

ارزیابی درونی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی^۱

مینا توانگر روستا^۲

علی دلاور^۳

یحیی مهاجر^۴

چکیده

زمینه: باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی با اهداف رشد و شکوفایی استعداد های جوان کشور، شناسایی دانش پژوهان جوان، حمایت، تقویت و راهنمایی آنها به منظور ارتقای سطح دانش و بروز خلاقیت آنان بخش مهمی از رسالت آموزش و پرورش کشور را بر عهده دارد. **هدف:** با توجه به چنین نقش کلیدی برای این نهاد در این پژوهش با هدف بررسی مستند و علمی جایگاه کنونی باشگاه و فاصله آن تا اهداف از پیش تعیین شده اش به طراحی و اجرای ارزیابی درونی پرداخته شد. بدین منظور بعد از مشخص ساختن اهداف درون دادی، فرایندی و برون دادی با توجه با الگوی عناصر سازمانی و نظر کمیته ارزیابی درونی باشگاه ۱۰ عامل مرکب از ۳۰ ملاک و ۸۳ نشانگر در سطوح «نامطلوب»، نسبتاً مطلوب و مطلوب» تدوین گردید. **روش:** در مرحله بعد با استفاده از عوامل و نشانگرهای تدوین شده از ۲ پرسش نامه برای پیمایش ۱۰۹۳ نفر شامل رؤسای باشگاه و اعضای باشگاه استفاده شد. بعد از انجام نمونه گیری که شامل سرشماری کامل (برای رؤسا) و نمونه گیری تصادفی (برای اعضای باشگاه) بود، به جمع آوری اطلاعات پرداخته شد. **یافته ها:** با استفاده از روش آمار توصیفی وضعیت موجود عوامل درون دادی، فرایندی و برون دادی در سطح «نسبتاً مطلوب» ارزیابی شد و می توان نتیجه گرفت که باشگاه پژوهشگران در حالت کلی در وضعیت «نسبتاً مطلوبی» قرار دارد. **بحث و نتیجه گیری:** نمایان شدن قوت ها و ضعف های باشگاه پژوهشگران دانشگاه آزاد اسلامی از طریق ارزیابی درونی، علاوه بر مشخص ساختن جایگاه باشگاه و فاصله ای که تا اهدافش دارد نقطه شروعی برای ارتقا کیفی وضع موجود است و این پژوهش مناسب ترین سندی است که باشگاه می تواند جهت برنامه ریزی برای تغییرات و تحولات لازم از آن استفاده نماید و این مهم زمانی امکان پذیر می شود که مشارکت در تمامی واحدها در سطح کشور حاصل شده باشد، زیرا همان گونه که ارزشیابی فرایندی مشارکتی است، اعمال تغییرات و تلاش برای ارتقا و دگرگونی نیز فرایندی مشارکتی است.

واژگان کلیدی: ارزیابی درونی، اعتبارسنجی، باشگاه پژوهشگران، جوان، کیفیت.

۱. برگرفته از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

۲. کارشناس ارشد سنجش و اندازه گیری

۳. استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۴. استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

نیروی انسانی متخصص 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. 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 پیشرفت‌ها و تحولات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور توسعه یابد و اهداف خود را بر اساس برنامه‌ریزی کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت تدوین کند (محمدی، ۱۳۸۷). مک بیت و مک گلین^۱ (۲۰۰۲) برای بیان حساسیت‌های شدید عمومی نسبت به نظام‌های آموزشی می‌گویند: «این روزها والدین قبل از آنکه به فکر تولد نوزادشان باشند به این می‌اندیشند که فرزندانشان در چه دانشگاه و مدرسه‌ای به تحصیل خواهد پرداخت». در میان این نهادها، باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از جایگاهی اساسی و کلیدی در کشور برخوردار است. این نهاد با حمایت از نوجوانان و جوانان مستعد (هراتیان، ۱۳۸۴) آنها را در جهت پیشبرد اهداف علمی‌شان از نظر مادی و معنوی حمایت می‌کند و در نهایت منجر به جلوگیری از مهاجرت آنان، هدر رفتن هزینه‌هایی که صرف آموزش آنها شده و پیشرفت و توسعه هرچه بیشتر کشور گامی مهم برمی‌دارد.

