مدیریت بر آموزش سازمانها سال دوازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲ شماره صفحه ۷۰-۴۳

نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن با واسطه‌گری تمایل به ترک کار

*سکینه جعفری، استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
نازنین فریدونی فروزنده، دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی شناختی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
لیلا نداف زاده شیرازی، دبیر ریاضی متوسطه دوم، آموزش و پرورش شیراز، فارس، ایران.
مهدیه عجم زبید، دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش، بررسی نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی با واسطه‌گری تمایل به ترک کار از دیدگاه معلمان زن مدارس متوسطه شهر شیراز بود. پژوهش حاضر ازلحاظ هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی ـ همبستگی محسوب بود. جامعه آماری شامل معلمان متوسطه اول و دوم شهر شیراز (۱۸۰۰۰ نفر) در سال تحصیلی ۰۲-۱۴۰۱ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۹۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه‌های ذهنیت خرچنگی، سقف شیشه‌ای، تمایل به ترک کار، موفقیت شغلی، و خشنودی شغلی به عنوان ابزار پژوهش مورداستفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزارها با آزمون آلفای کرونباخ ذهنیت خرچنگی (۰/۹۳)، سقف شیشه‌ای (۰/۷۰)، تمایل به ترک کار (۰/۹۱)، موفقیت شغلی (۰/۸۴) و خشنودی شغلی (۰/۸۲) محاسبه شد. پس از محاسبه پایایی ابزارها، داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری همبستگی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای اثر مستقیم، منفی و معناداری بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن دارد. سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای با میانجی‌گری تمایل به کار اثر غیرمستقیم، منفی و معناداری بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن دارد.

واژگان کلیدی: سندروم ذهنیت خرچنگی، پدیده سقف شیشه‌ای، موفقیت شغلی، خشنودی شغلی، تمایل به ترک کار

* نویسنده مسئول: sjafari.105@semnan.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۳/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۷/۱۶

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Managing Education in Organizations Vol.12/No.4/ Winter 2023 Page 43-70

The role of crab mentality syndrome and the glass ceiling phenomenon on the career success and happiness at work of female teachers with the mediation of turnover intention

*Sakineh Jafari, Assistant Professor Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
Nazanin Fereydouni Forouzande, MA Student of Cognitive Psychology, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
Leila Nadafzadeh Shirazi, High school math teacher, Shiraz Education, Fars, Iran.
Mahdiye Ajam Zibad, MA Student of Clinical Psychology, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Abstract
The aim of the study was to investigate the role of crab mentality syndrome and the glass ceiling phenomenon on the career success and happiness at work with the mediation of turnover intention from the perspective of female secondary school teachers in Shiraz. In terms of purpose, the current research was applied and according to the method of data collection, it was as a descriptive-correlational type of research. The statistical population included first and second secondary teachers of Shiraz city in the academic year of 2023, and 190 people were selected as a sample using a simple random sampling method. Questionnaires of crab mentality, glass ceiling, turnover intentions, career success and happiness at work was used as a research tool. The validity of the questionnaires was verified using the content method. The reliability of the measures was examined with Cronbach's alpha test of crab mentality (0.93), glass ceiling (0.70), turnover intentions (0.91), career success (0.84) and happiness at work (0.82). After calculating the reliability of the tools, the data were analyzed using statistical methods of correlation and path analysis using SPSS and LISREL software. The findings showed that crab mentality syndrome and the glass ceiling phenomenon have a direct, negative and significant effect on the success and happiness at work of female teachers. Crab mentality syndrome and the glass ceiling phenomenon with the mediation of turnover intention have an indirect, negative and significant effect on the success and happiness at work of female teachers.

Key words: crab mentality, glass ceiling, career success, happiness at work, turnover intention

* Corresponding author: sjafari.105@semnan.ac.ir
Receiving Date: 15/6/2023 Acceptance Date: 8/10/2023

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

مقدمه

منابع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع و دارایی‌های هر سازمانی (ازجمله آموزش و پرورش) است که رشد آن از تنوع افکار، نظرات و تصمیمات این منابع گرفته می‌شود، بنابراین هر سازمانی در تلاش است نیروی کار مناسبی را به دست آورد و حفظ کند. بخش آموزش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور است که نقش عمده‌ای در رشد و شکوفایی و تربیت نسل آینده دارد. بخش مهمی از منابع انسانی هر سازمانی اعم از بخش آموزش و پرورش کشور را زنان تشکیل می‌دهند که باوجود داشتن مهارت، دانش و تجربه لازم و همچنین لذت بردن از فعالیت‌های خارج از خانه در کنار مسئولیت‌های خانوادگی در مورد پیشرفت شغلی خود در محل کار با چالش‌ها و موانعی از جمله عوامل شخصی، سازمانی، حقوقی، فرهنگی و مذهبی روبرو هستند (D'sa et al, 2023; Lahiri et al, 2022). پیامد این باورهای نادرست که برگرفته از مباحث تنوع جنسیتی و تبعیض جنسیتی می‌باشد، پدیده‌هایی همچون ذهنیت خرچنگی[1] و سقف شیشه‌ای[2] را شکل می‌دهد.

ذهنیت خرچنگی به‌عنوان بخشی از فرهنگ جامعه به‌صورت ناخودآگاه و اغلب غیرارادی به افراد آموخته می‌شود. در جوامعی که به چنین ذهنیتی روی می‌آورند، افراد موفق و بالقوه به‌عنوان تهدیدی برای کسانی تلقی می‌شوند که در تلاش هستند موقعیت و قدرت خود را حفظ کنند اما شکست می‌خورند (Tagle, 2021). چنین رفتارهای منفی در سازمان تحت عنوان سندروم بشکه خرچنگ، تفکری آمیخته با حسادت و نفرت می‌باشد که به شکل رفتار درآمده است (Caples, 2016). فرد در مواجهه با رقبای خود برای کسب ترفیع و ترقی، احساس استرس، حسادت و اضطراب می‌کند (Uzum & Ozdemir, 2020). درصورتی‌که نتیجه مقایسه کردن خود با دیگران، نشان می‌دهد فرد در سطح پایین‌تری نسبت به دیگران قرار دارد، بجای تقویت و رشد توانایی‌ها و مهارت‌های خود برای رسیدن به موفقیت منجر به مقابله کردن بااحساس بی‌کفایتی و بی‌ارزشی شکل‌گرفته در وی می‌شود (Appel et al, 2016). اضطراب و ترسی که فرد نسبت به عملکرد خود تجربه می‌کند باعث می‌شود رفتارهایی مانند تحقیر، انتقاد شدید، کینه‌توزی، حسادت و خصومت نسبت به دیگران را از خود نشان دهد تا مانع آن‌ها شود (Lith, 2017). اگرچه تجربه این احساسات، رفتارهای غیر متمدنانه را در پی دارد (Pegues, 2018)؛ اما این امر، واکنش طبیعی ذات انسان است؛ انسان‌ها به دلیل خودخواهی و طمع ذاتی خود، حسادت می‌کنند و سعی می‌کنند از دیگری پیشی بگیرند و او را زمین بزنند، اما این اتفاق همیشه رخ نمی‌دهد (Soubhari & Kumari, 2014). بااین‌وجود، محیط‌های بسیار رقابتی و سطح پایین عزت‌نفس، این ذهنیت را در افراد

[1] crab mentality
[2] glass ceiling

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

تحریک می‌کند (Uzum et al, 2022) که تمام این رفتارها صرفاً بازتابی از تجربیات گذشته فرد در ضمیر ناخودآگاهش است (Soubhari & Kumari, 2014). اگرچه ذهنیت خرچنگ ناشی از تبعیض جنسیتی نیست، مردان و زنان در گروه‌های اقلیت به‌طور یکسان می‌توانند در محل کار خود مورد تبعیض قرار گیرند (Miller, 2016) که این امر به نوبه خود بر میزان موفقیت سازمانی آنان تأثیرگذار است.

رشد یک سازمان ناشی از تنوع افکار، نظرات و تصمیمات مختلف افراد است. بحث تنوع جنسیتی همیشه از اهمیت بالایی برخوردار بوده است، اما در سطح جهانی، زنان هنوز در مورد پیشرفت شغلی خود در محل کار با چالش‌هایی روبرو هستند (Lahiri et al, 2022). علی‌رغم رشد چشمگیر زنان در محیط‌های کار، میزان پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آن‌ها در سازمان نیست و این در حالی است که هیچ‌گونه شواهد منطقی در خصوص عدم توانایی مدیریتی زنان به چشم نمی‌خورد (Seyed Javadin & Jalalian, 2018). یکی از موضوعات اساسی که در حوزه مورداشاره مورد توجه بوده؛ ارتقای زنان به سطوح بالاتر مدیریتی است که در تشریح آن از پدیده‌ای مرسوم به سقف شیشه‌ای یاد می‌شود، اثر سقف شیشه‌ای به‌عنوان موانع سخت اما نامرئی در سطح فردی ـ روان‌شناختی، اجتماعی ـ فرهنگی یا سازمانی برای گروه‌های اقلیت به‌ویژه زنان شناخته می‌شود (Mayya et al, 2021). این پدیده به دلیل تاریخچه مردسالاری و پدرسالاری است که همچنان در ذهن بشر مدرن باقی‌مانده است (Vetter, 2021) و این تفکر سنتی و کلیشه‌ای یا به بیان بهتر و دقیق‌تر، سوگیری‌های ناخودآگاه و نا آشکار افراد پیرامون حیطه‌های مختلفی همچون باور و تصورات در مورد قوم و نژاد، جنسیت، طبقه اجتماعی، سن و مذهب بر تصمیمات سازمانی تأثیر به سزایی دارند (Abbas et al, 2021; Akkaya, 2020). این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران شدت بیشتری دارد؛ به‌گونه‌ای که به‌ندرت می‌توان یک وزیر یا مدیر کل زن در تاریخ نظام آموزش و پرورش ایران نام برد. نتایج پژوهش (Naseri Jahromi et al, 2015) در ایران نشان می‌دهد مدیران زن در نظام آموزشی نیز ساختارهای فرهنگی، سیاسی و ذهنی را به‌منزله موانع ارتقاء می‌دانند. درواقع زنان به‌عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند، ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی این سازمان، آگاهانه یا ناآگاهانه، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند، حتی باوجوداینکه اکثر قریب به‌اتفاق معلمان مدارس ابتدایی زنان‌اند، بسیاری از مدیران را مردان تشکیل می‌دهند (Livingstone et al, 2016). این پدیده می‌تواند بر میزان موفقیت شغلی[1] و خشنودی شغلی[2] کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر به سزایی داشته باشد.

