

خوانشی استعاری از پدیده «حسادت بازمانده» در نظام آموزش عالی ایران؛

تجارب اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط در دانشگاه دولتی ایلام

فریبا زنگنه*، علی یاسینی**، اردشیر شیری***

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۲۷

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۱۰/۱۳

چکیده

استعاره «حسادت بازمانده» به حسادت ادراک شده یک کارمند نسبت به جایگاه شغلی سایر همکاران اشاره دارد. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها، به روش کیفی و با مصاحبه عمیق و هدایت شده انجام شده است. هدف از این پژوهش، فهم تجربه زیسته اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط دانشگاه ایلام از پدیده حسادت بازمانده است که با روش پدیدارشناسی انجام شده است. در دانشگاه ایلام تمامی اعضای هیئت علمی با وضعیت پیمانی مشروط به تعداد ۴۰ نفر بودند که از این تعداد ۱۸ نفر به صورت هدفمند انتخاب شدند و با آنها تا رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، از تحلیل تماتیک با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شده است. یافته‌های حاصل در یک مضمون، پنج مقوله اصلی و سیزده مقوله فرعی دسته‌بندی شده‌اند. با در نظر داشتن پیامدهای منفی ناشی از حسادت بازمانده شامل بی‌انگیزگی، ناامیدی، فشار روحی و استرس و غیره، ضرورت دارد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با شناسایی این پدیده و تأثیر آن بر فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی، اقدامات سازنده‌ای در جهت اصلاح شیوه‌های ارتقای شغلی در دانشگاه‌ها و مدیریت پدیده حسادت بازمانده داشته باشند.

کلیدواژه: حسادت بازمانده؛ ارتقای شغلی؛ پدیدارشناسی؛ وضعیت پیمانی مشروط

*. کارشناس ارشد مدیریت توسعه منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام (نویسنده مسئول)

Zangeneh325@gmail.com

** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام

*** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام

مقدمه

معرفی "سندرم حسادت بازمانده"^۱ در ادبیات مدیریت می تواند یک عنوان کاملاً جدید باشد. در دهه ۱۹۸۰، بروکنر^۲ اولین کسی بود که این اصطلاح را در ادبیات مدیریت، در کنار استفاده از این مفهوم برای توصیف واکنش و رفتار بازماندگان حوادث دراماتیک به کار برد (کوپک^۳، ۲۰۱۰). علاوه بر پیامدهای مثبت و منفی ناشی از اصلاح ساختار، رویه‌ها، و فرایندهای سازمانی، پدیده نوظهوری در مناسبات فردی و سازمانی شکل گرفته و تعبیری که برای آن در مباحث رفتار سازمانی به کار گرفته شده است، «سندرم حسادت بازمانده» است. سندروم حسادت بازمانده به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، احساسات، و ادراکات کارکنانی اشاره دارد که از خطر اصلاح کیفی و محتوایی ساختار سازمانی در امان بوده و به نحوی از انحاء در ساختار سازمانی باقی مانده‌اند (نوئر^۴، ۱۹۹۳؛ به نقل از ناکونی^۵، ۲۰۱۲). حسادت بازمانده هنگامی رخ می‌دهد که بازماندگان^۶، تجربه حسادت نسبت به کسانی را دارند که از سازمان خارج می‌شوند (کینی^۷ و همکاران، ۱۹۹۸؛ کمپبل^۸ و همکاران، ۲۰۰۱). تعبیر دیگری کمپبل و همکاران (۲۰۰۱) برای پدیده حسادت بازمانده، تحت عنوان «قربانیان^۹» و اموندسون^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۴) اصطلاح «اعدام‌شدگان» را به کار گرفته و اذعان داشته‌اند چنین پدیده‌ای زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند نسبت به جایگاه سازمانی دیگران غبطه می‌خورد و به نوعی در این مسیر قربانی رویه‌ها و ساختارهای سازمانی شده است. چنین افرادی جهت بازگشت به حالت طبیعی شغل و حرفه خود نیازمند توجه، حمایت، همدلی و مشاوره هستند. حسادت بازمانده، بیشتر زمانی است که بازماندگان احساس می‌کنند که انتصاب‌ها به درستی انجام نمی‌شود (بروکنر و همکاران، ۱۹۸۵). شویگر و همکاران^{۱۱} (۱۹۸۷) متوجه شد که این انتصاب‌ها به تنهایی حسادت بازمانده را میان بازماندگان به وجود نمی‌آورد، بلکه شیوه‌های که در آن پرونده مورد رسیدگی قرار گرفته، مهم است.

1. Survivor's Envy Syndrome
2. Brockner
3. Kupec
4. Noer
5. Nackoney
6. Survivors
7. Kinnie
8. Campbell et al
9. victims
10. Amundson
11. Schweiger et al

از یک سو، می توان اذعان داشت که پدیده حسادت بازمانده ناشی از فرایند کوچک سازی، اخراج و تعدیل نیرو در سازمان ها است و افرادی که درگیر این فرایند هستند، با عنوان نجات یافتگان^۱، از آنها یاد می شود (چنج و یین^۲، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، حسادت بازمانده ممکن است در مناسبات و روابط بین فردی و نیز در بطن کارکردهای مدیریت منابع انسانی شکل بگیرد. در این مورد، این احتمال وجود دارد که بازماندگان به نحوی رفتار کنند که به اهداف سازمان منجر شده و به اقدامات داوطلبانه مانند رفتار شهروندی سازمانی و ترویج عملکرد مؤثر سازمان دست بزنند. انجام چنین رفتارهایی بستگی دارد به احساساتی که بازماندگان پس از بقای خود تجربه می کنند (زافریر^۳، ۲۰۰۶). از جمله عوامل مؤثر بر شکل گیری پدیده حسادت بازمانده می توان به تغییر ساختارهای درون سازمانی شامل کوچک سازی، اخراج و کاهش نیروهای سازمانی، رویه های مدیریت منابع انسانی و توسعه کارکنان (رویه های ارتقا، انتصاب، پاداش و جبران خدمات) و بازنشستگی کارکنان اشاره کرد.

به نظر می رسد در ایران تاکنون پژوهشی با عنوان پدیده حسادت بازمانده در نظام آموزش عالی ایران (تجارب اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط در دانشگاه دولتی ایلام) صورت نگرفته و با انجام این پژوهش مبانی نظری تدوین می شود که می تواند مورد استفاده سایر محققین قرار گیرد. با در نظر داشتن مطالب گفته شده و شناختی که از مطالعه مبانی نظری در ارتباط با موضوع حسادت بازمانده حاصل شد، پژوهشگران را بر آن داشت تا تحقیقی تحت عنوان پدیدارشناسی حسادت بازمانده بین اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط و به طور خاص در دانشگاه ایلام انجام دهند. دانشگاه ایلام به عنوان جامعه مورد مطالعه یکی از سازمان های دولتی است که تعدادی از اعضای هیئت علمی خود را به صورت پیمانی مشروط جذب و استخدام کرده است. در این پژوهش سعی می شود که توجه مدیران ارشد و به خصوص مدیران منابع انسانی را به مسئله اصلی تحقیق که موضوع حسادت بازمانده است، جلب نمود تا با شناسایی اثرات ناشی از حسادت بازمانده بین اعضای هیئت علمی و حمایت از آنها، امنیت روانی و شغلی ایشان تأمین شود و با تدوین راهکارها و برنامه های لازم در جهت مدیریت سندرم حسادت بازمانده، انگیزه و عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. با توجه به موارد فوق سوال هایی به شرح زیر مطرح می شود:

1. Survivors
2. Change & Yen
3. Tzafirir

دلایل اصلی شکل‌گیری پدیده حسادت بازمانده چیست؟ برداشت کارکنان از پدیده حسادت بازمانده چیست؟ کارکنان این پدیده را چگونه تجربه کرده‌اند؟ ملاک‌ها، نشانگرها و ابعاد حسادت بازمانده کدامند؟

مبانی نظری و تجربی پژوهش

پدیده بازمانده یا نجات‌یافته، به‌زعم گاندولفی^۱ (۲۰۰۸) دارای سه دسته‌بندی ویژه است: دسته اول شامل ویژگی‌های روان‌شناختی از قبیل عواطف، رفتارها، و نگرش کارکنان نسبت به اقدامات سازمانی و به‌طور خاص اقدامات مدیریت منابع انسانی است که به‌نوبه‌خود بر انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی و سازمانی تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای دارد. دومین دسته اشاره به پدیده «گناه بازمانده»^۲ دارد که هم در طول و هم بعد از تغییرات سازمانی و عملیاتی کردن اقدامات مدیریت منابع انسانی رخ می‌دهد و احساس گناه یک کارمند در فرایند اخراج یا تنزل پایگاه سایر همکاران و دوستان را بیان می‌کند. سومین وجه پدیده بازمانده، استعاره «حسادت بازمانده» است که به حسادت ادراک‌شده یک کارمند نسبت به جایگاه شغلی سایر همکاران اشاره دارد و نسبت به دو مورد دیگر کم‌تر به آن پرداخته شده و از تیررس پژوهش‌ها به‌دور مانده است.

مولیکا و دی‌وایت^۳ (۲۰۰۰) به‌طور مشابه به جنبه دیگری از پدیده حسادت بازمانده اشاره کرده‌اند. از نظر آنها حسادت بازمانده بیانگر غبطه بازماندگان سازمانی نسبت به بازنشسته‌شدگان و ترک‌کنندگان سازمان، برخوردار شدن آنها از مزایا و جبران خدمات بالا و تلاش آنها برای پیدا کردن موقعیت شغلی دیگر می‌باشد. سندروم حسادت بازمانده به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، احساسات، و ادراکات کارکنانی اشاره دارد که از خطر اصلاح کیفی و محتوایی ساختار سازمانی در امان بوده و به نحوی از انحاء در ساختار سازمانی باقی مانده‌اند (نوئر، ۱۹۹۳ به نقل از ناکونی، ۲۰۱۲). آن دسته از کارکنان سازمان که در فرایند ارتقای شغلی تغییری در وضعیت آنها اعمال نشده است و کماکان در وضعیت فعلی باقی مانده‌اند، بازماندگان هستند (چنگ و یین، ۲۰۰۸؛ نوئر، ۱۹۹۳).

حسادت کارمندان الگوی ذهنی، نفسانی و رفتاری که نتیجه فقدان اعتمادبه‌نفس و یا عواقب رابطه

1. Gandolfi
2. Survivors' Guilt
3. Mollica & DeWitt

کاری است (وچیو^۱، ۱۹۹۵). حسادت پدیده انسانی در بسیاری از جوامع، سازمان‌ها و انسان است (فاستر^۲، ۱۹۷۲) که منجر به نتایج مخرب می‌شود. حس حسادت ممکن است به افزایش انگیزه برای بهبود خود کمک کند و یا تغییر انگیزه‌هایی که عمدتاً مربوط به دشمنی و خواستن بدبختی برای دیگران (دلپیر^۳ و همکاران، ۲۰۱۱) و تلاش برای کسب امتیازات و مزایای بیشتری نسبت به دیگران است. مردم معمولاً به افرادی حسادت می‌کنند که فکر می‌کنند با آنها مشابه هستند. به‌عنوان مثال، مردم به افراد همجنس و مشابه خودشان حسادت می‌کنند (سالووی، رودین^۴، ۱۹۸۴). کارکنانی که دچار حسادت شده‌اند، تعهد کمی نسبت به سازمان دارند و این حالت تأثیر مستقیم و منفی بر عملکرد سازمانی دارند.

