



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

Morteza Malmir¹ | Keyvan Salehi^{2*} | Ali Moghadamzadeh³ | Marzieh Dehghani⁴

1. Department of Assessment and Measurement, University of Tehran. Email: Morteza.malmir@ut.ac.ir
2. Corresponding Author, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran. Email: Keyvansalehi@ut.ac.ir
3. Faculty of Psychology and Education, University of Tehran. Email: amoghadamzadeh@ut.ac.ir
4. Faculty of Psychology and Education, University of Tehran. Email: dehghani_m33@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received August 25, 2023
Revised November 11, 2023
Accepted December 03, 2023
Published online June 15, 2024

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

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.

Cite this article: Malmir, M.; Salehi, K.; Moghadamzadeh, A. & Dehghani, A. (2024). Commonality and differentiation of the concept of evaluation culture in university systems in order to develop human-social capital. *Social Capital Management*. 11 (2), 133-147. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.364330.2441>



© Morteza Malmir, Keyvan Salehi, Ali Moghadamzadeh, Marzieh Dehghani.

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.364330.2441>



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

مرتضی مالمیر^۱ | کیوان صالحی^{۲*} | علی مقدم‌زاده^۳ | مرضیه دهقانی^۴

۱. دکتری سنجش و اندازه‌گیری، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران، رایانامه: Morteza.malmir@ut.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه تخصصی پژوهش و سنجش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران، رایانامه: Keyvansalehi@ut.ac.ir

۳. گروه بخش تخصصی پژوهش و سنجش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران، رایانامه: amoghdamzadeh@ut.ac.ir

۴. گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران، رایانامه: dehghani_m33@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

کلیدواژه:

ارزشیابی سیستم،

پدیدارشناسی،

تضمین کیفیت،

فرهنگ ارزشیابی.

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 زمینه‌تعالی و حرکت هوشمندانه را رقم زند. پژوهش حاضر با هدف بررسی مفهوم فرهنگ ارزشیابی و تعیین اشتراک و افتراق آن مبتنی بر نظر ذی‌نفعان دانشگاه تهران انجام شد.

روش پژوهش: از روش پدیدارشناسی تفسیری استفاده شد. شرکت‌کنندگان آن دربرگیرنده چهار دسته از ذی‌نفعان شامل اعضای هیئت‌علمی، کارکنان، مدیران، و دانشجویان دانشگاه تهران بودند که به روش نمونه‌گیری ملاکی انتخاب شدند. اشباع داده‌ها پس از ۶۱ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به دست آمد.

یافته‌ها: واکاوی در بخش اشتراک مفهومی به شناسایی ۷۹ نشانگر و دسته‌بندی آن در قالب ۱۹ ملاک منتج شد. شرکت‌کنندگان در هر یک از گروه‌های مورد مطالعه به فرهنگ ارزشیابی متفاوتی باور داشتند. در بُعد 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 پاسخگومحوری، و فرهنگ ارزشیابی مستندساز گرایش غالب وجود داشت.

نتیجه: فرهنگ ارزشیابی موضوعی چندبُعدی است و اجرای آن در سازمان‌ها به توجه به ساختار هر سازمان و چشم‌اندازهای آن نیاز دارد.

استناد: مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه (۱۴۰۲). اشتراک و افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی در نظام‌های دانشگاهی به منظور توسعه سرمایه انسانی- اجتماعی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۲) ۱۴۳-۱۴۷.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jmsc.2023.364330.2441>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© مرتضی مالمیر، کیوان صالحی، علی مقدم‌زاده، مرضیه دهقانی.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jmsc.2023.364330.2441>



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 سیستمی و برون سیستمی و به‌کارگیری کارآمد از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است (مالمیر و همکاران، ۱۴۰۰). آموزش از ارکان مهم و 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 می‌شود و جامعه در بسیاری از زمینه‌ها به سوی پیشرفت و ترقی سوق خواهد یافت.

اجرای نظام صحیح آموزش مستلزم برنامه‌ریزی‌های 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، ۱۳۹۶). در زمینه ضرورت‌های ارزشیابی تضمین کیفیت، ارزیابی کیفیت، و رتبه‌بندی به طور رقابتی و به طور فزاینده به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است و یک پیگیری جهانی در میان مؤسسات آموزش عالی است که آن‌ها را به بازنگری اهداف، شیوه‌های علمی، الگوی پذیرش دانشجویان، و بهبود شرایط می‌کشاند (Aburizaizah, 2022: 2). ارزشیابی و فرهنگ ارزشیابی در نظام آموزش عالی ممکن‌ترین راه برای شناخت و آگاهی از 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: 78).