[1] career success
[2] happiness at work

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

کارکنان یک سازمان، بخش کلیدی و حیاتی فرایند پیشروی سازمان را تشکیل می‌دهند؛ دلایل متعددی ازجمله ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، شخصی و زمینه‌ای (Goncu Kose & Metin, 2018) که می‌توانند با وضعیت شغلی یا نوع کار، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و خانواده، تجربه کاری و حقوق آن‌ها مرتبط باشند (Yim et al, 2017) می‌تواند منجر به تصمیم برای حضور و ادامه دادن به کار خود در سازمان فعلی و یا قصد جابجایی و ترک شغل را در پی داشته باشد. رضایت شغلی، عاملی کلیدی در تعیین میزان غیبت و قصد ترک شغل[1] کارکنان است (Ganji & Jhnson, 2020; Chen & Wang, 2019; Li et al, 2019). رضایت از کار موجب افزایش بهره‌وری و وفاداری سازمانی و کاهش تمایل به ترک شغل در کارکنان نسل جدید می‌شود (Heimerl et al, 2020)؛ بنابراین، یکی از وظایف اساسی هر سازمانی جهت هدایت به سمت موفقیت، حفظ کارکنان و تلاش برای تشویق آن‌ها به ماندن در سازمان برای مدت طولانی یا به حداقل رساندن میزان جابجایی کارکنان است (Kanchana & Jayathilaka, 2023) که این امر نیز می‌تواند میزان موفقیت شغلی درنتیجه میزان عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین سیستم آموزش و پرورش باید بتواند با اتخاذ تصمیمات مناسب از ترک شغل معلمان خود جلوگیری نماید، زیرا تمایل به ترک کار و یا جا به جایی هزینه‌های هنگفتی بر دوش آموزش و پرورش می‌گذارد.

موفقیت شغلی یک فرآیند مداوم باهدف دستیابی به اهداف مرتبط با شغل است (Kabat-Farr et al, 2019). توجه به این نکته ضروری است که تعاریف موفقیت و به‌ویژه موفقیت شغلی، مفاهیم یکسان و همگنی ندارند بلکه بر پایه تجارب هویتی متنوع و متقابل افراد ساخته‌شده‌اند و موانع سر راه افراد، تعریف آن‌ها از موفقیت شغلی را تغییر می‌دهد (Fernández et al, 2023). موانعی همچون محدودیت‌های خانوادگی، جنسیتی و مالی، تجارب نابرابری خاصی را ایجاد می‌کنند که نحوه تعریف افراد از موفقیت شغلی را شکل می‌دهند (Hurtado, 2017)؛ مانند تأثیر هنجارهای جنسیتی و تفاوت طبقات اجتماعی در نحوه رویکرد زنان به موفقیت شغلی و فشار بیشتری که بر آنان وارد می‌شود (Meeussen et al, 2016). البته Sheridan Adapa & (2021) استدلال می‌کنند که موفقیت شغلی زنان، ساختاری عینی نیست بلکه ادراکات ذهنی موفقیت شغلی است که باعث افزایش انگیزه و عملکرد کارکنان زن می‌شود (Krishnan et al, 2020). شادی، شادکامی یا خشنودی؛ در حقیقت، توجه به بهزیستی و رفاه کلی افراد در محل کار می‌تواند در بهبود عملکرد کاری (Cooper et al, 2019)، افزایش مشارکت کارکنان (Bartels et al, 2019) و تمایل کمتر غیبت از محل کار تأثیرگذار باشد

[1] turnover intention

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

(Ybema et al, 2010)؛ بنابراین، زمانی که افراد احساسات مثبت را به‌طور مکرر تجربه می‌کنند، علاوه بر داشتن توانایی بیشتر در پیگیری مهارت‌ها و اهداف جدید خود برای رسیدن به موفقیت، از نتایج بهتر و رضایت بیشتری در محل کار خود نسبت به سایرین برخوردار خواهند بود (Walsh et al, 2018). رضایت شغلی، تعهد کاری و تعهد سازمانی عاطفی ازجمله عواملی است که بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Elvi & Tunjungsari, 2021). نارضایتی در سایر ابعاد زندگی یا وجود مشکلات سلامتی یا رابطه‌ای می‌تواند بازدهی و خشنودی فرد در محیط‌های کاری را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین، ارزیابی و افزایش خشنودی برای ارتقاء زندگی خوب کارکنان ازجمله وظایف مهم سازمان‌ها جهت دستیابی به موفقیت است (Misra & Srivastava, 2022). مطالعه Huang (2016) خشنودی در محیط کار را با سه حیطه اصلی توضیح می‌دهد: نظام سازمانی (سیاست‌ها و شیوه‌های تقویت شادی) (Rahmi, 2018)، معنای کار (مزایای شادی کارکنان برای ذینفعان مانند تعهد بیشتر نسبت به سازمان) (Dewi et al, 2022) و منابع شخصی (دارایی‌های طبیعی برای رسیدن به شادی).

ذهنیت خرچنگی به‌عنوان یک پدیده روانی ـ جامعه‌شناختی و گرایش فرهنگی منفی و نامطلوب شناخته می‌شود (Bulloch, 2013)؛ در حقیقت، نقطه بروز سندرم ذهنیت خرچنگ، زمانی است که فرد پس از مقایسه خود با دیگران، آن‌ها را موفق‌تر بیابد که ممکن است نسبت به عملکرد خود احساس ترس، اضطراب، حسادت و بی‌احترامی کند و با انتقادگری، کینه‌توزی و خصومت ورزی سعی کند مانع دیگران شود (Tagle, 2021) و برای پایین کشیدن و تحقیر کردن افراد موفقی که قرار است در شرایط برابر، عملکرد برتری داشته باشند، تلاش کند. این مفهوم برگرفته از ذهنیت «بشکه خرچنگ» است به این معنا که به نگرش، ذهنیت و رفتار افرادی اشاره دارد که معتقدند باید موفق‌تر از دیگران باشند، می‌خواهند دیگران شکست بخورند و نمی‌توانند موفقیت آن‌ها را تحمل کنند (Aydin & Oguzhan, 2019). فرد با رفتارهای منفی مانند تحقیر، توهین، سرزنش کردن، شایعه‌پراکنی، مخفی کردن عمدی اطلاعات، نادیده گرفتن و بیرون راندن دیگران (گروه اقلیت) از محیط اجتماعی محل کار (Ozdemir, 2020) هنجارهای گروه پیرامون مواردی تحت احترام، کمک و حمایت را نقض می‌کند (Miller, 2016). سندرم بشکه خرچنگ، استعاره‌ای بر اساس خرچنگ‌های درون یک بشکه است که سعی می‌کنند فرار کنند، اما این کار را با قرار گرفتن روی یکدیگر، پایین کشیدن دیگران و درنهایت دوباره افتادن انجام می‌دهند؛ درنتیجه هیچ یک از خرچنگ‌ها واقعاً نمی‌توانند از سبد خارج شوند؛ بنابراین سندرم بشکه خرچنگ ازنظر روانی می‌تواند هم به فردی که این ذهنیت را دارد و هم به فردی که مورد هدف قرار می‌گیرد، در اموری که هر دو در آن تعامل دارند، آسیب برساند که اغلب منجر به درگیری و آسیب فیزیکی یا روانی می‌شود (Aydin & Oguzhan, 2019).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

سقف شیشه‌ای، موانع مصنوعی مبتنی بر تعصب نگرشی یا سازمانی است که کارمندان زن توانمند با پتانسیل حرفه‌ای بالا را از پیشروی به سمت‌های سطح مدیریتی و مسئولیتی در شرایط مشابه مردان منع می‌کند (Rath & Mishra, 2022). به‌عبارت‌دیگر، سقف شیشه‌ای به فردی واجد شرایط که تمایل به پیشرفت در محل کار خود را دارد، اشاره می‌کند که به سبب تبعیض‌های موجود، مجبور به توقف از پیشروی می‌شود (Babic & Hansez, 2021). درواقع، این پدیده بحرانی است که باوجود موفق بودن فرد در راه رسیدن به سطح مدیریت، در صورت شکست سازمانی، وی (مدیران زن و گروه‌های اقلیت) را مسئول می‌داند (Vetter, 2021). عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی به‌عنوان عوامل اصلی اثرگذار بر پیشرفت شغلی زنان شناخته شدند که شامل باورها و تصورات کلیشه‌ای از جامعه، سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ کاری هستند و منجر به شکل‌گیری و افزایش شکاف جنسیتی می‌شود (Ashiq et al, 2021). تبعیض علیه زنان ناشی از باورهای غلط نسبت به ظرفیت زنان است (De Cabo et al, 2010)؛ اما بر اساس نتایج پژوهش‌ها، زنان اعتمادبه‌نفس و آمادگی کافی برای پذیرش و انجام وظایف کاری بزرگ‌تر را دارند (Ozturk & Simsek, 2019).

