ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای همکارآزاری در محیط‌های دانشگاهی از نگاه اساتید زن

❖ خلیل زندی[1*] ❖ نصیره قادری[2] ❖ فروغ مرادیان[3] ❖

صفحه: ۵۳-۳۰

چکیده

یکی از شکل‌های قلدری آکادمیک، آزار دادن عضو هیئت علمی توسط یک یا چند نفر از اعضای هیئت علمی همکار است. هدف از این پژوهش، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای همکارآزاری در محیط‌های دانشگاهی از منظر اساتید زن بود. روش پژوهش کیفی و راهبرد مورد استفاده، نظریه داده‌بنیاد کلاسیک (رهیافت ظاهر شونده) بود. مشارکت‌کنندگان بالقوه، بانوان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری و با استناد به قاعده اشباع نظری ۱۱ استاد خانم به عنوان مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه بدون ساختار بود. برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها از روش بازخورد مشارکت کننده و زاویه‌بندی تحلیلی استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات، کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. تحلیل مصاحبه‌ها منجر به ظاهر شدن ۱۰۴ کد باز شد که طی کدگذاری محوری ذیل ۲۸ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. مقوله‌های اصلی احصا شده شامل همکارآزاری علمی آموزشی، بی‌عدالتی اداری اجتماعی، تلاش برای تضعیف، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه، همکارآزاری جنسی، انگاره‌های غیرمنطقی و سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی بودند. در نهایت این مقوله‌ها ذیل کد گزینشی «ابزارانگاری چندگانه و چندلایه» قرار گرفتند. این یافته‌ها می‌تواند به آگاهی بیشتر جامعه دانشگاهی از نمودهای سوءرفتار نسبت به همکاران و البته شنیده شدن دغدغه‌های اساتید زن در خصوص تعاملات با همکاران منجر گردد.

واژگان کلیدی: قلدری، همکارآزاری، آموزش عالی

■دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۹/۱۲ ■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۱۶

[1]. (نویسنده مسئول): گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

kh.zandi@cfu.ac.ir

[2]. گروه آموزش ریاضی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

[3]. گروه آموزش الهیات، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر پژوهشگران سازمانی به دلیل پیامدهای منفی رفتارهای غیرمولد در محیط کار، توجه بسیاری به مطالعه این‌گونه رفتارها داشته‌اند (Abdi et al., 2023). یکی از این رفتارهای غیرمولد، پدیده قلدری در محیط کاراست که با عناوین گوناگونی همچون آزار شغلی، قلدری، موبینگ، بدرفتاری، قربانی‌سازی، استبداد خُرد، رفتار آزاردهنده و بی‌نزاکتی شناخته شده است (Meriläinen et al., 2016). قلدری در محیط کار به‌عنوان رفتارهای غیرمنطقی تعریف می‌شود که فرد یا گروهی از افراد نسبت به کارکنان اعمال می‌کنند و باعث ترساندن، تحقیر، تهدید یا آزار آن‌ها می‌شوند. این رفتارها می‌توانند سلامت جسمی یا روانی فرد هدف قرارگرفته را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهند و معمولاً تکرارشونده هستند، هرچند گاهی یک رفتار شدیدِ منفرد نیز می‌تواند مصداق قلدری باشد (Higgins, 2024). در تعریفی دیگر، قلدری در محل کار به عنوان «تحمیل عمدی یک محیط کاری خصمانه بر یک کارمند توسط یک یا چند همکار، معمولاً از طریق ترکیبی از رفتارهای کلامی و غیرکلامی» تعریف شده است. به‌طور کلی رفتارهای قلدرانه با ویژگی‌هایی همچون خصمانه بودن، ناعادلانه بودن، منفی بودن و ناپسند بودن شناسایی می‌شوند (Tay, 2025).

یکی از شکل‌های قلدری سازمانی، قلدری آکادمیک است که نوعی رفتار هدفمند پیچیده، معمولاً پنهان و بدون خشونت علنی در محیط دانشگاه توسط یک یا چند نفر از اعضای هیئت علمی بر علیه یک همکار است که با هدف تهدید، تحقیر، طرد و آزار و اذیت او برای تبعیت از آن‌ها یا ترک مؤسسه انجام می‌شود (Mosadegh Rad, 2021). قلدری در دانشگاه‌ها می‌تواند شامل تهدید جایگاه حرفه‌ای، انزوا، تحمیل بار کاری بیش از حد، انتظارات غیرواقع‌بینانه و بی‌ثبات‌سازی موقعیت شغلی باشد (Sedivy-Benton et al., 2015). این نوع قلدری به شکل آشکار همچون فریاد زدن، مسخره کردن، تهدید کردن و به شکل پنهان همچون حذف نام فرد از مقاله یا پروژه، ندادن فرصت تدریس یا پژوهش و ایجاد مانع در مسیر ترفیع علمی صورت می‌گیرد (Einarsen, 2009) و پیامدهای منفی برای اعضای هیئت علمی، دانشجویان، گروه‌ها و کل دانشگاه به همراه دارد (Wright & Hill, 2015). شواهد زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد قربانیان قلدری در دانشگاه‌ها احساس تحقیر، استرس، خشم، ناامیدی، بی‌قدرتی، اضطراب و فرسودگی می‌کنند و کیفیت و کمیت کارشان کاهش می‌یابد (Sedivy-Benton et al., 2015). در واقع این نوع قلدری نسبت به زورگویی‌هایی معمول سازمانی آثار مخرب بیشتری به دنبال دارد، زیرا با توجه به اینکه فرد قلدر استاد

دانشگاه و شخصی باهوش است، فرآیند پیچیده‌ای را برای به دام انداختن قربانی طراحی و اجرا می‌کند و تلاش می‌کند ردی از خود باقی نگذارد (Mosadegh Rad, 2021).

اگرچه ممکن است این تصور وجود داشته باشد که دانشگاه‌ها و کالج‌ها به عنوان نهادهایی بسیار فرهیخته، جایی برای رفتارهای قلدرانه ندارند، اما واقعیت چیز دیگری است (Tight, 2023). بر خلاف این تصور که پژوهشگران و استادان دانشگاهی، به استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای پایبند هستند، مطالعاتی وجود دارد که نشان می‌دهد الگوهای مدیریتی مبتنی بر فرهنگ رقابتی در آموزش عالی، محیط‌هایی غیرمدنی و خصمانه ایجاد کرده‌اند که رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای را تسهیل می‌کند (Misawa, 2014). برای مثال نتایج مطالعه‌ای نشان داد که حدود یک‌سوم اعضای هیئت علمی دست‌کم یک تجربه زورگویی داشته‌اند. این رقم نشان می‌دهد که محیط‌های دانشگاهی برخلاف تصور عمومی که آن‌ها را فضاهای حرفه‌ای و عقلانی می‌داند، در معرض سطح بالایی از رفتارهای غیرحرفه‌ای هستند (Meriläinen et al., 2016). البته در برخی منابع، رفتارهایی ناشایست همچون بی‌ادبی، توهین یا مسخره کردن، اگر در حد بی‌ضرر باشد، مصداق همکارآزاری محسوب نمی‌شود بلکه این مفهوم بیانگر نوعی از خشونت است که اغلب جنبه فیزیکی ندارد اما بسیار ناراحت کننده است (Fazel & Afshari, 2020). بر اساس گزارش‌های سازمان جهانی کار نیز خشونت فقط اِعمال زور و واکنش فیزیکی نیست و می‌تواند روانی، عاطفی، اقتصادی، سیاسی و . . . باشد (Koushazade & Asadzade, 2018).

