



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته سنجش و اندازه گیری

موضوع:

ارزیابی درونی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی دلاور

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر یحیی مهاجر

پژوهشگر:

مینا توانگر روستا

دی ماه ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سپاس

آغازین سپاس را به یگانه بی انبازی دارم که لایق زیباترین ستایش هست. او بی که چراغ آفرینش را با سلاح علم آموزی و دانش اندوزی، هدایت کرد و روشنایی بخش کمال و معرفت انسانی قرار داد.

دیگر سپاس را تقدیم دارم به جناب آقای دکتر علی دلاور، استاد عزیزم که راهنمایی این پایان نامه را بر عهده داشتند. سر لوحه کلاسشان را که با انبهای تلاش آغاز شد، بیچگاه فراموش نخواهم کرد و دو سال شاگردی در محضر استاد را مایه بسی افتخار می دانم. همچنین تقدیر و سپاس دیگری دارم از جناب آقای دکتر یحیی مهاجر، به خاطر تمام زمان هایی که صرف مشورت این پایان نامه نموده اند.

بی شک لازم می دانم تقدیر و سپاس دیگری داشته باشم از سرکار خانم دکتر اختر جالی به خاطر تمام زحمات های بی دریغ و مادانه ای که در به ثمر رساندن این پژوهش مبذول داشتند.

و در ادامه از تمامی عزیزانی که مراد انجام این پژوهش یاری کردند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

تقدیم به:

مهربان پدر و مادرم:

که به فردایی روشن از آن من چشم دوخته‌اند.

## فهرست مطالب

چکیده ..... ۱

### فصل یک:

مقدمه ..... ۴

۱-۱ بیان مسأله ..... ۵

۱-۲ اهمیت و ضرورت پژوهش ..... ۷

۱-۳ هدف های تحقیق ..... ۹

۱-۴ سؤال های پژوهشی ..... ۹

۱-۵ تعریف اصطلاحات ..... ۱۰

۱-۵-۱ تعاریف نظری ..... ۱۰

۱-۵-۲ تعاریف عملیاتی ..... ۱۱

۱-۶ معرفی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی ..... ۱۲

۱-۶-۱ اهداف کلان باشگاه ..... ۱۲

### فصل دوم:

۲-۱ تاریخچه و مبانی نظری ارزیابی ..... ۱۵

۲-۱-۱ دوره اول ارزیابی، اندازه گیری ..... ۱۶

۲-۱-۲ دوره دوم ارزیابی، توصیف ..... ۱۶

۲-۱-۳ دوره سوم ارزیابی، قضاوت ..... ۱۷

۲-۱-۴ دوره چهارم ارزیابی، فرایند ..... ۱۷

۲-۲ تعریف ارزیابی آموزشی و انواع مختلف آن ..... ۱۹

- ۲-۳ انواع ارزیابی های آموزشی ..... ۲۱
- ۲-۳-۱ رویکرد اول؛ مطالعات ملهم از مناسبات عمومی ..... ۲۱
- ۲-۳-۲ رویکرد دوم؛ مطالعات کنترل شده سیاسی ..... ۲۲
- ۲-۳-۳ رویکرد سوم؛ مطالعات مبتنی بر هدف ..... ۲۲
- ۲-۳-۴ رویکرد چهارم؛ مطالعات پاسخگویی، توجه ویژه به نتایج ..... ۲۳
- ۲-۳-۵ رویکرد پنجم؛ برنامه های آزمون گری عینی ..... ۲۳
- ۲-۳-۶ رویکرد ششم؛ ارزشیابی پیامد به عنوان سنجش ارزش افزوده ..... ۲۳
- ۲-۳-۷ رویکرد هفتم؛ آزمون عملکرد ..... ۲۴
- ۲-۳-۸ رویکرد هشتم؛ مطالعات آزمایشی ..... ۲۴
- ۲-۳-۹ رویکرد نهم؛ الگوی مدیریت گرا ( سیپ ) ..... ۲۴
- ۲-۳-۱۰ رویکرد دهم؛ تحلیل هزینه-فایده ..... ۲۵
- ۲-۳-۱۱ رویکرد یازدهم؛ دادرسی مشروح (مبتنی بر مدافع) ..... ۲۵
- ۲-۳-۱۲ رویکرد دوازدهم؛ ارزشیابی مطالعه موردی ..... ۲۵
- ۲-۳-۱۳ رویکرد سیزدهم؛ مبتنی بر نظر متخصصان ..... ۲۶
- ۲-۳-۱۴ رویکرد چهاردهم؛ ارزشیابی مبتنی بر نظریه برنامه ..... ۲۶
- ۲-۳-۱۵ رویکرد پانزدهم؛ مطالعات روش های تلفیقی ..... ۲۶
- ۲-۳-۱۶ رویکرد شانزدهم؛ مطالعات مبتنی بر تصمیم/پاسخگویی ..... ۲۷
- ۲-۳-۱۷ رویکرد هفدهم؛ مطالعات مبتنی بر مصرف کننده ..... ۲۷
- ۲-۳-۱۸ رویکرد هجدهم؛ الگوی اجرای عمل ..... ۲۷
- ۲-۳-۱۹ رویکرد نوزدهم؛ ارزشیابی ساختن گرایی ..... ۲۸

