

Биљана С. Малцуков¹
Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Одсек за технолошко инжењерство
Бор (Србија)

УДК 316.62:378.2(497.11)
Прејледни научни рад
Примљен 27/10/2017
Измењен 10/01/2018
Прихваћен 05/06/2017
[doi: 10.5937/socpreg52-15492](https://doi.org/10.5937/socpreg52-15492)

УМРЕЖЕНИ МОБИНГ У ВИСОКОШКОЛСКИМ ИНСТИТУЦИЈАМА И ЊЕГОВЕ ПОСЛЕДИЦЕ НА ШИРУ АКАДЕМСКУ ЗАЈЕДНИЦУ У СРБИЈИ

Сажетак: Појава да више особа злоставља једну особу и по вертикали и по хоризонтално – умрежени мобинг у академској заједници добија све веће размере у Србији, као последица тешке економске ситуације и пада морала читавог друштва. Умрежени мобинг је много перфиднији и много тежи облик од мобинга који спроводи само једна особа. Мобинг негативно утиче на квалитет живота жртве и њене породице и може бити леталан по жртву. Последица умреженог мобинга на ширу академску заједницу је негативна селекција кадрова, почевши од најнижег нивоа хијерархијске лествице академских звања, које карактерише опортунистичко-конформистичко понашање и недостатак интегритета, а крајњи исход такве селекције је да се професори не оглашавају поводом куповине диплома и плагијата политичара. У раду су дати предлози за сузбијање негативне селекције кадрова условљене мобингом.

Кључне речи: мобинг, високошколске установе, суицид, плагијаризам

Увод

Мобинг на послу карактерише систематско психолошко злостављање или понижавање особе које спроводе појединац или група у циљу оштећења угледа, части, људског достојанства и интегритета жртве, што на крају доводи жртву до тога да напусти посао (Соб, 2012, стр. 3). Уместо европског израза мобинг користи се и израз злостављање (Соб, 2012, стр. 2). Мобинг негативно утиче на здравље запослених, због чега се поред међународне организације рада (International Labour Organization [ILO], 2003) њиме баве и организације за заштиту здравља (World Health Organization [WHO], 2002; European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2002). У неким професијама, обично у новинарству и политици, крајњи исход мобинга може бити и убиство жртве.

Такође, мобинг може да изазове суицидалне идеје код жртве (Nielsen, Nielsen, Notelaers, Einarsen, 2015; Nielsen, Einarsen, Notelaers, Nielsen, 2016), које, на жалост,

¹ nachevich@yahoo.com

могу и да се реализују (Wallace, 2008, Ristović, 2015, Anđelković, 2016), због чега је веома битно да се о њему јавно говори, да се разматра, и да се запослени и послодавци информису да је од 2010. године мобинг у Србији и законом забрањен (Službeni glasnik RS, br. 36/2010).

Према Олги Кићановић, 2015, у Србији је мобинг највише заступљен у просвети и здравству (Diković, 2015). Прва пресуда за мобинг у нашој земљи је донета 2008. године (RTV, 2008). Прва правоснажна пресуда за злостављање на раду на универзитету у Србији је донета 2012. у случају где је професор спречавао асистента да обавља своје радне дужности, слао му претеће и увредљиве СМС поруке као и на друге начине вређао његову част и углед, уцењивао да гласа за избацивање других колега са факултета. Због онемогућавања асистента да се усавршава и напредује на послу, асистент је остао без уговора о раду (Beta/Tanjug, 2012, Gž 1-1915/12).

Када се говори о мобингу, обично се мисли на случај када мобер/и на вишој позицији спроводи/е мобинг над једним или више запослених односно на тзв. мобинг по вертикали. Из горенаведене прве правоснажне пресуде за злостављање на раду на универзитетима у Србији, може се видети да мобер уцењује жртву мобинга да она буде мобер и по хоризонтали, односно да на факултетима постоји истовремено мобинг и по хоризонтали и по вертикали. Таква врста мобинга се може назвати „умрежени мобинг“. У раду је разматран мобинг у високошколским установама и његов утицај на саму жртву и на читаву академску заједницу.

Мобинг у високошколским установама

Мобинг је стара појава која је присутна откад постоји жеља појединца за влашћу, доминацијом и понижавањем других, која може бити изазвана љубомором, мржњом, осећајем зависти итд. (Vuković, 2006, str. 4). У студији коју су спровеле Дивинцова и Сивакова (Divincová & Siváková, 2014) испитаници су најчешће наводили следеће факторе који би могли покренути мобинг: супериорност мобера, себичност, лични проблеми који често проистичу из проблема код куће, комплекси, љубомора, узајамно неслагање, постизање раста каријере и психолошки терор на рачун другог. Главне особине „типичне жртве“ су: висока мотивисаност и одговорност на раду, спремност на указивање грешака и пропуста, борбеност и уверење да је правда достижна, итд. (Vuković, 2006, str. 7).

Злостављања на универзитетима и факултетима су усмерена на то да се асистентима и кандидатима за научна звања онемогуће боље позиције на факултету (S.T.R.I.K.E, 2015).

Злостављење асистената и кандидата за докторска звања су усмерена на ометање у процесу полагања испита као услова за непредовање у каријери. Методе ометања су разноврсне, а типичне су: перманентно опструирање и одлагање састанака комисије која одлучује о кандидату и термину испита, ширење гласина и негативних коментара о кандидату у универзитетској заједници (S.T.R.I.K.E, 2015).

У првој правоснажној пресуди за мобинг види се да је професор почео да интензивно и стално опструира асистента због тога што асистент није желео да гласа по наређењу професора против троје запослених на факултету које је професор перманентно шиканирао (Gž 1-1915/12).

У овом случају, мобер је, иако је знао за постојање рокова за докторирање и ограничење уговора о раду на максимална два изборна периода, својим опструкцијама свесно ускратио жртви право на рад, професионални развој и угрозио egzистенцију његове породице. Овакво условљавање запослених да гласају по наређењу, нажалост, није усамљен пример. Мобери на овај начин крше Уставом загарантована права на слободу мишљења, савести и уверења (Službeni glasnik RS, br. 98/2006), а Законом о високом образовању и академски интегритет који треба да унапреди људска права и слободе (Službeni glasnik RS, br. 88/2017).

Неки од професора, чланова комисије или оних који на било који начин могу да одлучују о напредовању, захтевају од кандидата да своје радове објављује под њиховим именом, унедоглед одлажу изјашњавања о раду кандидата итд. (S.T.R.I.K.E, 2015).

Скоро 80% докторанада је рекло да у Србији постоји озбиљан проблем са “дописивањем” аутора на научне радове, а чак 46% испитаних одговорило је да су се лично сусрели с притиском да допишу некога од колега / професора / сарадника на рад иако та особа није учествовала у раду (Ristić, Salak, Ačić, 2015). Податак да је 46%, односно скоро сваки други докторанд имао и лично искуство, указује да дописивање аутора на научне радове није изузетак, већ неписано правило. Поред дописивања аутора на радове докторанада оних који нису дали никакав допринос да би једни другима враћали услуге дописивања, присутна је и појава да неки професори користе семинарске радове, идеје и резултате студената и докторанада (Табела 1), а да их не потписују. Тако се, без много уложеног личног труда, брзо долази до референци које су неопходне за добијање научних звања, као и за ангажовање и рангирање на пројектима.

Стицање референци за напредовање на овакав начин спада у домен плагијаризма (Eassom, 2016). Ова појава је веома интересантна због тога што је докторанд за све време школовања од учитељице, преко наставника до професора учен да не сме да се преписује и да је то кажњиво, а онда на докторским студијама установи да „академски“ професори преписују и користе идеје докторанада, али и да преписују и једни од других. Неки докторанди се онда запрепасте и негодују, други постају опортунисти и конформисти и прихватају то као нормално. Први обично буду демотивисани и сами одустану или их на различите начине инхибирају професори, а други постану професори и онда то исто раде својим докторандима. У Табели 1 у којој су наведени неки примери мобинга из праксе могу да се примете различити облици плагирања као начин опструкције напредовања. Наведени примери у Табели 1 су из три универзитетска центра. Како су радови услов за даље напредовање и како постоје временски рокови, односно изборни периоди, плагирање идеја, семинарских радова и резултата доводи до успоравања напредовања кандидата. У Табели 1 су наведени и примери за студенте основних студија, магистранде и докторанде, јер према закону о забрани злостављања (Službeni glasnik RS, br. 36/2010) послодавац има исту законску обавезу и према онима који су на стручном усавршавању код њега.

Поред неетичности и успоравања напредовања кандидата, дописивање коаутора има још неке последице о којима се нигде не говори. Дописивањем коаутора на радове, професори стичу референце за неку област из које не поседују одговарајуће

знање, а уз то још и нису заинтересовани да га стекну. Тако, професор може да има референце са којима формално испуњава услов за ментора за област за коју нема адекватно знање. Када докторанду буде додељен такав ментор, кандидат је под разним изговорима, апсолутно препуштен сам себи, а постоји и случај из праксе када потенцијални ментор директно каже докторанду да уради све: од осмишљавања, организације експеримената, извођења експеримената и писања радова, па ће он тек видети да ли ће му бити ментор. Затим, постоје случајеви када амбициозни докторанд развија област из које ментор поседује мање знања или га уопште нема, али докторанд не буде потписан или буде потписиван као последњи коаутор и ментор онда буде „угледни стручњак“ и у тој области.

Резултати испитивања докторанада у Србији показују да код 9% докторанада ментори не учествују у изради њихове докторске дисертације, 7% докторанада и после три године нема одређеног ментора. Око 40% докторанада сматра да настава на докторским студијама није квалитетна, а професори на докторским студијама нису заинтересовани за квалитет истих (Ristić, Salak, Ačić, 2015).

Све ово расветљава зашто изврсни студенти не могу да докторирају чак и са продужетком од три године преко законских три.

Злостављање професора се спроводи различитим опструкцијама избора у виша звања (Miljković, 2015, Mirković, 2015) која иду толико далеко да се претњом губитка посла не усвајају позитивни реферати са матичних факултета који имају сложеније критеријуме од факултета на коме је кандидат запослен (Табела 1). Код избора у виша звања се дешава да о потенцијалном избору кандидата у више звање, одлучују професори који имају званично више звање од кандидата, али не испуњавају услове за звање које носе или имају значајно мањи научни допринос од кандидата чији се избор разматра.

На основу примера из [Табеле 1](#) и истраживања Ристића, Салака и Ацића (2015) евидентно је вишеструко кршење кодекса професионалне етике (Codex of professional ethics University of Belgrade, 2016); од непоштовања слободе мишљења и изражавања, преко академске честитости, непристрасности, једнакости и праведности, до сексуалног узнемиравања.

Негативном селекцијом кадрова добијају се професори без интегритета, са ниским моралним нормама (Војан, 2015), који теже да задрже своје позиције. На [Графикону 1](#) је приказано функционисање умреженог мобинга на факултетима у Србији. На њој се види да је мобинг у високом образовању пирамидалног карактера и заступљен је и по вертикали и по хоризонтали, тј. мобинг спроводе особе и са вишом и истом позицијом у односу на жртву. На врху пирамиде је декан који одређеном броју лица пружа различите бенефите: подршка у корупцији (широкој јавности позната афера „Индекс“ (Leskovic, 2013)), продужење радног односа и након стицања услова за пензију, превремено расписивање конкурса за избор у више звање, бирање за места шефа, чланове различитих комисија, итд. Шефови катедри и чланови различитих комисија међу запосленима шире страх од незавршавања докторских студија, прете отказима, неизбором у виша звања, непродужавањем радног односа након завршетка радног века итд. Остали чланови, сарадници, асистенти, доценти, ванредни и редовни професори постају или не постају део система. Ако су постали део система они се укључују у мобинг и даље напредују.

Они који нису „прилагодљиви”, они са високим моралним нормама постају жртве мобинга.

Афера „Индекс“ се завршила тако што оптужени за учествовање у тој афери нису изгласали позитиван реферат за реизбор „неприлагодљивом“ асистенту који је разоткрио корупцију. Асистент је остао без посла (Јовановић, 2010), а они су даље напредовали, иако су неки од њих у међувремену оптужени и за плагирање (Leskovac, 2013, Leskovac, 2015). Затим, Локални антикорупцијски форум (ЛАФ) је асистенту доделио годишње признање за борбу против корупције, а онда након само два дана одлуком Градског већа му је признање одузето, при чему је члан комисије и координатор ЛАФ-а своје мишљење за, на седници Градског већа променио у мишљење *ipso iure* (Radović, 2013), што указује на то да је на њега изршен притисак, коме је подлегао.

Треба напоменути да декан не мора бити главни мобер који циљано прави мрежу, већ да то може бити и високопозициониран манипулативни „владар из сенке“ који уцењује декана. Тако, постоји и случај када је „владар из сенке“ спречио реизбор декана (Табела 1) који је добро радио свој посао.

Пример „влдара из сенке“ је и професор-мобер из прве правоснажене пресуде за мобинг на универзитетима у Србији. У њој се наводи да је професор-мобер генерално све запослене на факултету, који нису подржавали његове идеје и који су имали другачије мишљење, а посебно ако су то мишљење јавно износили, вређао и понижавао, утицао на друге проликом гласања о правима, избору и даљем напредовању оних запослених који су му се на било који начин супротстављали, доносио је одлуке коме од запослених и када ће престати радни однос због чега су се запослени често обраћали декану за помоћ и заштиту (Gž 1-1915/12).

Жртва мобинга се осећа веома понижено и у почетку не зна шта се дешава, јер не види разлог зашто то неко ко је високообразован чини. Тек касније увиђа да је реч о чувању позиција, које су веома често незаслужене. У фази када жртва не зна шта се дешава, она се стално приспитује где је погрешила и тражи кривицу у себи. Када жртва схвати о чему се ради или нема коме да се обрати, или и онима којима се обрати не могу или неће да је заштите од мобинга на институцији на којој ради.

У пракси може да се догоди да жртва нема подршку нити од најближих и до појаве „двоструког мобинга“ и напада од оних од којих се очекује подршка што води озбиљним обољењима (Vuković, 2006, str. 8).

Мобинг код жртве може да изазове поремећај сна (Niedhammer, David, Degioanni, Drummond, Philip, 2009), психичке, психосоматске, мишићно/скелетне здравствене проблеме и хронична обољења (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound], 2015). Најчешћи симптоми су кардиоваскуларни проблеми и главобоље (Eurofound, 2015), а према светској здравственој организацији, кардиоваскуларна обољења су узрок број један смртности у свету, при чему 80% кардиоваскуларних смртних случајева је последица срчаног напада или можданог удара (WHO, 2017). Студије показују да постоји узрочно последична веза између стреса и кардиоваскуларних обољења (Landsbergis, Schnall, Belkic, Baker, Schwartz, Pickering, 2001; Jacob & Kostev, 2017), односно кардиоваскуларне смртности (Kivimäki, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, Vahtera, Kirjonen, 2002; Leineweber, Westerlund, Theorell, Kivimäki, Westerholm, Alfredsson,

2009; Tsutsumi, Kayaba, Ishikawa, 2011), као и да код неких особа које су изложене мобингу постоји високи ризик од суицида (Pompili i dr, 2008). Жртве мобинга такође пријављују значајно више пробавних проблема, хронични замор, вртоглавицу и повећање телесне тежине. Такође, могу више користити алкохол и дроге, као и лекове, посебно антидепресиве (Eurofound, 2015), што повећава ризик за суицид предозирањем. Стрес на послу може да утиче на појаву кардиоваскуларних обољења индиректним утицајем на здравствено понашање и директним утицајем на неуроендокрине путеве (Chandola i dr, 2008). Неуроендокрини поремећај доводи до појаве метаболичког синдрома који карактеришу инсулинска резистенција, централна акумулација телесне масти, дислипидемија и хипертензија (Björntorp & Rosmond, 2000).

Већина људи који доживљавају трауматични догађај имају реакције које могу укључити шок, бес, нервозу, страх, па чак и кривицу. Ове реакције су уобичајене, а за већину људи, оне нестају током времена (Goldberg, 2016). Како је жртва мобинга због егзистенцијалних питања приморана да се сваким својим одласком на посао поново излаже неком новом или истом трауматичном догађају од стране мобера, нормалне реакције на трауматичне догађаје се такође понављају и не постоји довољно дуг временски период да се жртва опорави од трауматичних догађаја у низу.

Услед мобинга код жртве може да се развије симптоматологија Пост-Трауматског Стресног Поремећаја (ПТСП) (Laschinger & Nosko, 2015). За особу са ПТСП-ом, осећања изазвана трауматичним догађајем се настављају и чак повећавају, постају тако јака да спречавају особу да нормално функционише (Goldberg, 2016).

Ако жртва не добије заштиту од послодавца или је сам послодавац мобер, уколико жртва не напусти посао крајњи исход мобинга може бити „природна смрт” (краћи животни век, изненадна смрт (срчани напад или мождани удар)) или суицид, тако да гледано са здравствене стране за жртву је најбоље да потражи нови посао и да правду потражи на суду.

Са социо-економског становишта јавља се одсуствовање са посла због здравствених проблема, губитак посла или давање оставке, а све то утиче како на односе у породици тако и на финансијско економско стање и квалитет живота породице.

Мотив мобера на универзитету је вероватно страх од конкуренције. При том, академска заједница потпуно губи из вида интерес факултета, али и интерес шире стручне заједнице, стављајући личне интересе појединаца изнад општих (S.T.R.I.K.E, 2015).

Из [табеле 1](#) се може видети да мотиви могу бити и протекција и непотизам, а то указује да постоје индиције да мотив мобера може бити и корупција. Веома је поражавајуће да у академској заједници постоји и рекетирање [Табела 1.](#) Такође се из табеле види да мотив мобера може бити и његово сексуално предаторство. Прва пресуда за мобинг на универзитетима у Србији указује да мобинг може бити и казна за „непослушност“, а случај афере „Индекс“ показује да нажалост мобинг може бити и средство за одмазду.

Из свега наведеног се види да је основни мотив оних који се укључују у мрежу високопозиционираног мобера каријеризам.

Последица умреженог мобинга и негативне селекције узроковане њиме на ширу академску заједницу у Србији је да се професори не оглашавају поводом ку-

повине диплома и очигледних плагијата политичара, да не би сами били прозвани за начин остваривања услова за стицање звања или опструирани у избору за виша звања, избору и реизбору за високе функције и неке друге бенефите.

Мобинг у оквиру високог образовања није заступљен само у српској академској заједници, већ је проблем и других академских заједница.

Многи људи верују да су универзитети јединствена места слободе која стимулишу интелигенцију, негују независност, вреднују оригиналност, промовишу колегијалност, подстичу плурализам и поштују своје чланове, почевши од факултета. Међутим, академске институције су токсичне (Seguin, 2016).

Системско злостављање, узнемиравање и злоупотреба обично се идентификују са сиромашним, слабијим или токсичним организационим културама. Такве културе успевају када неутрална већина остаје тиха да би преживела. Они који су најуспешнији у таквој токсичној култури су они који су јој се прилагодили или је усвојили као своју (McKay, Arnold, Fratzl, Thomas, 2008).

У студији три случаја мобинга у високом образовању из три различите институције у Сједињеним Државама је резимирано да су са институционалне стране сва три случаја садржавала најмање три уобичајена учесника мобинга: примарног мобера, оне који се придружују примарном моберу, тип личности који су аутори назвали "отровном стрелицом" и трећи учесници они који затварају очи пред оним што се дешава који су названи „тиха“ група. „Тиха“ група има невидљиву улогу, и то су они који би требало да реагују, али не реагују, већ одговорност пребацују на друге. Све жртве су изјавиле да када је мобинг први пут почео нису знале да се то дешавало и да су мислиле да су оне узрок проблема, али да су касније схватиле да их је од самог почетка изоловао примарни подстрекач мобинга. Две жртве су почеле да користе антидепресиве, а трећа је била у почетној фази мобинга и успевала је да се избори са притиском узимањем годишњег одмора (Staub, 2015).

Студија испитивања демонстратора и асистената на универзитету у Египту је показала да је већина испитаника била изложена мобингу. Доминантан тип мобинга је био напад на њихов професионални статус који је праћен изолацијом на послу у смислу понашања мобера као да жртва није део радног окружења (нпр. неодговарање на мејлове, неодговарање на захтев за разматрање и читање тезе итд.). Главни мобери су били супервизори теза, шефови одсека и наставно особље њиховог одсека, али и колеге истог звања. Скоро половина жртава је психолошки одговорило на мобинг у облику понављања трауматичних ситуација изнова и изнова у њиховом уму, и изузетно тужних осећања. Више од две трећине је на мобинг одговорило физиолошки у облику поремећаја спавања, главобоље, и појачаног или слабијег апетита. Код неких су се појавили кардивоскуларни проблеми, невољни покрети тзв. тикови, а неки су чак размишљали и о суициду (Yousef, El-Houfey, Elserogy, 2013).

У студији у Индији једна трећина наставног особља сматра да постоји култура злостављања у систему (Singh, 2017, str. 809). Евидентирано је да су главни извори злостављања старије колеге и шефови, а затим и колеге, а пријављено је и вишеструко злостављање од главних извора (Singh, 2017, str. 820). Најчешћи облик злостављања је био прекомерна критика старијих и шефова, након чега следи непрестано мењање инструкција. Поред тога је било пријављено понижавање, одбијање

разумних захтева, прекомерно радно оптерећење, вербално насиље, постављање нереалних циљева и претње избацивањем са посла. Жртве злостављања су имале психолошки одговор у виду: губитка поверења и самопоуздања, депресије, губитка апетита, раздражљивости, страха од одласка на посао, анксиозности, главобоље, губитка сна и жеље да се удаље од посла (Singh, 2017, str. 821). Две трећине жртава нису никада никоме пријавиле злостављање (Singh, 2017, str. 822). Када су жртве пријављивале злостављање само су у једној трећини преузимане мере заштите жртве, али је у свим тим случајевима и дошло до побољшања ситуације (Singh, 2017, str. 823).

Постдипломци су на једној студентској радионици Већа аустралијских постдипломских удружења (Council of Australian Postgraduate Associations, CAPA) коментарисали да су супервизори директно одговорни и за оно најбоље и најгоре искуство које може да понуди истраживачка обука. Председник ЦАПА је изјавио да је злостављање често последица погрешних напора неких академика да долазе до публикацијских поена из истраживања својих студената (Healy, 2010).

Универзитети у Канади су такође плодна тла за мобинг, а мобинг је постао популаран као метод рада. Мобинговани професори очекују од својих послодаваца да их заштите и бране, а доживљавају когнитивну дисонанцу када су погођени сазнањем да таква помоћ не постоји. У ствари, универзитетске управе и одељења за људске ресурсе су укључени у већину мобинг кампања, активно или пасивно, непредузимањем корективних мера. Процењује се да је 12% мобингованих професора извршило самоубиство (Seguin, 2016).

Из примера у [табели 1](#) и наведених студија се види да без обзира на географску ширину и географску дужину академске заједнице, као главни мобери према кандидатима за докторска звања се наводе супервизори теза (ментори) и шефови одсека, да у мобингу поред главног мобера постоје још два учесника, они који се придружују моберу и они који су неми посматрачи и не реагују, а да је злостављање кандидата од стране супервизора често последица њихове тежње да долазе до референци из истраживања својих студената. Занимљивост је да је неодговарање на мејлове као метода мобинга присутно како у развијеној Канади (Seguin, 2016), тако и у Египту (Yousef, El-Houfey, Elserogy, 2013) и у Србији (Табела 1).

Закључак

На универзитетима у Србији постоји вертикални мобинг када они са вишим звањем онемогућавају напредовање кандидата са нижим звањем, као и хоризонтални када кандидати са нижим звањем да би добили наклоност оних са вишим звањем врше мобинг над колегама са истим звањем као што је њихово. Тако главни мобер на вишој позицију гради мрежу мобера истог ранга и на нижим позицијама.

Мобинг негативно утиче на здравље жртве и уколико жртва благовремено не напусти посао крајњи исход мобинга може бити “природна смрт” (краћи животни век, изненадна смрт (срчани напад или мождани удар)) или суицид.

Последица умреженог мобинга на ширу академску заједницу је негативна селекција кадрова којом се генерално регрутују опортунистичко-конформистички кадрови без интегритета, почевши од најнижег нивоа хијерархијске лествице на-

учних звања. Такође, негативном селекцијом се регрутују кадрови који стижу незаслужено до високих позиција употребом семинарских радова, идеја и резултата студената и доктораната, а да их не потпишу, и дописивањем на радове доктораната оних који нису дали никакав допринос да би једни другима враћали услуге дописивања.

Крајњи исход негативне селекције кадрова је да се професори не оглашавају поводом куповина диплома и очигледних плагијата; редовни због страха да не би сами били прозвани за начин остваривања услова за стицање звања или да не би били опструирани код избора и реизбора за високе функције и неке друге бенефите, а професори са нижим звањем да не би били опструирани у избору за виша звања.

Да би се сузбила негативна селекција кадрова као последица мобинга пожељно је урадити следеће:

- Прописати обавезу одговарања на мејлове студената, доктораната и колега.
- Јасно дефинисати да студенти и докторанти на свим радовима које сами напишу морају бити потписани као први аутори.
- Званично забранити дописивање коаутора на радове студената и доктораната као и употребу семинарских радова, идеја и резултата студената и доктораната, а да се не потписују.
- Увести корекционе факторе према броју аутора на научним радовима за оцену научног доприноса
- Увести обуку за менторе.
- Професорима који кандидате за докторска звања опструирају у напредовању трајно забранити менторски рад и ангажовање на докторским студијама.
- Увести казне за декане, универзитетског омбудсмана, ректора и чланове етичких комисија и комисија за квалитет наставе који нису реаговали да заштите жртву када им се она обратила.
- Како се реферати за изборе у виша звања разматрају на Наставно-научним већима институције на којој је кандидат запошљен, а затим на Већима групација или Сенату, у зависности од висине научног звања, требало би укинути разматрање реферата на Наставно-научним већима.
- Због периодичних промена услова за стицање научних звања, неопходно је извршити и периодичну ревизију звања редовних професора. Уколико редовни професори не испуњавају нове услове за највише звање одредити неки временски рок за стицање услова. Ако се у том периоду не испуни недостајући услов, онда вратити у ниже звање.
- Због појаве рекетирања за укључивање на пројекте омогућити директно конкурисање на пројекте, тако да кандидати не зависе од ментора, вође пројеката и посредника.

Biljana S. Malcukov¹
University of Belgrade
Technical Faculty in Bor
Department of Technological Engineering
Bor (Serbia)

NETWORKED MOBING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND ITS CONSEQUENCES TO THE WIDER ACADEMIC COMMUNITY IN SERBIA

(Translation In Extenso)

Abstract: The phenomenon that several people abuse one person both vertically and horizontally – a networked mobbing in the academic community, is a growing phenomenon in Serbia as a consequence of a difficult economic situation and a falling morale of the entire society. A networked mobbing is much more perfidious and much more severe than mobbing performed by one person. Mobbing has a negative impact on the victim's quality of life and his/her family and can be lethal to the victim. The consequence of networked mobbing to the wider academic community is a negative selection of personnel, starting from the lowest level of the hierarchical scale of academic ranks, characterized by opportunistic-conformist behavior and a lack of integrity, and the final outcome of such selection is that professors do not voice out on the occasion of diploma purchases and plagiarism done by politicians. The paper presents proposals for combating the negative selection of personnel caused by mobbing.

Keywords: mobbing, higher education institutions, suicide, plagiarism

Introduction

Mobbing at a place of work is characterized by a systematic psychological abuse or humiliation of a person, performed by an individual or a group in order to damage his/her reputation, honor, human dignity and integrity, and ultimately it leads the victim to quit the job (Cob, 2012, p. 3). In place of a European term mobbing, the term abuse is also in use (Cob, 2012, p. 2). Mobbing adversely affects the health of the employees, which is why, in addition to the International Labor Organization (International Labor Organization - ILO, 2003), health organizations (World Health Organization - WHO, 2002; European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA, 2002) also deal with this problem. In some professions, usually in journalism and politics, the ultimate outcome of mobbing can be the murder of the victim.

Mobbing can also be the cause of suicidal ideas in the victim (Nielsen, Nielsen, Notelaers, Einarsen, 2015, Nielsen, Einarsen, Notelaers, Nielsen, 2016), that, unfortunately,

¹ nachevich@yahoo.com

can also be realized (Wallace, 2008, Ristović, 2015, Andjelković, 2016), which is why it is very important that this topic is publicly discussed, scrutinized, and that employees and employers are informed that mobbing has been banned by law in Serbia since 2010 (Službeni glasnik Republike Srbije, No. 36 / 2010).

According to Olga Kićanović (2015), mobbing in Serbia is most prominent in education and health (Diković, 2015). The first mobbing verdict in our country was passed in 2008 (RTV, 2008). The first final conviction for abuse at work at a university in Serbia was enacted in 2012, in the case where the professor prevented the assistant from performing his duties, sending threatening and offensive text messages and in other ways insulting his honor and reputation, blackmailing him to vote for the expulsion of other colleagues from the faculty. Due to the inability to improve and advance at work, the assistant remained without a contract of employment (Beta / Tanjug, 2012, Gž 1-1915/12).

When it comes to mobbing, what it usually refers to is the case when a mobber in a higher position is performing the act of mobbing over one or more employees, that is, the so-called vertical mobbing. From the abovementioned first final conviction for abuse at work at universities in Serbia, it can be seen that the mobber blackmailed the victim to become a mobber in the horizontal line, i.e., at faculties there is simultaneous mobbing performed both horizontally and vertically. This type of mobbing can be referred to as the "networked mobbing". The paper studies mobbing in higher education institutions and its impact on the victim and the entire academic community.

Mobbing in higher education institutions

Mobbing is an old phenomenon that has been present since the existence of individual desire for power, domination and humiliation of others, which can be caused by jealousy, hatred, envy, etc. (Vuković, 2006, p. 4). In a study conducted by Divincová and Siváková (Divincová & Siváková, 2014), the respondents usually listed the following factors as mobbing triggers: mobber's superiority, selfishness, personal problems that often arise from problems at home, complexes, jealousy, mutual disagreement, achievement of career growth and psychological terror at the expense of others. The main features of the "typical victim" are: high motivation and responsibility at work, readiness to point out mistakes and failures, willingness to fight and the belief that justice is achievable, etc. (Vuković, 2006, p. 7).

Abuse at universities and faculties is aimed at preventing assistants and candidates for scientific titles from reaching better positions in the faculty (S.T.R.I.K.E, 2015).

The abuse of assistants and candidates for doctoral titles is aimed at hindering the examination process as a precondition for career advancement. Methods of interference are varied, and the typical ones are: permanent obstruction and postponement of committee meetings that decide on the candidate and the term of the exam, spreading rumors and negative comments about the candidate in the university community (S.T.R.I.K.E, 2015).

The first official mobbing verdict shows that the intense persistent obstruction of the assistant by the professor began because he did not want to vote on professor's order against three faculty employees who were permanently harassed by the professor (Gž 1-1915 / 12).

In this case, the mobber, having been aware about the existence of deadlines for doctoring and the limitation of work contracts for a maximum of two election periods, with his obstructions deliberately denied the victim the right to work, professional development and endangered the survival of victim's family. This conditioning of employees to vote on the order, unfortunately, is not a lonely case. In this manner, mobbers violate rights to freedom of opinion, conscience and belief guaranteed by the Constitution (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 98/2006), and the Law on Higher Education and Academic Integrity, which should improve human rights and freedoms (Službeni glasnik RS, no. 88/2017).

Some professors, members of the committees or those who can decide in any way about the promotion, require the candidate to publish papers under their name, postpone giving opinions about the work of the candidate indefinitely, etc. (S.T.R.I.K.E, 2015).

Almost 80% of doctoral students said that there is a serious problem in Serbia with the "addition" of co-authors to scientific papers, and as many as 46% of respondents answered that they have personally met with the pressure to add the name of a colleague/professor/associate to their paper even if that person had not participated in the writing (Ristić, Salak, Ačić, 2015). The fact that 46%, that is, almost every other doctoral student has had a personal experience, indicates that the addition of co-authors to scientific papers is not an exception, but an unwritten rule. Besides the addition of co-authors to papers written by doctoral students even though they did not contribute in any way, as means of returning favors to others who had included them in their work, there is a phenomenon that some professors use seminar papers, ideas and results of undergraduate and doctoral students (Table 1) without signing them as authors at all. This is how, without much personal effort, the references that are necessary for obtaining scientific titles, as well as for engagement and ranking on projects, are rapidly reached.

Getting references to progress in this way belongs to the domain of plagiarism (Easom, 2016). This phenomenon is very interesting because a doctoral student, throughout the entire education from the primary and secondary school teachers to college professors, has been taught that it is forbidden to copy other's work and that it is punishable, and then on doctoral studies he/she realizes that "academic" professors copy and use students' ideas, as well as those by other professors. Some doctoral students are then astounded and protest, others become opportunists and conformists and accept it as normal. The former are usually demotivated, abandon the studies or are inhibited by various means by professors, while others become professors themselves and then they do the same with their doctoral students. In Table 1, which lists some examples of mobbing from practice, various forms of plagiarism can be noticed as a way to obstruct advancement. The listed examples in the table come from three university centers. Since scientific papers are a condition for further advancement and as time limits, that is, electoral periods do exist, the plagiarism of ideas, seminar papers and results leads to a slow-down in the candidates' progress. The table also lists cases of undergraduate students, master and doctoral students, because according to the law on the prohibition of abuse (Službeni glasnik RS, No. 36/2010), the employer has the same legal obligation to those who are on professional training with him.

Besides being unethical and causing a slowdown of the candidate's progress, the addition of co-authors has some other consequences that are not mentioned elsewhere. By

adding co-authors to papers, professors gain references in fields in which they do not possess appropriate knowledge, without being interested in acquiring it to say the least. Thus, a professor may possess references which allow him to formally fulfill mentor conditions for an area in which he does not have the adequate knowledge. When such mentor is assigned to a doctoral student, the candidate is left to himself under various excuses, and there is also a case in practice when the potential mentor directly told the student to do everything by himself: to design, organize and perform experiments and write papers, but that he would later decide on whether he would accept the mentorship or not. There are cases when an ambitious doctoral student developed an area in which the mentor had less or no knowledge, but the doctoral student was not credited at all or was signed as the last co-author, thus making the mentor a “reputable expert” in that area.

The results of surveying doctoral students in Serbia show that in 9% of the cases the mentors do not participate in the preparation of the doctoral thesis, 7% of doctoral students do not have a designated mentor even after three years of study, and about 40% of doctoral students believe that teaching at doctoral studies is not good, nor are professors in doctoral studies interested in its quality (Ristić, Salak, Acić, 2015).

All this puts light to the reasons why excellent students can not complete a doctorate even with an extension of three years beyond the legal three.

The abuse by professors is carried out through various obstructions when it comes to selection to higher ranks (Miljković, 2015, Mirković, 2015), which go so far that positive reports from faculties with stricter criteria are not voted for due to threats regarding the loss of employment (Table 1). When it comes to earning higher titles, it happens that the election of a potential candidate is performed by professors who officially have more knowledge than the candidate, but do not actually qualify for their own title or have a significantly less scientific contribution than the candidate whose selection is being considered.

Based on the examples from Table 1 and Ristić, Salak and Acić’s research (2015), there is evidently a diverse violation of the Code of Professional Ethics (Codex of professional ethics University of Belgrade, 2016); from disrespecting the freedom of thought and expression, through academic honesty, impartiality, equality and justice, to sexual harassment.

The negative personnel selection leads to having professors without integrity, with low moral standards (Bojan, 2015), striving to retain their positions. Figure 1 shows the functioning of networked mobbing at faculties in Serbia. It can be seen that mobbing in higher education is of a pyramidal character and is represented both vertically and horizontally, i.e., mobbing is carried out by persons with a higher and the same position in relation to the person who suffers mobbing. At the top of the pyramid is the Dean, who provides various benefits to a number of persons: support for corruption (widely known affair “Index” (Leskovac, 2013)), the extension of employment after fulfilling the conditions for retirement, early election to higher ranks, election for Heads of department, membership in various committees, etc. Heads of departments and members of various committees spread fear among employees regarding the non-completion of doctoral studies, threat of dismissal, non-appointment to higher titles, non-prolongation of employment upon fulfilling retirement conditions, etc. Other members, associates, assistants, docents, associate professors and full professors do or do not become part of the system. If they become

part of the system, they engage in mobbing and are advancing further. Those who are not “adaptable”, with high moral standards, are mobbed.

The epilogue of an assistant’s “inadaptability” and his disclosure of corruption, the so-called “Index” affair, is the non-issuance of a positive report for his re-election by the accused participants in the affair, after which the assistant was left unemployed (Jovanović, 2010), and they continued to advance, although some of them were accused of plagiarism in the meantime (Leskovac, 2013, Leskovac, 2015). Then, the Local Anti-Corruption Forum (LAF) awarded the assistant an annual recognition for the fight against corruption, and then, after only two days, it was taken away from him through the city council’s decision. In addition, a member of the commission and the LAF coordinator changed his vote “for” to “against” at the session of the City Council, (Radović, 2013), which indicates that he was put under pressure, and that he succumbed.

It should be noted that the dean does not have to be the main mobber knitting the net, but that this can also be a highly positioned manipulative “hidden ruler” who blackmails the dean. Thus, there is also a case in which the “hidden ruler” prevented the re-election of the dean (Table 1) who did his job well.

An example of the “hidden ruler” is the professor-mobber from the first official verdict for mobbing at universities in Serbia. It states that the professor-mobber generally insulted and humiliated all employees of the faculty who did not support his ideas and who had a different opinion, especially if they publicly expressed it, he influenced others when it came to voting on rights, choices and further advancement of those who opposed him in any way, made decisions about which of them and when would cease to work, which is why the employees often addressed the dean for help and protection (Gž 1-1915 / 12).

The victim of mobbing feels very humiliated and at first does not know what is happening because he/she does not see the reason why someone who is highly educated would do such a thing. Only later does he/she realize that it is a matter of keeping positions, which are very often undeserved. At the stage when the victim does not know what is happening, he/she constantly wonders where he/she made a mistake and looks for faults in oneself. When the victims understand what is being done, they either have no one to contact, or those who can be contacted cannot or will not protect them from mobbing at the institution.

In practice, it can happen that the victim does not have the support of any of the close ones, and that there is “double mobbing” and attacks coming from those who are expected to support, which leads to serious diseases (Vuković, 2006, p. 8).

Mobbing can cause the victim’s sleep disorder (Niedhammer, David, Degioanni, Drummond, Philip, 2009), psychological, psychosomatic, muscular/skeletal health problems and chronic illnesses (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound, 2015). The most common symptoms are cardiovascular problems and headaches (Eurofound, 2015), and according to the World Health Organization, cardiovascular diseases are the primary cause of mortality in the world, with 80% of cardiovascular deaths being due to a heart attack or stroke (WHO, 2017). Studies show that there is a causal relationship between stress and cardiovascular disease (Landsbergis, Schnall, Belkic, Baker, Schwartz, Pickering, 2001; Jacob & Kostev, 2017) and cardiovascular mortality (Kivimäki, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, Vahtera, Kirjonen, 2002; Leineweber, Westerlund, Theorell, Kivimäki, Westerholm, Alfredsson,

2009; Tsutsumi, Kayaba, Ishikawa, 2011) and that some people exposed to mobbing have a high risk of suicide (Pompili and others, 2008). Mobbing victims also report significantly more digestive problems, chronic fatigue, dizziness and weight gain. They can also use alcohol and drugs as well as medication, especially antidepressants (Eurofound, 2015), which increases the risk of suicide by overdosing. Stress at work can affect the occurrence of cardiovascular diseases by indirectly influencing health behavior and having a direct influence on neuroendocrine pathways (Chandola et al., 2008). Neuroendocrine disorder leads to the onset of a metabolic syndrome characterized by insulin resistance, central fat accumulation, dyslipidemia, and hypertension (Björntorp & Rosmond, 2000).

Most people who experience a traumatic event have reactions that can involve shock, anger, nervousness, fear, and even guilt. These reactions are common, and for most people, they disappear over time (Goldberg, 2016). As the victim of mobbing is forced to be exposed to a new traumatic event by the mobber every time he goes to work, for existential reasons, normal reactions to traumatic events are also repeated and there is not enough time for the victim to recover from the multiple traumatic events in a row.

The victim may develop the symptoms of post-traumatic stress disorder - PTSD (Laschinger & Nosko, 2015) due to mobbing. For a person with PTSD, feelings caused by a traumatic event continue and increase in intensity, they become so strong that they prevent a person from functioning normally (Goldberg, 2016).

If the victim does not receive protection from the employer or if the employer himself is the mobber, unless the victim leaves the job, the ultimate outcome of mobbing may be "natural death" - shorter life expectancy, sudden death (heart attack or stroke) or suicide. On the health side, it is best for the victim to look for a new job and to seek justice in court.

From a socio-economic point of view, there is absence from work due to health problems, loss of work or resignation, all of which affects both family relationships and the financial and economic situation and the quality of life of the family.

The motive of the mobber at a university is probably the fear of the competition. In addition, the academic community completely loses the interest of the faculty from sight, and the interest of the wider community, putting personal interests of individuals above the general ones (S.T.I.K.E, 2015).

It can be seen from [Table 1](#) that the motives can be both favoritism and nepotism, which indicates that the motivation of the mobber can be corruption. It is very devastating that there is a racket in the academic community [Table 1](#). Also, it can be seen from the table that the motivation of the mobber can also be sexual predation. The first verdict for mobbing at the universities in Serbia indicates that mobbing can also be a punishment for "disobedience", and the case of the "Index" affair shows that, unfortunately, mobbing can also be a means of retaliation.

From all of the above, it can be seen that the main motive of those who are involved in the network of a highly positioned mobber is career advancement.

The consequence of networked mobbing and the negative selection caused by it to the wider academic community in Serbia is that professors do not voice out on the occasion of diploma purchases and obvious plagiarism by politicians, so that they themselves could not be called out for the way of fulfilling the conditions for acquiring their title or obstructed in the election for higher titles, election and re-election to high functions and some other benefits.

Mobbing within higher education is not only represented in the Serbian academic community, but it is also the problem of other academic communities.

Many people believe that universities are unique places of freedom that stimulate intelligence, foster independence, value originality, promote collegiality, promote pluralism and respect their members, starting with the faculties. However, academic institutions are poisonous (Seguin, 2016).

Systemic abuse and harassment are usually identified with poor, weaker, or poisonous organizational cultures. Such cultures thrive when a neutral majority remains silent to survive. The most successful ones in such a culture are those who adapted to it or adopted it as their own (McKay, Arnold, Fratzl, Thomas, 2008).

In a study of three cases of mobbing in higher education institutions in the United States, it was summed up that, on the institutional side of things, all three cases contained at least three common participants in mobbing: the primary mobber, those who joined the primary mobber, the type of personality that the authors called the “poisoned arrow”, and the third participants were the ones closing their eyes to what was happening, referred to as the “silent” group by the authors. This last group has an invisible role, and those are people who should react, but do not do so, transferring responsibility to others. All victims stated that, when mobbing first started, they did not know what was happening and that they thought they were the cause of the problem, but later they realized that they had been isolated from the very beginning by the primary mobber. Two victims began to use antidepressants, and the third was in the initial stage of mobbing and managed to fight pressure by taking the annual holiday (Staub, 2015).

A study on demonstrators and assistants at the University of Egypt showed that most of the respondents were exposed to mobbing. The dominant type of mobbing was the attack on their professional status, which was followed by isolation at work in terms of mobber’s behavior as if the victim was not part of the working environment (for example, not answering e-mails, not responding to a request for a review of the thesis). The main mobbers were thesis supervisors, heads of department and the teaching staff of their department, as well as colleagues. Almost half of the victims responded psychologically to mobbing in the form of repetition of traumatic situations over and over again in their minds, and extremely sad feelings. More than two-thirds responded physically to mobbing in the form of sleep disorders, headache and increased or poor appetite. Some have experienced cardiovascular problems, involuntary movements, the so-called tics, and some even thought about suicide (Yousef, El-Houfey, Elserogy, 2013).

In a study in India, one-third of the teaching staff thought that there was a culture of abuse in the system (Singh, 2017, p. 809). It has been reported that the main source of abuse were older colleagues and department heads, followed by peer colleagues, and also a repeated abuse by the main source was reported (Singh, 2017, p. 820). The most common form of abuse was excessive criticism by older colleagues and department heads, followed by a constant change of instructions. In addition, humiliation, refusal of reasonable demands, excessive workload, verbal violence, the setting of unrealistic goals and threats of eviction from work have been reported. Victims of abuse had a psychological response in the form of: loss of confidence and self-confidence, depression, loss of appetite, irritability, fear of going to work, anxiety, headaches, loss of sleep and a desire to get away from work (Singh, 2017, p. 821). Two thirds of the victims have never reported abuse to anyone

(Singh, 2017, p. 822). When the victims reported abuse, only in one-third of the cases protection measures were taken, but in all these cases there was an improvement in the situation (Singh, 2017, p. 823).

Doctoral students commented at a student workshop on the Council of Australian Postgraduate Associations (CAPA) that supervisors were directly responsible for the best and worst experience that research training could offer. The President of CAPA stated that abuse is often a result of the wrong efforts of some academics to come up with publications from the research of their students (Healy, 2010).

Universities in Canada are also a fertile ground for mobbing, which has become popular as a method of work. Mobbed professors expect their employers to protect and defend them, and they experience cognitive dissonance when they are affected by the knowledge that such assistance does not exist. In fact, university administrations and human resources departments are involved in most mobbing campaigns, actively or passively, by not taking corrective measures. It is estimated that 12% of mobbed professors committed suicide (Seguin, 2016).

Examples from [Table 1](#) and the above studies show that, regardless of the latitude and longitude of the academic community, thesis supervisors (mentors) and department heads are mentioned as main mobbers of candidates for doctoral degrees, that in mobbing, next to the main mobber, there are two additional participants, those who join the mobber and those who are silent observers and do not react. Additionally, abuse of candidates by the supervisors is often the result of their tendency to obtain references from the research of their students. Interestingly, non-responding to e-mails as a method of mobbing is present both in developed Canada (Seguin, 2016), as well as in Egypt (Yousef, El-Houfey, Elserogy, 2013) and in Serbia [Table 1](#).

Conclusion

At universities in Serbia, there is a vertical mobbing - when those with higher titles prevent the promotion of candidates with lower titles, as well as a horizontal mobbing - when candidates of a lower rank, in order to get the approval of those with a higher title, perform mobbing against colleagues with the same title as theirs. Thus, the main mobber at a higher position builds a network of mobbers of the same rank and in lower positions.

Mobbing adversely affects the health of the victim and, if he/she does not leave the job on time, the ultimate outcome of mobbing can be "natural death" - shorter life expectancy, sudden death (heart attack or stroke), or suicide.

The consequence of networked mobbing to the wider academic community is a negative selection of personnel that generally recruits opportunist-conformist personnel without integrity, starting from the lowest level of hierarchical scale of scientific titles. Also, the negative selection is recruiting staff who undeservingly reach high positions using seminar papers, student ideas and results, without including them in the list of authors, and by adding names of those who did not make any contribution in the list of authors in the work of doctoral students, as means of returning favors to others who had included them in their work.

The final outcome of a negative selection of personnel is that professors do not voice out on the occasion of diploma purchases and obvious plagiarism; full professors because

of fear that they would be called out for the way of fulfilling the conditions for acquiring their title or that they would be obstructed during the election and re-election to high functions and some other benefits, and professors with lower titles so that they would not be obstructed in the election for higher titles.

In order to suppress the negative selection of personnel as a result of mobbing, it is desirable to do the following:

- prescribe the obligation to respond to e-mails received from students and colleagues,

- clearly define that students must be signed as the first authors in all papers that they write themselves,

- officially prohibit the addition of co-authors to students' papers, as well as the use of seminar papers, ideas and results of students without signing them as authors,

- introduce correction factors according to the number of authors of scientific papers for the assessment of scientific contribution,

- introduce training for mentors,

- professors who obstruct candidates for doctoral titles in advancement should be permanently banned from mentoring and engaging in doctoral studies,

- introduce penalties for the Dean, University Ombudsman, Rector and the members of Ethics Committees and Quality Teaching Committees who did not react to protect the victim when addressed,

- as the reports for elections to higher ranks are considered at the Teaching-Scientific Council of the institution where the candidate is employed, and then at the Council of Faculty Groups or the Senate, depending on the level of a scientific title, the consideration of the reports at the Teaching-Scientific Councils should be abolished,

- due to periodic changes in the conditions for obtaining scientific titles, it is necessary to perform a periodic review of full professors' titles. If full professors fail to meet the new requirements for the highest rank, there should be a time limit for meeting the conditions. If the missing condition is not fulfilled during that period, then the professor should be returned to the lower rank,

- due to the occurrence of rackets for inclusion in the projects, a direct application to the projects should be made possible, so the candidates do not depend on mentors, project leaders and mediators.

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

Andelković, I. (2016, January, 04). Tragedy after accusations for mobbing educator jumped from the eighth floor. *Blic*, Available at <http://www.blic.rs/vesti/drustvo/tragedija-posle-optuzbe-za-mobing-vaspitacica-skocila-sa-osmog-sprata/stlgjz8> [In Serbian]

Beta/Tanjug. (2012, December, 24). Professor of ethics who was convicted for mobbing: The verdict is political, the reason is the Montenegrin language. *Blic*, Available at <http://www.blic.rs/Vesti/Drustvo/359444/Profesor-etike-koji-je-osudjen-za-mobing-Presuda-je-politicka-razlog-je-crnogorski-jezik> [In Serbian]

Björntorp, P, Rosmond, R. (2000). The metabolic syndrome - A neuroendocrine disorder?. *British Journal of Nutrition*. 83 (S1) S49-S57. [doi:10.1017/S0007114500000957](https://doi.org/10.1017/S0007114500000957)

- Bojan. (2015, March, 25). Psychological profile of intellectual in Serbia. Available at <https://bojpost.wordpress.com/2015/03/25/psiholoski-profil-intelektualca-u-srbiji/> [In Serbian]
- Chandola, T, Britton, A, Brunner, E, Hemingway, H, Malik, M, Kumari, M, Badrick, E, Kivimaki, M, Marmot, M. (2008). Work stress and coronary heart disease: What are the mechanisms? *European Heart Journal*, 29 (5), 640–648. [doi:10.1093/eurheartj/ehm584](https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehm584)
- Cobb, EP. (2012). Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. Available at <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>
- Codex of professional ethics University of Belgrade (2016), Glasnik Univerziteta u Beogradu br. 193/16. Available at <https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Kodeks-profesionalne-etike.pdf> [In Serbian]
- Diković, J. (2015, February, 27). Mobbing has the most in education and health. *Danas*, Available at http://www.danas.rs/danasr/drustvo/pravo_danas/mobing_najprisutniji_u_prosveti_i_zdrav_stvu_1118.html?news_id=297986 [In Serbian]
- Divincová, A, Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, VIII (2), 20–34.
- Eassom, H. (2016, February, 02). 10 types of plagiarism in research. *Wiley*, Available at <https://hub.wiley.com/community/exchanges/discover/blog/2016/02/02/10-types-of-plagiarism-in-research>
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. (2002). *How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Available at https://osha.europa.eu/en/node/7037/file_view
- Eurofound-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin. Available at http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Violence_harassment.pdf
- Gž 1-1915/12- The first final conviction for violence at work at a university in Serbia Available at <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1458-gz1-1915-12> [In Serbian]
- Goldberg, J. (2016, February, 27). Posttraumatic Stress Disorder. *WebMD*, Available at <https://www.webmd.com/mental-health/post-traumatic-stress-disorder#1>
- Healy, G. (2010, April, 21). PhD students suffer from bullying supervisors. *The Australian*, Available at <http://www.theaustralian.com.au/higher-education/phd-students-suffer-from-bullying-supervisors/news-story/c10ca72a6fc1e3db82a00b0e7caad947>
- ILO- International Labour Organization. (2003). Violence at work. *Labour Education* (ILO Bureau for Workers' Activities), 2003/4, No. 133 Available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf
- Jacob, L, Kostev, K. (2017). Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease. *German Medical Science*, (15), 1-8. [doi: 10.3205/000249](https://doi.org/10.3205/000249)
- Jovanović, N. (2010, July, 07). The case Čvorović: Washing of biographie - by lynching. *Pečat*, Available at <http://www.pecat.co.rs/2010/07/slucaj-cvorovic-pranje-biografije-lincom/comment-page-1> [In Serbian]

- Kivimäki, M. Leino-Arjas, P, Luukkonen, R, Riihimäki, H, Vahtera, J, Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal*, 325 (7369), 857-860. doi: [10.1136/bmj.325.7369.857](https://doi.org/10.1136/bmj.325.7369.857)
- Landsbergis, PA, Schnall, PL, Belkic, KL, Baker, D, Schwartz, J, Pickering, TG. (2001). Work stressors and cardiovascular disease. *Work*, 17(3), 191–208.
- Laschinger, HKS, Nosko A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23 (2), 252-262. doi: [10.1111/jonm.12122](https://doi.org/10.1111/jonm.12122)
- Leskovic, M. (2013, August, 31). Where are the professors from the “Index” affair: They advanced, and sold exams. *Blic*, Available at <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/gde-su-profesori-iz-afere-indeks-napredovali-a-prodavali-ispite/50x3cbn> [In Serbian]
- Leskovic, M. (2015, February, 03). CHARGES: She sold exams, and now she stole my doctorate. *Blic*, Available at <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/optuzbe-prodavala-ispite-a-sad-mi-ukrala-i-doktorat/9e8g9sb> [In Serbian]
- Leineweber, C, Westerlund, H, Theorell, T, Kivimäki, M, Westerholm, P, Alfredsson, L. (2009). Covert coping with unfair treatment at work and risk of incident myocardial infarction and cardiac death among men: Prospective cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65(5), 420–425. doi: [10.1136/jech.2009.088880](https://doi.org/10.1136/jech.2009.088880)
- McKay, R, Arnold, DH, Fratzl, J, Thomas, R. (2008). Workplace bullying in Academia: a Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20 (2), 77–100. doi: [10.1007/s10672-008-9073-3](https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3)
- Miljković, D. (2015, February, 21). The professor was a victim of mobbing?, *Večernje novosti*, Available at <http://www.novosti.rs/vesti/srbija.73.html:534871-Profesorka-bila-zrtva-mobinga> [In Serbian]
- Mirković, J. (2015, October, 23). Dušan Pavlović: A group of professors sabotages my choice at FPN, *N1 Vesti*, Available at <http://rs.n1info.com/a103089/Vesti/Izbor-Dusana-Pavlovica-u-zvanje-redovnog-profesora.html> [In Serbian]
- Niedhammer, I, David, S, Degioanni, S, Drummond, A, Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32 (9), 1211–1219.
- Nielsen, MB, Nielsen, GH, Notelaers, G, Einarsen S. (2015). Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *American Journal of Public Health*, 105 (11), e23-e28. doi: [10.2105/AJPH.2015.302855](https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302855)
- Nielsen, MB, Einarsen, S, Notelaers, G, Nielsen, GH. (2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(3), 246-250. doi: [10.5271/sjweh.3554](https://doi.org/10.5271/sjweh.3554)
- Pompili, M, Lester, D, Innamorati, M, De Pisa, E, Iliceto, P, Puccinno, M, Nastro, PF, Tatarelli, R, Girardi, P. (2008). Suicide Risk and Exposure to Mobbing. *Work*, 31 (2), 237–243.
- Radović, M. (2013, April, 02). It taken away of award to assistant who discovered the affair “Index” in Kragujevac, *Blic*, Available at <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/oduzeta-nagrada-asistentu-koji-je-otkrio-aferu-indeks-u-kragujevcu/g1wyvb1> [In Serbian]

- Ristić, N, Salak, I, Ačić, A. (2016). *Report on doctoral studies in the Republic of Serbia 2015*, Novi Sad: Udruženje studenata doktorskih studija i mladih istraživača Srbije – Doktoranti Srbije. Available at <http://doktoranti.org.rs/media/doktoranti.org.rs//2016/10/Doktoranti-Srbije-Analiza-Ankete-2015-SRB.pdf> [In Serbian]
- Ristović, M. (2015, July, 23). The inspector wrote in a farewell letter: Bosses harassed me, *Večernje novosti*. Available at <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/hronika/aktuelno.291.html%3A558867-Inspektorka-u-oprostajnom-pismu-napisala-Sefovi-me-sikanirali> [In Serbian]
- RTV, (2008, September,03). First Serbian mobbing judgment. *Vesti.rs*, Available at <https://www.vesti.rs/Zakon-o-mobingu/Prva-srpska-mobing-presuda.html> [In Serbian]
- Seguin, E. (2016, September, 19). Academic mobbing, or how to become campus tormentors, *University affairs*, Available at <https://www.universityaffairs.ca/opinion/in-my-opinion/academic-mobbing-become-campus-tormentors/>
- Singh, K, (2017). Measurement and Assessment of Bullying Behaviours in Departments and Affiliated Colleges of University of Delhi. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3 (2), 809 – 832. doi:10.20319/pijss.2017.32.809832
- Staub, S. (2015). Mobbing in Academia: Case Analysis. *International Journal of School and Cognitive Psychology*, (2) 121. Available at <https://www.omicsonline.org/open-access/mobbing-in-academia-case-analysis-ijscp-1000121.php?aid=55774> doi:10.4172/1234-3425.1000121
- S.T.R.I.K.E- Udruženje građana Novi Sad (2015). *Mobbing - bullying at work*. Available at http://pravonarad.info/?page_id=252 [In Serbian]
- Službeni glasnik RS, br. 98/2006 (2006). The Constitution of the Republic of Serbia. Available at http://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html [In Serbian]
- Službeni glasnik RS, br. 36/2010 (2010). Law on prevention of bullying at work Available at http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_zlostavljanja_na_radu.html [In Serbian]
- Službeni glasnik RS, br. 88/2017 (2017). Law on higher education. Available at http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_visokom_obrazovanju.html [In Serbian]
- Tsutsumi, A, Kayaba, K, Ishikawa, Sh. (2011). Impact of occupational stress on stroke across occupational classes and genders. *Social Science & Medicine*, (72), 1652-1658. doi:10.1016/j.socscimed.2011.03.026
- Vuković, D. (2006). Mobbing in the workplace. *Temida*, (4), 3-10 Available at <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1450-6637/2006/1450-66370604003V.pdf> [In Serbian]
- Wallace, N. (2008, July, 9). Bullying caused woman's suicide, inquiry told. *The Sydney Morning Herald*. Available at <http://www.smh.com.au/articles/2008/07/08/1215282835387.html?page=fullpage#contentSwap1>
- WHO - World Health Organization (2002). *World report on violence and health: Summary*. Geneva: World Health Organization, Available at http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42512/1/9241545623_eng.pdf

WHO - World Health Organization (2017). Cardiovascular disease. Available at http://www.who.int/cardiovascular_diseases/en/

Yousef, HR, El- Houfey, AA, Elserogy, YM. (2013). Mobbing Behaviors Against Demonstrators and Assistant Lecturers Working at Assiut University, *Life Science Journal*, 10 (3), 901-912.

APPENDIX / ПРИЛОЗИ

Табела 1. Примери мобинга (све је намерно написано у једном роду)

Статус/звање	Методе мобинга
1. Студент основних студија	Други професор га је због личног сукоба са његовим ментором омаловажавао „Какав ментор, такав студент!”. Ментор га је заштитио. Позитиван пример ментора.
2. Студент основних студија	Урадио је експерименте за докторанда, а није потписиван на радове.
3. Студент основних студија	Сексуално узнемиравање од стране пофесора.
4. Магистрант	Добио нижу оцену од колеге са којим је истовремено одговарао, а био је бољи од њега, јер се за колегу „чувало” радно место.
5. Докторанд	Добио нижу оцену од колеге са којим је истовремено одговарао, а био је бољи од њега.
6. Докторанд	Ментор је користио његове идеје из заједничких публикованих радова на конференцијама за објављивање SCI радова са другим кандидатима, а није га потписивао на њима, нити му је одговарао на имејлове. Читав докторат је релизовао углавном сам и ментор га је на крају опструирао у покретању процедуре за одбрану, због чега се обраћао и Наставно научном већу (ННВ).
7. Докторанд	Ментор му је узимао идеје, а није га укључивао у практичну реализацију истих и објављивање проистеклих научних радова.
8. Докторанд	Други професор је тражио од ментора да му његови докторанди ураде експерименте за научни рад, а да их не потпишу. Ментор је заштитио своје докторанде. Позитиван пример ментора.
9. Докторанд	Да би био члан комисије, потенцијални члан комисије за оцену доктората га је условио да буде коаутор на његовим радовима.

← НАЗАД

10. Докторанд	Ментор га је сексуално узнемиравао.
11. Сарадник	Шеф катедре му је „сугерисао“ да не уписује докторске студије, зато што је неко други требало да упише, а затим му није расписао конкурс за звање асистента. Био је присутан и мобинг колега, ширење гласина и негативних коментара. Некад је због високог притиска изазваног стресом кандидат завршавао на хитној служби.
12. Асистент	Ментор му није давао теме за испите. Када је променио ментора на истој институцији, онда је њему завршавао послове око пројекта.
13. Асистент	Када је по договору долазио код ментора (у другом граду, на другој институцији) да се договоре за испит, говорио му је да не брине за испите, само нека објави рад. За докторску тезу је требало све сам да осмисли и организује. Није му одговарао на имејлове и телефонске позиве. Њихов заједнички ментор је сарађивао са колегом са којим је радио на истој институцији.
14. Асистент	Ментор му је са другим професорима (својим бившим докторандима) давао мање оцене, а искористио семинарски рад за монографију. Семинарски који је искористио је „прегледао“ пет месеци. Такође, идеје из семинарских радова користио је за семинарске радове и дисертацију других кандидата које је фаворизовао. Када је кандидат објавио рад из свог семинарског, а за који му је дао ниску оцену, претио је да ће контактирати уредника часописа (при чему није знао да је уредник тог часописа био покретач петиције баш против таквих ментора и против тога да напредују сервилни докторанди). Колеге су му говориле да ће трпети последице што објављује сам без ментора, а са друге стране су му се жалиле на њиховог ментора, како напишу цео рад, а буду последњи коаутори. Није му дозвољаван рад у лабораторији, а кандидат који је фаворизован је имао кључ. Испите је полагао јавно, кандидат који је фаворизован тајно. Ментор му није одговарао на имејлове. Поводом неоправдано ниских оцена и за заштиту од мобинга обратио се ННВ-у и Комисији за квалитет наставе. За заштиту од мобинга се обраћао и Ректору и универзитетском омбудсману, одговор од њих није никада добио. Други професор је искористио његову слику (коју је сам осмислио на основу свог семинарског рада и проследио је професору за заједнички SCI рад) за SCI рад, а није га потписао. Био је присутан и мобинг колега истог звања, ширење гласина и негативних коментара. Имао је велике главобоље, вртоглавице, поремећај сна, болове у вратном и раменом делу и повећање телесне тежине.

15. Три асистента	За укључивање на пројекат морали су да дају одређени износ од прихода са пројекта професору који је посредовао код вође пројекта.
16. Изнето јавно на једном предавању у Ректорату	„Старији“ професор је искористио податке из докторске дисертације из репозиторијума докторских дисертација за објављивање радова.
17. Доцент	Комисија није хтела да му напише нити позитиван нити негативан реферат за звање ванредног професора.
18. Ванредни професор	Група редовних професора је опструирала седнице Већа на којима је требало да се гласа за извештај комисије о избору у највише звање.
19. Ванредни професор	Декан факултета је три месеца касније расписао избор од законски прописаног, а затим је „сугерисао“ члановима ННВ-а неусвајање позитивног реферата матичног факултета који има строже критеријуме „да колега не би остао без посла због забране запошљавања ако га на Сенату не усвоје [а он је као декан присутан у Сенату], већ да га поново предложи за ванредног професора“. На истом ННВ-у декан није имао примедбе на „позитиван“ реферат за највише звање колегинице, иако она није испуњавала све услове за избор. Такође, декан није ставио на гласање захтев другог факултета за његово ангажовање на докторским студијама, а није хтео да га ангажује на докторским студијама на катедри на одсеку који је водио и на којем су били заједно, иако је по референцама био бољи од оних који су ангажовани.
20. Редовни професор	„Владар из сенке“ је спречио његов реизбор за декана. Нажалост, касније се и тај редовни професор укључује у мрежу мобинга, зарад продужетка радног односа, након стицања услова за пензију.

Table 1. Examples of mobbing (all deliberately written in one gender)

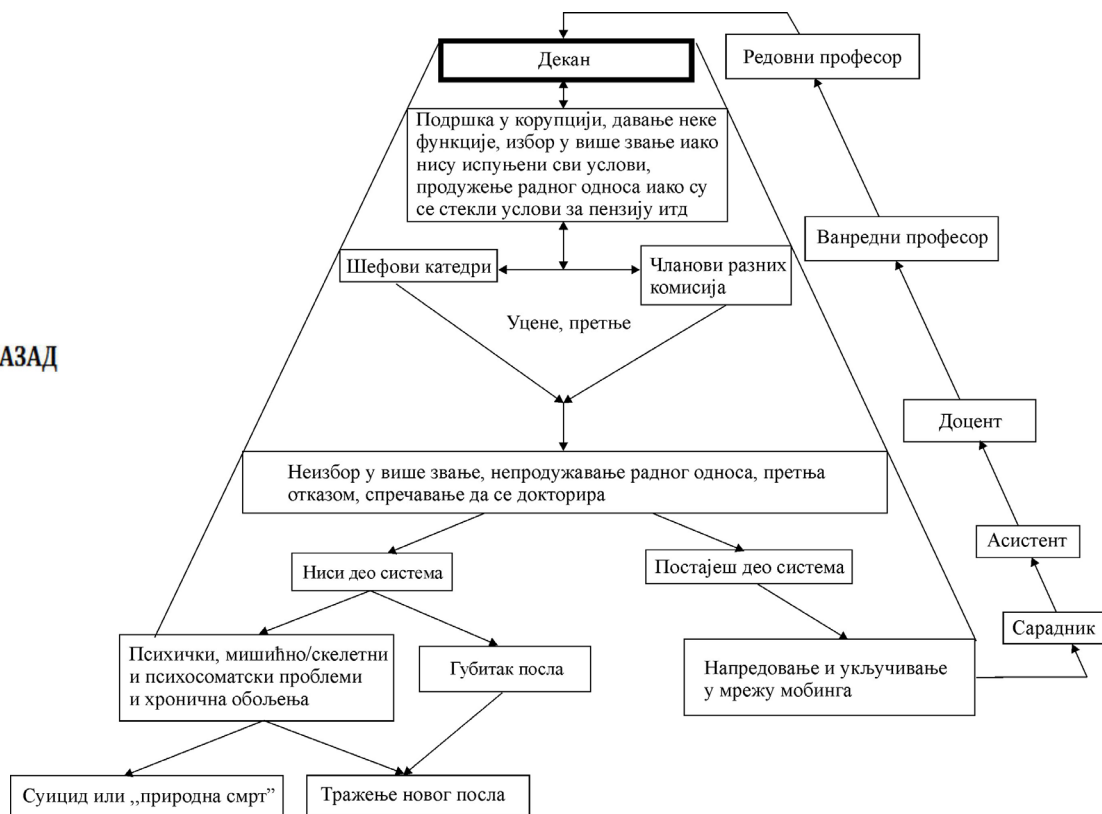
Status / title	Mobbing method
1. Undergraduate student	Another professor, because of his personal conflict with his mentor, belittled him – “What a mentor, such a student!” The mentor protected him. A positive example of a mentor.
2. Undergraduate student	He performed experiments for a doctoral student, but he was not listed as a co-author.
3. Undergraduate student	Sexual harassment by the professor.
4. Student of magister studies	He received a lower grade than a colleague taking exam at the same time, despite a better performance, because they were “saving a position” for this colleague.
5. Doctoral student	He received a lower grade than a colleague taking exam at the same time, despite a better performance,
6. Doctoral student	The mentor used his ideas from joint publications at conferences to publish SCI papers with other candidates, but did not sign him, nor did he respond to e-mails. The whole doctoral thesis was mostly written by the candidate himself, and the mentor ultimately obstructed him in initiating the defense procedure, which is why he addressed the Teaching Scientific Council (TSC).
7. Doctoral student	The mentor took his ideas, but did not involve him in the practical realization of the ideas and the publication of the resulting scientific papers.
8. Doctoral student	Another professor asked the mentor that his doctoral students should perform experiments for his scientific work without signing them. The mentor protected his doctoral students. A positive example of a mentor.
9. Doctoral student	In order to accept the membership, a potential member of the committee for the evaluation of the doctoral thesis asked to be a co-author of his papers.
10. Doctoral student	The mentor sexually harassed him.

← BACK

11. Associate	The head of the department “suggested” that he did not enroll in doctoral studies, because someone else was supposed to enroll, and then did not elect him for the position of an assistant. There was also a mobbing by colleagues - spreading rumors and negative comments. Sometimes, because of the high stress, the candidate ended up in an emergency service.
12. Assistant	The mentor did not provide themes for the exams. When he changed the mentor in the same institution, he was performing the mentor’s obligations on a project.
13. Assistant	When meeting the mentor (in another city, at another institution) to prepare for the exam, the mentor told him not to worry about the exams, but focus on publishing papers. For his doctoral thesis, he had to come up with ideas and organize everything himself. The mentor did not answer his e-mails and phone calls. Their joint mentor worked with a colleague at the same institution.
14. Assistant	The mentor gave him lesser grades with other professors (his former doctoral students) and used his seminar paper for a monograph. The seminar paper he used has been “in the process of examination” for five months. Also, the ideas from seminar papers were used for seminar papers and dissertations of other candidates that he favored. When the candidate published a paper based on his seminar paper, for which the professor gave him a low grade, he threatened to contact the editor of the journal (without knowing that the editor of that journal was a petitioner precisely against such mentors and against the advancement of servile candidates). His colleagues told him that he would suffer the consequences of publishing without a mentor, and on the other hand they complained about their own mentors, about writing entire papers, and being the last in the list of co-authors. He was not allowed to work in the laboratory, while the candidate who was favored had the key. He took exams publicly, a candidate who was favored took them in secret. The mentor did not answer his e-mails. Due to unjustified low grades and for the purpose of mobbing protection, he addressed the TSC and the Commission for the Quality of Teaching. He also addressed the Rector and the University Ombudsman for mobbing protection - he has never received an answer. Another professor took an image he created (designed by the candidate himself based on his seminar paper and sent to the professor for the purpose of a joint SCI paper) for a SCI paper, but did not give him credit. There was also a mobbing performed by the colleagues of the same rank - the spread of rumors and negative comments. He suffered major headaches, dizziness, sleep disorders, neck and shoulder pain and weight gain.

15. Three assistants	To get involved in a project, they had to give a certain amount of revenue from the project to the professor who mediated with the project leader.
16. Publicly spoken at a lecture at the Rectorate	An "older" professor used data from a doctoral dissertation from the repository of doctoral dissertations for publishing papers.
17. Docent	The committee did not want to write either a positive or a negative report for the title of associate professor.
18. Associate Professor	A group of full professors obstructed the session of the Council which was supposed to vote on the committee's report on the election to the highest ranks.
19. Associate Professor	The dean of the faculty announced the election process three months after the legally prescribed date, and then "suggested" to members of the TSC not to vote for a positive report from another faculty with stricter criteria "so that a colleague would not be left out of work because of a ban on employment if they did not adopt it at the Senate (he, as a dean, is present in the Senate), but to re-nominate him as an associate professor. "On the same TSC, the dean did not have any objections to a "positive" report for the election of a female colleague in the highest rank, although she did not meet all the requirements. Also, the dean did not put the request from another faculty for his involvement in doctoral studies up for voting, but he also did not want to engage him in doctoral studies at the department he led and where they were together, although he had better references than those who were engaged.
20. Full professor	"The hidden ruler" has prevented his re-election for the dean. Unfortunately, this professor was later involved in the network of mobbing, in order to extend his employment after fulfilling the legal conditions for retirement.

← НАЗАД



Графикон 1. Умрежени мобинг на факултетима у Србији

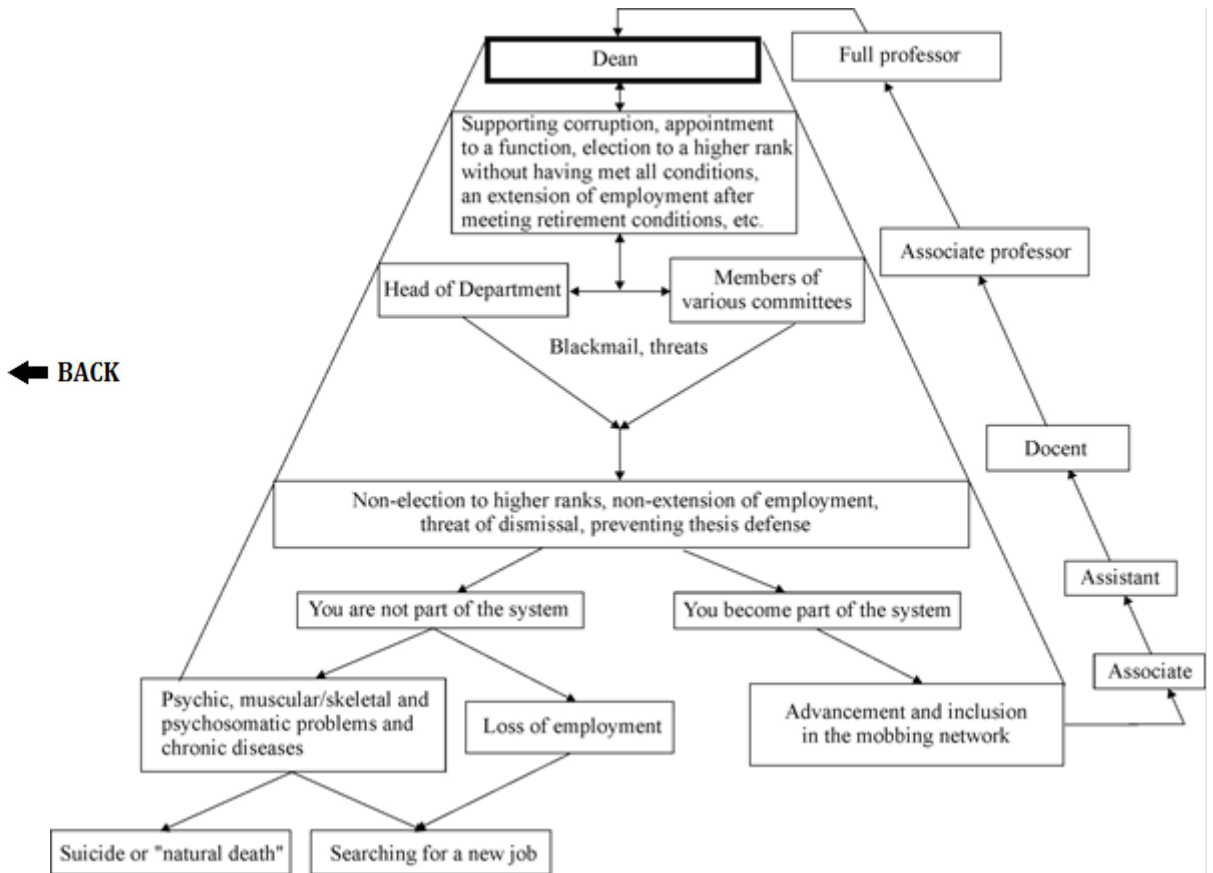


Figure 1. Networked mobbing at faculties in Serbia