هر سازمان یا نظام آموزشی به منظور برطرف کردن نیازهای خاصی ایجاد می‌شود. در اجرای این مهم، نخست باید نیازها را جهت اقدام مناسب پیش از اجرای هر اقدامی مشخص کرد (کافمن و هرمن^۲، ۱۹۹۰، ترجمه مشایخ و بازرگان، ۱۳۷۴). در ابتدای فعالیت‌های آموزشی باید به قضاوت درباره نیازها پرداخت، بعد از اینکه بر اساس نیازها به

1. Mac Beath and Mac Glynn
2. Kaphman and Herman

طراحی و برنامه ریزی نظام پرداخته شد، باید آن را سازماندهی و سپس فرایند اجرای امور را ارزیابی کرد. نقش این نوع ارزیابی نظارت بر چگونگی انجام فعالیت‌های آموزشی و در صورت لزوم تغییر جهت آن است. از مسائل مهم در ارزشیابی، بررسی کیفیت برون‌دادها و به کارگیری «عوامل و نشانگرهای کیفیت» جامع و معرف است (واندن برگ، ۱۹۹۷)، بنابراین هر سازمانی که فعالیتی انجام می‌دهد باید شواهدی را نشان دهد که مشخص سازد آن فعالیت را در چه حد و کیفیتی انجام داده است (کیامنش، ۱۳۸۰). به همین دلیل یک نظام مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. از جمله دلایل دیگر این امر می‌توان به ضرورت پاسخگویی اشاره کرد. سازمان‌هایی که اعتبار مالی نهادها را تأمین می‌کنند، خواستار این مسئله اند که از پیشرفت سازمان آگاهی یابند و سازمان را ملزم می‌دارند در جهت رفع نقایص و مشکلاتش تلاش کند (محمدی، ۱۳۸۷). به علت پیچیده بودن مفهوم کیفیت به ویژه در حوزه آموزش عالی هنوز توافق عمومی در خصوص آن صورت نگرفته است. پیشینه موجود حاکی از آن است که تعریف جامع و مانعی از کیفیت در آموزش عالی در دسترس نیست (روینستین، ۱۹۹۲؛ روا، ۲۰۰۳). از نظر یونسکو^۴ کیفیت در آموزش عالی مفهومی چندبعدی است که به میزان زیادی به وضعیت محیطی (زمینه) دانشگاهی، شرایط و استانداردهای رشته دانشگاهی بستگی دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۸۸).

در آموزش می‌توان کیفیت را حذف خطاها، اجتناب از اشتباه، ارائه خدمات کامل به وسیله مؤسسه و کادر آموزشی، بهبود دایمی جریان تدریس و یادگیری، توانایی در ارضای نیازهای دانشجویان، تضمین قابلیت دسترسی به آموزش، اثربخشی و در نهایت مطابقت با استانداردها دانست (عزیزی، ۱۳۷۹). اگر کیفیت به‌طور مطلق بهبود یابد، هزینه‌ها کاهش یافته و بهره‌وری افزایش خواهد یافت (ساموئل کی، ۱۹۹۵^۵، ترجمه

1. Van den Berghe
2. Vroeiinstien
3. Roa
4. Unesco
5. Ki Samoel

حسین‌زاده، ۱۳۷۹). اعتبارسنجی^۱ یکی از روش‌های بررسی کیفیت آموزش عالی محسوب می‌شود (مؤمنی و همکاران، ۱۳۸۵) که از دو بخش: الف) ارزیابی درونی ب) ارزیابی بیرونی^۲ تشکیل شده است (بازرگان، ۱۳۸۷). به عقیده ایتن^۳ (۲۰۰۳) مراحل اجرای اعتبارسنجی شامل: الف) ارزیابی درونی ب) مرور هم‌تایان ج) بازدید از موقعیت د) قضاوت سازمان اعتبارسنج و) اجرای مداوم ارزیابی بیرونی، می‌باشد. ارزشیابی نقش یک آینه را برای نظام آموزشی ایفا می‌کند (بولا، ۱۹۹۰، ترجمه بازرگان، ۱۳۶۲). ارزیابی درونی فرایندی است که در آن اعضای یک مؤسسه یا اعضای یک گروه به قضاوت در خصوص عملکرد خود می‌پردازند و تعیین می‌نمایند که در تفکرات جاری در خصوص کیفیت در چه جایگاهی قرار دارند و در نهایت از نتایج حاصل به عنوان داده‌هایی برای برنامه‌ریزی در جهت بهبود فعالیت‌های آینده استفاده نمایند (ادوارد، ترجمه حدیقی، ۱۳۸۰). مطالعه ادبیات حوزه تخصصی ارزشیابی آموزش عالی در جهان نشان می‌دهد که ارزشیابی آموزش عالی به عنوان یک عمل غیررسمی قدمتی به اندازه تاریخ بشر دارد. قدیمی‌ترین اسناد و مدارک در این خصوص به شکل جدید و سازمان‌یافته مربوط به آمریکا و کانادا است (پازارگادی، ۱۳۷۷). انجمن نورث-سنترال^۴ (دانشگاه‌های شمال مرکزی آمریکا) از جمله پیشگامان این الگو در آموزش عالی به حساب می‌آیند (بازرگان، ۱۳۸۷). بسیاری از مؤسسات آموزشی، بیمارستان‌ها و سازمان‌های خدماتی به صورت دوره‌ای موضوع یک مطالعه اعتبارسنجی بوده‌اند (استافل‌بیم، ۲۰۰۳، ترجمه یادگارزاده و همکاران، ۱۳۸۶). در ایران کوشش‌های مستمر برای بهبود کیفیت آموزش عالی در سال ۱۳۷۰ آغاز شد. ابتدا چند طرح پیش پژوهش و سپس بیش از ده طرح پژوهشی به صورت پایان‌نامه تحصیلی دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری در این زمینه مورد پژوهش واقع شده است (محمدی، ۱۳۸۶). مسئله اساسی که ارزشیابی باشگاه

