



- **Article Type:** Research Paper
- **Vol.** 33 | **No.** 4 | **Serial** 92 | Jan. 2024
- **Received:** 2024.08.11
- **Revised:** 2024.12.28
- **Accepted:** 2025.03.17
- **Published Online:** 2025.06.06
- **Pages:** 75-86
- **P-ISSN:** 1027-2690
- **E-ISSN:** 2783-4514

Collective Sensemaking within Faculty Promotion Committees: Reconstructing Professional Identity

Morteza Taheri ◇

Abstract

This study investigates the collective sensemaking processes within faculty promotion committees and their implications for the reconstruction and redefinition of professional identity. Although faculty promotion is conventionally governed by formal regulations and guidelines, actual decision-making practices often extend beyond these written regulations. Through in-depth qualitative inquiry, this research reveals that promotion decisions are shaped by the dynamic interplay of individual backgrounds, interpersonal interactions, and contextual ambiguities—factors that together form a space for meaning negotiation, identity construction, and the establishment of informal evaluative norms.

While the formal procedures of faculty promotion are designed to ensure fairness and standardization, the discretionary nature of many evaluative judgments allows for subjective interpretations. This research centers on the following core question: How do faculty promotion committee members construct their professional identities during the group decision-making process, and how does this collective sensemaking influence the formation of implicit promotion criteria? The study draws on Karl Weick's sensemaking theory and Coburn's concept of collective sensemaking to explore how evaluative standards are interpreted, modified, and enacted through social interaction. Professional identity is understood here as an evolving construct shaped by ongoing negotiation between personal experiences, organizational expectations, and professional norms. Sensemaking, particularly in its collective form, provides a lens to examine how individuals in ambiguous situations interpret cues, engage in discourse, and arrive at shared meanings.

Keywords

Collective Sensemaking, Faculty Members, Promotion Committee, Promotion, Professional Identity, Group Decision-making.

◇ Associate Professor, Educational Management Dept., Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
m.taheri@atu.ac.ir
ORCID: 0000-0001-8129-3041

Cite This Paper: Taheri, M. (2024). Collective Sensemaking within Faculty Promotion Committees: Reconstructing Professional Identity. *Rahyaft*, 32 (4), 75-86. (Persian).

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2025.11741.1525



© The Author(s)
Publisher: National Research Institute for Science Policy (N.R.I.S.P)

Identity and sensemaking are deeply intertwined; individuals derive meaning about who they are by interpreting situations, engaging with others, and referencing past experiences. In the context of faculty promotion, this means that committee members do not merely apply existing criteria but actively contribute to their (re)construction based on how they see themselves-as scholars, gatekeepers, or mentors.

A qualitative case study was conducted at a major public university in Tehran, where the promotion committee serves both the institution and several affiliated academic bodies. Data were collected through partial participant observation over 15 promotion committee meetings, along with semi-structured interviews with six committee members and ten promotion applicants whose cases had been contested or rejected. Observations focused on verbal expressions, deliberation patterns, and decision dynamics, while interviews probed the participants' perceptions, rationales, and identity orientations. Data were analyzed using thematic coding in two stages supported by the Miles et al. framework for qualitative data analysis. Triangulation across data sources and member-checking were used to validate the findings.

Three major themes emerged from the analysis: 1) Construction of Professional Identity: Committee members interpret their role along a spectrum between "protectors of academic dignity" and "facilitators of colleagues' career development." These identity orientations reflect an underlying tension between upholding scholarly standards and supporting institutional or individual advancement. These conflicting roles are not static; they shift depending on the context, the nature of the application (e.g., for associate or full professor), and the perceived competence and maturity of the applicant. 2) Establishment of Informal Criteria Beyond the formal guidelines, committee members frequently reference criteria that are not codified in official policy. 3) Influence of Individual and Situational Factors: Decisions are shaped by committee members' personal academic histories, research fields, and types of membership (e.g., appointed vs. elected). Contextual variables such as the timing of the meeting, the quality of preceding cases, and even informal familiarity with the applicant influence the interpretive lens. Additionally, interaction dynamics such as groupthink, peer pressure, and inter-member conflicts create further complexity.

This study positions the promotion committee as a socially constructed space of professional identity formation and normative negotiation. The implications are manifold: First, recognizing that committee members bring their identities and histories into the deliberative space calls for increased transparency in promotion processes. Second, the prevalence of informal criteria necessitates the documentation and standardization of these norms to reduce subjectivity. Third, training programs on fair and reflective decision-making could help mitigate personal bias, double standards, and inconsistent judgments. Fourth, mechanisms for structured feedback to applicants could enhance procedural justice and promote the developmental use of evaluation. Moreover, the research underscores that promotion decisions have reflexive effects: they shape future behavior, scholarly priorities, and the broader academic culture. Faculty members interpret these decisions not only as career milestones but also as signals of what is valued in the institution. Hence, promotion processes function as meaning-making mechanisms that legitimize certain professional trajectories while marginalizing others.

Faculty promotion is not merely an administrative or evaluative act but a rich, multilayered process of collective sensemaking and identity work. Promotion committees are not neutral implementers of policy; they are active constructors of meaning and norms. Understanding how they interpret, negotiate, and enact professional standards can inform more equitable, coherent, and transparent academic evaluation systems. This research contributes to a deeper understanding of how academic institutions shape, and are shaped by, the human actors who inhabit and interpret them.



معناسازی جمعی اعضای هیئت ممیزه در فرایند ارتقا: بازتعریف هویت حرفه‌ای

مرتضی طاهری

• نوع مقاله: پژوهشی

• دوره ۳۳ | شماره ۴ | پیاپی ۹۲ | دی ۱۴۰۲

• تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۱

• تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۰۸

• تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷

• تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۴/۰۳/۱۷

• صفحات: ۷۵-۸۶

• شاپای چاپی: ۱۰۲۷-۲۶۹۰

• شاپای الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۱۴

چکیده

فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی معمولاً بر اساس آیین‌نامه‌های رسمی انجام می‌شود، اما تصمیم‌گیری‌های هیئت ممیزه علاوه بر این چارچوب‌ها، تحت تأثیر معناسازی جمعی اعضایش قرار می‌گیرد. مسئله اصلی این پژوهش، بررسی چگونگی برساخت هویت حرفه‌ای اعضای هیئت ممیزه در فرایند تصمیم‌گیری گروهی و نقش این معناسازی در شکل‌گیری معیارهای غیررسمی ارزیابی ارتقا است. این پژوهش کیفی با استفاده از رویکرد معناسازی جمعی انجام شد. داده‌ها از طریق مشاهده مشارکتی جزئی در جلسات هیئت ممیزه یک دانشگاه دولتی، مصاحبه با ۶ نفر از اعضای هیئت ممیزه و ۱۰ نفر از متقاضیان ارتقا گردآوری شده است. داده‌ها در دو مرحله کدگذاری اولیه و ثانویه تحلیل شدند و برای اعتباریابی یافته‌ها از روش‌های همسوسازی داده‌ها و دریافت بازخورد از شرکت‌کنندگان استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیئت ممیزه در فرایند معناسازی هویت حرفه‌ای خود، بین دو قطب «حفاظت از شأن حرفه‌ای» و «تسهیل‌گری مسیر شغلی همکاران» در نوسان‌اند. این وضعیت معیارهای ضمنی جدیدی مانند قلم متقاضی، مرجعیت علمی، تنوع سبب پژوهشی، و کسوت استادی را فراتر از آیین‌نامه‌های رسمی ایجاد کرده است. همچنین، فرایند تصمیم‌گیری گروهی هویت ممیزه تحت تأثیر پیشنهاد فردی اعضا، تعاملات بین‌فردی، و موقعیت‌های خاص تصمیم‌گیری گروهی قرار دارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که فرایند ارتقا نه تنها بر سرنوشت حرفه‌ای متقاضیان، بلکه بر بازتعریف هویت حرفه‌ای اعضای هیئت ممیزه نیز اثرگذار است. درک این معناسازی جمعی می‌تواند به اصلاح معیارهای ارزیابی، افزایش شفافیت در فرایند ممیزی، جهت‌دهی اثر بازگشتی ممیزی و کاهش چالش‌های تصمیم‌گیری گروهی در ارتقای اعضای هیئت علمی کمک کند.

