



موبینگ آکادمیک: نماد بی‌اخلاقی در دانشگاه اخلاق مدار (سیر تاریخی تعاریف و اشکال متداول، همراه با علل ایجاد)

آناهیتا زند^۱

چکیده

با افزایش رقابت، جهانی‌شدن و نیز غلبه‌ی اهمیت و ارزش مسائل مالی و اقتصادی بر ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها و محیط‌های دانشگاهی، این سازمان‌ها تبدیل به ساختارهایی شده‌اند که امکان بروز بی‌اخلاقی و رعایت نکردن ارزش‌های اخلاقی در آن‌ها بسیار بالا رفته و هرروزه بر تنوع بی‌اخلاقی‌های موجود اضافه می‌شود. یکی از این بی‌اخلاقی‌ها، پدیده موبینگ آکادمیک است. موبینگ آکادمیک نوعی از رفتارهای غیر خشونت‌آمیز، پیچیده و پنهان است که توسط چند فرد در محیط آکادمیک علیه یک همکار صورت می‌گیرد. این پدیده صدماتی را به شهرت شخصی، شغلی، سلامتی و همچنین روابط اجتماعی فرد وارد می‌آورد و موجب استرس، آسیب‌های روان‌شناختی و جسمی، افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، از دست دادن توجه و تمرکز و علاقه به کار و کاهش کارایی اعضا می‌گردد. از این‌رو لزوم شناسایی این پدیده و پیشگیری از آن و در صورت وجود، مقابله با آن مشاهده می‌شود. در این مقاله، محقق جهت آشنایی بیشتر با این پدیده، به بررسی تعاریف ارائه‌شده توسط محققان مختلف در سال‌های متفاوت پرداخته و اشکال متداول و نیز علل ایجاد آن را بررسی می‌کند. همچنین در انتهای مقاله، مختصری از نظرات چندعضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران آورده شده است که کاملاً با نتایج پژوهش‌ها در سراسر جهان مطابقت داشته و آن‌ها را تأیید نمودند.

کلیدواژه‌ها: موبینگ آکادمیک، اعضاء هیئت‌علمی، دانشگاه تهران، اخلاق‌مداری، دانشگاه اخلاق مدار

^۱ نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، رایانامه: hitazand@ut.ac.ir

مقدمه

تعالی اخلاقی در جامعه دارای اهمیت والایی است و این موضوع به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی که به‌نوعی موتور محرک پیشرفت جامعه هستند، اهمیت دوچندانی دارد. آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق در تمامی زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به‌عنوان یکی از مسائل اساسی مطرح است به‌طوری‌که رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها، تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری است. در سال‌های اخیر، مادی شدن بیش‌ازاندازه‌ی آموزش عالی موجب شده قوانین تدوین شده نتوانند تضمین‌کننده‌ی رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها باشند. بررسی دانشگاه‌ها از لحاظ اخلاق‌مداری بحثی بسیار گسترده است که تنها در قالب یک مقاله نمی‌گنجد. از طرفی، یکی از انواع بی‌اخلاقی‌ها در دانشگاه‌های سراسر جهان، بی‌اخلاقی در روابط میان فردی دانشگاهیان است. یکی از این بی‌اخلاقی‌ها که در روابط میان افراد دیده می‌شود، پدیده‌ای بنام موبینگ آکادمیک^۱ است. موبینگ آکادمیک نوعی بدرفتاری غیرخشنوت آمیز، پیچیده، پنهان، غیرطبیعی و گروهی است که توسط دانشگاهیان جهت از پای درآوردن احساسی یک همکار و به‌واسطه‌ی اتهامات توجیه نشده، تحقیر، آزار و اذیت عمومی و سوءاستفاده احساسی از وی صورت می‌گیرد. از آنجایی که این‌گونه رفتارهای موبینگ آکادمیک معمولاً از دید عموم پنهان بوده و تحت پوششی از دروغ و توجیهات صورت می‌گیرند، اثبات آن‌ها مشکل است. از سوی دیگر این‌گونه رفتارها و اعمال به‌خودی‌خود و با یک‌بار انجام، بی‌اهمیت و بی‌ضرر هستند اما در صورت تکرار، فراوانی و داشتن الگوی نظام‌مند و سیستماتیک و تکرار در مدت‌زمان طولانی گویای نوعی دست‌کاری خشنوت‌آمیز در جهت حذف یک همکار می‌باشند. آموزش عالی و درواقع سازمان دانشگاه یکی از سازمان‌هایی است که شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی از جمله موبینگ آکادمیک دارد. در حقیقت موبینگ آکادمیک همان رفتارهای موبینگ است که در محیط دانشکده و در میان دانشگاهیان رخ می‌دهد و محقق در مقاله پیشین خود^۲ به تعریف موبینگ به‌طور مفصل پرداخت و انواع و تعاریف متفاوت از آن را بررسی نمود (زند و فیاضی، ۱۳۹۸) و نیز در مقاله‌ای دیگر^۳ به‌عنوان نوعی بدرفتاری سازمانی به آن اشاره نمود (زند و فیاضی، ۱۳۹۸) که ممکن

¹ Academic Mobbing

^۱ "موبینگ: بدرفتاری سازمانی پیچیده و هدفمند"

^۲ "رفتارهای مخرب در محیط کار: سیر تاریخی و مفهومی"

