مجلـــه‌ی توسـعه‌ی آمـــوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۷، شماره ۱۶، زمستان ۹۳ ، صفحات ۲۸ تا ۴۱

حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در نظام آموزش عالی

روح‌اله باقری‌مجد[۱]، دکتر عبدالله پارسا[۲]، دکتر بهناز مهاجران[۳]، دکتر علیرضا قلعه‌ای[۳]، دکتر علیرضا حسین‌پور[٤]

نویسنده مسوول: ارومیه، دانشگاه ارومیه bmajd2012@gmail.com

دریافت: ۹۲/۱۱/۱۱ پذیرش: ۹۳/۶/۲٤

چکیده

زمینه و هدف: *آگاهی اساتید و مدیران دانشگاه از جو سازمانی، ارزیابی را انعکاس می‌دهد که بینش ارزشمند از حمایت محیطی از یادگیری دانشجویان را فراهم می‌کند. هدف تحقیق بررسی حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در دانشگاه شهید چمران اهواز بود.*

روش بررسی: *روش تحقیق مورد نظر پیمایشی بود و در جامعه‌ی اعضای هیات علمی شهید چمران اهواز با انتخاب نمونه‌ی تصادفی و مشارکت ۱۰۰ نفر از اعضای هیات علمی در تکمیل پرسشنامه حمایت سازمانی پترسون ۱۹۹۹و ۲۰۰۳ با پایایی ۰/۹۸ و روایی متخصصان انجام شد.*

یافته‌ها: *نتایج تحقیق نشان داد که در بخش اول رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان(فعلی و قبلی) براستفاده سازمانی(اعمال سازمانی) معنی دار($P<۰/۰۱$ ،۳/۷۶ &$T=۳/۱۵$ ،$R^2=۰/۳۷$) بوده است و اثرات ارزیابی فقط برای دانشجویان فعلی در هر دو بخش اثرات درونی($P<۰/۰۱$، $T=٤/۱۰$ ،$R^2=۰/۳۰$) و بیرونی($P<۰/۰۱$،$T=۳/٤٤$،$R^2=۰/۱۸$) معنی دار بوده است. در بخش دوم رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان(فعلی و قبلی) بر حمایت سازمانی در مورد دانشجویان فعلی روی تاکیدات سازمانی($P<۰/۰۱$، $T=۲/٥٤$، $R^2=۰/۱۲۱$) ارزشیابی طرح و طرح‌ریزی آموزشی ($P<۰/۰۱$، $T=۲/۷۰$، $R^2=۰/۱۰$) معنی دار و دانشجویان هر دو بخش فعلی و قبلی بر اهداف ارزیابی به ترتیب ($P<۰/۰۱$، $T=۲/۷۸$، $R^2=۰/۲۱$ و($P<۰/۰۵$،$T=۲/۱۰$،$R^2=۰/۲۱$) ، رشد حرفه‌ای $P<۰/۰۱$، ۳/۳۰ &$T=۳/۳۱$ ،$R^2=۰/۳٤$ و پاداش اعضای هیات علمی به ترتیب $P<۰/۰۵$،٤/۷۰& $T=۲/٥۲$ ،$R^2=۰/۳۸$ معنی‌دار بود و در بخش سوم حمایت سازمانی و مدیریتی بر استفاده سازمانی و اثرات ارزیابی در بخش‌های تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، ارزشیابی طرح، رشد حرفه‌ای و پاداش اعضای هیات علمی بر اعمال سازمانی ($P<۰/۰۵$، $R^2=۰/۷٤$) و اثرات درونی به جز طرح ریزی آموزشی ($P<۰/۰۵$، $R^2=۰/٦۲$) معنی دار بود و بخش‌های تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، رشد حرفه‌ای و پاداش اعضا هیات علمی بر اثرات بیرونی ($P<۰/۰۵$، $R^2=۰/٦۸$) معنی دار بود.*

نتیجه‌گیری: *در زمینه‌ی سازمانی سه عامل حمایت سازمانی و مدیریتی از ارزیابی، رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجو و استفاده سازمانی واثرات ارزیابی به عنوان بخش‌های مهم و اثرگذار در سازمان است.*

واژگان کلیدی: ***حمایت سازمانی، عملکرد یادگیری دانشجویان، اعضای هیات علمی***

۱- دانشجوی دکتری مدیریت اموزش عالی، دانشگاه ارومیه

۲- دکتری مدیریت آموزشی، دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- دکتری مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه ارومیه

٤- دکتری برنامه ریزی درسی، استادیار دانشگاه ارومیه

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

مقدمه

ارزیابی یادگیری دانشجویان در آموزش عالی، کلیه‌ی مراحل آکادمیک، دولت‌ها، سازمان‌های اعتبار سنجی و عموم را در بر می‌گیرد دولت‌ها و صنعت به صورت پنهانی اظهار می‌دارند که فارغ‌التحصیلان به آسانی به شغل دست نمی‌یابند (۱).دولت و قانونگذاران می‌توانند سازمان‌های آموزش عالی را وادار به مسوولیت‌پذیری نتایج یادگیری و شاخص‌های اثربخش سازمانی فارغ‌التحصیلان بکنند(٤-۲). در سال ۲۰۰۵ دپارتمان رسمی آموزش مسوولیت ارزیابی نتایج از برنامه‌های ارزیابی یادگیری دانشجویان از طریق سازمان اعتبارسنجی به منظور ترفیع مبتنی بر سیستم ارزیابی استاندارد در آموزش عالی را به انجام رساند(۵). در بررسی های انجمن‌های مدارس جنوبی و دانشکده ها تاکید بر روی نتایج یادگیری و استاندارسازی نیازها بود در واقع اهداف آن افزایش کیفیت برنامه‌ی آموزش عالی و نیازهای سازمانی که تمرکز بر روی نتایج یادگیری دانشجویان و حمایت محیطی از یادگیری دانشجویان بوده است(٦).

از طرفی نظام آموزش عالی ازعوامل اصلی تحقق سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها به شمار می‌رود. تامین وتربیت نیروی انسانی متخصص وکارآزموده به عنوان اساس توسعه‌ی پایدار کشورها، تولید دانش و دانش پژوهی و انجام تحقیقات بنیادی، کاربردی وتوسعه‌ای توسط دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی انجام می‌گیرد بنابراین نظام آموزشی عالی با برون‌داده‌ها وپیامدهای خود عملا در راه توسعه‌ی کشور گام بر می‌دارد(۷).

