

麻州大學安城校區打擊職場霸凌

駐波士頓辦事處教育組

麻州大學安城校區執行極具企圖心的打擊職場霸凌計畫。根據針對其職員的調查，這計畫全面且嚴重地威脅到道德、健康與生產力。大學領導者與職場霸凌專家皆稱這項去年開始的計畫是美國大學中最全面的打擊霸凌計畫，它包含所有校園職場員工的強制訓練及解決紛爭仲裁單位的設立。

該校校園職員聯盟主席朗多·菲力斯在全國高等教育與各專業的群體談判研究中心(National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education and the Professions)年度會議表示：「這項行動的目標僅是單純地改變校園文化。」這項打擊行動包含該校行政單位及五個主要職員組織，而行動主要認為可以教導人們不要惡意對待他人，雖然這個觀點仍受霸凌專家的討論，但也明白地揭示職場霸凌是違反大學規定。這項行動也納入調解、第三方介入訓練及霸凌受害者支援團體的設立，而由 20 名成員組成負責監督此項計畫的委員會也計劃探討職場霸凌是否有體制性因素。

如何處理職場霸凌長久以來困擾著大學校院。四年前，兩個重要團體：「美國仲裁協會」(American Arbitration Association)及「訴訟外糾紛解決聯合會」(ADR Consortium)宣布促使大學憑藉調解者與仲裁者介入處理大學職場霸凌事件的計畫，然而卻遭霸凌專家反對並反駁第三方的調解是無效的，尤其是權力不平衡時會對受害者造成更大的傷害。

麻州大學安城校區專業員工聯盟前主席凱莉·萊恩斯表示職場霸凌造成其聯盟一名成員的自殺，因此「我們決定我們需要處理這樣的議題」。麻州大學安城校區專業員工聯盟設置在麻州大學安城校區主要處理職場糾紛的行政單位：麻大安城校區打擊職場霸凌校園聯盟(UMass Amherst Campus Coalition Against Workplace Bullying)。

擔任該校職員聯盟主席的生物學副教授菲力斯在會議紀錄裡寫道：「聯盟經常收到各式職場霸凌的申訴，但我們能提供的解決方案卻不太令人滿意。如果糾紛雙方達成協議，最普遍的結果則是將霸凌目標移至另一個單位及遠離問題的核心。」但在處理同一單位的教職員與研究生糾紛時，「這卻是僅有但又不可行的解決方式。」他也寫道：「而給予霸凌施加者的懲罰卻相對少。」

2012 年春季對校內所有職員進行有關職場霸凌的問卷調查，有 28% 的問卷回收率，雖回覆者不成比例地以女性居多，但也相當程度可代表整體職員，39% 的回覆者表示過去兩年內曾經歷職場霸凌，48% 表示曾目睹過霸凌。2013 年 12 月舉辦的麻州大學安城校區霸凌研討會吸引超過 500 名職員參加，副校長蘇珊·皮爾森稱這樣的人數「同時令人感到欣慰與憂傷」。皮爾森同時也說明學校正研議新的政策，提供職員另一可向職場霸凌委員會要求 5 名成員組成公聽會的選項，而公聽會將提供建議予副校長，糾紛任一方皆可向副校長請求其決定。皮爾森說這項行動主要集中於教導職員霸凌及對受害者的影響，出自認為大部分的霸凌行為都非當事者故意為之的想法，她稱道：「我們的目標不是懲罰霸凌施加者，我們目標是遏止霸凌。」

譯稿人：黃瑋婷

參考資料：2014. 4. 18 高教紀事報

