



Conceptualizing Power Relations in Academic Research Process¹

Ramin Najafi²

Abasalt Khorasani (Ph.D.)³

Mahmoud Haghani (Ph.D.)⁴

Mahmoud Abolghasemi (Ph.D.)⁵

Abstract

The purpose of this present study is to identify the characteristics of power relations in the academic research process. The research design was qualitative using Mustakkas descriptive phenomenological method. In order to collect qualitative data, in-depth and semi-structured interviews were conducted with 19 students and graduates of University of Tehran using criterion-based sampling strategy. In order to analyze data, the Stokes-Colaizzi-Kane analysis method was used. Based on research findings, expertise, structure, personality, opportunity, culture and financial resources as power sources of academic actors in the research process, authority, dependency, pressure/coercion, negotiation/bargaining and influence as strategies in research process, and impression management and legitimization were identified as the most important tactics of power use in the research process, and social expectations, research, students, media, law, higher academic degrees, scores, and departments were identified as power tools. The findings of the study showed that the actors in the research process used these characteristics more for personal and profitable targets and somehow abused their power. Therefore, the findings of the present study, by drawing on the status of the existence of power relations in the research process, while critiquing and pathologizing the present process, have provided very useful data for its application in higher education research policy.

Keywords: *Power Sources; Power Strategies; Power Tactics; Power Tools; Research.*

1. The present study is taken from a doctoral thesis.

2. PhD student in Higher Education Development Planning, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

3. Associate Professor, Department of Higher Education, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding author), A-Khorasani@sbu.ac.ir.

4. Assistant Professor, Department of Higher Education, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

5. Associate Professor of Educational Leadership and Development, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



مفهوم پردازی روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی^۱

رامین نجفی*، اباصلت خراسانی**
محمود حقانی***، محمود ابوالقاسمی****

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۰۵/۰۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی ویژگی‌ها و مشخصات روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی است. طرح پژوهش، کیفی است و با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی موستاکاس صورت گرفته است. برای گردآوری داده‌های کیفی، مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته‌ای با ۱۹ دانشجوی و فارغ‌التحصیل دانشگاه تهران به صورت هدف‌مند و با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری معیار انجام شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تجزیه و تحلیل استیوگ-کولایزی-کین استفاده شده است. براساس یافته‌های پژوهش، تخصص، ساختار، شخصیت، فرصت، فرهنگ و منابع مالی، به عنوان منابع قدرت کنشگران دانشگاهی در فرایند پژوهش، اختیار، ایجاد وابستگی، فشار/اجبار، مذاکره/چانه‌زنی و نفوذ به عنوان راهبردهای قدرت در فرایند پژوهش، مدیریت برداشت و مشروعیت‌بخشی به عنوان مهم‌ترین تاکتیک‌های اعمال قدرت در فرایند پژوهش و انتظارات اجتماعی، پژوهش، دانشجوی، رسانه، قانون، مدارج علمی بالاتر، نمره و گروه‌های آموزشی به عنوان ابزارهای اعمال قدرت شناسایی شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد، کنشگران در فرایند پژوهش از این ویژگی‌ها بیشتر در جهت اهداف فردی و سودجویانه بهره می‌برند و به نوعی از قدرت خود سوءاستفاده می‌کنند؛ بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با ترسیم وضعیت وجود روابط قدرت در فرایند پژوهش، ضمن نقد و آسیب‌شناسی فرایند حاضر، داده‌های بسیار مفیدی برای کاربرست در سیاست‌گذاری پژوهشی آموزش عالی به همراه داشته است.

کلیدواژه: منابع قدرت؛ راهبردهای قدرت؛ تاکتیک‌های قدرت؛ ابزارهای قدرت؛ پژوهش.

۱. مستخرج از رساله دکتری.

* دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران.

** دانشیار گروه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

A-Khorasani@sbu.ac.ir

*** استادیار گروه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران.

**** دانشیار گروه رهبری و توسعه آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران.

مقدمه

اگر پژوهش را با توجه به گفته پروفیسور هانس کربس^۱، استاد دانشگاه آکسفورد، «دیدن چیزی که دیگران نمی‌توانند ببینند و اندیشیدن درباره چیزی که دیگران نمی‌توانند به آن بیندیشند»، ملاک قرار دهیم، فرایند پژوهش مستلزم دیدی عمیق و موشکافانه است و این تنها از طریق کنش و واکنش‌های علمی در شرایط محیطی مناسب به‌ویژه از سوی پژوهشگران و نخبگان جامعه دانشگاهی میسر می‌شود (مایور و فورتنی، ۱۳۷۷: ۹). این موضوع نشان‌دهنده وجود روابطی در پژوهش است که برای انجام پژوهش، بدیهی به نظر می‌رسد. بسیاری از پژوهشگران (لوو و فوش^۲، ۱۹۹۹؛ بارتا-هرمان و گارت^۳، ۲۰۰۰؛ همرا^۴، ۲۰۱۲؛ دلریت، سمبروک و استوارت^۵، ۲۰۱۲) معتقدند روابط قدرت مؤلفه غیرقابل انکار در پژوهش است که این موضوع بر حسب فردی یا تیمی بودن پژوهش یا مراحل مختلف پژوهش از طراحی تا انتشار متفاوت است. در پژوهش‌های تیمی با توجه به خاصیت تعاملی و مشارکتی آن، روابط قدرت محسوس‌تر از پژوهش‌های فردی است، اما به‌طور کلی، پژوهش دانشگاهی، چه به شکل یک فعالیت داوطلبانه، تیمی، کار کلاسی، پایان‌نامه/رساله دانشجویی و چه از طریق همکاری بین دانشجویان، همکاری بین استادان یا همکاری دانشجویان با استادان باشد، موقعیت و زمینه‌ای برای اعمال قدرت است؛ اما در نوع سوم همکاری‌های پژوهشی مذکور، به دلیل عدم تعادل ذاتی قدرت در این نوع همکاری‌ها، روابط قدرت کاملاً ملموس‌تر است. یکی از مظاهر رسمی و متداول این نوع همکاری‌ها، نظارت و راهنمایی پایان‌نامه یا رساله‌های دانشجویی است که در آن، یک دانشجو با دو استاد یا بیشتر در یک بازه زمانی نسبتاً طولانی همکاری می‌کند. در همکاری پژوهشی دانشجویان یا حتی همکاری‌های پژوهشی استادان روابط دوستانه در آن بیشتر رخ‌نمایی می‌کند. البته به اعتقاد مک‌فارلن^۶ (۲۰۱۷) در همکاری پژوهشی استادان به دلیل تفاوت‌های علمی، رتبه دانشگاهی یا سن، عدم تعادل قدرت وجود دارد. روابط قدرت در فرایند پژوهش می‌تواند به چالش‌های بی‌شماری در این فرایند منجر شود. به اعتقاد

1. Hans Krebs
2. Louw & Fouche
3. Barretta-Herman & Garrett
4. Hemer
5. Doloriet, Sambrook & Stewart
6. Macfarlane

بسیاری از پژوهشگران (صفایی موحد، ۱۳۹۶؛ ایزدی‌نیا^۱، ۲۰۱۴؛ بزمان و یوتی^۲، ۲۰۱۶)، سوءاستفاده از قدرت و همچنین زورگویی صاحبان قدرت در پژوهش دانشگاهی به بروز مسائل بسیاری در مراحل مختلف پژوهش منجر می‌شود. این مسائل شامل مسئله قدرت در تصمیم‌گیری در مورد تخصیص اعتبار و ترتیب نام نویسندگان در پژوهش (بارتا-هرمان و گارت، ۲۰۰۰؛ بزمان و یوتی، ۲۰۱۶؛ ساندلر و راسل، ۲۰۰۵؛ لی^۳، ۲۰۰۸؛ استریت^۴ و همکاران، ۲۰۱۰؛ مک‌فارلن، ۲۰۱۷)، سوءاستفاده از قدرت در نظارت و راهنمایی دانشجویان (بزرگ و خاکباز، ۱۳۹۲؛ بنی‌اسدی و ضرغامی، ۱۳۹۴؛ گودیر، کرگو و جانستون^۵، ۱۹۹۲) و رفتار غیراخلاقی در پژوهش (ادیب، فتحی و مولا قلقاچی، ۱۳۹۴؛ اصغری و نعمتی، ۱۳۹۵؛ بنت و تیلور^۶، ۲۰۰۳؛ ساندلر و راسل^۷، ۲۰۰۵) می‌شود؛ بنابراین، روابط قدرت در رخ و سیمای منفی آن، یعنی سوءاستفاده از قدرت به انحرافات بسیاری منجر می‌گردد.

اما قدرت، نه تنها مفهومی نامطلوب یا منفی نیست، بلکه مثبت و مولد نیز هست (فوکالت^۸، ۱۹۸۶). استادان از طریق قدرت خود می‌توانند دانشجویان را در فرایند پژوهش هدایت کنند؛ بنابراین، قدرت، عامل مهمی در پیشرفت و هدایت روند فعالیت‌های پژوهشی تلقی می‌شود. به‌طور کلی در بحث قدرت، نخست باید بفهمیم که قدرت چگونه عمل می‌کند؛ هم به‌صورت علی، به‌وسیله کنش‌های افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها و هم از طریق انگیزه‌هایی که افراد را به رفتار کردن به شیوه‌ای خاص هدایت می‌کند. کنش‌ها و منافع افراد، از طریق مجموعه مناسباتی که با یکدیگر و دنیای اطرافشان دارند، سازمان پیدا می‌کند (دودینگ، ۱۳۸۵). از این رو، قدرت کنشگران در پژوهش تأثیر بسزایی بر جهت‌دهی و شکل‌گیری پژوهش دارد. اینکه پژوهش دارای چه ارزشی باشد، نتایج و یافته‌های آن چقدر ارزشمند باشد، میزان اصالت، اعتبار، اعتماد و کاربست آن چقدر باشد و هریک از پژوهشگران چه نقش و چه میزان مشارکتی در آن داشته‌اند؟ تاحدزیدی به روابط قدرت در آن بستگی دارد؛ بنابراین، اهمیت و ضرورت مطالعه روابط قدرت در پژوهش دانشگاهی براساس مسائل ذیل قابل‌ردیابی است:

1. Izadinia
2. Bozeman & Youtie
3. Lee
4. Street
5. Goodyear, Crego & Johnston
6. Bennett & Taylor
7. Sandler & Russell
8. Foucault

۱. حذف ناخواسته نام نویسنده پژوهش هنگام انتشار آن (بنت و تیلور، ۲۰۰۳؛ مک‌فارلن، ۲۰۱۷؛ بزمان و یوتی، ۲۰۱۶)؛
 ۲. شمول بی‌قاعده نام افراد در فهرست نویسندگان پژوهش (ایزدی نیا، ۲۰۱۴)؛
 ۳. ترتیب ناعادلانه نام نویسندگان در فهرست نویسندگان پژوهش (بنت و تیلور، ۲۰۰۳؛ استریت و همکاران، ۲۰۱۰)؛
 ۴. سوء رفتارها در نظارت و راهنمایی دانشجویان (گودیر و همکاران، ۱۹۹۲؛ اصغری و نعمتی، ۱۳۹۵)؛
 ۵. رفتارهای غیراخلاقی در فرایند طراحی، تکوین، نگارش و انتشار پژوهش (ادیب و همکاران، ۱۳۹۴؛ اصغری و نعمتی، ۱۳۹۵؛ بنت و تیلور، ۲۰۰۳)؛
 ۶. زورگویی و درخواست‌های غیرمعقول صاحبان قدرت (ایزدی نیا، ۲۰۱۴)؛
 ۷. اثرات ناخوشایند زورگویی در پژوهش بر قربانیان آن (ایزدی نیا، ۲۰۱۴؛ مارتین، گودبوی و جانسون^۱، ۲۰۱۵)؛
 ۸. کاهش کیفیت پژوهش و ازبین‌رفتن ارزش، شأن و جایگاه آن در جامعه (ادیب و همکاران، ۱۳۹۴؛ اصغری و نعمتی، ۱۳۹۵؛ غلامی‌نژاد و قبول، ۱۳۸۶؛ محمودپور، ۱۳۸۹؛ بنی‌اسدی و ضرغامی، ۱۳۹۴)؛
 ۹. استثمار پژوهشی و بازتولید آن (صفایی موحد، ۱۳۹۶).
- مطالعه روابط قدرت موجود در فرایند پژوهش‌های دانشگاهی، درک و تحلیل تجارب کنشگری کنشگران دانشگاهی برای فهم اجرا یا عدم اجرا بسیار مهم است؛ زیرا روابط قدرت نه تنها ابزاری برای کنترل و هدایت، بلکه ابزار پیشگیری نیز هستند. روابط قدرت شامل تصمیم‌گیری و عدم تصمیم‌گیری است. عدم تصمیم‌گیری وسیله‌ای است که به واسطه آن، صدایی خفه می‌شود، پنهان می‌شود یا قبل از رسیدن به صحنه تصمیم‌گیری مربوطه نابود می‌شود. این خاموش‌سازی به واسطه عدم تصمیم‌گیری که می‌تواند در برخی از نقاط جامعه به وجود آید، ناشی از نابرابری‌های اجتماعی - سیاسی و اقتصادی است که ساختار جامعه را دربرمی‌گیرد (بوتاس^۲، ۲۰۰۴). ازاین‌رو، همواره یک عدم اطمینان در به کارگیری

1. Martin, Goodboy & Johnson
2. Botas

قدرت وجود دارد. این عنصر غیرقابل‌پیش‌بینی است که به پویایی مداوم روابط قدرت منجر می‌شود (فلور^۱، ۲۰۱۶). براین اساس ضرورت دارد که با رویکردی تحلیلی، توصیفی و انتقادی، روابط قدرت موجود در پژوهش دانشگاهی بررسی شود و با گذار به سطحی عمیق‌تر از تجزیه و تحلیل سیاست‌ها و تحلیل معیارهای بسیار خیالی تجسم‌یافته (منطق اساسی قدرت) نهاد دانشگاه و سیاست‌های آن در مورد پژوهش، زمینه توضیح، تبیین و درنهایت کنشگری کنشگران دانشگاهی در این فرایند فراهم آید. همچنین، از یک طرف، به دلیل ویژگی خاص فرهنگ دانشگاهی در ایران که نشان از جامعه‌پذیری و فرهنگ‌پذیری دانشگاهی ناکارآمد و منفعل دانشجویان و جدایی و بیگانگی از ساختار و فرهنگ دانشگاهی مطلوب دارد، آنان احساس بی‌قدرتی، انزوای اجتماعی و در کل بیگانگی از تحصیل و فضای دانشگاهی دارند (ذکایی و اسماعیلی، ۱۳۹۰) و از طرف دیگر، از آنجاکه به استناد پژوهش‌های مختلف (صفایی موحد، ۱۳۹۶؛ ایزدی‌نیا، ۲۰۱۴؛ ادیب و همکاران، ۱۳۹۴؛ بزرگ و خاکباز، ۱۳۹۲؛ غلامی‌نژاد و قبول، ۱۳۸۶) قدرت در فرایند پژوهش در دانشگاه‌های کشور نیز به یک چالش جدی و مهم تبدیل شده است، در این پژوهش سعی شده است از طریق درک تجربیات دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه تهران، ویژگی‌ها و مشخصات روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی، شامل منابع، راهبردها، تاکتیک‌ها و ابزارهای اعمال قدرت کنشگران دانشگاهی، شناسایی شود. براین اساس، اهداف پژوهش حاضر، پاسخگویی به سؤالات ذیل است:

۱. منابع قدرت کنشگران در فرایند پژوهش کدامند؟
۲. راهبردهای اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش کدامند؟
۳. تاکتیک‌های اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش کدامند؟
۴. ابزارهای اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش کدامند؟

چارچوب نظری پژوهش

پایگاه‌ها و منابع قدرت

منابع قدرت، ویژگی‌هایی هستند که دو گروه فرمان‌گذار و فرمان‌بردار را از این حیث از هم متمایز

می‌سازند. منابع قدرت در پس اعمال قدرت، نهفته‌اند و اعمال قدرت را در اشکال و ترکیب‌های گوناگون خود مجاز می‌دارند (گالبرایت، ۱۳۶۶). فرنچ و ریون^۱ (۱۹۵۹) پایگاه‌های قدرت را به‌عنوان رابط بین عامل اجتماعی و هدفی می‌دانند که منبع آن قدرت است. به اعتقاد بس و دی^۲ (۲۰۰۸)، منابع قدرت شرایطی هستند که باعث تقویت آن می‌شود. نبوی (۱۳۷۹)، از سه منبع اولیه قدرت صحبت می‌کند: ۱. منابع طبیعی و آنچه طبیعت در اختیار انسان‌ها قرار داده است؛ ۲. منابع انسانی و آنچه از جسم و درون انسان‌ها و جامعه انسانی در تولید قدرت به کار می‌آید؛ ۳. منابع ورای طبیعت و آنچه بیرون از مدار طبیعت و انسان در تولید قدرت سیاسی اجتماعی نافذ و مؤثر است. کوهن (۱۳۹۳) نیز چهار منبع قدرت اساسی را برشمرده است: ۱. توانایی نگهداری و کنترل منابع مالی؛ ۲. توانایی احراز یک سمت بلندپایه در حکومت؛ ۳. توانایی ایجاد و حفظ شغل پر درآمد؛ ۴. توانایی به‌دست آوردن قدرت سیاسی.

یکی از مشهورترین و پرکاربردترین تقسیم‌بندی پایگاه‌های قدرت، توسط فرنچ و ریون (۱۹۵۹) انجام شده است. آنها پنج پایگاه قدرت را معرفی کردند: ۱. قدرت پاداش، براساس درک فرد هدف در این مورد که عامل دارای نقش میانجی یا واسط پاداش برای اوست؛ ۲. قدرت اجباری، براساس درک هدف در این مورد است که عامل دارای نقش میانجی یا واسط تنبیهات برای اوست؛ ۳. قدرت مشروع، براساس درک هدف در این مورد که عامل یک حق مشروع برای تعیین رفتار برای اوست؛ ۴. قدرت مرجعیت، براساس درک هویت هدف همراه با عامل است؛ ۵. قدرت تخصصی، براساس درک هدف در این مورد است که عامل دانش یا کارآمدی خاصی دارد. بنفاری، ویلکینسون و ارث^۳ (۱۹۸۶) به‌نقل از منگ و همکاران (۲۰۱۴) سه پایگاه قدرت دیگر به طبقه‌بندی فرنچ و ریون اضافه کردند: قدرت اطلاعاتی، قدرت وابستگی و قدرت گروه (منگ و همکاران، ۲۰۱۴). چارچوب منابع قدرت فرنچ و ریون به‌عنوان مبنایی برای ساخت نظریه دیگر استفاده شده است. یک پالایش مفید برای کار فرنچ و ریون، توسط بکراک و لالر^۴ (۱۹۸۰) و به‌نقل از بس و دی (۲۰۰۸) ارائه شد. چهار منبع قدرت عبارتند از: ساختار (مثل یک اداره)، شخصیت (مثل کاریزما، مهارت‌های شفاهی)، تخصص (مثل اطلاعات ویژه) و فرصت (مثل بودن در مکان و زمان مناسب). هریک از اعضای سازمان ممکن است یک یا چند مورد از این منابع قدرت را داشته باشد (بس و دی، ۲۰۰۸).

1. French & Raven
 2. Bess & Dee
 3. Benfari, Wilkinson, & Orth
 4. Bacharach & Lawler

با وجود اینکه پایگاه‌های قدرت فرنج و ریون از پرکاربردترین پایگاه‌های شناسایی شده برای قدرت است، اما منابع و پایگاه‌های قدرت محدود به این موارد نمی‌شود. در برداشت هارسانی از قدرت که بی‌شبهت به پایگاه‌های قدرت فرنج و ریون نیست، چهار مجموعه منابع مهم ذکر شده است: ۱. دانش یا اطلاعات، ۲. قدرت مشروع، ۳. انگیزه‌های مشروط تأثیرگذاری بر منافع دیگران، ۴. انگیزه‌های نامشروط برای تأثیرگذاری بر منافع دیگران. به این مجموعه می‌توانیم شهرت را نیز به‌عنوان شماره پنج اضافه کنیم (دودینگ، ۱۳۸۵). ففر^۱ (۲۰۰۳) نیز در پژوهشی منابع قدرت زیر را برای بررسی خود به کار برده است: ۱. ویژگی‌های شخصی ۲. ساختاری که از مقام فرد در جریان تقسیم کار یا جایگاه فرد در شبکه ارتباطات نشئت می‌گیرد. ۳. توانایی تأمین منابع برای سازمان ۴. موقعیت یا اختیار رسمی ۵. منفعت‌رسانی به دیگران. امیسر و انوک^۲ (۲۰۱۴) نیز منابع قدرت زیر را شناسایی کردند:

الف) موقعیت ساختاری یا اداری^۳: موقعیت اداری یا ساختاری ممکن است دسترسی به بخشی از پایگاه‌های مختلف قدرت را فراهم آورد. برخی موقعیت‌ها می‌تواند اطلاعات اندکی اما منابع قهری^۴ قابل توجهی را فراهم آورند، درحالی‌که موقعیت‌های دیگر ممکن است توانایی دستکاری نمادها یا بسیج تعهدات درونی را برای هنجارهای معین فراهم آورند.

ب) ویژگی‌های فردی^۵: اکثر ویژگی‌های فردی منبعی از قدرت به نام کاریزما یا جاذبه هستند. رهبر کاریزماتیک، قدرتی با ویژگی‌های فوق‌العاده و عرفانی دارد. ویژگی‌های فردی مانند مهارت گفتاری، توانایی بحث مؤثر برای موضع‌گیری‌ها، یا حتی ویژگی‌های فیزیکی است.

ج) تخصص^۶: مربوط به بازیگرانی با اطلاعات خاص برای سازمان است. معمولاً براساس فعالیت‌هایی خارج از سازمان مانند آموزش است.

د) فرصت^۷: این منبع خاص قدرت در ساختار غیررسمی سازمان قرار دارد. این ایده در تحلیل قدرت سطوح پایین‌تر در یک سازمان (مانند کارکنان بخش) استفاده می‌شود. جنبه‌های غیررسمی

1. Pfeffer
2. Omisore & Nweke
3. Office or Structural Position
4. Coercive Resources
5. Personal Characteristics
6. Expertise
7. Opportunity

موقعیت‌های رسمی یا موقعیت‌های غیررسمی که به صورت اداری و رسمی توسط سازمان شناسایی نمی‌شوند، می‌توانند منبع مهمی از قدرت باشند.

برای جمع‌بندی، منابع قدرت شناسایی شده توسط گالبرایت (۱۳۶۶) کلی‌ترین منابع قدرت شناسایی شده توسط صاحب‌نظران است، به گونه‌ای که می‌توان ردپای تمام منابع قدرتی را که تا کنون توسط صاحب‌نظران معرفی شده است، در این منابع قدرت یافت. گالبرایت (۱۳۶۶)، شخصیت، مالکیت و سازمان را به عنوان منابع قدرت معرفی کرده است. شخصیت یا به تعبیر عمومی، رهبری، کیفیتی است جسمانی، روحی، زبانی، یا اخلاقی و دیگر خصایص و سجایایی که موجب می‌شود یک یا تعدادی از ابزارهای اعمال قدرت در اختیار شخص قرار گیرد. مالکیت مانند ثروت به عنوان تنبیه و تشویق دیگر افراد استفاده و باعث می‌شود عاملی که دارای چنین مالکیتی است، مقتدر به نظر برسد. سازمان، مهم‌ترین منبع قدرت در جامعه نوین است که با قدرت اقناعی وابستگی دارد. افراد برای اعمال قدرت خود سازمان را سامان می‌دهند و از طریق ترغیب، تبلیغ و اقناع به هدف و مقاصد خود در پوشش اهداف سازمان نائل می‌شوند. مالکیت و شخصیت در حمایت از سازمان اثربخشی دارند.

راهبردها و تاکتیک‌های قدرت

همان‌طور که ففر (۲۰۰۳) بدان اشاره دارد، یکی از سؤالات مرتبط با تعریف قدرت به منظور اثربخشی آن در سازمان مربوط به شناسایی راهبردها و تاکتیک‌های اعمال قدرت و نفوذ است. بدون شک، راهبردها، تصمیم‌گیری‌ها و تدابیر بازیگران آشکارسازی بسیار مهمی از قدرت هستند (موتزیس^۱، ۲۰۱۰). ادبیات نفوذ اجتماعی بر راهبردهای تغییر رفتار به عنوان نتیجه تعامل بین فردی تأکید دارد (فیسکه و بردال^۲، ۲۰۰۷). پورتر و آنجل و آلن^۳ (۲۰۰۳) معتقدند کارایی اقدام به نفوذ، به توانایی عامل نفوذ در استفاده از یک یا چند پایگاه مؤثر قدرت و همچنین به کارگیری تاکتیک‌های نفوذ بستگی دارد. بوردیو و فوکو قدرت را یک امر راهبردی (رهبری، ۱۳۸۵) می‌خوانند. راهبرد قدرت، توصیه‌های آماده‌سازی برای اجرای پایگاه‌های قدرت، رفتاری که در آن یک راهبرد قدرت به کار می‌رود، تغییرات مؤثر یا فقدان تغییر در

1. Moutsios
2. Fiske & Berdahl
3. Porter, Angle & Allen

هدف نفوذ، اثرات پس‌از آن و تنظیم مجدد ادراک و انتخاب‌های راهبردهای آینده است (ریون^۱، ۲۰۰۸). براساس ادبیات قدرت و نفوذ، تاکتیک‌ها و راهبردهای مختلفی برای اعمال قدرت شناسایی شده است که بسته به نوع نگاه به قدرت از سوی صاحب‌نظران مختلف دارد. بورديو که قدرت را براساس سرمایه‌های مختلف تفسیر کرده است و تمام انواع قدرت را قابل تبدیل به قدرت و سلطه نمادین می‌داند، جهان‌شمول کردن را عالی‌ترین راهبرد مشروعیت‌بخشی برای اعمال قدرت نمادین می‌داند (بورديو، ۱۳۹۴). فورد و جانسون^۲ (۱۹۹۸) معتقدند، زیردستان از مشروعیت و وابستگی به‌عنوان دو تاکتیک برای کسب قدرت بیشتر در سازمان‌ها استفاده می‌کنند. پورتر و همکاران (۲۰۰۳) که بیشتر بر نفوذ رو به بالا در سازمان تأکید دارند، نیز مدیریت برداشت^۳ را به‌عنوان تاکتیک مهم نفوذ تلقی می‌کنند. مدیریت برداشت به فرایندی اشاره دارد که افراد تلاش می‌کنند بر برداشت و تصویری که دیگران از آنها دارند، تأثیر بگذارند (بولینو^۴، ۱۹۹۹). به اعتقاد واین و لیدن^۵ (۱۹۹۵) راهبردهای خودنمایی زیادی وجود دارند، مانند شکسته‌نفسی (فروتنی) کاذب، خودستایی و برخی رفتارهای غیر کلامی مانند خندیدن، برقراری تماس چشمی و لمس کردن. جونز و پیتمن^۶ (۱۹۸۲) و گافمن^۷ (۱۹۵۹) به‌نقل از ریون (۲۰۰۸) تعدادی از راهبردهای خودنمایی و فنون مدیریت برداشت را معرفی می‌کنند که به‌واسطه آنها یک عامل نفوذ یا رهبر ممکن است مراحل را برای استفاده از راهبرد قدرت خاص تنظیم کند: ایجاد قدرت اطلاعاتی؛ ارباب، خودشیرینی، خودمانی‌شدن، خودستایی، اقتدارگرایی برای قدرت مشروع موقعیت، سودرسانی برای ایجاد مشروعیت عمل متقابل، ایجاد احساس گناه برای مشروعیت انصاف و جبران، نشان‌دادن نظارت و مراقبت مؤثر.

استدلال، دوستی، جرئت، ائتلاف، توسل به مقام بالاتر و بده-بستان، شش تاکتیک نفوذ رو به بالایی بودند که کیپنيس و اشمیت^۸ (۲۰۰۳) برای تحلیل و بررسی از آنها استفاده کرده‌اند. واین و لیدن (۱۹۹۵) در پژوهش خود ۹ تاکتیک نفوذ را برای اعمال نفوذ در مقامات به‌کاربردند: متقاعدسازی منطقی،

1. Raven
2. Ford & Johnson
3. Impression Management
4. Bolino
5. Wayne & Liden
6. Jones & Pittman
7. Goffman
8. Kipnis & Schmidt

درخواست‌های انگیزشی، مشاوره، خودشیرینی، بده-بستان، درخواست‌های شخصی، ائتلاف، مشروع‌سازی و فشار. ففر (۲۰۰۳) تعدادی تاکتیک برای اعمال قدرت پیشنهاد داد: ۱. تاکتیک‌هایی که باید با صبر و حوصله انجام شوند، شامل به تأخیر انداختن، انتظار کشیدن و پیشقدم شدن؛ ۲. راهبردهای نفوذ میان‌فردی مانند برهان‌های اجتماعی، پیوندسازی، تعهد متقابل، مقابله به مثل و کمیابی؛ ۳. ارائه راهبردی اطلاعات و تحلیل و استفاده گزینشی از داده‌ها برای تقویت یک مورد؛ ۴. سازماندهی مجدد برای تحکیم قدرت یا از هم پاشیدن توانایی مخالفان یک فرد برای ائتلاف؛ ۵. استفاده از زبان به یادماندنی و هیجان‌انگیز برای برانگیختن حمایت یا مخالفت خاموش؛ ۶. استفاده از نیروهای کار و کمیته‌ها برای به هم‌کاری پذیرفتن مخالفان. اجوینیس^۱ و همکاران (۱۹۹۶) به تأسی از پایگاه‌های قدرت فرنج و ریون (۱۹۵۹) دو نوع کلی تاکتیک قدرت را معرفی کرده‌اند و معتقدند، کاربرد واقعی قدرت در اشکال مختلف تاکتیک‌های نفوذ نظیر تهدید (کاربرد قدرت اجباری) و قول (کاربرد قدرت پاداش) متجلی می‌شود.

