

Construction of a Standardized Questionnaire to measure the culture of evaluation in the Higher Education System: A mixed research of instrument development model

Objective: In this research, the conceptualization and construction of a scaled tool for measuring quality of culture and evaluation was discussed.

Methods: This research was based on the exploratory mixed method of the instrument development model. In the phenomenology stage, with the aim of analyzing the lived experiences of Beneficiaries and stakeholders, after interviewing 61 participants, data saturation was achieved. In the quantitative part, which was based on the correlation method, 510 university activists, including faculty members, teaching and executive staff, and university students, participated in the study in an accessible way. In the construction of the tool, the psychometric characteristics were examined based on the (CTT) and (IRT).

Results: At first, content and construct validity were examined and confirmed using factor analysis; in the following, the Reliability using McDonald's omega method in evaluation of culture was obtained as 0.869 in general and above 0.7 in all subscales. In the analysis of the items based on the Item Response Theory, the findings showed that the partial score model (PCM) has a better fit with the data of the evaluation of cultural questionnaire.

Conclusion: Based on the obtained results, this questionnaire can be used to measure the levels of evaluation of culture in the academic environment.

Keywords: Evaluation of Culture, Quality Culture, construction, IRT, Quality Assurance

ساخت پرسشنامه‌ای میزان‌شده برای اندازه‌گیری
فرهنگ ارزشیابی در آموزش عالی! یک پژوهش
آمیخته مدل توسعه ابزار

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف مفهوم‌پردازی و ساخت ابزاری میزان‌شده برای اندازه‌گیری

فرهنگ ارزشیابی شکل گرفت.

روش پژوهش: این پژوهش مبتنی بر روش آمیخته اکتشافی مدل توسعه ابزار بود. در مرحله پدیدارشناسی با هدف تحلیل تجارب زیسته یاران آموزشی، ادراک چهار طبقه شامل اعضای هیات علمی، کارکنان، مدیران و دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه پس از مصاحبه با ۶۱ شرکت‌کننده، اشباع داده حاصل شد. در بخش کمی مبتنی بر روش همبستگی انجام شد و ۵۱۰ نفر از کُنشگران دانشگاهی شامل اعضای هیات علمی، کادر آموزش و اجرایی و دانشجویان دانشگاه به شیوه در دسترس در مطالعه شرکت کردند. در ساخت ابزار، ویژگی‌های روان‌سنجی بر اساس نظریه کلاسیک آزمون (CTT) و نظریه سؤال پاسخ (IRT) مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: در ابتدا روایی محتوایی و سازه با استفاده از تحلیل عاملی مورد بررسی و تایید قرار گرفت؛ در ادامه اعتبار با استفاده از روش اُمگا مک دونالد در فرهنگ ارزشیابی بصورت کلی ۰/۸۶۹ و در همه خرده‌مقیاس‌ها بالای ۰/۷ بدست آمد. در تحلیل گویه‌ها مبتنی بر نظریه سؤال پاسخ، یافته‌ها نشان داد که مدل امتیاز پاره‌ای (PCM) با داده‌های پرسشنامه فرهنگ ارزشیابی برازش مناسب‌تری دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج بدست آمده و ویژگی‌های مطلوب روان‌سنجی از ابزار ساخته‌شده، از این پرسشنامه می‌توان برای سنجش سطوح فرهنگ ارزشیابی در محیط دانشگاهی استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ ارزشیابی، فرهنگ کیفیت، ساخت ابزار، نظریه سؤال پاسخ، تضمین کیفیت

مقدمه

آموزش با رشد و توسعه ارتباط دارد و زیربنای پروژه‌های بزرگ برای پیشرفت جوامع است (Chen, 2023). بررسی‌ها در این زمینه گویای نقش کلیدی و مرتبط آموزش در حیطه‌های مختلف و توسعه پایدار و الگوی رشد است (Angiel & Pokojski, 2019., Kalinowska, et al., 2016, p. 8). بر این اساس آموزش عالی نقشی مهم در توسعه منابع انسانی، رشد اقتصادی و توسعه کشورها دارد (جلالیون و طاهر دوست، ۲۰۱۲). دانشگاه مهمترین دستگاه، آموزش عالی است که فرهنگ و الگوی سیاستی اتخاذ شده در آن بسیار با اهمیت است و ساختار حاکم بر آن تأثیری چند وجهی در زمینه‌های آموزشی، کاربردی، آینده‌نگرایانه و زمینه‌های مختلف دارد (Rospiogliosi, 2019., Gandini, 2016). رشد و پیشرفت آموزش عالی در گرو یک برنامه انعطاف پذیر اجرایی و پذیرایی سیستم برای تغییر متناسب با شرایط است و چنین هدفی با ارزشیابی و ارزیابی در نظام آموزش عالی و متغیرهای مرتبط با آن ممکن می‌گردد (Brown, 2019). بر همین اساس یکی از ارکان اساسی

رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها آموزش است. همه صاحب نظران عقیده دارند که اگر اجرای نظام صحیح آموزش موفق باشد، بر بسیاری از مشکلات و معضلات فائق می‌آید و جامعه را به سوی پیشرفت و ترقی در بسیاری از زمینه‌ها سوق خواهد داد. اجرای نظام صحیح آموزش مستلزم برنامه ریزی‌های دقیق علمی و اجرای آنهاست. بی شک یکی از اقدامات مسئولان برای آگاه شدن از چگونگی میزان تحقق اهداف برنامه خود، ارزشیابی است (بنی‌سی و همکاران، ۱۳۹۶). ارزشیابی عاملی مهم در ارتقای کیفی سیستم دانشگاهی است (Han, 2011) و بررسی وضعیت کارکنان، اعضای دانشگاه و افراد درگیر در سیستم آموزشی بسیار مهم است (Sun, 2020). هوانگ^۱ (۲۰۲۲) از مدل ارزیابی جامع فازی-ANP برای ایجاد یک سیستم شاخص برای ساختن دانشگاه‌های سطح بالا استفاده کردند و آن را عامل مهم کیفیت افزایی در سیستم دانشگاهی در نظر گرفتند. بر این اساس باید دانشگاه را هدف ارزشیابی آموزشی قرار داد و از باتوم ارزشیابی حداکثر بهره را برد تا نشاط و توان دانشگاه‌ها را به طور مستمر بهبود پیدا کند (Lee, 2023). بر این اساس گرچه یک نگاه واحد به اهمیت مساله ارزشیابی سیستمی و جامع در بهبود کیفیت در هر سیستم آموزشی، صنعتی و تجاری وجود دارد ابزار سازی تشخیصی دقیق در این زمینه با هدف شناخت فرهنگ ارزشیابی مسلط در نظام‌های سازمانی و آموزشی وجود ندارد و به همین سبب پژوهش حاضر بررسی در این مفهوم را بر اساس ساخت ابزاری تشخیصی در این زمینه مد نظر دارد.

بیان مساله

در سالیان اخیر و همسو با برجسته شدن نقش آموزش عالی در توسعه و پیشرفت جوامع، ارزشیابی آموزش عالی مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. آستین و آنتونیو^۲ (۲۰۱۲) سیستم شاخص ارزیابی سطح توسعه آموزش عالی را مطرح کردند و روش ارزیابی مقرون به صرفه بودن مؤسسات آموزش عالی بر اساس مدل تحلیل پوششی داده‌های مرکب و با بکارگیری از رویکردی نوین در این زمینه را مورد تاکید قرار دادند. پرودنته^۳ و همکاران^۳ (۲۰۲۳) با ذکر اهمیت آموزش عالی ارزشیابی کارآمد را عاملی مهم در توسعه منابع انسانی آن، به‌ویژه اعضای هیئت علمی دانستند. مالمیر و همکاران^۳ (۱۴۰۰) ارزشیابی کارآمد را در گرو یک سیستم کیفی صحیح درون دانشگاهی و بکارگیری فرهنگ کیفیت ارزشیابی نمودند. بر همین اساس مطالعات گسترده‌ای از سهم انکارناپذیر فرهنگ کیفیت و نظام

^۱Huang

^۲Astin and Antonio

^۳ Prudente

ارزشیابی کارآمد در تعالی دانشگاهی و تعالی جامعه حکایت دارد (Bognar & Bungić, & Zhang Guo, 2014., Balesh, et al., 2015) و در این حیطه ارزشیابی نقشی چند وجهی در بهبود آموزش و اصلاح شرایط دارد (Huber & Skedsmo, 2017). ارزشیابی با هدف ارائه بازخورد و اصلاح شرایط بر مبنای نیازهای موجود است که همین مساله ضرورت وجود و بررسی عوامل و شرایط اثرگذار در پویایی، بالندگی و اثرگذاری آن را برجسته می‌سازد (Kim, 2015).

