نامه به سردبیر

قلدری آکادمیک: تهدیدی برای شهرت و انسجام دانشگاه

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۱۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۱۴
[نشر الکترونیک پیش از انتشار- ۱۴ تیر ۱۴۰۰]
نشریه پایش: ۵۰۷- ۵۰۵: (۴)۲۰ ؛۱۴۰۰

سردبیر محترم

قلدری Mobbing و زورگویی Bullying در محیط کار یکی از چالش‌های بزرگ مدیریت منابع انسانی است که اثرات فردی و سازمانی منفی به دنبال دارد. قلدری و زورگویی یک آسیب سازمانی است که فرد یا گروهی با تحقیر، طرد، اتهامات بی‌اساس و آزار و اذیت، همکار دیگر خود را وادار به ترک سازمان می‌کنند[۱]. قربانی با فشار روانی زیادی مواجه شده و این امر باعث کاهش انگیزه و رضایت شغلی، ناتوانی در کار، بیماری‌های جسمی و روحی و حتی مرگ (خودکشی) او می‌شود.
قلدری و زورگویی آکادمیک نوعی رفتار هدفمند پیچیده، پنهان و بدون خشونت علنی در محیط دانشگاه توسط یک یا چند نفر از اعضای هیأت علمی بر علیه یک همکار است که با هدف تهدید، تحقیر، طرد و آزار و اذیت او برای تبعیت از آنها یا ترک سازمان انجام می شود. این نوع قلدری با توجه به استعداد، شخصیت، اهداف و رفتارهای فرد زورگو نسبت به زورگویی‌های معمول سازمانی، آثار مخرب بیشتری به دنبال دارد. با توجه به اینکه فرد زورگو استاد دانشگاه و با هوش است، فرآیند پیچیده‌ای را برای به دام انداختن قربانی طراحی و اجرا می‌کند و تلاش می‌کند تا ردی از خود باقی نگذارد.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-11]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1400.20.4.10.1]
[DOI: 10.52547/payesh.20.4.505]

معمولاً افراد بسیار منظم، سختکوش، پرکار، صادق، خلاق و نوآور، هدف این زورگویان قرار می‌گیرند. قربانیان معمولاً افراد موفقی در تدریس و پژوهش هستند، که متوجه تخلفات قانونی فرد قدرتمندی در سازمان می شوند. آنها معمولاً بین اساتید علمی و دانشجویان به دلیل عملکرد خوب محبوب هستند و تحمل رفتارهای غیر قانونی و غیر اخلاقی را ندارند. بیشتر این افراد واقعاً کار خود را دوست دارند و تلاش می‌کنند تا آن را به بهترین نحو انجام دهند.

زورگویان معمولاً برای پوشاندن نقاط ضعف خود به قلدری آکادمیک روی می‌آورند [۲]. آنها می‌دانند که شایستگی پست و مقام خود را ندارند؛ شخصیتی حسود داشته و احساس تهدید از جانب همکار شایسته‌تر خود می‌کنند. بنابراین، با بکارگیری رفتارهای ایذایی سعی در حفظ موقعیت فعلی خود دارند. اجتناب از ارتباط مستقیم، تمسخر، انگ‌زنی و تخریب شخصیت علمی قربانی، تضعیف، تحقیر و به حاشیه و انزوا راندن او، اشاعه شایعات بی اساس، نظارت بیش از حد، تلاش برای یافتن عیوب قربانی، توطئه و استفاده از دوستان نزدیک قربانی برای خبر چینی، محدود ساختن دسترسی قربانی به منابع سازمانی، نادیده گرفتن یا کوچک‌شماری موفقیت‌ها و بزرگ‌نمایی خطاهای کوچک قربانی، ممانعت یا به تعویق انداختن ترفیعات او، دعوت قربانی به جلسات غیر رسمی انضباطی و تهدیدهای مکرر کلامی یا کتبی به اخراج بر اساس اتهامات ساختگی یا بهانه‌های ناچیز، گرفتن مسئولیت‌های قربانی و اجبار به استعفاء، تعدیل و بازنشستگی پیش از موعد از جمله رفتارهای ایذایی قلدران آکادمیک است. قلدران آکادمیک به شیوه هوشمندانه‌ای قربانیان را افرادی توصیف می‌کنند که کار با آنها سخت و غیرممکن است و آنها را مقصر مشکلات سازمان می‌دانند. آنها به دروغ، قربانیان را به شروع ناسازگاری و خشونت در سازمان متهم می‌کنند.

