

IZVEŠTAJ

**AKADEMSKI INTEGRITET NA
UNIVERZITETIMA U USA**

**- *KOMPARATIVNA ISKUSTVA I PRENOS
NAJBOLJE PRAKSE* –**

Februar – Maj, 2020

SADRŽAJ

Uvod	3
Identifikacija kodova i njihova povezanost	4
Institucionalna pravila.....	8
Razvoj karijere.....	10
Odnos prema nadređenima i podređenima	14
Studentsko plagiranje	18
Odgovornost i moć.....	22
Poštenje/etika i istraživački rad	23
Neakademsko preuzimanje ideja od drugih	27
Preostali kodovi.....	30

Uvod

Mreža akademske solidarnosti i angažovanosti (MASA) je uz podršku Ambasade SAD u Beogradu realizovala projekat pod nazivom _____ koji se se bavi **temom akademskog integriteta** u akademskoj zajednici u Srbiji. Sastavni deo Projekta bilo je i istraživanje o pitanjima akademskog integriteta na Univerzitetima u SAD, sa ciljem da se identifikuju problemi i najbolje prakse u jednoj od najrazvijenijih univerzitetskih zajednica u svetu, te da se u narednom periodu napravi pokušaj transfera najboljih praksi. Istraživanje je operisalo sa nekoliko **istraživačkih pitanja**:

1. Šta je to što se na USA univerzitetima najčešće podrazumeva pod akademskim integritetom?
2. Koji su to najčešći problemi u praksi koji se dešavaju kada je reč o akademskom integritetu?
3. Koji su to mehanizmi zaštite akademskog integriteta?

Sam **pojam akademskog integriteta** nije precizno definisan, s obzirom da smo želeli na eksperimentalan i naglašeno induktivan način definišemo akademski integritet, a onda *ex post facto* da dredimo njegove ključne dimenzije i aspekte. **Metod** koji smo koristili za ovu svrhu bili su **individualni intervjui**. Mi smo istraživanjem identifikovali određeni broj profesora i asistenata sa različitih Univerziteta u SAD, i obavili s njima intervjuje. **Procedura uzorkovanja** bila je 'gudva snega' (snowball), i ovaj tip uzorkovanja bio je najbolje moguće rešenje u datim okolnostima. **Instrument u istraživanju** bio je polustrukturirani vodič za intervjuisanje koji se sastojao iz sledećih pitanja:

1. Kako vi lično razumete akademski integritet?
2. Šta bi za vas bio najvažniji aspekt akademskog integriteta?
3. Kakvo je uobičajeno shvatanje akademskog integriteta u vašem akademskom okruženju?
4. Koji su glavni institucionalni propisi u vezi sa akademskim integritetom na vašoj instituciji?
5. Koji su glavni izazovi u vašem akademskom okruženju u pogledu zaštite akademskog integriteta?
6. Da li znate neke konkretne primere/slučajeve problema akademskog integriteta u vašoj instituciji (detalji i opis slučajeva)?
7. Da li imate neko lično iskustvo u vezi sa akademskim integritetom?

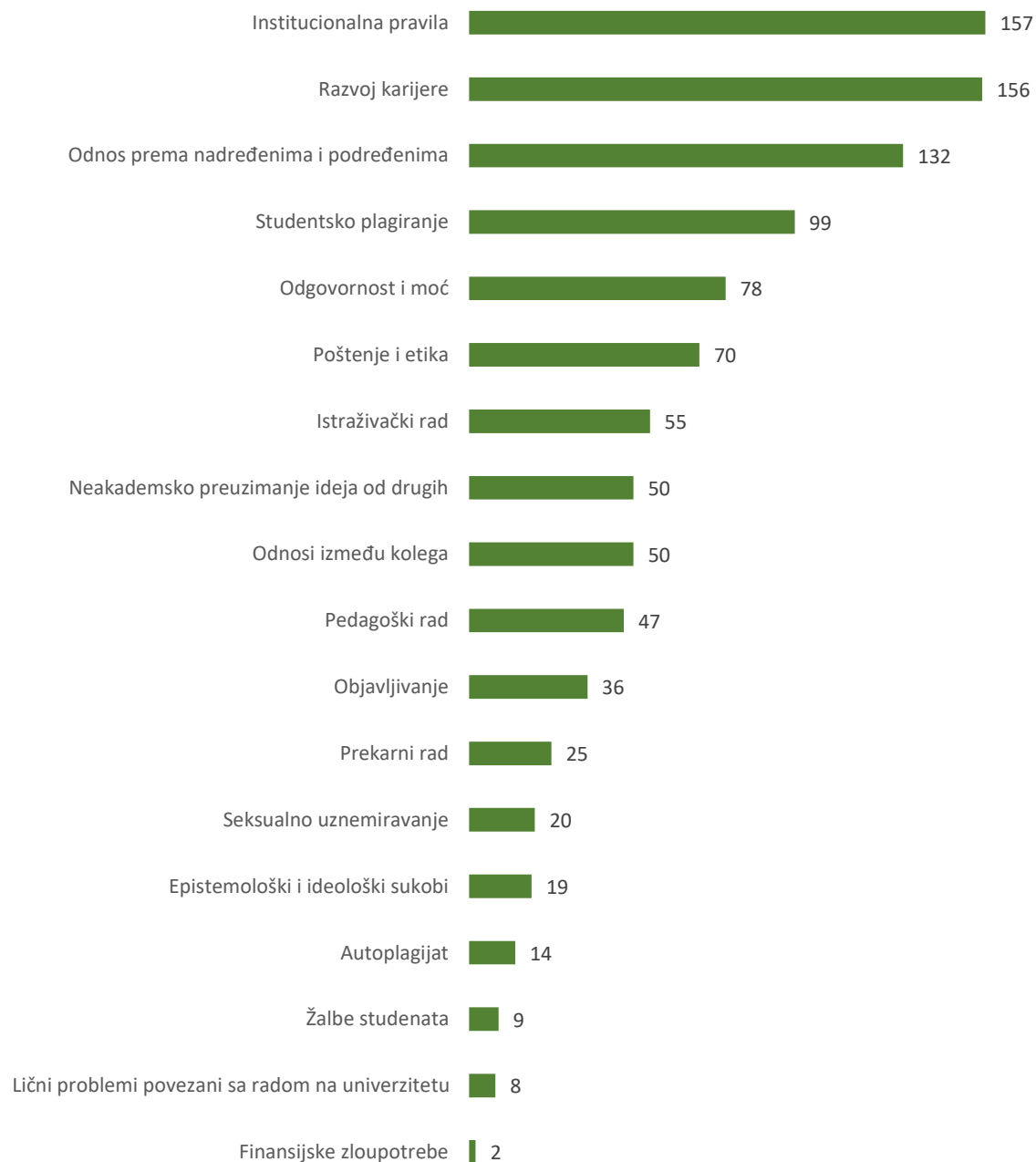
8. Napomena: akademski integritet je fokusiran, ALI NE OGRANIČEN na: plagijat, razvoj lične karijere (sa akcentom na tretman mladih kolega od strane starijih nekada), institucionalno maltretiranje i uznemiravanje bilo koje vrste, neakademsko ponašanje prema studentima, poštovanje akademskih postignuća, i kontrolu kvaliteta nastavnog rada nastavnog osoblja. (Slobodni ste da uključite i neka druga pitanja)

Broj intervjua nije impresivan, tačnije obavili smo 8 intervjua, ali smo se rukovodili **principom saturacije** (Carlsen & Glenton, 2011; Ness, 2015), tačnije, kriterijum je bio da se broj intervjua ograniči onog trenutka kada intervjui ne obezbeđuju nove informacije i uvide, već se naprosto u njima ponavlja ono što su već prethodni ispitanici govorili. Svi ispitanici su pre intervjua dali pismenu saglasnost da će biti snimani, a istraživači su garantovali **poštovanje svih etičkih standarda** kada je reč o zaštiti njihovog identiteta i odsustva bilo kakve 'štete' koja može nastati kao posledica njihovih iskaza. Intervjuisanje je obavljeno putem zoom platforme, a svi intervjui su snimljeni u audio i u video formatu. Prosečno trajanje intervjua bilo je 43 minuta, a za sve intervjue formirani su **transkripti sa narativima**. Analiza dobijenih podataka (QDA) izvršena je u softveru (NVivo), a u skladu sa postupcima otvorenog i fokusiranog kodiranja (Johnston & Breckon, 2010, Timmermans & Tavory, 2012, Charmaz 2014).), pri čemu su **jedinice analize** narativa bili paragrafi/pasusi. Sama analiza se rukovodila naglašeno induktivnim pristupom u skladu sa teorijom utemeljnom na činjenicama (Strauss & Corbin, 1997). Ključne nalaze istraživanja prezentujemo na narednim stranicama.

Identifikacija kodova i njihova povezanost

Najpre, u Grafikonu 1 dajemo prikaz svih identifikovanih kodova, i to po hijerarhiji koja je napravljena po frekventnosti svih kodova. Govoreći o akademskom integritetu, naši sagovornici su najčešće govorili o institucionalnim pravilima, razvoju karijere, i odnosima koji se formiraju između nadređenih i podređenih u okviru univerzitetskih jedinica (fakulteta). Takođe, često su govorili o studentskom plagiranju, pitanjima odgovornosti i moći, te generalno o poštenju i etičkim aspektima. Nešto ređe je tema akademskog integriteta bila pitanje istraživačkog rada, neakademskog preuzimanja ideja od drugih, odnosa između kolega, pedagoškog rada i objavljivanja u naučnim časopisima. Konačno, najmanje frekventni narativi ticali su se preknog rada, seksualnog uznemiravanja, epistemoloških sukoba i autoplagijata, a najređe, kao teme vezane za akademski integritet govorili su o žalbama studenata, ličnim problemima sa kojima se susreću na svom fakultetu i finansijskim zloupotrebama.

