



Iranian Journal of Educational Society

Designing a Pattern of Organizational Structure based on Educational Improvement and Development Indicators in the Farhangian University

Robab Mousavi¹, Alireza Mohammadinejad Ganji², Mohammad Naghi Imani³

1. PhD student in educational management, Department of Educational Management, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran
2. Faculty member, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
3. Faculty member, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** aganji33@yahoo.com

Receive: 2022/12/26
Accept: 2023/06/14
Published: 2023/06/20

Keywords:

Organizational Structure,
Educational Improvement,
Educational Development,
Farhangian University.

Article Cite:

Mousavi R, Mohammadinejad Ganji A, Imani M N. (2023). Designing a Pattern of Organizational Structure based on Educational Improvement and Development Indicators in the Farhangian University, Iranian Society of Sociology of Education. 9(1): 287-302.

Purpose: the purpose of this study was designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University.

Methodology: The present study in terms of purpose was practical and in terms of implementation method was mixed. The research population in the qualitative part was the experts of Farhangian University, which number of 20 people accordance with the principle of theoretical saturation were selected by non-random purposive sampling method. The research population in the quantitative part was the directors, deputies, professors and students of Farhangian University, which number of 821 people selected accordance with the Cochran formula were selected by cluster sampling method. The research tools were semi-structural interviews and researcher-made questionnaire, which confirmed the psychometric indicators including validity and reliability. Data from the implementation of semi-structural interview were analyzed by open, axial and selective coding method in MAXQDA-12 software and data from the implementation of researcher-made questionnaire were analyzed by exploratory factor analysis method in SPSS-22 and Smart PLS-2 software.

Findings: The findings of the qualitative part showed that the organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University had 21 components, 7 dimensions and 3 categories. Its categories were including organizational structure based on educational improvement and development in the Farhangian University (with 3 dimensions of knowledge, attitude and skill), promotion mechanisms in the Farhangian University (with 2 dimensions of organizational and social) and barriers to promotion in the Farhangian University (with 2 dimensions of economic and organizational). The findings of the quantitative part showed that the organizational structure in the Farhangian University had 32 questions in 8 dimensions and 3 categories. Its categories were including complexity (with 3 dimensions of vertical, horizontal and geographical), formality (with 3 dimensions of flexibility, freedom of action and control) and concentration (with 2 dimensions of concentration and decentralization) which all questions had a factor load of higher than 0.60. The educational improvement and development in the Farhangian University had 34 questions in 9 dimensions and 3 categories. Its categories were including knowledge (with 3 dimensions of cognitive knowledge, subject knowledge and practical knowledge), attitude (with 3 dimensions of entrepreneurial attitude, growth attitude and moral attitude) and skill (with 3 dimensions of personal skill, technical skill and professional skill) which all questions had a factor load of higher than 0.70. Also, promotion mechanisms in the Farhangian University had 21 questions in 6 dimensions and 2 categories. Its categories were including organizational (with 3 dimensions of structural, managerial and legal) and social (with 3 dimensions of participation, public benefit and skill training) which all questions had a factor load of higher than 0.70. In addition, the barriers to promotion in the Farhangian University had 19 questions in 6 dimensions and 2 categories. Its categories were including economics (with 3 dimensions of budget, economic and equipment) and organizational (with three dimensions of planning, organizing and supervision) which all questions had a factor load of higher than 0.50. The pattern of each structures of organizational structure in the Farhangian University, educational improvement and development in the Farhangian University, promotion mechanisms in the Farhangian University, and barriers to promotion in the Farhangian University were drawn in standard and significant coefficients status.

Conclusion: The pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University can help professionals and planners of this university to improve it and create competitive advantage.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران

طراحی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان

رباب موسوی^۱، علیرضا محمدی نژاد گنجی^{۲*}، محمد نقی ایمانی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

۲. عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۳. عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: aganji33@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

هدف: هدف این مطالعه طراحی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بود.

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه فرهنگیان بودند که تعداد ۲۰ نفر طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، معاونان، اساتید و دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان بودند که تعداد ۸۲۱ نفر طبق فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته بودند که شاخص‌های روانسنجی شامل روایی و پایایی آنها تأیید شد. داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA-12 و داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه محقق‌ساخته با روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزارهای SPSS-22 و Smart PLS-2 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۲۱ مولفه، ۷ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل ساختار سازمانی مبتنی بر بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان (با ۳ بعد دانشی، نگرشی و مهارتی)، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۲ بعد سازمانی و اجتماعی) و موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۲ بعد اقتصادی و سازمانی) بودند. یافته‌های بخش کمی نشان داد که ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۳۲ سوال در ۸ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل پیچیدگی (با ۳ بعد عمودی، افقی و جغرافیایی)، رسمیت (با ۳ بعد انعطاف‌پذیری، آزادی عمل و کنترل) و تمرکز (با ۲ بعد تمرکزگرایی و عدم تمرکز) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۶۰ داشتند. بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۳۴ سوال در ۹ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل دانشی (با ۳ بعد دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (با ۳ بعد نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی و نگرش اخلاقی) و مهارتی (با ۳ بعد مهارت فردی، مهارت فنی و مهارت حرفه‌ای) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ داشتند. همچنین، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان دارای ۲۱ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل سازمانی (با ۳ بعد ساختاری، مدیریتی و قانونی) و اجتماعی (با ۳ بعد مشارکت، نفع عمومی و مهارت‌آموزی) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ داشتند. علاوه بر آن، موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان دارای ۱۹ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل اقتصادی (با ۳ بعد بودجه، اقتصادی و تجهیزاتی) و سازمانی (با ۳ بعد برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ داشتند. الگوی هر یک از سازه‌های ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان، بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان و موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری ترسیم شد.

بحث و نتیجه‌گیری: الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان این دانشگاه جهت بهبود آن و ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید.

دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۵
پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴
انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۳۰

واژگان کلیدی:

ساختار سازمانی، بهبود آموزشی، توسعه آموزشی، دانشگاه فرهنگیان.

استناد مقاله:

موسوی ر، محمدی نژاد گنجی ع، ایمانی م ن. (۱۴۰۲). طراحی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان، انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران. ۹(۱): ۲۸۷-۳۰۲.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

آموزش عالی به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری وظایف و مسئولیت‌های مهمی چون توسعه و ارتقای علوم و تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص را برعهده دارد و زمینه افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، نوسازی سازمان‌ها با توجه به تحولات جهانی در عرصه‌های علم و فناوری و مشاوره به جامعه و فرهنگ‌سازی را فراهم می‌نماید (Wang, He and Li, 2019). تغییرها و تحولات‌های امروزی در محیط اجتماعی و فرهنگی و نقش مهم فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات باعث تغییر جامعه از جامعه سنتی به جامعه اطلاعاتی، اقتصاد اطلاعاتی و روابط آنها با محیط شده است و این تغییرها و تحولات خود باعث ایجاد تغییرها و تحولات‌های اساسی در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها و روابط آنها با محیط شده است (Sepulveda, Kumpgdee-Vollrath, Franco, Yokaichiya and De Araujo, 2023). ساختار سازمانی از جمله عوامل اساسی در شکل‌گیری هر سازمانی می‌باشد و باعث ایجاد هماهنگی بین کلیه فعالیت‌ها و اهداف سازمان می‌شود و تعیین می‌کند که چه کسی باید در کجا قرار گیرد، با چه کسانی ارتباط داشته باشد و از چه رویه‌ها و روش‌هایی پیروی نماید تا سازمان به اهداف و چشم‌انداز خود دست یابد (Torkzadeh and Mohtaram, 2014). در واقع، ساختار سازمانی الگو و نقشه ارتباطات و تعامل‌ها میان بخش‌ها و اجزای یک سازمان است که تعیین‌کننده روابط رسمی و غیررسمی، جایگاه مشاغل و پست‌های سازمانی، میزان دسترسی به اطلاعات، شرح وظایف شغلی، چگونگی تخصیص منابع، قوانین و مقررات، مکانیسم‌های اطاعت، اجرای قوانین و ایجاد هماهنگی بین فعالیت‌ها می‌باشد (Ergenli, Saglam and Metin, 2007).