است در بین تمامی اعضا از جمله کارکنان، اساتید، اعضای هیئت علمی و حتی دانشجویان اتفاق افتد. در این پژوهش، محقق به دلیل مشاهده‌ی مستقیم و غیرمستقیم رفتارهای موبینگ آکادمیک در میان اعضای هیئت علمی و اثرپذیری از پیامدهای روان‌شناختی و عملکردی آن، مشاهده برهم ریخته شدن جو علمی دانشگاه و ایجاد حاشیه‌های بی‌مورد در محیط دانشگاه در میان اعضای هیئت علمی و حتی در میان دانشجویان در اثر این پدیده که نه تنها موجب کاهش عملکرد اعضا گشت، بلکه محیط دانشگاه را تبدیل به محیطی خصومت‌آمیز نمود که بجای ترغیب دانشجویان به تلاش در جهت کسب علم و دانش و همکاری گروهی و تیمی که باید یکی از آموخته‌های مهم در دوره‌ی تحصیلات تکمیلی باشد، آن‌ها را ترغیب به رقابت‌های نابجا و خصومت و دشمنی در جهت رسیدن به اهدافی نمود که حتی خود دانشجویان از علت اصلی، هدف و پیامدهای ناشی از آن بی‌خبر و ناآگاه بودند، بر آن شد تا به بررسی این پدیده در دانشگاه پردازد. از طرفی از آنجایی که مطالعات بسیار محدودی در زمینه‌ی موبینگ آکادمیک در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه صورت گرفته، ضرورت پژوهش در این موضوع احساس می‌شد. در این میان، به دلیل اهمیتی که دانشگاه تهران در میان دانشگاه‌های کشور ایران دارد و خروجی‌های علمی این دانشگاه بسیار مهم می‌باشند، ضرورت مطالعه‌ی این دانشگاه بیشتر احساس گردید. در این پژوهش علاوه بر مرور ادبیات و پیشینه‌ی مطالعاتی موجود در زمینه‌ی موبینگ آکادمیک در سراسر جهان، محقق به ذکر نظرات چند عضو هیئت علمی دانشگاه تهران نیز پرداخته است که جهت عینی‌تر شدن موضوع این تحقیق و اثبات وجود آن در دانشگاه‌های ایران، در انتهای پژوهش آورده شده‌اند. هدف این پژوهش، تعریف موبینگ آکادمیک و بررسی علل و انواع وجوه آن است که در جهت آشنایی هرچه بیشتر مسئولین و دانشگاهیان با این پدیده، شناخت و تمایز آن از سایر بی‌اخلاقی‌ها در محیط دانشگاه‌ها و در نهایت یافتن راهکارهایی جهت پیشگیری از بروز، مقابله‌ی مؤثر و در نتیجه از بین بردن تبعات علمی و فرهنگی آن در دانشگاه‌ها (بالأخص دانشگاه تهران) و جامعه، به رشته تحریر درآمده است. بر اساس تعریف پنگ (۲۰۱۰) و همچنین دکتر خوستا ارشد^۱ در کالج پزشکی پناگ^۲ و پزشک خانواده (۲۰۱۰)، موبینگ آکادمیک رفتاری غیر خشونت‌آمیز، پیچیده و گروهی است که توسط اعضای آکادمیک جهت از پای درآوردن احساسی یک همکار

^۱ Senior Lecturer

^۲ Penang Medical College

از طریق اتهامات ناعادلانه، تحقیر، آزار عمومی و سوءاستفاده‌ی احساسی انجام می‌گیرد. این اعمال تحت پوششی از دروغ و توجیحات صورت می‌گیرد، به‌گونه‌ای که در برابر چشمان افراد پنهان و در نتیجه اثبات آن مشکل است (بنگ^۱، ۲۰۱۰) و (خو^۲، ۲۰۱۰). موب‌کنندگان بیشتر از اعمال موبینگ جهت پنهان نمودن ضعف و ناشایستگی خود استفاده می‌کنند. افراد هدف اغلب باهوش، نوآور، موفق و کامل می‌باشند. اعمال موبینگ به‌تنهایی جزئی و بی‌ضررند اما تکرر و الگوی رخ دادن آن‌ها در مدت‌زمان طولانی، تحریفی خشونت‌آمیز را جهت حذف فرد هدف نشان می‌دهد. این نوع از موبینگ در مؤسسات آموزش عالی اتفاق می‌افتد. اعمال موبینگ در طی پنج فاز کلیشه‌ای صورت می‌گیرند که معمولاً با تعارضی حل‌نشده در میان دو فرد آغاز گشته و در نهایت به رفتار موبینگی احمقانه و بی‌معنا تشدید می‌گردند که به‌موجب آن، فرد هدف تحقیر شده و قربانی توجیه رفتارهای موب‌کنندگان می‌گردد. نتیجه این اعمال همواره استرس یا بیماری‌های جسمی، روحی-روانی، اجتماعی و در بیشتر اوقات، محروم شدن فرد هدف از حضور در محل کار است که به‌موجب آن سازمان دچار ضررهای مالی فراوان و از دست دادن افراد کلیدی گشته و شهرت و تصویر عمومی فرد هدف لکه دار می‌گردد. آگاهی عمومی، آموزش، مشاوره‌ی اثربخش، ایجاد سیاست‌های ضد موبینگ و قوانینی در تمامی سطوح، جهت کنترل و کاهش موبینگ آکادمیک ضروری می‌باشند. در نهایت موبینگ آکادمیک تا زمانی که همکاران و مسئولین به آن نه بگویند متوقف نخواهد گردید. عواقب واکنش نداشتن به آن برای هر کارمند بسیار زیاد است اما بازندگان حقیقی، دانشجویان می‌باشند. افراد، جهت پوشاندن ضعف و نقص‌های خود به موبینگ متوسل می‌گردند. فضاهای دانشگاهی به‌صورت معمول محیط‌های مساعدی برای این نوع موبینگ آکادمیک، غیر خشونت‌آمیز، مؤدبانه و پیچیده می‌باشند. اگر پروفیسورها^۳ بخواهند همکاری را کنار بگذارند، موبینگ نوعی استراتژی هوشمندانه و اثربخش جهت از پای درآوردن احساسی فرد هدف است که با آزارهای خاموش و بوروکراتیک، شایعه‌پراکنی، تمسخر فرد و دریغ نمودن وی از پادشاهی که شایسته‌ی اوست صورت می‌گیرد. معمولاً اعضای هیئت‌علمی خانم که در صحبت‌های خود از موضوعات اخلاقی و ناعادلانه شکایت می‌کنند، دسته‌ای از افراد هدفی

