراد تفهیم شود که باید مقررات سازمان را رعایت کنند. سومین و آخرین وظیفه ساختار سازمان، حوزه یا محدوده اعمال قدرت را تعیین می‌کند (میزان قدرتی که هر پست یا مقام سازمانی دارد مشخص می‌شود). همچنین در ساختار، کارها و فعالیت‌های سازمانی به اجرا در می‌آید. بطورکلی ساختار صحنه عملیات سازمان است (ریچاردز، ۱۹۹۶).

با این تفاسیر، ساختار سازمانی دانشگاه بسیار با اهمیت است. اما این ساختار باید بر اساس شاخصهای توسعه آموزشی باشد تا بتوان انتظار بهبود اوضاع از نظر دانشی و پژوهشی داشت. توسعه آموزشی به ویژه برای نخبگان فکری کشورهای جهان سوم از اولویت و اهمیت بالایی برخوردار است. چراکه در این کشورها توسعه نیافتگی چالش اصلی جامعه بوده و همه وقایع و تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خواه‌ناخواه تحت تأثیر آن قرار دارند. با توجه به اثرگذاری توسعه آموزشی در توسعه کشورها ضرورت دارد که کم و کیف اثرگذاری آموزش در سطوح مختلف توسعه بررسی شود. با توجه به روند پرشتاب کشورها در امر توسعه و ارتباط آن با سیاستهای آموزشی در سطح عمومی تقویت سرمایه‌های انسانی در کنار سرمایه فیزیکی و مادی اهمیت و ضرورت دارد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های سایر پژوهشگران همچون، میرجلیلی و اصغری (۱۳۹۷)، خدیوی و همکاران (۱۳۹۷)، وایز و همکاران (۲۰۲۰)، قاسمی و همکاران (۲۰۲۰)، تلا و همکاران (۲۰۱۸)، کوات

مقاومت در برابر کاهش تمرکز را در این دانشگاه نشان می دهد که در دراز مدت می تواند صدمات زیادی بر پیکرده دانشگاه بزند.

دانشگاه فرهنگیان از دانشگاه های پیش رو در ارائه خدمات آموزشی محسوب می شود و در واقع، پیش زمینه ای برای ورود حرفه ای معلمان به نهاد آموزش و پرورش می باشد. برای توسعه و بهبود اوضاع آموزش، چند نکته در این دانشگاه وجود دارد که باید تقویت شود. بر اساس یافته های پژوهش نگرش اعضای دانشگاه در رتبه بالاتری قرار دارد. این موضوع نشان دهنده اهمیت داشتن نگرش مثبت نسبت به توسعه و بهبود آموزش در میان افراد دانشگاهی است. اعضای دانشگاه دارند و در حال کسب آن هستند تا به بهسازی آموزشی در دانشگاه کمک کنند، نگرش ایشان نسبت به ماموریت این دانشگاه و فرصتهایی که دانشگاه برایشان ایجاد می کند نیز قابل بررسی است. علاقه مندی اعضای دانشگاه به یافتن فرصتهای جدید ستودنی است. معمولا اعضای این دانشگاه، انرژی بالایی در هنگام صحبت از فرصتها، نگرش ایشان را در ارتباط با شغل خود دارند. این موضوع در دانشجو معلمان بیشتر احساس می شود. ریسک پذیری اعضای دانشگاه در مواجهه با مسایل محیطی، نشانه ای از بهسازی در امور آموزشی است که اعضای دانشگاه بدان پایبند هستند. انتقاد پذیری اعضای دانشگاهی یکی از فاکتورهای توسعه آموزشی است که به نظر می رسد در این دانشگاه به خوبی مورد توجه قرار می گیرد. اعضای دانشگاه، پیشرفت در آموزش را عاملی برای مزیت رقابتی می دانند و نسبت به مسایل آموزشی جدید کنجکاو هستند. در نگرش اعضای دانشگاه نسبت به توسعه و بهبود آموزشی، اخلاق مداری، نیز در اولویت قرار دارد. معمولا اخلاق مداری هدف والای دانشگاهی محسوب می شود.

