Research in Medical Education. 2021:13 (1); 1-3 **Journal Homepage: http://rme.gums.ac.ir**

Ethical Evaluation of Academic Promotion Regulations from the Perspective of Organizational Justice

Sadeqi-Arani Z

Department of Management and Entrepreneurship, faculty of humanities, University of Kashan, Kashan, Iran

Article Info

Article Type:
Letter to the Editor

Article History:
Received:2020/12/22
Accepted: 2021/01/06

Key words:
Academic Promotion Regulations
Faculty Members
Organizational Justice

***Corresponding author:**
Sadeqi -Arani Z, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Humanities, University of Kashan, Kashan, Iran
sadeqiarani@kashanu.ac.ir

©2021 Guilan University of Medical Sciences

ABSTACT

Undoubtedly, one of the most important factors and drivers for the institutionalization of ethics in any organization is to improve the status of organizational justice. Most of the emergence of organizational justice can be seen in the Regulations evaluating the performance of an Organization. In this letter to the editor, was trying to study and pathology of the indicators of organizational justice in Academic Promotion Regulations of faculty members of universities.

How to Cite This Article: *Sadeqi-Arani Z. Ethical Evaluation of Academic Promotion Regulations from the Perspective of Organizational Justice. RME. 2021;13(1): 1-3.*

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.52547/rme.13.1.1]

ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه‌ی ارتقاء اعضای هیئت علمی از منظر عدالت سازمانی

زهرا صادقی آرانی
گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
SadeqiArani@Kashanu.ac.ir

اطلاعات مقاله
نوع مقاله:
نامه به سردبیر

تاریخچه:
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۷

کلیدواژه‌ها:
آیین‌نامه ارتقاء
اعضای هیئت علمی
عدالت سازمانی

بی‌تردید، در بررسی ظهور و بروز رفتارهای غیراخلاقی در نهاد آموزش عالی، نه تنها به ویژگی‌های کنش‌گران آن رفتار، بلکه به‌عوامل، زمینه‌ساز و محرک‌های آن نیز باید توجه شود (۱). به این منظور، ارزشیابی و آسیب‌شناسی وضع موجود اخلاقی، هم از جهت اخلاق فردی (شامل خلق‌وخو و رفتار) و هم از جهت اخلاق سازمانی (شامل اسناد بالادستی، فرایندها، شرح وظایف و مناسبات مطلوب) در همه‌ی شئون حرفه‌ای سازمان موردنیاز است (۲). یکی از این ساختارها که تأثیر چشم‌گیری بر جهت‌دهی فعالیت‌ها و رفتارهای اعضای هیئت علمی در دانشگاه دارد، آیین‌نامه‌ی ارتقای استادان است. این آیین‌نامه که تحت عنوان «آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای، هیأت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی» آمده پس از تدوین و اجرایی شدن با نقدهایی مواجه شده است (۳). یکی از مسائل مطرح شده در این آیین‌نامه، همسان‌انگاری ارزیابی عملکرد و ارتقای اعضای هیئت علمی است. این نادیده‌انگاریِ تفاوت‌ها منجر به انتظارات مشابه و یکسان از تمامی اعضای هیئت علمی شده که پیامدها و اثرات جانبی نامطلوب و غیراخلاقی متعددی را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در پی داشته است. نتایج حاصل از بررسی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی حاکی از سه باور شامل «همسان‌انگاری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی»، «همسان انگاری رشته‌های آموزشی» و «همسان‌انگاری جامعه‌ی هدف (اعضای هیأت علمی)» است.