کلیدواژه‌ها

معناسازی جمعی، اعضای هیئت علمی، هیئت ممیزه، ارتقا، هویت حرفه‌ای، تصمیم‌گیری گروهی.

◆ دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی،

دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (پدیدآور رابط)

m.taheri@atu.ac.ir

ORCID: 0000-0001-8129-3041

استناد به این مقاله: طاهری، م. (۱۴۰۲). معناسازی جمعی اعضای هیئت ممیزه در فرایند ارتقا: بازتعریف هویت حرفه‌ای. *رهیافت*، ۳۳ (۴)، صص. ۷۵-۸۶.

DOI: 10.22034/RAHYAFT.2025.11741.1525

ناشر: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور
نویسندگان: © حق مؤلف



مقدمه

جمعی، روابط بین فردی، نقش‌ها و ویژگی‌های شخصی باشد. مهم این است که افراد هویت واحد و یکپارچه‌ای ندارند، بلکه آنها هویت‌های متعددی دارند که ممکن است کم‌وبیش برجسته باشند (Ashforth et al., 2016). هویت حرفه‌ای بیانگر همسویی نقش‌ها، مسئولیت‌ها، ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی برای سازگاری با شیوه‌های پذیرفته‌شده در حرفه‌ای خاص است (Chreim et al., 2007; Ibarra, 1999). این مفهوم ایستا نیست و افراد به شکلی پیوسته و فعال و متأثر از موقعیت‌های متناقض سازمانی در حال توسعه و بازتعریف آن هستند. شرایطی که موجب می‌شود افراد هویت خود را دوباره بسازند، شکل دهند و درباره آن بحث کنند (Caza & Creary, 2016; Goltz & Smith, 2014; Ylijoki & Ursin, 2013). حرفه‌ای به خود معنا می‌بخشند و نگرش‌ها، رفتارها و تمایلات کاری خود را شکل می‌دهند (Siebert & Siebert, 2005). معناسازی حوزه پژوهشی نسبتاً جدید و در حال رشدی^۵ است (Urquhart et al., 2025). معناسازی با جلب توجه افراد به شکاف بین آنچه هستند و آنچه باید باشند آغاز می‌شود (Maitlis & Christianson, 2014; Sonenshein, 2010). معناسازی و هویت درهم‌تنیده هستند (Mizrahi-Shtelman, 2021) و نه تنها هویت فعلی افراد، بلکه هویت گذشته و آینده - مطلوب یا ترسناک - آنها نیز به مثابه ملاک‌هایی برای ارزیابی وضعیت فعلی، معناسازی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Vough et al., 2020). اعضای سازمان بر اساس نشانه‌هایی که از محیط خود دریافت می‌کنند هویت خود را برمی‌سازند و تفسیر می‌کنند و از این طریق در شرایط ابهام، چندمعنایی و پویایی سازمان دوام می‌آورند (Ashforth & Schinoff, 2016; Maitlis & Christianson, 2014). افراد به صورت فردی^۶ و جمعی^۷ از جایی مبهم به جایی با معنا حرکت می‌کنند (Ching, 2023)؛ نقطه‌ای که عملیاتی شدن تفاسیر را تحقق می‌بخشد (Weick, 1995). معناسازی در ساخت هویت ریشه دارد و با سؤالات هویتی همراه است. پژوهش حاضر به کاوش معناسازی جمعی اعضای هیئت ممیزه و اثر آن بر هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی منطبق بر رویکرد معناسازی (Weick, 1995) و معناسازی جمعی (Coburn, 2001) می‌پردازد. منظور از معناسازی، اهتمام ورزیدن اعضای هیئت ممیزه به تفسیر اطلاعات جدید و ساخت معنای تازمائی از هویت ممیزی خود است. معناسازی جمعی شامل فرصت‌های رسمی و غیررسمی تعامل و مذاکره افراد

اعضای هیئت ممیزه طی فرایند ممیزی تحت تأثیر چارچوب شناختی از پیش موجود^۱ و جهان بینی خود و درک مشترکی که در فرهنگ، باورها و روال‌های مرسوم هیئت ریشه دارد (Coburn, 2001; Marshall, 2024)، هویت حرفه‌ای خود را در مقام ممیز معنا می‌کنند و با ابتنا بر آن درباره صلاحیت ارتقای متقاضی تصمیم می‌گیرند. این فرایند معناسازی^۲ در خلأ رخ نمی‌دهد و در سطح کلان متأثر از غلبه وجه سیاسی حاکم بر آیین‌نامه ارتقا است که موجب گسیختگی دانشگاه از زیست‌بوم خود می‌شود (Shahsavari & Mahdi, 2023). خروجی حاصل از این معناسازی جمعی^۳، فقط یک تصمیم ساده در زمینه ارتقای فرد متقاضی نیست، بلکه ضمن در پی داشتن واکنش‌های عاطفی خوشایند مانند رفتار شهروندی سازمانی و ناخوشایند مانند بدرفتاری سازمانی (Shirbaghi & Saedmochshi, 2017)، موجب بازتعریف هویت حرفه‌ای متکثر و متغیری برای خود آنها از یک‌سو و متقاضیان ارتقا از سوی دیگر می‌شود. مقررات، ملاک‌ها و فرایند ارزیابی و ممیزی ارتقای اعضای هیئت علمی همانند هر نوع ارزشیابی سرنوشت‌ساز، اثر بازگشتی^۴ دارد و بر نحوه تدریس، پژوهش و دیگر فعالیت‌های علمی آینده اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد و ممکن است موجب تغییر در رفتارهای آنان در جهت تطابق با معیارهای ارزیابی شود (Dong et al., 2023). برخی از این ملاک‌ها در آیین‌نامه ارتقا تصریح شده، اما برخی دیگر در فرایند معناسازی جمعی اعضای هیئت ممیزه وضع می‌شوند. بنابراین، شناخت چگونگی معناسازی جمعی و تصمیم‌گیری در جلسات هیئت ممیزه اهمیت دارد و می‌تواند به درک تغییر هویت حرفه‌ای اعضای هیئت ممیزه و اعضای هیئت علمی و نیز سیاست‌گذاری در این حوزه کمک کند.

بخش چشمگیری از مطالعات برای درک فرایندهای ساخت هویت حرفه‌ای در سازمان‌ها از معناسازی استفاده می‌کنند (e.g. Ashforth & Schinoff, 2016; Degn, 2015; Li et al., 2024; Reyes Jr, 2021). از این منظر، هویت‌ها بر ساخته و حفظ می‌شوند. افراد به نشانه‌ها توجه می‌کنند، خود را در قالب آنها محدود می‌کنند و برای معنا و تعریف خود از آنها استفاده کنند (Vough et al., 2020). هویت به پاسخ افراد به سؤالات «من کیستم؟» و «ما چه کسی هستیم؟» اشاره دارد (Ashforth et al., 2008: 327) و می‌تواند شامل عضویت‌های

