

Commonality and differentiation of the concept of evaluation culture in university systems in order to develop human-social capital

ABSTRACT

Purpose: Evaluation culture, with its diverse roles, impacts organizational performance and mission achievement. Alignment with missions, conditions, resources, and organizational maturity is crucial. Effective integration drives excellence and intelligent progress. This study explores evaluation culture, analyzing commonalities and variations among University of Tehran stakeholders.

Research method: The current research method was interpretive phenomenology and its participants included four categories of stakeholders including: faculty members, employees, managers and students of Tehran University, who were selected and saturated by sampling method after 61 semi-structured interviews. The finding was obtained.

Findings: Analysis in the conceptual commonalities section led to the identification of 79 indicators and their classification in the form of 19 criteria. Each of the studied groups believed in a different evaluation culture. In terms of academic stakeholders, each group believed in a different evaluation culture, and in terms of differences in educational groups; Faculty of Engineering and Technology believes in result-oriented evaluation culture, Faculty of Management and Architecture believes in wrist-based evaluation culture; Faculty of Medicine and Veterinary Medicine believes in the evaluation culture based on the development of people; The Faculty of Basic Sciences and Psychology and Education believed in the culture of responsive evaluation and the Faculty of Literature and Humanities believed in the culture of documentary evaluation.

Conclusion: Evaluation culture is a multi-dimensional problem and its implementation in organizations requires attention to the structure of each organization and its perspectives.

Keywords: Evaluation Culture, System Evaluation, Phenomenology, Quality Assurance

اشتراک و افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی در نظام‌های دانشگاهی به منظور توسعه سرمایه انسانی - اجتماعی

چکیده

هدف: فرهنگ ارزشیابی، در یک پیوستار و در نقش‌هایی کاملاً متفاوت، می‌تواند بستر تسهیل‌گری یا بازدارندگی را در پیشرفت یا پسرفت عملکرد سازمانی و تحقق مأموریت‌های آن فراهم کند. در بررسی فرهنگ ارزشیابی، دغدغه اساسی بررسی تناسب آن با مأموریت‌ها، شرایط، امکانات و بلوغ سازمانی است. یکپارچگی بین آن‌ها می‌تواند زمینه تعالی و حرکت هوشمندانه را رقم زند. پژوهش حاضر با هدف بررسی مفهوم فرهنگ ارزشیابی و تعیین اشتراک و افتراق آن مبتنی بر نظرات ذینفعان دانشگاه تهران، انجام شد.

روش پژوهش: از روش پدیدارشناسی تفسیری استفاده شد. شرکت‌کنندگان آن دربرگیرنده چهار دسته از ذینفعان شامل اعضای هیات علمی، کارکنان، مدیران و دانشجویان دانشگاه تهران بودند که به روش نمونه‌گیری ملاکی انتخاب شدند. اشباع داده‌ها پس از 61 مصاحبه نیمه ساختار یافته بدست آمد.

یافته‌ها: واکاوی در بخش اشتراک مفهومی، به شناسایی 79 نشانگر و دسته‌بندی آن در قالب 19 ملاک منتج گردید. شرکت‌کنندگان در هر یک از گروه‌های مورد مطالعه، به فرهنگ ارزشیابی متفاوتی باور داشتند؛ در بعد افتراق دیدگاه در بین گروه‌های آموزشی؛ در دانشکده‌های «فنی و مهندسی»، «مدیریت و معماری»، «پزشکی و دامپزشکی»، «علوم پایه و روان‌شناسی و علوم تربیتی»، و «ادبیات و علوم انسانی» به ترتیب به فرهنگ ارزشیابی نتیجه‌گرا، فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه، فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد؛ فرهنگ ارزشیابی پاسخگو محوری و فرهنگ ارزشیابی مستندساز گرایش غالب وجود داشتند.

نتیجه‌گیری: فرهنگ ارزشیابی مساله‌ای چند بُعدی است و پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها نیاز به توجه به ساختار مربوط به هر سازمان و چشم‌اندازهای مربوط به آن دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ ارزشیابی، ارزشیابی سیستم، پدیدارشناسی، تضمین کیفیت

مقدمه

دانشگاه مهم‌ترین پایه، آموزش عالی است که اساس یادگیری، فعالیت و مشارکت دانشجویان در ابعاد مختلف است (Karabchuk & Roshchina, 2022). فرهنگ و ساختار درون هر سیستم شکل‌دهنده آن نظام و محور اساسی در رشد و پیشرفت درون و برون سیستمی و بکارگیری کارآمد از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است (مالمیر و همکاران، 1400).

آموزش از مهم‌ترین ارکان اساسی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در کشورهاست. صاحب‌نظران بر این باورند که اگر در اجرای صحیح نظام آموزش، توفیقی حاصل شود، بسیاری از مشکلات و معضلات حل شده و جامعه در بسیاری از زمینه‌ها، به سوی پیشرفت و ترقی سوق خواهد یافت.

اجرای نظام صحیح آموزش مستلزم برنامه ریزی‌های دقیق علمی و اجرای آن‌هاست. پرواضح است که یکی از اقدامات مسئولان برای آگاه شدن از میزان تحقق اهداف برنامه خود، ارزشیابی است (بنی‌سی و همکاران، 1396). در زمینه ضرورت‌های ارزشیابی تضمین کیفیت، ارزیابی کیفیت و رتبه‌بندی به‌طور رقابتی و به‌طور فزاینده‌ای به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است و یک پیگیری جهانی در میان موسسات آموزش عالی است که آن‌ها را به بازنگری اهداف، شیوه‌های علمی، الگوی پذیرش دانشجویان و بهبود شرایط می‌کشاند (Aburizaizah, 2022, p.2). ارزشیابی و فرهنگ ارزشیابی در نظام آموزش عالی ممکن‌ترین راه برای شناخت و آگاهی نسبت به شرایط مطلوب (هدف) و شرایط موجود است که از آن می‌توان در حل مشکلات و کمبودها و نقص‌های سازمان بهره برد (Braga, et al., 2014, p.78).

زمینه‌سازی برای فهم ماهیت فرهنگ ارزشیابی در سازمان‌ها و تلاش برای یکپارچه‌سازی آن با ماموریت‌های سازمانی و حرکت منسجم در راستای رویکردهای تحول‌افزا، تعالی‌بخش و ارزش‌آفرین از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد و سازمان‌های تراز به شمار می‌رود. تحقق این مهم، بستر مساعدی را برای بکارگیری صحیح منابع، ارتقای تعهد و عملکرد کارکنان و جلوگیری از هدررفت استعداد و ظرفیت‌های سرمایه انسانی و به تبع آن گسترش سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در سازمان را فراهم می‌سازد (Almaamari & Alaswad, 2021; Bakas et al., 2023; Febrina & Syamsir, 2020; Malekpour et al., 2020; Wahyuningsih & Mubarak, 2021).

و به عبارتی ارزشیابی و فرهنگ، مفاهیمی در ارتباط مستقیم با یکدیگر هستند (Stewart, 2013). بدین‌منظور واکاوی در مفهوم فرهنگ ارزشیابی و تلاش برای همسوسازی آن با ماموریت‌های سازمانی، ارتباط وثیقی با بهره‌وری سازمانی و توسعه جوامع داشته و تحقق آن به شناخت صحیح و چندبعدی مبتنی بر ادراک و نظرات تمامی افراد درگیر در مساله مرتبط است. به‌رغم اهمیت بسیار بالای فرهنگ ارزشیابی که از آن به عنوان

مفهومی در ارتباط با کیفیت بخشی نظام دانشگاهی و در نتیجه توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی یاد می‌شود (Aburizaizah, 2022, Simper, et al., 2021)، توجه به این مساله به اندازه اهمیت آن، نبوده است و محدود بررسی‌های موجود در این زمینه چون فولر¹ (2020) و داهلر لارن² و همکاران (2019) مساله فرهنگ ارزیابی را در ارتباط با الگوی فرهنگ کلی، رهبری و سیاست‌های موجود و ساختار مدیریتی بررسی کردند و در این زمینه نگاهی مشخص به تفاوت و اشتراک در این حیطة و بررسی این مفهوم از نگاه ذینفعان آموزشی پرداخته نشده است.