به‌طور کلی، حسادت، یک حس ناخوشایند است که می‌تواند یک مقایسه اجتماعی ناخوشایند باشد که فرد در حال دیدن یک فرد مشابه که از شرایطی بهره‌مند است و این شرایط را آرزو می‌کند، اما به‌طور کامل در این حالت می‌ماند (الیکت، زل^۵، ۲۰۰۸). بنابراین، حسادت به‌معنای نگرانی در فرد است پس از اینکه شرایط مناسب برای فرد دیگری به‌وجود آمد (تایل و همکاران^۶، ۲۰۱۲). از آنجا که بیان حسادت و تشدید آن به مقایسه فرد با دیگران بستگی دارد، نتیجه می‌گیریم که فرد انتظار دارد که مزایای دیگران مشابه مزایای او باشد. دوم مزایایی است که دیگران به آن دست می‌یابند و به‌نظر نمی‌رسد برای فرد قابل دسترسی باشند (اسمیت، کیم^۷، ۲۰۰۷).

مهم‌ترین پیامدها و اثرات پدیده حسادت بازمانده بر بعد فردی و بعد سازمانی به مواردی از قبیل: عملکرد نامطلوب کارکنان در درازمدت (کرامر و همکاران^۸، ۲۰۱۶)؛ شرم و بیگانگی (ویکرس و پاریس^۹، ۲۰۰۷)؛ تنزل اخلاق، افزایش وظایف و کاهش در توانایی سازمان در زمینه یادگیری، استرس‌های کاری، کاهش تعهد سازمانی، روحیه پایین (اریکسون و رولوف^{۱۰}، ۲۰۰۷)؛ احساس ازدست‌دادن روابطشان (آمونندسون و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۴)؛ لامارش^{۱۲}، ۲۰۰۹)؛ ازدست‌دادن اعتماد به مدیریت (آرمسترانگ-

1. Vecchio
2. Foster
3. DelPriore
4. Salovey, Rodin
5. Alicket & Zell
6. Thai et al
7. Smit & Kim
8. kraemer et al
9. Vickers & Parris
10. Erickson & Roloff
11. Amundson et al
12. Lamarsh

استاسن^۱، ۲۰۰۲؛ کاهش بهره‌وری (آرمسترانگ- استاسن، ۲۰۰۲)؛ افزایش غیبت، ناسازگاری بازماندگان؛ پرونده‌های احتمالی خرابکاری، خشونت در محل کار؛ ازدست‌دادن حافظه سازمانی و دانش؛ کاهش وفاداری، تمایل به ترک حرفه، عدم اطمینان، استرس و اضطراب و ترس (ففر^۲، ۲۰۱۰؛ داتا و باسویل^۳، ۲۰۱۵) می‌توان اشاره کرد.

برخی از ویژگی‌ها و علائم حسادت بازمانده شامل علائم عاطفی بازماندگان شامل سرزنش خود و غم و اندوه (کی‌تس دی‌وریز و بالاش^۴، ۱۹۹۷)؛ ترس، ناامیدی (میرابل و دیونگ^۵، ۲۰۰۵)؛ افسردگی، خستگی، اضطراب (اپلبام و همکاران^۶، ۱۹۹۷؛ نوئر^۷، ۱۹۹۳)؛ خشم (آمبروس^۷، ۱۹۹۷)؛ ابلبام و همکاران، ۱۹۹۷؛ میرابل و دیونگ^۵، ۲۰۰۵)؛ گناه (آمبروس، ۱۹۹۷؛ نوئر^۷، ۱۹۹۳)؛ شک و تردید، ناامیدی، سرخوردگی، آسیب‌پذیری، و غم و اندوه (آمبروس، ۱۹۹۷). علاوه‌براین، آنها ممکن است انگیزه کم‌تری داشته باشند. در کم‌ترین ریسک‌پذیری شرکت کنند، با حس ناعادلانه کنار بیایند و درک کنند که سازمان به آنها خیانت کرده است (آپلبام و همکاران، ۱۹۹۷؛ نوئر^۷، ۱۹۹۳). همچنین بازماندگان تمایل دارند که رفتارهای ناسازگارانه و نگرش‌هایی مانند کاهش انگیزه را نشان دهند (کینی و همکاران، ۱۹۹۸). کاهش روحیه (کامرون^۸، ۱۹۹۴؛ اسملتزر و زینر^۹، ۱۹۹۴) و کاهش رضایت از محل کار (آرمسترانگ- استاسن، ۱۹۹۳) همچنین بازماندگان افزایش سطح غیبت را نشان داده‌اند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۱) و بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت (کاسیو، ۱۹۹۳) کینی و همکاران (۱۹۹۸) متوجه شدند که بازماندگان سطوح بالاتری از استرس، غیبت و عدم اعتماد به مدیریت را نشان داده‌اند. در همان تحقیق، آنها دریافتند که سطح کیفیت کار، روحیه و بهره‌وری بین بازماندگان کاهش یافته است.

ارتقای شغلی همانند بزرگراه است که انگار همه جاده‌های فرعی به آن ختم می‌شوند. بحث ارتقا و پیشرفت شغلی در تمامی سازمان‌ها با ماهیت‌های دولتی، انتفاعی، غیرانتفاعی به‌عنوان یک موضوع مهم

1. Armstrong, Stassens
 2. pfeffer
 3. Data & Basuil
 4. Kets de Vries & Balazs
 5. Mirabal & DeYoung
 6. Appelbaum et al
 7. Ambrose
 8. Cameron
 9. Smeltzer & Zener

قابل طرح است (ادیسون و همکاران^۱، ۲۰۱۴). ارتقا زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند در یک سازمان به درجه بالاتری از سلسله‌مراتب سازمانی، برای برعهده گرفتن مسئولیت بیشتر سوق داده می‌شود (دسلر^۲، ۲۰۱۱). ارتقا می‌تواند افزایش قابل توجه در حقوق و دستمزد یک کارمند داشته باشد و همچنین باعث اقتدار و کنترل می‌شود که در نهایت به سازمان در شناسایی افراد فعال در حوزه کسب و کار کمک خواهد کرد (ون و همکاران^۳، ۲۰۱۲). ارتقای شغلی را می‌توان به‌عنوان یک ابزار تشویقی و پاداشی که کارکنان به‌منظور رسیدن به اهداف سازمانی از آن بهره‌مند شده و به‌عنوان میانگینی برای هماهنگ‌سازی اهداف شخصی با اهداف سازمانی عمل می‌کند، استفاده کرد (مصطفی و ذکریا^۴، ۲۰۱۳). وضعیت پیمانی مشروط، وضعیتی است که شخص گرچه به‌لحاظ علمی مورد نیاز و تأیید دانشگاه است، اما به‌دلیل اینکه باید شروط سه‌گانه، شرکت در فراخوان، تأیید صلاحیت علمی و تأیید صلاحیت عمومی را طی کند، دانشگاه به‌صورت مشروط با وی همکاری می‌کند تا پس از طی مراحل ذکر شده و تأیید نهایی، وضعیت فرد به پیمانی قطعی تبدیل شود.

پیشینه تحقیق

یک پژوهش بر مبنای تفکر پایه‌ریزی می‌شود و اندیشه و تفکر هر دوره و فردی بر مبنای تفکر و اندیشه‌های گذشته خود پایه‌ریزی می‌شوند. از این رو هر پژوهشی چه محقق آن آگاه باشد و چه به آن آگاهی نداشته باشد، بر مبنای تفکرات و مطالعات تحقیقی‌های پیشین پایه‌ریزی می‌شود و اشاره به این پیشینه‌های تحقیق، پژوهش را به تحقیق‌های پیشین پیوند می‌دهد و اهمیت آن را در تکامل دانسته‌های گذشته روشن می‌کنند. در این پژوهش برای درک بهتر موضوع تحقیق ابتدا پیشینه‌های داخلی و سپس پیشینه‌های خارجی بررسی شده است.

1. Addison et al
2. Dessler
3. Wan et al
4. Mustapha & Zakaria

جدول ۱. مطالعات انجام شده در زمینه حسادت بازمانده و موانع ارتقای شغلی

| پژوهشگر | نتیجه مطالعه |
|---|---|
| یاسینی، رضایی خواه، تابان، زین آبادی (۱۳۹۵) | در مقاله "شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه ایلام در خصوص ارتقای شغلی با کاربست روش کیو(Q)" براساس یافته‌ها و نتایج تحلیل عامل کیو، مشخص شد که سه الگوی ذهنی (سیاست گرایی، وحدت گرایی و عدالت گرایی) مختلف نسبت به ارتقای شغلی بین کارمندان دانشگاه وجود دارد. درصد زیادی از گزاره‌ها و الگوهای شناسایی شده مدعی بر ناعادلانه بودن نظام ارتقای شغلی در سازمان است و طبق ذهنیت کارکنان عامل سیاست بیشترین تأثیر را در ارتقای شغلی کارکنان دارد. |
| کریمی موفقی، ژبانی فرد، جعفرزاده، بهنام، توکل افشاری (۱۳۹۴) | در پژوهشی با عنوان "بررسی موانع و مشکلات روند ارتقا: ناگفته‌های اعضای هیئت علمی" نشان داد که اعضای هیئت علمی نسبت به عملکرد کمیته هیئت ممیزه و هیئت اجرایی جذب ناراضی هستند. در این زمینه، همگن سازی فرایندها، به کارگیری نیروی متخصص در کمیته‌های ارتقای دانشگاه پیشنهاد می‌شود. به طور کلی ارزشیابی دقیق دستورالعمل ارتقا، جهت ایجاد رضایت در محل کار و همچنین ایجاد سیاست‌های مطمئن و شیوه‌های ارتقای شفاف و منصفانه برای همه اعضای هیئت علمی ضروری است. |
| مردآور و عباسی (۱۳۹۴) | در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر ارتقای شغلی کارکنان بانک سپه شعب تهران بر انگیزه و کارایی آنان" براساس یافته‌های تحقیق ارتقای شغلی بر انگیزه و کارایی کارکنان تأثیر دارد. تحقیقات مختلف در این زمینه نشان داد که ارتقای شغلی تأثیر مستقیم بر انگیزه و کارایی کارکنان دارد. |
| یوسفی خیمه سری و خبیر (۱۳۹۴) | در مقاله "بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی کارکنان فرمانداری‌های غرب استان مازندران" بیان کرد که بین ابعاد ارتقای شغلی همبستگی قوی و مستقیمی وجود دارد و میان مؤلفه‌های ارتقای شغلی، امنیت و ثبات بالاترین رتبه و شایستگی مدیریتی کل پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است. |
| تقوی، موسیوند، افلاطونی (۱۳۹۳) | در پژوهشی با عنوان "بررسی مشکلات سیستم ارتقای شغلی در سازمان‌های دولتی" بیان می‌کند که عوامل سازمانی مهم‌ترین مشکلاتی هستند که در نظام ارتقای شغلی حائز اهمیت می‌باشند. ارتقای شغلی عامل مؤثری در رسیدن به اهداف سازمان است. به همین دلیل نبود شرایط لازم جهت پیشرفت و ارتقای کارکنان موجب کاهش بهره‌وری سازمان می‌شود. |
| آسایش و همکاران (۱۳۹۰) | در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان" نتایج مطالعه نشان داد که عوامل انگیزشی نظیر ارتقای مرتبه برای شرکت در فعالیت‌های پژوهشی سبب می‌شود تا اعضای هیأت علمی اهمیت بیشتری برای انجام پژوهش‌های تحقیقاتی قائل شوند و این عامل در کنار داشتن مسئولیت‌های اجرایی سبب کاهش زمان صرف شده برای فعالیت‌های آموزشی می‌شود. |