- ۲۰-۳-۲ رویکرد بیستم؛ ارزشیابی دمکراتیک..... ۲۸
- ۲۱-۳-۲ رویکرد بیست و یکم؛ ارزشیابی متمرکز بر کاربرد..... ۲۹
- ۲۲-۳-۲ رویکرد بیست و دوم؛ الگوی اعتبارسنجی..... ۲۹
- ۴-۲ مراحل اجرای اعتبارسنجی..... ۳۱
- ۵-۲ معرفی ارزیابی درونی..... ۳۱
- ۶-۲ نقش ارزیابی آموزشی..... ۳۳
- ۷-۲ کیفیت چیست..... ۳۴
- ۸-۲ ضرورت ارزیابی و تضمین کیفیت..... ۳۵
- ۹-۲ جایگاه ارزیابی درونی در مدیریت کیفیت گرا..... ۳۶
- ۱۰-۲ کیفیت در آموزش عالی..... ۳۷
- ۱۱-۲ الزام کیفیت در باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی..... ۳۹
- ۱۲-۲ ارزشیابی اثربخش و الگوهای مرتبط با آن..... ۳۹
- ۱-۱۲-۲ اثربخشی به عنوان نتایج واقعی برنامه..... ۳۹
- ۲-۱۲-۲ اثربخشی به عنوان تأمین رضایت گروه‌های ذینفع..... ۴۰
- ۳-۱۲-۲ ارزشیابی اثربخش به عنوان نقد هنری و خبرگی آموزشی..... ۴۰
- ۱۳-۲ فرایند اجرای ارزیابی درونی..... ۴۰
- ۱۴-۲ ویژگی‌های یک سازوکار ارزیابی درونی مؤثر..... ۴۲
- ۱۵-۲ روند تدوین شاخص‌های نظارت و ارزشیابی آموزش عالی در ایران..... ۴۲
- ۱-۱۵-۲ هیأت نظارت و ارزشیابی فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی..... ۴۳
- ۲-۱۵-۲ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی..... ۴۴

- ۳-۱۵-۲ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری..... ۴۴
- ۱۶-۲ هدف ارزیابی درونی..... ۴۴
- ۱۷-۲ ارزیابی بیرونی و نقش آن در تثبیت دستاوردهای ارزیابی درونی و تضمین کیفیت..... ۴۵
- ۱۸-۲ مروری بر تاریخچه اعتبارسنجی و ارزشیابی در جهان و ایران..... ۴۷
- ۱-۱۸-۲ ایالت متحده آمریکا..... ۴۷
- ۲-۱۸-۲ اهداف اعتبارسنجی در آمریکا..... ۴۹
- ۳-۱۸-۲ اروپا..... ۴۹
- ۴-۱۸-۲ استرالیا..... ۵۱
- ۵-۱۸-۲ آفریقا..... ۵۱
- ۱۹-۲ آسیا..... ۵۱
- ۱-۱۹-۲ ایران..... ۵۳
- ۲-۱۹-۲ تقویت فرهنگ ارزیابی و ایجاد دلبستگی نسبت به بهبود کیفیت در دانشگاه ها..... ۵۳
- ۲۰-۲ پژوهش های ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی..... ۵۴
- ۱-۲۰-۲ پژوهش های داخلی..... ۵۴
- ۲-۲۰-۲ پژوهش های خارجی..... ۵۶

