




Investigating the relationship between psychological terror and job stagnation among teachers with the mediating role of subjective happiness

Shabnam Yadegar*¹, Mohammad Azad Abdollahpour², Reza Abdollahi Godollo³

1. **(Corresponding Author):** MSc of educational psychology, Department of Psychology, Azad University of Mahabad, Mahabad, Iran. **Email:** shabnam.yadeghar1368@gmail.com
2. Assistant Professor of Educational Psychology, Department of Psychology, Mah.c., Islamic Azad University, Mahabad, Iran.
3. Ph.D of Sport Management. Department of Sport Management, Urmia University, Urmia, Iran.

Article Info	Abstract
<p>Article Type:</p> <p>Research Article</p> <p>Received Date: 07 December 2025</p> <p>Accepted Date: 20 February 2026</p> <p>Keywords: Psychological terror, Harassment, Job stagnation, Mental happiness, Teacher</p>	<p>Background and Aims: The purpose of the present study was to investigate the relationship between psychological terror and job stagnation among teachers with the mediating role of subjective happiness.</p> <p>Method: This research is based on the main strategy: quantitative; in terms of purpose, applied and in terms of method, descriptive-survey of correlation type which was conducted by structural equation modeling. The statistical population included all teachers of public and non-profit schools of West Azerbaijan province in the academic year 2023-2024; 50,000 people, of which 380 people were selected as a sample by random cluster sampling method according to Klein's rule. To collect data, three questionnaires of job stagnation Allen (2004); Oxford happiness (2011), and Mobbing Ma'ali Tafti et al. (2021) were used. The validity of the instruments was confirmed by content and construct validity, and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed with Spss.v.22 and Lisrel8.8 software.</p> <p>Findings: The findings showed that mobbing had a direct and significant effect on teachers' job stagnation ($\beta = 0.75$); and mobbing had a significant direct effect on subjective happiness ($\beta = -0.49$); and subjective happiness had a significant and inverse effect on job stagnation ($\beta = -0.26$); and the indirect effect of mobbing on job stagnation through the mediation of subjective happiness was ($\beta = -0.127$); and the total effect was (-0.87); and was significant inversely ($p < 0.05$).</p> <p>Conclusion: The existence of mobbing reduces the mental happiness and increases the stagnation of teachers in schools. Therefore, it is necessary to implement support programs and training workshops to reduce workplace conflicts and promote the mental happiness of teachers in order to improve the quality of education.</p>
<p>Cite this article: Yadegar, Sh., Abdollahpour, M. A., Abdollahi Godollo, R. (2025). Investigating the relationship between psychological terror and job stagnation among teachers with the mediating role of subjective happiness. <i>Research Strategies in Educational Sciences</i>, 3(2), 1-18.</p> <p>DOI: 10.22034/jrses.2026.556714.1114</p>	
	
<p>Extended abstract</p> <p>Introduction</p>	



In educational organizations, human resources constitute the essence of progress and the core capital driving success, differentiation, and excellence. However, dysfunctional phenomena such as mobbing and career plateau can severely undermine teacher productivity and satisfaction. Mobbing refers to systematic hostile behaviors in the workplace, encompassing verbal, psychological, sexual, or physical harassment, leading to mental exhaustion, diminished self-confidence, and burnout. Career plateau, meanwhile, describes feelings of stagnation or despair in professional advancement, rendering work repetitive and unchallenging, which threatens educational quality by eroding positive emotional engagement, increasing absenteeism, and fostering burnout among teachers. Subjective happiness emerges as a pivotal mediating construct, encompassing positive emotional experiences, life satisfaction, and reduced negative states like depression and anxiety. This study examines the relationship between mobbing and teachers' career plateau, mediated by subjective happiness in West Azerbaijan province.

Methods

This quantitative, descriptive-correlational study utilized structural equation modeling as the analytical technique, with field-based data collection. The population comprised teachers from schools in West Azerbaijan province during the 2022-2023 academic year. Following Kline's guideline and assuming $\alpha=0.05$ error, a sample of 400 was targeted via cluster random sampling; Ultimately, 380 people were analyzed. Data were gathered using three validated instruments: Allen's 20-item Career Plateau Questionnaire (reliability $\alpha=0.89$); the 29-item Oxford Happiness Questionnaire ($\alpha=0.92$); and the 21-item Mobbing Questionnaire ($\alpha=0.87$), demonstrating strong content and construct validity. Descriptive statistics were computed via Spss^{vs.22}, while path analysis and employed Lisrel^{8.8}.

Results

Research findings showed that Mobbing (Psychological terror) with job plateau ($\beta = 0.75$); ($T = 11.34$) and Mobbing with subjective happiness ($\beta = -0.49$); ($T = -9.07$) and subjective happiness with job plateau ($\beta = -0.26$); ($T = -6.28$) and the indirect effect of mobbing on job plateau with the mediator of subjective happiness ($\beta = -0.127$) and the total effect ($\beta = -0.87$); ($T = -56.96$); All relationships at 95% confidence level with absolute value t are greater than 1.96. It can be concluded that mobbing has a positive relationship with job plateau and a negative relationship with subjective happiness, that is, with an increase in mobbing, teachers' job plateau increases and their subjective happiness decreases, and vice versa. On the other hand, subjective happiness has a negative relationship with job plateau, that is, with the increase of teachers' subjective happiness, their job plateau decreases.

Conclusion

Findings underscore mobbing's detrimental role in amplifying career plateau and eroding subjective happiness among teachers, with happiness serving as a key mediator. This highlights the imperative for organizational interventions to mitigate mobbing and bolster well-being. Educational policymakers are urged to implement training workshops and in-service programs promoting happiness (e.g., mindfulness and stress management) alongside mobbing controls. Such measures would enhance teacher mental health, educational quality, and institutional efficacy.

Ethical considerations

Following the ethics of research

This research is derived from thesis, all ethical standards, honesty and trustworthiness have been observed in the analysis of texts and citations

Financial sponsor

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

Authors' contribution

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

Conflict of interest

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



بررسی رابطه ترور روانی و سکون زندگی شغلی معلمان با نقش میانجی شادی ذهنی

شبنم یادگار*^۱، محمدآزاد عبدالله پور^۲، رضا عبدالهی گدلولو^۳

۱. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، مهاباد، ایران. shabnam.yadeghar1368@gmail.com
۲. استادیار روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.
۳. دکترای مدیریت ورزشی. گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ترور روانی و سکون زندگی شغلی معلمان با نقش میانجی شادی ذهنی بود.</p> <p>روش: این پژوهش بر مبنای راهبرد اصلی: کمی؛ از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است که با مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی و غیرانتفاعی استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳؛ به تعداد ۵۰۰۰ نفر بود که طبق قاعده کلاین، تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه، با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه سکون‌زندگی شغلی آلن (۲۰۰۴)؛ شادکامی آکسفورد (۲۰۱۱)، و موبینگ معالی تفتی و همکاران (۱۴۰۰)، استفاده گردید. روایی ابزارها به روش روایی محتوایی و سازه، و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ، تأیید گردید. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS، vs.22 و Lisrel، 8.8 انجام شد.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های نشان داد که موبینگ بر سکون‌زندگی شغلی معلمان، اثر مستقیم و معنی‌دار داشت ($\beta = 0/75$)؛ و موبینگ بر شادی ذهنی، ($\beta = -0/49$)؛ و شادی ذهنی بر سکون‌زندگی شغلی، با ($\beta = -0/26$)؛ اثر معکوس و معنی‌دار داشتند و اثر غیرمستقیم موبینگ بر سکون‌زندگی شغلی با میانجی شادی ذهنی، با ($\beta = -0/127$)؛ و اثر کل ($\beta = -0/87$)؛ معکوس و معنی‌دار بود ($p < 0/05$).</p> <p>نتیجه‌گیری: وجود موبینگ موجب کاهش شادی ذهنی و افزایش سکون‌زندگی معلمان در مدارس می‌شود. لذا اجرای برنامه‌های حمایتی و کارگاه‌های آموزشی برای کاهش تعارضات محیط کار و ارتقای نشاط ذهنی معلمان جهت بهبود کیفیت آموزشی ضرورت دارد.</p>	<p>نوع مقاله: علمی پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۱۶</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: ترور روانی، اذیت و آزار، سکون‌زندگی، شادی ذهنی، معلم</p>
<p>استناد به این مقاله: یادگار، ش؛ عبدالله پور، م. الف؛ عبدالهی گدلولو، ر. (۱۴۰۴). بررسی رابطه ترور روانی و سکون زندگی شغلی معلمان با نقش میانجی شادی ذهنی، راهنمای پژوهش در علوم تربیتی، ۳(۲)، ۱۸-۱.</p>	
<p>DOI: 10.22034/jrses.2026.556714.1114</p>	