دستیابی به یک نظام ارزشیابی کارآمد، ضرورتی انکارناپذیر دارد و تحقق آن در گرو درگیری، همکاری و پذیرش تمامی عناصر، ابعاد و لایه‌های مرتبط با آن را دارد. بر همین اساس، مشارکت حداکثری تمامی یاران آموزشی (ذینفعان، ذی‌علاقه، ذی‌نفوذ و ذی‌ربطان)، ضمن ایجاد زمینه و ظرفیت لازم برای کارآمدسازی نظام ارزشیابی، در ارتقای نشاط و پویایی درون‌سیستمی (مجملدزاده و صالحی، 1394؛ 1395؛ 1402) و بهبود فرهنگ ارزشیابی کارآمد و متعالی، نقشی بسزایی دارد. درک تمامی یاران آموزشی و چگونگی مشارکت‌دهی ایشان در این فرایند، مساله‌ای اساسی، بنیادین و حیاتی است. این مطالعه به واکاوی عمیق دیدگاه بخش مهمی از یاران آموزشی می‌پردازد و به دنبال شناسایی و بازنمایی ملاک‌ها و نشانگرهای مرتبط با فرهنگ ارزشیابی در نظام دانشگاهی کشور است. پرواضح است بررسی اشتراک و افتراق ادراک یاران آموزشی از مفهوم فرهنگ ارزشیابی، زمینه مفهوم‌پردازی صحیح و کارآمد برای شناخت مساله و برنامه‌ریزی با هدف اصلاح در این زمینه را فراهم می‌کند. بر همین اساس پژوهش حاضر در راستای توسعه سرمایه انسانی - اجتماعی، به واکاوی عمیق ادراک یاران آموزشی در نظام دانشگاهی از مفهوم فرهنگ ارزشیابی پرداخته و سوال اصلی خویش را چنین مطرح می‌کند که در منظر یاران آموزشی، اشتراک و افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی در نظام‌های دانشگاهی از چه وضعیتی برخوردار است؟

مبانی نظری

کیفیت آموزش عالی

کیفیت بخشی به سازمان‌ها و موسسات آموزش عالی و بکارگیری صحیح از منابع موجود در ارتباط با متغیرهای بسیاری است و از منظر افراد مختلف دارای تفاوت است باشد (Bwachele, et al., 2023, p.2., Widiarto & Soerjanto, 2023). مطالعه

¹ Fuller

² Dahler-Larsen

فاینشمیدت^۱ و همکاران (2019) نشان داد که ارتباط بین قابلیت‌های پویا و مزیت رقابتی به طور مشترک تحت تأثیر عوامل سازمانی و محیطی است و بررسی‌ها گویای این مساله بود که شناخت منابع و بکارگیری صحیح از آن، عامل رشد در سازمان می‌باشد که این مساله در آموزش عالی نیز مشخص و اثرگذار است. شناخت در این زمینه موجب آگاهی و مسیری برای کیفیت‌افزایی به نظام آموزش عالی و حفظ سرمایه اجتماعی و انسانی است. طراحی و استقرار نظام ارزشیابی کارآمد، از مهمترین راهبردهایی است که نه تنها می‌تواند حد فاصلی بین اصول آموزش عالی و کیفیت اجرایی در محیط آموزشی برقرار کند (Brown, 2019) بلکه ارتباط تنگاتنگ و گسترده‌ای با رشد و توسعه در جوامع دارد (Panadero, 2019).

ارزشیابی

ارزشیابی بازنمایی ساختار کمی و کیفی از شرایط موجود و ضوابط مرتبط با آن را فراهم آورده و گزارشی قابل تفسیر ارائه می‌کند (Davier et al., 2019). تحولات عصر کنونی، وجود نظام ارزشیابی را اجتناب‌ناپذیر نموده است به گونه‌ای که فقدان نظام ارزشیابی به عنوان یکی از بیماری‌های سازمان و اداره‌ها قلمداد می‌شود که مانع جدی رشد، توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمان می‌گردد (خاتمی و همکاران، 1393) از این رو ارزشیابی مورد توجه تمام سازمان‌های آموزشی و مرتبط قرار گرفته است؛ در این خصوص بیش از 12 میلیون تارنما مرتبط وجود داشته و هر روز الگو و نرم افزارهای جدیدی ارائه می‌گردد (آذری و زمانی‌مزد، 1393، ص. 18). پرواضح است که نبود شرایط امکان‌ات مناسب و طراحی‌های پویا و یکپارچه از یکسو و شکل‌گیری و تشدید عوامل و زمینه‌های ارزشیابی‌های کاذب از دیگر سو (محمدزاده و صالحی، 1395) بستری را ایجاد می‌کند که نه تنها به تحقق اهداف و نهادینه‌سازی اثرات مثبت منتج نمی‌گردد، بلکه خلال‌های موجود را باقی گذاشته و بر ابهام و ناکارآمدی وضعیت موجود می‌افزاید. پیاده‌سازی و اجرای بهینه نظام ارزشیابی، به متناسب‌سازی، یکپارچه‌سازی و نهادینه‌سازی سطوح و ابعاد عالی فرهنگ کیفیت و به تبع آن فرهنگ ارزشیابی نیازمند است. (Hanwright & Makinson, 2008).

فرهنگ ارزشیابی

در یک تعریف کلاسیک، فرهنگ ارزشیابی به پذیرا بودن نظام، فرد و اجزای مورد نظر درون سازمان برای مورد ارزشیابی و بررسی قرار گرفتن، اشاره دارد که از این ارزشیابی به منظور اصلاح و بر طرف‌سازی مشکلات و موانع شناسایی شده استفاده می‌شود (Owen, 2003). اسپرینز (2004) فرهنگ ارزشیابی را شروعی برای اصلاح و بازخورد نسبت به یک نظام می‌داند که می‌تواند در اصلاح و بهبود شرایط نقش داشته باشد. فرهنگ ارزشیابی به صورت

¹ Fainshmidt

مشخصی آمادگی ابعاد یک سازمان برای مورد بررسی قرار گرفتن و تغییرات برای اهداف تبیین شده را جستجو می‌کند و مهمترین ماهیت و هدف آن، در بهبود بر اساس شرایط موجود است. این مضمون تاکیدی مشخص برای انسجام و پذیرا بودن یک نظام در جهت مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفتن است (Dahler Larsen & Boodhoo, 2019). وجود فرهنگ ارزشیابی، زمینه یک جامعیت بررسی از پیکره سیستم را فراهم می‌کند (Owen, 2003, p.44) که با پذیرا بودن این نظام و دادن اطلاعات درست به بخش ارزیابی، زمینه شناسایی ضعف‌ها و مشکلات سیستم، در بخش‌های کارکنان، سیستم مدیریت و ساختار سازمان و نیز کارکرد سازمان را موجب می‌گردد.

توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی

سرمایه انسانی به دانش، مهارت و تجربه‌ای اشاره دارد که با سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش شکل می‌گیرد (Xu, et al., 2022). سرمایه انسانی مهمترین دارایی در جهت توسعه است و در ارتباط مستقیمی با پیشرفت و موفقیت در جامعه است (Ficara, et al., 2023). سرمایه اجتماعی شبکه بین فردی است که با سرمایه‌گذاری رابطه‌ای شکل می‌گیرد (احسان و همکاران، 2019) و در ارتباط مستقیمی با سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی یک توانایی روان‌شناختی مثبت فردی است که می‌تواند اندازه‌گیری، توسعه یابد و عملکرد شغلی و تحصیلی را بهبود بخشد (Nolzen, 2018). بورديو (۱۹۸۴) در بحث از عوامل مؤثر بر زندگی اجتماعی فرد علاوه بر سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی به نقش سرمایه فرهنگی نیز توجه می‌کند. او معتقد بود سرمایه اجتماعی بر اساس شناخت فرهنگ و عوامل مربوط به آن امکان شکل‌گیری دارد و این مساله اشاره به نقش فرهنگ و ابعاد مربوط به آن دارد در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی دارد (Bhugra, et al., 2021).

اسناد بالا دستی مبتنی بر فرهنگ ارزشیابی

با توجه به اهمیت مساله فرهنگ ارزشیابی، در سال 2020 همایشی با هدف ارتقا فرهنگ ارزشیابی در کشورهای آفریقایی و با محوریت کشور آفریقای جنوبی برگزار گردید. یکی از نکات کلیدی استخراج شده از این همایش اشاره به ضرورت خود ارزشیابی و آماده شدن سیستم برای ارزشیابی به منظور ارتقای کیفیت ارزشیابی و رفع نواقص در ابعاد مختلف بود. در همین راستا در بیانیه ماموریت‌های دانشگاه تهران بر اساس چشم‌انداز آموزش عالی در افق 1404 ذکر شده است که دانشگاه محیط پرورش است و در آن باید محیط مناسبی برای همکاری محققان، متخصصان و همچنین هم افزائی و اشاعه فکری نوین فراهم باشد و این نظام باید به توسعه فضای نقدپذیری و گسترش بر اساس آن کمک نماید، همچنین در سند نقشه جامع علمی کشور در بخش راهبردهای کلان، به نقش تعامل و همکاری خبرگان در تصمیم‌گیری و گسترش فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت بر سطوح مختلف

¹ <http://idev.afdb.org/en/document/promoting-evaluation-culture-2020-and-beyond>

تصمیم‌گیری تاکید شده است.

پرواضح است که تقویت سطوح عالی فرهنگ کیفیت و ارزشیابی در موسسات عالی، می‌تواند زمینه‌ساز اجرای اثربخش برنامه‌ها و موفقیت در شناخت دقیق وضعیت موجود و مطلوب باشد؛ شواهد نشان می‌دهد که در این مسیر، نواقصی وجود دارد که روند فعالیت را با چالش‌های جدی همراه می‌سازد. بر همین اساس این تحقیق با این نگاه سعی در ایجاد یک شناخت در این زمینه را دارد تا مشکلات موجود در این حیطه را کاهش دهد. بر همین اساس ارزشیابی و وجود فرهنگ آن در نظام آموزش عالی می‌تواند با یک نگاهی اکتشافی و تحلیلی، تبیین مناسبی از عملکرد در بخش‌های مختلف آموزشی، رفاهی، محیطی و اعضای هیات علمی ایجاد نماید و زمینه بهبود و اصلاح شرایط و جبران خلاءهای موجود در این زمینه را فراهم آورد.

در زمینه پیشینه تجربی مرتبط با موضوع پژوهش ابوریزاه^۱ (2022) در بررسی اهمیت مساله فرهنگ ارزشیابی بیان کرد اعتبار بخشی تمام ماجرا نیست و نیاز است برای بستر سازی ساختارمند در این زمینه فرهنگ پیاده سازی کارآمد جاری گردد، سیمپر^۲ و همکاران (2021) در بکارگیری فرهنگ ارزشیابی در آموزش عالی عاملیت تغییر و اهرم‌های سیاست‌گذاری را مساله مهم در این زمینه قلمداد نمود. دینه دو و سی دانگ^۳ (2021) در بررسی عوامل موثر بر فرهنگ و به تبع آن مساله فرهنگ ارزشیابی، محیط دانشگاهی، محیط اجتماعی، محیط انسانی و فرهنگ را اثرگذار دانستند؛ بامبر^۴ (2020) در الگوی فرهنگ در دانشگاه و ابعاد مربوط به آن، فرهنگ کلی و فرهنگ جاری در دانشگاه را عامل اثرگذار در این حیطه بر شمرد. همچنین خادم محترم و سلیمی (1398) ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی را منطبق بر انعطاف سیستمی و بکارگیری الگوی تغییرات در این زمینه با اهمیت شمرد و مالمیر و همکاران (1402) مساله فرهنگ کیفیت را عامل اثرگذار بر فرهنگ ارزشیابی تبیین کرد و نشان دادند وجود فرهنگ کیفیت و ارزشیابی عاملی مهم در توسعه سازمانی و جامعه است اما نگاه به این مساله از دیدگاه هر بخش درگیر در آموزش دارای تفاوت می‌باشد.

روش پژوهش

این مطالعه با رویکرد کیفی، روش پدیدارشناسی^۵ تفسیری^۶ انجام شده است. برای جمع‌آوری

¹ Aburizaizah

² Simper

³ Dinh Do and Thi dang

⁴ Bamber

⁵ Phenomenology Research Method

⁶ Interpretive Phenomenology

داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. محور سؤالات مصاحبه نگاه افراد به مساله فرهنگ ارزشیابی در نظام دانشگاه بود. در این زمینه ابتدا یک سؤال کلی مبنی بر بررسی تجارب و ساختار مبتنی بر آن مطرح شده است و سپس به منظور دستیابی به داده‌های غنی‌تر، سؤالات پیگیرانه پرسیده می‌شد. با توجه به الگوی روش پدیدار شناسی تفسیری، در این تحقیق از روش 7 مرحله ای دیکلمن استفاده شده است. به همین منظور در گام اول جهت دستیابی به یک درک کلی از پدیده (فرهنگ کیفیت و عوامل مرتبط با آن)، متن مصاحبه برای چند مرتبه بررسی گردید. در گام دوم برای درک معنای نهفته در مصاحبه از تفسیر متون (نوشتن خلاصه تفسیری و کد گذاری مضامین) استفاده گردید. در قدم سوم برای ایجاد درک مشترک مضامین شناسایی شده بر اساس مصاحبه‌ها مورد بحث قرار گرفت و به عبارت دیگر، به منظور مشخص کردن مضامین اصلی تحلیل گروهی از همه خلاصه‌های توصیفی انجام گرفت. در گام چهارم بررسی تناقض موجود با تکیه بر بررسی مجدد متن مصاحبه و در صورت لزوم و امکان، پرسش پیگیرانه از مصاحبه شونده نکات مبهم بر طرف گردید. همچنین برای هر یک از مصاحبه‌ها یک تحلیل ترکیبی توسط تیم مصاحبه کننده اجرا گردید. در گام پنجم برای توصیف از معانی مضامین به مقایسه و مقابله متن مصاحبه با یکدیگر پرداخته شد که حاصل این بخش 66 نشانگر که بر اساس تجربه زیسته شرکت کنندگان بر اساس متن مصاحبه و در مسیر تبیین پدیده استخراج گردید. در گام ششم به منظور مشخص کردن الگوریتم الگوهای که مضامین مختلف شناسایی شده را به یکدیگر پیوند می‌زند توسط تیم تحقیق بررسی گردید و 19 زیر درون مایه (زیرمضمون) در 3 درون مایه (مضمون) اصلی ارائه گردید. در نهایت در گام هفتم در نوشتار متن نهایی پژوهش ضمن همکاری تیم تحقیق از نظر دیگر افراد متخصص و آشنا در این زمینه بصورت مشورتی استفاده گردید.