زمینه‌سازی برای فهم ماهیت فرهنگ ارزشیابی در سازمان‌ها و تلاش برای یکپارچه‌سازی آن با مأموریت‌های سازمانی و حرکت منسجم در جهت رویکردهای تحول‌افزا و تعالی‌بخش و ارزش‌آفرین از دغدغه‌های مهم مدیران کارآمد و سازمان‌های تراز به شمار می‌رود. تحقق این مهم بستری مساعد برای به‌کارگیری 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 فراهم می‌سازد (Almaamari & Alaswad, 2021; Bakas et al., 2020; Febrina & Syamsir, 2020; Malekpour et al., 2020; Wahyuningsih & Mubarak, 2021). و به عبارتی ارزشیابی و فرهنگ مفهیمی در ارتباط مستقیم با یک‌دیگرند (Stewart, 2013). بدین منظور واکاوی در مفهوم فرهنگ ارزشیابی و تلاش برای هم‌سوسازی آن با مأموریت‌های سازمانی ارتباط وثیقی با بهره‌وری سازمانی و توسعه جوامع دارد و تحقق آن به شناخت صحیح و چندبعدی مبتنی بر ادراک و نظر همه افراد درگیر در مسئله منوط است. به‌رغم اهمیت بسیار بالای فرهنگ ارزشیابی، که از آن به عنوان مفهومی در ارتباط با کیفیت‌بخشی نظام دانشگاهی و در نتیجه توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی یاد می‌شود (Aburizaizah, 2022; Simper et al., 2021)، توجه به این موضوع به اندازه اهمیت آن نبوده است و معدود بررسی‌های موجود در این زمینه، چون تحقیقات فولر^۱ (۲۰۲۰) و داهلر لارن^۲ و همکارانش (۲۰۱۹)، فرهنگ ارزشیابی را در ارتباط با الگوی فرهنگ کلی و رهبری و سیاست‌های موجود و ساختار مدیریتی بررسی کرده‌اند و در این زمینه با نگاهی مشخص به تفاوت و اشتراک در این حیطه و بررسی این مفهوم از نگاه ذی‌نفعان آموزشی پرداخته نشده است.

دستیابی به یک نظام ارزشیابی کارآمد ضرورتی انکارناپذیر است و تحقق آن در گرو ارتباط، همکاری و پذیرش تمامی افراد، بخش‌ها و گروه‌های مرتبط است. بر همین اساس، مشارکت حداکثری همه یاران آموزشی (ذی‌نفع، ذی‌علاقه، ذی‌نقوذ، ذی‌ربط)، ضمن ایجاد زمینه و ظرفیت لازم برای کارآمدسازی نظام ارزشیابی، در ارتقای نشاط و پویایی درون سیستمی (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ و ۱۴۰۲) و بهبود فرهنگ ارزشیابی کارآمد و متعالی نقشی بسزا دارد. درک همه یاران آموزشی و چگونگی مشارکت‌دهی ایشان در این فرایند موضوعی 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

1. Fuller

2. Dahler-Larsen

و کارآمد برای شناخت مسئله و برنامه‌ریزی با هدف اصلاح در این زمینه را فراهم می‌کند. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف توسعه سرمایه انسانی- اجتماعی به واکاوی عمیق ادراک یاران آموزشی در نظام دانشگاهی از مفهوم فرهنگ ارزشیابی می‌پردازد و سؤال 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

کیفیت‌بخشی به سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی و به‌کارگیری صحیح منابع موجود با متغیرهای بسیار مرتبط است و از منظر افراد مختلف تفاوت دارد (Bwachele et al., 2023: 2; Widiarto & Soerjanto, 2023). مطالعه فاینشمیدت^۱ و همکارانش (۲۰۱۹) نشان داد ارتباط بین قابلیت‌های پویا و مزیت رقابتی به طور مشترک تحت تأثیر عوامل سازمانی و محیطی است و بررسی‌ها گویای این موضوع است که شناخت منابع و به‌کارگیری صحیح آن عامل رشد در سازمان است که این موضوع در آموزش عالی نیز مشخص و اثرگذار است. شناخت در این زمینه موجب آگاهی است و مسیری برای کیفیت‌افزایی به نظام آموزش عالی و حفظ سرمایه اجتماعی و انسانی می‌گشاید. طراحی و استقرار نظام ارزشیابی کارآمد از راهبردهای مهمی 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 فراهم می‌آورد و گزارشی قابل تفسیر ارائه می‌کند (Davier et al., 2019). تحولات عصر کنونی وجود نظام ارزشیابی را اجتناب‌ناپذیر کرده است، به گونه‌ای که فقدان نظام ارزشیابی یکی از بیماری‌های سازمان‌ها و اداره‌ها قلمداد می‌شود که مانع جدی رشد و توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمان است (خاتمی و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو ارزشیابی مورد توجه همه سازمان‌های آموزشی و مرتبط قرار گرفته است. در این خصوص بیش از دوازده میلیون تارنمای مرتبط وجود دارد و هر روز الگوها و نرم‌افزارهای جدیدی ارائه می‌شود (آذری و زمانی‌مزده، ۱۳۹۳: ۱۸). پرواضح است که نبود شرایط و امکانات مناسب و طراحی‌های پویا و یکپارچه از یک سو و شکل‌گیری و تشدید عوامل و زمینه‌های ارزشیابی‌های کاذب از دیگر سو (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۵) بستری را ایجاد می‌کند که نه تنها به تحقق اهداف و نهادینه‌سازی آثار مثبت منتج نمی‌شود، بلکه خلأهای موجود را باقی می‌گذارد و بر ابهام و ناکارآمدی وضعیت موجود می‌افزاید. 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 و فرد و اجزای مورد نظر درون سازمان برای مورد ارزشیابی و بررسی قرار گرفتن اشاره دارد که از این ارزشیابی به منظور اصلاح و برطرف‌سازی مشکلات و موانع شناسایی شده استفاده می‌شود (Owen, 2003). اسپرینز (۲۰۰۴) فرهنگ ارزشیابی را شروعی برای اصلاح و بازخورد در برابر یک نظام می‌داند که می‌تواند در اصلاح و بهبود شرایط نقش داشته باشد. فرهنگ ارزشیابی به صورت مشخص آمادگی ابعاد یک سازمان برای مورد بررسی قرار گرفتن و تغییرات به منظور رسیدن به اهداف تبیین‌شده را جست‌وجو می‌کند و مهم‌ترین ماهیت و هدف آن بهبود بر اساس شرایط موجود است. این مضمون تأکیدی 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 بررسی جامع پیکره سیستم را فراهم

می‌کند (Owen, 2003: 44) که با پذیرا بودن این نظام و دادن اطلاعات درست به بخش ارزیابی زمینه شناسایی ضعف‌ها و مشکلات سیستم، در بخش‌های کارکنان، و سیستم مدیریت و ساختار سازمان و نیز کارکرد سازمان فراهم می‌آید.

توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی

سرمایه انسانی به دانش و 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 مستقیم با پیشرفت و موفقیت در جامعه قرار دارد (Ficara et al., 2023). سرمایه اجتماعی شبکه بین‌فردی است که با سرمایه‌گذاری رابطه‌ای شکل می‌گیرد (احسان و همکاران، ۲۰۱۹) و در ارتباط مستقیم با سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی یک توانایی روان‌شناختی مثبت فردی است که می‌تواند توسعه یابد و در نتیجه 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 بر آن بود که سرمایه اجتماعی بر اساس شناخت فرهنگ و عوامل مربوط به آن امکان شکل‌گیری دارد و این موضوع به نقش فرهنگ و ابعاد مربوط به آن در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی اشاره دارد (Bhugra et al., 2021).

اسناد بالادستی مبتنی بر فرهنگ ارزشیابی

با توجه به اهمیت موضوع فرهنگ ارزشیابی، در سال ۲۰۲۰ همایشی^۱ با هدف ارتقای فرهنگ ارزشیابی در کشورهای افریقای و با محوریت کشور افریقای جنوبی برگزار شد. یکی از نکات کلیدی استخراج‌شده از این همایش اشاره به ضرورت خودارزشیابی و آماده شدن سیستم برای ارزشیابی به منظور ارتقای کیفیت ارزشیابی و رفع نواقص در ابعاد مختلف بود. در همین زمینه در بیانیه مأموریت‌های دانشگاه تهران بر اساس چشم‌انداز آموزش عالی در افق ۱۴۰۴ آمده است دانشگاه محیط پرورش است و در آن باید محیط مناسبی برای همکاری محققان و متخصصان و همچنین هم‌افزایی و اشاعه فکری نوین فراهم باشد و این نظام باید به توسعه فضای نقدپذیری و گسترش بر اساس آن کمک کند. 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 تصمیم‌گیری تأکید شده است.

پرواضح است که تقویت سطوح عالی فرهنگ کیفیت و ارزشیابی در مؤسسات عالی می‌تواند زمینه‌ساز اجرای اثربخش برنامه‌ها و موفقیت در شناخت دقیق وضعیت موجود و مطلوب باشد. شواهد نشان می‌دهد 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 دارد تا مشکلات موجود در این حیطه را کاهش دهد. بر همین اساس ارزشیابی و وجود فرهنگ آن در نظام آموزش عالی می‌تواند با نگاهی اکتشافی و تحلیلی تبیین مناسبی از عملکرد در بخش‌های مختلف آموزشی، رفاهی، محیطی، و اعضای هیئت‌علمی ایجاد کند و زمینه بهبود و اصلاح شرایط و جبران خلأهای موجود در این زمینه را فراهم آورد.

در زمینه پیشینه تجربی مرتبط با موضوع پژوهش ابوریزاه^۲ (۲۰۲۲) در بررسی اهمیت فرهنگ ارزشیابی بیان کرد اعتباربخشی همه‌مآجرا نیست؛ نیاز است برای بسترسازی ساختارمند در این زمینه فرهنگ اجرای کارآمد جاری شود. سیمپر^۳ و همکارانش (۲۰۲۱) در به‌کارگیری فرهنگ ارزشیابی در آموزش عالی عاملیت تغییر و اهرم‌های سیاست‌گذاری را موضوعی مهم در این زمینه قلمداد کرد. دینه دو^۴ و سی دانگ (۲۰۲۱)، در بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ و به‌تبع آن فرهنگ ارزشیابی، محیط دانشگاهی و محیط اجتماعی و محیط انسانی و فرهنگ را اثرگذار دانستند. بامبر^۵ (۲۰۲۰) در الگوی فرهنگ در دانشگاه و ابعاد مربوط به آن فرهنگ کلی و فرهنگ جاری در دانشگاه را عامل اثرگذار در این حیطه برشمرد. همچنین خادم‌محترم و سلیمی (۱۳۹۸) ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام

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

2. Aburizaizah

3. Simper

4. Dinh Do

5. Bamber

آموزش عالی را منطبق بر انعطاف سیستمی و به‌کارگیری الگوی تغییرات در این زمینه با اهمیت شمردند. مالمیر و همکارانش (۱۴۰۲) فرهنگ کیفیت را عامل اثرگذار بر فرهنگ ارزشیابی دانستند و نشان دادند وجود فرهنگ کیفیت و ارزشیابی عاملی مهم در توسعه سازمانی و جامعه است. اما نگاه به این موضوع از دیدگاه هر بخش درگیر در آموزش متفاوت است.

