نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
سال چهارم، شماره دوم، تابستان ۹۹، صفحات ۲۱۷ تا ۲۱۸

نامه به سردبیر

خشونت آکادمیک

عباسعلی ناصحی[۱]، نرگس تبریزچی[۲*]

خشونت آکادمیک به هرگونه رفتار آزاردهنده مانند اتهام‌زنی، تحقیر، آزار و سوءرفتار هیجانی، دروغ‌گویی و دروغ‌پراکنی، انگ زدن، مسخره کردن، ... توسط فرد دانشگاهی نسبت به همکار خود در محیط دانشگاهی اطلاق می‌شود(۱). این اعمال با هدف پوشاندن ضعف‌ها و صلاحیت پایین عاملان خشونت و حذف یا تنزل فرد قربانی از سیستم انجام می‌شود. فرد قربانی معمولاً از فرد عامل خشونت باهوش‌تر، ساعی‌تر، درست‌کارتر و اخلاقی‌تر است. این گونه اعمال در اکثر مواقع از دید دیگران مخفی می‌ماند و اثبات آن دشوار است. خشونت آکادمیک ممکن است در ظاهر کم اهمیت و با شدت پایین به نظر آید ولی به دلیل تکرار آن در طول زمان، صدمات جدی برسلامت فرد قربانی و اطرافیان وارد می‌کند. به‌علاوه بر ساختار و هزینه کرد سازمان دانشگاهی هم تأثیر منفی می‌گذارد.

قربانیان خشونت دانشگاهی اغلب دچار اختلالاتی در سلامت جسمی، روانی و اجتماعی و حتی اخراج از محل کار می‌شوند و یا اینکه ممکن است خود از محل کار استعفا دهند. بعضی از آثار خشونت دانشگاهی بر روی قربانیان عبارت است از: احساس استرس و ترس، احساس ناامنی شغلی، افسردگی، مشکلات روان‌تنی، افکار خودکشی، کاهش رضایت‌مندی شغلی، کاهش کارایی شغلی (گاهی افزایش کارایی شغلی و بهتر شدن نظم و انضباط شغلی)، ... گاهی عاملان خشونت به واسطه برخورداری از تخصص در زمینه کاری، امکان تصمیم‌گیری در مورد نحوه تقسیم منابع یا اطلاعات، داشتن نفوذ در سطح دانشگاه یا به دلیل ارتباطات منفی در محیط کار (حسادت حرفه‌ای، تنفر و ناامنی) به قربانیان صدمه وارد می‌کنند. مظاهر شایع خشونت به صورت خودداری از ارائه اطلاعات (withholding of information)، درخواست انجام کارهایی در حد پایین‌تر از شایستگی‌های افراد، تکلم با لحن تحقیرآمیز یا طلبکارانه در حضور دیگران و القای حس کنترل کردن است. در دانشگاه‌هایی با مشخصه‌های ابهام در شرح وظایف کارکنان، کمبود نیروی انسانی و محیط کار استرس آفرین، خشونت آکادمیک بیشتر رخ می‌دهد(۲).

قربانیان خشونت آکادمیک در اکثر مواقع جوان، کم سابقه، باهوش و خلاق، صادق و دارای شخصیت افسرده یا مضطرب هستند(۲).

دانشگاه‌ها ممکن است به علت وجود پدیده خشونت آکادمیک متحمل صدمات عظیم مالی و ازدست دادن نیروی کار خلاق و کارآمد خود شوند و وجهه علمی آن‌ها تخریب شود. بنابراین مراکز دانشگاهی باید در جهت آگاهی بخشی عمومی، آموزش، مشاوره و وضع سیاست‌ها و مقررات ضدخشونت آکادمیک بکوشند. در کوتاه‌مدت دانشگاه‌ها باید با ورود خشونت آکادمیک به کدهای اخلاقی سازوکار لازم برای مقابله با آن را در نظر بگیرند و در جهت ارتقای ارزش‌های اخلاقی مانند عدالت، رفتار دوستانه و نوع‌دوستی در دانشگاه فعالیت کنند. به علاوه مدیران دانشگاه باید با تهیه شرح وظایف مشخص کارکنان موجب کاهش عوامل زمینه‌ساز خشونت بشوند. در درازمدت اقداماتی همچون برگزاری برنامه‌های آموزشی، ارتقا دانش مدیران دانشگاه و مسئولان نیروی انسانی و تغییر نگرش آن‌ها با هدف عدم حمایت از خشونت منجر به کاهش خشونت آکادمیک می‌شود. همچنین باید مکانیسم‌هایی برای شناسایی و پیگیری این گونه موارد در سازمان‌ها تعریف شود(۳).