### فصل سوم:

- ۱-۳ نوع تحقیق..... ۵۹
- ۲-۳ جامعه آماری مورد مطالعه..... ۶۱
- ۱-۳-۲ نمونه و روش نمونه گیری..... ۶۱
- ۳-۳ ابزار اندازه گیری..... ۶۲



- ۳-۳-۱ (الف) فرم مصاحبه ..... ۶۲
- ۳-۳-۲ (ب) پرسشنامه ..... ۶۲
- ۳-۴ روایی و پایایی ابزارهای اندازه گیری ..... ۶۳
- ۳-۴-۱ روایی ..... ۶۳
- ۳-۴-۲ پایایی ..... ۶۴
- ۳-۵ روش اجرای پژوهش ..... ۶۵
- ۳-۵-۱ استانداردهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی ..... ۶۵
- ۳-۵-۲ تدوین و تصریح اهداف باشگاه پژوهشگران جوان ..... ۶۶
- ۳-۵-۳ تعریف و تدوین عوامل مورد ارزیابی ..... ۶۷
- ۳-۵-۴ تعیین ملاک های مربوط به عوامل ..... ۶۸
- ۳-۵-۵ تعیین نشانگرهای مربوط به هر ملاک ..... ۶۸
- ۳-۵-۶ عوامل، ملاک ها و نشانگرهای مورد استفاده در پژوهش ..... ۶۹
- ۳-۷ گردآوری و تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۷۷
- ۳-۸ گزارش ارزیابی درونی ..... ۷۷
- ۳-۹ روش آماری تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۷۷

#### فصل چهارم:

- ۴-۱ (الف) ویژگی های فردی (رییس باشگاه) ..... ۸۴
- ۴-۲ (ب) وضعیت موجود باشگاه با توجه به آیین نامه و اختیارات باشگاه ..... ۸۶
- ۴-۳ (الف) ویژگی های فردی (اعضای باشگاه) ..... ۹۱
- ۴-۴ فعالیت های پژوهشی اعضا ..... ۹۳

- ۴-۵ وضعیت موجود باشگاه با توجه به آیین نامه ها و اختیارات باشگاه از دید اعضا..... ۹۴
- ۴-۶ سؤال اول پژوهش..... ۹۷
- ۴-۶-۱ اهداف فرهنگی باشگاه..... ۹۷
- ۴-۶-۲ اهداف پژوهشی..... ۹۸
- ۴-۶-۳ اهداف دوره های آموزشی..... ۹۸
- ۴-۷ تدوین اهداف باشگاه پژوهشگران با توجه به عناصر سازمانی..... ۹۹
- ۴-۷-۱ اهداف دروندادی باشگاه پژوهشگران جوان..... ۹۹
- ۴-۷-۲ اهداف فرایندی باشگاه پژوهشگران جوان..... ۹۹
- ۴-۷-۳ اهداف بروندادی باشگاه پژوهشگران جوان..... ۱۰۲
- ۴-۸ سؤال دوم پژوهش..... ۱۰۳
- ۴-۸-۱ بررسی وضعیت عامل اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت..... ۱۰۴
- ۴-۸-۲ بررسی وضعیت عامل اعضا..... ۱۱۰
- ۴-۹ سؤال سوم پژوهش..... ۱۱۳
- ۴-۹-۱ بررسی وضعیت عامل فعالیت های فرهنگی..... ۱۱۳
- ۴-۹-۳ بررسی وضعیت عامل فعالیت های پژوهشی..... ۱۱۶
- ۴-۹-۳ بررسی وضعیت عامل دوره های آموزشی و برنامه ها..... ۱۱۹
- ۴-۱۰ سؤال چهارم پژوهش..... ۱۲۱
- ۴-۱۰-۱ بررسی عامل دست آوردهای اعضا (بروندادی)..... ۱۲۱
- ۴-۱۱ سؤال پنجم پژوهش..... ۱۲۴
- ۴-۱۱-۱ تعیین وضعیت کلی عامل هدف ها، ساختار سازمانی و مدیریت..... ۱۲۴