| پژوهشگر | نتیجه مطالعه |
|--------------------------------------|--|
| کارینگتون ^۱ (۲۰۱۶) | از بررسی پدیده حسادت بازمانده روی کارکنان در پژوهش خود "پدیدارشناسی اثراتی که اخراج و کوچک سازی در اعتماد کارکنان، عملکرد کاری، رفتار و سلامت کارکنان" داشته پس از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه ها بیان کرد که بیشتر کارکنان به مدیریت اعتماد ندارند، استرس و روحیه پایین شایع ترین اثرات اخراج بودند و بهره‌وری کارکنان در طول و بعد از فرایند کوچک سازی کم شده بود. |
| مصطفی و ذکریا ^۲ (۲۰۱۳) | در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرصت ارتقای مؤثر رضایت شغلی بین دانشگاهیان در مؤسسات عالی در مالزی" نتایج نشان داد که بین فرصت ارتقای و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. سازمان باید این متغیر را در ارتقای رضایتمندی کارکنان به منظور حفظ بهترین نخبگان خود در نظر گیرد. |
| گاردنر (۲۰۱۳) | در مقاله "قرار گرفتن در زمان خود": تجربه اساتید دانشگاه در فرایند ارتقا به استادی، به دنبال درک تجارب افرادی که در تلاش برای ارتقا به استاد تمامی بودند که مشخص شد مسائل مربوط به زمان، عدم وضوح کارها و نابرابری جنسیتی نگرانی‌های اعضای هیئت علمی در روند ارتقا هستند. |
| مک گیل و ستل ^۳ (۲۰۱۲) | در مطالعه‌ای با عنوان "شناسایی اثرات منابع سازمانی و حمایت از بهره‌وری تحقیقات، انتصاب و ارتقای دانشکده حسابداری" نتایج نشان دادند که الزامات پنهانی برای انتصاب و ارتقا وجود دارد. همچنین اعضای هیئت علمی از سطح حمایت سازمانی خود رضایت ندارند و دانشکده‌ها پشتیبانی کمتری از کارکنان، هزینه‌های کمتری برای حقوق تابستان و کارگاه‌های آموزشی و کمترین هزینه برای بهبود فضای اداری یا تسهیلات همکاران مستمند در نظر گرفتن، به عمل می‌آورند. |
| اسکافر (۲۰۱۲) | اثرات سندرم حسادت بازمانده را در پژوهشی با عنوان "بازماندگان کوچک سازی: زمینه ازدست دادن و رفتارهای کاری" بیان کرد که ازدست دادن حس عدالت و حمایت، امنیت و صلاحیت؛ و قلمرو، ارتباط معنی داری با فقدان بهره‌وری بازماندگان و تمایل به خرابکاری داشتند. |
| هاونس ^۴ (۲۰۱۱) | در تحقیقات خود با عنوان "سندرم بازمانده: اقدامات کاهش و تأثیر سطح کار و ارشیایی کارکنان" دریافت که مدیران و رهبران باید درک کنند که استفاده از بهترین روش برخورد با فرایندهای بازسازی در پیشگیری از سندرم بازماندگان بسیار مهم است. مدیران باید تفاوت‌های کارکنان را درک کنند و اینکه چگونه این بر سندرم بازماندگان تأثیر می‌گذارد. نه تنها سطح شغلی افراد بر این سندرم تأثیر می‌گذارد، بلکه تفاوت‌های روان‌شناختی میان کارکنان نیز ممکن است پیامدهای آن، درک ناکامی از کوچک سازی باشند. |

1. Carrington
2. Mustapha & Zakaria
3. McGill & Settle
4. Hovens

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها کیفی با مصاحبه عمیق و هدایت‌شده است. هدف از این پژوهش، فهم تجربه‌های زیسته اعضای هیئت‌علمی پیمانی مشروط دانشگاه ایلام از پدیده حسادت بازمانده است که با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شده است. مصاحبه‌ها در بازه زمانی ۲۰ تا ۳۵ دقیقه به صورت متغییر انجام شد. فرایند انجام مصاحبه‌ها تاجایی ادامه داشت که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها تقریباً تکراری شد و ۱۸ مصاحبه عمیق با اعضای هیئت‌علمی پیمانی مشروط صورت گرفت و داده‌ها به مرحله اشباع رسیدند.

پدیدارشناسی، شناخت یا بررسی پدیدارهاست، شناخت نمودها یا ظهور چیزها، آنچنان‌که در تجربه ما نمودار می‌شوند. پدیدارشناسی به کسب فهم عمیق‌تری از ماهیت و معانی تجارب روزانه کمک می‌کند. هدف پژوهش پدیدارشناسی، توصیف صریح و شناسایی پدیده‌هاست، آن‌گونه‌که در موقعیتی خاص از سوی افراد ادراک می‌شوند. در فرایند مطالعه پدیدارشناسی، پس از انتخاب موضوع یا پدیده مورد مطالعه، محقق به گردآوری داده‌ها از اشخاصی که تجربه آن موضوع را دارند، می‌پردازد (سلیمی و شرفی، ۱۳۹۴). میزان واقعیت‌گویی و نزدیکی یافته‌های تحقیق پدیدارشناسانه به حقیقت موضوع، بستگی به توانایی تحقیق در دسترسی به تلقی موردنظر فرد مورد مطالعه از پدیده‌ای دارد که توسط او تجربه شده است. لذا محقق در تمامی فرایند تحقیق باید با دربرآنتز گذاشتن عقاید خود در رابطه با موضوع، خود را تاحدممکن به زاویه دیدی در رابطه به موضوع مورد مطالعه برساند که فرد مصاحبه‌شونده از آن‌منظر به موضوع می‌نگرد؛ لذا مناسب‌ترین ابزار به‌منظور سنجش قابلیت اعتماد و اعتبار یافته‌های روش تحقیق پدیدارشناسانه ارائه یافته‌های تحقیق به افراد مورد مطالعه و نظرخواهی از آنها درمورد توانایی نتایج تحقیق در دسترسی صحیح به ماهیت پدیده موردنظر از منظر آنهاست (گرونوالد^۱، ۲۰۰۴).

در این مطالعه کیفی با تعدادی از اعضای هیئت‌علمی که به مدت چندین سال با وضعیت استخدامی پیمانی مشروط در دانشگاه ایلام فعالیت می‌کردند، مصاحبه شد. نمونه‌ها با روش هدف‌مند، انتخاب شدند. در این مصاحبه‌ها پژوهشگر پس از معرفی خود و دادن توضیحاتی درمورد موضوع و هدف پژوهش با اطمینان دادن به مصاحبه‌شوندگان در محرمانه ماندن گفتگوها، مصاحبه‌ها را شروع کرده است. تعداد

1. Groenewald

اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط در دانشگاه ایلام ۴۰ نفر بودند که پس از انجام ۱۸ مصاحبه داده‌ها به حد اشباع رسید. ۱۵ مصاحبه ضبط شد (البته با کسب اجازه و رضایت آگاهانه از مصاحبه‌شونده‌ها که از اصول اخلاقی در تحقیق کیفی به‌شمار می‌رود) و تعداد سه مصاحبه از گفتگوها یادداشت‌برداری شد و اجازه ضبط صدا داده نشد. با وجود اینکه از محرمانه‌بودن مصاحبه‌ها اطمینان داده شد بود، سه نفر از شرکت‌کنندگان از اینکه بخواهند صحبتی در مورد مسئولین دانشگاه و روند ارتقا داشته باشند، ابراز نگرانی کرده و جانب احتیاط را رعایت نموده و اجازه ضبط مصاحبه را ندادند. پژوهشگران نیز با دادن حق آزادی و اختیار شرکت در پژوهش به شرکت‌کنندگان اعلام کردند که هر زمان در طول پژوهش به هر دلیل تمایل به ادامه همکاری نداشتند، می‌توانند انصراف دهند.

سپس کلیه مصاحبه‌ها به صورت مکتوب درآمد و ابتدای کار کدهای اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. در مرحله اول، کدهای زیادی به دست آمد که با تلفیق و تقلیل آنها با استفاده از فرایند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه کل کدهای اولیه به کدهای کم‌تری تقلیل یافتند. به این گونه که به منظور جلوگیری از تکرار، تمام کدهای اولیه تکراری یا مشابه که از لحاظ مفهومی بسیار به هم نزدیک بودند، در یک مجموعه واحد قرار گرفتند و مفاهیمی را به وجود آوردند که مقولات را تشکیل دادند و سپس مقولات به دست آمده، تحلیل شدند.

برای حصول اطمینان از روایی پژوهش‌های ترکیبی و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، سه نفر از مصاحبه‌شوندگان گزارش‌نهایی مرحله نخست، فرایند تحلیل یا مقوله‌های به دست آمده را بازبینی نمودند که نظرات و پیشنهادهای آنها در مرحله کدگذاری اعمال شد. به طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان نیز در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. نتایج‌نهایی پژوهش به تمام شرکت‌کنندگان در پژوهش داده شد که پانزده نفر از شرکت‌کنندگان به دلایل نداشتن وقت و مشغله زیاد کاری از ادامه همکاری با گروه پژوهش انصراف دادند و فقط سه نفر از شرکت‌کنندگان در این مرحله همکاری داشتند. برای سنجش پایایی مصاحبه‌های انجام شده از شاخص ثبات یا پایایی بازآزمون^۱ استفاده شد. شاخص ثبات یا پایایی بازآزمون به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار، یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده

باشد. به دلیل اینکه در محاسبه این شاخص کدگذار و متن یکسان است، این نوع پایایی شامل کمترین احتمال دخالت عوامل کنترل نشده است (بوون و بوون، ۲۰۰۸). برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی مشخص توسط خود پژوهشگر، دو بار کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر مصاحبه انتخابی با هم مقایسه می‌شوند. در هر کدام از مصاحبه‌های انتخابی، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند، با عنوان کدهای توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان کدهای عدم توافق مشخص می‌شوند. فرمول تخمین پایایی بین کدگذاری در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد پایایی بازآزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

جدول ۲. محاسبات مربوط به پایایی بازآزمون

| ردیف | کد مصاحبه‌شونده | مجموع کدهای دو کدگذار | تعداد کدهای مورد توافق | تعداد کدهای ناموفق | پایایی بازآزمون (%) |
|------|-----------------|-----------------------|------------------------|--------------------|---------------------|
| ۱ | مصاحبه ۱ | ۱۳۳ | ۵۶ | ۲۱ | ٪۸۴ |
| ۲ | مصاحبه ۳ | ۱۵۳ | ۷۲ | ۹ | ٪۹۴ |
| ۳ | مصاحبه ۴ | ۷۱ | ۳۵ | ۱ | ٪۹۸ |
| ۴ | مصاحبه ۱۲ | ۱۰۰ | ۴۱ | ۱۸ | ٪۸۲ |
| | مجموع | ۴۵۷ | ۲۰۴ | ۴۹ | ٪۸۹ |

در این پژوهش برای محاسبه پایایی بازآزمون، ۴ مصاحبه از بین مصاحبه‌های صورت گرفته انتخاب شد و هر کدام از مصاحبه‌ها در یک فاصله یک ماهه توسط پژوهشگر مجدد کدگذاری شدند. با استفاده از فرمول مربوط به پایایی بازآزمون، پایایی محاسبه شده برابر ۸۹٪ است، با توجه به اینکه این میزان پایایی از ۶۰٪ بیشتر است (وایل به نقل از خوانسار، ۱۳۸۸) قابلیت اعتماد کدگذاری‌های مصاحبه‌های این پژوهش مورد تأیید است.