¹ Beng

² Khoo

³ Professors

می‌باشند که موب می‌گردند. در حقیقت موب‌کنندگان، شایستگی و موفقیت شغلی آنان را تهدیدی برای جایگاه خود می‌بینند. پس موبینگ آکادمیک عبارت است از نوعی قلدری غیر خشونت‌آمیز و پیچیده که بدان وسیله یک همکار تحقیر گشته، ارباب می‌گردد، ترور می‌شود، از چشم عموم می‌افتد و به اشتباه متهم می‌گردد. از نظر متزگر، پتیت و سیبر (۲۰۱۵) نیز موبینگ در محیط آموزشی و دانشگاه، شکلی از قلدری سازمانی است که به شکل تباری اعضای گروه، دانشکده و یا همکاران با یکدیگر نسبت به یک همکار و برای منزوی نمودن و در نهایت وادار نمودن وی به ترک محیط آموزشی به واسطه‌ی رفتارهای تحقیرآمیز و آزاردهنده‌ی روحی- روانی صورت می‌گیرد (متزگر، پتیت و سیبر^۱، ۲۰۱۵). در جدول ۱ تعاریف مختلف از موبینگ آکادمیک که از سوی محققان متفاوت ارائه شده‌اند به ترتیب زمانی جمع‌آوری شده است.

جدول ۱) تعاریف ارائه شده برای موبینگ آکادمیک

| تعریف | نویسندگان و تاریخ پژوهش |
|---|-------------------------|
| موبینگ آکادمیک رفتاری غیر خشونت‌آمیز، غیرطبیعی، پیچیده و گروهی است که توسط دانشگاهیان جهت از پای درآوردن احساسی یک همکار از طریق اتهامات توجیه نشده، تحقیر، آزار و اذیت کلی و سوءاستفاده احساسی اتخاذ می‌گردند. این رفتارها تحت پوششی از دروغ و توجیهات صورت می‌گیرند به طوری که از دید عموم پنهان و اثبات آن‌ها مشکل است. | (Khoo, 2010) |
| شامل اعمال منفی بی‌رحمانه از جمله گستاخی، ارباب نمودن، تحقیر، متوقف نمودن (جلوی کار کسی را گرفتن)، اخراج یا رفتارهای مشابهی است که توسط مدیران، تبدیل به رفتارهایی همیشگی می‌شوند. احتمال دارد که آن اعمال را از نظر ماهیت به طور غیرقابل انکاری سوءاستفاده گرایانه ببینند و در بسیاری از موارد (مواردی که فاقد عناصری مانند نژاد، جنسیت، ناتوانی یا سایر زمینه‌های شناخته شده توسط قانون است) با منابع قانونی کم یا هیچ منبع قانونی مواجه نشوند. قلدری آکادمیک | (Cassell, 2011) |

¹ Metzger, Petit & Sieber

الگوی وحشتناک را دنبال می‌نماید که اغلب از چشم عموم پنهان است.

موبینگ آکادمیک نوعی از قلدری است که بر افراد هدف در یک محل کاری آکادمیک اعمال می‌گردد. هیئت‌علمی یا مدیران ممکن است موبینگ را به شکل آسیبی عمدی اعمال نمایند که از لحاظ ماهیت می‌تواند احساسی یا روان‌شناختی باشد. گاهی نیز ممکن است دانشجویان از جمله مرتکبین موبینگ باشند. (Lampman, 2012)

از زبان الیزابت فارینگتون، قلدری در محیط دانشکده^۱، رفتاری در کالج‌ها و دانشکده‌هاست که با قصد تهدید نمودن، ارباب کردن، تحقیر یا منزوی نمودن اعضای محیط کاری دانشگاه صورت می‌گیرد و شهرت و عملکرد شغلی قربانی را تخریب می‌نماید. (Wajngurt, 2014, 39)

موبینگ آکادمیک شکلی از قلدری است که در آن اعضای دپارتمان گرد هم جمع می‌شوند تا یک همکار را منزوی و تحقیر سازند. اگر شایعاتی در مورد اشتباهات مفروض فرد هدف پخش گردند، اگر فرد هدف از حضور در جلسات محروم گردد و یا نامش در کمیته‌ها آورده نشود، یا اگر افراد بگویند که نیاز است فرد هدف به‌طور رسمی تنبیه گردد تا درسی را بیاموزد، احتمال دارد موبینگ آکادمیک را پیش روی داشته باشیم

(The Chronicle of Higher Education, 2014)

موبینگ آکادمیک فرآیندی است که حملات روان‌شناختی و احساسی نسبت به وظایف کاری یک فرد آکادمیک را شامل می‌شود. (Ahmad, et al., 2017), (Faria, et al., 2012), (Freizer, 2011), (Hecker, 2007), (Keim & McDermott, 2010)