شرکت کنندگان تحقیق دربرگیرنده چهار دسته از یاران آموزشی شامل اعضای هیات علمی، کارکنان، مدیران و دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه تهران در سال 1400-1401 بودند و نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی و هدفمند تا اشباع نمونه (61 نفر) مورد استفاده قرار گرفت. به این معنا که اطلاعات قبلی از شرکت کنندگان تکرار شده و اطلاعات جدیدی به دست نیامد. جهت کنترل حداکثری متغیرهای مزاحم، برخی ملاک‌های ورود برای اعضای نمونه در نظر گرفته شد که در اعضای هیات علمی سابقه 4 سال عضویت در هیات علمی گروههای آموزشی، در دانشجویان ضرورت حضور در تحصیلات تکمیلی، در کارکنان و مدیران سابقه فعالیت بیش از 3 سال در دانشگاه بود، همچنین تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن آگاهی به مفهوم و رضایت آگاهانه (در همه گروه‌ها)، از دیگر ملاک‌های مشارکت در تحقیق بود. پس از مصاحبه با شرکت کنندگان، مطالب به حالت اشباع رسید؛ یعنی اطلاعات جدیدی از شرکت کنندگان بعدی به دست نیامد. مصاحبه‌ها با رضایت

شرکت‌کنندگان ضبط شدند و به صورت یادداشت نوشته شدند. ملاحظات اخلاقی در تمام مراحل پژوهش به طور کامل اجرا شد. به مصاحبه‌کنندگان در مورد حفظ اصول رازداری توضیح و اطمینان داده شد و برای پنهان ماندن هویت شرکت‌کنندگان، هیچ اسمی ذکر نگردید و از شماره و عبارت‌هایی مانند مصاحبه‌شونده‌ای گفت برای نقل قول‌هایشان استفاده شد. در زمینه مشخصات شرکت‌کنندگان در تحقیق 29 درصد هیات علمی، 13 درصد کارمند؛ 7 درصد مدیر و 51 درصد دانشجو تحصیلات تکمیلی شرکت داشتند. از این بین 15 درصد مربوط به دانشکده فنی، 11 درصد دانشکده پزشکی، 13 درصد دانشکده مدیریت، 6 درصد دانشکده دامپزشکی، 10 درصد علوم پایه، 10 درصد معماری، 15 درصد علوم انسانی و 20 درصد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی شرکت‌کنندگان در پژوهش را تشکیل دادند. همچنین بازه زمانی مصاحبه‌ها از 30 تا 65 دقیقه بود و میانگین زمان مصاحبه‌ها حدود 46 دقیقه بود.

یافته‌ها

استخراج ملاک‌ها و نشانگرهای مربوط به مفهوم فرهنگ ارزشیابی

جدول 1 ملاک و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی

ملاک	نشانگر	ملاک	نشانگر
پذیرش نقد شدن	فرهنگ‌سازی	نظارت	نظارت به مفاد
	پذیرش نقص		نظارت به اجرا
	تداوم ارزشیابی فرایندی		نظارت به تیم اجرا
	ارزش‌گذاری به ارزشیابی		کنترل
	ویژگی‌های شخصیتی		ارزشیابی موقعیتی
	ویژگی‌های محیط رشدی		ارزشیابی برای همه گروه‌ها
سیاست‌گذاری	ویژگی‌های ارزیابی	آموزش فرهنگی	آموزش پایه به ارزش‌های ارزشیابی
	منطق ارزیابی		معرفی ارزشیابی و ضرورت آن
	تدوین الگوی ارزیابی		اصول‌سازی ضرورت ارزشیابی در هر سطح
	ملاحظات ارزیابی		تعریف ارزشیابی
کاهش مصلحت‌اندیشی	سیاست‌های تشویقی	شفاف‌سازی مفهوم	تعریف ابعاد ارزشیابی
	سیاست‌های نظارتی، کنترلی		مشخص‌سازی نحوه ارزشیابی
	جدیت عملیاتی		مشخص‌سازی ساختن تأثیرات ارزشیابی
	جدیت فکری		تبیین اهداف ارزشیابی
نقش ارزیابی	عدالت محوری بکارگیری	هم‌فکری	تیم‌سازی برای تبیین‌گذاری در جریان قرار گرفتن تمامی افراد
	اثرگذاری		مشارکت همگانی سیستم

ارزشیابی در جهت اصلاح ارزشیابی در جهت بهبود	تیم ارزیابی حرفه ای شناخت همه گروههای دانشگاهی از وجود سیستم کمی سازی گزارشها و میزان اثر بخشی	
ارزشیابی در جهت شناخت ارزشیابی در جهت پاسخگو محوری	بهبود شرایط افراد ذی نفع و ذی ربط	
ارزشیابی در جهت شفاف سازی موقعیتی انگیزه مشارکت	تبلیغات	بودجه بندی
ارزشیابی در جهت تعامل انگیزه همکاری انگیزه معنوی	معرفی حمایت مالی روابط سیستمی نوع الگوی ارتباطی درون دانشگاهی	تعامل درون داد برون داد
اجباری سازی اجرائی سازی ابلاغ به همه بخشها	قانون سازی ارزشیابی	
ارزشیابی نتیجه گرا ارزشیابی قانونمند ارزشیابی عادلانه	روابط میکرو و ماکرو سیستم ارزشهای عمومی باورهای عمومی نگاه اجتماع به مساله ارزشیابی تحمل پذیری جامعه ارزش جامعه برای مقوله ارزشیابی	فرهنگ عمومی
ارزشیابی مبتنی بر اسناد بالادستی شفافیت ملاکهای ارزشیابی ارزشیابی فرایندی	کارآمدی ارزشیابی	روحیه انتقادی
تعهد فردی تعهد سازمانی تعهد کاری	مسئولیت پذیری فردی	وجود سعه صدر
	تیم متخصص تیم حرفه ای تیم آموزش دیده تیم مورد اطمینان	کار گروه تخصصی

بر اساس جدول 1 ملاکها و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی منتج به 19 ملاک و 79 نشانگر گردید. پذیرش نقد شدن، سیاست گذاری، کاهش مصلحت اندیشی، نقش ارزیابی، بودجه بندی، تعامل درون داد برون داد، فرهنگ عمومی، روحیه انتقادی، وجود سعه صدر، نظارت، آموزش فرهنگی، شفاف سازی، هم فکری، بهبود شرایط افراد ذی نفع و ذی ربط، انگیزه افزایی، قانون سازی ارزشیابی، ارزشیابی کارآمد، مسئولیت پذیری فردی، کار گروه تخصصی ملاکهای مرتبط با اشتراک همه افراد در مفهوم فرهنگ ارزشیابی می باشد.

افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر دانشجویان، اعضای هیات علمی، کارکنان و مدیران

جدول 2: افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر دانشجویان، اعضای هیات علمی، کارکنان و مدیران

یاران آموزشی	ملاک	نشانهگر	تکرارپذیری
دانشجویان	اصلاح گری	پذیرش نواقص	16
		بر طرف سازی نواقص	11
		مشخص کردن حیطه مسئولیتی هر گروه	12
	ارزیابی افراد	سهم اشخاص	11
		مشخص شدن وظیفه	11
		تفکیک مسئولیت	14
		درصد رضایت	9
	الزام ارزشیابی	ابلاغیات اجباری	17
		پاسخگو سازی	22
تنظیم حقوق و دریافتی بر اساس ارزشیابی		9	
اعضای هیات علمی	یادگیری نقد شدن	آموزش پایه	10
		آموزش اجتماعی	6
		آموزش تخصصی	6
		آموزش ثابت	4
	تعهد پذیری	تعهد شغلی	5
		تعهد فردی	4
		تعهد ارتباطی	6
		تعهد سازمانی	16
		عدم نگاه مغرضانه	6
		از بین بردن پیش داوری	4
	شفاف سازی نظام آموزشی	آموزش ارزشیابی	4
		شفافیت مسئولیتی در پاسخگویی	7
		شفافیت قوانین	7
		شفافیت دستور العمل ها ضرورت اجرایی	7
شفافیت اهداف		8	
مدیران	نظارت به	فرایند ارزشیابی	7
		ارزشیابی عادلانه	5