یافته‌ها

هدف از پژوهش حاضر، پدیدارشناسی حسادت بازمانده میان کارکنان سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام) می‌باشد. رویکرد استفاده شده در پژوهش کیفی و با روش پدیدارشناسی بوده است. داده‌های مورد استفاده پژوهشگران از مصاحبه‌های ۱۸ گانه در قالب ۵ سؤال اصلی و سؤالات فرعی که حین مصاحبه پیش آمد، به دست آمده است. متن مصاحبه‌ها به صورت جملات و عبارات کوتاه، کدگذاری شده است و کدهای اولیه پس از طی شدن مراحل تحلیل تم، در نهایت تبدیل به مضامین و مقوله‌ها شده و سپس تحلیل شدند.

"درک و تجربه شخصی شما از اینکه در موقعیت یکسان با همکاران، شما به مقام بالاتر ارتقا نیافته‌اید، ولی همکاران ارتقا یافته چیست؟ بعد از اینکه نتوانستید ارتقا یابید، چه احساسی نسبت به خود، نسبت به همکاران و نسبت به سازمان داشتید؟ در موقعیت یکسان با همکاران چه عواملی را در ارتقای شغلی همکاران مؤثر می‌دانید؟ در موقعیت یکسان با همکاران، چه عواملی را در عدم ارتقای شغلی خودتان مؤثر می‌دانید؟ آیا مطلبی در ذهن دارید که مطالب گفته شده را کامل کنید یا سؤالی که انتظار داشتید پرسیده شود، ولی مطرح نشد. لطفاً در تکمیل فرمایشات خود بفرمایید؟"

جدول ۳. مضمون، مقوله اصلی، مقوله فرعی و مفاهیم در روند بررسی حسادت بازمانده

| مضمون | مقوله اصلی | مقوله فرعی | مفاهیم |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|---|
| ماهیت حسادت بازمانده در روند ارتقاء شغلی | مشکلات مربوط به فرایند اداری | عدم شفافیت و پیچیدگی فرایند ارتقا | روند پیچیده تبدیل وضعیت، روال اداری نامنظم، عدم اولویت بندی کارها، ظرفیت کم دانشگاه، تعداد ردیف استخدامی محدود، روند جذب پیچیده، عدم گردش شفاف و عمومی اطلاعات، عدم اطلاع رسانی سازمان |
| | | زمان بر و طولانی بودن فرایند ارتقا | زمان طولانی برای تشکیل جلسات هیئت جذب، تشکیل جلسات به فاصله زمانی یکسال، روند طولانی ارتقا و جذب، چرخه اداری طولانی، طی بازه زمانی قانونی برای ارتقا و جذب، روند کار اداری طولانی، عدم انجام به موقع روند کاری |
| | | ساختار اداری معیوب | اشکال در ساختار، نظام مانع ارتقا، ناکارآمدی نظام اداری، عدم قانونمندی و منظم بودن، ساختار اداری معیوب، عدم عزم جدی مسئولان برای حل مشکل، کوتاهی دانشگاه در انجام وظایف، سهل انگاری بخش اداری |
| | مشکلات مربوط به سیاست های سازمانی | وابستگی نهادی (رابطه مداری) | وابستگی به مقامات، وابستگی به گروه های قدرتمند، آشنایی با مجموعه، حمایت دوستان، تأثیر گروه های حامی، تأثیر وابستگی ها و حمایت ها، وابستگی به منابع اطلاعاتی، داشتن اطلاعات خاص، ایجاد موقعیت برای دیگران، مناسبات و روابط خاص، روابط پشت پرده، روابط قوی، تأثیر روابط، رابطه بر ضابطه غالب است |
| | | حزب های سیاسی | تغییر دولت، اختیارات هیئت رئیسه و هیئت ممیزه، سلیقه های سیاسی و قومیتی، نگاه تبعیض آمیز، انتقال قدرت در جامعه، وابستگی به جناح سیاسی، سبک خاص مدیران، سبک مدیریتی و سیاست های سازمان، حزب های سیاسی، تغییر سیاست و تغییر مدیریت، تغییر رئیس دانشگاه، تعریف سیاست براساس مدیریت ها، جو دیکتاتوری |

| مضمون | مقوله اصلی | مقوله فرعی | مفاهیم |
|--|------------------------------------|---------------------------|--|
| ماهیت حسادت بازمانده در روند ارتقاء علمی | مشکلات مربوط به سیاست های سازمانی | شایسته سالاری | شأن و شایستگی علمی همکارم، چاپ مقاله علمی - پژوهشی، ملاک سنجش رزومه علمی، همکارم ارتقا حقتش بوده، همکارم سابقه بیشتر، رسمی بودن، پایه بالاتری داشته، لزوم داشتن رزومه قوی، لیاقت و شایستگی های علمی و آموزشی، تلاش و توانایی بیشتر همکارم، صرف وقت بیشتر برای ارتقا، تأثیر کارنامه پژوهشی، داشته های فرد عامل ارتقا، انجام کارهای آموزشی و پژوهشی، براساس اولویت جذب و استخدامش زودتر بوده، اخلاق حرفه ای همکارم |
| | | مقاله محوری | ارتباط تبدیل وضعیت استخدامی به داشتن مقاله پژوهشی، تأکید بر کار پژوهشی و مقاله نویسی، کم رنگ شدن کار آموزش، وظیفه استاد آموزش و پژوهش، نظام مقاله محور، ارتقا را منوط به مقاله کردن |
| | مشکلات مربوط به روند ارزیابی | آیین نامه ها و قوانین | تنگناهای بخشنامه ای، عدم انعطاف در اجرای بخشنامه ها، تغییر آیین نامه ها، عدم شفافیت قوانین، عدم اجرای درست قوانین، عدم درک درست مسئولین از قوانین، ابهام در قانون، خلأهای قانونی، عدم احاطه مجریان بر قانون، قوانین متغیر |
| | | کمبود منابع مالی و انسانی | محدودیت منابع مالی دانشگاه، کمبود نیروی اداری دانشگاه |
| | مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ارتقا | عملکرد سلیقه ای | پذیرش یک سری قوانین، اجرای قانون عطف به ماسبق نمی شود، تغییر و تفسیر قانون در راستای منافع شخصی، منت گذاشتن، عدم وحدت رویه قوانین، عدم برنامه ریزی درست، عدم انجام کارها طبق روال، برخورد ناعادلانه، عدم قدرشناسی دانشگاه، برخورد شخصی دستگاه، قانون ثابت ولی تفسیر متفاوت، عدم صراحت قانون |

| مفاهیم | مقوله فرعی | مقوله اصلی | مضمون |
|---|-------------------------|---|---|
| <p>انتقاد از سازمان، مفقود شدن مدارک عمدی و مغرضانه، عدم پاسخگویی کارشناس مسئول، دانشگاه حوزه کاری خودشو نمی دونه، عدم تعهد دانشگاه، نسبت به سازمان شکایت دارم، تمایل به ترک دانشگاه، دانشگاه خودش مسبب بی عدالتی، نبود نظارت بر کار روند ارتقای اساتید، عدم پیگیری کار در قسمت اداری، کم اهمیت بودن و عدم پیگیری مسئولین</p> | <p>نبود مرجع پاسخگو</p> | <p>مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ارتقا</p> | <p>ماهیت حسادت بازمانده در روند ارتقای شغلی</p> |
| <p>بی انگیزگی، بی اعتمادی به همکاران، ازدست دادن انرژی و انگیزه کار، احساس تبعیض بین هیئت علمی، سرزنش خودم، احساس پشیمانی و زیان، عصبی شدن، احساس ناامیدی، دلزده، خسته، از پیشرفت همکارم خوشحالم، از عقب ماندن خودم ناراحتم، از خودم راضیم، حس نایربری، احساس بدبینی، ضایع شدن حق، رنجش از دانشگاه، بدبینی نسبت به همکار، عدم انگیزه کار پژوهشی، بی عدالتی و تبعیض، استرس و فشار روحی، بلا تکلیفی، دلخوری نسبت به سازمان و همکاران، عدم اطمینان به دانشگاه، نسبت به سازمان ناراحت و بدبینم، مسائل روانی و فشارهای روحی، عدم ثبات شغلی و امنیت مالی، دغدغه مالی، مشکلات معیشتی، تأثیر منفی روی آموزش</p> | <p>عوامل انگیزشی</p> | <p>موانع فردی</p> | |
| <p>عدم پیگیری کارم، کوتاهی خودم در انجام وظایف، ویژگی های شخصیتی خودم، رک، صریح و شفاف برخورد می کنم، حواشی مانع انجام کار، سیاست های رفتاری، گرایشات سیاسی، نواقص اداری پرونده، مشکلات شخصی، کم بودن سنوات، عدم اطلاع خودم نسبت به قوانین، عدم آشنایی با آیین نامه های استخدامی و روند ارتقا، لزوم برگزاری دوره آشنایی با آیین نامه ها و قوانین ارتقا و استخدام</p> | <p>مشکلات شخصی</p> | | |

در مرحله اول، کدهای زیادی به دست آمد که با تلفیق و تقلیل آنها با استفاده از فرایند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه کل کدهای اولیه به کدهای کم‌تری تقلیل یافتند. به این گونه که به منظور جلوگیری از تکرار، تمام کدهای اولیه تکراری یا مشابه که از لحاظ مفهومی بسیار به هم نزدیک بودند، در یک مجموعه واحد قرار گرفتند و مفاهیمی را به وجود آوردند که مضمون را تشکیل دادند. مضمون‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها شامل یک مضمون اصلی و پنج زیرمضمون و سیزده زیر زیرمضمون می‌باشند. تمام زیرمضمون‌ها با یکدیگر دارای ارتباط و پیوستگی هستند که نشان از درک عمیق اعضای هیئت علمی از پدیده حسادت بازمانده در روند ارتقای شغلی است و این ارتباط بین مضامین حالت روایی و داستان گونه‌ای ایجاد کرده که فهم این پدیده را برای خواننده راحت‌تر می‌کند. در ادامه، با اشاره به نمونه‌های از مطالب گفته شده توسط اعضای هیئت علمی، مضامین استخراج شده بیشتر قابل درک خواهند بود.

مقوله اول: مشکلات مربوط به فرایند اداری

یکی از مسائل مهم که مصاحبه کنندگان بر آن تأکید بسیار داشتند، مشکلات مربوط به فرایند اداری بود که از این مقوله اصلی به سه مقوله فرعی (عدم شفافیت و پیچیدگی فرایند، زمان‌بر و طولانی بودن فرایند و ساختار اداری معیوب) رسیدیم. در ادامه به نمونه‌هایی از متن مصاحبات صورت گرفته اشاره می‌شود.

مصاحبه ۱۲: "گردش اطلاعات شفاف و عمومی نیست، سبب می‌شود بعضی‌ها عقب بمانند و بعضی‌ها سوءاستفاده کنند. گاه در اثر عدم اطلاع کافی مجریان یا اطلاع‌نداشتن خود کارمند از قوانین باعث ایجاد مشکل میشه."

مصاحبه ۱۳: "در ارتقا و تبدیل وضعیت شغلی کمی کار پیچیده و زمان‌بر است. یه قسمتی از کار برعهده فرد هست و قسمت عمده کار برعهده دانشگاه است که طی یک روند طولانی براساس امتیازات فرد و معیارهای دانشگاه صلاحیت فرد بررسی می‌شه."

