

آکادمیک موبینگ، چالشی در محیط کاری آموزش عالی؛ مروری بر متون

مجتبی فاضل^۱، الهام افشاری^{۲*}

تاریخ انتشار: 99/5/4

تاریخ پذیرش: 99/2/28

تاریخ دریافت: 98/8/11

مقاله‌ی مروری

چکیده

عبارت «آکادمیک موبینگ» را شاید بتوان به معنای ترور شخصیت یا آزار روانی همکاران در محیط آکادمیک تعبیر کرد. بنابر گزارش‌ها، افراد، به‌طوری شایع، می‌توانند در محیط‌های کاری مختلف، از جمله در محیط آکادمیک، از سوی همکاران خود هدف رفتارهای منفی، مانند تهمت‌زدن، تحقیرکردن، سوءاستفاده‌ی احساسی و سایر رفتارهای مشابه، قرار گیرند. وجود این‌گونه رفتارها در محیط آکادمیک، می‌تواند علاوه بر ایجاد مشکلات فردی، مانند کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس شغلی و بروز اختلالاتی چون: افسردگی و اضطراب برای کارکنان، کلیت سازمان را نیز در رسیدن به اهداف خود با مشکلات جدی روبه‌رو کند. نارضایتی شغلی، موجب کاهش تلاش اعضای هیئت علمی در انجام فعالیت‌های علمی و آموزشی می‌شود که صرف‌نظر از عواقب غیرمستقیم برای جامعه، اولین نتیجه‌ی مستقیم آن، کاهش کیفیت و کمیت خدمات آموزشی ارائه‌شده به دانشجویان خواهد بود. از آنجا که اولین قدم در برخورد ساختارمند با هر معضل اجتماعی، از جمله پدیده‌ی مذکور، ایجاد شناخت از ماهیت و ویژگی‌های آن ناهنجاری است، در این مقاله، به معرفی پدیده‌ی آکادمیک موبینگ و ویژگی‌های آن پرداخته و درباره‌ی راهکارهای موجود در پیشگیری و برخورد با آن بحث خواهد شد.

واژگان کلیدی: اخلاق، آکادمیک، دانشگاهی، موبینگ

1. استادیار، گروه طب اورژانس، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

2. استادیار، گروه دندان‌پزشکی کودکان، دانشکده‌ی دندان‌پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه: گرگان، بلوار ناهارخوران، مقابل میناگل، دانشکده‌ی دندان‌پزشکی گرگان، تلفن: ۰۱۷۳۱۹۳۲۱۶۰.

مقدمه

به سختی می توان معادلی مناسب برای واژه‌ی «موبینگ»^۱ در زبان فارسی یافت. نزدیک‌ترین ترجمه که شاید بتواند بیان‌کننده‌ی مقصود از کاربرد این واژه در مطلب پیش رو باشد، واژگانی مانند اوباشگری و بزهکاری‌اند. از آنجاکه نسبت‌دادن چنین واژگانی با بار معنایی منفی به محیط آکادمیک، ظاهری ناسازگار و متناقض با روح مقدس تعلیم و تربیت دارد، بر آن شدیم تا در این مطلب، از ترکیب اصلی واژگان انگلیسی (آکادمیک موبینگ) استفاده کنیم. در نوشتار پیش رو، به تبیین تعریف موبینگ و آکادمیک موبینگ پرداخته و با عوارض و نحوه‌ی مقابله با آن آشنا خواهیم شد.

موبینگ در محیط کار

پدیده‌ی «موبینگ در محیط کار» را می‌توان، تاحدودی، هم‌معنا با ترور روانی افراد یا قلدری کردن در محیط کار دانست. موبینگ، عموماً به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد قربانی، به شکل سیستماتیک و مستهلک‌کننده‌ای مورد تحقیر قرار گیرد و به حقوق مدنی وی تجاوز شود. این روند، طی سال‌ها، ممکن است به اخراج فرد از محیط کار و ناتوانی وی برای بازگشت به محیط کار مشابه به دلیل وقوع آسیب‌های روانی منجر شود (۱).

به گفته‌ی نامیه^۲، قلدری کردن در محیط کار، چیزی فراتر از رفتارهایی مانند بی‌ادبی، توهین، مسخره کردن و موارد مشابه در حد بی‌ضرر آن است؛ بلکه این پدیده را باید نوعی از خشونت^۳ تلقی کرد. این رفتار، اغلب، جنبه‌ی فیزیکی ندارد و فراتر از مرزهای جنسیت، نژاد و رتبه‌بندی‌های سازمانی رخ می‌دهد (۲).