1. accreditation
2. Internal Evaluation and External Evaluation
3. Eaton
4. North Central

پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی را الزامی کرده است، نقش کلیدی و بااهمیت آن در شناسایی، جذب و حفظ استعدادهای کشور است، بنابراین، با مشخص ساختن جایگاه باشگاه و فاصله‌ای که تا اهدافش دارد امید است که با کاهش هزینه و در مدت زمان کمتر به نتایج بهتر دست یابد و انگیزه بیشتری در مسئولین جهت تحقق اهداف باشگاه ایجاد. در این پژوهش با توجه به اهداف باشگاه پژوهشگران ۶ عامل تدوین شد که عبارتند از: الف) اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت، ب) اعضاء، ج) فعالیتهای فرهنگی، د) فعالیتهای پژوهشی، ه) دوره‌های آموزشی، و) دست آوردهای اعضاء در قالب ۳۰ ملاک و ۸۳ نشانگر تدوین گردید. تأکید صرف بر یک عامل یا نشانگر ترسیم صحیحی از کیفیت برون‌دادها فراهم نمی‌کند (شومیکر و بروکشایر، ۱۹۹۲). بنابراین، برای قضاوت کامل و دقیق در مورد عوامل سازمانی زمانی میسر است که به تمامی عوامل توجه شود.

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش ارزیابی درونی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی است. در کنار این هدف، اهداف ویژه‌ای شامل تعیین نقاط قوت و ضعف باشگاه بر اساس ملاک‌های تدوین شده و تعیین مطلوبیت عوامل درون‌دادی، فرایندی و برون‌دادی، تعیین گردیده است.

سؤالات پژوهش

۱. درون‌دادهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟
۲. عوامل فرایندهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟
۳. برون‌دادهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟

۴. تمامی عوامل (درون‌داد، فرایند و برون‌داد) باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی به طور کلی از چه کیفیتی برخوردار هستند؟

جامعه آماری

الف) رؤسای باشگاه پژوهشگران جوان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹؛ که تعداد رؤسای باشگاه ۲۲۵ نفر در کل کشور بود.

ب) اعضای باشگاه پژوهشگران جوان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹؛ که بالغ بر ۱۴۶۸۵ نفر در بیش از ۲۲۵ واحدهای دانشگاهی سراسر کشور بود.

نمونه و روش نمونه‌گیری

الف) در این پژوهش به دلیل محدود بودن زیر جامعه آماری رؤسای باشگاه از روش سرشماری استفاده شد. تعداد پرسش‌نامه‌های دریافتی از مناطق هفده‌گانه در کل کشور ۱۰۹ پرسش‌نامه بود.

ب) در خصوص زیر جامعه آماری اعضای باشگاه، پرسش‌نامه‌ها به هر واحد باشگاه در سراسر کشور ارسال شده و به صورت تصادفی (روش قرعه‌کشی) در بین اعضای باشگاه پخش گردید. بدین صورت که به تمامی اعضای باشگاه هر واحد کدی داده شد و با استفاده از روش قرعه‌کشی نمونه‌ای بالغ بر ۹۸۴ نفر از کل ۱۴۶۸۵ اعضای باشگاه در سراسر کشور انتخاب شد.

ابزار پژوهش

مجموعه ابزارهای اندازه‌گیری که در این پژوهش به کار گرفته شده است، عبارتند از: الف) پرسش‌نامه (رؤسای باشگاه و اعضای باشگاه)، ب) مصاحبه (رؤسای باشگاه).

ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری

برای تأمین روایی پرسش‌نامه‌ها، «روایی محتوا» و «نظر متخصصان» مدنظر بوده است. پرسش‌نامه‌ها به گونه‌ای تدوین یافته است که اطلاعات مربوط به کلیه عوامل، ملاک‌ها و

نشانگرها را جمع آوری می نماید. بنابراین، می توان ادعا نمود که روایی محتوا حاصل شده است. به منظور برآورد پایایی از روش «آلفای کرونباخ» استفاده شد. ضرایب محاسبه شده برای این پرسش نامه ها عبارتند از: الف) پرسش نامه رؤسا: ۰/۹۲ ب) پرسش نامه اعضاء: ۰/۹۶. با توجه به نتایج حاصل از ضریب آلفای کرونباخ می توان درباره پایایی ابزار اندازه گیری اطمینان حاصل نمود.