مصاحبه ۱۷: "من انتظار دارم وقتی کارم درسته پس طبق روال کارم پیش بره، بازه زمانی طولانی است، در دانشگاه سیکل اداری خیلی طولانی است، مثلاً اگر پرونده من نقصی داشته باشه کسی پیگیری نمی‌کنه، اطلاع نمی‌دن که من دنبالش باشم، ممکنه یه سال بعد برم سراغ پرونده می‌گن آره شما فلان کارو نکردی. روند طولانی ارتقا چیز قابل قبولی نیست. انتظار هست که روال کمی سریع‌تر طی بشه"

مصاحبه ۵: "سیستم ناکارآمده، منظوم بدنه اداری و کارمندی است. مسئول بالا نامه منو امضا کرده و از یه جایی به بعد کار دست کارمندهاست. نظام ناکارآمد اداری و اغراض شخصی و اصلاً شایسته‌سالاری مطرح نیست. کسی رو اونجا گذاشتن که اصلاً تخصص لازمو نداره. فقط با رابطه در اون پست قرار گرفته، اغراض شخصی رو کاملاً دخیل دونسته و کاملاً سلیقه‌ای کار کرده"

مصاحبه ۲: "به نظرم مشکل اصلی از دانشگاه است مثلاً استعلام گرفتن کار من نیست. ردیف استخدامی گرفتن کار من نیست. اینها وظیفه سازمانه و دانشگاه در انجام وظایف کوتاهی کرده. مسئولین عزم جدی برای حل این مشکل ندارن؛ به خاطر کوتاهی و سهل‌انگاری ما را دچار مشکلات زیادی کردن، مشکل من به خاطر سهل‌انگاری بخش اداری و کارشناس جذبی بوده که پرونده رو مرحله به مرحله پیش نبرده"

مقوله دوم: مشکلات مربوط به سیاست‌های سازمان

این مقوله اصلی شامل چهار مقوله فرعی: وابستگی نهادی (رابطه‌مداری)، حزب‌های سیاسی، شایسته‌سالاری و مقاله‌محوری است.

مصاحبه شونده ۸: "شک نکنید که روابط خیلی تأثیر داره. اونجایی که ردیف استخدامی میاد، میدان به دوستان و آشناهای خودتون، اگر چیزی موند براساس اولویت دانشگاه و اولویت گروه که اونم باز خودتون تشخیص بدن تقسیم می‌کنن. وقتی پرونده تون میره اونجا بستگی داره که شما دوستانی داشته باشین که ازتون دفاع کنن، اگر رزومه کسی قوی باشه، نمی‌تونن ردش کنن، ولی خیلی وقت‌ها لب مرزه نیاز به کمی ملاحظه کاری هست تا کارش درست بشه. اگر دوستانی داشته باشه که کمکش کنن، چند امتیاز بره بالاتر پرونده‌اش قبول میشه، ولی اگر اونجا کسی رو نداشته باشه پرونده‌اش میمونه و این خیلی تأثیرگذاره."

مصاحبه ۶: "فقط می‌تونن منفی فکر کنن که اتفاقاتی غیرقانونی و غیرموجه رخ داده است و وابستگی‌های گروه وجود داره، مثلاً ۱۰ تا ردیف میومد ۳ تارو رئیس دانشگاه به دوستاش می‌داد، ۳ تارو معاون به دوستاش می‌ده و ۲ تارو مشاور به دوستاش می‌داد. این دوتای آخر میگفتن براساس رزومه خوب، من شرایطش رو داشتم ولی گفتن نه نیاز گروه، که نیاز گروه یه چیز کیفی است و دوباره برمی‌گشت به خودتون. من به این قضیه خیلی بدبین هستم همه چیز شده پارتی‌بازی و رابطه."

مصاحبه ۶: "مدیران که جابه‌جا می‌شوند، روش مدیران قبلی را قبول ندارند، ما الان گرفتار حزب سیاسی شدیم. ما طی دوره قبل بورس شدیم. این حزب جدید اومد اونها رو قبول نداشت. گفتن شما با پروسه اونها جذب شدین و این مشکل برای ما ایجاد شد."

مصاحبه ۲: "اگر همکار من آدم علمی باشد میگم به خاطر شأن و شایستگی علمی خودش ارتقا یافته، اگر هردو یکسان باشیم و سیستم اجازه ارتقا به او را داده باشه و من نمی‌تونم ارتقا پیدا کنم من ارجاع می‌دهم به روابط دوستانه که اینجا وجود داره (شبکه‌های دوستی) روابط می‌تونه دوستانه، طایفه‌ای و یا حزبی باشه."

مصاحبه ۱۸: "یک موقع ممکنه که اونها از من لایق‌تر بودن که اصلاً هیچ احساس بدی نسبت به اونها ندارم، خیلی خوشحالم که اونها رشد کردن. اونها آدم‌های درستی بودن از هر لحاظ، اخلاقی کار کردن، وجدان کاری داشتن، اخلاق حرفه‌ای خودشون رو رعایت می‌کردن. از اینها هیچ احساس ناراحتی نمی‌کنم می‌گم حقشون بوده به اینجا رسیدن."

مصاحبه ۱۰: "این مشکلات واقعیتش از سیاست‌های دانشگاه است. اینقد مقاله را بولد کردن برای ارتقا و سیاست درستی نیست. این همه بهادادن به مقاله و کار پژوهشی آفتی برای نظام آموزش است. قبلاً اینقد مقاله مطرح نبود ولی الان سیستم مقاله محور شده اساتید به دنبال حل مسئله نیستند به دنبال مسئله‌ای هستن که مقاله ازش بتونن چاپ کنن. خوب این باعث میشه ما از آموزش بزنیم. حالا دیگه ارتقا رو منوط کردن به مقاله دادن و بحث آموزش هم که کلاً رها کردن حالا هرچی بیشتر مقاله بنویسی، زودتر ارتقا پیدا می‌کنی. به لحاظ کمی هرچه بیشتر مقاله داشته باشی اون اهمیت داره."

مقوله سوم: مشکلات مربوط به روند ارزیابی

این مقوله اصلی نیز دو مقوله فرعی آیین‌نامه‌ها و قوانین و کمبود منابع مالی و انسانی را تشکیل داده است.

مصاحبه ۲: "در تبدیل وضعیت استخدامی تنگناهای بخشنامه‌ای وجود دارد، برخی از مسئولین درک درستی از قانون ندارند؛ یعنی بخشنامه‌ها رو درست تفسیر نمی‌کنن؛ خیلی سخت تفسیرش کرده، میشه قسمت ساده بخشنامه رو اجرا کرد، ولی اینجا می‌گردن ببینن کدام قسمت مانع ارتقا هیئت علمی میشه، دست می‌ذارن روی همون، کارشون قانونیه چون ارجاع می‌دن به بخشنامه ولی جنبه سخت را می‌بینن جنبه لطف رو در نظر نمی‌گیرن."

مصاحبه ۳: " شما ثبات قوانین رو ندارین، ثبات فرایندها و روند کار را ندارین، ولی کلیت همون بوده، روابط قوی است برداشت من این است که قانون را در راستای منافع شخصی خود تغییر می دهند یا تفسیر می کنن. یک سری اصول قانونی است که اونها رو زیر پا نمیذارن، ولی می تونن از همون اصول قانونی و ابهامات که در قانون است استفاده می کنند. کار شما رو ۵ سال انجام نمیدن. کار یکی رو دوازده انجام میدن. برای شما مسائلی رو در میارن که آمیخته است با ابهام قانون و سلیقه با بعضی ها ملایم تر و با انعطاف برخورد می کنند و با بعضی سخت گیرانه."

مصاحبه ۱۲: "قوانین ما چون در هر دولتی متغیر هستن، مجریان احاطه کامل بر قوانین ندارن. در مورد یک نفر یه جور اعمال میشه، در مورد یه نفر دیگه طور دیگری، برداشت ها از قانون متفاوت است (تفسیرهای مختلف). قانون اینقدر شفاف و واضح نیست که همه یه جور برداشت کنن. وقتی فرد مراجعه می کنه برای کاری، همه اون عوامل محیطی و رفتاری تأثیر می گذارد، عوامل انسانی دخالت زیادی در این مسئله داره. گاهی اوقات از یک طرف شناخت خودم کافی نیست که از حق خودم دفاع کنم جهل به قانون دارم. گاهی اوقات قوانین دائماً متغیر است. مثلاً من اگه یک ماه پیش اقدام می کردم، ارتقا شغلی پیدا می - کردم اما یه دفعه بخشنامه عوض می شه و مانع ارتقا می شه قوانین جدید ممکنه سخت تر باشه، اگر قوانین ثابت و دائمی باشه این مشکل ایجاد نمی شه."

مصاحبه ۸: " این مشکل نه تنها در دانشگاه ایلام بلکه در دیگر دانشگاه ها وجود داشت. این مسئله رو به کمبود منابع مالی ربط میدن و شاید عدم برنامه ریزی درست توی یک دوره خاص."

مصاحبه ۹: " به نظرم در دانشگاه ما همین محدودیت منابع مالی باعث ایجاد مشکل شده است. موقعیت دوستانم رو می دیدم واقعاً ناراحت می شدم. چرا باید یه دانشگاه اون طور با هیئت علمی برخورد کنه، دانشگاه ایلام اینطور عمل کنه. بعداً پیگیر شدم گفتن که اون دانشگاه ها از منابع داخلی خودش پرداخت می کنه و دانشگاه ما ظاهراً منابع داخلی محدود بوده."

مصاحبه ۱۵: " کارشناس جذب دانشگاه هم میگه من یه نفرم با ۲۰۰ نفر هیئت علمی، نمیرسم این کارها رو انجام بدم ولی یک سازو کاری باید باشه که به صورت اتوماتیک این مراحل طی بشه."

مقوله چهارم: مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ها

مقوله مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ها در دو مقوله فرعی عملکرد سلیقه ای و نبود مرجع پاسخگو دسته بندی شده است.

مصاحبه ۱: "چون قوانین شفافیتی نداریم، دولت جدید که روی کار می‌آید، یک سری قوانین رو قبول نداره، مثلاً ما از دولت قبل استخدام شدیم، این دولت میگه من چرا باید هزینه این کارو بدم، در صورتی که اجرای قانون عطف به ماسبق نمی‌شود. مشکل اینجاست که قانون وحدت رویه نداره، تفسیر افراد از قانون فرق می‌کنه. قانون ثابت و ولی تفسیر قانون متفاوت و بستگی به این داره که چطور اینو تفسیر کنن. مسئولین به ما میگن که داریم بهتون لطف می‌کنیم کارتون رو انجام می‌دیم. در واقع یه حرکت رو به جلو انجام میدن به جای پذیرفتن اشتباه خودشون."

مصاحبه ۳: "مسئولین تخصص لازم برای مدیریت را ندارند، هر طور فکر می‌کنن مدیریت می‌کنن به سبک خودشون، در حالی که مدیریت یک علم است. مثلاً من برای کاری مراجعه می‌کنم، به من می‌گویند ما داریم بهت لطف می‌کنیم که این کارو برات انجام می‌دیم، اگر مدیریت بلد باشن این حرفو نمی‌زنن. وقتی من میرم پیش مسئولی به من میگه باید پسر خوبی باشی تا کارتو انجام بدم این یعنی انحراف صددرصد از قانونه، شما وظیفه‌تون اینه که براساس قانون درخواست من را بررسی کنید، دیگه نباید حرف شخصی خودتون وسط بیارین. بحث صلاحیت عمومی فرد باشه یه ارگان خاص داره ۳۰ تا ۹۰ روز طول می‌کشه تا جواب بدن براساس مدارک و شواهد صلاحیت فرد تأیید بشه یا رد بشه."

مصاحبه ۵: "قانون دست مدیران اجرایی است و هر طور بخوان به اون شکل میدن. سیستم کوتاه خیلی محرز کرده و از پاسخ دادن شانه خالی می‌کنه. من دو تا پرونده داشتم یکی پرونده بورسم یکی پرونده هیئت علمی که هر دو مفقود شده و اسکن این مدارک گم شده، برام دیگه ثابت شده که در مورد من عمدی است. مسئولینی که پرونده من زیر دستشون بوده جواب سر بالا میدن و خیلی مرموز حرف می‌زنن. حس میشه که اینها به صورت عامدانه نسبت به بعضی افراد غرض شخصی داشتن یا در مورد بعضی منفعت شخصی داشتن که زودتر جذبشون کردن."