روش پژوهش

این مطالعه با رویکرد کیفی به روش پدیدارشناسی^۱ تفسیری^۲ انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. محور سؤالات مصاحبه نگاه افراد به فرهنگ ارزشیابی در نظام دانشگاه بود. در این زمینه ابتدا یک سؤال کلی مبنی بر بررسی تجارب و ساختار مبتنی بر آن مطرح شد و سپس به منظور دستیابی به داده‌های غنی‌تر سؤالات پیگیرانه مطرح شد. با توجه به الگوی روش پدیدارشناسی تفسیری، در این تحقیق از روش هفت‌مرحله‌ای دیکلمن استفاده شد. به همین منظور در گام اول جهت دستیابی به یک درک کلی از پدیده (فرهنگ کیفیت و عوامل مرتبط با آن) متن مصاحبه چند مرتبه بررسی شد. در گام دوم برای درک معنای نهفته در مصاحبه از تفسیر متون (نوشتن خلاصه تفسیری و کدگذاری مضامین) استفاده شد. 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 ضمن بررسی تناقض موجود، با تکیه بر بررسی مجدد متن مصاحبه و در صورت لزوم و امکان پرسش پیگیرانه از مصاحبه‌شونده، نکات مبهم برطرف شد. همچنین برای هر یک از مصاحبه‌ها یک تحلیل ترکیبی توسط تیم مصاحبه‌کننده اجرا شد. در گام پنجم برای توصیف معانی مضامین به مقایسه و مقابله متن مصاحبه‌ها با یکدیگر پرداخته شد که حاصل این بخش ۶۶ نشانگر بود که بر اساس تجربه زیسته شرکت‌کنندگان بر مبنای متن مصاحبه‌ها و در مسیر تبیین پدیده استخراج شد. در گام ششم به منظور مشخص کردن الگوریتم الگوهای مختلف شناسایی شده را به یکدیگر پیوند می‌زنند توسط تیم تحقیق بررسی شد و ۱۹ زیردرون‌مایه (زیرمضمون) در ۳ درون‌مایه (مضمون) اصلی ارائه شد. در نهایت در گام هفتم در نوشتار متن نهایی پژوهش ضمن همکاری تیم تحقیق از نظر دیگر افراد متخصص و آشنا در این زمینه به صورت مشورتی استفاده شد.

شرکت‌کنندگان تحقیق دربرگیرنده چهار دسته از یاران آموزشی شامل اعضای هیئت‌علمی، کارکنان، مدیران، و دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه تهران در سال ۱۴۰۰ - ۱۴۰۱ بودند و نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی و هدفمند تا اشباع نمونه (۶۱ نفر) انجام شد؛ بدین معنا که اطلاعات قبلی از شرکت‌کنندگان تکرار شد و اطلاعات جدیدی به دست نیامد. جهت کنترل حداکثری متغیرهای مزاحم، برخی ملاک‌های ورود برای اعضای نمونه در نظر گرفته شد که در اعضای هیئت‌علمی سابقه چهار سال عضویت در هیئت‌علمی گروه‌های آموزشی، در دانشجویان ضرورت حضور در تحصیلات تکمیلی، در کارکنان و مدیران سابقه فعالیت بیش از سه سال در دانشگاه بود. همچنین تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن آگاهی از مفهوم، و رضایت آگاهانه (در همه گروه‌ها) از دیگر ملاک‌های مشارکت در تحقیق بود. پس از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، مطالب به حالت اشباع رسید؛ یعنی اطلاعات جدیدی از شرکت‌کنندگان بعدی به دست نیامد. مصاحبه‌ها با رضایت شرکت‌کنندگان ضبط و به صورت یادداشت نوشته شدند. ملاحظات اخلاقی در همه مراحل پژوهش به طور کامل رعایت شد. به مصاحبه‌کنندگان در مورد حفظ اصول رازداری توضیح و اطمینان داده شد و برای پنهان ماندن هویت شرکت‌کنندگان هیچ اسمی درج نشد و از شماره و عبارت‌هایی مانند «مصاحبه‌شونده‌ای گفت» برای نقل قول‌ها استفاده شد.

در زمینه مشخصات شرکت‌کنندگان در تحقیق ۲۹ درصد هیئت‌علمی، ۱۳ درصد کارمند، ۷ درصد مدیر، و ۵۱ درصد دانشجویان تحصیلات تکمیلی بودند. از این بین ۱۵ درصد مربوط به دانشکده فنی، ۱۱ درصد دانشکده پزشکی، ۱۳ درصد دانشکده مدیریت، ۶ درصد دانشکده دامپزشکی، ۱۰ درصد علوم پایه، ۱۰ درصد معماری، ۱۵ درصد علوم انسانی، و ۲۰ درصد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی شرکت‌کنندگان در پژوهش را تشکیل دادند. همچنین بازه زمانی مصاحبه‌ها از ۳۰ تا ۶۵ دقیقه و میانگین زمان مصاحبه‌ها حدود ۴۶ دقیقه بود.