Grafikon 1 Kodovi -N



S obzirom da je procedura kodiranja bila multiplikovana, što znači da smo isu analitičku jedinicu (pasus) mogli da kodiramo u više kodova, formirali smo i unakrsnu matricu koja ukazuje na povezanost između kodova (Tabela 1)

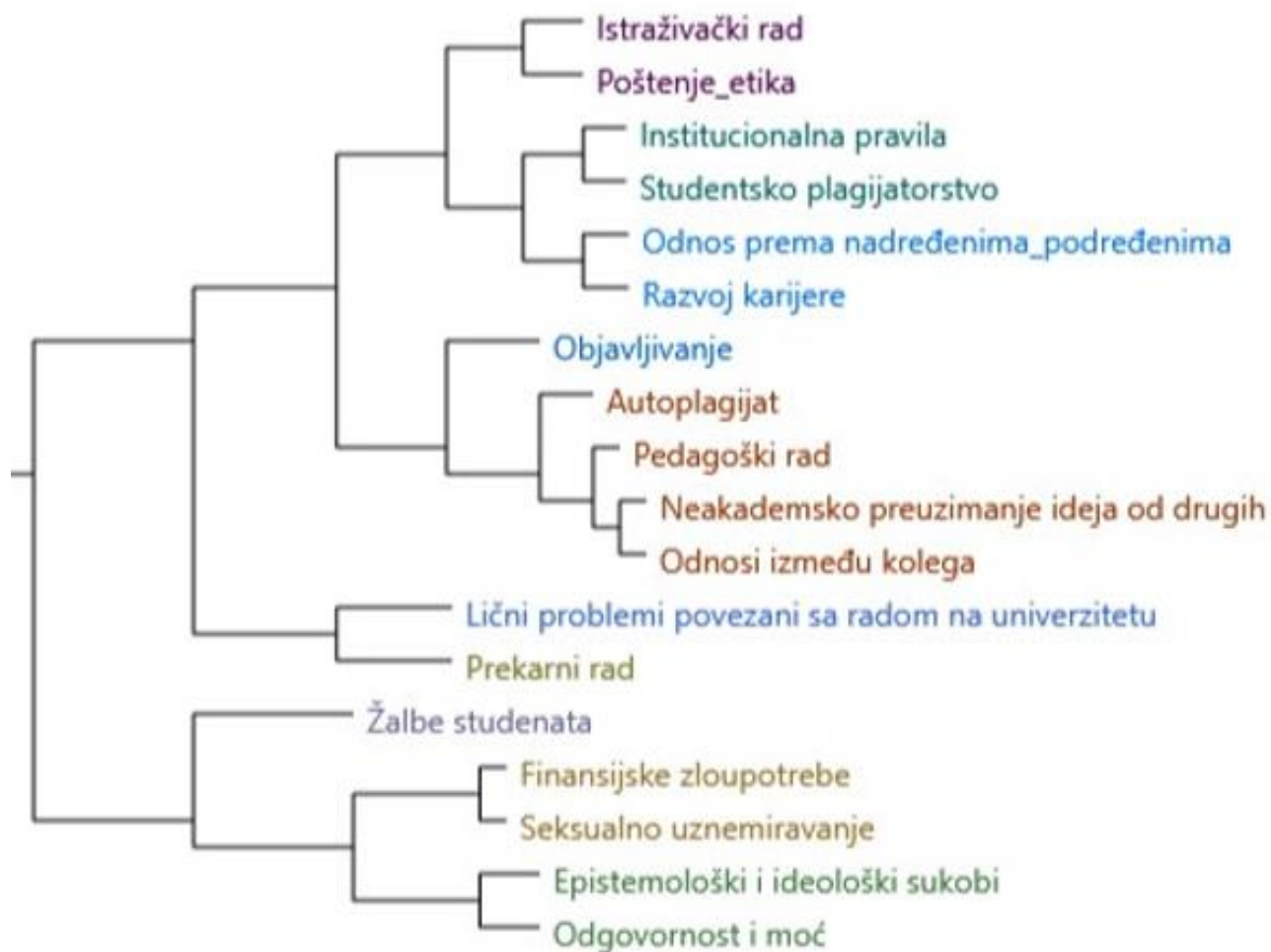
Tabela 1 Matrica povezanost između kodova

	Žalbe studenata	Studentsko plagijatorstvo	Seksualno uznemiravanje	Razvoj karijere	Prekarni rad	Poštenje i etika	Pedagoški rad	Odnosi između kolega	Odnos prema nadređenima i podređenima	Odgovornost i moć	Objavlivanje	Neakademsko preuzimanje ideja od drugih	Lični problemi povezani na univerzitetu	Istraživački rad	Institucionalna pravila	Finansijske zloupotrebe	Epistemološki i ideološki sukobi	Autoplajijat
Žalbe studenata	5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Studentsko plagijatorstvo	1	58	0	4	0	1	10	0	2	1	0	2	1	2	17	0	0	0
Seksualno uznemiravanje	0	0	11	2	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Razvoj karijere	0	4	2	49	7	3	3	7	26	14	6	5	2	2	22	0	4	0
Prekarni rad	0	0	0	7	9	1	0	1	5	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Poštenje i etika	0	1	0	3	1	27	3	2	2	0	3	5	0	12	9	1	0	1
Pedagoški rad	1	10	0	3	0	3	19	0	2	1	0	0	0	4	4	0	0	0
Odnosi između kolega	0	0	0	7	1	2	0	14	8	4	1	0	0	1	8	0	3	1
Odnos prema nadređenima i podređenima	0	2	1	26	5	2	2	8	38	11	5	5	1	5	18	0	3	0
Odgovornost i moć	0	1	6	14	0	0	1	4	11	24	2	2	0	2	9	0	2	0
Objavlivanje	0	0	0	6	0	3	0	1	5	2	10	3	0	2	4	0	0	0
Neakademsko preuzimanje ideja od drugih	0	2	0	5	1	5	0	0	5	2	3	19	0	2	6	0	0	0
Lični problem na univerzitetu	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Istraživački rad	1	2	0	2	1	12	4	1	5	2	2	2	0	18	3	0	0	0
Institucionalna pravila	1	17	0	22	0	9	4	8	18	9	4	6	0	3	53	0	2	1
Finansijske zloupotrebe	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Epistemološki i ideološki sukobi	0	0	0	4	0	0	0	3	3	2	0	0	0	0	2	0	5	0
Autoplajijat	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11

Dakle, očito je da postoji multiplikovana povezanost identifikovanih kodova. Stoga smo na bazi sličnosti kodiranja realizovali klaster analizu, kako bi utvrdili ključne klasterne u okviru kojih se grupišu kodovi (grafikon 2). Na osnovu ove analize identifikovali smo četiri ključna klastera. Prvi

okuplja kodove koji se tiču istraživačkog rada, etike i poštenja, institucionalnih pravila, plagiranja studenata, odnosa po hijerarhiji i razvoju karijere. Drugi klaster okuplja kodove koji se tiču objavljivanja, pedagoškog rada, neakadenskog preuzimanja ideja od drugi, odnosa između kolega i autoplagiranja. Treći klaster okuplja samo dva koda, i to su lični problemi na fakultetu i prekarni rad, te poslednji (četvrti) klaster, u okviru koga su grupisani kodovi koji se tiču finansijskih zloupotreba, seksualnog uznemiravanja, epistemoloških/ideoloških sukoba i pitanja odgovornosti i moći.

Grafikon 2 Klaster analiza kodova

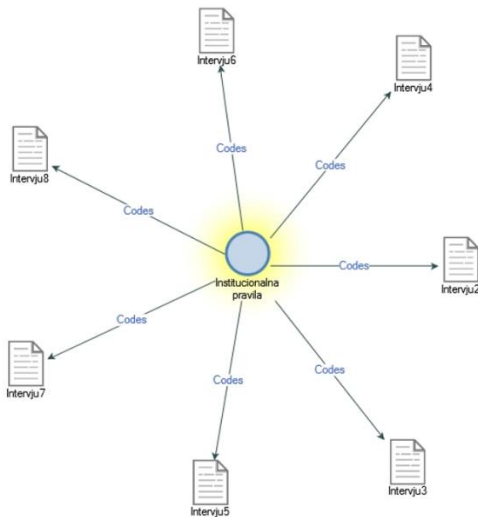


U daljem tekstu analiziramo same narative krećući se hijerarhijski od najfrekventnijih, do manje frekventnih kodova.

Institucionalna pravila

Najpre, u grafikonu 3 dajemo prikaz broja intervjuja u kome su ispitanici govorili o institucionalnim pravilima. A u grafikonu 4 dajemo prikaz kodova koji su povezani sa institucionalnim pravilima.

Grafikon 3 Intervjui u kojima se govori o institucionalnim pravilima



Grafikon 4 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Kada je reč o akademskom integritetu u svetlu institucionalnih pravila, ispitanici su najčešće govorili o pravilima, procedurama i problemima koji se u ovom pogledu dešavaju. Inače je većina kodova bila opterećena sadržajima koji se tiču institucionalnih pravila, što govori o tome da na univerzitetima u USA se uvek čine aktivni napori da se bilo koji aspekt akademskog života **normira** na način da se izbegne nerazumevanje i različita politika/praksa kada je reč o rešavanju specifičnih problema. Ključni aspekt institucionalnih pravila tiče se procedura koje se moraju slediti u pogledu **razvoju karijere**. Valja imati u vidu da postoje razlike između Univerziteta, ali se insistira na tome da se sve procedure moraju poštovati, i da na tim procedurama počiva integritet izbora u zvanja kao i ukupnog karijerinog napretka akademskog kadra. Isto tako, problemi se javljaju u **odnosima između nadređenih i podređenih** (u oba smera), i institucionalna pravila su ta koja rešavaju aktuelne ili potencijalne probleme i sukobe, koji se, zapravo, po iskazima ispitanika dešavaju u nemalom broju slučajeva. Institucionalna pravila su veoma važna kada se rešavaju **problemi plagiranja radova od strane studenata**. Detaljno ćemo o ovim pravilima govoriti kada se budemo bavili samim kodom 'plagiranje studenata', ali na ovom mestu konstatujemo da je poštovanje pravila i procedura u ovom aspektu veoma naglašeno, te da se ipak mora reći da pravila i procedure nisu standardizovani. Pravila i procedure u nemaloj meri definišu **odgovornost**¹ i **odnose moći**, koji su uvek sastavni deo života svakog akademskog okruženja. Drugim rečima, institucionalna pravila sa jedne strane štite one koji imaju 'manju količinu moći', ali jednako stavljaju akcenat na odgovornost pojedinaca u okviru kolektiva, te daju moć određenim položajima na način da se ta moć može, neretko i mora, upotrebiti zarad zaštite integriteta i institucije, i svih pojedinaca koji čine akademsko osoblje. Institucionalna pravila, nadalje, definišu i kriterijume **etike i poštenja**, tačnije, u svim segmentima univerzitetskog života se ne ostavlja mnogo prostora za slobodno tumačenje o tome šta je to 'etično' i koja se ponašanja imaju smatrati 'nepoštenim' ili neetičnim'. Osim kada je reč o odnosima moći po hijerarhiji, institucionalna pravila regulišu i **odnose između kolega** (dakle, onih koji se nalaze na istom nivou hijerarhije). U ovom pogledu ne radi se o tome da pravila i procedure sprečavaju konflikte i probleme, ali se radi o tome da ih rešavaju kada se pojave, što je ključno za kreiranje ukupnog akademskog ambijenta. Konačno, akademski integritet, kada je reč o pravilima, odnosi se i na pitanja **neakademskog preuzimanja ideja od strane kolega**, kao i kada je reč o objavljivanju naučnih radova, **te pedagoškom i istraživačkom radu**.