- ۲-۱۱-۴ تعیین وضعیت کلی عامل اعضای باشگاه..... ۱۲۵
- ۳-۱۱-۴ تعیین وضعیت کلی عامل فعالیت های فرهنگی..... ۱۲۵
- ۴-۱۱-۴ تعیین وضعیت کلی عامل فعالیت های پژوهشی..... ۱۲۶
- ۵-۱۱-۴ تعیین وضعیت کلی عامل دوره های آموزشی و برنامه ها..... ۱۲۷
- ۶-۱۱-۴ تعیین وضعیت کلی عامل دست آوردهای اعضا (بروندادی)..... ۱۲۸

### فصل پنجم:

- ۱-۵ مروری بر مراحل اجرای پژوهش..... ۱۳۲
- ۲-۵ بررسی پاسخگویی به سؤالات پژوهش..... ۱۳۳
- ۱-۲-۵ عامل اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت..... ۱۳۴
- ۲-۲-۵ عامل اعضای باشگاه (دروندادی)..... ۱۳۵
- ۳-۲-۵ عامل فعالیت های فرهنگی..... ۱۳۶
- ۴-۲-۵ عامل فعالیت های پژوهشی..... ۱۳۷
- ۵-۲-۵ دوره های آموزشی و برنامه ها..... ۱۳۷
- ۶-۲-۵ عامل دست آوردهای اعضا (بروندادی)..... ۱۳۸
- ۳-۵ پیشنهادات کاربردی..... ۱۳۹
- ۴-۵ پیشنهاداتی برای پژوهش های دیگر..... ۱۴۱
- ۵-۵ محدودیت های اجرای پژوهش..... ۱۴۲
- منابع..... ۱۴۴
- پیوست..... ۱۵۰

## فهرست جداول، نمودارها و پیوست

- جدول ۱-۲ چهارچوب ارزیابی بیرونی ..... ۴۳
- شکل ۱-۳ ..... ۶۱
- شکل ۲-۳ ..... ۶۲
- جدول ۱-۳ خلاصه مراحل انجام ارزیابی درونی ..... ۷۶
- جدول ۱-۱-۴؛ جدول توزیع فراوانی جنس رؤسای باشگاه ..... ۷۸
- نمودار ۱-۱-۴ نمودار فراوانی جنس رؤسای باشگاه ..... ۷۸
- جدول ۲-۱-۴؛ جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات رییس باشگاه ..... ۷۹
- جدول ۳-۱-۴؛ جدول توزیع فراوانی مرتبه علمی رؤسای باشگاه ..... ۷۹
- جدول ۱-۲-۴؛ سؤال ۱ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۰
- جدول ۲-۲-۴؛ سؤال ۲ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۰
- جدول ۳-۲-۴؛ سؤال ۳ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۰
- جدول ۴-۲-۴؛ سؤال ۴ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۱
- جدول ۵-۲-۴؛ سؤال ۵ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۱
- جدول ۶-۲-۴؛ سؤال ۶ پرسشنامه رؤسا ..... ۸۱
- جدول ۷-۲-۴؛ توزیع فراوانی از سؤال ۷ تا پرسشنامه رؤسا ..... ۸۲
- جدول ۱-۳-۴؛ جدول توزیع فراوانی جنس اعضای باشگاه ..... ۸۵
- نمودار ۲-۴؛ نمودار فراوانی جنس اعضای باشگاه ..... ۸۵
- جدول ۲-۳-۴؛ نوع عضویت اعضای باشگاه ..... ۸۶
- جدول ۳-۳-۴؛ جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات اعضای باشگاه ..... ۸۶

