

## طراحی مدل ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم

### پزشکی مشهد

مریم نادرزاده گوارشگی<sup>۱</sup>، علی معقول<sup>۲</sup>، مسلم چرایین<sup>۳</sup>، احمد زنده دل<sup>۴</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی مدل ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری این پژوهش جهت تحقق اهداف کیفی (تهیه پرسشنامه) شامل ۳۰ نفر از خبرگان آشنا به ارزیابی عملکرد سازمانی گروه‌های آموزشی و اساتید رشته مدیریت و برای تحقق اهداف کمی (تکمیل پرسشنامه) ۹۰ نفر از مدیران و معاونان گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بودند. شیوه نمونه‌گیری فاز کیفی تحقیق، روش سرشماری بود و نمونه آماری شامل تمامی خبرگان شد؛ اما در فاز کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد که طی آن ۷۲ نفر از مدیران و معاونان مذکور به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته با ۳۵ مولفه استفاده گردید که مولفه‌های آن بر اساس مطالعه دلفی، مطالعات پیشین و اخذ نظر خبرگان شناسایی شدند. با توجه به ادبیات موضوع، مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد در ابعاد ۶ گانه (عوامل فردی، عوامل مرتبط با نقش، عوامل درون گروهی، عوامل سازمانی، عوامل خارج از سازمان، عوامل کارآمدی و کارایی روشها) دسته بندی گردید. مدل پیشنهادی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته تبیین شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه و روایی سازه از طریق تحلیل عامل اکتشافی تأییدی مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحلیل عامل اکتشافی-تأییدی نشان داد که مؤلفه‌های ذکر شده به خوبی مدل ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌های بخش کمی، مهمترین مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد را ارتباطات درون گروهی، ساختار سازمانی، توانمندسازی پرسنل، تفکر راهبردی سازمانی و قدرت یادگیری نشان داد.

**کلید واژه‌ها:** ارزیابی عملکرد، گروه‌های آموزشی، رویکرد آمیخته

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۵/۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۲/۱۳

<sup>۱</sup> - دانشجوی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

<sup>۲</sup> - گروه مدیریت واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران (نویسنده مسئول)

n.manuscript@gmail.com

<sup>۳</sup> - استادیار گروه مدیریت، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

<sup>۴</sup> - استادیار گروه ریاضی و آمار، دانشکده علوم پایه، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

### مقدمه

ارزیابی از نظام های آموزشی از جمله آموزش عالی یکی از ضروریات پویایی این نظام ها می باشد و عدم وجود فرایند ارزیابی باعث رکود نظام های آموزشی می گردد. (حیدری و همکاران، ۱۳۹۵) ارزیابی فعالیت های آموزشی گروه ها فرآیندی کاملاً رسمی است که برای تعیین کیفیت اثر بخشی و یا ارزش برنامه هدف یا برنامه درسی به اجرا در می آید. ارزیابی عملکرد، ضرورت بنیادین در رویارویی و سازگاری با تحولات و بهبود مستمر فعالیت ها است. دانشگاه نیز با وظیفه ی خطیر خود در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و بازار کار، از این قاعده مستثنی نیست. نتایج حاصل از مطالعه پورمیری (۱۳۹۲)، نشان داد که فضاها، تجهیزات و منابع آموزشی، تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی در اجرای برنامه های آموزشی و توسعه اهداف سازمانی وزارتخانه منطبق نیست (پورمیری، ۱۳۹۲). مسئله ارزیابی عملکرد سازمانی سالیان متمادی است که محققان و کاربران را به چالش واداشته است. سازمان ها در گذشته تنها از شاخص های مالی به عنوان ابزار ارزیابی عملکرد استفاده می کردند تا این که کاپلن و نورتون در اوایل دهه ۱۹۸۰ پس از بررسی و ارزیابی سیستم های حسابداری مدیریت بسیاری از ناکارایی های این اطلاعات را برای ارزیابی عملکرد سازمان ها نمایان ساختند که این ناکارایی ناشی از افزایش پیچیدگی سازمان ها، پویایی محیط و رقابت بازار بود (کولینز و همکاران، ۲۰۱۲).

امروزه سازمان ها با چالش های وسیعی برای بقا در رقابتی بزرگ مواجه اند. سازمان ها در راستای غلبه بر این چالش ها و کسب موفقیت در میدان رقابت، باید از نوعی برنامه ریزی بهره گیرند که آینده نگر و محیط گرا باشد. به طوری که ضمن شناسایی عوامل و تحولات محیطی، در یک افق زمانی بلندمدت تأثیر آن ها بر سازمان و نحوه تعامل سازمان با آن ها را مشخص کند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۰). نهادهای تضمین کیفیت که نسبت به موسسات و عموم مسئولیت دارند باید اطمینان دهند که ارائه دهندگان آموزش با تجربه، استاندارد خوبی به منظور حفظ اعتماد در نظام آموزشی ملی و بین المللی ارائه می دهند. با این حال، مکانیسم های بازنگری تضمین کیفیت توصیه های ارزشمندی به اینکه چگونه مؤسسات می توانند زمینه های خود را تقویت کنند، فراهم می کند (پریسا کریو، ۲۰۱۴). کیفیت آموزش، از جمله دغدغه های اصلی نظام های آموزش عالی در اغلب کشورهای جهان بوده است. برخی از کشورها در دو دهه اخیر، از طریق ارزیابی