¹ -Campus Bullying

در تعاریف ذکر شده در جدول ۱، برخی از محققان موبینگ آکادمیک را عمل منفی اعمال شده از جانب همکاران، برخی از جانب مدیران، از جانب اعضای هیئت علمی و برخی نیز عملی از جانب دانشجویان و در محیط دانشگاهی می‌بینند. زمانی که اعضای آکادمیک متوجه وجود بی‌عدالتی در ارتقای خویش می‌شوند و یا درخواست‌هایی برای ارتقای جایگاه خود می‌دهند، چند نفر از اعضای کمیته باهم جلسه‌ای را تشکیل داده و متحد می‌گردند (همان‌گونه که در عمل موبینگ صورت می‌گیرد) و برنامه‌ای را برای اخراج، تنبیه یا تحقیر این افراد ترتیب می‌دهند. این کار معمولاً با ساختن داستان‌های جعلی و پخش آن‌ها به ادارات بالاتر مؤسسه برای تخریب شهرت این افراد و اخراج آن‌ها صورت می‌گیرد. این داستان‌ها و نامه‌ها بیشتر مخفیانه ارسال می‌گردند و معمولاً زمانی قربانی از وجود آن‌ها مطلع خواهد گشت که شکایت نماید و دانشگاه مجبور شود در دادگاه‌های قانون، اسناد را فاش و آشکار کند. تلاش‌ها معمولاً برای بی‌اعتبار سازی و زیر سؤال بردن توانایی‌های فرد قربانی صورت می‌گیرند. از داستان‌هایی که افراد قربانی از بدرفتاری‌هایی که با آن‌ها شده مکتوب نموده‌اند، می‌توان اشکال عجیب و غریب بدرفتاری‌ها مانند حملات کلامی و فریاد کشیدن بر سر قربانی در برابر چشمان دانشجویان و نیز فریاد زدن و ناسزا گفتن به دلایل بیخود و سطحی را نام برد. گاهی به افراد، کلاسی جهت تدریس داده نمی‌شود، سرپرستان آن‌ها را به جلسات رسمی دعوت نمی‌کنند در حالی که به صورت شفاهی و یا کتبی وانمود می‌کنند که فرد خود دعوت حضور در جلسات و یا تدریس در کلاس را رد نموده است، گاهی در حضور دانشجویان استاد مربوطه را از کلاس بیرون می‌اندازند و یا برای فرد داستان‌های ساختگی و جعلی می‌سازند تا به دروغ نشان دهند که وی خرابکاری نموده است (فکو^۱، ۲۰۱۸) و در نتیجه لایق ارتقاء و یا پست فعلی نیست. لامپمن و همکاران (۲۰۱۶)، نیز انواع مختلف رفتارهای قلدری وارده بر دانشگاهی‌ها به واسطه‌ی دانشجویان یا پروفیسورها را گزارش نمودند که شامل خصومت، خشم و پرخاشگری، گستاخی، رفتارهای غیرمحترمانه یا مخرب، تحقیر، تهدیدات، قلدری، تهمت زدن، رفتارهای چالشی، بحث کردن، رد نمودن، توجه جنسی ناخواسته و آزار و اذیت جنسی می‌باشند (لامپمن، کرو، لوری و تامپکینز^۲، ۲۰۱۶). در جدول ۲ متداول‌ترین رفتارهای موبینگ آکادمیک که در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده به ترتیب زمانی ذکر گردیده‌اند.

¹ Pheko

² Lampman, Crew, Lawrey & Tompkins

جدول ۲) متداول‌ترین رفتارهای موبینگ / قلدری آکادمیک از نظر محققان مختلف

| متداول‌ترین انواع موبینگ قلدری آکادمیک | محققان |
|---|--|
| کوچک شمردن صلاحیت حرفه‌ای | (Ahmad et al., 2017), (Fogg, 2008), (Hecker, 2007), & (Johnson-Bailey, 2015) |
| افزودن وظایف اجرایی | (Faria et al., 2012), (Frazier, 2011), (Keim & McDermott, 2010) |
| افزودن وظایف تدریس | (Faria et al., 2012), (Frazier, 2011) |
| کاستن از منابع تحقیق و تدریس | (Faria et al., 2012), (Fogg, 2008) |
| محروم نمودن فرد هدف از گفتگو یا فعالیت‌های اجتماعی | (Fogg, 2008), (Keim & McDermott, 2010) |
| عدم قدردانی و شناسایی کار آن‌ها، عدم توجه و نظارت بر کار آن‌ها | (Ahmad et al., 2017) |
| موبینگ همکار علیه یک همکار برای دریافت یک امتیاز تحقیقاتی تحت نام وی | (Ahmad et al., 2017) |
| موبینگ همکار علیه همکار برای بهبود دادن نشریات موبینگ دانشجو علیه استاد با تغییر دادن کلاس و گروه خود | (Johnson-Bailey, 2015) |
| شایعه‌پراکنی کردن | (Faria et al., 2012) |
| قطع کردن مداوم سخن | (Fogg, 2008), (Johnson-Bailey, 2015) |
| انکار نمودن ارتقاء، داد زدن در طول جلسات یا مصاحبات | (Fogg, 2008) |
| بی‌ارزش شمردن دانش فرد، تعیین ضرب‌الاجل‌های ^۱ ناممکن، عدم استفاده از منتورینگ و منتور برای آن‌ها، منزوی نمودن، اعمال رفتارهای خُرد نژادپرستانه، وادار نمودن آن‌ها به اینکه تمرکز تحقیقاتشان فقط بر سیاه‌پوستان باشد (در حالتی که قربانی از اعضای هیئت علمی با نژاد آفریقایی-آمریکایی است). | (Frazier, 2011) |

^۱ Deadline

میساوا (۲۰۱۵) نیز وجود سه نوع از موبینگ در محیط‌های کاری آکادمیک را نشان داد که شامل قلدری جایگاه، قلدری مقابله با جایگاه و قلدری توطئه‌ای غیرعمدی جایگاه است. قلدری جایگاه همانند موبینگ عمودی^۱ است با این تفاوت که توسط دو همکار با قدرت‌های متفاوت و از جانب همکار دارای قدرت بالاتر بر دیگری صورت می‌گیرد. قلدری مقابله با جایگاه توسط همکاری با قدرت پایین‌تر انجام می‌شود که آن‌ها نسبت به نژاد، جنسیت یا گرایش جنسی همکار دارای جایگاه بالاتر از خود اما محروم از نظر نژادی، قومیتی، جنسی یا گرایش جنسی انجام می‌دهد. در قلدری توطئه‌ای غیرعمدی جایگاه، دو مرتکب به صورت دو گروه وجود دارند که یکی از گروه‌ها دارای قدرت بالاتر است و دیگری قدرت پایین‌تری دارد و در این نوع از قلدری هم باز فرد هدف که دو گروه بر علیه‌اش قلدری انجام می‌دهند، از نظر جنسیت، نژاد، قومیت یا گرایش جنسی محروم است (میساوا^۲، ۲۰۱۵). مطالعه‌ی دیگری توسط فاریا و همکاران (۲۰۱۲) انجام شد و دو نوع موبینگ به سمت پایین را نشان داد که آن‌ها را موبینگ نوع A و موبینگ نوع B نامیدند. در هر دو نوع موبینگ، مرتکب قلدری آکادمیک، مدیر و قربانی آن، پروفیسور^۳ است. در موبینگ نوع A، مدیری دلواپس وجود دارد که حقوق پروفیسور را تا حد ممکن کاهش می‌دهد و راه ارتقای وی را سد می‌نماید تا او با مقایسه‌ی حقوق خود و سایر دانشگاه‌ها، حقوق و مزایای بهتری در خارج از سازمان فعلی پیدا کند و مؤسسه را ترک نماید. در موبینگ نوع B، مدیر از پروفیسور متنفر است اما دستاوردهای او را به نفع دانشگاه و وسیله افتخار خود می‌بیند. از طرفی دوست دارد او از دانشگاه برود اما او را در دانشگاه نگه می‌دارد تا از موفقیت‌ها و افتخارات و درآمدی که او برای دانشگاه فراهم می‌کند استفاده نماید و موفقیت‌های وی را به نفع خود تمام کند (فاریا و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