با توجه به آنچه تشریح شد ارزشیابی فرایندی فراگیر و ضروری برای همه سازمان‌ها است و برای موسسات آموزش عالی، که عدالت و تعالی را هدف خود قرار داده‌اند، ضرورتی فزونی‌تر دارد. محوری‌ترین ارزش‌نهادهای دانشگاهی در درجه نخست بهبود کیفیت یاددهی و یادگیری است. از این رو، برنامه‌های ارزشیابی، ضرورتاً بخش با اهمیتی از فعالیت‌های آنان را تشکیل می‌دهد. تضمین کیفیت یاددهی - یادگیری در نظام دانشگاهی مستلزم نگاه جدی به تمام عوامل درگیر با فرایند یاددهی - یادگیری است و ارزشیابی و به عبارت مشخص‌تر فرهنگ ارزشیابی نقشی بسیار مهم و اساسی در اجرای با کیفیت ارزشیابی دارد. بررسی‌ها گویای این مساله است که اگر ساختاری می‌خواهد اصلاح شود در قدم اول باید فرهنگ تغییر و فرهنگ ارزشیابی و شناخت نقاط قوت و ضعف بر جامعه حاکم باشد و این فرهنگ زمینه اجرا سازی یک ارزشیابی صحیح و دقیق را مشخص می‌نماید (Mayne, 2008, p.6). فرهنگ ارزشیابی ناکارآمد بسیاری از تلاش‌ها برای ایجاد یک ارزیابی موثر و الگوی اصلاحی بر اساس آن را تضعیف و بی‌کفایت می‌سازد (مالمیر و همکاران، ۱۴۰۲) و بر همین اساس شناخت فرهنگ ارزشیابی و عناصر مربوط به آن امری مهم و اثرگذار در بکارگیری از فرهنگ ارزشیابی کارآمد و مبتنی بر بهبود است.

بر اساس پژوهش ماین (۲۰۱۰) فرهنگ ارزشیابی اشاره به سیستم ارزشیابی درون سازمانی و همراهی افراد درون سازمان دارد و ویژگی‌های یک سازمان با فرهنگ ارزشیابی قوی را به شرح زیر خلاصه کرد: اولاً، سازمان درگیر خود بازنمایی و خودآزمایی در آن انجام می‌پذیرد و از اطلاعات بدست آمده برای بهبود تصمیم‌ها استفاده می‌کند. ثانیاً، سازمان درگیر یادگیری مبتنی بر شواهد می‌شود، به این معنی که یادگیری را در اولویت قرار می‌دهد و درگیر دانش می‌شود. سوم اینکه سازمان آزمایش و تغییر را تشویق می‌کند. ریسک می‌کند و به دنبال راه‌های جدیدی برای بهبود در شرایط سازمانی است (Mayne, 2010). ویژگی‌های بسیار رایجی که فرهنگ ارزشیابی ناکارآمد را به تصویر می‌کشد شامل جمع‌آوری اطلاعات سازمانی اما استفاده از آن عمدتاً برای گزارش‌دهی خارجی است و در این شرایط ارزشیابی در جهت بهبود کیفیت در سازمان نیست (Mayne, 2020). بر این اساس فرهنگ ارزشیابی مساله‌ای چند بعدی است و بر اساس یک الگوی درونی از سیستم باورها و ارزش‌های در ارتباط با مفهوم ارزشیابی شکل می‌گیرد و تمامی افراد سازمان با هر سمت و

نقشی در میزان و الگوی حاکم بر آن نقش دارند (Chaytor, 2023).

آنچه تشریح شد بیانگر نقش بسیار مهم فرهنگ ارزشیابی کارآمد در بهبود عملکرد سیستم آموزشی و تضمین کیفیت است. فرهنگ ارزشیابی در هر محیط آموزشی و سیستم سازمانی وجود دارد و حاکم بودن هر الگوی فرهنگ ارزشیابی پیامدهایی دارد که عموماً شناختی نسبت به این تفاوت و اثرات هر کدام از این ابعاد فرهنگ نشده است. آنچه مساله مهم پژوهش حاضر و تحلیلی در این زمینه است خلا ابزاری برای سنجش فرهنگ ارزشیابی و نوین بودن مساله فرهنگ ارزشیابی است، حال آنکه نظر به اهمیت بسیار بالای این مفهوم سنجش مناسب و کارآمدی در این زمینه در مطالعات داخلی و خارجی مشاهده نمی‌گردد. بر همین اساس پژوهش حاضر با همین رویکرد و با هدف ساخت ابزاری برای سنجش فرهنگ ارزشیابی و الگوی حاکم بر آن در دانشگاه‌ها و سیستم آموزش عالی شکل گرفت.

پیشینه

در زمینه فرهنگ ارزشیابی مطالعاتی انجام شده است و از آن جمله می‌توان به مالمر و همکاران (۱۴۰۲ و ۱۴۰۲) اشاره کرد که در یک پژوهش فرهنگ ارزشیابی را زیر مجموعه‌ای از فرهنگ کیفیت بر شمرده و در پژوهش دیگر فرهنگ ارزشیابی را مقوله‌ای چند بعدی و بر اساس سطوح مختلف و در افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط در دانشگاه ارزیابی کرد. سیمپر^۱ همکاران (۲۰۲۱) فرهنگ ارزشیابی در آموزش عالی را عاملیت‌تغییر و اهرم‌های سیاست‌گذاری بر شمرده اما اشاره ای مشخص به ملاک‌ها و نشانگرهای مرتبط با آن نکردند؛ بامبر^۲ (۲۰۲۰) فرهنگ در دانشگاه را مبتنی بر فرهنگ کلی و فرهنگ دانشگاه ارزیابی کرد. ابوریزاه^۳ (۲۰۲۲) ساختار سازی چند بعدی را عامل مهم در شکل دهی یک کارآمد سازی اجرایی در بکارگیری فرهنگ ارزشیابی ارزیابی کرد، سیمپر^۴ و همکاران (۲۰۲۱) تغییرات مبتنی بر سیاست‌گذاری اجرایی و سازمانی را مهمترین حیطه در توسعه فرهنگ ارزشیابی تحلیل نمود. خادم محترم و سلیمی (۱۳۹۸) ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی را منطبق بر انعطاف سیستمی و بکارگیری الگوی تغییرات در این زمینه با اهمیت شمرده. جوزه ماتئوس گومز^۵ (۲۰۲۴) بیان کرد فرهنگ ارزشیابی مساله ای است که همه افراد ذینفع و مرتبط در امر آموزش عالی باید در آن مشارکت فعال داشته

^۱Simper

^۲Bamber

^۳Aburizaizah

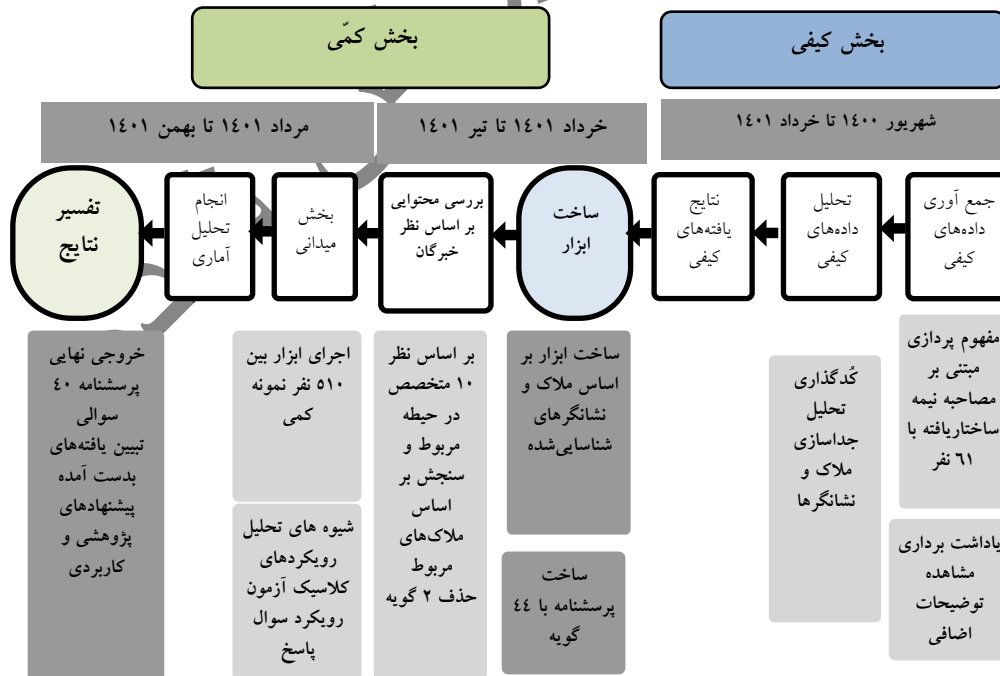
^۴ Simper

^۵José Matus Gómez

باشند. ثانیاً، عناصر فرهنگ ارزشیابی، از منظر دانشگاهی غیرتجزیه‌ای است و باید بصورت یک کلیت بررسی گردد. در دیگر پژوهش‌ها اشاره شد برای توسعه بهتر سیستم آموزش عالی یک کشور یا منطقه، مدیران باید وضعیت فعلی سیستم را کنترل کنند، که نیاز به ارزیابی منظم و واقع بینانه از کیفیت و پایداری آموزش عالی دارد و فرهنگ ارزشیابی ضرورت کارآمدسازی در این بخش است (Cao, et al., 2023, p. 1). در یک جمع‌بندی از پیشینه‌های شماره شده بصورت کلی مشخص است فرهنگ ارزشیابی کارآمد با بهبود توسعه کیفی در فرایند آموزشی و اجرایی همراه است. با این حال بررسی تحلیلی و عمیق با هدف مفهوم سازی و بالخص ابزار سازی در این زمینه با شکاف‌های جدی در این بخش همراه است و معهود بررسی‌های انجام شده نیز بدون بررسی عمیق و تحلیلی و ارائه مدلی دقیق در این زمینه انجام شده است که ضرورت پژوهش در این حیطه را بیش از پیش با اهمیت می‌سازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از طرح آمیخته اکتشافی مدل ساخت ابزار انجام شد. در طرح‌های آمیخته فرصت استفاده بهینه از هر دو دسته از روش‌های پژوهش کمی و کیفی برای پاسخگویی به سؤال‌های پژوهشی و کمینه‌کردن کاستی‌های رویکردهای تک‌روشی و پیشینه‌سازی دقت فراهم می‌شود (Salehi & Golafshani, 2010).