بررسی آیین‌نامه‌ی ارتقاء نشان می‌دهد که این آیین‌نامه از منظر عدالت سازمانی در دو بُعد «عدالتِ توزیعی» و «عدالت رویه‌ای» با خلاءهایی روبروست. عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهای فرد در مقابل نهاده‌ها یا آورده‌هایش به سازمان اشاره دارد (۴) و دارای ۳ شاخصِ «مساوات» (بدین معنا که هر عضو گروه، نتیجه یکسانی را دریافت کند)، «انصاف» (بدان معنا که جبران عادلانه، مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد) و «نیاز» (بدین‌معنا که نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت کند) است (۵). این آیین‌نامه، در ابعاد «مساوات» و «انصاف» به‌نحوی که امکان ارتقاء و شأنیتِ استادی را به‌طور مساوی بین همه‌ی اعضای هیئت علمی تقسیم کند جای بحث دارد. به عبارت دیگر، ارتقاء اعضای هیئت علمی را صرفاً نمی‌توان پیامدِ تلاش‌های آن‌ها دانست. از منظر «نیاز» نیز، نه‌تنها این آیین‌نامه منصفانه قلمداد نمی‌شود بلکه برای گروه‌هایی با امکانات کم‌تر، جبران خدمت به‌طور تصاعدی کم‌تر اتفاق می‌افتد. به‌عنوان نمونه، برای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و رشته‌های کم‌تر برخوردار و یا زنان و برخی از اساتید قدیمی که امکانات لازم جهت انجام کارهای پژوهشی وسیعی را ندارند، جایگزین‌های مناسبی برای جبران امتیاز ارتقاء وجود ندارد.

به‌هرروی، اگرچه همسان‌انگاری‌های آیین‌نامه ارتقاء به‌دلیل جلوگیری از تشتت آراء در ارزیابی عملکرد صورت گرفته است اما این همسان‌انگاری‌ها، گاهی ناآگاهانه منجربه بی‌عدالتی در فرایند ارتقاء اعضای هیئت علمی شده و اثرات جانبی و نامطلوب بسیاری را برای سیستم آموزش عالی در پی داشته است. اگرچه نمی‌توان به تعداد اعضای هیئت علمی آیین‌نامه ارتقاء نوشت اما می‌توان این آیین‌نامه را براساس تفاوت‌ها و قابلیت‌های متمایز موجود تخصصی‌تر نمود. از این‌رو و به‌منظور کاهش آسیب‌های موجود، راهکارهای زیر قابل بررسی است.

- سطح‌بندی دانشگاه‌ها براساس معیارهای بومی و انتظار ارزیابی اعضای هیئت علمی براساس رتبه‌ی دانشگاه
- واگذاری برخی از مصادیق فعالیت‌های پژوهشی به هیئت مرکزی دانشگاه
- لحاظ نمودن تفاوت‌های فردی، سازمانی و فراسازمانی در میزان و نوع امتیازها
- تغییر ماهیت معیارهای امتیازدهی در آیین‌نامه‌ی ارتقاء از معیارهای غیرجبرانی به معیارهای جبرانی
- تنوع بخشی به معیارهای ارزشیابی با تأکید بر مسئولیت‌پذیری و ترویج دانش

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.52547/rme.13.1.1]

References

1. Roszkowska P, Melé D. Organizational Factors in the Individual Ethical Behaviour. The Notion of the "Organizational Moral Structure". Humanistic Management Journal 2020:1-23. [DOI:10.2139/ssrn.3650337]
2. Gharamaleki FA.[From Philosophical Ethics to Applied Ethics: Operational Strategies for University Moral Development]. 2th conference of ethical university; 2019 Dec; Tehran: University of Tehran; 2019. [Persian]
3. Boosliki H.[Ethical evaluation of Academic promotion regulations Approved 08/03/2016]. 2th conference of ethical university; 2019 Dec; Tehran: University of Tehran; 2019. [Persian]
4. Wang Y , Chen, L Long K, Farmers' identity, property rights cognition and perception of rural residential land distributive justice in China: Findings from Nanjing, Jiangsu Province. Habitat International 2018; 79: 99- 108. [DOI:10.1016/j.habitatint.2018.08.002]
5. Beikzad J, Hedayat Fasandoz A. [Investigating the role of mediator of organizational justice and quality of work life in modeling the effect of spiritual intelligence on self-efficacy; Examining the views of teachers]. Educational Administration Research 2020; 11 (44): 71- 86. [Persian]
6. Khtatbeh MM. Mahomed AS, Rahman SB. Mohamed R. The Mediating Role of Procedural Justice on the Relationship between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates. Heliyon 2020, 6 (10): e04973. [DOI:10.1016/j.heliyon.2020.e04973]

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.52547/rme.13.1.1]