^۲ در موبینگ عمودی، فردی که در سازمان قدرت بالاتری دارد علیه فرد دارای قدرت پایین‌تر و زیردست او موبینگ را انجام می‌دهد مانند موبینگ سرپرست یا مدیر علیه زیردستان

² Misawa

³ Professor

⁴ Faria, et al

علل موبینگ آکادمیک

در گذشته، مؤسسات آموزش عالی، اجتماعی از همکاران بودند که اتحاد و انسجام، همکاری، آزادی افکار و ابراز وجود و احترام بینشان از جمله مهم‌ترین عوامل بود اما هم‌اکنون تبدیل به ساختارهایی شده‌اند که در آن مسائل اقتصادی و ارزش‌های سازمانی در اولویت نخست قرار دارند (چوبان، بیلدیریم و جاز، ۲۰۱۹). دنتیث^۱ (۲۰۱۵)، علت شیوع قلدری در کالج‌ها و دانشگاه‌ها را ویژگی‌های منحصربه‌فرد این محیط‌ها مانند وجود فرآیندهای استخدام موقت و فرآیند ارتقاء، انتظارات مبهم، ارزیابی‌های عملکرد ذهنی، توسعه و پیشرفت و آزادی دانشگاه‌ها دانست (دنتیث، ۲۰۱۵). وستوس^۲ (۲۰۰۶)، علت موبینگ آکادمیک را وجود امنیت شغلی بالا در دانشگاه‌ها، ذهنی بودن معیارهای ارزیابی عملکرد و نیز اهداف فردی و سازمانی تقاضامحور بیان نمود (وستوس، ۲۰۰۶). کیم و مک درموت^۳ (۲۰۱۰) علت اعمال موبینگ آکادمیک را قصد ایجاد محیطی می‌دانند که همکاران هدف در آن احساس ناامنی نموده و خود از سازمان خارج شوند (کیم و مک درموت، ۲۰۱۰). علت ایجاد تعارضات در بخش‌های دانشگاهی، اغلب توافق نداشتن مدیران با هم، اعضای آکادمیک با هم و یا توافق نکردن بین مدیران و اعضای آکادمیک است (هیکر^۴، ۲۰۰۷) و (فاریا، میکسون و سالتر^۵، ۲۰۱۲). بیلدیریم و بیلدیریم (۲۰۱۰) نیز سایر علل وجود موبینگ آکادمیک در دانشگاه‌ها را این موارد بیان نموده‌اند. وجود رقابت برای تسهیم منابع در داخل یا خارج از سازمان وجود ساختار سلسله مراتبی غالب، نبود فرصت‌های پیشرفت کافی که سبب ایجاد ساختار رقابتی می‌شوند، رسمیت زیاد که ریسک ایجاد این پدیده را افزایش می‌دهد، بی‌عدالتی در برخورد با موفقیت‌ها و دستاوردهای افراد، امکان وجود حجم کاری زیاد و توزیع ناعادلانه‌ی آن، وجود اهدافی که دستیابی به آن‌ها سخت است (بیلدیریم و بیلدیریم^۶، ۲۰۱۰) از نظر فکو و همکاران (۲۰۱۷)، فرهنگ سازمان و رویه‌های سازمانی می‌توانند انگیزه‌ی ایجاد قلدری در محل کاری باشند و شرایط را برای بروز این‌گونه رفتارها مساعد سازند. پس بهتر است به فرهنگ، ساختار و رویه‌های آکادمیک توجه خاصی