شرایط نامناسب در محیط کار می‌تواند منجر به تصمیمی مبنی بر ترک شغل یا سازمان فعلی کارکنان شود (Arnoux-Nicolas et al, 2016). قصد جابه‌جایی، زمانی است که کارکنان، جستجوی شغل دیگری را به‌صورت منفعلانه شروع می‌کنند و درنهایت با یافتن شغل جایگزین و ترک سازمان فعلی به آن، پایان می‌دهند (Oh & Chhinzer, 2020). به‌عبارت‌دیگر، جابجایی واقعی، مرحله واقعی و نهایی ترک کردن سازمان است اما قصد ترک شغل نشان‌دهنده تمایل داوطلبانه فرد برای ترک سازمان یا شغل فعلی می‌باشد (Shafique et al, 2018).

موفقیت شغلی از دستاوردهای انباشته‌شده حاصل از تجارب کاری فرد ناشی می‌شود (Cha et al, 2017). موفقیت شغلی به‌عنوان احساسات ذهنی یا درونی فرد از موفقیت و رضایت نهایی وی از شغلش می‌باشد (Seema & Sujatha, 2017). موفقیت شغلی دارای دو مؤلفه اصلی بیرونی (پاداش خارجی مانند حقوق، موقعیت و ترفیع) و درونی (رضایت فرد از نتایج کار خود) است (Zakaria & Yusof, 2018). موفقیت شغلی بیرونی یا عامل عینی توسط دیگران مشاهده و ارزیابی می‌شود و موفقیت شغلی درونی یا عامل ذهنی، نگرش و میزان علاقه فرد نسبت به شغل و حرفه خود است (Briscoe et al, 2021). در حقیقت، موفقیت شغلی درونی بیانگر باورها و ادراک خوش‌بینانه یا احساسات مثبت موفقیت، آینده‌نگری و به رسمیت شناختن شغل فرد توسط خودش به‌منظور جستجوی ارتقا و ترفیع شغلی می‌باشد (Nisha & Vasumathi, 2020). این باورها و تصورات یا درک افراد از موفقیت شغلی‌شان با ابعاد عینی و بیرونی مطابقت ندارد (Choi, 2019) بلکه با موفقیت درونی و ذهنی در ارتباط هستند (Karababa, 2020).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

تعریف شادی همانند بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر، همچنان مبهم است. برخی از محققان شادی و شادکامی را زندگی خوب می‌دانند و برخی دیگر، آن را با انتخاب‌های ذهنی افراد، برابر می‌گیرند و دسته‌ای از افراد، فرهنگ را عامل تعیین‌کننده تجربه شادی تصور می‌کنند (Misra & Srivastava, 2022). شادی به‌عنوان یک احساس درونی رضایت و لذت یا در قالب احساسات بیرونی در رفتار و خلق‌وخوی فرد، منعکس‌شده و در واکنش مثبت نسبت به سایرین نمایان می‌شود (Abouelela, 2022). شادی با ترجمه خوشبختی به معنای تجربه روان‌شناختی خوب زیستن تا صرف داشتن شرایط رفاهی است و به‌عنوان معیاری از رفاه و بهزیستی ذهنی تعریف می‌شود (Misra & Srivastava, 2022). خشنودی شغلی احساس مثبت و میزان رضایت فرد نسبت به جنبه‌های ذاتی و بیرونی کار خود است (Ahmad et al, 2017). درواقع، داشتن نگرش مثبت نسبت به کار و همچنین پرورش دادن محیط کار، کلید شادی کارکنان است (Williams et al, 2017). تجربه احساس مثبت شادی، تابع تناسب بین رویدادها و شرایط محیطی با تمایلات پایدار فرد است (Bellet et al, 2019).

نتایج پژوهش Koekemoer et al (2023) با عنوان موفقیت شغلی زنان حاکی از آن بود که یافتن راهی جهت غلبه بر موانع محیط کار می‌تواند در رشد و موفقیت شغلی زنان، امری ضروری باشد. نتایج یافته Sindhura (2023) با عنوان تأثیر مشارکت کارکنان و شادی در محل کار بر موفقیت شغلی نشان داد که مشارکت کارکنان و خشنودی در محل کار بر موفقیت شغلی اثرگذار است. مطالعه D'sa et al (2023) با عنوان تأثیر سقف شیشه‌ای بر رشد شغلی زنان حاکی از آن بود که عوامل روان‌شناختی، فرهنگی و سازمانی بر پیشرفت و توسعه شغلی زنان، تأثیر قابل‌توجهی دارند که با بهره‌گیری از حمایت اجتماعی همکاران و اعضای جامعه می‌تواند در موفقیت سازمان اثرگذار باشد. همان‌گونه که بررسی‌هایKun & Gadanecz (2022) با عنوان خشنودی شغلی، رفاه و رابطه آن‌ها با سرمایه روان‌شناختی نشان داد علاوه بر روابط شخصی خوب، جو محیط کاری معلمان زمانی که شاد باشد، اثرگذاری بیشتری بر عملکرد آن‌ها دارد. Sinelnikova (2022) این ذهنیت را در افراد منتقد متنفر در فضای آنلاین نیز مشاهده کرد که فعالانه با نارضایتی و نفرت آشکار خود، سعی در جلوگیری از پیشرفت، موفقیت و شادی دیگران دارند. یافته‌های Uzum et al (2022) با عنوان رابطه ذهنیت خرچنگی با تیپ شخصیتی نشان داد افراد با تیپ شخصیتی A که به‌عنوان شخصیت رقابتی و جاه‌طلب شناخته می‌شود، بیشتر مستعد ابتلا به سندرم ذهنیت خرچنگی هستند؛ درنتیجه تصور می‌شود این ذهنیت در محیط‌هایی که رقابت شدید است مانع از موفقیت دیگران می‌شود. همچنین نتایج پژوهش Babic & Hansez (2021) با عنوان سقف شیشه‌ای برای زنان به رابطه مثبت مستقیم بین سقف شیشه‌ای و قصد ترک رسیدند. نتایج پژوهش Huang et al (2021) با عنوان تبادل رهبر ـ عضو و قصد جا به جایی کارکنان با میانجی‌گری حمایت سازمانی درک شده نشان داد سازمان‌هایی که از کارکنان و مشارکت

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

شغلی آن‌ها حمایت می‌کنند می‌توانند در قصد جابجایی و ترک شغل کارکنان تأثیر مثبتی بگذارند. در نظرسنجی که Arora (2020) بر روی معلمان شاغل در دانشگاه‌های خصوصی و دولتی شهر دهلی انجام داد، مشخص شد که سطح شغلی معلمان بر خشنودی در محیط کار آن‌ها تأثیر قابل‌توجهی دارد. Krishnan et al (2020) در پژوهش خود با عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی مدیران زن به این نتیجه رسیدند که ادراکات ذهنی موفقیت شغلی باعث افزایش انگیزه و عملکرد مدیران زن می‌شود. پژوهش Salin (2020) با عنوان تداوم تعصبی جنسیتی در ارزیابی مدیران سازمان نشان داد زنان اغلب مجبور می‌شوند موفقیت شغلی خود را به شیوه کلیشه‌های مردانه مفهوم‌سازی کنند که می‌تواند نقض نسخه‌های کلیشه‌های جنسیتی محسوب شود؛ این امر موجب تغییر تعاریف موفقیت شغلی می‌شود. Akkaya(2020) در پژوهش خود با عنوان نظرات مدیران آموزشی در مورد سندروم سقف شیشه‌ای مانع از تبدیل شدن زنان به مدیران ارشد می‌شود، این نتیجه رسید که شرایط محیط کار معلمان در احساس کارآمدی، موفقیت و خود ارزشمندی آن‌ها تأثیر زیادی دارد و شکستن پدیده سقف شیشه‌ای در چنین محیط‌هایی که مانع پیشرفت زنان و دستیابی به اهدافشان می‌شود، اهمیت به سزایی دارد. یافته‌های پژوهش Amakye et al(2020) با عنوان فراتر از سقف شیشه‌ای نشان داد که انتظار عملکرد بالا از زنان به دلیل تعصبات اجتماعی است که آن‌ها را مجبور به تلاش برای اثبات توانایی‌ها و تناسب خود برای موقعیت‌های برتر می‌کند. نتایج پژوهش Belle et al (2019) نشان داد خشنودی و تجربه احساس مثبت به واکنش افراد نسبت به موقعیت‌ها بستگی دارد که می‌تواند آن را کنترل کند؛ درنتیجه داشتن طرز فکر مثبت می‌تواند موجب خشنودی در محل کار شود. بررسی مطالعات Walsh et al (2018) و Bhuvaneswari & Poulpunitha(2019) نشان داد افراد خشنود باتجربه رضایت شغلی بیشتر و عملکرد بهتر، رفتارهای کناره‌گیری کمتر مانند تمایل به غیبت از کار و ترک شغل دارند که درنهایت منجر به موفقیت آن‌ها می‌شود. همچنین در تحقیقات خود (2019)، مشاهده کرد که ذهنیت خرچنگی باعث نتایج منفی در سازمان و انگیزه کارکنان می‌شود که هنجارهای اجتماعی را مختل و بی‌تفاوتی اخلاقی ایجاد می‌کند. یافته‌های Das et al (2017) و Kasekende (2017) ثابت کرد کاهش سطح مشارکت اعضای سازمان، دلیلی است که می‌تواند منجر به افزایش تمایل کارکنان به جابجایی و ترک شغل خود شود. در پایان‌نامه دکترای Miller (2016) ذهنیت خرچنگی را به‌عنوان مانعی برای موفقیت شغلی دانشجویان بازرگانی معرفی کرد. Gago & Macias (2014) تأثیر منفی سقف‌های شیشه‌ای بر تعهد معلمان به سازمان خود را نشان داد.Soubhari & Kumari (2014) پژوهشی با

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

عنوان اثر ذهنیت خرچنگی بر استرس شغلی انجام دادند. استرس تجربه‌شده توسط معلمان مضطرب در کالجی در مانگالور[1] را با ذهنیت خرچنگ مرتبط دانستند.