شکل ۱: فرایند اجرایی پژوهش حاضر

مقاله پذیرش شده

در این مطالعه و متناسب با دو بخش آن، نخست ملاک‌ها و نشانگرها بر اساس رویکرد کیفی مبتنی بر روش پدیدارشناسی تفسیری مورد شناسایی قرار گرفت و در بخش دوم، با روش همبستگی، به ساخت و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار مربوط پرداخته شد. در بخش کیفی برای جمع آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته استفاده شد. پروتکل مصاحبه مبتنی بر اصول پیشنهادی بنی‌اسدی و صالحی (۱۳۹۸)، تدوین شد. محور سؤال‌های مصاحبه، واکاوی در ادراک کنشگران 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 گردید و سپس به منظور دستیابی به داده‌های غنی‌تر، سؤال‌های پیگیرانه پرسیده می‌شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش هفت مرحله‌ای دیکلمن انجام شد. در بخش کمی مبتنی بر روش همبستگی و با استفاده از روش‌های کلاسیک (CTT) و نوین اندازه‌گیری (IRT) ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار مورد بررسی قرار گرفت.

میدان پژوهش و جامعه آماری:

در بخش کیفی، میدان پژوهش، دانشگاه تهران بود و شرکت‌کنندگان دربرگیرنده چهار دسته از ذینفعان شامل اعضای هیات علمی، 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) مورد استفاده قرار گرفت. به این معنا که اطلاعات قبلی از شرکت‌کنندگان تکرار شده و اطلاعات جدیدی به دست نیامد. برای ارتقای دقت انتخاب شرکت‌کنندگان از چند ملاک ورود استفاده شد که در زیرگروه اعضای هیات علمی، دارا بودن سابقه چهارساله عضویت در هیات علمی گروه‌های آموزشی، در دانشجویان، ضرورت حضور در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، در کارکنان و مدیران سابقه فعالیت بیش از سه سال در دانشگاه بود، همچنین داشتن آگاهی به مفهوم و رضایت آگاهانه (در همه گروه‌ها)، از دیگر ملاک‌های مشارکت در تحقیق بود. پس از انجام شصت و یک مصاحبه با شرکت‌کنندگان، اشباع داده‌ها بدست آمد؛ مصاحبه‌ها با رضایت مشارکت‌کنندگان 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 مصاحبه شونده‌ای گفت برای نقل قول‌هایشان استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی تحقیق شامل اعضای هیات علمی، کادر آموزش و اجرایی و دانشجویان دانشگاه تهران بود و به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. حجم نمونه بر اساس مقادیر بدست آمده در اجرای مقدماتی تعیین شد و بر اساس ضرورت استفاده از نمونه بالای ۲۵۰ نفر در بررسی و ساخت ابزار ۵۱۰ پرسشنامه بدون مشکل جمع آوری و تحلیل

آماری انجام شد.

یافته‌ها

عوامل اثر گذار بر فرهنگ ارزشیابی

در این بخش بر اساس مصاحبه کیفی نیمه ساختار یافته ملاک‌ها و نشانگرهای

شناسایی شده مرتبط با مفهوم فرهنگ ارزشیابی ارائه شده است.

جدول ۱: ملاک و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی

ردیف	نمونه مصاحبه	ملاک	نشانگر	تکرار پذیری
۱	"یعنی انتقادپذیری یعنی عیبی که به حق باشد را بپذیریم و پذیرش اینکه انسان کاملی نیستیم و باید از ما انتقاد شود"	پذیرش نقد شدن	فرهنگ سازی پذیرش نقص	۲۴ ۲۰
۲	"آیین‌نامه‌ها تغییرکنند و از نگاه اقتصادی به دانشگاهها جلوگیری شود الان دانشگاهها را بنگاه اقتصادی میبینند و این داره به کیفیت اثر میگذارد"	سیاست گذاری	تداوم ارزشیابی فرایندی ارزش گذاری به ارزشیابی ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های محیط رشدی ویژگی‌های ارزیابی منطق ارزیابی تدوین الگوی ارزیابی ملاحظات ارزیابی سیاست‌های تشویقی سیاست‌های نظارتی، کنترلی	۸ ۶ ۱۰ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۹
۳	"اساس ایجاد فرهنگ کیفیت و ارزشیابی اینست هوای هم داشتن در راستای بهبود شرایط کنار گذاشته بشه. یعنی سعی کنیم شرایط رو بنفع تحقق اهداف بنا بزاریم"	کاهش مصلحت اندیشی	جدید عملیاتی جدید فکری عدالت محوری بکارگیری	۱۰ ۹ ۱۲
۴	"پس فرهنگ ارزیابی در فرهنگ کیفیت موثره چون همین ارزیابی باعث میشه بفهمیم چقدر با این اهداف و چشم انداز چقدرفاصله داریم. به کدام یک از بخشها نسبتا نزدیکتر شدیم و به کدام یکی تقریبا رسیدیم. اگر ارزیابی نکنیم اصلا نمیتونیم بفهمیم که از لحاظ کیفیت درکجای کاریم"	نقش ارزیابی	اثر گذاری تیم ارزیابی حرفهای شناخت همه گروههای دانشگاهی از وجود سیستم کمی‌سازی گزارش‌ها و میزان اثر بخشی	۱۹ ۱۰ ۸ ۶ ۴
۵	"مثلا بودجه دانشگاه و برنامه ریزیهای که خود وزارت علوم انجام میده بسیار در شکل گیری فرهنگ ارزشیابی مهمه"	بودجه بندی	تبلیغات معرفی حمایت مالی	۱۲ ۸ ۱۱
۶	"مولفه اول تو خود دانشگاه تمام درون داد این سیستمه معلمش دانشجویش امکاناتش همینطور نحوه تعامل بین معلمها و استاد و دانشجویها و دانشجویها باهم"	تعامل درون داد برون داد	روابط سیستمی نوع الگوی ارتباطی درون دانشگاهی روابط میکرو و ماکرو سیستم	۱۰ ۷ ۵
۷	"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"	فرهنگ عمومی	ارزش‌های عمومی باورهای عمومی نگاه‌اجتماع به مساله ارزشیابی تحمل پذیری جامعه	۲۱ ۲۶ ۲۰ ۷
۸	"اگرما روحیه انتقادپذیری نداشته باشیم این اتفاق در دانشگاه نمیفته یعنی اول باید این نوع نگاه از دوره	روحیه نقادی	ارزش جامعه برای مقوله ارزشیابی گشودگی به تجربه انعطاف پذیری	۱۰ ۱۱ ۱۲

۷	چالش پذیری	پیش دبستان و دبستان تربیت شده باشد"	
۲۹	تحمل پذیری	۹ " اونقدر سعه ی صدر داشته باشیم که بشنویم و پرخاش نکنیم و تامل کنیم"	وجود سعه صدر
۱۱	اصلاح گری		
۸	تامل گری و بکار بستن		
۸	نظارت به مفاد	۱۰ " بعد اخلاقیش رو رصد کنه تا بعد علمیش را وقتی لابی‌هایی صورت میگیره که باعث میشود افراد سطح پایین وارد دانشگاه شوند. وقتی گزینش دانشجو درست نیست همه اینها دخیله"	نظارت
۱۰	نظارت به اجرا		
۶	نظارت به تیم اجرا		
۴	کنترل		
۵	ارزشیابی موقعیتی		
	ارزشیابی برای همه گروه‌ها		
۹	آموزش پایه به ارزش	۱۱ " مهمترین راهکار برای گسترش این فرهنگ اینه که تک به تک ما پذیرا باشیم و قبول کنیم اگر میخواهیم این فرهنگ در جامعه و دانشگاه پیاده‌سازی شود"	آموزش فرهنگی
۷	معرفی ارزشیابی و ضرورت آن		
۱۰	اصل سازی ضرورت ارزشیابی در هر سطح		
۱۳	تعریف ارزشیابی	۱۲ " یکی از مهمترین ساخت‌های شکل دهنده برای فرهنگ ارزشیابی اینه که شفاف بفهمیم چی میخواد این فرهنگ و بعد گسترشش بدیم، بنابراین شفاف سازی تو این مساله خیلی مهمه"	شفاف‌سازی مفهوم
۹	تعریف ابعاد ارزشیابی		
۱۴	مشخص ساختن نحوه ارزشیابی		
۱۴	مشخص ساختن تاثیرات ارزشیابی		
۱۰	تبیین اهداف ارزشیابی		
۶	تیم سازی برای تبیین گذاری	۱۳ " مگر از طریق جلسات هم فکری و اصلاح ایین نامه‌های ارتباطی یا حتی نحوه ی جلسه دانشجو باید نظرسنجی بشوند"	هم فکری
۶	در جریان قرار گرفتن تمامی افراد		
۸	مشارکت همگانی سیستم		
۸	ارزشیابی در جهت اصلاح	۱۴ " هم اینکه جامعه نمیطلبه وهم اینکه اساتید به دلیل بار اقتصادی که بر روی دوششون هست ذهنیت باز را ندارند که بتونند برن دنبال ارتقای کیفیت"	بهبود شرایط افراد دی‌نفع و ذی‌ربط
۷	ارزشیابی در جهت بهبود		
۱۰	ارزشیابی در جهت شناخت		
۷	ارزشیابی در جهت پاسخگویی		
۵	ارزشیابی در جهت شفاف سازی		
۱۱	انگیزه مشارکت	۱۵ " در نظر گرفتن هزینه مالی برای متولیان این امر در ایجاد انگیزه برای پیاده سازی کار به بهترین شکل میتواند نقش اساسی داشته باشد"	انگیزه افزایی
۱۴	انگیزه تعامل		
۱۳	انگیزه همکاری		
۷	انگیزه معنوی		
۷	اجباری سازی	۱۶ " باید بصورت پیوستاری و منطبق بر قانون تدوین گردد"	قانون سازی ارزشیابی
۱۷	اجرایی سازی		
۶	ابلاغ به همه بخش‌ها		
۸	ارزشیابی نتیجه‌گرا	۱۷ " پله تاوقتی که داریم ارزشیابی میکنیم یعنی داریم بررسی میکنیم که آیا اون ملاک‌ها درستند در حد خودشان یا خیر و آیا چیزهایی که براساس اهداف مشخص کردیم حاصل شده یاخیر. پس ارزیابی به ما کمک میکنه که بفهمیم به چه میزان به اهدافمون رسیدیم"	ارزشیابی کارآمد
۱۰	ارزشیابی قانونمند		
۹	ارزشیابی عادلانه		
۶	مبتنی بر اسناد بالادستی		
۵	شفافیت ملاک‌های ارزشیابی		
۶	ارزشیابی فرایندی		
۸	تعهد فردی	۱۸ " مهم ترین عامل برای اجرایی و عملی شدن یک کار، رعایت تمام کمال پارامترهای آن توسط کسانی	مسئولیت پذیری فردی
۱۲	تعهد سازمانی		