آشکار شدن وجود رفتارهای قلدرانه در محیط‌های دانشگاهی سبب جلب توجه پژوهشگران به قلدری آکادمیک شده است. در این زمینه طی یک مرور نظام‌مند از ۷۴ پژوهش منتشرشده درباره قلدری در آموزش عالی مشخص شد که همکارآزاری در دانشگاه‌ها پدیده‌ای گسترده و حتی «بومی‌شده» در ساختار این نهاد است. نتایج این مطالعه بیانگر آن بود که مهم‌ترین نمودهای همکارآزاری در میان اعضای هیأت علمی، عبارت از تخریب اعتبار حرفه‌ای، تهدید جایگاه شغلی، مانع‌تراشی در مسیر ارتقا، کارشکنی در دستیابی به منابع و فرصت‌های پژوهشی، حذف از شبکه‌های تصمیم‌گیری، انزوای سازمانی، شایعه‌پراکنی و تضعیف حیثیت علمی است (Tight, 2023). نتایج پژوهشی در خصوص قلدری و رفتارهای نامناسب اعضای هیئت علمی در یک دانشگاه فنلاندی نشان دادکه رفتارهای قلدرانه در جریان فعالیت‌های پژوهشی، جلسات، موقعیت‌های تعاملی، تدریس، مشاوره یا حتی اوقات فراغت رخ داده بود. تحلیل عاملی سه بُعد قلدری شامل طرد و تبعیض، تحقیر فردمحور و تضعیف حرفه‌ای را آشکار کرد (Meriläinen et al., 2016). نتایج

پژوهش دیگری نشان داد که از جمله رفتارهای غیرمدنی اعضای هیات علمی نسبت به همکاران مواردی همچون بی‌احترامی کلامی، بی‌اعتنایی و طرد همکاران، تضعیف اعتبار حرفه‌ای، ایجاد جوّ خصمانه و رفتارهای تحقیرآمیز بوده است (Wright & Hill, 2015). در مطالعه‌ای دیگر، میزان بروز سوء رفتار از سوی همکاران در مؤسسات آموزش عالی در اکوادور بررسی شد و مشخص شد که رایج‌ترین شکل سوء رفتار، شایعه‌سازی مخرب و بی‌اساس علیه قربانی بوده است (Zambrano et al., 2022). بر اساس نتایج پژوهشی دیگر، مهمترین نمودهای قلدری اعضای هیئت علمی نسبت به همکار خود، تخریب اعتبار علمی و حرفه‌ای، بی‌اعتبارسازی در جلسات رسمی، کارشکنی در ارتقا و ترفیع، تلاش برای حذف از شبکه‌های تصمیم‌گیری، تهدید غیرمستقیم امنیت شغلی، و شایعه‌پراکنی و تخریب وجهه همکار بوده‌اند (Keashly & Neuman, 2010). پژوهشگران دیگری به بررسی پدیده آزار روانی در محیط کار در بین دانشگاهیان ترکیه پرداختند. آن‌ها دریافتند که برخی از رایج‌ترین نشانگرهای آزار همکاران در محیط‌های دانشگاهی عبارت از ساختن شایعات و حرف‌های بی‌اساس، نادیده گرفتن، واگذاری وظایف بی‌اهمیت، کم‌ارزش جلوه دادن دستاوردها، برگزاری جلسات در غیاب فرد و آزار کلامی هستند (Tigrel & Kokalan, 2009). طی مطالعه دیگری، پژوهشگران به بررسی رفتارهای موبینگ (قلدری چندنفر علیه یک نفر) تجربه‌شده توسط اعضای هیئت علمی پرستاری دانشکده‌های پرستاری در ترکیه پرداختند. بر اساس یافته‌ها بخش بزرگی از افراد نمونه گزارش کردند که در محل کار خود با رفتارهای موبینگ مواجه شده‌اند. همچنین نه درصد از شرکت‌کنندگان اظهار داشتند که گاهی به خودکشی فکر کرده‌اند (Yildirim et al., 2007). در ایران نیز نتایج پژوهشی در خصوص بررسی تجارب زیسته استادیاران جوان دانشگاه گیلان در خصوص قلدری سازمانی نشان داد که بسیاری از استادیاران جوان در سال‌های ابتدایی خدمت خود به علت داشتن سابقه کمتر و عدم ثبات وضعیت استخدامی خود در گروه یک نوع قلدری عمودی از بالا به پایین را تجربه کرده‌اند که معمولاً شامل مورد تهدید واقع شدن، محرومیت از امکانات و بهره‌کشی پژوهشی و اداری بوده است (Shabani et al., 2024). پژوهش دیگری با هدف مطالعه قلدری دانشگاهی در گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی و حوزه فنی و مهندسی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که میزان قلدری در میان اعضای هیئت علمی هر دو حوزه در سطح متوسط بوده است (Rashidi & Rouhani, 2022).

تأمل در مطالعات پیشین پیرامون قلدری آکادمیک در آموزش عالی نشان می‌دهد که هنوز خلاءهایی در این زمینه وجود دارد. یکی از اصلی‌ترین خلاءها این است که تبیین مؤلفه‌های همکارآزاری یا قلدری

اعضای هیئت علمی نسبت به همکاران کمتر از سایر شکل‌های قلدری همچون قلدری نسبت به دانشجویان، قلدری در میان کارکنان و . . . مورد توجه بوده است. کاستی دیگر کمبود مطالعاتی است که به‌طور ویژه به تجارب زیسته زنان از مواجهه با قلدری معطوف بوده باشند. این درحالی است که پژوهش‌ها نشان می‌دهند زنان بسیار بیشتر و شدیدتر از مردان در محیط‌های کاری هدف قلدری قرار می‌گیرند (Soumyaja & Akella, 2024; Higgins, 2024). در این زمینه، نتایج مطالعه‌ای نشان داد که تقریباً همه استادان زن حداقل یک تجربه مورد آزارقرار گرفتن را داشته‌اند (Heffernan & Bosetti, 2023). در نهایت سومین کاستی مهم به کمبود مطالعات داخلی در این حوزه مربوط می‌شود. در واقع اگرچه تحقیقات داخلی زیادی پیرامون قلدری در محیط کار انجام گرفته است اما کمبود مطالعات در خصوص قلدری اعضای هیئت علمی نسبت به همکاران به‌سادگی به چشم می‌خورد و به‌طور مشخص می‌توان گفت مطالعه‌ای مبتنی بر بافت دانشگاه‌های ایران که به بررسی همکارآزری علیه اساتید زن پرداخته باشد، دردسترس نیست. با این توضیحات، دغدغه اصلی مطالعه حاضر، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای همکارآزاری از منظر اساتید زن در مؤسسات آموزش عالی ایران بوده است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش از لحاظ نظری بتواند به گسترش دانش موجود پیرامون نمودها و جنبه‌های همکارآزاری علیه اساتید به‌ویژه اساتید زن منجر شود و از جنبه عملی نیز به آگاه‌سازی جامعه دانشگاهی از مصادیق همکارآزاری و بهبود تصمیمات و راه‌کارهای پیشگیری و مقابله با این شکل از رفتار مخرب دانشگاهی گردد.

روش‌شناسی تحقیق

ماهیت پژوهش حاضر اکتشافی، روش به‌کار رفته کیفی و راهبرد مورد استفاده، نظریه داده‌بنیاد بوده است. در دل نظریه داده‌بنیاد از رهیافت ظاهرشونده شده است. هدف از انتخاب رهیافت مورداشاره این بود که چارچوب از پیش‌تعیین شده‌ای بر فرآیند تحلیل داده‌ها تحمیل نشود و اجازه داده شود که مقوله‌ها به تدریج و از دل داده‌ها ظاهر شوند. مشارکت‌کنندگان بالقوه، بانوان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری و با استناد به قاعده اشباع نظری ۱۱ استاد بانو به عنوان مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند. در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این افراد گزارش شده است. شایان ذکر است برای جلوگیری از افشا شدن هویت مشارکت کنندگان، به جای نام دانشگاه، نوع دانشگاه محل اشتغال آن‌ها قید شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

کد مصاحبه شونده	نوع دانشگاه محل اشتغال	سن (به سال)	سابقه خدمت (به سال)	رشته تحصیلی
۱	فرهنگیان	۳۴	۳	تربیت بدنی
۲	دولتی	۳۹	۵	حقوق
۳	دولتی	۵۰	۱۶	تربیت بدنی
۴	دولتی	۴۵	۹	برنامه‌ریزی درسی
۵	دولتی	۴۹	۱۴	جامعه‌شناسی
۶	دولتی	۳۹	۵	کارآفرینی
۷	فرهنگیان	۴۵	۱۳	برنامه‌ریزی درسی
۸	دولتی	۴۳	۱۱	مشاوره و راهنمایی
۹	آزاد اسلامی	۴۵	۶	الهیات و معارف اسلامی
۱۰	آزاد اسلامی	۶۲	۳۰	فقه و حقوق
۱۱	فرهنگیان	۴۲	۷	ریاضی

ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه بدون ساختار بود. در واقع از آن‌جا که بر مبنای رهیافت ظاهرشونده، مقوله‌ها باید به تدریج و واقعاً از دل داده‌ها ظاهر شوند؛ لذا تلاش شد تا با طرح یک سؤال کاملاً باز، امکان ظهور تدریجی هر مقوله‌ای فراهم گردد و در عین حال تا حد امکان هیچ مقوله از پیش‌تعیین شده‌ای بر روند مصاحبه و تحلیل آن عارض نگردد. مضمون سؤال باز و کلی برای شروع هر مصاحبه این بود که «چه رفتارهایی از اساتید همکارتان از نظر شما نادرست بوده و باعث آزار و ناراحتی شما شده است؟». هر مصاحبه به‌طور تقریبی حدود ۵۰ تا ۶۰ دقیقه به‌طول انجامید. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها از روش بازخورد مشارکت کننده و زاویه‌بندی تحلیلی استفاده شد. علاوه بر این متنوع بودن مشارکت‌کنندگان از لحاظ سن، سابقه خدمت، رشته تحصیلی و نوع دانشگاه می‌تواند به افزایش اعتبار بیرونی پژوهش کمک کند. برای تحلیل اطلاعات، کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. به‌طور مشخص ابتدا واحدهای معنایی مستخرج از مصاحبه اول به کدهای باز اولیه تبدیل شدند. سپس به موازات اجرا و تحلیل مصاحبه‌های بعدی، کدهای اولیه قبلی و جدید طی یک روند پالایش و ادغام مستمر، به کدهای باز غیرتکراری تقلیل یافتند. در گام‌های بعدی کدهای باز بر اساس مشابهت و تناسب مفهومی با یکدیگر ذیل مقوله‌های کلان‌تر و انتزاعی‌تر (مقوله‌های فرعی) دسته‌بندی شدند و پس از آن مقوله‌های فرعی نیز به همان ترتیب، ذیل مقولات کلی‌تر تحت عنوان مقوله‌های اصلی قرار گرفتند. دو گام اخیر بیانگر کدگذاری محوری است. در نهایت به منظور

صورت‌بندی نظریه پارادایمی پژوهش، مقوله‌های احصا شده در مرحله کدگذاری محوری، یکپارچه شده و ذیل یک کد گزینشی فراگیر که درون‌مایه مشترک مقوله‌های اصلی است قرار گرفتند. شایان ذکر است که فرآیند کدگذاری به‌صورت دستی انجام شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها ۱۰۴ کد باز غیرتکراری به‌عنوان نشانگرهای همکارآزاری از منظر اساتید زن شناسایی شدند. این نشانگرها در جریان کدگذاری محوری در ۲۸ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. در ادامه هر یک از مقوله‌های اصلی احصاشده و مقوله‌های فرعی و کدهای ذیل آن‌ها ارائه شده است:

الف) همکارآزاری علمی آموزشی

یکی از مقوله‌های اصلی احصا شده، همکارآزاری علمی آموزشی است. در جدول ۲، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است. این مقوله همان‌طور که از نام آن پیداست، از جمله سوءرفتارهایی است که شاید در سایر سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مصداق چندانی ندارد؛ زیرا ماهیت آن به تدریس در آموزش عالی مربوط می‌شود. بر اساس یافته‌ها، همکارآزاری علمی آموزشی به‌طور عمده با مؤلفه‌هایی همچون شوراندن دانشجویان علیه استاد، شایعه‌پراکنی در خصوص ضعف علمی و کارشکنی در برنامه‌ریزی دروس شناسایی می‌شوند. یکی از نکات جالب در خصوص مؤلفه‌های همکارآزاری علمی که البته شاید در خصوص سایر کدهای محوری نیز صدق کند این است که یک رفتار مخرب ممکن است ماهیت قلدری چندگانه داشته باشد و به‌طور هم‌زمان مؤلفه‌های مختلف همکارآزاری را در برگیرد. نقل قول زیر از یکی از مشارکت‌کنندگان به‌خوبی این ویژگی را نشان می‌دهد:

> *«یکی از همکارا که به تازگی جذب شده بود، دقیقاً هم‌رشته من بود. ایشون انتظار داشت درسای تخصصی رو همه‌شو خودش برداره. خب من با اینکه سابقه‌م از اون بیشتر بود اما گفتم تقسیم کنیم. مثلاً فلان درس رو شما با یه گروه بردار منم با یه گروه. دست بر قضا ایشون مدیرگروه شد. اولین کاری که کرد واحدها رو از من گرفت. پیگیر که شدم یه برگه که چندتا از دانشجوها امضا کرده بودن رو نشونم داد و با طعنه گفت که بچه‌ها خوشون شما رو نخواستن و من لطف کردم که برگه رو پیش خودم نگه داشتم. . . . . خلاصه کاشف*

به عمل اومد که این آقا خودش بچه‌ها رو شانتاژ کرده که طومار امضا کنن. گفته بود که سختگیره، همه‌تون رو میندازه!»

جدول ۲. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله همکارآزاری علمی آموزشی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
همکارآزاری علمی آموزشی	شورواندن دانشجویان علیه استاد	– شورواندن دانشجویان به دادن امتیاز ارزشیابی پایین به استاد بانو – تشویق دانشجویان به ایجاد هرج و مرج در کلاس استاد بانو – تحریک دانشجویان برای نوشتن طومار علیه استاد بانو و درخواست دان درس به استاد دیگر
	شایعه پراکنی در خصوص ضعف علمی	– شایعه‌پراکنی مبنی برسخت‌گیری بیش از حد استاد با هدف طرد شدن آنان از سوی دانشجویان – شایعه‌پراکنی در خصوص ضعیف بودن استاد بانو و غیرعلمی بودن ارزشیابی وی از دانشجویان – شایعه‌پراکنی مبنی بر استخدام مبتنی بر روابط و غیرضابطه‌مند استاد
	همکارآزاری در برنامه‌ریزی دروس	– تغییر برنامه هفتگی همکار بانو بدون هماهنگی با وی به دلیل اختلاف با مدیر گروه – حذف دروس استاد و دادن واحدهای ایشان به همکار دیگر بدون هماهنگی – تحمیل دروس غیر مرتبط به استاد بانو علیرغم مخالفت وی – کارشکنی در ارایه واحدهای درسی دلخواه همکار بانو به وی – همکاری کمتر با اساتید بانو در خصوص تعیین برنامه کلاسی تدریس

ب) بی‌عدالتی اداری اجتماعی

دومین کد محوری احصا شده، بی‌عدالتی اداری اجتماعی است. در جدول ۳، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است. بر اساس یافته‌ها، بی‌عدالتی اداری اجتماعی با مؤلفه‌هایی همچون بی‌عدالتی در انتصابات، سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز و نگاه سخت‌گیرانه به ظاهر و پوشش شناسایی می‌شود. یکی از ویژگی‌های مهم این مقوله به ویژه در خصوص دو مؤلفه «بی‌عدالتی در انتصابات» و «سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز» شاید این است که به اندازه سایر مقوله‌ها و رفتارهای مخرب، آشکار نیستند و البته منبع آن‌ها نامشخص هستند. برای مثال انتخاب آقایان برای تصدی پست‌های مدیریتی در شرایط امتیازی برابر با بانوان، تصدی اکثر پست‌های مدیریتی توسط مردان و برخوردار شدن از حمایت یکدیگر در مقابل بانوان و یا ضعف سازوکارهای قانونی حمایت از بانوان آسیب دیده، ناآشکارتر و دارای منبع آزار مبهم‌تری هستند.

حتی گاهی شاید منبع این اقدامات یا اتفاقات همکاران نباشند اما به‌هر حال اساتید خانم موردمطالعه معتقدند که علیرغم مبهم بودن منبع، همه این‌ها اقدامات یا نتیجه اقدامات آزاردهنده همکاران مرد است و تنها تفاوت آن با سایر نمودهای همکارآزاری این است که منبع آن نه فرد بلکه افراد است. بنابراین نه یک همکارآزاری فردی بلکه شکلی پنهان از همکارآزاری گروهی است.