Ključno, kada je reč o institucionalnim pravilima, ona postoje za sva područja akademskog života i teško je zamisliti da se bilo šta značajno dešava u univerzitetskom životu, a da nije praćeno

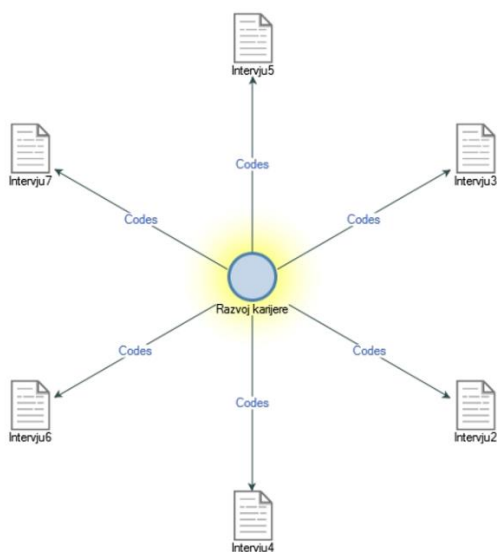
¹ Na engleskom se koristi termin 'accountability'; reč za koju u srpskom nemamo adekvatan prevod, ali za koji koristimo termin 'odgovornost'.

pisanim pravilima koja imaju funkciju regulacije. Važno je istaći da se problemi u praksi a svim poljima dešavaju, dakle, sama pravila ne dovode do toga da 'nema problema'. No, ono što je značajno jeste da KADA se problemi dese, postoje jasna pisana pravila po kojima se problemi rešavaju, a čime se štiti ukupan integritet svih pojedinaca i institucije. Iako se u kodovima o tome ne govori eksplicitno, analitički na višem nivou apstrakcije, može se reći da institucionalna pravila i njihovo funkcionisanje jačaju ukupnu **institucionalnu kulturu** koja garantuje **predvidljivost i stabilnost institucionalnog funkcionisanja**, što konsekvntno jako doprinosi ukupnom akademskom integritetu. **Lekcija koju može naša univerzitetska zajednica da nauči u ovom pogledu jeste: formulisanje jasnih pravila je veoma značajno, treba insistirati na poštovanje istih (pravila), što konsekvntno vodi jačanju ukupne institucionalne kulture i akademskog integriteta.**

Razvoj karijere

Drugi kod po učestalosti koji smo identifikovali analizom intervjua jeste **razvoj karijere**. To znači da su govoreći u akademskom integritetu, ispitanici veoma često govorili u razvoju karijere, dakle, ovaj kod okuplja sve one iskaze koji se tiču napredovanja u karijeri članova fakultetske zajednice. Najpre, u grafikonima 5 i 6 dajemo prikaz izvora (broja) intervjua u kojima je ovaj kod identifikovan, kao i povezanosti ovog koda sa ostalim kodovima.

Grafikon 5 Intervjui u kojima se govori o razvoju karijere



Grafikon 6 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Najpre, govoreći o akademskom integritetu, od 7 ispitanika, njih šest je govorilo o ovoj **razvoju karijere**. Osim kada je o frekvenciji reč, po magnitudi i ukupnom intenzitetu narativa, koji je neretko bio veoma ličan i emotivan, karijerni razvoj je veoma značajno pitanje za sve zaposlene na univerzitetu, i u ovom pogledu moramo reći da ne postoje značajne razlike između univerziteta u SAD i univerziteta u Srbiji. Iskustva naših ispitanika, kako lična tako i ona kojima su naši ispitanici svedočili, kada je reč o karijeri, i posebno napredovanju u zvanjima, su različita. Iako je bilo onih koji su govorili da su u ovom pogledu imali relativno 'lagan put', u nemalom broju slučajeva, ispitanici su isticali da su **imali teškoća kada je reč o njihovom izboru u zvanje**. Kada se analiziraju narativi koji opisuju ove teškoće, mora se reći **da su problemi izbora u zvanje u USA, a koji jesu mera akademskog karijernog napretka, veoma slični problemima kojima imamo prilike svedočiti u Srbiji**. Dakle, neretko napredovanje, naročito kada se trebe dobiti status redovnog profesora (tenure), jesu opterećeni osporavanjima od strane referentnih komisija i kolega. Najpre, treba istaći da je, na osnovu intervjuja, pitanje razvoja karijere najučestalije sastavni deo pitanja **odnosa između nadređenih i podređenih**, što je sasvim intuitivno imajući u vidu činjenicu da izbor u zvanje podrazumeva da oni sa višim zvanjem, u nekoj proceduri, biraju one koji su nižeg zvanja. Problemi se, u ovom pogledu, najviše dešavaju na dva nivou. Prvo, to je inicijalni izbor u zvanje docenta (assistant professor). Ovo stoga što je u izboru za prvo akademsko zvanje, u najvećem broju slučajeva, konkurs otvoren, i po pravili se na konkurs prijavljuje veliki broj kandidata.

Drugim rečima, **akademsko polje u USA je veoma kompetitivno, a sistem kadrovske selekcije je veoma otvoren**. Ovde se može podvući **značajna razlika u odnosu na Srbiju**. Naime, iako se formalno i u Srbiji na konkurs docenta može prijaviti veći broj kandidata kada se raspiše konkurs za docenta, u praksi se to retko dešava. Ovo govori o tome da je **stepen kadrovske otvorenosti u Srbiji na značajno nižem nivou**, što konsekvantno dovodi u **pitanje jednakost šansi mladih akademskih radnika**. Drugo, problemi u USA se dešavaju kada se ima neko izabrati za redovnog profesora (tenure). Kao i u Srbiji, kada se dobije status redovnog profesora, prvo, nema više reizbora, i drugo, onda je onaj koji je izabran za redovnog profesora ravnopravan sa ostalim redovnim profesorima. Ovo su razlozi usled kojih se dešavaju u praksi restrikcije i postupci osporavanja kandidata. U našim intervjuima imali smo slučajeve u kojima su intervjuisani imali ozbiljnih problema tokom svojih izbora u zvanje, od toga da su dobijali inicijalno negativna mišljenja, do toga da im je prvo osporavan izbor u zvanje, a da su tek kasnijim procedurama oni uspevali da prevaziđu ove teškoće. Štaviše, može se reći da su postupci osporavanja češći u USA nego u Srbiji (ili su makar jednako česti). Isto tako, kada je reč o odnosima nadređenih i podređenih u postupcima izbora u zvanje, razlozi koji su navodili naši ispitanici su manje-više isti (ili makar slični). Oni se kreću od 'lične sujete', preko krajnje ličnih razloga koji ne moraju imati nikakvo opravdanje, do osporavanja koje je rezultat epistemoloških i/ili ideoloških neslaganja sa stavovima kandidata koji pledira da bude izabran u zvanje. Drugim rečima, strukture moći i individualne pozicije onih koji odlučuju, a potencijalno i osporavaju izbor u zvanje, važna su karika u svim postupcima karijernog napredovanja. Jedan od slučajeva koji smo imali u našim intervjuima, ticao se osporavanja izbora u zvanje redovnog profesora sa otvoreno iskazanim razlogom da su 'stavovi kandidata u naučnim radovima previše kritični kada je reč o spoljnoj politici Izraela'. Drugi slučaj jeste da je otvoreno član Komisije ustvrdio da mu se kandidat 'jednostavno ne dopada'. Treći slučaj tiče se samog eksperimentalnog rada kandidata koji nije u istraživanju dobijao podatke ISTE kao i njegov mentor, te je ovo dovelo da takvog nerazumevanja da je kandidat morao da promeni fakultet, kako bi nadalje napredovao u karijeri. Poslednji slučaj je još indikativniji, naime, ovaj slučaj tiče se otvorenog stava da ne može kandidatkinja da bude izabrana jer je njen 'životni stil' u suprotnostima sa pravilima 'rodne ravnopravnosti', na način na koji to razume donosilac odluke (kandidatkinja ima više od jednog deteta). Naprosto, spisak razloga je frapantan i očito je u nemaloj meri rezultat veoma ličnih razloga. U ovom pogledu, iako lični razlozi i u univerzitetskoj zajednici u Srbiji svakako prisutni, mora se reći da nisu ovako eksplicitno izraženi, kao što smo imali prilike da svedočimo na osnovu intervjua koje smo obavili.

No, ključni kod koji je povezan sa razvojem karijere u našim intervjuima jesu **institucionalna pravila**. Ključno, u ovom pogledu, sedam ispitanika koji nam dolaze sa sedam različitih fakulteta, svedoče o tome da su ova institucionalna pravila veoma različita od fakulteta do fakulteta. U nekim slučajevima, veoma slično kao i u Srbiji, postoje striktna pravila, koja podrazumevaju objavljivanje određenog broja naučnih radova u određenim kategorijama. U nekim slučajevima, međutim, dato je gotovo diskreciono pravo članovima komisije da biraju, odnosno ne biraju kandidata na osnovu potpuno nejasnih kriterijuma. Bilo je slučajeva gde se članovima komisije daje upitnik o kandidatu koji moraju da popune, i u kome oni daju (ili ne daju) preporuku za izbor. U najvećem broju slučajeva, međutim, postoje pravila, ali je i dalje stav članova komisije značajan (neretko ključan). No, u jednoj stvari se svi ispitanici slažu, a to je da je stav prve instance (komisije), ključan, te da kasnije instance koje slede jesu gotovo puka formalnost, a može se reći da i u ovom pogledu postoji naglašena sličnost između univerziteta u SAD i univerziteta u Srbiji. Sa druge strane, **značajna razlika između univerziteta u USA i Srbiji jeste u tome što dekan (Dean), ima značajniju ulogu u procesu izbora u zvanje**. Tačnije, on nema nikakvu ulogu u postupku izbora komisije, ali u slučaju različitih mišljenja članova komisije (dispute) ima diskreciono pravo da odluči na način na koji smatra da je shodno.