ابزارها و سازوکارهای قدرت

اما موضوع قدرت به این سادگی هم نیست. همواره در گفتگوی قدرت این سؤال بسیار جالب به میان می‌آید که اراده چگونه و به چه طریق به دیگران تحمیل می‌شود. رضایت آنان چگونه به دست می‌آید. آیا تهدید به مجازات جسمانی، وعده پاداش نقدی و یا ترغیب و تشویق و دیگر ابزارها از جمله عوامل مؤثری هستند که باعث می‌شوند فرد یا افرادی از خواست‌های خود چشم‌پوشند و تسلیم امیال دیگران شوند؟ (گالبرایت، ۱۳۶۶) ابزار به «هر چیز که یک بازیگر برای دستیابی به یک یا چند هدف از آن کمک بگیرد» اشاره دارد (دانایی فرد، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، ابزار قدرت، وسیله‌ای برای اعمال قدرت است. ابزارهایی^۲ که برای اعمال قدرت به کار گرفته می‌شوند و منابعی که حق استفاده از آنها را می‌دهند، به صورت پیچیده به یکدیگر گره خورده‌اند (گالبرایت، ۱۳۶۶). منظور از ابزار به عنوان شیء، یعنی کلیه اصول و دستورالعمل‌هایی که دولت برای تدوین قوانین و اداره کشور به کار می‌گیرد؛ یعنی همان چیزی که مردم تحت عنوان قانون می‌شناسند. اگر ابزار را به عنوان فعالیت در نظر بگیریم، یعنی «مجموعه‌ای از فعالیت‌های خط‌مشی‌ها با خصوصیات مشابه که فرایندهای اجتماعی را اداره کرده و بر آنها تأثیر می‌گذارند». مزیت

1. Aguinis
2. Instruments

این تعریف این است که در قالب آن، فعالیت‌های غیررسمی را هم می‌توان نوعی ابزار در نظر گرفت (مانند رشوه گرفتن، سخنرانی‌ها، جاسوسی و...) (دانایی فرد، ۱۳۹۵).

هر ابزار حاوی دانش غنی درباره کنترل اجتماعی و راه‌های اعمال آن است. از سوی دیگر، ابزارها ماهیتاً خنثی نیستند و گذشته از اهدافی که به آنها نسبت داده می‌شود، از خود تأثیراتی به جا گذاشته و خط‌مشی‌ها را بر اساس منطق خود شکل می‌دهند (لاسکومز و گیلز، ۲۰۰۷، به نقل از دانایی فرد، ۱۳۹۵). فوکو به سه ابزار اساسی برای مشاهده و کنترل افراد اعتقاد دارد: مشاهده سلسله‌مراتبی، قضاوت‌های بهنجارساز و امتحان‌ها (ریترز، ۱۳۹۰). همچنین وی در جای دیگر، فضا را مهم‌ترین ابزار اعمال قدرت در نظر می‌گیرد. فضا در هر شکلی از زندگی اجتماعی مقوله‌ای بنیادی است؛ چراکه فضا اساس هر اعمال قدرتی است (فوکو، ۱۹۸۶). بوتاس (۲۰۰۴) پنج سازوکار/ ابزار روابط قدرت، یعنی اختیار، نفوذ/ دست‌کاری، مذاکره/ چانه‌زنی، مراقبت/ نظارت و اجبار را تدوین کرد؛ البته به نظر می‌رسد این پنج ابزار معرفی شده از سوی بوتاس (۲۰۰۴) بیشتر بر راهبردهای اعمال قدرت دلالت دارند؛ زیرا اینها از جنس ابزار نیستند و یک سطح بالاتر از تاکتیک‌های اعمال قدرت یعنی راهبردهای اعمال قدرت را نشانه می‌گیرند. به‌عنوان مثال، یک عامل ممکن است برای اعمال قدرت خود از راهبرد مذاکره و تاکتیک لابی‌گری یا ائتلاف‌سازی استفاده کند یا یک عامل دیگر ممکن است از راهبرد اختیار و از تاکتیک تفویض مسئولیت و ابزار قانون استفاده کند.

برخی از ابزارهای معروف عبارتند از: قوانین، ابزارهای اقتصادی شامل ابزارهای مبتنی بر بازار، مالیات‌ها، وام‌ها و ضمانت‌ها، هزینه‌های عمومی، مالکیت عمومی، نهادهای خودتنظیم که در چارچوب قانونی خود فعالیت می‌کنند، استانداردها و سایر اقدامات داوطلبانه، مقررات مبتنی بر عملکرد، قراردادهای اطلاعات و تحصیلات، طرح‌های بیمه و انواع رویکردهای توافقی و مبتنی بر همکاری شامل مشارکت رسمی و شبکه‌های غیررسمی (دانایی فرد، ۱۳۹۵). گالبرایت (۱۳۶۶) ابزارهای قدرت را در سه دسته کلی ابزارهای تنبیهی، تشویقی و اقناعی قرار می‌دهد و معتقد است این سه نوع ابزار، سه نوع قدرت را ترتیب می‌دهند: قدرت تنبیهی^۱، قدرت تشویقی^۲ و قدرت اقناعی^۳.

1. Condign (Punishment) Power

2. Compensatory Power

3. Conditioned Power

پیشینه پژوهش

مطالعه پژوهش‌های داخلی و خارجی در ارتباط با موضوع ویژگی‌های روابط قدرت در فرایند پژوهش نشان داده است که توجه کمی به این موضوع در پژوهش‌های پیشین شده است و این خود حجتی است که ضرورت انجام پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. در ارتباط با ابزارها، راهبردها و تاکتیک‌های قدرت کنشگران دانشگاهی، پژوهشی انجام نشده است و تنها در مورد منابع قدرت آنان پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده است که نتایج و یافته‌های آنان در ادامه، گزارش شده است.

ترک‌زاده و معینی شهرکی در سال ۱۳۹۱ پژوهشی با هدف مقایسه منابع قدرت اساتید از دید آنان و دانشجویان انجام داده‌اند. روش مورد استفاده پیمایشی بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دید استادان و دانشجویان، بیشترین میانگین مربوط به منبع قدرت چیرگی محیطی و کم‌ترین میانگین مربوط به منبع قدرت اجبار است و تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار بود. اولویت و توزیع منابع قدرت مورد استفاده استادان از دید آنان به ترتیب عبارتند از: منابع قدرت چیرگی محیطی، فرهنگ، اخلاق، مرجعیت، پاداش، تخصص، مشروعیت و اجبار و اولویت و توزیع منابع قدرت اساتید از دید دانشجویان به ترتیب عبارت است از: منابع قدرت چیرگی محیطی، تخصص، مرجعیت، اخلاق، فرهنگ، پاداش، مشروعیت و اجبار. نکته شاخص این پژوهش، افزایش و تنوع منابع قدرت و توجه به جزئیات بود. به عبارتی، پژوهشگران توانسته بودند برخی از منابع را از دیگر منابع جدا کنند و آن را به عنوان یک منبع قدرت جدید معرفی کنند، به عنوان مثال اخلاق را از مرجعیت جدا کرده بود. البته باید توجه نمود، منابع قدرت به تنهایی نمی‌تواند قدرت را توضیح دهد. ممکن است یک کنشگر از منبع قدرت تخصصی خود بهره‌گیرد، اما این کنش را با راهبردها، تاکتیک‌ها یا ابزارهای غیراخلاقی به سرانجام رساند. همچنین، پژوهشی تحت عنوان «تحلیل کاربرد و تأثیر منابع قدرت در موقعیت‌های یادگیری آموزش عالی مهندسی» توسط مهدی (۱۳۹۳) انجام شده است. وی از روش‌شناسی ترکیبی مطالعه اسنادی، روش حل مسئله گروهی، توفان فکری معکوس و پیمایش محدود، به منظور بررسی نحوه اعمال و اثرات منابع قدرت از سوی استادان آموزش مهندسی در سه دانشگاه صنعتی شهر تهران بهره‌برده است. براساس یافته‌های پژوهش مذکور، استادان جامعه پژوهشی مورد مطالعه، از منابع قدرت نهادی، شناختی و عاطفی به صورت هم‌زمان و با ترکیب بهینه برای رهبری فرایند یادگیری استفاده ننموده‌اند. مهدی (۱۳۹۳) در این پژوهش، منابع قدرت فرنیچ و ریون (۱۹۵۹) را به سه دسته کلی منابع قدرت نهادی، شناختی و عاطفی تقسیم کرده است، به طوری که منبع قدرت نهادی معادل برآیندی منابع

قدرت مشروع، پاداش و اجباری، منبع قدرت شناختی معادل قدرت تخصصی و اطلاعاتی و منبع قدرت عاطفی معادل منبع قدرت مرجعیت است. در این پژوهش، با استفاده شیوه‌های توصیفی و تحلیلی دسته‌بندی منابع قدرت مطرح شده بود. بنابراین، در مورد اعتبار یافته‌های این پژوهش و کاربست آن در محیط واقعی باید کمی تأمل و احتیاط کرد.

اجونیس و همکاران (۱۹۹۶) در پژوهشی به شناسایی پایگاه قدرت استاد راهنما و تأثیر آن بر روابط استاد راهنما و دانشجو پرداخته‌اند. آنها از روش توصیفی-پیمایشی برای شناسایی پایگاه‌های قدرت و توصیفی-همبستگی برای بررسی تأثیر این پایگاه‌های قدرت بر کیفیت روابط استفاده کردند. یافته‌های حاصل از این داده‌های کمی نشان داد که پایگاه قدرت اساتید راهنما از منظر دانشجویان، به ترتیب شامل قدرت مشروع، تخصصی، مرجعیت، پاداش و اجباری بوده است. همچنین، پژوهشی توسط منگ، هی و لئو^۱ (۲۰۱۴) در انگلستان و با هدف درک اعضای گروه از قدرت رهبر گروه تحقیق و تأثیر آن بر اطاعت توأم با رضایت اعضای گروه، صورت پذیرفته است. پژوهشگران در این پژوهش از روش‌های کمی چون توصیفی-پیمایشی و توصیفی-همبستگی استفاده کردند. سه نوع پرسشنامه (پرسشنامه قدرت رهبر رحیم^۲ (RLPI)، پرسشنامه اطاعت از خواسته‌های سرپرستان^۳ (CSW) و شاخص‌های توصیفی شغل^۴ (JDI)) به ۱۵۰ دانشجوی دکتری و پسادکتری داده شد. نتایج نشان داد که اعضای گروه، قدرت تخصصی رهبر گروه را بیش از سایر پایگاه‌های قدرت درک کردند. براساس نتایج پژوهش مذکور، قدرت مشروع و تخصصی رهبر گروه با اطاعت نگرشی اعضای گروه، قدرت مشروع، اجباری و تخصصی رهبر گروه با اطاعت رفتاری اعضای گروه و قدرت مرجعیت، پاداش و تخصصی رهبر گروه به‌طور مثبت با رضایت اعضای گروه از نظارت و راهنمایی مرتبط بودند.

پژوهشی تحت عنوان «انتشار مقاله در نمایه استنادی علوم یا عدم ارائه مدرک دانشگاهی» توسط لی^۵ (۲۰۱۶) در چین صورت پذیرفت. روش پژوهش کیفی بود که از طریق مصاحبه‌هایی که با دانشجویان و اساتید راهنمای آنان صورت گرفته بود، روایت‌هایی از این موضوع استخراج شد. این مقاله نشان داد که

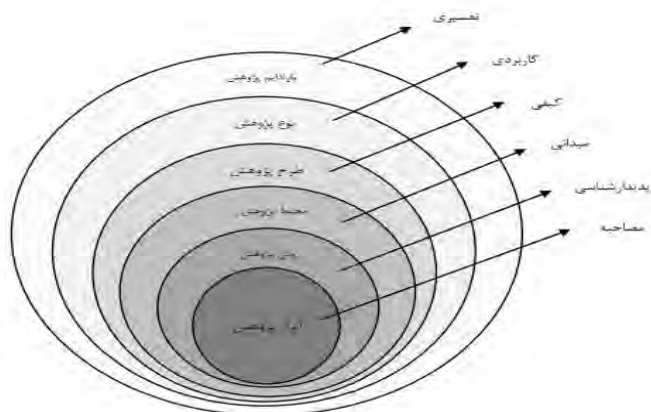
1. Meng, He & Luo
2. Rahim Leader Power Inventory (RLPI)
3. Compliance with Supervisor's Will (CWSW)
4. Job Descriptive Index (JDI)
5. Li

دانشجویان دکتری علوم پایه برای دفاع از رساله و اخذ مدرک دانشگاهی خود ملزم به ارائه یک مقاله در نمایه استنادی علوم^۱ (SCI) بودند. بنابراین، راهبردی که عاملان این شرط برای اعمال قدرت ایجاد کرده بودند، راهبرد ایجاد وابستگی از طریق تقاضای کاذب به انتشار پژوهش بود. همچنین، کیتس^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، حدود قدرت نرم را در همکاری‌های پژوهشی مترقی بررسی کردند. آنان تأثیر به کارگیری اصول قدرت نرم را در یک پژوهش موردی که با همکاری چند پژوهشگر صورت گرفته بود، بررسی کردند. براساس این پژوهش، مدیر پژوهشی برای اعمال قدرت نرم از اصول (تاکتیک‌هایی) از جمله اقتناع ایده‌ها، روابط و القانات به منظور ترغیب افراد بهره گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل قابلیت کاربست داده‌های آن در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزش عالی ایران، از نوع کاربردی است. پارادایم پژوهش، تفسیری است؛ زیرا در جستجوی درک تجربیات قدرت در فرایند پژوهش به عنوان پدیده‌ای است که توسط مشارکت‌کنندگان ساخته می‌شود. از آنجا که اکتشاف و توصیف تجربیات دانشجویان و فارغ‌التحصیلان از اعمال قدرت در فرایند پژوهش، هدف پژوهش است، طرح پژوهش، کیفی است. پژوهشگر در این پژوهش به دنبال توصیف ویژگی‌های مشترک تجارب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان است و سعی دارد براساس ارتباط و تعامل با مشارکت‌کنندگان، این ویژگی‌ها را از دل تجارب پژوهشی که آنان بیان می‌کنند، استخراج نماید؛ بنابراین، به نظر می‌رسد مناسب‌ترین روش پژوهش برای پژوهش حاضر، پدیدارشناسی باشد؛ زیرا پدیدارشناسی، پژوهشی است درباره تجربه انسان و شیوه‌هایی که چیزها از طریق و در آن تجربه، خودشان را به ما اهدا می‌کنند (ساکالوفسکی، ۱۳۸۴). به منظور درک ساده و قابل فهم روش‌ها و ابزارهای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، مدل پیاز پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.

