



دانشگاه بلوچستان  
تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

# ادراک اعضای هیأت علمی درباره ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آن ها و تاثیر آن بر روی فعالیت های آموزشی و اخلاقی

استاد راهنما:

دکتر ولی مهدی نژاد

استاد مشاور:

دکتر نورمحمد یعقوبی

تحقیق و نگارش:

شایسته ناظری

زمستان ۱۳۹۱

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده

است)

## بسمه تعالی

این پایان نامه توسط دانشجو ..... با راهنمایی استاد پایان نامه دوره کارشناسی ارشد ..... استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

(نام و امضاء دانشجو)

این پایان نامه ..... واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ ..... توسط هیات داوران بررسی و درجه ..... به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



## تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب ..... تعهد می کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

امضاء

پیشکش

به آن عزیزی

که جهان در انتظار اوست

## سپاسگزاری

شکر خدا که هرچه طلب کردم از خدا بر منتهای همت خود کامران شدم  
ای هستی بخش، وجود مرا بر نعمات بی کرانت توان شکر نیست ذره ذره وجودم برای تو  
ونزدیک شدن به تو می تپد. الهی مرا مدد کن تا دانش اندکم نه نردبانی باشد برای فزونی تکبر  
وغرور، نه حلقه ای برای اسارت و نه دست مایه ای برای تجارت، بلکه گامی باشد برای تجلیل از  
تو و متعالی ساختن زندگی خود و دیگران.

حال که توفیق جمع آوری و تهیه این مجموعه را یافته ام برخورد واجب میدانم از تمامی  
عزیزانی که در طی انجام این پژوهش از راهنمایی و یاری شان بهره مند گشته ام تشکر  
و قدردانی کنم و برایشان از درگاه پروردگار مهربان آرزوی سعادت و پیروزی نمایم.

در ابتدا صمیمانه ترین تقدیرها تقدیم به خانواده عزیز و مهربانم که همواره حامی و مشوقم بوده  
اند و بیمودن روزهای سخت و آسان زندگیم بدون دعای خیر و برکت وجودشان غیر ممکن بود.  
از استاد راهنمای ارجمند جناب آقای دکتر مهدی نژاد که با سعه صدر و صبوری مرا راهنمایی  
نمود و با ارائه نظرات سازنده و رهنمودهای بی دریغ شان در پیشبرد این پایان نامه سعی تمام  
مبذول داشتند، کمال تشکر را دارم .

از استاد مشاور ارجمند جناب آقای دکتر یعقوبی صمیمانه سپاسگزارم.

از اساتید محترم که زحمت بازخوانی و داوری این مجموعه را به عهده داشتند، صمیمانه تشکر  
و قدردانی می نمایم.

و در نهایت تقدیر و تشکر می کنم از کلیه کسانی که مرا در این راه یاری داده اند.

## چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی ادراک اعضای هیأت علمی درباره ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آن‌ها و تاثیر آن بر روی فعالیت‌های آموزشی و اخلاقی بوده است. روش انجام این پژوهش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش ۲۹۷ نفر از اعضای هیأت علمی نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۰-۹۱ دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۷۰ نفر از اعضای هیأت علمی از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته با اقتباس از پرسشنامه‌ی کوگان (۲۰۱۰) و گال (۲۰۰۳) ادراک اعضای هیأت علمی از ارزشیابی دانشجویان سنجیده شد که ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمد. داده‌های بدست آمده با استفاده از شاخص‌های آماری نظیر میانگین، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه و t تک متغیره و آزمون توکی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج بدست آمده از پژوهش عبارتند از: ۱- میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان در سطح متوسط می‌باشد. ۲- ارزشیابی دانشجویان بر فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. ۳- ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق اعضای هیات علمی نیز در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد.

نتایج حاصل از بررسی سوال‌های مربوط به متغیرهای دموگرافی اعضای هیأت علمی نیز نشان داد که:

الف- در ادراک اعضای هیأت علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان با توجه به جنسیت، سابقه خدمت، سن و محل خدمت اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری مشاهده نشد ولی با توجه به رتبه علمی اعضای هیأت علمی در میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان تفاوت معنادار وجود دارد.