مچ گیری	5	ارزشیابی کارآمد	اجرا	اهمیت داشتن ارزشیابی		
	6	اهمیت اجرایی				
	5	اهمیت تقویتی				
	4	اهمیت تنبیهی				
	5	سیستم سازی نظام ارزشیابی	نظام سازی			
	3	تیم سازی	سیستم			
	4	الگو سازی سیستم ارزشیابی	ارزشیابی			
	فرهنگ ارزشیابی مستندمحور	6	استقلال ساختاری		استقلال دانشگاه	کارکنان
		5	استقلال اجرایی			
		4	استقلال سیاسی			
4		استقلال جذب و نگهداری نیرو				
4		ارزشیابی منصفانه	عدالت			
5		وجود ارزشیابی برای همه	ارزشیابی			
6		ارزشیابی اثر بخش				
5		ارتباطات سازمانی				
4		رضایت سازمانی	جو سازمانی			
4		جذابیت سازمانی				

*یک مضمون در یک مصاحبه چند بار تکرار شده باشد بر اساس افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر دانشجویان، اعضای هیات علمی، کارکنان و مدیران که در جدول 2 گزارش شده است، دانشجویان معتقد بر بکارگیری فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر مچ گیری، اعضای هیات علمی معتقد بر الگوی مبتنی بر مسئولیت پذیری، مدیران معتقد به فرهنگ ارزشیابی مچ گیرانه و کارکنان اعتقاد به فرهنگ ارزشیابی با هدف مستندسازی مدارک دارند.

افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر گروه های مختلف آموزشی

جدول شماره 3 افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر گروه های مختلف آموزشی

نوع فرهنگ	ملاک	نمونه مصاحبه
فرهنگ ارزشیابی نتیجه گرا	بکارگیری ارزشیابی جامعیت ارزشیابی شفاف سازی ارزشیابی	"همین ساختار باید بزرگ بشه و خوب باید نتیجهش ملموس باشه، اینجوری این حس ک ارزشیابی واقعی و اثرگذاره ایجاد میشه"
فرهنگ ارزشیابی مچ گیرانه	سیاست تشویق و تنبیه نظارت به اجرا	"اینجوری خود نا خود فرهنگش شکل میگیره؛ یعنی گروهها و افراد بدون"

	جامعیت اجرا	تحت بررسی و نظارت دائم قرار دارند، این آمادگی و فرهنگشو شکل میده برای سیستم هم مفیده"	
ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد	ارزشیابی در جهت بهبود شرایط ارزشیابی برای همه قانون گرائی	"وقتی همه به این باور برسند که این ارزشیابی میتونه برای خودشون و سیستم موثر باشه دیگه دفاعها میشکنه"	دانشکده پزشکی
فرهنگ ارزشیابی پاسخگو محور	یادگیری نقد شدن از بین بردن پیش داوری نظارت	"دقیقا همین اصل ارزشیابی مبتنی بر ایجاد شرایط موجوده و آگه افراد بر اساس وظیفشون یاد بگیرن پاسخگو باشن، میذارن قضاوت و بررسی هم بشن"	دانشکده علوم پایه
فرهنگ ارزشیابی مستندساز	تدوین قوانین کارآمد پیاده سازی بر اساس صورت جلسه های سیستمی عدالت ارزشیابی	"همه چی باید تعریف بشه و مشخص بشه و راستای درست در جامعه و سیستم دانشگاهی هم شکل داده بشه و باور سازی رو تقویت کنیم"	دانشکده علوم انسانی
فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد	ارزشیابی در جهت بهبود شرایط ارزشیابی مبتنی بر اهمیت داشتن ارزشیابی	"ارزش یک فرایند به عملی شدنش و باید اینو هم ببینن تا پذیرنش؛ این پذیرش به توسعه هم کمک میکنه؛ اصلا بر خلاف تصور وحدت رو هم ایجاد میکنه؛ ارزشیابی درست رابطه سازمانی و تخصص محوری رو قوی میکنه؛ اصلا متضادش نیستها"	دانشکده دامپزشکی
فرهنگ ارزشیابی پاسخگویی - مسئولیت پذیری	شفاف سازی مفهوم ارزشیابی وجود نگاه جمعی تعهد پذیری	"خیلی توجه کنیم که اگر بخواهیم فرهنگ ارزشیابی در دانشگاه پیاده شود نباید به دنبال منافع شخصی باشیم باید به دنبال منافع جمعی باشیم اگر این نگاه رو نداشته باشیم هیچوقت فرهنگ ارزشیابی نمی تواند جا بیفتد"	دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی
فرهنگ ارزشیابی مچ گیرانه	الزام ارزشیابی سیاست تشویق و تنبیه نظام سازی سیستم ارزشیابی	"همه و همه باید جوابگو باشن و باید ارزشیابی بشن و زیر نظر باشن تا ببینیم کارا درست پیش میره؟ اصلا مقاوت باید بشکنه این شکستن مقاومت کار یک سیستم قدرت و اجباریه و بدون اون همه چی ضعیفه؛ هر وقت قوی کار	دانشکده معماری

کردیم نتیجه گرفتیم این قدرت و
صراحت فرهنگ‌سازی هم شکل می‌دهد"

در جدول 3، نتیجه تحلیل داده‌ها که بر اساس نظرات شرکت‌کنندگان بدست آمده، گزارش گردید. براساس دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان، فرهنگ ارزشیابی در دانشکده‌های «فنی و مهندسی»، «مدیریت و معماری»، «پزشکی و دامپزشکی»، «علوم پایه و روان‌شناسی و علوم تربیتی»، و «ادبیات و علوم انسانی» به ترتیب بر «فرهنگ ارزشیابی نتیجه‌گرا»، «فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه»، «فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد»، «فرهنگ ارزشیابی پاسخگو محوری» و «فرهنگ ارزشیابی مستندساز» محوریت داشته است.

نتیجه‌گیری

نشاط و پویایی علمی، مهم‌ترین عامل بالندگی و تعالی است (محمدزاده و صالحی، 1395، ص. 227) و زمینه‌سازی برای حرکت در مسیر تحقق سطوح و ابعاد عالی فرهنگ ارزشیابی، نقش بی‌بدیل و انکارناپذیری در شکل‌دهی به بالندگی و تعالی سازمانی در مراکز علمی و دانشگاهی دارد. در این مطالعه، تلاش برای دستیابی به ملاک‌ها و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی به شناسایی 79 زیرمضمون و دسته‌بندی آن در قالب 19 مضمون منتج گردید. نتایج این مطالعه با بخشی از یافته‌های مطالعه جانزن و همکاران (2017)، انجیرو (2012) که ملاک‌های فرهنگ ارزشیابی را در توانایی انعطاف رفتاری و اجرایی مورد تاکید قرار دادند همسویی و همراستایی دارد؛ این مهم نشان داد که برای ارتقای فرهنگ ارزشیابی، توجه به فردیت و مقوله‌های روان‌شناختی امری مهم و اثرگذار است به گونه‌ای که افراد برخوردار از ویژگی‌های روان‌شناختی انعطاف‌پذیر، اعتماد و عزت نفس، استقبال بیشتر و بهتری از تغییرات و جنبش‌های لازم در مفاهیم جدید و نوین دارند. این یافته‌ها با نتیجه مطالعه محمدزاده و صالحی (1395) نیز همسو است؛ این پژوهشگران در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که دانشجویان و اعضای هیات علمی که از سطح قابل قبولی از سلامت جسمی، معنوی، اجتماعی و روان‌شناختی برخوردارند، به فعالیت‌های فراتر از توجه بیشتری داشته و به لحاظ فردی و سازمانی از ویژگی‌ها، گرایش‌ها و تلاش‌های درون‌زایی برای تحقق خودشکوفایی، خودراهبری، خودارزیابی، ارزش‌آفرینی، نقادی، نقدپذیری، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی برخوردار بوده و نسبت به رسالت دانشگاه و جایگاه و مسئولیت خود برای استفاده بهینه از فرصت‌ها و امکانات موجود و ارتقای صلاحیت‌های خود و انجام موثر و کارآمد وظایف فعلی و آتی مسئولانه و فعالانه‌تر عمل می‌نمایند. در کنار این مساله، افراد با توان مساله‌مداری و دارای سبک تفکر مثبت اندیش و تحلیل‌گرایانه، بهتر می‌توانند ضرورت‌های تغییری مربوط به فرهنگ ارزشیابی را نه نگاهی مچ‌گیرانه که الگویی با هدف