1. Science Citation Index (SCI)
2. Kits



شکل ۱. پیاز پژوهش

کرسول^۱ (۲۰۰۷) در کتاب خود تحت عنوان «پویش کیفی و طرح پژوهش»^۲ دو رویکرد را در پدیدارشناسی برمی شمرد: پدیدارشناسی هرمنوتیک^۳ (وان منن^۴) و پدیدارشناسی تجربی، استعلایی یا روان شناختی^۵ (موستاکاس^۶). با توجه به اینکه پژوهشگر روابط قدرت را به مثابه یک پدیده یا موجود تاحدی ناشناخته تصور می کند که نیاز به توصیف ویژگی ها آن است، بنابراین رویکرد پدیدارشناسی موستاکاس (۱۹۹۴) که یک رویکرد توصیفی، تجربی، استعلایی و روان شناختی است، مناسب تر است که شامل چهار فرایند عمده است: آماده سازی برای جمع آوری داده ها؛ جمع آوری داده ها؛ سازماندهی، تحلیل و ترکیب داده ها؛ و خلاصه، دلالت ها و یافته ها.

با توجه به اینکه طرح پژوهش حاضر کاملاً کیفی است، نمونه های پژوهش به صورت غیراحتمالی و هدف مند از جامعه مورد مطالعه انتخاب می شود. در این نوع نمونه گیری، پژوهشگر سعی دارد که افراد را چنان انتخاب کند تا هدف تحقیق برآورده شود (بازرگان، ۱۳۸۹). کرسول (۲۰۰۷) معتقد است «طیف

1. Creswell
2. Qualitative Inquiry & Research Design
3. Hermeneutic Phenomenology
4. Van Manen
5. Empirical, Transcendental, or Psychological Phenomenology
6. Moustakas

محدودی از راهبردهای نمونه‌گیری را برای مطالعات پدیدارشناسی یافته‌ام. در این مطالعات باید همه مشارکت‌کنندگان پدیده مورد مطالعه را تجربه کرده باشند. وقتی همه افراد مورد مطالعه افرادی باشند که پدیده مورد مطالعه را تجربه کرده باشند، می‌توان از نمونه‌گیری معیار استفاده کرد» (کرسول، ۲۰۰۷: ۱۲۸)؛ بنابراین، روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، روش نمونه‌گیری معیار است. براین اساس، دانشجویان و فارغ‌التحصیلانی در این پژوهش مشارکت داده شدند که معیار تجربه پژوهش تیمی و مشترک، در دسترس بودن و موافقت با انجام مصاحبه را داشته باشند. همچنین سعی شده است براساس معیارهای اشاره شده فوق، حداکثر تنوع بین نمونه‌ها رعایت شود تا بتوان پاسخ‌ها و یافته‌های متفاوت و حاشیه‌ای را نیز دریافت و بررسی نمود و به تحلیل و نتیجه‌گیری عمیق‌تری دست یافت. جدول (۱) ویژگی‌های دانشجویان و فارغ‌التحصیلان را که به‌عنوان نمونه‌های این پژوهش انتخاب شده‌اند، نشان می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های نمونه‌های پژوهش (دانشجویان و فارغ‌التحصیلان)

جنسیت	مقطع تحصیلی	دوره	ترم تحصیلی	رشته تحصیلی	دانشکده	تعداد تجربه پژوهش تیمی
مردان	آقا	دکتری	روزانه	۶	اقتصاد	۲۵
	آقا	کارشناسی ارشد	روزانه	۲	فنی مهندسی - پژوهشکده فشارقوی	۳
	آقا	دکتری	روزانه	۸	علوم سیاسی	۶
	آقا	دکتری	روزانه	۷	علوم سیاسی	۴
	آقا	کارشناسی ارشد	روزانه	۶	زیست‌شناسی	۱
	آقا	کارشناسی ارشد	روزانه	۴	علوم اجتماعی	۳
	آقا	کارشناسی ارشد	روزانه	۶	علوم ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر	۱
	آقا	کارشناسی ارشد	روزانه	۶	علوم کامپیوتر	۱

مفهوم پردازی روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی (نجفی و همکاران)

تعداد تجربه پژوهش تیمی	دانشکده	رشته تحصیلی	ترم تحصیلی	دوره	مقطع تحصیلی	جنسیت	
۲	فنی مهندسی	مهندسی عمران	۶	روزانه	کارشناسی ارشد	آقا	دانشجویان
۱	فنی مهندسی	مهندسی شیمی	۴	روزانه	کارشناسی ارشد	آقا	
۳	مدیریت	مدیریت فناوری	۲	روزانه	کارشناسی ارشد	آقا	
۴	ادبیات و علوم انسانی	زبان و ادبیات فارسی	۱۲	روزانه	دکتری	خانم	
۲	انستیتو نفت	مهندسی شیمی	۴	روزانه	کارشناسی ارشد	خانم	
۱۵	روانشناسی و علوم تربیتی	برنامه ریزی درسی	۶	روزانه	دکتری	خانم	
۲	شیمی	شیمی	۲	روزانه	دکتری	خانم	
۲۳	زمین شناسی	زمین شناسی		روزانه	دکتری	آقا	فارغ التحصیلان
۱۰	علوم ریاضی، آمار و علوم کامپیوتر	ریاضی محض		روزانه	کارشناسی ارشد	آقا	
۳	فنی مهندسی	مهندسی عمران		روزانه	کارشناسی ارشد	آقا	
۱	زیست شناسی	زیست شناسی		شبانه	کارشناسی ارشد	خانم	
۵	زمین شناسی	زمین شناسی		روزانه	کارشناسی ارشد	خانم	

همان‌طور که جدول (۱) نشان می‌دهد، با ۱۹ دانشجو و فارغ‌التحصیل دانشگاه تهران (۱۴ دانشجو و ۵ فارغ‌التحصیل) مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت پذیرفته است که تماماً دانشجویان و فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی هستند؛ زیرا معمولاً داشتن تجربه پژوهش مشترک و تیمی در این سطح از دوران دانشجویی اتفاق می‌افتد. از طرفی سعی شده است با هر دو نوع جنسیت (آقا و خانم)، هر دو دوره (روزانه و شبانه)، تمام گروه‌های درسی و تحصیلی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی)، اکثریت سنوات تحصیلی (ترم بالا و ترم پایین) و مهم‌تر از همه، تمام طیف‌های دانشجویی به‌لحاظ داشتن تجربه پژوهش مشترک (تازه‌کار و باسابقه) مصاحبه انجام شود. در هر یک مصاحبه، چندین سؤال اصلی، محور و هادی مصاحبه بودند که شامل موارد ذیل بودند:

- بهترین و بدترین تجربه شما در مواجهه با روابط قدرت در فرایند پژوهش کدام است؟
- به‌عنوان نقش شاهد چه تجربه‌ای از روابط قدرت در فرایند پژوهش دارید؟
- تجربه شما در مورد روابط قدرت در انتخاب موضوع پژوهش چگونه است؟
- تجربه شما در مورد روابط قدرت در کسب مجوز دفاع از پروپوزال یا پایان‌نامه چگونه بوده است؟
- تجربه شما از میزان مشارکت سایر اعضای تیم پژوهش چگونه بوده است؟
برای تحقق اعتبار پژوهش، اقدامات ذیل انجام شده است:
- مشارکت طولانی‌مدت و پیوسته پژوهشگر در امر پژوهش: پژوهشگر به‌صورت پیوسته از اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۸ تا شهریورماه ۱۳۹۸ مشغول به گردآوری و تحلیل داده‌ها بوده است.
- پرهیز از نتیجه‌گیری زود هنگام: پژوهشگر ضمن اینکه تجارب و پیش‌فرض‌های خود را کنار گذاشته، در هر یک از خرده‌مراحل گردآوری و تحلیل داده‌ها سعی در نتیجه‌گیری نداشته است.
- بازنگری همکاران پژوهش: به‌منظور تحلیل داده‌ها و رسیدن به یافته‌ها به‌صورت مداوم با اساتید یا دوستان متخصص خود به‌عنوان همکار بحث و گفتگو داشته است.
پژوهشگر برای اعتمادپذیر ساختن یافته‌ها، اقدامات ذیل را انجام داده است:
- فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها را به‌صورت دقیق توصیف کرده است؛
- داده‌ها را به‌صورت نوشتاری و دیداری نمایش داده است؛
- به‌منظور کدگذاری داده‌ها، پژوهشگر مجدداً به ادبیات پژوهشی مربوط مراجعه کرده است.

پژوهشگر به منظور سازماندهی، تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تجزیه و تحلیل استیوکی-کولایزی-کین^۱ استفاده کرده است که موسستاکاس (۱۹۹۴) به عنوان یکی از روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های خود آن را تعدیل نموده است. براین اساس، پژوهشگر توصیف‌های متنی و ساختاری فردی، توصیف‌های متنی و ساختاری مرگب و یک ترکیبی از معانی متنی و ساختاری را به منظور رسیدن به ذات پدیده قدرت در فرایند پژوهش انجام داده است.

یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، یافته‌های پژوهش شامل منابع، راهبردها، تاکتیک‌ها و ابزارهای اعمال قدرت در فرایند پژوهش حاصل شد که به صورت خلاصه در جداول ۲ تا ۵ نشان داده شده است. همچنین برای تأیید و تشریح مضامین اصلی و فرعی استخراج شده، برخی از مهم‌ترین مضامین فرعی همراه با نمونه‌هایی از شواهد گفتاری مصاحبه‌شوندگان، در این جداول ارائه شده است.

۱. منابع قدرت کنشگران در فرایند پژوهش: با توجه به مصاحبه با دانشجویان فارغ‌التحصیلان،

منابع قدرت کنشگران در فرایند پژوهش دانشگاهی شامل ۴۷ مضمون فرعی است که در ۶ مضمون اصلی دسته‌بندی شده‌اند. شکل (۲) منابع قدرت کنشگران براساس مضامین اصلی و جدول (۲) مضامین اصلی و فرعی متناظر را به همراه نمونه‌هایی از شواهد گفتاری نشان داده است.



شکل ۲. منابع قدرت کنشگران

جدول ۲. مضامین اصلی و فرعی منابع قدرت

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
تخصص	انتخاب استاد راهنما صرفاً به دلیل تخصص او	استادی هم هست که متخصص اون موضوع شماسست اما اون استاد خیلی با شما اوکی نیست و دانشجو بنا به دلایلی دوست نداره با اون بگیره اما به خاطر تخصص استاد مجبوره با اون بگیره.
	منش و سواد علمی عامل قدرت استاد در گروه	
	عدم تمایل به مشارکت استاد از سوی دانشجو به دلیل قدرت علمی او	
	نویسندگی افتخاری استاد برجسته به دلیل تقویت اعتبار پژوهش	بچه‌ها خودجوش میرند پیش استادی که برنده و مقاله رو به ایشون میدن تا اسم این برند در مقالاتشون باشه تا پذیرش بشه، چون اسمش خیلی بزرگه و اگه اسمش بالای مقاله باشه و اکثر مجلات خیلی راحت قبول می‌کنند.
	نویسندگی صوری نام استاد به دلیل نیاز پذیرش مقاله به اسم او	
توانایی استاد در تولید مقاله عامل انتخاب او به عنوان استاد راهنما		
ترجمه یا ویرایش مقاله به زبان انگلیسی و دریافت اعتبار نویسندگی		
مشارکت بیشتر استاد راهنما با دانشجویان دکتری نسبت به ارشد		
ساختار	قدرت سازمانی استاد عامل اطاعت از او	البته اون استاد غیر از جایگاه علمی، جایگاه سازمانی هم داشت، مدیر بنده بود. من وارد پژوهشی شدم در صورتی که اصلاً وقتشو نداشتم و تمایلی برای انجامش وجود نداشست.
	قدرت نهادی استاد و عدم نیاز به توجیه مشارکت پایین خود	
	برند دانشگاهی استاد	
	نقش تعیین کننده گروه در فرایند پایان نامه	

مفهوم پردازی روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی (نجفی و همکاران)

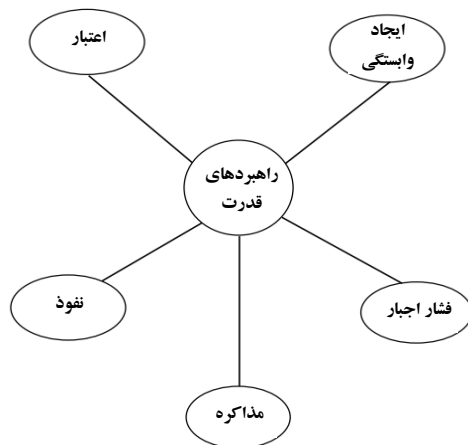
مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
	حفظ و تقویت سلطه‌گری استاد از طریق قوانین	قوانین لازم‌الاجراست چون افراد قدرتمند اونا رو تعیین می‌کنند و این قانون برای این است تا افراد داری قدرت رو حفظ کنه.
	احساس احترام و دین به استاد عامل عدم مقاومت دانشجوی	من هم که از این اتفاق ناراحت بودم، به خاطر اون احترامی که برای ایشون قائل بودم و خودم رو همواره مدیون ایشون می‌دونستم و می‌دونم، هیچی بهش نگفتم.
	استاد به‌عنوان نویسنده اول براساس احترام	
	راحت‌بودن، خوب‌راهنمایی کردن و خوش‌اخلاق‌بودن عامل انتخاب استاد	این اساتید معمولاً خوش‌اخلاق هستند هم از لحاظ فردی و هم اخلاق علمی، من ندیدم تا حال این اساتید بخواند از دانشجو سوءاستفاده کنند، همه اینها باعث میشه دانشجویان اتوماتیک جذب این اساتید بشند.
	نویسنده‌گی افتخاری استاد توسط دانشجویان	
	پیگیری و حمایت استاد در فرایند پایان‌نامه عامل انتخاب او به‌عنوان راهنما	
	جذابیت جنسی و کسب امتیاز معنوی پژوهش	
	سختگیری استاد عامل انتخاب او به‌عنوان راهنما	
	حمایت از دانشجو در جلسات دفاع عامل انتخاب استاد راهنما	سر جلسه دفاع از ما دفاع می‌کنه حتی اگه حق با ما نباشه، این موضوع باعث میشه که دانشجویان رو جذب کنه برای پایان‌نامه گرفتن.
	مشارکت و پیگیری استاد عامل انتخاب او به‌عنوان راهنما	
	جوانی و بانگیزه‌بودن ملاک انتخاب استاد راهنما و مشاور	
	تیپ شخصیتی دانشجو و مقاومت او	مثلاً من باید می‌رفتم به جای دیگه که با دستگاه کار می‌کردم و هر دفعه می‌رفتم اون آقا نبود و بعد من اومدم بالا پیش استاد و بهش گفتم یعنی چه آقای دکتر، من هر دفعه میرم، ایشون نیستند و می‌خوام دفاع کنم و صدامو بردم بالا اما ایشون هم صداشو برد بالا اما جواب داد و زنگ زد و انجام داد.
	پایین‌بودن اعتمادبه‌نفس دانشجو عامل مشارکت پایین استاد	