۱۹	تعهد کاری	است که به عنوان متولیان این کار شناخته می شوند"
۱۸	تیم متخصص	۱۹ "کارگروهی که هرساله با اهتمام تمام وظیفه تحلیل نتایج این کار را برعهده داشته باشد. در واقع با وجود متخصصین در این کارگروه هرساله دستاورها، بهبودها یا بدتر شدن شرایط به لحاظ کیفی و کمی ارزیابی شود."
۱۶	تیم حرفه‌ای	کارگروه تخصصی
۷	تیم آموزش دیده	
۱۰	تیم مورد اطمینان	

بررسی در زمینه ملاک‌ها و نشانگرهای فرهنگ ارزشیابی منتج به ۱۹ ملاک و ۷۹ نشانگر گردید. پذیرش نقد شدن، سیاست‌گذاری، کاهش مصلحت‌اندیشی، نقش ارزیابی، بودجه‌بندی، تعامل درون داد برون داد، فرهنگ عمومی، روحیه نقادی، وجود سعه صدر، نظارت، آموزش فرهنگی، شفاف سازی مفهوم، هم فکری، بهبود شرایط افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط، انگیزه‌افزایی، قانون سازی ارزشیابی، ارزشیابی کارآمد، ذیری فردی، کارگروه تخصصی مهمترین ملاک‌های مرتبط با اشتراک همه افراد در فرهنگ ارزشیابی است.

ساخت ابزار سنجش فرهنگ ارزشیابی

بر اساس الگوی بر آمده از اشتراک ادراک یاران آموزشی در مصاحبه‌های کیفی پرسشنامه فرهنگ ارزشیابی ۴۱ گویه ساخته شد به این پرسشنامه دارای طیف ۶ درجه‌ای بود که ملاک وضعیت موجود بود و بر این اساس به هر گویه از ۱ تا ۶ امتیاز داده شد؛ به گونه‌ای که امتیاز ۶ اشاره به وجود آن ویژگی در حداکثر وضعیت موجود دانشکده و نمره ۱ اشاره به حداقل داشت. لازم به ذکر است به سبب جلوگیری از پاسخ‌های تکراری در امتیاز به صورت عددی توسط پاسخ دهندگان بود.

نمونه مشارکت‌کننده در بخش کمی را ۴۷ درصد مردان و ۵۳ درصد زنان تشکیل می‌دادند. ۸۷ درصد نمونه تحقیق در بخش کمی دانشجوی ۲،۴ درصد مدیر، ۵،۹ درصد هیات علمی و ۴،۷ درصد کارمند بودند. همچنین بر اساس بررسی در سن جامعه آماری بخش کمی ۹۰،۶ درصد نمونه تحقیق دارای سن زیر ۴۰ سال بودند.

برای ساخت پرسشنامه تحقیق برگرفته از همه نشانگرهای اصلی پرسشنامه‌ای ۶۰ گویه آماده گردید که پس از بررسی اولیه توسط تیم پژوهش و نیز مطالعه مقدماتی ۲۰ گویه حذف و ۴ گویه جدید برگرفته از مفاهیم ضروری حذف شده با پیشینه پژوهش و ساختار متفاوت وارد پرسشنامه شد و پرسشنامه با ۴۴ گویه‌ای در اختیار خبرگان برای بررسی روایی محتوایی و ویژگی‌های روان‌سنجی قرار گرفت. برای بررسی روایی پرسشنامه محقق ساخته از سه نوع از روایی استفاده شد.

روایی صوری: این روایی ملاکی ذهنی و مطالعه‌ای دارد و برای تامین روایی در این بخش ۳ نفر از افراد همکار و متخصص با مطالعه پرسشنامه را مورد بررسی دقیق قرار دادند

و پس از چند مرحله ویرایش مورد تایید قرار گرفت.

روایی محتوایی^۱

برای تعیین روایی محتوایی از روش CVI و CVR استفاده شد

بر اساس بررسی در این زمینه از ۴۴ گویه پذیرفته شده در دور اول بررسی ۴۲ گویه تایید نهایی بر اساس ملاک‌های روایی محتوایی و ملاکی گردید و در گروه نهایی مشارکت کنندگان در تحقیق استفاده گردید. در بررسی روائی سازه و تحلیل عاملی میزان KMO برای پرسشنامه فرهنگ ارزشیابی [$P < /0.01$; $KMO = 0.872$] بوده که در سطح عالی بود و در ادامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل محوره‌های اصلی انجام شد و از چرخش واریماکس به منظور رسیدن به عامل‌های به هم پیوسته استفاده شد. در این بخش پس از ۶ چرخش و حذف ۲ گویه و اصلاح عامل‌های ناهمگون تمامی عوامل در بعد خویش قرار گرفتند. بر اساس نتایج ذکر شده مقادیر مرتبط با میزان اشتراکات استخراجی کلیه سؤالات در راستای تحلیل عاملی بالاتر از ۰/۴ قرار داشتند که نشان از همبستگی قابل قبول بین تک تک مؤلفه‌ها با کل آزمون و مناسب بودن برای تحلیل عاملی بود. برای ارزیابی برآزش مدل از شاخص‌های ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، ریشه دوم میانگین مجذورات پس مانده‌های استاندارد شده (RMSR)، شاخص تاکر- لویز (TLI) استفاده گردید. مقدار شاخصهای RMSEA، RMSR و TLI در فرهنگ ارزشیابی ۰/۰۵۸، ۰/۰۶۹ و ۰/۹۰ بود. فاصله اطمینان ۹۰٪ برای شاخص RMSEA ۰/۰۶۷. مقدار تمام این شاخص‌ها با ملاکها و قواعد سرانگشتی که در تفسیر آنها به کار می‌رود (کلاین، ۲۰۰۵) مطابقت داشت.

بارهای عاملی در جدول شماره ۲ ارائه شده است

جدول ۲: میزان اشتراک مواد ابزار پژوهش در فرهنگ ارزشیابی

میزان اشتراک	گویه	میزان اشتراک	گویه	میزان اشتراک	گویه	میزان اشتراک	گویه	میزان اشتراک	گویه
۰/۵۸۲	۵	۰/۵۹۸	۴	۰/۷۱۱	۳	۰/۶۰۳	۲	۰/۴۸۱	۱
۰/۴۹۳	۱۰	۰/۵۷۱	۹	۰/۴۹۸	۸	۰/۶۴۱	۷	۰/۵۸۸	۶
۰/۴۷۱	۱۵	۰/۵۹۳	۱۴	۰/۵۴۷	۱۳	۰/۵۹۸	۱۲	۰/۵۵۵	۱۱
۰/۵۰۳	۲۰	۰/۷۱۱	۱۹	۰/۵۸۲	۱۸	۰/۵۸۸	۱۷	۰/۵۶۴	۱۶
۰/۶۴۴	۲۵	۰/۵۴۷	۲۴	۰/۴۸۱	۲۳	۰/۶۷۴	۲۲	۰/۴۲۳	۲۱
۰/۴۷۹	۳۰	۰/۶۲۸	۲۹	۰/۶۲۲	۲۸	۰/۵۶۴	۲۷	۰/۴۴۶	۲۶
۰/۵۵۹	۳۵	۰/۵۸۱	۳۴	۰/۵۵۱	۳۳	۰/۵۷۷	۳۲	۰/۷۲۷	۳۱
۰/۵۸۳	۴۰	۰/۶۰۵	۳۹	۰/۵۷۴	۳۸	۰/۵۹۵	۳۷	۰/۶۰۲	۳۶
						۰/۶۱۹	۴۲	۰/۷۰۱	۴۱

^۱ در فایل پیوست جدول مربوط ارائه شده است

بر اساس جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود که تمامی مقادیر مرتبط با همبستگی گویه‌ها با کل بالاتر از ۰٫۴ قرار دارند که نشان همبستگی بالایی بین تک تک گویه‌ها با کل آزمون و مناسب بودن آن جهت تحلیل عاملی است. در چرخش‌های نهایی که شش‌بار در انجام شد دوگویه از فرهنگ ارزشیابی حذف گردید و بر این اساس پرسشنامه نهایی بر اساس الگوی کلاسیک دارای ۴۰ سوال در بخش فرهنگ ارزشیابی گردید که نتایج بر اساس دسته‌های انجام گرفته و تقسیم شده در ادامه گزارش می‌شود.

