





## Research Paper

# Exploration of The Relationship Between Organizational Bullying and Teachers' Job Burnout Through Organizational Silence

Habibeh Shirin Bahadori <sup>1</sup>, Mohsen Nazarzadeh Zare <sup>2\*</sup>

1. M.A in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.



### Article Info:

**Received:** 2024/01/19

**Accepted:** 2024/02/26

**PP:** 17

Use your device to scan and read the article online:



### DOI:

10.22098/AEL.2024.14473.1406

### Keywords:

Organizational Bullying, Organizational Silence, Job Burnout; Primary Teachers, Kermanshah City

### Abstract

**Background and Objective:** Organizational bullying and organizational silence as organizational phenomena can lead to burnout and psychological stress in people. Hence, this study aimed to investigate the effect of organizational bullying on teachers' job burnout through the mediating role of organizational silence.

**Research methodology:** To achieve this goal, a descriptive-correlational method was employed, relying on structural equation modeling. The study population consisted of all female elementary school teachers in Kermanshah City. A sample of 275 teachers was selected using the cluster sampling method based on the Krejcie and Morgan table. Data were collected through three questionnaires measuring organizational bullying, organizational silence, and teacher burnout, with reported reliabilities of 0.876, 0.865, and 0.898, respectively, based on Cronbach's alpha coefficient. Data analysis utilized descriptive statistics (frequency, percentage, mean) and inferential statistics (correlation coefficient, Sobel test).

**Findings:** The findings revealed that organizational bullying has a significant and positive effect on both organizational silence and teacher burnout. Additionally, organizational silence has a positive and meaningful impact on teacher burnout. Furthermore, organizational bullying has a positive and significant impact on teacher burnout through organizational silence as a mediator.

**Conclusion:** According to the results of the study, it can be concluded that establishing an atmosphere free from threats and bullying in schools can not only lead to the formation of a space for greater interaction and participation of teachers in school affairs but can also help to reduce job burnout among them.

**Citation:** Shirin Bahadori, H., & Nazarzadeh Zare, M. (2024). Exploration of the Relationship between Organizational Bullying and Teachers' Job Burnout Through Organizational Silence. *Applied Educational Leadership*, 5(1), 81-97. doi: 10.22098/ael.2024.14473.1406

\*Corresponding author: Mohsen Nazarzadeh Zare

**Address:** Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran.

**Tell:** 09108350377

**Email:** Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

Organizational bullying refers to repetitive and unpleasant behaviors in the workplace that lead to shame, violation, and distress, transforming the work environment into a hostile setting (Aghamirzaei & Natiq, 2022). It encompasses three dimensions: personal bullying, workplace bullying, and physical bullying (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Organizational bullying can have individual-level consequences such as low self-esteem, negative emotions, anxiety, fatigue, and organizational-level outcomes, including reduced job satisfaction, diminished organizational commitment, decreased motivation, diminished organizational attachment, and a tendency to leave the organization, along with job burnout (Aghamirzaei & Natiq, 2022; Naddaf, Rahimi, & Hadizade, 2016). Consequently, job burnout, as one of the outcomes of organizational bullying, has recently garnered significant attention from industrial and organizational psychologists, particularly as it appears to be on the rise among employees in various organizations (Dadashzadeh & Guderzi, 2022). Teachers, experiencing considerable job-related stress, sometimes find themselves susceptible to the phenomenon of job burnout (Bermejo et al., 2015). On the other hand, organizational silence is recognized as a common phenomenon in contemporary organizations, wherein employees refrain from expressing ideas and concerns related to their work and organizational issues (Rashid Chehre Bargh & Abdollahi, 2021). It is conceptualized in three dimensions: acquiescent silence, defensive silence, and prosocial silence (Forghani OZRUDI, Ranjbar, & Khakestarian, 2022). Among teachers, this phenomenon can also lead to detrimental effects such as absenteeism, decreased performance, feelings of fatigue, and job burnout (Rahimi & Mazaheri Rad, 2016). Given that organizational bullying impacts both organizational silence and job burnout, and considering organizational silence as an influential variable on job burnout, organizational silence may play a mediating role in the relationship between organizational bullying and job burnout. Therefore, the present study aims to investigate the role of organizational bullying in the job burnout of elementary school teachers through the mediation of organizational silence in Kermanshah city.