نتایج حاصل از مطالعات صورت‌گرفته در مؤسسه‌ی

1. Mobbing
2. Namie
3. Violence

قلدری در محیط کار^۴ نشان می‌دهد که پدیده‌ی موبینگ در بین افراد جنس مؤنث، بیشتر رواج دارد؛ به طوری که در نیمی از موارد، مرتکب‌شونده و فرد قربانی، هر دو، مؤنث‌اند؛ همچنین، مطالعات مذکور نشان می‌دهند که در ۷۷ درصد موارد، فرد قلدری‌کننده، به‌تنهایی، عمل نمی‌کند و به تشکیل گروه و تحریک سایر افراد علیه فرد قربانی می‌پردازد (۳).

لیمن^۵، روند موبینگ را در پنج مرحله، به‌خوبی، طبقه‌بندی کرده است (۴):

مرحله‌ی اول: نکوهش (تعارض)

فرد قربانی به اعمالی مانند اظهارنظرهای غیرمعقول یا عملکرد غیراخلاقی متهم می‌شود. این اتهامات صرف‌نظر از درست یا غلط بودن، توجیهی برای انجام اقدامات اداری علیه قربانی توسط فرد مرتکب‌شونده خواهند بود.

مرحله‌ی دوم: موبینگ و انگ‌زدن

رفتارهای خشونت‌آمیز با فرد قربانی و آزار روحی اوست که اغلب به صورت انتقادهای تند، اظهارنظرهای توهین‌آمیز، شایعه‌پراکنی و توطئه علیه فرد انجام می‌شود. این اعمال باعث تحقیر، ارباب و احساس ترور در قربانی می‌شود؛ همچنین، در این مرحله، افراد بیشتری به گروه مرتکب‌شوندگان می‌پیوندند.

مرحله‌ی سوم: مدیریت کارکنان

در این مرحله، بخش‌های اداری و مدیریتی سازمان نیز، وارد بازی می‌شوند. به دلیل شایعاتی که قبلاً، درباره‌ی فرد قربانی پخش شده است، بسیار محتمل است که مدیریت سازمان، در این مرحله، قضاوتی نادرست انجام دهد و به منظور خلاص شدن از مشکل، فرد قربانی را مقصر قلمداد کند. این امر به تجاوز آشکار به حقوق مدنی فرد منجر می‌شود. در ادامه، مدیریت سازمان و مرتکب‌شوندگان

4. Work place bullying
5. Leymann

در پی خواهد داشت؛ برای مثال، رواج روابط نامطلوب بین کارکنان سازمانی تجاری، در بدترین حالت، می‌تواند موجب ورشکستگی مالی آن سازمان شود؛ اما هرگونه اختلال در عملکرد سازمانی آکادمیک، به معنای کاهش کیفیت محصول خروجی این سیستم است که همان دانش‌آموختگان‌اند. این امر، خصوصاً، در حیطه‌هایی مانند علوم پزشکی که کفایت علمی و اخلاقی فارغ‌التحصیلان آن، ارتباطی مستقیم با سلامت و رفاه جامعه دارد، از اهمیتی به مراتب بیشتر برخوردار است.

قربانی و مرتکب‌شوندگان

به‌گفته‌ی وایلی^۴، عملیات آکادمیک موبینگ زمانی آغاز می‌شود که گروهی کوچک از افراد قلدر، احساس می‌کنند منافع ایشان توسط فردی، در معرض خطر قرار گرفته است؛ لذا تصمیم می‌گیرند تا او را با بهانه‌هایی مانند «برقراری ارتباط با این فرد، ممکن نیست و نمی‌شود با او کار کرد»، «او در درس‌ساز است»، «به توصیه‌های ما گوش نمی‌دهد» و حتی «او دچار مشکل روانی است» از محیط کار خارج کنند (۸). وستوس^۵ می‌گوید کسانی که در محیط آکادمیک توانایی‌هایی کمتر برای موفقیت از خود نشان می‌دهند، ممکن است به افرادی که برای موفقیت، بیشتر، حرکت می‌کنند، حمله کنند. این حملات باعث می‌شوند که فرد قربانی، در جمع، احساس غریبگی کند و از نظر روانی، نتواند مانند گذشته، به تلاش‌های خود ادامه دهد (۹).