مقدمه

والدین در زیست‌بوم سازمانی معاصر، مدیریت و پیشگیری از سکون‌زدگی شغلی به ضرورتی استراتژیک برای حفظ سرمایه‌های انسانی بدل شده است؛ چرا که معلمان در بدو خدمت با انگیزه بالایی وارد عرصه آموزش می‌شوند، اما تداوم چالش‌های ساختاری و فردی در نهایت منجر به شکل‌گیری پدیده سکون‌زدگی^۱ می‌گردد. در این وضعیت احتمال پیشرفت عمودی یا غنی‌سازی شغلی به حداقل می‌رسد و فرد با احساس بن‌بست شغلی مواجه می‌شود (لی و یائو، ۲۰۲۲)، سکون‌زدگی شغلی معلمان، مانع توسعه کیفیت نیروی‌های آموزشی می‌شود. نشانه‌های بارز سکون‌زدگی معلمان از عدم پیشرفت شغلی تا از دست دادن حس معنا در کار، محدودیت در ارتقاء عناوین شغلی، شانس کم برای ارتقاء به سمت‌های بالاتر، و کاهش تعامل عاطفی مثبت و افزایش احساسات منفی در محل کار متغیر است (وانگ، ۲۰۲۴). این معضل که شامل دو بُعد اصلی سکون‌زدگی ساختاری (عدم ارتقای رتبه)، و سکون‌زدگی محتوایی (فقدان چالش در وظایف)، است، می‌تواند منجر به کاهش اشتیاق کاری و افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان شود (ژای و همکاران، ۲۰۲۰)، مطالعات اخیر نیز نشان می‌دهند که در عصر پس از پاندمی، تغییر در ساختارهای سازمانی و تمایل به سمت مدل‌های کاری تخت، ریسک تجربه سکون‌زدگی را افزایش داده است (شی و همکاران، ۲۰۲۲). به طوری که این پدیده فراتر از یک رکود ساده، به کاهش شدید اشتیاق شغلی و زوال سلامت روان منجر شده است و کیفیت خروجی‌های آموزشی را به مخاطره می‌اندازد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، سکون‌زدگی شغلی با تحریک رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث افزایش ترک خدمت می‌گردد و هزینه‌های سنگینی را بر نظام‌های آموزشی تحمیل می‌کند (ژای و همکاران، ۲۰۲۳). بر این اساس، شناسایی عوامل زمینه‌ساز این فرسودگی ذهنی و تدوین استراتژی‌های پیشگیرانه برای بازگرداندن پویایی به مسیر شغلی معلمان، نه تنها یک نیاز سازمانی، بلکه پیش‌شرطی حیاتی برای توسعه پایدار آموزشی محسوب می‌شود (ابورامدان و همکاران، ۲۰۲۲).

«شادی ذهنی»، به عنوان یکی از مفاهیم محوری در علوم رفتاری شناخته می‌شود که دربرگیرنده تجربیات عاطفی مثبت، رضایت از زندگی و فقدان هیجان‌های منفی نظیر افسردگی و اضطراب است (یاووز، ۲۰۱۹). این سازه در ادبیات روان‌شناسی با مفهوم «بهبودی ذهنی» همپوشانی داشته و به توازن میان عواطف مثبت و منفی در کنار سطح بالایی از رضایت‌مندی اشاره دارد (جاز و همکاران، ۲۰۱۹). اهمیت این موضوع در نظام آموزشی ایران تا حدی است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۴)، ایجاد نشاط در مدارس و تربیت انسان‌های با نشاط به عنوان یکی از اهداف کلان معرفی شده است؛ امری که دغدغه‌های نهادهای علمی و سیاست‌گذاری را در سال‌های اخیر به خود معطوف کرده است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). از منظر سازمانی، شادی در محل کار به معنای برآیند رضایت کارکنان از ابعاد حرفه‌ای و شخصی زندگی است (رحمی، ۲۰۱۹). کارکنانی که سطوح بالایی از شادی ذهنی را تجربه می‌کنند، تمرکز و بهره‌وری بیشتری در انجام وظایف دارند و با رویکردهای نوآورانه، اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهند (رحمی، ۲۰۱۹؛ یو و کیم، ۲۰۱۹). این حالت روانی مثبت که با کاهش ملال و بی‌علاقگی همراه است، تحت تأثیر متغیرهایی چون مشارکت شغلی، مدیریت استرس و خودباوری قرار دارد (یو و کیم، ۲۰۱۹؛ جهرمی و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این، نشاط در محیط مدرسه محرک رشد همه‌جانبه دانش‌آموزان در ابعاد جسمانی، شناختی و اخلاقی است که تحقق آن مستلزم مداخله فعال مدیران و معلمان و یادگیری روش‌های آموزش شادی است (جهرمی و همکاران، ۱۳۹۹). در این راستا، سرمایه‌گذاری بر پژوهش‌های محوریت شادی در نظام آموزشی، نه تنها منجر به ارتقای کیفیت حکمرانی آموزشی می‌شود، بلکه سطح کلی شادکامی ملی را نیز افزایش می‌دهد (بوتنر و همکاران، ۲۰۲۰؛ جهرمی و همکاران، ۱۳۹۹). سیاست‌گذاران با اتکا به این یافته‌ها می‌توانند کیفیت سیستم‌های آموزشی و روابط اجتماعی را بهبود بخشند (بوتنر و

¹ job stagnation

² Li, Y., & Yao, X

³ Wang, Y

⁴ Zhai, X., Wang, S., & Zhao, Y.

⁵ Xie, Baoguo., Xia, Mian., Xin, Xun., & Zhou, Wenxia

⁶ Wang, Lin., Zhang, Jing., & Liu, Sun

⁷ Zhai, Xujuan., Wang, Shuo., & Zhao, Yan

⁸ Aboramadan, Mohammed., Dahleez, Khalid Abed., & Hamad, Mazen Hassan

⁹ Mental happiness

¹ Yavuz, C. 0

¹ Caz Ç., Göksel A. G., & Yazıcı Ö

¹ Rahmi, F 2

¹ Yoo, D. M. & Kim, D. H. 3

¹ Bettner, D., Nelson, T. & Veenhoven

همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، شادی ذهنی به عنوان یک سازه چندوجهی، عاملی کلیدی در ارتقای بهره‌وری معلمان و پیشگیری از زوال منابع انسانی محسوب می‌شود که نیازمند توجه ویژه در مطالعات نظری و مداخلات عملی است (کامکاری و شکرزاده، ۲۰۱۲).

یکی از مخرب‌ترین رفتارهای ناهنجار سازمانی که سلامت روان کارکنان را هدف قرار داده و منجر به ایجاد فشار روانی شدید می‌گردد، پدیده «موبینگ» است (توتار، ۲۰۰۴). موبینگ به عنوان یک تروریسم روانی برنامه‌ریزی شده، دربرگیرنده رفتارهای خصمانه، غیراخلاقی و سیستماتیکی است که به طور مستمر (حداقل به مدت شش ماه) علیه یک فرد اعمال شده و منجر به انزوای روانی و اجتماعی وی می‌گردد (لیمان، ۱۹۹۶؛ تورا و یاردیبی، ۲۰۲۱). این پدیده که در سال ۲۰۱۹ توسط سازمان بین‌المللی کار به عنوان نقض صریح حقوق بشر و کرامت کارگران شناخته شد، فراتر از یک آسیب فردی، هزینه‌های اقتصادی سنگینی را به دلیل کاهش بهره‌وری و افزایش جابه‌جایی شغلی بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند (ایشیدا، ۲۰۲۴). موبینگ سازمانی که به عنوان یک «جرم عاطفی» توصیف می‌شود، فارغ از رده شغلی یا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، منجر به بروز پیامدهای وخیمی نظیر استرس مزمن، فرسودگی شغلی، سکوت سازمانی و از دست رفتن اعتماد به نفس در قربانیان می‌گردد (چلبی و تاشچی کایا، ۲۰۱۴؛ اوناگ و کایا، ۲۰۲۱). این خشونت بی‌صدا، با ایجاد ناپایداری در روابط کاری، نه تنها منجر به زوال سلامت جسمی و روانی کارکنان می‌شود، بلکه باعث خروج نیروهای شایسته و مولد از بدنه سازمان می‌گردد (چوی، ۲۰۲۰؛ گوزل، ۲۰۲۲). علیرغم عمق آسیب‌های ناشی از روابط سمی کاری، به دلیل نرخ گزارش‌دهی پایین، ابعاد واقعی صدمات روانی این پدیده همچنان کمتر از میزان واقعی تخمین زده می‌شود (غروتو. دی. سوزا جی و همکاران، ۲۰۲۳). در نظام‌های آموزشی، معلمان به عنوان یکی از گروه‌های آسیب‌پذیر، در معرض موبینگ از سوی مدیران، همکاران و حتی والدین دانش‌آموزان قرار دارند که این امر در قالب تبعیض، تحقیر و موانع ارتباطی بروز می‌کند (چلبی و تاشچی کایا، ۲۰۱۴). معلمان تحت تأثیر این فشارها، علائم فیزیکی نظیر خستگی و اضطراب مزمن را تجربه کرده و با کاهش شدید رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک خودکارآمدی مواجه می‌شوند (داشی سونمز و جمال‌اوغلو، ۲۰۱۸). در نهایت، تداوم جو منفی ناشی از موبینگ در محیط مدرسه، علاوه بر خستگی روحی، منجر به فرسودگی و شکل‌گیری «سکون‌زدگی شغلی» در معلمان شده و با کاهش شادی ذهنی، پویایی نظام تعلیم و تربیت را به مخاطره می‌اندازد (اوزدمیر و اوغورلو، ۲۰۲۱).

پیشینه سکون‌زدگی شغلی و پیامدهای سازمانی

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سکون‌زدگی شغلی به عنوان یک چالش ساختاری و محتوایی، پیامدهای مخربی بر عملکرد معلمان دارد. در این راستا، وانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، نشان دادند که سکون‌زدگی با خستگی هیجانی و تغییر اهداف مثبت شغلی رابطه مستقیم دارد؛ همسو با این یافته، سو و چنگ (۲۰۱۷)، دریافتند که این پدیده منجر به کاهش معنادار رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افت عملکرد کلی کارکنان می‌گردد. همچنین، یانگ^۲ (۲۰۱۹)، تأکید می‌کند که فلات شغلی با افزایش قصد ترک خدمت، کاهش تعهد سازمانی، عملکرد ضعیف شغلی و نتایج نامطلوب کاری پیوند خورده است.

رابطه موبینگ (ترور روانی) و سکون‌زدگی شغلی

در واکاوی رابطه بین رفتارهای آزارگرانه و سکون‌زدگی شغلی، پاربخ و همکاران^۳ (۲۰۱۷)، معتقدند بین قلدری سازمانی و سکون‌زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تایید این رابطه در بافت بومی، عبدالهی گدلو و کاشف (۱۳۹۹)، نشان دادند که قلدری سازمانی با نقش میانجی سکون‌زدگی بر بدبینی معلمان تأثیر می‌گذارد و ضریب مسیر قلدری بر سکون‌زدگی مثبت و معنادار است. علاوه بر این، جین و چابرا^۴ (۲۰۲۳)، دریافتند که نظارت آزاردهنده و احساس رفتار ناعادلانه، ادراک از سکون‌زدگی را تشدید کرده و منجر به

¹ Mobbing

² Tutar, H.