جدول ۳. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله بی‌عدالتی اداری اجتماعی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
بی‌عدالتی اداری اجتماعی	بی‌عدالتی در انتصابات	– انتخاب آقایان برای تصدی پست‌های مدیریتی در شرایط امتیازی برابر با بانوان – استفاده از بهانه‌های واهی هم‌چون ادعای ناسازگاری خانم‌ها با هم برای جلوگیری از تصدی پست‌های مدیریتی – شانس بسیار پایین بانوان برای تصدی پست‌های کلان دانشگاه از قبیل ریاست یا معاونت دانشگاه – تصدی اکثر پست‌های مدیریتی توسط مردان و برخوردار شدن از حمایت یکدیگر در مقابل بانوان – لزوم احراز توانایی چندبرابری بانوان در مقایسه با آقایان جهت تصدی پست‌های مدیریتی
	سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز	– پایین بودن حقوق بانوان نسبت به آقایان به دلیل نداشتن بندهایی در حکم کارگزینی همچون حق عائله‌مندی – انتظار از بانوان برای کار برابر با آقایان علیرغم حقوق نابرابر – ضعف سازوکارهای قانونی حمایت از بانوان آسیب دیده
	نگاه سخت‌گیرانه به ظاهر و پوشش	– گزارش پوشش غیررسمی زنان در خارج از دانشگاه به عنوان بهانه‌ای برای محرومیت از پست سازمانی – تشویق به رعایت پوشش حداکثری زنان علیرغم اغماض در عدم رعایت پوشش مناسب آقایان – تاکید بر ظاهر و پوشش همکاران خانم با هدف مانع‌تراشی برای عدم دستیابی آن‌ها به پست‌های مدیریتی

برای درک بهتر این احساس، می‌توان به صحبت‌های یکی از مشارکت‌کنندگان اشاره نمود که می‌گوید:

«وقتی بحث پایه می‌شه ما رو نمی‌بینند که ما با چه مسائلی دست و پنجه نرم می‌کنیم. آقای همکار ۴۰ ساعت موظفی داره تو هم ۴۰ ساعت! آقای همکار برای پایه باید این امتیازو بگیره تو هم همین‌طور! اما نوبت به منزایا که می‌رسه شما خانومی عائله‌مندی می‌خوای چیکار؟ شما خانومید فلان امتیاز بهتون تعلق نمی‌گیره حق مسکن می‌خواید چیکار. مثلاً آقایون میان بابت سربازی که میرن یه پایه می‌گیرند ولی من خانوم نمی‌گن تویی که بچه آوردی امتیاز داری؛ گفتند چه ربطی داره ؟ گفتم سربازی چه ربطی به پایه داره. توی تکالیف برابریم ولی توی حقوق پایین‌تریم»

ج) تلاش برای تضعیف

سومین کد محوری احصا شده، تلاش برای تضعیف است. در جدول ۴، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است. براساس یافته‌ها، تلاش برای تضعیف با مؤلفه‌هایی همچون تحقیر کردن، مسخره کردن، منزوی کردن و نادیده‌گرفتن، افترا زدن، تلاش برای آتو گرفتن، و تخریب و زیرآب‌زنی مشخص می‌شود. تأمل در نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که کمیت و تنوع نشانگرها و مؤلفه‌های مقوله «تلاش برای تضعیف» بیش از سایر مقوله‌ها است. این نکته شاید بتواند بیانگر آن باشد که مشارکت‌کنندگان پژوهش بیشتر در معرض این شکل از همکارآزاری قرار داشته‌اند. نکته دیگری که باید درنظر داشت و شاید یکی از جذابیت‌های یافته‌ها باشد این است که برخی نشانگرها ممکن است از منظر آقایان همکارآزاری محسوب نشود اما اساتید خانم موردمطالعه آن‌را به‌عنوان یک سوءرفتار ادراک کرده‌اند. در ادامه به دو نمونه از نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان اشاره شده است:

«آقایون وقتی می‌خوان یک خانم را بکوبند و جلوی پیشرفتشو بگیرن از کلمات تحقیرآمیز استفاده می‌کنند. تهمت زدن هم خیلی زیاد شده به راحتی تهمت می‌زنند و مسئله درست می‌کنند».

«. . . سر اینکه کدوم فضا برای برگزاری این رویداد مناسبه، من چند فضا را با دلیل و منطق معرفی کردم اما همکارای آقا با همه‌ش مخالفت کردن، در صورتی‌که همون مکان رو یکی از همکاران آقا پیشنهاد داد مورد قبول واقع شد. کلاً تو همه تصمیمات نادیده گرفته شدم مگه من دبیر اجرایی همایش نبودم چرا باید به نظر من توجه نشه».

جدول ٤. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله تلاش برای تضعیف

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
تلاش برای تضعیف	تحقیر کردن	- تحقیر کردن بانوان در حضور جمع - استفاده از کلمات تحقیرآمیز در رفتار با بانوان در جلسات - نگاه‌های تحقیرآمیز همکاران در هنگام بحث پیرامون پایین بودن فعالیت‌های علمی بانوان - تحقیرهای کلامی همکاران به دلیل پایین بودن تعداد مقالات خانم در دوران بارداری - تحقیر کردن اساتید خانم در حضور دانشجویان با دخالت در امور آموزشی مربوط به ایشان - توبیخ همکار خانم در حضور دانشجویان
	مسخره کردن	- مسخره کردن اعتقادات مذهبی و پوشش همکاران چادری - دادن بازخوردهای تمسخرآمیز به‌صحبت‌های همکار بانو در جلسات و نشست‌ها - خندیدن بی دلیل به صحبت‌های اساتید خانم در جلسات - پچ پچ و درگوشی صحبت کردن آقایان در هنگام صحبت اساتید خانم در جلسات
	منزوی کردن و نادیده گرفتن	- اختصاص اتاق‌های کوچک‌تر و یا دارای تجهیزات کمتر و پرت برای اساتید خانم - مطرح کردن مباحث نامتعارف در حضور همکار بانو به منظور منزوی کردن ایشان - دست‌کم گرفتن توانمندی‌های همکاران خانم - حذف اساتید بانو از گروه‌های مجازی به بهانه‌های غیرمنطقی
	افترا زدن	- متهم کردن همکار خانم به پرخاشگری در صورت اعلام نظرات مخالف در جلسات - انداختن خطای دیگران بر گردن بانوان تازه‌کار - تهمت زدن به همکار خانم مبنی بر رابطه نامناسب وی با دانشجویان پسر
	تلاش برای آتو گرفتن	- پرسش از استاد بانو در حوزه‌های دارای ضعف وی در جلسه دفاع با هدف نشان دادن ضعفشان - سخت‌گیری بیش از حد همکاران آقا نسبت به داوری پایان‌نامه دانشجویان همکار خانم - فراوانی بیشتر گزارش تخلفات آموزشی بانوان در مقایسه با آقایان در شرایط یکسان - حساسیت بیشتر نسبت به رفتار بانوان و همواره آن‌ها را زیرنظر داشتن - ضبط بدون اجازه صدای اساتید بانو در جلسات با هدف گزارش دادن صحبت‌های انتقادی ایشان - اصرار به بانوان برای پذیرش پست‌های مدیریتی در شرایط نامناسب با هدف نمایان شدن نقاط ضعف آن‌ها
	تخریب و زیرآب‌زنی	- تلاش برای تخریب همکار بانو از طریق انتشار گزارش غیبت در کلاس‌ها و جلسات - زیرآب زدن و بدگویی از همکاران بانو نزد مدیران دانشگاه - غیبت کردن و بدگویی از همکاران خانم در جمع‌های غیررسمی - بدگویی از همکار بانو در کلاس درس توسط همکاران آقا

د) رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه

چهارمین کد محوری احصا شده، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه است. در جدول ۵، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است.