مستمر، این تشویش را کاهش داده و در جهت رفع آن کوشیده‌اند. از جمله کوشش‌های انجام شده می‌توان به اجرای طرح‌های تضمین کیفیت در سطح ملی و نیز ایجاد ساز و کارهای اعتبارسنجی منطقه‌ای و بین‌المللی اشاره کرد. هر چند کمیت و کیفیت کوشش‌های یاد شده در کشورهای مختلف متفاوت بوده، اما میزان آنها به طور چشمگیری در سطح ملی و بین‌المللی در دهه اخیر افزایش یافته است. با توجه به فراگیری آموزش عالی بعنوان ثروت و سرمایه ملت‌ها و جوامع و نقش آن در اقتصاد دانش، موسسات آموزش عالی برای کاهش هزینه‌ها، ایجاد ارزش افزوده برای فایق آمدن بر رقبای خود، تحقق بخشیدن به انتظارات نوپدید ذینفعان درونی و برونی، تعامل با جامعه و جهان کار، ارتقاء مداوم کیفیت یاددهی و یادگیری و پژوهش و نیز پاسخگویی به افزایش تقاضا، به کیفیت آموزش توجه ویژه‌ای نموده است. رویکرد مشتری‌گرایی از سالهای گذشته وارد حوزه خدمات بهداشتی، اعم از پیشگیری، آموزش و درمان شده است؛ به طوری که امروزه نظر مشتری، نقطه اتکایی برای سنجش فرایندها و شیوه‌ای برای توانمندسازی مجموعه افراد درگیر در ارائه و دریافت خدمات است و زمینه حضور آنها را در عرصه‌های ارائه خدمت و مشارکت و تصمیم‌گیریهای استراتژیک فراهم میکند. در بخش آموزش پزشکی، این موضوع از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در راستای آرمانهای مشارکت، توانمندسازی، تلاش برای فرصتهای برابر و یکپارچگی قرار دارد که از سالهای گذشته در قلمرو مکانی سازمانهای جهانی نیز مطرح شده است که نشانگر ضرورت و اهمیت ویژه تحقیق و کاوش‌های بنیادی در این حوزه بخصوص است. از دیدگاه کاوشگرانه و پژوهش محوری، آسیب‌شناسی و ارزیابی‌های کیفی و کمی قلمرو عملکرد یک سازمان امری حیاتی است؛ چرا که مسیر حرکت صحیح را روشن میکند و زمینه‌های ضعف و نیز قوت کاربردی عملکرد را نمایان میکند. با توجه به نتایج تحقیق رفیع زاده (۱۳۹۶) مشخص شد که، با توجه به اینکه در سالهای اخیر کیفیت آموزش در دانشگاه علوم پزشکی تحت تاثیر افزایش تعداد دانشجو و همچنین پذیرش دانشجوی بین‌الملل، کاهش محسوسی داشته و منجر به عدم کسب امتیاز لازم توسط دانشجویان گروه‌های مختلف در المپیادهای علمی شده است. منظر اجرایی و عملیاتی، ارزیابی اثربخش عملکرد بخصوص در قلمرو مکانی پژوهش حاضر که گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد را زیر نظر دارد، ضرورتی است که می‌تواند

به بهبود تدریجی شاخص‌های عملکرد منجر شود (رفیع زاده، ۱۳۹۶). در ادامه با مبانی نظری متغیرهای تحقیق آشنا می‌شویم:

عملکرد: عملکرد معیار میزان موفقیت در انجام کار است و معمولاً از میزان خروجی، به عنوان مثال، میزان فروش یا تولید یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۳۲)

ارزیابی عملکرد سازمان: فرایندی است که برای ارزیابی پیشرفت به سوی دستیابی به اهداف تعیین شده، مشتمل بر اطلاعاتی درمورد کارایی تبدیل محصولات و خدمات ارائه شده و میزان رضایتمندی مشتریان، دستاوردها و اثربخشی فعالیت‌ها در راستای اهداف مشخص می‌باشد (ایران زاده و برقی ۱۳۸۸).

گروه‌های آموزشی: گروه‌های آموزشی نیز مانند سایر گروه‌ها تحت تأثیر عواملی قرار می‌گیرند که بخشی از این عوامل با عوامل مؤثر بر عملکرد گروه‌ها مشترک است، نظیر ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت و رهبری، نظام پاداش، ارتباطات و بخشی نیز تحت تأثیر ویژگی‌های محیط‌های آموزشی است، مانند نهاد یا واحد آموزشی، نظام آموزشی و محیط اجتماعی فرهنگی، - سازکارهای تخصیص منابع مالی و غیره (درخشان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۶۳)

ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی: ارزیابی آموزشی فعالیتی رسمی است که برای تعیین کیفیت اثر بخشی و یا ارزش برنامه، فرآیند، هدف یا برنامه درسی به اجرا در می‌آید. که اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات و دانشجویان، اعضای هیئت علمی، راهبردهای یاددهی-یادگیری، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و امکانات و تجهیزات آموزشی-پژوهشی و دانش‌آموختگان را ارزیابی می‌کند (فراستخواه، ۱۳۸۷). علیرغم مطالعات فراوان صورت گرفته در حوزه عملکرد، تعریفی واضح از عملکرد توسط بسیاری از دانشمندان ارائه نشده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد، فرآیندی است که از طریق آن می‌توان اطلاعات مفید و سودمندی در خصوص میزان موفقیت ارائه خدمات و چگونگی اجرا و انجام مؤثر فعالیت‌ها از جمله فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، امنیتی و توفیق پاسخ‌گویی به انتظارات شهروندان به دست آورد (میر، ۲۰۱۰)

با توجه به مطالب بیان شده پژوهش‌های انجام شده به شرح ذیل می‌باشد: رفیع زاده (۱۳۹۶)، در پژوهشی به طراحی مدل مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی عملکرد آموزش عالی کشور