شیوه اجرای پژوهش

مراحل اجرای پژوهش به این ترتیب می باشد:

۱. برگزاری جلساتی جهت آشنایی مسئولین و رئیس باشگاه با اصول و ضرورت های ارزیابی درونی.
۲. تشکیل کمیته ارزیابی درونی متشکل از چهار نفر: الف) رئیس باشگاه پژوهشگران جوان، ب) مسئول امور ارزشیابی باشگاه (سرپرست طرح)، ج) معاون پژوهش و فناوری، د) مدیر اداره برنامه ریزی و نظارت راهبردی.
۳. تدوین، تصریح و طبقه بندی اهداف.
۴. تدوین و تعیین عوامل، ملاک ها و نشانگرهای مورد ارزیابی.

بعد از تدوین و طبقه بندی اهداف، با استفاده از الگوی عناصر سازمانی ۶ عامل تدوین گردید. سپس این عوامل به ۳ دسته عامل درون دادی، فرایندی و برون دادی^۱ تقسیم شدند.

تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) استفاده شد و برای قضاوت در خصوص عوامل، ملاک ها و نشانگرها از معیارهای مبتنی بر طیف در سه سطح (مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب) استفاده شد. روش محاسبه نمرات در این مرحله بدین صورت بود که قضاوت از سؤالات به نشانگرها، از نشانگرها به ملاک ها و از

۱. در پیوست عوامل درون دادی، برون دادی و فرایندی ضمیمه شده است.

ملاک‌ها به عوامل بود.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: درون‌دادهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟

درون‌دادهای باشگاه پژوهشگران به دو عامل الف) اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت در باشگاه، ب) اعضای باشگاه طبقه‌بندی شد که در ادامه توضیحاتی درباره این عوامل ارائه شده است:

جدول شماره ۱. نتایج ارزیابی عامل اول: اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت در باشگاه

نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	ملاک‌ها و نشانگرها
		*	ملاک: اهداف باشگاه
		*	داشتن اهداف روشن و مدون در باشگاه
	*		مشارکت رؤسای واحدها در تدوین اهداف باشگاه
		*	داشتن سازوکاری مشخص جهت ارزیابی فعالیت‌های سالانه باشگاه
		*	ملاک: رئیس باشگاه
		*	رضایت اعضا از رئیس باشگاه
		*	نظارت رئیس باشگاه واحد بر فعالیت‌های باشگاه
		*	میزان تلاش رئیس باشگاه واحد برای به‌روز کردن برنامه‌های باشگاه با توجه به تغییر و تحولات جدید
	*		ملاک: روند توسعه باشگاه در پنج سال گذشته
	*		روند افزایش درون‌دادها (اعضای هیئت علمی، دانشجویان و منابع کالبدی)
		*	تدوین برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی
	*		روند مشارکت اعضا در دوره‌های آموزشی
	*		ملاک: روند توسعه باشگاه برای پنج سال آینده
	*		تدوین برنامه توسعه نیروی انسانی متخصص
	*		تدوین برنامه توسعه فعالیت باشگاه
		*	ملاک: آیین‌نامه‌ها و مصوبات
		*	وجود آیین‌نامه‌ها و ضوابط داخلی در باشگاه
		*	میزان اطلاع اعضا از آیین‌نامه‌ها و ضوابط
		*	میزان رعایت و پایبندی اعضا به آیین‌نامه‌ها
	*		ملاک: فعالیت‌های برون‌گروهی
	*		تعامل باشگاه با سایر مراکز علمی داخلی و خارجی
	*		تعامل باشگاه با سازمان‌های ذی‌ربط در زمینه نخبه‌یابی و جهت‌دهی به آنان
	*		ملاک: امکانات و تجهیزات باشگاه
	*		تدوین و انتشار جزوات، کتب و نشریات علمی و آموزشی لازم

		*	کیفیت مناسب باشگاه از نظر محل دسترسی اعضا
	*		کیفیت مناسب باشگاه از نظر نور، وجود سیستم های گرمایشی و سرمایش
	*		میزان دسترسی به پهنای باند اینترنت پرسرعت به ازای تعداد کل اعضای باشگاه
	*		نسبت برخورداری باشگاه از تجهیزات ارتباطی از قبیل تلفن، فکس و...
	*		پاسخگو بودن تجهیزات و امکانات باشگاه برای اعضا
	*		ملاک: نقش باشگاه در تشویق و جهت دهی اعضای باشگاه
		*	حمایت از ابتکارات و خلاقیت های اعضا
	*		اعطای جوایز، کمک هزینه و یا بورس تحصیلی به اعضای واجد شرایط
	*		برگزاری نمایشگاه از فعالیت ها و دست آوردهای جوانان مبتکر و خلاق عضو
		*	ملاک: کارکرد باشگاه
		*	داشتن برنامه ای مدون در رابطه با چگونگی برنامه ریزی و اجرای وظایف باشگاه
		*	وجود سازوکاری مشخص جهت ارزیابی عملکرد باشگاه
		*	مشارکت اعضا در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی عملکرد فعالیت های باشگاه
		*	داشتن اهداف صریح و مدون در حوزه فعالیت های فرهنگی
		*	داشتن اهداف صریح و مدون در حوزه فعالیت های پژوهشی
			ملاک: منابع مالی
		*	وجود اعتبار مالی مشخص شده برای باشگاه
*			جذب منابع مالی خارج از باشگاه توسط باشگاه
	*		وجود برنامه ای مشخص برای هزینه کردن منابع مالی
	*		وجود برنامه ریزی برای اختصاص هزینه به بخش پژوهشی و فرهنگی

جدول شماره ۲. نتایج ارزیابی عامل دوم: اعضای باشگاه

ملاک‌ها و نشانگرها	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
ملاک: اعضای باشگاه	*		
آشنایی دانشجویان و هیئت علمی در واحدهای دانشگاهی با کارکرد باشگاه	*		
ملاک: جذب اعضا		*	
برگزاری انواع برنامه‌های علمی برای شناسایی افراد مستعد		*	
امکان شناسایی و جذب افراد مستعد	*		
امکان عضویت در استعداد درخشان			*
نسبت تمديد عضویت اعضا به کل افراد دارای شرایط	*		
ملاک: میزان تعامل اعضا	*		
میزان رضایت اعضا از تعامل با رئیس باشگاه واحد	*		
همکاری و مشارکت اعضا با رئیس باشگاه واحد در دستیابی به اهداف و برنامه‌ها	*		
ملاک: نمایندگان اعضا		*	
قوانین مربوط به انتخاب نمایندگان اعضا		*	
میزان تحقق بخشیدن به وعده‌های انتخاباتی توسط نمایندگان		*	
فعال و کارآمد بودن نمایندگان اعضا		*	
آگاهی نمایندگان از اطلاعات باشگاه	*		

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۲؛ این عامل شامل ۴ ملاک و ۱۱ نشانگر است که در محاسبه میانگین (۲/۳۶) را کسب نمود؛ این نمره حاکی از وضعیت "مطلوب" برای عامل اعضا است.

سؤال دوم: عوامل فرایندهای باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟

فرایندهای باشگاه پژوهشگران به سه عامل الف) فعالیت‌های فرهنگی، ب) فعالیت‌های پژوهشی، ج) دوره‌های آموزشی و برنامه‌ها طبقه‌بندی شد که در ادامه توضیحاتی درباره این عوامل ارائه شده است:

جدول شماره ۳. نتایج ارزیابی عامل سوم: عامل فرهنگی

ملاک‌ها و نشانگرها	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
ملاک: برگزاری اردوها		*	
تعداد اردوهای برگزار شده نسبت به میزان پیش‌بینی شده در برنامه باشگاه		*	
برگزاری اردو ها و دیدار با افراد نخبه و فرهیخته اعضای باشگاه		*	
نسبت اعضای شرکت کننده در اردوهای فرهنگی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: برگزاری نشست‌های فرهنگی	*		
تعداد نشست‌های برگزار شده با اعضا به میزان پیش‌بینی شده در برنامه باشگاه		*	
نسبت اعضای شرکت کننده در نشست‌ها به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
اطلاع‌رسانی به اعضا در خصوص نشست‌های باشگاه	*		
ملاک: مسابقات علمی و المپیادها		*	
نسبت شرکت کنندگان در مسابقات علمی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: برگزاری ویژه برنامه‌های فرهنگی		*	
نسبت اعضای شرکت کننده در ویژه برنامه‌های فرهنگی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: بازدید های فرهنگی	*		
الگو برداری اعضا از افراد فرهیخته و نخبه با معرفی و دیدار آنها	*		

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳، این عامل شامل ۵ ملاک و ۹ نشانگر است که در محاسبه، میانگین (۲/۱۱) را کسب نمود. این نمره حاکی از وضعیت "نسبتاً مطلوب" برای عامل فرهنگی است.