1. phenomenology research method
2. interpretive phenomenology

یافته‌ها

استخراج ملاک‌ها و نشانگرهای مربوط به مفهوم فرهنگ ارزشیابی

جدول ۱. ملاک و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی

ملاک	نشانگر	ملاک	نشانگر
پذیرش نقد شدن	فرهنگ‌سازی	نظارت	نظارت بر مفاد
	پذیرش نقص		نظارت بر اجرا
	تداوم ارزشیابی فرایندی		نظارت بر تیم اجرا
	ارزش‌گذاری به فرایند و انجام ارزشیابی		کنترل
	ویژگی‌های شخصیتی		ارزشیابی موقعیتی
سیاست‌گذاری	ویژگی‌های محیط رشدی	آموزش فرهنگی	ارزشیابی برای همه گروه‌ها
	ویژگی‌های ارزیابی		آموزش پایه در زمینه ارزش ارزشیابی
	منطق ارزیابی		معرفی ارزشیابی و ضرورت آن
	تدوین الگوی ارزیابی		اصل‌سازی ضرورت ارزشیابی در هر سطح
	ملاحظات ارزیابی		تعریف ارزشیابی
کاهش مصلحت‌اندیشی	سیاست‌های تشویقی	شفاف‌سازی مفهوم	تعریف ابعاد ارزشیابی
	سیاست‌های نظارتی-کنترلی		مشخص ساختن نحوه ارزشیابی
	جدیت عملیاتی		مشخص ساختن تأثیر ارزشیابی
	جدیت فکری		تبیین اهداف ارزشیابی
	به‌کارگیری عدالت‌محوری		تیم‌سازی برای تبیین‌گذاری
نقش ارزیابی	اثرگذاری	هم‌فکری	در جریان قرار گرفتن همه افراد
	تیم ارزیابی حرفه‌ای		مشارکت همگانی سیستم
	شناخت همه گروه‌های دانشگاهی از وجود سیستم		ارزشیابی در جهت اصلاح
	کم‌سازی		ارزشیابی در جهت بهبود
	گزارش‌ها و میزان اثربخشی		ارزشیابی در جهت شناخت
بودجه‌بندی	تبلیغات	بهبود شرایط افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط	ارزشیابی در جهت پاسخگومحوری
	معرفی		ارزشیابی در جهت شفاف‌سازی موقعیتی
	حمایت مالی		انگیزه مشارکت
	روابط سیستمی		انگیزه تعامل
	نوع الگوی ارتباطی درون‌دانشگاهی		انگیزه همکاری
تعامل درون‌داد برون‌داد	روابط میکروسیستم و ماکروسیستم	قانون‌سازی ارزشیابی	انگیزه معنوی
	ارزش‌های عمومی		اجباری‌سازی
	باورهای عمومی		اجرای‌سازی
	نگاه اجتماع به ارزشیابی		ابلاغ به همه بخش‌ها
	تحمل‌پذیری جامعه		ارزشیابی نتیجه‌گرا
فرهنگ عمومی	ارزش جامعه برای مقوله ارزشیابی	ارزشیابی کارآمد	ارزشیابی قانونمند
	گشودگی به تجربه		ارزشیابی عادلانه
	انعطاف‌پذیری		ارزشیابی مبتنی بر اسناد بالادستی
	چالش‌پذیری		شفافیت ملاک‌های ارزشیابی
	تحمل‌پذیری		ارزشیابی فرایندی
وجود سعه‌صدر	اصلاحگری	مسئولیت‌پذیری فردی	تعهد فردی
	تأمل‌گری و به‌کار بستن		تعهد سازمانی
	تیم متخصص		تعهد کاری
	تیم حرفه‌ای		
	تیم آموزش‌دیده		
کارگروه تخصصی	تیم مورد اطمینان		

بر اساس جدول ۱ ملاک‌ها و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی منتج به ۱۹ ملاک و ۷۹ نشانگر شد. پذیرش نقد شدن، سیاست‌گذاری، کاهش مصلحت‌اندیشی، نقش ارزیابی، بودجه‌بندی، تعامل درون‌داد برون‌داد، فرهنگ عمومی، روحیه انتقادی، وجود سعه‌صدر، نظارت، آموزش فرهنگی، شفاف‌سازی، هم‌فکری، بهبود شرایط افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط، انگیزه‌افزایی، قانون‌سازی ارزشیابی، ارزشیابی کارآمد، مسئولیت‌پذیری فردی، کارگروه تخصصی ملاک‌های مرتبط با اشتراک همه افراد در مفهوم فرهنگ ارزشیابی است.

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

جدول ۲. افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر دانشجویان، اعضای هیئت علمی، کارکنان، مدیران

یاران آموزشی	ملاک	نشانگر	تکرارپذیری
دانشجویان	اصلاحگری	پذیرش نواقص	۱۶
		برطرف‌سازی نواقص	۱۱
		مشخص کردن حیطه مسئولیتی هر گروه	۱۲
	ارزیابی افراد	سهم اشخاص	۱۱
		مشخص شدن وظیفه	۱۱
		تفکیک مسئولیت	۱۴
		درصد رضایت	۹
	الزام ارزشیابی	ابلاغیات اجباری	۱۷
		پاسخگوسازی	۲۲
		تنظیم حقوق و دریافتی بر اساس ارزشیابی	۹
اعضای هیئت علمی	یادگیری نقد شدن	آموزش پایه	۱۰
		آموزش اجتماعی	۶
		آموزش تخصصی	۶
		آموزش ثابت	۴
	تعهد پذیری	تعهد شغلی	۵
		تعهد فردی	۴
		تعهد ارتباطی	۶
	عدم نگاه مغرضانه	تعهد سازمانی	۱۶
		از بین بردن پیش‌داوری	۶
		برداشتن طرحواره منفی از ارزیابی	۴
شفاف‌سازی نظام آموزشی	آموزش ارزیابی	۴	
	شفافیت مسئولیتی در پاسخگویی	۷	
	شفافیت قوانین	۷	
	شفافیت دستورالعمل‌ها اجرایی	۷	
مدیران	نظارت بر اجرا	شفافیت اهداف	۸
		فرایند ارزشیابی	۷
		ارزشیابی عادلانه	۵
	اهمیت داشتن ارزشیابی	ارزشیابی کارآمد	۵
		اهمیت اجرایی	۶
	نظام‌سازی سیستم ارزشیابی	اهمیت تقویتی	۵
		اهمیت تنبیهی	۴
		سیستم‌سازی نظام ارزشیابی	۵
	استقلال دانشگاه	تیم‌سازی	۳
		الگوسازی سیستم ارزشیابی	۴
استقلال ساختاری		۶	
استقلال اجرایی		۵	
عدالت ارزشیابی	استقلال سیاسی	۴	
	استقلال جذب و نگهداری نیرو	۴	
	ارزشیابی منصفانه	۴	
	وجود ارزشیابی برای همه	۵	
جو سازمانی	ارزشیابی اثربخش	۶	
	ارتباطات سازمانی	۵	
	رضایت سازمانی	۴	
کارکنان	جدابیت سازمانی	رضایت سازمانی	۴
		جدابیت سازمانی	۴

* یک مضمون در یک مصاحبه چند بار تکرار شده است.