پرداخت. تایج یافته‌ها حاکی از این است که تمامی متغیرهای ۱۶ گانه احصا شده در قالب سطوح مذکور، به‌عنوان متغیرهایی که باید در طراحی مدل مطلوب مورد توجه قرار گیرند، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره  $t$  برای تمامی روابط بین متغیرها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ و نیز تمامی بارهای عاملی در حالت استاندارد بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمد، لذا هیچ‌کدام از روابط رد نشده و تمامی متغیرها و روابط تأیید شد. در نهایت مدل اولیه تحقیق نیز تأیید شد. مسعودی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به مولفه‌های موثر در ترسیم نقشه راه بهبود عملکرد سازمانی با نگاه ویژه به رویکرد کارت امتیازی متوازن بر اساس سیاستهای اقتصاد مقاومتی، مورد نظر قرار گرفته است. بر این اساس یک مطالعه برای شناسایی شاخص‌های که بر عملکرد سازمانها تاثیر گذار می باشند انجام گرفت و یکصد و سیزده شاخص شناسایی و در ساختار کارت امتیازی متوازن توسعه یافته در ابعاد: ۱- مشتری‌گرایی و توجه به نیاز مشتریان ۲- توانمندی مالی و کسب درآمد ۳- فرآیندهای اصلی و پشتیبانی ۴- رشد و یادگیری ۵- اثربخشی و اثرگذاری بر جامعه ۶- رهبری و تعامل با کسب و کار جایگذاری گردید. سپس با استفاده از روش فاکتور آنالیز به کاهش شاخصها پرداختیم که خروجی شاخصها با اعتبار ۹۱٪ به ۴۳ شاخص کاهش یافت. در گام بعدی بعد از شناسایی عوامل استراتژیک تاثیرگذار بر شرایط آتی سازمانهای صنعتی به تدوین سناریوهای پیش رو با استفاده از نرم افزار سناریو ویزارد پرداختیم. در مرحله آخر با استفاده از روش های تصمیم گیری به بررسی میزان تاثیر شاخصها در سناریوهای مختلف خواهیم پرداخت. پترسون (۲۰۱۷)، در پژوهشی به طراحی مدل ارزیابی عملکرد گروه‌های بهینه‌ساز مصرف انرژی در آمریکا پرداخت. با مطالعه جامع ادبیات تحقیق، بیش از ۴۵۰ شاخص عملکرد جهت رتبه بندی استخراج گردید و به دلیل تعدد مولفه‌ها و شاخص‌های رتبه بندی از مدل تصمیم گیری چندشاخصه بهره گیری نمود. و مولفه‌های مالی، فرایندهای داخلی، مشتری، توسعه و نوآوری، نیروی انسانی و مدیریت بهره را به عنوان شاخصه های مدل پیشنهاد کرد. پیرا سنتوبللی و همکاران (۲۰۱۸)، هدف از این مقاله ارائه یک رویکرد منطقی فازی سه بعدی برای ارزیابی سطح همبستگی بین دانش سازمانی و سیستم های مدیریت دانش (KMS) است که آن را پذیرفته است. نتایج نشان می‌دهد که DSS پیشنهادی به مدیران اجازه می‌دهد تا فرایندهای مدیریت دانش را ارزیابی کنند و مشخص کنند که کدام سیستم مدیریت محتوا برای بهبود هماهنگی با ماهیت دانش سازمانی خود و همچنین

افزایش سطح کارایی و کارایی آن اقدام می‌کند. اویسو و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با موضوع ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان های در شرایط بحران، نتیجه گرفت که، اطمینان از انعطاف پذیری سیستم های صنعتی در هنگام بروز اختلالات، یک استراتژی حیاتی برای سازگاری تغییرات اقلیمی جهت حفظ مصرف و تولید پایدار است. مدل ارزیابی عملکرد تصمیم گیری کسب و کار در ارائه پشتیبانی منطقی از انتخاب های مدیران و کارشناسان صنعت در شرایط بحرانی که ممکن است ناشی از اختلالات اقلیمی باشد، ضروری است.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از لحاظ روش تحلیل اطلاعات زمینه یاب است. جامعه آماری تحقیق گروهی ۳۰ نفره از خبرگان (شامل مدیران ارشد دانشگاهی و اساتید رشته مدیریت) در استان خراسان رضوی که به حوزه ارزیابی عملکرد دانشکده ها و گروه های آموزشی آشنایی و اشراف کافی داشتند، در فاز کمی تحقیق نیز، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و معاونان گروه های آموزش پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی و پیراپزشکی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود که بر اساس آمار مأخوذه تعداد این جامعه برابر با ۹۰ نفر تعیین شد. در جامعه آماری خبرگان شیوه نمونه گیری گلوله برفی (به علت در دسترس بودن همه اعضا) در نظر گرفته شد. اما برای جامعه آماری مدیران و معاونان گروه های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد شیوه نمونه گیری تصادفی ساده (به علت کم بودن تعداد و در دسترس بودن همه اعضا) برگزیده شد. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از آزمون کولوموگروف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون تی یک نمونه و تحلیل فریدمن برای پاسخ فرضیه های تحقیق استفاده خواهد شد. ضمناً برای انجام محاسبات بسته نرم افزاری Spss به کار گرفته خواهد شد.