در این بین، همواره، افرادی نیز در جمع حضور دارند که صرفاً، شاهد ماجرا هستند. این شاهدان از ترس اینکه رفتاری مشابه با آن‌ها شود، سکوت خواهند کرد. این شاهدان حتی ممکن است به دلیل ترس از گروه قلدری‌کننده، در عمل موبینگ، با ایشان همراهی کنند یا از تماشای تخریب وجهی

موبینگ، برای توجیه رفتار خود، به پراکنده‌کردن شایعات و اتهامات بیشتر، می‌پردازند.

مرحله‌ی چهارم: تشخیص نادرست

مدیریت سازمان با مرتکب‌شوندگان متحد می‌شود و قربانی را به‌عنوان فردی مشکل‌دار، تحت استرس زیاد یا بیمار روانی و... جلوه می‌دهند. این موضوع می‌تواند موجب تخریب موقعیت فرد برای ارتقای شغلی شود.

مرحله‌ی پنجم: حذف کردن

فرد هدف موبینگ، به‌اجبار، از سازمان حذف می‌شود. این روند می‌تواند در قالب اخراج باشد یا قربانی به دلیل وضعیت تحمل‌ناپذیر محیط کار، تصمیم به ترک سازمان بگیرد.

آکادمیک موبینگ

خو^۱، آکادمیک موبینگ را این‌گونه تعریف می‌کند: «دست به یکی کردن افراد آکادمیک، طی روندی غیرتهاجمی و پیچیده، برای به‌ستوه آوردن یک همکار از نظر احساسی، از طریق تهمت‌زدن، تحقیر کردن، آزارهای عمومی و سوءاستفاده احساسی از وی. این روند در پرده‌ای از دروغ و توجیه، پوشانده می‌شود؛ به‌طوری‌که اثبات آن برای دیگران دشوار خواهد بود» (۵). به‌گفته‌ی کروچو^۲، موبینگ در محیط آکادمیک، اغلب، در سطوح بالاتر آموزش (کالج و دانشگاه) رخ می‌دهد (۶). جانسون^۳، این پدیده را مانند ویروسی می‌داند که در محیط سازمان فراگیر می‌شود، به سایر افراد و گروه‌ها انتقال می‌یابد و قربانیانی بیشتر از یک فرد دارد؛ بنابراین، ضرر اصلی رواج این پدیده، بیش از افراد، متوجه سازمان مذکور خواهد بود (۷). از طرف دیگر، پرواضح است که اگر سازمان مذکور، محیطی آکادمیک و دانشگاهی باشد، حضور چنین پدیده‌ای نتایجی فراتر از عدم موفقیت سازمان را

1. Khoo
2. Korukcu
3. Johnson

4. Wylie
5. Westhues

درصد موارد، آکادمیک موبینگ، بین همکاران در رده‌ی شغلی مشابه رخ می‌دهد (۱۱).

مکدرموت^۲ اعتقاد دارد که قربانیان آکادمیک موبینگ، افرادی هستند که از نقطه‌نظرها، فعالیت‌ها و جایگاه سازمانی ایشان در محیط آکادمیک، اکثریت افراد بخش یا دانشکده و دانشگاه محل فعالیتشان حمایت نمی‌کنند. او بیان می‌کند که مرتکب‌شوندگان این عمل، نظریات و عقاید فرد قربانی را با وجود صحیح بودن، نامناسب یا تهدیدکننده قلمداد می‌کنند و نظرات وی را در محیط روشن‌فکرانه نقد و بررسی نمی‌کنند (۱۳). چنین تفکری در نظریات سانجدا^۳ و همکاران نیز، به چشم می‌خورد؛ آن‌ها معتقدند زمانی که موضوع اعتبار افراد مطرح باشد، «مانند موفقیت در انتشار مقالات»، احتمال موبینگ علیه فردی که عملکرد بهتر از میانگین داشته است، «به‌عنوان تهدیدی بالقوه»، رخ می‌دهد. او می‌گوید این امکان وجود دارد که افراد ستمگر با عملکرد نامناسب، بی‌کفایتی خود را به‌شکل مقابله با افرادی بروز دهند که احتمال موفقیت بیشتری در محیطی با منابع محدود دارند و این‌گونه، علاوه بر حذف فردی که جایگاه کنونی ایشان را تهدید می‌کند، بر ضعف‌های خود نیز، سرپوش گذارند (۱۰).