ب- در ادراک اعضای هیأت علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت‌های آموزشی با توجه به جنسیت، تجربه شغلی، سن و محل خدمت آن‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد ولی با توجه به رتبه علمی اعضای هیأت علمی در تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت‌های آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد.

ج- در ادراک اعضای هیأت علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن‌ها با توجه به جنسیت، تجربه شغلی، سن و محل خدمت آنها تفاوت معناداری مشاهده نشد ولی با توجه به رتبه علمی اعضای هیأت علمی در تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق اساتید تفاوت معنادار مشاهده شد.

**واژه‌های کلیدی:** ارزشیابی، شیوه تدریس، اعضای هیأت علمی، دانشجو، اخلاق

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول : کلیات پژوهش .....	۱
۱-۱- مقدمه .....	۲
۲-۱- بیان مسئله .....	۴
۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق .....	۷
۴-۱- اهداف تحقیق .....	۱۰
۵-۱- سوالات تحقیق .....	۱۱
۶-۱- تعریف مفاهیم و متغیرهای پژوهش .....	۱۳
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش .....	۱۵
۱-۲- مقدمه .....	۱۶
۲-۲- مفهوم ادراک .....	۱۷
۳-۲- مفهوم ارزشیابی آموزشی .....	۱۸
۱-۳-۲- فواید ارزشیابی آموزشی در دانشگاه .....	۱۸
۴-۲- پیشینه ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان .....	۱۹
۱-۴-۲- پیشینه ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان در خارج .....	۱۹
۲-۴-۲- پیشینه ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان در ایران .....	۲۱
۵-۲- اصول ارزشیابی آموزشی .....	۲۲
۶-۲- جایگاه و اهمیت ارزشیابی در آموزش عالی .....	۲۲
۱-۶-۲- شیوه های ارزشیابی استاد .....	۲۵
۲-۶-۲- ارزشیابی استاد توسط دانشجویان .....	۲۶
۳-۶-۲- نقاط قوت ارزشیابی استاد توسط دانشجویان .....	۲۸
۴-۶-۲- نقاط ضعف ارزشیابی استاد توسط دانشجویان .....	۲۹
۵-۶-۲- روایی و پایایی پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیأت علمی .....	۳۱

۳۳	۶-۶-۲- اعتبار ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان.....
۳۶	۷-۶-۲- بررسی عوامل مداخله گر در ارزشیابی استاد.....
۳۷	۷-۲- تدریس اثر بخش .....
۴۰	۱-۷-۲- ارزشیابی کیفیت تدریس .....
۴۱	۲-۷-۲- تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیأت علمی .....
۴۵	۸-۲- نظریه انتظار.....
۴۶	۱-۸-۲- تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق اعضای هیأت علمی.....
۴۸	۹-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان.....
۴۹	۱-۹-۲- تحقیقات انجام شده در داخل کشور .....
۵۵	۲-۹-۲- تحقیقات انجام شده در خارج کشور .....
۵۷	۱۰-۲- جمع بندی.....
۶۰	<b>فصل سوم: روش انجام پژوهش ..</b>
۶۱	۱-۳- مقدمه .....
۶۱	۲-۳- روش تحقیق .....
۶۱	۳-۳- جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری .....
۶۳	۴-۳- روش و ابزار گرد آوری اطلاعات .....
۶۴	۵-۳- روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها .....
۶۴	۱-۵-۳- روایی .....
۶۴	۲-۵-۳- پایایی .....
۶۵	۶-۳- روش های آماری تحلیل داده ها .....
۶۵	۷-۳- متغیرهای جمعیت شناختی .....
۶۵	۱-۷-۳- جنسیت .....