جدول ۵. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه	مردسالاری	– اختصاص زمان بسیار کمتر به خانم‌ها برای اظهارنظر در جلسات – در اولویت قرار دادن آقایان برای صحبت و اظهارنظر در جلسات – سرباز زدن آقایان از انجام دستورات مدیران خانم
	استثمار و سوءاستفاده	– انتظار اساتید آقا از بانوان برای برعهده‌گرفتن بیشتر مسئولیت‌ها در پروژه‌های مشارکتی همچون پژوهش – سوءاستفاده آقایان از تفکرات فرهنگی سنتی رایج برای جلوگیری از تصدی پست‌های مدیریتی – دادن وعده و وعید از سوی مدیر آقا در قبال داشتن ارتباط غیرمتعارف با همکار خانم
	توهین و پرخاشگری	– فحش و ناسزا به همکار بانو در جریان اختلاف نظرها – پرخاشگری همکاران آقا نسبت به بانوان در جلسات – استفاده از الفاظ نامناسب و توهین‌آمیز علیه بانوان در جلسات
	عدم انتقادپذیری در برابر بانوان	– نشان دادن واکنش تند به انتقاد همکار بانو – انتقادناپذیری همکاران و تصور همیشه درست بودن نظرات آن‌ها – انتظار برخی آقایان از پذیرش بی‌چون و چرای نظراتشان از سوی بانوان

براساس یافته‌های جدول ۵، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه با مؤلفه‌هایی همچون مردسالاری، استثمار و سوءاستفاده، توهین و پرخاشگری و عدم انتقادپذیری در برابر بانوان مشخص می‌شود. به‌نظر می‌رسد رفتارهای سلطه‌جویانه بیش از هر چیز نشئت گرفته ویژگی‌های فرهنگی مردسالارانه است. از همین‌روست که ترجیح داده شده است مؤلفه‌ای همچون توهین و پرخاشگری ذیل مقوله اخیر قرار گیرد در حالی‌که می‌توانست به‌عنوان یک رفتار تضعیف‌کننده نیز درنظر گرفته شود. نقل قول زیر نمونه‌ای از رفتارهای سلطه‌جویانه نسبت به اساتید زن است.

«توی خیلی از جلساتی که خانم‌ها هستند آقایون اجازه صحبت کردن به خانم‌ها نمی‌دن. جلسات با صحبت‌های آقایون شروع میشه و معمولاً وقت چندانی برای اظهار نظر خانم‌ها باقی نمی‌مونه. یا در جلسه‌ای بودیم و یه همکار خانم یه مسئله‌ای رو گفت. همکار آقا برگشت گفتش که اینجوریه. بعد خانومه برگشت گفت من متوجه نمی‌شم منظور شما رو. بعد آقا گفتش که یعنی چی نمی‌فهمی چی می‌گم مگه من چه مدلی حرف می‌زنم که شما نمی‌فهمید همه متوجه شدن الا شما. فکر می‌کنم هیچ وقت یه آقا اینقدر پرخاشگر نسبت به همکار آقای خودش برخورد نمی‌کنه که مثلاً نسبت به خانم داره این مدلی برخورد می‌کنه».

ه) همکارآزاری جنسی

پنجمین کد محوری احصا شده، همکارآزاری جنسی است. براساس یافته‌های جدول ۶، این بعد با مؤلفه‌هایی همچون احترام نگذاشتن به حریم شخصی، آزار و اذیت تلفنی و مجازی، تعاملات مبتنی بر نگاه جنسی و انتظار تعامل غیرمتعارف مشخص می‌شود. این مؤلفه‌ها به‌خوبی نشان می‌دهند قلدری جنسی لزوماً فقط جنبه فیزیکی ندارد بلکه می‌تواند به شکل کلامی، مجازی و یا حتی مبتنی بر نگاه ناپاک باشد. نقل قول زیر، نمونه‌ای از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان در خصوص همکارآزاری جنسی است:

«بعضی همکارا از اون مرزی که بین شما و اون بوده رد می‌شن. شما یه روز می‌رید سر کار مدل موهاتون رو عوض کردید رنگ کردید موهاتونو؛ همکار برمی‌گرده به شما می‌گه که امروز چقدر خوشگل شدید. خب این خوشایند شما نیست. برمی‌گرده به شما می‌گه که شما یه زیبایی منحصر به فردی دارید که هیچ کس این زیبایی رو نداره و از این کارا که انجام می‌دن. این رو من مصداق تعرض می‌دونم و برای من آزار دهنده‌ست».

جدول ٦. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله همکارآزاری جنسی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
همکارآزاری جنسی	احترام نگذاشتن به حریم شخصی	– داشتن تقاضاهای غیرمنطقی و غیرمعقول از همکار خانم همچون درخواست تماس تصویری و ارسال عکس – پیشنهاد همکاری در قالب پژوهش با همکار بانو به‌منظور نزدیک شدن غیرمتعارف به وی – عدم استفاده از واژه‌هایی همچون دکتر یا خانم و یا استفاده از اسم کوچک در هنگام مخاطب قرار دادن بانوان – اصرار به سوار کردن همکار بانوی فاقد وسیله نقلیه علیرغم عدم رضایت وی – پرسش‌های مکرر در خصوص دلایل عدم ازدواج، طلاق یا بچه‌دار نشدن بانوان
	آزار و اذیت تلفنی و مجازی	– فرستادن پیام‌های بی‌مورد و گاه و بی‌گاه در فضای مجازی به همکار بانو – فرستادن پیام‌های عاشقانه یا پیام‌های با محتوای غیراخلاقی در فضای مجازی به همکار بانو – استفاده از کلمات غیراخلاقی و غیرمتعارف در مکالمات تلفنی با همکار خانم – انتشار شماره تماس همکار بانو در شبکه‌های اجتماعی با هدف ایجاد مزاحمت برای ایشان – گرفتن اسکرین شات از صحبت‌های همکار بانو و انتشار آن
	تعاملات مبتنی بر نگاه جنسی	– ادراک خانم‌ها از نگاه‌های جنسیتی برخی همکاران آقا – اظهار نظر در خصوص ابراز علاقه به نحوه پوشش یا آرایش همکار خانم – استفاده از واژگان خارج از عرف و دارای معنای جنسی برای توصیف ظاهر بانوان – نظر دادن همکاران آقا در مورد ظاهر و موی سر بانوان – خیره شدن و لبخندهای نابجا به منظور جلب توجه خانم‌های بانو
	انتظار تعامل غیرمتعارف	– پیشنهاد رفتن به مسافرت با همکار بانو – اصرار بر رفتن به مکان‌های خارج از دانشگاه همچون کافی‌شاپ و رستوران – دادن هدیه‌های گوناگون و بی‌مناسبت به عناوین مختلف برای جلب رضایت همکار بانو

و) انگاره‌های غیرمنطقی

ششمین کد محوری احصا شده، انگاره‌های غیرمنطقی است. در جدول ۷، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است.

جدول ۷. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله انگاره‌های غیرمنطقی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
انگاره‌های غیرمنطقی	دشمن‌پنداری اعضای جدید	- برخوردهای سختگیرانه با اعضای هیئت علمی جدید و جوان - سخت‌گیری و مانع تراشی در انجام وظایف اعضای هیئت علمی جدید توسط اعضای باسابقه - ترس مدیران باسابقه از ارائه نظرات مخالف از سوی اعضای جدید و جوان
	عدم درک شرایط زنانگی	- عدم توجه به مسئولیت‌های بانوان به عنوان مادر و داشتن انتظار کار مساوی با همکاران آقا - به رخ کشیدن تعداد مقالات چاپ شده علیرغم اذعان به مشکلات خاص بانوان همچون بارداری - عدم توجه به شرایط و محدودیت‌های بانوان (همچون بارداری، خانه‌داری) در قوانین مربوط به ترفیع و ارتقا - عدم درک شرایط روحی بانوان بعد از زایمان ایشان
	خطای تفکر قالبی	- پیش‌داوری نادرست در مورد ضعیف بودن بانوان قبل از دیدن عملکرد آن‌ها - باور کلیشه‌ای به مقصر بودن بانوان در رخ دادن همکارآزاری علیه آن‌ها - دادن برچسب جیغ جیغو بودن به بانوان در صورت دفاع از خود در هنگام جر و بحث با همکاران
	انتظار نابجای مدارا	- تحت فشار قرار دادن همکار خانم برای پرهیز از اعتراض و شکایت نسبت به آزار و اذیت همکار - توصیه برخی مردان به سکوت بانوان در برابر بی‌احترامی‌ها و فریاد زدن‌های همکاران مرد در جلسات - انتظار کوتاه آمدن همیشگی بانوان در بحث‌ها و جدل‌ها با استدلال ناپسند بودن کش دادن جدل از سوی خانم
	آزار قومی و مذهبی	- ادراک برخی از بانوان مبنی بر ندادن پست‌های مدیریتی به آن‌ها به دلیل جزو اقلیت قومی یا مذهبی بودن - کل کل کردن و جر و بحث‌های مذهبی و قومی بی‌مورد - ادراک برخی از بانوان مبنی بر بی‌احترامی به لهجه و گویش آن‌ها