Okay, my committee was majority recommend tenure. But these three people recommended against tenure. Then the college so that was the department committee, the college committee voted to grant me tenure. So but there was still that kind of taint against me, like, why did these three people vote again, that's a big number, you know, even though it's wrong here. Something's wrong here. So by the time it got to the dean, the Dean gave recommended tenure, and my case was back on track. In this cases the word of the dean is the most important, most important till it gets to the provost level

Kada je o institucionalnim pravilima koja se tiču izbora u zvanje reč, valja navesti da su ona, na osnovu narativa naših ispitanika, definisana na način da **postoji veliki prostor za osporavanje, veliki prostor za transparentnost, ali i veliki prostor za mere korekcije**. Drugim rečima, i kada se dešava osporavanje, dekan je ključna institucija koja može izvršiti korekciju, ali postoje i procedure u kojima se kandidat može 'braniti' od ličnih ili bilo kakvih drugih osporavanja članova Komisije. Ove mere korekcije su veoma različite od fakulteta do fakulteta, ali je ključno da postoje i da funkcionišu.

Još jedan aspekt je veoma važan kada je reč o problemima karijernog napretka na univerzitetima u USA na osnovu naših intervjuja. Naime, ispitanici tvrde da osporavanje nečijeg izbora u zvanje, po prirodi stvari, **proizvodi nesumnjivu i trajnu štetu po integritet kandidata**, i ovo je teza koja je najčešće povezivana **sa akademskim intergritetom par excellence**. Dakle, samo osporavanje, po sebi, bez obzira na ishod, nanosi značajnu štetu po lični integritet kandidata za naučno zvanje,

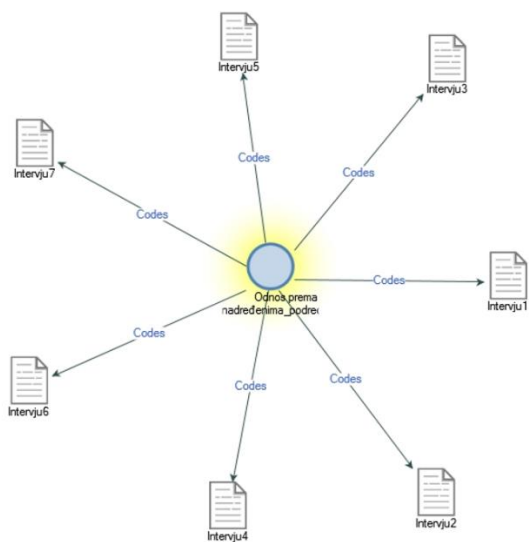
i na taj način negativno utiče na njegov/njen budući status u akademskoj zajednici. Drugim rečima, ako i kada (a neretko je to slučaj), iz ličnih razloga postoji osporavanje izbora u zvanje nekog kandidata, **sam čin osporavanja se može iskoristiti kao način da se nanese trajna šteta nekom članu univerzitetske zajednice i ova praksa je krajnje neetična, neakademska i veoma loš primer deficita akademskog integriteta koji smo imali prilike da identifikujemo na osnovu realizovanih intervjua.**

No, na kraju, kada je o razlikama između SAD i Srbije reč, **ključni faktor koji u nemaloj mazi garantuje akademski integritet u postupcima izbora u zvanje jeste procedura izbora članova komisije**, a koji čini razliku u odnosu na Univerzitete u Srbiji (ili makar Univerziteta u Beogradu). Naime, u USA, **Fakultet predlaže članove Komisije na način da kandidat nema nikakvog uticaja**. Jedino što može kandidat, jeste da identifikuje potencijalne članove Komisije koje 'treba izbeći', sa jasnim razlozima izbegavanja. Ali čak i u tom slučaju, ne mora se uvažiti stav kandidata. Sami članovi komisije se najčešće biraju po integritetu koji imaju u naučnoj oblasti, i po pravilu su sa drugih univerzitetskih jedinica. Na ovaj način akademski integritet izbora u zvanje lišen je ličnih odnosa između kandidata i članova komisije, što se može tumačiti veoma značajnom procedurom koja daje doprinos akademskom integritetu. Dakle, lekcija koju možemo naučiti u ovom pogledu jeste: **prilikom izbora u zvanje Fakultet treba autonomno, bez, ili sa što manjim uticajem kandidata, da bira članove izborne komisije na osnovu objektivnih naučnih kriterijuma i statusa potencijalnih članova komisije koji oni imaju u datoj naučnoj oblasti.**

Odnos prema nadređenima i podređenima

Univerzitet je institucija u kojoj postoji naglašena hijerarhija, a koja se prvenstveno ogleda u razlikama u zvanjima. Osim toga, svakako, postoje i institucionalne pozicije moći koje su jasno definisane odnosima hijerarhije. Prema tome, odnosi po hijerarhiji su sastavni deo profesionalnog života na fakultetu, te smo mi shodno tome, narative koji tretiraju ova pitanja podveli pod kod koji smo nazvali **odnos prema nadređenima i podređenima**. Dakle, sam kod pokriva odnose po hijerarhiji u oba smera. Najpre, u grafikonima 7 i 8 dajemo prikaz broja intervjua koji su povezani sa našim ispitanicima, kao i referentnih kodova koji su povezani sa ovim kodom.

Grafikon 7 Intervjui u kojima se govori o odnosima nadređenih i podređenih



Grafikon 8 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Valja uočiti sa svi ispitanici, u manjoj ili većoj meri, govorili o odnosima između nadređenih i podređenih. Potom, tri su ključna koda koja su povezana sa ovim kodom i to su **razvoj karijere, institucionalna pravila i odgovornost i moć**. Kada je reč o četvrtom kodu po frekventnosti u okviru ovog koda, on je intuitivan i nije naročito informativan (odnosi između kolega). O razvoju karijere smo govorili opsežno, i kao što smo analizom ovog koda utvrdili, veliki deo odnosa po hijerarhiji na univerzitetu jeste sastavni deo upravo karijernog napredovanja. I institucionalna pravila kao kod smo posebno analizirali, i na ovom mestu se nećemo ponavljati. No, kada je reč o odnosima između nadređenih i podređenih, postoji prostor koji je na neki način specifičan, a koji se tiče **odnosa mentora prema kandidatima** kada su oni u procesu pisanja disertacije. U ovom pogledu većina naših ispitanika je izrazila pozitivno iskustvo, dakle, mentori u najvećem broju slučajeva izlaze u susret potrebama kandidata; oni jesu predusretljivi, konstruktivni i pozitivno nastrojani. Bilo je, međutim, i drugačijih iskustava. Tako, npr. je jedan od kandidata je morao da menja mentora usled naglašeno negativnih iskustava kada je reč o njegovom eksperimentalnom radu sa naučnim podacima. Drugi ispitanik je imao problem usled odsustva komunikacije sa mentorom, tačnije, mentor je naprosto veoma retko i sa naglašenim kašnjenjem odgovarao na mailove i nije pružio neophodan 'feedback' koji je nekada ključna raskrsnica u radu kandidata na disertaciji.

Međutim, **kada je o odnosima moći reč**, najučestaliji problem se dešava kada se koriste podaci radi objavljivanja nekog naučnog rada. Problemi koji se tiču hijerarhije na univerzitetu, u najvećoj meri, suštinski, tiču se odnosa moći. Imajući u vidu da je ovo poseban kod, u narednom poglavlju se bavimo problemom odnosa moći, koji su svakako više nego relevantni za odnose između nadređenih i podređenih.

I mean, it is like their advisors create problems for their students not to finish and delay providing them feedback or like Express. I mean, like, there's so many aspects of this, I think, at the dissertation stage, I mean, many of my friends experience delays delaying of getting feedback. I mean, if not from the advisor, then from the other members of the committee's. And before that, I mean, that could, again, be a problem, especially like, if you need to seek support for a research you're doing, and then it's likely that you're not going to get to support

I've been doing research, empirical research, experimental research for almost 20 years now. And I can tell you that not all experiments will be successful. And that's just the reality of the situation. Even if we had the best and most informed hypotheses. Our experiments might not work. And so there's pressure from colleagues but also from, you know, higher ups like bosses, if you work with some senior researcher to sort of confirm the hypotheses, because that's how we get published, we don't get published with null results with no significant results. And so there have been unfortunately, when I was a postdoc, I had one sort of boss who was really coming at me strong and saying, I didn't get the data that I do. He wanted so I needed to go back. And he was always accusing me of doing something wrong with the experiment. So I was even questioning myself as a researcher

Prema tome, kod je bio veoma sadržajno indikativan, bez obzira na frekvenciju, i koji ima naglašenu magnitudu jeste **odnosi moći**. Dakle, u **hijerarhizovanim strukturama, odnosi moći u nemaloj meri narušavaju akademski integritet institucije**. Da parafraziramo primer koji smo dali, kandidatkinja je uložila veliki napor u prikupljanju i analizi podataka, a mentor je jednostavno preuzeo sve podatke, i objavio naučni rad, i to na način da je potpuno isključio studentkinju koja je na tome radila. Posledično, kandidatkinja je napustila fakultet. Dakle, ovde je reč o **grubom narušavanju akademskog integriteta**.

Dodatni problem, kada je o odnosima moći reč, ogleda se u tome što žrtve opresije od strane nadređenih najčešće jednostavno prihvate opresiju, stave tačku, i idu dalje. Dakle, oni koji su žrtve naprosto ne žele da problematizuju čin i ponašanje nadređenih koje je neakademsko i koje im je nanelo štetu. Razlog je taj što postoji svest o hijerarhiji i odnosima moći, te što smatraju da bi daljim akcijama, žalbama, prijavama i slično, oni dodatno ugrozili perspektivu svog karijernog napretka.