ساختار سازمانی دارای سه جزء اصلی و مهم پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است. با افزایش پیچیدگی، مسئولیت مدیران سازمان برای حصول اطمینان از اینکه فعالیت‌های پراکنده و تفکیک‌شده درون سازمان به‌طور یکنواخت و هماهنگ در جهت تحقق اهداف پیش می‌رود، بیشتر می‌شود و این امر مستلزم توجه قابل توجه به مسائل مربوط به ارتباطات، هماهنگی و کنترل در سازمان است. همچنین، رسمیت مقداری است که یک سازمان برای جهت‌دهی و هدایت رفتار کارکنان خود از قوانین، مقررات و رویه‌ها استفاده می‌کند. رسمیت بر اساس سطوح سلسله‌مراتب سازمانی و واحدهای وظیفه‌ای سازمانی قابل تغییر می‌باشد و آزادی عمل مدیران با حرکت به طرف سطوح بالای سلسله‌مراتب بیشتر می‌شود. افزون بر آن، تمرکز جمع‌شدن اختیارها در سطوح عالی مدیریت و عدم تمرکز واگذاری اختیارها به سطوح پایین‌تر است (Jadidi, Memari and Anbari, 2013). ساختار سازمانی می‌تواند بازدارنده یا توانمندساز باشد. در ساختار سازمانی بازدارنده به علت تاکید بر کنترل متمرکز امور، اجرای دقیق استانداردها و بی‌توجهی به انتظارات و خواسته‌های فراگیران، نه تنها بستر مناسب برای توسعه سرمایه اجتماعی فراهم نمی‌گردد، بلکه به علت مهم بودن اهداف دانشگاه به تأمین رضایت دانشجویان نیز توجهی نمی‌شود. در مقابل، ساختار سازمانی توانمندساز به علت تاکید بر قوانین و فرآیندهای پویا و منعطف هم زمینه ارتقای میزان اعتماد، انگیزش و وفاداری اعضای سازمانی به سازمان مهیا و هم بستر مناسب برای افزایش رضایت آنان، ارتقای نوآوری، افت تعارض نقش و کاهش احساس بیگانگی با محیط‌های آموزشی فراهم می‌شود (Torkzadeh and Mohtaram, 2014). ساختار سازمانی مناسب سبب می‌گردد که هر یک از کارکنان بر اساس نظر شخصی خود اقدام نکنند، بلکه در چارچوب اهداف و چشم‌انداز سازمان گام بردارند که این امر سبب افزایش انگیزه، بهره‌وری، رضایت شغلی، کارآمدی، نظم و انضباط، پیشرفت، تصمیم‌گیری مناسب، تعهد سازمانی و توانمندسازی می‌شود (Hong and Yin, 2020).

دانشگاه‌ها سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه مسئولیت‌های بزرگی مانند پژوهش و تولید دانش نو، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان، ایجاد مهارت و غیره را برعهده دارند. با توجه به شرایط محیطی و مسئولیت‌های گسترده دانشگاه‌ها و اعتلای کارایی و بررسی و اصلاح ساختار آنها ضروری است. بنابراین، شناخت و بررسی ویژگی‌های ساختاری دانشگاه‌ها و تناسب آنها با اهداف و فعالیت‌های دانشگاه اهمیت زیادی دارد (Rameshgar, Rajaeepour and Siadat, 2014). ساختار سازمانی دانشگاه یک ابزار مدیریت است و در یک مجموعه دانشگاهی، ساختار سازمانی ابزاری مدیریتی است که هم بستر لازم برای خلق نوآوری‌های آموزشی را فراهم می‌آورد و هم ابزار سازگاری دانشگاه با نوآوری‌های آموزشی است. ساختار سازمانی در دانشگاه چارچوبی است که باید از طرفی امکان عکس‌العمل سریع در برابر پدیده‌های گوناگون را فراهم آورد و از طرف دیگر انسجام کلی دانشگاه توسط حلقه‌های مدیریتی سطوح بالای آن حفظ شود. بنابراین، در همه نظام‌ها از جمله نظام دانشگاه، ساختار سازمانی بهینه اهمیت ویژه‌ای در دستیابی ذینفعان به منافع و اهداف خود دارد (Allahyari, Mirzazadeh, Keshtidar and Malekzadeh, 2022). ساختار سازمانی دانشگاه نشان‌دهنده وضعیت مقررات، رویه‌ها، استانداردها، جایگاه تصمیم‌گیری، الگوهای ارتباطی، روابط گزارش‌دهی و گزارش‌گیری، تلفیق وظایف و فعالیت‌ها، جریان اطلاعات، سلسله‌مراتب اختیارها و مسئولیت‌ها است که با نمودار سازمانی نمایش داده می‌شود (Battaglia, Landoni and Rizzitelli, 2017).

شرط لازم و ضروری برای بقای هر سازمان و حفظ و ارتقای مزیت رقابتی، بهبود و توسعه آموزشی است که از طریق توجه به ساختار سازمانی محقق می‌شود (Raiesoonet al, 2018). آموزش نقشی اساسی و سرنوشت‌ساز در جوامع بشری ایفا می‌کند و بر ابعاد و زمینه‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی تاثیر می‌گذارد و بر همین اساس می‌تواند عامل مهمی در رشد و توسعه جوامع باشد. بنابراین، رشد و توسعه در کشورهای گوناگون در گرو توسعه

آموزشی آن کشورها است و دستیابی به این امر نیازمند برنامه‌ریزی‌های منسجم و مدون می‌باشد (Sobhani, 2020). توسعه آموزش و پرورش و آموزش عالی از عناصر اصلی پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور به شمار می‌رود. چون که دانش‌آموختگان این حوزه هدایت دولت و جامعه و امنیت ملی کشور را برعهده خواهند داشت (Akbari, Hassani, Mohajeran, Mosavi and Sameri, 2020). امروزه آموزش به‌عنوان عامل کلیدی در فرآیند رشد و توسعه همه‌جانبه جوامع شناخته می‌شود و چنین نقشی در رشد و توسعه کشورها، چه کشورهای صنعتی و مبتنی بر تکنولوژی پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه چشمگیر و بی‌بدیل است. بنابراین، سرمایه‌گذاری چه در سطح مدرسه و چه در سطح آموزش عالی قابلیت‌های نیروی انسانی را ارتقاء بخشیده و نیروی کار را برای استفاده بهتر از تکنولوژی جدید تولید مهیا می‌سازد (Barbari, Raghfar, Kalantari and Ghafari, 2017).

بر اساس آنچه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان آمده یکی از اهداف مهم این دانشگاه تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان و کارکنان و پژوهشگرانی مومن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران، تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی با تاکید بر پرورش انسان‌های متقی، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه است (Hejazi, 2022). دانشگاه یکی از محیط‌های اجتماعی است که دانشجویان، بسیاری از زمان خود را در آن صرف می‌کنند و به لحاظ آموزشی، انگیزشی و مهارتی تاثیر زیادی از آن می‌پذیرند. در میان دانشگاه‌ها، دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی آمیخته و وسیع با مخاطبان زیاد و رشته‌های متعدد آموزشی و تربیت‌کننده معلمان آینده کشور در کنار رسالت و مأموریت خویش در عرصه‌های پژوهشی در حال رشد و توسعه است (Haghkhan, Asadolahifard and Barkhordari Aliabad, 2022). دانشگاه فرهنگیان و تحول در نظام آموزش آن را می‌توان نقطه آغازین تحول در آموزش و پرورش دانست که پاسخگوی چالش‌های علمی، فرهنگی، سیاسی و اخلاقی و دستیابی به توسعه پایدار است که در آن معلم پرچم‌دار اصلی است. بنابراین، دانشگاه فرهنگیان نقطه شروع حرکت عظیم آموزش و پرورش می‌باشد و معلم عنصر تحول‌آفرین در حوزه رشد و بالندگی، توسعه پایدار و انتقال فرهنگ کشور محسوب می‌شود (Hajizadeh Anari, 2022). ارتقای کیفیت نظام دانشگاه فرهنگیان و افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای و تربیتی معلمان و به‌روزرسانی برنامه‌درسی دانشگاه فرهنگیان و شیوه‌های یاددهی و یادگیری برای پرورش معلمان از جمله اموری هستند که در سند تحول بنیادین و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مورد توجه قرار گرفتند. دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نظامی که وظیفه تربیت و پرورش دانشجو معلمان متفکر، متعهد و خلاق را برعهده دارد نقش مهمی در توسعه، پیشرفت و تربیت نیروی انسانی متخصص و تولید دانش جدید دارد. بنابراین، اتخاذ راهبردهای کارآمد و اثربخش جهت بهبود و توسعه آموزشی برنامه‌درسی آن ضرورت دارد (Adibmanesh, 2022).

Allahyari et al (2022) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر بازنگری ساختار سازمانی مناسب برای تشکیلات تربیت‌بدنی دانشگاه به این نتیجه رسیدند که برای آن ۱۱ عامل در ۴ مضمون اصلی شامل پیچیدگی (با دو عامل حکمرانی مطلوب و زیرساخت‌های فیزیکی)، رسمیت (با چهار عامل منابع انسانی، منابع مالی و سرمایه‌ای، ساختار فکری و تشکل‌های دانشجویی)، تمرکز (با سه عامل عوامل تکنولوژیکی، شبکه‌های ارتباطی و عوامل فرهنگی) و نظارت (با دو عامل ارکان جهت‌ساز و انعطاف و جامعیت ساختار) شناسایی شد.