تعاریف مذکور، شاید، در بسیاری از موارد مصداق داشته باشد؛ اما آنچه در این تعاریف جای تأمل بیشتری دارد، تأکید نابه‌جا بر عقاید صحیح فرد قربانی است؛ به‌بیان دیگر، این سؤال مطرح می‌شود که اگر، فرضاً، فردی آکادمیک در رابطه با موضوع علمی، عقایدی نادرست داشته باشد، آیا این موضوع می‌تواند رفتار نامناسب دیگران در قبال وی را وجاهت بخشد؟ مسلماً، پاسخ این سؤال منفی است. مطابق با آنچه لیمن بیان کرد، فرد قربانی، متهم به داشتن تفکرات غیرمعقول و رفتارهای غیراخلاقی می‌شود که «صرف‌نظر از درست یا غلط بودن»، بهانه‌ای برای انجام اقدامات اداری علیه

یک فرد و آزاردیدن او لذت ببرند (۹ و ۱۰).

در محیط‌های آکادمیک، مرتکب‌شوندگان موبینگ، ممکن است با نامه‌نگاری‌های رسمی و اداری، کمیته‌های مختلف سازمان را نیز، در کار خود دخیل کنند. این کار، علاوه بر دخیل کردن افراد متعدد و اعمال قدرت بیشتر، باعث می‌شود رفتار غیراخلاقی ایشان در میان تصمیمات کمیته‌های مذکور از نظرها دور بماند؛ بنابراین، مرتکب‌شوندگان، اغلب جلساتی را برگزار می‌کنند تا درباره‌ی اینکه با فرد هدف چه می‌توان کرد، بحث کنند و چنان تصویر دردناکی از رفتار نامناسب فرد ارائه می‌دهند که ضرورت مقابله با او را به سایرین القا می‌کنند (۱۰).

کیشلی^۱ می‌گوید در محیط‌های آکادمیکی که موبینگ رخ می‌دهد، تقریباً، همه‌ی افراد یا از وقوع پدیده‌ی موبینگ اطلاع دارند یا خود، قربانی این عمل بوده‌اند. این موضوع نشان‌دهنده‌ی برقراری فضایی نامناسب در محیط است (۱۱). این موضوع، همان چیزی است که Namie از آن به‌عنوان ویروس یاد کرده است (۱۲)؛ به‌عبارت دیگر، ممکن است در ظاهر، تنها دو طرف در پدیده‌ی موبینگ درگیر باشند؛ اما هیچ‌یک از افراد سازمان از عوارض آن در امان نخواهند بود. آگاه شدن از بی‌عدالتی‌های اعمال شده در حق یکی از همکاران، علی‌رغم تلاش‌های او برای اعتلای سازمان، می‌تواند باعث انتشار موجی از بی‌انگیزگی و احساس عدم امنیت شغلی در بین دیگران شود. علاوه بر این، ترس سایر همکاران از گرفتار شدن به سرنوشت مشابه فرد قربانی، باعث مخالفت نکردن با افراد قلدری‌کننده می‌شود و آن‌ها را به قدرت مطلق در سازمان تبدیل خواهد کرد.

شاید گمان شود که موبینگ نسبت به هیئت علمی آکادمیک، اغلب، توسط مدیریت یا افراد دارای مسئولیت بالاتر رخ می‌دهد؛ اما مطالعه‌ی کیشلی نشان داده است که در ۶۳/۴

2. Mcdermott
3. Szanajda

1. Keashly

فعالیت‌های وی تأثیر منفی خواهد داشت (۱۶). از آنجاکه فعالیت‌های آکادمیک، غالباً، در دسته‌ی فعالیت‌های نیازمند تمرکز بالاست، تأثیر این وضعیت در نقصان عملکرد عضو هیئت علمی آشکار خواهد شد.