۶۶	..... ۳-۷-۲-رتبه علمی
۶۶	..... ۳-۷-۳-میزان سابقه
۶۷	..... ۳-۷-۴-سن
۶۷	..... ۳-۷-۵-دانشکده
۶۸	..... فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش
۶۹	..... ۴-۱-مقدمه
۶۹	..... ۴-۲-بررسی سوالات پژوهش
۶۹	..... ۴-۲-۱-سوال اول پژوهش
۷۶	..... ۴-۲-۲-سوال دوم پژوهش
۸۳	..... ۴-۲-۳-سوال سوم پژوهش
۹۱	..... فصل پنجم پژوهش: بحث، نتیجه گیری
۹۲	..... ۵-۱-مقدمه
۹۲	..... ۵-۲-بحث
۹۲	..... ۵-۲-۱-سوال اول پژوهش
۹۳	..... ۵-۲-۲-سوال دوم پژوهش
۹۴	..... ۵-۲-۳-سوال سوم پژوهش
۹۵	..... ۵-۳-نتیجه گیری
۹۶	..... ۵-۴-پیشنهادات
۹۶	..... ۵-۴-۱-پیشنهادات با توجه به
۹۷	..... ۵-۴-۲-پیشنهادات به محققان آینده
۹۸	..... ۵-۵-محدودیت های پژوهش
۹۹	..... فهرست منابع
۱۱۱	..... پیوست ها
۱۱۱	..... پیوست (الف): پرسشنامه پایان نامه

## فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱ . نمونه آماری تحقیق به تفکیک دانشکده های دانشگاه.....	۶۲
جدول ۳-۲ . مولفه های پرسشنامه.....	۶۳
جدول ۳-۳ نمره گذاری پرسشنامه ادراک اعضای هیات علمی از ارزشیابی دانشجو.....	۶۳
جدول ۳-۴ . مقدار ضریب آلفا برای تعیین پایایی متغیرها.....	۶۴
جدول ۳-۵ . مشخصات نمونه آماری اعضای هیات علمی از لحاظ جنسیت.....	۶۵
جدول ۳-۶ . مشخصات نمونه آماری اعضای هیات علمی از لحاظ رتبه علمی.....	۶۶
جدول ۳-۷ . مشخصات نمونه آماری اعضای هیات علمی از لحاظ میزان سابقه.....	۶۶
جدول ۳-۸ . مشخصات نمونه آماری اعضای هیات علمی از لحاظ سن.....	۶۷
جدول ۳-۹ . مشخصات نمونه آماری اعضای هیات علمی از لحاظ دانشکده.....	۶۷
جدول ۴-۱ . توزیع فراوانی ادراک اعضای هیات علمی در باره اعتبار ارزشیابی دانشجویان.....	۷۰
جدول ۴-۲ . ادراک اعضای هیات علمی از اعتبار ارزشیابی دانشجویان .....	۷۱
جدول ۴-۳ . نتایج آزمون t تک متغیره ادراک اعضای هیات علمی از اعتبار ارزشیابی،.....	۷۱
جدول ۴-۴ . نتایج آزمون t مستقل تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب جنسیت.....	۷۲
جدول ۴-۵ . نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب رتبه علمی.....	۷۳
جدول ۴-۶ . نتایج آزمون توکی مقایسه بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب رتبه علمی .....	۷۳
جدول ۴-۷ . نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب رتبه علمی سابقه خدمت .....	۷۴
جدول ۴-۸ . نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب سن .....	۷۵

جدول ۹-۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان اعتبار ارزشیابی دانشجویان بر حسب دانشکده محل خدمت .....	۷۶
جدول ۱۰-۴. توزیع فراوانی ادراک اعضای هیات علمی درباره تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی آن ها.....	۷۷
جدول ۱۱-۴. تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی.....	۷۸
جدول ۱۲-۴. نتایج آزمون t تک متغیره در ارتباط تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی .....	۷۸
جدول ۱۳-۴. نتایج آزمون t مستقل تفاوت ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب جنسیت.....	۷۹
جدول ۱۴-۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب رتبه علمی.....	۸۰
جدول ۱۵-۴. نتایج آزمون توکی تفاوت ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب رتبه علمی.....	۸۰
جدول ۱۶-۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب سابقه خدمت .....	۸۱
جدول ۱۷-۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب سن.....	۸۲
جدول ۱۸-۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده محل خدمت.....	۸۳
جدول ۱۹-۴. توزیع فراوانی ادراک اعضای هیات علمی درباره تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها.....	۸۴
جدول ۲۰-۴. تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق اعضای هیات علمی.....	۸۵
جدول ۲۱-۴. نتایج آزمون t تک متغیره در ارتباط با تاثیر ارزشیابی بر اخلاق اعضای هیات علمی.....	۸۵
جدول ۲۲-۴. نتایج آزمون t مستقل مقایسه ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب جنسیت .....	۸۶