Raeisoon et al (2018) ضمن پژوهشی درباره واکاوی مولفه‌های ساختار سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی که ۴۲ مقاله را مورد بررسی قرار دادند به این نتیجه رسیدند که بیشتر دانشگاه‌ها بر مولفه‌های رسمیت، پیچیدگی و تمرکز در ساختار سازمانی خود تاکید و برای ارتقای اثربخشی به اصلاح ساختاری سازمانی موجود متناسب با اهداف و راهبردهای آموزش عالی توصیه کردند. Farajollahi, Hassani, Safari and Moeinikia (2016) ضمن پژوهشی درباره الگوی ساختار سازمانی دانشگاه‌های باز و از راه دور به این نتیجه رسیدند که دانشگاه پیام نور در ارتباط با ابعاد ساختاری دارای رسمیت، پیچیدگی و تمرکز بالا و از نظر ابعاد محتوایی دارای محیطی تا حدی غیرقابل پیش‌بینی، فرهنگی تا حدودی قوی، استراتژی موفق و فناوری پیچیده بود. Taherpoor, Rajaeepoor and Shahbazi (2009) ضمن پژوهشی درباره ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد ساختار دانشگاه‌های دولتی و مراکز تربیت معلم تفاوت وجود داشت؛ به‌طوری که میزان پیچیدگی دانشگاه‌های دولتی بیشتر از مراکز تربیت معلم و میزان رسمیت و تمرکز مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه‌های دولتی بود.

Hoy and Miskel (2008) بر اساس نتایج پژوهش‌های قبلی گزارش کردند که چهار عنصر اساسی ساختار سازمانی شامل رسمیت، تمرکز، عوامل زمینه‌ای و فرآیندها در دو بعد ساختار سازمانی توانمندساز و بازدارنده بود. در ساختار سازمانی توانمندساز، رسمیت شامل وجود قوانین و فرآیندهای منعطف، نگاه به مشکلات به‌عنوان فرصت یادگیری، تشویق ارزش‌های متفاوت، ترغیب نوآوری و تقویت اعتماد، تمرکز شامل تسهیل حل مساله، ارتقای همکاری، تقویت گشادگی و بازبودن، حمایت از اعضا، تشویق به نوآوری و تاکید بر همکاری، عوامل زمینه‌ای شامل وجود اعتماد بین افراد، اعتماد و اعتبار در کارها، جامعیت و احساس قدرت در اعضا و فرآیندها شامل تاکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی و حل مساله بود. همچنین، در ساختار سازمانی بازدارنده، رسمیت شامل وجود

قوانین و فرآیندهای سخت و غیرقابل تغییر، نگاه به مشکلات به‌عنوان مانع، تشویق توافق و اجماع نظر، تنبیه اشتباه‌ها و تقویت سوءظن، تمرکز شامل الزام به اجرای قوانین، تاکید بر کنترل، تقویت بی‌اعتمادی و بسته‌بودن، مجازات اعضا، سرکوب تغییر و تاکید بر قوانین و بروکراسی، عوامل زمینه‌ای شامل وجود بی‌اعتمادی بین افراد، پیچاندن حقیقت و رواج فریبکاری، تعارض و شکل‌گیری احساس عدم قدرت در اعضا و فرآیندها شامل تاکید بر تصمیم‌گیری یک طرفه و اعمال قوانین و فرآیندها بود.

Adler and Borys (1996) ضمن پژوهشی اشاره کردند که رسمیت به‌عنوان بعد اساسی سازمان، ساختار سازمانی را به دو نوع ساختار سازمانی توانمندساز و بازدارنده تقسیم می‌کند.

درباره اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر می‌توان گفت از آنجایی که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی از جمله سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه در محیط متلاطم و آشفته امروزی، ارتقای بهره‌وری از طریق بهبود و توسعه آموزشی است و آنچه که در این زمینه نقش زیادی دارد، ساختار سازمانی می‌باشد، بدیهی است که ساختار با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد. در واقع، آنچه سازمان‌های خلاق، بهره‌آور و توسعه‌یافته را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد همین ویژگی‌های ساختار سازمانی است و بر همین اساس بهبود و توسعه آموزشی با توجه به ساختار سازمانی و تشکیلات سازمان لازم و ضروری می‌باشد (Taherpoor et al, 2009). با توجه به اثرگذاری بهبود و توسعه آموزشی در توسعه سازمان‌ها و کشورها ضرورت دارد که ساختار سازمانی مبتنی بر اثرگذاری بهبود و توسعه آموزشی در سطوح مختلف توسعه بررسی شود (Barbari et al, 2017). برای اینکه سازمان دارای ساختار مناسبی باشد، باید عوامل اثرگذار بر ساختار سازمانی شناسایی و مورد بررسی قرار گیرد. صاحب‌نظران حوزه سازمانی عوامل اثرگذار بر ساختار سازمانی را در بسیاری از سازمان‌ها مورد بررسی قرار دادند (Farajollahi et al, 2016)، اما به بررسی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی توجه‌ای نداشتند و در این زمینه خلأهای پژوهشی بسیاری وجود دارد. با اینکه ساختار سازمانی در برخی دانشگاه‌ها همان‌طور که در بالا گزارش شد، مورد بررسی قرار گرفته، اما جایگاه چنین پژوهش در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک دانشگاه سازنده معلم به‌ویژه مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی خالی به نظر می‌رسد و انجام این مطالعه می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان در طراحی و بهبود وضعیت موجود کمک شایانی نماید. در نتیجه، سازمان‌های امروزی به‌ویژه سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه فرهنگیان به دلیل رقابت شدید و جهت حفظ و ارتقای مزیت رقابتی باید به دنبال بهبود و توسعه خود باشند. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه فرهنگیان بودند که تعداد ۲۰ نفر طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری، پژوهشگران از میان خبرگانی که به آنها دسترسی داشت در صورت داشتن اطلاعات لازم درباره ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان، تمایل جهت شرکت در پژوهش و قبول ضابط مصاحبه‌ها آنها را به‌عنوان نمونه انتخاب کرد و فرآیند نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که پژوهش به اشباع رسید و نمونه‌های جدید نتوانستند یافته‌ای به یافته‌های قبلی بیفزایند. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، معاونان، اساتید و دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان بودند که تعداد ۸۲۱ نفر طبق فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری، از میان همه پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان برخی پردیس‌ها به روش تصادفی انتخاب و همه مدیران و معاونان آنها و برخی اساتید و دانشجو معلمان آن پردیس‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

جهت اجرای این پژوهش به ترتیب مراحل زیر انجام شد. ابتدا پژوهش‌های گذشته درباره ساختار سازمانی به‌ویژه پژوهش‌های مبتنی بر بهبود و توسعه آموزشی مورد بررسی قرار گرفتند و بر اساس آنها سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد. سپس، از میان خبرگان دانشگاه فرهنگیان، تعدادی نمونه‌گیری و برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان خاطر داده شد. مصاحبه‌ها با هر یک از خبرگان دانشگاه فرهنگیان به صورت انفرادی انجام و صدای مصاحبه‌ها همان‌طور که قبلاً با خبرگان هماهنگ شده بود جهت بررسی مجدد ضبط شد. فرآیند مصاحبه با خبرگان تا زمان رسیدن پژوهش به اشباع نظری ادامه یافت و پس از آن یافته‌های حاصل از آن با روش کدگذاری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و پژوهش در بخش کیفی پایان یافت و پژوهش در بخش کمی شروع شد. بر اساس یافته‌های حاصل از اجرای مصاحبه، پرسشنامه‌ای طراحی شد. سپس، از میان مدیران، معاونان، اساتید و دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان برخی از آنها همان‌طور که در بالا توضیح داد شد به‌عنوان نمونه انتخاب و و برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان خاطر داده شد. پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه‌های بخش کمی قرار گرفت و از آنها خواسته شد که به آنها به صورت صادقانه و به‌طور کامل پاسخ دهند.