بهبود شرایط برای سازمان و افراد تحلیل کنند. بر همین اساس و در سطح جامع‌تر که از نتایج این تحقیق بدست آمده اشاره دارد به این مساله که تحقق سطوح و ابعاد عالی فرهنگ ارزشیابی به افراد پذیرا نسبت به ارزشیابی نیاز داشته و این پذیرا شدن نیز تابعی از فرهنگ‌سازی کلی در این بخش است. در عین حال توسعه و پیشرفت در سطوح و ابعاد عالی فرهنگ ارزشیابی، فرایندی تکوینی دارد که به توافق جمعی و مشارکت همه‌جانبه همه یاران آموزشی در تمامی فرایندها و رویه‌های مرتبط و نظارت مستمر بر اجرای هدفمند، منظم، جامع، یکپارچه، و متناسب با شرایط افراد، گروه‌ها، دانشکده‌ها و بلوغ سازمانی در هر محیط، وابسته است.

به نظر می‌رسد، نگاه به فرهنگ ارزشیابی، به معنای وجود یا عدم وجود آن، نگاهی تک‌بعدی، متداول و ایستا است. در یک نگاه چندبعدی و پویا، در هر محیطی با توجه به برآیند عوامل و عناصر و افعال انسانی، سطح، نوع و بُعدی از ابعاد فرهنگ کیفیت شکل گرفته و محوریت می‌یابد به گونه‌ای که امکان و احتمال مشاهده نشانه‌های مربوط به هر یک از سطوح و ابعاد فرهنگ ارزشیابی در هر محیطی وجود دارد، اما آنچه که محتمل است اینکه نوعی از فرهنگ ارزشیابی محوریت داشته و یا دست‌کم به تفکیک کنشگران آن محیط انواعی از سطوح و ابعاد فرهنگ‌های ارزشیابی دیده شده و غلبه دارد. دامنه این تنوع سطوح فرهنگ ارزشیابی، از فرهنگ ارزشیابی موسوم به تظاهرگرایی و مبتنی بر مچ‌گیری تا «فرهنگ ارزشیابی پاسخگومحوری و مبتنی بر توسعه افراد را در برمی‌گیرد.

ویژگی‌هایی هر فرهنگ ارزشیابی، شیوه و سطوحی از اثرات و تبعات را به همراه دارد؛ از این رو، به نظر می‌رسد که بسترسازی و حرکت در مسیر تحقق سطوح و ابعاد عالی فرهنگ ارزشیابی در درجه اول در سایه تصمیم‌گیری و اقدام جدی مدیران ارشد سازمانی برای مشارکت همه‌جانبه تمامی یاران آموزشی، فرهنگ‌سازی بنیادین و تلاش برای نهادینه‌سازی نظام پاسخگویی، شفافیت، نقدپذیری و نقادی، ارتقا و تضمین کیفیت و در ادامه با تدارک الزامات و شرایط پیاده‌سازی و رعایت تناسب بین گام‌های و سطوح تحقق فرهنگ ارزشیابی با وضعیت بلوغ سازمانی و ادراک از ارزشیابی در نزد کنشگران و عناصر آن امکان‌پذیر می‌شود. در همین راستا، محمدزاده و صالحی (1394؛ 1395؛ 1402) در مطالعات خود به ضرورت شکل‌گیری و ارج‌نهی به فرهنگ شفافیت، نقاد و نقدپذیری از یکسو و توجه، تشویق و احترام به تنوع اندیشه‌ها، تضارب آراء، و مکاتب مختلف به عنوان یکی از مهم‌ترین الزامات در شکل‌گیری فضا و فرهنگ نشاط و بالندگی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی اشاره می‌کنند و براین باور تاکید می‌نمایند که وجود نظام مشوق سازمانی مبتنی بر عملکرد و نظام ارزشیابی جامع و منصفانه با معیارها، ملاک‌ها و نشانگرهای شفاف

و باورپذیر، نقش بسزایی در تحقق این مهم دارد.

همچنین بر اساس افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی در بین یاران آموزشی (دانشجویان، اعضای هیات علمی، کارکنان و مدیران)، نتایج نشان داد که بطور کلی و با در نظر گرفتن محوریت یکی از سطوح فرهنگ ارزشیابی، «دانشجویان معتقد بر بکارگیری فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر مچ‌گیری»، «اعضای هیات علمی معتقد بر الگوی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری»، «مدیران معتقد به فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه» و «کارکنان اعتقاد به فرهنگ ارزشیابی با هدف مستندسازی مدارک» گرایش نشان دادند. همچنین براساس یافته‌های برآمده از دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر، فرهنگ غالب ارزشیابی در دانشکده‌های «فنی و مهندسی»، «مدیریت و معماری»، «پزشکی و دامپزشکی»، «علوم پایه و روان‌شناسی و علوم تربیتی»، و «ادبیات و علوم انسانی» به ترتیب بر «فرهنگ ارزشیابی نتیجه‌گرا»، «فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه»؛ «فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد»؛ «فرهنگ ارزشیابی پاسخگو محوری» و «فرهنگ ارزشیابی مستندساز» محوریت داشته است.

این نتایج در بخش‌هایی با یافته‌های فولر (2020) که در یک بررسی از مساله فرهنگ ارزیابی که به روش پیمایشی انجام پذیرفت، الگوی رهبری و سیاست‌های موجود و ساختار مدیریتی را در این ساختار بسیار با اهمیت قلمداد نمود و نیز اسپرینز (2004) که در بررسی فرهنگ ارزشیابی: چنین بیان می‌کند که ارزشیابی فرایندی چند وجهی است و ارتباط شاخص‌های مرتبط، زمینه کارآمدی در ارزیابی و گسترش فرهنگ ارزشیابی است، همسویی و همراستایی داشته و در زمینه شناسایی و معرفی ابعاد متنوع از فرهنگ ارزشیابی، دارای ارزش افزوده است و بیانگر این مساله است که هر دانشکده بر حسب تاکیدات آموزشی و درون دانشکده‌ای، ایده‌آل‌های متفاوتی را دارد و از بعد تمرکز بر یک یا بخش‌هایی از سطوح فرهنگ ارزشیابی، دارای نگاه مختص به خود است که نسبت به دانشکده دیگر می‌تواند متفاوت باشد؛ برای مثال دانشکده فنی که اصل را در اجرای پروژه‌های هدف مدنظر دارد، اهمیت بیشتری به مساله نتیجه‌گرایی و خروجی تیمی و طرحی می‌دهد و فرهنگ ارزشیابی را در جهت بهبود و کیفیت‌افزایی در این زمینه ارزیابی می‌کند، اما در دانشکده‌هایی مانند پزشکی و دامپزشکی که تخصص فردی و توانایی فردی برای وارد شدن به بازار کار اصل اساسی در این بخش است، فرهنگ ارزشیابی ایده‌آل را مبتنی بر توسعه افراد و توانمندی فردی و شخصی مورد تاکید قرار می‌دهد. لازم به یادآوری است که ترجیح و باورهای شرکت‌کنندگان به سطوح مختلف فرهنگ‌های ارزشیابی که در این مطالعه در دو بخش اشتراک و افتراق بدست آمد، الزاماً نشانگر واقعیت موجود یا حاکمیت آن فرهنگ در آن دانشکده‌ها نیست، بلکه در واقع، خواست، ترجیح و ادراک شرکت‌کنندگان مورد مطالعه