1. Preexisting cognitive framework
2. Sensemaking
3. Collective
4. Washback Effect

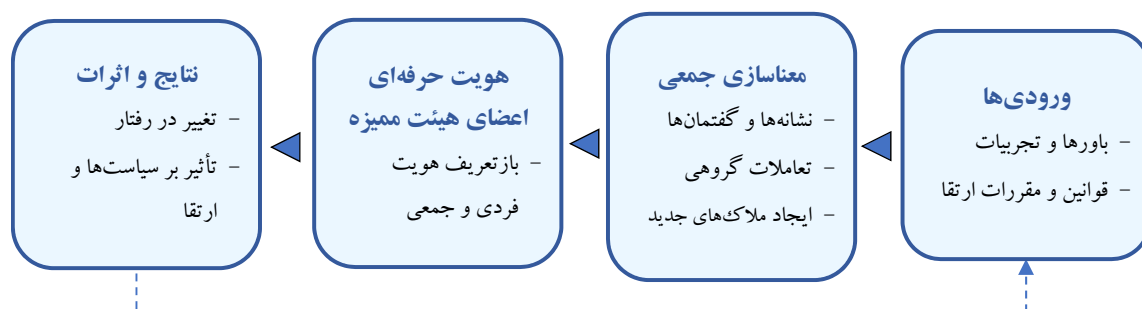
5. Thriving
6. Individual
7. Collective

در شرایط به‌وجودآمده تصمیم‌گیری کنند (Johnson, 2019). (۳) وضع‌کننده موقعیت‌های معقول است؛ واژه وضع نشان‌دهنده ایجاد واقعیت از طریق تعامل با محیط است. (۴) دارای جنبه اجتماعی است؛ رفتار فرد مشروط به رفتار دیگران است (Akbari-Zardkhaneh, 2018). (۵) جریانی مداوم است؛ افراد دائماً در میان جریان مداومی از رویدادهای مهم یا بدون اهمیت و نیز اطلاعاتی که روزانه آنها را پردازش می‌کنند، در حال رفت و برگشت‌اند (Johnson, 2019). (۶) شامل استخراج نشانه‌ها از زمینه است. میتلیس و کریستینسون (Maitlis & Christianson, 2014) نشانه‌ها را برانگیزاننده معناسازی می‌دانند؛ مانند مسائل، رویدادها و موقعیت‌هایی که مبهم‌اند یا نتایج نامشخصی دارند. این موارد در جریان مداوم فعالیت‌های افراد وقفه ایجاد کرده، درک افراد از محیط پیرامون خود را دچار اخلال می‌کنند و در نتیجه عدم اطمینانی از چگونگی اقدام پدید می‌آید. در این شرایط تجربه و دانش قبلی افراد در توجه و استخراج نشانه‌ها و معناسازی مؤثر است (Weick, 1995). (۷) معناسازی دارای تمرکز و تأکید بر باورپذیری بیش از دقت و صحت است؛ فیلتر داده‌ها به دلیل حجم بالای اطلاعات و دوگانگی معنایی تعداد زیادی از مفاهیم از دیگر علت‌های وجود این ویژگی است. بنابراین تعبیر سازندگان معنا به‌گونه‌ای است که به اندازه کافی معقول و موجه باشد و با احساسات و باورهای آنها مطابقت داشته و امکان اقدام را برای آنها فراهم می‌کند (Johnson, 2019). ویژگی‌های یادشده، همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است به عنوان چارچوب مطالعه می‌تواند چگونگی تصمیم‌گیری اعضای هیئت ممیزه و نقش آن در شکل‌دهی به هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را از منظر معناسازی جمعی بازنمایی کند.

در جهت تصمیم‌گیری است (Coburn, 2001; Marshall et al., 2021) و یک فرایند اجتماعی است که از طریق تعامل بین افراد انجام می‌شود (Ganon-Shilon & Chen, 2019). افراد با نگاه گذشته‌نگر بر اساس تجربه و باورهای پیشین خود و تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای با یکدیگر گفت‌وگو می‌کنند تا به تصمیم و واکنشی معقول دست یابند (Sandberg & Tsoukas, 2015). ساخت معنای جمعی با هدف حرکت آنها با درجه‌ای از انسجام و همچنین امکان دادن به اقدام کارآمد است (Urquhart et al., 2024). زبان و گفت‌وگو، تسهیل‌کننده معناسازی بوده و معناسازی جمعی مستلزم بحث، تفکر و در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف است تا افراد بتوانند با درجه‌ای از انسجام پیش روند. افراد از کلمات، استعاره‌ها و سایر ابزارهای گفتمانی برای به اشتراک گذاشتن برداشت‌ها، ارتباط دادن موارد ناآشنا با موارد آشنا و ایجاد معنا استفاده می‌کنند (Maitlis & Christianson, 2014; Urquhart et al., 2025).

اعضای هیئت ممیزه از طریق معناسازی تفسیر می‌کنند که کیستند و چگونه تصمیمات و اقدامات آنها بازتابی از نحوه دیدن خودشان خواهد بود (Marshall, 2024). در حقیقت، آنها به عنوان مجریان محلی، معانی خود از آیین‌نامه و روند رسمی ارتقا را آفریده، وضع می‌کنند و اجرایی می‌سازند. بنابراین، عملیاتی‌سازی آیین‌نامه ارتقا را می‌توان محصول معناسازی جمعی آنها دانست (Andersson, 2022). این فرایند تحت تأثیر عوامل متعددی چون باورها و تجربیات پیشین، هنجارها و روندهای دانشگاه، ارزش‌ها و سنت‌های سازمانی و فرهنگ حرفه‌ای قرار دارد (Constantinides, 2023).

ویژگی‌های معناسازی چپستی و چگونگی کارکرد معناسازی را نشان می‌دهند. در این چارچوب، معناسازی هیئت ممیزه (۱) مبتنی بر هویت‌سازی است؛ سازندگان معنا دائماً در حال تغییر تصور خود از خویش‌نشدن هستند. (۲) گذشته‌نگر است؛ در حقیقت افراد سازنده معنا تلاش می‌کنند با تکیه بر تجربیات گذشته خود اتفاقات فعلی را دریابند و درباره چگونگی واکنش و رفتارشان



شکل ۱. چارچوب مطالعه: فرایند معناسازی جمعی هیئت ممیزه

معین مسئولیت بررسی درخواست‌های چند مؤسسه دیگر را نیز بر عهده دارد. در این پژوهش بیشتر تأکید بر کاوش فرایند ممیزی و ارتقا در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی بوده است. این پژوهش کیفی با ابتنا بر چارچوب معناسازی جمعی، فرایند تصمیم‌گیری گروهی اعضای هیئت ممیزه، بر ساخت هویت حرفه‌ای در آنها و چگونگی کنش و واکنش عوامل فردی و موقعیتی دخیل در آن را بازنمایی می‌کند.

میدان مطالعه

میدان^۱ مطالعه این پژوهش جلسات هیئت ممیزه است. شرکت‌کنندگان این پژوهش اعضای هیئت ممیزه یکی از دانشگاه‌های دولتی است. واحد تحلیل پژوهش جلسات هیئت ممیزه‌ای است که در بازه زمانی چهار سال گذشته پس از ابلاغ و اجرایی شدن آیین‌نامه جاری ارتقا برگزار شده‌اند. بر اساس دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه ارتقا به طور معمول در هر ماه یک جلسه هیئت ممیزه و سالانه حدود ۱۰ جلسه در دانشگاه برگزار می‌شود. مدت هر یک از این جلسات حدود دو ساعت و به صورت مجازی یا حضوری برگزار شد. رسمیت جلسات تابع شرایط خاصی است و در هر جلسه بیش از ۱۸ نفر از اعضا حضور داشتند. در این بازه زمانی به تناوب مذاکرات ۱۵ جلسه هیئت ممیزه با استفاده از چک‌لیست مشاهده و بر اساس سؤالات پژوهش تا رسیدن به اشباع بررسی و تحلیل شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

داده‌های پژوهش با استفاده از مشاهده مشارکتی جزئی^۲ فردی گردآوری شد. این نوع مشارکت رایج‌ترین نوع مشاهده است (Ciesielska, 2018). در این شیوه پژوهشگر به عنوان مشاهده‌گر و عضوی رسمی از جمع، در جلسات و تعاملات آن شرکت می‌کند، اما در تصمیم‌گیری اصلی و به ویژه رأی‌گیری درباره پرونده‌های ارتقا حق رأی ندارد. یادداشت‌های مشاهده با استفاده از چک‌لیست متناسب با سؤالات سه‌گانه پژوهش گردآوری شد. در این چک‌لیست (الف) نگرش و نظر اعضای هیئت ممیزه درباره نقش خودشان در هیئت، (ب) ملاک‌هایی که برای تصمیم‌گیری به آن اشاره می‌کردند و (ج) عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر چگونگی تصمیم‌گیری آنها یادداشت شد. ثبت نکات در جلسه با استفاده از یادداشت‌های کوتاه فوری^۳ انجام شد و بلافاصله پس از جلسه یادداشت‌های تحلیلی^۴ برای کمک به تحلیل و مشخص کردن معنا و شرایط بیان آنها ثبت شد. مثلاً ثبت موقعیتی که عضو هیئت ممیزه مستندات و گزارش‌نامه متقاضی را با

الگوی بالا نشان می‌دهد اجرا کاملاً منطبق با مقررات ابلاغ‌شده نیست و تصمیم‌گیرندگان طی فرایند ساخت معنای جمعی، معانی و تعابیر خود را در فرایند ارتقا برمی‌سازند. اعضای حقوقی و حقیقی هیئت ممیزه به عنوان مجری اصلی آیین‌نامه ارتقا در مواجهه با مقررات ابلاغ‌شده و الزام به اجرای آنها، وضعیتی پیچیده و مبهم را تجربه می‌کنند. آنها معناسازی فعال در فرایند پیاده‌سازی (Da'as, et al., 2021) سیاست‌های ارتقا در دانشگاه خود هستند. با توجه به این ویژگی معناسازی، سؤال نخست پژوهش به صورت زیر مطرح شد.