ابزارهای پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بودند. سوال‌های مصاحبه توسط پژوهشگران پژوهش حاضر بر اساس مبانی نظری ساختار سازمانی و شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی طراحی شد و هر یک از خبرگان به صورت انفرادی مورد مصاحبه قرار گرفتند. در هنگام مصاحبه علاوه بر یادداشت مطالب مهم، صدای مصاحبه‌ها جهت بررسی مجدد ضبط شد تا اطلاعاتی به صورت سهوی از دست نرود. در فرصتی مناسب مصاحبه‌های ضبط شده مورد بررسی قرار گرفتند و مطالب مهم فراموش شده و جا افتاده برای هر یک از خبرگان ثبت شد. فرآیند مصاحبه با هر یک از خبرگان که به صورت انفرادی انجام شد، حدود ۴۵ الی ۶۰ دقیقه طول کشید. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تأیید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۸ محاسبه شد. همچنین پرسشنامه محقق ساخته بر اساس تحلیل یافته‌های بخش کیفی یعنی مصاحبه نیمه ساختاریافته توسط پژوهشگران پژوهش حاضر طراحی شد و هر یک از نمونه‌های بخش کمی شامل مدیران، معاونان، اساتید و دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان به آن پاسخ دادند. برای پاسخگویی به هر یک از سوال‌های پرسشنامه محقق ساخته از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم استفاده شد. مدت زمان پاسخگویی به پرسشنامه محقق ساخته حدود ۲۰ دقیقه طول کشید. روایی صوری پرسشنامه محقق ساخته با نظر خبرگان غیرعضو پژوهش تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد. در این مطالعه داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه نیمه ساختاریافته با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA-12 و داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه محقق ساخته با روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزارهای SPSS-22 و Smart PLS-2 تحلیل شدند.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته نشان داد که الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۲۱ مولفه، ۷ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل ساختار سازمانی مبتنی بر بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان (با ۳ بعد دانشی، نگرشی و مهارتی)، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۲ بعد سازمانی و اجتماعی) و موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۲ بعد اقتصادی و سازمانی) بودند (جدول ۱).

جدول ۱. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته برای الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان

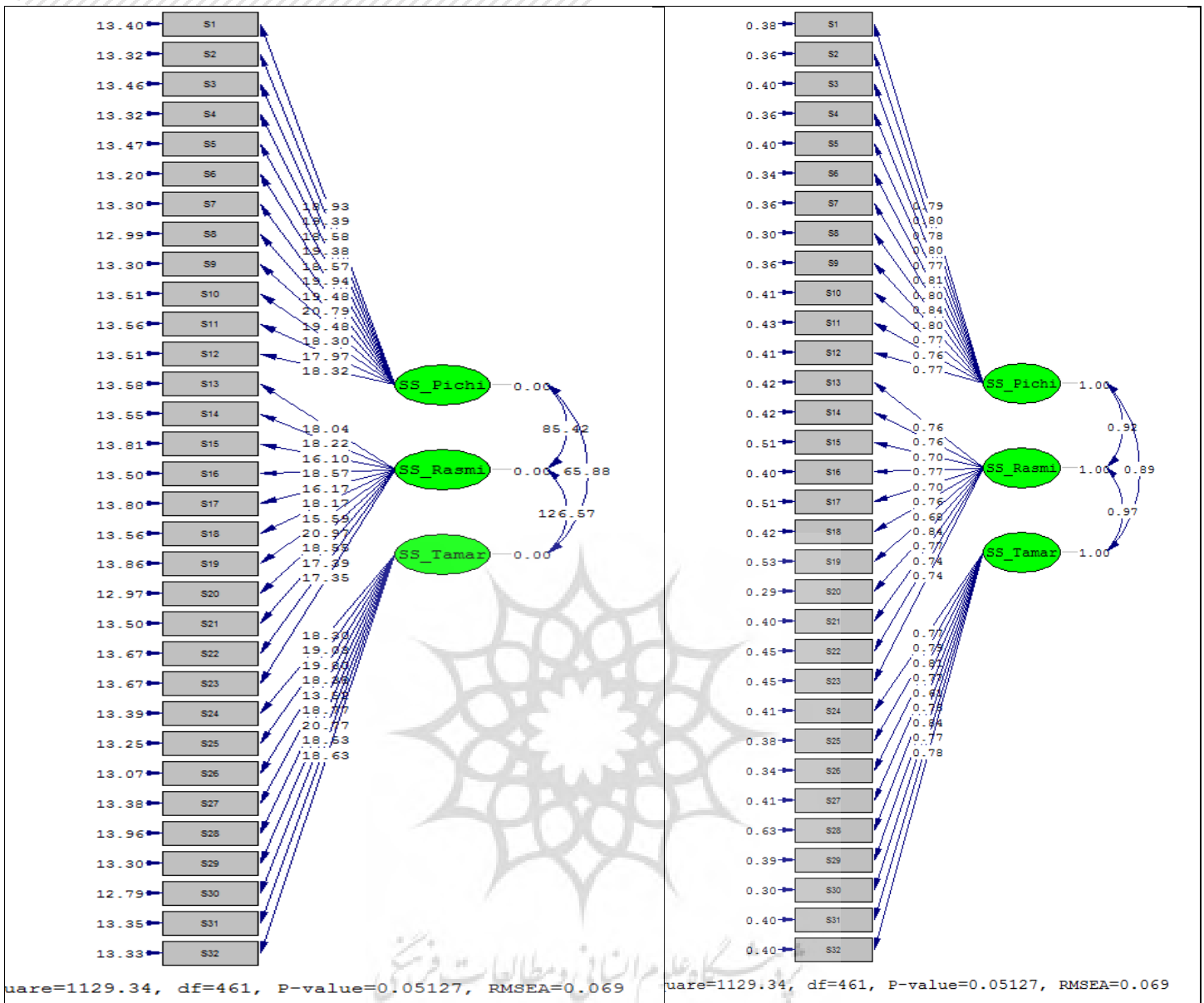
مقوله	بعد	مولفه	تعداد گویه
ساختار سازمانی مبتنی بر بهبود و توسعه آموزشی	دانشی	دانش شناختی	۴
		دانش موضوعی	۳
		دانش عملی	۳
		نگرش کارآفرینانه	۴
	نگرشی	نگرش بالندگی	۳
		نگرش اخلاقی	۴
		مهارت فردی	۴
	مهارتی	مهارت فنی	۳
		مهارت حرفه‌ای	۶
		ساختاری	۳
سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان	سازمانی	مدیریتی	۶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

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۳۲ سوال در ۸ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل پیچیدگی (با ۳ بعد عمودی، افقی و جغرافیایی)، رسمیت (با ۳ بعد انعطاف‌پذیری، آزادی عمل و کنترل) و تمرکز (با ۲ بعد تمرکزگرایی و عدم تمرکز) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۶۰ داشتند (جدول ۲).

جدول ۲. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان

بار عاملی	مقدار t	وضعیت	سوال	مولفه	بعد
-۰/۷۹	۱۸/۹۳	تأیید شد	سوال ۱	عمودی	
-۰/۸۰	۱۹/۳۹	تأیید شد	سوال ۲		
-۰/۷۸	۱۸/۵۸	تأیید شد	سوال ۳		
-۰/۸۰	۱۹/۲۸	تأیید شد	سوال ۴		
-۰/۷۷	۱۸/۵۷	تأیید شد	سوال ۵		
-۰/۸۱	۱۹/۹۴	تأیید شد	سوال ۶	افقی	پیچیدگی
-۰/۸۰	۱۹/۴۸	تأیید شد	سوال ۷		
-۰/۸۴	۲۰/۷۹	تأیید شد	سوال ۸		
-۰/۸۰	۱۹/۴۸	تأیید شد	سوال ۹	جغرافیایی	
-۰/۷۷	۱۸/۳۰	تأیید شد	سوال ۱۰		
-۰/۷۶	۱۷/۹۷	تأیید شد	سوال ۱۱		
-۰/۷۷	۱۸/۳۲	تأیید شد	سوال ۱۲		
-۰/۷۶	۱۸/۰۴	تأیید شد	سوال ۱۳	انعطاف‌پذیری	
-۰/۷۶	۱۸/۲۲	تأیید شد	سوال ۱۴		
-۰/۷۰	۱۶/۱۰	تأیید شد	سوال ۱۵		
-۰/۷۷	۱۸/۵۷	تأیید شد	سوال ۱۶		
-۰/۷۰	۱۶/۱۷	تأیید شد	سوال ۱۷		
-۰/۷۶	۱۸/۱۷	تأیید شد	سوال ۱۸	آزادی عمل	رسمیت
-۰/۶۸	۱۵/۵۹	تأیید شد	سوال ۱۹		
-۰/۸۴	۲۰/۹۷	تأیید شد	سوال ۲۰		
-۰/۷۷	۱۸/۵۵	تأیید شد	سوال ۲۱	کنترل	
-۰/۷۴	۱۷/۳۹	تأیید شد	سوال ۲۲		
-۰/۷۴	۱۷/۳۵	تأیید شد	سوال ۲۳		
-۰/۷۷	۱۸/۳۰	تأیید شد	سوال ۲۴		
-۰/۷۹	۱۹/۰۳	تأیید شد	سوال ۲۵	تمرکزگرایی	
-۰/۸۱	۱۹/۸۰	تأیید شد	سوال ۲۶		
-۰/۷۷	۱۸/۲۸	تأیید شد	سوال ۲۷		
-۰/۶۱	۱۳/۵۲	تأیید شد	سوال ۲۸	عدم تمرکز	تمرکز
-۰/۷۶	۱۸/۷۷	تأیید شد	سوال ۲۹		
-۰/۸۴	۲۰/۷۷	تأیید شد	سوال ۳۰		
-۰/۷۷	۱۸/۵۳	تأیید شد	سوال ۳۱		
-۰/۷۸	۱۸/۶۳	تأیید شد	سوال ۳۲		

مقدار شاخص‌های برازش نشان داد که الگوی ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان با ۳۲ سوال در ۸ بعد و ۳ مقوله به دلیل بیشتر از ۰/۹۰ بودن شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) با مقدار ۰/۹۴، نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۱ و برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۷ و کمتر از ۰/۱۰ بودن ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۶ برازش مناسبی داشت. بنابراین، الگوی ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری در شکل ۱ گزارش شد.