### یافته ها

**سوال اصلی: مولفه های ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد کدامند؟**

محقق با مطالعه در مقالات مختلف، در خصوص شاخصه های ارزیابی عملکرد، فرم نظر سنجی تهیه کرد. فرم نظر سنجی شامل ۱۷ شاخص مرتبط با ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی

دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد. تعداد ۳۰ نفر از افراد متخصص و صاحب نظر شامل اساتید، دانشجویان دوره دکتری شاخه منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی، فردوسی و پیام نور انتخاب شدند، متخصصان و خبرگان در نوشته‌های خود هر کدام به عوامل مشخص شده نمره‌ای بین ۱ تا ۹ دادند. سپس محقق با استفاده از آزمون تی یکطرفه اقدام به تعیین اهمیت کردند، با توجه به آن که متغیر مقادیر بین ۱ تا ۹ را به خود اختصاص می‌دهد از اینرو مقادیر کمتر از ۶ را به عنوان عدم تاثیر و بیشتر یا مساوی ۶ را به عنوان تاثیر در نظر می‌گیریم همانطور که از جدول زیر ملاحظه می‌گردد، از نظر خبرگان از بین ۱۷ شاخصه از قبل مشخص شده همه شاخصه و مصداق تایید کردند.

جدول ۱. تحلیل اولیه درجه اهمیت شاخصهای ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه

علوم پزشکی						
ردیف	شاخصه‌ها	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
۱	توانایی‌های علمی	۶٫۸	۱٫۴۲۳۹۳۳	۳٫۰۷۷۲۳۷	۰٫۰۰۴۵۳۱	با اهمیت
۲	قدرت یادگیری	۸٫۲	۰٫۹۹۶۵۴۶	۱۲٫۰۹۱۶۶	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۳	شخصیت	۷٫۶	۱٫۳۰۲۵۱۷	۶٫۷۲۸۱۷۲	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۴	انگیزش و تعلق شغلی	۸٫۲	۰٫۹۹۶۵۴۶	۱۲٫۰۹۱۶۶	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۵	شایستگی اعضا	۷٫۱۳۷۹۳۱	۱٫۵۹۷۴۱۲	۳٫۸۳۶۱۷۲	۰٫۰۰۰۶۵۱	با اهمیت
۶	استفاده از سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد	۷٫۸	۱٫۱۲۶۴۸۴	۸٫۷۵۲۰۱۸	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۷	استفاده از مدیریت استعداد	۶٫۸۶۶۶۶۷	۱٫۵۶۹۸۳۱	۳٫۰۲۳۸۴۸	۰٫۰۰۵۱۸۱	با اهمیت
۸	ارتباطات درون گروهی	۷٫۳۳۳۳۳۳	۱٫۵۸۲۹۵۵	۴٫۶۱۳۵۰۲	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۹	قدرت و سیاست مدیریت	۷٫۶۲۰۶۹	۱٫۴۲۴۶۲۵	۶٫۱۲۶۳	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۰	وجود رفتار گروهی و ضد تعارضی	۷٫۵۷۱۴۲۹	۱٫۳۱۷۳۶۵	۶٫۳۱۲۰۰۹	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۱	عملکرد مالی و غیرمالی	۶٫۹۳۱۰۳۴	۱٫۱۳۱۷۱۹	۴٫۴۳۰۲۲۸	۰٫۰۰۰۱۳۱	با اهمیت
۱۲	فعالیت‌های کارآفرینی	۶٫۲	۱٫۸۶۴۳۶۶	۶٫۳۳	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۳	ساختار سازمانی	۷٫۶۶۶۶۶۷	۱٫۲۱۲۹۵۷	۷٫۵۲۵۹۹۷	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۴	محیط سازمانی	۶٫۴	۱٫۷۵۳۸۱۴	۶٫۵۵	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۵	رویه‌های سازمانی	۶٫۷۳۳۳۳۳	۱٫۲۵۷۶۲	۳٫۱۹۳۸۳۵	۰٫۰۰۳۳۷۱	با اهمیت
۱۶	فرهنگ سازمانی	۷٫۱۳۳۳۳۳	۱٫۲۷۹۳۶۸	۴٫۸۵۲۰۲۴	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت
۱۷	حمایت سیاسی از محیط خارجی	۷٫۵۵۱۷۲۴	۱٫۱۸۲۸	۷٫۰۶۴۸۴۱	۰٫۰۰۰۰۱	با اهمیت

اما در بخش نظردهی مواردی را خبرگان مطرح کردند که در پیشینه تحقیقات به آن‌ها اشاره نشده بود. با توجه به ابعاد فرهنگی و اقتصادی جامعه، محقق تصمیم گرفت تا این شاخصه‌ها را نیز در یک مرحله دیگر به رویت خبرگان رسانده و نظرات آنها را در این خصوص جویا شود. این شاخصه‌ها به شرح زیر است.

دلبستگی و علاقه به کار پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی - آشنایی با قوانین و آموزش عالی - مهارت رفع تعارض و تنش گروه - داشتن دانش نسبت به شغل - پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی - استانداردسازی پروسه‌ها - تفکر راهبردی سازمانی - راهبردهای بلندمدت و کوتاه‌مدت و برنامه‌های عملیاتی - تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی - مرزهای فرهنگی جامعه - فرهنگ جامعه - حمایت مالی دولت - اهداف و چشم انداز در سازمان - جریان‌های مناسب برنامه‌ریزی - برنامه ریزی مدون برای انجام امور در سازمان - توانمندسازی پرسنل - امکانات و تجهیزات آموزشی

### سوالات فرعی

#### ۱- ابعاد مرتبط با مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد کدامند؟

محقق در مرحله دوم با استناد به منابع و یافته‌های تحقیق اقدام به دسته بندی مولفه‌های ارزیابی عملکرد به شرح زیر نمود.

