

عبارت "آکادمیک موبینگ" را شاید بتوان به معنای ترور شخصیت یا آزار روانی همکاران در محیط آکادمیک تعبیر کرد. بنا بر گزارش ها، افراد، به طور شایع، می توانند در محیط های کاری مختلف، از جمله محیط آکادمیک، از سوی همکاران خود هدف رفتارهای منفی، مانند تهمت زدن، تحقیر کردن، سوء استفاده احساسی و سایر رفتارهای مشابه قرار گیرند. وجود این گونه رفتارها در محیط آکادمیک می تواند 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 روبه رو کند. نارضایتی شغلی موجب کاهش تلاش اعضای هیئت علمی در انجام فعالیت های علمی و آموزشی می شود که صرف نظر از عواقب غیر مستقیم برای جامعه، اولین نتیجه مستقیم آن، کاهش کیفیت و کمیت خدمات آموزشی ارائه شده به دانشجویان خواهد بود.

پدیده "موبینگ در محیط کار" را می توان تا حدودی هم معنا با ترور روانی افراد یا قلدری کردن در محیط کار دانست. به گفته نامیه، قلدری کردن در محیط کار، چیزی فراتر از رفتارهایی مانند بی ادبی، توهین، مسخره کردن و موارد مشابه در حد بی ضرر آن است؛ بلکه این پدیده را باید نوعی از خشونت (Violence) تلقی کرد. این رفتار اغلب جنبه فیزیکی ندارد و فراتر از مرزهای جنسیت، نژاد و رتبه بندی های سازمانی رخ می دهد. بررسی ها نشان داده اند که پدیده موبینگ در بین افراد جنس مونث بیشتر رواج دارد؛ به طوری که در نیمی از

موارد، مرتکب شونده و فرد قربانی، هر دو مونث اند. همچنین مطالعات مذکور نشان می دهند که در ۷۷ درصد موارد، فرد قلدری کننده، به تنهایی عمل نمی کند و به تشکیل گروه و تحریک سایر افراد علیه فرد قربانی می پردازد.

خو، آکادمیک موبینگ را اینگونه تعریف می کند: ((دست به یکی کردن افراد آکادمیک، طی روندی غیر تهاجمی و پیچیده، برای به ستوه آوردن یک همکار از نظر احساسی، از طریق تهمت زدن، تحقیر کردن، آزارهای عمومی و سوء



استفاده احساسی از وی. این روند در پرده ای از دروغ و توجیه، پوشانده می شود؛ به طوری که اثبات آن برای دیگران دشوار خواهد بود)). جانسون، این پدیده را مانند ویروسی می داند که در محیط سازمان فراگیر می شود، به سایر افراد و گروه ها انتقال می یابد و قربانیانی بیشتر از یک فرد دارد. بنابراین ضرر اصلی رواج این پدیده، بیش از افراد متوجه سازمان مذکور خواهد بود. از طرف دیگر، پرواضح است که اگر سازمان مذکور، محیطی آکادمیک و دانشگاهی باشد، حضور چنین پدیده ای

نتایجی فراتر از عدم موفقیت سازمان را در پی خواهد داشت. هرگونه اختلال در عملکرد سازمانی آکادمیک، به معنای کاهش کیفیت محصول خروجی این سیستم است که همان دانش آموختگان اند. این امر خصوصا، در حیطه هایی مانند علوم پزشکی که کفایت علمی و اخلاقی فارغ التحصیلان آن، ارتباطی مستقیم با سلامت و رفاه جامعه دارد، از اهمیتی به مراتب بیشتر برخوردار است.

طبقه بندی روند موبینگ

مرحله اول: نکوهش (تعارض)

فرد قربانی به اعمالی مانند اظهارنظرهای غیر معقول یا عملکرد غیر اخلاقی متهم می شود. این اتهامات صرف نظر از درست یا غلط بودن، توجیهی برای انجام اقدامات اداری علیه قربانی توسط فرد مرتکب شونده خواهند بود.