سؤال (۱) اعضای هیئت ممیزه چگونه هویت خود را در نقش ممیز معنایی می‌کنند؟

اعضای هیئت ممیزه غالباً با اهداف متعارض، اهداف دانشگاه و اهداف سیاست‌ها، مطالبات متعدد دیگر اعضای هیئت ممیزه، مدیران دانشگاه، همکاران و به ویژه متقاضیان ارتقا، حجم زیاد داده‌ها، شناخت ناکافی (Schechter, et al., 2018)، الزام به ارتقای رتبه‌بندی دانشگاه در نظام‌های رتبه‌بندی داخلی و بین‌المللی (Hazelkorn & Altbach, 2024) و منابع محدود دست‌وپنجه نرم می‌کنند. چنین شرایطی به مثابه محرک فرایند معناسازی شناخته می‌شود و اعضای هیئت ممیزه را به سمت خلق معنایی معقول برای رفع ابهام و عدم قطعیت سوق می‌دهد. این فرایند از سوی دیگر برای متقاضیان نشانه‌ها و سرنخ‌هایی برای معناسازی و بازتعریف هویت حرفه‌ای خود فراهم می‌کند. شناسایی عوامل مؤثر دخیل در این فرایند و تصریح ملاک‌های ضمنی پدیدآمده می‌تواند ضمن کمک به اعضای هیئت ممیزه برای خروج از ابهام بر اثربخشی این فرایند بیفزاید و سؤال دوم پژوهش ناظر به شرایط یادشده است.

سؤال (۲) اعضای هیئت ممیزه چه ملاک‌های جدیدی برای تصمیم‌گیری درباره ارتقای اعضای هیئت علمی خلق می‌کنند؟

ویژگی‌های سوم تا ششم نشان می‌دهد معناسازی جمعی مستلزم تعامل با محیط، اجتماعی بودن، مداوم بودن و توجه به زمینه است. این ویژگی محرک طرح سؤال سوم پژوهش و توجه به شناخت عوامل فردی و موقعیتی بود که معناسازی در بستر آنها اتفاق می‌افتد. پس از تشخیص ملاک‌ها بهتر می‌توان به این عوامل و اثر آنها پی برد.

سؤال (۳) چه عوامل فردی و موقعیتی بر شکل‌گیری معناسازی جمعی اعضای هیئت ممیزه اثر دارند؟

روش پژوهش

مطالعه موردی حاضر در یکی از دانشگاه‌های تخصصی دولتی شهر تهران انجام شد که هیئت ممیزه آن همزمان در جایگاه هیئت ممیزه

1. Field
2. Partially Participating
3. Jottings
4. Analytic memos

فعالیت‌های پژوهشی خود در هنگام ارتقا مقایسه می‌کرد، نمونه‌ای از یک یادداشت تحلیلی، به عنوان سرنخی برای شناسایی عوامل فردی اثرگذار بر تصمیم‌گیری در نظر گرفته شد و در کنار نکات مطرح شده در چک لیست یادداشت شد تا موقعیت مضمون حاصل روشن شود. همچنین برای روشن شدن مضامین و مقوله‌ها با ۶ نفر از اعضای حقیقی هیئت ممیزه که سابقه چند دوره حضور در هیئت ممیزه دو دانشگاه را داشتند و ۱۰ نفر از متقاضیان ارتقا که با درخواست ارتقای آنها مخالفت شده بود و به آن اعتراض داشتند، مصاحبه به شیوه بدون ساختار و کوتاه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه انجام شد.

تحلیل و اعتباریابی

داده‌های حاصل از مشاهده‌ها با استفاده از روش تحلیل داده‌های کیفی مایلز و همکاران (Miles, et al., 2020) در دو دور کدگذاری اولیه و ثانویه و سه جریان اصلی همزمان شامل تلخیص داده‌ها، نمایش داده‌ها و نتیجه‌گیری تحلیل شد. تلخیص داده‌ها شامل مراحل مختلفی مانند کدگذاری، توسعه مضامین و ایجاد مقوله‌هاست. با استفاده از روش‌های نمایش داده‌ها، این اطلاعات به شکل سازمان‌یافته و فشرده‌ای در یک جدول ارائه شد که موجب تسهیل نتیجه‌گیری می‌شود. مثلاً در گام تلخیص داده‌ها، اشاره مکرر اعضای هیئت ممیزه به نگرانی‌هایی مانند «مقالات مستخرج از کار دانشجویی است» یا «آیا کار انفرادی هم دارند؟» و موارد مشابه در قالب مضامین «قلم متقاضی» یا «مرجعیت علمی» تلخیص شدند. در مرحله

نمایش داده‌ها مضامین دسته‌بندی و در قالب جدول ۱ برای درک در یک نگاه منعکس شده‌اند. در مرحله نتیجه‌گیری بر اساس چارچوب معناسازی، پنج مقوله اصلی، تقدم و تأخر و تأثیر و تأثر بین آنها روایت شده است. برای بررسی کیفیت داده‌ها و اعتباریابی بر مبنای روش سه‌سوسازی^۱ داده‌های پژوهش از چند منبع مشاهده جلسات هیئت ممیزه، کمیون تخصصی و مصاحبه موردی با اعضای هیئت و متقاضیان گردآوری شد. برای آگاهی و کنترل اثرات محقق، بازخوردهای شرکت‌کنندگان درباره مقولات و مضامین دریافت شد. همچنین در دو جلسه با دو نفر از اعضای هیئت ممیزه، مقولات ظهوریافته و نیز تحلیل نهایی بررسی شد. آنها با توضیح بیشتر معنای مضامین به تعریف و دسته‌بندی صحیح آنها کمک کردند.

یافته‌ها

متناسب با سؤالات سه‌گانه پژوهش و چارچوب مطالعه، یافته‌های مطالعه در سه بخش (۱) هویت برساخته، (۲) وضع ملاک‌های بین‌فردی و (۳) تعاملات تصمیم‌گیرنده، تعاملات تصمیم‌گیران که سه مقوله پیشینه فردی تصمیم‌گیرنده، تعاملات تصمیم‌گیران و موقعیت تصمیم‌گیری ذیل یک عنوان معرفی شده‌اند. بر اساس چارچوب مفهومی معناسازی جمعی این فرایند از هویت برساخته اعضا آغاز می‌شود و پس از وضع ملاک‌های تصمیم‌گیری، تأثیر و تأثر عوامل فردی و موقعیتی در این مسیر را منعکس می‌کند. در جدول ۱ خلاصه مضامین و مقوله‌ها ارائه شده است.

جدول ۱. مقوله‌ها و مضامین منعکس‌کننده فرایند معناسازی در تصمیم‌گیری گروهی هیئت ممیزه

سؤال پژوهش	مقوله	مضامین
سؤال اول	هویت برساخته	- محافظ شأن حرفه‌ای - تسهیل‌گر مسیر شغلی
سؤال دوم	ملاک‌های بین‌فردی	- قلم متقاضی: مقاله انفرادی، تألیف کتاب - مرجعیت علمی: مقالات بین‌المللی، شهرت - تنوع سبد پژوهشی - میانگین امتیازات مکتسبه - ارتقای زودرس - کسوت استادی
سؤال سوم	پیشینه فردی تصمیم‌گیرنده	- تجربه پژوهشی قبلی - رشته تخصصی عضو هیئت ممیزه - نوع عضویت
	تعاملات تصمیم‌گیران	- استانداردهای دوگانه - چالش تصمیم‌گیری گروهی - هنجار مرجعی / ملاک مرجعی
	موقعیت تصمیم‌گیری	- نوع درخواست متقاضی - کمیت مستندات ارائه شده - امتیازات کمیته و کمیسیون تخصصی