جدول شماره ۴. نتایج ارزیابی عامل چهارم: عامل پژوهشی

ملاک‌ها و نشانگرها	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
ملاک: برگزاری همایش‌ها		*	
نسبت تعداد همایش‌های برگزار شده به میزان پیش‌بینی شده در برنامه‌های باشگاه		*	
برگزاری همایش در سطح منطقه‌ای، ملی، بین‌المللی	*		

	*	نسبت شرکت کنندگان در نمایشگاه به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش
	*	هماهنگی موضوع همایش هر واحد با رشته تحصیلی اعضای آن واحد
	*	کارآمد و مفید بودن همایش ها
	*	ملاک: برگزاری نمایشگاه
	*	نسبت تعداد نمایشگاه های برگزار شده به میزان پیش بینی شده در برنامه های باشگاه
	*	نسبت شرکت کنندگان در نمایشگاه به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش
	*	رضایت از مکان نمایشگاه
	*	ملاک: اولویت های پژوهشی

عامل پژوهشی شامل ۳ ملاک و ۱۲ نشانگر است که در محاسبه، میانگین (۲/۱۲) را کسب نمود؛ این نمره حاکی از وضعیت "نسبتاً مطلوب" برای عامل پژوهشی است.

جدول شماره ۵. نتایج ارزیابی عامل پنجم: عامل دوره های آموزشی و برنامه ها

نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	ملاک ها و نشانگرها
		*	ملاک: دوره های آموزشی باشگاه و اهداف آن
		*	داشتن اهداف مدون در مورد دوره های آموزشی باشگاه
	*		آگاهی از نیازهای آموزشی اعضا
		*	ارزیابی از دوره های برگزار شده
	*		ملاک: تناسب دوره های آموزشی با نیازهای اعضا
		*	تناسب دوره های آموزشی و پژوهشی با نیازهای جاری اعضا و جامعه پژوهشی
	*		تناسب دوره های آموزشی با فعالیت های پژوهشی اعضا
	*		میزان شرکت اعضا در دوره های آموزشی برگزار شده
		*	تناسب دوره ها با امکانات مادی و نیروی انسانی باشگاه
		*	تناسب دوره ها با تعداد و تخصص اعضای باشگاه
		*	تناسب دوره ها با تجهیزات و امکانات آموزشی و پژوهشی باشگاه

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵، این عامل شامل ۳ ملاک و ۸ نشانگر است که در محاسبه، میانگین (۲/۳۵) را کسب نمود؛ این نمره حاکی از وضعیت "مطلوب" برای عامل

دوره های آموزشی و برنامه های باشگاه است.

سؤال سوم: برون داد های باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی از چه کیفیتی برخوردار است؟

برون داد های باشگاه تحت عنوان عامل ادغام یافته ای شامل دست آوردهای اعضا در حوزه های مختلف می باشد. در ادامه وضعیت این عامل نشان داده شده است:

جدول شماره ۶. نتایج ارزیابی عامل ششم: عامل دست آوردهای اعضا

ملاک ها و نشانگرها	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
ملاک: ورود به مقاطع بالاتر		*	
نسبت اعضای استعداد درخشان وارد شده به مقاطع بالاتر از طریق کمیته پذیرش به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: حضور در جشنواره های معتبر		*	
حضور در جشنواره های علمی معتبر داخلی و خارجی		*	
ملاک: چاپ مقالات			
نسبت تعداد مقالات چاپ شده اعضای باشگاه در مجلات آی اس آی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
نسبت تعداد مقالات چاپ شده اعضای باشگاه در مجلات علمی پژوهشی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
نسبت تعداد مقالات چاپ شده اعضای باشگاه در مجلات علمی ترویجی به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
نسبت تعداد مقالات ارائه شده اعضای باشگاه در همایش ها به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: تألیف، ترجمه و طرح های پژوهشی		*	
نسبت تعداد کتب چاپ شده به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
نسبت طرح های پژوهشی انجام شده نسبت به کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	
ملاک: اختراعات		*	
نسبت اختراعات ثبت شده (ثبت حقوقی) به تعداد کل اعضای شرکت کننده در پژوهش		*	

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۶، این عامل شامل ۵ ملاک و ۹ نشانگر است که در

محاسبه، میانگین (۱/۷۲) را کسب نموده است و این نمره حاکی از وضعیت «نسبتاً مطلوب» در طیف سه قسمتی است.

سؤال چهارم: تمامی عوامل (درون داد، فرایند و برون داد) باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس ارزیابی به عمل آمده چگونه هستند؟

جدول شماره ۷. وضعیت کلی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی

عناصر سازمانی باشگاه پژوهشگران	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
عامل درون دادی		*	
فرایندی		*	
برون دادی		*	

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۷، ملاحظه می شود که باشگاه پژوهشگران از نظر تمامی عوامل سازمانی درون دادی، فرایندی و برون دادی در "سطح نسبتاً مطلوبی" قرار دارد که از بین این عوامل، عامل درون دادی با میانگین (۲/۳۲)؛ عامل فرایندی با میانگین (۲/۱۹) در سطح متوسط این وضعیت واقع شده اند، اما عامل برون دادی با میانگین (۱/۷۲) در پایین ترین سطح وضعیت "نسبتاً مطلوب" قرار دارد.