بر اساس افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر دانشجویان، اعضای هیئت علمی، کارکنان، و مدیران (جدول ۳) دانشجویان معتقد به به کارگیری فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر مچ‌گیری، اعضای هیئت علمی معتقد به الگوی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری، مدیران معتقد به فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه، و کارکنان معتقد به فرهنگ ارزشیابی با هدف مستندسازی مدارک‌اند.

افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر گروه‌های مختلف آموزشی

جدول ۳. افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی از نظر گروه‌های مختلف آموزشی

نوع فرهنگ	ملاک	نمونه مصاحبه
فرهنگ ارزشیابی نتیجه‌گرا	به‌کارگیری ارزشیابی جامعیت ارزشیابی شفاف‌سازی ارزشیابی	«همین ساختار باید بزرگ بشه و خب باید نتیجه‌ش ملموس باشه. این جوری این حس که ارزشیابی واقعی و اثرگذاره ایجاد می‌شه.»
فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه	سیاست تشویق و تنبیه نظارت به اجرا جامعیت اجرا	«این جوری خود ناخود فرهنگش شکل می‌گیره؛ یعنی گروه‌ها و افراد بدون تحت بررسی و نظارت دائم قرار دارند. این آمادگی و فرهنگشو شکل می‌ده. برای سیستم هم مفیده.»
فرهنگ ارزشیابی توسعه‌افراد	ارزشیابی در جهت بهبود شرایط ارزشیابی برای همه قانون‌گرایی	«وقتی همه به این باور برسند که این ارزشیابی می‌تونه برای خودشون و سیستم مؤثر باشه دیگه دفاع‌ها می‌شکنه.»
فرهنگ ارزشیابی پاسخگومحور	یادگیری نقد شدن از بین بردن پیش‌داوری نظارت	«دقیقاً همین. اصل ارزشیابی مبتنی بر ایجاد شرایط موجوده و اگه افراد بر اساس وظیفه‌شون یاد بگیرن پاسخگو باشن می‌پذیرن قضاوت و بررسی هم بشن.»
فرهنگ ارزشیابی مستندساز	تدوین قوانین کارآمد اجرا بر اساس صورت‌جلسه‌های سیستمی عدالت ارزشیابی	«همه چی باید تعریف بشه و مشخص بشه و مسیر درست در جامعه و سیستم دانشگاهی هم شکل داده بشه و باورسازی رو تقویت کنیم.»
فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه‌افراد	ارزشیابی در جهت بهبود شرایط ارزشیابی مبتنی بر قانون اهمیت داشتن ارزشیابی	«ارزش یک فرایند به عملی شدنشه و باید اینو هم ببینن تا بپذیرنش. این پذیرش به توسعه هم کمک می‌کنه. اصلاً برخلاف تصور وحدت رو هم ایجاد می‌کنه. ارزشیابی درست رابطه‌سازمانی و تخصص‌محوری رو قوی می‌کنه. اصلاً متضادش نیست‌ها.»
فرهنگ ارزشیابی پاسخگویی-مسئولیت‌پذیری	شفاف‌سازی مفهوم ارزشیابی وجود نگاه جمعی تعهدپذیری	«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 نمی‌تواند جا بیفتد.»
فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه	الزام ارزشیابی سیاست تشویق و تنبیه نظام‌سازی سیستم ارزشیابی	«همه و همه باید جوابگو باشن و باید ارزشیابی بشن و زیر نظر باشن تا ببینیم کارا درست پیش می‌ره؟ اصلاً مقاومت باید بشکنه. این شکستن مقاومت کار یک سیستم قدرت و اجباریه و بدون اون همه چی ضعیفه. هر وقت قوی کار کردیم نتیجه گرفتیم. این قدرت و صراحت فرهنگ‌سازی هم شکل می‌ده.»

در جدول ۳ نتیجه تحلیل داده‌ها، که بر اساس نظر شرکت‌کنندگان به دست آمده، گزارش شد. بر اساس 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 توسعه‌افراد»، «فرهنگ ارزشیابی پاسخگومحور»، و «فرهنگ ارزشیابی مستندساز» محوریت داشته است.