۱. هویت برساخته: ابهام در امر اداری و حرفه‌ای

رفتار اعضای هیئت ممیزه در تصمیم‌گیری برای ارتقای اعضای هیئت علمی گویای ابهام و تلاش آنها برای یافتن مبنای تصمیم‌گیری به عنوان نقطه تعادل و اتکا به صورت فردی و گروهی است. از یک‌سو آنها خود را وفادار به ارزش‌های حرفه‌ای و حافظ شأن حرفه‌ای و به ویژه مرتبه استادی می‌دانند؛ بیاناتی مانند «امتیازات در پرونده درج شده و مشخص است، اما آیا متقاضی شأن استادی دارد؟» نشان از این نگرانی اعضای هیئت ممیزه در جلسات و تصمیم‌گیری دارد. از سوی دیگر آنها خود را مجری یک فرایند اداری می‌دانند و با اشاره به اینکه «نمرات و تویپی کسب شده است؛ امکان تغییر امتیازات داده‌شده در هیئت ممیزه نیست» سعی در به سرانجام رسیدن این فرایند اداری دارند و نمی‌خواهند مانعی در این مسیر باشند و بیشتر خود را تسهیل‌گر مسیر شغلی متقاضیان می‌دانند. به عبارت دیگر آنها نقش خود را بین دو پیوستار امر اداری و حرفه‌ای معنا می‌کنند. این معنا موجب تلاش مستمر آنها در این مسیر برای رفع ابهام و ایجاد تعادل یا هم‌راستا کردن این معانی می‌شود. واکنش اعضای هیئت ممیزه به درخواست‌های مطرح‌شده متأثر از هویتی است که برای خود تعریف کرده‌اند. مفروضه‌های هویتی به شکل عینی در وضع ملاک‌های معقول، و نه ضرورتاً کار، بیرون از آیین‌نامه ارتقا نمود پیدا می‌کنند. بر اساس این ملاک‌ها، اعضای هیئت ممیزه نقش‌های مختلفی را بر عهده می‌گیرند و به عنوان نگهبانان شأن حرفه‌ای و علمی یا تسهیل‌کنندگان فرایند اداری همکاران، وارد عمل می‌شوند. به عبارت دیگر آنها در این شرایط تا اندازه‌ای مبهم مابین سهل‌گیری یا تسهیل مسیر حرفه‌ای و سخت‌گیری و مراقبت از شأن حرفه‌ای در حال رفت و برگشت‌اند و هر یک از عوالم بالا یا وضعیت فردی و موقعیتی می‌تواند به مدد کمی کردن شاخص‌های کیفی درون ذهنی و نگرانی درباره برآورده شدن انتظارات تا اندازه‌ای نتیجه را به نفع هر یک از دو سوی پیوستار تغییر دهد. در این فرایند، آنها در تلاش‌اند هویتی ایده‌آل برای خود بسازند؛ هویتی که نه تنها تحت تأثیر ملاک‌های آیین‌نامه ارتقا و مستندات واقعی متقاضی، بلکه بیشتر تحت تأثیر تصور ذهنی و برداشت آنها از هویتشان قرار دارد.

۲. وضع ملاک‌های بین فردی

به دلیل گذشته‌نگری معناسازی و توجه آن به نشانه‌ها و سرنخ‌های محیطی تصمیم‌گیرندگان پس از معنا کردن نقش خود دست به وضع ملاک‌هایی برای تحقق آن می‌کنند. به عبارت دیگر تلاش می‌کنند انتظارات نقش برساخت‌شده را با عینی کردن آن در قالب شاخص‌ها در هنگام تصمیم‌گیری برآورده کنند. کثرت مقالات مستخرج از پارساها در درخواست‌های ارتقا و مقایسه این موقعیت با تجارب قبلی عضو هیئت خود را در بیاناتی مانند «این مقالات همه مستخرج از کار

دانشجویی است!»، «آیا کار انفرادی هم دارند؟» آشکار می‌کند. این نشانه‌ها موجب می‌شود فراتر از آیین‌نامه ارتقا و گاهی مغایر با آن که بر گسترش فعالیت‌های پژوهشی گروهی تأکید می‌کند، اعضای تصمیم‌گیرنده بر ملاکی مانند «قلم متقاضی» اشاره و تأکید کنند تا از استحقاق متقاضی اطمینان حاصل کنند. این ملاک در قالب الزام به چاپ کتاب تألیفی یا تصنیفی در انتشارات معتبر، ارائه مقالات علمی انفرادی، یا مقالاتی خارج از پایان‌نامه/رساله نمود پیدا می‌کند.

گرایش به ایفای نقش مراقبت از شأن حرفه‌ای که بیشتر در زمان طرح درخواست‌های استادی بر آن تأکید می‌شود، غالباً در قالب ملاک «مرجعیت علمی» بروز و ظهور می‌یابد. اشاره به معیارهایی مانند «میزان ارجاعات چقدر است؟»، «مقالات خارجی معتبر یا JCR ارائه شده است، در کدام چارکان؟ کتاب چند بار چاپ شده است؟ آیا کتاب درسی است؟ در دانشگاه‌ها تدریس می‌شود؟» نشان می‌دهد که بیش از سایر ملاک‌ها، ملاک مرجعیت مصداق شأن حرفه‌ای قلمداد می‌شود. مصاحبه با برخی اعضای هیئت ممیزه درباره تعریف شأن حرفه‌ای نیز حاکی از آن است مضمون عینی تعریف‌کننده این سازه بیشتر مرجعیت و شهرت علمی فرد متقاضی است. گاهی متأثر از پیشینه پژوهشی فردی، اعضا به عنوان عامل و تویی در رأی‌گیری و ارائه دلایل عدم موافقت به متقاضی این ملاک را مبنا قرار می‌دهند. معمولاً مشاهده می‌شود که در کنار ملاک‌های مستقل در برخی موارد اعضای جلسه به نکاتی مانند «نبود کتاب تألیف، عدم ارائه طرح پژوهشی، فقط مقاله ارائه شده است، سبد پژوهش کامل نیست ...» اشاره می‌کنند. این موارد حاکی از برساخت ملاک دیگری با عنوان تنوع سبد پژوهشی است که بر ارائه فعالیت‌های پژوهشی متنوع در ماده ۳ ارتقا تأکید دارد. در ماده پژوهشی گسترده‌ای از فعالیت‌های پژوهشی ممکن ارائه شده است که متقاضیان به تناسب رشته امکان انجام همه یا برخی از آنها را دارند، اما در این ملاک فارغ از عملکرد متقاضی در تک‌تک بندهای درخواست و به ویژه ماده پژوهشی، کلیت کار متقاضی در نظر گرفته می‌شود. در برخی موارد اعضای جلسه به میانگین امتیازات داده‌شده به مستندات این ماده اشاره می‌کنند (برای مثال، «میانگین امتیاز داده شده به مقالات کمتر از یک است، نمرات همه مقالات خیلی پایین است») و آن را نشانه‌ای از کیفیت یا عدم کیفیت مقالات می‌دانند و بر مبنای آن تصمیم‌گیری می‌کنند.

در کنار ملاک‌های محتوایی درخواست ارتقا در برخی موارد ملاک‌های ناظر به فرد متقاضی در فرایند تصمیم‌گیری گروهی مطرح می‌شود. ذکر مواردی مانند «فعالیت‌های پژوهشی خوب است، اما دقیقاً هشت سال از استخدام ایشان گذشته و بلافاصله درخواست استادی داده‌اند، هنوز فرصت دارند، خیلی جوان هستند، پخته نیستند ...» نشان‌دهنده توجه به عامل سن و جلوگیری از ارتقای زودرس است. معمولاً در این ملاک به مواردی مانند کسوت استادی اشاره می‌شود و

ارتقا به این مرتبه را نیازمند شرایط سنی خاصی می‌دانند، درحالی‌که درآیین‌نامه ارتقای فعلی عضو هیئت علمی می‌تواند چهار سال پس از استخدام درخواست ارتقا به دانشیاری و در صورت موافقت با توقف چهار سال درخواست ارتقا به استادی ارائه دهد.