مصاحبه ۱۱: "قسمت اداری و کارگزینی اصلاً پیگیر کار نیستن، اگه خودمون دنبال کارمون نبودیم، الانم درست نمی‌شد. میگن اگر کاری براتون انجام می‌دیم، داریم بهتون لطف می‌کنیم، خیلی باید بهشون احترام بذاریم، انگار نون خور اونها هستیم. اطلاع‌رسانی دانشگاه خوب نیست، حتی میریم از کارشناس جذب سؤال می‌پرسیم، بهش برمی‌خوره و قششو می‌گیریم، برام راحتره از همکاری دیگه پیرسم تا از کارشناس، سیستم اداری دانشگاه مشکل داره، معلوم نیست این فردو برا چی اونجا گذاشتن."

مصاحبه ۱۴: "ما دبیرخانه هیئت جذب داریم، کارشناس هیئت جذب باید اطلاع‌رسانی کند. سه بار

رزومه تحویل دادم باز هم کارم انجام نشده، کارشناس در انجام وظایفش کوتاه کرد و مسئولان نظارتی بر کار کارشناس جذب نظارت نمی کنند."

مصاحبه ۱۵: "واقعاً نمی دونم، جواب شفاف و واضحی نمیدن که گیر این پرونده‌ها کجاس. کسی به ما توضیحی نمیدن و این وضعیت مبهم باعث شده هر کسی چیزی برداشت کنه. من تصورم این بود که این روند تبدیل وضعیت استخدامی سیستمیک است و خود دانشگاه برای همه این کارو رو پیگیری می کنه. الان تصورم عوض شده که خودم باید پیگیر کار باشم. تا خودت دنبال کارت نباشی دانشگاه هیچ کاری نمی کنه و اصلاً پاسخگو هم نیست."

مقوله پنجم: موانع فردی

این مقوله در دو مقوله فرعی عوامل انگیزشی و مشکلات فردی دسته‌بندی شده است. مصاحبه ۱: "به نظرم مهم‌ترین تأثیر همین بی‌انگیزگی و ناامیدی است. در ارتباط با روابط همکاران و صداقتشون دچار شک شدم. نسبت به همکاری که در موقعیت یکسان با من است و به طریقی ارتقا پیدا می کنه، بدبین و بی‌اعتماد می شوم و نسبت به سازمانم وقتی این تبعیض‌ها رو می بینم، بی‌اعتماد می شوم. تبعیض، عدم صداقت، عدم شفافیت، عدم پشتکار برای حل مشکل همه اینها وجود داره."

مصاحبه ۴: "نسبت به خودم اولش ناامیدم روی انگیزه تأثیر داره تا با خودم کنار بیام یک ماه تا یک سال ممکنه طول بکشه، آدم زده میشه خسته و ناامید می شه. دوباره باید بازیابی بشه و نسبت به همکارم این دید غلیظ تر میشه و بهتر همیشه اینکه احساس کنم با رابطه کارش درست شده و نسبت به دانشگاه دو راه داریم یا باید بمونیم و تحمل کنیم و یا باید بذاریم بریم و روزبه‌روز اعتمادم به دانشگاه کم‌تر میشه این احساس همه ماست که در این وضعیت هستیم."

مصاحبه ۹: "با به انرژی زیادی فارغ‌التحصیل شدم، ولی این خوشحالی زیاد طول نکشید. وقتی میای و میبینی که اینجا هیچ خبری نیست هزینه زندگی، هزینه رفت و آمد، کرایه خونه واقعاً توی اون یکسال خیلی اذیت شدم، استرس، خستگی و بی‌خوابی و مشکلات مالی. فشارهای روحی و روانی و حتی مشکلات معیشتی و مالی زیادی داشتیم."

مصاحبه ۳: "عامل اصلی مشکلات من در این مجموعه ویژگی های شخصیتی خودمه شفافیت، قانونمندبودن، کارها رو در زمان خودش و طبق قانون انجام دادن و رک و راست بودن است، چاپلوسی و

چرب زبانی بلد نیستیم. مسئولین از این رفتار من خوششون نمیاد. شما در حال انجام کار خودتون هستین، براتون مشکل ایجاد می کنن. اعصاب آدم به هم می ریزه، یه امور قانونی بدیه وجود داره که سیستم یا مسئولانش انجام نمیده، از لحاظ معیشتی و زندگی به مشکل برخورد می کنی که به طور طبیعی روی کارتون، زندگی تون، انگیزه تون و کیفیت کارتون تأثیر می ذاره، فشارهای روحی هم تأثیر گذاره." مصاحبه ۵: "بعد شخصیتی خودم، سیاست های رفتاری خودم و گرایشات سیاسی و نواقصی که به لحاظ اداری پرونده ام داشته، بدنه کارمندی خرابه، ناجوانمردی و بد خواهی که در حقم شده و اینکه قانونمند و سیستمیک نیستیم و شخص محور و مدیر محور هستیم."

مصاحبه ۱۱: "زیاد از قوانین استخدام و ارتقا اطلاع ندارم، شاید قسمتی از این مشکل ناشی از عدم آگاهی ما نسبت به قوانین باشه؛ مثلاً توی حکم زده بود پیمانی مشروط، نمی دونستم یعنی چی، یا ردیف استخدامی چیه و نمی دونستم نامه وزارت تم کی اومده، وقتی وارد سیستم شدیم از قوانین و روند ارتقا اطلاعی نداشتیم، خوب آدم روش همیشه به کسی بگه نمیدونم، اگر یه دوره آشنایی با آیین نامه ها و اینکه شناخت حق و حقوق کاری باشه آدم هم به قوانین و هم به وظایف آشنا میشه."

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه برای به دست آوردن ماهیت پدیده حسادت بازمانده در روند ارتقای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام شده است. شرکت کنندگان در این پژوهش دقیقاً وضعیت توصیف شده را درک و تجربه کرده اند و نتیجه نهایی پژوهش از ادغام تجربیات شرکت کنندگان در پژوهش حاصل شده است. پژوهشگران در این پژوهش سعی داشتند، تجربیات، مفروضات و تعصبات شخصی خود را در جهت دادن و تلقین عقاید به شرکت کنندگان به کار نبرند. هدف آنها، کاهش ذهنیت ها و پیش بینی هایی است که از ابتدا برای پژوهشگران ایجاد شده است و نیز ایجاد شرایطی برای شنیدن تجربیات شرکت کنندگان و سپس تحلیل مطالب است.

مضمون اصلی در این پژوهش، ماهیت حسادت بازمانده در روند ارتقای شغلی اعضای هیئت علمی است و پنج مقوله اصلی شامل: مشکلات مربوط به فرایند اداری ارتقا، مشکلات مربوط به سیاست های سازمانی، مشکلات مربوط به روند ارزیابی، مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ارتقا و موانع فردی است و سیزده مقوله فرعی شامل: عدم شفافیت و پیچیدگی فرایند، زمان بر و طولانی بودن فرایند، ساختار اداری

معیوب، وابستگی نهادی (رابطه‌مداری)، حزب‌های سیاسی، شایسته‌سالاری، مقاله‌محوری، آیین‌نامه‌ها و قوانین، کمبود منابع مالی و انسانی، عملکرد سلیقه‌ای، نبود مرجع پاسخگو، عوامل انگیزشی و مشکلات شخصی می‌باشد. سعی بر این است که با بررسی و تحلیل این مقوله‌ها و ارتباط منطقی مقوله‌های به‌دست‌آمده به ماهیت پدیده حسادت بازمانده در روند ارتقای شغلی اعضای هیئت‌علمی برسیم.

در بررسی مقوله مشکلات مربوط به فرایند اداری ارتقا (با مقوله‌های فرعی: عدم شفافیت و پیچیدگی، زمان‌بر و طولانی‌بودن فرایند ارتقا و ساختار اداری معیوب) مطالعات کریمی مونقی و همکاران (۱۳۹۳) به طولانی‌بودن روند ارتقا و ساختار تشکیلاتی و قانونی معیوب اشاره می‌کند و در راستای پژوهش حاضر بوده است. در مطالعه مجدزاده و همکاران (۱۳۸۷) عنوان می‌کنند که روند رسیدگی‌ها برای ارتقای مرتبه علمی باید تسریع شود که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. گاردنر (۲۰۱۳) در روند ارتقا به مسائل مربوط به زمان و عدم وضوح و شفافیت کارها اشاره می‌کند که نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

مقوله مشکلات مربوط به سیاست‌های سازمانی (با مقوله‌های فرعی: وابستگی نهادی یا رابطه‌مداری، حزب‌های سیاسی، شایسته‌سالاری و مقاله‌محوری) براساس نتایج یاسینی و همکاران (۱۳۹۵)، وجود سیاست سازمانی را در روند ارتقای شغلی تأیید می‌کنند، در نظام آموزش عالی ارتقای شغلی کارکنان منصفانه اجرا نمی‌شود و معتقدند که مؤلفه سیاست (وابستگی به حزب سیاسی خاص) مهم‌ترین عامل در ارتقای شغلی کارکنان است و طبق اظهارنظر برخی از مشارکت‌کنندگان در سازمان‌های کشور، به‌خصوص سازمان‌های دولتی چند دهه‌ای هست که خیلی از الزامات منابع انسانی (ارتقای شغلی، گزینش، استخدام، نظام حقوق و دستمزد) متأثر از عامل سیاست و گروه‌های سیاسی است؛ به‌گونه‌ای که عامل شایستگی کارکنان برای برخی مدیران و سازمان‌ها اهمیت چندانی نداشته و خیلی از احزاب شایسته و متخصص در سازمان‌های دولتی و حتی غیردولتی، قربانی امر سیاست و احزاب خاص سیاسی می‌شوند. نتایج این پژوهش هم‌راستا با پژوهش حاضر است. مطالعات کریمی مونقی و همکاران (۱۳۹۴) ایجاد سیاست‌های مطمئن و شیوه‌های ارتقای شفاف و منصفانه برای همه اعضای هیئت‌علمی ضروری است که نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

در تأیید مقوله حزب‌های سیاسی، فردریگنز^۱ (۱۹۸۳) در نظریه «منشوری» خود مقوله‌های

1. Fred Riggs

خویشاوند محوری و چند قبیله گرایی را این چنین تفسیر می کند: در جامعه منشوری، خویشاوند محوری و دوست بازی کارکرد غالب در انتصابات افراد در پست های اداری است. اعضای یک خانواده و بستگان یک مقام دولتی مزیت های بسیاری از مقام رسمی آنها کسب می کنند. همچنین اگر یکی از اعضای یک قبیله، طایفه، یا گروه مذهبی و نژادی بتواند یکی از پست های مدیریتی را در سازمانی دولتی به دست آورد، ترجیح می دهد که اعضای قبیله، طایفه خود را در موضوعات اداری نظیر استخدام، ارتقا و انتقال به کار گیرد (فردریگز، ۱۹۸۳؛ نقل از دانایی فرد، ۱۳۹۳). پژوهش تنکابنی (۱۳۹۲) یکی از مهم ترین موانع تحرک شغلی را پدید آمدن گروه های قدرتمند ویژه با بافت های سخت (و معیارهای برخاسته از منافع گروه) در ساختارهای سیاسی، اجتماعی و اداری جامعه می داند. نتایج پژوهش اسکافر با نتایج این پژوهش همخوانی دارد.