- جدول ۴-۳-۴، جدول توزیع فراوانی مرتبه علمی اعضای باشگاه..... ۸۷
- جدول ۴-۵-۱؛ جدول توزیع فراوانی از سؤال ۶ تا ۶۴ پرسشنامه اعضا..... ۸۸
- جدول ۴-۸-۱؛ امتیاز نشانگرهای عامل اول: اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت در باشگاه..... ۹۹
- جدول ۴-۸-۲؛ نتایج ارزیابی عامل اول: اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت در باشگاه..... ۱۰۴
- جدول ۴-۸-۳؛ امتیاز نشانگرهای عامل دوم: اعضای باشگاه..... ۱۱۰
- جدول ۴-۸-۴؛ نتایج ارزیابی عامل دوم: اعضای باشگاه..... ۱۱۱
- جدول ۴-۹-۱؛ امتیاز نشانگرهای عامل سوم: فرهنگی..... ۱۱۳
- جدول ۴-۹-۲؛ نتایج ارزیابی عامل سوم: عامل فعالیت های فرهنگی..... ۱۱۴
- جدول ۴-۹-۳؛ امتیاز نشانگرهای عامل چهارم: فعالیت های پژوهشی..... ۱۱۶
- جدول ۴-۹-۴؛ نتایج ارزیابی عامل چهارم: عامل فعالیت های پژوهشی..... ۱۱۷
- جدول ۴-۹-۵؛ امتیاز نشانگرهای عامل چهارم: دوره های آموزشی..... ۱۱۹
- جدول ۴-۹-۶؛ نتایج ارزیابی عامل پنجم: عامل دوره های آموزشی..... ۱۲۰
- جدول ۴-۱۰-۱؛ امتیاز نشانگرهای عامل ششم: عامل دست آورد اعضا (برونداد)..... ۱۲۰
- جدول ۴-۱۰-۲؛ نتایج ارزیابی عامل ششم: عامل دست آورد اعضا (برونداد)..... ۱۲۲
- جدول ۴-۱۱-۱؛ ملاک های عامل هدف ها، ساختار سازمانی و مدیریت..... ۱۲۴
- جدول ۴-۱۱-۲؛ ملاک های عامل اعضای باشگاه..... ۱۲۵
- جدول ۴-۱۱-۳؛ ملاک های عامل فرهنگی..... ۱۲۶
- جدول ۴-۱۱-۴؛ ملاک های عامل پژوهشی..... ۱۲۶
- جدول ۴-۱۱-۵؛ ملاک های عامل دوره های آموزشی و برنامه ها..... ۱۲۷
- جدول ۴-۱۱-۶؛ ملاک های عامل دست آورد اعضا (بروندادی)..... ۱۲۸
- جدول ۴-۱۱-۷؛ وضعیت کلی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی..... ۱۲۸

## چکیده:

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی درونی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی؛ به منظور دستیابی به جایگاه کنونی باشگاه، آشکار ساختن نقاط قوت و ضعف آن و در نهایت ارتقای کیفیت باشگاه به سؤالات زیر پاسخ گفته است:

۱. اهداف فرهنگی، پژوهشی و عرضه خدمات در باشگاه پژوهشگران جوان کدامند؟
۲. درونداهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟
۳. عوامل فرایندهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟
۴. برونداهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟
۵. تمامی عوامل (درون داد، فرایند و برون داد) باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی به طور کلی از چه کیفیتی برخوردار هستند؟

نمونه پژوهش شامل دو زیر جامعه رؤسای باشگاه و اعضای باشگاه بودند. در زیر جامعه رؤسای باشگاه به دلیل محدود بودن تعداد آنها از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شد، تعداد اعضای نمونه در این زیر جامعه ۱۰۹ نفر بود. در رابطه با زیر جامعه اعضای باشگاه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد که تعداد اعضای نمونه در این زیر جامعه ۹۸۴ نفر بود. جهت گردآوری داده ها از دو پرسشنامه رؤسای باشگاه و اعضای باشگاه که هر دو محقق ساخته بودند، استفاده شد.

پرسشنامه ها به گونه ای تدوین یافتند که اهداف باشگاه پژوهشگران را در برمی گرفت و شامل ۶ عامل در قالب عوامل دروندادی، فرایندی و برون دادی؛ مرکب از ۳۰ ملاک و ۸۳ نشانگر به همراه معیارهایی برای ارزیابی عوامل دروندادی، فرایندی و برون دادی بود.