۳. تعاملات تصمیم: تأثیر و تأثر پیشینه فردی و موقعیتی

تصمیم‌های گروهی متأثر از پیشینه فردی اعضای تصمیم‌گیرنده است. تجربه پژوهشی قبلی و رشته تخصصی عضو هیئت ممیزه نوعی مرجع مقایسه پدید می‌آورد. اعضا با بیان مواردی مانند «مستندات ارائه‌شده برای مرتبه استادی در رشته ما بسنده نیست»، یا با اشاره غیررسمی «در پرونده خودم اعلام کردند مقالات انفرادی را اضافه کنید»، به مقایسه درخواست مطرح‌شده با پیشینه خود می‌پردازند. عامل فردی دیگری که بر تصمیمات افراد تأثیر می‌گذارد، نوع عضویت آنها در هیئت است. با تغییر ایجادشده در چگونگی انتخاب و ترکیب اعضای هیئت ممیزه در سال ۱۴۰۱، عضویت در آن بیش از گذشته تابع نظر رئیس مؤسسه است و عضویت در آن از حالت انتخابی به انتصابی تبدیل شده است. در این ترکیب نوع عضویت اعضا به عنوان اعضای انتخابی از سوی همکاران، اعضای معرفی‌شده توسط رئیس دانشگاه، اعضای تعیین‌شده از سوی وزیر و حقوقی ممکن است در مواجهه با درخواست متقاضی از مواضع متفاوتی به آن واکنش نشان دهند و به‌نوعی استانداردهای دوگانه وضع کنند. این استانداردهای دوگانه زمانی که درخواست‌هایی از همکاران دانشکده عضو هیئت ممیزه در مقایسه با درخواست‌های سایر دانشکده‌ها مطرح می‌شود، خود را نشان می‌دهد. این تبعیض‌ها به طور ناخودآگاه در قالب ایفای نقش‌هایی تسهیل‌گر مسیر شغلی برای همکاران دانشکده یا محافظت از شأن حرفه‌ای برای متقاضیان سایر دانشکده‌ها بروز پیدا می‌کنند.

تصمیم‌گیری در هیئت ممیزه بر اساس مدل تصمیم‌گیری گروهی اتفاق نظر^۱ یا تصویب صورت می‌پذیرد. در این مدل، تصمیمات به کمک رأی‌گیری یا توافق جمعی اتخاذ می‌شود. این مدل معمولاً در سازمان‌ها و گروه‌های رسمی استفاده می‌شود. فرایند تصمیم‌گیری گروهی اعضای هیئت ممیزه طبق مدل بالا متأثر از چالش‌های تصمیم‌گیری گروهی است. اینها مشکلاتی رایج هستند که ممکن است اعضا با آنها مواجه شوند. فشار گروهی: اعضا ممکن است به‌جای بیان نظرات واقعی خود، تحت تأثیر نظرات اکثریت قرار گیرند. فشار متقاضیان: به دلیل شناخت افراد از اعضای هیئت ممیزه متقاضیان می‌توانند با پیگیری مستمر، برخی اعضای هیئت ممیزه را تحت تأثیر قرار دهند «در دانشکده ایشان را می‌بینیم ...». پراکندگی مسئولیت: در گروه‌ها، افراد ممکن است مسئولیت‌پذیری کمتری احساس کنند. هم‌رنگ جماعت شدن: وقتی هیئت به یک اتفاق نظر

می‌رسد، اعضا از بحث و نقد اجتناب می‌کنند و ممکن است تصمیمات ضعیفی اتخاذ کنند. تعارض‌های شخصی: اختلافات شخصی بین اعضا و دست‌بندی‌های آنها می‌تواند بر تصمیم‌گیری تأثیر منفی بگذارد. مدیریت زمان: هماهنگی و هم‌زمانی برای جمع شدن اعضا، غیبت عمدی یا اتفاقی اعضا، زمان طرح درخواست در ابتدا یا انتهای جلسه، کیفیت پرونده بررسی‌شده قبلی و حتی مدت‌زمان تشکیل هیئت ممیزه فعلی و تعداد جلسات برگزارشده می‌تواند چالش‌برانگیز باشد و نتیجه رأی‌گیری برای یک درخواست را تحت تأثیر قرار دهد.

تعاملات و تصمیمات قبلی اعضای هیئت ممیزه درباره درخواست‌های ارتقا به‌شدت تصمیمات جاری آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد و دفاع از درستی تصمیمات قبل موجب می‌شود ممیزی هیئت ممیزه به‌جای ارزیابی ملاک‌محور و مقایسه عملکرد متقاضی یا ملاک‌ها و انتظارات عینی آیین‌نامه ارتقا به ارزیابی هنجار مرجع و مقایسه پرونده‌ها با یکدیگر تبدیل شود. ذکر مواردی مانند «اگر در این پرونده موافقت کنیم باید پرونده‌های قبلی را نیز بازنگری کنیم، چون آنها را به همین دلیل رد کردیم» نشان از این مسئله دارد. البته این مضمون را می‌توان به‌گونه‌ای دیگر هم نگاه کرد و آن را نشانه‌ای از تعهد اعضا به ثبات در تصمیم‌گیری‌ها دانست. ماهیت دوگانه پیوستار حفظ شأن حرفه‌ای و تسهیل‌گری مسیر شغلی موجب کنش‌های متفاوتی از سوی اعضا می‌شود.

نوع درخواست، مانند ارتقا به دانشیاری، استادی، تمدید سنوات، پایه تشویقی ...، به عنوان یک عامل موقعیتی و نشانه معناسازی دیگر بر چگونگی تصمیم‌گیری اعضا اثرگذار است. معمولاً مشاهده می‌شود اعضا هنگام تصمیم‌گیری در درخواست‌های دانشیاری یا ذکر مطالبی مانند «برای تبدیل وضعیت استخدامی و رسمی قطعی شدن لازم است این مرحله طی کنند»، «فرایند ارتقا باید از امور استخدامی منفک شود»، «برای ارتقا به دانشیاری پرونده مناسب، ولی در استادی باید به گونه دیگری عمل کنیم» نقش خود را بیشتر به عنوان تسهیل‌گری مسیر شغلی تعبیر می‌کنند. در درخواست‌های ارتقا به استادی، معمولاً نکاتی مانند متقاضی «قصد دارد کرسی استادی چه درس و تخصصی را کسب کند؟» یا سؤالاتی از نمایندگان دانشکده درباره اینکه «آیا فارغ از پرونده، فرد شأن استادی را دارد؟» مطرح می‌شود. همچنین تأکید بر معیارهایی مانند کتاب و مقالات انفرادی یا مقالات خارجی معتبر و میزان ارجاعات بالا، نشان‌دهنده نقش اعضای هیئت ممیزه به عنوان محافظان شأن حرفه‌ای است. این گفت‌وگوها موجب می‌شود مدت‌زمان تصمیم‌گیری در جلسات طولانی‌تر شود.

نوع درخواست رابطه نزدیکی با نشانه‌های دیگر یعنی امتیازات داده‌شده در کمیته و کمیسیون تخصصی و کمیت مستندات ارائه‌شده متقاضی دارد. مشاهده می‌شود اعضای کمیته با بیان «میانگین امتیازات داده‌شده به مقالات کمتر از یک است، در تمامی مقالات اضافه شده