براساس یافته‌ها، انگاره‌های غیرمنطقی با مؤلفه‌هایی همچون دشمن‌پنداری اعضای جدید، عدم درک شرایط زنانگی، خطای تفکر قالبی، انتظار نابجای مدارا و آزار قومی و مذهبی مشخص می‌شود. این مؤلفه‌ها

باورهایی اشتباه و غیرمعتبر هستند که زمینه‌ساز رفتار همکارآزاری می‌گردند و یا رفتارهایی هستند که نشئت گرفته از باورهای اشتباه و غیرمعتبر می‌باشند. در واقع ویژگی بارز مؤلفه‌های بیانگر انگاره‌های غیرمنطقی، خطای ادراکی و نگرش اشتباه نسبت به اساتید خانم است. در ادامه به دو نمونه از نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان پیرامون انگاره‌های غیرمنطقی برخی از همکاران اشاره شده است:

«خانم رو سین‌جیم می‌کنند که چرا دهن به دهن آقا شدی به اون آقا نمیگن چرا این کارو کردی به خانم میگن در شأن شما نیست. شما مجبورید کوتاه بیایی».

«یکی دوتا همکاری که قدیمی‌تر بودن با ما جدیدها کلاً گارد داشتند و خیلی اذیت کردند. فکر می‌کردن اومدیم که جای اونارو بگیریم».

ز) سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی

آخرین کد محوری احصا شده، سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی است. در جدول ۸، مؤلفه‌ها و نشانگرهای این مقوله آمده است. مؤلفه ائتلاف و باندبازی به‌وضوع نشان می‌دهد که همکارآزاری در دانشگاه نه فقط به شکل فردی بلکه می‌تواند به شکل گروهی هم اتفاق بیفتد. این اتفاق ناخوشایندتری است چراکه خطر نهادینه شدن یا حداقل سازمان‌یافته‌تر شدن قلدری در دانشگاه را افزایش می‌دهد. ضمن اینکه برای اساتید زن، مبارزه با همکارآزاری گروهی احتمالاً دشوارتر از همکارآزاری فردی است. مؤلفه دخالت نابجا هم نقشی مرکزی در میان مؤلفه‌های مقوله اخیر دارد چراکه تهدید و حتی باندبازی در نهایت با هدف دخالت نابجا در امور مربوط به فرد قربانی صورت می‌گیرند. در ادامه، نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان پیرامون تجربه آن‌ها از سنگ‌اندازی، دخالت و باندبازی همکاران ارائه شده است:

«مدیرگروه دانشجوها رو ترغیب می‌کنه که برن با دو سه نفر از استادایی که باهاشون رفیقه پایان‌نامه بردارن. داوریا هم برای خودشونه. چون بهش رأی ندادم باهام دشمن شده. کافیه یه کلاس رو تشکیل ندم یا یه کاری رو فراموش کنم. بلافاصله تو جلسات و جلو همه به روم میاره اما اون دو سه نفر دور و بر خودش نصف کلاسارو تشکیل نمیدن کاری به کارشون نداره».

«امتحانات که میشه استرسم از دانشجوها بیشتره. چون هر کی یه پستی داره، از کارمند تا هیئت علمی تماس میگیره و برای دانشجو نمره میخواد. منم که زیر بار نمیرم، دردسر برام درست می‌کنن».

جدول ۸. مؤلفه‌ها و نشانگرهای مقوله سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد باز
سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی	تهدید	– تهدید به برخورد و تحت فشار قرار دادن استاد برای دادن نمره به برخی دانشجویان – تهدید به آسیب رساندن به همکاران حمایت کننده از همکار بانو در جریان اختلاف نظرها – سکوت و بی‌تفاوتی همکاران آقا نسبت به توهین و بی‌احترامی به استاد بانو
	دخالت نابه‌جا	– دخالت‌های نابجا در امور علمی و اداری بانوان علیرغم بی‌ارتباط بودن موضوع با آن‌ها – دخالت بیش از حد در کار بانوان نسبت به آقایان در خصوص نحوه سنجش یادگیری، حضور و غیاب و . . – دخالت همکاران آقا در تعداد روزهای حضور استاد بانو در دانشگاه
	ائتلاف و باندبازی	– ائتلاف و تبانی همکاران برای جلوگیری از مدیر گروه شدن بانوان – همدستی همکاران با همکار خاطی با هدف منزوی ساختن همکار بانو در گروه – مخالفت و مانع‌تراشی برای افراد خارج از باند و گروه متبوع برخی از همکاران

کد گزینشی) ابزارانگاری چندگانه و چندلایه

مقوله‌های اصلی احصا شده در جریان کدگذاری محوری شامل همکارآزاری علمی آموزشی، بی‌عدالتی اداری اجتماعی، تلاش برای تضعیف، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه، همکارآزاری جنسی، انگاره‌های غیرمنطقی و سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی بودند. در جستجوی یک سازه انتزاعی‌تر و کلان‌تر که همچون چتری همه این مقوله‌ها را پوشش دهد و راه‌گشای رسیدن به یک تعریف محلی از همکارآزاری گردد، مفهوم «ابزارانگاری چندگانه و چندلایه» انتخاب شد. در توضیح این نام‌گذاری باید گفت که درون‌مایه رفتارهای مخرب نسبت به اساتید زن نوعی باور اشتباه مبتنی بر خودبرتربینی نزد اساتید مرد است که تصور می‌کنند اساتید خانم باید همچون ابزاری در جهت منافع، علایق و خواسته‌های آن‌ها عمل نمایند. انتخاب

صفت «چندگانه» برای سازه «ابزارانگاری» از آن جهت است که شکل‌های همکارآزاری می‌تواند بسیار متنوع و دارای جنبه‌های گوناگون باشد. ظهور هفت کد محوری اصلی و ۲۴ کدمحوری فرعی به‌خوبی نشان دهنده متنوع بودن شکل‌های همکارآزاری در مؤسسات آموزش عالی است. در نهایت ادعای «چندلایه» بودن باورها و رفتارهای مخرب نسبت به همکاران دانشگاهی از آن بابت است که مؤلفه‌هایی همچون ائتلاف و باندبازی، مردسالاری، بی‌عدالتی در انتصابات و سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز گویای این حقیقت هستند که نشانگرها، مؤلفه‌ها و ابعاد همکارآزاری نه فقط در سطح فردی بلکه شاید در سطح گروهی و فراتر از آن در سطح نهادی رخ می‌دهند.علاوه بر این، برخی از چنین سوءرفتارهایی نه آشکار بلکه ضمنی و پنهان هستند. در مجموع با الهام گرفتن از کد گزینشی مطرح شده می‌توان گفت همکارآزاری بر مبنای تجارب زیسته اساتید زن موردمطالعه گونه‌ای سوءرفتار از سوی همکاران دانشگاهی است که ممکن است به شکل‌های مختلف اعم از آزار علمی آموزشی (شوراندن دانشجویان علیه استاد، شایعه‌پراکنی در خصوص ضعف علمی، کارشکنی در برنامه‌ریزی دروس)، بی‌عدالتی اداری اجتماعی (بی‌عدالتی در انتصابات، سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز، نگاه سخت‌گیرانه به ظاهر و پوشش)، تلاش برای تضعیف (تحقیر کردن، مسخره کردن، منزوی کردن و نادیده‌گرفتن، افترا زدن، تلاش برای آتو گرفتن، تخریب و زیرآب‌زنی)، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه (مردسالاری، استثمار و سوءاستفاده، توهین و پرخاشگری، عدم انتقادپذیری در برابر بانوان)، آزار جنسی (احترام نگذاشتن به حریم شخصی، آزار و اذیت تلفنی و مجازی، تعاملات مبتنی بر نگاه جنسی و انتظار تعامل غیرمتعارف)، انگاره‌های غیرمنطقی (دشمن‌پنداری اعضای جدید، عدم درک شرایط زنانگی، خطای تفکر قالبی، انتظار نابجای مدارا و آزار قومی و مذهبی) و سنگ‌اندازی، دخالت و باندبازی اتفاق بیفتد. این رفتارهای مخرب ممکن است به شکل آشکار یا پنهان و به‌صورت فردی، گروهی یا حتی نهادی اتفاق بیفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای همکارآزاری در محیط‌های دانشگاهی از منظر اساتید زن انجام شد. تحلیل مصاحبه‌ها منجر به ظاهر شدن ۱۰۴ کد باز شد که طی کدگذاری محوری ذیل ۲۸ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. مقوله‌های اصلی احصا شده شامل همکارآزاری علمی