- جدول ۴-۲۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه تفاوت بین ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب رتبه علمی..... ۸۷
- جدول ۴-۲۴. نتایج آزمون توکی مقایسه ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب رتبه علمی..... ۸۷
- جدول ۴-۲۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب سابقه خدمت ..... ۸۸
- جدول ۴-۲۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب سن ..... ۸۹
- جدول ۴-۲۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه مقایسه ادراک اعضای هیات علمی از تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر اخلاق آن ها بر حسب دانشکده محل خدمت..... ۹۰

## فهرست شکل ها و نمودار ها

صفحه	عنوان
۲۳.....	شکل ۱-۲. نمودار عناصر نظام آموزشی بر اساس الگوی عناصر سازمانی.....
۲۶.....	شکل ۲-۲. روش های گوناگون ارزشیابی اعضای هیات علمی.....
۴۰.....	شکل ۳-۲. چهار شاخص معتبر ارزشیابی دانشجویان.....
۴۱.....	نمودار ۱-۲. تاثیر ارزشیابی در ارتقای تدریس.....

# فصل اول کلیات تحقیق

آموزش عالی در فرهنگ و تمدن پویای ایرانی و اسلامی از قدمت و غنای شایسته ای برخوردار است و می تواند یکی از ارکان اصلی خیزش به سمت جهانی شدن به شمار آید. اهمیت این نظام در آن است که تربیت کننده افرادی است که باید در توسعه ی کشورها نقش اصلی را ایفا کرده و گردانندگان چرخه پیشرفت آن ها باشند. لذا ضروری به نظر می رسد که اهداف آموزشی و پژوهشی آموزش عالی منطبق با نیازهای کشورها باشد و از آنجا که تقویت نظام آموزش عالی هر کشور یکی از مهمترین و ظایف دولت هاست. از این رو آن ها بالاترین انرژی خود را صرف توسعه علم و تحقیق می کنند تا به جایگاه برتر علمی دست یابند (جعفری، نوری، طالبی، ۱۳۹۰). در هر فرآیند آموزشی افرادی به عنوان ماده اولیه وارد نظام آموزشی می شوند و فعل و انفعالاتی روی آنها انجام می گیرد، تا به عنوان ماده تولیدی کارگاه آموزش، به صورت افرادی فرهیخته وارد جامعه شوند. آنچه نظام های آموزشی را از هم متمایز می سازد، فعل و انفعالاتی درون مجموعه آموزشی است و گرنه هدف تمام نظامهای آموزشی، آموزش و پرورش انسان هاست (شریفی، جورابچی، علیپورحیدری، ۱۳۸۱).

یکی از ارکان اساسی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها آموزش است. تمامی صاحب نظران عقیده دارند که اگر اجرای نظام صحیح آموزش موفق باشد، بر بسیاری از مشکلات و معضلات فائق می آید و جامعه را به سوی پیشرفت و ترقی در بسیاری از زمینه ها سوق خواهد داد. اجرای نظام صحیح آموزش مستلزم برنامه ریزی های دقیق علمی و اجرای آن هاست. بی شک یکی از اقدامات مسئولان برای آگاه شدن از چگونگی میزان تحقق اهداف برنامه خود، ارزشیابی نیروی انسانی است (بنی سی، دلفان آذری، ۱۳۸۹). ارزشیابی راه، بررسی و تفحص نظامدار یک موضوع، راهی برای بهبود و اثر بخش کردن برنامه از طریق بکارگیری روش های درست اخلاقی، امکان پذیر و دقیق تعریف کرده اند (گی به نقل از سیف ۱۳۷۶). در واقع ارزشیابی ابزاری است که می توان از آن برای تحقق هدف های آموزش عالی استفاده کرد (اخلاقی، یارمحمدیان، خوشگام، محبی، ۱۳۹۰) و می توان به وسیله آن گام های اساسی به سوی پیشرفت اهداف نظام آموزشی برداشت. حساسیت امر آموزش و توجه به فرآیند های آموزشی در دانشگاه ها، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و در نهایت بهبود و کارایی اثر بخشی سیستم آموزشی کشور را به دنبال خواهد داشت، مورد تاکید قرار می دهد (فتاحی، موسی پور، حقدوست، ۱۳۸۴). یک از ارزشیابی هایی مهم در همه نظامهای آموزشی ارزشیابی از فعالیت های اعضای هیات علمی می باشد. سیف (۱۳۷۶) ارزشیابی از مدرسین را این گونه تعریف می کند:

« تعیین میزان موفقیت معلمان و رسیدن به هدفهای آموزشی خود» و انجام چنین کاری را مستلزم جمع آوری اطلاعات لازم در باره فعالیت های آموزشی معلم و انتخاب معیارهایی برای مقایسه اطلاعات به دست آمده با آن معیارها و سپس قضاوت در این باره که مدرسین تا چه میزان به هدف های از پیش تعیین شده دست یافته اند، می داند. ارزشیابی استاد فرآیندی است که از آن حداقل برای دو منظور ارتقاء و بهبود کیفیت تدریس و آموزش و تصمیم گیری های شغلی مانند انتخاب، گزینش، تداوم اشتغال و ارتقاء استفاده می گردد. بنابراین تردیدی نیست که ارزشیابی اقدامی ضروری است (سیف، ۱۳۸۷).

مدل های مختلفی برای ارزشیابی اعضای هیات علمی وجود دارد که ارزشیابی توسط مسئولین، ارزشیابی توسط همکاران و ارزشیابی توسط دانشجویان و خود ارزیابی نمونه ای از آن هاست. استفاده از ارزشیابی دانشجویان از تدریس<sup>۱</sup> اعضای هیات علمی یکی از متداول ترین انواع ارزشیابی استادان است. ارزشیابی دانشجویان از استاد در موسسات آموزش عالی، معمولاً با اهداف ارزیابی کیفیت تدریس مورد استفاده قرار می گیرد. اعتبار و پایایی داده های حاصل از این روش به عنوان ابزار اثربخشی تدریس، موضوع تحقیقات بسیاری بوده است. در «سال نامه ی ارزشیابی تدریس دانشگاه کورنل<sup>۲</sup>»، با اشاره به نتایج یافته های یک فرا تحلیل، ضمن دفاع از اعتبار ارزیابی های دانشجویان از کیفیت تدریس، اعلام شده است: «ما با اطمینان می توانیم بگوییم که ارزیابی دانشجویان از آموزش، شاخص معتبری برای اثر بخشی آموزش است. دانشجویان در کار تمیز بین معلمان بر اساس میزان یادگیری خود، درست عمل می کنند» (معروفی، ۱۳۸۶).

ارزشیابی دانشجویان از استاد علاوه بر اینکه بر تدریس اثر گذار است بر اخلاق آن ها نیز می تواند تاثیر بگذارد. زیرا، ارزشیابی عملکرد اساتید چنانچه بیشتر مورد قبول اساتید قرار بگیرد، می تواند در آن ها انگیزه مضاعفی ایجاد کند و آن ها را به فعالیت مستمر و آگاهانه و پویا تشویق و ترغیب نماید، و در نتیجه از تاثیر بیشتری برخوردار خواهد بود (آقاملایی، ۱۳۸۶). از پیامدهای منفی اجرای ضعیف ارزشیابی، کاهش رضایت پرسنل، کم شدن انگیزه، بی تفاوتی آن ها به وظایف خود و نهایتاً کاهش بازدهی سیستم است که در جای خود مسائل بسیار مهمی هستند (سرچمی، سلمان زاده، ۱۳۸۴). زیرا طبق نظریه انتظار اگر افراد بر این باور باشند که در دستیابی به وظیفه شان نمی توانند موفق شوند، یا اینکه یک کار موفق به نتایج مثبت منجر نمی شود و یا اینکه نتایج منفی خواهند بود، انگیزه ضعیف می شود. و در نتیجه کیفیت تدریس کاهش می یابد. بنابراین بالا بردن روحیه اساتید یکی از وظایف سخت آموزش عالی می باشد. نشاط اعضای هیات علمی برای