### Methodology:

This research is, in terms of its objective and application, a quantitative study of the descriptive-correlational type, employing structural equation modeling as the methodology. The statistical population in this research encompasses all female elementary school teachers in Kermanshah city during the academic year 2023 who were actively engaged in their profession. Due to the dispersed nature of the statistical population and the unavailability of access to all individuals within the statistical community, a two-stage cluster sampling method was utilized for selecting an appropriate sample. Eventually, based on the Krejcie and Morgan tables, a total of 275 female teachers were chosen as the sample.

**Organizational Bullying Questionnaire:** The Illinois Bullying Scale, designed by Espelage and Holt (2001), consists of 18 questions and three components: bully, victim, and witnessing. The questionnaire is scored on a 5-point Likert scale ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5).

**Organizational Silence Questionnaire:** The Organizational Silence Questionnaire, developed by Vakola and Bouradas (2005), comprises 15 questions and three components: acquiescent silence, defensive silence, and prosocial silence. Scoring for the questionnaire is done on a 5-point Likert scale ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5).

**Job Burnout Questionnaire:** The Maslach Burnout Inventory, designed by Maslach (1981), consists of 22 questions and three components: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The questionnaire is scored on a 7-point Likert scale ranging from never (0) to very often (6).

### Results:

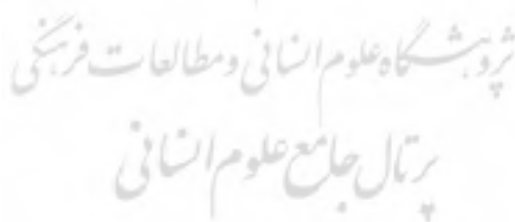
The results of the present study indicate, firstly, a positive and significant correlation coefficient among the variables of organizational bullying, job burnout, and organizational silence. Additionally, structural equation modeling results reveal that organizational bullying has a positive and significant impact on job burnout ( $\beta = 0.321$ ). Organizational bullying also significantly influences organizational silence among teachers ( $\beta = 0.288$ ). Moreover, organizational silence demonstrates a positive and significant impact on teachers' job burnout ( $\beta = 0.416$ ). Finally, the Sobel test results confirm that organizational bullying exerts a positive and significant influence on teachers' job burnout through the mediation of organizational silence (Sobel = 403.4).

### Discussion and conclusion:

According to the results of the study, it can be concluded that establishing an atmosphere free from threats and bullying in schools can not only lead to the formation of a space for greater interaction and participation of teachers in school affairs but can also help to reduce job burnout among them.

**Reference:**

- Aghamirzaei, A. & Natiq, T. (2022). Investigating the effect of organizational bullying on employees' willingness to leave work (case study: Mashhad Airport). *Scientific Journal of New Management and Accounting Research Approaches*, 6(21), 691-707. [<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1480>] (In Persian)
- Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36 (3), 481-501. [DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006>]
- Dadashzadeh, Y. & Guderzi, M. (2022). Investigating the effect of organizational changes on job burnout with the mediation of organizational support, *Contemporary Researches in Management and Accounting Sciences*, 4(13), 2-14. [<https://www.jocrimas.ir/fa/showart-5083decfc12a5d95d5b2987697216c9a>] (In Persian)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire—Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. [DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>]
- Forghani OZRUDI, M., Ranjbar, J., & Khakestarian, N. (2022). A Study of the Effect of Organizational Silence on Organizational Performance with the Intervention Effect of Physical Education Teachers' Happiness at Work. *Applied Research in Sports Science and Health*, 1(2), 68-86. [[https://jsports.qom.iau.ir/article\\_697404.html](https://jsports.qom.iau.ir/article_697404.html)] (In Persian)
- Naddaf, M., Rahimi, F., & Hadizade, Z. (2016). Structural equation modeling of organizational silence and bullying on employee turnover willingness (The case: selected governmental organizations in Ahvaz). *Psychological Researches in Management*, 2(1), 123-144. [DOI: <https://doi.org/20.1001.1.24764833.1395.2.1.5.1>] (In Persian)
- Rahimi, Gh. & Mazaheri Rad, H. (2016). The effect of transformational leadership on organizational silence with the mediating role of psychological empowerment of employees, *International Journal of Nations Research*, 2(22), 157-175. [<https://magiran.com/p1766755>]





## کاوشی در رابطه بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان از طریق سکوت سازمانی

حبیبه شیرین بهادری<sup>۱</sup>، محسن نظرزاده زارع<sup>۲</sup> \*<sup>id</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.
۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.