آموزشی، بی‌عدالتی اداری اجتماعی، تلاش برای تضعیف، رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه، همکارآزاری جنسی، انگاره‌های غیرمنطقی و سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی بودند.

بعد همکارآزاری علمی آموزشی مشتمل بر سه مؤلفه شوراندن دانشجویان علیه استاد، شایعه‌پراکنی در خصوص ضعف علمی و کارشکنی در برنامه‌ریزی بوده است. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین است که نشان دادند شایعه‌پراکنی و تخریب وجهه همکار از جمله نمودهای قلدری اعضای هیئت علمی نسبت به همکار خود است (Keashly & Neuman, 2010). بعد تلاش برای تضعیف شامل مؤلفه‌های همچون تحقیر کردن، مسخره کردن، منزوی کردن و نادیده‌گرفتن، افترا زدن، تلاش برای آتو گرفتن، و تخریب و زیرآب‌زنی بود. این نتایج هم‌سو با یافته‌ها و مفهوم‌پردازی‌های پژوهشگران پیشین است (Higgins, 2024; Tight, 2023; Meriläinen et al., 2016; Sedivy-Benton et al., 2015; Keashly & Neuman, 2010; Mosadegh Rad, 2021). بعد رفتار کنترل‌گر و سلطه‌جویانه شامل مؤلفه‌های مردسالاری، استثمار و سوءاستفاده، توهین و پرخاشگری و عدم انتقادپذیری در برابر بانوان بود. مؤلفه‌های استثمار و سوءاستفاده، و توهین و پرخاشگری هم‌سو با یافته‌های شعبانی و همکاران (۱۴۰۲) و رایت و هیل (۲۰۱۵) هستند (Shabani et al., 2024; Wright & Hill, 2015). بعد سنگ‌اندازی، دخالت، باندبازی را نیز می‌توان همسو با نتایج مطالعات پیشین دانست (Tight, 2023; Keashly & Neuman, 2010). در عین حال برخی از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش کمتر در تحقیقات پیشین تصریح شده است و به‌نظر می‌رسد بیش از مؤلفه‌های قبلی معطوف به بافت دانشگاه‌های ایران هستند و این خود می‌تواند از جمله جنبه‌های دانش‌افزایی و یافته‌های بدیع تحقیق محسوب شود. از جمله این مؤلفه‌ها می‌توان به سیستم اداری و قانونی تبعیض‌آمیز، نگاه سخت‌گیرانه به ظاهر و پوشش، عدم درک شرایط زنانگی و آزار قومی و مذهبی اشاره نمود.

یافته‌های پژوهش را می‌توان از جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، سازمانی و از لنز نظریه‌های گوناگون تبیین کرد. برای مثال از لحاظ فردی سوءرفتارهای بیانگر همکارآزاری به‌ویژه مواردی همچون تحقیر، توهین، پرخاشگری و مانند آن را می‌توان بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی آلبرت بندورا تبیین کرد. از نظر بندورا، افراد بسیاری از رفتارها را از طریق مشاهده و الگوگیری از دیگران می‌آموزند. واضح است که خانواده و همسالان جزو اولین گروه‌های اجتماعی هستند که فرد در آن‌ها رشد می‌کند. بنابراین می‌توان اینگونه استنباط نمود که بسیاری از سوءرفتارها در دوران کودکی و تحت تأثیر مشاهده خشونت خانگی

(خشونت مرد علیه زن) فراگرفته می‌شود. همچنین از لحاظ فرهنگی می‌توان نقش فرهنگ مردسالاری در جوامع را برای تبیین یافته‌ها برجسته نمود. در این زمینه بر اساس دیدگاه‌های سیمون دوبووار، جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی عامله شکل‌گیری فرهنگ سلطه‌جویی مرد بر زن درنظر گرفته می‌شود. از نظر دوبووار نحوه تعامل والدین با فرزندان به‌گونه‌ای است که از دختر بیش از پسر انتظار سازش و صلح‌جویی می‌رود. به‌تدریج این جامعه‌پذیری جنسیتی با نهادینه کردن نابرابری و تداوم بخشیدن به آن در نسل‌های آینده می‌تواند منجر به شکل‌گیری بسترهای نابرابر جنسیتی شود (Ahmadi 2t al., 2021). بنابراین ملاحظه می‌شود که حتی در نهادهایی فرهیخته همچون دانشگاه نیز ممکن است بسترهای نابرابر جنسیتی زمینه‌ساز رفتارهای مخرب علیه زنان گردد. البته بسیاری از سوءرفتارهای احصا شده در این پژوهش فقط معطوف به اساتید خانم نیستند و ممکن است اساتید مرد نیز با چنین رفتارهای نامطلوبی مواجه شوند اما تجارب چندساله پژوهشگران در دانشگاه و البته نتایج مطالعات پیشین (Soumyaja & Akella, 2024; Higgins, 2024; Heffernan & Bosetti, 2023) نشان می‌دهد که که خانم‌ها بیش از آقایان قربانی همکارآزاری می‌گردند و این شاید به دلیل همان فرهنگ نابرابری جنسیتی و مردسالارانه باشد. مشابه با تبیین اخیر، یافته‌ها را می‌توان از منظر فرهنگ مردسالاری سازمان نیز تفسیر نمود. یکی از تئوری‌های مهم در این زمینه، نظریه فرهنگ سازمانی گرت هافستد است. هافستد پنج عامل شامل فاصله قدرت، مردانگی/زنانگی، فردگرایی، اجتناب از ابهام و جهت‌گیری بلندمدت را به‌عنوان عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمان مطرح می‌کند. به‌طور ویژه بر مبنای بعد «مردانه/زنانه»، در سازمان‌هایی که تحت سلطه فرهنگ مردانه هستند، افراد بیشتر به رقابت شدید تشویق می‌شوند نه همکاری؛ قابلیت‌های زنان نه بر اساس توانمندی‌های آن‌ها بلکه بر اساس کلیشه‌های جنسیتی قضاوت می‌شود؛ زنان کمتر در موقعیت‌های قدرت دیده می‌شوند و فرصت‌های ارتقا برای آنان کمتر است. واضح است که چنین فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز فضای غیرمتوازن به نفع مردان و افزایش احتمال رفتارهای مخرب علیه زنان گردد. به‌نظر می‌رسد محیط‌های دانشگاهی نیز تحت تأثیر فرهنگ کلان مردسالارانه جامعه، کم و بیش دارای فرهنگ سازمانی مردسالار بوده و احتمال دارد وقوع برخی رفتارهای مخرب علیه اساتید زن ناشی از چنین فضایی باشد.