تعداد عوامل

یکی از روش‌های با پایه علمی قوئی در تعیین تعداد عوامل هر پرسشنامه تحلیل موازی هرن (۱۹۶۵) است: «بر اساس ایده هرن، برآورد کران پایین ریشه پنهان یک گاتمن برای تعیین رتبه یک ماتریس همبستگی، به عنوان کران بالای روان‌سنجی در تعیین تعداد عامل‌ها پذیرفته شده است. برای تعیین رتبه یک ماتریس نمونه باید ریشه‌های پنهانی که به خطای نمونه‌گیری قابل اختصاص هستند را از تعداد مولفه‌ها کم کرد» (ایزانلو، ۱۴۰۱، ص.

(۸۶)

جدول ۳: شاخص‌های آماری اولیه در بخش ملاک‌های فرهنگ ارزشیابی

عامل	ارزش ویژه	تحلیل موازی HORN ارزش ویژه‌های تصادفی	درصد تبیین کنندگی واریانس	درصد تجمعی
۱	۷/۹۳	۱/۶۴۹	۲۰/۸۳	۲۰/۸۳
۲	۳/۷۶	۱/۵۲۹	۹/۱۱	۲۹/۹۴
۳	۳/۰۲	۱/۵۲۳	۷/۹۳	۳۷/۸۷
۴	۲/۴۸	۱/۲۹۴	۵/۲۲	۴۳/۰۹
۵	۱/۸۹	۱/۲۱۵	۳/۴۸	۴۶/۵۷
۶	۱/۶۳	۱/۲۰۴	۳/۱۱	۴۹/۶۸
۷	۱/۲۴۴	۱/۱۰۲	۲/۶۹	۵۲/۳۷
۸	۰/۹۸۹	۱/۰۵۳		۲

در جدول سه در فرهنگ ارزشیابی یافته‌ها بر اساس روش موازی هورن حاکی از آن است که تعداد عوامل بهینه برای استخراج هفت عامل است و پس از عامل هفتم یعنی در عامل هشتم ارزش ویژه تصادفی (۱/۰۵۳) از ارزش ویژه تحلیل عاملی (۰/۹۸۹) بیشتر است. در تحلیل حاضر هفت جزء با ارزش ویژه بزرگتر از یک شناسایی شد که از

ارزش‌های ویژه تصادفی بیشتر بود که ۵۲,۳۷ درصد از واریانس کل را برآورد می‌کند. پس از مشخص شدن تعداد عوامل بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی پس از چهار دور چرخش ۴۰ گویه در هفت سطح قرار گرفت که با بررسی تحلیلی و محتوایی فرهنگ ارزشیابی هر سطح نام گذاری گردید.

تحلیل عاملی تاییدی

پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی و حذف سؤال‌های نامناسب و مشخص شدن عامل‌ها، مدلی به دست آمد که به عنوان مدل مفروض برای انجام تحلیل عاملی تاییدی مورد استفاده قرار گرفت. جدول ۴ شاخص‌های برازش را نشان می‌دهد.

جدول ۴: آماره‌های برازش در تحلیل عاملی تاییدی در مدل ۷ عاملی

RMSEA	CFI	TLI	GFI	AGFI	χ^2/DF	شاخص‌های آماری	مقادیر
۰/۰۸۰	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۹۱	۲,۸۲۳	مقدار برازش	فرهنگ ارزشیابی

متداول ترین روش برای برآورد بهترین برازندگی روش بیشینه احتمالی نامیده می‌شود. از مجموعه آماره‌های برازش مربوط به مدل ۵ عامل: χ^2 ، ۲ AGFI، ۳ GFI، ۴ CFI، ۵ RMSEA در این مدل اندازه‌گیری گردید. دو شاخص AGFI و GFI هرچه به یک نزدیک باشند برازش کامل مدل را نشان می‌دهند و کم بودن شاخص RMSEA به منزله مطلوبیت برازش مدل است. شاخص هرچه به یک نزدیکتر باشد، مطلوبیت (CFI) برازندگی تطبیقی بیشتر مدل را نشان می‌دهد.

همچنین در تفسیر شاخص‌های برازندگی، قواعد پیشنهادی زیر به کار برده شد. براون و کادک (۱۹۹۳) معتقدند که مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های TLI حاکی از برازش خوب مدل است. در مورد شاخص RMSEA نیز از ملاک پیشنهادی هیو و بتلر (۱۹۹۹) استفاده شد. آنها معتقدند اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد می‌توان نتیجه گرفت که برازش مدل با داده‌ها خوب است. (کلاین، ۲۰۰۵).

مقدار شاخص TLI برای فرهنگ ارزشیابی برابر با ۰/۹۰۴ است که نشان از مناسب بودن

^۱ در فایل پیوست جدول مربوط ارائه شده است

Adjusted Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index

Comparative Fit Index

Root Mean Square Error of Approximation

میزان بدست آمده در این بخش دارد. همچنین با توجه به اینکه $AGFI = 0/91$ ، $0/87$ ، $GFI = 0/91$ ، $CFI = 0/91$ می‌باشند و در این شاخص‌های برازش هر چه میزان بدست آمده نزدیکتر به ۱ باشد نشان دهنده برازش مناسب تر است و با توجه به اینکه میزان $RMSEA$ برابر با $0/080$ میباشد که هر چه به صفر نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش مناسب تر است. این مدل دارای برازش بسیار مناسبی است و تمام ساختارها معنادار و منطبق بر مدل است. جهت بررسی اعتبار آزمون از ضریب مک دونالد استفاده شد.

جدول ۵: بررسی اعتبار پژوهش

خرده مقیاس	تعریف عملیاتی	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	مک دونالد	همبستگی
فرهنگ ارزشیابی مچ گیرانه	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی با توجه به آمار و گزارش‌ها با هدف بازخواست و سیستم تشویق و تنبیه نسبت به افراد و بخش‌ها دارد.	۶	۰/۹۰۳	۰/۹۱۵	۰/۹۴
فرهنگ ارزشیابی مسئولیت پذیری	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به فرهنگ مبتنی بر بکارگیری ارزشیابی در جهت افزایش مسئولیت پذیری و پاسخگویی افراد و بخش‌های سازمان دارد.	۶	۰/۸۹۸	۰/۹۰۶	۰/۷۸
فرهنگ ارزشیابی مستند	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی در جهت مستند سازی و گزارش‌های تحلیلی در بخش‌های مربوط دارد.	۶	۰/۸۸۹	۰/۸۹۴	۰/۸۵
فرهنگ ارزشیابی نتیجه‌گرا	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی با ساختار عملیاتی و در جهت دستیابی به نتیجه کلی سازمانی دارد.	۶	۰/۸۹۵	۰/۹۰۱	۰/۸۳
فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی در جهت توسعه فردی و دانشی و مهارتی اعضای درون سازمان در ابعاد مختلف دارد	۶	۰/۸۸۸	۰/۸۸۹	۰/۸۶
فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر نظا هر گرای	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی در جهت ایجاد گزارش‌هایی با هدف خوب جلوه داده شدن بدون پشتوانه عملیاتی و واقعی بودن دارد	۵	۰/۸۶۰	۰/۸۶۳	۰/۹۴
فرهنگ ارزشیابی فرد گرا	بر اساس نشانگرهای شناسایی شده اشاره به بکارگیری ارزشیابی با هدف پذیرش نقد شدن فردی و بالا رفتن ظرفیت‌های مورد بررسی قرار گرفتن دارد.	۵	۰/۸۴۴	۰/۸۵۶	۰/۸۹
فرهنگ ارزشیابی	اشاره به مجموعه گویه‌ها در تمامی فرهنگ‌های ارزشیابی موجود دارد	۴۰	۰/۸۵۵	۰/۸۶۹	۰/۸۵۴

با توجه به میزان بالای ۰/۷ در همه بخش‌های فرهنگ ارزشیابی، ابزار مورد نظر از اعتبار مناسبی برخوردار است. همچنین برای بررسی ثبات ابزار تحقیق یک هفته پس از اجرای اصلی بر روی بخشی از نمونه در دسترس مجدد ارائه شد و یافته‌ها دلالت بر ثبات مناسب نتایج پرسشنامه داشت.