نتایج مطالعه کریمی مونقی و همکاران (۹۳) حاکی از آن بود که انجام فعالیت ها توسط اعضای هیئت علمی بر مبنای ارتقا می باشد، بدین معنا که اعضای هیئت علمی فعالیت های خود را بر مبنای امتیازات جهت می دهند، نه بر مبنای اهداف دانشگاه. این مسئله باعث کم رنگ شدن آموزش و پایین آمدن ارزش آن و پررنگ شدن بحث پژوهشی و به دنبال آن مقاله محوری استادان شده است و این امر باعث می شود که هدف اصلی دانشگاه دستخوش تغییراتی شده، از مسیر اصلی خود منحرف شود که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

مقوله مشکلات مربوط به روند ارزیابی (با مقوله های فرعی: آیین نامه ها و قوانین و کمبود منابع مالی و انسانی) که مفاهمی شامل تنگناهای بخشنامه ای، عدم انعطاف در اجرای بخشنامه ها، تغییر آیین نامه ها، عدم شفافیت قوانین، عدم اجرای درست قوانین، عدم درک درست مسئولین از قوانین، ابهام در قانون، خلاءهای قانونی، عدم احاطه مجریان بر قانون، قوانین متغیر و محدودیت منابع مالی دانشگاه، کمبود نیروی اداری دانشگاه و غیره به دست آمده که بسیار نیز مورد تأکید مشارکت کنندگان بوده است. کریمی مونقی و همکاران به تغییرات سریع آیین نامه ها اشاره می کنند. پژوهش مشابهی که در راستای این مقوله باشد، یافت نشد.

مقوله مشکلات مربوط به عملکرد کمیته ها (با مقوله های فرعی: عملکرد سلیقه ای و نبود مرجع پاسخگو)، در تأیید این مضمون کریمی مونقی و همکاران (۱۳۹۴) به نبودن معیارهای سنجش و متفاوت بودن نمره دهی در دانشکده های مختلف و همچنین عدم تشکیل منظم کمیته ها اشاره می کنند.

مردانی در پژوهش خود بیان کرده است که نظام ارزشیابی عملکرد از نظر اجرایی مورد تأیید اعضای هیئت علمی نیست (۱۳۷۸). خطیبان در مطالعه خود به عدم عملکرد مؤثر کمیته‌های ارزشیابی اعضای هیئت علمی اشاره کرده است (۱۳۸۹). ویس^۱ در مطالعه خود تأکید کرد که قضاوت براساس ارزیابی ذهنی اعضای هیئت ممیزی باعث عدم اجرای عدالت برای متقاضیان ارتقا می‌شود (۱۳۸۵). جباری و همکاران در مطالعه خود بیان کردند که ارتقا و ترفیع اعضای هیئت علمی باید بر مبنای ارزشیابی دقیق و بی‌طرفانه صورت بگیرد تا باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی شود (۱۳۸۳). در مورد مفهوم نبود مرجع پاسخگو، پژوهشی یافت نشد.

یکی از مقوله‌های بسیار مهم در این پژوهش عوامل انگیزشی و بحث عواطف و احساسات بازماندگان در پدیده حسادت بازمانده است. مفاهیمی شامل بی‌انگیزگی، بی‌اعتمادی به همکاران، ازدست دادن انرژی و انگیزه کار، احساس تبعیض، عصبی شدن، ناامیدی، دلزده، خسته، حس نابرابری، احساس بدبینی، ضایع شدن حق، بی‌عدالتی، استرس و فشار روحی، بلا تکلیفی، نسبت به سازمان ناراحت و بدبینم، عدم ثبات شغلی و امنیت مالی، مشکلات معیشتی، تأثیر منفی روی آموزش و غیره. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی و عاطفی ناشی از پدیده حسادت بازمانده در کوتاه‌مدت و بلندمدت تأثیر خود را بر بازماندگان خواهد گذاشت. کسانی که مشکلات مربوط به روند ارتقای شغلی آنها رفع شده یا در حال رفع شدن بود باز هم متأثر از این عوامل عاطفی و انگیزشی بودند. شاید بتوان گفت که بازگشت این بازماندگان به حالت طبیعی با انگیزه و پرنشاط، نیاز به حمایت‌های سازمان، گذشت زمان و انگیزه مثبت قوی خواهد داشت.

یافته‌های مردآور و عباسی (۱۳۹۴)، ارتقای شغلی تأثیر مستقیم بر انگیزه و کارایی کارکنان دارد و یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. نتایج پژوهش آسایش و همکاران (۱۳۹۰) در راستای پژوهش حاضر است. قربانزاده (۱۳۸۸) در پژوهش خود به رابطه معنی‌دار بین انگیزه‌های شغلی و عادلانه بودن نظام ارتقا و ترفیع کارکنان اشاره می‌کند. یافته‌های تحقیق مختارنیا و همکاران و همچنین کریمی مونقی و همکاران حاکی از آن بود که انگیزه پیشرفت با متغیرهایی همچون ارتقا رابطه معنی‌داری دارد. در واقع ارتقا به مرتبه بالاتر به عنوان انگیزه‌ای جهت انجام فعالیت‌های علمی - پژوهشی برای اعضای هیئت علمی

1. wiese

می‌باشد. کارینگتون (۲۰۱۶) در بررسی پدیده حسادت بازمانده بیان می‌کند که وجود استرس و روحیه پایین، بهره‌وری کارکنان را کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش تای و همکاران (۲۰۱۲) به اثرات منفی حسادت بر سلامت روان کارکنان اشاره کرده است. پژوهش یوسفی خیمه‌سری و خبیر (۱۳۹۴) امنیت و ثبات شغلی بالاترین رتبه را میان مؤلفه‌های ارتقای شغلی دارد و در راستای نتایج پژوهش حاضر است.

پژوهش حاجی کریمی و محمدیان (۱۳۹۵) هم‌راستای پژوهش حاضر است و از جمله پیامدهای سندرم بازمانده: ناامیدی و بدبینی در سازمان و کاهش ارتباطات مؤثر و تضعیف اعتماد سازمانی، بی‌نظمی، بی‌عدالتی، فرسودگی شغلی، مشکلاتی ساختاری، افزایش حجم کار، بدبینی سازمانی، بی‌اخلاقی در سازمان است. اسکافر (۲۰۱۲) بیان می‌کند که ازدست‌دادن حس عدالت، حمایت و امنیت ارتباط معنی‌داری با فقدان بهره‌وری و تمایل به ترک شغل دارد. سانفی در مطالعه خود بر لزوم آشنایی اعضای هیئت علمی بر دستورالعمل‌های ارتقا و سیاست‌های دانشگاه اشاره کرده است و همچنین بیسلی بیان می‌کند که اعضای هیئت علمی بالینی با دستورالعمل‌های ارتقا کم‌تر آشنایی دارند که نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند.

بر اساس نتایج تای و همکاران (۲۰۱۲) این پدیده مخرب در آموزش عالی باید مدیریت شود تا شاهد توسعه منابع انسانی در آموزش عالی با حداقل سطح حسادت باشیم. بنابراین، اعضای هیئت علمی می‌توانند مدیران دانشگاه را حساس، مهربان و رهبر در نظر بگیرند که برای توسعه و رضایت شغلی فعالیت می‌کنند و افکار حسادت میان آنها کاهش می‌یابد. حسادت در محل کار شایع است. مردم برای منابع کمیاب، زمان و توجه مقامات سازمانی و وظایف شغلی ترجیح داده‌شده و تبلیغات، رقابت می‌کنند و در چنین رقابت‌هایی همیشه برنده و بازنده وجود دارد. این شرایط همواره حسادت را در کسانی که بازنده هستند، ایجاد می‌کند. به ویژگی‌های یک همکار و یا فرد تازه‌وارد غبطه‌خوردن و ویژگی‌هایی که فرد ممکن است فاقد آن باشد، عامل دیگر حسادت است که پژوهش حاضر همسو با نتایج گفته شده می‌باشد.

با توجه به اینکه اعضای هیئت علمی، وظایف مختلف آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی دارند، در صورتی که در مسیر ارتقای شغلی دچار مشکل شده و درگیر سندرم حسادت بازمانده شوند، با در نظر داشتن پیامدهای منفی ناشی از حسادت بازمانده که بین اعضای هیئت علمی پیمانی مشروط در دانشگاه ایلام دیده شد، در صورتی که اقدامی در جهت شناخت و مدیریت این پدیده صورت نگیرد، وجود فشارهای روحی و استرس، بی‌انگیزگی، ناامیدی، بدبینی، احساس بی‌عدالتی، نبود امنیت روانی و ثبات

شغلی و غیره بین این گروه از هیئت علمی، انگیزه لازم برای کار، نوآوری و خلاقیت کاری از بین می‌رود. ممکن است بعضی از اعضای هیئت علمی برای داشتن موقعیت کاری و زندگی بهتر به فکر ترک سازمان و رفتن به دانشگاه‌های دیگر باشند، در این صورت، دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها و منابع خود را از دست می‌دهند. در مجموع، با این احساسات شکل گرفته و رفتارهای کاری ناشی از آن، اعضای هیئت علمی دیگر آن انگیزه و عملکرد مناسب را برای دانشگاه نخواهند داشت و به تدریج در بلندمدت تأثیرات منفی آن هم از جهت آموزشی و هم از نظر پژوهشی در دانشگاه دیده می‌شود. ضرورت دارد دانشگاه‌ها و مرکز آموزش عالی با شناسایی این پدیده و تأثیر آن روی فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی آن را مدیریت کرده و در جهت اصلاح شیوه‌های ارتقای شغلی در دانشگاه‌ها برآیند، تا اعضای هیئت علمی انرژی و وقت را صرف پیشبرد و ارتقای سطح علمی دانشگاه کرده، خلاقیت و انگیزه بالای کاری آنان، موجب بهره‌وری و عملکرد بهتر دانشگاه شود و در نتیجه، درگیر احساسات و حالات روحی و اصطکاک با دانشگاه نشوند.

باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود که:

- ❖ نتایج ارزیابی سالانه اعضای هیئت علمی در ارتقای اتوماتیک‌وار و نظام‌مند اعضای هیئت علمی مؤثر باشد؛
- ❖ تعویض دوره‌های اعضای هیئت جذب و برگزاری منظم جلسات هیئت جذب جهت تسریع فرایند و کوتاه‌شدن زمان فرایند ارتقا و استخدام؛
- ❖ مستمر کردن روند بررسی‌ها و بازبینی فرم‌های صلاحیت عمومی؛
- ❖ تعیین شاخص‌های شفاف و مشخص جهت تعیین صلاحیت، تعریف شاخص‌هایی مبتنی بر واقعیت‌های عملکردی؛
- ❖ فرایند ارتقا آسیب‌شناسی شده و برای آن قوانین شفاف و منسجم تدوین شود که امکان برخورد‌های سلیقه‌ای در آن وجود نداشته باشد؛
- ❖ فرایند ارتقای شغلی اساتید نظام‌مند و الکترونیکی باشد. در این صورت، امکان پیگیری روند کارها برای هر کس وجود دارد. در صورتی که اطلاعات هر فرد در پرونده الکترونیک موجود باشد، امکان اطلاع‌رسانی از طریق ایمیل، پیامک و غیره به فرد در مواقع لازم وجود دارد.