³ Tura & Yardibi

⁴ Khida, K

⁵ Çelbi, N., & Taşçı Kaya, G.

⁶ Onağ, Z & Kaya, E

⁷ Choi, Y

⁸ Wang, Hu, Hurst, Yang

⁹ Yang, W.-N., Niven, K and Johnson, S

¹ Parikh, Jay A. Harolds, Edward I. Bluth.

¹ Jain, V. and Chhabra, B.

رفتارهای کاری معکوس می‌شود.

رابطه موبینگ و شادی ذهنی

مطالعات متعددی بر نقش ویرانگر موبینگ بر سلامت روان تأکید دارند، در همین راستا، غروتو. دی. سوزا جی و همکاران (۲۰۲۳)؛ و تئودوراتو و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهش‌های خود دریافتند که تجارب موبینگ به طور قابل توجهی با کاهش شادی روانی و افت کیفیت زندگی کاری همراه است. در همین زمینه، جاز و همکاران (۲۰۱۹)، نشان دادند که میزان مواجهه با موبینگ، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای سطوح شادی ذهنی معلمان است؛ به طوری که دیلماج و اوزکان (۲۰۱۹)، نیز همبستگی منفی و معناداری را میان موبینگ (به ویژه در فضای سایبری) و شادی ذهنی گزارش کردند. ایلبای و ساریچام (۲۰۱۵)، دریافتند که آسیب‌پذیری روانی با بخشودگی و سپاسگزاری که هر دو پیش‌بینی‌کننده مهمی از شادی ذهنی هستند، رابطه منفی دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که موبینگ می‌تواند تأثیر منفی بر شادی ذهنی داشته باشد. در راستای این مطالعه پادیر و همکاران (۲۰۱۵)، معتقدند که افزایش سطح شادی ذهنی می‌تواند میزان آزار روانی و موبینگ سایبری را کاهش دهد. لوتا اووسیتالو-مالمیوارا و همکاران (۲۰۱۶)، در مطالعه خود نشان دادند که موبینگ و قلدری باعث افسردگی بیشتر و کاهش شادی روانی در بین نوجوانان خواهد شد.

رابطه شادی ذهنی و سکون زندگی شغلی

در تبیین نقش محافظتی عوامل مثبت روان‌شناختی، دانشور هریس و شجاعی (۱۴۰۳)، نشان دادند که بین شادی سازمانی و مؤلفه‌های آن با سکون زندگی شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همسو با این یافته، دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، معتقدند که کاهش شادی ذهنی و سلامت روانی، محرک اصلی بروز سکون رفتاری در کارکنان است. همچنین، وانگ (۲۰۲۴)، در یافته‌های اخیر خود تأکید کرد که افزایش احساسات منفی و کاهش شادکامی، به طور مستقیم با تجربه سکون زندگی شغلی در معلمان در ارتباط است. در حوزه مطالعات داخلی مربوط به بهزیستی روان‌شناختی، چلبیانلو و طالبی (۱۳۹۸)، در پژوهشی روی اعضای هیئت علمی دریافتند که کاهش شادکامی ذهنی با افزایش عواطف منفی و تقلیل رضایت از زندگی همراه است.

متغیرهای میانجی و پیامدهای ترکیبی

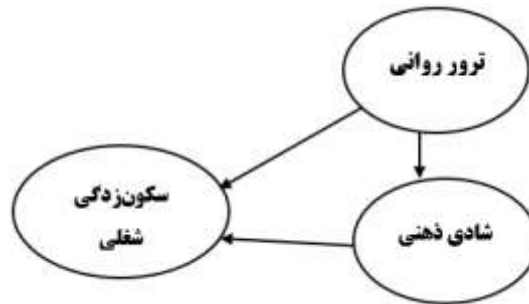
در بررسی جامع‌تر، یاووز (۲۰۱۹)، نشان داد که تنظیم هیجانی می‌تواند با کاهش استرس، منجر به افزایش شادی ذهنی شود، در حالی که آوجی و آیدوغان (۲۰۲۲)، دریافتند موبینگ اثر مستقیمی بر افزایش فرسودگی شغلی و بدبینی دارد. در نهایت، عبدالهی گدلو و همکاران (۲۰۲۵)، در یک پژوهش آمیخته تبیین کردند که موبینگ معلمان زنجیره‌ای از پیامدهای مخرب را ایجاد می‌کند که سکون زندگی شغلی و فرسودگی از بارزترین پیامدهای سازمانی آن محسوب می‌شوند. همچنین ایشیدا (۲۰۲۴)، نشان داد که بهبود وضعیت رفاه ذهنی می‌تواند راهکاری برای مقابله با اثرات سوء آزار در محل کار باشد. تئودوراتو و همکاران (۲۰۲۲)، دریافتند که موبینگ بر سلامت روان و کیفیت زندگی کارکنان شاغل تأثیر می‌گذارد.

واکاوی ادبیات نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه سازه‌های سکون زندگی شغلی، موبینگ و شادی ذهنی به صورت پراکنده و در قالب روابط دوگانه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، اما یک نقص اساسی در مبانی نظری و تجربی این حوزه مشهود است. خلاً پژوهشی نخست مربوط به فقدان یک الگوی ساختاری جامع است که بتواند تأثیر همزمان یک متغیر بازدارنده و سمی مانند موبینگ، را در کنار یک متغیر انگیزشی و مثبت‌گرا مانند شادی ذهنی، بر پدیده سکون زندگی شغلی تبیین کند. بیشتر مطالعات گذشته، سکون زندگی را صرفاً از منظر متغیرهای ساختاری سنجیده‌اند و از نقش تعاملی هیجانات مثبت و فشارهای روانی سیستماتیک غفلت ورزیده‌اند. خلاً دوم؛ به بستر سازمانی و فرهنگی بازمی‌گردد؛ نظام آموزش و پرورش ایران و به ویژه استان آذربایجان غربی، با چالش‌های منحصر به فردی در زمینه فرسودگی و سکون زندگی شغلی نیروهای باسابقه روبروست، اما تاکنون مدلی که بتواند رابطه مستقیم و میانجی این متغیرها را در این بافت خاص ترسیم کند، ارائه نشده است. انتخاب این سه متغیر در کنار هم بر اساس این منطق نظری صورت گرفته است که موبینگ به عنوان یک بیماری سازمانی (تورا و یاردیبی، ۲۰۲۱)، با تخریب منابع روانی، فرد را مستعد سکون زندگی می‌کند، در حالی که شادی ذهنی و گسترش شادی ذهنی، می‌تواند به عنوان یک مانع جدی، اثرات مخرب آزار روانی را تعدیل نماید. لذا سکون زندگی شغلی معلمان فراتر از

¹ Ilbay, A. B., & Sariçam, H.

² Theodoratou, M., Fasoulas., A. Farmakopoulou, ..

یک ایستایی شغلی، منجر به کاهش کارایی کل نظام آموزشی و زوال سرمایه‌های انسانی می‌گردد. مقابله با موبینگ به عنوان یک «خشونت بی‌صدا» و ارتقای شادی ذهنی طبق اهداف عالیه سند تحول بنیادین (۱۳۹۴)، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای خروج معلمان از بن‌بست شغلی است. لذا این پژوهش با هدف پر کردن خلأ نظری موجود و ارائه راهکارهای عملیاتی به سیاست‌گذاران برای تدوین پروتکل‌های حمایتی و برنامه‌های نشاط‌محور انجام شد. بر این اساس، مسئله اصلی تحقیق این است که: آیا مدل ساختاری مبتنی بر موبینگ سازمانی و شادی ذهنی می‌تواند تغییرات سکون‌زدگی شغلی معلمان را به شکلی معنادار پیش‌بینی کند؟ بر اساس آنچه ذکر شد مدل مفهومی زیر ترسیم و آزمون شد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

طرح پژوهش این پژوهش بر مبنای راهبرد اصلی: کمی؛ بر مبنای هدف: از نوع کاربردی و بر اساس روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات (راهکار اجرایی): از نوع میدانی؛ و بر حسب تکنیک تحلیلی جزو تحقیقات توصیفی - همبستگی؛ از نظر زمانی: مقطعی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، معلمان استان آذربایجان غربی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳، تقریباً ۵۰۰۰۰ نفر بودند. با رعایت ملاحظات اخلاقی من جمله اخذ رضایت از همکاران جهت شرکت اختیاری در پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات، در دسترس بودن نزد محقق به منظور پاسخگویی به سوالات؛ به توزیع پرسشنامه اقدام گردید. نمونه آماری با توجه به قاعده کلاین و با در نظر گرفتن خطای $\alpha=0/05$ ؛ تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب و نهایتاً ۳۸۰ نفر از پرسشنامه سالم به دست رسید که از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها پژوهش حاضر از سه پرسشنامه استفاده شد.

پرسش‌نامه سکون‌زدگی شغلی: این پرسش‌نامه برگرفته از پرسش‌نامه آلن (۲۰۰۴)، بود؛ که دارای ۱۴ سؤال در ۲ بُعد سکون‌زدگی ساختاری (گویه‌های ۱ تا ۶) و سکون‌زدگی محتوایی (۷ تا ۱۴)، است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه لی و یائو (۲۰۲۲)، ۰/۸۷ گزارش شد و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی به دست آمد. در مطالعه عبدالهی و کاشف (۱۳۹۹)، هم پایایی مقیاس را ۰/۹۲ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۴ محاسبه گردید. شیوه نمره گذاری سکون‌زدگی شغلی براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم: ۵ تا کاملاً مخالفم: ۱)، می‌باشد.

پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد: این پرسش‌نامه برگرفته از پرسش‌نامه آرگیل و لو (۲۰۱۱)، بود؛ که دارای ۲۹ سؤال در ۵ بُعد (رضایت از زندگی، گویه‌های ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۸-۱۳-۱۴-۲۵-۲۶؛ حرمت خود، گویه‌های ۴-۱۰-۱۱-۱۵-۲۰-۲۱-۲۳؛ بهزیستی ذهنی، گویه‌های ۱۲-۱۶-۱۸-۱۹-۲۹؛ رضایت خاطر، گویه‌های ۷-۹-۱۷-۲۳؛ خلق مثبت، ۲۲-۲۷-۲۸)؛ را بر اساس یک طیف چهار درجه‌ای از صفر تا سه یا (اصلاً کم، گاهی، همیشه) نمره گذاری شده است. بنابراین حداقل نمره هر آزمودنی صفر و حداکثر آن ۸۷ است. سوال ۲۳ در گویه حرمت خود و رضایت خاطر مشترک است. در پژوهش چوآ و همکاران (۲۰۲۳)، پایایی این پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ

¹ Li, Y., & Yao, X

² Argyle, Lu

³ Chua, S. M., et al.

۰/۹۱ تأیید شد. پایایی و روایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی بازآزمایی در دانشجویان در پژوهش نجفی و همکاران (۱۳۹۴)، به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۷۵ بدست آمد. در مطالعه حاضر، پایایی این ابزار ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه موبینگ: این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه معالی تفتی و همکاران (۱۴۰۰)، بود؛ برای سنجش موبینگ در محیط کار از پرسشنامه معالی تفتی و همکاران (۱۴۰۰) با اقتباس از پرسشنامه لیمان (۱۹۹۶) و سایر پرسشنامه‌های خارجی تدوین شده است. در این پرسشنامه ۲۶ گویه‌ای؛ در سه بُعد روابط بین فردی و اجتماعی (گویه‌های ۱-۸)، موقعیت حرفه‌ای و شغلی (گویه‌های ۹-۲۰)، زندگی شخصی (شهرت و خوشنامی)؛ (گویه‌های ۲۱-۲۶)؛ با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد)، تنظیم شده است. پایایی و روایی کل پرسشنامه در پژوهش معالی تفتی و همکاران (۱۴۰۰)، ۰/۸۵ گزارش شد. در پژوهش تورا و یاردی (۲۰۲۱)، پایایی ابعاد ۰/۹۳ به دست آمده بود. در تحقیق حاضر، پایایی آن ۰/۹۵ محاسبه گردید. دلایل تفاوت این ضریب آلفای کرونباخ در هر سه پرسشنامه با نمونه‌های داخلی یا خارجی، احتمالاً نمونه متفاوت در پژوهش، شرایط اجرای متفاوت و نظارت دقیق پژوهشگر در اجرای میدانی، باشد. در همین راستا، برای بهبود پایایی پرسشنامه‌ها، پژوهشگر به سوالات احتمالی معلمان پاسخ می‌داد، تا معلمان درک بهتری از سوالات داشته باشند. بنابراین در پژوهش حاضر روایی محتوایی ابزارها با نظر استاد راهنما و دو تن از استادان روانشناسی تأیید شدند. برای پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی کل پرسشنامه سکون زدگی شغلی، شادی ذهنی و موبینگ به ترتیب ۰/۹۴؛ ۰/۹۶ و ۰/۹۵ به دست آمد. سایر اطلاعات مربوط به ابزارها در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱. متغیرهای پژوهش، تعداد گویه‌های آن و پایایی مربوط به آن

آلفای کرونباخ	متغیرها	
۰/۸۷	روابط بین فردی و اجتماعی	موبینگ
۰/۹۲	موقعیت حرفه‌ای و شغلی	
۰/۹۱	زندگی شخصی (شهرت و خوشنامی)	
۰/۹۵	کل موبینگ	
۰/۸۹	رضایت از زندگی	شادی ذهنی
۰/۸۶	حرمت خود	
۰/۸۳	بهبودی ذهنی	
۰/۸۲	رضایت خاطر	
۰/۷۹	خلق مثبت	
۰/۹۶	کل شادی ذهنی	
۰/۸۶	سکون زدگی سلسله مراتبی	سکون زدگی شغلی
۰/۹۲	سکون زدگی محتوایی	
۰/۹۴	کل سکون زدگی	

قبل از پرداختن به تحلیل اصلی، روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و روش‌های آمار استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف، آزمون KMO، VIF، پارامتر تحمل و ضریب همبستگی پیرسون و ...) بررسی و تأیید شدند. در نهایت داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم‌افزارهای spss.v22 و Lisrel8.8 تجزیه و تحلیل و برای آزمون فرضیات از مدل‌سازی ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های توصیفی افراد نمونه پژوهش ۳۸۰ نفری در جدول (۲) بر حسب جنسیت، وضعیت تاهل، نوع مدرسه، وضعیت استخدام، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، مقطع تدریس، محل خدمت گزارش شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی جمعیت شناختی آزمودنی‌ها پژوهش

متغیر	فراوانی	متغیر	فراوانی
جنسیت	زن	متاهل	۱۹۳ (۵۰/۸)
	مرد	تاهل	۱۸۷ (۴۹/۲)
محل خدمت	ابتدایی	رسمی	۱۶۱ (۴۲/۴)
	راهنمایی	پیمانی	۹۴ (۲۴/۷)
	دبیرستان	حق التدریس/قرارداد	۹۷ (۲۵/۵)
	ترکیبی از مقاطع	سایر	۲۸ (۷/۴)
مدرک تحصیلی	دیپلم	دولتی	۹ (۲/۴)
	فوق دیپلم	غیرانتفاعی	۵۸ (۱۵/۳)
	لیسانس	سایر	۱۸۲ (۴۷/۹)
	فوق لیسانس	زیر ۵ سال	۱۲۶ (۳۳/۲)
	دکتری	۵-۱۰	۵ (۱/۳)
		۱۱-۱۵	۱۸ (۴/۷)
پست خدمت	مدیر	وضعیت سابقه	۴۱ (۱۰/۸)
	معاون	۱۶-۲۰	۳۲ (۸/۴)
	مدیر آموزگار	۲۱-۲۵	۱۱۲۲ (۳۲/۱)
	دبیر	۲۶-۳۰	۱۳۵ (۳۵/۵)
	آموزگار	بالای ۳۱	۳۲ (۸/۴)
سایر			

در جدول (۳) شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی، حداکثر و حداقل، کلموگروف اسمیرنوف و عامل تورم واریانس ارائه شده است. برای نرمال بودن داده‌ها ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی (+۲ و -۲) بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. مقدار VIF برای تمامی متغیرها پایین تر از ۴ می‌باشد. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف هم برای همه شاخص‌ها بیشتر از ۰/۰۵ است. این نتایج نشان می‌دهد که فرض صفر برای نرمال بودن داده‌ها تایید شده است.

جدول ۳. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش و شاخص های خطی چندگانه

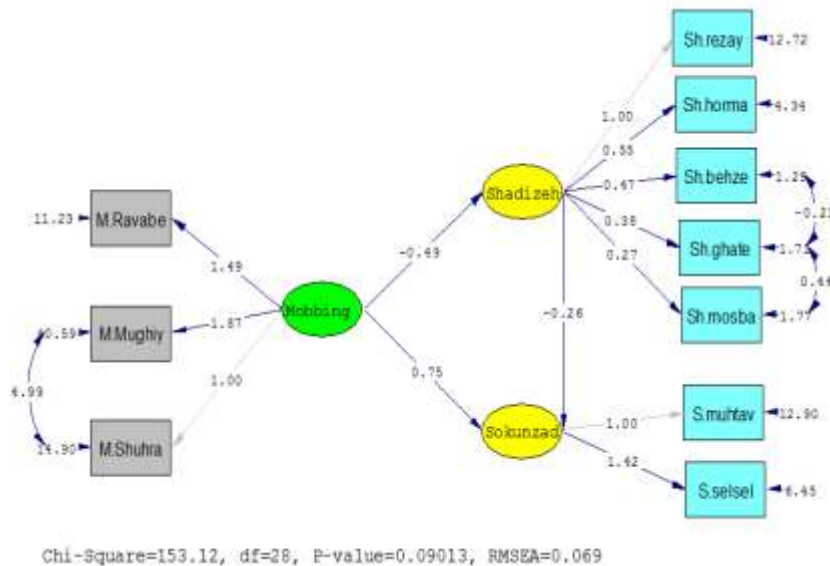
متغیر	میانگین	انحراف معیار	کلموگروف اسمیرنوف	VIF	MINIMUM	MAXIMUM	چولگی	کشیدگی	تعداد نمونه	تنبه ارزیابی
موبینگ	۹۱/۶۶	۲۱/۹۸	۰/۸۲	۱/۲۱	۲۶	۱۳۰	-۰/۴۸۴	-۰/۰۴۶	۳۸۰	مطلوب
شادی ذهنی	۵۲/۳۹	۱۶/۱۴	۰/۶۹	۱/۰۹	۱۵	۸۷	۰/۱۱۱	-۰/۳۴۸	۳۸۰	مطلوب
سکون زندگی	۳۵/۷۳	۱۳/۲۵	۰/۷۶	-	۱۴	۷۰	۰/۳۳۰	-۰/۴۷۲	۳۸۰	مطلوب

بر اساس یافته‌های جدول ۳ ملاحظه می‌گردد که مقدار میانگین و انحراف استاندارد در متغیر موبینگ با $۹۱/۶۶ \pm ۲۱/۹۸$ ؛ شادی ذهنی با $۵۲/۳۹ \pm ۱۶/۱۴$ ؛ و سکون زندگی شغلی با $۳۵/۷۳ \pm ۱۳/۲۵$ ؛ می‌باشند و عامل تورم واریانس نیز در متغیر موبینگ ۱/۲۱ و متغیر شادی ذهنی هم ۱/۰۹ هستند. از آن جایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