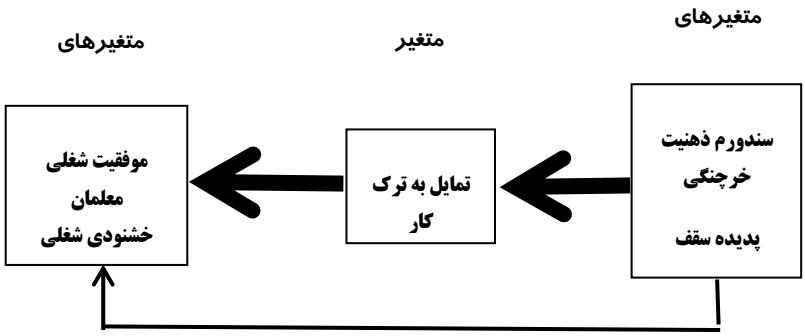
پدیده‌های روان‌شناختی همچون سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای که تأثیرات جامعه‌شناختی منفی زیادی بر زندگی جمعی و فردی (ازجمله زنان به‌عنوان بخشی از نیروی کار سازمان-های امروزی) دارند، اهمیت بالای مطالعه و بررسی آن‌ها را مشهود می‌سازد. این عوامل، علل اثرگذار بر سطوح مختلف شغلی، تحصیلی و زندگی افراد بخصوص زنان شاغل می‌باشند و ازآنجایی‌که افراد به‌ندرت از وجود چنین ذهنیت‌ها و رفتارهای ناخودآگاه و غیرارادی در خودآگاه هستند می‌توانند بر ساختارهای مختلف زندگی کاری و تعاملات اجتماعی آن‌ها تأثیرات مخربی داشته باشند. ازجمله کارکردهایی که رابطه متقابل با این پدیده‌ها دارند می‌توانند به موفقیت و خشنودی شغلی افراد که در ارتباط با تمایل آن‌ها به ترک شغلشان است، اشاره کرد. باوجود ارزش و اهمیت این پدیده‌ها، مطالعات اندکی پیرامون بررسی روابط آن‌ها با سایر متغیرها در آموزش و پرورش با جامعه هدف معلمان زن صورت گرفته است؛ ازاین‌رو، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای با میانجیگری تمایل به ترک کار بر موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان زن در آموزش و پرورش می‌باشد تا ضمن پاسخگویی به پرسش اصلی پژوهش، راهکارهای مناسب در جهت کاهش اثرات سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای و افزایش موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان زن ارائه دهد.

با توجه به اوصاف ذکر شده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش منفی سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دست‌یابی به مطلوبیت‌های آموزشی و سازمانی و همچنین برطرف نمودن اثرات منفی متغیرهای مذکور و ایجاد شرایط مطلوب در موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن آموزش و پرورش، در این پژوهش مدل فرضی زیر از روابط ساختاری بین سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای در نظر گرفته شد. در مدل مفهومی ارائه شده سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای به‌عنوان متغیر برون‌زاد بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن اثر مستقیم دارند. همچنین، فرض شده است که تمایل به ترک کار در رابطه ساختاری سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن نقش میانجی ایفا می‌کند (شکل ۱).

[1] Mangalore

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]



شکل ۱) مدل مفهومی نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان با واسطه‌گری تمایل به ترک کار

در راستای هدف و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح و آزمون شد:

۱. سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده مستقیم موفقیت شغلی معلمان می‌باشد.
۲. سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده مستقیم خشنودی شغلی معلمان می‌باشد.
۳. سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای با میانجیگری تمایل به ترک کار پیش‌بینی کننده غیرمستقیم موفقیت شغلی معلمان می‌باشد.
۴. سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای با میانجیگری تمایل به ترک کار پیش‌بینی کننده غیرمستقیم خشنودی شغلی معلمان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این‌که پژوهش حاضر به بررسی نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن با واسطه‌گری تمایل به ترک کار می‌پردازد، روش پژوهش مورد استفاده ازنظر هدف کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی ـ همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام معلمان مقطع متوسطه اول و دوم شهر شیراز (۱۸۰۰۰ نفر) در سال تحصیلی ۰۲-۱۴۰۱ بوده است. شرکت‌کنندگان ۱۹۰ نفر از معلمان زن مقطع متوسطه اول و دوم شهر شیراز (۶۲ نفر حدود ۳۲/۶٪ با سابقه ۱- ۱۰ سال، ۴۰ نفر حدود ۲۱/۱٪با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال؛ ۸۸

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

نفر حدود ۴۶/۳٪ با سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از چهار ابزار استفاده شده است: **الف) پرسشنامه سندروم ذهنیت خرچنگی:** به‌منظور سنجش سندروم ذهنیت خرچنگی از پرسشنامه ذهنیت خرچنگی Cavus & Sarpkaya (2021) مشتمل بر ۱۳ گویه استفاده شده است؛ این پرسشنامه به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط پژوهشگران با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۹۳) محاسبه شده است. **ب) پرسشنامه پدیده سقف شیشه‌ای:** به‌منظور سنجش پدیده سقف شیشه‌ای از پرسشنامه سقف شیشه‌ای Smith & et al (2012) مشتمل بر ۲۱ گویه استفاده شده است. شیوه نمره‌گذاری آن به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. اعتبار این پرسشنامه توسط پژوهشگران با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۷۰) محاسبه شده است. **ج) پرسشنامه موفقیت شغلی:** میران موفقیت شغلی معلمان از طریق پرسشنامه Hirschi & et al (2017) سنجیده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۱ گویه می‌باشد که به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط پژوهشگران با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۴) محاسبه شده است. **د) پرسشنامه خشنودی شغلی:** به‌منظور سنجش میزان خشنودی شغلی از پرسشنامه خشنودی شغلی Feitor et al (2023) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۴ گویه می‌باشد که به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط پژوهشگران با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۲) محاسبه شده است. **ه) پرسشنامه تمایل به ترک کار:** به‌منظور سنجش تمایل به ترک کار معلمان از پرسشنامه تمایل به ترک کار Ike et al (2023) حاوی ۱۰ گویه استفاده شده است که به‌صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط پژوهشگران با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۹۱) محاسبه شده است.

کل پرسشنامه‌های توزیع‌شده در این پژوهش ۲۲۰ مورد بود که پس از مرحله جمع‌آوری و بازبینی پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران، ۱۹۰ مورد قابل استفاده بود. برای تحلیل داده‌ها از بسته‌بندی آماری برای تحلیل داده‌های علوم اجتماعی نسخه ۱۹[3] و نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه ۸٫۵[4] استفاده گردید. برای بررسی ارتباطات موجود در مدل پیشنهادی پژوهش از رگرسیون چند متغیره به روش متوالی هم‌زمان

[3] Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)
[4] Linear Structural Relations (LISREL V8.5)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

و بر اساس مدل بارون و کنی[1](۱۹۸۶) استفاده شد و برای بررسی مسیرهای موجود در مدل مراحل زیر اجرا شد.

۱. بررسی رابطه متغیر برون‌زاد اولیه با متغیر درون‌زاد نهایی: در این مرحله متغیرهای سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای به‌عنوان متغیر برون‌زاد و متغیرهای موفقیت شغلی و خشنودی شغلی به‌عنوان درون‌زاد نهایی در نظر گرفته شد. این مرحله جهت بررسی تأثیر متغیرهای برون‌زاد بر درون‌زاد انجام گرفت.

۲. بررسی رابطه متغیرهای برون‌زاد اولیه با متغیرهای واسطه‌ای: در این قسمت متغیرهای سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای به‌عنوان متغیر برون‌زاد اولیه و متغیر تمایل به ترک خدمت به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در نظر گرفته شدند.

۳. بررسی رابطه متغیرهای واسطه‌ای با متغیر درون‌زاد با کنترل متغیرهای برون‌زاد: در این قسمت متغیرهای برون‌زاد اولیه و متغیر واسطه به‌عنوان متغیرهای برون‌زاد و متغیرهای موفقیت شغلی و خشنودی شغلی به‌عنوان درون‌زاد در نظر گرفته شدند تا تأثیر مستقیم متغیر واسطه‌ای و همچنین برون-زاد اولیه بر متغیر درون‌زاد متغیرهای موفقیت شغلی و خشنودی شغلی به دست آید.