¹ Dentith

² Westhues

³ Keim & McDermott

⁴ Hecker

⁵ Faria, Mixon, & Salter

⁶ Yıldırım & Yıldırım

مبذول گردد (فکو، مونتریو و سگوپولو^۱، ۲۰۱۷). از نظر کسبل (۲۰۱۱)، ساختار سلسله مراتبی مرسوم در مؤسسات آموزش عالی (شامل رئیس، معاونین، روسای بخش‌ها و دانشکده‌های متفاوت، روسای کمیته‌ها و تقسیم‌بندی اساتید (به صورت استاد تمام^۲، دانشیار^۳ و استادیار^۴) زمینه‌ای را برای ایجاد ساختارهای قدرت و به دنبال آن ایجاد و شیوع قلدری و موبینگ در آکادمه^۵ فراهم می‌نماید (کسبل^۶، ۲۰۱۱). جانسون (۲۰۱۴)، بیان می‌دارد که قلدری آکادمیک تا زمانی ادامه می‌یابد که مدیران و همکاران از مشارکت در آن سر باز زنند. به‌ویژه زمانی که مدیر اصرار بر انجام چنین اعمالی دارد، برای همکاران فرد مشکل است از مشارکت در موبینگ صورت گرفته علیه قربانی امتناع نمایند. این افراد در حالی در فرآیند موبینگ شرکت می‌کنند که می‌دانند وضعیت چقدر ناعادلانه است (جانسون^۷، ۲۰۱۴). پس لازم است که مقابله با این پدیده از جانب مقامات بالای سازمان صورت گیرد تا مثرم ثمر واقع شود. از نظر خو (۲۰۱۰)، این نوع قلدری تا زمانی ادامه می‌یابد که سازمان‌ها بررسی کنند که واقعاً چه اتفاقی در حال رخ دادن است، مشکلات موجود را از حالت پنهان درآورند، نوع و علل آن را شناسایی و به بحث و گفتگوی آشکارا و غیر پنهانی بپردازند. وی انگیزه‌ی قلدران از انجام اعمال موبینگ آکادمیک را پنهان نمودن ضعف و صلاحیت نداشتن خود می‌داند (خو، ۲۰۱۰). از طرفی داوونپورت و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که اساتیدی که در مؤسسات آموزش عالی کار می‌کنند، ساختار شخصیتی حسّاس تری دارند (داوونپورت و همکاران^۸، ۲۰۰۳) که می‌تواند از علل اعمال موبینگ آکادمیک بر آن‌ها باشد. پس از تعریف و توضیح پدیده‌ی موبینگ آکادمیک برای اعضای هیئت‌علمی تمام دانشکده‌های دانشگاه تهران به این صورت که موبینگ آکادمیک نوعی از رفتارهای غیر خشونت‌آمیز و پیچیده و پنهان است که توسط چند تن از اعضای هیئت‌علمی علیه یک همکار صورت می‌گیرد. این پدیده که حداقل یک‌بار در هفته

¹ Pheko, Monteiro & Segopolo

² Professor

³ Associate Professor

⁴ Assistant Professor

⁵ Academe: The work that university teachers and students do – Often used humorously.

(The grove of Academe: A Humorous expression meaning the life of a student or teacher at a university, when this is thought of as being very quiet and not affected by the problems of ordinary life.)

⁶ Cassell

⁷ Johnson

⁸ Davenport *et al*

روی می‌دهد و برای مدت‌زمان حداقل شش ماه ادامه می‌یابد، صدماتی را به شهرت شخصی، حرفه‌ای، سلامتی و روابط اجتماعی فرد وارد می‌آورد و موجب استرس، صدمات روان‌شناختی، افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، از دست دادن توجه و تمرکز و علاقه به کار و کاهش کارایی اعضا می‌گردد، چند عضو از دانشکده‌های مختلف دانشگاه تهران نظرات خود را در این رابطه به صورت زیر اعلام نمودند.

کد ۱: به نظرم این‌گونه نگاه به روابط اعضا بسیار بدبینانه است. کد ۲: اغلب این موارد هیچ سختی با محیط علمی و ادبی دانشگاه ندارد. اصولاً طرح این مسائل لازم نیست و در حل مشکلات یادشده اعضا تأثیری ندارند. کد ۳: اگر در این‌گونه موارد سؤال شود که آیا شاهد چنین برخوردهایی توسط سایرین در مورد یک همکار بوده‌اید یا نه طبیعتاً پاسخ‌ها همه مثبت خواهد بود. کد ۴: بحث موردبررسی شما متأسفانه سال‌ها است که توسط عده‌ی خاصی به صورت سازمان‌یافته و هدایت‌شده دنبال می‌شود. تنها در دانشکده‌ای که من مشغول به کار هستم، طی سه سال گذشته سه نفر از نیروهای جوان توسط افراد قدیمی‌تر گروه دقیقاً به دلیل پُرکار بودن و استقبال دانشجویان از آن‌ها یا از گروه طردشده‌اند و یا حتی از کار بیکار شده‌اند. جالب اینکه در یکی از این موارد با وجود رزومه‌ی درخشان و موفقیت در آموزش، به دلیل نفوذ افراد در مدیریت دانشگاه بدون کوچک‌ترین دلیلی فرد مذکور یک سال معلق شد. یا در مورد دیگری یکی از همکاران برای ۲ سال به گروه دیگری تبعید شد. جالب اینکه در هر سه مورد دلیل نهایی، هماهنگ نبودن بودن با افراد مسن‌تر گروه بوده است. کد ۵: ممکن است موارد گفته‌شده در دانشگاه‌های مختلف یا دانشکده‌های مختلف با هم متفاوت باشد. به‌طور کلی تجربه‌ی این‌جانب این‌گونه است که مسئولین پردیس و دانشگاهی که من افتخار خدمت در آن را دارم نیت‌ها و برخوردهای سازنده‌تری با اعضای هیئت‌علمی دارند درحالی‌که برخوردها در دانشکده و گروه مغرضانه است. حال ممکن است برای پاسخگوی دیگری وضعیت متفاوتی وجود داشته باشد. کد ۶: از نظر من رفتارهای موبینگ در میان اعضای هیئت‌علمی بسیار پیچیده‌تر و پنهان‌تر از برخی از این گزینه‌هاست. بدین گونه که اگر عضوی بخواهد عضو دیگری را موب کند، در رده‌هایش یا در صحبت با دانشجویان به صورت غیرمستقیم وی را خطاب قرار می‌دهد و دستاوردها و تلاش‌هایش را زیر سؤال می‌برد. کد ۷: کاش در مورد خصوصیات شخصیتی افراد سؤال می‌کردید و اثر آن‌ها بر موب کردن و موب شدن را بررسی می‌نمودید. کد ۸: کاش به‌سختی تأمین مخارج زندگی اشاره می‌شد. حقوق اعضای هیئت‌علمی بسیار کم است و بیشتر مجبورند شغل دومی هم برای تأمین مخارج خانواده داشته باشند که