خلاصه یافته ها و نتایج تحقیق حاضر:

❖ عامل هدف ها، ساختار سازمانی و مدیریت با ده ملاک و سی و چهار نشانگر در مرحله دروندادی؛ میانگین (۲.۲۸) را کسب نموده است که این نمره حاکی از وضعیت «نسبتاً مطلوب» برای این عامل می باشد.

- ❖ عامل اعضا با چهار ملاک و ده نشانگر در مرحله دروندادی؛ میانگین (۲.۳۶) را کسب نموده است که این نمره حاکی از وضعیت «مطلوب» برای این عامل می باشد.
  - ❖ عامل فرهنگی با پنج ملاک و نه نشانگر در مرحله فرایندی؛ میانگین (۲.۱۱) را کسب نمود که این نمره حاکی از وضعیت «نسبتامطلوب» برای این عامل می باشد.
  - ❖ عامل پژوهشی با سه ملاک و دوازده نشانگر در مرحله فرایندی؛ میانگین (۲.۱۲) را کسب نمود که این نمره حاکی از وضعیت «نسبتامطلوب» برای این عامل می باشد.
  - ❖ عامل دوره های آموزشی و برنامه ها با سه ملاک و هشت نشانگر در مرحله فرایندی؛ میانگین (۲.۳۵) را کسب نمود که این نمره حاکی از وضعیت «مطلوب» برای این عامل می باشد.
  - ❖ عامل اعضا (بروندادی) با چهار ملاک و نه نشانگر در مرحله فرایندی؛ میانگین (۱.۷۲) را کسب نمود که این نمره حاکی وضعیت «نسبتامطلوب» برای این عامل می باشد.
  - ❖ با توجه به یافته های نهایی باشگاه پژوهشگران از نظر تمامی عوامل سازمانی دروندادی، فرایندی و بروندادی در "سطح نسبتامطلوبی" قرار دارد.
  - ❖ و در پایان با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاداتی جهت ارتقای باشگاه از وضعیت نسبتامطلوب به وضعیت مطلوب ارایه گردید.
- کلید واژه ها: ارزیابی، ارزیابی درونی، اعتبارسنجی، پژوهشگران جوان.

فصل اول

کلمات



## مقدمه:

نیروی انسانی یکی از اساسی‌ترین شاخص‌های توسعه یافتگی کشورها محسوب می‌شود، عامل نیروی انسانی متخصص و ماهر است که باعث پیشرفت سازمان‌ها و بهره‌وری بهینه از امکانات و منابع کشورها می‌شود. در این خصوص می‌توان به جوامعی اشاره کرد که با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی ضعف و کمبودهای خود را در زمینه منابع زیرزمینی جبران کرده‌اند؛ زیرا با داشتن نیروی مدیر و مدبر است که می‌توان از منابع دیگر از قبیل منابع زیرزمینی و کارخانه‌ها به بهترین شکل استفاده کرد. سرمایه نیروی انسانی متخصص تنها سرمایه‌ای است که نمی‌توان مانند منابع فیزیکی دیگر، مقدار دقیق "ارزش پولی" آن را محاسبه کرد. با بهره‌گیری از این نیروی متخصص انسانی می‌توان مدیریتی کارآمد در حوزه‌های آموزشی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی داشت و در جهت رشد و شکوفایی هر چه بیشتر جامعه گام برداشت.

مک گلین و مک بیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در بیان حساسیت‌های شدید عمومی نسبت به نظام‌های آموزشی می‌گویند: «امروزه والدین پیش از آنکه به فکر تولد فرزندانشان باشند به این می‌اندیشند که فرزندان آنها در چه دانشگاه یا مدرسه‌ای به تحصیل خواهند پرداخت».

مهمترین نهادی که به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص می‌پردازد، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند. بنابراین لازم است که هر نظام آموزش عالی متناسب با پیشرفت و تحولات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور توسعه یابد و اهداف خود را براساس برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت تدوین کند. برای اطمینان یافتن از اینکه به اهداف از قبل تعیین شده اش، دست یافته است یا خیر؛ اولین گام برنامه‌ریزی و ارزشیابی است. به عبارت دیگر در راه ارتقای کیفیت، استقرار یک نظام ارزشیابی ضروری است. نظام ارزیابی به عنوان یک زیر نظام در درون هر نظام دانشگاهی کمک می‌کند تا از میزان تحقق اهداف آموزشی، نارسایی‌ها، نقاط قوت و ضعف آن نظام اطلاع حاصل نموده و تصمیم‌گیرندگان و برنامه

<sup>1</sup>. Mac Glynne and Mac Beath

ریزان بتوانند در موضع بهتری در جهت بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی، تصمیمات لازم را اتخاذ کنند.