منابع

- آسایش، حمید؛ قربانی، مصطفی؛ صفری، رویا؛ برقی، افسانه؛ رضاپور، عزیز؛ منصوریان، مرتضی و تقوی، احمد (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره یازدهم، شماره سوم: ۲۹۴-۲۹۵.
- تقوی، سیدمجتبی؛ موسی‌وند، حمید و الاطونی، مریم (۱۳۹۳)، بررسی مشکلات سیستم ارتقای شغلی در سازمان‌های دولتی، *دومین همایش ملی مدیریت کسب‌وکار، همدان، بهمن ماه، ۱۳۹۳*.
- تنکابنی، حمید (۱۳۹۲)، موانع تحرک اجتماعی و تأثیرات آن در تحرک شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی و پیامدهای آن، *جامعه پژوه فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، دوره چهارم، شماره سوم: ۱-۲۳.
- جباری، فرحناز؛ رجایی‌پور، سعید و جعفری، سیدابراهیم (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس تئوری هرزبرگ، *مجله مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان*، دوره اول، شماره یکم.
- حاجی‌کریمی، عباسعلی و محمدیان، بهزاد (۱۳۹۵)، پیشایندها و برآیندهای کوچک‌سازی سازمانی از دیدگاه سرمایه انسانی، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره چهاردهم، شماره چهارم: ۹۹۹-۹۸۱.
- خطیبان، مهناز؛ بازارگادی، مهنوش و اشک‌تراب، طاهره (۱۳۹۰)؛ وضعیت فعلی ارزیابی عملکرد دانشکده‌های پرستاری: یک مطالعه کیفی، *مجله علمی پرستاری و مامایی همدان*، دوره نوزدهم، شماره یکم: ۳۳-۲۳.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۳)، *چالش‌های مدیریت دولتی در ایران*، تهران: انتشارات سمت.
- دانایی‌فرد، حسن؛ حسینی، سیدیعقوب و شیخ‌ها، روزبه (۱۳۹۲)، *روش‌شناسی کیو: شالوده‌های نظری و چارچوب انجام پژوهش*، تهران: صفار.
- زحل، محمدعلی؛ یزدانی، س.؛ قاسمی، ز.؛ همایونی‌زند، ر.؛ محبی‌فر، ر. و پاک‌نیت، ه. (۱۳۹۰)، ارزیابی عوامل مؤثر در ارتقای آکادمیک اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین از دیدگاه آنها، *مجله آموزش و توسعه پزشکی*، دوره پنجم، شماره دوم: ۳۵-۴۱.
- سلیمی، محمدرضا و شرفی، روح‌انگیز (۱۳۹۴)، بررسی ساختار و ابعاد روش تحقیق کیفی پدیدارشناسی، *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی*، مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما، تهران، آبان ۱۳۹۴.

قربانزاده، زهرا (۱۳۸۸)، بررسی متغیرهای اثرگذار بر افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان بانک کشاورزی خراسان جنوبی (براساس مدل EFQM)، **پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیامنوراستان تهران**، دانشکده مدیریت.

کریمی موفقی، حسین؛ ژبانی فرد، اکرم؛ جعفرزاده، حمید؛ بهنام، حمیدرضا و توکل افشاری، جلیل (۱۳۹۴)، بررسی موانع و مشکلات روند ارتقا: ناگفته‌های اعضای هیئت علمی، **مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی**، دوره هشتم، شماره هجدهم: ۷۳-۸۵.

کریمی موفقی، حسین؛ ژبانی فرد، اکرم؛ جعفرزاده، حمید؛ بهنام، حمیدرضا و توکل افشاری، جلیل (۱۳۹۳)، تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی، **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی**، دوره یازدهم، شماره چهارم: ۴۸۵-۴۹۹.

مجدزاده، سیدرضا؛ نجات، سحرناز؛ غلامی، ژاله و رشیدیان، آرش (۱۳۸۷)، میزان رضایت و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران نسبت به برنامه‌های توسعه دانشگاه: مطالعه مقطعی در سال ۱۳۸۵، **مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پی‌اورد سلامت)**، دوره دوم، شماره یکم: ۱۷-۶.

محمدی دوستدار، حسین و میرحسینی، سید عبدالحمید (۱۳۸۷)، بررسی تطبیقی معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی در آموزش عالی، **فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری**، دوره یکم، شماره سوم. مختارنیا، محمد؛ رضوانفر، احمد و پورآتشی، مهتاب (۱۳۹۰)، بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیئت علمی براساس ابعاد رضایت شغلی: مورد مطالعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، **مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران**، دوره دوم، شماره چهارم: ۶۴۷-۶۵۴.

مردانی حموله، ابراهیم (۱۳۷۸)، بررسی نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان از دیدگاه استادان این دانشگاه در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۱۳۷۸، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه اصفهان.

مردآور، محمد (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر ارتقای شغلی کارکنان بانک سپه شعب تهران بر انگیزه و کارایی آن، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

یاسینی، علی؛ رضایی خواه، هدایت؛ تابان، محمد و زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۵)، شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه ایلام درخصوص ارتقای شغلی با کاربرست روش کیو (Q)، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی**، دوره پنجم، شماره یکم: ۱۰۷-۱۲۰.

یوسفی خیمه‌سری، کوروش و کیخسرو، خجیر (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی کارکنان فرمانداری‌های غرب استان مازندران، همایش ملی کارآفرینی و توسعه پایدار، مازندران، مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه مازندران.

- Addison, J. T., Ozturk, O. D. & Wang, S. (2014). Job promotion in midcareer: gender, recession and crowding. **Monthly Lab. Rev.**, 137, 1
- Alicke, M. A. & Zell, E. (2008). Social comparison and envy. In R. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research (73–93)*. Oxford, U.K.: Oxford Press.
- Ambrose, D. (1997). Healing the downsized organization: What every employee needs to know about today's new workplace. **New York, NY: Three Rivers Press.**
- Amundson, N. E., Borgen, W. A., Jordan, S. & Erlebach, A. C. (2004). Survivors of downsizing: Helpful and hindering experiences. **The Career Development Quarterly**, 52(3), 256-271.
- Appelbaum, S. H., Delage, C., Labib, N. & Gault, G. (1997). The survivor syndrome: aftermath of downsizing. **Career Development International**, 2, 278-286.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Survivors reactions to a workforce reduction: A comparison of blue collar workers and their supervisors. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 10, 334-343.
- Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping layoffs: A special group of lay-off survivors. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75: 1-13.
- Bowen, Ch. & William M. B. (2008). **Content Analysis; In Kaifeng Yang And Gerald J. Miller**, handbook of research methods in public administration, Taylor & Francis.
- Brockner, J., Davy, J. & Carter, C. (1985). Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attitudinal consequences. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 36(2), 229–244.
- Campbell-Jamison, F., Worrall, L. & Cooper, C. (2001). Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations. **Anxiety, Stress and Coping**, 14(1), 35-58.
- Cameron, K.S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. **Human Resource Management**, 33, 189-211.
- Cascio, W.F. (1993). "Downsizing: what do we know? What have we learned", **Academy of Management Executive**, Vol. 7, No. 1, pp. 95-104.
- Carrington, L. (2016). A Qualitative Phenomenological Study of Employee Perceptions of the Impact of Layoffs, **Walden University**.
- Cheng-Fei, T. & Yu-Fang, Y. (2008). A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm performance. **Journal of Organizational Change Management**, 21(3), 367.
- Datta, D. K. & Basuil, D. A. (2015). Does Employee Downsizing Really Work? **Human resource management practices**, pp. 197-221: Springer.
- DelPriore, D. J., Hill, S. E. & Buss, D. M. (2011). Envy: Functional specificity and sex-differentiated design features. **Personality and Individual Differences**, 53, 317- 322.

- Dessler, G. (2011). **Fundamentals of human resource management : Pearson Higher Education.**
- Erickson, R.A. & Roloff M.E. (2007). Here today but what about tomorrow? Reducing The attrition of downsizing survivors by increasing their organizational commitment. **Northwestern University: ProQuest LLC.**
- Foster, G. M. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. **Current Anthropology**, 13, 165–186.
- Gandolfi, F. (2008). Learning from the past-downsizing lessons for managers. **Journal of Management Research**, 8(1), 3.
- Gardner, S. K. & Blackstone, A. (2013). “Putting in your time”: Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor. **Innovative Higher Education**, 38(5), 411-425.
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. **International journal of qualitative methods**, 3(1), 42-55.
- Kets de Vries, M. F. R. & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. **Human Relations**, 50, 11-50.
- Kinnie, N., Hutchinson, S. & Purcell, J. (1998). Downsizing: is it always lean and mean? **PersonnelReview**, 27(4), 296–311.
- Kupec, A. J. (2010). **Overcoming the survivor's syndrome: Current theories and practices.**
- Kraemer, T., Gouthier, M. H. & Heidenreich, S. (2016). Proud to Stay or Too Proud to Stay? How Pride in Personal Performance Develops and How It Affects Turnover Intentions. **Journal of Service Research**, 20(2), 152-170.
- LaMarsh, J. (2009). How companies reduce the downside of downsizing. **Global Business and Organizational Excellence**, 10, 7-16.
- McGill, M. M. & Settle, A. (2012). Identifying effects of institutional resources and support on computing faculty research productivity, tenure, and promotion. **International journal of doctoral studies**, 7, 167-198.
- Mirabal, N. & DeYoung, R. (2005). Downsizing as a strategic intervention. **Journal of American Academy of Business**, 6(1), 39-45.
- Mollica, K. A. & DeWitt, R.-L. (2000). When others retire early: What about me? **Academy of Management Journal**, 43(6), 1068-1075.
- Mustapha, N. & Zakaria, Z. C. (2013). The effect of promotion opportunity in influencing job satisfaction among academics in higher public institutions in Malaysia. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 3(3), 20
- Nackoney, C. K.(2012). "Living on Both Sides of the Fence: A Phenomenological Study of Human Resource Development Professionals as Downsizing Survivors and Strategic Human Resource Development Facilitators. **FIU Electronic Theses and Dissertations.**
- Noer, D. M. (1993). Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations. **San Francisco, CA: Jossey-Bass.**
- Pfeffer, J. (2010). Lay off the layoffs. **Newsweek**, 155(7), 32-37.

- Salovey, P. & Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social comparison jealousy. **Journal of Personality and Social Psychology**, 47, 780-792.
- Schaeffer, Cyndi J. (2012). "Downsized Survivors: Areas of Loss and Work Behaviors" **Dissertations & Theses**, 111.
- Schweiger, D.M., Ivancevich, J.M. & Power, F.R. (1987). "Executive actions for managing human resources before and after acquisition", **Academy of Management Executive**, 1(2), pp. 127-38.
- Simpson, D., Hafler, J., Brown, D. & Wilkerson, L. (2004). Documentation systems for educators seeking academic promotion in US medical schools. **Acad Med** 2004; 79(8):783-90.
- Smeltzer, L. R. & Zener, M. F. (1994). Minimizing the negative effect of employee layoffs through effective announcements. **Journal of Workplace Learning**, 6(4), 3.
- Smith, R. H. & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), 46.
- Tai, K., Narayanan, J. & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. **Academy of Management Review**, 37(1), 107-129.
- Tzafirir, S.S., Mano-Negrin, R., Harel, G.H. & Rom-Nagy, D. (2006). **Career Development International**, 11(2) 125-144.
- Vecchio, P. (1995). Its not easy being green: Jealousy and Envy in the workplace. **Research in Personnel and Human Resources Management**, 13, 201-244.
- Vickers, M. H. & Parris, M. A. (2007). "Your job no longer exists!": From experiences Of alienation to expectations of resilience--A phenomenological study. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 19, 113-125.
- Wan, H. L., Sulaiman, M. & Omar, A. (2012). Procedural justice in promotion decisions of managerial staff in Malaysia. **Asia Pacific business review**, 18(1), 99-121.
- Wiese, G. C., Percuoco, R. E., Pickar, J. G., Dur, S. M., Faruqui, S. R. & Schmiedel, G. O. (2007). Development of an evidence-based application and rubric for evaluating applicants' qualifications for promotion to professor. **J Manipulative Physiol Ther**, 30(7):527- 35.