#### جدول ۲. ابعاد مرتبط با مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	سرفصل سوالات	مصادیق
۱	عوامل فردی	توانایی‌های علمی قدرت یادگیری شخصیت انگیزش و تعلق شغلی دلبستگی و علاقه به کار پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی آشنایی با قوانین آموزش عالی
۲	عوامل مرتبط با نقش	مهارت رفع تعارض و تنش گروه داشتن دانش نسبت به شغل شایستگی اعضا استفاده از سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد استفاده از مدیریت استعداد
۳	عوامل درون گروهی	ارتباطات درون گروهی قدرت و سیاست مدیریت وجود رفتار گروهی و ضد تعارضی پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی عملکرد مالی و غیرمالی فعالیت‌های کارآفرینی



استانداردسازی پروسه‌ها		
تفکر راهبردی سازمانی		
راهبردهای بلندمدت و کوتاه‌مدت و برنامه‌های عملیاتی		
ساختار سازمانی	عوامل سازمانی	۴
محیط سازمانی		
رویه‌های سازمانی		
فرهنگ سازمانی		
تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی		
مرزهای فرهنگی جامعه	عوامل خارج از سازمان	۵
فرهنگ جامعه		
حمایت مالی دولت		
حمایت سیاسی از محیط خارجی		
اهداف و چشم‌انداز در سازمان	عوامل کارآمدی و کارایی	۶
جریان‌های مناسب برنامه‌ریزی	روشها	
برنامه ریزی مدون برای انجام امور در سازمان		
توانمندسازی پرسنل		
امکانات و تجهیزات آموزشی		

## ۲- رتبه بندی مولفه ها ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد چگونه است؟

اکنون با استفاده از آزمون فرید من اقدام به تعیین تفاوت و اولویت بندی مولفه ها ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد خواهیم کرد. جدول ۳. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل فردی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های

دانشگاه علوم پزشکی مشهد		
ردیف	آماره	مقدار
۱	فرید من	۱۵/۳۶
۲	درجه آزادی	۶
۳	سطح معنی داری	۰/۰۱۸

همانطور که از جدول (۳) ملاحظه می گردد چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل ۰/۰۱۸ می‌باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه عوامل فردی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می پذیریم.

**جدول ۴. میانگین رتبه ها و رتبه برای اولویت مولفه عوامل فردی ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد**

ردیف	عوامل	میانگین رتبه	اولویت
۱	توانایی های علمی	۳/۶	هفتم
۲	قدرت یادگیری	۴/۲۷	دوم
۳	شخصیت	۴/۱۵	چهارم
۴	انگیزش و تعلق شغلی	۴/۳۳	اول
۵	دلبستگی و علاقه به کار	۴/۲	سوم
۶	پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی	۳/۷۱	ششم
۷	آشنایی با قوانین آموزش عالی	۳/۷۳	پنجم

مهمترین شاخصه های اولویت مولفه عوامل فردی ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد انگیزش و تعلق شغلی است.

**(ب) رتبه عوامل مرتبط با نقش**

جدول ۵. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل مرتبط با نقش ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی

**دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد**

ردیف	آماره	مقدار
۱	فرید من	۶/۹۲۴
۲	درجه آزادی	۴
۳	سطح معنی داری	۰/۱۴

همانطور که از جدول (۵) ملاحظه می گردد ، چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل ۰/۱۴ می باشد لذا فرض صفر را رد نمی کنیم یعنی بین مولفه عوامل مرتبط با نقش ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود ندارد.

شاخصه های اولویت مولفه **عوامل مرتبط با نقش** ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد در یک سطح هستند.

**(ج) رتبه عوامل درون گروهی**

جدول ۶. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل درون گروهی ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی

**دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد**

ردیف	آماره	مقدار
۱	کی دوی فرید من	۵۴/۵۷۶
۲	درجه آزادی	۸
۳	سطح معنی داری	۰/۰۰۰۱

همانطور که از جدول (۶) ملاحظه می گردد ، چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل ۰/۰۰۰۱ می باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه عوامل درون

گروهی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می‌پذیریم.

مهمترین شاخصه‌های اولویت مولفه **عوامل** درون گروهی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارتباطات درون گروهی است.

### (د) رتبه عوامل سازمانی

جدول ۷. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل سازمانی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های

دانشگاه علوم پزشکی مشهد		
ردیف	آماره	مقدار
۱	کی دوی فرید من	۳۷/۶۶۵
۲	درجه آزادی	۴
۳	سطح معنی داری	۰/۰۰۰۱

همانطور که از جدول (۷) ملاحظه می‌گردد چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل ۰/۰۰۰۱ می‌باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه عوامل سازمانی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می‌پذیریم.

جدول ۸. میانگین رتبه‌ها و رتبه برای اولویت مولفه عوامل سازمانی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی

دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد		
ردیف	عوامل	میانگین رتبه
۱	ساختار سازمانی	۳/۴۹
۲	محیط سازمانی	۲/۵۱
۳	رویه‌های سازمانی	۳/۰۸
۴	فرهنگ سازمانی	۲/۵۳
۵	تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی	۳/۳۸

مهمترین شاخصه‌های اولویت مولفه **عوامل** سازمانی ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد ساختار سازمانی است.

### (ه) رتبه عوامل خارج از سازمان

جدول ۹. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل خارج از سازمان ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی

دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد		
ردیف	آماره	مقدار
۱	فرید من	۱۷/۷۱۴
۲	درجه آزادی	۳
۳	سطح معنی داری	۰/۰۰۰۱

همانطور که از جدول (۹) ملاحظه می گردد چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل  $0/0001$  می باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه عوامل خارج از سازمان ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می پذیریم.