یکی از مؤثرترین و بزرگترین دانشگاه‌های کشور، دانشگاه آزاد اسلامی است که در اردیبهشت ماه سال ۱۳۶۱ آغاز به کار کرده است، در طول ۳۰ سال فعالیت‌های این دانشگاه در عرصه‌های علمی، آموزشی و فناوری تقریباً بیش از ۳۰۰۰۰۰۰ دانش‌آموخته را در مقاطع مختلف آموزش عالی تربیت و راهی بازار کار و فعالیت‌های اجتماعی نموده است. از جمله زیر نظام‌های دانشگاه آزاد اسلامی "باشگاه پژوهشگران جوان" است. باشگاه پژوهشگران جوان مؤسسه‌ای غیرانتفاعی است که در سال ۱۳۷۷، با هدف شناسایی، جذب، پرورش، حمایت، هدایت و اعتلای سطح علمی دانش‌آموزان و دانشجویان و جوانان با استعداد کشور، از طریق تشکل بخشیدن به اعضا در قالب گروه‌های پژوهشی و علمی تشکیل و زیر نظر دانشگاه آزاد اسلامی فعالیت می‌کند ([www.bpj.ir](http://www.bpj.ir)). این مؤسسه بخش مهمی از رسالت آموزش و پرورش و توسعه کشور را بر عهده دارد.

## ۱-۱ بیان مساله:

ارزیابی خدمات نقش مهمی در تضمین کیفیت دارد و این امکان را فراهم می‌سازد که تصمیم‌گیرندگان و دست‌اندرکاران از چگونگی انجام فعالیت‌ها آگاهی یابند و با استفاده از این اطلاعات در جهت نیل به اهدافشان تلاش بیشتری به عمل آورند تا در راستای پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه، کیفیت آموزشی و پژوهشی ارتقا یابد. مطالعات نشان می‌دهند که نوع رویکرد ارزیابی مورد استفاده در فرایند ارزیابی فعالیت‌های نظام آموزشی تاثیر بسزایی دارد. به همین دلیل، انتخاب شیوه ارزیابی مناسب، می‌تواند موجبات بهبود عملکرد فردی و سازمانی را فراهم سازد (Greer, 2000). اهمیت ارزیابی به این دلیل است که کیفیت آنچه که می‌خواهد تحقق یابد را تعیین می‌کند و ارزیابی این اطمینان را می‌دهد که تا چه اندازه عملکرد نظام مطابق نیازهای برنامه‌ریزی شده، تحقق یافته است.

در اکثر کشورهای جهان مقوله کیفیت به یکی از مفاهیم محوری سیاست گذاری کلان در آموزش تبدیل شده است و بهبود و ارتقای آن در ابعاد مختلف مورد توجه صاحب نظران نظام های آموزشی قرار گرفته است، به نحوی که سالانه اعتبارات قابل توجهی جهت دستیابی به یک نظام آموزشی با معیارهای کیفی اختصاص می یابد، تا آنجا که کاربرد فعالیت های آموزشی در سیاست گذاری یونسکو نیز مورد توجه قرار گرفته است (عزیزی، ۱۳۷۴).

الگوهای ارزیابی به هشت دسته تقسیم شده است (هاوس، به نقل از بازرگان، ۱۳۸۰)، ۱- الگوی هدفگرا، ۲- الگوی مدیریت گرا (سیپ)، ۳- هدف-آزاد، ۴- مبتنی بر نظر خبرگان، ۵- اعتبارسنجی (ارزیابی درونی و بیرونی)، ۶- مبتنی بر مدافعه، ۷- اجرای عمل، ۸- طبیعت گرایانه و مشارکتی.