Da zaključimo, kada je reč o odnosima nadređenih i podređenih, iako nije najfrekventniji problem, sa stanovišta akademskog integriteta **odnosi moći su očito najveći problema sa kojima se mladi naučni radnici suočavaju na Fakultetima u USA**. Najveći problem jeste što u ovom pogledu ili ne postoje, ili se ne pokreću institucionalni mehanizmi zaštite od opresije. Neretko, problemi u ovom pogledu dobijaju naglašeno ličnu komponentu, što iste (probleme moći), čini još indikativnijim.

And so, sometimes it's, it happens with peers as well. But mostly it happens with between a boss and, and, you know, a postdoc or a student, professor. And I've witnessed it firsthand as a postdoc where my boss was not satisfied with my data collection, because I didn't get the results that he wanted. But I refuse to change the data. Of course, I left, and I left that university, so I, I knew this was not a good environment for me

.... so this, this colleague of mine, she graduated from my same program, but then she went on a postdoc in a university nearby at (name) University. And that's where it happened. So she works a lot on statistics and quantitative data. So I think they were working on this database. And then what came out of it? Basically, they just took it without even telling her and then they use for their projects. And she was disappointed to the point that she left the program

But as far as I know, I don't think she did. You know, some, especially if you're in a postdoc, or at the beginning of your career, like, I don't think you want to make a big fuss, because you want to be working in the next year, hopefully, you know, apply for tenure track. So you don't want to be a troublemaker. So I think that's a big, unfortunately, a big factor to consider. That's why you know, people who are in the beginning of their career are more vulnerable

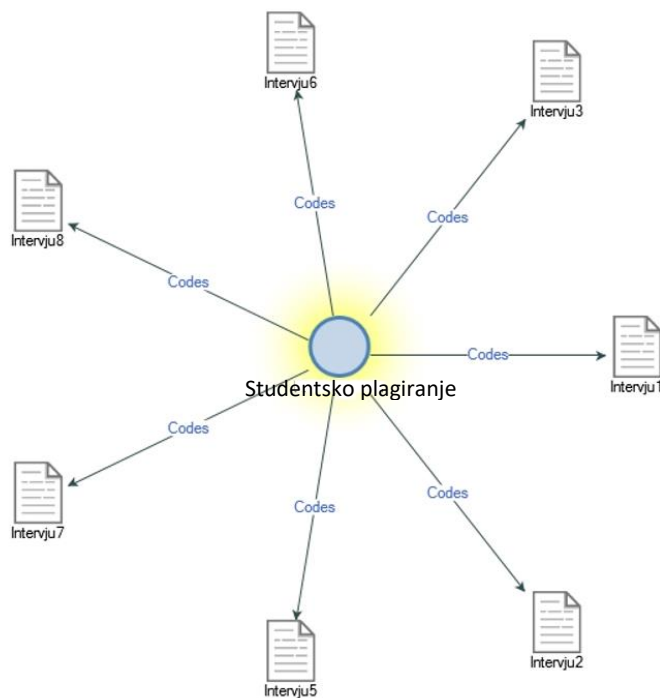
Šta se može zaključiti/naučiti kada je reč o odnosima hijerarhije, i posebno odnosima moći koji ih prate? Prvo, hijerarhija i odnosi moći su očito sastavni deo svakog akademskog okruženja.

Drugo, moć se pojavljuje ne samo na vidljiv, nego i na latentan način. Treće, veoma je teško naći institucionalne mehanizme borbe protiv nelegitimne upotrebe moći, naročito one 'nevidljive'. Četvrto, čak iako postoje ovi mehanizmi, žrtve opresije će veoma retko pokrenuti ove mehanizme. Peto, i ključno, odnosi moći se moraju učiniti vidljivim, i to na način da ta pitanja ne pokreću žrtve, nego da se pronađe institucionalni mehanizam koji ove odnose reguliše nezavisno od same žrtve opresije.

Studentsko plagiranje

Bez obzira na frekventnost, u najvećem broju slučajeva kada je reč o našim intervjuima, **prva asocijacija na akademski integritet bilo je plagiranje od strane studenata**. Najpre, u grafikonima 9 i 10 dajemo prikaz učestalosti pojavljivanja ove teme u intervjuima.

Grafikon 9 Intervjui u kojima se govori o studentskom plagiranju



Grafikon 10 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Svi ispitanici u intervjuima su govorili o problemu plagiranja studenata. Naravno, svi su oni o ovoj temi govorili sa naglašenom negativnom konotacijom. Tačnije, **studentsko plagiranje se predstavlja kao neka vrsta 'fizičke krađe', kao 'zločin' koji se nikako ne sme tolerisati**. Najpre, kada je o studentskom plagiranju reč, valja reći da su dva aspekta (referentna koda) ključna, a to su institucionalna pravila i pedagoški rad (graf 10). No, sadržajno, dve stvari treba na početku napomenuti. Prvo, najpre valja reći da plagiranje studenata nije retka pojava, naprotiv. Svaki ispitanik ima ovakvih iskustva u gotovo svakoj generaciji studenata, i drugo, specifičnost fakulteta u USA je u tome što je pisanje seminarskih radova najčešće način da se polažu ispiti (final paper). Stoga je i problem plagiranja posebno nedopustiv, i ovde se može podvući jasna razlika između Srbije i USA, s obzirom da u našoj sredini u najvećem broju slučajeva se ispit polaže pismeno ili usmeno.

Za slučajeve plagiranja seminarskih radova na svakoj univerzitetskoj jedinici postoje jasna pravila u kojima se predviđa penalizacija ovog ponašanja. Ova pravila se unekoliko razlikuju od fakulteta do fakulteta, ali u svakom slučaju, ona su prilično oštra i proceduralno jasna. Ono na čemu se posebno insistira jeste **detaljno upoznavanje studenata** sa pravilima pisanja seminarskih radova, naročito citiranja, sa **jasnim upozoravanjem na posledice koje proističu ukoliko se plagiraju**

radovi. Ovo upoznavanje sa pravilima se vrši u svakom silabusu, i na više mesta je naznačeno na sajtovima fakulteta; naprosto, na početku studiranja svake godine ulaže se naročit napor da se studenti odvrate od plagiranja kao vrste neakademskog ponašanja.

Nadalje, za otkrivanje plagijata se po pravilu **koriste relevantni softveri** koji značajno olakšavaju posao identifikacije plagiranih radova. Osim korišćenja softvera, profesori neretko imaju i dodatni mehanizam kontrole koji se ogleda u tome da studenti na određenu temu na prvom času napišu jedan papir. Ovaj papir služi kao reper za njihovu terminologiju i način izražavanja, i profesori kasnije upoređuju seminarske radove sa stilom pisanja u ovom inicijalnom papiru, te na osnovu toga mogu da uvide da postoje značajne razlike, i da se posumnja na plagijatorsko ponašanje.

Kada je o penalizaciji reč, postoje razlike s obzirom na nekoliko kriterijuma. Prvo, različito se tretira plagiranje brucoša, i studenata na kasnijim godinama. Plagiranje studenata prve godine obično prolazi sa opomenom, i bez težih posledica, a cilj je da se pedagoški studenti nauče da ne upražnjavaju ovo neakademsko ponašanje. Drugo, kod studenata koji dolaze iz drugih sredina i kultura (Indije npr.), nešto je tolerantniji odnos prema plagiranju, a ovo s toga što se ovaj prekršaj ne shvata tako ozbiljno u matičnim sredinama studenata. Treće, to je kod sportista, koji imaju veliki broj sportskih obaveza koje su važne za fakultet. No, u svim ovim slučajevima ne znači da je plagiranje dozvoljeno, naprosto, njima se mogu izreći blaže kazne (najčešće opomena/upozorenja), sa napomenom da ubuduće neće biti tolerancije za ovakva ponašanja. Samo kažnjavanje se kreće u sledećim stepenima: upozorenje, javna opomena, poa-la je ispit, plagijatorstvo ulazi u dosije, isključenje sa studija na godinu dana, isključen sa studija na tom fakultetu doživotno.

I mean, I used to have, like, students who plagiarize almost in every class I? Oh, okay. That's yeah, I mean, like, does anybody have them get away with it? Or it was always no, no, like, you don't let them get away, of course. But I mean, we don't immediately take them to the ethical board, either. It would be different if this was a grad student, but with the undergrads, you usually give them a warning and explain the situation. Give them a chance to fix it.

No, i ukoliko postoji minimalna tolerancija na plagiranje studenata kada se dogodi prvi put, **tolerancija je nulta ukoliko se desi recidivizam.** Dakle, ukoliko neko ponovi plagiranje, prema njemu/njoj se izriču prilično oštre mere, najčešće udaljavanje sa studija na godinu dana. Dodatno, u ovoj situaciji to da je plagirao ulazi studentu u dosije, i ova kvalifikacija ga/je prati do kraja

I mean, if it goes in your record permanently, that's a problem. Yeah, yeah. Right. That's a serious problem. It's no joke anymore. So yeah, yeah. So, you know, I guess I could see one time that three times is just too much. They're doing three times.

života. Dakle, posledice za učestalo plagiranje su veoma ozbiljne po studentsku karijeru i učinak studenata.

Veoma interesantno, sa istraživačkog stanovišta, jeste pitanje motivacije studenata da plagiraju, i to u situaciji kada ZNAJU da to nije dozvoljeno, i kada ZNAJU da će doći do softverske provere njihovog rada. Dakle, oni kada predaju plagiran papir unapred ZNAJU da postoji velika verovatnoća da budu uhvaćeni, a ipak to rade. Na pitanje intervjuera zašto to onda rade, ispitanici najčešće odgovaraju da bez obzira što znaju, oni misle da im to može proći ('they think they can get away with it').