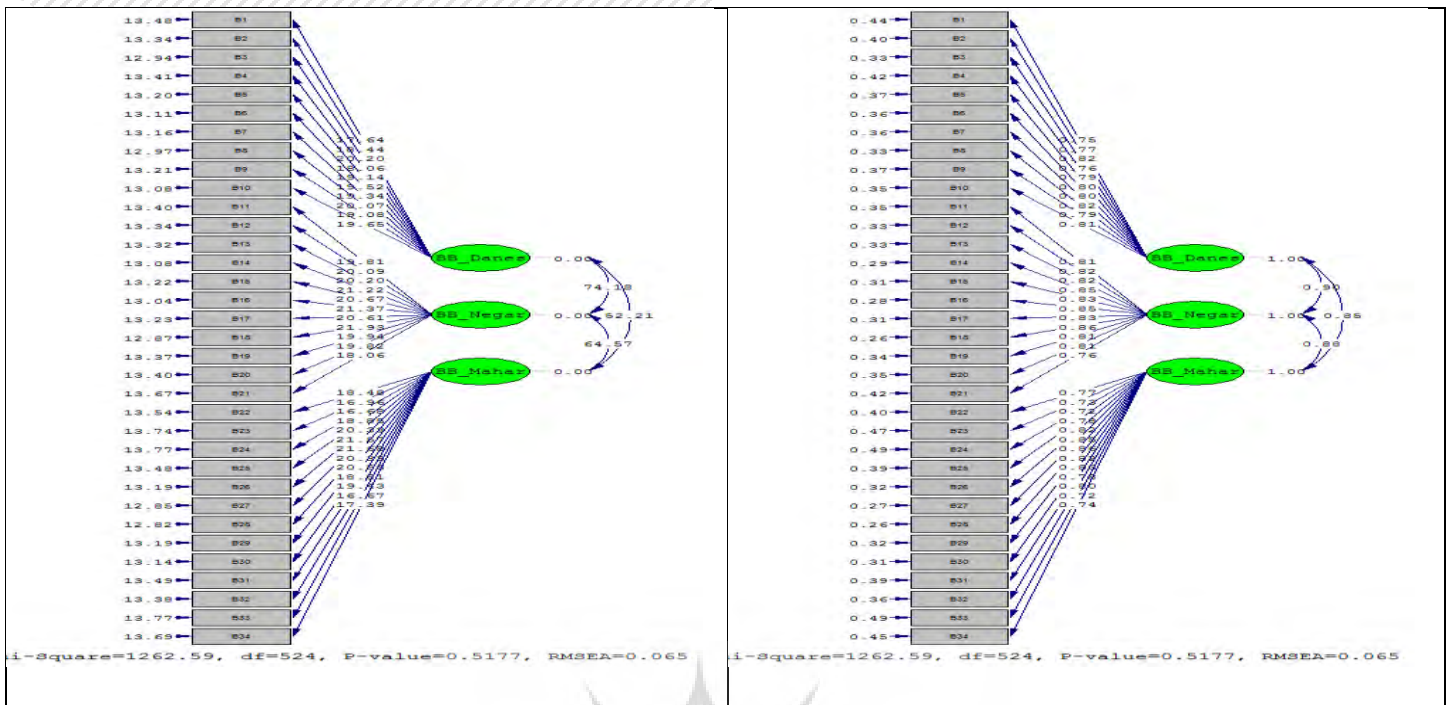
شکل ۱. الگوی ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۳۴ سوال در ۹ بعد و ۳ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل دانشی (با ۳ بعد دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (با ۳ بعد نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی و نگرش اخلاقی) و مهارتی (با ۳ بعد مهارت فردی، مهارت فنی و مهارت حرفه‌ای) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ داشتند (جدول ۳).

جدول ۳. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان

بعد	مولفه	سوال	بار عاملی	مقدار t	وضعیت
دانشی	دانش شناختی	سوال ۱	۰/۷۵	۱۷/۶۴	تأیید شد
		سوال ۲	۰/۷۷	۱۸/۴۴	تأیید شد
		سوال ۳	۰/۸۲	۲۰/۲۰	تأیید شد
		سوال ۴	۰/۷۶	۱۸/۰۶	تأیید شد
		سوال ۵	۰/۷۹	۱۹/۱۴	تأیید شد
	دانش موضوعی	سوال ۶	۰/۸۰	۱۹/۵۲	تأیید شد
		سوال ۷	۰/۸۰	۱۹/۳۴	تأیید شد
		سوال ۸	۰/۸۲	۲۰/۰۷	تأیید شد
		سوال ۹	۰/۷۹	۱۹/۰۸	تأیید شد
		سوال ۱۰	۰/۸۱	۱۹/۶۵	تأیید شد
نگرشی	نگرش کارآفرینانه	سوال ۱۱	۰/۸۱	۱۹/۸۱	تأیید شد
		سوال ۱۲	۰/۸۲	۲۰/۰۹	تأیید شد
		سوال ۱۳	۰/۸۲	۲۰/۲۰	تأیید شد
		سوال ۱۴	۰/۸۵	۲۱/۲۲	تأیید شد
		سوال ۱۵	۰/۸۳	۲۰/۶۷	تأیید شد
	نگرش بالندگی	سوال ۱۶	۰/۸۵	۲۱/۳۷	تأیید شد
		سوال ۱۷	۰/۸۳	۲۰/۶۱	تأیید شد
		سوال ۱۸	۰/۸۶	۲۱/۹۳	تأیید شد
		سوال ۱۹	۰/۸۱	۱۹/۹۴	تأیید شد
		سوال ۲۰	۰/۸۱	۱۹/۸۲	تأیید شد
مهارتی	نگرش اخلاقی	سوال ۲۱	۰/۷۶	۱۸/۰۶	تأیید شد
		سوال ۲۲	۰/۷۷	۱۸/۴۸	تأیید شد
		سوال ۲۳	۰/۷۳	۱۹/۹۶	تأیید شد
		سوال ۲۴	۰/۸۲	۱۶/۶۸	تأیید شد
		سوال ۲۵	۰/۷۸	۱۸/۸۵	تأیید شد
	مهارت فردی	سوال ۲۶	۰/۸۲	۲۰/۳۳	تأیید شد
		سوال ۲۷	۰/۸۵	۲۱/۵۷	تأیید شد
		سوال ۲۸	۰/۸۶	۲۱/۶۹	تأیید شد
		سوال ۲۹	۰/۸۲	۲۰/۳۹	تأیید شد
		سوال ۳۰	۰/۸۳	۲۰/۵۳	تأیید شد
مهارت حرفه‌ای	سوال ۳۱	۰/۷۸	۱۸/۸۱	تأیید شد	
	سوال ۳۲	۰/۸۰	۱۹/۴۳	تأیید شد	
	سوال ۳۳	۰/۷۲	۱۶/۵۷	تأیید شد	
	سوال ۳۴	۰/۷۴	۱۷/۳۹	تأیید شد	

مقدار شاخص‌های برازش نشان داد که الگوی بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان با ۳۴ سوال در ۹ بعد و ۳ مقوله به دلیل بیشتر از ۰/۹۰ بودن شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) با مقدار ۰/۹۳، نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۱، برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۵ و کمتر از ۰/۱۰ بودن ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۶ برازش مناسبی داشت. بنابراین، الگوی بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری در شکل ۲ گزارش شد.