یکی از راهکارهای پذیرفته شده در این خصوص، ایجاد سیستم مناسب وکارآمد ارزیابی متناسب با ویژگی‌ها، شرایط و زمینه‌ی خاص نظام به منظور آگاهی از وضعیت موجود و بهبود و ارتقای آن است. ایجاد یک نظام ارزیابی کارآمد می‌تواند به کارآمدتر کردن نظام آموزشی و شفاف ساختن فعالیت‌های آن کمک کند ازسوی دیگر با استفاده از اطلاعات ارزیابی می‌توان اطمینان لازم رادرخصوص میزان تحقق رسالت و اهداف نظام به‌دست آورد(۸).

تصمیم‌گیری در مورد چگونگی ارزیابی دانشجویان مورد توجه ملت‌ها طی دهه های اخیر بوده و به همین منظور تلاش مجدانه برای پاسخگو ساختن سازمانها نسبت به عملکرد خود درتوسعه‌ی آموزش صورت گرفته است(۹). در این میان محققان بر اهمیت فرایند برنامه‌ریزی در شکل گیری و اقدامات حمایتی از عملکردهای ارزیابی دانشجویان وافزایش احتمالی ارزیابی به منظور تولید اثرات مثبت سازمانی تأکید می‌نمایند(۱۰و۲).

یکی از اقدام های ارزشمند، مطرح شدن موضوع ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور وتصویب آیین نامه‌ی ارزیابی عملکرد دستگاه اجرای کشور درهیات وزیران درتاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۸ به استناد اصل ۱۳۱قانون اساسی است. از اهداف اصلی این فعالیت کلیدی، ارتقای کارایی و اثربخشی وتحکیم اصول شفافیت، مسوولیت پذیری وپاسخگویی را می‌توان برشمرد. نظام آموزش عالی نیز برای حفظ موجودیت خود باید همواره اصل پاسخگویی درقبال منابع عمومی را مد نظر داشته باشد و لذا برای پاسخگویی لازم است فعالیت‌های انجام شده را مورد ارزشیابی قراردهد. ارزشیابی درواقع وسیله‌ی پاسخگویی است(۱۱). و از طریق آن می‌توان از منابع موجود و دردسترس برای تحقق هدف‌های مطلوب و مورد نظر بیشتر بهره برد.

پترسون در ۲۰۰۳و ۱۹۹۹ ایده‌ی اصلی حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در آموزش عالی را و به دنبال آن براین و برایدج در ۲۰۱۰ حمایت سازمانی و مدیریتی از ارزیابی یادگیری دانشجویان در نظام آموزش عالی با رویکرد بررسی تاریخچه تهدیدآمیز دانشگاه و

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

دانشکده را مطرح کرده‌اند. که چارچوب بررسی‌های مورد نظر شامل موارد ذیل می‌باشد.

زمینه‌های سازمانی؛زمینه های سازمانی خود شامل چند محیط است که در برگیرنده‌ی اثرات بیرونی روی ارزیابی دانشجویان، رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجو، حمایت سازمانی ومدیریتی از ارزیابی دانشجو و استفاده سازمانی و اثرات ارزیابی دانشجو می‌باشد که با یکدیگر در تعامل هستند. که هر یک در ادامه به طور جداگانه شرح داده شده‌اند.

اثرات بیرونی ارزیابی روی دانشجو؛در این بخش به عوامل بالقوه‌ای اشاره می‌شود که روی رویکردهای سازمانی و اقدامات حمایتی واستفاده از اثرات ارزیابی دانشجو تاثیر می‌گذارند، مانند تلاش‌های ملی، انجمن‌های منطقه‌ای، بخش خصوصی و انجمن حرفه‌ای آموزش عالی.

رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجو؛ رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجوبه جنبه های محتوایی و فنی ارزیابی دانشجو اشاره دارد.در این حوزه جنبه های معینی از عملکرد دانشجو و کارکردهایی را که موسسه به عنوان بخشی از تلاش‌های ارزیابی دانشجو بر می‌گزیند و ابزارهای سنجش آن را معرفی می‌کند، در نظر گرفته می‌شود(۱۴-۱۲).

این جنبه ها برمبنای نوع، میزان و زمان ارزیابی دانشجو مقایسه شده‌اند و درداخل این ابعاد ۱۴ بعدمتفاوت درارزیابی دانشجویان تعریف شده‌اند(۱۵). شواهدی دال بر معناداری سازمانی رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجو وجود دارد(۱۶). و همچنین شواهدی از تفاوت‌ها در محتوی رویکردهای ارزیابی دانشجو برحسب نوع سازمانی وجود دارد(۱۷). و همچنین زمان بندی ارزیابی دانشجو (هنگام ورود دانشجویان به موسسه، در زمان‌های مختلف طی ثبت نام دانشجویان یا بعد از خاتمه‌ی تحصیل دانشجو در موسسه و یا در ترکیبی از این مراحل زمانی) در نظر گرفته شده است. با ارزیابی در مراحل چندگانه و جمع آوری و آمیختن داده‌ها با یکدیگر انتظار می‌رود توان بالقوه بیشتری برای تاثیر گذاری بیشتر روی عملکرد دانشجو یا مدرسه ایجاد شود(۱۲و۸).

حمایت سازمانی ازارزیابی دانشجویان؛ این حیطه، مورد الگوی حمایتی سازمان شامل خط مشی‌ها و اقدامات مدیریت ارزیابی، ارزشیابی طرح یا فراگرد، ارزشیابی اهداف سازمانی، بازنگری وطرح ریزی ارزشیابی آموزشی و پاداش اعضای هیات علمی مورد بررسی قرار می‌گیرد. این فعالیت‌ها با هدف بسط، توسعه و ارتقای ارزیابی عملکرد دانشجویان صورت می‌پذیرد. به طور کلی پیشینه‌ی قبلی رابطه‌ی معناداری را در رابطه با حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان ارایه داده است(۱۶و۱۴).

خط ومشی و اقدامات مدیریت ارزیابی؛ این خط مشی و اقدامات به عنوان یک ابزار قوی مطرح هستند که ازطریق آن‌ها موسسات از اثربخشی تلاش‌های خود درارزیابی دانشجو حمایت کرده وآن‌ها را افزایش می‌دهند(۱۸). خط مشی ها واقدامات مرتبط با تخصیص منابع، رشدحرفه‌ای، ارزشیابی وپاداش‌های هیات علمی وطرح ریزی آموزشی را می‌توان اشاره کرد.