در آن گروه‌ها را نمایان می‌سازد و برای تشخیص وضعیت موجود، نیاز است ضمن مفهوم‌پردازی و ساخت ابزارهای مناسب سنجش سطوح و ابعاد فرهنگ ارزشیابی، داده‌ها در سطح میدانی گردآوری شده و مبتنی بر آن به بررسی همسویی یا ناهم‌سویی‌های بین خواست افراد و وضعیت موجود فرهنگ ارزشیابی، به تفکیک دانشکده‌ها پرداخته شده و نیم‌رخ از وضعیت سطوح و ابعاد فرهنگ ارزشیابی و محوریت سطحی خاص در هر دانشکده ارائه گردد. در این مطالعه با توجه به گستردگی یافته‌ها و محدودیت صفحات مقاله، امکان گزارش و مقایسه یافته‌های بخش کمی رساله دکتری تخصصی نویسنده اول میسر نبود و برای مقایسه وضعیت ترجیح و ادراک از فرهنگ در هر دانشکده و وضعیت غالب و سطوح گزارش شده می‌توان به رساله تخصصی مراجعه نمود؛ در بخش کمی رساله مبتنی بر داده‌های گسترده‌میدانی، وضعیت موجود به تفکیک دانشکده‌ها نمایان شد که تفاوت‌های اساسی ناشی از خواست و واقعیت موجود را به خوبی نشان داده است.

بر اساس یافته‌های بدست آمده و با توجه به بالا بودن و محوریت فرهنگ مچ‌گیری و تظاهرگرایی در فرهنگ ارزشیابی، پیشنهاد می‌گردد، الگوی ارزشیابی موجود در سازمان از نگاه کمی محوری به سمت کیفی محوری گام بردارد و الگوی توصیفی ارائه شده مبتنی بر ضروریات هر بخش و هر گروه هدف باشد، به این منظور لازم است کار گروهی مستقل با شناخت نواقص و کمبودها و نیازهای هر بخش اقدام به ایجاد نظام ارزشیابی انعطاف پذیر و قابل تغییر بر حسب شرایط و زمان اقدام نماید. همچنین پیشنهاد می‌گردد با توجه به نقش انعطاف‌پذیری به عنوان اشتراکی در زمینه ایجاد فرهنگ کیفیت و ارزشیابی مطلوب؛ پیشنهاد می‌گردد زمینه‌های انعطاف سیستمی درون دانشکده‌ای با ایجاد تیم‌های مدیریتی مستقل و توان تصمیم‌گیری مستقلانه بر اساس شرایط خاص هر دانشکده انجام پذیرد. در بررسی پیشنهادها بیشتر در سطح کلان دانشگاهی با توجه به نگاه متفاوت یازان آموزشی از مساله فرهنگ ارزشیابی. جهت حرکت به سوی الگوی سازی مطلوب در این زمینه پیشنهاد می‌گردد کار گروه‌های اجرایی برای دستیابی به این هدف متشکل از تمامی افراد مرتبط یعنی اعضای هیات علمی، مدیران، کارکنان و دانشجویان در این زمینه شکل بگیرد. همچنین با توجه به بالا بودن میزان فرهنگ بهانه‌جویی در الگوی کیفیت محور، پیشنهاد می‌گردد رفتار تسهیم دانش و رفتار شهروندی به عنوان دو بخش مهم در ایجاد مکمل‌های سازمانی بصورت الگویی و در بدو استخدام و ورود برای اعم کارکنان؛ هیات علمی و دانشجویان بسته به کارکرد هر گروه ارائه گردد. همچنین در مطالعات آتی شیوه یکپارچه‌سازی فرهنگ ارزشیابی و اقدامات بهبود به تناسب سطوح فرهنگ ارزشیابی و تبعات ناشی از تعارض آن مورد واکاوی قرار گیرد. همچنین الزامات و شرایط مورد نیاز برای ارتقای بلوغ سازمانی برای حرکت به سمت سطوح عالی فرهنگ کیفیت مورد واکاوی قرار گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌گردد در مطالعه‌ای مستقل، راهکارهای مناسب برای کاهش اثرات ناشی از فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیری، تظاهرگرایی، مستندساز و ارزشیابی کاذب در نظام آموزش عالی شناسایی و ارائه گردد.

منابع

- آذری، علیرضا و زمانی‌مزده، مهدی (1393). الگو راهبردی مدیریت عملکرد سازمان، موسسه آموزشی و تحقیقات صنایع دفاعی، تهران
- بازرگان، عباس (1398). *ارزیابی کیفیت در آموزش عالی ایران از اندیشه تا عمل*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- بنی‌سی، پریناز؛ دلفان‌آذری، قنبرعلی؛ رشاد، فائقه (1396). *نگاهی نو به برنامه‌ریزی آموزشی و درسی در هزاره سوم*. تهران، آوای نور
- خاتمی، سیده مریم، رجبه فرجاد، حاجیه؛ چهارمحالی، حسن (1393). *ارزیابی سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمان و ارائه الگوی پیشنهادی؛ مطالعه موردی. فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی*. 3(11)، 148-129.
- خادم محترم، خلیل؛ سلیمی، مهتاب (1398). *ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی. دومانه‌نامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، 4(15)، 34-47.
- مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی؛ دهقانی، مرضیه. (1400). *ابعاد و سطوح فرهنگ کیفیت در نظام آموزش عالی: مروری منظم. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، 11(36)، 29-53. doi: 10.22034/emes.2021.251556
- مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی؛ دهقانی، مرضیه. (1402). *معنا و مفهوم فرهنگ کیفیت از منظر ذینفعان در دانشگاه تهران. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، 21، doi: 10.22059/jomc.2023.364285.1008585
- محمدزاده، زینب؛ و صالحی، کیوان. (1395). *تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. فصلنامه علمی راهبرد*. 2(25)، 227-258.

https://rahbord.csr.ir/article_124595.html?lang=en

محمدزاده، زینب؛ و صالحی، کیوان. (1394). *آسیب شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی. فصلنامه سیاست‌های کلان و راهبردی*. 3(11)، 1-25.

https://www.jmsp.ir/article_11013.html?lang=en

محمدزاده، زینب؛ و صالحی، کیوان. (1402). *ارائه نظریه‌ای داده بنیاد برای تبیین فرآیند*

شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی. فصلنامه علمی اندیشه
مدیریت راهبردی. 17(1)، 258-227.
https://smt.isu.ac.ir/article_76755.html

- Aburizaizah, S. J. (2022). The role of quality assurance in Saudi higher education institutions. *International Journal of Educational Research Open*, 3, <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100127>.
- Alkin, M. C., & King, J. A. (2016). The Historical Development of Evaluation Use. *American Journal of Evaluation*, 37(4), 568–579. <https://doi.org/10.1177/1098214016665164>
- Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity-Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 5945-5951.
- Azari, A., & Zamani, M. (2013). *Organizational Performance Management Strategic Model*. Tehran: Defense Industries Training and Research Institute. (in Persian).
- Bakas, D., Kostis, P., & Petrakis, P. (2020). Culture and labour productivity: An empirical investigation. *Economic Modelling*, 85, 233-243.
- Bamber, C.J., & Elezi, E. (2020). "What culture is your university? Have universities any right to teach entrepreneurialism?", *Higher Education Evaluation and Development*, 14, 19-32. <https://doi.org/10.1108/HEED-09-2018-0021>
- Bani si, P., Delfan Azari, G.A., & Reshad, F. (2014). *A new look at educational and lesson planning in the third millennium*, Tehran: Avaynoor. (in Persian).
- Bazargan, A. (2018). *Evaluation of quality in Iran's higher education from thought to practice*. Tehran: Research Institute of Cultural and Social Studies. (in Persian).
- Bhugra, D., Watson, C., & Ventriglio, A. (2021). Migration, cultural capital and acculturation. *International review of psychiatry* (Abingdon, England), 33(1-2), 126–131
- Braga, M., Paccagnella, M., & Pellizari, M. (2014). Evaluating students' evaluations of professors. *Economics of Education Review*, 41, 77-88.
- Bwachele, V.W., Chong, YL., & Krishnapillai, G. (2023) Perceived service quality and student satisfaction in higher learning