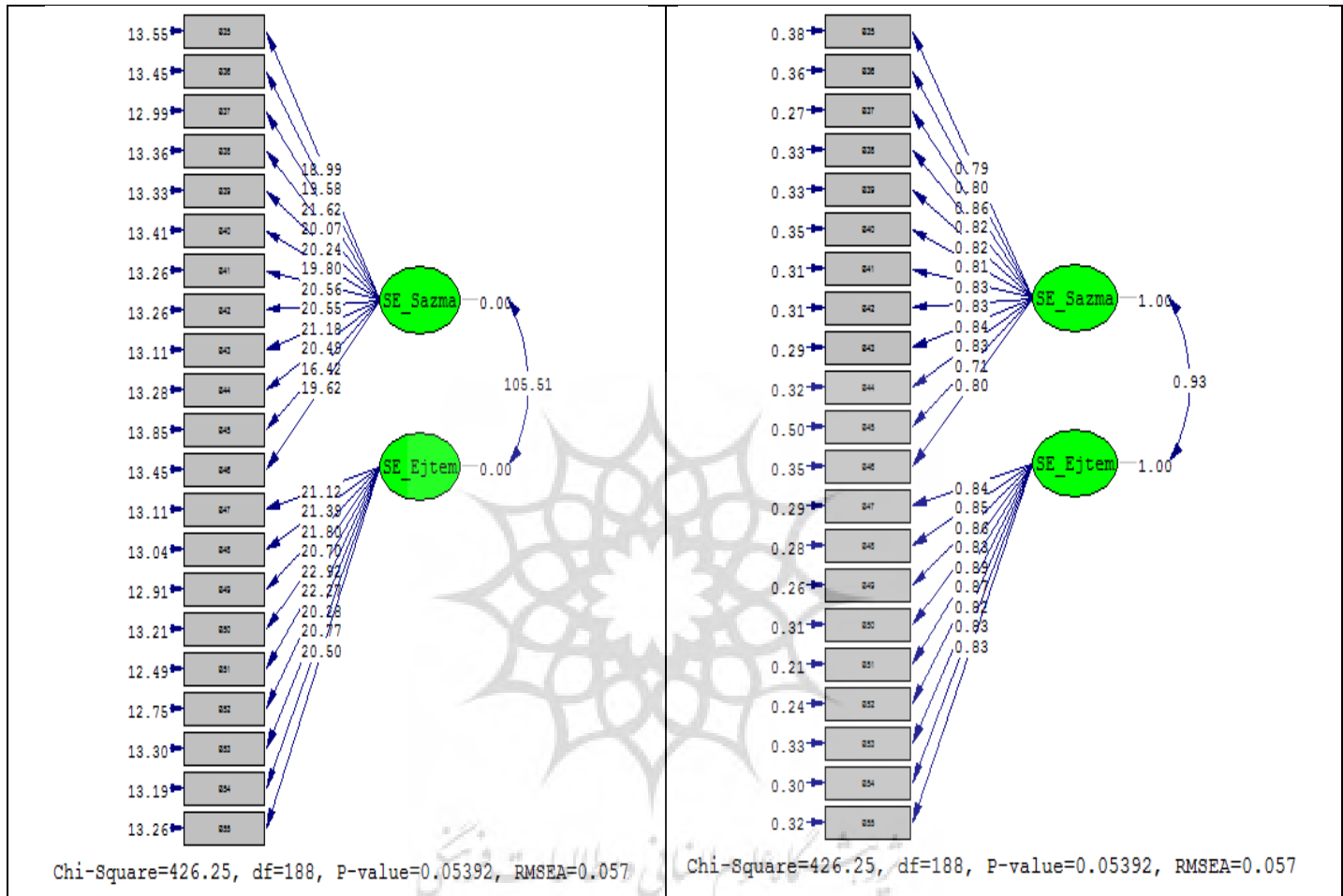
شکل ۲. الگوی بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان دارای ۲۱ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل سازمانی (با ۳ بعد ساختاری، مدیریتی و قانونی) و اجتماعی (با ۳ بعد مشارکت، نفع عمومی و مهارت‌آموزی) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ داشتند (جدول ۴).

جدول ۴. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان

بعد	مولفه	سوال	بار عاملی	مقدار t	وضعیت
ساختاری	ساختاری	سوال ۱	۰/۷۹	۱۸/۹۹	تأیید شد
		سوال ۲	۰/۸۰	۱۹/۵۸	تأیید شد
		سوال ۳	۰/۸۶	۲۱/۶۲	تأیید شد
سازمانی	مدیریتی	سوال ۴	۰/۸۲	۲۰/۰۷	تأیید شد
		سوال ۵	۰/۸۲	۲۰/۲۴	تأیید شد
		سوال ۶	۰/۸۱	۱۹/۸۰	تأیید شد
		سوال ۷	۰/۸۳	۲۰/۵۶	تأیید شد
		سوال ۸	۰/۸۳	۲۰/۵۵	تأیید شد
		سوال ۹	۰/۸۴	۲۱/۱۸	تأیید شد
		سوال ۱۰	۰/۸۳	۲۰/۴۹	تأیید شد
قانونی	قانونی	سوال ۱۱	۰/۷۱	۱۶/۴۲	تأیید شد
		سوال ۱۲	۰/۸۰	۱۹/۶۲	تأیید شد
		سوال ۱۳	۰/۸۴	۲۱/۱۲	تأیید شد
مشارکت	مشارکت	سوال ۱۴	۰/۸۵	۲۱/۳۹	تأیید شد
		سوال ۱۵	۰/۸۶	۲۱/۸۰	تأیید شد
		سوال ۱۶	۰/۸۳	۲۰/۷۰	تأیید شد
اجتماعی	نفع عمومی	سوال ۱۷	۰/۸۹	۲۲/۹۲	تأیید شد
		سوال ۱۸	۰/۸۷	۲۲/۲۷	تأیید شد
		سوال ۱۹	۰/۸۲	۲۰/۲۸	تأیید شد
مهارت‌آموزی	مهارت‌آموزی	سوال ۲۰	۰/۸۳	۲۰/۷۷	تأیید شد
		سوال ۲۱	۰/۸۳	۲۰/۵۰	تأیید شد

مقدار شاخص‌های برازش نشان داد که الگوی سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان با ۲۱ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله به دلیل بیشتر از ۰/۹۰ بودن شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) با مقدار ۰/۹۳، نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۱، برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۵ و کمتر از ۰/۱۰ بودن ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۵ برازش مناسبی داشت. بنابراین، الگوی سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری در شکل ۳ گزارش شد.



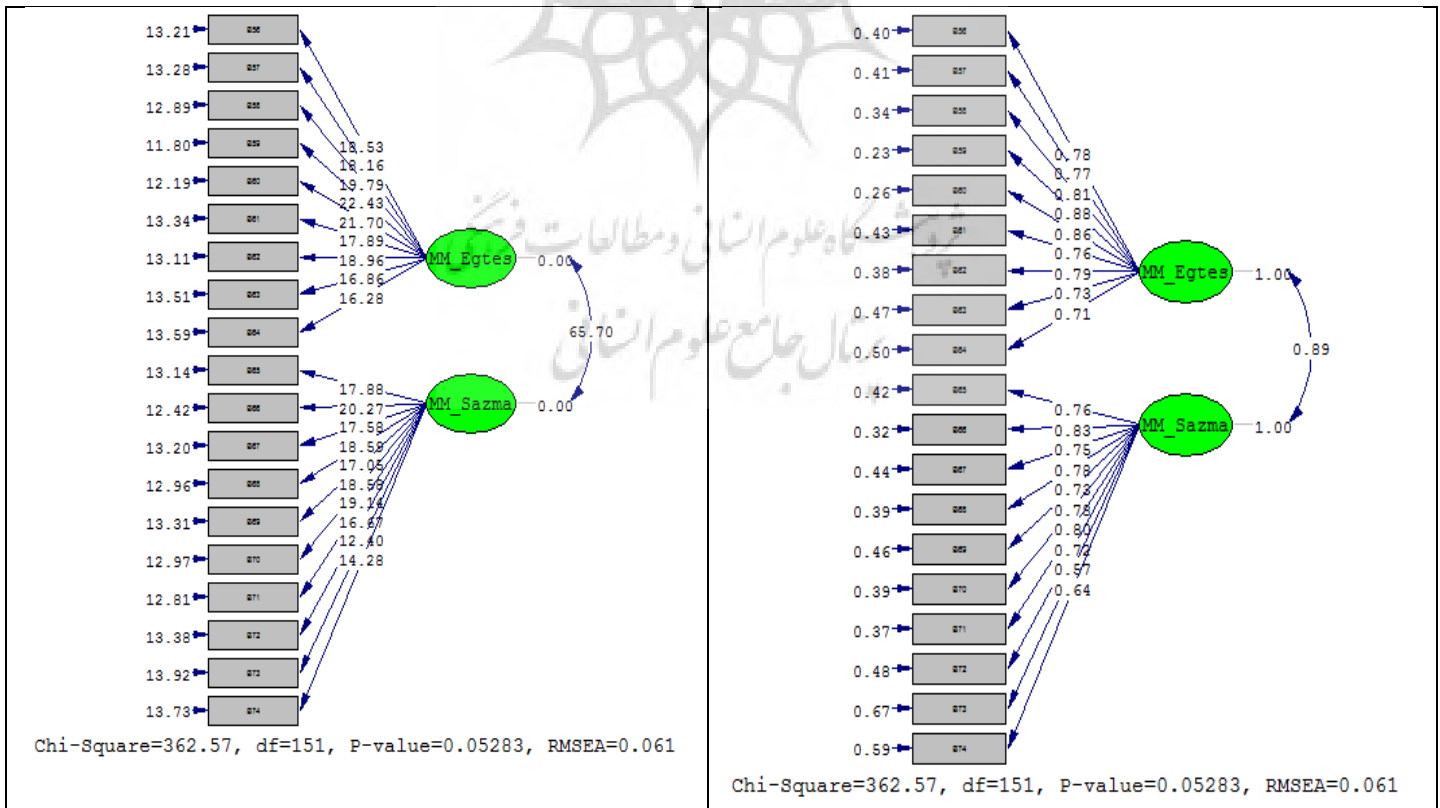
شکل ۳. الگوی سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان دارای ۱۹ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله بود. مقوله‌های آن شامل اقتصادی (با ۳ بعد بودجه، اقتصادی و تجهیزاتی) و سازمانی (با ۳ بعد برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ داشتند (جدول ۵).