نتیجه

نشاط و پویایی علمی مهم‌ترین عامل بالندگی و تعالی است (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۵: ۲۲۷) 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 ۷۹ زیرمضمون و دسته‌بندی آن در قالب ۱۹ مضمون منتج شد. نتایج این مطالعه با بخشی از یافته‌های مطالعه جانزن و همکارانش (۲۰۱۷) و انجیرو (۲۰۱۲) که ملاک‌های فرهنگ ارزشیابی را در توانایی انعطاف رفتاری و اجرایی مورد تأکید قرار دادند هم‌سوست. این مهم نشان می‌دهد برای ارتقای فرهنگ ارزشیابی توجه به فردیت و مقوله‌های روان‌شناختی امری مهم و اثرگذار است؛ به گونه‌ای که افراد برخوردار از ویژگی‌های روان‌شناختی انعطاف‌پذیری و اعتماد و عزت‌نفس استقبال بیشتر و بهتری از تغییرات و جنبش‌های لازم در مفاهیم جدید و نوین می‌کنند. این یافته‌ها با نتیجه مطالعه محمدزاده و صالحی (۱۳۹۵) نیز هم‌سوست. این پژوهشگران در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی، که سطح قابل قبولی از سلامت جسمی و معنوی و اجتماعی و روان‌شناختی دارند، به فعالیت‌های فرانش توجه بیشتری می‌کنند و به لحاظ فردی و سازمانی از ویژگی‌ها و گرایش‌ها و تلاش‌های درون‌زایی برای تحقق خودشکوفایی، خودراهبری، خودارزیابی، ارزش‌آفرینی، نقادی، نقدپذیری، مسئولیت‌پذیری، و پاسخگویی برخوردارند و نسبت به رسالت دانشگاه و جایگاه و مسئولیت خود برای استفاده بهینه از فرصت‌ها و امکانات موجود و ارتقای صلاحیت‌های خود و انجام دادن مؤثر و کارآمد وظایف فعلی و آتی مسئولانه‌تر و فعالانه‌تر عمل می‌کنند. افراد با توان مسئله‌مداری و دارای سبک تفکر مثبت‌اندیش و تحلیل‌گرایانه بهتر می‌توانند ضرورت‌های تغییر مربوط به فرهنگ ارزشیابی را نه‌نگاهی مچ‌گیرانه که الگویی با هدف بهبود شرایط برای سازمان و افراد تحلیل کنند. بر همین اساس و در سطح جامع‌تر با توجه به آنچه از نتایج این تحقیق به دست آمد، اشاره به این مساله دارد 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 جامعه است. در عین حال توسعه و پیشرفت در سطوح و ابعاد عالی فرهنگ ارزشیابی فرایندی تکوینی است که به توافق جمعی و مشارکت همه‌جانبه همه یاران آموزشی در همه 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 فقدان آن، نگاهی تک‌بُعدی و متداول و ایستا است. در یک نگاه چندبُعدی و پویا، در هر محیطی با توجه به برآیند عوامل و عناصر و افعال انسانی سطح و نوع و بُعدی از ابعاد فرهنگ کیفیت شکل می‌گیرد 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 محتمل است این است که نوعی از فرهنگ ارزشیابی محوریت دارد یا دست‌کم به تفکیک کُنشگران آن محیط انواعی از سطوح و ابعاد فرهنگ‌های ارزشیابی دیده می‌شود 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 بر می‌گیرد.

ویژگی‌های هر فرهنگ ارزشیابی شیوه و سطوحی از آثار و تبعات را به همراه دارد. از این رو، به نظر می‌رسد 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 همه 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 اجرا و رعایت تناسب بین گام‌ها و سطوح تحقق فرهنگ ارزشیابی با وضعیت بلوغ سازمانی و ادراک از ارزشیابی در نزد کُنشگران و عناصر آن امکان‌پذیر می‌شود. در همین زمینه محمدزاده و صالحی (۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ و ۱۴۰۲) در مطالعات خود به ضرورت شکل‌گیری و ارج‌نهی به فرهنگ شفافیت و نقدپذیری از یک سو و توجه و تشویق و احترام به تنوع اندیشه‌ها، تضارب آراء، و مکاتب مختلف به عنوان یکی از الزامات در شکل‌گیری فضا و فرهنگ نشاط و بالندگی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی اشاره می‌کنند و بر این باور تأکید دارند که وجود نظام مشوق سازمانی مبتنی بر عملکرد و نظام ارزشیابی جامع و منصفانه با معیارها و ملاک‌ها و نشانگرهای شفاف و باورپذیر نقشی بسزا در تحقق این مهم دارد.

همچنین بر اساس افتراق مفهوم فرهنگ ارزشیابی در بین یاران آموزشی (دانشجویان، اعضای هیئت‌علمی، کارکنان، مدیران)

نتایج نشان داد به طور کلی و با در نظر گرفتن محوریت یکی از سطوح فرهنگ ارزشیابی «دانشجویان معتقد به به‌کارگیری فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر مچ‌گیری»، «اعضای هیئت‌علمی معتقد به الگوی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری»، «مدیران معتقد به فرهنگ ارزشیابی مچ‌گیرانه»، و «کارکنان معتقد به فرهنگ ارزشیابی با هدف مستندسازی مدارک» هستند. همچنین بر اساس 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 پاسخگومحوری»، و «فرهنگ ارزشیابی مستندسازی» محوریت داشته است.