۴. بررسی مقدار کاهش ضرایب رگرسیون متغیرهای برون‌زاد از مرحله یک به مرحله سه: در این مرحله مقدار ضریب پیش‌بینی متغیرهای برون‌زاد از مرحله یک به مرحله ۳ بررسی شد. اگر این مقدار از مرحله یک به مرحله ۳ به صفر تقلیل یابد واسطه‌گری کامل است، اگر کاهشی مشاهده نشود واسطه‌گری وجود ندارد و اگر کاهش مشهود باشد واسطه‌گری وجود دارد ولی کامل نیست که در این صورت نشان‌دهنده متغیرهای برون‌زاد دیگری است که بایستی مدنظر قرار گیرند. در تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

برای آزمون مدل فرضی این مطالعه الگوی روابط همبستگی بین متغیرها در نظر گرفته شد. نخست کشیدگی و چولگی بررسی شد. مقدار کشیدگی ذهنیت خرچنگی (۱/۱۵) و مقدار چولگی (۰/۲۶۰)؛ مقدار کشیدگی سقف شیشه‌ای (۰/۵۳۱-) و مقدار چولگی (۰/۰۴-)؛ مقدار کشیدگی تمایل به ترک کار (۰/۰۹۶) و مقدار چولگی (۰/۳۴۷)؛ مقدار کشیدگی موفقیت شغلی (۰/۰۲۴-) و مقدار چولگی (۰/۲۴۷) و مقدار کشیدگی خشنودی شغلی (۰/۸۱۶-) و مقدار چولگی (۰/۰۵۲-) است و در بازده (۲، ۲-) قرار دارد. این

[1] Baron & Kenny

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی و چولگی نرمال برخوردار است. بر طبق این جدول و بر اساس مقادیر به‌دست‌آمده می‌توان پی برد که بیشترین میانگین متعلق به موفقیت شغلی (M=3/48) و کمترین میانگین (M=2/37) را تمایل به ترک کار به دست آورده است. موفقیت شغلی با ذهنیت خرچنگی، سقف شیشه‌ای و تمایل به کار رابطه منفی و معنادار دارد. خشنودی شغلی بیشترین رابطه منفی را با تمایل به ترک کار ($r = -0.49$, $p \leq .05$) و بیشترین رابطه مثبت را با موفقیت شغلی دارد ($r = 0.57$, $p \leq .05$)؛ اما بین خشنودی شغلی با ذهنیت خرچنگی رابطه وجود ندارد.

جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	کشیدگی	چولگی	میانگین	انحراف استاندارد	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)
ذهنیت خرچنگی	۱/۱۵	۰/۲۶۰	۲/۹۷	۰/۳۷	۱				
سقف شیشه‌ای	-۰/۵۳۱	-۰/۰۴	۳/۵۳	۰/۳۷	-۰/۴۰**	۱			
تمایل به ترک کار	۰/۰۹۶	۰/۳۴۷	۲/۷۳	۰/۸۰	۰/۲۵**	۰/۲۳**	۱		
موفقیت شغلی	-۰/۰۲۴	۰/۲۴۷	۳/۴۸	۰/۵۹	-۰/۱۶*	-۰/۱۷*	-۰/۲۷**	۱	
خشنودی شغلی	-۰/۸۱۶	-۰/۰۵۲	۲/۹۹	۰/۸۴	-۰/۰۶	-۰/۱۱*	-۰/۴۹**	۰/۵۷**	۱

*. ضرایب اعتبار بر روی قطر فرعی ماتریس پائین مثلثی قرار دارند

**P<۰/۰۰۱ *P<۰/۰۵

به‌منظور ارزیابی و بررسی ساختار ارتباطی متغیرهای موجود در مدل پیشنهادی پژوهش و نیز آزمون نقش واسطه‌گری تمایل به ترک کار در رابطه میان سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای با موفقیت شغلی و خشنودی شغلی، با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادله ساختاری از روش آماری تحلیل مسیر[1] با استفاده از رگرسیون چندگانه به شیوه سلسله مراتبی هم‌زمان بر اساس مراحل چهارگانه پیشنهادی بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شد. در پژوهش حاضر هرکدام از مراحل فوق به‌عنوان یک مدل جداگانه مورد آزمون قرار گرفت.

[1] path analysis

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

در مرحله اول، سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های موفقیت شغلی و خشنودی شغلی وارد معادله رگرسیون شدند و مقدار بتای موفقیت شغلی و خشنودی شغلی به‌صورت جداگانه بر روی سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای محاسبه شد. نتایج رگرسیون هم‌زمان موفقیت شغلی و خشنودی شغلی بر سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای در نمودار و جدول (۲) به‌صورت ضرایب استاندارد بتا مربوط به هر متغیر مشخص‌شده است.

جدول ۲. میزان پیش‌بینی موفقیت شغلی و خشنودی شغلی بر اساس سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای

	متغیر درون‌زاد نهایی: موفقیت شغلی					متغیر درون‌زاد نهایی: خشنودی شغلی				
متغیر برون‌زاد	R	R^2	β	t	Sig	R	R^2	β	t	Sig
ذهنیت خرچنگی	۰/۳۰	۰/۱۰	-۰/۲۷	-۳/۵۸	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۰/۳۰	-۰/۱۳	-۲/۰۰	۰/۰۵
سقف شیشه‌ای			-۰/۳۱	-۴/۳۱	۰/۰۰۱			-۰/۱۷	-۲/۱۴	۰/۰۳

بر اساس نتایج جدول (۲)، ضرایب بتای به‌دست‌آمده منفی و معنادار است. این یافته حاکی از آن است که سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده‌های معنادار موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان می‌باشند، بنابراین شرط اول واسطه‌ای بودن برقرار است.

در مرحله دوم، نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای در پیش‌بینی تمایل به ترک کار بررسی شد و مقدار ضریب بتای تمایل به ترک کار بر روی سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای محاسبه گردید. نتایج رگرسیون هم‌زمان تمایل به ترک کار بر سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای در جدول (۳) به‌صورت ضرایب مسیر (بتا) مربوط به هر متغیر نشان داده‌شده است. این ضرایب بیانگر این است که سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده منفی و معنادار تمایل به ترک کار معلمان می‌باشند؛ بنابراین شرط دوم واسطه‌ای بودن نیز برقرار است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

جدول ۳. میزان پیش‌بینی تمایل به ترک کار بر اساس سندروم ذهنیت خرچنگی و سقف شیشه‌ای

متغیر برون‌زاد	متغیر واسطه‌ای: تمایل به ترک کار				
	R	R^2	β	t	Sig
ذهنیت خرچنگی	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۱۹	۲/۴۷	۰/۰۱
سقف شیشه‌ای			۰/۱۵	۲/۰۰	۰/۰۵

در مرحله سوم که باهدف تعیین نقش واسطه‌گری تمایل به ترک کار انجام شد، سندروم ذهنیت خرچنگی، پدیده سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک کار به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان وارد معادله رگرسیون شده و رگرسیون هم‌زمان موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان بر روی سندروم ذهنیت خرچنگی، پدیده سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک کار محاسبه شد. نتایج رگرسیون موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان بر سندروم ذهنیت خرچنگی، پدیده سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک کار در جدول (۴) به‌صورت ضرایب استاندارد بتا مربوط به هر متغیر ارائه‌شده است.

جدول ۴. میزان پیش‌بینی موفقیت شغلی و خشنودی شغلی بر اساس ذهنیت خرچنگی، سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک کار

متغیر برون‌زاد و واسطه‌ای	متغیر درون‌زاد نهایی: موفقیت شغلی					متغیر درون‌زاد نهایی: خشنودی شغلی				
	R	R^2	β	t	Sig	R	R^2	β	t	Sig
ذهنیت خرچنگی	۰/۴۱	۰/۱۷	−۰/۲۲	−۲/۹۳	۰/۰۰۴	۰/۵۴	۰/۲۹	−۰/۰۳	−۰/۵۱	۰/۶۰
سقف شیشه‌ای			−۰/۲۸	−۳/۵۹	۰/۰۰۱			−۰/۲۵	−۳/۶۸	۰/۰۰۱
تمایل به ترک کار			−۰/۲۹	−۴/۲۲	۰/۰۰۱			−۰/۵۴	−۸/۴۱	۰/۰۰۱

در مرحله آخر، ضرایب مسیر (بتا) سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای از مرحله اول (وقتی به‌تنهایی وارد معادله شدند) به مرحله سوم (وقتی که متغیر تمایل به ترک کار وارد معادله شد) مقایسه شد و با کاهش معنادار ضرایب مسیرهای مستقیم سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر روی موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان، نقش واسطه‌ای تمایل به ترک کار میان متغیرهای مذکور و