شخصیت

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
فرصت	یادگیری ارتباط با جنس مخالف عامل انتخاب استاد راهنما	برای انتخاب استاد راهنمای دوره ارشد هم واقعتش دانشگاه ما یک دانشگاه تک‌جنسیتی بود و اساتید مرد، ما کم داشتیم و ایشون هم خیلی زمخت یا تندخو بودند و من هم تازه تهران اومده بودم و دوره کارشناسی، شهرستان بودم و به اون صورت خیلی با جنس مخالف ارتباط نداشتم و شاید صحبت کردن با جنس مخالف خیلی سخت بود و دوست داشتم با یک مرد بردارم و ارتباطاتمو قوی‌تر کنم. من ایشون رو انتخاب کردم.
	همسویی فکری ملاک انتخاب استاد راهنما	
	نویسندگی صوری براساس رابطه و رفاقت	
	همکاری پژوهشی به‌واسطه رفاقت	
	مشارکت استاد مشاور به‌دلیل رفاقت و دلسوزی	
	انتخاب استاد راهنما و مشاور براساس رضایت از همکاری پژوهشی پیشین	دانشجو‌هایی که پایان‌نامه ارشد رو با ایشون داشتند رساله دکتری شون هم با ایشون بود.
	انتخاب استاد به‌عنوان همکار پژوهشی براساس پروژه کلاسی	
	صمیمیت دانشجویان و نفوذ آنان در اساتید به‌واسطه سابقه آشنایی	البته بعضی از بچه‌ها که دوره ارشد اینجا بودند راحت‌تر حرف شونو با اساتید می‌زنند و قلق استاد دست شون اومده که چطور باهاشون صحبت کنند.
	انتخاب استاد راهنما براساس قدرت روابط	
	ارتباط با مسئولان مجله عامل نفوذ در دیگران	ایشون به منبع قدرتی داشتند و ایشون از اون منبع قدرت برای نفوذ در افراد دیگر استفاده می‌کردند و از طریق همین نفوذی که ایشون داشتند بیشتر از هفت تا مقاله علمی پژوهشی چاپ کردند و همه هم دو اسمه است.
فرهنگ	نویسنده اول شدن استاد به‌دلیل لابی او برای چاپ سریع مقاله	
	رانت و انحصار‌گرایی پژوهشی برخی از اساتید	
	عرف تعیین‌کننده نویسنده مسئول و ترتیب نویسندگان	
	عرف عامل نویسنده اول بودن استاد	اینجا یک قانون نانوشته وجود داره که استاد باید اسم اول پژوهش باشه. لذا بازم بر اساس مشارکت نیست و من هر مقاله‌ای که ارسال کردم همین بوده.

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
	استاد راهنما نویسنده مسئول اجباری تمام پژوهش‌های دانشجوی	برای خودم و یکی از دوستانم این اتفاق افتاده که در اینجا به عرفی هست که تا وقتی که دانشجوی یک استاد هستید، مقاله‌ای می‌خواید بدید، همون استاد راهنماتون اولویت یک هست که مقاله بدین و نه با استاد دیگه.
	مشارکت پایین اساتید براساس عرف مالکیت پژوهش به دانشجوی	
	رودرواسی دانشجوی با استاد عامل اطاعت از او	یک تجربه پژوهشی بود که من نمی‌خواستم وارد بشم و تو رودرواسی و تحت قدرت استاد وارد این پژوهش شدم. این قدرت فقط به‌صورت رودرواسی بر من اعمال شد.
	رودرواسی با استاد عامل عدم پیگیری دانشجوی از حق خود	
منابع مالی	رودرواسی دانشجوی با استاد عامل نویسنده اول بودن استاد	
	اطاعت پژوهشگر از پژوهشگر ارشد به‌واسطه قدرت مالی او	من به‌خاطر مزایای مالی پروژه و حمایت مالی او باید از ایشان تبعیت می‌کردم و این کار رو می‌کردم، چون ساختار پروژه این سبکی بود، وگرنه آگه به خودم بود هیچ‌وقت زیر پرچم چنین شخصیتی نمی‌رفتم.
	خرید اعتبار نویسنده‌گی توسط دانشجویان	برخی از دوستان پول می‌دادند که اسمشون بیاد توی مقاله که امتیاز براشون باشه، حتی قیمت رو براساس نوعش می‌گفتند داخلی باشه یا خارجی.
	ترتیب نویسندگان براساس تأمین منابع مالی پژوهش	

۲. راهبردهای اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش: براساس تجارب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه تهران و مصاحبه با آنان، راهبردهایی که کنشگران دانشگاهی برای اعمال قدرت در فرایند پژوهش به کار بردند، به‌صورت مضامین فرعی شناسایی شدند و پس از بازبینی و اصلاحات متعدد آنها در ۵ دسته مضمون اصلی قرار گرفتند که به‌صورت تصویری در شکل (۳) نمایش داده شده است. همچنین، در جدول (۳) مضامین اصلی و فرعی راهبردهای قدرت نشان داده شده است.



شکل ۳. راهبردهای قدرت

جدول ۳. مضامین اصلی و فرعی راهبردهای قدرت

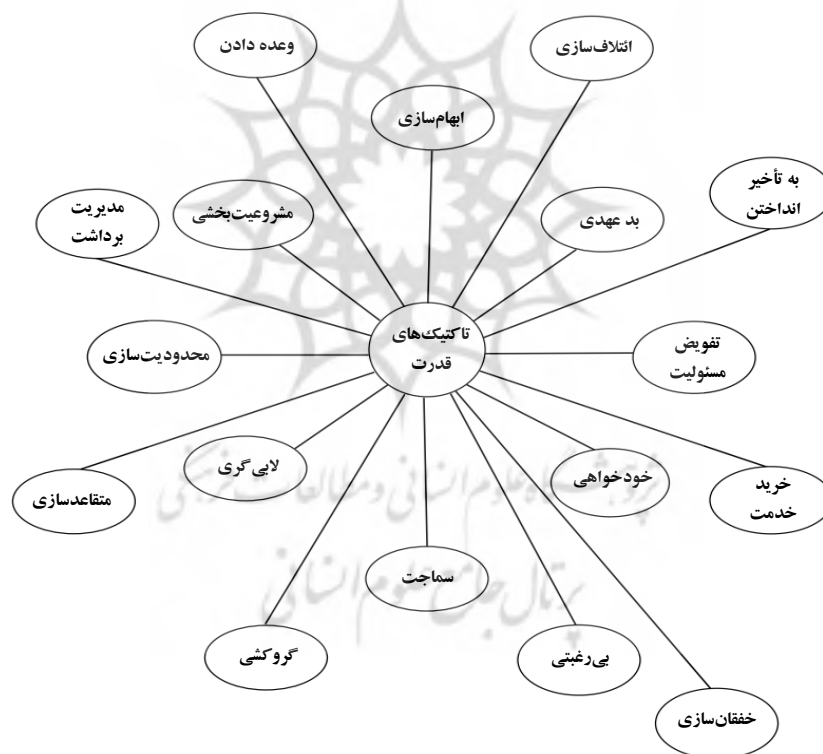
مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
انتخاب	انجام پژوهش توسط دانشجویان به خواست استاد	به‌جای امتحان باید مقاله می‌دادیم بعد باید می‌فرستادیم به یک مجله و بیگیری‌های بعدش ولی استاد هیچ کاری نکرد
	اصلاح ایدئولوژیک محتوای پایان‌نامه به خواست استاد	
	پیشنهاد استاد به انتخاب موضوع در راستای پروژه او	
	عدم اجازه به دانشجو برای بیان نقد توسط اساتید	
	سیاست‌گذاران همچنین قانون، اول نفع به خودشون در نظر می‌گیرند. پشت این ماجرا بدنه هیئت‌علمی هستند. قانون برای خودشون و به نفع خودشونه تا جایی که منافع خودشون به حد نهایت تأمین کنند	نقش هیئت‌علمی در وضع قوانین و حمایت از آنان از این طریق
	محدودیت در انتخاب موضوع پایان‌نامه به خواست گروه	انتخاب موضوع پایان‌نامه کارشناسی ارشد هم با استادهاى دانشگاه فعلیم مشورت داشتم و انتخاب کردم، پژوهشگاه (محل تحصیل دوره کارشناسی ارشد) هم چين چیزی رو نمی‌پذیرفتند و می‌گفتند ما به‌عنوان استادی شما در این پژوهشگاه باید موضوع رو پیشنهاد بدیم یعنی شما زمینه پژوهشی تون رو با نظر و اصول ما پیش ببرید.
	محدودسازی ظرفیت راهنمایی برای اساتید توسط گروه	

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
ایجاد وابستگی	نیاز به پذیرش مقاله عامل سوءاستفاده استاد از دانشجو	یک‌بار من می‌خواستم روی منطقه‌ای کار کنم و استاد گفت نه دانشجوی ارشدم داره روی این منطقه کار می‌کنه و آگه شما می‌خواهید کار کنید من باید در پروژه شما شریک باشم و می‌گه من باید مشاور شما بشم چون می‌خواد اسمش توی مقاله من باشه
	ترس دانشجو ازدست‌دادن استاد	دانشجو می‌ترسه که این استاد رو ازدست میده و می‌گه استاد راهنمای منه و ممکنه مقطع بعدی به اون نیاز داشته باشم یا در جاهای دیگه، در نتیجه، می‌پذیرند و تسلیم می‌شند.
	نیاز به رابطه با استاد عامل عدم مقاومت در برابر زورگویی او	در پروژه‌ای که برای خدمت سربازی گرفتم تقریباً همین بود، من نیاز داشتم کسری خدمت بگیرم و اون استاد راهنما هم از این نیاز من آگاه بود و بعد به هم گفت که اسم این دونفری که من می‌گم هم روی طرح بیاد و هم توی کتابی که چاپ شده بیاد، اسم اون دو نفر هم اومد اما من متوجه نشدم آخه چرا، همه کارا رو من انجام دادم چرا اسم اون دو نفر دیگه هم بیاد توی کتاب
	نیاز دانشجو به پژوهش و تحمل سلطه	یه چیز دیگه که برای من توی همین پروپوزال رساله اتفاق افتاد، اساتید به جاهایی به شما تحمیل می‌کنند که چه مقاله‌هایی رو به‌عنوان منبع بنویسید و از چه منابعی استفاده کنید یعنی از مقالاتی که خودتون چاپ کردند و برای اینکه سایتش بالا بره این کار رو می‌کنند، الان موضوعی که من دارم کار می‌کنم با موضوع یکی از اساتید مشاورم یکی نیست؛ اما استاد مشاورم می‌گه شما برو مقالات منو توی پیشینه‌ات بیار، در صورتی که اون مقاله اصلاً به این هیچ ارتباطی نداره.
فشار / اجبار	تحمیل استاد راهنما به همکار خود برای مشاوره پایان‌نامه	یکی از هم‌وردی‌هام که ۵ ترمه دفاع کرده، دست به مقاله‌اش خیلی خوب بود. استادش خیلی ازش سوءاستفاده می‌کرد، مثلاً سر پایان‌نامه نوشتنش می‌گفت اول مقاله رو بده و بعد این بخش از پایان‌نامه رو بنویس و بعد دو فصل رو می‌نوشت و استاد دوباره می‌گفت نه اینجا یک مقاله بده و گرنه این و این و این تا پایان‌نامه کارشناسی ارشد ایشون تموم شد، استادش دو، سه تا مقاله ازش گرفت. خیلی از این جهت روی ایشون فشار
	اجبار استاد راهنما به دانشجو برای مقاله‌نویسی	

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
	فشار استاد برای اضافه کردن نام فرد دیگری در فهرست نویسندگان	آورد و خیلی عاصی شده بود که می‌گفت فقط تموم کنم و برم از دستش راحت بشم.
	مذاکره با نویسنده اصلی برای مهمان شدن در پژوهش او با وعده چاپ مقاله	یکی از دانشجویهای دکتری که سردبیر مجله ما هم بود این جور بود که وقتی مقالات رو دریافت می‌کرد به نحوی اسم خودشو اضافه می‌کرد، بدون اینکه مشارکتی داشته باشه. ایشون به نویسندگان این مقالات گفته بود که اگه اسم من باشه به مقالاتشون پذیرش داده میشه.
مذاکره / چانه‌زنی	بده- بستان در کسب اعتبار و امتیاز نویسندگی مقاله	یا حتی زیگراگی مقاله می‌دادند دو نفر مقاله رو به صورت موازی نوشته بودند و اسم یکدیگه رو به صورت زیگراگی وارد کرده بودند تا برای آزمون دکتری ازش استفاده کنند.
	نویسندگی صوری استاد با دانشجو و بازی برد- برد	چند تا از دانشجویها برای اعتبار کار پژوهشی‌شون اسم یکی از اساتید که برند هم بودش رو توی کار خودشون اضافه کردند؛ اما نویسنده مسئول دانشجو بود اما چون استاد مشارکتی نداشته از این وضعیت رضایت داشته و به نوعی برد- برد بود.
	مقاومت با موضوع اجباری پایان‌نامه و در نهایت تعدیل آن	
	تفاهم و تعامل در ترتیب نویسندگان	
	پرداخت هزینه مقاله توسط دانشجو بر اساس توافق اولیه با استاد	
نفوذ	مشارکت پایین استاد در پژوهش به دلیل توافق اولیه	
	اطاعت اجباری از استاد به دلیل کسب مزایای مالی پروژه	
	تأثیرگذاری استاد در پژوهش عامل نویسنده اول بودن او	
	نفوذ دیگران در استفاده از یافته‌های پژوهشی دانشجو	
	نفوذ در استاد به واسطه سابقه آشنایی	
	تحت تأثیر قرارداد استاد از طریق نمایش مظلومیت دانشجو	بعد که دید گریه می‌کنم، بهم گفت بگذار من فکرامو بکنم، یعنی انگار که تحت تأثیر قرار گرفته بود.
	نفوذ مدیر گروه در انتخاب استاد راهنما برای دانشجویان	در یکی از این گروه‌های دانشکده ما همه می‌دونند که کسی نمی‌تونه استاد شو انتخاب کنه و اون مدیر گروه که انتخاب می‌کنه که هر دانشجو با کی کار کنه و دانشجو هم می‌پذیره.
چاپلوسی و نفوذ دانشجو بر استاد برای تحقق اهداف خود	دیدم که یکی از بچه‌ها از طریق چاپلوسی به هدفش که همکاری پژوهشی با استاد بود رسید، چون استاد رو تحت تأثیر قرار داد و استاد هم ایشون رو پذیرفت.	
نفوذ استاد بر دانشجویان برای استثمار پژوهشی از آنان		

۳. تاکتیک‌های اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش: شیوه‌های دقیق و مشخصی

هستند که کنشگران برای اعمال قدرت بر اعضای تیم پژوهشی و سایر افراد به منظور رسیدن به اهداف خود یا گروه خود به کار می‌بندند. آنها، خردتر، جزئی‌تر و فنی‌تر از راهبردهای اعمال قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی است. به عنوان مثال، ممکن است راهبرد یک کنشگر برای اعمال قدرت، نفوذ و تأثیرگذاری باشد، اما او از تاکتیک‌های مختلفی از جمله مدیریت برداشت یا مشروعیت بخشی و... استفاده کرده باشد. شکل (۴)، انواع تاکتیک‌های اعمال قدرت که کنشگران دانشگاهی در فرایند پژوهش استفاده کرده‌اند، نشان می‌دهد. با توجه به جدول (۴) برای استخراج تاکتیک‌های قدرت، ۳۷ مضمون فرعی شناسایی شده است که در ۱۷ دسته کلی‌تر، تحت عنوان مضامین اصلی سازماندهی شدند.