جدول ۱۰. میانگین رتبه ها و رتبه برای اولویت مولفه عوامل خارج از سازمان ارزیابی عملکرد گروه های

آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد			
ردیف	عوامل	میانگین رتبه	اولویت
۱	مرزهای فرهنگی جامعه	۲/۶۴	دوم
۲	فرهنگ جامعه	۲/۰۷	چهارم
۳	حمایت مالی دولت	۲/۷۲	اول
۴	حمایت سیاسی از محیط خارجی	۲/۵۸	سوم

مهمترین شاخصه های اولویت مولفه عوامل خارج از سازمان ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد حمایت مالی دولت است.

### و) رتبه عوامل کارآمدی و کارایی روش ها

جدول ۱۱. آزمون فرید من اولویت مولفه عوامل کارآمدی و کارایی روش ها ارزیابی عملکرد گروه های

#### آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد

ردیف	آماره	مقدار
۱	فرید من	۲۸/۹۶۲
۲	درجه آزادی	۴
۳	سطح معنی داری	۰/۰۰۰۱

همانطور که از جدول (۱۱) ملاحظه می گردد چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل  $0/0001$  می باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه عوامل کارآمدی و کارایی روش ها ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می پذیریم.

جدول ۱۲. میانگین رتبه ها و رتبه برای اولویت مولفه عوامل کارآمدی و کارایی روش ها ارزیابی عملکرد

گروه های آموزشی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی مشهد			
ردیف	عوامل	میانگین رتبه	اولویت
۱	اهداف و چشم انداز در سازمان	۲/۶	پنجم
۲	جریان های مناسب برنامه ریزی	۳/۱۸	دوم
۳	برنامه ریزی مدون برای انجام امور در سازمان	۲/۷۲	چهارم
۴	توانمندسازی پرسنل	۳/۵۹	اول
۵	امکانات و تجهیزات آموزشی	۲/۹	سوم

مهمترین شاخصه‌های اولویت مولفه عوامل کارآمدی و کارایی روش‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد توانمندسازی پرسنل است.

### (و) کل عوامل

جدول ۱۳. آزمون فرید من اولویت مولفه‌ها ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه

علوم پزشکی مشهد		
ردیف	آماره	مقدار
۱	فرید من	۴۴/۹۵۴
۲	درجه آزادی	۳۴
۳	سطح معنی داری	۰/۰۳۹

همانطور که از جدول (۱۳) ملاحظه می‌گردد، چون سطح معنی داری آزمون فرید من معادل ۰/۰۳۹ می‌باشد لذا فرض صفر را و فرض مقابل را مبنی بر اینکه بین مولفه‌ها ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اولویت وجود دارد را می‌پذیریم. مهمترین شاخصه‌های مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد به شرح زیر است.

ارتباطات درون گروهی - ساختار سازمانی - توانمندسازی پرسنل - تفکر راهبردی سازمانی - قدرت یادگیری

### ۳- مدل ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد به چه نحوی است؟

در تحقیقات گذشته الگوها و چارچوب‌ها با متعددی در زمینه ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی مطرح شده است، این الگوها از نظر اطلاعاتی که گردآوری می‌کنند غالباً با هم تفاوت دارند. برخی از الگوها به توانایی‌های ذاتی و ویژگی‌های کیفی اشخاص تاکید دارند. با توجه به شاخص‌های مشخص شده در بخش قبلی و اینکه در سوال ۳۵ مشخص شد که موارد زیر در خصوص ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی نظر مثبت دارند و بیشتر از مولفه‌های آن پیروی می‌کنند، ولی می‌توان گفت که اکثر آنها تا حدودی مبتنی بر این مواردند: الف) ارتباطات درون گروهی ب) ساختار سازمانی ج) توانمندسازی پرسنل دال) تفکر راهبردی سازمانی

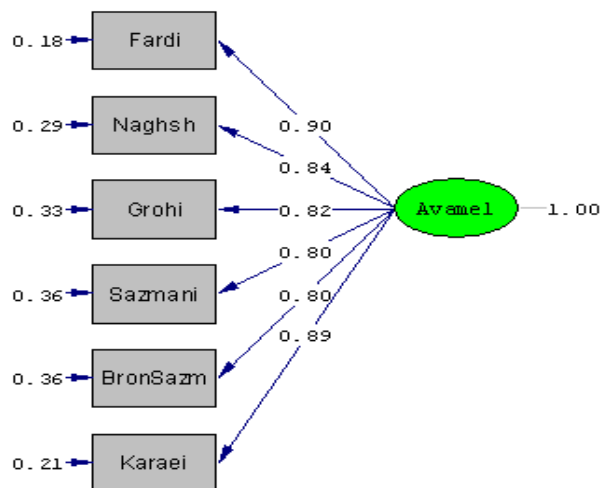
لذا مدل مورد تائید به شرح زیر است. اکنون این سوال پیش می‌آید که وضعیت جامعه آماری تحت بررسی ابعاد و مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی را چگونه ارزیابی می‌کنند. برای تعیین اهمیت و با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون

ای یک نمونه استفاده شد. با توجه به آنکه وضعیت ابعاد و مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی، مقادیر بین ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد از اینرو مقادیر کمتر و یا مساوی ۳ را به عنوان عدم اهمیت و بیشتر از ۳ را به عنوان اهمیت و بالاتر بودن از حد انتظار در نظر می‌گیریم.