این هم می‌تواند نوعی از موبینگ علیه آن‌ها باشد. کد ۹: از نظر من اینکه نحوه‌ی گزینش اعضای هیئت‌علمی با توجه به مسائل سیاسی یا مذهبی صورت می‌گیرد می‌تواند نوعی موبینگ آکادمیک محسوب گردد. کد ۱۰: از نظر بنده، اینکه چرا تعداد اعضای هیئت‌علمی خانم بیشتر از آقا است، نیز نوعی از رفتارهای موبینگ آکادمیک است. کد ۱۱: اغلب می‌بینم پشت سر بقیه‌ی همکاران صحبت می‌کنند، آآن متوجه شدم نوعی از موبینگ آکادمیک است. حتماً پشت سر من هم حرف‌هایی می‌زنند. کد ۱۲: من سال‌هاست که در دانشگاه‌های ایران تدریس نکرده‌ام (تقریباً ۴۰ سال) و در این مدت در دو دانشگاه انگلستان مشغول تدریس و تحقیق بوده‌ام. باید خدمتتان عرض کنم که در ۴۳ سال تدریس در دو دانشگاه انگلیس با پدیده‌ی موبینگ آکادمیک روبرو نشده‌ام و حتی راجع به آن از همکارانم در دانشگاه‌های دیگر هم نشنیده‌ام. البته رفتار مورد نظر از طرف مدیران، روسای بخش‌ها و روسای دانشکده‌ها زیاد اتفاق می‌افتد و موضوع قلدری^۱ و آزار و اذیت (تعرض)^۲ از پدیده‌های روز و یکی از مهم‌ترین شکایات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها است. کد ۱۳: این‌جانب بسیار از طرح این مبحث لذت بردم. بسیار عالی است که این موارد در محیط دانشگاه بررسی شود و نتایج آن نیز اطلاع‌رسانی گردد. موضوع بسیار خوبی تعریف شده است.

روش‌شناسی

مقاله‌ی حاضر علمی-مروری، از نوع توصیفی و مبتنی بر سبقه‌ی کتابخانه‌ای است که با بررسی نتایج پژوهش‌های مرتبط پیشین نظری و میدانی ارائه شده است. در این راستا، محقق در جهت عینی نمودن تحقیق به ارائه‌ی نظرات چند عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران نیز پرداخته است.

نتایج

با بررسی نظرات اعضاء دیده می‌شود که عده‌ی کمی از افراد، تمایل دارند وجود این پدیده را کتمان نمایند و بیان این‌گونه مسائل را نوعی توهین به محیط آکادمیک و اعضای آکادمیک تلقی نمایند. در صورتی‌که با مطالعه‌ی پیشینه می‌بینیم که در سراسر جهان متفق‌القول به این

^۱ Bullying

^۲ Harassment

نتیجه رسیده‌اند که باید این‌گونه رفتارها شناسایی شده و افراد با آن‌ها آشنا گردند و از پنهان نمودن آن‌ها خودداری شود و سیستم‌های موجود طوری طراحی گردند که از بروز این پدیده پیشگیری شود. برخی آن را سیستمی و ساختاری و به علت مشکلات موجود در سیستم‌های ارتقا و پاداش و ... و بروز آن را غیرقابل اجتناب و روش مبارزه با آن را تغییر سیستم و ساختار می‌دانند. برخی نیز علل آن را فردی دانسته و به خصوصیات شخصیتی مرتکب و قربانی نسبت می‌دهند و برخی نیز سن، جنسیت یا نفوذ اجتماعی یا جایگاه فرد را عامل اصلی آن تلقی می‌کنند. عده‌ای نیز آن را نوعی از آزار و قلدری می‌دانند که پیچیده‌تر، پنهان‌تر و البته گروهی است.

نتیجه‌گیری

با مرور پیشینه‌ی موجود می‌توان گفت که موبینگ آکادمیک عبارت است از رفتارهای غیرخوشنوت آمیز، پیچیده، پنهان و گروهی که به اشکال تهمت، تحقیر، ارباب، تباری گروهی، به انزوا کشاندن فرد، محرومیت اجتماعی، محرومیت کاری و انواع حملات روان‌شناختی و احساسی بر قربانی وارد می‌گردند و موجب وارد آمدن آسیب‌های روحی و جسمی به فرد و تخریب جایگاه شغلی، اجتماعی و کاهش سلامتی جسمی و روحی وی می‌شوند. این اعمال گاهی به‌عنوان شکلی از قلدری آکادمیک نیز مورد خطاب قرار می‌گیرند. همچنین مشخص گردید که علت موبینگ آکادمیک یا به نوع استخدام اعضای آکادمیک برمی‌گردد (استخدام موقت یا دائمی) که احتمال موب شدن فردی که در حالت استخدام موقت قرار دارد (در دانشگاه تهران: قراردادی) نسبت به سایرین بیشتر است و نیز احتمال ارتکاب موبینگ آکادمیک از جانب فرد دارای قرارداد دائمی (رسمی) بیشتر است. گاهی علت، شیوه‌ی ارتقاء و پیشرفت و افزایش رتبه‌ی اعضای است که بر مبنای تعداد نشریات صورت می‌گیرد و زمینه را برای ایجاد رقابت و بی‌اخلاقی‌های مربوطه فراهم می‌کند. همانند سایر سازمان‌ها، در سازمان دانشگاه نیز انتظارات باید روشن باشند تا هم کارکنان به‌صورت دقیق بدانند چه وظایفی دارند و چه انتظاراتی از آن‌ها می‌رود و هم بتوان ارزیابی عملکرد را به نحو دقیقی انجام داد. از طرفی آزادی عمل و آزادی در اختیارات و تصمیم‌گیری اعضای آکادمیک ممکن است موجب تخلف آن‌ها شده و زمینه‌ی بروز این پدیده را فراهم نماید. به‌طور کلی وجود امنیت شغلی بالا که در صورت تخلف، با فرد برخورد سازنده‌ای صورت نمی‌گیرد و نیز گاهی فرآیند اخراج و کاهش رتبه که عملاً وجود ندارد و یا به‌ندرت انجام می‌شود، باعث می‌شود افراد به بی‌اخلاقی دست بزنند. بی‌عدالتی‌ها نیز گاهی موجب می‌گردند فرد درصدد انتقام‌جویی برآید و دست به