بررسی گویه با نظریه سوال پاسخ (IRT)

تحلیل سوالات پرسشنامه اندازه‌گیری فرهنگ ارزشیابی برازش مدل‌های برآورد پارامتر گویه‌های پرسشنامه اندازه‌گیری فرهنگ کیفیت، توسط نرم افزار R نسخه ۴,۲,۲ با استفاده از پکیج‌های *ltm* و *eRm* انجام گردیدند و پس از مشخص شدن بهترین مدل، منحنی ویژگی سوالات (ICC) منحنی آگاهی سوالات (IIC) شد. در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار R و پکیج *eRm*، پارامترهای شخص (تتا یا توانایی) و پارامترهای سوال بر اساس مدل PCM برآورده شده، سپس پارامترهای پارامترهای آستانه‌ای بین طبقات، آماره کای دو، درجه آزادی و سطح معناداری هر سوال گزارش گردیده است.

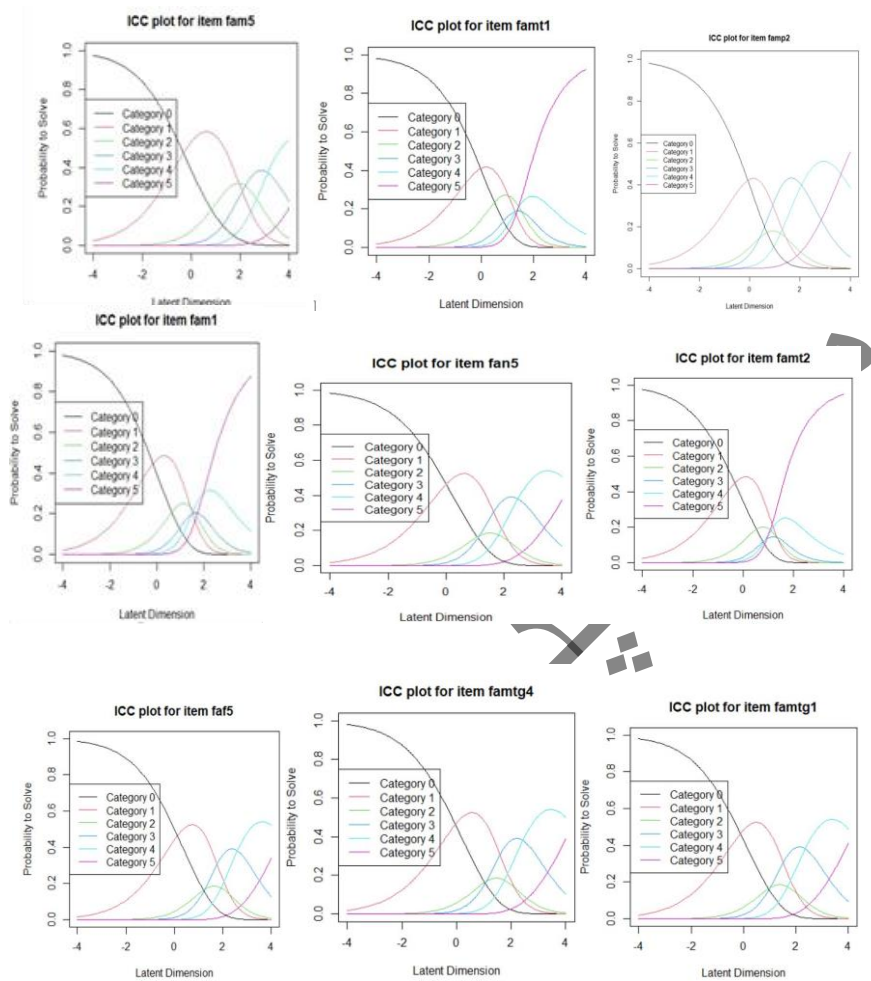
جدول شماره ۶: پارامترهای برآورد شده برای مدل امتیاز پاره‌ای به تفکیک خرده مقیاس‌ها برای

پرسشنامه فرهنگ ارزشیابی

خرده مقیاس	پرسش	δ_1	δ_2	δ_3	δ_4	δ_5	X^2	DF	P-VALUE
فرهنگ ارزشیابی مخبرگزارانه	۱	-	-1.96	1.51	-1.92	-2.15	598.08	509	0.004
	۲	-1.08	-0.36	-0.34	1.06	5.11	483.26	509	0.788
	۳	-1.32	-0.58	-0.97	0.28	3.89	443.50	509	0.983
	۴	-1.17	0.97	0.25	1.55	5.25	394.21	509	1.000
	۵	1.62	-0.93	1.37	-0.34	0.41	375.40	509	1.000
	۶	-1.75	-1.15	-1.93	-1.29	3.56	424.29	509	0.997
	۷	-	-0.83	-0.67	1.03	5.19	376.90	509	1.000
فرهنگ ارزشیابی مسئولیت‌پذیری	۸	-2.03	-1.69	-2.35	-1.36	-2.89	531.26	509	0.239
	۹	-1.92	-1.52	-2.24	-2.88	-3.43	455.95	509	0.956
	۱۰	1.85	1.91	1.98	0.62	4.05	409.19	509	1.000
	۱۱	-1.32	-0.18	0.11	1.82	5.44	373.66	509	1.000
	۱۲	-1.70	-1.01	0.19	0.21	0.31	561.24	509	0.054
فرهنگ ارزشیابی مستند	۱۳	-	-0.74	-0.41	1.05	4.85	475.23	509	0.856
	۱۴	-1.21	0.27	0.86	1.03	4.69	500.76	509	0.594
	۱۵	-3.40	-2.95	-2.02	-1.69	2.03	470.42	509	0.889
	۱۶	-1.30	0.07	0.59	0.60	2.81	443.50	509	0.983
	۱۷	-1.77	-0.12	0.63	0.69	3.02	436.01	509	0.991
	۱۸	-1.45	-0.77	-0.57	-0.44	-0.15	475.23	509	0.856
	۱۹	-	-1.36	-1.34	-0.21	1.42	399.73	499	1.000

1.000	499	391.00	4.84	1.47	0.22	0.02	-1.16	۲۰	فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر توسعه افراد
1.000	499	386.39	4.19	1.06	-0.22	-0.54	-1.41	۲۱	
1.000	499	380.09	0.43	0.84	2.11	0.95	-1.02	۲۲	
0.000	499	616.11	2.27	0.16	-1.28	-0.59	-0.67	۲۳	
0.445	499	502.70	2.17	2.81	-2.28	-1.16	-1.56	۲۴	
0.998	499	414.12	3.27	-1.30	-2.34	-1.83	-	۲۵	
0.016	499	569.25	-1.18	1.04	-0.13	-1.22	-1.23	۲۶	
0.759	499	476.43	4.60	1.26	0.00	-0.19	-1.06	۲۷	
0.993	499	425.36	2.79	-0.04	-0.47	-0.62	-1.51	۲۸	
1.000	499	387.22	5.58	1.95	0.67	0.28	-1.13	۲۹	
1.000	499	390.95	2.15	1.11	0.7	-0.65	-1.58	۳۰	فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر ظاهر گرایی
0.991	499	427.85	3.74	-0.54	-1.37	-1.16	-	۳۱	
0.999	499	402.43	4.91	1.647	-0.32	-0.89	-1.61	۳۲	
1.000	499	400.41	3.11	2.09	1.99	1.51	0.86	۳۳	
1.000	499	397.33	-3.87	0.29	-1.15	-1.00	1.18	۳۴	
0.656	499	485.72	4.08	2.02	1.94	1.89	1.75	۳۵	فرهنگ ارزشیابی مبتنی بر فرد گرایی
1.000	509	390.22	3.11	1.02	-0.41	-0.52	-	۳۶	
0.995	509	431.11	0.37	0.28	0.17	-1.00	-1.67	۳۷	
1.000	509	371.52	4.73	0.83	0.80	0.87	-1.30	۳۸	
0.681	509	493.50	3.16	1.56	0.07	0.01	-0.95	۳۹	
0.905	509	467.64	2.47	-1.40	2.51	-2.86	-0.06	۴۰	

نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد، نظر به ضریب کای دو، سوالات ۲، ۲۳ و ۲۶ به طور معناداری با مدل PCM در خرده مقیاس خود برآزش نداشته‌اند. با توجه به اینکه از مدل امتیاز پاره‌ای برای تحلیل پاسخ‌های مقیاس نگرش که در آن آزمودنی‌ها در یک مقیاس چند نقطه‌ای به سوالات پاسخ می‌دهند استفاده می‌گردد، بر خلاف مدل پاسخ مدرج، پارامترهای تقاطع لزوماً مرتب نیستند. وقتی که پارامترهای تقاطع مرتب نباشند، به این پدیده وارونگی گفته می‌شود. در پرسشنامه حاضر، سوال‌های ۱، ۵، ۸، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۴ و ۴۰ دارای وارونگی هستند. اگر وارونگی وجود داشته باشد، با اطمینان می‌توان گفت که دست کم یک طبقه وجود دارد که هرگز محتمل‌ترین گزینه مشروط به سطح صفت نیست (امبرتسون و رایس، ۲۰۰۰، ص. ۱۳۶، ۱۴۸ و ۱۴۹). این حالت در خصوص پرسش‌هایی با ماهیت پرسشنامه فعلی کاملاً قابل توجیه است.



نمودار ۱: منحنی ویژگی پرسش‌های دارای وارونگی در مدل امتیاز پاره‌ای در نمودارهای بدست آمده نیز، حاکی از آگاهی مطلوب خرده مقیاس‌ها در اندازه‌گیری صفت مکنون در سطوح آگاهی متوسط است!