فرد قربانی ممکن است تلاش خود را برای کسب موفقیت‌های بیشتر، پذیرش مسئولیت‌ها، کسب ارتقا، افزایش حقوق و قبول مسئولیت استاد راهنما در مطالعات دانشجویی، کاهش دهد. صرف توان کمتر برای تدریس، موجب ضرر دانشجویان و نقصان کیفی و کمی آموزش‌های ارائه‌شده خواهد بود. سرباززدن از پذیرش داوطلبانه‌ی مسئولیت‌ها، موجب اعمال باری بیشتر بر کل اعضای سازمان می‌شود و فرد قربانی، در واقع، با وجود حضور فیزیکی در محیط، از جمع اعضا خارج می‌گردد. موبینگ در میان اعضای هیئت علمی، همچنین، می‌تواند منجر به بروز رفتار خصمانه با دانشجو شود (۱۰) که این رفتارها علاوه بر کاهش انگیزه‌ی دانشجویان برای تلاش برای تحصیل و کسب مهارت، الگویی نامناسب از رفتار حرفه‌ای را نیز به نمایش می‌گذارد. در صورتی‌که رفتار نامناسب اعضای هیئت علمی در قبال یکدیگر، الگوی حرفه‌ای دانشجویانی باشد که در آینده‌ی نزدیک، در جایگاه هیئت علمی قرار می‌گیرند، چرخه‌ای معیوب برای تنزل اخلاق در محیط آموزشی شکل خواهد گرفت.

کیشلی با مرور مطالعات متعدد، نشان داده که از نظر زمانی، موبینگ در محیط‌های آکادمیک، طولانی‌تر از موبینگ در محیط‌های غیرآکادمیک است و افراد برای سال‌های متمادی، درگیر این معضل خواهند بود؛ همچنین، هر قدر تعداد افراد شرکت‌کننده در این روند، بیشتر باشد، دوام این پدیده نیز، طولانی‌تر می‌شود (۱۰).

نقش مدیریت و مسئولان

مسئولان سازمانی آکادمیک، نقشی بسیار حیاتی در ایجاد و

او خواهد بود.

بر اساس آنچه بیان شد، درست یا غلط بودن اعتقادات علمی و آموزشی افراد، رابطه‌ای با قربانی یا مجرم بودن ایشان ندارد؛ بنابراین، بهترین توصیه این است که برای اطلاق عنوان موبینگ به رفتار فرد یا گروهی در قبال دیگری، باید از توجه به اتهامات یا حقایق موجود در رابطه با نظرات و سوابق علمی و آموزشی دو طرف، پرهیز و صرفاً، بر جنبه‌های اخلاقی ارتباط بین افراد تکیه کرد؛ چراکه توافق‌ناداشتن همکاران درباره‌ی مسائل علمی، امری شایع است و در محیط آکادمیک سالم، جلسات مباحثه و کارگاه‌های علمی و آموزشی، جایگاه اصلی طرح و رسیدگی به این عدم توافق‌هاست.

عوارض آکادمیک موبینگ

تنش و تضادهای فکری بین اعضای هیئت علمی در جوامع هوشمند، پدیده‌ای طبیعی است و در صورتی‌که این تنش‌ها، به‌درستی، مدیریت شوند، به ایجاد محیط آموزشی قدرتمندی خواهد انجامید (۱۴). آکادمیک موبینگ نیز، مانند هر رفتار ضداجتماعی دیگر، عوارضی برای افراد (هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان)، جامعه‌ی کوچک (دانشکده و دانشگاه) و کشور خواهد داشت. جای تعجب نیست که افرادی که در معرض موبینگ‌اند، رضایت شغلی کمتری نسبت به دیگران دارند، سطح استرس شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند، بیشتر در معرض اختلالاتی چون: افسردگی و اضطراب قرار دارند و به ترک‌کردن محل اشتغال کنونی‌شان، بیشتر تمایل نشان می‌دهند (۱۵).

افسردگی و اضطرابی که فرد قربانی متحمل می‌شود، علاوه بر تأثیر مستقیم بر زندگی فردی و خانوادگی و سلامت جسمی وی، باعث کاهش کیفیت عملکرد او، خصوصاً، در کارهای نیازمند تمرکز بالا می‌شود. این استرس‌ها حافظه‌ی فرد را نیز دچار فرسایش می‌کند و بر سودمندی همه‌ی

مدیران و مسئولان محیط‌های آکادمیک، باید بدانند که «اخلاق سازمانی» شاخه‌ای از «علم اخلاق حرفه‌ای» است و همانند هر علم دیگری، فراگیری آن نیازمند آموزش، مطالعه و تکرار است؛ بنابراین، انتظار بروز رفتار حرفه‌ای ایده‌آل از یک عضو هیئت علمی، بدون ارائه‌ی آموزش‌های کافی به او، دور از منطقی به نظر می‌رسد. همان‌طور که در اغلب دانشکده‌ها، دوره‌ها و کارگاه‌هایی متعدد، به منظور توانمندسازی اعضای هیئت علمی در حیطه‌هایی از تحلیل آماری گرفته تا روش تدریس و سنجش دانشجویان، برگزار می‌گردد، برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌هایی در زمینه‌ی «اخلاق سازمانی»، ضروری به نظر می‌رسد.

