



Investigating the status of organizational mobbing (psychological terror) in teachers

Reza Abdollahi Godollo*¹, Seyed Mohammad Kashef², Roghayeh Sarlab³, Shabnam Yadegar⁴

1. (Corresponding Author): PhD of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. Email: re.abdollahi@urmia.ac.ir
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.
3. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.
4. MSc of educational psychology, Azad University of Mahabad, Mahabad, Iran.

Article Info	Abstract
<p>Article Type:</p> <p>Research Article</p> <p>Received Date: 28 September 2024</p> <p>Accepted Date: 06 March 2025</p> <p>Keywords: Psychological violence, Psychological terror, Negative behaviors, Harassment, Threat and oppression</p>	<p>Background and Aims: The purpose of this research was to investigate the situation of organizational mobbing (psychological terror) in physical education teachers in West Azerbaijan province.</p> <p>Method: This research is practical in terms of approach; And in terms of the method of data collection, it is a descriptive-survey type of research. The statistical population of the research consists of all physical education teachers of West Azerbaijan province. The sampling method is a stratified cluster random method, according to Cochran's formula, 301 people were selected as a sample. The tool of data collection in this section was a researcher-made questionnaire. Questionnaire validity using content validity, and construct validity; And its reliability was obtained by using Cronbach's alpha calculation method, 94%. Data analysis was done using descriptive statistics, ANOVA, T and F tests in Spss.v8.20 software platform.</p> <p>Findings: The results of the research showed that the level of exposure of teachers to mobbing is significant according to gender, marital status, school type, and city location. However, the level of exposure of teachers to mobbing was not significant according to the variable of organizational service, age, degree, teacher rank, field of study, experience, and teaching level.</p> <p>Conclusion: Psychological terror exists and happens among teachers. Therefore, the results of this research can serve as a guide for human resource planners, especially educational managers to identify and recognize disruptive behaviors in the work environment, to recognize how to deal with and manage the phenomenon of mobbing, and to reduce its effects, and take effective measures.</p>

Cite this article: Abdollahi Godollo, R., Kashef, S.M., Sarlab, R., & Yadegar, Sh. (2025). Investigating the status of organizational mobbing (psychological terror) in teachers. *Research Strategies in Educational Sciences*, 2(4), 14-31. DOI: [10.22034/JRSES.2025.542355.1100](https://doi.org/10.22034/JRSES.2025.542355.1100)



Extended abstract

Introduction

Organizational mobbing, often referred to as psychological terror, is a growing concern in workplaces, including educational institutions. Mobbing is characterized by persistent negative behaviors, such as harassment and intimidation, which can severely affect employees' psychological well-being and organizational performance. Teachers, especially physical education teachers, are no exception to this phenomenon. In educational settings, particularly among teachers, mobbing can severely impact job satisfaction, performance, and overall well-being. This study aimed to investigate the extent of



organizational mobbing among physical education teachers in West Azerbaijan province, Iran. Understanding the prevalence and factors associated with mobbing is essential for policymakers and administrators to mitigate its effects and foster a healthier work environment.

Methods

This applied research utilized a descriptive-survey methodology. The statistical population consisted of all physical education teachers in West Azerbaijan province. A stratified cluster random sampling method was employed, and based on Cochran's formula, 301 participants were selected. Data were collected using a researcher-developed questionnaire designed to measure various dimensions of mobbing. The validity of the questionnaire was confirmed through content and construct validity, while its reliability was determined by a Cronbach's alpha coefficient of 0.94. Data analysis involved descriptive statistics and inferential tests, including ANOVA, T-tests, and F-tests, conducted using SPSS vs. 20 software.

Results

The study's findings revealed significant differences in the exposure to mobbing among teachers based on gender, marital status, school type, and city location. Female teachers and those working in non-governmental schools reported higher levels of mobbing. Additionally, married teachers experienced more mobbing than their single counterparts. Conversely, no significant differences were observed in relation to organizational service, age, educational degree, teacher rank, field of study, experience, and teaching level. This indicates that mobbing is influenced more by personal and contextual factors rather than professional qualifications or tenure.

Conclusion

Mobbing among physical education teachers exists and happens. The findings revealed that mobbing experiences among teachers were significantly related to variables such as gender, marital status, school type, and city location. Female and married teachers reported higher levels of mobbing. However, no significant relationship was found between mobbing and factors such as organizational tenure, age, and academic degree, and teacher rank, field of study, teaching experience, or education level. Teachers in non-governmental schools were more affected by mobbing than those in governmental schools.

Ethical considerations

Following the ethics of research

The principle of confidentiality was maintained in this research. All ethical standards, honesty and trustworthiness have been observed in the analysis of texts and citations, and no bias has been made in reporting the results, and the teachers have been assured of the confidentiality of the information.

Financial sponsor

This study did not have a financial sponsor and the costs were covered by the authors.

Authors' contribution

This research is the result of independent study. All authors have actively participated from the beginning of the research to the completion of the writing stage of the article.

Conflict of interest

There is no conflict of interest between the authors and the Quarterly Journal of Research Strategies in Educational Sciences.



تأثیر بررسی وضعیت موبینگ سازمانی (ترور روانی) در معلمان

رضا عبداللهی گدلولو*¹، سید محمد کاشف²، رقیه سرلاب³، شبنم یادگار⁴۱. نویسنده مسئول: دکتری رشته مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: re.abdollahi@urmia.ac.ir

۲. عضو هیات علمی گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. عضو هیات علمی گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۴. کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، مهاباد، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: علمی پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۶</p> <p>کلیدواژه‌ها: خشونت روانی، ترور روانی، رفتارهای منفی، آزار و اذیت، تهدید و ظلم</p>	<p>زمینه و هدف: هدف از این پژوهش، بررسی وضعیت موبینگ سازمانی (ترور روانی) در معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بود.</p> <p>روش: این پژوهش از نظر رویکرد، کاربردی؛ و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری، روش تصادفی خوشه‌ای طبقه‌ای است که با توجه به فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این بخش، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی، روایی سازه؛ و پایایی آن با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ، ۹۴٪ به دست آمد. تحلیل داده‌های با استفاده از آمار توصیفی، آزمون ANOVA، T و F در بستر نرم افزار Spss، v.20، انجام گرفت.</p> <p>یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که سطح مواجهه معلمان با موبینگ بر حسب متغیر جنسیت، وضعیت تاهل، نوع مدرسه و محل شهرستان معنی‌دار است، ولی سطح مواجهه معلمان با موبینگ بر حسب متغیر خدمت سازمانی، سن، مدرک تحصیلی، رتبه معلمان، رشته تحصیلی، سابقه، مقطع تدریس معنی‌دار نبود.</p> <p>نتیجه‌گیری: موبینگ سازمانی در بین معلمان وجود دارد، بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان منابع انسانی مخصوصاً مدیران آموزشی به عنوان یک راهنما عمل کند، تا ضمن شناسایی و شناخت رفتارهای مَخل محیط کار، نحوه برخورد و مدیریت با پدیده موبینگ را بشناسند و جهت کاهش اثرات آن، اقداماتی اثربخش انجام دهند.</p>
<p>استناد به این مقاله: عبداللهی گدلولو، ر؛ کاشف، س. م؛ سرلاب، ر؛ و یادگار، ش. (۱۴۰۳). بررسی وضعیت موبینگ سازمانی (ترور روانی) در معلمان. <i>راهبردهای پژوهش در علوم تربیتی</i>، ۲(۴)، ۳۱-۱۴.</p> <p>DOI: 10.22034/JRSES.2025.542355.1100</p>	



مقدمه

سازمان‌ها را می‌توان به عنوان ساختارهایی توصیف کرد که در آن افراد برای رسیدن به اهداف مشخصی گرد هم می‌آیند. در این ساختارها، گاهی اوقات تعاملات میان افراد ممکن است به مشکلاتی منجر شود که می‌تواند عملکرد سازمان، انگیزه کارکنان و در نهایت، پایداری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. از آنجا که کارکنان بخش قابل توجهی از زندگی خود را در محیط کار سپری می‌کنند، طبیعی است که تأثیرات منفی محل کار بر زندگی خانوادگی و اجتماعی آن‌ها نیز تأثیرگذار باشد. از این رو، شناسایی عوامل ایجادکننده مشکلات در محیط کار و یافتن راهکارهای مناسب برای رفع آن‌ها، هم در سطح سازمانی و هم در سطح فردی، از اهمیت بالایی برخوردار است تحقیقات نشان می‌دهد که یکی از این مشکلات «موبینگ» است (گوکالپ، ۲۰۲۴). کلمه "موب" «mob» در زبان انگلیسی به معنای گروهی است که به فعالیت‌های خشونت‌آمیز و غیرقانونی مشغول‌اند (تیناز، ۲۰۱۱؛ ایشک، ۲۰۲۱). پژوهشگران برای توصیف این پدیده در محیط کار از اصطلاحات گوناگونی استفاده می‌کنند. به همین دلیل، به جای تلاش برای یافتن واژه‌های جایگزین برای «تروریسم روانی در محیط کار»، بسیاری از محققان به طور مستقیم از واژه "موبینگ" استفاده می‌کنند (کوبان‌اوغلو، ۲۰۰۵). بنابراین، پژوهشگران در تحقیقات خود از ترور و خشونت روانی^۱ با کلماتی مثل: "خشونت روانی"، "اوباش"، "تهدید و ارعاب"، "ترور محل کار"، "تهدید روحی"، "قلدری"، "آزار روحی و روانی"، "آزار و اذیت"، "ترور روانی"، استفاده کرده‌اند (کوبان‌اوغلو، ۲۰۰۵؛ کول و بیلدیز، ۲۰۱۷؛ چتین و اوزن دانچی، ۲۰۲۱). به طور کلی مفهوم موبینگ را با مفاهیم «خشونت روانی، ترور و و ستم» بیان می‌کنند (گوزل، ۲۰۲۲).

موبینگ به عنوان یکی از موضوعات برجسته در تحقیقات جهانی معاصر شناخته شده و در دهه اخیر پژوهش‌های مرتبط با آن از نظر اهمیت و عمق گسترش یافته است (پوساردو همکاران، ۲۰۱۸). موبینگ یک مشکل بسیار جدی برای کارکنان است و می‌تواند باعث مشکلات سلامتی شود (اسری، ۲۰۱۹). در این راستا، مقابله با موبینگ در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای ارزش پیدا می‌کند. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که چگونه موبینگ به یک معضل جدی برای سازمان‌ها و ادارات تبدیل شده است (تیناز، ۲۰۱۱؛ اورل، ۲۰۲۱). این موضوعی است که نامی و لوتگن-ساندویک (۲۰۱۰)، از آن به عنوان ویروس یاد کرده‌اند. موبینگ، یک موضوع اخلاقی جدی می‌باشد که تأثیر قابل توجهی بر زندگی معلمان در مدارس فعلی دارد و بر شخصیت معلمان قربانی، عملکرد حرفه‌ای و زندگی شخصی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (کاکیرپالوگلو و همکاران، ۲۰۱۸). مهمترین مشکل این است که معلمان درک درستی از موبینگ و نحوه جلوگیری از موبینگ و قلدری ندارند (میجت، ۲۰۲۳). ترور روانی پدیده مخرب پیچیده‌ای است که موجب رکود منابع انسانی در یک مؤسسه آموزشی می‌شود، که نتایج مطالعات تجربی وجود و شیوع موارد موبینگ را در کادر آموزشی مدارس ثابت می‌کند (شوارداک و همکاران، ۲۰۲۱).

گوزل و گوزل (۲۰۲۲)، مفهوم موبینگ را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای منفی در محیط کار تعریف می‌کنند که شامل فشار آوردن، نادیده گرفتن، ارعاب، محدود کردن، اذیت و آزار کلامی، توهین، بی‌انگیزه کردن نسبت به کار، مزاحمت و دخالت، و حتی ایجاد ناراحتی‌های جسمی می‌شود^۲. ایبیلوگلو (۲۰۲۰)، موبینگ به عنوان الگویی از رفتارهای خصمانه تعریف می‌شود که هدف آن وادار کردن افراد به ترک شغلشان از طریق اتهامات ناعادلانه، شایعه‌پراکنی، تحقیر، سوء استفاده عاطفی و خشونت روانی است. این نوع رفتارها تأثیرات بسیار منفی بر انگیزه، بهره‌وری، رضایت شغلی، عملکرد و میزان وفاداری کارکنان به سازمان دارد. اگرچه این پدیده ممکن است در هر بخش و سازمانی رخ دهد، اما در بین کارکنان حوزه آموزش و پرورش و آموزش عالی بیشتر مشاهده می‌شود. شیوع موبینگ در محیط‌های آموزشی به ویژگی‌های دموگرافیکی مانند سن، جنس، گرایش جنسی، جنسیت، نژاد، قومیت، رتبه یا ارشدیت و تجربه کاری مربوط می‌شود (پریواست و هانت،

1 mobbing

2 Gokalp, S

3 Özlem, Işik

4 Çobanoğlu, ğ

5 Psychological terror or violence

6 Yıldız

7 Çetin Z., & Özözen Danacı M

8 psychological violence, terror and oppression

9 Çizel. Ü.

1 Namie G, Lutgen-Sandvik PE.

1 Gkirpaloglu, Čech & Kvintlová

1 Midgette

۲۰۱۸). عواملی مانند جنسیت، سابقه، وضعیت تأهل، سن و وضعیت تحصیلی باعث متفاوت شدن موبینگ می‌شوند (اوکاک، ۲۰۰۸؛ اوزکوشکو و اختیاراوغلو، ۲۰۲۱). در این راستا تفاوت‌های قومیتی و فرهنگی، دیدگاه‌های سیاسی، تازه وارد بودن، غرور و خود بزرگ‌بینی، عقده، رویکرد مدیریتی و غیره نیز از عواملی هستند که باعث ایجاد موبینگ در مدارس می‌شوند. رفتارهای موبینگ ممکن است در بین کارکنان (مدیران مدارس، معاونین، معلمان، کارمندان، خدمتگزاران، حراست و ...) در مدارس که جزء لاینفک سازمان آموزشی هستند، رخ دهد (اوزکوشکو و اختیاراوغلو، ۲۰۲۱). برخی از مطالعات در ادبیات نشان داده است که مردان بیش از زنان در معرض موبینگ هستند (سرین، ۲۰۱۸؛ بلوکباسی، ۲۰۱۵؛ ناتو، ۲۰۱۵؛ کوچک، ۲۰۱۵؛ کاراوغلو و همکاران، ۲۰۱۶). برعکس؛ (اوزچلیک، ۲۰۱۵؛ لامپن و همکاران، ۲۰۱۶؛ اورل، ۲۰۲۱؛ شوارداک و همکاران، ۲۰۲۱؛ چتین و اوزن دانچی، ۲۰۲۱)؛ دریافتند که معلمان زنان بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند. در برخی از مطالعات انجام شده توسط ارس (۲۰۱۲)، آیدین (۲۰۰۹)، چلیک (۲۰۱۱)، دیز و اونسال (۲۰۱۰)، دیمچ (۲۰۰۹) و ارتورک (۲۰۱۵)، نشان دادند که تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر تجربه اعمال اوباش وجود ندارد. بر اساس برخی از مطالعات، سطح موبینگ با کاهش سابقه افزایش می‌یابد (بلوکباسی، ۲۰۱۵؛ ناتو، ۲۰۱۵؛ یلماز، ۲۰۱۷). به عبارتی بیشترین اعمال موبینگ نسبت به معلمان مبتدی اعمال می‌گردد (چیرا و چرکاووسکی، ۲۰۱۱). رفتارهای موبینگ در معلمان و مدیران مدارس ابتدایی خصوصی و دولتی مشابه هم است (گوکچه، ۲۰۰۸). کوک (۲۰۱۹)، نیز در مطالعه خود دریافت که معلمان دارای مدرک فوق لیسانس بیشتر از معلمان دارای مدرک لیسانس در معرض موبینگ قرار دارند (اوزدمیر و اوغورلو، ۲۰۲۱). جانسون - بیلی (۲۰۱۵)، لامپن و همکاران (۲۰۱۶) و می‌ساوا (۲۰۱۵)، همگی اتفاق نظر داشتند که در محیط آموزشی، زنان، اقلیت‌های قومی یا نژادی، جوان‌ترها و اساتیدی که مدرک دکتری ندارند احتمالاً در معرض موبینگ بیشتری هستند. در پژوهشی نیز اسری (۲۰۱۹)، دریافت که بر اساس نوع مدرسه، معلمان دوره متوسطه بیشتر از معلمان دوره ابتدایی در معرض موبینگ هستند و از طرفی دیگر معلمان مجرد نسبت به معلمان متأهل بیشتر در معرض موبینگ هستند. در ضمن مشاهده شده است که معلمانی که بین ۹ تا ۱۲ سال کار می‌کنند بیش از سایر معلمان در دوره‌ها دیگر در معرض رفتارهای موبینگ قرار دارند (اسری، ۲۰۱۹). از طرفی، معلمان تربیب‌بدنی متأهل بیشتر از مجردها متوجه موبینگ هستند (الکان، ۲۰۱۱). معلمان قراردادی نسبت به معلمان رسمی بیشتر در معرض اعمال موبینگ قرار داشتند (چوماک و تونچ، ۲۰۱۲)؛ با این حال، اوزچلیک، (۲۰۱۵)؛ دریافت که معلمان با ۱۱-۲۰ سال سابقه، بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند. به طور مشابه، کانباز، (۲۰۱۴)؛ دریافت که معلمان با ۱۶-۲۰ سال سابقه بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند (کاراآپه و همکاران، ۲۰۲۲). اوکاک (۲۰۰۸)، نیز معتقد است موبینگ بر اساس جنسیت معلم، سابقه، جنسیت مدیر و تعداد معلمان مدرسه متفاوت است. معلمان مرد در مدرسه با موبینگ بیشتری مواجه می‌شوند و معلمانی که مدیر مدرسه آن‌ها مرد است بیشتر در معرض موبینگ‌اند. معلمان با ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت بیشتر از معلمان ۲۱ سال یا بیشتر در معرض‌اند. در ضمن با افزایش تعداد معلمان در مدرسه، موبینگ نیز به موازات آن افزایش می‌یابد (اورل، ۲۰۲۱). در مطالعه ارتورک (۲۰۱۱) مشاهده شد که در مقایسه با معلمان در مؤسسات آموزش ابتدایی، معاونان مدرسه، مدیران با تحصیلات فوق لیسانس نسبت به مدیران با مدرک کارشناسی و کاردانی بیشتر در معرض موبینگ قرار گرفته‌اند. مطالعه آغان، (۲۰۱۷) نیز نشان داد که ادراک معلمان تربیت‌بدنی از موبینگ بر اساس جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه آن‌ها متفاوت است. بر اساس این داده‌ها می‌توان گفت که فراوانی موبینگ در سازمان‌های آموزشی زیاد است که می‌تواند کارایی، اثربخشی و کیفیت فعالیت‌های آموزشی را کاهش و تحت تأثیر قرار دهد (ارسلانتاش و همکاران، ۲۰۲۱).

در زمینه پژوهشی می‌توان گفت که کاراوغلو و همکاران (۲۰۱۶)، در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که آزار عاطفی اعمال شده بر معلمان تربیت‌بدنی بر اساس جنسیت؛ در مردان بسیار بیشتر از معلمان زن است. در ضمن با بررسی وضعیت تحصیلی آن‌ها نیز مشخص شد

- 1 Srin, S.
- 2 Bükbaş, B.
- 3 Nito, Z.
- 4 Kçak, N.
- 5 Öçelik, S.
- 6 Çelik, S.
- 7 İmaç, B.
- 8 Chyra Magdalena, Czerkowski Andrzej
- 9 Çmak, E. S., & Tunç, B.
- 1 Ağan, M.

که فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی بیشتر از فارغ التحصیلان ارشد در معرض سوء استفاده عاطفی قرار دارند. آگگون و تملی دورموش (۲۰۲۰)، موضوع فراوانی مواجهه با موبینگ در بین معلمان مدارس را مطالعه کردند که نتایج نشان داد که وضعیت تاهل و سطح موبینگ رابطه آماری معنی‌داری نداشتند، اما کیفیت زندگی، وضعیت شغلی و جنسیت رابطه آماری با موبینگ داشتند؛ معلمان مرد بیشتر از معلمان زن با موبینگ مواجه بودند. در مورد تجارب تدریس معلمان، ۶ تا ۱۰ سال در معرض موبینگ بیش از معلمان مجرب ۱۶-۲۰ سال، ۲۱-۲۵ سال، ۲۶-۳۰ سال و ۳۱-۳۵ سال بودند. معلمان دوره ابتدایی با سابقه تدریس ۲۶ تا ۳۰ سال نسبت به سایر گروه‌ها، تعداد موبینگ کمتری دارند. در مورد ضرورت و اهمیت پژوهش می‌توان گفت که مفهوم ترور روانی شامل فشار، خشونت، ناراحتی، حمله، مزاحمت، اتهام و در معرض اتهام قرار گرفتن می‌باشد (گوکالپ، ۲۰۲۴). هرچند موبینگ یک عمل مجرمانه است، اما در کنار توهین، تحقیر و تمسخر، آزار جنسی به شکلی گسترده‌تر پذیرفته شده است. اگر اقدامات پیشگیرانه در برابر موبینگ افزایش یابد و مقررات قانونی مرتبط با آن به‌درستی اجرا شود، احتمالاً می‌توان شاهد کاهش این رفتارها بود. البته، صرفاً اتکا به مقررات قانونی برای حل این مشکل کافی نیست؛ سازمان‌ها و افراد نیز باید راهکارهایی برای مقابله با این مسئله بیابند. بنابراین، اتخاذ تدابیری برای کاهش رفتارهای موبینگ، ضروری به نظر می‌رسد (کایا و اوناگ، ۲۰۲۰). اثرات مخرب این تروریسم روانی، باعث از دست دادن کارکنان مولد و شایسته، کاهش عملکرد، تعهد سازمانی، انگیزه و موجب خسارات مالی و غیرمادی است (گوزل، ۲۰۲۲). موبینگ به‌عنوان جنایتی علیه بشریت، آسیبی جدی به کسب‌وکار و زندگی شخصی و همچنین باعث ضربه‌ای مخرب به روان انسان می‌شود. به همین دلیل، پیشگیری از چنین رفتارهای مضر از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است (ایوب، ۲۰۱۹). معلمان تربیت بدنی و ورزش نیز در سازمان آموزش و پرورش نقش دارند و می‌توانند بر جو سازمانی تأثیر بگذارند. اهمیت این پژوهش، این است که رفتارهای آزاردهنده‌ای که این معلمان با آن مواجه می‌شوند، می‌تواند بر ساختار سازمان اثرگذار باشد (اولور، ۲۰۲۰). بنابراین این اهمیت و ضرورت، می‌تواند سیاست‌گذاران و مدیران در تمامی بخش‌های مدیریت آموزش و پرورش را به دیدگاهی واقع‌بینانه‌تر و منطقی‌تر نسبت به وضعیت ترور روانی معلمان و عوامل مؤثر بر آن در سطوح فردی، اجتماعی و سازمانی هدایت کند. دوم اینکه؛ برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند با استفاده از نتایج این پژوهش، علاوه بر ارزیابی وضعیت کنونی موبینگ معلمان در مدارس و شناسایی عوامل دخیل در آن و اقداماتی مؤثر برای کاهش این پدیده شوم انجام دهند. سوم؛ تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که تمامی کارکنان در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، با درصدهای و دوزهای مختلف و فراوانی‌های متفاوت و در سنین مختلف با این پدیده مواجه می‌شوند. بنابراین، این پژوهش به مطالعه و ارائه یک پژوهش بومی با در نظر گرفتن شرایط و فرهنگ ایرانی در مدارس می‌پردازد. وجه تمایز اصلی این پژوهش با سایر تحقیقات این است که تاکنون هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی، از جمله مقالات و پایان‌نامه‌ها، به بررسی وضعیت موبینگ معلمان در مدارس با این ابعاد نپرداخته‌اند. با توجه به نقش حساس و مهم معلمان تربیت‌بدنی در ارتقای نظام سلامت و تعلیم و تربیت و هدف پژوهش؛ این پژوهش درصدد است تا به بررسی وضعیت موبینگ موجود در بین معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی بپردازد.

روش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف؛ از نوع پژوهش‌های کاربردی، و بر اساس ماهیت (راهبرد) پژوهش؛ کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. در بخش کمی، جامعه پژوهش، معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۲ حدود ۱۳۹۰ نفر (۷۰۰ نفر مرد و ۶۹۰ نفر زن) بودند. لذا با توجه به ریزش احتمالی آزمودنی‌ها، عدم تکمیل پرسشنامه‌ها توسط برخی از آزمودنی‌ها و یا عدم بازگشت پرسشنامه‌ها، نهایتاً تعداد ۴۹۴ نفر (۲۴۸ نفر زن و ۲۴۶ نفر مرد)، به عنوان نمونه انتخاب شدند که بر حسب نسبت جنسیت آزمودنی‌ها در جامعه به همان نسبت هم در نمونه حضور خواهند داشت. هیچ شرط خاصی برای معلمان برای شرکت در پژوهش لحاظ نشد (اما معلمین شرکت‌کننده حتماً باید شاغل می‌بودند). نهایتاً روش نمونه‌گیری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد و میزان خطا ۵ درصد، با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای طبقه‌ای، ۳۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه محاسبه گردید. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر ۸۲ گویه، با ۱۷ مفهوم در ۶ مقوله اصلی تهیه شد. این پرسشنامه بر اساس مطالعه پیشینه پژوهش و مبانی نظری و همچنین نظرسنجی از معلمان نمونه و صاحب‌نظر که مشتمل بر ۱۸ نفر (۱ نفر کارشناس؛ ۱۰ نفر فوق لیسانس و ۷ نفر دکتری) بودند، پس از روایی محتوایی، سازه و صوری توسط تیم پژوهش تهیه و تایید نهایی گردید. سپس برای محاسبه ضریب آلفای

کرونباخ، یک آزمون اولیه و مقدماتی بر روی ۲۴ معلم تربیت بدنی در ۶ شهر به صورت آزمایشی اجراء گردید. شرکت کنندگان، علاوه بر تکمیل فرم ارزیابی پرسشنامه، بازخوردهای خود را درباره کیفیت پرسشنامه ارائه کردند. پس از دریافت بازخوردها، پرسشنامه اصلاح شده توسط شرکت کنندگان بعدی تکمیل شد و با جمع آوری پرسشنامه‌ها و حذف موارد مخدوش، ناقص و ناخوانا؛ نهایتاً ۳۰۱ پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ، ۹۴٪ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه است. در ضمن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، آزمون T، F و ANOVA با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، v.20 انجام شد.

یافته‌ها

در این بخش، برای بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیتی شناختی و متغیر پژوهش، با استفاده از آزمون T مستقل و آزمون مقایسه میانگین چند گروه (ANOVA)، رابطه بین متغیر پژوهش در دو گروه جنسی، یعنی زنان و مردان، و سایر ویژگی‌های جمعیت شناختی مورد بررسی قرار گرفته است. هدف اصلی این بخش، این است که آیا تفاوت‌های معناداری بین متغیر پژوهش و متغیرهای جمعیت شناختی وجود دارد یا خیر؟ برای دستیابی به این هدف، از آزمون T مستقل بهره گرفته شده است. برای پاسخگویی به سؤالات، ابتدا از تحلیل‌های آمار توصیفی و سپس از نتایج آزمون T مستقل بهره گرفته شده است. در استفاده از آزمون T مستقل، رعایت فرض همگنی واریانس‌ها ضروری است. برای اطمینان از این موضوع، از آزمون لوین استفاده شد. اگر سطح معنی‌داری (sig) در این آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد، نشان می‌دهد که فرض برابری واریانس‌ها رعایت شده، پس می‌توان از آزمون T مستقل برای تحلیل استفاده کرد. در ادامه مقایسه موبینگ به ترتیب با توجه به جنسیت افراد، وضعیت تاهل، وضعیت خدمت سازمانی، سن افراد، مدرک تحصیلی، رتبه معلمان، رشته تحصیلی، سابقه آنها، نوع مدرسه، نوع مقطع تدریس و شهرستان محل خدمت انجام خواهد شد.

جدول ۱: آمار توصیفی مربوط به جنس و نتایج آزمون آماری T جهت تأثیر موبینگ

متغیر جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	رتبه	آزمون لون برای برابری		درجه آزادی	SIG
					واریانس‌ها	سطح معنی‌داری		
موبینگ زنان	۱۴۸	۱۶/۶۳	۴/۷۳	۱	۰/۷۳	۴/۰۲	۲۹۹	۰/۰۰۱
موبینگ مردان	۱۵۳	۱۵/۵۰	۵/۷۴	۲				
موبینگ مجرد	۷۹	۱۵/۷۷	۵/۳۳	۲	۰/۱۳	۳/۵۲	۲۹۹	۰/۰۰۱
موبینگ متاهل	۲۲۲	۱۵/۹۵	۵/۱۴	۱				

در جدول (۱)، آمار توصیفی مربوط به متغیر موبینگ بر حسب متغیر جنسیت و وضعیت تاهل نمایش داده شده است که نتایج آزمون مقدار t محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد. به عبارتی دیگر، فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین میانگین‌ها رد شده، و فرض H_1 تأیید می‌گردد. بنابراین نتایج آماری با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه ایی که دچار موبینگ در بخش جنسیت هستند گروه زنان هستند یعنی معلمان زن در مدرسه بیشتر از مردان دچار موبینگ زدگی می‌شوند و همچنین بیشترین گروه ایی که دچار موبینگ در بخش تاهل می‌شود، گروه متاهلین هستند. یعنی معلمان متاهل در مدرسه بیشتر از معلمان مجرد دچار موبینگ زدگی می‌شوند.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و نتایج آزمون آماری F جهت تأثیر موبینگ

متغیر	وضعیت	نوع	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	رتبه	F	SIG
موبینگ	رسمی	رسمی	۱۴۳	۱۵/۸۳	۵/۲۵	۳	۰/۹۰۲	۰/۸۰۸
	پیمانی	پیمانی	۱۲۱	۱۵/۸۴	۴/۹۱	۲		
	سایر	سایر	۳۷	۱۶/۴۳	۵/۸۵	۱		

۰/۹۸۴	۰/۲۰۴	۱	۵/۵۵	۱۷/۳۶	۲۵	۲۰-۲۵	۳
		۲	۵/۱۵	۱۶/۷۵	۴۵	۲۶-۳۰	
		۶	۵/۴۱	۱۵/۸۲	۵۰	۳۱-۳۵	
		۵	۵/۶۳	۱۶/۰۷	۵۴	۳۶-۴۰	
		۷	۵/۶۴	۱۵/۶۱	۴۹	۴۱-۴۵	
		۸	۴/۵۱	۱۵/۵۹	۴۴	۴۶-۵۰	
		۴	۴/۴۲	۱۶/۱۹	۲۶	۵۱-۵۵	
		۳	۳/۸۱	۱۶/۵۰	۸	بالای ۵۶	
۰/۶۴۲	۰/۵۶۰	۴	۴/۸۹	۱۴/۸۱	۲۷	فوق دیپلم	مدرک تحصیلی
		۲	۴/۱۶	۱۶/۱۷	۱۳۶	لیسانس	
		۱	۵/۰۵	۱۶/۹۳	۱۲۴	فوق لیسانس	
		۳	۴/۸۷	۱۵/۳۵	۱۴	دکتری	
۰/۶۹۳	۰/۷۴۱	۱	۴/۶۹	۱۶/۱۸	۳۲	آموزشیار	۴
		۲	۵/۱۱	۱۶/۱۱	۷۶	مربی	
		۳	۵/۲۳	۱۶/۰۱	۱۵۲	استادیار	
		۴	۵/۳۸	۱۵/۲۴	۲۹	دانشیار	
		۵	۵/۶۳	۱۴/۰۸	۱۲	استاد	
۰/۸۷۹	۰/۳۵۵	۶	۵/۶۷	۱۵/۶۶	۹۲	مدیریت ورزشی	رشته تحصیلی
		۵	۵/۲۰	۱۵/۶۸	۶۱	رفتار و یادگیری	
		۴	۴/۹۰	۱۵/۸۰	۹۱	فیزیولوژی	
		۲	۴/۷۹	۱۶/۶۵	۴۰	آسیب و حرکات اصلاحی	
		۱	۵/۳۰	۱۷/۰۰	۱۲	روانشناسی	
		۳	۴/۸۷	۱۶/۶۰	۵	بیومکانیک	
۰/۷۷۴	۰/۶۶۲	۱	۵/۶۳	۱۷/۷۶	۴۱	۱-۵	سابقه
		۵	۵/۴۷	۱۵/۹۴	۵۶	۶-۱۰	
		۴	۵/۲۶	۱۶/۱۵	۷۸	۱۱-۱۵	
		۷	۴/۸۵	۱۴/۸۷	۵۴	۱۶-۲۰	
		۶	۴/۴۴	۱۵/۴۴	۲۹	۲۱-۲۵	
		۳	۵/۱۱	۱۶/۵۲	۳۷	۲۶-۳۰	
		۲	۵/۶۵	۱۷/۲۳	۷	بالای ۳۰	
۰/۰۰۴	۲/۷۰۳	۳	۵/۲۴	۱۵/۱۹	۱۹۹	دولتی	نوع مدرسه
		۱	۴/۸۰	۱۸/۳۰	۹۴	غیرانتفاعی	
		۲	۴/۱۸	۱۶/۱۲	۸	سایر	
۰/۲۲۰	۱/۵۰۲	۱	۵/۰۱	۱۸/۴۵	۸۳	ابتدایی	مقطع
		۳	۵/۳۶	۱۵/۲۷	۱۰۱	راهنمایی	
		۲	۴/۱۱	۱۶/۸۹	۱۱۷	دیپلستان	
/۰۰۰	۱۰/۸۲۹	۴	۳/۰۲	۱۸/۹۰	۲۰	ارومیه	مکان
		۱۴	۲/۹۴	۱۲/۷۸	۲۰	شاهین دژ	
		۹	۴/۴۱	۱۵/۵۵	۲۰	تکاب	
		۵	۳/۷۱	۱۷/۴۵	۲۰	بوکان	

۱۱	۳/۳۸	۱۵/۴۵	۲۰	نقده
۱۰	۴/۷۶	۱۵/۵۰	۲۰	مهاباد
۱۵	۲/۶۵	۱۱/۸۰	۲۰	میاندآب
۱۳	۳/۶۱	۱۴/۹۵	۲۰	چهاربرج
۲	۵/۰۱	۲۰/۷۶	۲۱	اشنویه
۳	۴/۸۷	۱۹/۱۵	۲۰	پیرانشهر
۷	۳/۷۴	۱۶/۱۵	۲۰	سردشت
۶	۱/۶۳	۱۷/۲۵	۲۰	سلماس
۱	۳/۸۸	۲۱/۲۹	۲۰	خوی
۸	۲/۳۸	۱۵/۷۵	۲۰	چاپاره
۱۲	۳/۸۸	۱۵/۴۰	۵	چالدران
۱۸	۳/۳۹	۷/۸۰	۵	کشاورز
۱۷	۲/۶۰	۸/۶۴	۵	محمدیار
۱۶	۲/۳۲	۸/۷۳	۵	ماکو

در جدول (۲)، آمار توصیفی مربوط به متغیر موبینگ بر حسب متغیر وضعیت خدمت سازمانی، سن افراد، مدرک تحصیلی، رتبه بندی معلمان، سابقه آن‌ها، نوع مدرسه، مقطع تدریس، محل شهرستان معلمان را نمایش داده شده است که به علت برابری واریانس‌ها از جدول ANOVA استفاده می‌شود که نتایج آماری با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه معلمان که دچار موبینگ هستند یا می‌شوند در متغیر خدمت سازمانی (معلمان با شرایط سایر یعنی معلمان طرح امین، قراردادی، شرکتی، کارمین و غیره هستند)؛ متغیر سن (گروه سنی ۲۰-۲۵ سال)؛ مدرک تحصیلی (فوق لیسانس)؛ رتبه معلمان (آموزشیار معلم)؛ رشته تحصیلی (روانشناسی ورزشی)؛ سابقه (۱-۵ سال)؛ نوع مدرسه (مدارس غیرانتفاعی)؛ مقطع تدریس (مقطع ابتدایی) و محل شهرستان (شهرستان نقده)، دارای بیشترین فراوانی هستند و کمترین گروه معلمان که دچار موبینگ هستند یا می‌شوند در متغیر خدمت سازمانی (معلمان رسمی)؛ متغیر سن (گروه سنی ۴۶-۵۰ سال)؛ مدرک تحصیلی (فوق دیپلم)؛ رتبه معلمان (استاد معلم)؛ رشته تحصیلی (مدیریت ورزشی)؛ سابقه (۱۶-۲۰ سال)؛ نوع مدرسه (مدارس دولتی)؛ مقطع تدریس (مقطع راهنمایی) و محل شهرستان (شهرستان کشاورز)، دارای کمترین فراوانی هستند. همچنین نتایج آزمون F هم دلالت بر این دارد که بین عامل موبینگ و وضعیت خدمت معلمان، متغیر سن، مدرک تحصیلی، رتبه معلمان، رشته تحصیلی، سابقه معلمان، مقطع تدریس معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی بین موبینگ بر حسب متغیر وضعیت نوع مدرسه و شهرستان محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی دیگر، به عبارتی دیگر، فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین میانگین‌ها رد شده، و فرض H_1 تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت موبینگ سازمانی (ترور روانی) در معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی انجام گرفت. مقایسه وضعیت موبینگ و جنسیت افراد: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و جنسیت افراد شرکت‌کننده تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($T = 4/02$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اوکاک (۲۰۰۸)، نیز معتقد است بین عامل موبینگ و جنسیت معلم تفاوت وجود دارد. آیتاچ، (۲۰۱۹) در یک مطالعه فراتحلیلی دریافت، بین تأثیر جنسیت بر موبینگ تفاوت وجود دارد. در مطالعات دیگری که با معلمان مدارس ابتدایی انجام شد؛ گوله و سویر (۲۰۱۶) و همچنین الغان (۲۰۱۷)، دریافتند که بین ادراک موبینگ معلمان تربیت‌بدنی از نظر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد. برعکس، در برخی از مطالعات انجام شده توسط ارس (۲۰۱۲)، آیدین (۲۰۰۹)، چلیک (۲۰۱۱)، دیز و اونسال (۲۰۱۰)، دیماج (۲۰۰۹) و ارتورک (۲۰۱۵)، اولور (۲۰۲۰)، نشان دادند که تفاوت معناداری بین جنسیت از نظر تجربه اعمال موبینگ وجود ندارد. لذا همان طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعات اوکاک (۲۰۰۸)، گوله و سویر (۲۰۱۶)، الغان (۲۰۱۷)، آیتاچ، (۲۰۱۹) همخوان و با مطالعات ارس (۲۰۱۲)، دیز و اونسال (۲۰۱۰)، دیماج (۲۰۰۹)، ارتورک (۲۰۱۵)، غیرهمخوان است. احتمالاً این عدم همخوانی ناشی از عواملی مانند روش‌های مورد مطالعه، تعداد نمونه آماری مطالعه، هدف پژوهش، تعداد نمونه جنسیت، فرهنگ و بافت فرهنگی آن جامعه، شاخص‌های اندازه‌گیری موبینگ، محیط و جو سازمان، شرایط و موقعیت کارمند و از همه مهمتر قوانین

و مقررات اداری و شغلی حاکم در آن کشور باشد. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه‌ایی که دچار موبینگ هستند یا می‌شوند گروه زنان هستند یعنی معلمان زن در مدرسه بیشتر از مردان دچار موبینگ زدگی می‌شوند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که لیمان (۲۰۰۰)، معتقد است که زنان بیشتر از مردان قربانی اوباش می‌شوند. کشف جالب بررسی جنسیتی لیمان این بود که مردان عمدتاً توسط مردان و زنان عمدتاً توسط زنان موبینگ می‌شوند (بورنفید، ۲۰۲۰). چهارمین نظرسنجی شرایط کار اروپا نشان داد که کارمندان زن ۳ برابر بیشتر از مردان در معرض خشونت روانی هستند، (یوروفاوند، ۲۰۰۷؛ ایبیلوگلو، ۲۰۲۰). برخی از مطالعات در ادبیات نشان داده است که مردان بیش از زنان در معرض موبینگ هستند (جمال‌اوغلو و ارتورک، ۲۰۰۷؛ اوکاک ۲۰۰۸، سرین، ۲۰۱۸؛ بلوکیاسی، ۲۰۱۵؛ نانتو، ۲۰۱۵؛ کاراوغلو و همکاران ۲۰۱۶، آگگون و تملی دورموش ۲۰۲۰)، و برعکس، برخی از مطالعات مانند؛ (مشکوتات و همکاران ۲۰۰۱، آیدین ۲۰۰۹؛ چوماق ۲۰۱۱؛ اکینچی؛ کاراباچاک و آکین ۲۰۱۴، کوچاک ۲۰۱۵، کورکماز، ۲۰۱۵؛ جزر، ۲۰۱۵؛ اوزچلیک، ۲۰۱۵؛ لامپن و همکاران، ۲۰۱۶؛ ایبیلوگلو ۲۰۲۰، اورل، ۲۰۲۱؛ مهمت ۲۰۲۱، شوارداک و همکاران ۲۰۲۱، چتین و اوزن دانچی، ۲۰۲۱) دریافتند که معلمان زن بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند. از طرف دیگر، هانس و همکاران (۲۰۰۶)، گروناو (۲۰۰۷)، دنیز و اونسال (۲۰۱۰)، نیز معتقدند بین جنسیت و سطوح موبینگ رابطه‌ای و تفاوتی وجود ندارد. همان طور که مشاهده می‌شود در بعضی از مطالعات مردان بیشتر از زنان در معرض موبینگ‌اند و در بعضی مطالعات زنان بیشتر از مردان دچار موبینگ می‌شوند و در بعضی دیگر تفاوتی وجود ندارد، اگرچه اکثر مطالعات موبینگ زنان را نشان می‌دهد. احتمالاً این تفاوت‌ها به جو سازمان و شرایط مدیریتی حاکم در آن، شرایط و موقعیت کارمند، قوانین و مقررات شغلی حکمفرما در آن کشور، سابقه معلم، مدرک و نوع مقطع تدریس و نوع قرارداد معلم با سازمان، شرایط فردی و شخصیتی معلم، وابستگی و عدم وابستگی او به سازمان از لحاظ مالی، و از همه مهمتر نژاد و قومیت معلم بستگی دارد.

مقایسه وضعیت موبینگ و تأهل معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و وضعیت تأهل تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($F = 1/962$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که در مطالعه‌ای اردوغان (۲۰۱۲)، نشان داد که سطوح ادراک موبینگ بر اساس وضعیت تأهل متفاوت است. اولور (۲۰۲۰)، نیز معتقد است که موبینگ معلمان تربیت‌بدنی بر اساس تأهل تفاوت معنی‌داری دارد. همان طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با یافته‌های اردوغان (۲۰۱۲)، واولور (۲۰۲۰)، همخوان است. احتمالاً دلیل این همخوانی، جدا از شرایط بازار کار و شرایط فرهنگی کشور ما و کشور پژوهش‌های مربوطه، قبول و تحمل شرایط سخت متاهلین، ناشی از بار مسئولیت و شرایط زندگی، اولویت‌گذاری دوری و نزدیکی محل کار و تعداد فرزندان است و یا تحمل و قبول موبینگ برای گذاران بهتر چرخه عادی زندگی است. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه معلمان که دچار موبینگ هستند یا می‌شوند معلمان متاهل هستند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان مجرد می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معلمان تربیت‌بدنی متأهل بیشتر از مجرد ها متوجه موبینگ هستند (الکان، ۲۰۱۱). بر عکس این مطالعه، اسری معتقد است که معلمان مجرد نسبت به معلمان متاهل بیشتر در معرض موبینگ هستند (اسری، ۲۰۱۹). همان طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با یافته الکان (۲۰۱۱)، همخوان؛ ولی با یافته اسری (۲۰۱۹)، ناهمخوان است. لذا می‌توان احتمالاً دلیل این ناهمخوانی علاوه بر تعداد نمونه و جامعه پژوهشی، هدف پژوهش و شرایط فرهنگی سازمان، شرایط و تسهیلات اداری و سازمانی و قوانین و دستورالعمل‌های موجود در آن کشورها، شاید به دلیل شرایط اقتصادی جهانی، تورم زیاد، فشار کاری، بار مسئولیت زندگی بر افراد متاهل و تحمل و تاب‌آوری زیاد متاهلین نسبت به مجردین باشد و یا به دلیل نظام آموزشی ناکارآمد، شرایط معیشتی سخت معلمان متاهل و عدم عدالت رویه‌ای در آموزش و پرورش کشور ماست.

مقایسه وضعیت موبینگ و سن افراد: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و سن افراد شرکت‌کننده تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/204$). اما ارتورک (۲۰۱۱) و اولور (۲۰۲۰)، در پژوهش‌های خود دریافتند که از نظر سن تفاوت معنی‌داری بین معلمان تربیت‌بدنی در معرض موبینگ وجود دارد. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش در بُعد سن، با نتایج ارتورک (۲۰۱۱) و اولور (۲۰۲۰)، همخوان نیست. لذا احتمالاً این عدم هم‌خوانی ناشی از عواملی مانند تعداد نمونه آماری مطالعه، روش‌های مورد مطالعه، تعداد نمونه جنسیت، فرهنگ و بافت فرهنگی آن جامعه، شاخص‌های اندازه‌گیری موبینگ، منطقه مورد مطالعه از لحاظ برخورداری و کم برخورداری و موارد دیگر باشد. در ضمن نتایج آماری با توجه به میانگین‌ها، نشان می‌دهد که بیشترین گروه سنی که دچار موبینگ هستند یا می‌شوند گروه سنی ۲۰-۲۵ سال هستند و کمترین میانگین هم مربوط به گروه سنی ۴۶-۵۰ سال می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که اوزیر و اورهان (۲۰۱۲)، معتقدند که محدوده سنی که معلمان بیش از همه تحت تأثیر موبینگ قرار می‌گیرند بین ۲۵ تا ۴۵ سال است. این اثر با بالا رفتن محدوده سنی کاهش می‌یابد (اورل، ۲۰۲۱). مشکوتات (۲۰۱۱)، به طور ویژه گروه سنی ۳۵ تا ۵۴ را به‌عنوان علت و عامل موبینگ می‌شناسد (بورفیند، ۲۰۲۰). چپرا و چرکاوسکی (۲۰۱۱)، معتقدند که بیشترین اعمال اوباشگری نسبت به معلمان مبتدی است. شوارداک و همکاران، (۲۰۲۱) نیز معتقدند که موبینگ برای معلمان که تا سه سال در یک مؤسسه آموزشی کار می‌کنند بیشتر از سایرین اتفاق می‌افتد. از طرفی

دیگر جانسون - بیلی (۲۰۱۵)، لامپمن و همکاران (۲۰۱۶) و می‌ساوا (۲۰۱۵)، همگی اتفاق نظر داشتند که در جوان‌ترها بیشتر این احتمال وجود دارد که در معرض موبینگ آموزشی قرار بگیرند. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با اوزیر و اورهان (۲۰۱۲)، مشکوتات (۲۰۱۱)، چیرا و چرکاووسکی (۲۰۱۱)، جانسون - بیلی (۲۰۱۵)، لامپمن و همکاران (۲۰۱۶) و می‌ساوا (۲۰۱۵)، شوارداک و همکاران، (۲۰۲۱)، همسو و همراستا است. همان‌طور که مشاهده می‌شود افراد جوان و مبتدی بیشتر در معرض انواع موبینگ قرار دارند، احتمالاً دلیل اینکه افراد جوان و کم سابقه بیشتر در معرض موبینگ هستند، ناشی از کم‌تجربه‌گی، عدم آشنایی با قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌ها، عدم رفتار سازمانی مناسب، کنجکاوی، عدم ارتباط درست با همکاران، کادر مدرسه و اولیاء، حسودی از طرف دیگران و یا ناشی از نخبگی و برتری تحصیلی، شخصیتی، محبوب بودن و یا برتری عملکردی فرد در سازمان باشد.

مقایسه موبینگ و رتبه معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و رتبه معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/741$). در تبیین این یافته می‌توان گفت پژوهشی که این رابطه را بررسی کرده باشد یافت نشد. لذا می‌توان گفت عامل مخرب موبینگ، آن قدر آثار شوم و تخریبی دارد، که فرقی نمی‌کند که قربانی در چه رتبه یا جایگاهی باشد. همین که فرد درگیر ترور روانی گردد، آثار و نتایج مهلک آن در فرد قربانی، خود را نشان می‌دهد. احتمالاً این عدم تفاوت دیدگاه مبین همین مطلب باشد. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین معلمانی که دچار موبینگ می‌شوند معلمان با رتبه آموزشیار معلم هستند (تازه استخدام شده‌گان) و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان با رتبه استاد معلمی می‌باشد. در تبیین این مطلب می‌توان گفت که چیرا و چرکاووسکی (۲۰۱۱)، معتقدند که بیشترین اعمال موبینگ نسبت به معلمان مبتدی انجام می‌گیرد. زند (۱۳۹۸)، هم در پژوهش که در جامعه دانشگاهی (استادیار، دانشیار و استاد) انجام داد دریافت، که موبینگ در استادیاران بیش از سایر رتبه‌های شغلی است. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با چیرا و چرکاووسکی (۲۰۱۱) و زند (۱۳۹۸)، همخوان است. لذا می‌توان گفت که موبینگ در افراد تازه استخدام (جدیدالورود) و کسانی که رتبه علمی پایین‌تری در سازمان دارند بیشتر است، زیرا بیشترین فشارکاری، تحقیرات، تقصیرات، انتظارات رویایی سازمانی، حسادت همکاران، سوء استفاده‌ها، موبینگ‌های کلامی، غیر کلامی و شغلی بر روی این گروه است، چون این افراد خلاء آشنایی و جافتادگی در سازمان دارند به نوعی از سوی افراد با سابقه، دچار موبینگ می‌شوند.

مقایسه وضعیت موبینگ و رشته تحصیلی معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و رشته تحصیلی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/355$). در تبیین این یافته می‌توان گفت پژوهشی که در مطالعه اردوغان (۲۰۱۲)، روشن شد که سطوح ادراک موبینگ در بین گروه‌های مورد مطالعه بر اساس رشته تحصیلی تفاوتی ایجاد نمی‌کند. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعه اردوغان (۲۰۱۲)، همخوان است. لذا می‌توان گفت این عدم تفاوت در نظرات معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در رشته‌های مختلف، به آثار مخرب و ویرانگر یکسان موبینگ در معلمان بر می‌گردد. به عبارتی ترور روانی فرق نمی‌کند فرد قربانی، پزشک باشد یا مهندس و یا معلم ریاضی، همین که فرد دچار و درگیر موبینگ باشد آثار منفی آن برای همه افراد تقریباً یکسان است. احتمالاً این عدم تفاوت مبین این مطلب است. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین معلمانی که دچار موبینگ می‌شوند معلمان با رشته روانشناسی ورزشی هستند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان با رشته تحصیلی مدیریت ورزشی است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پژوهشی که این رابطه را بررسی کرده باشد یافت نشد. لذا می‌توان چنین استنباط کرد که، معلمانی که در رشته روانشناسی فارغ التحصیل شده‌اند به نوعی به برخوردها و عکس‌العمل‌های افراد بیشتر آشنا هستند، و حساسیت بیشتری به اعمال و نشانه‌ها موبینگ نشان می‌دهند. به عبارتی به کوچکترین علائم موبینگ، واکنش نشان داده و این شاید شروع یک فرایند موبینگ تا آخر باشد. از طرفی دیگر اینکه چرا در رشته مدیریت، کمترین فراوانی موبینگ را داشتیم، احتمالاً این موضوع هم بر می‌گردد به سواد و علم مدیریت این معلمان و آشنایی به رفتار سازمانی این افراد، اینکه در شرایط بحرانی و تنش‌زا چطور تصمیم بگیرند و چگونه رفتار و خود را مدیریت کنند.

مقایسه وضعیت موبینگ و سابقه معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و سابقه معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/662$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که تفاوت معناداری بین آزار روانی معلمان مدارس در محل کار و سابقه حرفه‌ای، وجود ندارد (آکسو و بالچی، ۲۰۰۹). اولور (۲۰۲۰)، معتقد است که بین موبینگ معلمان تربیت‌بدنی و سابقه کاری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما مطالعات؛ اوکاک (۲۰۰۸)، نشان داد که در مؤسسات آموزشی موبینگ بر اساس سابقه معلم، متفاوت است. مطالعه الغان، (۲۰۱۷) نیز نشان داد که ادراک معلمان تربیت‌بدنی از موبینگ بر اساس سابقه آن‌ها متفاوت است. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعات آکسو و بالچی (۲۰۰۹) و اولور (۲۰۲۰)، همخوان؛ ولی با مطالعات اوکاک (۲۰۰۸)، الغان (۲۰۱۷)، ناهمخوان است. لذا می‌توان گفت که احتمالاً این عدم ناهمخوانی به دلیل حجم جامعه و نمونه مطالعاتی پژوهش، پرسشنامه یا سوالات پژوهش، بافت فرهنگی آن سازمان و کشور، جوسازمانی، میزان رضایت‌مندی و عدم رضایت‌مندی معلمان در آن کشور، میزان درآمد و حقوق دریافتی، وضعیت نیروی انسانی در آن سازمان و نهایتاً

نحوه احترام و تکریم افراد در سازمان باشد. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه سنی که دچار موبینگ می‌شوند معلمان با سابقه ۱-۵ سال هستند یعنی معلمان که تازه استخدام‌اند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان با سابقه ۲۰-۱۶ سال می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اوکاک (۲۰۰۸)، معتقد است معلمان با ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت بیشتر از معلمان ۲۱ سال یا بیشتر در معرض موبینگ‌اند (اورل، ۲۰۲۱). آگگون و تملی دورموش (۲۰۲۰)، هم معتقد است که معلمان، ۶ تا ۱۰ سال سابقه بیش از معلمان مجرب ۱۶-۲۰ سال، ۲۱-۲۵ سال، ۲۶-۳۰ سال و ۳۱-۳۵ سال سابقه درگیر موبینگ هستند. چیرا و چرکاوسکی (۲۰۱۱)، در پژوهشی نشان داد که بیشترین اعمال اوباشگری نسبت به معلمان مبتدی است. برخی از مطالعات نشان دادند که، سطح موبینگ با کاهش سابقه افزایش می‌یابد (بلوکبازی، ۲۰۱۵؛ یلماز، ۲۰۱۷). اسری، (۲۰۱۹)، هم معتقد است که معلمان که بین ۹ تا ۱۲ سال سابقه دارند بیش از سایر معلمان در معرض رفتارهای موبینگ هستند. برخی هم معتقدند که با بالا رفتن محدوده سنی موبینگ کاهش می‌یابد (اوزیر و اورهان، ۲۰۱۲؛ اورل، ۲۰۲۱). برعکس این مطالعات؛ اوزچلیک، (۲۰۱۵)؛ دریافت که معلمان با ۱۱-۲۰ سال سابقه، بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند. به طور مشابه، کانباز، (۲۰۱۴)؛ دریافت که معلمان با ۱۶-۲۰ سال سابقه بیشتر در معرض موبینگ قرار دارند (کاراتپه و همکاران، ۲۰۲۲). همانطور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با اوکاک (۲۰۰۸)، چیرا و چرکاوسکی (۲۰۱۱)، اوزیر و اورهان (۲۰۱۲)، آگگون و تملی دورموش (۲۰۲۰)، بلوکبازی (۲۰۱۵)، اسری (۲۰۱۹)، همخوان ولی با مطالعات؛ اوزچلیک، (۲۰۱۵)، کانباز (۲۰۱۴)، ناهمخوان است. همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج مطالعات حاکی از آن است که افراد جوان و کم‌سابقه بیشتر دچار موبینگ می‌شوند، احتمالاً دلیل آن ناشی از عدم آشنایی و کم‌تجربه‌گی در امورات سازمان، عدم آشنایی با قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌ها و بالطبع سوء استفاده از سوی مدیران و همکاران، یا عدم رفتار سازمانی درست، عدم ارتباط درست با همکاران، کادر مدرسه و اولیاء، باشد.

مقایسه موبینگ و وضعیت خدمت سازمانی معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و وضعیت خدمت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/902$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که هیچ پژوهشی که این رابطه را بررسی کرده باشد یافت نشد. بنابراین احساس می‌شود آثار مخرب موبینگ برای کلیه افراد با شرایط خدمت سازمانی در مواجهه با موبینگ برابر بوده، و فرقی ندارد که معلم رسمی باشد یا قراردادی؛ رنج روانی ناشی از موبینگ برای همه آثار یکسانی به دنبال دارد. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه معلمان که دچار موبینگ می‌شوند معلمان با شرایط سایر هستند (یعنی معلمان طرح امین، طرح شهید همت، کار معین، قراردادی و غیره می‌باشد) و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان با شرایط رسمی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معلمان قراردادی نسبت به معلمان رسمی بیشتر در معرض اعمال موبینگ قرار داشتند (چوماک و تونج، ۲۰۱۲)، موبینگ در محیط‌های کار ناشی از قراردادهای کوتاه مدت بیشتر است (یامادا، ۲۰۱۳)؛ همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعه چوماک و تونج (۲۰۱۲)، و یامادا (۲۰۱۳)، همخوان است. لذا می‌توان چنین استنباط کرد معلمان با شرایط استخدامی کوتاه مدت، قراردادی و متزلزل بهانه‌های زیادی برای مسئولین و پیمانکاران برای بهره‌کشی بیشتر و ترور روانی بیشتر فراهم می‌کند. و از طرفی دیگر معلمان با شرایط قراردادی به دلیل شرایط استخدامی خود، به هر کاری تن داده و در برخورد با موبینگ نیز چاره‌ای جز سکوت و تحمل شرایط نخواهد داشت، ولی معلمان با شرایط رسمی از حقوق کاری و ترور روانی خود دفاع می‌کنند و آبیایی هم در این رابطه ندارد. بنابراین احتمالاً این عوامل باعث کاهش موبینگ در معلمان رسمی و افزایش آن در معلمان غیررسمی شده است.

مقایسه موبینگ و نوع مدرسه معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و نوع مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($F = 2/703$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که هیچ پژوهشی که این رابطه را بررسی کرده باشد یافت نشد. بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که شرایط کاری معلمان معمولاً در مدارس دولتی نسبت به مدارس غیردولتی بهتر هستند. اگر چه در همه مدارس به نوعی معلمان با موبینگ مواجه می‌شوند ولی در مدارس غیردولتی به علت شرایط کاری نامطمئن و تاحدودی خصوصی بودن شرایط و پولی و اولیاء محور بودن آن موبینگ بیشتر است. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه معلمان که دچار موبینگ می‌شوند معلمان مدارس غیرانتفاعی هستند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمین در مدارس دولتی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در مطالعه‌ای گوکچه (۲۰۰۶) رفتارهای موبینگ را در مدارس ابتدایی خصوصی و دولتی انجام شد، مشخص شد که موبینگ در هر دو نوع مدرسه مشابه است (چلبی و تاشچی کایا، ۲۰۱۴). اولوز و یاغچی (۲۰۱۸)، به طور کلی در مدارس دولتی موبینگ مشاهده نمی‌شود و رفتارهای موبینگ که به ندرت در مدارس غیردولتی مشاهده می‌شود، عمدتاً ناشی از تأثیرات منفی سیاست‌های دستمزدی است. برعکس؛ پوساردو همکاران (۲۰۱۸)، دریافتند دانشگاه‌های دولتی، در مقایسه با دانشگاه‌های خصوصی، در معرض موبینگ بالاتری قرار دارند. از همه مهمتر معلمان در مدارس دولتی بیشتر از معلمان مدارس خصوصی در معرض موبینگ‌اند (گوکچه، ۲۰۰۶). همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعات اولوز و یاغچی (۲۰۱۸)، همخوان؛ ولی با مطالعات پوساردو همکاران (۲۰۱۸) و گوکچه (۲۰۰۶)،

ناهمخوان است. دلیل این ناهمخوانی نتایج پژوهش با مطالعات دیگران احتمالاً علاوه، بر شرایط فرهنگی و هنجارهای ملی کشورها، و آیین‌نامه‌ها و مقررات آموزشی در این کشورها، حجم نمونه‌های پژوهشی و اهداف پژوهش‌های مربوطه، شاید به دلیل شرایط استخدامی، ثبات شغلی آن‌ها، ساعات کاری، فشار کاری کمتر نسبت به مدارس خصوصی، موبینگ کمتر اولیاء و مدیران، ساختار و مقررات سازمانی منسجم‌تر در مدارس دولتی می‌توان ذکر کرد.

مقایسه موبینگ و نوع مقطع تدریس: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و نوع مقطع تدریس تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 1/502$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اولور (۲۰۲۰)، در پژوهشی نشان داد که اقدامات موبینگ معلمان تربیت‌بدنی و نوع مقطع تدریس، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که همه معلمان با توجه به شرایط مدرسه، تدریس و نوع دانش‌آموزان، شرایط یکسانی را در مواجهه و درگیری موبینگ تجربه می‌کنند، و نوع مقطع تدریس آن‌ها ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان تفاوتی در تجربه و آثار موبینگ ایجاد نمی‌کند. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین گروه معلمانی که دچار موبینگ می‌شوند معلمان مقطع ابتدایی هستند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمین در مقطع راهنمایی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در نتایج مطالعه گوریوپ و همکاران (۲۰۱۲)، نشان داد که حداقل یکی از هفت معلم ابتدایی در معرض اوباش قرار می‌گیرد. این رقم نگران‌کننده است. در مطالعات انجام شده توسط نیلسن و اینارسن (۲۰۱۲)؛ روسو و همکاران (۲۰۰۸)، بین نظرات معلمان پایه ابتدایی و متوسطه در مورد موبینگ تفاوت کمی وجود دارد. برعکس؛ اسری (۲۰۱۹)، معتقد است که بر اساس نوع مدرسه، معلمان دوره متوسطه بیشتر از معلمان دوره ابتدایی در معرض موبینگ هستند. چتین و اوزن داناجی (۲۰۲۱)، نیز معتقدند متوسطه بیشترین آسیب را از موبینگ متحمل شده‌اند. همان طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با مطالعات گوریوپ و همکاران (۲۰۱۲)، همسو، و با مطالعات اسری (۲۰۱۹)، چتین و اوزن داناجی (۲۰۲۱)، ناهمخوان است. دلیل این ناهمخوانی نتایج پژوهش با مطالعات دیگران احتمالاً به بافت فرهنگی آن کشور، حجم و نمونه پژوهشی، تفاوت در کمی یا کیفی کار کردن، امکانات و تجهیزات مختلف این مدارس، دریافتی حقوق و مزایا، تسهیلات و رفاهیات این مدارس نسبت به مدارس کشور ما، طرز استخدام نیرو انسانی در این مقاطع، فشار و حجم کاری در این مدارس، انتظارات مدیران و سازمان و اولیاء، زمان و طول مشغول به کار شدن، بستگی داشته باشد.

مقایسه موبینگ و مدرک تحصیلی معلمان: نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل موبینگ و تحصیلات معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F = 0/560$). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اولور (۲۰۲۰)، در پژوهشی دریافت بین موبینگ معلمان تربیت‌بدنی و سطح تحصیلات آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. آکسو و بالچی (۲۰۰۹)، هم تفاوت معناداری بین آزار روانی معلمان ابتدایی و سطح تحصیلات آن‌ها مشاهده نکرد. ولی مطالعه الغان، (۲۰۱۷) نشان داد که ادراک معلمان تربیت‌بدنی از موبینگ بر اساس سطح تحصیلات آن‌ها متفاوت است. همان طور که مشاهده می‌شود نتایج یافته‌ها با اولور (۲۰۲۰) و آکسو و بالچی (۲۰۰۹)، همخوان ولی با الغان (۲۰۱۷)، ناهمخوان است. دلیل این ناهمخوانی احتمالاً به حجم نمونه‌های پژوهش، فرهنگ بومی آن منطقه، نوع حکمرانی و عدالت محوری در ساختار آن سازمان است. در ضمن نتایج آماری پژوهش با توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که بیشترین معلمانی که دچار موبینگ می‌شوند معلمان با تحصیلات تکمیلی فوق لیسانس هستند و کمترین میانگین هم مربوط به معلمان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم می‌باشد. در تبیین این مطالعه می‌توان گفت که کوک (۲۰۱۹)، در مطالعه خود دریافت که معلمان دارای مدرک فوق لیسانس بیشتر از معلمان دارای مدرک لیسانس در معرض موبینگ قرار دارند (اوزدمیر و اوغورلو، ۲۰۲۱). در مطالعه ارتورک (۲۰۱۱) نیز مشاهده شد که معلمان با تحصیلات فوق لیسانس نسبت به معلمان با مدرک کارشناسی و کاردانی بیشتر در معرض موبینگ قرار گرفته‌اند. مهمت (۲۰۲۱)، معتقد است که فارغ‌التحصیلان دکتری نسبت به مقطع کارشناسی بیشتر نگران موبینگ هستند، که نشان می‌دهد ارتباط مستقیمی بین سطح تحصیلات و اثرات نگران‌کننده موبینگ وجود دارد. اما مطالعه کاراوغلو و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی بیشتر از فارغ‌التحصیلان ارشد در معرض سوء استفاده عاطفی قرار دارند. همان طور که مشاهده می‌شود نتایج پژوهش با ارتورک (۲۰۱۱)، کوک (۲۰۱۹)، اوزدمیر و اوغورلو (۲۰۲۱)، مهمت (۲۰۲۱)، همخوان؛ ولی با مطالعه کاراوغلو و همکاران (۲۰۱۶)، ناهمخوان است. همان طور که مشاهده می‌شود معمولاً معلمان با تحصیلات تکمیلی بالاتر (فوق لیسانس) بیشتر در معرض موبینگ هستند، و از طرف دیگر، نتایج پژوهش با مطالعات دیگر ناهمخوان است، دلیل این ناهمخوانی شاید احتمالاً به حجم نمونه‌های پژوهش، هدف پژوهش، فرهنگ بومی آن منطقه، نوع حکمرانی و عدالت محوری در ساختار آن سازمان بر می‌گردد.

به طور خلاصه می‌توان گفت که این مطالعه به بررسی وضعیت موبینگ سازمانی موجود در معلمان تربیت‌بدنی می‌پردازد. بنابراین نتایج این پژوهش برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران آموزشی و غیرآموزشی، الگو و راهنمای مناسبی را فراهم می‌کند تا با بهره‌گیری از آن و شناخت عوامل و راهبردهای کاهش آن، با این پدیده منفی در میان معلمان مبارزه کرده و از پیامدهای منفی آن در محیط کار جلوگیری کنند.

بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای کاهش ترور روانی در محیط‌های آموزشی، سیاستگذاران و قانون‌گذاران آموزشی، هم در مجلس شورای اسلامی و هم در وزارت آموزش، نقش قانونی خود را با اصلاح یا تدوین قوانین جدید در این زمینه ایفا کنند و آن‌ها را به سازمان‌های آموزشی ابلاغ نمایند. از سوی دیگر، برنامه‌ریزان آموزشی نیز با بازنگری در ساختارها و شرایط شغلی، انتخاب دقیق‌تر معلمان، ایجاد هیأت‌های بازرسی و نظارت بر موارد مربوط به آزار روانی (موبینگ) و همچنین ارائه برنامه‌های آموزشی ویژه، نقشی فعال‌تر و مؤثرتری در این زمینه داشته باشند. مسئولان و سیاستگذاران آموزش و پرورش نیز سعی نمایند برنامه‌های آموزشی مخصوص مربوط به مدیریت استرس، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت خشم و مدیریت تنش‌زدایی برای معلمان ارائه داده دهند و از همه مهمتر در توسعه رفاه، معیشت و امکانات مادی و معنوی، گام‌های عملی بردارند، تا شاهد کاهش ترور روانی در محیط‌های آموزشی باشیم. در این زمینه، پیشنهاد می‌شود تا برای بررسی تفاوت‌های موجود در میزان موبینگ سازمانی بین معلمان تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی یا وضعیت موبینگ در کشورهای مختلف، مطالعات فراتحلیلی و علی مقایسه‌ای انجام شود. این تحقیقات می‌توانند به شناسایی الگوهای مشترک، تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی، و همچنین درک بهتر علل، استراتژی‌ها و پیامدهای موبینگ کمک کنند. به این ترتیب، می‌توان راهکارهای مناسب‌تری برای پیشگیری و مدیریت این پدیده ارائه داد. در پایان می‌توان گفت که با توجه به محدودیت جامعه آماری به معلمان استان آذربایجان غربی که رنگین کمان اقوام است، تعمیم یافته‌ها به سایر استان‌های دیگر که تنوع اقوام کمتری دارند باید با احتیاط بیشتری صورت گیرد. از سوی دیگر، مقوله‌های شناسایی شده در این تحقیق بر اساس نظرسنجی انجام شده مشخص گردیده‌اند. بنابراین، اعتبار نتایج این پژوهش تنها به این چارچوب و تحقیق مربوط می‌شود. در نهایت، ادراک موضوع موبینگ نیز محدودیت‌هایی دارد، چرا که موبینگ یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است و افراد ممکن است برداشت‌های متفاوتی از آن داشته باشند. این موضوع می‌تواند باعث شود که نتوانند به‌خوبی آن را شناسایی و توضیح دهند، یا به دلایل حفظ آبرو و باکلاس نشان دادن خود، نظراتی نادرست ارائه دهند. هرچند تلاش شده تا اطلاعات از افراد به‌طور کامل جمع‌آوری شود، اما هنوز محدودیت‌هایی وجود دارد.

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

در پژوهش حاضر سعی بر آن بود که از نظر جسمی و روان‌شناختی هیچ آسیبی آزمودنی‌ها را تهدید نکند و اطلاعات آن‌ها نیز کاملاً محرمانه بماند. در این تحقیق تمامی اصول اخلاقی، صداقت و امانت‌داری در تحلیل متون و استنادها به دقت رعایت شده است. همچنین در گزارش نتایج، هیچ‌گونه سوگیری مشاهده نمی‌شود و به معلمان اطمینان داده شده که اطلاعات آنها به صورت محرمانه باقی می‌ماند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- Adiyarta, Aksu, A., Balci, Y. (2009). Psychological bullying and coping with psychological bullying in primary schools. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C0102. 4 (4): 1367–1380.
- Algan, M. (2017). Investigation of Physical Education and Sports Teachers' Perceptions on Mobbing Actions in Terms of Different Variables: The Example of Erzurum Province. (A. University), Erzurum: Institute of Education Sciences. <https://bit.ly/3VcxJcz>
- Alkan, E., Yıldız, S. M., & Bakır, M. (2011). The effect of mobbing on burnout of physical education and sports teachers. <http://www.selcukbesyo.org/dergimiz/index.php/JPESS/article/viewFile/161/258>
- Aras, A. (2012). Relationships Between Mobbing (Intimidation) Experience Levels, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Music Teachers Working in Primary Schools. Unpublished Doctoral Thesis, Gazi University, Institute of Educational Sciences, Ankara.

- Arslantaş, İ., İnandı, Y., & Ataş, M. (2021). The relationship between mobbing towards teachers and psychological resilience in educational institutions. *Education Quarterly Reviews*, 4(1). <https://ssrn.com/abstract=3776199>
- Asri, E. (2019). Mobbing and organizational relationship: A study on Pamukkale University academicians. *Unpublished Master's Thesis*. Pamukkale University, Denizli.
- Aydın, Ö. B. (2009). Levels of Exposure to Mobbing (Psychological Violence) of School Administrators and Teachers Working in Secondary Schools. Unpublished Master's Thesis, Çanakkale Onsekiz Mart University Institute of Social Sciences, Çanakkale.
- Aytaç, T. (2019). The Effect of Gender on Mobbing Experienced by Teachers at School: A Meta-Analysis Study. *International Journal of Progressive Education*, 15(6), 83-101 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1237195.pdf>
- Bölükbaşı, B. (2015). Perceptions of secondary school teachers regarding psychological harassment (mobbing) (Güngören-İstanbul example). Master's Thesis, Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Educational Sciences, Çanakkale.
- Burfeind, C. (2020). *Mobbing am Arbeitsplatz erkennen und verstehen: Tipps für verantwortliches Handeln im BGM*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-31286-2>
- Canbaz, Ö. (2014). Examining teachers' perceptions of psychological violence in terms of various variables (Fatih district example). Master's Thesis, Okan University, Institute of Social Sciences, Istanbul.
- Celebi, N., & Taşçı Kaya, G. (2014). Mobbing (Intimidation) that teachers are exposed to: A qualitative research. *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*. 5(9): 43-66. <https://bit.ly/3V428cJ>
- Celik, S. (2011). The Relationship Between Organizational Commitment of Teachers Working in Secondary Education Institutions and Bullying Behaviors Towards Teachers. Unpublished Master's Thesis, Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Istanbul.
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Examining the bullying actions that teachers are exposed to in terms of gender. *Turkish Educational Sciences Journal*. 5(2): 345-362.
- Cetin, Z., & Danacı, M. Ö. (2021). Exploring the Effect of Mobbing in Vocational Secondary Schools on Teacher Performance. *Connectist: Istanbul University Journal of Communication Sciences*, (61), 53-72. <https://doi.org/10.26650/CONNECTIST2021-6199>
- Chyra, Magdalena, Czerkowski, Andrzej. (2011). Signs of mobbing executed on novice teachers. *The New Educational Review*. 24 (2): 173-183.
- Cobanoğlu, ğ. (2005). Psychological violence, emotional attack and coping methods in the workplace, Istanbul: Timaş Publications.
- Comak, E. S., & Tunç, B. (2012). Mobbing situations experienced by primary school teachers in primary schools. *Mersin University Education Faculty Journal*. 8(3), 197–208.
- Deniz, D. and Ünsal, P. (2010). The role of extraverted and neurotic personality structures and gender in being subjected to mobbing in the workplace. *“Work, Power” Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 12 (1), 29-44.
- Dilmaç, B. (2009). *Genel liselerde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin yıldırma ilişkili algularının incelenmesi* (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)). <https://www.proquest.com/openview/7beefabd7fefba20986db930e6515c72/1?pqorigsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2011). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press.
- Ebadi Bashir, M. (2022). The Legal Approach to the Prevention and Combat of Mobbing in Labor Relations. *Public Law Studies Quarterly*, 52(2), 1007-1025.
- Erdoğan, Ö. (2012). Examining the Relationship Between Psychological Violence (Mobbing) and Organizational Climate According to the Perceptions of Primary School Teachers. <https://doi.org/10.22059/jpls.2020.288760.2162>
- Erol, t. (2021). An investigation of self-esteem, organizational cynicism and mobbing levels of staff at the eastern black sea universities.

- Ertürk, A. (2011). Examination of emotional mobbing behaviors towards teachers and administrators working in primary schools. (G. University), Ankara: Institute of Educational Sciences.
- Ertürk, A. (2015). Organizational citizenship and mobbing behavior of secondary school teachers. *The Anthropologist*, 22(1), 113-124. <https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891862>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). 4th European working conditions survey. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*.
- Gezer, H., S. (2015). Managerial behaviors perceived as mobbing by teachers and ways to cope with them. Master's Thesis, Dokuz Eylül University, Institute of Educational Sciences, Izmir.
- Gukce, T. A. (2008). Mobbing: Intimidation Reasons in the Work Place and Dealing Methods. Ankara, Öğreti Publishing, p.39.
- Goriup, J., Šoba, V. A., & Purgaj, T. (2012). Some Sociological, Legislative and Pedagogical Aspects of the Prevalence of Mobbing among Teachers in Primary School (Case Study). *Acta Educationis Generalis*, 2(1), 1-16. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.1515/atd-2015-0049>
- Gokalp, S. (2024). Opinions of Religious Culture and Ethics Teachers on Mobbing. *European Journal of Educational Management*, 7(2), 73-1. <https://doi.org/10.12973/eujem.7.2.73>
- Gozel, Ü. & Gözel, R. (2022). Analysis of primary school teachers' opinions about the mobbing concept. *International Journal of Educational Studies and Policy*, 3(1), 1-21.
- Gülle, M., & Soyer, F. (2016). Examining mobbing perceptions and organizational commitment levels of physical education and sport teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 16(1), 210.
- Hansen, Å. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 60(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>
- Johnson-Bailey, J. (2015). Academic incivility and bullying as a gendered and racialized phenomena. *Adult Learning*, 26(1), 42-47. <https://doi.org/10.1177/1045159514558414>
- Karaoğlu, B., Sucan, S., & Polat, Y. Examination of Emotional Abuse on Physical Education and Sports Teachers. *Age*, 22(27), 91. www.ijhssi.org.
- Karatepe, R., Aygar, B. B., & Gündüz, S. (2022). The relationship between mobbing behaviors experienced by teachers and their feeling of relative deprivation. *Education Quarterly Reviews*, 5(1). <https://ssrn.com/abstract=4043504>
- Kaya, E., & Onağ, Z. (2020). Takım sporcularının mobbing ile ilgili görüşleri: nitel bir araştırma. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 127-148. <https://doi.org/10.30769/usbd.786441>
- Kök M. (2019). The effect of psychological harassment (mobbing) on organizational commitment: A study on bank employees. Master's Thesis, Istanbul Gelişim University Social Sciences Institute. Istanbul.
- Korkmaz, B. (2015). Secondary school teachers' perceptions of emotional harassment (mobbing) (A sample from Bolu province). (A. İ. University), Bolu: Institute of Education Sciences.
- Lampman, C., Crew, E. C., Lowery, S. D., & Tompkins, K. (2016). Women faculty distressed: Descriptions and consequences of academic contrapower harassment. *NASPA Journal about women in higher education*, 9(2), 169-189. <https://doi.org/10.1080/19407882.2016.1199385>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Meschkat, B., Stackelbeck, M., & Langenhoff, G. (2002). The mobbing report: a representative study for the Federal Republic of Germany [Der mobbing-report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland]. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund*.
- Midgette, Y. E. (2023). Teachers' Perspectives On School Bullying: A Phenomenological Qualitative Study. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/4629>
- Poussard, J. M., Celik, T. S., & Bingol, H. B. (2018). Mobbing in higher education: Descriptive and inductive case narrative analyses of mobber behavior, mobbee responses, and witness

- support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(2).
<https://doi.org/10.12738/estp.2018.2.0018>
- Misawa, M. (2015). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing three types of racist and homophobic bullying in adult and higher education. *Adult Learning*, 26(1), 6-13. <https://doi.org/10.1177/1045159514558413>
- Namie, G., & Lutgen-Sandvik, P. E. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of communication*, 4, 31. <http://ijoc.org/>
- Nanto, Z. (2015). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Nanto, Z., Boydak Özcan, M. (2015). Nanto, Z., & Özcan, M. B. (2016). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 112-128.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği).
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar*, 12(3), 330-341.
- Özçelik, S. (2015). Teachers' perceptions of psychological violence (mobbing) "A screening in public primary schools in the Anatolian side of Istanbul". Master's Thesis, Maltepe University, Institute of Social Sciences, Istanbul.
- Özdemir, MS., Uğurlu, FM. (2021). Spor Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 15(2): 339-354.
- Özkuşcu, E., & İhtiyaroglu, N. (2021). Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılarının incelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 23-50. <https://doi.org/10.32433/eje.896928>
- İşik, Ö. (2021). An Analysis Of The Concept Of Mobbing In The Organizational Behavior. *Journal of International Social Research*, 14(77). 10.17719/jisr.11576
- Özyer, K., & Orhan, U. (2012). An empirical study on psychological harassment against academics. *Ege Academic View Journal*. 12 (4), 511–518.
- Prevost, C., & Hunt, E. (2018). Bullying and mobbing in academe: a literature. *European Scientific Journal*, 14(8), 15. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1>
- Serin, S. (2018). Levels of exposure to mobbing behaviors among primary school teachers. Master's Thesis, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Institute of Social Sciences, Kahramanmaraş.
- Shvardak, M., Halus, O., Popovych, O., Ivanova, V., & Molnar, T. (2021). Anti-mobbing Technology in the Conditions of an Educational Institution in Ukraine. <http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/8563>
- Tinaz, P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *İstanbul, Beta Yayıncılık.*
- Türker, M. K. (2021). Mobbing Perception Of Teachers And Academicians In Turkey: A Descriptive Analysis At Public Schools And Universities. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 8(69), 1051-1065. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2438>
- Uluer, Ş. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin incelenmesi* (Master's thesis, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi). <https://hdl.handle.net/20.500.12483/3619>
- Uluöz, T., & Yağci, E. (2018). Opinions of education administrators regarding the impact of their leadership features on the mobbing and organisational commitment of teachers. *Amazonia Investiga*, 7(16), 101-110. <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/382>
- Kul, M., & Yildiz, M. (2018). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Düzeylerinin Motivasyon Düzeyleri Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. *Turkish Studies (Elektronik)*, 13(4), 885-898.

- Yılmaz, İ. (2017). The relationship between psychological harassment (mobbing) behaviors that teachers are exposed to and job satisfaction. Unpublished master's thesis, Muğla: Muğla Sıtkı Kocman University, Institute of Educational Sciences.
- Mehmet, Y. (2021). Evaluation of the perceptions of female employees on mobbing and on the effect of mobbing on work performance. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(1), 631. <https://www.revistaclinicapsicologica.com/datacms/articles/20210215083431pmSSCI-531.pdf>
- Zand, Anahita. (2018). Investigating the impact of mobbing on the quality of work life and job burnout of faculty members (case study: University of Tehran). Master thesis, University of Tehran, Department of Human Resource Management