شکل ۴. تاکتیک‌های قدرت

جدول ۴. مضامین اصلی و فرعی تاکتیک‌های قدرت

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
ابهام‌سازی	عدم اطلاع‌رسانی عمدی حقوق دانشجویان	جزء اولویت نیست که حقوق دانشجو رو بهش معرفی کنند؛ بنابراین بچه‌ها اطلاعی از این موضوع ندارند. اونا نمی‌خوانند دانشجویان این حقوق را بدانند چون ممکنه مطالبه‌گری کنند.
اتلاف‌سازی	حمایت سایر اساتید از دانشجو در برابر استاد زورگو	حتی یکی از اساتید گروه بهم می‌گفت برو ما پشت هستیم برو شکایت کن ازش و اعتراض تو بنویس.
بدعهدی	خلف وعده در اعطای امتیاز مالی پژوهش	من از روی شناخت بخشی از کتاب رو انجام می‌دادم و بعد می‌رفتم دنبال پول، می‌گفت نه پولی بهم ندادند و... کتاب هم چاپ شد اسم ما به‌عنوان نویسنده اومد اما پولی به ما نرسید.
به تأخیر انداختن	تأخیر در دفاع، پیامد مقاومت در برابر زورگویی‌های استاد	هنگام تعیین استاد داور، به توافقاتی برای استاد داور داشتیم، اما استاد راهنما میاد به اجبارهایی رو وارد می‌کنه که فلان استاد نباشه و شما مقاومت می‌کنید، پایان‌نامه شما رو می‌اندازه عقب، تاجایی که زمان قانونی به تأخیر بیفته و خوب دانشجو اینجا میره زیر فشار دیگه و تهش چی میشه، شما رو مجبور می‌کنه به همون استاد داور تن بدید.
بی‌رحمیتی	مخالفت استاد با راهنمایی دانشجو برای اعمال قدرت‌های آتی	هنگام انتخاب استاد، استاد زیاد نه میاره که آگه قضیه تأیید شد، بتونه خیلی جاها خودش رو عقب بکشه. از تو اصرار برای انتخاب و از استاد انکار که بعد از انتخاب شدنش از سوی شما برای راهنمایی پایان‌نامه بتونه هر گونه اعمال فشاری که بخواد بکنه.
تفویض مسؤلیت	انداختن پایان‌نامه بر دوش مشاور یا راهنمای دوم توسط راهنمای اول	چون در همه حیطه‌ها موضوع انتخاب می‌کنه، در همه حیطه‌ها تخصص نداره؛ بنابراین، استادی برات انتخاب می‌کنه که به موضوع بخوره؛ بعد همه کار رو اون استاد راهنما باید انجام بده و لقمه آماده رو تحویل ایشون بدند، بنابراین فشار اصلی روی استاد راهنمای دوم کار هست.

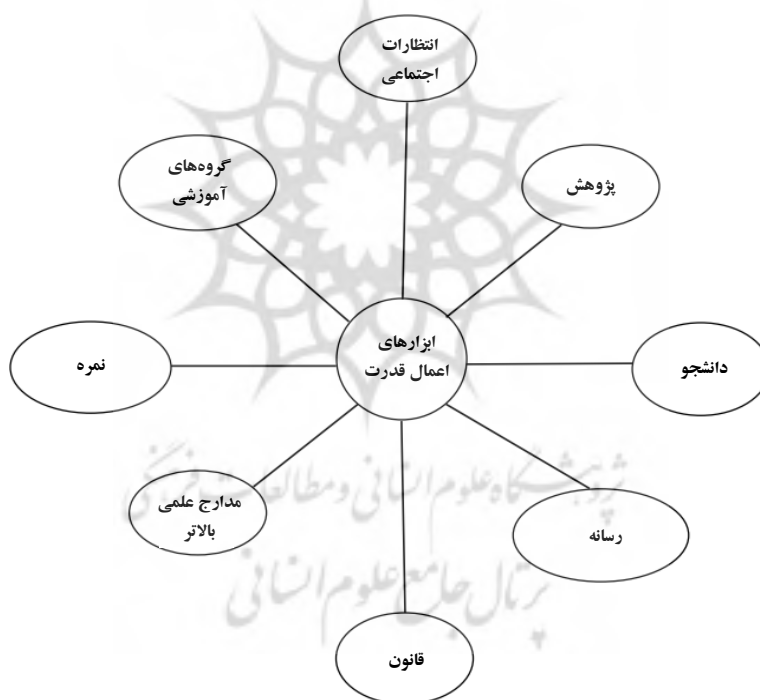
مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
خرید خدمت	پرداخت هزینه به دانشجویان دیگر درازای انجام پایان‌نامه خرید اعتبار نویسنده‌گی	برخی از دانشجویان هستند، پایان‌نامه رو بچه‌های دکتری یا سال بالایی براشون می‌نویسند و یه پولی هم به اونا میدن، بعد دفاع می‌کنه و اساتید براش، به‌به و چهچه هم می‌زنند در صورتی که یک خط پایان‌نامه هم خودش نوشته و اساتید هم خبر ندارند خیلی هاشو.
خفتان‌سازی	خاموش‌سازی دانشجوی منتقد	یه همایش اینجا داشتیم و من توی این همایش نظر مو گفتم که اصلاً مسئله ما این نیست و مشکل و مسئله چیز دیگری است؛ اما بعد از این همایش اساتیدم منو مؤاخذه کردند و گفتند که شما اصلاً خوب صحبت نکردید، این چه طرز صحبت کردن بود. در نتیجه، در نشست بعدی که خواستم صحبت کنم، بهم اجازه ندادند.
خودخواهی	اهمیت منفعت شخصی برای استاد	
سماجت	پذیرش راهنمایی پایان‌نامه توسط استاد با اصرار زیاد دانشجو پیگیری دانشجو عامل مشارکت استاد	برای ما دو گزینه بود، یه استادی که خیلی راغب بود و دوست داشت با من کارکنه و یه استادی که خیلی به من راغب نبود. من به اصرار، اون استادی که خیلی راغب نبود رو انتخاب کردم و تونستم به‌زور خودم رو بهش بقبولونم.
گروکشی	گروکشی استاد برای مطالعه پایان‌نامه دانشجو	استاد هم یه دست کاغذ رو به دانشجو داد و گفت این کتاب منه و از انتشارات برگشت خورده و نیاز به اصلاح داره، شما باید برید سه تا کتاب دیگه رو ببینید تا بتونید این کار رو اصلاح کنید. تا شما این کار رو انجام بدید، من هم رساله تونو می‌خونم، یعنی یک گروگان‌گیری بود.
لابی‌گری	لابی‌گری استاد برای چاپ سریع مقاله / کتاب	در مورد اون کتابی که با استاد چاپ کردیم، استاد بهم می‌گفت که من چقدر زحمت براش کشیدم، چقدر رایزنی کردم، چند بار باهشون برای چاپ کتاب صحبت کردم.

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
	لابی‌گری‌های استاد به منظور فشار بر دانشجوی	اینجا لیدری وجود نداره، همه چی پشت پرده است؛ چون که یه دانشکده‌ای وجود داره و این دانشکده‌ها تبدیل میشه به گروه‌های غیررسمی اساتید، این گروه‌ها مدیر گروه دارند، از خود این گروه‌ها یکی هست، رئیس دانشکده، یکی معاون، یکی مشاور فلان جا، یکی روابطش فراتر از دانشکده است، روابط پردیسی داره... می‌خواستند منو مجبور کنند با استادی کار کنم که تازه استاد شده بود و دانشجویی تمایل نداشت باهاش بر داره و بدون دانشجو موندن بود.
مقتاعدسازی	استدلال علمی دانشجو و مقتاعدسازی اساتید	
محدودیت سازی	محدودیت در انتخاب استاد راهنما از خارج از گروه	برای رساله، با توجه موضوعم، باید یک استاد از دانشکده ریاضی انتخاب می‌کردم اما بهم گفتند همیشه از دانشکده دیگه انتخاب کنی.
	محدودیت در انتخاب استاد راهنما بر اساس ظرفیت اساتید	
مدیریت برداشت	ترس دانشجو از کارشکنی استاد	
	بداخلاقی استاد راهنما با دانشجویان	استاد ما یکم بداخلاقه و وقتی ازش می‌پرسی، عصبانی میشه و میگه مگه من باید همه چی رو به شما توضیح بدم. شما خودت باید بگردی.
	مچ‌گیری و تحقیر پژوهشگر توسط پژوهشگر ارشد	
	تحقیر دانشجو توسط استاد	استاد ما جوریه که تا غریبه می‌بینی، پا میدن روی دانشجو و لهش می‌کنن و غریبه برایش مهم‌تره و جلوی غریبه دانشجو رو تحقیر می‌کنن تا قدرت خودشو به ایشون نشون بده.
	اعمال قدرت استاد از طریق منت‌گذاری	باینکه هیچ کاری نمی‌کنه اما شما باید قدردان ایشون باشید و به نوعی سر شما منت می‌گذاره.
	خودشیرینی کردن دانشجویان برای نفوذ در استاد	
	مدیون‌سازی استاد توسط دانشجو	

مفهوم پردازی روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی (نجفی و همکاران)

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
مشروعیت بخشی	توجیه سلطه‌گری پژوهشی استاد از طریق قدرت قانونی او	نویسنده مسئول ممکنه مشارکت بالایی و حتی اصلاً هیچ مشارکتی در این کار نداشته باشه اما چون ضوابط قانونی استاد رو مشخص کرده، باید ایشون نویسنده مسئول باشند؛ بنابراین قانون این مسئله رو توجیه می‌کنه.
	توجیه مشارکت پایین توسط استاد بر اساس لابی‌گری برای چاپ کتاب	
	توجیه مشارکت پایین استاد بابتان تجربه شرایط مشابه	یکی از دوستانم که رشته فیزیک هسته‌ای می‌خونه، می‌گفت: وقتی رفتم به استادم گفتم که اینجا راهنماییم کنید، استاد گفت چون استاد من راهنماییم نکرد، من هم راهنماییت نمی‌کنم.
	توجیه مشارکت پایین استاد از طریق لزوم یادگیری دانشجو	اساتید توجیه‌شون از مشارکت پایین‌شون اینه که دانشجو باید بره یاد بگیره، دانشجو باید تلاش کنه.
	توجیه عدم مشارکت در فرایند پایان‌نامه به دلیل کم‌اهمیت بودن آن	
	توجیه نویسندگی مهمان بر اساس پشتیبانی فنی پژوهش	استادش می‌گفت که اون دستگاہی که شما کار کردی توسط آقای X ساخته‌شده، به خاطر همین باید اسم ایشون هم توی مقاله باشه.
	مشروعیت نویسندگی اجباری از دید اساتید بر اساس عرف	
	مشروع‌نمایی اعمال قدرت با منت‌گذاری بر دانشجو	من این مجله رو می‌شناسم، من فلان داور رو می‌شناسم، من به تو امکان همکاری رو دادم، پس من تعیین می‌کنم. این موضوع مثل به کیف جادویی می‌مونه، اون ابزار قدرتی که داری.
وعده‌دادن	وعده پذیرش مقاله عامل همکاری پژوهشی	یک مقاله‌ای کار کردم با یکی از دوستانم، اون دوستم می‌گفت من می‌تونم پذیرش شو بگیرم و به خاطر همین موضوع باهاش همکاری کردم و گرنه ترجیح میدم که انفرادی کار کنم.

۴. ابزارهای اعمال قدرت کنشگران در فرایند پژوهش: وسیله‌ای هستند که عاملان قدرت برای اعمال قدرت بر دیگران به کار می‌بندند تا اینکه به اهداف فردی و گروهی خود نائل شوند. ابزارهای قدرت به منابع قدرت، راهبردهای قدرت و تاکتیک قدرت اتخاذ شده بستگی دارد. یک عامل قدرت ممکن است منبع قدرت ساختاری خود برای اعمال قدرت استفاده کند و برای این کار ممکن است از راهبرد اختیار یا حتی فشار بهره برد و براین اساس، ممکن است متناسب‌ترین ابزار اعمال قدرت او، نمره، قانون، گروه و... باشد. در شکل (۵) انواع ابزارهای اعمال قدرت براساس مصاحبه با دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، تصویر شده است. جدول (۵) که پس از این شکل آمده است، نیز تمام مضامین توصیف کننده ابزارهای اعمال قدرت را اعم از مضامین اصلی و فرعی ابزارهای اعمال قدرت نشان داده است.