نتیجه‌گیری

توسعه پایدار و پیشرفت درون‌زاد هر کشوری، تابعی از تصمیمات و اقدامات هوشمندانه برای ارتقای سطوح عالی فرهنگ کیفیت در آموزش عالی از طریق طراحی و اجرایی‌سازی نظام ارزشیابی یکپارچه و پویا با مشارکت تمامی یاران آموزشی (ذی‌نفع؛

^۱ این نمودارها در فایل پیوست ارسال شده است

ذی‌ربط؛ ذی‌نفوذ؛ ذی‌علاقه) است (مالمیر و همکاران، ۱۴۰۲). بهبود کیفیت درونزای دانشگاهی از نظام ارزشیابی و عوامل مربوط به آن تاثیر می‌پذیرد و در این حالت باید شرایطی فراهم گردد که دانشگاه‌ها خود برای الگوی ارزشیابی و ساختار مبتنی بر آن پیشقدم گردند و اهداف ارزیابی به صورت درونی و بر اساس ضرورت‌های خاص مبتنی بر آن ایجاد گردانند (فراستخواه و همکاران، ۱۳۸۶). بررسی فرهنگ ارزشیابی اساتید، سازمان و عملکرد اداری به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل هدایت‌کننده کیفیت یک موسسه آموزش عالی (Braga, et al., 2014) موضوعی است که به‌رغم وجود برخی تلاش‌ها برای نظارت و بکارگیری نظام‌های ارزشیابی محدود چون ارزشیابی اساتید و کادر، هنوز به عنوان یک واقعیت با کاربرد در هدایت مفاهیم آموزش، مورد توجه جدی قرار نگرفته است. ریشه این کم‌توجهی از یکسو به ناکارآمدی نظام مورد اجرا و ابهامات عملیاتی آن و از سوی دیگر به ضعف‌ها و خلاهای بررسی تحلیلی در این زمینه بر می‌گردد. بکارگیری از فرهنگ ارزشیابی مطلوب در سیستم آموزش، اولین مقوله برای اصلاح و بازسازی است و وجود و پذیرا بودن برای ارزشیابی و فرهنگ موجود در آن، اصلی است که با اصلاح و بازخورد به متولیان می‌تواند در بهبود شرایط اثرگذار باشد (Scheerens, 2004). اولین قدم در شناخت و ارزیابی مساله فرهنگ ارزشیابی ساخت ایزاری به‌منظور سنجش الگوی فرهنگ حاکم در سیستم است که پژوهش حاضر آن را بصورت عملیاتی مورد بررسی قرار داد. بر اساس مبانی نظری و بر اساس الگوی مصاحبه کیفی پرسشنامه‌ای ۴۰ گویه‌ای طراحی گردید این پرسشنامه دارای طیف لیکرتی ۶ درجه‌ای بود که ملاک سنجش وضعیت موجود بود و بر این اساس به هر گویه از ۱ تا ۶ نمره داده شد؛ به گونه‌ای که نمره ۶ اشاره به وجود آن ویژگی در حداکثر وضعیت موجود دانشکده و نمره ۱ اشاره به حداقل داشت. در این پرسشنامه در فرهنگ ارزشیابی ۷ جزء با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ باقی مانده‌اند که ۵۲,۳۷ درصد از واریانس کل را برآورد می‌کردند. در تبیینی از یافته‌های بدست آمده در گام اول اعتبار مناسب ابزار تحقیق ریشه در همسانی درونی ماده‌های آزمون بر اساس الگوی صحیح محتوایی و اجرایی دارد. تدوین گویه‌ها به نحوی که به درستی عینیت مفاهیم هدف را مورد سنجش در هر بعد قرار داده، زمینه‌ای مشخص در ایجاد روایی محتوایی و سازه و اتکا درونی ماده‌های آزمون با بالا رفتن میزان اعتبار بوده است. همچنین مدل تحقیق حاضر بر اساس تحلیل عاملی تاییدی مدل تفکیک‌شده هر خرده مقیاس را مورد تایید قرار داد که نشان از توانایی تمیز هر خرده مقیاس به نسبت مقیاس دیگر بوده است. در بررسی گویه‌های تحقیق بر اساس نظریه سوال پاسخ نتایج حاکی از آن بود که مدل PCM با داده‌های پرسشنامه برازش بهتری دارد. در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار R و پکیج eRm، پارامترهای شخص (تتا یا توانایی) و پارامترهای سوال بر اساس مدل PCM برآورده شده، سپس پارامترهای پارامترهای آستانه‌ای بین طبقات، آماره کای دو، درجه آزادی و سطح

معناداری هر سوال گزارش گردیده است. نمودارهای آگاهی حاکی از آگاهی مطلوب خرده مقیاس‌ها در اندازه‌گیری صفت مکنون در سطوح آگاهی متوسط بود. در بررسی مطالعاتی انجام گرفته در این زمینه پژوهشی در زمینه ساخت ابزار در مساله فرهنگ ارزشیابی موجود نیست، اما در فرهنگ کیفیت سید کلان و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای اکتشافی به ساخت ابزاری در زمینه فرهنگ کیفیت اقدام نمودند که دارای ده عامل؛ «عناصر ساختاری / مدیریتی»، «عناصر فرهنگی / روان شناختی»، «رهبری»، «ارتباطات»، «اعتماد»، «تعهد و مسئولیت‌پذیری»، «مشارکت»، «توانمندسازها»، «اصلاح زیرساخت‌ها»، «نتایج و برآیندهای فرهنگ کیفیت» بود. این مطالعه از یکسو ملاک‌هایی از فرهنگ کیفیت را بررسی نموده است که جامعیت کاملی در تمامی ابعاد ندارد و از سوی دیگر منحصر به نمونه دو گروه از یاران آموزشی یعنی اعضای هیات علمی و کارکنان بوده است و گروه‌های دیگر مورد بی توجهی قرار گرفته است، از سوی دیگر در این مطالعه ویژگی‌های آزمون فقط بر اساس نظریه کلاسیک آزمون بررسی شده است و بر ارزش و اعتبار مطلوب به سبب حجم زیاد سوالات را نیاز به بررسی مجدد می‌گرداند. از سوی دیگر مطالعه حاضر با تحقیقات رهنوما (۲۰۲۰) همسویی و همراستایی در یافته‌های کلی بدست آمده را دارد و تبیین کننده این مساله است، ابزارسازی در زمینه فرهنگ کیفیت و ارزشیابی باید با اتکا به ابعاد فردی، سازمانی و کلان باشد و این پژوهش ضمن پیروی از این ابعاد، لایه‌ها و سطوح اثرگذار در هر یک از ابعاد را نیز مورد بررسی قرار داده است و با تکیه بر این مساله توانسته است توان تبیینی و سنجشی در این زمینه را افزایش دهد. در یک جمع‌بندی ابزار مورد بررسی به سنجش مساله فرهنگ ارزشیابی به نسبت سطوح موجود در فرهنگ ارزشیابی در بخش‌های مختلف پرداخته است. فرهنگ ارزشیابی در هر سازمان و محیط آموزشی وجود دارد اما وجود هر کدام از این فرهنگ‌ها نتایجی دارد که شناخت الگوی حاکم و فرهنگ ارزشیابی موجود زمینه‌ای روشن‌گرایی و تحلیلی برای مقایسه فرهنگ ارزشیابی موجود و ایده‌آل است و به سیاست‌گذاران حوزه اولین قدم برای اصلاح را ارائه می‌نماید و گامی مهم برای برطرف‌سازی مشکلات و خلاهای موجود در این زمینه است. با توجه به نتایج در بخش پژوهشی پیشنهاد می‌گردد پژوهش حاضر در دیگر دانشگاه‌های کشور انجام پذیرد و زمینه مقایسه دانشگاه‌های رده الف ایرانی با دیگر دانشگاهها در وزارت علوم و نیز مقایسه دانشگاههای دولتی با آزاد و پیام نور و غیرانتفاعی فراهم گردد تا زمینه‌ای مهم از روشنگری عملیاتی در مفهوم نوین فرهنگ ارزشیابی در ایران فراهم آید. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده و با توجه به نقش فرهنگ عمومی در فرهنگ کیفیت و ارزشیابی، پیشنهاد می‌گردد جهت حرکت به سوی بهبود فرهنگ کیفیت و ارزشیابی، سیاست‌گذاری نوین و فرهنگ سازی در زمینه افزایش نقد پذیری و فرهنگ رک بودن عمل گردد تا زمینه بهسازی در این زمینه انجام پذیرد. همچنین با توجه به سند توسعه ملی و چشم اندازهای مربوط به آن که بخش زیادی

از آن مبتنی بر دستیابی به توسعه با ملاک‌های کمی محور است و با توجه به ضرورت وجود انعطاف در ملاک‌های کیفیت و ارزشیابی بر اساس شرایط مختلف همچون همه گیری کرونا و ویروس، پیشنهاد می گردد، ملاک‌های مربوط به این سند مبتنی بر افزایش انعطاف و قرار دادن معیارها هر بند بر اساس طیف‌های چند درجه ای ایجاد گردد، تا هم زمینه شفافیت قوانین فراهم گردد و هم از سوی دیگر روند مبتنی بر حرکت به سوی کیفیت با ساختار مشخص انجام پذیرد. پرواضح است برای ایجاد فرهنگ ارزشیابی مطلوب باید الگوی بستر ساز در این زمینه مورد نظر قرار گیرد و در این زمینه ضروری است سازمان‌های مربوط با حمایت‌های مالی و معنوی؛ زمینه ایجاد تیم ارزشیاب حرفه‌ای در سازمان را ایجاد گرداند

منابع

بنی سی، پریناز؛ دلفان آذری، قنبر علی؛ رشاد، فائقه (۱۳۹۶) *نگاهی نو به برنامه ریزی آموزشی و درسی در هزاره سوم*. تهران، آوای نور

بنی اسدی، علی؛ و صالحی، کیوان. (۱۳۹۸). مقدمه‌ای بر اصول و فرایند ساخت و رواسازی پروتکل مصاحبه. *نامه آموزش عالی*، ۱۲ (۴۶)، ۱۱-۲۰۳.

https://journal.sanjesh.org/article_36128.html

خادم محترم، خلیل؛ سلیمی، مهتاب (۱۳۹۸). ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی. *دوماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۴ (۱۵)، ۳۴-۴۷.