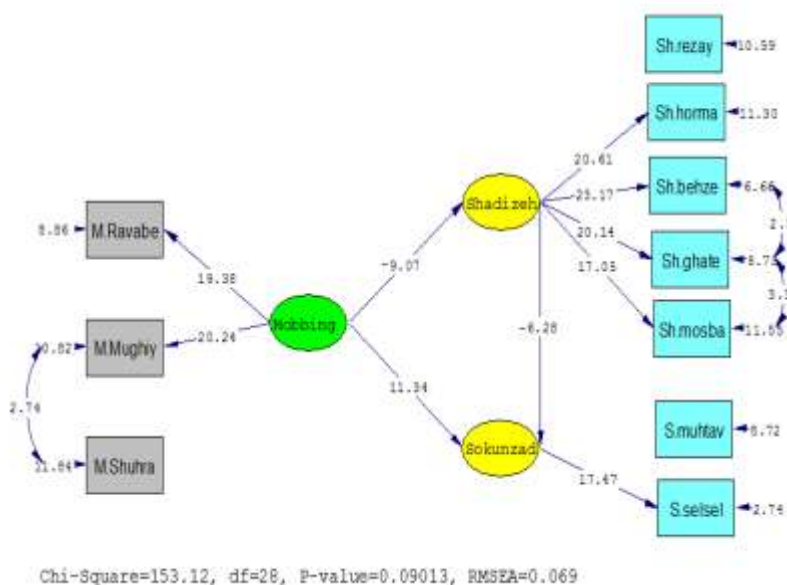
جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

سکون زدگی شغلی		شادی ذهنی		موبینگ (ترور روانی)		متغیر
p-value	R	p-value	R	p-value	R	
۰/۰۰۰	۰/۵۸۸	۰/۰۰۰	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰	۱	موبینگ
۰/۰۰۰	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰	۱	۰/۰۰۰	۰/۳۹۴	شادی ذهنی
۰/۰۰۰	۱	۰/۰۰۰	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰	۰/۵۸۸	سکون زدگی شغلی

بر اساس یافته‌های جدول ۴ ملاحظه می‌گردد که بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه‌ی بین موبینگ و سکون‌زدگی شغلی (۰/۵۸۸) و پایین‌ترین ضریب همبستگی هم بین شادی ذهنی و سکون زدگی شغلی با (۰/۳۳۱) به دست آمده، که هر دو از نظر آماری در سطح معناداری (p<۰/۰۱) قرار گرفته‌اند. برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های ۳ پرسشنامه پژوهش؛ پرسشنامه موبینگ برابر با ۰/۹۶، برای پرسشنامه شادی ذهنی برابر با ۰/۸۹؛ برای پرسشنامه سکون زدگی شغلی برابر با ۰/۹۴؛ به دست آمد. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه نشان داد بوده و که کوچکتر از مقدار (p<۰/۰۱) بوده و فرض یک (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری (t-value) ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.



شکل ۱. مدل برازش شده پژوهش (ضرایب استاندارد)



شکل ۲. مدل برازش شده پژوهش ضرایب (T)

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۲ و ۱) می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

جدول ۵. ضرایب اثر متغیرهای پژوهش

معنی داری	T	اثر کل	ضریب مسیر	مسیر	
				به متغیر	از متغیر
رابطه معنادار و منفی است	-۹/۰۷	-۰/۴۹	-۰/۴۹	شادی ذهنی	موبینگ
رابطه معنادار و مثبت است	۱۱/۳۴	۰/۷۵	۰/۷۵	سکون زدگی شغلی	موبینگ
رابطه معنادار و منفی است	-۶/۲۸	-۰/۲۶	-۰/۲۶	سکون زدگی شغلی	شادی ذهنی
رابطه معنادار و منفی است	-۵۶/۹۶	-۰/۸۷	-۰/۱۲۷	سکون زدگی	موبینگ از طریق شادی ذهنی در سکون زدگی

بر اساس جدول ۵ می‌توان گفت که اثر مستقیم متغیر موبینگ بر متغیر شادی ذهنی با بتای $(\beta = -0.49)$ و $(t = -9.07)$ ؛ معنی‌دار و منفی است، و همچنین اثر مستقیم متغیر موبینگ بر متغیر سکون زدگی شغلی با بتای $(\beta = 0.75)$ و $(t = 11.34)$ ؛ معنی‌دار و مثبت می‌باشد و متغیر شادی ذهنی بر متغیر سکون زدگی شغلی $(\beta = -0.26)$ و $(t = -6.28)$ ؛ رابطه معنی‌دار و منفی است، نهایتاً مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم موبینگ از طریق شادی ذهنی بر سکون زدگی شغلی با بتای $(\beta = -0.127)$ و $(t = -56.96)$ و اثر کل (-0.87) ؛ رابطه منفی و معنادار دارند $(p < 0.05)$. مقادیر t به دست آمده برای تمامی متغیرهای بالاتر از $1/96$ است. در نتیجه فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شوند. با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش، به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید گفت بر اساس نظر محققان؛ شاخص‌های برازش شامل، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) مقادیر بیشتر از 0.9 نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص مجذورات خطای تقریب RMSEA مقادیر کمتر از 0.08 ، و شاخص χ^2/df دو بر روی درجه آزادی (X^2/df) کوچکتر از 3 ، نشانگر برازش مناسب مدل هستند. که نتایج خروجی مدل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل پژوهش

نتیجه برازش	دامنه مورد قبول	مقدار حاصل	شاخص‌های مربوط به برازش مدل
تأیید مدل	$X^2/df < 3$	۱/۹۹	خی دو بر درجه آزادی
تأیید مدل	$GFI > 0.90$	۰/۹۱۷	نیکویی برازش
تأیید مدل	$CFI > 0.90$	۴۰/۹۸	شاخص برازش مقایسه ای

تأیید مدل	SRMR > ۰/۰۵	۰/۰۵۱	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (SRMR)
تأیید مدل	NFI > ۰/۹۰	۰/۹۷۰	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)
تأیید مدل	RMSEA < ۰/۰۸	۰/۰۶۹	خطای ریشه مجذور میانگین تقریب

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۶۹)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۸۴، ریشه میانگین مربعات باقی مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۵۱، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۱۷، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۷۰، و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2\df) برابر با ۱/۹۹، است. که دلالت بر برازش مناسب و مطلوب مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه موبینگ و سکون زدگی شغلی با میانجی شادی ذهنی در جامعه معلمان استان آذربایجان غربی بود. نتایج حاصل از مدل نشان داد که بین موبینگ با سکون زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. در تأیید این فرضیه می‌توان گفت که در بدترین حالت، موبینگ منجر به از بین رفتن شغل قربانیان می‌شود به شهرت آن‌ها آسیب می‌رساند و انگیزه‌ای کاری آن‌ها را کاهش می‌دهد. بزرگترین آسیب زمانی رخ می‌دهد که قربانیان؛ پیام موبینگ "ما شما را اینجا نمی‌خواهیم" را درونی کنند و احساس بی‌ارزشیت کنند (دافی و اسپری، ۲۰۱۴). اثرات مخرب این تروریسم روانی، باعث از دست دادن کارکنان مولد و شایسته، کاهش عملکرد، تعهد سازمانی، انگیزه و موجب خسارات مالی و غیرمادی می‌شود (گوزل، ۲۰۲۲). موبینگ باعث بی‌قراری، استرس، سکوت، فرسودگی شغلی، ناراحتی جسمی، تحریک پذیری، عدم اعتماد به نفس، ناراحتی، احساس گناه (چلبی و تاشچی‌کایا، ۲۰۱۴)؛ فرسودگی شغلی و بدبینی (آوجی و آیدوغان، ۲۰۲۲) است. اوزدمیر و اوغورلو (۲۰۲۱)، معتقدند که، موبینگ باعث ایجاد خستگی جسمی و روحی در معلمان می‌شود. اُکچو و چیتن (۲۰۱۷)، نشان دادند ارتباط منفی و معناداری بین موبینگ با رضایت شغلی و ارتباط مثبت بین موبینگ و سطح فرسودگی شغلی معلمان و ارتباط منفی بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی آن‌ها وجود دارد. پاربخ و همکاران (۲۰۱۷)، نیز معتقدند که بین قلدری سازمانی و سکون زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیقات دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، نشان داد که تجربه مکرر خشونت در محیط‌های آموزشی موجب احساس بی‌ارزشی، اضطراب، و در نهایت ترک شغل شده است. در واقع، از دست رفتن شادی ذهنی و سلامت روانی با شکل‌گیری سکون رفتاری و کاهش اشتیاق به پیشرفت شغلی همراه بوده است. عبدالهی و کاشف (۱۳۹۹)، در پژوهشی دریافتند؛ که بین قلدری سازمانی و سکون زدگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهشی دیگر عبدالهی گدلو و همکاران (۲۰۲۵)، به این نتیجه رسیدند که پیامدهای ترور روانی معلمان منجر به سکون زدگی شغلی آن‌ها می‌گردد. با استناد به تحقیقات فوق می‌توان گفت که احتمالاً موبینگ، به عنوان آزار روانی سیستماتیک در محیط کار، با برانگیختن حس بی‌ارزشی و انزوا در قربانیان، به سکون زدگی شغلی منجر می‌شود؛ جایی که انگیزه پیشرفت و خلاقیت به آرامی فرسوده و به حاشیه رفته، و جای خود را به انفعال و اهمالکاری پایدار می‌دهد. موبینگ از طریق درونی‌سازی پیام‌های تحقیرآمیز و توهین، شخصیت معلم را مکدر می‌نماید و تعهد و مشارکت سازمانی را کاهش داده و تمایل به ترک شغل را فزونی می‌بخشد. در این فرآیند، موبینگ نه تنها سلامت روانی معلم را برهم می‌زند، بلکه با دامن زدن به فرسودگی عاطفی، جریان یادگیری و رشد شغلی وی را مختل کرده و معلم را در ایستایی طولانی‌مدت محبوس می‌سازد که این علایم، همان سکون زدگی شغلی است. که این فرضیه با تحقیقات عبدالهی گدلو و همکاران (۲۰۲۵)؛ پاربخ و همکاران، (۲۰۱۷)؛ دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، عبدالهی و کاشف، (۱۳۹۹) همسو و همخوان و با تحقیقات داوونپورت و همکاران (۲۰۰۳)؛ دنیز، (۲۰۰۷)؛ (اکباش، ۲۰۰۹)؛ چلبی و تاشچی‌کایا، (۲۰۱۴)؛ اُکچو و چیتن، (۲۰۱۷)؛ اوزدمیر و اوغورلو (۲۰۲۱)؛ آوجی و آیدوغان، (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد. بنابراین ادعای محقق تأیید می‌گردد.