رفتارهایی مانند موبینگ آکادمیک زند. به‌طور کلی هرچه مشکلات اقتصادی در جامعه‌ای بیشتر بوده و مشغولیت فرد جهت تأمین مخارج زندگی روزمره بیشتر باشد، احتمال موبینگ نیز در سازمان‌های آن و موبینگ آکادمیک در دانشگاه‌های آن افزایش خواهد یافت؛ زیرا که فرد قربانی به دلیل مشغولیت زیاد نمی‌تواند به پیگیری مسئله‌ی وارده بپردازد و شکایاتی را ترتیب دهد. از طرف دیگر به دلیل وجود نداشتن قوانین مجازاتی لازم در این رابطه در بسیاری از کشورها به‌ویژه در کشورهای جهان سوم، احتمال بیشتری می‌رود که افراد دست به بی‌اخلاقی موبینگ آکادمیک بزنند که لزوم شناسایی و ایجاد قوانین تنبیهی مربوطه را چند برابر می‌نماید. با مرور پیشینه همچنین مشخص گردید که افراد صادق و صریح‌الوجه که به شفاف‌سازی بی‌اخلاقی‌ها و بی‌عدالتی‌ها می‌پردازند، بیشتر احتمال می‌رود که قربانی شوند. افرادی که بیشتر به معیارهای اخلاقی اهمیت می‌دهند و به راحتی حاضر نمی‌شوند با موب‌کنندگان همراه گردند نیز بیشتر در دسته‌ی قربانیان موبینگ آکادمیک قرار می‌گیرند. موبینگ بیشتر به این دلیل در محیط‌های آموزشی شیوع بالایی دارد که شکل پنهان دارد و بیشتر مقصران آن ناشناخته باقی می‌مانند و حتی گاهی نیز برعکس خود قربانی، مقصر جلوه داده می‌شود و باعث می‌شود وجهه آکادمیک موب‌کننده خدشه‌دار نشود و از طرفی قربانی نیز با وضعیت مبهم و ناشناخته‌ای روبروست که به دلیل فشارهای وارده در نهایت سازمان را ترک نموده و زمینه را برای قدرت‌طلبی بیشتر موب‌کنندگان و دستیابی به اهداف آنان فراهم می‌آورد زیرا دیگر کسی نیست که در برابر بی‌اخلاقی‌هایشان بایستد و دیگران را نیز به ایستادگی تشویق نماید.

منابع

۱. زند، آناهیتا و فیاضی، مرجان (۱۳۹۸). رفتارهای مخرب در محیط کار: سیر تاریخی و مفهومی. چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت کسب‌وکار و بازرگانی.
۲. زند، آناهیتا و فیاضی، مرجان (۱۳۹۸). موبینگ: بدرفتاری سازمانی پیچیده و هدمند. کنگره ملی تازه یافته‌ها در علوم انسانی.

3. Ahmad, S. K. (2017). Academics' Perceptions of Bullying at Work: Insights from Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 31(2).
4. Beng, K. S. (2010) Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace.
5. *Malaysian Family Physician*, 5 (2): 61-67.
6. Cassell, M. A. (2011). Bullying in academe: Prevalent, significant, and incessant. *Contemporary Issues in Education Research*, 4(5), 33-44.

- 7.Çoban, O., Yıldırım, M., & Caz, Ç. (2019). An Analysis of Professional Alienation in Academics. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 450-456. doi:10.13189/ujer.2019.070217
- 8.Dentith, Audrey M, Robin Redmon Wright, and Joellen Coryell. 2015. "Those Mean Girls and Their Friends: Bullying and Mob Rule in the Academy." *Education (Sage)* 26 (1).
- 9.Faria, J., Mixon Jr., F., & Salter, S. (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. *Economics of Education Review*, 31(5), 720– 726.
- 10.Hecker, T. E. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(4), 439-445.
- 11.Fogg, P. (2008). Academic Bullies. *Chronicle of higher Education*, 55(3).
- 12.Frazier, K. N. (2011). Academic Bullying: A Barrier to Tenure and Promotion for African-American Faculty. *Florida Journal of Educational Administration & Policy*, 5(1), 1-13.
- 13.Johnson, P. (2014). Bullying in academia up close and personal: My Story. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, 24, 33-41.
- 14.Johnson-Bailey, J. (2015). Academic Incivility and Bullying as a Gendered and Racialized Phenomena. *Adult Learning*, 26(1), 42-47.
- 15.Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: Workplace violence in the academy. Paper presented at the The Educational Forum, 167-173.
- 16.Khoo, SB. 2010. ACADEMIC MOBBING: HIDDEN HEALTH HAZARD AT WORKPLACE. *Malaysian Family Physician*, 5: 61-67.
- 17.Lampman, C. (2012). Women faculty at risk: US professors report on their experiences with student incivility, bullying, aggression, and sexual attention. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 184-208.
- 18.Lampman, C., Crew, E. C., Lowery, S. D., & Tompkins, K. (2016). Women Faculty Distressed: Descriptions and Consequences of Academic Contrapower Harassment. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 9(2), 169-189.
- 19.Metzger, Angela M., Angela Petit, and Sharon Sieber. 2015. "Mentoring as a way to change a culture of Academic Bullying and Mobbing in the Humanities." *Higher Education for the Future (Sage Publication)* 2 (2): 139-150. doi:10.1177/2347631115584119.
- 20.Misawa, M.(2015). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing three types of racist and homophobic bullying in adult and higher education. *Adult Learning*, 26(1), 6-13.
- 21.Pheko, M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation:two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1-13. doi:10.1080/17482631.2018.1459134
- 22.Pheko, M. M., Monteiro, N. M., & Segopolo, M. T. (2017). When work hurts: A conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571-588.
- Wajngurt, C. (2014). Prevention of bullying on campus. *Academe*, 100(3), 39-41.

23. Westhues, K. (2006). The story behind the story-mob rule.
24. Yıldırım, D., & Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. Türkiye Klinikleri Dergisi, 30(2), 559-570.