شاید مهم‌ترین نقش مدیر یک سازمان در مقابله با موبینگ، پرهیز از نادیده‌گرفتن این پدیده است. مطالعات نشان می‌دهند که در اکثر موارد، افراد مرتکب‌شونده از نوعی حمایت برخوردارند؛ به عبارت دیگر، موبینگ زمانی رخ می‌دهد که فرد قلدری‌کننده احساس کند از طرف گروه یا مسئولان سازمان، حمایت یا تأیید می‌شود یا حداقل به صورت ضمنی، تأییدی بر رفتار خود از طرف همکاران یا مسئولان بالادستی احساس کند (۱۲). گاهی، مدیران به دلایلی مانند پیش‌پافتاده انگاشتن موضوع یا با هدف مخفی کردن وجود این معضل در مجموعه، از دخالت در موضوع پرهیز می‌کنند و این رفتار می‌تواند از جانب دیگران، به عنوان حمایت مدیریت از موضع افراد قلدری‌کننده تلقی شود.

در اغلب مواقع، موبینگ از چشم مدیریت سازمان دور می‌ماند؛ چراکه اعمال مرتبط با این پدیده، در سطوح پایین‌تر سازمان رخ می‌دهند و حتی، عمداً، از مدیریت مخفی می‌شوند؛ اما در مواردی هم که مدیریت از این موضوع اطلاع می‌یابد، صدای افراد قلدری‌کننده، معمولاً، بلندتر از فرد قربانی است؛ بنابراین، اعتقاد بر این است که مرتکب‌شوندگان، مدیریت را گمراه می‌کنند و بر رفتار اوباشگرانه‌ی خود، سرپوش می‌گذارند (۱۷)؛ از این رو، مدیر یا مسئولان سازمان

حفظ محیطی با فرهنگ و مدنیت بالا دارند. مدیران و مسئولان می‌توانند، به عنوان الگوهایی از رفتار صحیح و روابط حرفه‌ای مورد انتظار در محیط آکادمیک، عمل کنند و هنجارهای سازمان را بر پایه‌ی مدنیت و احترام شکل دهند. بدون ایجاد چنین هنجارهای عملی، رفتارهای مورد انتظار به خوبی مشخص نشده و اعضا با مواجه شدن با هر پیش‌آمدی تصمیم به اقدامات خودسرانه خواهند گرفت (۱۴).

فراهم‌آوردن شرایط «آزادی آکادمیک»، در پیشگیری از بروز رفتارهایی مانند موبینگ، نقش اساسی دارد. اصل آزادی آکادمیک بیان می‌کند که:

اعضای هیئت علمی نباید بی‌دلیل در معرض پرسش‌هایی در رابطه با چرایی و چگونگی دانش یا روش و محتوای تدریسشان قرار گیرند. حفظ خودمختاری استادان در آموزش، امری ضروری است. عضو هیئت علمی باید بتواند بدون ترس از انتقام و تلافی، به بیان آزادانه‌ی نظرات خود (هرچند برخلاف میل و نظر همکاران) بپردازد. در چنین محیطی است که بررسی آزادانه‌ی افکار و نظرات، رخ می‌دهد و امکان به‌کاربردن نظرات جدید میسر می‌شود (۱۱).

فراهم‌آوردن آزادی آکادمیک، کاملاً، وابسته به دیدگاه و تصمیمات مدیریت سازمان است. اقداماتی مانند برگزاری نظرسنجی از اعضای هیئت علمی و رأی‌گیری برای کلیات و حتی جزئیات برنامه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و برگزاری جلساتی تحت عنوان «هم‌اندیشی اعضای هیئت علمی» در موضوعات خاص، نشان‌دهنده‌ی رویکرد کلی سازمان در ارزش‌نهادن به نظرات هریک از اعضاست. این‌گونه رفتارها با افزایش اعتمادبه‌نفس و ایجاد حس ارزشمندبودن در اعضای ضعیف‌تر یا تازه‌واردان، به ایشان در مقابله با پدیده‌ی موبینگ کمک خواهد کرد؛ همچنین، مشاهده‌ی دیدگاه عادلانه‌ی مسئولان در بهترین حالت، موجب خواهد شد که افراد دارای روحیه‌ی برتری‌جویی و تمایل به قلدری، با عدم اطمینان از حمایت مسئولان، از اقدام به موبینگ صرف نظر کنند.