جدول ۱۴. تحلیل اولیه درجه اهمیت ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	عوامل فردی	۳/۴۹	۰/۵۹	۷/۰۶۹	۰/۰۰۰۱	مورد تأیید
۲	عوامل مرتبط با نقش	۳/۲۴	۰/۶۷	۳/۰۶۲	۰/۰۰۳	مورد تأیید
۳	عوامل درون گروهی	۳/۳۴	۰/۶۸	۴/۲۱۵	۰/۰۰۰۱	مورد تأیید
۴	عوامل سازمانی	۳/۴	۰/۶۴	۵/۳۶۳	۰/۰۰۰۱	مورد تأیید
۵	عوامل خارج از سازمان	۳/۲۹	۰/۶۶	۳/۷۹۲	۰/۰۰۰۱	مورد تأیید
۶	عوامل کارآمدی و کارایی روشها	۳/۳	۰/۶۶	۳/۸۴۵	۰/۰۰۰۱	مورد تأیید

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، از نظر اعضای جامعه آماری ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی از نظر آنها نیز مورد تأیید می‌باشد در این مرحله به تحلیل کلی مدل ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی و آزمون نیکویی برازش می‌پردازیم.



Chi-Square=20.58, df=9, P-value=0.00001, RMSEA=0.072

نمودار ۱. تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی مدل ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی

جدول ۱۵. تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی مدل ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی

GFI	AGFI	RMSEA	P-Value	$\chi^2/df$
۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰۱	۲/۲۸

شاخص برازش  $\chi^2/df$  هر چه کمتر باشد بهتر است و نباید بیشتر از ۳ باشد با توجه به نمودار (۱۵) این مقدار از ۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند. شاخص برازش ۲/۲۸ شده است که کمتر از ۳ بوده و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. همچنین مقدار ضریب مسیر مثبت است AGFI (شاخص نیکویی برازش تعدیل شده) بالاتر از ۰,۸۵ به عنوان مدل برازش یافته گزارش می‌شود. NFI (شاخص برازش هنجار شده) بالاتر از ۰,۹ نشانه برازش مناسب مدل است. RMSEA معادل ۰/۰۷۲ (جذر برآورد واریانس خطای تقریب یا همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است) که استیگر (۱۹۹۰) به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است، استفاده می‌شود. مقدار ۰/۰۸  $RMSEA < ۰/۰۳$  برازندگی خوب مدل را نشان می‌دهد. از طرفی P-value (سطح معنی داری) ۰,۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰,۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد برازندگی مدل ابعاد مولفه‌های ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی پذیرفته می‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

تلاش این تحقیق، در جهت دستیابی به شاخص، ابعاد و مدل ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد برنامه ریزی شده بود. در این راستا، سعی شد تا با استفاده از رویکردهای کیفی و کمی، ابتدا شاخصه‌های ارزیابی عملکرد شناسایی و غربالگری شوند. ماحصل این کار دستیابی به ۳۵ شاخص زیر بود: توانایی‌های علمی-قدرت یادگیری-شخصیت-انگیزش و تعلق شغلی دلبستگی و علاقه به کار-پیگیری بودن در انجام وظایف سازمانی-آشنایی با قوانین آموزش عالی-مهارت رفع تعارض و تنش گروه-داشتن دانش نسبت به شغل-شایستگی اعضا-استفاده از سیستم‌های اندازه‌گیری-ملکرد-استفاده از مدیریت استعداد-ارتباطات درون گروهی-قدرت و سیاست مدیریت-وجود رفتار گروهی و ضد تعارضی-پیگیری بودن در انجام وظایف سازمانی-عملکرد مالی و غیرمالی-فعالیت‌های کارآفرینی-استانداردسازی پروسه‌ها-تفکر راهبردی سازمانی-راهبردهای بلندمدت و کوتاه‌مدت و برنامه‌های عملیاتی-ساختار سازمانی-محیط سازمانی-رویه‌های سازمانی-فرهنگ سازمانی-تعداد اعضای علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی-مرزهای فرهنگی

جامعه- فرهنگ جامعه- حمایت مالی دولت- حمایت سیاسی از محیط خارجی- اهداف و چشم انداز در سازمان- جریان‌های مناسب برنامه‌ریزی - برنامه ریزی مدون برای انجام امور در سازمان- توانمندسازی پرسنل- امکانات و تجهیزات آموزشی

در این بخش، مشخص شد که از میان ۳۵ شاخص شنایی شده، مهمترین شاخصه‌هایی که می‌توانند در ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد نقش ایفا کنند، شامل ارتباطات درون گروهی، ساختار سازمانی، توانمندسازی پرسنل، تفکر راهبردی سازمانی و قدرت یادگیری می‌باشند. ارتباطات درون گروهی به سطح اجرایی فرهنگ تیم وورک در گروه‌ها اشاره داشت، ساختار سازمانی به میزان تناسب ساختار دانشکده و گروه‌های آموزشی با اهداف آنها اشاره داشت، توانمندسازی پرسنل به سطح کیفی و کمی آموزش‌های ضمن خدمت برای کارکنان دانشکده‌ها اشاره داشت، تفکر راهبردی سازمانی به دیدگاه استراتژیک مدیران گروه‌های آموزشی اشاره داشت و نهایتاً قدرت یادگیری نیز به سطح یادگیری سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد اشاره داشت.

در ادامه، جهت نزدیکتر شدن به هدف اصلی تحقیق، شاخص‌های فوق‌الذکر در قالب شش دسته کلی زیر طبقه‌بندی شدند: عوامل فردی- عوامل مرتبط با نقش- عوامل درون گروهی- عوامل سازمانی- عوامل خارج از سازمان- عوامل کارآمدی و کارایی روشها.

گفتنی است که بعد عوامل فردی، شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که به افراد سازمانی مربوط می‌شوند، بعد عوامل مرتبط با نقش شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که به ارتباط مناسب بین شخصیت و مهارت کارکنان با نقش شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که به عوامل درون گروهی شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که به ارتباطات درون گروهی کارکنان- اساتید- دانشجویان مربوط می‌شوند، بعد عوامل سازمانی شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که عمومی تر بوده و به ساختار و اهداف و فرایندهای سازمانی مربوط می‌شوند، بعد عوامل خارج از سازمان شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که خارج از کنترل مدیران دانشگاهی می‌باشد و به عوامل اقتصادی- اجتماعی و قانون گذاری مربوط می‌شوند، و نهایتاً بعد عوامل کارآمدی و کارایی روش‌ها شاخص‌هایی را در خود جای می‌دهد که به چگونگی زرح ریزی فرایندها و رویه‌های سازمانی و چگونگی مدیریت و روان‌سازی آنها در جهت کارایی و اثربخشی بیشتر مربوط می‌شوند. لازم به ذکر است که نتایج حاصل از تأیید عاملی تأییدی نشان



داد که ساختار کلی مدل، سه بعد «عوامل کارآمدی و کارایی روشها»، «عوامل فردی» و «عوامل مرتبط با نقش» قوی ترین نقش را ایفا می کنند.

طبق یافته های پژوهش، اجرای ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی به عنوان یک طرح پژوهشی در نظر گرفته شود و برای مجریان آن امتیاز پژوهشی محسوب گردد. این امر باعث می شود که اعضاء هیأت علمی با انگیزه و شور و اشتیاق بیشتری به سمت انجام آن گام بردارند. پیرو وجود پیش نیاز برای اجرایی سازی اهداف پژوهش که یافته های آن وصف گردید، پشتوانه مالی لازم برای اجرایی سازی آثار یافته ها لازم است.. بودجه تخصیصی که در حال حاضر به گروه‌های داوطلب تعلق می گیرد در مقایسه با سایر طرحهای پژوهشی، ناچیز و قابل مقایسه نمی باشد. با توجه به این واقعیت که در حال حاضر فرهنگ ارزیابی در نظام آموزش عالی گسترش لازم را پیدا نکرده و نهادینه نشده، برای تحقق این اهداف، تدارک مشوق ها و پشتوانه‌های مالی می تواند به تسهیل این امر کمک مؤثری بنماید. به منظور ایجاد توانمندی در ساختار سازمانی و کسب عملکرد اجرایی بیشتر، مطابق با اهداف پژوهش، استقلال بیشتری به گروه‌ها داده شود و این امکان مهیا گردد که گروه‌ها بر اساس نتایج حاصله، یکسری تغییرات لازم و ضروری را در ساختار آموزشی و پژوهشی گروه اعمال کنند.

### منابع

- ایران زاده، سلیمان. برقی، امیر. (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد سازمان با مدل روش امتیازی متوازن (BSC) مطالعه موردی. **مدیریت صنعتی**، ۴۵(۸)، ۴۵-۵۳.
- پورمیری، منصوره. کتابی، سعیده. (۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از روش تحلیلی پوششی داده‌ها. **مدیریت سلامت**، ۳(۳)، ۱۰.
- حیدری، مرضیه؛ قربانی دولت آبادی، مسعود؛ قربانی دولت آبادی، داوود؛ هاشمی، سیدعلی. (۱۳۹۵). **ارزیابی عملکرد دانشگاه ها با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن**، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- رفیع زاده، علاءالدین. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت عملکرد با تأکید بر آموزش عالی. **مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی**، ۷(۱۷)، ۳۳-۵۵.
- زارعی متین، حسن. جام پر از می، مونا. یزدانی، حمید رضا. بیرایبی، هانیه سادات. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین گرایش استراتژیک شرکت با عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. **مدیریت بازرگانی**، ۲(۶)، ۹۷-۱.

فراستخواه، محمد. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر فرآیند ارزیابی درونی بر برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاهی، تحلیلی مقایسه‌ای از نظر اجرا یا عدم اجرای ارزیابی درونی. **پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۴۹، ۱۴۵-۱۷۵.

عباسی عباس؛ رعنائی کردشولی حبیب‌الله؛ اصغری جهرمی سمانه. (۱۳۹۵). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان بر مبنای مدل‌های ارزیابی عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی ایران، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، شماره پیاپی ۲۶، ۲۱۳-۲۳۵.

درخشان مژگان؛ زندی خلیل. (۱۳۹۶). راه کارهای ارتقای شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی، **فصلنامه آموزش و ارزشیابی**، شماره ۳۷، ۱۶۳-۱۸۹.

مسعودی، حمیدرضا. اسکندری، میثم جعفری. علی احمدی، علیرضا. (۱۳۹۶). توسعه الگوی ارزیابی عملکرد سازمانهای صنعتی برگرفته از سیاستهای اقتصاد مقاومتی و برنامه ریزی پابرجا برپایه کارت امتیازی متوازن، **مدیریت فردا**، ۱۶، ۵-۱۸.

Collins, D. Hribar., P. Tian, X. (2012). **Cross Sectional Variation Cash Flow Asymmetric Timeliness and Its Effect on the Earnings-Based Measure of Conditional Conservatism**. Working Paper. University of Iowa.

Olsson, L. Hemlin, S. and Pousette, A. (2012). A multi-level analysis of leader member exchange and creative performance in research groups., **The Leadership Quarterly**. 23, pp: 604-619

Peterson, M. & Rathod, U. (2017). Collaborative practices with suppliers in Indian manufacturing multinationals. **Journal of Global Operations and Strategic Sourcing**. 10(2). 1-28

Prisacariu, Anca. (2014). **New Perspectives of Quality Assurance in European Higher Education**; The 6th International Conference Edu World 2014 "Education Facing Contemporary World Issues", 7th - 9th November 2014