### چکیده

**مقدمه و هدف:** قلدری سازمانی و سکوت سازمانی به‌عنوان پدیده‌های سازمانی، می‌توانند منجر به فرسودگی شغلی و استرس روانی در افراد شوند. بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان از طریق سکوت سازمانی بود.

**روش‌شناسی پژوهش:** در راستای دستیابی به این هدف، از روش توصیفی-همبستگی با تکیه بر مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه بود که از این تعداد، ۲۷۵ نفر با استفاده جدول کرجسی و مورگان و با تکیه بر روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه قلدری سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی بود که پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷۶، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۸ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون سوبل) استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها حاکی از آن بود که قلدری سازمان بر سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد، همچنین سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این، قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که برقراری جوی عاری از تهدید و قلدری در مدارس نه تنها می‌تواند به شکل‌گیری فضایی برای تعامل و مشارکت بیشتر معلمان در امور



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۷

شماره صفحات: ۱۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI:

10.22098/AEL.2024.14473.140

6

### واژه‌های کلیدی:

قلدری سازمانی، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی، معلمان ابتدایی، شهرستان کرمانشاه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

**استناد:** شیرین بهادری، حبیبه؛ نظرزاده زارع، محسن. (۱۴۰۳). کاوشی در رابطه بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان از طریق سکوت سازمانی. رهبری آموزشی کاربردی، ۵(۱)، ۹۷-۸۱

\*نویسنده مسئول: محسن نظرزاده زارع

نشانی: گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.