Institucionalne procedure, kao što smo rekli, za plagiranje studenata se unekoliko razlikuju. No ipak se može reći da u svakoj od tih procedura postoji naglašena pedagoška komponenta, tačnije, cilj procedura nije samo da se student penalizuje, nego i da prođe kroz proces u kome će shvatiti i prihvatiti da su takva ponašanja neprihvatljiva. Za ovi svrhu najčešće se koristi određeni postupak saslušanja ('hearings'), gde student pred komisijom mora da objasni razloge svog ponašanja. Dakle, na ovom institutu ne radi se o tome da se utvrđuje plagijat, jer je za to dovoljan izveštaj softvera i profesora, već se radi o tome da student prođe kroz jednu 'neprijatnu' proceduru, i trajno promeni svoje ponašanje kada je o plagiranju reč.

Da zaključimo, **za razliku od Srbije, na Univerzitetima se problem plagiranja studenata tretira kao veoma ozbiljan problem**, i njemu se posvećuje posebna pažnja. Uistinu, postoji razlika usled činjenice da se u USA u najvećem broju slučajeva seminarskim radovima polažu ispiti, dok se u Srbiji ispit uglavnom polaže usmeno ili pismeno. U svakom slučaju, ono što se može naučiti u ovom pogledu jeste sledeće: **Kada studenti plagiraju to je grubo kršenje akademskog ponašanja i stoga je neprihvatljivo. Za rešavanje ovog problema treba definisati što jasnije i striktnije institucionalne procedure koje za cilj imaju naglašen pedagoški efekat. Na kraju,**

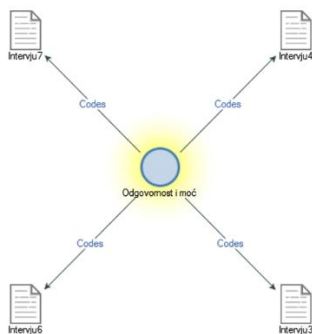
Sure, so for so when students are caught, what happens initially is that the professor will send the student, we have a form on our website that all of our faculty have access to and so the faculty member will send this form to the student with a basic statement to say, you know, on this date and time, it was determined that you violated the academic misconduct policy by plagiarism, plagiarizing your paper, as a result, I'm going to, you know, fail you for the course, you know, and then basically the professor signs it, they typically will call in the student and have an in person meeting with the student to discuss the violation. And then if the student agrees to violating the policy and to, you know, this the outcome that the professor has decided on, then the student will sign that, that agreement, and then it'll get forwarded to my office. And then at that point, because they've already agreed to it, my office just sends them a conduct outcome letter that says, in addition to what your professor has given you, you're also being sanctioned by the college with, typically an academic probation.

kažnjavanje treba 'stepenovati', ali ukoliko dolazi do permanentnog recidivizma plagijatorskog ponašanja, nužno je primeniti najstrožije mere (dosije i isključivanje sa fakulteta).

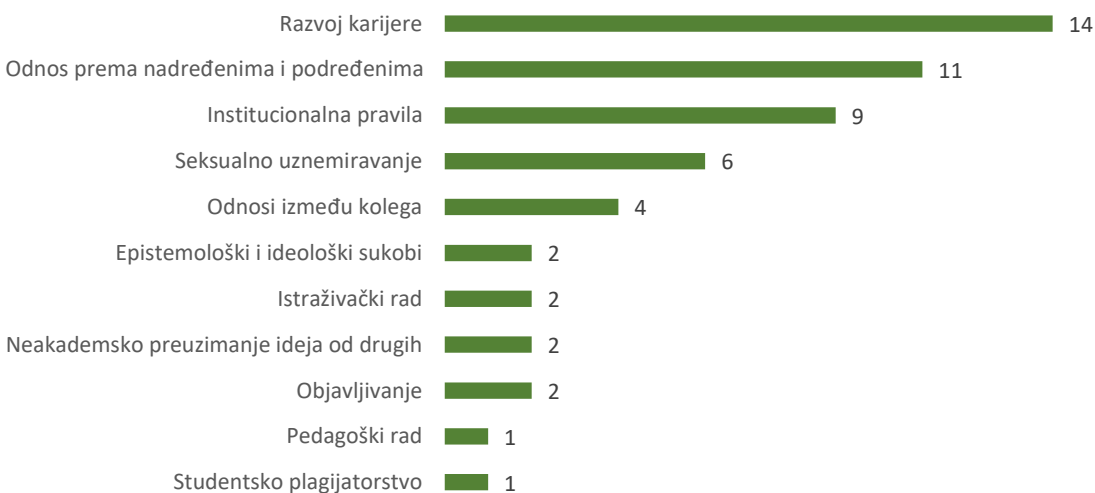
Odgovornost i moć

Najpre, o ovom kodu smo opsežno govorili u okviru koga 'odnosi između nadređenih i podređenih', te ćemo na ovom mestu samo dodati one sadržaje koji su specifični. Važno je napomenuti da bez obzira na frekventnost, ovaj kod predstavlja neku vrstu centralnog mesta kada je reč o narušavanju akademskog integriteta. Najpre, u grafikonima 11 i 12 prilažemo frekventnost i međupovezanost ovog koda sa drugim kodovima.

Grafikon 11 Intervjui u kojima se govori o odgovornosti i moći



Grafikon 12 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Najpre, kao što smo naveli, moć, vidljiva i nevidljiva sastavni je deo akademskog života. Pojedinci ovu moć stiču, ali i upotrebljavaju na različite načine. Najčešće, ova moć se rađa i postoji u odnosima nadreženih i podređenih, ali se manifestuje i kada je reč o karijerama na fakultetu, dakle, u situacijama kada su oni na nižim pozicijama ranjivi iliti, kada njihov status i budućnost zavisi od starijih kolega. To je najdominantniji obrazac, i u ovom pogledu, mora se reći, ne postoji neka značajna razlika između univerziteta u SAD i Srbiji.

Najveći problem, opet kao što smo naveli ranije, jeste što najčešće ova vrsta opresije koja je rezultat odnosa moći jeste nevidljiva, i posebno, jednostavno, kao takva (nevidljiva), nema konsekvenci za opresivna ponašanja. Ova činjenica je izvor dubokih frustracija mlađih članova univerzitetskog kolektiva, koji sve ovo moraju da proživljavaju sami, i što je najgore, da prelaze preko toga bez jasnog načina kako da spreče opresiju.

Šta se može naučiti iz analize ovog koda? **Na univerzitetu postoji institucionalna, ali postoji i tiha struktura moći. Problemi koji iz ovoga proističu sastavni su deo univerzitetskog života, i Srbija u ovom pogledu veoma slični univerzitetima u USA. Najveći problem u odnosima moći ogleda se u činjenici da žrtva opresije nema mehanizme kontestacije, te da ne postoji jasan način kako urediti odnose, a da opresori budu odgovorni (accountable) za svoje ponašanje.**

She's a person who studies power, she was clueless about how that works. department or I don't know. Okay, so there's a power issue. Yeah, even your rules. There's a lot of what's the word I want? There's a lot of leeway. There's a lot of things that you can, you know, make decisions. Say it's about something but its power. And there's no accountability. So if this woman or any 10 year person, they use their power in those subtle ways, exactly. No accountability. Yeah, I think academia in general can be horrible.

And some of the personalities I mean, these are, these are scholars who are brilliant, but personality wise, they're just so toxic. You know, and it makes life hell for junior peoples. Right? Oh, (name) that I've heard people who've been in that situation. For me personally, I think her abuse of power, which she didn't even see as an abuse of power.

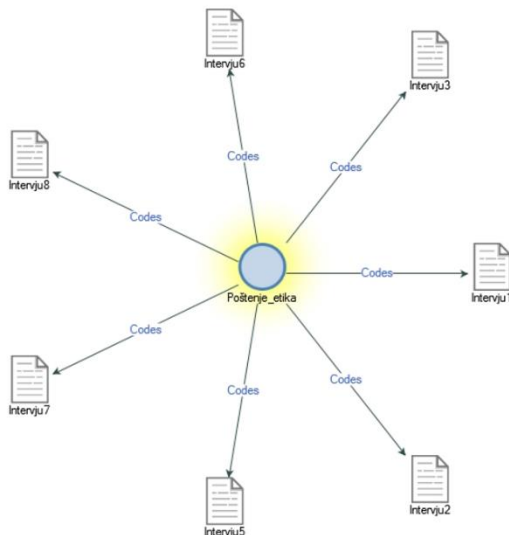
There's no consequences for oppression, there's a problem these people with no accountability can just act out all of their neuroses and psychoses on their junior colleagues. Yeah, so of course, I was never going to oppose her

Poštenje/etika i istraživački rad

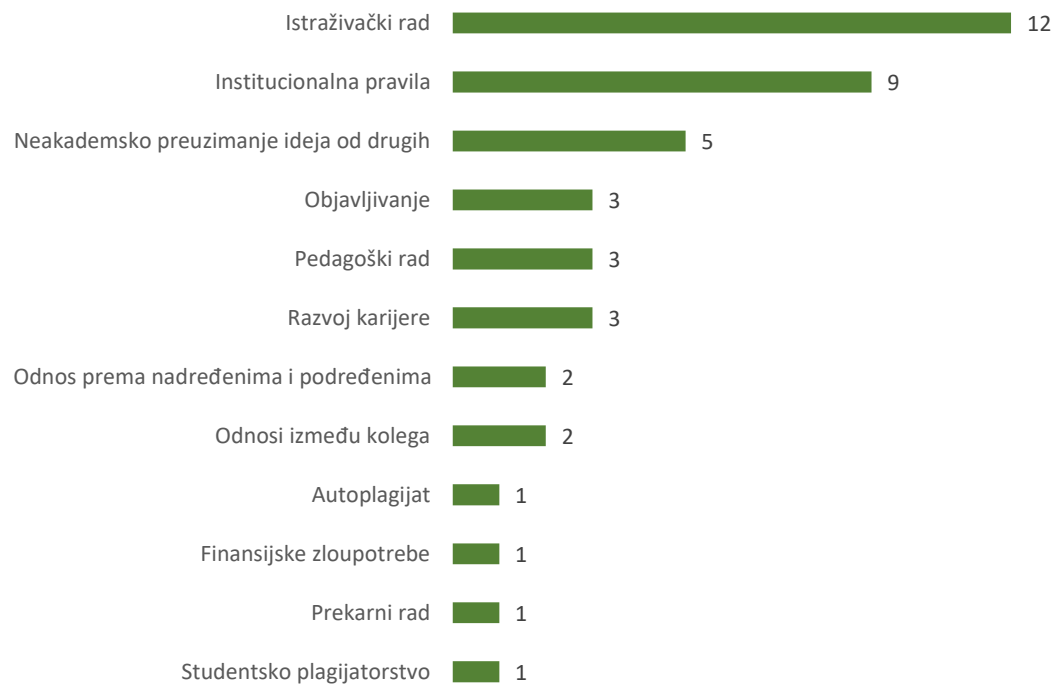
Poštenje i etika je generalizirajući kod na način da manje ili više akademski integritet jeste po definiciji pitanje etičnosti i poštenja. No, bilo je narativa koji su eksplicitno govorili upravo u ovoj

terminologiji, te smo ih i klasifikovali na ovaj način. Najpre, učestalost i međupovezanost ovog koda prilažemo u grafikonima 13 i 14.