طبق رتبه بندی عوامل، بعد از ابعاد نگرشی، ابعاد مهارتی در توسعه امور آموزشی در دانشگاه فرهنگیان نقش دارند. در این بین باید به علاقه اعضای دانشگاهی به آموزش اشاره شود. ایشان توانایی رشد در آموزش فردی را در خود

(۲۰۱۸)، شینودا (۲۰۱۷)، بابازیدی و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی (۱۳۹۹)، کاشی و همکاران (۱۳۹۷)، رضانی و همکاران (۱۳۹۷)، همسو بوده و با آن ها همخوانی دارد و بر اساس یافته های پژوهش حاضر می توان دریافت که برای بهسازی امور آموزشی دانشگاه فرهنگیان، باید به ساختار سازمانی دانشگاه توجه ویژه داشت. بدین منظور در ابتدا باید وضوح نقش در سلسله مراتب دانشگاه مشخص شود و عامل اصلی تصمیم گیری در دانشگاه مشخص گردد. اساتید در این دانشگاه مشارکت فعال دارند و این خود نشان از ساختار مشارکتی در دانشگاه فرهنگیان است. توجه به ساختار دانشگاه فرهنگیان، توجه به تفویض اختیار به کارکنان را مد نظر قرار می دهد و تفکیک بر اساس رتبه بندی علمی در بین اعضای هیئت علمی انجام می گردد. کارکنان دانشگاه با توجه به نوع تحصیلات طبقه بندی می شوند و جهت گیری نسبت به مسایل اساتید بر مبنای سنوات خدمتی ایشان است. دانشگاه فرهنگیان از واحدهای پراکنده برخوردار است و این موضوع ساختار پراکنده ای را نشان می دهد که برای تصمیم گیری نیاز به نیاز سنجی و بومی سازی دارد. یکی از ارکان اساس نامه این دانشگاه، انعطاف پذیری دانشگاه در تصمیم گیری در ارتباط با مسایل مختلف است. بدین منظور نوع کار در این دانشگاه استاندارد شده است و قوانین دانشگاه در صورت نیاز به نفع اعضای هیئت علمی، مدیران و کارکنان تغییر می یابد. در حالیکه میزان آزادی عمل اساتید در این دانشگاه زیاد است، اما تمرکز در ساختار این دانشگاه به چشم می خورد و معمولا تصمیمات کلان در سطوح ارشد انجام می شوند. هرچند کارکنان و اساتید بطور غیر مستقیم در تصمیم گیریها مشارکت دارند. در این دانشگاه، عملکرد اساتید به شدت تحت کنترل است و از ارزیابیهای مختلفی در آن استفاده می شود. این موضوع ساختار انعطاف پذیر را در کنار ساختار سلسله مراتبی در این دانشگاه نشان می دهد. در دانشگاه فرهنگیان، روشهای آموزشی به شکلی سیستماتیک بررسی می شوند و میزان مشارکت افراد دانشگاهی بر اساس تصمیم بالادستی است. این موضوع،

Vazinabadi H. (2017). Identification and Validation of Educational Development Indicators of State Universities, *Scientific Research Quarterly of Teaching and Research*, 6(3), 147-174. . [in Persian]

Rahimiyan A. (2019). A creative approach in the organization design of Farhangian University. *Innovation and creativity in human sciences*, 9(4), 54-35. . [in Persian]

Raghef H, Barbari M. (2016). Comparative study of the effect of educational development on the development of Iran and selected countries. *Research in educational systems*, 38, 103-136. . [in Persian]

Khadivi A. (2017). Investigating factors affecting the quality of education and teaching in Farhangian University. *Education and Evaluation*, 11(42), 185-161. . [in Persian]

Hosseini R. (2019). Presenting the research culture development framework in Farhangian University centers. *Educational Evaluation and Measurement Studies Quarterly*, 10(31), 62-35. . [in Persian]

Stephen R. (1996). *Organizational behavior: concepts, theories and applications*. Translated by Parsaian, Ali and Arabi, Seyyed Mohammad. (2014). Tehran: Cultural Research Office.