غیرمتمدنانه را هدف قرار می‌دهند و همچنین، قدرشناسی از رفتارهای اخلاق‌مدارانه، در کاهش آکادمیک موبینگ مؤثر باشد (۱۴). ارزشیابی مستمر از عملکرد اعضا، باید در همه‌ی جوانب صورت پذیرد تا موارد موبینگ در ابتدای بروز تشخیص داده و با اطلاع مدیریت، برای رفع آن تلاش شود. شاید یکی از بهترین ابزارهای بررسی که می‌تواند توانایی همکاری فرد را نیز، ارزیابی کند، ابزار ارزیابی باشد که به ۳۶۰ درجه معروف است. با استفاده از این ابزار، نظرات همه‌ی افراد در تماس با فرد، مورد بررسی قرار می‌گیرد و بدین ترتیب از سوگیری‌ها کاسته می‌شود (۲۰). بسیار واضح است که لازمه‌ی آشکار اثرگذاری این ابزار، محرمانه‌بودن اطلاعات کسب‌شده و قرارگیری صرف آن در دسترس مدیریت سازمان است. آشکارشدن نتایج این ارزشیابی‌ها، نه‌تنها کمکی به رفع تنش‌های موجود نمی‌کند، بلکه رفتاری کاملاً غیرحرفه‌ای و مخرب برای افزایش وخامت مشکلات خواهد بود؛ همچنین، واضح است که برگزاری ارزشیابی‌ها به‌شکل سمبلیک و بدون تأیید نتایج آن بر تصمیمات آینده، علاوه بر هدررفت هزینه و وقت سازمان، موجب دلسردی اعضای مجموعه خواهد شد.

نتیجه‌گیری

در نهایت، باید پذیرفت که پدیده‌ی موبینگ در محیط‌های کاری آکادمیک وجود دارد و خصوصاً، در حوزه‌ی سلامت، می‌تواند عواقبی نامطلوب را در سطح جامعه به دنبال داشته باشد؛ بنابراین، باید به جای انکار یا بی‌توجهی به آن، با شناخت ویژگی‌های این پدیده، برای پیشگیری و مقابله با آن گام برداشت.

باید، در صورت اطلاع از پدیده‌ی موبینگ در مجموعه‌ی تحت نظر خود، آگاهانه، به موضوع ورود کنند و با شنیدن اظهارات هر دو طرف و همان‌طور که پیش از این اشاره شد، بدون در نظر گرفتن وضعیت علمی و آموزشی آن‌ها، به قضاوت بپردازند.

در برخی مواقع، با وجود آنکه مدیریت سازمان و مسئولان، حامی افراد مرتکب‌شونده نیستند؛ اما قدرت کافی برای مقابله با این پدیده را نیز ندارند؛ به‌عبارت دیگر، مقابله با افراد قلدری‌کننده در سازمان، می‌تواند تاحدی زیاد، برای مدیر نیز، دشوار باشد. گاهی، حتی مدیریت یک سازمان هم، به همان اندازه که فرد قربانی از قلدری‌کنندگان بیم دارد، از آن‌ها می‌ترسد (۱۲). به‌گفته‌ی سالین^۱، مدیران ضعیف، کمتر تمایل دارند در این مشکل دخالت کنند و این پدیده در محیط تحت مدیریت آن‌ها رواج بیشتری خواهد یافت. زمانی که مسئولان سازمان در این روند دخالت نکنند، افراد مرتکب‌شونده از رفتار خود پشیمان نمی‌شوند و هزینه‌ای برای آن پرداخت نمی‌کنند؛ بنابراین، به رفتار نادرست خود، ادامه و همه‌ی سازمان را در معرض این جو آلوده قرار می‌دهند (۱۸).

لیمن می‌گوید: «واباشگری در محیط کار رخ نمی‌دهد، مگر زمانی که افرادی که قدرت مداخله دارند، با این کار مقابله نکنند» (۴). گلمبک^۲ در مقاله‌ای شرح می‌دهد که چگونه مدیر و مسئول سازمان با نادیده‌گرفتن موضوع یا رفتار غیرفعال در قبال سناریوی موبینگ، می‌توانند به ادامه‌ی این رفتار و کاهش رضایت شغلی کارکنان دامن بزنند. به‌گفته‌ی او، مدیران تماشاگر یا غیرمداخله‌گر، با پرهیز از برخورد با افراد خاطی، احساس امنیت شغلی را از همه‌ی کارمندان خود می‌گیرند و ادامه‌یافتن رفتارهای نابه‌هنجار را تضمین می‌کنند (۱۹).