Grafikon 13 Intervjui u kojima se govori o poštenju i etici



Grafikon 14 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Dakle, osim što je ovaj kod duboko povezan sa institucionalnim pravilima, ključna je veza ovog koda sa **istraživačkim radom**, stoga ćemo u ovom delu izveštaja da ova dva koda analiziramo zajedno. Najpre, u grafikonu 15 prilaženo povezanost koda istraživački rad sa ostalim kodovima.

Grafikon 15 Frekventnost povezanosti istraživačkog rada sa ostalim kodovima



Drugim rečima, govoreći o etičkim pitanjima u svetlu akademskog integriteta, ključno na čemu su insistirali naši ispitanici jeste **naučno poštenje i poštovanje etičkih standarda kada je reč o naučno-istraživačkom radu**. Najpre, kada je reč o etici u naučnim istraživanjima, u narativima koje smo analizirali insistira se na **autentičnom tretmanu podataka i rezultata analize**. Jednom rečju, mora se priznati kada se greške dešavaju, i ne sme se vršiti nasilje nad empirijskom evidencijom na način da se ove greške 'ukrivaju'. Naprotiv, proces istraživanja i saopštavanje istraživačkih nalaza mora biti krajnje transparentan i pošten.

That it's okay to make mistakes in research, but we just have to be open about it. So, they say that there's this other saying in the integrity business, that sunlight is the best disinfectant. That if we are honest and open about the mistakes, we can make a lot of progress. hide things, whether good or bad, then we're not going to make progress and eventually it's going to come out.

Drugi etički problem, kada je o istraživanjima reč, jeste **tretman subjekata/participanata u istraživanjima**. Po rečima ispitanika, u XX veku se mnogo manje obraćala pažnja na ova pitanja, a neki tvrde da je dokazano da su naučnici nakon drugog svetskog rata, i to u saradnji sa CIA, radili veoma grube eksperimente sa zatvorenicima u cilju sticanja naučnog znanja. Danas je to nešto što je nedopustivo, tačnije, poslednjih 20-tak godina su učinjeni značajni naporu da se neetični odnosi prema učesnicima u istraživanju ne dešavaju. U tom pogledu su razvijeni veoma snažni mehanizmi institucionalne zaštite gde je procedura odobravanja nekog istraživanja veoma opsežna. Nekada, je ta procedura toliko opsežna da je komplikovana i birokratizovana, te ovo značajno usporava naučni rad; naprosto, usled velike količine vremena koje odobravanje procedura podrazumeva. No, sa druge strane, ove institucionalne procedure odobravanja nekog istraživanja su, po ispitanicima, nužni mehanizmi zaštite etičkog kodeksa kada je reč o istraživanjima nad ljudima kao subjektima.

The I think the main purpose of that is the protection of human subjects or, or even animal subjects in particular, but for in our social science case, it's usually human subjects. I mean, I don't, I don't know too many social scientists who do work on animals, but I'm assuming there are those. But because of the, frankly, because of what the CIA did in the, I think, in the 1940s, or 50s, especially with black prisoners, and they, they tested them with drugs, and they gave them you know, sexually transmitted diseases, and there was zero, you know, and then they did research based on that. And so we get these research, so called research results, but it was at the abuse of human beings in particular. It's all about ethics.

That's basically, quote unquote, guaranteeing that they will not do any abuse of human subjects in their interviews, for instance, lately, we've been doing a lot of refugee studies and refugee research. And so, if we wanted to interview a minor, you know, someone who's a minor, we can't do that. Or even just, you know, someone who's a vulnerable population like a refugee, whether it be six year old refugee or a 16 year old, I think Yeah, so there's a lot of that compliance and we come up with, you know, all of these questionnaires. And we have to get questionnaires approved by these ethics committees, we have to prove that we are going to protect the results of those interviews. So, it's a very, very detailed process....

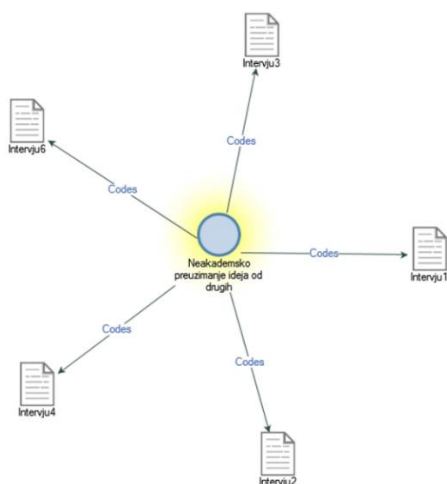
Valja napomenuti da je u ovom pogledu USA kao univerzitetska zajednica daleko ispred Srbije. U našim uslovima postoje generalni standardi i preporuke kada je reč o etičkim aspektima naučnog rada, ali standardi još uvek nisu institucionalno jasno definisani. Šta možemo, prema tome, naučiti analizom narativa iz USA kada je reč o etičkim aspektima istraživačkog rada? **Prvo, i ključno, istraživanja u društvenim naukama potencijalno mogu da nanesu štetu učesnicima u istraživanjima, i ovo je problem koji se ne sme ostavljati po strani. Drugo, za prevenciju/rešavanje ovog problema potrebno je institucionalno urediti pravila koja podrazumevaju da etički komitet za istraživanja na fakultetu (ili univerzitetu) ODOBRI svaki istraživački poduhvat, i na taj način prevenira potencijalnu zloupotrebu subjekata u**

postupcima naučnih istraživanja. Treće, treba posebno propisati standarde poštovanja rezultata istraživanja i utvrditi mehanizme prevencije naučne manipulacije nad empirijskim podacima.

Neakademsko preuzimanje ideja od drugih

Sledeći aspekt koji je *par excellence konceptualno u zoni akademskog integriteta* tiče se **neakadenskog preuzimanja ideja od drugih**. U grafikonima 16 i 17 dajemo prikaz učestalosti i međupovezanosti ovog koda sa drugim kodovima.

Grafikon 16 Intervjui u kojima se govori o neakademskom preuzimanju ideja od drugih



Grafikon 17 Frekventnost povezanosti referentnog koda sa ostalim kodovima



Ovde se, dakle, ne radi o plagiranju, već se radi o preuzimanju ideja. Nekoliko je primera u našim intervjuima koji govore o ovom problemu, a da smo već to izložili analizirajući prethodne kodove. Na ovom mestu ćemo samo izložiti nekoliko aspekata ove teme koji su specifični/autentični. Najpre, ovo **preuzimanja ideja se događa kada neko izloži svoj rad javnosti**, putem interneta ili na konferencijama, a neko drugi preuzme ideju, i objavi naučni rad. Problem sa ovim vidom neakademskog ponašanja je u tome što autor koji preuzima ideju može da se pravda kako je sam došao do iste ideje, ili jednostavno, da nije ni video ideju/koncept originalnog autora.

Some people these days, they post their manuscripts even before it's published on some archives, like open science or whatever. So, it cuts both ways. I think. Like I said, I never experienced it. There might have been one instance where I was presenting at a conference, something unpublished. And then maybe a year or two later, I saw that someone kind of did very similar research to mine. Suspicious, like, how does how can this be so similar? As if we talked about it? And then I mentioned that one time? So it's probably because I presented it, it's on I think it's on me.

Drugi primer (a ovo smo izložili citatom ranije), jeste **kada nekolegijalno redovni profesori i/ili mentori preuzmu podatke na kojima su mlađe kolege intenzivno radile** dugo vremena. Onda oni ove podatke, koje nisu proizveli, jednostavno preuzmu i objave rad pod vlastitim imenom. Osim preuzimanja podataka na osnovama autoriteta mentora, u našim intervjuima bilo je i tvrdnji **da je mentor preuzimao ideje od jednog kandidata, i te ideje prosleđivao drugim kandidatima**. U ovoj konkretnoj situaciji slučaj je završio na komitetu koji je formiram na fakultetu za ovaj slučaj, a komitet je odlučio da ipak postoje razlike između dva koncepta, iako je konstatovao da postoje sličnosti.

Bilo je pored toga što sam ja viđala na času, ja sam bila na nekom komitetu koji je trebao da odluči o slučaju plagijarizma. U tom slučaju je bio student protiv profesora i ta studentkinja je tvrdila da, ona je radila sa tim profesorom doktorat. Ona je tvrdila da je ona imala neku ideju, da su oni radili zajedno na tome i da je posle toga ona prestala da radi sa tim profesorom. Mislim da nije pravila progres i on je odlučio da neće da radi sa njom; uzeo je drugog studenta i taj drugi student je objavio rad sa tim što je ta prva studentkinja tvrdila da je njeno. I onda smo mi, to je bio komitet od tri člana odlučivali.

Treći modus neakademskog preuzimanja ideja, na osnovu narativa iz intervjuja, **dešava se na naučnim institutima, gde finansiranje projekata počiva na grantovima**. U ovim situacijama kada razgovaraju o mogućim projektima za grantove, naučni radnici otvoreno govore o nekim idejama. Dešava se da ove ideje

Da, zato što se desi da recimo ljudi imaju sastanak gde se razmatraju ideje evo šta ćemo pisati. Postoji prilika da se napiše predlog za finansiranje, šta ćemo pisati, koje su ideje i onda ljudi predlažu razne ideje. Sad može da se desi, recimo meni se dešavalo da nekoliko puta šef koga sam tad imala priča sa svima o idejama, čak mi traži da napišem stranicu o toj svojoj ideji i onda on to ubaci u taj neki veći predlog i onda ispadne da eto za mene nije bilo para na tom projektu, bilo je malo, moralo je da se razdeli na ove druge

preuzmu druge kolege i prijave grant. Ovo je veoma sporna situacija, stoga što onaj čija je ideja, zapravo nema nikakvu empirijsku potvrdu o originalnosti same ideje, nego je istu (ideju) u slobodnom razgovoru 'izložio-la' potencijalnom preuzimanju.