Ramezani G, Azizi N. (2017). Investigating obstacles and challenges affecting research inefficiency in Farhangian University: an approach based on foundational data theory. *Management and planning in educational systems*, 11(2), 27-50. . [in Persian]

Sadeghi A, Zamani A, Sai Mehraban R. (2019). Identifying and ranking the challenges of teaching geography in Farhangian University (after the first graduation period). *Scientific-Research Quarterly of School Studies*, 9(2), 229-209. . [in Persian]

می بینند و به دلیل خود آگاهی، دارای مهارتهای ذاتی درآموزش و رشد آموزشی هستند. همچنین امکانات و تجهیزات فناورانه در اختیار آنها قرار دارد اما بر اساس سنجش وضعیت موجود، به نظر می رسد که آنها در استفاده از ابزار فناورانه متبحر نشده اند و حتی گاهی خواستار آموزشهای بیشتر فناورانه هستند. در حالت کلی می توان یکی از فاکتورهای توسعه آموزشی را رشد شایستگی حرفه ای در اعضای دانشگاه دانست که در دانشگاه فرهنگیان به خوبی هویدا است.

لازم به ذکر است که اساتید، کارکنان و دانشجو معلمان شناخت کافی نسبت به نوع آموزش در این دانشگاه دارند و می دانند که با چه دانشگاه و ساختاری مواجه هستند. همچنین، افراد در این دانشگاه با فاکتورهای توسعه آشنا هستند و توسعه و بهبود شرایط دانشگاه برای تمام اعضای این دانشگاه اولویت اساسی دارد. چراکه اکثر دانشجو معلمان به آینده ای که قرار است دانش آموزان کشور را تربیت کنند می اندیشند و دیدی توسعه طلبانه نسبت به آموزش دارند. علاوه بر این اعضای دانشگاه نسبت به ماموریت دانشگاه آگاهی دارند و به منظور توسعه آموزشی دانشگاه در آموزشهای ضمن خدمت شرکت می کنند. دانشجو و معلمان و کارکنان و اساتید دانشگاه نیازهای آموزشی خود را با مدیران در میان می گذارند و با تجاری سازی دانش تولید شده موافق هستند. هرچند این امر هنوز عملیاتی نشده است اما افراد دانشگاهی با آن به عنوان عاملی برای ایجاد کارآفرینی می نگرند و از آن استقبال می کنند.

References

Abu Torabi B, Qolizadeh H. (2018). Representation of the organizational structure of the school in the Fundamental Transformation Document of the Islamic Republic of Iran Education. *Scientific Research Quarterly of School Management*, 7(2), 273-303. . [in Persian]

- Kováts, G. (2018). The change of organizational structure of higher education institutions in Hungary: a contingency theory analysis. *International Review of Social Research*, 8(1), 74-86.
- Lewis, L. (2019). Organizational change: Creating change through strategic communication. Wiley-Blackwell.
- Moşteanu, N. R. (2020). Challenges for Organizational Structure and design as a result of digitalization and cybersecurity. *The Business & Management Review*, 11(1), 278-286.
- Shinoda, M. (2017). Systematization of the Method to Improve a Quality of Project Activity for Education in University. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 8(6).
- El Talla, S. A., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2018). The Nature of the Organizational Structure in the Palestinian Governmental Universities-Al-Aqsa University as A Model.
- Wise, N., Vidrevich, M., & Pervukhina, I. (2020). Changing the role of the Russian university teacher: The route to sustainable education. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 208, p. 09003). EDP Sciences.
- Abbasi I, Rashidi A. (2011). Investigating the effect of training courses on the performance of social security organization employees. *Management and Development Process*, 25(3):121-143. . [in Persian]
- Kashi V, Erfani N. (2017), developing a standard structural model of professional development of student-teachers of Farhangian University based on their information literacy. *Career and Organizational Counseling*, 10(36), 102-. [in Persian]
- Arriola, K. R. J., Hermstad, A., Flemming, S. S. C., Honeycutt, S., Carvalho, M. L., Cherry, S. T., ... & Kegler, M. C. (2016). Promoting Policy and Environmental Change in Faith-Based Organizations Outcome Evaluation of a Mini-Grants Program. *Health promotion practice*, 17(1), 146-155.
- Ghasemi, N., Najafi, E., Lotfi, F. H., & Sobhani, F. M. (2020). Assessing the performance of organizations with the hierarchical structure using data envelopment analysis: An efficiency analysis of Farhangian University. *Measurement*, 156, 107609. [in Persian]
- Joseph, J., & Gaba, V. (2020). Organizational structure, information processing, and decision-making: A retrospective and road map for research. *Academy of Management Annals*, 14(1), 267-302.