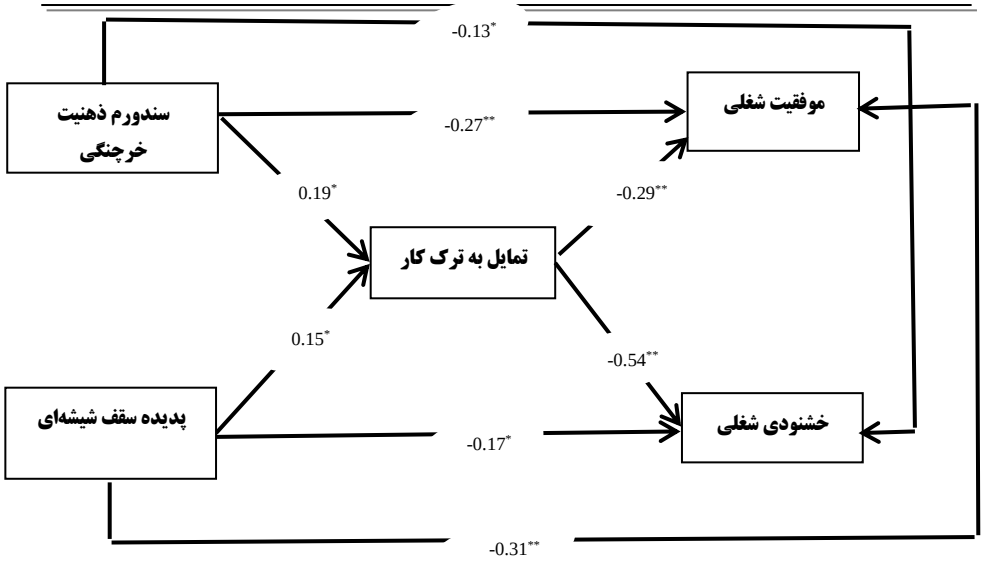
[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان تأیید شد؛ به‌عبارت‌دیگر مطابق روش بارون و کنی (۱۹۸۶)، چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای تمایل به ترک کار به معادله، ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای از مرحله اول به مرحله سوم کاهش‌یافته و به سمت صفر میل کند، نقش واسطه‌ای تمایل به ترک کار محرز می‌گردد؛ بنابراین، کاهش معنادار ضریب بتا بیانگر نقش واسطه‌ای متغیر مرتبه جدید (تمایل به ترک کار) در ارتباط متغیر قبل (ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای) و متغیر ملاک است. بر اساس یافته‌های جدول (۵) اگرچه با ورود متغیر تمایل به ترک کار در مرحله سوم، ضرایب بتای ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای نسبت به مرحله اول کاهش یافت و نشان از نقش واسطه‌ای تمایل به ترک کار داشت؛ رابطه میان سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای با موفقیت شغلی معلمان همچنان به‌طور منفی و معناداری باقی ماند اما باوجود رابطه میان پدیده سقف شیشه‌ای با خشنودی شغلی معلمان، بین سندروم ذهنیت خرچنگی با خشنودی شغلی معلمان رابطه معنادار وجود ندارد. این یافته بدان معناست که سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای هم به‌صورت مستقیم و هم باواسطه تمایل به ترک کار بر موفقیت شغلی معلمان اثر منفی و معناداری دارد؛ اما خشنودی شغلی معلمان تنها به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم توسط سقف شیشه‌ای و واسطه‌گری تمایل به ترک کار پیش‌بینی می‌شود و ذهنیت خرچنگی با واسطه‌گری تمایل به ترک کار بر خشنودی شغلی معلمان اثرگذار است. نتایج نهایی پیش‌بینی موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان بر اساس سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای باواسطه تمایل به ترک کار در شکل (۲) آورده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]



Chi-Square=2.06, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۲) مدل نهایی اثر سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان با واسطه‌گری تمایل به ترک کار (ضرایب استاندارد گزارش شده است)

جدول ۵. اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل سندروم ذهنیت خرچنگی، پدیده سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک کار بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان

اثر	مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
برون‌زاد بر درون‌زاد	سندروم ذهنیت خرچنگی بر موفقیت شغلی	-۰/۲۷**	-۰/۰۶*	-۰/۳۳**
	پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی	-۰/۳۱*	-۰/۰۴*	-۰/۳۵**
	سندروم ذهنیت خرچنگی بر خشنودی شغلی	-۰/۱۳*	-۰/۱۰*	-۰/۲۳**
	پدیده سقف شیشه‌ای بر خشنودی شغلی	-۰/۱۷*	-۰/۰۸*	-۰/۲۵**
	سندروم ذهنیت خرچنگی بر تمایل به ترک کار	۰/۱۹*	-	۰/۱۹*
	پدیده سقف شیشه‌ای بر تمایل به ترک کار	۰/۱۵*	-	۰/۱۵*
درون‌زاد بر درون‌زاد	تمایل به ترک کار بر موفقیت شغلی	-	-۰/۲۹**	-۰/۲۹**
	تمایل به ترک کار بر خشنودی شغلی	-	-۰/۵۴**	-۰/۵۴**

***ضرایب متریک گزارش شده‌اند**

****P<۰/۰۰۱ *P<۰/۰۵**

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مربوط به فرضیه نخست پژوهش حاکی از آن است که سندروم ذهنیت خرچنگی بر موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان اثر منفی و معناداری دارد. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته (Miller, 2016) هم‌راستا است. این یافته بدان معناست که اگر معلمی خود را با دیگر معلمان مقایسه کند و به این نتیجه برسد که در سطح پایین‌تری از آن‌ها قرار دارد، رفتارهایی مانند تحقیر، انتقاد شدید، کینه‌توزی، حسادت و خصومت نسبت به آن‌ها را از خود نشان دهد تا مانع موفقیت شغلی و موقعیت کنونی آن‌ها شود. این امر، واکنش طبیعی ذات انسان است؛ انسان‌ها به دلیل خودخواهی و طمع ذاتی خود، حسادت می‌کنند و سعی می‌کنند از دیگری پیشی بگیرند و او را زمین بزنند. محیط‌های بسیار رقابتی و سطح پایین عزت‌نفس، این ذهنیت را در افراد تحریک می‌کند که تمام این رفتارها صرفاً بازتابی از تجربیات گذشته فرد در ضمیر ناخودآگاهش است (Miller, 2019). اگرچه ذهنیت خرچنگ ناشی از تبعیض جنسیتی نیست، مردان و زنان در گروه‌های اقلیت به‌طور یکسان می‌توانند در محل کار خود مورد تبعیض قرار گیرند که این امر به نوبه خود بر میزان موفقیت سازمانی آنان تأثیرگذار است.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی و خشنودی شغلی معلمان اثر منفی و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهشگرانی همچون (Akkaya, 2020; Amakye et al, 2020) هم‌راستا می‌باشد. شکل‌گیری پدیده سقف شیشه‌ای در سازمان باعث می‌شود که کارمندان زن توانمند با پتانسیل حرفه‌ای بالا از پیشروی به سمت‌های سطح مدیریتی و مسئولیتی در شرایط مشابه مردان منع شوند درنتیجه وجود این پدیده بر میزان موفقیت شغلی و خشنودی معلمان زن آموزش و پرورش تأثیرگذار است و مانع اساسی در رشد و بقای سازمانی آنان می‌شود.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که سندروم ذهنیت خرچنگی با میانجیگری تمایل به ترک کار و به‌صورت غیرمستقیم اثر منفی و معناداری بر میزان موفقیت شغلی معلمان دارد. این یافته با برخی از نتایج یافته‌های پژوهشگرانی همچون (Sindhura, 2023; Misra & Srivastava, 2022; Vaezi et Al, 2018) هم‌راستا است. در تبیین این یافته می‌توان ادعا نمود که ذهنیت خرچنگی به‌عنوان بخشی از فرهنگ جامعه به‌صورت ناخودآگاه و اغلب غیرارادی به افراد آموخته می‌شود. در جوامعی که به چنین ذهنیتی روی می‌آورند، افراد موفق و بالقوه به‌عنوان تهدیدی برای کسانی تلقی می‌شوند که در تلاش هستند موقعیت و قدرت خود را حفظ کنند اما شکست می‌خورند. چنین رفتارهای منفی در سازمان تحت عنوان سندروم ذهنیت خرچنگ، تفکری آمیخته با حسادت و نفرت می‌باشد که به شکل رفتار درآمده است. فرد در مواجهه با رقبای خود برای کسب ترفیع و ترقی، احساس استرس، حسادت و اضطراب می‌کند. درصورتی‌که نتیجه مقایسه کردن خود با دیگران، نشان می‌دهد فرد در سطح پایین‌تری نسبت به دیگران قرار دارد، بجای تقویت و رشد توانایی‌ها و مهارت‌های خود برای رسیدن به موفقیت منجر به مقابله کردن

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

بااحساس بی‌کفایتی و بی‌ارزشی شکل‌گرفته در وی می‌شود. ممکن است معلمان توانمند در مدارس با مواجه‌شدن با معلمان با ذهنیت خرچنگی، دچار احساس ناامیدی و بی‌انگیزگی شوند و تمایل به ترک کار در آن‌ها تقویت شود و این امر می‌تواند به مرور زمان بر میزان موفقیت شغلی آنان تأثیر منفی بگذارد.

نتیجه فرضیه نهایی پژوهش حاکی از آن بود که پدیده سقف شیشه‌ای با میانجیگری تمایل به ترک کار و به‌صورت غیرمستقیم اثر منفی و معناداری بر میزان موفقیت شغلی معلمان دارد. این یافته با برخی از نتایج یافته‌های پژوهشگرانی همچون (Karakilic, 2019; Fathy & Youssif, 2020; Karakilic, 2019; Miller, 2016) هم‌راستا است. اما با یافته‌های (Popoola & Karadas, 2022; Kanchana & Jayathilaka, 2023) هم‌راستا نیست. سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که در طول یک کارراهه شغلی به وجود می‌آید و در بسیاری از سازمان‌ها ازجمله آموزش و پرورش این نابرابری کارراهه شغلی برای معلمان زن وجود دارد و معلمان زن در مسیر کارراهه شغلی خود با مجموعه‌ای از تبعیض‌های سخت مواجهه می‌شوند تا جایی که پیشرفت آن‌ها متوقف می‌شود، متوقف شدن پیشرفت کار می‌تواند عاملی مهمی در تمایل به ترک کار و درنتیجه کاهش موفقیت شغلی معلمان زن شود.