Najgrublji slučaj neakademskog preuzimanja ideja identifikovali smo u jednom narativu gde je **recezent u časopisu odbio rad, a zatim preuzeo ideju i objavio rad na bazi te ideje**. Ispitanica koja je o tome govorila tvrdi da to nije često, ali da se dešava. Dakle, ovakav slučaj neakademskog ponašanja je, zaista, bez presedana, i ukoliko se zaista dešava u prestižnim časopisima, to predstavlja ozbiljnu pretnju po integritet i autora koji to radi, ali i časopisa.

Not always student, but just plagiarism in general. For instance, there's the question of, let's say, a journal approaches you, me or someone to review an article, and we don't know the author of that article. But we really liked that article. And we wish we had written it ourselves. Okay. And so there have been cases rare, but there have been cases where people will say, no, I wouldn't, I wouldn't publish this article. And then a person will take that article, okay, take the market, rework it and say, this is my article. And then it's like, well, it's reworked, but boy sounds like my article that got rejected. And wait a minute, you are an external or you are a reviewer independent review. So, I've heard of all some rare cases, like, it's actually I mean, that's, that's stealing the research. It's not fair at all

Najveći problem u slučajevima neakademskog preuzimanja ideja jeste što **ne postoji efektivni institucionalni mehanizam koji je u stanju da artikuliše, identifikuje i reši problem**. Prvo, u ovim situacijama sastavni deo strategije preuzimanja ideja od drugih je i 'igra moći', s obzirom na to da oni koji preuzimaju ideje imaju disproporcionalno veću količinu moći od onih od kojih se ideje preuzimaju. Drugo, veoma je teško dokazati u svetu eksplozije različitih ideja i istraživanja da je došlo do preuzimanja. Treće, svi kvorumi, komiteti i sastanci koji se dešavaju na ovu temu obično se pretvore u 'rat između tabora', gde je po pravilu teško doneti odluku.

So, what goes on if something like that happens, what you can do what one can do in lawsuits? Contacting the university? I mean, we had we had someone contact our university saying that this happened, actually, to one of our candidates who was going up for tenure. And we had of course it just like, it was like throwing a grenade into a, you know, committee discussion room. It's like who, you know, people take different sides. People support the, the candidate people say no, I reject the candidate. And it's, and again, it's, if it's hearsay, where's the evidence? And then we'd be Come basically judges and juries. And it's it becomes a very difficult process.

Šta možemo naučiti iz prakse američkih univerziteta kada je reč o neakademskom preuzimanju ideja od drugih? **Prvo, ovi oblici ponašanja veoma su neetični za svaku univerzitetsku zajednicu, i doista dovode u pitanje smisao akademskog rada. Drugo, visoki zahtevi koje postoji na univerzitetu u karijernom smislu, očito dovodi i do negativne kompeticije koja šteti akademskom integritetu i ukupnom naučnom radu. Treće, USA, iako veoma razvijena**

univerzitetska zajednica nije savršena, a neakademsko preuzimanje ideja od drugih je flagrantan dokaz ove teze. Četvrto, i ključno, treba preispitati da li se ovakva praksa dešava na univerzitetima u Srbiji, jer ako je to u USA slučaj, verovatno da se i ovde dešava. Ukoliko se dešava, onda se ova pitanja moraju adresirati, ako ništa drugo, makar da se problem identifikuje i da se o njemu povede javna debata.

Preostali kodovi

U ovom poglavlju izložićemo analizu svih preostalih kodova. Dva su razloga, prvi, i ključni, ovi kodovi su reč u velikoj meri elaborirani usled preklapanja sa svim kodovima koje smo dosad analizirali, i drugi, manje važan razlog, ovi kodovi su jednostavno manje frekventni. Prvi kod koji spada u ovu grupaciju tiče se **odnosa između kolega**. U suštini, ovaj kod je u velikoj meri pokriven sadržajima koji se tiču odnosa nadređenih i podređenih, te odnosa moći; dodatno, u narativima smo imali veći broj iskaza koji govore kako o dobroj i akademskoj, tako i o ne tako dobroj i ne tako akademskoj ,saradnji i komunikacija između kolega koji se nalaze na istim nivoima hijerarhije.

Drugi kod u ovoj kategoriji smo imenovali kao **pedagoški rad**. Ovaj kod je dosta opšteg karaktera i odnosi se na one narative u kojima se insistira da je krajnji cilj funkcionisanja svake visokoškolske institucije da obrazuje studente, i da ih čini sposobnim za njihovu buduću profesionalnu karijeru. Značaj ovog koda ogleda se u tome, da se svi ostali kodovi, tačnije, svi ostali aspekti akademskog života trebaju razumeti sa stanovišta pedagoškog rada i njegovih rezultata.

Sledeći kod koji smo grupisali u rezidualne nazvan je **objavljivanje**. Ovo stoga što je objavljivanje veoma važno za karijerni napredak, ili kako to kaže jedan od naših ispitanika: 'publish or die'. O objavljivanju smo govorili kada smo elaborirali kod 'razvoj karijere'. Takođe, ovaj kod, kao što smo pokazali, je veoma povezan sa kodom 'istraživački rad'. Suština ovog koda jeste da se poštuju etički standardi kada je reč o objavljivanju naučnog rada.

Jedan od rezidualnih kodova jeste i **prekarni rad**, a ovaj kod se odnosi na dve prakse koje se mogu sa etičkog stanovišta dovesti u pitanje. Prvo, to je uključivanje u nastavu starijih studenata, koji u ovom pogledu obavljaju veoma zahtevne i odgovore poslove bez ikakve finansijske naknade. Drugo, to je kada asistenti i mlađe akademsko osoblje na projektima radi gotovo sve poslove, a

sve zasluge, i finansijske i statusne, dobijaju stariji profesori. Ovaj kod, prema tome, može se smatrati i kao sastavi deo kodova 'odnosi moći' i 'odnosa nadređenih prema podređenima'.

Jedna od tema, iako ne tako frekventna, bila je **seksualno uznemiravanje**. U narativima koji se tiču ovog pitanja bilo je veoma neprijatnih primera koji pokazuju da se ovaj problem još uvek dešava u USA, no, valja istaći tri generalizacije. Prvo, seksualno uznemiravanje se danas dešava mnogo ređe nego što je to bio slučaj nekoliko decenija unazad. Drugo, kada se desi, veoma retko žrtve prijavljuju problem, usled struktura moći; i treće, ukoliko žrtve nasilja prijave ovakve slučajeve, fakulteti po pravilu staju na stranu profesora koji je izvršio seksualno uznemiravanje

Tema koja nije bila naročito prisutna, ali koja jeste sastavni deo ukupnih problema akademskog integriteta tiče se **ideoloških i epistemoloških sukoba**. U jednom od primera narativa u okviru koda 'razvoj karijere' dali smo plastični primer kako je stariji kolega doveo u pitanje izbor u zvanje mlađem kolegi usled različitog stanovišta o spoljnoj politici Izraela. Dakle, ovde nije reč o prostom neslaganju koje se dešava usled različitih stanovišta, i koje je predmet rasprave u naučnim debatama, što je sasvim legitimna naučna praksa. Ovde se radi o osporavanjima koja na 'ličnoj ravni' i zloupotrebom struktura moći dovode u pitanje nečiji naučni kredibilitet. Prema tome, u praksi u USA imamo slučajeve da ideološka i epistemološka neslaganja mogu dovesti do neakademskog ponašanja.

Tema **autoplajijata** bila je nametnuta tema od strane intervjuera. Naime, imajući u vidu da je ova praksa prilično učestala u našoj univerzitetskoj sredini, mi smo jednim pitanjem u intervjuu želeli da utvrdimo da li se to i u kojoj meri dešava u USA. Nalazi istraživanja govore da niti u jednom jedinom narativu nismo našli podršku da se išta slično dešava u USA, a po njihovim rečima, ovakvo ponašanje naučnih radnika u USA je 'prosto nezamislivo'.

U sklopu odbrane akademskog integriteta, u situacijama kada su studenti ocenjeni na ispitu, ili optuženi za neakademsko ponašanje, na svakom fakultetu postoji **institut žalbe studenata**. Dakle, fakulteti u USA imaju razvijene institucionalne mehanizme posredstvom kojih studenti mogu da dovedu u pitanje ocenu koju su dobili od profesora, ili pak da ospore odluke fakulteta za plagijatorstvo i/ili bilo koje slično ponašanje. No, dve su konstatacije u ovom pogledu ključne. Prvo, studenti veoma retko ulažu žalbe; i drugo, i kada ih ulože, jako je mala verovatnoća da će žalba biti usvojena.

Nekoliko narativa ticalo se **ličnih problema povezanih sa radom na univerzitetu**, a ovi narativi se uglavnom tiču problema sa vizom studenata i/ili asistenata koji nisu iz USA, i kao takvi ne ostvaruju sva prava po osnovu građanstva. Suštinski, ovaj kod se ne može tumačiti kao problem

akadenskog integriteta, ali ga spominjemo usled činjenice da on ima određenih veza sa odnosima moći i hijerarhijskim odnosima na fakultetu.

Poslednji kod tiče se **finansijskih zloupotreba**, i on je potpuno jedinstven iz dva razloga. Prvo, to se ekstremno retko dešava; ali drugo, i za nas ključno, **to je najstrašnji primer akademski nemoralnog ponašanja koje smo identifikovali u intervjuima**. Reč je o tome da je profesor koristio grant koji je dobio za istraživanja za lične potrebe; jednostavno, trošio je novac kao da je njegov. Mora se reći da je ovakvo ponašanje potpuno neobjašnjivo, neshvatljivo, te da bi sigurno bilo predmet osude i u našoj naučnoj zajednici. No, sigurno je reč o veoma usamljenom slučaju, te stoga ova tema, doista, ne zaslužuju naročitu pažnju.