قلدری آکادمیک اثرات منفی فردی، خانوادگی و سازمانی به دنبال دارد [۳]. فرد قربانی با آسیب‌های جسمی، روانی و اجتماعی مواجه می‌شود. او احساس ضعف، بی‌ارزشی و خجالت می‌کند که با عوارض روحی روانی نظیر پریشانی، استرس، اضطراب، افسردگی، وسواس، بی‌خوابی، کابوس‌های شبانه و حتی تمایلات خودکشی همراه است [۴]. این فشارهای روحی منجر به آسیب‌های جسمی نظیر خستگی، فشار خون بالا، سردرد، سوء هاضمه، ناراحتی‌های معده و روده و اختلالات پوستی می‌شود [۴]. زورگویی آکادمیک حتی بر کیفیت زندگی خانوادگی قربانی اثر منفی دارد. قربانی در صورت از دست دادن شغلش دچار مشکلات اقتصادی شده و اینطور وانمود می‌شود که او توانایی انجام کارش را نداشته است [۵]. معمولاً همکاران فرد قربانی به خاطر ترس، از او حمایت نمی‌کنند. آنها می‌ترسند که در صورت حمایت از او، خود قربانی بعدی زورگویان شوند. اثرات سازمانی قلدری آکادمیک شامل کاهش روحیه، انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت و بهره‌وری و افزایش غیبت، جابجایی و فرسودگی شغلی کارکنان است [۲]. قربانی با توجه به اینکه باید از خود در برابر رفتارهای زورگویانه محافظت کند، وقت و انرژی کمتری برای افزایش بهره‌وری خود و سازمان خواهد گذاشت. علاوه‌براین، شهرت سازمان به خاطر رفتار قلدرمابانه برخی از مدیران و کارکنان خدشه دار خواهد شد.

با توجه به اینکه زورگویان از قدرت قانونی خود سوء استفاده می‌کنند، به راحتی دروغ گفته و اصول اخلاقی را رعایت نمی‌کنند، قربانی به تنهایی نمی‌تواند از خود محافظت کند. بنابراین، او نیازمند حمایت سازمانی و قانونی است. مدیران ارشد دانشگاه باید اقدامات پیشگیری و درمانی مناسب را طراحی و اجرا کنند. آنها باید محیط کاری سالمی را برای کار اعضای هیات علمی ایجاد کنند تا با همه اساتید با احترام رفتار شود. مدیران باید یک فرهنگ عدم تحمل زورگویی آکادمیک را در دانشگاه ایجاد کنند. آزادی بیان در محیط دانشگاه باید تشویق شود تا هزینه قلدری برای زورگویان افزایش یابد. قوانین و مقررات ضد آزار و اذیت باید تدوین شود و کدهای اخلاق حرفه‌ای و سازمانی تقویت شوند. مدیران باید هوشیار باشند و با شناسایی کوچکترین علایم زورگویی آکادمیک، اقدامات لازم برای متوقف ساختن آن را بکار گیرند. فرایند شکایت در سازمان باید مشخص باشد تا قربانی بدون نگرانی، اعتراض خود را گزارش، ثبت و پیگیری کند. آموزش در زمینه قلدری آکادمیک نیز بسیار موثر است. گاهی اوقات، قربانیان به دلیل تجربه کم با بکارگیری راهبردهای نادرست، فرآیند نابودی خود را تسریع می‌کنند. بنابراین، سازمان باید ساختاری ایجاد کند و مشاورانی برای قربانی در نظر گیرد تا به آنها کمک کنند تا رفتار درستی را در مقابل زورگویان بکار گیرند. علاوه‌براین، حمایت‌های درمانی باید برای قربانیان قلدری آکادمیک فراهم شود.

ساختار سازمانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، معمولاً، شکایت در داخل دانشگاه را برای قربانیان دشوار می‌سازد. بنابراین، اساتیدی که مورد آزار و اذیت قرار می‌گیرند، اغلب بیش از حد در گزارش این نوع مشکلات و درخواست کمک از همکاران، وکلا، پزشکان و روانپزشکان

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-11]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1400.20.4.10.1]
[DOI: 10.52547/payesh.20.4.505]

محتاط هستند. شاخص‌ها و پرسشنامه‌هایی وجود دارد که می‌تواند مورد استفاده پژوهشگران برای سنجش میزان، دلایل و اثرات قلدری آکادمیک قرار گیرد.

با تقدیم احترام

علی محمد مصدق راد: استاد سیاستگذاری و مدیریت سلامت، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. پست الکترونیک: mosadeghrad@tums.ac.ir

منابع

1. Davenport NZ, Schwartz RD, Elliot GP. Emotional abuse in the American workplace. 1st Edition, Collins, IA: Civil Society Publishing: USA, 1999

2. Leymann H. Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it. 1st Edition, Rowohlt TB-Reinbeck V: Hamburg, 1993

3. Mahmoudi M. Academic bullies leave no trace. BioImpacts: BI. 2019;9:129

4. Khoo SB. Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Malaysian Family Physician 2010; 5:61

5. Duffy M, Sperry L. Workplace mobbing: Individual and family health consequences. The Family Journal 2007; 15:398-404

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-11]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1400.20.4.10.1]
[DOI: 10.52547/payesh.20.4.505]