و نفر آخر است» یا «در مدت پنج سال یکصد مقاله ارائه شده است، یعنی سالی بیست مقاله»، «اکثر مقالات و کارهای پژوهش مربوط به یک سال اخیر است و سال‌های قبلی کاری انجام نشده است»، «اکثر مقالات در یک مجله داخلی دانشگاه چاپ شده است» «به مقاله انفرادی امتیاز بسیار پائینی داده شده است و در مجله دانشگاه است» و موارد مشابه تردید و ابهام خود را در خصوص صلاحیت متقاضی به دلیل کثرت مقالات و فعالیت‌هایی پژوهشی یا پایین بودن امتیازات کمیته و کمیسیون تخصصی نشان می‌دهند. این تردید در کنار عدم امکان تغییر امتیازات در جلسه هیئت ممیزه توسط اعضا و لزوم تصمیم‌گیری بر مبنای امتیازات ارائه‌شده در کمیته و کمیسیون تخصصی موجب می‌شود میانگین امتیازات ارائه‌شده در مراحل قبل نقش مهمی در تصمیم‌گیری و رأی اعضای هیئت ممیزه داشته باشد. در برخی موارد اعضا درخواست برخورداری از امکان تغییر نمرات را دارند؛ با وجود این، ذکر مواردی مانند «متقاضی دو برابر امتیاز و توبی را کسب کرده است و تغییر امتیازات بی‌اثر است» نشان می‌دهد در مواردی که امتیازات متقاضی در بند مقالات علمی و پژوهش بالاست عملاً تغییر امتیازات به‌تنهایی نقش تعیین‌کننده‌ای ندارد.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه با بهره‌گیری از رویکرد معناسازی جمعی، چگونگی شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اعضای هیئت ممیزه در فرایند تصمیم‌گیری گروهی کاوش شد. یافته‌ها نشان می‌دهد تصمیم‌گیری در هیئت ممیزه صرفاً بر مبنای آیین‌نامه‌های رسمی انجام نمی‌شود، بلکه فرایندی پویا و تحت تأثیر تعاملات گروهی، پیشینه فردی اعضا و شرایط موقعیتی است. این فرایند را در سه سطح می‌توان تحلیل کرد: هویت‌سازی فردی و گروهی: ابهام در ماهیت اداری یا حرفه‌ای نقش ممیزی، آغازگر معناسازی و خروج از ابهام اعضاست و به شکل‌گیری هویت برساخته حرفه‌ای آنها منجر می‌شود. اعضای هیئت ممیزه از طریق تفسیر نقش خود، هویتی برساخته میان دو قطب «حفاظت از شأن حرفه‌ای» و «تسهیل‌گر مسیر شغلی» ایجاد می‌کنند. این معناسازی بر نحوه ارزیابی و تفسیر مستندات متقاضیان تأثیر می‌گذارد. وضع معیارهای غیررسمی: فراتر از آیین‌نامه‌های ارتقا، اعضای هیئت ممیزه معیارهایی مانند مرجعیت علمی، تنوع سبد پژوهشی، و قلم متقاضی را در فرایند ارزیابی وارد می‌کنند. این معیارها از طریق تعاملات گروهی شکل می‌گیرند و به مرور زمان به یک هنجار جمعی تبدیل می‌شوند. در این مدل تصمیم‌گیری، نظر همه اعضا مدنظر قرار می‌گیرد و تلاش می‌شود با ایجاد معنای مشترک^۱ به اجماع برسند. در حالی که مدل اجماع می‌تواند به تقویت همکاری و تعهد کمک کند، اما نیاز به اجماع، اختیار رأی‌گیری آزادانه اعضا را محدود می‌کند. اعضای

هیئت ممیزه به دلیل برآورده نشدن انتظاراتشان و متأثر از نقشی که برای خود تعریف می‌کنند برای نظم‌بخشی و رفع ابهام ملاک‌های دیگری وضع می‌کنند و تحت تأثیر شرایط فردی و موقعیتی جریان تصمیم‌گیری را معنا و بر اساس تعبیر خود عمل می‌کنند. اثر عوامل موقعیتی و فردی: تصمیم‌گیری‌ها تحت تأثیر پیشینه پژوهشی اعضا، نوع عضویت آنها در هیئت، امتیازات کمیته‌های تخصصی و موقعیت خاص پرونده متقاضی تغییر می‌کنند. مثلاً معنای برساخته اعضای هیئت ممیزه به‌روشنی در بررسی درخواست ارتقا به مرتبه دانشجویی با مرتبه استادی متفاوت است. به طور خاص، الزامات ارتقا در مرتبه بالاتر استادی دارای ابهام بیشتری است (Maynen, 2020; Robinson, 2010). اعضا این عوامل زمینه‌ای را از دیدگاه پیشینه فردی خود می‌نگرند و گاهی در نقش یک گزینشگر^۲ عمل می‌کنند و با طرح دلایلی برخی از آنها را زیر سؤال می‌برند و برخی را قابل قبول تلقی می‌کنند. علاوه بر این، چالش‌های تصمیم‌گیری گروهی مانند فشار جمعی، تضاد منافع و استانداردهای دوگانه نیز نقش مهمی در شکل‌گیری نتیجه نهایی دارند. ملاک‌ها، فرایندها و نتایج جلسات هیئت ممیزه را می‌توان نوعی مکانیسم معنابخش^۳ در نظر گرفت.

به این معنا که بر شیوه درک و معناسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه مؤثر است. هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از زمینه کاری آنها جدا نیست (Cristofaro, 2022) و روابط اجتماعی- حرفه‌ای نقش درخور توجهی در مشروعیت‌بخشی به هویت حرفه‌ای آنها دارد (Kelchtermans, 2009). اعضای هیئت علمی از طریق فعالیت‌های خود در زمینه‌های نهادی به تعریف اینکه کیستند، دست می‌یابند و آن را با انتظارات شبکه‌های اجتماعی خود هماهنگ می‌کنند (Mantere et al., 2012; Scribner & Crow, 2012). تصمیمات نهایی جلسات هیئت ممیزه موجب جهت‌دهی به معناسازی افراد می‌شود و در تصمیمات آنها در انتخاب میان آموزش و پژوهش بازتاب می‌یابد. از این‌رو، این جلسات از قابلیت معنابخشی بالقوه در دانشگاه برخوردارند و می‌تواند تسهیلگر مهمی در ایجاد پذیرش، اشتیاق و انرژی برای اجرای تغییرات مورد نظر باشد. بنابراین، ضروری است که معنابخشی به شکل آگاهانه و در جهت اشاعه اهداف مطلوب و استراتژی دانشگاه به کار گرفته شود.

این پژوهش با چند محدودیت مواجه بوده است. نخست، مطالعه در یک دانشگاه دولتی انجام می‌شود و ویژگی‌های خاص آن ممکن است بر یافته‌ها تأثیر گذاشته باشد؛ بنابراین، تعمیم‌پذیری نتایج مستلزم بررسی‌های تطبیقی در دانشگاه‌های مختلف است. دوم، داده‌های پژوهش عمدتاً مبتنی بر مشاهده است که اگرچه اطلاعات ارزشمندی ارائه می‌دهد، اما ممکن است حضور پژوهشگر بر فرایند تحلیل

استانداردهای دوگانه در تصمیم‌گیری‌ها کمک کند. (ج) طراحی نظام بازخورد برای متقاضیان ارتقا، با ارائه بازخورد ساختاریافته، می‌تواند به شفاف‌سازی معیارهای ارزیابی و افزایش رضایت از فرایند ارتقا منجر شود. (د) انجام مطالعات تکمیلی برای بررسی تأثیرات بلندمدت تصمیمات هیئت ممیزه بر عملکرد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌تواند به بهبود سیاست‌های ممیزی و شناخت اثر بازگشتی ارزیابی کمک کند. در پایان می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد معناسازی جمعی در فرایند ارتقا نقش اساسی دارد و تصمیم‌گیری‌ها نه تنها بر اساس آیین‌نامه، بلکه تحت تأثیر تعاملات گروهی و معناسازی هویتی قرار می‌گیرند. درک این فرایند می‌تواند به اصلاح رفتار ممیزی هیئت ممیزه، سیاست‌های ارتقا، استانداردسازی فرایند ارزیابی و افزایش عدالت در نظام دانشگاهی کمک کند.

تأثیرگذار باشد، هرچند تأکید بر حفظ دیدگاه تحلیلی و ارائه داده‌های مرتبط با مسئله پژوهش بوده است. انجام مصاحبه‌های عمیق می‌تواند به کاهش این محدودیت کمک کند. سوم، تمرکز اصلی پژوهش بر معناسازی اعضای هیئت ممیزه بوده و دیدگاه متقاضیان ارتقا به شکل بسیار محدود بررسی شده است، تحلیل تجربیات و برداشت‌های آنها می‌تواند به درک جامع‌تری از این فرایند کمک کند.