شکل ۵. ابزارهای اعمال قدرت

جدول ۵. مضامین اصلی و فرعی ابزارهای اعمال قدرت

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
انتظارات اجتماعی	اعمال قدرت از طریق انتظارات اجتماعی	من به عنوان دانشجوی تازه وارد میشم و می‌بینم به چیزهایی عرفه و همینا باعث میشه به انتظاراتی برای استاد به وجود بیا.
	سلطه استاد بر اساس قدرت نهادینه شده	هیچ قانونی ننوشته که استاد این سوءاستفاده‌ها رو انجام بده؛ بنابراین، استاد از طریق قدرت نهادینه شده اعمال قدرت می‌کنه نه اینکه رسمی و مکتوب باشه.
پژوهش	اجبار به ارائه مقاله عامل تحرک پژوهشی	بعضی وقتا استاد راهنما دانشجو رو مجبور می‌کنه که باید مقاله بدی چون استاد کلی برای دانشجو داده تولید کرده ولی دانشجو می‌خواد فقط دفاع کنه و بره ولی اگه مقاله استخراج نشه برای دانشگاه، استاد و حتی برای خود دانشجو، خیلی خوب نیست.
	نیاز به موقعیت پژوهشی عامل عدم مقاومت در برابر استاد	خیلی نتونستم مقاومت کنم؛ چون در نهایت بهم برخورداری از امتیاز پژوهش و پذیرش زورگویی استاد
	دانشجو بازیچه اختلاف قدرت بین اساتید	می‌گفت خداحافظ و تمام زحماتم از بین می‌رفت، بدون اینکه امتیاز پژوهشی اون بهم برسه.
دانشجو	قربانی بودن دانشجو در پژوهش	دانشجو بازیچه اختلاف قدرت بین اساتید
	استفاده ابزاری استاد از دانشجو	به نظر من دانشجو در کارهای پژوهشی یک قربانی است برای نام و نشان استاد.
رسانه	تبلیغات عامل تقویت قدرت علمی افراد	من چند نفر رو می‌شناسم که واقعاً توانمندند، اما هیچ بروندادی که توی چشم بقیه باشه ندارند. لذا برداشت بقیه از توانمندی اینا کاملاً محدود و مشخصه. ولی به تعداد دیگه‌ای هستند، نمی‌خوام بگم که بیش از اون چیزی که هستند، نشون میدن اما اون چیزی که هستند رو خوب ارائه میدن، یعنی دوره‌ای که برگزار می‌کنند همه در جریان هستند، کتابی که می‌نویسه همه در جریان هستند، مقاله‌ای که می‌نویسه یا دو سه تا کلاس میره.
	اعمال قدرت از طریق ارجاع‌دهی به مقالات خود	

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه‌هایی از شواهد گفتاری
قانون	سلطه قانون ارتقا بر استاد	اساتید هم مجبورند این فشار رو به دانشجویها تقسیم و تفویض کنند؛ بنابراین این اساتیدی که دارند اعمال قدرت می‌کنند از طرف یه قدرت دیگه‌ای تحت فشار هستند.
	قانون تعیین‌کننده ترتیب نویسندگان مقالات مستخرج از پایان‌نامه	
	اعمال قدرت اعضای هیئت علمی از طریق وضع قوانین	هر استادی یه دانشجوی رو برمی‌داره که ایشون دستیار آموزشی یا پژوهشی منه و شما میشید دستیار پژوهشی فلان استاد و کار می‌کنید و طبق همون قانون، ایشون باید استاد راهنمای شما بشند.
	اعمال قدرت از طریق قانون دستکاری	
مدارج علمی بالاتر	نیاز دانشجوی به ادامه تحصیل و وابستگی به استاد	مقطع بعدی به اون نیاز دارم و بهم قول داده کمکم کنه. در نتیجه، مجبورم که بپذیرم و تسلیم بشم.
نمره	نمره پایان‌نامه ابزار اعمال قدرت استاد راهنما و داور	در این مورد بچه‌ها مترسند که استاد لج کنه و در کار دفاع کارشکنی کنه یا اذیتشون کنه یا مهم‌تر در نمره پایان‌نامه اذیتشون کنه و این ترس رو تو دل بچه‌ها می‌اندازند تا این کار رو نکنند و بچه‌ها هیچ کاری جز تسلیم و پذیرش نمی‌تونند بکنند.
	نمره کلاسی ابزار تحمیل ترجمه کتاب به دانشجویان	در دوره کارشناسی برای امتحان میان‌ترم، استاد کتاب رو داد تا ترجمه کنیم و بعد رفت به نام خودش چاپ کرد.
گروه‌های آموزشی	نقش تعیین‌کننده گروه در انتخاب موضوعات پایان‌نامه	
	گروه، رسانه اعمال قدرت بر دانشجو	مدیر گروه گفت، شما نمی‌تونید با این استاد کار کنید و باید با دکتر فلانی کار کنید، می‌خواستند منو مجبور کنند با استادی کار کنم که تازه استاد شده بود و دانشجویی تمایل نداشت باهاش برداره و بدون دانشجو مونده بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهشگر در این پژوهش، روابط قدرت در فرایند پژوهش را به‌مثابه پدیده‌ای در نظر گرفته که برای هر یک از مشارکت‌کنندگان روی داده است؛ بنابراین، از طریق توصیف، تصویر، تخیل و یادآوری تجربیات آنان، این پدیده ترسیم شده است. از این رو، روابط قدرت در پژوهش را می‌توان به‌مثابه انسانی در نظر گرفت که مغز متفکرش، پایگاه‌ها و منابع قدرت، قلب تپنده او، راهبردهای قدرت، پاهای رونده او، تاکتیک‌های اعمال قدرت و دستان عملگرش، ابزارهای اعمال قدرت است. از آنجا که اجزای بدن انسان به هم وابسته‌اند، اجزا و عناصر توصیفگر روابط قدرت نیز به یکدیگر وابسته هستند؛ بنابراین، هر منبع قدرتی نمی‌تواند به هر راهبرد، تاکتیک یا ابزاری برای اعمال قدرت ختم شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، تخصص، ساختار، شخصیت، فرصت، فرهنگ و منابع مالی، منابع قدرت کنشگران دانشگاهی در فرایند پژوهش هستند. پژوهشگران مختلف (فرنچ و ریون، ۱۹۵۹؛ بکراک و لالر، ۱۹۸۰ به نقل از بس و دی (۲۰۰۸)؛ امیسر و وک، ۲۰۱۴)، تخصص را به‌عنوان یکی از منابع قدرت عاملان شناخته‌اند. دیگر پژوهشگران از جمله گالبرایت (۱۳۶۶) و ففر (۲۰۰۳) آن را تحت عنوان شخصیت و ویژگی‌های فردی و دودینگ (۱۳۸۵) تحت عنوان دانش دسته‌بندی کرده‌اند. بکراک و لالر (۱۹۸۰) به نقل از بس و دی (۲۰۰۸)، گالبرایت (۱۳۶۶)، ففر (۲۰۰۳) و امیسر و وک (۲۰۱۴)، ساختار را به‌عنوان یکی از منابع قدرت در نظر گرفته‌اند. البته، ساختار به‌صورت غیرمستقیم با قدرت مشروع به‌عنوان یکی از پایگاه‌های قدرت فرنچ و ریون (۱۹۵۹) مرتبط است. بر اساس تجارب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، شخصیت یکی از منابع قدرت کنشگران دانشگاهی است. این موضوع با اندیشه‌های بکراک و لالر (۱۹۸۰) به نقل از بس و دی (۲۰۰۸) و گالبرایت (۱۳۶۶) همسو است. همچنین ففر (۲۰۰۳) و امیسر و وک (۲۰۱۴) آن را به‌عنوان ویژگی‌های فردی و فرنچ و ریون (۱۹۵۹) آن را به‌عنوان قدرت مرجعیت در نظر گرفته‌اند. صرفاً بکراک و لالر (۱۹۸۰) به نقل از بس و دی (۲۰۰۸) و امیسر و وک (۲۰۱۴) فرصت را به‌عنوان منبع قدرت معرفی کرده‌اند. فرهنگ به‌عنوان یک منبع قدرت با یافته‌های پژوهشی ترک‌زاده و معینی شهرکی (۱۳۹۱) همسوست. منابع مالی نیز با قدرت پاداشی و اجباری فرنچ و ریون (۱۹۵۹) ارتباط دارد.

اختیار، ایجاد وابستگی، فشار/اجبار، مذاکره/چانه‌زنی و نفوذ به‌عنوان راهبردهای قدرت در فرایند پژوهش شناسایی شدند. این یافته‌ها در هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین یافت نشده است. البته، بوتاس (۲۰۰۴)، فشار/اجبار، مذاکره/چانه‌زنی و نفوذ به‌همراه مراقبت و نظارت را به‌عنوان ابزارها و سازوکارهای

قدرت تشخیص داده است که پژوهشگر چنین مفهوم‌پردازی را نقد می‌کند و معتقد است، با توجه به تعریف و کلی بودن هریک از این مفاهیم، می‌توان آنها را در طیف راهبردهای قدرت قرارداد. همچنین، از آنجا که لی (۲۰۱۶) در پژوهش خود به صورت ضمنی، راهبرد ایجاد وابستگی را تنها راهبرد عاملان قدرت معرفی کرده است، می‌توان گفت که از این منظر با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست. با مرور مضامین فرعی مرتبط با راهبردهای قدرت، متوجه می‌شویم که عاملان قدرت که اغلب مدیران و اعضای هیئت‌علمی می‌باشند، از این راهبردها بیشتر در جهت اهداف فردی و حتی غیراخلاقی در فرایند پژوهش بهره برده‌اند. به‌عنوان مثال، از راهبرد وابستگی یا نفوذ می‌توانستند در جهت هدایت پژوهش استفاده کنند، در جهت منافع و خودخواهی‌های فردی یا گروهی بهره برده‌اند. همچنین، عاملان قدرت با محدود کردن انتخاب‌های زیردستان و هدف‌های قدرت، مذاکره توأم با فشار را به‌نمایش گذاشته‌اند، به‌گونه‌ای که می‌توان بیشتر مضامین فرعی آن را در دسته راهبرد فشار/ اجبار قرارداد. به‌عنوان مثال، در مضامین فرعی چون مقاومت با موضوع اجباری پایان‌نامه و در نهایت تعدیل آن یا مشارکت پایین استاد در پژوهش به دلیل توافق اولیه که در مضمون مذاکره/ چانه‌زنی قرار دارند، نشانی از تحمیل ضمنی برای دانشجو دیده می‌شود.

از آنجا که تاکتیک‌های قدرت، در سطح عملیاتی و خرد اعمال قدرت قرار دارد، می‌توان برای آن بی‌شمار مصداق یا مضمون شناسایی کرد. در این پژوهش نیز، تاکتیک‌هایی که کنشگران دانشگاهی در فرایند پژوهش بهره بردند، بسیار متنوع بوده‌اند. بسیاری از تاکتیک‌های شناسایی شده با پژوهش‌های پیشین همسو بوده‌اند، از جمله ائتلاف‌سازی با پژوهش‌های کینیس و اشمیت (۲۰۰۳) و واین و لیدن (۱۹۹۵)، به تأخیر انداختن با پژوهش ففر (۲۰۰۳)، تفویض مسئولیت یا اختیار با مطالعات و اندیشه‌های بس و دی (۲۰۰۸)، متقاعدسازی با پژوهش واین و لیدن (۱۹۹۵) و بس و دی (۲۰۰۸)، محدودیت‌سازی با اندیشه‌های بس و دی (۲۰۰۸)، مدیریت برداشت با پژوهش پورتر و همکاران (۲۰۰۳) و جونز و پیتمن^۱ (۱۹۸۲) و گافمن^۲ (۱۹۵۹) به‌نقل از ریون (۲۰۰۸)، مشروعیت‌بخشی با اندیشه‌های بوردیو (۱۳۹۴) و وعده‌دادن با پژوهش اجیونیس و همکاران (۱۹۹۶) مطابقت دارند. براساس مضامین فرعی مرتبط با هریک از تاکتیک‌های کلان شناسایی شده، عاملان و کنشگران دانشگاهی از این تاکتیک‌ها بیشتر در جهت اهداف غیراخلاقی و سودجویانه خود بهره برده‌اند. به‌عنوان مثال، با ابهام‌سازی از دسترسی دانشجویان به اطلاعات

1. Jones & Pittman
2. Goffman

مرتبط ممانعت به عمل آورده‌اند، با بدعهدی امتیازات مالی پژوهش را به همکار خود نداده‌اند، یا با کارشکنی سعی در تأخیر دفاع دانشجوی منتقد را داشته‌اند و

یافته‌های پژوهش نشان داده است، انتظارات اجتماعی، پژوهش، دانشجو، رسانه، قانون، مدارج علمی بالاتر، نمره و گروه‌های آموزشی ابزارهای اختصاصی هستند که کنشگران برای اعمال قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی به کار بسته‌اند. با توجه به بی‌بدیل بودن این بخش از یافته‌های پژوهشی، نمونه‌های بسیار اندکی برای مطابقت با این یافته‌ها یافت می‌شود. تنها ردپای برخی از آنها را به صورت غیرمستقیم و ضمنی در اندک پژوهش‌ها و مطالعات نسبتاً مرتبط یا نیمه مرتبط می‌توان یافت. به عنوان مثال، دانایی فرد (۱۳۹۵)، قانون را مهم‌ترین ابزار اعمال قدرت می‌داند. در ارتباط با انتظارات اجتماعی، بوردیو (۱۳۹۴) معتقد است خشونت نمادین از طریق راهبرد مشروعیت بخشی و ابزار انتظارات اجتماعی بر اهداف خود اعمال می‌شود یا بارکسیدل^۱ (۲۰۰۸)، آن را ابزاری برای اعمال قدرت نامرئی متصور است. به طور کلی، می‌توان ابزارهای قدرت شناسایی شده را در دودسته نرم و سخت قرارداد. ابزارهایی مانند انتظارات اجتماعی و رسانه که عاملان به صورت نامرئی و نمادین و از طریق راهبرد مشروعیت بخشی سعی در خشونت نمادین دارند یا ابزارهایی مانند پژوهش، دانشجو، مدارج علمی بالاتر، نمره که از طریق راهبرد ایجاد وابستگی سعی در کنترل پنهان یا حذف موانع دارند، ابزارهای نرم قدرت نامیده می‌شوند. ابزارهایی مانند قانون و گروه‌های آموزشی از طریق کنترل سخت و آشکار بر افراد، ابزارهای سخت قدرت تلقی می‌شوند.