<sup>۱</sup> . Student Evaluation of Teaching

<sup>۲</sup> . Cornell University Teaching Evaluation Handbook



سازمان تعیین کننده و مهم است، زیرا زمانی که اساتید مورد تهدید قرار می گیرند، کل نظام آموزش عالی به مخاطره می افتد (گال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

## ۱-۲- بیان مسئله

آموزش عالی ایران در دوده گذشته با چالش ها و مسائل متعددی مواجه شده است. گسترش کمی دانشگاه ها، کثرت موسسات آموزشی متنوع، افزایش تعداد دانشجویان و گاه وجود خیل عظیم دانش آموخته بیکار از جمله چالش هایی هستند که نظام آموزش عالی ایران را با مشکلات عدیده ای مواجه نموده است. گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت های موجود و توان بافت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، کاهش کیفیت نظام آموزش عالی را نیز به دنبال خواهد داشت. این چالش ها لزوم مسئولیت پذیری و پاسخگویی را در نظام آموزش عالی ایران منجر شده است، و نظام دانشگاهی را وادار به باز اندیشی در ساختار، رسالت، اهداف، کارکردها و فرآیندهای خود نموده است (زین آبادی، پورکریمی، ۱۳۸۳). از آنجاکه دانشگاه ها ومراکز آموزشی در قبال جامعه مسئول هستند، بایستی اهداف و نظرات جامعه را در خصوص برنامه اجرایی خویش مورد توجه قرار دهند و در جهت ارتقای کیفیت تدریس توانایی اساتید، انتخاب و گزینش یا ارتقاء درجه علمی آنان تلاش نمایند (فتاحی و همکاران، ۱۳۸۴). بهترین راه کنترل کیفی در نظام آموزشی ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی است (رحیمی، زروج حسینی، دارابیان، طاهریان، خسروی، ۱۳۹۱). زیرا اساتید یکی از ارکان اصلی دانشگاه می باشند و نحوه عملکرد آن ها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می نماید. لذا ارزشیابی صحیح می تواند گویای وضعیت عملکرد استاد بوده و در صورتی که بازخورد نتایج صحیح و به موقع به اساتید منعکس گردد، می تواند ضمن تشخیص نقاط قوت و ضعف به عنوان عاملی کمک کننده در جهت ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی آنها موثر باشد (افشار، حسن زاده طاهری، ریاسی، ناصری، ۱۳۸۹). ارزشیابی به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت آموزش عالی عبارت از به کارگیری روش های جستجو و قضاوت، شامل تعیین استانداردها برای قضاوت در خصوص کیفیت و تصمیم گیری، جمع آوری اطلاعات مرتبط و به کار بستن استانداردها برای تعیین ارزش، کیفیت، سودمندی و اثر بخشی برنامه، یا موسسه است (آیتکین<sup>۲</sup>، به نقل از اخلاقی، ۱۳۹۰).

---

<sup>۱</sup>. Gall

<sup>۲</sup>. Aitkin

روش‌های ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی، از دیر باز توجه محققان و صاحب نظران آموزش عالی را به خود جلب کرده است (آراسته، محمودی راد، ۱۳۸۲). تحقیقات انجام شده در این زمینه، بیشتر بر ارزیابی دانشجویان از تدریس و توانایی این شاخص‌ها در ارزیابی اثربخشی، تکیه دارند (زولر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲). زیرا ارزشیابی دانشجویان از عملکرد اساتید و اثربخشی تدریس می‌تواند به بهبود و ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی استاد کمک نماید. بنابراین، تحقیق و بررسی درباره اثر بخشی و کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی از جمله مسایل مهمی است که از یک سوء بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسایل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه ریزی‌های استراتژیک توسط مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی فراهم می‌آورد و از سوی دیگر، اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌توانند از چگونگی عملکرد آموزشی خود آگاهی یابند و به اصلاح روش‌های آموزشی و در نتیجه، افزایش کیفیت تدریس خود اقدام کنند (شکورنیا، عصاره زادگان، ۱۳۹۰). در حال حاضر استفاده از نظر دانشجویان به عنوان وسیله‌ای برای ارزشیابی اعضای هیات علمی یکی از روش‌های متداول، سهل‌الوصول و دارای عمومیت است. این روش در تمامی دانشگاه‌ها کاربرد زیاد پیدا نموده است و نتایج این نوع ارزشیابی در حوزه تصمیم‌گیری در باره سرنوشت شغلی اساتید از جمله: تمدید قرار داد، ترفیع سالانه، تبدیل وضعیت استخدامی، ارتقاء و غیره مورد استفاده قرار می‌گیرد (سیف، ۱۳۷۰).

التمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) معتقد است ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان می‌تواند یک منبع ارزشمند برای بازخورد به آن‌ها به منظور بهبود کیفیت آموزش باشد. وی اعتقاد خاصی به ارزشیابی تکوینی اعضای هیات علمی توسط دانشجویان دارد و آن را از این جهت که می‌تواند با ارائه بازخورد فوری، فرصت مناسبی برای بهبود روش تدریس فراهم کند و همچنین سبب ارتقاء یادگیری در فراگیران شود ارزشمند می‌داند.

برخی از محققین بیان داشته‌اند اساتیدی که نمره بالایی از دانشجویان دریافت نموده‌اند احساس مثبتی نسبت به ارزشیابی‌های دانشجویی دارند. و برعکس اساتیدی که نمره ارزشیابی کمتری دریافت کرده‌اند مخالفت بیشتری با ارزشیابی‌ها دارند. فرانکلین و تیل<sup>۳</sup> در مطالعه‌ای در دانشگاه بوستون با بررسی اطلاعات و دیدگاه اساتید درباره ارزشیابی‌های دانشجویی و همچنین عملکرد آموزشی اساتید دریافتند که نگرش مثبت نسبت به ارزشیابی‌های دانشجویی با عملکرد بهتر همبستگی دارد (شکورنیا، ۱۳۹۱). در واقع دیدگاه مثبت

---

1. zoller

2. Aultman

3. Franklin & Teal

باعث رضایت شغلی در اساتید می‌گردد. رضایت شغلی نه تنها یکی از عوامل انگیزه‌ی در تدریس اساتید می‌باشد، بلکه باعث می‌شود فرد احساس مثبتی به شغلش داشته باشد و همچنین روحیه فرد افزایش یابد.

جانسراد<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) اهمیت روحیه در عملکرد را تایید کرده است. کسانی که احساس خوبی دارند کار خود را بهتر انجام می‌دهند بعلاوه، شور و نشاط اعضای هیات علمی تأثیری مستقیم بر آموزش و پژوهش و خدمات دانشگاه‌ها دارد. اساتیدی که نمره‌ی ارزشیابی بالا دریافت نموده اند احساس شادی و رضایت مندی را از شغل خود احساس می‌کردند. و از طرفی چنانچه مورد ارزشیابی غیر واقعی قرار گیرند احساس رنجش و تأثیر گذاری بر انگیزش شغلی خود را احساس نموده اند (جویباری، چراغعلی، سبزی، ثناگو، ۱۳۹۰).

به عقیده کرلینگر<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) اظهار عقیده دانشجویان در باره کار استادان موجب می‌شود که مدرسان دانشگاهی احساس دشمنی، تحقیر و عدم اعتماد کنند و در نتیجه نسبت به کار خود بیگانه شوند. بدیهی است در این راستا شناخت دقیق ادراک استادان به عنوان افرادی که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. زیرا اگر استادان دیدگاه مثبتی در مورد ارزشیابی خود توسط دانشجویان نداشته باشند، پذیرش نتایج و لحاظ نمودن آن توسط استادان به وقوع نمی‌پیوندد (رنجبر، وحیدشاهی، محمودی، ۱۳۸۵).

گرچه مطالعات محدود انجام شده در داخل کشور نیز حاکی از این است که استادان معتقدند دانشجویان درک صحیحی از فرایند تدریس ندارند و از این رو قضاوت معتبری هم ندارند و یا نظر دانشجویان، در مورد استادان بیشتر تحت تأثیر شهرت، وجهه اجتماعی، آراستگی و موقعیت اداری و اجرایی استاد قرار می‌گیرد، و برخی نیز غرض ورزیهای دانشجویان و عدم دقت آنان را در پر کردن پرسشنامه در نتایج ارزشیابی دخیل می‌دانند. چنانکه شکورنیا و همکارانش (۱۳۷۹) در پژوهشی به این نتیجه می‌رسند که ۵۷ درصد از اساتید معتقد بودند که دانشجویان در پاسخ دهی به پرسشنامه‌ی ارزشیابی، مسائل و اغراض شخصی را دخالت می‌دهند.