مسوولیتی که امروزه آموزش عالی درمقابل سطوح آموزشی دیگر ودرکل نظام آموزشی برعهده دارد سیاست‌گذاری و تدوین خط مشی جامع برای توسعه‌ی جامعه است در همگام با تقاضا برای ارتباط ومناسبت بیشتر آموزش عالی با شرایط ونیازهای موجود، تقاضا برای بهبود کیفیت نیز افزایش می‌یابد با توجه به اهمیت کیفیت آموزش عالی، کیفیت برنامه‌ها مطالعاتی وتحقیقاتی می‌تواند تاثیر قطعی برنظام یاددهی و یادگیری نظام آموزشی داشته باشد(۱۹).

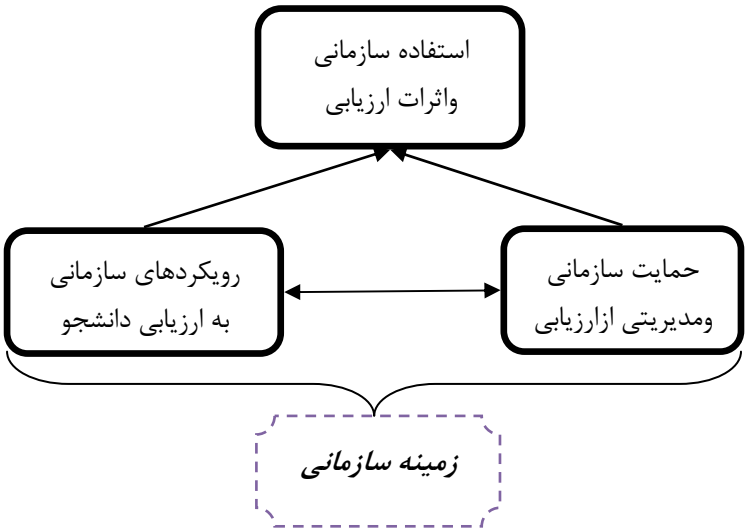
ارزشیابی فراگرد ارزشیابی؛ محققین ارزشیابی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های فعالیت ارزیابی دانشجو معرفی کرده‌اند(۱۰و۲).ارزیابی از عملکرد سازمانی، فرایند یا فعالیت‌ها در آموزش عالی همیشه نوعی تقویت کردن می‌باشد. یک

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

ارزیابی خوب نگرش قابل توجهی را به وسیله‌ی سازمان‌ها که ارزیابی رسمی یا غیر رسمی که در برنامه و فرایندهای ارزیابی دانشجویان داشتند نشان می‌دهد(۱۳و۱۲).

اثرات ارزیابی دانشجویان؛ مطالعات آموزش عالی بر این باور تاکید دارند که ارزیابی عملکرد نباید به عنوان پایان کارتلقی شده بلکه باید به عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد دانشجویان وموسسات باشد(۲۱).حیطه‌ی اثرات اطلاعات ارزیابی دانشجویان شامل دو بخش: استفاده در تصمیم گیری آموزشی و اثرات سازمانی می‌باشد. عامل نهایی کارایی یک رویکرد ارزیابی که آیا این رویکرد در بهبود یادگیری و رشد دانشجو منجر شده است یا خیر(۱۰و۲).



شکل ۱: الگوی فرضی حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در آموزش عالی

در بررسی جامع از از ادبیات موضوع، مطالعاتی به صورت منسجم در حوزه حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در کشور انجام نشده است البته تحقیقات مرتبط با این حوزه به انجام رسیده است(۲۴-۲۰و۱۵-۱۲).

همچنین مرور در ادبیات مدیریت ارزیابی، آموزش و فرهنگ سازمانی در اثرات ارزیابی یادگیری تاکید دارد (۲۸-۲۵،۱۰). گرچه یک سری از اساتید به عقاید سنتی نتایج آموزش، یادگیری و موفقیت دانشجویان تاکید دارند (۳۱-۲۸). می‌توان گفت ارزیابی استراتژی‌های برنامه‌ریزی، اطلاعات مورد نیاز نسبت به افزایش عملکرد سازمان را ارایه می‌دهد(۳۲). در خصوص اهمیت تحقیق لازم به ذکر است که باتوجه به آنچه پنداشته می‌شود، اهداف به عنوان مهم‌ترین معادل ارزیابی می‌باشد و باید برای دانشجو تشریح شود تا دانشجو از عملکرد خود نقطه عطفی برای نوع نگرش خود داشته و خود را با آنچه درمقابل آن قراردارد هماهنگ کند تا بتواند به‌عنوان عاملی تاثیرگذار در دادن اطلاعات برای تصمیم‌گیری طرح‌های آموزشی و بازنگری برنامه‌های آموزشی باشد. با اتکا بر احساس حمایت، افراد سازمان به عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد. به دنبال این احساس برخی می‌کوشند تا با کسب آموزش‌های لازم و مورد علاقه خود، بتوانند نقش‌های خود را در سازمان به خوبی ایفا کنند و به دنبال آن

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

ایفای نقش خود را در راستای سازمان متبوعشان جهت می‌دهند و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند(۱۳،۱٤).

با توجه به عوامل مطرح شده اصول شفافیت، مسوولیت‌پذیری و پاسخگویی تحقیق به دنبال شناسایی عواملی موثر بر حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در دانشگاه شهید چمران اهواز با اهدافی شامل رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان، حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان واثرات ارزیابی دانشجویان می‌باشد.

فرضیات پژوهش رویکردهای سازمانی در ارزیابی دانشجویان براستفاده سازمانی و اثرات این ارزیابی دردانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز موثراست؛ رویکردهای سازمانی در ارزیابی دانشجویان بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان موثر است و حمایت سازمانی و مدیریتی بر استفاده سازمانی و اثرات ارزیابی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز موثر است. سه فریضه پژوهش می‌باشد.