مدیر سازمان می‌تواند با تقویت قوانینی که رفتارهای

1. Salin
2. Glambek

منابع

- 1- Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*. 1996 1;5(2):165-84.
- 2- Namie G. Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*. 2003; 68(2):1-6.
- 3- Namie G. The Workplace Bullying & Trauma Institute: report on abusive workplaces. Bellingham, WA: The Workplace Bullying Institute. 2003;20:2005.
- 4- Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*. 1996 Jun 1;5(2):251-75.
- 5- Khoo SB. Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*. 2010;5(2):61.
- 6- Korukcu Ö, Bulut O, Tuzcu A, Bayram Z, ÖZTÜRK TÜRKMEN H. An adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terror to health sciences programs in Turkey. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 2014.1;15(4).
- 7- Johnson P. Bullying in academia up close and personal: My story. *Workplace: A Journal for Academic Labor*. 2014;1(24).
- 8- Wylie P. My campus administration, Faculty Association and me: Academic mobbing and sweetheart unionism. *Workplace: A Journal for Academic Labor*. 2018;15(31).
- 9- Westhues K, editor. *Workplace mobbing in academe: Reports from twenty universities*. Edwin Mellen Press; 2004.
- 10- Szanajda A. Workplace Harassment in Higher Education in Taiwan, ROC: Review and Recommendations. *Review Pub Administration Manag*. 2018;6(254):2.
- 11- Keashly L, Neuman JH. Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis*. 2010;32(1):48-70.
- 12- Namie G, Lutgen-Sandvik PE. Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of communication*. 2010;19(4):31.
- 13- Keim J, McDermott JC. Mobbing: Workplace violence in the academy. *The Educational Forum* 2010; 74(2):167-173.
- 14- Clark CM, Olender L, Kenski D, Cardoni C. Exploring and addressing faculty-to-faculty incivility: A national perspective and literature review. *Journal of Nursing Education*. 2013;52(4):211-8.
- 15- Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *Bmj*. 1999; 318 (7178):228-32.
- 16- Eysenck MW, Derakshan N, Santos R, Calvo MG. Anxiety and cognitive performance: attentional control theory. *Emotion*. 2007;7(2):336.
- 17- Strandmark M, Hallberg LM. Being rejected and expelled from the workplace: Experiences of bullying in the public service sector. *Qualitative research in psychology*. 2007;4(1-2):1-4.
- 18- Salin D. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*. 2003;56(10):1213-32.
- 19- Glambek M, Skogstad A, Einarsen S. Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress*. 2018;32(3): 297-312.
- 20- Wieland D, Beitz JM. Resilience to social bullying in academia: A phenomenological study. *Nurse educator*. 2015;40(6):289-93.

Review Article

Academic Mobbing, A Challenge For Higher Education: A Review of Literature

Mojtaba Fazel¹, Elham Afshari^{*2}

¹*Emergency Medicine Specialist, Assistant Professor, Gorgan School of Mmedicine, Gorgan University of Medical sciences, Gorgan, Iran.*

²*Pediatric Dentistry Specialist, Assistant Professor, Gorgan School of Dentistry, Gorgan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.*

* **Corresponding Author:** dr.afshari@goums.ac.ir

Abstract

The phrase "Academic mobbing" can be described as character assassination or psychological harassment against a colleague. According to many published reports, individuals in any workplace, including the academic environment, may be targets of coworkers' antisocial behaviors such as accusation, humiliation, emotional abuse, and general offences. In addition to personal negative outcomes including decreased job satisfaction, increased occupational stress, and higher risk for anxiety and depression; academic mobbing can lead to decreased efficacy of the organization to reach its targets. Job dissatisfaction leads to decrease effort of faculties in performing educational and scientific activities that has indirect consequences on community. The direct effect of dissatisfaction of faculties would be decreased quality and quantity of educational services to students. Since the first steps to systematically deal with any social issue, including academic mobbing is understanding the nature and characteristics of the situation, the current review tends to introduce and establish the characteristics of academic mobbing as well as the role of the authorities in preventing or resolving the problem.

Keywords: Ethics, Academic, University wide, Mobbing