با توجه به یافته های حاصل از پژوهش حاضر، باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی در خصوص عوامل سازمانی (درون داد، فرایند و برون داد) در وضعیت "نسبتاً مطلوبی" قرار دارد که لازم به ذکر است که عامل برون دادی نمره کمتری نسبت به دو عامل دیگر کسب کرده است.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج ارزیابی عامل اهداف ساختار سازمانی و مدیریت نشان داد که به علت محدود بودن آزادی عمل رئیس باشگاه، مشارکت رؤسا در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد، بهتر است باشگاه در بعضی از حوزه ها مسئولیت را به همان واحد واگذار کند که این امر، هم باعث افزایش آزادی عمل رئیس باشگاه و هم کاهش هزینه های نامه نگاری می شود. برای افزایش

درون‌دادهای باشگاه محدودیت سنی اعضاء به خصوص در مقطع دکتری وجود دارد، که بهتر است در این خصوص بازبینی‌هایی انجام شود و نقطه برش را افزایش داد. نشانگر تدوین برنامه توسعه فعالیت باشگاه برای موفقیت در این زمینه پشتیبانی بیشتر ستاد مرکزی لازم است. در خصوص نشانگر تعامل باشگاه با سایر مراکز علمی و سازمان‌های نخبه‌یابی پیشنهاد می‌شود باشگاه به این نشانگرها اهمیت بیشتری دهد تا امکان شناسایی افراد نخبه را در مدارس و دانشگاه‌ها افزایش دهد و نیز اعضاء را برای شرکت در المپیادها بیش از گذشته آماده کند. افزایش امکانات و تجهیزات باشگاه به صورت غیرمستقیم باعث افزایش انگیزه در اعضاء شده و در نتیجه این فعالیت‌های باشگاه از نظر کیفی ارتقا می‌یابد. اعطای کمک هزینه بیشتر به مقاله‌های اعضاء و شرکت دادن اعضاء فعال در طرح‌های ملی و صنعتی باعث تشویق و افزایش کارایی باشگاه می‌شود.

نتایج ارزیابی عامل اعضاء، در خصوص این عامل پیشنهاد می‌شود بر کار نمایندگان اعضاء نظارت اعمال شود. نشانگر امکان عضویت در استعداد درخشان در وضعیت نامطلوبی قرار دارد، قوانین عضویت در استعداد درخشان بسیار سخت‌گیرانه است با داشتن سابقه علمی و رزومه غنی بعضی از اعضاء همچنان موفق به عضو شدن، نمی‌شوند که این مسئله باعث دلسردی و ناامیدی این اعضاء شده است. وینکلمن^۱ معتقد است که این امر از یک سو باعث پیامدهای نامطلوب روانی و استعمال دخانیات، مواد مخدر، مشروبات الکلی و بزهکاری می‌شود (وینکلمن و وینکلمن، ۱۹۹۸) و از سوی دیگر منجر به این می‌شود که آموخته‌ها و مهارت‌های آنها کارآمدی خود را از دست بدهد.

در خصوص عامل فعالیت‌های فرهنگی؛ به دلیل کم بودن هزینه و برگزاری اردوهای جداگانه امکان برگزاری اردوها کاهش یافته است که پیشنهاد می‌شود هر واحد با توجه به امکانات خود به فعالیت‌های فرهنگی اقدام نماید و بر اساس میزان فعال بودن واحدهای مختلف از آنها تقدیر به عمل آید. با تشویق و اعطای تسهیلات میزان شرکت اعضاء در نشست‌ها، مسابقات و سایر فعالیت‌های باشگاه را می‌توان افزایش داد.

در رابطه با عامل فعالیت‌های پژوهشی؛ سعی شود زمینه‌های لازم از طرف ستاد مرکزی جهت برگزاری همایش‌ها فراهم شود و میزان اطلاع‌رسانی در این خصوص افزایش یابد. در خصوص اولویت‌های پژوهشی پیشنهاد می‌شود بر کاربردی بودن طرح‌ها تأکید شود و نیز در قوانین سخت‌گیرانه باشگاه برای طرح‌های اعضای بازناندیشی شود.

دوره‌های آموزشی و برنامه در وضعیت مطلوبی قرار دارند و تنها پیشنهادی که در این رابطه می‌توان بیان نمود نیازسنجی از اعضای و برگزاری دوره‌ها و برنامه‌هایی که برای آنها ضروری و لازم است.