روش بررسی

تحقیق توصیفی-پیمایشی حاضر با مشارکت نمونه‌ای ۱۰۰ نفره از اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران که به شیوه‌ی تصادفی ساده با خطای ۰/۰۱ برگزیده شده‌اند و با روش آماری رگرسیون به انجام شد. از پرسشنامه حمایت سازمانی پترسون (۱۳) که با هدف سنجش حمایت موسسات آموزش عالی از ارزیابی دانشجویان کارشناسی طراحی شده است استفاده شده است. ضریب آلفای کرانباخ کل این ابزار ۰/۹۸ صدم محاسبه شده است و برای روایی آن از نظر متخصصین هیات علمی استفاده شده است. جدول ۱ مربوط به پایایی پرسشنامه تحقیق به تفکیک مقیاس فرعی آن است.

جدول۱: پایایی پرسشنامه‌ی تحقیق به تفکیک مقیاس فرعی آن

ملاک‌ها	خرده مقیاس‌ها	آلفای کرانباخ
رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان	نوع و میزان ارزیابی دانشجویان	۰/۹۰
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان	تأکیدات سازمانی	۰/۷۱
	اهداف از ارزیابی دانشجویان	۰/۸۵
	ارزشیابی طرح یا فراگرد ارزیابی دانشجویان	۰/۸۳
	خط مشی مرتبط با رشد حرفه‌ای	۰/۸۹
	بازنگری و طرح ریزی آموزشی	۰/۹۰
	ارزشیابی و پاداش اعضا هیات علمی	۰/۸۷
اثرات ارزیابی دانشجویان	تصمیم گیری(اعمال سازمانی)	۰/۹٤
	اثرات سازمانی(اثرات درونی و بیرونی)	۰/۹۲
کل	کل	۰/۹۸

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

یافته‌ها

تحقیق مورد نظر با توجه به تحلیل آماری رگرسیون به انجام رسیده است که نتایج با توجه به فرضیات تحقیق در ذیل ارایه شده است؛

۱. رویکردهای سازمانی در ارزیابی دانشجویان بر اثرات ارزیابی دانشجویان دانشگاه شهید چمران موثر است.

با توجه به جدول ۲ رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر اثرات ارزیابی دانشجویان (اعمال سازمانی) معنی‌دار بوده است که برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۳۰، r^2=۰/۳۵۶، p<۰/۰۰۱) و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۳۶، r^2=۰/۳۵۶، p<۰/۰۰۱) معنی دار بوده است. رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر اثرات ارزیابی دانشجویان (اثرات درونی)، درباره‌ی دانشجویان فعلی با (B=۰/۴۲، r^2=./۲۹۵، p<۰/۰۰۱) معنی دار بوده و درباره دانشجویان قبلی با (B=۰/۱۸، r^2=./۲۹۵، p>۰/۰۰۱)معنی‌دار نبوده است. همچنین رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر اثرات ارزیابی دانشجویان (اثرات بیرونی)، درباره‌ی دانشجویان فعلی با (B=۰/۳۸، r^2=./۱۸، p<۰/۰۰۱) معنی‌دار بوده و درباره‌ی دانشجویان قبلی با (B=۰/۰۷، r^2=./۱۸، p>۰/۰۰۱)معنی‌دار نبوده است.

۲. رویکردهای سازمانی در ارزیابی دانشجویان بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان موثر است.

جدول۲: رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان بر اثرات ارزیابی دانشجویان

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل		ضرایب استاندارد شده: ضریب رگرسیونی(b)	ضرایب استاندارد شده: خطای معیار(Std.Err)	ضریب تعیین (R^2)	ضرایب استاندارد شده(Beta)	مقدار t	سطح معنی‌داری
اثرات ارزیابی از دانشجویان، تصمیم گیری(اعمال سازمانی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۳۲۹	۰/۱۰۵	۰/۳۵۶	۰/۳۰۹	۳/۱۵	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/۳۶۵	۰/۰۹۷		۰/۳۶۹	۳/۷۶	۰/۰۰۰
اثرات ارزیابی از دانشجویان، اثرات سازمانی(اثرات درونی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۴۴۹	۰/۱۱۰	۰/۲۹۵	۰/۴۲۱	۴/۱۰	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/۲۱۰	۰/۱۱۸		۰/۱۸۳	۱/۷۸	۰/۰۷
اثرات ارزیابی از دانشجویان، اثرات سازمانی(اثرات بیرونی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۴۲۱	۰/۱۲۳	۰/۱۸۰	۰/۳۸۱	۳/۴۴	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/۰۸۵	۰/۱۳۲		۰/۰۷۱	۰/۶۴	۰/۵۲

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

جدول۳ : رویکردهای سازمانی از ارزیابی دانشجویان بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل		ضرایب استاندارد شده		ضریب تعیین (R^2)	مقدار t	سطح معنی-داری
			ضریب رگرسیونی(b)	خطای معیار(Std.Err)			
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان(تاکیدات سازمانی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۰۷٦	۰/۰۳۰	۰/۱۲۱	۲/٥٤	۰/۰۱
		دانشجویان قبلی	۰/۰۲۱	۰/۰۲۸		۰/۷۷	۰/٤٤
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان(اهداف ارزیابی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۳۰۸	۰/۱۱۱	۰/۲۱٥	۲/۷۸	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/۲۱٦	۰/۱۰۳		۲/۱۰	۰/۰٤
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (ارزشیابی طرح یا فراگرد ارزیابی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۱۲٦	۰/۰٤۷	۰/۱۰۰	۲/۷۰	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/۰۰۳	۰/۰٤٤		۰/۰٦۳	۰/۹٥
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (رشد حرفه‌ای هیات علمی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/٤٤۰	۰/۱۳۳	۰/۳۳٦	۳/۳۱	۰/۰۰۰
		دانشجویان قبلی	۰/٤۰۷	۰/۱۲۳		۳/۳۰	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (طرحریزی آموزشی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۳۷٤	۰/۱٥۷	۰/۱٤۳	۲/۳۸	۰/۰۱
		دانشجویان قبلی	۰/۲۰۱	۰/۱٤٦		۱/۳۸	۰/۱۷
حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (پاداش اعضا هیات علمی)	رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات	دانشجویان فعلی	۰/۳۳۰	۰/۱۳۱	۰/۳۸۲	۲/٥۲	۰/۰۱٤
		دانشجویان قبلی	۰/٥۷٤	۰/۱۲۲		٤/۷۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۳ رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (تاکیدات سازمانی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۲۹، r^2=۰/۱۲۱، p<۰/۰۱) معنی دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۰۸، r^2=۰/۱۲۱، p>۰/۰٥) معنی دار نبوده است و رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (اهداف ارزیابی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۳۰، r^2=۰/۲۱٥، p<۰/۰۰۱) معنی دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۲۲، r^2=۰/۲۱٥، p<۰/۰٥) معنی داربوده است و رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (ارزشیابی طرح یا فراگرد ارزیابی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۳۱، r^2=۰/۱۰، p<۰/۰۰۱) معنی‌دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۰۰۷، r^2=۰/۱۰، p>۰/۰٥) معنی دار نبوده است ورویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (رشد حرفه‌ای هیات علمی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۳۳، r^2=۰/۳۳، p<۰/۰۰۱) معنی دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۳۲، r^2=۰/۳۳، p<۰/۰۰۱) معنی دار بوده است ورویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (طرح‌ریزی آموزشی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۲۷، r^2=۰/۱٤، p<۰/۰۱) معنی دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/۱۵، r^2=۰/۳۳، p>۰/۰۵) معنی دار نبوده است همچنین رویکرد سازمانی به ارزیابی دانشجویان نوع و میزان اطلاعات بر حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان (پاداش اعضای هیات علمی) برای متغیر دانشجویان فعلی(B=۰/۲٤، r^2=۰/۳۸، p<۰/۰۱) معنی دار و برای دانشجویان قبلی(B=۰/٤۵، r^2=۰/۳۸، p<۰/۰۰۱) معنی دار بوده است.

۳. حمایت سازمانی و مدیریتی بر استفاده سازمانی و اثرات ارزیابی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز موثر است.

جدول٤ :حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان بر اثرات ارزیابی دانشجویان

متغیر وابسته		متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد شده: ضریب رگرسیونی(b)	ضرایب استاندارد شده: خطای معیار(Std.Err)	ضریب تعیین (R^2)	ضرایب استاندارد شده(Beta)	مقدار t	سطح معنی‌داری
اثرات ارزیابی از دانشجویان، تصمیم گیری(اعمال سازمانی)	حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان	تاکیدات سازمانی	۰/۵۸٦	۰/۲۷٤	۰/۷٤۲	۰/۱٤۲	۲/۱۳۷	۰/۰۳
		اهداف ارزیابی	۰/۱۲۷	۰/۰٦۱		۰/۱۲۵	۲/۰۷٤	۰/۰٤۱
		ارزشیابی طرح	۰/۱۲۵	۰/۰٦۱		۰/۱۷۱	۲/۰٤۹	۰/۰٤۳
		رشد حرفه ای هیات علمی	۰/۲۵۷	۰/۰۸٦		۰/۳۱۳	۲/۹۸٦	۰/۰۰٤
		طرحریزی آموزشی	۰/۰٤	۰/۰۰۷		۰/۰۳۰	۰/۵۵۸	۰/۵۷۸
		پاداش اعضا هیات علمی	۰/۲٦۵	۰/۰٦۳		۰/۳۲۰	٤/۲۱	۰/۰۰۱
اثرات ارزیابی از دانشجویان، تصمیم گیری(اثرات درونی)	حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان	تاکیدات سازمانی	۰/۹۱٦	۰/۳٦۰	۰/٦۲٤	۰/۲۳۵	۲/۵٤۷	۰/۰۱۳
		اهداف ارزیابی	۰/۱۷۵	۰/۰۸۳		۰/۱۸۲	۲/۱۲۳	۰/۰۳٦
		ارزشیابی طرح	۰/۱۲۰	۰/۰٦۰		۰/۱٦۸	۲/۰٤۰	۰/۰٤۰
		رشد حرفه ای هیات علمی	۰/۱۵۵	۰/۰۸۰		۰/۲۰۰	۱/۸۸۰	۰/۰۵
		طرحریزی آموزشی	۰/٦۳۳	۰/٤۲٤		۰/۱٤۷	۱/٤۹۲	۰/۱۳۹
		پاداش اعضا هیات علمی	۰/۳۲۲	۰/۰۸٤		۰/۳۸۲	۳/۸۳۹	۰/۰۰۱
اثرات ارزیابی از دانشجویان، تصمیم گیری(اثرات بیرونی)	حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان	تاکیدات سازمانی	۰/۹٤۷	۰/۳۱٦	۰/٦۸۷	۰/۲٤۱	۲/۹۹۹	۰/۰۰۳
		اهداف ارزیابی	۰/٤۰۸	۰/۰۷۱		۰/٤۳۱	۵/۷۱	۰/۰۰۱
		ارزشیابی طرح	۰/۰۰۷	۰/۱۰٤		۰/۰۰۸	۰/۰٦۳	۰/۹۵۰
		رشد حرفه ای هیات علمی	۰/۲۲۷	۰/۰۷٦		۰/۲۸٤	۲/۹۹۷	۰/۰۰۳
		طرحریزی آموزشی	۰/۳۰۳	۰/۳۳۹		۰/۰۷۰	۰/۸۹۵	۰/۳۷۳
		پاداش اعضا هیات علمی	۰/۹٤۷	۰/۳۱٦		۰/۲٤۱	۲/۹۹۹	۰/۰۰۳

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

با توجه به جدول ٤ حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان(تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، ارزشیابی طرح، رشد حرفه‌ای هیات علمی، طرحریزی آموزشی، پاداش اعضا هیات علمی) بر اثرات ارزیابی دانشجویان(اعمال سازمانی) برای متغیر پاداش اعضا هیات علمی(B=۰/۳۲، r^2=۰/۷٤، p<۰/۰۰۱) بیشرین معنی داری و برای متغیر طرحریزی آموزشی با سطح (B=۰/۰۳، r^2=۰/۷٤، p>۰/۰۵) معنی دار نبوده است همچنین حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان(تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، ارزشیابی طرح، رشد حرفه‌ای هیات علمی، طرحریزی آموزشی، پاداش اعضا هیات علمی) بر اثرات ارزیابی دانشجویان (اثرات درونی) برای متغیر پاداش اعضا هیات علمی(B=۰/۳۸، r^2=۰/٦۲، p<۰/۰۰۱) بیشرین معنی داری و برای متغیر طرح‌ریزی آموزشی با سطح (B=۰/۱٤، r^2=۰/٦۲، p>۰/۰۵) معنی دار نبوده است و حمایت سازمانی از ارزیابی دانشجویان(تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، ارزشیابی طرح، رشد حرفه‌ای هیات علمی، طرحریزی آموزشی، پاداش اعضا هیات علمی) بر اثرات ارزیابی دانشجویان (اثرات بیرونی) برای متغیر اهداف ارزیابی(B=۰/٤۳، r^2=۰/٦۸، p<۰/۰۰۱) بیشرین معنی داری و برای متغیر ارزشیابی طرح با سطح (B=۰/۰۰۸، r^2=۰/٦۸، p>۰/۰۵) معنی دار نبوده است.

بحث

این مطالعه به بررسی حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان در دانشگاه شهید چمران اهواز پرداخته شده است که این تحقیق مطابق با تحقیق پترسون(۱۵ و ۱۳) براین و برایدج(۱٤). بوده است، مشاهده شده است که در بخش اول رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان(فعلی و قبلی) درباره‌ی دانشجویان فعلی در ارزیابی و نوع اطلاعات در مورد دانشجویان قبلی براستفاده سازمانی(اعمال سازمانی) معنی دار بوده است و اثرات ارزیابی فقط برای دانشجویان فعلی در هر دو بخش اثرات درونی و بیرونی معنی دار بوده است. که این اطلاعات درباره دانشجویان فعلی بیشتر در طی دوره جمع‌آوری می‌شود درحالی‌که برای دانشجویان قبلی بیشتر پایان دوره بوده است که خود این مطلب نشان دهنده‌ی اهمیت ارزیابی عملکرد به دلیل اجرا شدن بیشتر این فراگرد در حال حاضر، در طی دوران جمع‌آوری می‌شود که می‌تواند برای خود دانشجویان در حال تحصیل مثمرثمر واقع شود که نتایج این تحقیق با تحقیقات همچون(۱۲،۱٤).همخوان است از طرفی ارزیابی عملکرد پایان دوره این مفهوم را می‌رساند باید توجه داشت ارزیابی دانشجویان نباید پایان کارتلقی شده بلکه باید عاملی برای پیشرفت سازمان وآموزش آن باشد(۳۸و۱۳).

در بخش دوم رویکردهای سازمانی به ارزیابی دانشجویان (فعلی و قبلی) بر حمایت سازمانی در مورد دانشجویان فعلی روی تاکیدات سازمانی، ارزشیابی طرح یا طرحریزی آموزشی معنی دار و دانشجویان هر دو بخش فعلی و قبلی بر اهداف ارزیابی، رشد حرفه‌ای اعضا هیات علمی و پاداش اعضای هیات علمی معنی‌داربوده است(٤۰). یکی از آثار بیان رسالت دانشگاه اتخاذ تصمیم درست و جهت‌گیری کلی دانشگاه می‌داند در تدوین اهداف لازم است قوت‌ها و ضعف‌های دانشگاه و نیز فرصت‌ها وتهدیدات بیرونی بررسی شود. به نحوی که ارزیابی باید به عملکرد دانشگاه در کلیه‌ی زمینه‌ها بپردازد. از طرفی می‌توان گفت رفتارهای فردی که از الزامات اساسی نقش و شرح شغل کارکنان نمی‌باشند و به طور مستقیم و صریح به وسیله سیستم‌های پاداش سازمانی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد سازمانی شناسایی نشده‌اند، در مجموع، اثر بسیار چشمگیری براثربخشی سازمانی دارند (٤۰و۱۳،۱٤،۱٦،۲۷،۳۵) می‌توان گفت که داده‌های حاصل از عملکرد می‌تواند ما را در شناخت و دستیابی به اطلاعات مفید برای انتخاب تصمیمات مختلف در یادگیری و هدایت دانشجویان یاری نماید. بخش سوم حمایت سازمانی و مدیریتی بر استفاده سازمانی و اثرات ارزیابی در بخش‌های

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، ارزشیابی طرح، رشد حرفه‌ای و پاداش اعضای هیات علمی بر اعمال سازمانی، اثرات درونی معنی دار بوده است و بخش‌های تاکیدات سازمانی، اهداف ارزیابی، رشد حرفه‌ای و پاداش اعضای هیات علمی بر اثرات بیرونی معنی‌دار بوده است. که با بعضی از تحقیقات (۱۴،۱۶،۳۴،۴۲-۱۳) همخوانی دارد به‌طوری‌که گوده در ماتریس متغیرهای درونی و بیرونی موثر بر دانشگاه، حجم ماتریس متغیر بیرونی را بیشتر در نظر گرفته است این امر از بعد حجمی(تعداد عوامل) قابل قبول است ولی از بعد اثرگذاری بر عملکرد سازمان نمی‌تواند مصداق همیشگی باشد زیرا عامل درونی نیز ممکن است در عملکرد سازمان آثار عمیقی داشته باشد(۳۹)

نتیجه گیری

می‌توان گفت عوامل یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آن‌ها قایـل است، اعتقـاد و علاقه‌ی خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد و باور تحت عنوان درک حمایت سازمانی معرفی شده است. به عبارت بهتر، درک حمایت سازمانی، اعتقاد و ادراکی است که یک فرد دارد، مبنی بر اینکه رفاه و آسایش او و میزان مشارکت اودر موفقیت سازمان، برای سازمان حایز اهمیت است(۳۳). کاربرد نظریه تبادل اجتماعی اشاره به این موضوع دارد که افراد هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات هر موجودیتی سود و منفعت کسب کنند، خود را متعهد و ملزم به ادای دین می‌دانند و سعی در جبران و واکنش متقابل دارند. اگر کارکنان و دست‌اندرکاران یک سازمان، حمایت‌های دریافتی از سازمان خود را مناسب و مطلوب احساس کنند، این احتمال وجود دارد که برای ادای دین خود به سازمان، اقدام به ارایه رفتارهای مفید مانند رفتارهای مشتری‌محور، رفتارهای خدمات‌محور کنند که این خود باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود(۳۴). از طرفی یک ارزیابی یادگیری موثر باید در پی اصلاح اولویت‌های سازمانی، تبلیغات، اهداف استراتژیک، تقسیم اهداف و اهداف یادگیری دوره‌ها باشد(۳۵). آگاهی استادان دانشگاه و مدیران از جو سازمانی، ارزیابی را انعکاس می‌دهد که بینش ارزشمند از حمایت محیطی از یادگیری دانشجویان را فراهم میکند(۶). در مجموع دانشمندان از کمبود پژوهشگران و مطالعات تجربی در مورد تاریخچه تهدیدآمیز دانشگاه و دانشکده ارایه داده‌اند(۳۷و۳۶).

بر این اساس در می‌توان گفت با حمایت از ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه، تغییرات مثبت، از جمله خلاقیت و نوآوری در اتخاذ شیوه‌های نوین سازگار با وضعیت دانشگاه به وجود آورد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاداتی توصیه می‌گردد که؛

۱. ایجاد زمینه‌ای جهت ارزیابی مستمر از عملکرد درونی و بیرونی با توجه به رویکرد سیستمی در زمان قبل از ورود دانشجویان به دانشگاه، فرایند آموزش و در پایان دوره، همچنین به کارگیری رویکرد برنامه ریزی استراتژیک (خرد، کلان و فراسوی کلان) در جلب حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان؛

۲. زمینه‌ای جهت ارتقای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مسؤلیت پذیری و اعتماد به نفس، بهبود روحیه علمی، آزادی علمی و استقلال شغلی اعضا هیأت علمی در دانشگاه به منظور افزایش مشارکت آنان در بهبود مؤثر حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان؛

۳. همچنین استفاده از مکانیزم‌های تشویقی و تقدیر از خدمات مطلوب علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی و دانشجویان، توجه به میزان حقوق، ارتقای و استخدام اعضای هیات علمی، میزان تسهیلات رفاهی و تشکیل کارگاه‌های آموزشی، خدمات مشاوره‌ای و سمینارها در دانشگاه به منظور افزایش مشارکت اعضای هیأت علمی و جلب حمایت سازمانی از ارزیابی عملکرد دانشجویان توصیه می‌گردد.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

References

1- Christ W G. Developing the assessment plan. In W. G. Christ (Ed.), Assessing Media Education Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (2006); [cited 2011.3 .5], Available from: www.tandfonline.com/doi/pdf/

2- Banta TW, Lund JP, Black KE, Oblander FW (Eds.). Assessment in practice:Putting principles to work on college campuses. San Francisco: Jossey-Bass. 1996.

3- Ewell P T. An emerging scholarship: A brief history of assessment. In TrudyW. Banta and Associates (Ed.), Building a scholarship of assessment . San Francisco: Jossey-Bass. (2002b); (pp. 3-25).

4- Lubinescu ES, Ratcliff JL, Gaffney MA. Two continuums collide: Accreditation and assessment. *New Directions for Higher Education*. 2001;1(13),3(5-21).

5- Miller CM, Malandra G. Accountability/assessment. 2006; [cited 2008.4 .5], Available from http://www.ed.gov/about/inits/list/whhbcu/edlite-list.html.

6- SACS. QEP Handbook (handbook). Atlanta: Southern Association of Colleges and Schools. 2008; [cited 2011Des 13]. Available from: www.sacscoc.org/

7- Mohammadi R. A practical guide to self-assessment in higher education in Iran: National and international experiences,Tehran, Publications of National Education Assessment. . 2005. (Persian)

8- Bazargan A. Educational Evaluation, concepts, methods and application process.Tehran, Samt Peress.2005;P44-55.(Persian)

9- Ewell PT. Strengthening assessment for academic quality improvement. In M. W. Peterson,D. D. Dill, L. A. Mets, & Associates (Eds.), Planning and management for a changing environment: A handbook on redesigning postsecondary institutions. San Francisco: Jossey-Bass. 1997; pp. 360-381.

10- Banta TW. Hallmarks of effective outcomes assessment. San Francisco: Jossey-Bass. 2004;[cited 2012.3 .3], Available from: www.learningoutcomeassessment.org/papers.htm

11- Mohammadi R, shareiati s, Parand k, Pourabas A. Design and implementation of the performance evaluation system of macro ¬, Research and Technology. *Journal of Research and Planning in Higher Education* . 2007;3(46)91-124.(Persian)

12- Peterson, M. W; Augustine, C; & Einarson, M. K. Organizational practices enhancing the influence of student assessment information in academic decisions. Paper presented at the Association for Institutional Research Annual Confere . .1999.

13- Peterson, M. W., & Vaughan, D. S. Promoting academic improvement:Organizational and administrative dynamics that support student assessment. In T.W. Banta & Associates (Eds.), Building a scholarship of assessment. SanFrancisco: Jossey-Bass. 2002; [cited 2010.6 .5]. Available from:www.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

edc.polyu.edu.hk/documents/OBE_7_Allen.PDF

14- Brian K. BridgesExamining Institutional Support for Student Learning Assessment at Historically Black Colleges and Universities. Vice Provost for Diversity, *Access and Equity Ohio University*. 2010; 1918:13-21.

15- Peterson MW, Einarson MK, Trice AG, Nichols AR. An analytic framework of institutional support for student assessment. Stanford, CA: Stanford University, National Center for Postsecondary Improvement. 1997.

16- Grunwald H, Peterson MW. Factors that promote faculty involvement iand satisfaction with institutional and classroom student assessment. Research inHigher Education. (2003); 44(2), 173-204.

17- Steele JM, Malone FE, Lutz D. A .Second report of ACT's research on postsecondary assessment needs. Iowa City, IA: American College Testing Program. 1997.

18- Ewell PT. Implementing assessment: Some organizational issues. In TW Banta (Ed.),Implementing outcomes assessment: Promise and perils. San Francisco: Jossey-Bass. 1988.

19- Bahrami M. Necessary to revise the mission and structures of higher education, *Journal rahiaft*. 1990; 2(11)84-89.(Persian)

20- Banta TW, Associates (Eds.). Making a difference: Outcomes of a decade of assessment in higher education. San Francisco: Jossey-Bass. 1993.

21- Peterson MW, White TH. Faculty and administrators' perceptions of theirenvironment: Different views or different models of organization? *Research in Higher Education*. 1992;33(2): 177-203.

22- Peterson MW, Einarson M. What are colleges doing about student assessment? Does it make a difference? *The Journal of Higher Education*. 2001; 72(6),629-669.