جدول ۵. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان

بعد	مولفه	سوال	بار عاملی	مقدار t	وضعیت
اقتصادی	اقتصادی	سوال ۱	۰/۷۸	۱۸/۵۳	تأیید شد
		سوال ۲	۰/۷۷	۱۸/۱۶	تأیید شد
		سوال ۳	۰/۸۱	۱۹/۷۹	تأیید شد
		سوال ۴	۰/۸۸	۲۲/۴۳	تأیید شد
	مدیریتی	سوال ۵	۰/۸۶	۲۱/۷۰	تأیید شد
		سوال ۶	۰/۷۶	۱۷/۸۹	تأیید شد
		سوال ۷	۰/۷۹	۱۸/۹۶	تأیید شد
		سوال ۸	۰/۷۳	۱۶/۸۶	تأیید شد
		سوال ۹	۰/۷۱	۱۶/۲۸	تأیید شد
		سوال ۱۰	۰/۷۶	۱۷/۸۸	تأیید شد
سازمانی	برنامه‌ریزی	سوال ۱۱	۰/۸۳	۲۰/۲۷	تأیید شد
		سوال ۱۲	۰/۷۵	۱۷/۵۸	تأیید شد
	سازماندهی	سوال ۱۳	۰/۷۸	۱۸/۵۹	تأیید شد
		سوال ۱۴	۰/۷۳	۱۷/۰۵	تأیید شد
سوال ۱۵		۰/۷۸	۱۸/۵۹	تأیید شد	
نظارت	سوال ۱۶	۰/۸۰	۱۹/۱۴	تأیید شد	
	سوال ۱۷	۰/۷۲	۱۶/۶۷	تأیید شد	
	سوال ۱۸	۰/۵۷	۱۲/۴۰	تأیید شد	
	سوال ۱۹	۰/۶۴	۱۴/۲۸	تأیید شد	

مقدار شاخص‌های برازش نشان داد که الگوی موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان با ۱۹ سوال در ۶ بعد و ۲ مقوله به دلیل بیشتر از ۰/۹۰ بودن شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) با مقدار ۰/۹۳، نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) با مقدار ۰/۹۱، برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۵ و کمتر از ۰/۱۰ بودن ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۶ برازش مناسبی داشت. بنابراین، الگوی موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری در شکل ۴ گزارش شد.



شکل ۴. الگوی موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان در حالت ضرایب استاندارد و معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، آموزش عالی مانند تمام سازمان‌ها در محیطی متغیر در حال زیستن است و این محیط، آموزش عالی را ناچار به تغییر، انعطاف و روبرویی با تحولات می‌کند. همچنین، دانشگاه‌ها و سیستم آموزش عالی کشور جهت کسب مزیت رقابتی به وجود ساختارهای مدیریتی نوین نیازمند است. توجه به بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان با توجه به اهمیت این دانشگاه در پرورش افراد به‌عنوان عاملین تربیت نسل آینده چندبرابر است. این دانشگاه به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های حاضر در نظام جمهوری اسلامی ایران، دانشگاهی است برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمدی در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها و مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی است. با توجه به اهمیت ساختار سازمانی در ایجاد مزیت رقابتی، هدف این مطالعه طراحی الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بود.

یافته‌های این مطالعه در بخش کیفی نشان داد که الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۷ بعد و ۳ مقوله با مقوله‌های ساختار سازمانی مبتنی بر بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان (با ۳ بعد دانشی، نگرشی و مهارتی)، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۲ بعد سازمانی و اجتماعی) و موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان (با ۳ بعد دانشی، نگرشی و مهارتی)، سازوکارهای ارتقاء در کمی نشان داد که ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۸ بعد و ۳ مقوله با مقوله‌های پیچیدگی (با ۳ بعد عمودی، افقی و جغرافیایی)، رسمیت (با ۳ بعد انعطاف‌پذیری، آزادی عمل و کنترل) و تمرکز (با ۲ بعد تمرکزگرایی و عدم تمرکز) بود که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۶۰ داشتند. بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان دارای ۹ بعد و ۳ مقوله با مقوله‌های دانشی (با ۳ بعد دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (با ۳ بعد نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی و نگرش اخلاقی) و مهارتی (با ۳ بعد مهارت فردی، مهارت فنی و مهارت حرفه‌ای) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ داشتند. همچنین، سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان دارای ۶ بعد و ۲ مقوله با مقوله‌های سازمانی (با ۳ بعد ساختاری، مدیریتی و قانونی) و اجتماعی (با ۳ بعد مشارکت، نفع عمومی و مهارت‌آموزی) بودند که همه سوال‌ها بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ داشتند. با اینکه پژوهشی درباره ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان یافت نشد، اما این یافته‌ها همسو با یافته‌های مطالعه‌های (Allahyari et al (2022)، Raeisoon et al (2018)، Farajollahi et al (2016)، Taherpoor et al (2009)، Hoy and Miskel (2008) و Adler and Borys (1996) بودند.

بر اساس نتایج این مطالعه درباره ساختار سازمانی می‌توان گفت که دانشگاه فرهنگیان ساختاری پیچیده دارد و این پیچیدگی به دلیل پراکندگی جغرافیایی در پردیس‌های مختلف این دانشگاه و وسیع‌بودن آن در تمام استان‌ها است. این دانشگاه با وجود ساختاری پیچیده و متمرکز از انعطاف‌پذیری در سازوکارهای دانشگاهی برخوردار است و اعضای این دانشگاه، اختیار عمل خوبی دارند و در بسیاری از موارد نیز تفویض اختیار صورت می‌گیرد. درباره شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی نیز می‌توان گفت که این شاخص‌ها شامل ابعاد مهارتی، دانشی و نگرشی بودند که در بعد مهارتی می‌توان به مهارت‌های فردی، فنی، آموزشی و پژوهشی، در بعد دانشی به دانش‌های شناختی، موضوعی و علمی و در بعد نگرشی به نگرش‌های کارآفرینی، معنوی و بالندگی اشاره کرد. همچنین، در این دانشگاه، اعضای دانشگاهی از دانش خوبی در زمینه علوم برخوردارند و در انتقال دانش به یکدیگر نیز پویا می‌باشند. نگرش آنها نسبت به کارآفرینی، اخلاق‌مداری، تعهد و مسئولیت‌پذیری نیز راه توسعه آموزشی را باز می‌گذارد، اما مهارت آنها به‌ویژه در امور فنی در حد متوسط قلمداد شد و می‌تواند گفت با وجود تجهیزات فناورانه اعضای دانشگاه تمایلی به یادگیری و استفاده از فناوری‌های نوین ندارند که این موضوع باید در این دانشگاه تقویت گردد. درباره مهارت در شایستگی‌های فردی می‌توان اعضای این دانشگاه را توانمند ساخت و آنها را در ارتقای صلاحیت حرفه‌ای خود و رسیدن به رشد و تکامل کمک کرد. همچنین، سازوکارها و موانع اجرای توسعه و بهبود آموزشی نیز بررسی شد و عوامل سازمانی شامل ایجاد زیرساخت لازم برای توسعه آموزشی، کاهش پیچیدگی در سازمان، برنامه‌ریزی غیرمتمرکز برای جذب نیروهای متخصص، انجام نیازسنجی و شناسایی ظرفیت‌ها برای طراحی و ترمیم ضعف‌ها در چارچوب مأموریت‌های دانشگاه، شناسایی اساتید ماهر، اولویت‌بندی و انتخاب بهترین‌ها، آموزش اعضای دانشگاه، نظارت بر عملکرد آنان، تدابیر لازم جهت حفظ اعضاء، ارزیابی مربوط به امور توسعه آموزشی، تعیین زمانی برای آگاه‌سازی نسبت به توسعه آموزشی، پیش‌بینی بودجه برای توسعه آموزشی، دقت در جذب اعضای هیأت علمی از لحاظ تخصص، تجربه و انگیزه، برگزاری دوره‌های آموزشی، تدوین دستورالعمل مربوط به توسعه آموزشی در دانشگاه و ابلاغ به واحدهای استان‌ها، نظارت بر اجرای قوانین ابلاغ‌شده درباره توسعه آموزش و عوامل اجتماعی، کمک گرفتن از سازمان‌های آموزشی دیگر، استفاده از پتانسیل دانشجوی معلمان، ایجاد انگیزه برای مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتقای مهارت‌های آموزشی دانشگاهیان به نفع عموم، ایجاد بستری برای کسب مهارت جدید و ارائه فعالیت‌های پویا و هدفمند بودند. همچنین، موانع اقتصادی شامل نبود بودجه لازم و کافی برای توسعه آموزشی، عدم تخصیص بودجه