در خصوص دست‌آوردهای اعضای؛ اعضای برای شرکت در جشنواره‌های معتبر خارجی با مشکل هزینه رفت و آمد روبه‌رو هستند که پیشنهاد می‌شود برای طرح‌هایی که وجه علمی کشور را بالا می‌برند تسهیلات و امکانات بیشتری فراهم گردد. در رابطه با مقالات آی‌اس‌آی، علمی-پژوهشی و علمی-ترویجی در اعطای کمک‌هزینه‌ها به اعضای تجدیدنظر به عمل آید. در خصوص چاپ کتاب باشگاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و در این زمینه نیز پیشنهاد می‌شود تسهیلات به میزان قابل توجهی افزایش یابد تا انگیزه بیشتری در اعضای ایجاد شود.

نمایان شدن قوت‌ها و ضعف‌های باشگاه پژوهشگران دانشگاه آزاد اسلامی از طریق ارزیابی درونی، علاوه بر مشخص ساختن جایگاه باشگاه و فاصله‌ای که تا اهدافش دارد نقطه شروعی برای ارتقا کیفی وضع موجود است و این پژوهش مناسب‌ترین سندی است که باشگاه می‌تواند جهت برنامه‌ریزی برای تغییرات و تحولات لازم از آن استفاده نماید. برنامه‌ریزی برای رفع نقایص زمانی امکان‌پذیر می‌شود که مشارکت در تمامی واحدها در سطح کشور حاصل شده باشد، زیرا همان‌گونه که ارزشیابی فرایندی مشارکتی است، اعمال تغییرات و تلاش برای ارتقا و دگرگونی نیز فرایندی مشارکتی است.

منابع

- ادوارد، سالیس. مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش. ترجمه حدیقی، تهران: نشر هوای تازه. (۱۳۸۰).
- استافل بیم، دانیل. (۲۰۰۳). درآمدهای بر الگوهای ارزشیابی. ترجمه: غلامرضا یادگارزاده، آرش بهرامی، کوروش پرند، تهران: انتشارات یادواره کتاب. (۱۳۸۶).
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). ارزیابی آموزشی. تهران: انتشارات سمت.
- بولا، ه. س. (۱۹۹۰). ارزیابی آموزشی و کاربرد آن در سوادآموزی تابعی. ترجمه عباس بازرگان، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، (۱۳۶۲).
- بازارگادی، مهرنوش. (۱۳۷۷). الگویی جهت اعتباربخشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در بخش دولتی و غیردولتی، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی: واحد علوم و تحقیقات.
- عزیزی، نعمت. (۱۳۷۹). مفهوم کیفیت و بهبود آن در نظام‌های آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۶۱.
- کافمن، راجر، هومن، جری (۱۹۹۰): برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی (بازاندیشی، بازسازی ساختارها، بازآفرینی)، ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان (۱۳۷۴)، تهران: انتشارات مدرسه.
- کیامنش، علیرضا. (۱۳۸۰). نمونه‌گیری در پژوهش‌های علوم رفتاری، سالنامه پژوهش و ارزیابی در علوم اجتماعی و رفتاری، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- کی، هو، ساموئل. (۱۹۹۵). مدیریت کیفیت جامع: نگرش منسجم. ترجمه حسین حسین زاده (۱۳۷۹).
- محمدی، رضا. (۱۳۸۶). مجموعه مقالات دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی. تهران: دبیرخانه ارزیابی درونی، سازمان سنجش آموزش کشور.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۷). راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین‌المللی. تهران: مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.

محمدی، رضا؛ فتح آبادی، جلیل، یادگارزاده، غلامرضا، میرزا محمدی، محمدحسن و پرند، کوروش. (۱۳۸۸). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، تهران: مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.*

مؤمنی ماسوله، حجت اله، نصر آزادانی، محمدعلی و میرزامحمدی، محمدحسن. (۱۳۸۵). *ارزیابی درونی راهکاری برای بهبود مستمر کیفیت دانشگاهی: تجربه گروه آموزشی ریاضی دانشگاه شاهد، تهران: دانشگاه شاهد.*

هراتیان، رضا. (۱۳۸۴). *مجموعه آیین نامه ها و مقررات باشگاه پژوهشگران جوان، تهران: باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی.*

Eaton.Judith (2003), *Accreditation and Recognition in the United States president council for Higher Education Accreditation.*

Gay,L, (1996), *Educational Research: competencies for analysis and application*, 5th ed, Merrill publishing company.

Mac Beath,J;Mac Glynn, A(2002). *Self evaluation,What is in it for schools?*, London and New Yourk Published.

Schumacker, R, E. & Brookshire, W, K. (1992) *Defining Quality Indicators for Secondary Schools; Educational Research Quarterly*, 15(4), 5-10.

Van den Berg, W (1997). *Indicators in Perspective, The use of Quality Indicators in vocational Educational and training*, European center for the development of vocational training.

Vroeijenstian.T; (1992).*External quality assessment, servant of two master, The Netherlands university perspective*, in in CRTTA.

Winkleman, L; Winkleman, R (1998).*Why are the Unemployed so Unhappy, Evidence from Panel Data*