درنهایت، پارادایم فکری اعضای جامعه و ارزش‌های فرهنگی و نگرش به زن و جنسیت در جامعه و سازمان‌های ایرانی، علی‌الخصوص سیستم آموزش و پرورش، باعث شده است که ما زنان را مختص به پرورش فرزندان و کارها خانه بدانیم. همچنین عدم حمایت از زنان در نظام آموزش و پرورش و خانواده باعث شده است که سطوح بالای سیستم آموزش و پرورش در اختیار مردان قرار گیرد و دلیل آن حضور و نفوذ بیش‌ازحد مردان در این سطوح و دستیابی به فرصت‌های زیاد است. عدم وجود قوانین انتصاب و شاخص‌های تعیین مدیر، سیاست‌های نامطلوب در فراسیستم آموزش و پرورش هم به‌نوبه خود با سیاسی گری در سازمان آمیخته شده است که باعث عدم دستیابی زنان به سطوح بالای سازمانی و شکل‌گیری سقف شیشه‌ای می‌شود. ویژگی‌های سیستم مردانه در آموزش و پرورش و عادت کردن اعضا به این نوع مدیریت باعث کمرنگ شدن حضور زنان در سطوح بالا گشته است که این خود می‌تواند بر میزان موفقیت شغلی و سازمانی معلمان زن در سیستم آموزش و پرورش اثر منفی داشته باشد؛ بنابراین با شکستن سقف شیشه‌ای و ارتقا زنان در پست‌های مدیریتی، می‌توان شاهد توسعه پایدار کشور و تساوی جنسیتی شد. ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی سیستم آموزش و پرورش باعث استقرار نظام شایسته‌سالاری و عدالت و تقویت پایگاه زنان در جامعه و در نظام‌های آموزشی شود. همچنین از پیامدهای حضور زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش ارتباط و مشارکت اعضا و به سبب آن خودشکوفایی و بالندگی فردی زنان خواهد شد.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهشی دیگری محدودیت‌هایی دارد که از آن جمله آن ابزارهای اندازه گیری آن است پژوهش حاضر پرسشنامه را برای سنجش به کار گرفته است و پرسشنامه‌ها محدودیت-

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

های ذاتی ازجمله خطاهای اندازه‌گیری، عدم خویشتن‌نگری، پاسخ‌های قابل‌پذیرش اجتماعی و ... دارند. همچنین این پژوهش یک پژوهش رابطه‌ای از نوع پیش‌بینی است و استنباط علّی از نتایج آن درست نیست، بنابراین توصیه می‌شود که به متغیرهای پیشایند صرفاً به‌عنوان متغیرهایی که در پیش‌بینی سهم دارند و نه علت قطعی تمایل به ترک کار نگریسته شود. همچنین ذهنیت خرچنگی و اثرات آن ازجمله پدیده‌های نامطلوب اجتماعی است و ازآنجایی‌که پژوهش‌های بسیار اندک و محدودی پیرامون سندروم خرچنگ انجام‌گرفته است و به‌طور ویژه در کشور ایران، هیچ مطالعه‌ای حول این متغیر صورت نگرفته است که یکی از محدودیت‌های این پژوهش محسوب می‌شد؛ درنتیجه اهمیت بررسی این متغیر شایان توجه است. در راستای یافته‌های به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- شناخت پیامدهای سندروم ذهنیت خرچنگی یا ارتباط آن با سایر متغیرها، پژوهشگران آینده را تشویق می‌کند تا به‌منظور امکان مقایسه داده‌ها به بررسی و گسترش پژوهش‌ها پیرامون این متغیر بپردازند.
- شناسایی ذهنیت خرچنگی جهت رفع و حذف آن منجر به ایجاد محیطی معتمد و مطمئن در آموزش و پرورش می‌شود؛ محیطی که رفتار عادلانه و شرایط کاری مسالمت‌آمیزی را برای معلمان فراهم می‌کند تا فرصت رشد و پیشرفت را به آنان ارائه دهد.
- اولین گام در هر حرفه‌ای، آگاهی از موانع کاری موجود در برابر زنان به‌عنوان بخشی از کارکنان آموزش و پرورش می‌باشد اما گام ضروری‌تر، ایجاد تغییر در نگرش سازمانی و کارکنان است. علاوه بر آن، نگرش سقف شیشه‌ای در آموزش و پرورش بدون برطرف کردن کامل موانع خود تحمیلی از سوی معلمان زن، کاهش نخواهد یافت.
- نقش حیاتی مدارس، پیرامون تغییر موضوعات آموزشی برنامه‌های درسی و تشویق معلمان به پذیرش باورهای درست به‌دوراز نابرابری‌ها و تبعیض‌های جنسیتی، حائز اهمیت است. همچنین تأثیر آموزه‌های دانشگاهی و سازمانی برای از بین بردن موانعی که مانع پیشرفت زنان می‌شوند نیز کم‌اهمیت نیستند. آموزش و پرورش باید با ایجاد محیط مساعد و فرهنگ‌سازی مناسب در فراهم کردن فرصت‌های برابر برای معلمان زن و کمک به توانمندسازی و اطمینان از عادلانه بودن مسیر شغلی برای آنان در این فرایند کمک‌کننده باشد.
- شیوه‌های مؤثر و متعدد مدیریت منابع انسانی به دستیابی به موفقیت شغلی معلمان زن و بهبود معیارهای عینی و ذهنی آن‌ها کمک می‌کند.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از کار پژوهشی دانشگاهی با عنوان نقش سندروم ذهنیت خرچنگی و پدیده سقف شیشه‌ای بر موفقیت و خشنودی شغلی معلمان زن با واسطه‌گری تمایل به ترک کار در دانشگاه سمنان می‌باشد و نتایج پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Abbas, F., Abbas, N., & Ashiq, U. (2021). Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining factors in Higher Education Institutions. *SJESR*, *4*(1), 1-8.

Abouelela, A. (2022). The effectiveness of the role of interior design in creating functional and institutional happiness for work environments: King Faisal University as a model. *Designs*, 6(3), 45.

Adapa, S., & Sheridan, A. (2021). A case of multiple oppressions: women's career opportunities in Malaysian SME accounting firms. *The International Journal of Human Resource Management*, *32*(11), 2416-2442.

Ahmad, K. Z. B., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter? *Management Decision*, 7(21), 1-21.

Akkaya, B. (2020). Opinions of Educational Administrators on Glass Ceiling Syndrome Preventing Women from Becoming Senior Managers. *Journal of Education and Training Studies*, *8*(3), 76-89.

Amakye, S., Chimhutu, V., & Darkwah, E. (2022). Beyond the glass ceiling: an exploration of the experiences of female corporate organizational leaders in Ghana. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, *32*(7), 858-875.

Appel, H., Gerlanch, A. L., and Crusius, J. (2016). The interplay between Facebook use, social comparison, envy, and depression. *Curr. Opin. Psychol*, 9, 44–49.

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 704.

Arora, R.G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 1–15.

Ashiq, U., Abbas, N., & Abbas, F. (2021). Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining Factors in Higher Education Institutions. *Journal of Education & Social Research*, 4, 1-8.

Aydın, G. Z., & Oguzhan, G. (2019). The "crabs in a bucket" mentality in healthcare personnel: A phenomenological study". *Hittite University Journal of Social Sciences Institute*, *12*(2), 618-630.

Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in psychology*, *12*, 1-17.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *Plops one*, *14*(4), 1-21.

Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP*, *13*, 1-61.

Bhuvaneswari, N. K., & Poulpunitha, S. (2019). HAPPINESS AT WORKPLACE. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 6(5), 554-550.

Briscoe, J. P., Kaše, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. A., Adeleye, I., & Zikic, J. (2021). Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 1-71.

Bulloch, H. C. (2013, June). Concerning constructions of self and other: Auto-racism and imagining Amerika in the Christian Philippines. In *Anthropological Forum*, 23(3), 221-241.

Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Cultures of genius at work: Organizational mindsets predict cultural norms, trust, and commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *46*(4), 626-642.

Caples, C. (2016). Does the "crabs in bucket syndrome" still exist? Available at: https://medium.com/@CEOCaples/does-the-crabs-in-a-bucket-syndrome-still-exist-written-by-derrick-ceo-caples-4b823b2297ff (Accessed October 11, 2018).

Cavus, B., & Sarpkaya, R. (2021). Measuring "Crabs in a Bucket" Phenomenon at Schools: A Scale Development Study. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 314–327.

Cha, J., Kim, S. J., Beck, J., & Knutson, B. J. (2017). Predictors of career success among lodging revenue managers: Investigating roles of proactive work behaviors. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, *18*(4), 474-490.

Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034-2053.

Choi, S. (2019). Breaking through the glass ceiling: Social capital matters for women's career success? *International Public Management Journal*, *22*(2), 295-320.

Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., and Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: the role of social climate and resilience. Hum. Resour. Manga. 58, 85–97.

D'sa, R., Al Rahbi, S., Al Harthy, R., Al Hagar, H., & Thilaga, S. (2023). A Study on Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Academia with Special Reference to HEI's in Ibra. *Open Journal of Social Sciences*, *11*(1), 232-242.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Das, P., Byadwal, V. and Singh, T., (2017). Employee Engagement, Cognitive Flexibility and Pay Satisfaction as Potential Determinants of Employees' Turnover Intentions: An Overview. *Indian Journal of Human Relations*, *51*(1), 147-157.

De Cabo, R. M., Gimeno, R., & Escot, L. (2010). Discrimination on Conejos de administration: Analysis e implications economics. *Revisit de economy palisade*, *18*(53), 131-162.

Dewi, R., Eliyana, A., Si, M., & Anwar, A. (2022). Antecedents and Consequences of Meaningful Work: A Systematic Literature Review. *Web ology (ISSN: 1735-188X)*, *19*(2). 2383-2401.