به واحدهای آموزشی، وجود مشکلات مالی در ارائه خدمات آموزشی، موانع مالی آموزش عالی در توسعه آموزشی، اقتصاد بیمار کشور و گرانی‌ها روزافزون چند سال اخیر بر بودجه آموزشی دانشگاه تاثیر می‌گذارند. افزون بر آن عدم توجه مالی به کمک‌های دیگر نهادها در مجلس، عدم تجهیز امکانات فناورانه، عدم وجود فناوری‌های پیشرفته در دانشگاه، عدم انعطاف‌پذیری در ارائه تجهیزات لازم به آموزش دانشگاه، عدم برنامه‌ریزی صحیح و علمی بر اساس اهداف، استراتژی‌ها و مأموریت‌های دانشگاه، عدم برنامه‌ریزی لازم برای به‌کارگیری اساتید خبره و عدم برنامه‌ریزی مدون برای آموزش افراد دانشگاهی نیز در این زمینه موثر می‌باشند. موانع ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان شامل عدم طبقه‌بندی مشاغل در دانشگاه، تحمیل هزینه‌های بی‌مورد ایجادکننده عدم کارایی و اثربخشی امور آموزشی، عدم سازماندهی اعضای دانشگاه بر اساس تخصص و مهارت، عدم شناسایی استعدادها در دانشجو معلمان، عدم وجود نظارت کافی بر کادر آموزشی دانشگاه، عدم نظارت دائم بر عملکرد کلی آموزشی در دانشگاه و عدم نظارت بر بهره‌مندی از امکانات دانشگاهی شناسایی شدند.

الگوی ساختار سازمانی مبتنی بر شاخص‌های بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان این دانشگاه جهت بهبود آن و ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید. برای این منظور به متخصصان و برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود که برای بهبود ساختار سازمانی در دانشگاه فرهنگیان زمینه برای رشد مقوله‌های پیچیدگی (عمودی، افقی و جغرافیایی)، رسمیت (انعطاف‌پذیری، آزادی عمل و کنترل) و تمرکز (تمرکزگرایی و عدم تمرکز)، برای بهبود و توسعه آموزشی در دانشگاه فرهنگیان زمینه برای مقوله‌های دانشی (دانش شناختی، دانش موضوعی و دانش عملی)، نگرشی (نگرش کارآفرینانه، نگرش بالندگی و نگرش اخلاقی) و مهارتی (مهارت فردی، مهارت فنی و مهارت حرفه‌ای)، برای بهبود سازوکارهای ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان زمینه برای مقوله‌های سازمانی (ساختاری، مدیریتی و قانونی) و اجتماعی (مشارکت، نفع عمومی و مهارت‌آموزی) و برای کاهش موانع ارتقاء در دانشگاه فرهنگیان زمینه برای مقوله‌های اقتصادی (بودجه، اقتصادی و تجهیزاتی) و سازمانی (برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت) فراهم شود.

تشکر و قدردانی

در انتها از همه عزیزانی که ما را در به ثمر رساندن این تحقیق یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نماییم؛ به‌ویژه از خبرگان، مدیران، معاونان و اساتید گرانقدری که با سعه صدر اطلاعات و تجارب خود را در اختیار پژوهشگران گذاشتند.

Reference

- Adibmanesh M. (2022). Quality assessment of the revised curriculum of educational sciences (Primary education) of Farhangian University (Case study: Kermanshah province). *Quarterly Journal of Teacher Education*, 5(2): 61-87. (In Persian)
- Adler PS, Borys B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41: 61-89.
- Akbari T, Hassani M, Mohajeran B, Mosavi MN, Sameri M. (2020). Evaluation the deprivation of education and training areas in Ardabil province and providing strategies for achieving sustainable educational development. *Journal of Research in Educational Science*, 13(47): 97-114. (In Persian)
- Allahyari M, Mirzazadeh Z, Keshtidar M, Malekzadeh G. (2022). Determining the effective factors on reviewing appropriate organizational structure for physical education organizations in Iranian universities of medical sciences. *Journal of North Khorasan University Medical Sciences*, 14(1): 94-105. (In Persian)
- Barbari MJ, Raghfar H, Kalantari A, Ghafari Gh. (2017). Comparative study on the impact of educational development on the development of Iran and selected countries. *Journal of Research in Educational Science*, 11(38): 81-136. (In Persian)
- Battaglia D, Landoni P, Rizzitelli F. (2017). Organizational structures for external growth of university technology transfer offices: An explorative analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 123: 45-56.
- Ergenli A, Saglam G, Metin S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*, 60: 41-49.
- Farajollahi M, Hassani K, Safari S, Moeinikia M. (2016). Designing of the organizational structure of open and distance universities: The case study of Payame Noor university. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 4(3): 49-64. (In Persian)
- Haghkhah S, Asadolahifard E, Barkhordari Aliabad A. (2022). From the dream to the reality of being a teacher; Analysis of the lived experiences of a graduate of Farhangian University. *Quarterly Journal of Education in Basic Sciences*, 8(28): 25-36. (In Persian)
- Hajizadeh Anari H. (2022). Conceptual model of Farhangian University based on the fundamental reform document of education. *Quarterly Journal of Teacher Education*, 5(3): 115-145. (In Persian)
- Hejazi A. (2022). Cultural and social activities of Farhangian University of Tehran Province during the corona and post-corona. *Theory and Practice in Teacher Education*, 7(12): 1-26. (In Persian)
- Hong F, Yin Z. (2020). Collusion, extortion and the government's organizational structure. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 180: 1-23.
- Hoy W, Miskel C. (2008). *Educational administration*. USA: Mc Graw Hill Publication.
- Jadidi R, Memari F, Anbari Z. (2013). The relationship between organizational structure and organizational intelligence in teaching hospitals of Arak University of Medical Sciences. *Arak Medical University Journal*, 16(77): 22-32. (In Persian)
- Raeisoon M, Abbaspour A, Rahimian H, Khorsandi Taskoh A, Borzoian Shirvan S. (2018). An exploration of the organizational structure components of universities of medical sciences in transition to third generation university. *Journal of Birjand University of Medical Sciences*, 25(Supplementary: Medical Education): 1-15. (In Persian)

- Rameshgar R, Rajaeepour S, Siadat SA. (2014). A comparative study on the organizational structure of Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences. Higher Education Letter, 7(27): 77-98. (In Persian)
- Sepulveda AF, Kumpgdee-Vollrath M, Franco MKKD, Yokaichiya F, De Araujo DR. (2023). Supramolecular structure organization and rheological properties modulate the performance of hyaluronic acid-loaded thermosensitive hydrogels as drug-delivery systems. Journal of Colloid and Interface Science, 630(2): 328-340.
- Sobhani N. (2020). Regional disparities in education for sustainable development (Case city in West Azarbaijan province). Geographical Planning of Space Quarterly Journal, 10(35): 193-216. (In Persian)
- Taherpoor F, Rajaeepour S, Shahbazi Z. (2009). A study of organizational structure of public universities & teachers training centers in Isfahan province. Journal of Business Management, 8(1): 161-180. (In Persian)
- Torkzadeh J, Mohtaram M. (2014). A study of the relationship between type of organizational structure of university and departmental social capital with student's academic satisfaction at Shiraz University. Journal of Applied Sociology, 25(1): 175-194. (In Persian)
- Wang ZX, He LY, Li DD. (2019). Assessment of the degree of order in the organisational structure of electricity regulatory institution in China based on shannon entropy. Energy Policy, 132: 429-439.