مرحله دوم: موبینگ و انگ زدن

رفتارهای خشونت آمیز با فرد قربانی و آزار روحی اوست که اغلب به صورت انتقادهای تند، اظهارنظرهای توهین آمیز، شایعه پراکنی و توطئه علیه فرد انجام می شود. این اعمال باعث تحقیر، ارباب و احساس ترور در قربانی می شود؛ همچنین در این مرحله افراد بیشتری به گروه مرتکب شوندگان می پیوندند.

مرحله سوم: مدیریت کارکنان

در این مرحله، بخش های اداری و مدیریتی سازمان نیز وارد بازی می شوند. به دلیل شایعاتی که قبلا درباره فرد قربانی پخش شده است، بسیار محتمل است که مدیریت سازمان در این مرحله قضاوتی نادرست انجام دهد و به منظور خلاص شدن از



دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

پزشکی

(۸)



آکادمیک موبینگ، چالشی در محیط

کاری آموزش عالی

اعتقاد بر این است که مرتکب شوندگان، مدیریت را گمراه می کنند و بر رفتار اوباشگرانه خود سرپوش می گذارند. از این رو مدیر یا مسئولان سازمان باید در صورت اطلاع از پدیده‌ی موبینگ در مجموعه 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 پردازند.

❖ عملیات آکادمیک موبینگ زمانی آغاز می شود که گروهی کوچک از افراد قلدر، احساس می کنند منافع ایشان توسط فردی، در معرض خطر قرار گرفته است. لذا تصمیم می گیرند تا او را با بهانه‌هایی مانند ((برقراری ارتباط با این فرد ممکن نیست و نمی شود با او کار کرد)) یا ((او دردسر ساز است)) یا ((به توصیه های ما گوش نمی دهد)) و حتی ((او دچار مشکل روانی است)) از محیط کار خارج کنند.

❖ مدیر سازمان می تواند با تقویت قوانینی که رفتارهای غیر متمدنانه را هدف قرار می دهند و همچنین قدرشناسی از رفتارهای اخلاق مدارانه در کاهش آکادمیک موبینگ موثر باشد.

منبع:

فاضل and افشاری "آکادمیک موبینگ، چالشی در محیط کاری آموزش عالی؛ مروری بر متون" اخلاق و تاریخ پزشکی ۱، ۱۳ (۲۰۲۰): ۹۹-۹۱

مشکل، فرد قربانی را مقصر قلمداد کند. این امر به تجاوز آشکار به حقوق مدنی فرد منجر می شود. در ادامه مدیریت سازمان و مرتکب شوندگان موبینگ، برای توجیه رفتار خود به پراکنده کردن شایعات و اتهامات بیشتر می پردازند.

مرحله چهارم: تشخیص نادرست

مدیریت سازمان با مرتکب شوندگان متحد می شود و قربانی را به عنوان فردی مشکل دار، تحت استرس زیاد یا بیمار روانی و ... جلوه می دهند. این موضوع می تواند موجب تخریب موقعیت فرد برای ارتقای شغلی شود.

مرحله پنجم: حذف کردن

فرد هدف موبینگ، به اجبار از سازمان حذف می شود. این روند می تواند در قالب اخراج باشد یا قربانی به دلیل وضعیت تحمل ناپذیر محیط کار تصمیم به ترک سازمان بگیرد.

نقش مدیریت و مسئولان

مسئولان سازمانی آکادمیک، نقش بسیار حیاتی در ایجاد و حفظ محیطی با فرهنگ و مدنیت بالا دارند. شاید مهم ترین نقش مدیر یک سازمان در مقابله با موبینگ، پرهیز از نادیده گرفتن این پدیده است. مطالعات نشان می دهند که در اکثریت موارد، افراد مرتکب شونده از نوعی حمایت برخوردارند. در اغلب مواقع، موبینگ از چشم مدیریت سازمان دور می ماند؛ چرا که اعمال مرتبط با این پدیده در سطوح پایین تر سازمان رخ می دهند و حتی عمدا از مدیریت مخفی می شوند؛ اما در مواردی هم که مدیریت از این موضوع اطلاع می یابد، صدای افراد قلدری کننده معمولا بلندتر از فرد قربانی است. بنابراین