یافته دوم نشان داد که موبینگ با شادی ذهنی رابطه منفی و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که موبینگ به عنوان ترور روانی توصیف می‌شود یک جرم عاطفی است (لیمان، ۱۹۹۶). مطالعات در ادبیات گزارش کرده‌اند که فشار، استرس و موبینگ به ویژه در محیط کار باعث می‌شود کارکنان احساس شادی خوبی نداشته باشند، به همین ترتیب زندگی اجتماعی و عملکرد کاری کارکنان تحت تاثیر منفی قرار می‌گیرد (جاز و همکاران، ۲۰۱۹). بین موبینگ سایبری و شادی ذهنی، یک همبستگی منفی وجود دارد. یعنی با افزایش موبینگ سایبری، سطح شادی ذهنی کاهش می‌یابد (اکین و اکین، ۲۰۱۵)، افزایش سطح شادی ذهنی می‌تواند میزان آزار روانی، قربانی شدن و موبینگ سایبری را کاهش دهد (پادیر و همکارانش، ۲۰۱۵). در مطالعه لوبوس و همکاران (۲۰۱۵)، افراد با سطح کم شادکامی، نمرات

کمتری در سلامت روانی و کمترین رضایت از زندگی را داشتند. نتایج تحقیقات شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد موبینگ با کاهش شادی روانی مرتبط است (غروتو.دی. سوزا جی و همکاران، ۲۰۲۳). تئودوراتو و همکاران (۲۰۲۲)، دریافتند که موبینگ بر سلامت روان و کیفیت زندگی کارکنان شاغل تأثیر می‌گذارد. ترزا ام و همکاران (۲۰۱۳)، روابط معنی‌دار و مثبتی بین خوشبختی ذهنی و خودکارآمدی معلمان وجود دارد. ایلبای و ساریچام (۲۰۱۵)، دریافتند که موبینگ می‌تواند تأثیر منفی بر شادی ذهنی داشته باشد. سائیتیچی و اویسال (۲۰۱۶)، در مطالعه‌ای نشان داد آسیب‌پذیری روانی در کاهش شادی ذهنی نقش دارند. لوتا اووسیتالو مالمیوارا و همکاران، (۲۰۱۶)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که آزار و اذیت و قلدری باعث افسردگی بیشتر و کاهش شادی در بین نوجوانان خواهد شد. جاز و همکاران (۲۰۱۹)، در تحقیقی نتایج نشان دادند که سطوح موبینگ کارکنان آموزشی پیش‌بینی‌کننده‌ای برای سطوح شادی ذهنی آن‌ها است. نتایج پژوهش دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، نشان داد که تجربه مکرر خشونت در محیط‌های آموزشی موجب از دست رفتن شادی ذهنی می‌شود. ایشیدا (۲۰۲۴)، نیز در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که آزار کاری به طور منفی بر سلامت روانی تأثیر گذاشته و تغییر شغل می‌تواند بهزیستی و رفاه ذهنی را بهبود بخشد. در مطالعات مربوط به دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم نیز، رابطه منفی معناداری بین اختلالات روحی و روانی و شادکامی وجود دارد (فرخی، ۱۳۹۷). با استناد به تحقیقات فوق می‌توان گفت احتمالاً موبینگ، به عنوان یک الگوی آزار مداوم عاطفی در محیط‌های آموزشی، با تحمیل فشارهای روانی پایدار، شادی ذهنی معلم را تضعیف می‌کند. این فرآیند سطوح رضایت عاطفی را به طور چشمگیری کاهش می‌دهد. در این چارچوب، موبینگ نه تنها عملکرد شغلی و اجتماعی معلم را مختل می‌سازد، بلکه با تشدید علائم اضطراب و افسردگی، بر کیفیت کلی روابط انسانی و تاب‌آوری او نیز سایه می‌افکند؛ مطالعات تجربی این همبستگی را به عنوان یک الگوی جهانی تأیید می‌کنند. در نهایت، این رابطه منفی بر ضرورت سیاست‌گذاری‌های پیشگیرانه تأکید دارد، زیرا موبینگ به عنوان خشونت پنهان، نه تنها رفاه فردی را تهدید می‌کند، بلکه بهره‌وری جمعی را نیز با از دست دادن نیروی انسانی شاداب، به مخاطره می‌اندازد. که این فرضیه با تحقیقات فرخی (۱۳۹۷)؛ اکین و اکین (۲۰۱۵)؛ پادیر و همکارانش (۲۰۱۵)؛ ایلبای و ساریچام (۲۰۱۵)، سائیتیچی و اویسال (۲۰۱۶)، لوتا اووسیتالو مالمیوارا و همکاران (۲۰۱۶)؛ جاز و همکاران (۲۰۱۹)؛ غروتو.دی. سوزا جی و همکاران (۲۰۲۳)، دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، همسو و همخوان و با تحقیقات، اوکتان و سوتوتیمز (۲۰۱۵)؛ لوبوس و همکاران (۲۰۱۵)؛ تئودوراتو و همکاران (۲۰۲۲)؛ ایشیدا (۲۰۲۴)؛ همسو می‌باشد. بنابراین ادعای محقق تأیید می‌گردد.

یافته سوم نشان داد که شادی ذهنی با سکون زدگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت پژوهشی که این موضوع در سند (تحول بنیادین آموزش و پرورش) یعنی سند ما در نظام آموزشی «ایجاد شادی و نشاط در مدارس» از اهداف نظام آموزشی معرفی شده است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۴). توجه سیاست‌گذاران آموزشی به مسئله شادی در این سطح، حاکی از حساسیت بالای موضوع و جدیت نظام آموزشی در حل آن است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). بهزیستی روانشناختی و شادکامی با سلامت روانی و جسمانی، ارتباط بهتر در شغل و زندگی خصوصی رابطه مستقیم دارد (اوکتان و شورتر، ۲۰۱۴). پژوهشی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌دار بین سطوح خودکارآمدی معلمان و شادی ذهنی وجود دارد (ترزا ام و همکاران، ۲۰۱۳). ادبیات تحقیق نشان داد که شادی با افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی (چلبیانلو و طالبی، ۱۳۹۸)؛ افزایش افسردگی (لوتا اووسیتالو مالمیوارا و همکاران، ۲۰۱۶)؛ افزایش اختلالات روانی (دیزا هرناندز و همکاران، ۲۰۲۲)، ارتباط دارد. مطالعه دیگر نشان داد شادی ذهنی به عنوان یک عامل مهم می‌تواند بر تطابق و سازگاری با محیط کاری تأثیرگذار باشد. افراد با شادی ذهنی بالاتر، توانایی بهتری در مواجهه با تغییرات و چالش‌ها در محیط کاری دارند و احتمالاً کمتر به سکون زدگی شغلی دچار می‌شوند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). بر اساس «نظریه‌های پدیدارشناسی» افراد در سازمان در ابتدای استخدام رضایت و شادی ذهنی بالایی را تجربه می‌کنند اما بعد از مدتی به دلایل مختلف، احساس سکون و رکود می‌کند و رضایت شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند (وین و لیو، ۲۰۱۵). نتایج تحقیقات دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، نشان داد که از دست رفتن شادی ذهنی و سلامت روانی منجر به سکون رفتاری و کاهش اشتیاق شغلی می‌شود. وانگ (۲۰۲۴)، نیز معتقد است که افزایش احساسات منفی و کاهش شادی شغلی منجر به سکون زدگی شغلی می‌شود. دانشور هریس و شجاعی (۱۴۰۳)، در پژوهش نشان دادند که بین شادی سازمانی و مولفه‌های آن با سکون زدگی شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد که نقش بالای شادی سازمانی در کاهش سکون زدگی شغلی معلمان می‌باشد. با استناد به تحقیقات فوق می‌توان گفت احتمالاً کاهش شادی ذهنی در معلمان، تاب‌آوری روانشناختی را در معلمان تضعیف می‌کند و چرخه‌ای از انفعال و سکون زدگی شغلی را در محیط مدرسه ایجاد می‌نماید؛ جایی که فقدان نشاط، تعامل پویا با دانش‌آموزان و همکاران را مختل ساخته و به تدریج احساس خستگی پایدار و کمبود انگیزه برای کار و نوآوری آموزشی را دامن می‌زند. این فرآیند، که اغلب از فشارهای سازمانی نظیر بار کاری سنگین یا عوامل دیگر، نشأت می‌گیرد. مرزهای عاطفی را درهم می‌شکند و شادی و اشتیاق اولیه را به سکون رفتاری مبدل می‌سازد. در نهایت، این تحول محیط مدرسه را به عرصه‌ای از تکرار روتین و روزمره بدل می‌کند، و چرخه‌ای معیوب از افت کیفیت تدریس و تشدید فرسودگی و سکون زدگی معلم را توجیه می‌نماید. که این فرضیه با تحقیقات

دانشور هریس و شجاعی (۱۴۰۳)؛ وانگ و همکاران (۲۰۱۱)؛ اگان و شورتر (۲۰۱۴)؛ دافنی و همکاران (۲۰۲۳)؛ وانگ (۲۰۲۴)؛ همسو و همخوان و با تحقیقات شاهین و همکاران (۲۰۱۲)؛ سایتیچی و اویسال (۲۰۱۶)؛ لوتا اووسیتالو مالمیوارا و همکاران (۲۰۱۶)؛ دیاز هرناندز و همکاران (۲۰۲۲)؛ همسو و همراستا می باشد. بنابراین ادعای محقق تایید می‌گردد.