به‌هر حال اگرچه نتایج پژوهش می‌تواند در شناخت ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای همکارآزاری مفید باشد اما استفاده از این یافته‌ها بدون درنظر داشتن محدودیت‌ها و محدوده پژوهش می‌تواند گمراه‌کننده و ناصحیح باشد. یکی از محدودیت‌های تحقیق حاضر این بود که با توجه به ماهیت موضوع موردمطالعه، جلب

مشارکت مطلعان کلیدی بسیار دشوار بود. همچنین برخی ملاحظات اخلاقی امکان تعمیق بیشتر تعدادی از مصاحبه‌ها را سلب نمود. نکته مهم اینکه به تبع ماهیت کیفی پژوهش، این یافته‌ها هرگز قابل تعمیم به همه اساتید نیست و فقط بازنمایی تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان پژوهش بوده است. علاوه بر این، بررسی میزان شیوع همکارآزاری در دانشگاه‌ها جزو اهداف این تحقیق نبوده است.

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی موضوعاتی همچون عوامل مؤثر در شکل‌گیری همکارآزاری، راه‌کارهای کاهش همکارآزاری، بازنمایی تجارب زیسته اساتید مرد از رفتارهای مخرب در دانشگاه و مقایسه آن با تجارب اساتید زن، ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش همکارآزاری در محیط‌های دانشگاه و بروندادهای رفتارهای مخرب در بافت آموزش عالی پرداخته شود. همچنین به مدیران دانشگاهی و اعضای هیئت علمی دانشگاه پیشنهاد می‌شود نسبت به برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی پیرامون راه‌کارهای کاهش رفتارهای بیانگر همکارآزاری و نیز برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف آشنایی بیشتر با نمودهای رفتارهای مخرب و نحوه مواجهه با آن اقدام نمایند. در نهایت انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش حاضر بتواند به آگاهی بیشتر جامعه دانشگاهی از نمودهای سوءرفتار نسبت به همکاران و البته شنیده شدن دغدغه‌های اساتید زن در خصوص تعاملات با همکاران منجر گردد.

References

Abdi, H., Sobhani, A., Moussavian, S M., & Abbasi, H. (2023). Designing a Model for Preventing Organizational Bullying at Islamic Azad University. *Journal of Islamic Iranian Pattern of Progress Model*, *11*(3), 189-219. [In Persian]. https://doi.org/20.1001.1.23295599.1402.11.3.4.9

Einarsen, S. V., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R). *Work & Stress*, *23*(1), 24–44. https://doi.org/10.1080/02678370902815673

Fazel, M., & Afshari, E. (2020). Academic Mobbing, A Challenge For Higher Education: A Review of Literature. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 13, 91-99. [In Persian]. https://ijme.tums.ac.ir/article-1-6143-en.html

Heffernan, T., & Bosetti, L. (2023). University bullying and incivility towards faculty deans. *International Journal of Leadership in Education, 26*(4), 604–623. https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1850870

Higgins, P. (2024). I don't even recognize myself anymore: An autoethnography of workplace bullying in higher education. *Power and Education, 16*(1), 29–41. https://doi.org/10.1177/17577438231163041

Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis*, *32*, 48-70. https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103

Koushazade, S. A., & Asadzade, M. (2018). Presenting comprehensive model of mobbing in the workplace with an emphasis on educational environments; antecedents, dimensions and consequences. *Journal of New Approaches in Educational Administration, 9*(35), 69-90. [In Persian]. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_3320.html?lang=en

Meriläinen, M., Sinkkonen, H.-M., Puhakka, H., & Käyhkö, K. (2016). Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. *Policy Futures in Education, 14*(5), 617–634. https://doi.org/10.1177/1478210316639417

Misawa, M. (2014). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing three types of racist and homophobic bullying in adult and higher education. *Journal of Adult and Continuing Education, 26*(1), 6–9. https://doi.org/10.1177/1045159514558413

Mosadeghrad, A. (2021). Academic mobbing: a threat to university reputation and integrity. *Payesh*, *20*(4): 505-507. [In Persian]. http://payeshjournal.ir/article-1-1682-fa.html

Rashidi, Z., & rouhani, S. (2022). Study of Academic Bullying in educational departments; Case study (humanities and engineering departments). Ir*anian Journal of Engineering Education*, *24*(93), 105-132. [In Persian]. https://doi.org/10.22047/ijee.2022.324743.1883

Sadeqi Jafari, j,. Malekloo, F,. (2022). Investigating the Barriers to Promoting the Academic Rank of Women Academic Membership in Public Universities. *Educational Leadership & administration*, *16*(2), 23-46. [In Persian]. https://sanad.iau.ir/en/Journal/edu/Article/856944

Sedivy-Benton, A., Strohschen, G., Cavazos, N., & Boden-McGill, C. (2014). A phenomenological study of the lived experiences and survival strategies of

bullied women adult educators. *Journal of Adult and Continuing Education, 26*(1), 35–41. https://doi.org/10.1177/1045159514558411

Shabani, M,. Rezaei, S,. Poursafar, A., & akerinia, I. (2024). Investigating the formation factors of organizational bullying in the university: the lived experience of young assistant professors of Guilan University. *Journal of Iranian Higher Education*, *15*(2): 44-65. [In Persian]. http://ihej.ir/article-1-2009-fa.html

Soumyaja, D., & Akella, D. (2024). Interpreting workplace bullying in higher education institutions in India: Through the lens of gender. *South Asian Journal of Human Resources Management*. https://doi.org/10.1177/23220937241257277

Tay, E. M. K. (2025). Revisiting the definition of bullying in the context of higher education. *International Journal of Bullying Prevention*, *7*(4), 278-294. https://doi.org/10.1007/s42380-023-00199-1

Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, (29), 123-137. https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z

Tigrel, E. Y., & Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. International Journal of Behavioral, Cognitive, *Educational and Psychological Sciences, 1*(2), 91-99.

Wright, M., & Hill, L. H. (2015). Academic incivility among health sciences faculty. *Adult Learning, 26*(1), 14–20. https://doi.org/10.1177/1045159514558410

Yildirim, D., Yildirim, A., & Timucin, A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics, 14*(4), 447–463. https://doi.org/10.1177/0969733007077886

Zambrano, T. Y. M., Plaza, C. L. M., Joza, J. M. A., Anchundia, S. E. P., & Cobeña, G. V. S. (2022). Mobbing in higher education institutions. *International Journal of Health Sciences, 6*(S1), 3787–3802. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.5642

Zanjani, H,. & Abron, F. (2014). Investigating obstacles to women's career advancement and its impact on productivity. Case study: Women working at Sharif University of Technology. *Journal of Socio-Cultural Changes*, 10 (42), 50-60. [In Persian]. https://sanad.iau.ir/fa/Journal/aukh/Article/1075314

Dimensions, Components, and Indicators of Faculty-to-Faculty Bullying in University Settings: Perspectives of Female Faculty Members

Khalil Zandi[1*], Nassireh Ghaderi[2], Forough Moradian[3]

Abstract

One form of academic bullying is the mistreatment of a faculty member by one or more of their fellow faculty members. The present study aimed to identify the dimensions, components, and indicators of faculty-to-faculty bullying in academic environments from the perspective of female faculty members. The research adopted a qualitative approach, utilizing the classical grounded theory strategy. The potential participants consisted of female faculty members from universities and higher education institutions. Using theoretical sampling and based on the principle of theoretical saturation, 11 female faculty members were selected as research participants. Data were collected through unstructured interviews. To ensure the credibility of the findings, participant feedback (member checking) and analytical triangulation were employed. Data analysis was conducted through open, axial, and selective coding. The analysis of the interviews led to the emergence of 104 open codes, which were categorized during axial coding into 28 subcategories and 7 main categories. The identified main categories included: academic–instructional bullying, administrative–social injustice, attempts to undermine, controlling and domineering behavior, sexual harassment, irrational perceptions and obstruction, interference, and factionalism. Finally, these categories were subsumed under the selective code of "multi-layered and multi-faceted instrumentalization." These findings can contribute to raising awareness within the academic community about manifestations of misconduct toward colleagues, as well as amplifying the concerns of female faculty members regarding their interactions with colleagues.

Keywords: Bullying, faculty-to-faculty bullying, Higher Education

[1]. Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran
[*]: Corresponding Author: kh.zandi@cfu.ac.ir
[2]. Department of Mathematics Education, Farhangian University, Tehran, Iran
[3]. Department of Theology Education, Farhangian University, Tehran, Iran