23- Peterson MW, Matney MM, BruglerS G, Perorazion TE. Iowa State University: A case study on institutional internal dynamics and climate forstudent assessment and academic innovation (case study). Ann Arbor, Michigan:University of Michigan. 2000;[cited 2007.4.5], Available from www.stanford.edu/group/ncpi/.../assessment_toolkit1/resources.htm

24- Dey E, Cook BJ, Ziskin M, Vaughan DS. Western Washington State University: A case study of institutional dynamics and climate for student assessment and academic innovation (case study):University of Michigan. 2000;[cited 2010.4 .6], Available from :wwwgradworks.umi.com/3412347.pdf

25- American Association for Higher Education. Principles of good practice for assessing student learning (paper). Washington, D. C.: American Association for Higher Education. 1992;[cited 2012.3 .5], Available from: www.learningoutcomeassessment.org/papers.htm

26- Loacker G, Mentkowski M. Creating a culture where assessment improves learning. In TW Banta , Associates (Eds.). Making a difference.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

Outcomes of a decade of assessment in higher education. San Francisco: Jossey-Bass. 1993; [cited 2007.3 .5], Available from http://depts.alverno.edu/ere/ere_office/marcia_mentkowski.htm

27- Palomba CA, Banta TW. Assessment essentials: Planning, implementation, and improving assessment in higher education. San Francisco: Jossey-Bass. 1999; [cited 2011.4 .5]. Available from: https://oira.syr.edu/assessment/assesspp/Overview.htm

28- Kuh G, Kinzie J, Schuh J, Whitt E. Student success in college:Creating conditions that matter. San Francisco: Jossey-Bass. 2005;[cited 2010.4.5], Available from: www.sc.edu/fye/resources/assessment/essays/Kuh-1.19.06.html

29- Spellings M. HBCUs: Fulfilling the covenant in our nation's higher education community. Paper presented at the National BlackColleges and Universities Conference Week, Washington, D. C. 2007 ; [cited 2012 Des 14]. Available from: mdcompact.org/Wingspread_05_Final_Monograph.pdf.

30- Gallien LB, Peterson MS. Instructing and mentoring the African American college student. Boston: Pearson Education,diversity in higher education,emerald books. 2005; volume 6,17-35.

31- Jones BA. Toward strategic planning: Issues and status of Black Colleges. In MC. Brown & K. Freeman (Eds.), Black Colleges: New perspectives on policy and practice.published by stste university of new York pree, Albsny. 2004; pp. 149-159.

32- Middaugh MF. Closing the loop: Linking planning and assessment In Planning for higher education: Society for University and College Planning. 2009; [cited 2010.3 .6], Available from:www.scup.org/phe.html.

33- Ingham MK. Citizenship, support, and fit: Exploring the generalizability of these concepts to the occupational domain, [Dissertation]. Temple University. 2008.

34- Huang JH, Jin BH, Yang C. Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior, *International Journal of Manpower*. 2004; 25(2):1-17.

35- Burnett MN. Assessment Why you should care and what you should knowabout it. Paper presented at the Future Minority Studies: Professional Workshop for HBCU faculty. 2007.

36- Brown MC, Yates YM. Toward an empirical corpus of literature onHistorically Black Colleges and Universities. *American Journal of Education*.2005;112(1), 129-137.

37- Brown MC, Freeman K. Black Colleges: New perspectives on policy and practice. Westport, CT: Praeger. 2004; [cited 2011.4 .3], Available from: www.nea.org/assets/img/PubThoughtAndAction/TAA_07_12.pdf

38- Marvin W. Peterson and Catherine H. Augustinence, Seattle, WA. external and internal influencest assesexternal and internal influences on institutional approaches tostudent assessment:accountability or improvement? Research in Higher Education. 2000; 41(4):17-35.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

39- Yamani douzi sorkhabi, M. Planification du developpment universitire theories et experiences. University Shahid Beheshti Press,Tehran. 2003. (Persian)

40- Chen Z, Eisenberger R, Johnson KM, Sucharski IL, Aselage J. Per ceived organizational support and extra- role performance: Which leads to which? *Journal of Social Psychology*. 2009; 149(1): 119-124.

41- Arasteh H. Development prospects of higher education in Iran 1404. *Jornal Rahiaft*, 2003; 3 (1)32-42.(Persian)

42- Saketi P. new challenging of the academic curriculum. Panel Challenges of Higher Education in Iran, Tehran, university of shahid beheshti Peress. 2002;P 34-46.(Persian)

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]

Organizational Support to Evaluate the Performance of Students in Higher Education

Bagheri Majd R[1], Parsa A[2], Mohajeran B[1], ghalaei A[1], Hoseinpour A[1]

[1]Dept of Science Education ,Urmia University,Urmia,Iran
[2]Dept of Science Education ,Ahvaz University,Ahvaz,Iran

Corresponding Author: Bagheri majd R**,** Science Education , Urmia University of Education Scinces ,Urmia, Iran
Email: bmajd2012@gmail.com
Received**:** 31 Jan 2014 ***Accepted*****:** 11 Mar 2014

Background and Objective: Teachers' and administrators' knowledge of the organizational climate, reflects assessment that provides valuable insights of environmental support for student learning. The goal of the study was organizational support of students performance evaluating at the University of Shahid Chamran of Ahvaz.

Materials and Methods: *The* survey was conducted with random selection and participation of 100 of faculty members who completed questionnaires of organizational support.

Results *:*The results indicated that there was a significant difference between first organizational approaches to assessing students (current and before) on organizational use (organizational application) (R^2=0/37, T=3/15&3/76 P<0/01), and there was a significant difference between assessment impact for current students in both internal (R^2=0/30, T=4/10, P<0/01) and external sections (R^2=0/18, T=3/44, P<0/01). In the second part organizational approaches to the assessment of students (current and before), emphasis on organizational support (R^2=0/121, T=2/54,P<0/01), organizational assessment and planning, instructional design(R^2=0/10, T=2/70,P<0/01) purposes of assessment (R^2=0/21, T=2/78,P<0/01) (R^2=0/21, T=2/10,P<0/05), professional development (R^2=0/34, T=3/31&3/30, P<0/01), and faculty members incentives were significant. (R^2=0/38, T=2/52&4/70, P<0/05). The third part, managerial and organizational support of organizational use and evaluation effects of institutional emphases, assessment in goals, design assessment, development and reward faculty members(R^2=0/74, P<0/05), significant internal effects (R^2=0/62, P<0/05) and significant external effects (R^2=0/68, P<0/05) on emphases of the organization, objectives, assessment, development professional, and faculty members reward.

Conclusion: Results showed that there existed a significant relationship between organizational support, organizational work, and organizational assessment.

Keywords: Organizational support, Student learning assessments impact, Faculty member

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.10.3]