ارزیابی درونی، قسمتی از الگوی اعتبارسنجی است. این الگو از جمله الگوهایی است که در آن از رویکرد کمی استفاده می شود. هدف این دسته از الگوها آن است که برنامه ها، سازمان ها و موسسه های آموزشی را با توجه به معیارهای ویژه ای مورد قضاوت قرار داده، رتبه بندی می کند. الگوی اعتبارسنجی از دو بخش تشکیل می شود: الف) ارزیابی درونی ب) ارزیابی بیرونی. به وسیله ارزیابی درونی، کیفیت عوامل تشکیل دهنده ( برنامه، سازمان یا موسسه) به وسیله خود اعضا تشکیل دهنده نظام ارزیابی می شود. سپس گزارش ارزیابی درونی تدوین می شود. مراحل اجرای ارزیابی درونی چنان است که دست اندرکاران نظام (برنامه) به قوتها، ضعفها، فرصتها و تهدیدهای نظام پی می برند. سپس با مشارکت به برنامه ریزی برای بهبود کیفیت می پردازند (بازرگان، ۱۳۷۴) هدف ارزیابی درونی به این شرح است: الف) برانگیختن دست اندرکاران نظام (برنامه) برای مشارکت در بهبودی آن. ب) کمک کردن به خود تنظیمی امور نظام. ج) بهبود بخشیدن به کیفیت نظام (بازرگان، ۱۳۸۷، ص ۱۱۰). به همین دلیل کیفیت نظام های آموزشی و پژوهشی از ابعاد گوناگونی مورد توجه قرار گرفته است. کیفیت نظام های آموزشی را مترادف با کارایی درونی آن می دانند و کارایی نظام را در ارتباط با چهار مؤلفه: درونداد، فرایند، برونداد و محصول ذکر می کنند (بازرگان، ۱۹۹۶، ترجمه حاتمی کیا، ۱۳۷۷).

- درونداد: یادگیرنده، یاد دهنده (معلم، مربی)، برنامه درسی، فضای آموزشی، تجهیزات و...
- فرایند: جریان یاد دهی و یاد گیری، فرایند ساختی - سازمانی، فرایند پشتیبانی.
- برونداد: دانش آموختگان، آثار علمی تولید شده و خدمات تخصصی.
- پیامد: اشتغال دانش آموختگان، بیکاری، ادامه تحصیل آنان، تقویت ارزشهای اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی و...

در فرایند ارزیابی درونی ابتدا باید عوامل مورد ارزیابی و سپس ملاک‌های مربوط به آنها را درباره نظام مشخص کرد. منظور از ارزیابی درونی آن است که دست اندرکاران نظام نسبت به هدف‌ها و مسایلی که در تحقق این هدف‌ها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند، سپس میزان دستیابی به آنها را بسنجند، تا براساس آنها به برنامه ریزی فعالیت‌های آینده جهت بهبود کیفیت تلاش کنند (بازرگان، ۱۳۸۷).

با توجه به اهداف گسترده و سهم بسزایی که باشگاه در تربیت و اعتلای آموزشی و پژوهشی کشور بر عهده دارد، یکی از مهمترین اصولی که باید در نظر گرفته شود ارزیابی درونی باشگاه برای مشخص ساختن جایگاه کنونی باشگاه و فاصله آن با اهداف از پیش تعیین شده اش است.

بنابراین مساله اساسی این است که فاصله باشگاه تا اهداف مشخص گردد تا بتوان با کاهش هزینه‌ها و در مدت زمان کمتر به نتایج بهتر دست یافت، و در جهت تحقق اهداف باشگاه پیش رفت.

## ۲-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش:

هر سازمانی که فعالیتی انجام می‌دهد باید شواهدی را نشان دهد که مشخص سازد آن فعالیت را در چه حد و چه کیفیتی انجام داده است (کیامنش، ۱۳۸۰). به همین دلیل یک نظام یا زیرنظام‌های مرتبط با آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. از جمله دلایل دیگر این امر می‌توان به ضرورت پاسخگویی اشاره کرد. سازمان‌هایی که اعتبارات مالی نهادها را تامین می‌کنند خواستار این مساله اند که از پیشرفت سازمان آگاهی یابند و سازمان را ملزم می‌دارند که جهت رفع نقایص و مشکلاتش تلاش کند.