به طور خلاصه، با مرور پژوهش‌های پیشین و یافته‌های این پژوهش، این موضوع آشکار شد که در پژوهش‌های پیشین راهبردها و ابزارهای اعمال قدرت در فرایند پژوهش مورد توجه پژوهشگران نبوده است؛ بنابراین، از این منظر، شناسایی ابزارها و راهبردهای اعمال قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی به عنوان مهم‌ترین دستاوردهای پژوهش حاضر معرفی می‌شود. در انتها، به منظور کاربست یافته‌های پژوهش، پیشنهادات ذیل ارائه شده است:

۱. از آنجا که اساتید راهنما و مشاور برای اعمال قدرت خود بر دانشجویان و هدایت پژوهشی آنان از منابع، راهبردها، تاکتیک‌ها و ابزارهای قدرت سخت مانند (به ترتیب) ساختار، اختیار، خفقان‌سازی و نمره استفاده کردند، پیشنهاد می‌شود جهت توسعه و بهره‌گیری مطلوب از منابع، راهبردها،

1. Barksdale

تاکتیک‌ها و ابزارهای قدرت نرم مانند (به ترتیب) شخصیت، نفوذ، متقاعدسازی و انتظارات اجتماعی - اخلاقی، دوره‌های آموزشی سبک‌های نظارت پژوهشی و تکنیک‌های مربیگری پژوهشی برای آنان ارائه شود.

۲. از آنجا که کنش‌های غیراخلاقی متعددی شناسایی شد، پیشنهاد می‌شود، سازوکارهای نظارت بر پژوهشگران به‌ویژه در زمینه رعایت اخلاق در پژوهش، اصلاح و تقویت شود، به گونه‌ای که با ایجاد لایه‌های مختلف نظارت، این‌گونه تخلفات کاهش یابد؛

۳. براساس یافته‌های پژوهش، منابع قدرت به‌صورت نسبتاً متراکم در اختیار مدیران دانشگاهی و تاحدودی اعضای هیئت علمی قرار دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود، با تسهیل مشارکت تمام ذی‌نفعان در فرایند سیاست‌گذاری آموزش عالی، زمینه توزیع عادلانه آن فراهم شود؛

۴. براساس شواهد تجربی و همچنین شواهد گفتاری موجود در پژوهش حاضر، بسیاری از کنش‌های غیراخلاقی شناسایی شده ناشی از نظام ارتقای کمی - محور اعضای هیئت علمی است. بنابراین، توصیه می‌شود با اصلاح نظام ارتقای اعضای هیئت علمی به گونه‌ای عمل شود که زمینه ارتقای آنان براساس معیارهای کیفی میسر شود.

پیشنهادهایی برای پژوهشگران آتی

۱. پژوهش حاضر بر روابط قدرت بین پژوهشگران و اعضای تیم پژوهشی متمرکز شده است و پژوهشگران نتوانسته‌اند روابط قدرت بین پژوهشگران و مشارکت‌کنندگان در فرایند پژوهش را بررسی نمایند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، روابط قدرت در این سطح نیز بررسی شود.

۲. انجام پژوهش کیفی به تنهایی قابلیت تأیید و تعمیم یافته‌ها را ندارد. بنابراین، جهت تأیید و تعمیم یافته‌های پژوهش و همچنین بررسی وضعیت موجود روابط قدرت در فرایند پژوهش دانشگاهی، به‌ویژه در سایر محیط‌های دانشگاهی، با استفاده از یافته‌های پژوهش حاضر، از روش‌های کمی پژوهش بهره گرفته شود.

نوآوری پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر بدان اشاره شد، کم‌تر پژوهشی به موضوع قدرت در فرایند پژوهش به‌ویژه با ابعاد و ویژگی‌هایی نظیر راهبردها، تاکتیک‌ها و ابزار قدرت پرداخته است. اما به‌طور مشخص نوآوری‌های مطالعه حاضر شامل موارد ذیل است:

- نوآوری موضوعی: از منظر موضوع، پژوهش‌های پیشین بیشتر معطوف به آسیب‌ها و مشکلات پژوهش و نظارت پژوهشی بوده‌اند و قدرت و به‌ویژه ویژگی‌های توصیفی و توضیحی قدرت را مدنظر قرار نداده بودند. در این پژوهش، سعی شده است این مهم تحقق یابد.
- نوآوری روش‌شناسی: پژوهش‌های پیشین بیشتر مبتنی بر روش کمی بودند (به‌عنوان مثال، منابع قدرت کنشگران را با روش پیمایشی یا همبستگی بررسی شده بود) اما در این پژوهش از روش کیفی بهره گرفته شده است.
- ارائه یافته‌های جدید، متنوع و متفاوت: بیشتر یافته‌های پژوهش حاضر قابل ردیابی و مشابهت در پژوهش‌های هم‌موضوع خود نیست؛ زیرا پژوهش حاضر از بُعد موضوع و روش کاملاً نو و جدید بوده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ادیب، یوسف؛ فتحی آذر، اسکندر و مولا قلقاچی، سمیه (۱۳۹۴)، مطالعه تجربیات اساتید و دانشجویان دانشگاه تبریز از توجه به اخلاق پژوهش: مطالعه‌ای پدیدارشناسانه، **فصلنامه راهبرد فرهنگ**، دوره هشتم، شماره بیست و نهم: ۱۴۹-۱۷۸.
- اصغری، فیروزه و نعمتی، محمدعلی (۱۳۹۵)، چالش کیفیت رساله دکتری در ایران براساس مفهوم زنجیره ارزش، **فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران**، دوره نهم، شماره دوم: ۱۹۱-۱۵۹.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۹)، **مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته**، تهران: انتشارات دیدار، چاپ دوم.
- بزرگ، حمیده و خاکباز، عظیمه‌السادات (۱۳۹۲)، استاد راهنمای پنهان: برنامه درسی برآمده از تعامل استاد راهنما و دانشجو در پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، دوره دهم، شماره سی و هشتم: ۳۸-۵۰.
- بنی‌اسدی، احمد و ضرغامی، سعید (۱۳۹۴)، واکاوی انتقادی رابطه استاد دانشجو در فرایند پایان‌نامه‌نویسی از منظر دانشجو: (رشته فلسفه تعلیم و تربیت)، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، دوره یازدهم، شماره دوم: ۱۲۵-۱۴۸.
- بوردیو، پی‌یر (۱۳۹۴)، **نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی**، ترجمه مرتضی مردیها، تهران: انتشارات نقش نگار، چاپ ششم.
- ترک‌زاده، جعفر و معینی شهرکی، هاجر (۱۳۹۱)، بررسی مقایسه‌ای منابع قدرت استادان از دید آنان و دانشجویان (مورد: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز). **فصلنامه مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی**، دوره اول، شماره اول: ۱۹۶-۲۱۳.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵)، **گفتارهای جدید در خط‌مشی‌گذاری عمومی**، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول.
- دودینک، کیت (۱۳۸۵)، **قدرت**، ترجمه عباس مخبر، تهران: انتشارات آشتیان، چاپ دوم.
- ذکایی، محمدسعید و اسماعیلی، محمدجواد (۱۳۹۰)، جوانان و بیگانگی تحصیلی و دانشگاهی، **فصلنامه تحقیقات فرهنگی**، دوره چهارم، شماره چهارم: ۵۵-۹۰.
- رهبری، مهدی (۱۳۸۵)، **تحول گفتمانی قدرت، پژوهشنامه حقوق و علوم سیاسی**، دوره اول، شماره اول: ۱۱۷-۱۵۲.

- ریترز، جرج (۱۳۹۰)، *مبانی نظریه جامعه‌شناختی معاصر و ریشه‌های کلاسیک آن*، ترجمه خلیل میرزایی و علی بقایی سرابی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ اول.
- ساکالوفسکی، رابرت (۱۳۸۴)، *درآمدی بر پدیدارشناسی*، ترجمه محمدرضا قربانی، تهران: انتشارات گام نو، چاپ اول.
- صفایی موحد، سعید (۱۳۹۶)، *زیرپوست دانشگاه: واکاوی پدیده استثمار آکادمیک در نظام آموزش عالی ایران، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، دوره هشتم، شماره پانزدهم: ۷-۳۴.
- غلامی‌نژاد، محمدعلی و قبول، احسان (۱۳۸۶)، *آسیب‌شناسی پایان‌نامه‌های زبان و ادبیات فارسی، پژوهش‌های ادب عرفانی (گوهر گویا)*، دوره اول، شماره اول: ۱۸۱-۱۹۲.
- کوهن، بروس (۱۳۹۳)، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلام‌عباس توسلی و رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت، چاپ بیست پنجم.
- گالبرایت، جان کنت (۱۳۶۶)، *کالبدشناسی قدرت*، ترجمه احمد شهسا، تهران: انتشارات آذر، چاپ اول.
- مایور، فدریکو و فورتی، آگوستو (۱۳۷۷)، *علم و قدرت*، ترجمه پریدخت وحیدی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه، مرکز مدارک اقتصادی - اجتماعی و انتشارات، چاپ اول.
- محمودپور، بختیار (۱۳۸۹)، *بازسازی معنایی رساله برای دانشجویان دکتری با نگاهی آسیب‌شناسانه و ارائه یک نظریه زمینه‌ای، نامه آموزش عالی*، دوره سوم، شماره دهم: ۱۴۹-۱۷۶.
- مهدی، رضا (۱۳۹۳)، *تحلیل کاربرد و تأثیر منابع قدرت در موقعیت‌های یادگیری آموزش عالی مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، دوره شانزدهم، شماره هشتادوسه: ۶۱-۶۳.
- نبوی، عباس (۱۳۷۹)، *فلسفه قدرت*، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- Aguinis, H., Nesler, M. S., Quigley, B. M., Lee, S. J., & Tedeschi, J. T. (1996). Power bases of faculty supervisors and educational outcomes for graduate students. *The Journal of Higher Education*, 67(3), 267-297.
- Barksdale, M. M. (2008). *Power and leader effectiveness in organizations: a literature review*. Naval Postgraduate School Monterey CA, Monterey.
- Barretta-Herman, A. L., & Garrett, K. J. (2000). Faculty-student collaboration: Issues and recommendations. *Advances in Social Work*, 1(2), 148-159.
- Bennett, D. M., & Taylor, D. M. (2003). Unethical practices in authorship of scientific papers. *Emergency Medicine*, 15(3), 263-270.
- Bess, J. L., & Dee, J. R. (2008). *Understanding college and university organization: Dynamics of the system* (Vol. 2). Stylus Publishing, LLC.

- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? **Academy of Management Review**, 24(1), 82-98.
- Botas, P. C. (2004). Students' perceptions of teachers' pedagogical styles in Higher Education. **The journal of doctoral research in education**, 4(1), 16-30.
- Bozeman, B., & Youtie, J. (2016). Trouble in paradise: Problems in academic research co-authoring. **Science and engineering ethics**, 22(6), 1717-1743.
- Creswell, J. W. (2007). **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches**. Sage publications, Inc.
- Doloriert, C., Sambrook, S., & Stewart, J. (2012). Power and emotion in doctoral supervision: implications for HRD. **European Journal of Training and Development**, 36(7), 732-750.
- Fiske, S. T., & Berdahl, J. (2007). Social power. **Social psychology: Handbook of basic principles**, 2, 678-692.
- Flohr, M. (2016). Regicide and resistance: Foucault's reconceptualization of power. **Distinktion: Journal of Social Theory**, 17(1), 38-56.
- Ford, R., & Johnson, C. (1998). The perception of power: Dependence and legitimacy in conflict. **Social Psychology Quarterly**, 61(1) 16-32.
- Foucault, M. (1986). Disciplinary Power and Subjection. S. Lukes (ed.), **Power** (229-242). NewYork University Press, NewYork.
- French, J. R. & Raven, B. (1959). The bases of social power. D. Cartwright (ed.), **studies in social power**, (150-167). Institute for Social Research, Ann Arbor.
- Goodyear, R. K., Crego, C. A., & Johnston, M. W. (1992). Ethical issues in the supervision of student research: A study of critical incidents. **Professional psychology: Research and practice**, 23(3), 203-210.
- Hemer, S. R. (2012). Informality, power and relationships in postgraduate supervision: Supervising PhD candidates over coffee. **Higher Education Research & Development**, 31(6), 827-839.
- Izadinia, M. (2014). Authorship: The hidden voices of postgraduate TEFL students in Iran. **Journal of Academic Ethics**, 12(4), 317-331.
- Kipnis, D., & Schmidt, S. M. (2003). Upward-influence styles: Relationship with performance evaluations, salary and stress. L. W. Porter, H. L. Angle, & R. W. Allen (ed.), **Organizational Influence Processes**, (446-461). ME Sharpe, New York.
- Kits, O., Angus, C., MacLeod, A., & Tummons, J. (2019). Progressive research collaborations and the limits of soft power. **Perspect Med Educ**, 8, 28-32.
- Lee, A. (2008). How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. **Studies in Higher Education**, 33(3), 267-281.
- Li, Y. (2016). Publish SCI papers or no degree: practices of Chinese doctoral supervisors in response to the publication pressure on science students, Asia Pacific. **Journal of Education**, 36(4), 545-558.
- Louw, D. A., & Fouche, J. B. (1999). Authorship credit in supervisor-student collaboration: Assessing the dilemma in psychology. **South African Journal of Psychology**, 29(3), 145-148.

- Macfarlane, B. (2017). The ethics of multiple authorship: power, performativity and the gift economy. **Studies in higher education**, 42(7), 1194-1210.
- Martin, M. M., Goodboy, A. K., & Johnson, Z. D. (2015). When professors bully graduate students: Effects on student interest, instructional dissent, and intentions to leave graduate education. **Communication Education**, 64(4), 438-454.
- Meng, Y., He, J., & Luo, C. (2014). Science Research Group Leader's Power and Members' Compliance and Satisfaction with Supervision. **Research Management Review**, 20(1), 1-15.
- Moustakas, C. (1994). **Phenomenological research methods**. Sage publications, Inc.
- Moutsios, S. (2010). Power, politics and transnational policy-making in education. **Globalisation, Societies and Education**, 8(1), 121-141.
- Omisore, B. O., & Nweke, A. N. (2014). The influence of power and politics in organizations (Part 1). **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 4(7), 2222-6990.
- Pfeffer, J. (2003). Developing and exercising power and influence. **Organizational influence processes**. L. W. Porter, H. L. Angle, & R. W. Allen (ed.), **Organizational Influence Processes**, (15-32). ME Sharpe, New York.
- Porter, L. W., Angle, H. L., & Allen, R. W. (2003). Influence, power, and politics in organizational settings. **Organizational influence processes**, L. W. Porter, H. L. Angle, & R. W. Allen (ed.), **Organizational Influence Processes**, (3-13). ME Sharpe, New York.
- Raven, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. **Analyses of social issues and public policy**, 8(1), 1-22.
- Sandler, J. C., & Russell, B. L. (2005). Faculty-student collaborations: Ethics and satisfaction in authorship credit. **Ethics & behavior**, 15(1), 65-80.
- Street, J. M., Rogers, W. A., Israel, M., & Braunack-Mayer, A. J. (2010). Credit where credit is due? Regulation, research integrity and the attribution of authorship in the health sciences. **Social Science & Medicine**, 70(9), 1458-1465.
- Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. **Academy of Management journal**, 38(1), 232-260.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی