



Research Paper

Designing a Model of Factors Influencing Psychological Terror Management of Physical Education Teachers: A Grounded Theory

Reza Abdollahi Godollo¹, Seyyed Mohammad Kashef², Roghayeh Sarlab³

1. PhD Student in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Professor, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Assistant Professor of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

Received: 19 July 2024

Accepted: 21 November 2024

Abstract

Objective: The purpose of this research was to design a model of factors influencing psychological terror management among physical education teachers in West Azerbaijan Province.

Methodology: This research employed a qualitative approach and utilized the Grounded Theory method. The study's statistical population included all physical education teachers in West Azerbaijan Province. Among them, 18 expert and elite physical education teachers were selected using purposive and snowball sampling methods until theoretical saturation was achieved. The data collection tool consisted of semi-structured interviews. To examine the reliability of the data, the test-retest method and two coders' reliability were used. To assess the validity of the data, member checking, triangulation, peer examination, and credibility strategies were employed.

Results: The results of the research, through three stages of open, axial, and selective coding, indicated the extraction of 45 final codes and 17 concepts, within a conceptual model, causal factors (conflictual, individual, organizational, political, and power groups, managerial, cultural), contextual factors (livelihood and economic, social, educational system), intervening conditions (environmental factors, legal void in dealing with psychological terror), the central category (Workplace psychological terror), strategies (coping and prevention), and outcomes (individual, organizational, and social) were categorized that organizational mobbing explained the situation of physical education teachers and showed the relationships between them.

Conclusion: Psychological terror exists among teachers and is an inevitable phenomenon. 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 psychological terror, and to reduce its effects, and take adequate measures.

Keywords: Psychological violence, Psychological terror, Negative behaviors, Harassment, Threat, and oppression.

To cite this article:

Abdollahi Godollo R, Kashef S M, Sarlab R. Designing a Model of Factors Influencing Psychological Terror Management of Physical Education Teachers: A Grounded Theory. *Human Resource Management in Sport*. 2025; 12(2):231-254. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14807.2660>

Corresponding Author: Reza Abdollahi Godollo

Email: rezaab35@yahoo.com



Extended Abstract

Summary

This research aims to design a model of factors influencing psychological terror (mobbing) management among physical education teachers in West Azerbaijan Province, Iran. Using a grounded theory approach, the study explores how workplace mobbing affects teachers and provides strategies for coping and prevention. Psychological terror in workplaces is an inevitable phenomenon that disrupts individuals, organizations, and society. The research identifies the key causes of mobbing as stemming from conflictual, individual, organizational, political, power groups, cultural, and managerial factors. Additionally, contextual factors such as economic conditions, social and educational systems, and intervening conditions, including environmental factors and legal voids, further exacerbate the issue. The study categorizes the effects of mobbing into individual, organizational, and social outcomes, proposing methods for mitigating its negative impacts in educational environments.

Introduction

One of the critical challenges faced by organizations, particularly educational institutions, is organizational behavior, especially uncivil and intolerable conduct. According to various studies, mobbing, or psychological terror, represents one such destructive behavior. The term "mobbing" refers to collective harassment or bullying, which encompasses psychological violence, harassment, and other forms of workplace abuse. Guzel and Guzel (2022) define mobbing as "being pressured at work, ignoring, mobbing, being ignored, intimidating, restricting, pressuring, verbally harassing, insulting, discouraging, harassment, being exposed to all kinds of negative behaviors, interfering, oppressing, and physical discomfort. Teachers, particularly in educational settings, are among the most vulnerable groups subjected to mobbing. Midgette (2023) believes that, unfortunately, the most important problem is that teachers do not have a proper understanding of mobbing and how to prevent it, as well as bullying. In educational settings, mobbing can take numerous forms, such as organizational mobbing, where power dynamics between managers and teachers play a crucial role. Over time, mobbing has become a significant topic in global research due to its growing prevalence and severe consequences. Despite its widespread occurrence, there remains a lack of awareness and effective strategies for preventing and managing mobbing, particularly in educational institutions. This study focuses on physical education teachers, exploring the factors contributing to mobbing, its consequences, and potential solutions to mitigate its harmful effects.

Methodology and Approach

This study employed a grounded theory approach to investigate the factors influencing the management of psychological terror (mobbing) among physical education teachers in West Azerbaijan Province, Iran. The research was applied in terms of its approach and qualitative in its strategy. The statistical population comprised all physical education teachers in the province. A purposive and snowball sampling method was used to select 18 expert teachers until theoretical saturation was achieved. Data were gathered through semi-structured interviews, which allowed for in-depth exploration of the participants' experiences. For reliability, test-retest methods and dual coder reliability techniques were employed. The validity of the data was ensured through member checking, triangulation, peer review, and credibility strategies. The analysis was conducted through three coding stages: open, axial, and selective coding. This process led to the identification of 45 final codes and 17 concepts, which were incorporated into a conceptual model. The factors were categorized into causal, contextual, and intervening conditions, with mobbing serving as the central phenomenon. Strategies for dealing with mobbing were identified, along with individual, organizational, and social outcomes.

Result and Conclusion

The research findings suggest that psychological terror, or mobbing, is prevalent among physical education teachers and is considered an inevitable phenomenon within the Workplace. Through the coding process, the study identified several key factors contributing to mobbing. Causal factors include conflictual, individual, organizational, political, power groups, managerial, and cultural issues. Contextual factors, such as economic conditions, social factors, and the structure of the educational system, further influence mobbing, while



environmental factors and legal gaps serve as intervening conditions. Mobbing was identified as the central phenomenon, impacting the work environment in various negative ways. The study emphasized that mobbing leads to harmful outcomes at the individual, organizational, and social levels. These include reduced job satisfaction, increased absenteeism, and diminished organizational commitment, which ultimately affect the overall productivity and culture within educational institutions. In conclusion, the study highlights the need for human resource planners and educational managers to recognize mobbing as a serious issue. By understanding the factors contributing to mobbing, they can implement strategies to prevent its occurrence and reduce its detrimental effects. Strategies such as promoting a healthier work environment, implementing policies to protect teachers from harassment, and providing training to identify and manage mobbing behaviors can be effective. The study's results provide valuable insights for educational institutions seeking to address and manage workplace bullying, ultimately fostering a more supportive and productive work environment.

Ethical considerations: This research is derived from a doctoral dissertation; 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.

Funding: This research has not received any financial support from any organization.

Authors' participation: All authors have actively participated from the beginning of the research to the completion of the writing stage of the article.

Conflict of interest: According to the authors, there is no conflict of interest in this research.

Acknowledgment: The authors of the article wish to express their gratitude to all individuals who assisted the researchers in conducting the research.

References

1. Gözel Ü, Gözel R. Analysis of primary school teachers' opinions about the mobbing concept. 2022. 1–21 p. <https://ijesp.net/uploadedfiles/journalissues/12/12021-86-637866495758212882.pdf>.
2. Midgett Y. Teachers' perspectives on school bullying. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree. [Doctor of Education]. A Phenomenological Qualitative Study 2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/nbk558907/>.





طراحی مدل عوامل مؤثر بر مدیریت ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی: یک نظریه داده بنیاد

رضا عبدالهی گدلول^۱، سید محمد کاشف^۲، رقیه سرلاب^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱

چکیده

مقدمه: هدف از این پژوهش، طراحی مدل عوامل مؤثر بر مدیریت ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی بود.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر رویکرد، کاربردی و از نظر راهبرد، کیفی و به روش داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی تشکیل دادند. از بین آنها ۱۸ معلم متخصص و نخبه تربیت‌بدنی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. برای بررسی اعتبار داده‌ها از روش‌های بازآزمون و پایایی دو گذزار و برای بررسی روایی داده‌ها از روش‌های راهبرد بازبینی توسط اعضا، کثرت‌گرایی، بررسی همکاران و قابلیت اعتبار استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش در طی سه مرحله گدگذاری باز، محوری و انتخابی، حاکی از استخراج ۴۵ کد نهایی و ۱۷ مفهوم، در قالب مدل مفهومی عوامل علی (تعارضی، فردی، سازمانی، سیاسی و گروه‌های قدرت، مدیریتی، فرهنگی)، عوامل زمینه‌ای (معیشتی و اقتصادی، اجتماعی، نظام آموزشی)، شرایط مداخله‌ای (عوامل محیطی، خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی)، مقوله محوری (ترور محل کار)، راهبردها (مقابله‌ای و پیشگیری) و پیامدها (فردی، سازمانی و اجتماعی)، دسته بندی شدند که ترور روانی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی را تبیین و روابط بین آنها را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری: ترور روانی در بین معلمان وجود دارد و یک پدیده اجتناب ناپذیر است، بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند برای برنامه‌ریزان منابع انسانی مخصوصاً مدیران آموزشی به عنوان یک راهنما عمل کند، تا ضمن شناسایی و شناخت رفتارهای مخل در محیط کار، نحوه برخورد و مدیریت با پدیده ترور روانی را بشناسند و جهت کاهش اثرات آن، اقداماتی اثربخش انجام دهند.

واژه‌های کلیدی: خشونت روانی، ترور روانی، رفتارهای منفی، آزار و اذیت، تهدید و ظلم.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

عبدالهی گدلول رضا، کاشف سیدمحمد، سرلاب رقیه. طراحی مدل عوامل مؤثر بر مدیریت ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی: یک نظریه داده بنیاد. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۴؛ ۱۲(۲): ۲۳۱-۲۵۴. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14807.2660>

نویسنده مسئول: رضا عبدالهی گدلول

Email: rezaab35@yahoo.com



مقدمه

یکی از موضوعات بسیار مهم در سازمان‌ها، بحث رفتار سازمانی است، اولور^۱ (۲۰۲۰)، بر این باور است که افزایش رفتارهای بی‌ادبانه و غیرمتمدنانه در محیط کار پس از مدتی در یک سازمان، غیرقابل تحمل و بغرنج می‌شوند. علت اصلی غیرقابل تحمل شدن کار در این سازمان‌ها، مشکلات اجتماعی و روانی درون آن‌ها است. تحقیقات نشان می‌دهند که یکی از این مشکلات، "ترور روانی" یا "ترور روانی" است (۱). واژه "موب" «mob» در زبان انگلیسی به معنای باندبازی یا گروهی است که در فعالیت‌های خشونت‌آمیز غیرقانونی شرکت می‌کند. این کلمه به شکل "ترور روانی"^۲ بیان می‌گردد که به معنای ترور، خشونت روانی و ناراحتی است (۲،۳). پژوهشگران برای بیان آزار و اذیت روانی در محیط کار از اصطلاحات متفاوتی استفاده می‌کنند (۴)؛ بنابراین، محققان در تحقیقات خود از ترور و خشونت روانی^۳ با کلماتی مثل: "خشونت روانی"، "اوباش"، "تهدید و ارباب"، "ترور محل کار"، "قلدری"، "آزار روحی و روانی"، "ترور روانی"، "بدرفتاری"، استفاده کرده‌اند (۴،۵،۶). ویژگی مشترک بین همه این معناها «آسیب رساندن به فرد» است (۷). به طور کلی گوزل و گوزل^۴ (۲۰۲۲) معتقدند، مفهوم ترور روانی با مفاهیم «خشونت روانی، ترور و ستم»^۵ بیان می‌گردد (۸). در ایران هم واژه معادلی که بتواند تمامی ابعاد معنایی و محتوایی ترور روانی را بیان کند وجود ندارد؛ ولی محققان این معنا را در تحقیقات خود به صورت: «ترور روحی»، (۹)؛ «اوباشگری سازمانی»، (۱۰)؛ «آزار روانی»، (۱۱)، ایراد کرده‌اند.

طی دهه گذشته ترور روانی به یکی از موضوعات پرطرفدار و داغ در تحقیقات جهانی معاصر تبدیل شده و پژوهش‌ها درباره این پدیده از نظر اهمیت و عمق به شکل قابل توجهی افزایش یافته است (۱۲). در این راستا، مبارزه با ترور روانی در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای ضروری می‌شود. تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که ترور روانی چطور و چگونه به یک معضل جدی برای سازمان‌ها و ادارات تبدیل می‌شود (۵،۱۳). ترور روانی به عنوان نوعی آزار و اذیت، ترور روحی و تحقیر شناخته می‌شود. این وجهه تاریک زندگی سازمانی در محیط‌های کاری، دانشگاه‌ها، مدارس و غیره مشاهده می‌شود (۱۴). ترور روانی در سازمان‌ها مانند یک «ویروس» است (۱۵). به عبارت دیگر، ترورگر «جلاد» است، او فردی است که رفتارهای ترور روانی را شروع و اعمال می‌کند (۱۶). طبق گزارش اداره بین‌المللی کار^۶، یکی از گروه‌های شغلی که بیشتر در معرض ترور روانی قرار دارند، معلمان هستند (۱۷). ترور روانی، یک موضوع اخلاقی جدی است که تأثیر قابل توجهی بر زندگی معلمان در مدارس دارد و بر شخصیت معلمان قربانی، عملکرد حرفه‌ای و زندگی شخصی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۸). سازمان‌های آموزشی «مستعد ترور روانی» در نظر گرفته می‌شوند (۱۹). حوزه‌های آموزشی و تربیتی از جمله زمینه‌هایی هستند که خشونت روانی بیشترین تأثیر را در آنها دارد. معمولاً مدیران این نوع آزار و اذیت روانی را علیه معلمان اعمال می‌کنند که متمدن‌تر، آزاداندیش‌تر، توسعه‌یافته‌تر و تازه‌کار هستند. بعضاً مشاهده می‌شود که برخی معلمان به دلیل انواع مختلف ترور روانی از شغل خود فاصله گرفته و حتی مجبور به استعفا می‌شوند (۴،۵). به عبارتی، تجربه ترور روانی در محیط آموزشی تأثیرات منفی بر افراد مختلف از جمله معلمان، دانش‌جویان، مدیران و سرپرستان دارد؛ همچنین بر محیط کار، خانواده‌ها آن‌ها، کیفیت آموزش و آینده کشور نیز تأثیر منفی می‌گذارد (۵). مهمترین مشکل این است که معلمان درک درستی از ترور روانی و نحوه جلوگیری از ترور روانی و قلدری ندارند (۲۰). ترور روانی در زندگی کاری و شغلی به معنای ارتباط خصمانه و غیراخلاقی است (۲۱). اگر مدیران سازمان به رفتارهای آزاردهنده تحت مدیریت خود ادامه دهند، کارکنان کلیدی خود را از دست خواهند داد. این امر منجر به اختلال در سازمان، افزایش ناگهانی جابه‌جایی انتقال کارکنان، ایجاد جو منفی در محیط کار، کاهش سطح احترام عمومی بین کارکنان و افت فرهنگ و ارزش‌های سازمانی می‌گردند (۲۱).

خشونت روانی، نوعی رفتار است که در آن جهل، تهمت و افترا، شایعات مخرب، توهین به کارکنان، احساس گناه، ترس از دست دادن

1. Uluer
2. Mobbing
3. Psychological terror or violence
4. Gözel and Gözel
5. Psychological violence, terror and oppression
6. International Labour Office



شغل، ممنوعیت‌ها و درخواست‌های اعمال شده، رفتارهای حسادت‌آمیز، قربانی شدن به دلیل داشتن گرایش‌های مذهبی و جنسی، آزار جنسی و حملات آزاردهنده، همگی قابل ملاحظه می‌باشند؛ تمامی این اشکال روانی خشونت در محل کار می‌توانند "ترور روانی" نامیده شوند (۲۱). ترور روانی پدیده مخرب و پیچیده‌ای است که موجب نابودی منابع انسانی در محیط آموزشی می‌شود، از نشانه‌های تأثیر آن، جو منفی محیط کار، عقب افتادن وظایف شغلی، افزایش جابجایی معلمان، ایجاد رقابت ناسالم و وخامت سلامت معلمان است. اولین مورد زمانی اتفاق می‌افتد که مدیر یک مؤسسه آموزشی با سوء استفاده از قدرت، یک کارمند آموزشی یا کل تیم را تحت فشار قرار می‌دهد. دوم مورد شامل ظلم، تحقیر شخصیت و حیثیت است که از نشانه‌های غیرمنطقی و بی‌کفایتی شغلی از سوی کادر آموزشی است (۲۳). ترور روانی، بیان نظرات تلخ و مستقیم درباره نژاد، قومیت، مذهب، جنسیت و سن افراد است (۲۴).

شیوع ترور روانی در محیط‌های آموزشی به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت، گرایش جنسی، نژاد، قومیت، رتبه یا ارشدیت و تجربه کاری مربوط می‌شود (۲۵). برخی از مطالعات در ادبیات نشان داده است که مردان بیش از زنان در معرض ترور روانی هستند (۲۶). برعکس برخی دیگر از محققان دریافتند که معلمان زن بیشتر در معرض ترور روانی قرار دارند (۶،۱۹،۲۷). به طور کلی، ۵۵ درصد زنان و ۴۵ درصد مردان در معرض آزار و اذیت قرار دارند (۲۸،۲۹). بر اساس برخی از مطالعات، سطح ترور روانی با کاهش سابقه افزایش می‌یابد (۲۶). از طرف دیگر، معلمان با ۱۱-۲۰ سال سابقه، بیشتر در معرض ترور روانی قرار دارند (۲۷)؛ همچنین، کاراته‌په^۱ و همکاران، (۲۰۲۲)، دریافتند که معلمان با ۱۶-۲۰ سال سابقه بیشتر در معرض ترور روانی قرار دارند (۳۰). عواملی مانند جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، سن و وضعیت تحصیلی باعث متفاوت شدن ترور روانی می‌شوند (۳۱). به طور کلی مطالعات نشان می‌دهد، ترور روانی بر اساس جنسیت معلم، سابقه خدمت، جنسیت مدیر و تعداد معلمان مدرسه متفاوت هستند (۱۳). ادراک معلمان تربیت‌بدنی از ترور روانی نیز بر اساس جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه آن‌ها متفاوت است. تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که ترور روانی با سندرم فرسودگی شغلی، کاهش تعهد سازمانی، افزایش غیبت و ترک خدمت ارتباط دارد (۳۲). علی‌رغم اینکه مفهوم ترور روانی اغلب در مدارس به ویژه سازمان‌های آموزشی، دیده می‌شود، نه مدیران و نه معلمان موضوع را به عنوان معضل آشکار در نظر نمی‌گیرند. از نظر مدیران، ترور روانی وسیله‌ای برای حل اختلاف و برخورد انضباطی تلقی می‌شود، در حالی که معلمان با تغییر محل کار، پذیرش یا استعفا روی می‌آورند. از طرف دیگر، معلمانی که قربانی یا دچار ترور روانی می‌شوند، اغلب اثبات آن را بسیار دشوار می‌بینند، در نتیجه به روش‌های مبارزه روانی فردی روی می‌آورند (۲۱).

دلایل و انگیزه‌های ترور روانی بسیار پیچیده است. در سطح اجتماع، ترور روانی در بی‌عدالتی اجتماعی نهفته است (۳۳). نقص در طراحی کار، نقص در رفتار رهبری، موقعیت اجتماعی قربانی و استانداردهای اخلاقی پایین در سازمان، در وقوع رفتار ترور روانی در سازمان تأثیر گذارند (۲۸). علل ایجاد ترور روانی از نظر زاپف^۲ (۱۹۹۹)، را می‌توان به «دلایل سازمانی»، مانند بی‌کفایتی مدیران، ساختار ناسامان فرهنگ سازمانی، مشکلات درون سازمانی و استرس کار، و همچنین «دلایل اجتماعی» مانند، خصومت، حسادت، تحت تأثیر گروه بودن و نهایتاً «دلایل فردی»، از قبیل شخصیت، ویژگی‌ها، توانایی‌ها و نقص‌های جسمانی طبقه‌بندی کرد (۳۴،۳۵). از طرف دیگر، زاپف (۱۹۹۹)، ترور روانی را به شکل شایعات، انزوا، تهاجم کلامی و فیزیکی، حمله به زندگی و عقاید شخصی نشان می‌دهد (۳۴،۳۵). سبک‌های رهبری استبدادی و دموکراتیک مدیران مدارس نیز، ترور روانی معلمان را پیش‌بینی می‌کند (۳۵). تفاوت‌های قومیتی و فرهنگی، دیدگاه‌های سیاسی، تازه وارد بودن، غرور و خود بزرگ‌بینی، عقده، رویکردهای مدیریتی و غیره نیز از عواملی هستند که باعث ایجاد ترور روانی در مدارس می‌شوند (۳۱). از اثرات ترور روانی معلمان می‌توان به ترس و اضطراب مزمن، خستگی، سردرد، شکم درد، غیبت از کار، کاهش سطح تعهد سازمانی، رضایت شغلی، خودکارآمدی و افزایش سطح استرس و فرسودگی شغلی و تمایل به سکوت سازمانی اشاره کرد (۳۶). رفتارهای ترور روانی معمولاً به صورت سلسله مراتبی از بالا به پایین تحمیل شده و این تأثیرات نه تنها بر روی قربانی، بلکه بر خانواده،

1. Karatepe

2. Zapf



محیط و سازمانی که برای آن کار می‌کند نیز منعکس می‌شود (۸،۷). اوزکوشکو و اختیاراوغلو^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهش خود اثرات سازمانی ترور روانی را از نظر مدیران و معلمان چنین عنوان کردند؛ از نظر مدیران، تصویر منفی مدرسه، بهره‌وری پایین و موفقیت، تخریب فرهنگ سازمان عوامل اثرگذار بودند؛ اما از نظر معلمان؛ گروه‌بندی (جناح‌بندی)، کارایی پایین، افزایش مرخصی استعلاجی و ارتباط نادرست، عوامل تاثیرگذار بودند (۳۱). مطالعات حاکی از آن است که ترور روانی، باعث افزایش بدبینی، ترک‌شغل و کاهش رضایت شغلی (۳۷)، استرس بیش‌ازحد سازمانی و افزایش غیبت (۷)؛ کاهش سطح تاب‌آوری روانی معلمان (۳۸)؛ تضعیف سلامت روان، ارزش، موقعیت اجتماعی و عزت نفس قربانی (۳۹)؛ کاهش عملکرد (۶)؛ بیگانگی و فرسودگی شغلی معلمان (۴۰) می‌شود. به طور کلی، ترور روانی در سازمان‌های آموزشی پیامدهایی به همراه دارد که منجر به کاهش انگیزه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان شده و همچنین فرسودگی شغلی آنان را افزایش می‌دهد. بنابراین، در مؤسسات آموزشی نباید اتفاق بیفتد (۳۸).

در زمینه پژوهشی می‌توان گفت که کوشازاده و اسدزاده (۲۰۱۸)، پژوهشی را تحت عنوان ارایه الگوی جامع ترور روانی در محیط کار با تأکید بر محیط‌های آموزشی؛ پیشایندها، ابعاد و پیامدها مطالعه کردند که یافته‌ها نشان داد، در محیط‌های کاری و آموزشی، رفتارهای ترور روانی شامل هفت بُعد مختلف، عوامل مؤثر و پیامدهای مخرب (فردی، شغلی، سازمانی، روانی-اجتماعی) است (۹). اوزلم^۲ (۲۰۲۱)، در پژوهشی که به تحلیل مفهوم ترور روانی در ادبیات رفتار سازمانی پرداخت، نتایج پژوهش نشان داد که ترور روانی باعث افزایش سطح بدبینی، فرسودگی شغلی، تمایل به از دست دادن کار، سرعت جابجایی کارکنان، شکایت و نارضایتی سازمانی، سکوت سازمانی و مخالفت سازمانی و برعکس ترور روانی باعث کاهش تعهد سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت تعارض و اعتماد سازمانی می‌شود (۲). افیلتی و عید^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی نظرات معلمان آموزش استثنایی در مورد ترور روانی را بررسی کردند، یافته‌ها نشان داد که معلمان، ترور روانی را فشار روانی، فشار جسمی و روحی، فشار عمدانه، توهین، بدگویی، تهدید شدن، حقارت، خشونت روانی، اعمال غیرقانونی، انجام کار با تأخیر، تحمیل درخواست‌ها و رفتارهای نامناسب، قرار گرفتن تحت کنترل بیش از حد، در معرض نگرش‌های منفی، آزار، قلدری، بی‌قانونی، فشار اجتماعی، تضعیف سلامتی، فشار مضاعف، سرکوب، رفتار عمدی، دست‌وپنجه نرم کردن با تحریم‌ها، مداخله در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی، تبعیض، ارباب، فشار عاطفی، طرد، بدرفتاری، تحمیل روانی، ترس، فرسودگی، آزار اداری، انزوای اجتماعی، آزار و اذیت، استثمار، خشونت کلامی، سوءاستفاده اجتماعی، مداخله در وظایف، اجبار به کار ناخواسته، تمسخر، دادن وظیفه اضافی، نادیده گرفتن، عدم انتخاب کردن، جنگ روانی، قرار گرفتن در معرض رفتارهای کاهش‌دهنده عزت نفس و رفتارهایی می‌دانند که میل به کار را کاهش می‌دهد (۴۱).

در مورد ضرورت و اهمیت پژوهش می‌توان گفت که ترور روانی یک مشکل بزرگ برای کل سازمان است. نقش مدیران در پیشگیری از ترور روانی حیاتی است. مدیران باید بیشتر توجه کنند تا از خود، کارکنان و در نتیجه سازمان در برابر اوباش و آزار محافظت کنند (۲۱)؛ عمل ترور روانی جرم است و همراه با توهین، تحقیر و تمسخر، آزار جنسی نیز به طور گسترده‌تری رخ می‌دهد. افزایش تدابیر پیشگیری در این زمینه می‌تواند منجر به کاهش ترور روانی شود، به شرطی که مقررات قانونی رعایت شوند. اگر چه، مقررات قانونی به تنهایی کافی نیستند و سازمان‌ها و افراد می‌توانند راه‌حلهایی برای مقابله با این مشکل بیابند (۴۲). برای پیشگیری و مقابله با پدیده ترور روانی، آموزش و افزایش آگاهی عمومی از این پدیده، ایجاد سیاست‌ها و مقررات ضد ترور روانی و ارتقاء سیاست‌هایی که احترام در محیط‌های آموزشی را تقویت می‌کنند، در تمامی سطوح بسیار ضروری هستند (۲۵). پیامدهای مستقیم این تروریسم روانی علاوه بر آثار منفی بر خانواده و محیط فرد، از نظر اجتماعی و هم از نظر روانی نیز ممکن است فرد را در موقعیتی غیرقابل برگشت به خودکشی سوق دهد (۱۳). اشکال مختلف ترور روانی در معلمان می‌تواند از طریق طعنه زدن توسط مدیران مدرسه، متهم شدن به بی‌کفایتی توسط والدین، متهم شدن به بی‌کفایتی شغلی، رفتارهای متفاوت بر اساس دیدگاه‌های سیاسی خود، رشته شغلی، اتحادیه، عقاید سیاسی، به سخره گرفتن سبک پوشش

1. Özkuşcu and İhtiyaroğlu

2. Özlem

3. Efilti and Eid



و دین آن‌ها باشد (۲۱). ترور روانی نه تنها بر کارمند، بلکه بر کل سازمان تأثیر می‌گذارد. اثرات روانی رفتار ترور روانی ممکن است منجر به استعفای کارکنان، از دست دادن نیروی انسانی آموزش دیده و کاهش تعهد و انگیزه سازمانی شود (۴۰). ترور روانی نوعی ترور روانی و یک بیماری سازمانی^۱ محسوب می‌شود. اگر از آن پیشگیری نشود، مانند سلول‌های سرطانی به تمامی بخش‌های سازمان گسترش یافته و ممکن است منجر به از دست دادن شغل شود. ترور روانی می‌تواند به مشکلات جدی روانی و جسمی برای قربانیان منجر شود که از نارضایتی شغلی تا ترک شغل و حتی خودکشی را در بر می‌گیرد؛ همچنین، ترور روانی می‌تواند خسارات مادی و جانی وارد کند که به سازمان و اقتصاد کشور ضربه می‌زند؛ بنابراین، شناسایی این پدیده برای سازمان‌ها، دولت و جامعه ضروری است (۲۱). معلمان تربیت‌بدنی در سازمان آموزش و پرورش نقش دارند و بر جو سازمانی تأثیر می‌گذارند. اهمیت این مطالعه در این است که رفتارهای ترور روانی که معلمان با آن مواجه می‌شوند، بر ساختار سازمان تأثیر می‌گذارد (۱). بر این اساس، این اهمیت می‌تواند باعث شود تا سیاست‌گذاران و مدیران در تمامی حوزه‌های مدیریتی در آموزش و پرورش، بینش، ادراک واقعی و منطقی‌تری از وضعیت ترور روانی معلمان و عوامل مؤثر بر آن در سطوح گوناگون شخصی، اجتماعی و سازمانی داشته باشند؛ دوم اینکه برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران حوزه آموزشی با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش می‌توانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی در مدارس و شناسایی عوامل دخیل بر آن؛ و کاستی‌های مدیریتی و آموزشی موجود در این زمینه، در جهت کاهش و رفع مشکلات موجود در رابطه با ترور روانی معلمان، اقدامات لازم را انجام دهند. سوم، این پژوهش به محققان آتی در حوزه آموزش و پرورش کمک خواهد کرد تا از لحاظ کیفی به بررسی میزان اهمیت هر کدام از عوامل و شاخص‌های استخراج شده از پژوهش و همچنین بسط ادبیات و غنی‌تر شدن مبانی نظری پژوهش به پژوهش‌های بیشتری در زمینه ترور روانی بپردازند. چهارم، تحقیقات و پژوهش‌های قبلی نشان داده است که همه کارمندان در سازمان‌های دولتی و غیردولتی با درصدها و عناوین مختلف، در سنین متفاوت و با شدت‌های کم و زیاد با این پدیده روبرو هستند، پس این پژوهش درصد مطالعه یک مدل بومی با توجه به ظرفیت‌ها و فرهنگ ایرانی است. وجه شاخص تمایز این پژوهش با پژوهش‌های دیگر این است که در هیچ یک از تحقیقات داخلی و خارجی اعم از مقالات و پایان‌نامه‌ها به بررسی عوامل مؤثر بر ترور روانی با روش کیفی - اکتشافی انجام نشده است. به عبارت دیگر، تحقیقی که بر چگونگی روابط بین عناصر تشکیل‌دهنده و عوامل مؤثر و مرتبط با ترور روانی به منظور دستیابی به الگویی که مبتنی بر شرایط بومی کشور باشد، مورد غفلت قرار گرفته است. از طرفی دیگر با توجه به نقش حساس و مهم معلمان تربیت‌بدنی در ارتقای نظام سلامت، تعلیم و تربیت و هدف پژوهش، سوال اصلی پژوهش این است که مؤلفه‌های اصلی و مدل مناسب عوامل مؤثر بر ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی چیست؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی و بر اساس راهبرد پژوهش، کیفی است و برای روش انجام، از نظریه داده بنیاد و برای استخراج عوامل مؤثر، از رویکرد نظام‌مند استفاده شده است. جامعه آماری شامل معلمان نمونه، محقق و صاحب‌نظر تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی است که با پدیده ترور روانی تا حدودی آشنا بوده و تمایل به همکاری داشتند، صورت گرفت. این کار از طریق مراجعه حضوری به کارشناس تربیت‌بدنی شهرستان‌های هدف، کسب اجازه و معرفی همکاران خبره و نمونه انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته بود که در آن با طرح پرسش‌های باز (۶ سوال) که بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه طول می‌کشید، داده‌ها و اطلاعات مورد نظر جمع‌آوری شد. برای گردآوری اطلاعات، ابتدا از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده گردید تا نمونه مصاحبه شونده‌ها که افراد مطلع در این حوزه هستند، اطلاعات غنی در مورد هدف پژوهش ارائه دهند تا امکان ساخت نظریه فراهم گردد؛ سپس با استفاده از روش گلوله برفی، از مصاحبه شونده‌گان درخواست می‌شد، تا معلمان دیگری را با توجه به اهداف پژوهش معرفی نمایند؛ لذا مصاحبه‌ها در یک بازه زمانی ۳ ماهه با ۱۸ نفر از خبرگان تا اشباع نظری داده‌ها انجام گرفت. مصاحبه‌ها بلافاصله مورد تجزیه و تحلیل اولیه قرار می‌گرفت تا از نظرات مصاحبه‌شوندگان برداشت دقیق‌تری صورت گیرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها

1. psychological terror and organizational disease



بر اساس طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شد. در مرحله کدگذاری باز، متن مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل و بررسی شده با استفاده از کدهای موجود علامت‌گذاری شد و ایده‌های تکراری شناسایی شدند. در مرحله بعد، یعنی کدگذاری محوری، یکی از مقوله‌ها محور فرآیند در حال بررسی و اکتشاف انتخاب شد و سایر مقوله‌ها به آن پیوند داده شدند؛ همچنین، خط ارتباطی بین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها شناسایی و در قالب یک مدل مفهومی نظری تنظیم گردید. به عبارتی عوامل مؤثر بر ترور روانی سازمانی و روابط بین آن‌ها، بررسی و مدل کیفی پژوهش طراحی گردید. برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از شاخص ثبات (پایایی بازآزمون) و روش توافق درون موضوعی استفاده گردید. برای محاسبه پایایی بازآزمون، از بین مصاحبه‌ها، پنج مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و در فاصله زمانی دو هفته‌ای برای هر کدام دو بار توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. سپس کدهای تعیین‌شده در دو بازه زمانی مختلف برای هر یک از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و میزان توافق‌ها و عدم توافق‌ها موجود در دو مرحله کدگذاری بررسی و شاخص ثبات برای آن‌ها محاسبه گردید.

جدول ۱. نتایج محاسبه پایایی باز آزمون و کدگذاری آنها

Table 1. The results of retest reliability calculation and their coding

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	دوم	۴۸	۲۱	۶	۸۷/۵۰
۲	ششم	۳۹	۱۶	۷	۸۲/۰۵
۳	هشتم	۴۳	۱۹	۵	۸۸/۳۷
۴	دهم	۳۴	۱۵	۴	۸۸/۲۳
۵	سیزدهم	۲۴	۱۰	۴	۸۳/۳۴
۶	کل	۱۸۸	۸۱	۲۶	۸۶/۰۰

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، پایایی کل باز آزمون در این پژوهش برابر ۸۶ درصد است، با توجه به این که میزان پایایی از ۶۰ درصد بیشتر است (۴۳)؛ بنابراین قابلیت کدگذاری تأیید می‌گردد. پایایی بازآزمون میزان سازگاری درک یا تفسیر یک فرد از یک متن خاص را در طول زمان می‌سنجد، در حالی که پایایی بین کدگذاران میزان توافق، همخوانی یا درک مشترک متن را بین افراد مختلف ارزیابی می‌کند. برای ارزیابی پایایی مصاحبه با استفاده از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، محقق از دو نفر همکار پژوهشی، دانشجویان دکتری مدیریت آموزشی و مدیریت ورزشی درخواست کرد تا به عنوان همکار پژوهشی (کدگذار) مشارکت کنند. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم برای کدگذاری مصاحبه‌ها به آن‌ها ارائه گردید. سپس محقق همراه با این دو همکار پژوهشی، به صورت تصادفی چهار مصاحبه را انتخاب و کدگذاری نمودند. درصد توافق درون موضوعی به عنوان شاخصی برای پایایی تحلیل، با استفاده از فرمول ضریب کاپا محاسبه شد.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی بین دو کدگذار

Table 2. The results of the reliability check between two coders

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	سوم	۴۹	۲۱	۷	۸۵/۷۱
۲	چهارم	۳۸	۱۷	۴	۸۹/۴۷
۳	نهم	۴۳	۱۹	۵	۸۸/۳۷
۴	دوازدهم	۳۷	۱۶	۵	۸۶/۴۸
۵	کل	۱۷۴	۷۳	۲۱	۸۳/۹۰

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌گردد، پایایی کل بین کدگذاران در این پژوهش برابر ۸۳/۹۰ درصد است، با توجه به این که میزان پایایی از ۶۰ درصد بیشتر است (۴۳)؛ بنابراین قابلیت کدگذاری تأیید می‌گردد که می‌توان ادعا کرد، پایایی مصاحبه کنونی تقریباً کامل

است؛ همچنین برای بررسی روایی مصاحبه‌ها، از راهبرد بازبینی توسط اعضا، راهبرد کثرت‌گرایی، راهبرد بررسی همکاران و قابلیت اعتبار استفاده شد. در راهبرد بازبینی توسط اعضا^۱ پس از اجرای مصاحبه‌ها، نتایج فرآیند کدگذاری و تحلیل داده‌ها در ۵ مورد از مصاحبه‌ها به مشارکت‌کنندگان ارائه شد. سپس نظرات آن‌ها نسبت به کدها و مفاهیم در هر ۵ مورد تأیید یا اصلاح شد. لازم به ذکر است که، کثرت‌گرایی به معنای تنوع حوزه‌های تخصصی و کاری مشارکت‌کنندگان است. با توجه به اینکه ۱۸ نفر به عنوان نمونه در پژوهش کیفی که نسبتاً زیاد هم است، انتخاب شده‌اند و این افراد دارای تجربه معلمی و تحصیلات تکمیلی در رشته و تخصص خود هستند، لذا کثرت‌گرایی در این پژوهش شامل رعایت کثرت مشارکت‌کنندگان و حوزه‌های تخصصی و کاری آنها است. راهبرد بررسی همکاران^۲؛ در این راهبرد نیز، علاوه بر نظرات دو استاد راهنما که در زمینه پژوهش کیفی، تخصص داشتند، نظرات دانشجویان همکار دکتری مدیریت ورزشی نیز دریافت شدند و آن‌ها هم در جریان مراحل مختلف نتایج پژوهش قرار گرفتند؛ لذا با دریافت و اعمال نظرات آن‌ها نتایج مراحل مختلف پژوهش بازبینی و اصلاح شدند. نهایتاً اینکه قابلیت اعتبار این به تلاش هوشمندانه برای اطمینان از دقت و صحت تفسیر معنی داده‌ها اشاره دارد. در این راستا، متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به برخی از مشارکت‌کنندگان ارائه شد تا نظرات آن‌ها درباره صحت و سقم و دقت آن اخذ گردد. محقق با هر مسأله‌ای که مبهم بود یا منظور و هدف مشارکت‌کننده به درستی درک نمی‌شد، از طریق تماس تلفنی و ایمیل با مشارکت‌کنندگان بررسی می‌شد.

یافته‌ها

مشخصات و ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان اعم از کد مصاحبه‌شونده، تحصیلات، پست سازمانی، جنسیت، محل خدمت و مدت زمان مصاحبه در جدول (۳) آورده شده‌است.

جدول ۳. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در پژوهش

Table 3. The characteristics of the interviewees in the research

کد مصاحبه‌شونده	تحصیلات	پست سازمانی	جنسیت	محل خدمت	مدت مصاحبه
T1	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	ارومیه	۵۰ دقیقه
T2	دکتری	معلم	زن	ارومیه	۴۰ دقیقه
T3	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	ارومیه	۶۰ دقیقه
T4	دکتری	معلم و سرگروه آموزشی	مرد	شاهین دژ	۵۵ دقیقه
T5	کارشناسی	معلم	زن	شاهین دژ	۵۵ دقیقه
T6	کارشناسی ارشد	معلم	زن	شاهین دژ	۵۰ دقیقه
T7	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	تکاب	۳۵ دقیقه
T8	دکتری	معلم	زن	مهاباد	۴۵ دقیقه
T9	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	مهاباد	۴۰ دقیقه
T10	کارشناسی ارشد	کارشناس تربیت‌بدنی اداره	مرد	میاندوآب	۵۰ دقیقه
T11	کارشناسی ارشد	معلم	زن	میاندوآب	۶۰ دقیقه
T12	دکتری	معلم و مدیر مجتمع ورزشی	مرد	سلماس	۵۷ دقیقه
T13	کارشناسی ارشد	معلم	زن	سلماس	۴۵ دقیقه
T14	دکتری	معلم	مرد	بوکان	۴۸ دقیقه
T15	دکتری	معلم	زن	بوکان	۵۰ دقیقه
T16	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	پیرانشهر	۳۲ دقیقه
T17	دکتری	معلم	زن	خوی	۴۵ دقیقه
T18	کارشناسی ارشد	معلم	مرد	خوی	۶۵ دقیقه

1. Member Checking

2. Peer Examination



در این بخش، ابتدا نحوه تحلیل و دستیابی به نتایج تحقیق توضیح داده می‌شود. مصاحبه‌های ضبط شده با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، بدون هیچ تغییری به متن تبدیل شدند. این متون چندین بار خوانده و بررسی شدند و تمام کدهای مرتبط با سؤالات پژوهش استخراج شدند که به عنوان کدهای اولیه (باز) شناخته شدند و سایر مطالب غیرمرتبط کنار گذاشته شد. برای سازماندهی بهتر یافته‌های پژوهش، نظرات شرکت‌کنندگان مرتبط با سؤالات پژوهش به ترتیب بررسی می‌شوند که در جدول ۴ این مطالب آورده شده‌است.

جدول ۴. مقوله‌های استخراج شده برای ترور روانی سازمانی

Table 4. Extracted categories for organizational psychological terror

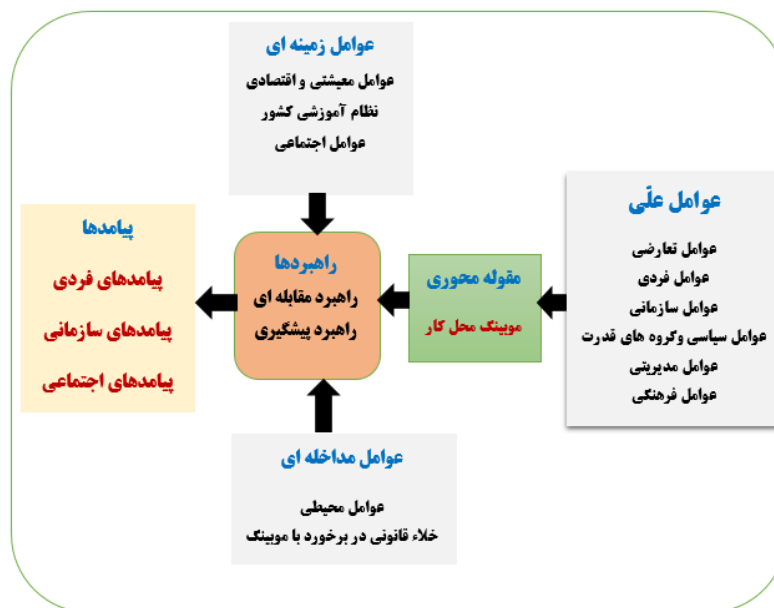
مقوله فرعی	مفاهیم	کدهای استخراج شده در گدگاری باز	صاحب‌نظران
مقوله‌های استخراج شده برای شرایط علی مؤثر بر ترور روانی سازمانی			
عوامل تعارضی	حمله مستقیم به فرد	برچسب منفی به سلامت روانی فرد زدن؛ ضرب الاجل‌های غیرمنطقی برای فرد؛ گماردن وظایف بیش از حد؛ انتقاد مداوم از عملکرد؛ بی‌اهمیت و بی‌ارزش کردن شغل فرد؛ نظارت بیش از حد؛ تهدیدات شفاهی؛ تحقیرآمیز و کنایه‌آمیز بودن کلام فرد؛ انگ زدن نامربوط؛ حمله به پرستیژ فرد؛ تشر و با لحن معنادار حرف زدن.	T1, T4, T5, T6, T7, T9, T10, T11, T12, T13, T14,
	شایعات	قصد بی‌آبرویی کردن؛ نشر اکاذیب؛ شایعات شغلی؛ پخش ابهامات و تردیدهای در مورد فرد؛ شایعات شخصی؛ شایعات خصوصی.	T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T18
	حسادت	حسادت نسبت به شهرت و محبوبیت، رشک به توانایی‌ها و مهارت‌ها، تنگ چشمی نسبت به ارتقاء مدرک، حسدورزی به ارتقای شغلی، حسادت به راحتی کار معلمان ورزش، رشک به معلم نمونه شدن، حسودی نسبت به دریافت جوایز تربیت‌بدنی و جشنواره‌ها، حسادت به درخشش در مسابقات ورزشی،	T1, T3, T5, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T17,
	انتقاد علنی از مدیر	گیر دادن به ناکارآمدی مدیر، نقد بر تصمیمات مدیر، اعتراض به عدم حضور فیزیکی مدیر، عیب جویی به اولویت‌بندی نادرست، نادیده گرفتن نظرات همکاران، خرده‌گیری به سبک مدیریت، عدم حمایت روحی و روانی در مواقع دشوار	T2, T3, , T5, T6, T8, T9, T10, T13, T14, T17, T18
عوامل فردی	علل شخصی	تعارض در ارزش‌ها و باورها؛ عدم اعتماد به نفس؛ احساسی بودن؛ خودشیفتگی؛ ضعف در تدریس؛ مشکلات روحی و روانی؛ زود رنج بودن افراد؛ انتقاد ناپذیری؛ بدبینی.	T1, T3, T4, T5, T6, T7, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T17, T18
	علل ارتباطی	کمبود مهارت‌های ارتباطی؛ عدم احترام به نظرات، عدم شفافیت در اطلاعات، عدم تشکر و قدردانی از تلاش‌ها، کاهش روابط بین فردی، افزایش رقابت شخصی	T2, T3, T5, T6, T7, T8, T13, T14, T15, T16, T17
	علل شخصیتی	شخصیت منفعل، پرخاشگر، عدم انطباق با اجتماع، شخصیت موفق، شخصیت منتقد، متکبر، کینه‌توز، ترسو	T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T13, T14, T15, T16, T17
	تضاد منافع	رقابت برای دستیابی به فرصت‌ها و موقعیت‌های شغلی، مطالبه‌گری جامعه معلمان، تنوع مدارس، تضاد منافع مالی، تناقض میان خواسته‌های مدیر	T1, T2, T3, T4, T5, T11, T12, T13, T14, T15
عوامل سازمانی	سیاست و مقررات مدرسه	نادیده گرفتن تلاش معلمان، فشار سازمانی ناشی از برنامه‌ریزی نادرست، نبود سیاست‌های واضح برای مدیریت ترور روانی، عدم ارائه بازخورد مناسب، تبعیض در واگذاری کارها، نقض سیاست‌ها، قوانین و ساختار مدیریتی مدرسه	T1, T2, T3, T4, T5, T7, T11, T12, T13, T18
	عدم شفافیت دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها	بخشنامه‌های اهرمی و گنگ، سلیقه‌ای عمل کردن آیین‌نامه‌ها، عدم انتشار دقیق بخشنامه‌های آموزشی، تأثیر حاکمیت روابط غیررسمی	T2, T3, T6, T7, T8, T9, T12, T14, T15
	نامناسب بودن ساختار سازمانی	عدم تطابق ساختار سازمانی با نیازها، وجود سلسله مراتب زیاد، ساختار منابع انسانی ناکارآمد، تمرکز تصمیم‌گیری، تعارض در مسئولیت‌ها	T1, T2, T4, T5, T7, T8, T9, T10, T13, T15, T16

مقوله فرعی	مفاهیم	گدهای استخراج شده در نگذاری باز	صاحب نظران
عوامل سیاسی و گروه‌های قدرت	دیدگاه‌های مختلف سیاسی	تضاد علایق سیاسی، جناح بازی‌های سیاسی، رفتار سیاسی در سازمان،	T2, T4, T5, T7, T9, T13, T14, T15, T18
	سوء استفاده از قدرت	درخواست‌های نامشروع، جابجایی یا حذف کارکنان یا مدیران، تبدیل موقعیت اداری به ابزار انتقام، برخوردهای نامتعارف با همکاران	T1, T3, T4, T5, T10, T11, T12, T13, T15, T16, T18
عوامل مدیریتی	حکمرانی ضعیف	عدم حمایت سازمانی، ناتوانی در مدیریت تعارض، ضعف در ارتباطات با همکاران، بی اعتمادی، نبود برنامه‌ریزی مؤثر، ضعف در تصمیم‌گیری	T1, T2, T3, T5, T7, T9, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18
	مدیریت استبدادی	سرکوب اندیشه‌های مخالف، استفاده از ترس به عنوان ابزار مدیریتی، نادیده گرفتن نظرات کارکنان، کنترل شدید همکاران	T2, T6, T7, T9, T10, T11, T14, T15, T16
عوامل فرهنگی	تفاوت‌های جمعیت‌شناختی	جنسیت، سن، سابقه، سطح تحصیلات	T1, T3, T5, T7, T9, T10, T11, T13, T18
	تفاوت‌های قومیتی	دلایل نژادی، دلایل مذهبی، دلایل زبانی	T2, T3, T4, T8, T10, T15, T18
	اهمیت ندادن به درس تربیت‌بدنی	سطحی نگری درس تربیت‌بدنی، نادیده گرفتن تأثیر درس تربیت‌بدنی بر تحصیلات، اهمیت پایین در سلسله مراتب دروس	T3, T8, T9, T10, T14, T15, T16, T17
	تعارض گروهی	تنش بین فردی، رقابت بین همکاران، عدم تعادل قدرت، تفاوت‌های درون گروهی	T1, T2, T4, T6, T10, T12, T14, T15, T16, T18
مقوله‌های استخراج شده برای عوامل زمینه‌ای مؤثر بر ترور روانی سازمانی			
عوامل معیشتی و اقتصادی	تورم	عدم قدرت خرید، شرایط بد اقتصادی جامعه	T2, T5, T7, T8, T9, T12, T13, T15, T16, T18
	پرداختی کم و عدم تسویه معوقات	پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود امکانات رفاهی، عدم تسویه معوقات مالی	T1, T3, T4, T5, T9, T10, T12, T13, T15, T16, T17, T18
نظام آموزشی کشور	کمبود امکانات و تجهیزات	زمین‌های ورزشی نامناسب و نایم، عدم وجود سالن‌های ورزشی در مدارس، کمبود وسایل و تجهیزات ورزشی	T1, T2, T3, T5, T6, T7, T9, T10, T11, T13, T14
	جو روانی نامناسب در مدارس	میزان بالای استرس و فشار کاری، تراکم بالا دانش‌آموزان در کلاس، جو روانی مدارس، ویژگی‌های شغلی سخت معلمان تربیت‌بدنی	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T11, T13, T14, T15, T16, T17
عوامل اجتماعی	کاهش جایگاه و شأن معلم	مشکلات معلمان تربیت‌بدنی، نارضایتی شغلی، عدم شناخت جامعه از وظایف معلمان، کاهش منزلت اجتماعی، نگرش منفی و مصرفی نسبت به آموزش و پرورش	T1, T2, T3, T4, T5, T7, T8, T9, T11, T12, T13, T14, T15, T16
	ادراک بی‌عدالتی	پارتنری بازی، انتصاب و عزل‌های ناعادلانه، عدم شایسته‌سالاری، ناعدالتی رویه‌ای	T2, T4, T5, T6, T9, T11, T12, T13, T15, T16, T17
مقوله‌های استخراج شده برای عوامل مداخله‌ای بر ترور روانی سازمانی			
عوامل محیطی	ترور روانی والدین	انتظارات و توقعات واهی والدین، امر و نهی والدین، شکایات والدین، اتهامات غیرمنصفانه والدین	T1, T2, T3, T4, T6, T7, T8, T9, T10, T12
	انتشار اطلاعات نامناسب در فضای مجازی	تهمت به حیثیت شغلی در رسانه‌ها، منتشر کردن ویدئوهای تحقیرآمیز، نشر اطلاعات شخصی	T2, T3, T4, T7, T8, T10, T11, T16
خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی	نقص در قوانین ترور روانی	عدم تعاریف و قوانین روشن در مورد ترور روانی، عدم تدابیر سازمانی، عدم تدوین جرمه‌ها و مجازات‌ها ترور روانی، عدم آموزش ترور روانی	T1, T2, T3, T7, T8, T9, T15
	عدم دانش و آگاهی از ترور روانی	عدم آشنایی قربانیان در نحوه برخورد با ترور روانی‌گران، عدم آموزش ترور روانی، عدم کارگاه‌های آموزشی ترور روانی	T1, T4, T8, T10, T13, T14, T15
مقوله‌های استخراج شده برای مقوله محوری ترور روانی سازمانی			
ترور روانی محل کار	ترور کلامی	تمسخر، تحقیر و تمسخر افراد، تهدید و ارباب همکاران، ترس، شتمات و یادآوری اشتباهات فرد، گوشزد خطاهای گذشته، ایجاد فشارهای روانی، تخریب شهرت و اعتبار، آزار جنسی، غیبت، توهین و بی‌ادبی، حمله به پرستیژ فرد، سرزنش، بدگویی، افترا و شایعات، ایجاد مزاحمت و مداخله.	T1, T2, T3, T6, T7, T8, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T17, T18

مقوله فرعی	مفاهیم	گدهای استخراج شده در گدگذاری باز	صاحب‌نظران
ترور غیر کلامی	نگاه جنسیتی، نادیده گرفته شدن، استفاده از زبان بدن، بدرفتاری، سرکوب و خفقان، تبعیض، تبعیض، استرس روانی، جو رعب و وحشت، انجام ترور روحی و روانی با رفتار	T2, T4, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T14, T15, T16, T18	
ترور شغلی	جابه‌جایی شغلی، عدم عدالت شغلی، کنترل بیش از حد، حجم کاری بیش از حد، کم دادن ارزشیابی‌های فرد، ممانعت از پیشرفت کارمند، عدم ارتقای شغلی، فشار اداری و سازمانی، انزوای شغلی، بازخورد منفی، دادن تکلیف خارج از وظیفه، گیر دادن یا موانع تراشی، سوء استفاده از قدرت	T1, T2, T3, T5, T6, T7, T9, T10, T11, T13, T15, T16, T17	
مقوله‌های استخراج شده برای راهبردهای کاهش ترور روانی سازمانی			
راهبردهای مقابله‌ای	راهبردهای تنبیهی	تذکر و توبیخ، مقابله‌های فردی، تنزل از شغل سازمانی، ارجاع به مراجع ذیصلاح، جریمه، استعفا، تبعید، اخراج	T1, T2, T4, T6, T7, T8, T9, T12, T14, T15, T17
	راهبردهای مدیریتی	مشاوره شغلی، جابه‌جایی شغلی، مدیریت تنش‌زدایی، حمایت‌های سازمانی، جلوگیری از قانون‌گریزی	T2, T4, T5, T8, T10, T11, T12, T13, T14
راهبردهای پیشگیری	ارتقاء فرهنگ سازمانی	آموزش هنجارها و ارزش‌ها، ترویج همکاری و تعامل دوستانه، ترویج احترام و گذشت، ترویج تشویق و قدردانی	T1, T4, T8, T11, T12, T14, T15, T16, T17
	آموزش و توانمندسازی	برگزاری آزمون روانشناسی در بدو استخدام، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و کاربردی، آموزش مهارت‌های ارتباطی، آموزش شناخت رفتارهای ترور روانی، ارائه آموزش‌های توسعه فردی، آموزش مدیریت خشم	T1, T2, T3, T5, T8, T11, T12, T16, T17
	تدوین قانون ضد ترور روانی	تدوین مقررات ضد ترور روانی در مدارس، تشکیل کمیته شکایات ترور روانی، تدوین قوانین حمایتی برای قربانیان، تدوین قانون بازرسی و نظارت دقیق، تدوین قانون مجازات‌ها برای عاملان ترور روانی	T1, T3, T5, T6, T8, T10, T11, T13, T15, T18
مقوله‌های استخراج شده برای پیامدهای ترور روانی سازمانی			
پیامدهای فردی	پیامدهای مرتبط به قربانی	احساس حقارت، احساس بی‌ارزشی، منزوی شدن، کاهش انگیزه، سرخوردگی، افزایش اضطراب و استرس، ناراحتی جسمی، کاهش اعتماد به نفس، آسیب روانی، غیبت زیاد، تغییر زیاد مدرسه، ناامیدی، احساس ترس و ناامنی، کاهش اعتماد به نفس، خستگی روانی	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T17, T18
	پیامدهای مرتبط به ترور روانی‌گر	رسیدن به خواسته‌های فردی، کسب قدرت و اعتبار، ارضای کمبودها و عقده‌ها، سرگرمی و لذت بردن از ترور روانی دیگران، اثرگذاری بر رقبای حذف آن‌ها، کسب کرسی و جایگاهی در سازمان، سرقت اعتبار یا تخریب اعتبار دیگران	T1, T2, T3, T5, T6, T7, T8, T9, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18
پیامدهای سازمانی	پیامدهای مدرسه‌ای	سقوط کیفیت آموزش، تخریب شهرت و برند مدرسه، افزایش نارضایتی و اختلافات در مدرسه، کاهش همبستگی و ارتباطات، کاهش تعلق سازمانی، جو متشنج و ناخوشایند کاری، بی‌نظمی در امور آموزشی، جو ناامنی در مدرسه	T1, T2, T3, T4, T6, T7, T9, T10, T11, T13, T15, T17
	پیامدهای سایه سازمان (ذی‌نفوذ)	حذف و اضافه کردن همکار همسو، ترویج گروه‌بندی یا جناح‌بندی در مدارس، تضعیف رهبری، تفرقه و چند دستگی همکاران	T2, T4, T5, T8, T10, T11, T14, T18
	پیامدهای شغلی	کاهش رضایت شغلی، کاهش عملکرد شغلی، کاهش انگیزه شغلی، کاهش تعهد سازمانی، کاهش شادی و شادابی شغلی، کاهش تاب‌آوری سازمانی، افزایش مرخصی استعلاجی، افزایش جابه‌جایی شغلی، ترک شغل، افزایش کینه و انتقام‌گیری، سکون زدگی شغلی، انزوای شغلی، سایش اجتماعی، بی‌تفاوتی سازمانی، سکوت سازمانی، بدبینی سازمانی، افزایش افسردگی، استرس شغلی	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T17, T18
	پیامدهای فرهنگی	کاهش انگیزه والدین برای مشارکت، ترویج فرهنگ میلی و دل‌خواهی، تخریب فرهنگ سازمان، ایجاد فرهنگ بدگویی پشت سر دیگران، تخریب ارزش‌ها و باورها	T1, T2, T4, T5, T9, T12, T14, T16, T17
پیامدهای	کاهش احترام و اعتماد	کاهش تعاملات مثبت، کاهش احترام و تکریم یکدیگر، کاهش اعتماد	T1, T2, T3, T5, T6, T8, T10, T12, T13, T15,

مقوله فرعی	مفاهیم	گدهای استخراج شده در گدگذاری باز	صاحب نظران
اجتماعی	در محیط کار	عمومی، افترا به شأن معلمان، تنزل جایگاه شغل معلمی	T16
	افزایش ترور روانی در جامعه	عدم رعایت هنجارها و آداب و رسوم، قانون‌گریزی، ترویج ترور روانی و ترور روانی‌گری، افزایش رفتارهای بی‌ادبانه در جامعه، فرار استعدادها از سیستم آموزشی	T2, T4, T5, T7, T8, T9, T12, T16, T18
	تأثیرات منفی بر خانواده	آسیب به ارتباطات خانوادگی، افزایش خشونت زناشویی، کاهش بهزیستی و کیفیت زندگی، افزایش هزینه‌های سلامتی، انتقال حس دلهره و نگرانی بر خانواده	T2, T3, T4, T7, T8, T10, T11, T13, T15

مدل نهایی ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی که در شکل ۱ آورده شده است. در شش عامل علی و سه عامل زمینه‌ای؛ و دو عامل مداخله‌ای و دو راهبرد کاهش ترور روانی و سه دسته پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی خلاصه گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی عوامل مؤثر بر ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی (نظریه داده بنیاد)

Figure 1. Conceptual model of influencing factors on organizational psychological terror of physical education teachers (foundation data theory)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق، طراحی مدل عوامل مؤثر بر مدیریت ترور روانی در معلمان تربیت‌بدنی بود. نتایج پژوهش، نشان‌دهنده استخراج ۴۵ کد نهایی، ۱۷ مفهوم و ۶ مقوله اصلی است که شامل عوامل علی (عوامل تعارضی، فردی، سازمانی، سیاسی و گروه‌های قدرت، مدیریتی، فرهنگی)؛ عوامل زمینه‌ای (عوامل معیشتی و اقتصادی، اجتماعی، نظام آموزشی)؛ عوامل مداخله‌ای (عوامل محیطی، خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی)؛ مقوله محوری (ترور محل کار)؛ راهبردها (راهبردهای مقابله‌ای، راهبردهای پیشگیری) و پیامدها (پیامدهای فردی، سازمانی، اجتماعی) است که مدل مفهومی عوامل مؤثر بر مدیریت ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد. عوامل علی شناسایی شده در این پژوهش شامل (عوامل تعارضی، فردی، سازمانی، سیاسی و گروه‌های قدرت، مدیریتی، فرهنگی) است که بر ترور روانی سازمانی تأثیر دارند. در تبیین عوامل تعارضی می‌توان گفت که کامبور^۱ (۲۰۲۲)، معتقد است که ترور روانی در محیط کار می‌تواند عملکرد و سلامت جسمی و روانی کارمند را دچار اختلال کند و باعث بروز تنش و حوادث کار شود (۴۴). در سازمان‌هایی که دلایل به وجود آورنده تعارض نادیده گرفته می‌شود، تجربه ترور روانی بیشتر اتفاق می‌افتد (۴۵). در واقع حمله مستقیم به فرد، شایعه‌سازی،

1. Kambur

حسادت و انتقاد علنی از مدیر، باعث تنش و اختلافات کاری معلمان در سازمان آموزش و پرورش می‌شود. به عبارتی این رفتارها و اقدامات به طور مستقیم و غیرمستقیم و گاه‌ها به شکل غیررسمی و مخفیانه می‌توانند با هدف حذف، تخریب، بی‌آبرویی یا به حاشیه راندن فرد قربانی صورت گیرد و فرد را از نظر روانی آسیب‌پذیر و مستعد آزار قرار دهد و یک محیط کاری سمّی را به وجود بیاورد. این نوع رفتارها، به شدت تأثیرگذار و تحریک‌پذیر هستند و می‌توانند باعث درگیری و تنش‌های زیادی در بین معلمان شوند. به نظر می‌رسد این رفتارها، آغازگر فرایند شروع ترور روانی به شمار می‌روند.

با توجه به کدهای استخراج شده عوامل فردی در تجربه ترور روانی سازمانی تأثیر دارند. ترور روانی به دلایل فردی مانند لذت بردن برای تخلیه کسالت، تعصب، احساس خودمحوری و خودشیفتگی ربط دارد که آسیب‌های فراوانی به فرد، جامعه و سازمان وارد می‌کند (۴۶،۳۰). چنین و اوزن دانچی (۲۰۲۱)، معتقدند که ویژگی‌های فردی زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا افراد با ویژگی‌های شخصیتی مثل خودشیفتگی، دگرآزاری، بدبینی، کم‌تجربگی به مسائل کاری، ترور روانی کنند که در تبدیل شدن به فردی که در تجربه یا انجام یا تحریک ترور روانی نقش دارد تأثیرگذار است (۶). در واقع عوامل شخصی، ارتباطی، شخصیتی و تضاد منافع، از عوامل فردی ترور روانی سازمانی معلمان می‌باشند. عوامل فردی در معلمان یکی از موارد حساس و پرتکرار به شرایط ترور روانی هستند، چون هر فعل و انفعالاتی، مغایر با روحيات، احساسات و باورهای فرد می‌تواند تأثیر روانی بسیاری بر فرد وارد نماید. از طرفی دیگر، معمولاً محیط سازمان یا شرایط کاری سازمان، همیشه سازگار و موافق با فرد و ویژگی‌های شخصی فرد نیست، این شرایط نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارها و واکنش‌های معلمان در محیط کار دارد که می‌تواند موجب تضاد، تنش و درگیری‌هایی در محیط کار شود که خروجی آن بروز و گسترش پدیده‌ی ترور روانی سازمانی در محیط آموزشی برای معلمان خواهد بود.

عوامل سازمانی نیز در ترور روانی سازمانی تأثیر دارد. مفهوم «سیاست» سطح مدرسه به‌عنوان عاملی در بدرفتاری معلمان محسوب می‌شود (۴۷). کایا و اوناگ (۲۰۲۰)، معتقدند که دلایل سازمانی مانند، ساختار سازمان و ساختار سلسله‌مراتبی ممکن است در شروع فرایند ترور روانی مؤثر باشد (۴۲). محیط کاری سلسله‌مراتبی، تعارض و ابهام نقش، ساختار سلسله‌مراتبی سختگیرانه، وجود تنش‌های داخلی، فراوانی تعارض‌های مختلف، همگی از عوامل ترور روانی در سازمان هستند (۶). در واقع سیاست‌ها و مقررات مدرسه، عدم شفافیت دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها و نهایتاً نامناسب بودن ساختار سازمانی، همگی از عوامل سازمانی ترور روانی در معلمان تربیت‌بدنی در مدارس به شمار می‌روند. سیاست‌گذاران، مدیران و کادر اجرایی مدرسه عامل اصلی ایجاد ترور روانی در مدرسه می‌باشند، چون این افراد سکandar و حکمران مدرسه می‌باشند. هرچه مدیران و کادر اجرایی مدرسه قوی‌تر، با تجربه‌تر و کاردان‌تر، نسبت به مسائل مدیریتی، کاری و حوزه منابع انسانی باشند به همان اندازه ترور روانی کاهش پیدا خواهد کرد، چرا که این افراد هستند که کلیه مقررات، اساسنامه‌های آموزشی، نحوه رفتار کارکنان، رفت و آمد معلمان، تلاش و ممارست آن‌ها و کلیه مسائل و مشکلات مدرسه را در کنترل دارند و مدیریت می‌کنند؛ بنابراین هرچه این مدیریت بهتر انجام شود، ترور روانی کاهش پیدا خواهد کرد؛ زیرا این وضعیت باعث عدم تطابق میان ساختار سازمانی و نیازها، عدم ارضای نیازها و انتظارات معلمان، ناهماهنگی در امور اجرایی، طولانی شدن انتقال اطلاعات و درخواست‌ها، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و از همه مهم‌تر گزینش بد نیروی انسانی خواهد شد که نتیجه آن ترور روانی معلمان است.

از جمله عوامل دیگر که بر ترور روانی سازمانی تأثیر دارند، عوامل سیاسی و گروه‌های قدرت در سازمان هستند. در تبیین این عامل می‌توان گفت که دلایل قرار گرفتن معلمان در معرض ترور روانی را «دیدگاه‌های مختلف سیاسی» و «سوء استفاده از قدرت» عنوان می‌کنند (۴۸). اشکال مختلف ترور روانی در معلمان می‌تواند از طریق رفتارهای متفاوت بر اساس دیدگاه‌های سیاسی خود، عقاید سیاسی باشد (۲۲). اینانندی و همکاران (۲۰۲۲) معتقدند، ترور روانی به واسطه تفاوت قدرت بین کارکنان و عدم تعادل مربوطه، به وجود می‌آید (۴۰). در واقع عوامل دیدگاه‌های سیاسی مختلف و سوء استفاده از قدرت (ذی نفوذها)، از عوامل مؤثر بر ترور روانی سازمانی معلمان به شمار می‌روند. دیدگاه‌های مختلف سیاسی که ناشی از تضاد علایق سیاسی است، شامل نگرش‌ها، اعتقادات، انتقادات، بحث، گفتگوها و ارزیابی‌های مختلف نسبت به مسائل و مفاهیم سیاسی پیرامون کشور است که درون اعضای سازمان (معلمان) موجود است. سوء استفاده از قدرت در محیط

کار به وضعیتی اشاره دارد که افراد یا مدیران برای تحقق اهداف شخصی یا محافظت از منافع شخصی خود از قدرت و اختیارات خود به نحوی سوءاستفاده می‌کنند که منجر به ایجاد ترقی جهشی برای عده‌ای «خاص» و برعکس؛ منجر به بی‌حرمتی‌ها، تنش‌هایی برای یکسری افراد مخالف سیاست حاکم وقت (حزب حاکم)، یا ایجاد موانع و مشکلات، تحقیر، آزار، خلع و انتصاب‌های بعضاً ناعادلانه، سیاه‌کاری و تنش‌های کاری برای عده‌ای غیرهمسو، می‌شود. این رفتارها می‌تواند بسته به حاکمیت قدرت وقت می‌توانند بستری برای وقوع ترور روانی معلمان فراهم کند.

عوامل مدیریتی نیز بر ترور روانی سازمانی تاثیرگذار هستند. عواملی که منجر به ترور روانی می‌شوند، عوامل قابل توجهی هستند که از مشکلات ناشی از رهبری نامناسب در سازمان نشأت می‌گیرند (۲۸،۲). ترور روانی از عدم کفایت رهبری، مدیریت بد و بینش مدیریتی که نمی‌تواند توانایی حل تعارضات سازمانی را داشته باشد و به عبارتی از نظام‌مند شدن تعارض‌ها نشأت می‌گیرد (۱۳،۴۹). پکر و همکاران (۲۰۱۸)، معتقدند که سبک‌های رهبری استبدادی مدیران مدارس، ترور روانی معلمان را پیش‌بینی می‌کند (۳۵). در واقع عوامل مدیریتی موثر بر ترور روانی معلمان شامل حکمرانی ضعیف و مدیریت استبدادی می‌باشند. حکمرانی ضعیف و مدیریت استبدادی یک وضعیت ویژه سازمانی هستند که با کاهش همکاری، عدم عدالت، نقض قوانین و مقررات و آزادی‌های فردی، نادیده گرفتن نظرات، ترس، اجبار به اطاعت بدون تأمل، عدم ارتباطات مناسب بین مدیران و کارکنان، همچنین بروز هرزه‌کاری و بله قربان‌گویی، از عوامل مدیریتی استبدادی و ضعیف هستند. وجود این شرایط در سازمان می‌تواند محیط کار را به یک محیط ترورخیز تبدیل کند که در آن افراد فشار روانی، استرس مداوم، بی‌ارزش بودن و ناامنی را تجربه می‌کنند.

از عوامل مهم تاثیرگذار بر ترور روانی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی عوامل فرهنگی است. چوی (۲۰۲۰)، معتقد است که ترور روانی می‌تواند شامل اظهارات ناخواسته و صریح در مورد نژاد، قومیت، مذهب افراد دیگر باشد تا به آن‌ها آسیب عاطفی وارد کند (۲۴). عوامل مؤثر در بدرفتاری مدیران نسبت به معلمان به ترتیب؛ نژاد معلمان، مذهب معلمان و قومیت معلمان برآورد است (۴۷). یکی از چالش‌های اساسی تربیت‌بدنی، ناآگاهی و بی‌توجهی مردم به درس تربیت‌بدنی و نقش و جایگاه این درس در تکمیل عناصر تربیتی است (۵۰). از طرف دیگر، در سازمان‌هایی که دلایل تعارض نادیده گرفته می‌شود، بیشتر مستعد تجربه ترور روانی هستند (۴۵). در واقع عوامل فرهنگی ترور روانی سازمانی معلمان، تفاوت‌های قومی، تفاوت‌های جمعیتی شناختی، دیدگاه‌های پیش‌پافتاده نسبت به درس تربیت‌بدنی و تعارض گروهی را در بر می‌گیرد. در معلمان، تفاوت‌های قومی و جمعیتی شناختی ممکن است باعث ایجاد اختلافات فرهنگی، زبانی، ایدئولوژیکی و حتی کاری شود که به نوعی باعث ایجاد احساس عدم تعلق، عدم احترام، نادیده گرفته شدن، تفکرات کلیشه‌ای و منفی، تحمیل فشارکاری، ناهماهنگی در ارتباطات و تبعیض اجتماعی نسبت به افرادی که در اقلیت هستند، شود. اینکه در جامعه فرهنگیان، دیدگاه‌های مغرضانه و نژادپرستانه نسبت به تفاوت‌های نژادی، مذهبی و جنسیت در محیط آموزشی وجود داشته باشد و از این مهم‌تر دیدگاه‌های پیش‌پافتاده و مسائلی چون کرد، ترک، فارس و زن و مرد و غیره، در محیط کار دیده شود جای بس تأمل دارد و باید این نگرش‌های منفی توسط مسئولین به دقت رصد شوند؛ بنابراین احتمالاً این عوامل منجر به ترور روانی سازمانی معلمان شوند. به طور کلی با استناد به مطالب مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً ترور روانی سازمانی به عنوان یکی از تجارب منفی و تعارض‌زا همواره تحت تأثیر عوامل مختلفی در سازمان قرار دارد و بر اثر این عوامل شدت پیدا می‌کند. بر اساس پیشینه پژوهشی، این پدیده تک بعدی نیست و تحت تأثیر عوامل مختلفی است. این عوامل شش‌گانه عوامل علی، پدیده‌هایی هستند که به شکل غیررسمی، علنی یا مخفیانه در سازمان شروع می‌شوند. هدف نهایی آن‌ها حذف، تخریب، بی‌آبرویی یا به حاشیه راندن فرد قربانی است. این شرایط می‌توانند محیط کار را به یک محیط تنش‌زا تبدیل کند. اگرچه، برخی از این تعارضات می‌توانند به عنوان ابزاری برای رشد و پیشرفت در محیط آموزشی به تنوع و غنای فرهنگی و تجربه در کلاس‌های آموزشی و برگزاری هرچه بهتر مسابقات منجر گردند؛ اما به طور کلی تنش‌های فردی و گروهی در محیط‌های آموزشی مطلوب نیستند که باعث دلخوری‌ها و توهین‌هایی در بین معلمان می‌گردد. ذکر این نکته هم مهم است بعضی از این عوامل تنش‌زا در کنترل شخص است، ولی بعضی عوامل دیگر شخص در به وجود آمدن آن نقشی ندارد، بلکه ساختار قدرت، شرایط و موقعیت سازمان در آن زمان،

تعیین‌کننده این عوامل هستند.

عوامل زمینه‌ای شامل عوامل معیشتی و اقتصادی، آموزشی، اجتماعی، است که بر ترور روانی سازمانی تأثیر دارند. در تبیین عوامل معیشتی و اقتصادی می‌توان گفت که چوپان و همکاران (۲۰۱۹)، معتقدند مسائل اقتصادی و ارزش‌های سازمانی در وقوع تعارضات و رفتارهای ترور روانی در معلمان تأثیرگذارند (۵۱). عوامل اقتصادی منجر به کمبود آموزش، شرایط نامساعد زندگی، عادات بد و افزایش جرم و جنایت شده و این باعث می‌شود که افراد انتظاری از زندگی نداشته باشند. این وضعیت منجر به بروز ترور روانی می‌شود (۷). مشکلات مالی می‌تواند به بروز استرس و تشویش در هر فرد منجر شود (۱۸). در واقع تورم، پرداختی کم و عدم تسویه معوقات از عوامل معیشتی و اقتصادی مؤثر بر ترور روانی معلمان می‌باشند. تورم، تأثیرات مالی منفی بر کیفیت زندگی و وضعیت رفاهی و معیشتی معلمان دارد. افزایش هزینه‌ها، افت ارزش پول، کاهش قدرت خرید، نابرابری‌های مالی درون و برون سازمانی می‌تواند یک محرک قوی برای افزایش فشارها، نگرانی‌ها و ناخشنودی‌ها در محیط کاری معلمان و سایر کارکنان سازمان‌های آموزشی باشد. از طرف دیگر، هنگامی که سازمان به دلایل مختلف، از جمله مشکلات مالی یا نظام مدیریتی ناکارآمد، نتواند به موقع حقوق و پاداش‌های معلمان را پرداخت کند، این وضعیت می‌تواند باعث ایجاد نارضایتی در بین نیروی انسانی گردد. این عدم تسویه معوقات و پرداختی‌های کم، باعث افزایش تشدید نابسامانی‌های مالی و اجتماعی در زندگی شخصی معلمان می‌شود و آن‌ها را به موقعیتی از عدم امنیت و ناپایداری مالی می‌اندازد. چون آن‌ها فکر می‌کنند ارزش کاری که انجام می‌دهند توسط سازمان شناخته نمی‌شود. به طور کلی، حقوق، مزایا و رفاهیات کم می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مهم ایجادکننده ترور روانی سازمانی مطرح شود، زیرا این وضعیت منجر به کاهش رضایت و انگیزه کارکنان، افزایش استرس و اضطراب و نارضایتی‌های اجتماعی می‌شود.

عوامل آموزشی هم به عنوان عوامل زمینه‌ای بر ترور روانی سازمانی تأثیر دارند. کوک و کورتباش (۲۰۱۱)، معتقدند که اگر معلمان از منابع و امکانات لازم برای انجام وظایف خود محروم شوند و نیازهایشان نادیده گرفته شود، تنش‌ها در محیط کاری ایجاد می‌شود، ممکن است به رفتارهای ترور روانی روی آورند (۵۲). به نظر محققان، جو پر از استرس و ملال‌آور در عامل ترور روانی تأثیرگذار است (۵۳). در واقع کمبود امکانات و تجهیزات و جو روانی نامناسب در مدارس از عوامل آموزشی ترور روانی معلمان محسوب می‌شوند. کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی و جو روانی نامناسب در مدارس، یکی از چالش‌های قابل توجه در آموزش و پرورش است که به وضوح نقش مهمی در ترور روانی سازمانی معلمان دارد. زمین‌های ورزشی نامناسب و نایمن، عدم دسترسی به امکانات ضروری برای اجرای فعالیت‌های آموزشی، اتاق‌های کوچک و نامناسب، یا حتی نبود فضای مناسب برای تمرین‌ها و فعالیت‌های گروهی، عدم وجود سالن‌های ورزشی مناسب، کمبود وسایل بهداشتی و درمانی ساده و کمبود وسایل و تجهیزات ورزشی، فشارکاری، استرس، تعداد زیاد دانش‌آموز در کلاس، در سرما و گرما کار کردن، در مقابل نورخورشید و باد و گردخاک قرارگرفتن، نبود آمادگی و توانمندی‌های لازم برای مقابله با چالش‌های آموزشی، همه و همه این‌ها از جمله عواملی آموزشی در مدرسه هستند که باعث ایجاد تنش‌ها و درگیری‌ها و تعارض‌هایی خواهند گردید. از طرف دیگر، عدم موفقیت معلم در اهداف آموزشی ممکن است با انتقادات و انتظارات غیرمنصفانه از سوی والدین، مدیران و سازمان‌های آموزشی مواجه شود که این خود باعث افزایش مضاعف فشار روانی در آن‌ها می‌شود.

از عوامل زمینه‌ای دیگر، عوامل اجتماعی هستند که بر ترور روانی معلمان تأثیر دارند. در تبیین این عامل می‌توان گفت هرگونه اقدامی که به تضییع شهرت و اعتبار شخصیتی فرد منجر شود، ممکن است باعث افت رتبه اجتماعی و شهرت فردی وی نیز گردد (۳۳). اوزکوشکو و اختیاراوغلو (۲۰۲۱)، معتقدند که اصلی‌ترین علت رفتارهای ترور روانی، نقصان شغلی و تخصصی (عدم شایستگی) است (۳۱). به عبارتی ویژگی کلیدی سازمان‌های موفق، احترام متقابل به شأن و منزلت همدیگر در تمام سطوح در محیط کار است (۲۹). در واقع کاهش جایگاه و شأن معلم و ادراک بی‌عدالتی، از عوامل اجتماعی ترور روانی معلمان تربیت‌بدنی هستند. کاهش جایگاه و شأن معلم، در سالیان اخیر روند صعودی به خودش گرفته و امروزه به یکی از مسائل مهم در حوزه آموزش و پرورش تبدیل شده‌است. یکی از عوامل اصلی، مشکلات متعددی است که در زمینه تربیت‌بدنی به وجود آمده است. نبود توجه کافی به این حوزه و کمبود منابع مالی و انسانی، باعث شده تا

معلمان تربیت‌بدنی احساس کنند که ارزش شغلی آنان کمتر از سایر اعضای هیئت‌های آموزشی دیگر است. نارضایتی شغلی و شرایط کاری نامناسب، حقوق و دستمزد ناکافی، نبود تسهیلات و رفاهیات، فشارهای روانی و فیزیکی، بی‌عدالتی و سیاه‌کاری به دلایل غیرمنطقی، عدم شناخت جامعه از وظایف و مسئولیت‌های معلمان و نگرش منفی و مصرفی نسبت به آموزش و پرورش نیز یکی از عواملی بسیار مهمی است که باعث عدم ارزش‌گذاری اجتماعی و فرهنگی نسبت به آموزش و پرورش شده‌است همه این عوامل باعث می‌شود تا معلمان احساس ناامیدی و ترور روانی نمایند؛ بنابراین با استناد به تحقیقات فوق می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً عوامل اجتماعی نقش بسیار مهم در ترور روانی معلمان ایفا می‌کند، تا زمانی که ارزش، شأن و منزلت معلم به معلمان برنگردد و آن‌ها بدون نگرانی از دغدغه‌ها، فقط به فکر تدریس و تعلیم باشند، کلیه سرمایه‌گذاری‌های در زیرساخت‌های نرم و سخت جامعه شرایط پایداری نخواهند داشت. همه این عوامل از زوایای مختلف موجب ترور روانی معلمان خواهند شد که تحقیر، ناامیدی، غیبت زیاد در محل کار و دنبال شغل دوم رفتن از جمله آثار آن است. شرایط مداخله‌گر به عنوان شرایط کلی قلمداد می‌شوند که همراه با عوامل زمینه‌ای بر راهبردهای ترور روانی سازمانی تأثیر می‌گذارند. عوامل مداخله‌ای شامل عوامل محیطی، خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی است که بر ترور روانی سازمانی تأثیر دارد. در تبیین عوامل محیطی می‌توان گفت که ترور روانی والدین می‌تواند به ترور روانی سازمانی و تخریب معلمان منجر شود (۵۱). فرانچسکی و همکاران (۲۰۲۱)، معتقدند که عوامل محیطی مؤثر بر قلدری در محیط کار می‌تواند منجر به جو سازمانی منفی یا متشنج شود. هر چه این جو منفی‌تر باشد، استعداد قلدری روانی را در بین معلمان افزایش می‌دهد و برعکس (۵۴). در مدرسی که به طور آگاهانه یا ناآگاهانه ترور روانی انجام می‌شود، معلمان ممکن است در معرض آوایش مدیران، همکاران، والدین، دانش‌آموزان و سایر کارمندان قرار گیرند (۴۸). از مظاهر و نشانه‌های ترور روانی می‌توان به افشای اطلاعات عمومی خطرناک، آزار و اذیت در ساعات کاری و غیرکاری (از جمله تلفنی) و ترور روانی سایبری (آزار و اذیت در شبکه‌های اجتماعی)، اشاره کرد (۲۳). در واقع عوامل محیطی مؤثر بر ترور روانی معلمان شامل ترور روانی والدین، انتشار اطلاعات نامناسب در فضای مجازی است. ترور روانی والدین زمانی اتفاق می‌افتد که والدین با ناراحتی یا نارضایتی خود از عملکرد معلمان یا مدرسه روبرو شوند و این ناراحتی را به صورت منفی و غیرسازنده بیان کنند. ممکن است والدین به دلایل مختلفی از جمله عدم رضایت از نتایج تحصیلی فرزندان خود یا عملکرد معلمان، انتظارات بیش از حد برای پیشرفت تحصیلی فرزند خود، فشار برای دریافت نمره بیشتر و مطالبات غیرمنصفانه دیگر، این نارضایتی‌ها را بیان کنند. یا انتشار اطلاعات نامناسب در فضای مجازی از دیگر عوامل محیطی است. این اقدامات معمولاً از طریق انتشار شایعات، افترا، توهین، افشای اطلاعات شخصی یا حتی تهدیدهای آنلاین، افشای شماره تماس و آدرس منزل است که باعث ایجاد شایعات، افکار غلط و دوپهلویی نسبت به معلمان می‌شود که می‌تواند به ترور روانی معلمان بینجامد.

از عوامل مداخله‌ای دیگر، خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی است که بر ترور روانی سازمانی معلمان تأثیر دارد. ترور روانی جرم محسوب می‌شود، اما اثبات این موضوع و متقاعد ساختن قوه قضائیه مبنی بر استفاده از ترور روانی، فرآیند بسیار دشواری است (۱۸). مقررات حقوقی به تنهایی به اقدامات فردی مجرمانه ارتباط دارند. این مسأله برای شکایت از ترور روانی برای افراد متضرر مشکل است، زیرا اقدامات فردی به طور معمول به سختی قابل اثبات هستند (۲۹). یکی از عوامل ترور روانی فقدان دانش حرفه‌ای قربانی است (۱۳). در واقع نقص در قوانین ترور روانی، عدم دانش و آگاهی از ترور روانی، از عوامل مداخله‌ای خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی هستند. نقص در قوانین ترور روانی، یکی از مسائل بنیادی در مواجهه با این پدیده اجتماعی و سازمانی است. عدم وجود تعاریف دقیق و قوانین روشن در مورد ترور روانی، ابعاد و مفهوم این پدیده را برای اعضای سازمان غیرقابل تفسیر می‌کند. از طرفی دیگر، سازمان‌ها باید تدابیری مثل آموزش‌هایی در خصوص شناسایی و پیشگیری از ترور روانی ایجاد کنند تا کارکنان را در مقابله با این پدیده حمایت کنند. عدم تعیین جریمه‌ها و مجازات‌ها برای ترور روانی، باعث افزایش احتمال اجرای این رفتارهای ناپسند و آزاردهنده در محیط کار می‌شود. عدم آموزش ترور روانی، از دیگر مواردی است که اثرات مخربی برای مقابله با این پدیده دارد. آموزش‌های موجه و کارآمد در مورد شناسایی، پیشگیری و مدیریت ترور روانی، می‌تواند به ارتقای آگاهی و توانمندی معلمان در این زمینه کمک کند؛ بنابراین با استناد به تحقیقات فوق می‌توان نتیجه گرفت که

احتمالاً عوامل محیطی و عدم قوانین حمایتی و پیشگیرانه در ترور روانی معلمان نقش دارند. وقتی که محیط کار معلمان ناامن و حامی نباشد و در داخل سازمان هم خلاءهای قانونی بسیار زیادی وجود داشته باشد، محیط کار مستعد ترور روانی خواهد بود، زیرا کسی و سازمانی نیست که قربانی، شکایت و مشکلات محل کار خود را به آن جا انتقال دهد و سازمان هم ضمن بررسی شکایت، با ترورگر برخورد قانونی انجام دهد. به طور خلاصه، نقص در قوانین ترور روانی باعث ایجاد محیطی نامناسب، ناایمن و تنش‌زا برای معلمان می‌گردد که همین عوامل باعث افزایش ناامیدی، افسردگی، استرس و کاهش رضایت شغلی و انگیزه شغلی خواهد شد.

عوامل راهبردی شامل عوامل راهبردهای مقابله‌ای، راهبردهای پیشگیری، است که بر پیامدها تأثیر منفی دارند. در تبیین این عوامل می‌توان گفت که محققان معتقدند، ضروری است که در مدارس از ترور روانی نسبت به معلمان جلوگیری شود و اطمینان حاصل شود که معلمان کمترین آسیب را از ترور روانی می‌بینند و آن‌ها را به مهارت‌های مقابله با ترور روانی تجهیز کنند (۳۸). اوزکوشکو و اختیاراوغلو (۲۰۲۱)، معتقد است در مورد راهبردهای مقابله با ترور روانی، بیشتر مدیران مدرسه به راهکارهای قانونی، فکر می‌کنند (۳۱). ابزارهای مؤثر برای مقابله با ترور روانی در شرایط تدریس عبارتند از روش‌های مداخله (مشاوره روانشناختی، میانجی‌گری، استفاده از راهبردهای مقابله‌ای، آموزش روانشناختی، مداخله قانونی) می‌باشد (۲۳). یکی از راه‌های مبارزه با پدیده ترور روانی در سازمان، بازسازی فرهنگ سازمانی است (۴۹، ۱۳). حمایت از معلمان جدیدالورود در فرآیند سازگاری، تبیین هدف آموزش و پرورش، آموزش ضمن خدمت حرفه معلمی است، که در پیشگیری از خشونت روانی مؤثر هستند (۵). نهادینه‌سازی معضل ترور روانی (برگزاری کارگاه‌های آموزشی در کادر آموزشی؛ تدوین و اجرای موافقت‌نامه‌های سازمانی)؛ در پیشگیری ترور روانی مؤثرند و برای جلوگیری از فشار اخلاقی و روانی در سازمان، فناوری ضد ترور روانی ضروری است (۲۳). بنابراین با استناد به تحقیقات فوق می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً راهبردهای مقابله‌ای یا تنبیهی، نقش مهمی در جلوگیری ترور روانی داشته باشند که ممکن است شامل اعمال قهری و تنبیهی مستقیم و غیرمستقیم باشد. مسئولین آموزش و پرورش و حقوق‌دانان باید از ابزارهایی مانند افزایش فشارهای اداری بر خاطی، کنترل و یا محرومیت از فرصت‌های شغلی و سیاست‌های تنبیه منصفانه چه به صورت کتبی و شفاهی استفاده کنند تا موجب کاهش پیامدها در تمام سازمان‌ها و به طور اخص در محیط‌های آموزشی شوند. راهبردهای مدیریتی هم می‌توانند ابزارهای قدرتمندی برای حمایت و پشتیبانی از محیط کار سالم در یک سازمان باشند. با این حال، عدم اعمال این راهبردها به درستی و یا انتخاب راهبردهای نادرست می‌تواند به پیامدهای منفی مانند ترور روانی سازمانی، محیط کاری ناامن، تحمیلی و غیردوستانه ختم شود. از طرفی دیگر، ارتقاء فرهنگ سازمانی و آموزش و توانمندسازی، ابزاری قابل توجه برای مقابله با ترور روانی سازمانی است. با ایجاد یک فرهنگ کاری که مبتنی بر احترام، شفافیت، ارتقاء سیستم انگیزشی و پاداش، همکاری و ارزش‌گذاری افراد باشد، می‌توان از تشدید ترور روانی سازمانی جلوگیری کرد. تدوین قانون ضدترور روانی نیز با هدف شناسایی و تعریف دقیقی از رفتارهای ترور روانی می‌تواند به معلمان این اطمینان دهد که در صورت مواجهه با رفتارهای ترور روانی در سطح سازمان، می‌توانند به مراجع مربوطه شکایت کنند و حقوق خود را حفظ نمایند. این تدابیر می‌توانند شامل جریمه‌های مالی، تنبیهات انضباطی، یا حتی مجازات‌های قانونی برای متخلفین باشند.

ترور روانی بر پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی، تأثیر دارد. در تبیین این عوامل می‌توان گفت که پیامدهای جسمی، روانی و فردی ترور روانی شامل، رنج‌های جدایی، از دست دادن دوستان، خودکشی/قتل، فقدان هویت حرفه‌ای، انزوا، استرس، مشکلات عاطفی، مشکلات جسمی، حوادث و آسیب‌ها، می‌باشد (۵۶). اثرات فردی ترور روانی، اختلالات روانی و جسمانی، استرس – عصبانیت – بی‌قراری، انزوا، تغییر مکان، زیان اقتصادی و نهایتاً استعفا می‌باشند (۳۱). فراوانی ترور روانی در سازمان‌های آموزشی زیاد است که می‌تواند کارآیی، اثربخشی و کیفیت فعالیت‌های آموزشی را کاهش دهد (۳۸). اگر مدیران سازمان ترور روانی کنند، نیروی انسانی کلیدی خود را از دست می‌دهند که این امر باعث ایجاد اختلال در سازمان، افزایش ناگهانی نرخ جابجایی نیروی کار و جو سازمانی منفی می‌شود (۲۱). ترور روانی یکی از دلایل اصلی پیدایش جو خصمانه در سازمان‌ها است. بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که ترور روانی با سندرم فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی پایین، غیبت و قصد ترک خدمت مرتبط است (۳۲). وجود و اتفاق ترور روانی در سازمان‌های آموزشی پیامدهایی

دارد که باعث کاهش انگیزه، کاهش رضایت‌شغلی، کاهش تعهدسازمانی و افزایش فرسودگی شغلی معلمان می‌شود، نباید در مؤسسات آموزشی رخ دهد (۳۸). ترور روانی در رابطه زناشویی، خانواده، دوستان و آشنایان تأثیر دارد و موجب عدم تعادل، انزوای اجتماعی، بحث و جدل در خانواده، شرایط عمومی استرس‌زا، مشکلات مالی، نداشتن انگیزه و احساس ضعف، خشونت، تمرکز بر موضوعات مرتبط با ترور روانی در زندگی شخصی، افسردگی، جدایی از شریک زندگی می‌شود (۲۹)؛ بنابراین با استناد به تحقیقات فوق می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً پیامدهای مرتبط با قربانی، از جنبه‌های مختلفی قابل تبیین است. وقوع ترور روانی باعث می‌شود که فرد قربانی احساس کند ارزش و اهمیتی در سازمان ندارد، بی‌پناه و تنها است و این امر باعث کاهش عملکرد، اعتماد به نفس، افسردگی، اضطراب، انزوا، ناامیدی، ناامنی و مشکلات جسمی در او می‌شود. به علاوه، وقوع ترور روانی می‌تواند منجر به افت اعتبار فرد در نظر همکاران و مدیران شود، زیرا ممکن است دیگران به او به عنوان یک فرد ضعیف یا ناتوان نگاه کنند. از سوی دیگر، ترورگر که به طور فعال در فرایند ترور روانی شرکت می‌کند، سعی در تخریب اعتبار دیگران دارد، ممکن است از این راه برای کسب مزایای شخصی و رسیدن به اهداف شخصی‌شان استفاده کنند. آن‌ها ممکن است با ارتباطات و روابطی که در طی ترور روانی برقرار می‌کنند، قدرت و اعتبار خود را افزایش دهند و به اهداف شخصی‌شان برسند و در سلسله مراتب سازمانی پیشرفت کنند. یا ممکن است با استفاده از تکنیک‌های مختلف، به منافع و جایگاهی در سازمان دست یابند و همزمان سعی کنند رقبای خود را از دایره رقابت خارج کنند یا حداقل آن‌ها را تضعیف کنند و از شرایط تنش‌زا و نارضایتی‌های موجود در سازمان، سوء استفاده کنند. به طور کلی، ترور روانی اثراتی چندگانه و عمیق بر معلمان و مدرسه دارد. در چنین شرایطی، معلمان همیشه نسبت به یکدیگر بدبین هستند، ساختار مدرسه شکننده خواهد بود و ارتباطات بسیار ضعیف بوده و رقابت‌های مفرضانه فردی افزایش خواهد یافت. معلمان ضمن روزمرگی درآورد در محیط مدرسه، خواستار هرچه زودتر اتمام مدارس و جابه‌جایی به مدرسه دیگر خواهند بود. فضای کاری در چنین مدرسی برای فرد، شبیه کارکردن در گرمای سوزان است؛ بنابراین ترور روانی به توهین‌ها، بی‌احترامی‌ها، مسخره‌کردن، ایجاد فشار روانی، انزوا، منزجر کردن و هرگونه اقدامی اشاره دارد که هدف آن آسیب رساندن به روحیه، شأن و منزلت، یا عملکرد فرد است. این نوع رفتارها باعث کاهش احترام و اعتماد در محیط کار می‌شود؛ زیرا زمانی که افراد در محیط کار با رفتارهای ناخوشایند و نابجا مواجه می‌شوند، نمی‌توانند تعاملات خوبی با هم داشته باشند و به یکدیگر اعتماد کنند و احترام و محبتی که هم قبلاً داشتند، از دست می‌دهند. به طور خاص افزایش "ترور روانی" در سطح اجتماع، باعث افزایش حملات تروریستی، ترویج ایدئولوژی‌های خطرناک، انتشار اطلاعات ترسناک، مزاحمت‌های روانی و افزایش حجم یا فراوانی موارد آزار و اذیت در محیط‌های کاری، می‌شود. بنابراین، وقوع ترور روانی می‌تواند باعث ایجاد یک محیط غیرمطمئن و افزایش موارد آزار و اذیت در سطح جامعه، مخصوصاً خانواده‌ها شود.

به طور خلاصه می‌توان گفت که این مطالعه به طراحی یک مدل برای مدیریت ترور روانی در معلمان تربیت‌بدنی می‌پردازد که شامل عوامل مؤثر درگیر بر این پدیده منفی اجتماعی می‌شود. در این مدل، عوامل مؤثر بر ترور روانی شامل عوامل علی (تعارضی، فردی، سازمانی، سیاسی و گروه‌های قدرت، مدیریتی و فرهنگی)؛ عوامل زمینه‌ای (معیشتی و اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی)؛ عوامل مداخله‌ای (محیطی و خلاء قانونی در برخورد با ترور روانی)؛ مقوله محوری (ترور روانی محل کار)؛ راهبردها (راهبردهای مقابله‌ای و پیشگیری)؛ و پیامدها (پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی) دسته‌بندی شده‌اند. این مدل به آن‌ها کمک می‌کند تا با عوامل مختلف و پیامدهای آن آشنا شده و راهبردها و راهکارهای مدیریتی مناسب برای پیشگیری و مقابله با ترور روانی را در محیط آموزشی معلمان تربیت‌بدنی مشخص کنند تا باعث بهبود رفاه فردی، سازمانی و اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شود؛ 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؛ لذا پیشنهاد می‌شود برای کاهش ترور روانی در محیط‌های آموزشی، سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران آموزشی هم در مجلس شورای اسلامی و هم در بطن وزارت آموزش و پرورش، نقش قانونی خود را با اصلاح قوانین، در صورت لزوم تدوین قوانین جدید در مورد ترور روانی، ابلاغ آن به سازمان‌های آموزشی انجام دهند

و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان آموزشی هم با اصلاح ساختارها و شرایط شغلی، گزینش معلمان، تأسیس هیأت‌های بازرسی و نظارت در مورد ترور روانی و از همه مهمتر ارائه برنامه‌های آموزشی ویژه، نقش فعالی‌تری در این حوزه 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 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 باشند. در این راستا پیشنهاد می‌شود با هدف دستیابی به میزان تفاوت ترور روانی سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی یا وضعیت ترور روانی معلمان در کشورهای مختلف، مطالعات فراتحلیلی و علی مقایسه‌ای انجام شود، این مطالعات می‌تواند به تشخیص الگوهای مشترک، تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی و شناخت بهتر علل، راهبردها و پیامدهای ترور روانی کمک کند و راهکارهای مناسب‌تری برای جلوگیری و مدیریت آن ارائه دهد. در پایان می‌توان گفت که با توجه به محدودیت جامعه آماری معلمان استان آذربایجان غربی که رنگین کمان اقوام است، تعمیم یافته‌ها به سایر استان‌های دیگر که تنوع اقوام کمتری دارند باید با احتیاط بیشتری اعمال گردد. از طرف دیگر مقوله‌های شناسایی شده در این پژوهش، از طریق انجام نظرسنجی صورت گرفته است. لذا، اعتبار یافته‌های پژوهش محدود به این چارچوب و این پژوهش می‌شود؛ لذا احتمال دارد تحلیل مصاحبه‌ها و تفسیر نظرات مشارکت‌کنندگان توسط محققان دیگر، به روش‌های متفاوت دیگری انجام شود. نهایتاً اینکه ادراک خود موضوع ترور روانی نیز محدودیت دارد، زیرا ترور روانی یک مفهوم چند بُعدی و پیچیده است و ممکن است افراد معانی مختلفی از آن برداشت کنند و نتوانند به خوبی آن را شناسایی و بازگو نمایند یا نظرات خلاف واقع برای آبروداری و حفظ شخصیت خود، ارائه داده باشند. اگر چه سعی شد تا حد امکان داده‌ها از افراد به‌طور کامل جمع‌آوری شوند، اما باز هم محدودیت وجود دارد.

ملاحظات اخلاقی: این پژوهش مستخرج از رساله دکتری است، تمامی موازین اخلاقی، صداقت و امانت‌داری در تحلیل متون و استناددهی رعایت شده و در گزارش نتایج نیز هیچ گونه سوگیری انجام نشده و اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات نیز به معلمان داده شده‌است.

حامی مالی: این تحقیق هیچگونه حمایت مالی از هیچ سازمانی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان: تمامی نویسندگان از آغاز پژوهش تا اتمام مرحله نگارش مقاله به طور فعال مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع: هیچ‌گونه تعارض منافع طبق اظهارات نویسندگان، در این پژوهش وجود ندارد.

تقدیر و تشکر: نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Uluer Ş. An examination of mobbing actions that physical education and sports teachers are exposed to in the school environment. Hatay Mustafa Kemal University; 2020. P. 1–56.
2. Işık Ö. Analysis of mobbing (psychological harassment) in the organizational behavior literature. The Journal of International Social Research. 2021 jan 1;14(77–6):1236–49. doi:10.17719/jisr.11576 fatcat:ws4dsbzg4rhlnddey7llpuwace.
3. Tınaz P. Psychological Harassment (Mobbing) in the Workplace. Istanbul, Beta Printing Publishing; 2011. 246 p. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71833/1155459>.
4. Çobanoğlu Ş. Mobbing: Emotional attacks and struggle methods in the Workplace. Timaş publications; 2005. 256 p. <https://books.google.nl/books?Id=su6ysweacaaj>.
5. Kul M, Yildiz M. Investigation on the effects of motivation levels of psychological violence exposure levels on physical education and sport teachers. Turkish stud. 2018;3(4):885–98.
6. Çetin Z, Özözen Danacı M. Exploring the effect of mobbing in vocational secondary schools on teacher performance. Connecticut: Istanbul University Journal of Communication Sciences. 2021;(6):33–51. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1390874>.
7. Eyüp A. Mobbing and organizational relationship: a study on Pamukkale University academicians 2019. [https://gcris.pau.edu.tr/bitstream/11499/26615/1/eyup asri.pdf](https://gcris.pau.edu.tr/bitstream/11499/26615/1/eyup%20asri.pdf).
8. Gözel Ü, Gözel R. Analysis of primary school teachers' opinions about the mobbing concept, 2022. 1–21 p. <https://ijesp.net/uploadedfiles/journalissues/12/12021-86-637866495758212882.pdf>.



9. Koshazadeh Seyyed A, Asadzadeh M. Presenting a comprehensive model of mobbing in the Workplace, emphasizing educational environments; antecedents, dimensions, and consequences. A Quarterly journal for new approaches in educational management. 2018;9(35):69–90. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_3320.html. **[In Persian]**
10. Molavi Z, Zarei Matin, H & Sohrabi A. Organizational mobbing and organizational agents. Journal of Organizational Behavior Studies. 2019;4(23):1–28. https://obs.sinaweb.net/article_38111.html. **[In Persian]**
11. Ebadi Bashir M. The legal approach to the prevention and combat of mobbing in labor relations. Public Law Studies Quarterly. 2022;52(2):1007–25. <https://doi.org/10.22059/jpls.q.2020.288760.2162> **[In Persian]**
12. Minibas-Poussard J, Seckin Celik T, Bingöl H. Mobbing in higher education: descriptive and inductive case narrative analyses of mobber behavior, mobbee responses, and witness support. Educational Sciences: Theory & Practice. 2018 aug 6;18:471–494.
13. Erol T. An investigation of self-esteem, organizational cynicism, and mobbing levels of staff at the eastern black sea universities. Near East University. Institute of Graduate Studies. Department of General Psychology, Nicosia. 2021. <https://docs.neu.edu.tr/library/9323052087.pdf>.
14. Duffy M, Sperry L. Mobbing: causes, consequences, and solutions. Mobbing: causes, consequences, and solutions. Includes bibliographical references and index. 2012. doi:10.1093/acprof:oso/9780195380019.001.0001.
15. Namie G, Sandvik P. Active and passive accomplices: the communal character of workplace bullying. International Journal of Communication. 2010;4(19):343–73. <http://ijoc.org>.
16. Acquadro Maran D, Bernardelli S, Varetto A. Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. Injury & Violence. 2018 jan;10(1):17–24. doi: 10.5249/jivr.v10i1.945.
17. Türker Mk. Mobbing perception of teachers and academicians in Turkey: a descriptive analysis at public schools and universities. Journal of Social and Humanities Sciences Research. 2021;8(69):1051–65. <File:///c:/users/1/downloads/04-8-69.2438-1051-1065.pdf>.
18. Fateh Nejad Koresh, Zarei R. The lived experience of elementary teachers of mobbing and bullying with a phenomenological approach. Quarterly Journal of Education Studies. 2021;26:39 60. **[In Persian]**
19. Erdemir B, Demir Çe, Yıldırım Öcal J, Kondakçı Y. Academic mobbing about leadership practices: a new perspective on an old issue. The Educational Forum. 2020;84(2):126–39. <https://doi.org/10.1080/00131725.2020.1698684>.
20. Midgette Y. Teachers' perspectives on school bullying. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree. [Doctor Of Education]. A Phenomenological Qualitative Study 2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/nbk558907/>.
21. Leymann H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. Vol. 5, p. 165–84.
22. Tura B, Yardibi N. Mobbing in educational organizations. Chaos, Complexity and Leadership, 2018. 595 p. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64554-4_43.
23. Shvardak M, Halus O, Popovych O, Ivanova V, Molnar T. Anti-mobbing technology in the conditions of an educational institution in Ukraine. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. 2021 aug 23;12(3):343–62. <https://doi.org/10.18662/brain/12.3/235>.
24. Choi Y. A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: the moderating effect of perceived organizational support. European Journal of Management and Business Economics. 2020;29(3):333–45. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159/full/html>.
25. Prevost C, Hunt E. Bullying and mobbing in academe: a literature review. Laurentian University. 2018 mar 31;14(8):1–15. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10620>.
26. Nanto Z, Boydak Özcan M. The investigation of mobbing status teachers faced in it. University journal of educational research. 2015;2(3):112–28.
27. Özçelik S. 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. 2015. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.
28. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence Vict. 1990;5(2):119–26. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>.
29. Burfeind C. Recognizing and understanding mobbing in the Workplace, essentials, Springer Fachmedien Wiesbaden, a part of Springer Nature. Vol. 71. 2020. 9–12 p. <http://dnb.d-nb.de>.
30. Karatepe R, Aygar Bb, Gündüz S. The relationship between mobbing behaviors experienced by teachers



- and their feeling of relative deprivation. *Education Quarterly Reviews*. Educ q rev. 2022;5(1). <https://ssrn.com/abstract=4043504>.
31. Özkuşcu E, İhtiyaroğlu N. Özkuşcu E, İhtiyaroğlu N. Analyzing mobbing behaviors of school principals and teachers according to their perceptions, *Erciyes Journal of Education*. 2021 dec 8;5(1):23–50. <https://doi.org/10.32433/eje.896928>.
 32. Tutar H, Tuzcuoglu F, Sarkhanov T. The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence. *TEM Journal*. 2021 may 27;10(2):563–72. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2438>.
 33. Mirian N. Mobbing and inclusion: an empirical school comparison with a view to constructivist prevention measures. Cologne University. Cologne, Germany. 2020. 337 p. <https://compress-pdf.obar.info/>.
 34. Zapf D. Organisational, work group-related, and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. 1999 jan 1;20(1/2):70–85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>.
 35. Peker S, İnandı Y, Gilic F. The relationship between the leadership styles (autocratic and democratic) of school administrators and the mobbing teachers suffers. *European Journal of Contemporary Education*. 2018 mar 18;7(1):150–64. doi: 10.13187/ejected. 2018. 1. 150.
 36. Dağci Sönmez E, Cemaloğlu N. The relationship between the leadership styles of primary school administrators and the mobbing and organizational silence behaviors experienced by teachers. *Kastamonu Education Journal*. 2018;26(6):1951–60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/571666>.
 37. Özkan Tilki Tz, Güney S, Camgöz Sm. Serial mediation effects in the relationships between mobbing, organizational cynicism, job satisfaction, and intention to leave: research on disabled employees in organizations. *Psychol studies - Studies in Psychology*. 2021;41(1):199–229. <https://doi.org/10.26650/SP2020-0008>.
 38. Arslantaş I, İnandı Y, Atas M. The Relationship between Mobbing Towards Teachers and Psychological Resilience in Educational Institutions. In: *Education Quarterly Reviews*. 2021;4(1):39–49. <http://dx.doi.org/10.31014/aior.1993.04.01.172>.
 39. Fu X, Li S, Shen C, Zhu K, Zhang M, Liu Y, Et Al. Effect of prosocial behavior on school bullying victimization among children and adolescents: peer and student-teacher relationships as mediators. *Journal of Adolescence*. 2023 feb;95(2):322–35. <https://doi.org/10.1002/jad.12116>.
 40. İnandı Y, Büyüközkan A. The relationship between mobbing, alienation, and burnout among teachers in Mersin, Turkey. *South African Journal of Education*. 2022;42(1):1–12. <https://orcid.org/0000-0003-2760-0957>.
 41. Efiltili E, Nazlı B, Eid K. Opinions of special education teachers on mobbing. *African Educational Research Journal*. 2020;8(8):170–9. doi: 10.30918/aerj. 8s2. 20. 045.
 42. Kaya E, Onağ Z. Opinions about mobbing of team athletes: a qualitative research. Opinions about mobbing: qualitative research. *National Journal of Sports Sciences*. 2020;4(2):127–48. <https://doi.org/10.30769/usbd.786441>.
 43. Kvale S. Interviews: An Introduction To Qualitative Research Interviewing. Sage Publications. 1996.
 44. Kambur E. The moderator effect of the perceived quality of meal service on the relationship between mobbing, job stress, and job performance. *Journal of Administrative Sciences*. 2022;20(44):253–78.
 45. Mercanlıoğlu Ç. The causes and consequences of psychological harassment (mobbing) in working life and its legal development in Turkey. *Journal of Organization and Management Sciences*. 2010;2(2):37–46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16336/171026>.
 46. Davenport N Z, Elliott G E, Schwartz R D. Mobbing (psychological harassment in the Workplace). *Journal of the Union of Turkish Bar Associations*. 2009. 318–352 p. <https://www.kitapyurdu.com/Kitap/Mobbing-Is-Yerinde-Psikolojik-Taciz/340021.html>.
 47. Blase J, Du F. The mistreated teacher: a national study, *Journal of Educational Administration*. 2008 jan 1;46(3):263–301. <https://doi.org/10.1108/09578230810869257>.
 48. Çelebi N, Kaya Gt. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma). *Eğitim Ve İnsani Bilim Derg [Internet]*. 2014;5(9):43–66. Available From: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/210487>.
 49. Tutar H. Mobbing (Nedenleri Ve Başa Çıkma Stratejileri : Kuramsal Yaklaşım) [Internet]. 2015. 270 P. <https://www.amazon.com.tr/Mobbing-Nedenleri-Stratejileri-Kuramsal-aklaşım/Dp/6054940805#>.
 50. Azmoun J. Family And Physical Education. *J Phys Educ Dev [Internet]*. 2009;11(2):21–7. Available



- From: <https://www.Roshdmag.Ir/Fa/Magazine2/Showissue/231>.
51. Çoban O, Yıldırım M, Caz Ç. An Analysis of Professional Alienation in Academics. *Universal Journal of Educational Research*. 2019;7(2):450–6. <https://www.hrpub.org/download/20190130/ujer17-19512595.pdf>.
 52. Koç H, Kurtbaş D. The Relationship Between Mobbing The Academics Are Exposed To And The Organizational Commitment: A Study In The Public And Private Universities. *Int J Acad Res Accounting, Financ Manag Sci*. 2011;1(2):17.
 53. Van Heugten K. Bullying Of Social Workers: Outcomes Of A Grounded Study Into Impacts And Interventions. *Br J Soc Work* [Internet]. 2010 Mar 1;40(2):638–55. Available From: <https://doi.org/10.1093/Bjsw/Bcp003>.
 54. Franceschi JM, Luis J, Ayala M, Europea U, Vasco P. Psychological harassment at work (Mobbing) and its impact on work climate and performance in teachers of the public school system in the southern area of Puerto Rico. *MLS Psychology Research*. 2021;4(1):79–98. <https://doi.org/10.33000/mlspr.v4i1.642>
 55. Aytaç T. The Effect Of Tenure On Mobbing Experienced By Teachers In Schools: A Meta-Analysis. *Educ Adm Theory Pract*. 2015 Jul 30;21.
 56. İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatri Guncel Yaklasimlar*, 12(3), 330-341. <http://dx.doi.org/10.18863/pgy.543354>.