Elvi, E., & Tunjungsari, H. K. (2022). Gender, Diversity Management Perceptions, Workplace Happiness, and Organizational Citizenship Behavior. In *Tenth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2021 (ICEBM 2021)*, 350-355. Atlantis Press.

Fathy, E. A., & Youssif, H. A. E. (2020). The impact of glass ceiling beliefs on women's subjective career success in tourism and hospitality industry: The moderating role of social support. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, *17*, 137-162.

Feitor, S., Martins, T., & Borges, E. (2022). Shorted happiness at work scale: Psychometric proprieties of the Portuguese version in a sample of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(1), 658.

Fernandez, D. P., Ryan, M. K., & Begeny, C. T. (2023). Gender expectations, socioeconomic inequalities and definitions of career success: A qualitative study with university students. *Plos one*, *18*(2), 1-27.

Gago, S., & Macías, M. (2014). A Possible Explanation of the Gender Gap among Accounting Academics: Evidence from the Choice of Research Field. Accounting & Finance, 54, 1183-1206.

Ganji, S. F. G., & Johnson, L. W. (2020). The relationship between family emotional support, psychological capital, female job satisfaction and turnover intention. *Studies*, *7*(1), 59-70.

Goncu Kose, A., & Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of prevention & intervention in the community*, *46*(3), 245-262.

Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job satisfaction as a driver for sustainable development in the hospitality industry? Evidence from the Alpine region. *Sustainability*, *12*(17), 6754.

Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of career assessment*, *26*(2), 338-358.

Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting* (Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park).

Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(2), 249-264.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Hurtado, A. (2017). *Intersectional Understandings of Inequality P. L. Hammack*, Ed.; Vol. (1), Oxford University Press.

Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC psychology*, *11*(1), 1-12.

Itty, S. S., Garcia, J. R., Futterman, C., Austt, S. G., & Mujtaba, B. G. (2019). Breaking the glass ceiling philosophy and reality: A study of gender Progress and career development in the corporate world. *Business Ethics and Leadership*, 3(3), 6-18.

Kabat-Farr, D., Walsh, B. M., & McGonagle, A. K. (2019). Uncivil supervisors and perceived work ability: The joint moderating roles of job involvement and grit. *Journal of Business Ethics*, *156*, 971-985.

Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *Plos one*, *18*(2), 1-20.

Karababa, A. (2020). The reciprocal relationships between school engagement and self-esteem among Turkish early adolescents: a three-wave cross-lagged model. *Children and Youth Services Review*, 116, 105-114.

KARAKILIÇ, N. Y. (2019). Evaluation of glass ceiling syndrome in terms of gender discrimination perception. *Journal of Management and economics research*, *17*(2), 214-233.

Kasekende, F. (2017). Leader-member exchanges and psychological contract: testing for interaction effects. *Journal of Management Development*, *36*(7), 959-972.

Kır, A., Kösem, Ü. Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde Şükrün İşyeri Mutluluğuna Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18.

Koekemoer E, Olckers C and Schaap P (2023). The subjective career success of women: The role of personal resources. *Front. Psychol.* 14, 1-17.

Krishnan, V. R., Alias, S. N., & Idris, K. (2020). Factors Influencing Career Success among Women Managers: A Research Framework. *Sciences*, *10*(9), 470-484.

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41, 185-199.

Lahiri, M. M., Sarkar, S., & Bhargava, M. (2022). A Brief History of Glass Ceiling the Past Present & the Future. *Academy of Marketing Studies Journal*, *26*(6), 1-5.

Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International emergency nursing*, *45*, 50-55.

Lith, L. V. (2017). Breaking the pattern: Women leading social movement organizations in the Netherlands. *Unpublished master thesis sociology. Amsterdam. Universiteit Van Amsterdam*.

Livingstone, D. W., Pollock, K., & Raykov, M. (2016). Family binds and glass ceilings: Women managers' promotion limits in a 'knowledge economy'. *Critical Sociology*, 42(1), 145-166.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., & Monteiro, A. D. (2021). Women in higher education: are they ready to take up administrative positions?—a mixed-methods approach to identify the barriers, perceptions, and expectations. *Sage Open*, *11*(1), 1-8.

Meeussen, L., Veldman, J., & Van Laar, C. (2016). Combining gender, work, and family identities: the cross-over and spill-over of gender norms into young adults' work and family aspirations. *Frontiers in Psychology*, *7*, 1-11.

Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 26, 352–371.

Miller, C.D. (2016). *Interpersonal competitive dynamics in the workplace: the dark side of demographic similarity* (Doctoral dissertation). The University Of Texas, Dallas.

Misra, N., & Srivastava, S. (2022). Happiness at Work: A Psychological Perspective. *Happiness and Wellness*, 95.

Mousavi, S. M., Pourkarimi, J., & Narenji Sani, F. (2020). Identification Professional Competencies of Industrial Educators in the Technical and Vocational Schools. *Journal of Educational Planning Studies*, *9*(17), 19-45.

Munir, H., & Iqbal, M. Z. (2018). A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women. *Bulletin of Education and Research*, *40*(2), 65-78.

Muresan, G. M., Ciumas, C., & Achim, M. V. (2020). Can money buy happiness? Evidence for European countries. *Applied Research in Quality of Life*, *15*, 953-970.

Nisha, P., Vasumathi, A. (2020). The Impact of Personality Traits on Glass Ceiling Beliefs among Women Advocates' Career Development. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 1044-1055.

Oh, J., & Chhinzer, N. (2020). The Roles of Transformational Leadership and Collective Turnover on Employee Turnover Decisions. In *Academy of Management Proceedings*, 1, 17360). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Ozdemir, Y., & Üzüm, B. (2019). Yengec sendromu. *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*, eds. E. Kaygın and G. Kosa (Konya: Eğitim Yayınevi), 125–138.

Oztürk, İ., & ŞİMŞEK, A. H. (2019). Systematic review of glass ceiling effect in academia: The case of Turkey. *OPUS International Journal of Society Researches*, *13*(19), 481-499.

Pegues, A. D. (2018). *An investigation into the social and individual conditions that promote instigated acts of workplace incivility between black professionals. Unpublished doctoral thesis.* Columbia: Executive Committee of the Graduate School of arts and sciences. New York Colombia University.

Popoola, T., & Karadas, G. (2022). How Impactful Are Grit, I-Deals, and the Glass Ceiling on Subjective Career Success? *Sustainability*, *14*(3), 1136.

Rahmi, F. (2019). Happiness at workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology*, 32-40.

Rath, S., Mishra, A. (2022). A Study on the Glass Ceiling faced by Women in the Banking Sector. *International Journal of Research Publication and Reviews*. 3(6), 3864-3867.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Sahni, J. (2021). Employee engagement among millennial workforce: Empirical study on selected antecedents and consequences. *SAGE Open*, *11*(1), 1–13.

Salin, D. (2020). Competent 'or 'Considerate'? The Persistence of Gender Bias in Evaluation of Leaders. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1-9.

Seema, A. and Sujatha, S. (2017). Perceived organizational support on career success: an employee perspective: An Empirical study from an Indian Context, *Middle East J. Management*, 4(1), 22–38.

Seyed Javadin, S. R., & Jalilian, H. (2018). *Management theories*. Tehran: Negah Danesh Publications. (In Persian).

Shafique, I., N Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, *16*(1), 71-87.

Sindhura, K. (2023). Impact of Employees Involvement and Happiness at Workplace on Career Success. Shodha Prabha (ISSN: 0974-8946), *A Referred & Peer- Reviewed Quarterly Research* Journal, 48, 1-10.

Sinelnikova, M. (2022). Online Hating as Modern Manifestation of Nietzschean Ressentiment. *Problemos*, *102*, 105-117.

Smith, P., Crittenden, N. & Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the career pathways survey. *Gender in Management*, 27 (2), 68-80.

Soubhari, T., and Kumar, T. (2014). The crab-bucket effect and its impact on job stress-an exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(10), 3022-3027.

Tagle, J. P. (2021). Crab mentality - where does it come from. Available at: https://usa.inquirer.net/61656/crab-mentality-where-does-it-come-from (Accessed January 24, 2021).

Uzüm, B., & Ozdemir, Y. (2020). Yengeç Sendromu "Ben Yapamazsam Sen De Yapamazsin": Olçek Geliştirme Çalişmasi Crab Syndrome "If I Can't Do It, You Can't Do It": Scale Development Study. *Journal of Organizational Behavior Research*. 5(2), 241-252.

Uzum, B., Ozdemir, Y., Kose, S., Ozkan, O. S., & Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: Looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers in Psychology*, 13,1-8.

Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Sohrabi, F. (2018). Examining the relationship between professional vitality and career success in organizations. *Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 111-95. (In Persian).

Vetter, J. (2021). The Glass Cliff–Women's Thrive to Save Poor Performance and how to Approach it in the Workplace. *Junior Management Science*, *6*(1), 39-59.

Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, *26*(2), 199-219.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]

Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers in Psychology*, 8, 28, 1-12.

Yague-Perales, R. M., Pérez-Ledo, P., & March-Chorda, I. (2021). Analyzing the impact of the glass ceiling in a managerial career: The case of Spain. *Sustainability*, *13*(12), 6579.

Ybema, J. F., Smulders, P. G., & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European journal of work and organizational psychology*, *19*(1), 102-124.

Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veteran's administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*, *11*(1), 6-12.

Zakaria, N., & Yusof, H. M. (2021). Relationship between the 'Big Five 'Personality and Career Success. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, *24*(1), 69-76.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.12.4.43]