از یافته‌های این پژوهش می‌توان به منظور بهبود فرایند ارتقا در قالب دلالت‌هایی پیش رو استفاده کرد. (الف) اصلاح سیاست‌های ارتقا با شفاف‌تر کردن فرایند تصمیم‌گیری در هیئت‌های ممیزه و استانداردسازی معیارهای غیررسمی به منظور جلوگیری از تفسیرهای سلیقه‌ای ضروری است. (ب) برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای اعضای هیئت ممیزه در زمینه فرایندهای تصمیم‌گیری گروهی، مدیریت تعارض و ارزیابی عادلانه می‌تواند به افزایش انسجام و کاهش

References

- Akbari-Zardkhaneh, S., Zandi, S., & Qorbani-Vanajemi, M. (2018). Conceptualization of sensemaking and its practical implications in industrial and organizational psychology. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal*, 7 (2), 179-204. (Persian)
- Andersson, R. (2022). Policy and identification: Exploring the influence of identity perceptions on school leader sense-making in the Swedish school-age Educare. *Management in Education*, 36 (2), 57-63. DOI: 10.1177/0892020620953594
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3 (1), 111-137. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34 (3), 325-374. DOI: 10.1177/0149206308316059
- Ashforth, B. E., Schinoff, B. S., & Rogers, K. M. (2016). "I identify with her," "I identify with him": Unpacking the dynamics of personal identification in organizations. *Academy of Management Review*, 41 (1), 28-60. DOI: 10.5465/amr.2014.0033
- Bahrami, S., Zabardast, M. A., & Salimi, J. (2020). Qualitative analysis of university professors' experiences of professional identity. *Journal of Educational Sciences*, 27 (1), 203-220. (Persian) Doi: 10.22055/edus.2020.31722.2950
- Caza, B. B., & Creary, S. (2016). The construction of professional identity. In A. Wilkinson, Hislop, D., & Coupland, C. (Eds.), *Perspectives on contemporary professional work* (pp. 259-285). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ching, C. D. (2023). Developing "equity sense": Meaning-making at a community college. *American Educational Research Journal*, 60 (4), 810-844. DOI: 10.3102/00028312231178760
- Chreim, S., Williams, B. E., & Hinings, C. R. (2007). Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50 (6), 1515-1539. DOI: 10.5465/AMJ.2007.28226248
- Ciesielska, M., Boström, K.W., Öhlander, M. (2018). Observation methods. In Ciesielska, M., Jemielniak, D. (Eds.), *Qualitative methodologies in organization studies*. London: Palgrave Macmillan. DOI: 10.1007/978-3-319-65442-3_2
- Coburn, C. E. (2001). Collective sensemaking about reading: How teachers mediate reading policy in their professional communities. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 23 (2), 145-170. DOI: 10.3102/01623737023002145
- Constantinides, M. (2023). Making sense of complex relationships in the workplace: Principals in action. *Cambridge Journal of Education*, 53 (5), 587-603. DOI: 10.1080/0305764X.2023.2191930
- Cristofaro, M. (2022). Organizational sensemaking: A systematic review and a co-evolutionary model. *European Management Journal*, 40 (3), 393-405. DOI: 10.1016/j.emj.2021.07.003

- Da'as, R. A., Ganon-Shilon, S., Schechter, C., & Qadach, M. (2021). Implicit leadership theory: principals' sense-making and cognitive complexity. *International Journal of Educational Management*, 35 (3), 726-740. DOI: 10.1108/IJEM-02-2020-0086
- Degn, L. (2015). Identity constructions and sensemaking in higher education- A case study of Danish higher education department heads. *Studies in Higher Education*, 40 (7), 1179-1193. DOI: 10.1080/03075079.2014.881345
- Dong, M., Fan, J., & Xu, J. (2023). Differential washback effects of a high-stakes test on students' English learning process: Evidence from a large-scale stratified survey in China. *Asia Pacific Journal of Education*, 43 (1), 252-269. DOI: 10.1080/02188791.2021.1918057
- Ganon-Shilon, S., & Chen, S. (2019). No school principal is an island: From individual to school sense-making processes in reform implementation. *Management in Education*, 33 (2), 77-85. DOI: 10.1177/0892020618805799
- Goltz, H. H., & Smith, M. L. (2014). Forming and developing your professional identity: Easy as PI. *Health Promotion Practice*, 15 (6), 785-789. DOI: 10.1177/1524839914541279. ISSN 1524-8399
- Hazelkorn, E., & Altbach, P. G. (2024). Caveat Emptor: Higher Education Rankings as profit centers. *International Higher Education*, (120). DOI: 10.6017/895b9e0d.62d562ed
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), 764-791. DOI: 10.2307/2667055
- Johnson, D. O. (2019). *Becoming culturally responsive: A case study of school level sensemaking*. Michigan State University (Doctoral dissertation). Michigan State University, Michigan.
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: Self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 15 (2), 257-272. DOI: 10.1080/13540600902875332
- Li, C., Wang, X., Zhang, J., & Li, C. (2024). Sensemaking of company identity in multi-company identification: A longitudinal case study of Huanyi International Travel Agency. *Nankai Business Review International*, 15 (2), 300-328. DOI: 10.1108/NBRI-11-2022-0105
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 8 (1), 57-125. DOI: 10.1080/19416520.2014.873177
- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988). *Journal of Management Studies*, 47 (3), 551-580. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2010.00908.x
- Mantere, S., Schildt, H. A., & Sillince, J. A. (2012). Reversal of strategic change. *Academy of Management Journal*, 55 (1), 172-196. DOI: 10.5465/amj.2008.0045
- Marshall, S. L. (2024). Sensemaking and collective sensemaking within an elementary principal science network. *Research in Science Education*, 54 (1), 133-147. DOI: 10.1007/s11165-023-10117-6
- Marshall, S. L., Nazar, C. R., Ibourk, A., & McElhaney, K. W. (2021). The role of collective sensemaking and science curriculum development within a research-practice partnership. *Science Education*, 105 (6), 1202-1228. DOI: 10.1002/sce.21676
- Maynen, D. M. (2020). *Department climate and the effect on the promotion and tenure process for women faculty members in electrical engineering* (Doctoral dissertation). Indiana University, Bloomington.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mizrahi-Shtelman, R. (2021). Role identity and sensemaking as institutional mechanisms for policy translation: The case of school principals and education reforms in Israel. *Leadership and Policy in Schools*, 20 (2), 203-221. DOI: 10.1080/15700763.2019.1638422
- Reyes Jr, V. C. (2021). Clipped wings: School leaders' identities in ICT-enriched education landscapes—A narrative inquiry. *Educational Management Administration & Leadership*, 49 (5), 807-823. DOI: 10.1177/1741143220918257
- Robinson, G. F. (2010). *Identity work and sensemaking by faculty approaching tenure* (Doctoral dissertation). University of Pittsburgh, Pennsylvania.
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of organizational behavior*, 36 (S1), S6-S32. DOI: 10.1002/job.1937
- Schechter, C., Shaked, H., Ganon-Shilon, S., & Goldratt, M. (2018). Leadership metaphors: School principals' sense-making of a national reform. *Leadership and Policy in Schools*, 17 (1), 1-26. DOI: 10.1080/15700763.2016.1232836
- Scribner, S. P., & Crow, G. M. (2012). Employing professional identities: Case study of a high school principal in a reform setting. *Leadership and Policy in Schools*, 11

- (3), 243-274. DOI: 10.1080/15700763.2012.654885
- Shahsavari, A., Mahdi, M., (2023). Redefining the higher education policy in the context of Iranian society's demand for universities. *Rahyaft*, 33 (2), 5-22. (Persian) DOI: 10.22034/RAHYAFT.2024.11391.1409
- Shirbaghi, N., & Saedmochshi, L. (2017). *Phenomenology of the experiences of faculty members from the process of promotion*. *Iranian Higher Education*, 10 (1), 57-77. (Persian) DOI: <https://sid.ir/paper/522261/fa>
- Siebert, D. C., & Siebert, C. F. (2005). The caregiver role identity scale: A validation study. *Research on Social Work Practice*, 15 (3), 204-212. DOI: 10.1177/1049731504272779
- Urquhart, C., Cheuk, B., Lam, L., & Snowden, D. (2025). Sense-making, sensemaking and sensemaking- A systematic review and meta-synthesis of literature in information science and education: An Annual Review of Information Science and Technology (ARIST) paper. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 76 (1), 3-97. DOI: 10.1002/asi.24866
- Vough, H. C., Caza, B. B., & Maitlis, S. (2020). *Exploring the relationship between identity and sensemaking*. Oxford: Oxford University Press.
- Weick, K. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Ylijoki, O., & Ursin, J. (2013). The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education. *Studies in Higher Education*, 38 (8), 1135-1149. DOI: 10.1080/03075079.2013.833036
- Yousefi, Hadi. (2022 June 21). *Investigation and pathology of the faculty promotion system; 2. The proposal package for the amendment and revision of the regulation*. Islamic Parliament Research Center. Retrieved from: <https://www.sid.ir/paper/1047936/fa> (Persian)



مرتضی طاهری

دانشیار مدیریت آموزشی است و هم‌اکنون در گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی فعالیت می‌کند. علایق پژوهشی وی شامل ارزشیابی آموزشی، توسعه حرفه‌ای و روش‌شناسی پژوهش است.