یافته چهارم و فرضیه اصلی نشان داد که موبینگ و سکون زدگی شغلی با میانجی شادی ذهنی رابطه منفی و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پژوهشی که رابطه موبینگ و سکون زدگی را با شادی ذهنی بررسی کرده باشد یافت نگردد. لذا می‌توان موبینگ نوعی آزار و اذیت، ترور روحی و تحقیر است. موبینگ باعث کاهش بهره‌وری شغلی و افزایش جابه‌جایی کارکنان می‌شود (چوی، ۲۰۲۰)؛ بر عملکرد شغلی و استرس شغلی تاثیر منفی دارد (رابرت، ۲۰۱۸)؛ باعث افزایش بدبینی و ترک شغل و کاهش رضایت شغلی می‌شود (اوزکان تیلکی و همکاران، ۲۰۲۱). کاراتپه (۲۰۲۲)، رابطه مثبتی بین موبینگ و احساس محرومیت نسبی در معلمان یافت. عبدالهی و کاشف (۱۳۹۹)، بین قلدری سازمانی و سکون زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. اوکان ایبیلوغلو (۲۰۲۰)، اشاره کرد که موبینگ می‌تواند اثرات مخربی بر انگیزه، بهره‌وری، رضایت شغلی، عملکرد و وفاداری سازمانی داشته باشد. جین و چابرا (۲۰۲۳)، دریافت که نظارت آزاددهنده رابطه بین سطح شغلی و رفتار کاری غیرمولد را تعدیل می‌کند. در نتیجه سکون زدگی شغلی ممکن است منجر به رفتار کاری معکوس شود، زیرا کارمندی که سطح شغلی را درک می‌کنند ممکن است به سازمان به دلیل رفتار ناعادلانه و عدم پیشرفت شغلی به سرپرست خود، پاسخ منفی دهند. یانگ (۲۰۱۹)، دریافت که فلات شغلی با نتایج نامطلوب کاری، از جمله عملکرد ضعیف‌تر شغلی و تعهد سازمانی، و افزایش قصد ترک شغل مرتبط است. معلمان تحت موبینگ، ترس و اضطراب مزمن، علائم فیزیکی مانند خستگی، سردرد، شکم درد، غیبت از کار را تجربه می‌کنند و سطح تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ادراک خودکارآمدی آن‌ها کاهش یافته؛ و سطح استرس، سکوت و فرسودگی شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد (داشی سونمز و جمال اوغلو، ۲۰۱۸). از طرفی دیگر، بهزیستی روانشناختی و شادکامی با سلامت روانی و جسمانی، ارتباط بهتر در شغل و زندگی خصوصی رابطه مستقیم دارد (اوکتان و شورتر، ۲۰۱۴). شادی ذهنی باعث می‌شود افراد به یکدیگر نزدیک شوند و به دیگران کمک کنند. شاد بودن تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد و باعث بهتر فکر کردن و توانایی بهتر در حل مسائل می‌شود (بوتنر و همکاران، ۲۰۲۰؛ جهرمی و همکاران، ۱۳۹۹). پژوهشی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌دار بین سطوح خودکارآمدی معلمان و شادی ذهنی وجود دارد (ترزا ام و همکاران، ۲۰۱۳). سایتیچی و اویسال (۲۰۱۶)، نیز نقش واسطه‌ای ناامیدی را در رابطه بین آسیب‌پذیری روانی و شادی ذهنی مورد بررسی قرار دادند. که نتایج همبستگی نشان داد که آسیب‌پذیری روانی و ناامیدی به طور قابل توجهی با شادی ذهنی همبستگی منفی دارند. نتایج پژوهش دافنی و همکاران (۲۰۲۳)، نیز نشان داد که تجربه مکرر خشونت در محیط‌های آموزشی موجب از دست رفتن شادی ذهنی می‌شود و سکون رفتاری و کاهش اشتیاق شغلی از آثار آن خواهد بود. وانگ (۲۰۲۴)، نیز معتقد است که افزایش احساسات منفی و کاهش شادی شغلی منجر به سکون زدگی شغلی می‌شود. دانشور هریس و شجاعی (۱۴۰۳)، در پژوهش نشان دادند که بین شادی سازمانی و مولفه‌های آن با سکون زدگی شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. سو و چنگ (۲۰۱۷)، هم معتقدند کارکنانی که دچار سکون زدگی شده‌اند معمولاً بیشتر اوقات در سازمان غیبت می‌کنند، از سرپرستان خود رضایت کمتری دارند، مشکلات سلامتی بیشتری تجربه می‌کنند، استرس بیشتر و اعتمادبه‌نفس پائین‌تر، تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی بیشتر و رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پائین‌تری دارند. با استناد به تحقیقات فوق می‌توان گفت احتمالاً معلمان زمانی که در محیط کار از طرف مدیر، اداره، اولیاء یا دانش‌آموزان دچار موبینگ یا ترور روانی می‌شوند. از شادی ذهنی آن‌ها که مؤلفه‌ای بسیار مهم در درگیر شدن در کار، رضایت شغلی و انگیزش است کاسته شده و سکون زدگی شغلی که ناشی از استرس، انزواکاری، عملکرد ضعیف و فرسودگی شغلی، بدبینی و غیبت و ترک خدمت است جایگزین شادی ذهنی خواهد شد. بنابراین معلمان در چنین جو کاری و سازمانی که با موبینگ مواجهه و از شادی ذهنی آنها کاسته می‌شود در نتیجه سکون زدگی شغلی نهادینه خواهد شد. که این فرضیه با تحقیقات عبدالهی و کاشف (۱۳۹۹)؛ دانشور هریس و شجاعی (۱۴۰۳)؛ سایتیچی و اویسال (۲۰۱۶)؛ جین و چابرا (۲۰۲۳)؛ دافنی و همکاران (۲۰۲۳)؛ غروتودی. سوزا جی و همکاران (۲۰۲۳)؛ وانگ (۲۰۲۴)؛ همسو می‌باشد. بنابراین ادعای محقق تایید می‌گردد.

در مجموع می‌توان گفت که اگر ترور روانی یا موبینگ در سازمانی اتفاق بیفتد نه تنها باعث کاهش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی خواهد شد، بلکه معلمان از نظر انگیزه کاری نیز دچار مشکل خواهند شد که بعضاً به خروج از سازمان حتی در مواقع شدید به خودکشی خواهد انجامید. این هولوکاست کوچک باید اولاً توسط مدیران و مدیریت منابع انسانی در نظام آموزشی کنترل و پیشگیری شود و راه‌های انضباطی و تنبیهی هم برای موارد خاطی اتخاذ و تدوین شود و از همه مهمتر بحث موبینگ باید توسط مسئولان آموزش و پرورش در دوره‌های ضمن خدمت به معلمان آموزش داده شده تا هر فرد ضمن آشنایی با این موضوع در کنترل رفتار و اعمال خویش توجه بیشتری به خرج دهد. مسئله شادی هم با توجه به سند تحول بنیادین در ارتقاء و شاداب سازی نیروی انسانی بسیار مهم است باید در نظام آموزشی

و مدرسه اجرایی گردد تا خروجی و کیفیت آموزش دانش آموزان افزایش پیدا کرده و ما شاهد تربیت نسلی شاد و سالم از نظر روحی و روانی در دانش آموزان باشیم ولی متأسفانه تا بحال راهکاری اجرایی و عملی در این حوزه در آموزش و پرورش اتفاق نیفتاده است. بحث سکون زدگی شغلی هم به متغیرهای زیادی بستگی دارد من جمله موبینگ و شادی ذهنی. هر چه در سازمان ما شاهد متغیرهای منفی از جمله موبینگ باشیم سکون زدگی شغلی معلمان افزایش پیدا کرده و برعکس؛ هر چه به بحث شادی و بهزیستی ذهنی توجه بیشتری کنیم خروجی بهتری هم بدست خواهیم آورد. انجام این تحقیق نیز با مجموعه محدودیت‌ها همراه بوده است. به عنوان مثال، تحقیق حاضر از نظر مکانی تنها به یک بخش خاص از ایران محدود شده است. بدیهی است که نظرات معلمان جنوب استان آذربایجان غربی نمی‌تواند به طور کامل نماینده نظرات کلیه معلمان استان و کشور باشد، و این واقعیت باعث محدودیت در تعمیم نتایج به سطح کل کشور می‌شود. با توجه به اینکه تجزیه و تحلیل متغیرهای مورد مطالعه از طریق ابزار پرسش‌نامه انجام شده است و با وجود اطمینان خاطر به محرمانگی به مشارکت‌کنندگان، احتمالاً ممکن است تمامی آنها (به خاطر حفظ وجهه خود) به طور کامل و صادقانه به سوالات پاسخ ندهند. از طرفی دیگر؛ عدم وجود تحقیقات مشابه و موازی در چارچوب نظری در منابع داخلی و بین‌المللی، تا حدی منجر به محدودیت توضیح مفهومی مبحث می‌شود و امکان مقایسه نتایج این تحقیق با پژوهش‌های مشابه را از پژوهشگر سلب می‌نماید که این وضعیت محدودیتی در ارائه تبیین نظری موضوع ایجاد می‌کند.

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه بوده و کلیه اصول اخلاقی، صداقت و امانت‌داری در آن رعایت شده است. شرکت‌کنندگان با رضایت کامل و آگاهانه در پژوهش حضور یافته و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعاتشان نزد پژوهشگر محرمانه باقی می‌ماند.