علاوه بر موارد گفته شده اقدامات زیر نیز پیشنهاد می‌شود:

- برگزاری کارگاه‌های دانشگاهی ضدخشونت برای آموزش اثربخش و گفتمان‌سازی
- تحقیق در مورد رعایت مسائل اخلاقی در محیط‌های دانشگاهی و استفاده از یافته‌های آن در طراحی مداخلات
- مرور و به‌روزرسانی روند تصدی‌گری مسئولیت‌ها و مدیریت‌های مهم
- ایجاد کمیته اجرایی برای مقابله با خشونت و شرایط خشونت‌آفرین

۱. عضو گروه سلامت اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران
۲. نویسنده مسئول: استادیار، دکترای تخصصی پزشکی اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-24]

- استفاده از تشکل‌های خارج سازمانی برای ارزیابی و ارائه توصیه‌های تصحیح‌کننده خشونت و شرایط خشونت‌آفرین
- در نظر گرفتن فرایند مناسب برای مرور عملکرد افراد و تشویق رفتارهای سالم در محیط کار
- واکاوی محیط و شناسایی موارد خشونت در تمام سطوح دانشگاه و حذف عاملان خشونت
- استفاده از تجارب قربانیان در آموزش به سایر همکاران
- شناسایی رفتارهای خشونت‌آمیز که به صورت هنجارهای دانشگاهی درآمده و تلاش برای تصحیح آن‌ها
- تغییر چارچوب‌های قدیمی که از صحبت در مورد این گونه مسائل جلوگیری می‌کرد و ایجاد محیط تسهیل‌کننده

قربانیان نیز باید با دریافت کمک‌های مشاوره‌ای در جهت رفع صدمات وارده بر سلامت روانی خود، بازیابی توانایی‌های پیشین، تعدیل یا تغییر محیط کار و بازگشت به فعالیت‌های علمی و عملی تلاش کنند. مداخلات مختلف روان‌شناسی برای قربانیان تعریف شده است(۴)، از جمله: شغل درمانی، جامعه درمانی، هنردرمانی، گروه درمانی، خانواده‌درمانی به همراه درمان فردی، ورزش درمانی، آموزش شیوه‌های تن‌آرامی. این مداخلات به فرد قربانی امکان بازیابی اعتمادبه‌نفس کافی برای ادامه فعالیت‌های علمی را می‌دهد.

تقدیر و تشکر

از گروه علمی سلامت اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی که طی جلساتی به طرح موضوع و بحث درخصوص ابعاد مختلف خشونت آکادمیک پرداخته‌اند سپاس‌گزاریم.

Letter to Editor

Academic Mobbing

Abbas Ali Nasehi[1], Narges Tabrizchi[*2]

منابع

1. Cornoiu TS. Ways to Intervene in Case of Mobbing. Romanian Journal of Experimental Applied Psychology 2011; 2(2):23-28.
2. Khoo SB. Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace. Malays Fam Physician 2010; 5(2): 61-67.
3. Steven Koh WM. Management of work place bullying in hospital: A review of the use of cognitive rehearsal as an alternative management strategy. Int J Nurs Sci 2016; 3(2): 213-222.
4. Toliver JT. Framing Thoughtful Leadership Intervention in Academic Workplace Bullying: A Collective Case Study. Doctoral Dissertation, Omaha, Nebraska: Creighton University; 2014.

1. Member of Social Health Group in Academy of Medical Sciences. IR of Iran
2. *Corresponding Author: Assistant Professor of Community Medicine. Academy of Medical Sciences of I.R of Iran

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-24]