بهر حال، علی‌رغم نقدهای وارد شده به ارزشیابی استادان توسط دانشجویان، در مجموع نتایج به سمت این کفه سنگینی می‌کند که دانشجویان منبع معتبری برای کسب اطلاعات در مورد برخی ویژگی‌های استادان هستند و نتایج ارزشیابی‌های دانشجویان از روایی و پایایی برخوردار است (یمانی، یوسفی، چنگیز، ۱۳۸۵). پس از آنجایی که ارزشیابی استاد توسط دانشجو در نظام آموزش کشور بعنوان بخش مهمی از فرایند ارزشیابی استاد می‌باشد، و علاوه بر این از آنجا که در نظام آموزشی نقش آموزش دهندگان بسیار کلیدی است و رضایتمندی

---

<sup>۱</sup> . Johnsrud

<sup>۲</sup> .Kerlinger

آن‌ها از ارزشیابی ضمن‌ایجاد انگیزه کاری و تاثیر مثبت در روحیه باعث اعمال نتیجه ارزشیابی خویش در شیوه‌های تدریس و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش آنان می‌شود، بنابراین لازم است به درستی مورد ارزیابی قرار گیرد. تا نتایج آن، در جهت اصلاح محتوی و روند ارزشیابی و کاهش تبعات منفی آن، مورد استفاده قرار گیرد.

هدف از این تحقیق بررسی ادراک اعضای هیات علمی درباره ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آن‌ها و تاثیر آن بر روی فعالیت‌های آموزشی و اخلاقی می‌باشد.

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

انسان موجودی هدفدار و آرمان‌گراست. از بدو زندگی رو به آینده دارد و همواره می‌خواهد به ایده آل‌ها و هدف‌های خود دست یابد از موفقیت و پیروزی خرسند و از عدم دستیابی به اهداف خود ناخشنود می‌شود. او تمام انرژی و امکانات خود را صرف رسیدن به برنامه‌های از پیش تعیین شده یا اهداف خود می‌کند. به همین دلیل همیشه می‌کوشد که وضع خود را نسبت به اهدافش مشخص کند. او نیازمند به داشتن بازخورد است و با جمع‌آوری اطلاعات در مورد پیشرفت و چگونگی این پیشرفت موقعیت خود را می‌سنجد. اطمینان از رسیدن به اهداف که ارزشیابی نام دارد، نوع انگیزه و پاداش در قبال مسئولیت‌پذیری انسان به شمار می‌آید (سیف، ۱۳۸۷).

ضرورت و اهمیت ارزشیابی به اندازه‌ای است که ارزشیابی را به عنوان فرایند تولید اطلاعات در جهت حرکت به سمت جامعه مبتنی بر دانایی و با هدف پرورش مردم سالاری اندیشمندان و مبتنی بر تفکر دانسته‌اند (محمدی، فتح‌آبادی، یادگارزاده، ۱۳۸۶). بنا براین می‌توان گفت که همه سازمان‌ها و نهادهایی که وظایفی در راستای توسعه همه‌جانبه کشور به عهده دارند بایستی دارای نظام ارزشیابی، شفافیت عملکرد و پاسخگویی در قبال دولت و جامعه باشند (سپهرآرا، طالب‌پسند، رحیم‌پور، ۱۳۹۰).

ارزشیابی، فرایندی فراگیر و ضروری برای سازمان‌هاست و برای موسسات آموزش عالی، که عدالت و تعالی را هدف خود قرار داده‌اند، ضرورتی فزون‌تر دارد. محوری‌ترین ارزش‌نهادهای دانشگاهی در درجه‌ی نخست بهبود کیفیت یاددهی و یادگیری است. از این رو، برنامه ارزشیابی، ضرورتاً بخش بااهمیتی از فعالیت‌های آنان را تشکیل می‌دهد. تضمین کیفیت یاددهی-یادگیری در نظام‌های دانشگاهی مستلزم نگاه جدی به تمامی