- institutions in Tanzania. *Humanit Soc Sci Commun*, 10, <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01913-6>
- Dahler-Larsen. P., Boodhoo, A.(2019). Evaluation culture and good governance: Is there a link? *Evaluation*. 6, 1-17. <https://doi.org/10.1177/1356389018819110>
- Davier, A.V., Deonivic, B., Yudelson, M., Polyak, S.T., & Woo, A. (2019). Computational Psychometrics Approach to Holistic Learning and Assessment Systems. *Front. Educ.* 4:69. doi: 10.3389/educ.2019.00069.
- Dinh Do,T., Thi dang, H.(2021). Factors Affecting Quality Culture: A Case Study of Public Universities in Ho Chi Minh City. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-11.
- Ehsan, A., Klaas, H. S., Bastianen, A., and Spini, D. (2019). Social capital and health: a systematic review of systematic reviews. *SSM Popul. Health* 8:100425. doi: 10.1016/j.ssmph.2019.100425
- Fainshmidt, S., Wenger, L., Pezeshkan, A., & Mallon, M(2019). When Do Dynamic Capabilities Lead to Competitive Advantage? The Importance of Strategic Fit (June 2019). *Journal of Management Studies*, 56(4), 758-787. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3378767>.
- Febrina, D., & Syamsir, S. (2020). The influence of integrity and commitment organizational on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 799-805.
- Ficara, A., Curreri, F., Fiumara, G., De Meo, P(2023). "Human and Social Capital Strategies for Mafia Network Disruption," in *IEEE Transactions on Information Forensics and Security*, 18, 1926-1936, doi: 10.1109/TIFS.2023.3256706.
- Fuller, M. (2013). An Empirical Study of Cultures of Assessment in Higher Education. *NCPEA Education Leadership Review*, 14, 20-27.
- Hanwright, J., & Makinson, S. (2008). Promoting evaluation culture: The development and implementation of an evaluation strategy in the Queensland Department of Education, Training and the Arts. *Evaluation Journal of Australasia*, 8(1), 20–25. <https://doi.org/10.1177/1035719X0800800104>
- Jacob, S., Speer, S., Furubo, J.E. (2015) The institutionalization of evaluation matters: Updating the international atlas of evaluation 10 years later. *Evaluation* 21(1), 6–31 .

- Janzen, R., Ochocka, J., Turner, L., Cook, T., Franklin, M., Deichert, D.(2017), Building a community-based culture of evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 65, 163-170 .
- Karabchuk. T., Roshchina, Y.(2022). Predictors of student engagement: the role of universities' or importance of students' background? *European Journal of Higher Education*, 3, <https://doi.org/10.1080/21568235.2022.2035240>
- Khaatami, S.M., Rajabeh Farjad, H., Chaharmahali, H. (2013). Evaluating the performance evaluation system of the organization's employees and presenting a proposed model; A case study. *Scientific-Promotional Quarterly of Human Resources Studies*, 3(11), 148-129. (in Persian)
- Khadam Mohtaram, K., Salimi, M. (2018). Evaluation and quality assurance in the higher education system. *Bimonthly Scientific-Specialist Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 4(15), 47-34. (in Persian).
- Malekpour, M., Azarbad, Z., & Pourebrahim Gilkalayeh, G. R. (2020). The Role of Organizational Culture in Evaluating the Performance of Human Resources in Organizations (Case Study: Tehran Region 5 Municipality). *Geography and Human Relationships*, 3(2), 461-477.
- Malmir, M., Salehi, K., Moghadam Zadeh, A., & Dehghani, M. (2023). Meaning and Concept of Quality Culture Based on The View of Stakeholders at Tehran University. *Organizational Culture Management*, 21, doi: 10.22059/jomc.2023.364285.1008585. (in Persian)
- Malmir, M., Salehi, K., Moghadamzadeh, A., & Dehghani, M. (2021). Dimensions and Levels Of Quality Culture in the Higher Education System: A Systematic Review. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 11(36), 29-53. doi: 10.22034/emes.2021.251556(in Persian).
- Mohammadzadeh, Z., & Salehi, K. (2016). Explanation of the Phenomenon of Scientific Vitality and Dynamism in Scientific Centers from Perspective of Academic Elites: A Study According to "Phenomenology". *Strategy*, 25(2), 227-258. https://rahbord.csr.ir/article_124595.html?lang=en . (in Persian)
- Mohammadzadeh, Z., & Salehi, K. (2015). Pathology of scientific vitality and dynamism in scientific and academic centers: A study according to "Phenomenology". *Quarterly Journal of The Macro*

- and Strategic Policies*, 3(Vol 3- No 11), 1-25.
https://www.jmsp.ir/article_11013.html?lang=en. (in Persian)
- Mohammadzadeh, Z., & Salehi, K. (2023). Using Grounded Theory to Explain the Process of formation of scientific vitality and dynamism in scientific and academic centers. *Strategic Management Thought*, 17(1).https://smt.isu.ac.ir/article_76755.html . (in Persian)
- Njiro, E.(2012). Understanding Quality Culture in Assuring Learning at Higher Education Institutions. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)*, 3(2), 79-92
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Manag. Rev. Q.* 68, 237–277. doi: 10.1007/s11301-018-0138-6
- Owen, J. M. (2003). Evaluation culture: A definition and analysis of its development within organisations. *Evaluation Journal of Australasia*, 3(1), 43–47.
<https://doi.org/10.1177/1035719X0300300107>
- Panadero, E., Fraile,J., Ruiz, F.J., Estevez , D.C., & Ruiz, M.A(2019). Spanish university assessment practices: examination tradition with diversity by faculty. *Journal Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(3), 379-397 .
- Piascik, P., & Bird, E. (2008). Creating and sustaining a culture of assessment. *American journal of pharmaceutical education*, 72(5), 97. <https://doi.org/10.5688/aj720597>
- Rizva, B., Bikse, V., & Brence, L.(2015). Evaluation of Higher Education StudyProgrammes and their Development Trends as Drivers of Regional Growth.*Procedia Economics and Finance*, 26, 643-650.
- Scheerens, J.(2004). The Evaluation Culture. *Studies in Educational Evaluation* 30 , 105-124.
- Simper, N., Martensson, S., Berry, A., Maynard, N.(2021). Assessment cultures in higher education: reducing barriers and enabling change. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 4, <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1983770>
- Stewart, S. (2013). *Evaluating Culture. In: A Sociology of Culture, Taste and Value. Palgrave Macmillan, London.*
https://doi.org/10.1057/9781137377081_6
- Wahyuningsih, S., & Mubarak, M. (2021). The Effect of Integrity and Work Culture on Employee Performance in the Regional

Financial Management Agency of Bekasi Regency. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 1(8), 693-700.

Widiarto, S., Soerjanto, S.(2023). Increasing Student Satisfaction Through Improving Service Quality at Tourism Colleges in East Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 20, 160,172.

Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., Guan, J., Liu, X. (2022) Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Front. Psychol.* 13:938875. doi: 10.3389/fpsyg.2022.938875

مقاله
پژیرش
شده