سیدکلان، سید محمد؛ زاهدبابان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ رضایی شریف، علی. (۱۳۹۷). فرهنگ کیفیت در دانشگاه فرهنگیان؛ ارائه مدلی بر پایه نظریه داده بنیاد. *فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ*، ۱۱ (۴۴)، ۱۷۰-۱۴۴.

فراستخواه، مقصود (۱۳۸۷). *آینده اندیشی درباره کیفیت آموزش عالی ایران؛ مدلی برآمده از نظریه مبنایی (GT)*. *مجله پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۵۰، ۶۷-۹۷. فراستخواه، مقصود؛ بازرگان، عباس؛ لوکس، کارو (۱۳۸۶). بررسی رابطه نظام‌های تضمین کیفیت آموزش عالی با زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی، نقشه شناختی با تاکید بر مورد ایران، *علوم اجتماعی*، ۳۱، ۲۰-۱.

مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدمزاده، علی؛ دهقانی، مرضیه. (۱۴۰۰). ابعاد و سطوح فرهنگ کیفیت در نظام آموزش عالی: مروری منظم. *مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۱۱ (۳۶)، ۲۹-۵۳. doi:

10.22034/emes.2021.251556

مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدمزاده، علی؛ و دهقانی، مرضیه. (۱۴۰۲). معنا و مفهوم فرهنگ کیفیت از منظر دینفعان در دانشگاه تهران. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۲۱. doi: 10.22059/jomc.2023.364285.1008585

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. *مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"*، doi: 10.22059/jscm.2023.364330.2441

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>.
- Angiel, J., & Pokojski, W. (2019). Education for sustainable development – from students' and geography teachers' knowledge to educational activities, *Miscellanea Geographica*, 23(1), 47-52. doi: <https://doi.org/10.2478/mgrsd-2018-0026>.
- Astin, A.W., Antonio, A.L. (2012). *Assessment for Excellence: The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in Higher Education*; Rowman & Littlefield Publishers: Lanham, MD, USA.
- Balesh, O., Popov, M., Rizhov, N., Ryaskov, Y., Shaposhnikov, S., & Shestopalov, M. (2015). Research on University Education Quality Assurance: Methodology and Results of Stakeholders' Satisfaction Monitoring. *Social and Behavioral Sciences*, 214, 344-358.
- Banisi, P., Delfan azari, Q.A., Rashad, F.(2019). A new approach to instructional pedagogical planning in the 3rd millennium. Tehran: Avay Noor. (in Persian).
- Bamber, C.J. and 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>
- Baniasadi, A., & Salehi, K. (2019). Introduction on the Principles and Process of Construction and Validation of the Interview Protocol. *Higher Education Letter*, 12(46), 177-203. (in Persian).
- Bognar, B., & Bungić, M. (2014). Evaluation in Higher Education. *Život i škola*, 31(60), 139-159.
- Braga, M., Paccagnella, M., & Pellizari, M. (2014). Evaluating students' evaluations of professors. *Economics of Education Review*, 41, 77-88.
- Brown GTL (2019) Is Assessment for Learning Really Assessment? *Front. Educ.* 4, 64. doi: 10.3389/educ.2019.00064.
- Chaytor, K. (2023). Building Evaluation Culture—The Missing Link.
- Chen, H. (2023). Evaluation of Schools of University and Analysis of Obstacle Factors under the Background of High-Quality Development. *Sustainability*, 15, 3754. <https://doi.org/10.3390/su15043754>.
- Cao, C., Wei, T., Xu, S. et al. (2023). Comprehensive evaluation of higher education systems using indicators: PCA and EWM methods. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 432 <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01938-x>
- Farastkhah, M.(2008). Future thinking about the quality of higher education in Iran; A model derived from grounded theory (GT). *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 50, 97-67. (in Persian).
- Farstakhah, M.; Bazargan, A., Lux, K. (2006). Investigating the relationship between higher education quality assurance systems and cultural and social contexts, a cognitive map with an

- emphasis on the case of Iran, *Social Sciences*, 31, 1-20. (in Persian).
- Gandini, A. (2016). *The reputation economy: Understanding knowledge work in digital society*. London: Springer.
- Han, H.B. (2011). Application research on universities efficiency assessment based on the combination model of AHP and DEA. *Technol. Innov. Manag*, 32, 399–402.
- Huang, S.M.; Wang, Y.H.; Chen, T.Q. (2022). A fuzzy comprehensive evaluation method on the construction of high-level universities based on data from Jiangsu Province. *Sci. Program.*, 9343954.
- Huber, S.G., Skedsmo, G. (2017). Standardization and assessment practices. *Educ Asse Eval Acc* 29, 1–3. <https://doi.org/10.1007/s11092-017-9257-1>
- Jalaliyoon, N., Taherdoost, H. (2012). Performance Evaluation of Higher Education; A Necessity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 5682-5686.
- José Matus Gómez, O.(2024). Culture of evaluation: A proposal from the role of university teaching. *National Autonomous University of Nicaragua, Managua*. 13(36), <https://doi.org/10.5377/rtu.v13i36.17634>
- Kalinowska, A., Szkop, Z., & Wiśniewski, R (2016). ‘A comparative study of environmental awareness among students pursuing Bachelor’s studies in selected academic fields at the University of Warsaw Poland’ *Environmental & Socioeconomic Studies* 4(2), 17–25.
- Kalinowska, A. (2010). ‘Rola studiów ochrony środowiska w upowszechnianiu międzynarodowych inicjatyw edukacyjnych ONZ [The role of environmental protection studies in dissemination of international UN educational initiatives] in *Ochrona środowiska w programach studiów przyrodniczych [Environmental protection in natural science programs]* eds B Gabrys & G Gabrys Uniwersytet Zielonogórski, 7–17.
- Kim, S.(2015). *AN ANALYSIS OF TEACHER QUESTION TYPES IN INQUIRY-BASED CLASSROOM AND TRADITIONAL CLASSROOM SETTINGS*. thesis for the Doctor of Philosophy degree in Teaching and Learning (Science Education) in the Graduate College of The University of Iowa.
- 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).
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (2nd edition). New York, NY: Guilford Press.
- 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*, 4, -. 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).
- Malmir, M., Salehi, K., Moghadam Zadeh, A., & Dehghani, M. (2023). Commonality and differentiation of the concept of evaluation culture in university systems in order to develop human-social capital. *Social Capital Management*, (), -. doi: 10.22059/jscm.2023.364330.2441. (in Persian).
- Mayne, J. (2008). *Building an Evaluative Culture for Effective Evaluation and Results Management*. Rome, Italy. Institutional Learning and Change (ILAC).
- Mayne, J. (2010). Building an evaluative culture: The key to effective evaluation and result management. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 24(2), 1–30.
- Mayne, J. (2020). Building evaluative culture in community services: caring for evidence. *Evaluation and Program Planning*, 80, 101450. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.05.011>
- Prudente, J., & Yunaningsih, A. (2023). Improving university competitiveness and quality education through Human Resource Development in the digital era. *Bedan Research Journal*, 8(1), 173–201. <https://doi.org/10.58870/berj.v8i1.51>
- Rahnuma, N. (2020). Evolution of quality culture in an HEI: critical insights from university staff in Bangladesh. *Educ Asse Eval Acc* 32, 53–81 (2020). Rospigliosi, P.A.(2019). The role of social media as a learning environment in the fully functioning university: preparing for Generation Z. *Journal Interactive Learning Environments*, 7(4), 429-431.
- Salehi, K., & Golafshani, N. (2010). COMMENTARY: Using mixed methods in research studies: An opportunity with its challenges. *International journal of multiple research approaches*, 4(3), 186-191. <https://doi.org/10.5172/mra.2010.4.3.186>
- Scheerens, J. (2004). The Evaluation Culture. *Studies in Educational Evaluation* 30, 105-124.
- Seyedkalan, S., Zahed-babolan, A., Moeinikia, M., Rezaeisharif, A. (2019). Quality Culture in Farhangian University: Presenting a Model Based on Grounded Theory. *Et*, 11(44), 147-170. doi: 10.22034/jsfc.2019.92147. (in Persian).
- 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>
- Sun, J. (2020). Research on faculty and staff for constructing the “double first-class” universities based on Grey-AHP comprehensive evaluation model. *Grey Syst. Theory Appl*, 10, 467–478.
- Zhang, F., & Guo, S. (2014). The Role of Higher Education Evaluation System in the Senior Human Resources Development. *International Conference on Education, Language, Art and*

Intercultural Communication (ICELAIC 2014).

مقاله پذیرش شده