این نتایج در بخش‌هایی با یافته‌های فولر (۲۰۲۰) که در یک بررسی از موضوع فرهنگ ارزیابی، که به روش پیمایشی انجام پذیرفت، الگوی رهبری و سیاست‌های موجود و ساختار مدیریتی را در این ساختار بسیار بااهمیت قلمداد کرد و نیز یافته‌های اسپرینز (۲۰۰۴) که در بررسی فرهنگ ارزشیابی اعلام کرد ارزشیابی فرایندی چندوجهی است و ارتباط شاخص‌های مرتبط زمینه کارآمدی در ارزیابی و گسترش فرهنگ ارزشیابی است هم‌سوست و در زمینه شناسایی و معرفی ابعاد متنوع فرهنگ ارزشیابی دارای ارزش افزوده است و بیانگر این است که هر دانشکده بر حسب تأکیدات آموزشی و درون‌دانشکده‌ای ایده‌آل‌های متفاوتی 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. مثلاً دانشکده فنی که دستیابی به اهداف عملیاتی را مورد تأکید دارد، اهمیت بیشتری به نتیجه‌گرایی و خروجی 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 است بر فرهنگ ارزشیابی ایده‌آل مبتنی بر توسعه افراد و توانمندی فردی و شخصی تأکید می‌شود. گفتنی است ترجیح و باورهای شرکت‌کنندگان به سطوح مختلف فرهنگ‌های ارزشیابی که در این مطالعه در دو بخش اشتراک و افتراق به دست آمد الزاماً نشانگر واقعیت موجود یا حاکمیت آن فرهنگ در آن دانشکده‌ها نیست، بلکه در واقع خواست و 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 شود و مبتنی بر آن به بررسی هم‌سویی یا ناهم‌سویی‌های بین خواست افراد و وضعیت موجود فرهنگ ارزشیابی به تفکیک دانشکده‌ها پرداخته شود و نیمی از وضعیت سطوح و ابعاد فرهنگ ارزشیابی و محوریت سطحی خاص در هر دانشکده به دست آید. در این مطالعه با توجه به گستردگی یافته‌ها و محدودیت صفحات مقاله امکان گزارش و مقایسه یافته‌های بخش کمی رساله دکترای 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 کرد. در بخش کمی رساله مبتنی بر داده‌های گسترده میدانی 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 به‌دست‌آمده و با توجه به بالا بودن و محوریت فرهنگ مچ‌گیری و تظاهرگرایی در فرهنگ ارزشیابی پیشنهاد می‌شود الگوی ارزشیابی موجود در سازمان از نگاه کمی‌محوری به سمت کیفی‌محوری گام بردارد و الگوی توصیفی ارائه‌شده مبتنی بر ضروریات هر بخش و هر گروه هدف باشد. به این منظور لازم است کارگروهی مستقل با شناخت نواقص و کمبودها و نیازهای هر بخش به ایجاد نظام ارزشیابی انعطاف‌پذیر و قابل تغییر بر حسب شرایط و زمان اقدام کند. همچنین با توجه به نقش انعطاف‌پذیری به عنوان مولفه‌ای مشترک در ایجاد فرهنگ کیفیت و ارزشیابی مطلوب، پیشنهاد می‌شود زمینه‌های انعطاف سیستمی درون‌دانشکده‌ای 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 یاران آموزشی به فرهنگ ارزشیابی، جهت حرکت به سوی الگوسازی مطلوب در این زمینه، پیشنهاد می‌شود کارگروه‌های اجرایی برای دستیابی به این هدف متشکل از همه افراد مرتبط- یعنی اعضای هیئت‌علمی، مدیران، کارکنان، دانشجویان- در این زمینه شکل بگیرد. همچنین با توجه به بالا بودن میزان فرهنگ بهانه‌جویی در الگوی کیفیت‌محور پیشنهاد می‌شود رفتار تسهیم دانش و رفتار شهروندی به

عنوان دو بخش مهم در ایجاد مکمل‌های سازمانی به صورت الگویی و در بدو استخدام و ورود برای اعم کارکنان، هیئت‌علمی، و دانشجویان بسته به کارکرد هر گروه ارائه شود. نیز 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 واکاوی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعه‌ای مستقل راهکارهای مناسب برای کاهش اثر ناشی از فرهنگ ارزشیابی می‌گیری، تظاهرگرایی، مستندساز، و ارزشیابی کاذب در نظام آموزش عالی شناسایی و ارائه شود.

منابع

- آذری، علی‌رضا و زمانی‌مزده، مهدی (۱۳۹۳). *الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان*. مؤسسه آموزشی و تحقیقات صنایع دفاعی، تهران.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۸). *ارزیابی کیفیت در آموزش عالی ایران از اندیشه تا عمل*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- بنی‌سی، پریناز؛ دلفان‌آذری، قنبرعلی و رشاد، فائقه (۱۳۹۶). *نگاهی نو به برنامه‌ریزی آموزشی و درسی در هزاره سوم*. تهران: آوای نور.
- خاتمی، سیده مریم؛ رجب‌فرجاد، حاجیه و چهارمحالی، حسن (۱۳۹۳). *ارزیابی سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمان و ارائه الگوی پیشنهادی (مطالعه موردی)*. *مطالعات منابع انسانی*، ۳(۱۱)، ۱۲۹ - ۱۴۸.
- خادم‌محترم، خلیل و سلیمی، مهتاب (۱۳۹۸). *ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی*. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۴(۱۵)، ۳۴ - ۴۷.
- مال میر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه (۱۴۰۰). *ابعاد و سطوح فرهنگ کیفیت در نظام آموزش عالی: مروری منظم*. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۱۱(۳۶)، ۲۹ - ۵۳. doi: 10.22034/emes.2021.251556
- مال میر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه (۱۴۰۲). *معنا و مفهوم فرهنگ کیفیت از منظر ذی‌نفعان در دانشگاه تهران*. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱، ۲۱. doi: 10.22059/jomc.2023.364285.1008585
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۵). *تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی*. *راهبرد*، ۲(۲۵)، ۲۲۷ - ۲۵۸. https://rahbord.csr.ir/article_124595.html?lang=en
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۴). *آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی*. *سیاست‌های کلان و راهبردی*. https://www.jmsp.ir/article_11013.html?lang=en، ۱ - ۲۵.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۴۰۲). *ارائه نظریه‌ای داده‌بنیاد برای تبیین فرایند شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی*. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱۷(۲)، ۳۹ - ۷۶. 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., & 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), 129-148. (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., 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)
- Malmir, M., Salehi, K., Moghadamzadeh, 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)
- 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. (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. (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.
- Piasecik, 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 Study Programmes 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.