حامی مالی

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

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان از مراحل اولیه تحقیق تا پایان نگارش مقاله، به طور فعال در این پروژه مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- Abdollahi Godollo, R., & Kashef, S. M. (2020). The relationship between envy and organizational bullying with organizational cynicism among physical education teachers: The mediating role of job stagnation. *Journal of Sport Management*, 12(4), 1053–1076. <https://doi.org/10.22059/jsm.2020.287873.2319> [In Persian]
- Abdollahi Godollo, R., Kashef, S. M., Sarlab, R., & Yadegar, S. (2025). Investigating the status of organizational mobbing (psychological terror) in teachers. *Research Strategies in Educational Sciences*, 2(4), 14–31. <https://doi.org/10.22034/jrses.2025.542355.1100> [In Persian]
- Aboramadan, M., Dahleez, K. A., & Hamad, M. H. (2022). Servant leadership and academics' outcomes in higher education: The role of career adaptation. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(2), 256–277. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2021-0012>
- Akın, A., & Akın, U. (2015). Friendship quality and subjective happiness: The mediator role of subjective vitality. *Education and Science*, 40(177), 233–242. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.3786>
- Avci, A. S., & Aydoğan, E. (2022). The mediating effect of burnout on the relationship between mobbing and cynicism: Doğubayazıt sample. *Verimlilik Dergisi*, 32(2), 329–344. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.886350>
- Buettner, D., Nelson, T., & Veenhoven, R. (2020). Ways to greater happiness: A Delphi study. *Journal of Happiness Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00199-3>
- Caz, Ç., Göksel, A. G., & Yazıcı, Ö. F. (2019). The relationship between mobbing and subjective happiness among teaching staff training program research assistants. *Journal of Higher Education and Science*, 9(1), 37–42. <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.307>
- Çelebi, N., & Taşçı Kaya, G. (2014). Mobbing (intimidation) that teachers are exposed to: A qualitative

- research. *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 5(9), 43–66. <https://bit.ly/3V428cJ>
- Chalebianloo, G., & Talebi, B. (2019). Comparison of job stress and mental happiness among faculty members of Islamic Azad and state universities. *Journal of Instruction and Evaluation*, 12(46), 127–148. [In Persian]
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: Moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2019-0179>
- Dafny, H. A., McCloud, C., Pearson, V., Brown, S., Phillips, C., Waheed, N., Freeling, M., Parry, Y. K., & Champion, S. (2023). Nursing students' experience of workplace violence in clinical practice: A qualitative systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 32(17-18), 6136–6164. <https://doi.org/10.1111/jocn.16746>
- Daneshvar Harris, Z., & Shoja, M. (2024). *The relationship between organizational happiness and job burnout among teachers*. 5th International Conference on Management, Psychology and Social Sciences, 1–9. <https://civilica.com/doc/2095440/> [In Persian]
- Daşçı-Sönmez, E., & Cemaloğlu, N. (2018). The relationship between leadership styles of elementary school principals and mobbing and the organizational silence behaviors that primary school teachers experience. *Kastamonu Education Journal*, 26(6), 1951–1960. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2374>
- Díaz Hernández, E. L., Brito Brito, P. R., & García Hernández, A. M. (2022). Happiness and mental disorders. *Healthcare*, 10(9), 1781. <https://doi.org/10.3390/healthcare10091781>
- Dilmaç, B., & Özkan, C. (2019). Cyberbullying as a predictor of subjective happiness, guilt and shame in high school students. *Turkish Journal of Educational Studies*, 17(1), 195–212. <https://doi.org/10.33908/tebd.551274>
- Supreme Council of Education. (2015). *Document on fundamental transformation of education*. Ministry of Education. [In Persian]
- Duffy, M., & Sperry, L. (2014). *Overcoming mobbing: A recovery guide for workplace aggression and bullying*. Oxford University Press.
- Farrokhy, J. (2018). *Investigating the relationship between happiness and mental health among high school students in Nooshinshahr*. 2nd International Conference on Psychology, Counseling and Education, 1–17. <https://civilica.com/doc/843597/> [In Persian]
- Gözel, Ü., & Gözel, R. (2022). Analysis of primary school teachers' opinions about the mobbing concept. *International Journal of Educational Studies and Policy*, 3(1), 1–21.
- Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2023). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(4), 670–675. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Hashemi, S. Z., Rezaeie, M., & Akbarpouran, S. (2016). The concept of happiness in the semantic structure of the educational system. *Iranian Journal of Cultural Research*, 9(3), 180–202. <https://doi.org/10.22035/ijcr.2016.325> [In Persian]
- Ilbay, A. B., & Sariçam, H. (2015). The predictor role of gratitude and psychological vulnerability on forgiveness. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(4), 61–74. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1305>
- Ishida, K. (2024). *Escaping from workplace harassment by changing jobs and subjective well-being: A panel analysis with longitudinal survey data of youth in Japan*. Center for Social Research and Data Archives. <https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/international/dp/No.76.pdf>
- Jain, V., & Chhabra, B. (2023). Career plateau and counterproductive work behaviour: A moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3595>
- Karatepe, R., Aygar, B. B., & Gündüz, S. (2022). The relationship between mobbing behaviors experienced by teachers and their feeling of relative deprivation. *Education Quarterly Reviews*, 5(1), 312–321. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.05.01.441>
- Kaya, E., & Onağ, Z. (2020). Team athletes' opinions about mobbing: A qualitative research. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 127–148. <https://doi.org/10.30769/usbd.786441>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Li, Y., & Yao, X. (2022). Career plateau and teachers' job performance: The mediating role of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 856427. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856427>
- Lobos, G., Mora, M., Garmendia, M., Caligari, C., & Schnettler, B. (2015). Happiness and health and food-related variables: Evidence for different age groups in Chile. *Suma Psicológica*, 22(2), 120–128. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2015.09.002>
- Uusitalo-Malmivaara, L., & Lehto, J. E. (2016). Happiness and depression in the traditionally bullied and cyberbullied 12-year-old. *Open Review of Educational Research*, 3(1), 35–51. <https://doi.org/10.1080/23265507.2016.1155168>
- Naseri Jahromi, R., Mohammad Jafari, K., Alavi, S. V., & Mirghaffari, F. (2020). Design and validation of the Happy Mind curriculum framework in elementary school: A mixed approach. *Journal of Curriculum Research*, 10(2), 154–178. <https://doi.org/10.22099/jcr.2021.6052> [In Persian]
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Current Approaches in Psychiatry*, 12(3), 362–377. <https://doi.org/10.18863/pgy.543354>
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148–161. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050119>
- Okutan, E., & Sütütemiz, N. (2015). Mobbing and personality relationship: A case study on service sector employees. *Journal of Knowledge Economy and Management*, 10(1), 1–14.
- Özdemir, M. S., & Uğurlu, F. M. (2021). Analysis of the effect of mobbing exposure levels of teachers working in sports high schools on their organizational commitment levels. *Journal of Sport and Education*, 15(2), 339–354. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.928294>
- Ozkan Tilki, T. Z., Guney, S., & Metin Camgöz, S. (2021). Serial mediation effects in the relationship between mobbing, organizational cynicism, job satisfaction and turnover intention: A research on disabled employees in organizations. *Studies in Psychology*, 41(1), 199–229. <https://doi.org/10.26650/SP2020-0008>
- Padır, M. A., Eroğlu, Y., & Çalışkan, M. (2015). Investigation of the relationship between subjective happiness, cyberbullying and victimization in adolescents. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 2(1), 32–51.
- Parikh, J. R., Harolds, J. A., & Bluth, E. I. (2017). Workplace bullying in radiology and radiation oncology. *Journal of the American College of Radiology*, 14(8), 1089–1093. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2016.12.021>
- Rahmi, F. (2019). *Happiness at workplace*. International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology, 32, 40–45. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Robert, F. (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of Management Info*, 5(3), 12–15. <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i3.123>
- Satici, B., Saricali, M., Satici, S. A., & Eraslan-Capan, B. (2014). Social competence and psychological vulnerability as predictors of Facebook addiction. *Studia Psychologica*, 56(4), 301–308. <https://doi.org/10.21909/sp.2014.04.738>
- Su, T. W., & Cheng, J. W. (2017). Effect of structural content career plateaus on job involvement: Do institutional/occupational intentions matter? *Universal Journal of Management*, 5(4), 190–198. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050404>
- Theodoratou, M., Fasoulas, A., Farmakopoulou, I., Flora, K., Tsitsas, G., & Kougioumtzis, G. (2022). Coping strategies towards mobbing used by medical and nursing staff in the hospitals of Greece. *European Psychiatry*, 65(S1), S524–S524. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2022.2291>
- Tura, B., & Yardibi, N. (2021). Mobbing in educational organizations. In *Chaos, Complexity and Leadership* (pp. 554–607). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64554-4_43
- Tutar, H. (2004). The spiral of psychological violence at work: Causes and consequences. *Journal of Administrative Sciences*, 2(2), 101–128.
- Wang, L., Zhang, J., & Liu, S. (2024). The impact of career plateau on emotional exhaustion among primary and secondary school teachers. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 45–62. <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2023-0102>
- Wang, Y. (2024). Career plateauing among Chinese kindergarten teachers. *Science Insights Education Frontiers*, 20(1), 3123–3148. <https://doi.org/10.15354/sief.24.or236>
- Wang, K., Chang, Y. H., Chang, T., Hurst, C., & Yang, C. (2014). Antecedents and outcomes of career

- plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 319–328. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.003>
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2022). The impact of career plateau on job satisfaction: The moderating role of organizational support. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 894321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.894321>
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286–302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- Yavuz, C. (2019). Does internet addiction predict happiness for the students of sports high school? *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(1), 35–70. <https://doi.org/10.15345/iojes.2019.01.007>
- Yoo, D. M., & Kim, D. H. (2019). The relationship between students' perception of the educational environment and their subjective happiness. *BMC Medical Education*, 19, Article 409. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1851-0>
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2020). Career plateau and turnover intention: The moderating role of career orientation. *Journal of Career Development*, 47(6), 647–660. <https://doi.org/10.1177/0894845318818810>
- Zhai, X., Wang, S., & Zhao, Y. (2023). The influence of career plateau on turnover intention: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 42, 11234–11248. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02432-w>