تلفن: ۰۹۱۰۸۳۵۰۳۷۷

پست الکترونیکی: Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

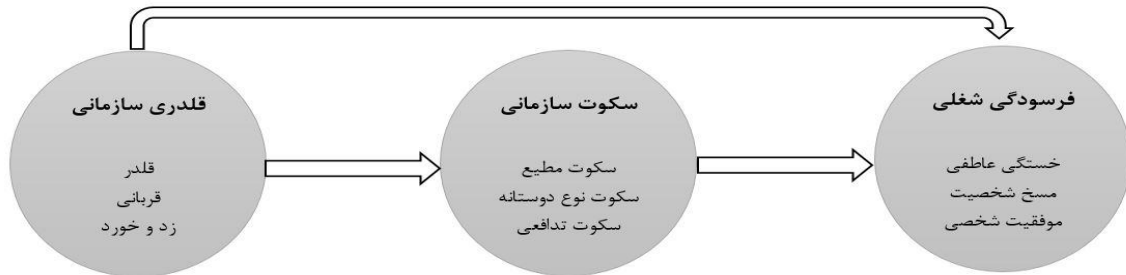
قلدری سازمانی به رفتارهای مکرر و ناخوشایند در محیط کار گفته می‌شود که باعث خجالت، تخلف و رنج شده و محیط کار را به محیطی خصمانه تبدیل می‌کند (Aghamirzaei & Natiq, 2022). این نوع رفتار در اشکال مختلفی از قبیل تحقیر عمومی، ارباب، نام‌گذاری ناخوشایند، تحقیر عقیده، طرد اجتماعی و تماس فیزیکی آزاردهنده پدیدار می‌شود (Mendiratta & Srivastava, 2023). و در سه مؤلفه قلدری شخصی، قلدری در محیط کار و قلدری فیزیکی مفهوم‌سازی شده است (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009). قلدری سازمانی می‌تواند در سطح فردی پیامدهایی همچون اعتمادبه‌نفس پایین، احساسات منفی، اضطراب، خستگی و در سطح سازمانی پیامدهایی همچون کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی، کاهش انگیزه کار، کاهش احساس تعلق به سازمان و تمایل به ترک سازمان و فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد (Naddaf, Rahimi & Aghamirzaei & Natiq, 2022; Hadizade, 2016). در محیط مدرسه نیز بروز رفتارهای قلدرمانه غیرقابل انکار است. به طوری که مدیران می‌توانند از طرق مختلفی از قبیل ارباب و تهدید، از معلمان وظایفی را بخواهند که خارج از حوزه فعالیت آن‌ها است و یا نسبت به درخواست‌ها و نیازهای معلمان بی‌تفاوت باشند و مدام از آن‌ها انتقاد کرده و یا به آن‌ها اتهام بزنند. از این‌رو، بروز چنین رفتارهایی می‌تواند به معلمان آسیب جدی وارد کند و باعث کاهش انگیزه و عملکرد آن‌ها شده و فرسودگی شغلی آن‌ها را به همراه داشته باشد. بر این اساس، قلدری سازمانی نه تنها می‌تواند باعث ایجاد آسیب‌های روانی و اجتماعی جدی در بین معلمان شود، بلکه می‌تواند فرسودگی شغلی را در آن‌ها نیز به همراه داشته باشد (Dadashzadeh & Guderzi, 2022). در این خصوص پژوهش‌های پیشین (Shamlo, Safania & Naghshbandi, 2022) نیز بر تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی تأکید داشته‌اند. با توجه به اینکه معلمان به‌عنوان یکی از گروه‌های شغلی هستند که استرس شغلی زیادی تجربه می‌کنند، لذا گهگاه در معرض سندروم فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (Bermejo et al, 2015). فرسودگی شغلی در بین معلمان می‌تواند پیامدهای زیادی به همراه داشته باشد، به گونه‌ای که معلمان با تجربه فرسودگی شغلی، تعهد کمتری به کلاس و یادگیری دانش آموزان داشته و تعامل کمتری با دانش‌آموزان و مدرسه خواهند داشت و بیشتر از سایر معلمان احساس خستگی و محرومیت عاطفی می‌کنند (Emadian & Shafyabadi, 2022)؛ چراکه فرسودگی شغلی نوعی واکنش تأخیری به عوامل استرس‌زا و تنش‌زای محیط کار است که با علائمی همچون احساس خستگی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت شخصی همراه است (Khaneghai, 2023). در کنار قلدری سازمانی، سکوت سازمانی نیز به‌عنوان یکی دیگر از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در نظر گرفته شده است (Ghanbari & Majooni, 2022). سکوت سازمانی به‌عنوان یکی از پدیده‌های اجتماعی شایع در سازمان‌های امروزی، به موقعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان و اعضای سازمان از بیان ایده‌ها و دغدغه‌های مرتبط با مسائل شغلی و سازمانی خود خودداری می‌کنند (Rashid Chehre Bargh & Abdollahi, 2021). به سخن دیگر سکوت سازمانی به‌عنوان خودداری کارکنان از انتقال ایده‌ها و نظرات خود درباره اوضاع و احوال سازمان است و در سه بُعد سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع‌دوستانه مفهوم‌سازی شده است (Forghani Ozrudi, Ranjbar & Khakestarian, 2022). سکوت سازمانی می‌تواند اثرات زیان‌باری بر فرآیند تصمیم‌گیری داشته و تحقق اهداف سازمانی را به تأخیر بیندازد (Damghanian & Shahbaz, 2020). این پدیده در بین معلمان نیز می‌تواند اثرات زیان‌بار زیادی از قبیل غیبت، کاهش عملکرد، احساس خستگی و فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد (Rahimi & Mazaheri Rad, 2016). در این خصوص پژوهش‌های پیشین (Manalizade & Naghsh Javaheri, 2022; Ghanbari & Majooni, 2022; Emnawer & Haraisa, 2023; Abdulah & Amin, 2022) نیز بر تأثیر سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی تأکید داشته‌اند. با توجه به آنچه گفته شد، از آنجا که قلدری سازمانی متغیری است که هم بر سکوت سازمانی (پژوهش‌های Khademi, Sattari & Namvar, 2022; Mirzaei, Bahrami & Akbari Nooghabi, 2022; Ribeiro et al, 2022; Amini, Miyanaji & Din Mohamadi, 2022) و هم بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است، همچنین با در نظر گرفتن این نکته که سکوت سازمانی از متغیرهای تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی است (Manalizade & Naghsh Javaheri, 2022). از این‌رو سکوت سازمانی می‌تواند در رابطه بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی نقش میانجی داشته



باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش قلدری سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان از طریق سکوت سازمانی در بین معلمان زن مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه انجام شده است.

### مدل مفهومی پژوهش

با مرور ادبیات نظری و پیشینه تجربی پژوهش، روابط میان متغیرهای پژوهش در قالب مدل مفهومی زیر (شکل ۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

۱. قلدری سازمانی اثر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه دارد.
۲. قلدری سازمانی اثر مثبت و معناداری بر سکوت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه دارد.
۳. سکوت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه دارد.
۴. قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ چگونگی اجرا، کمی از نوع توصیفی-همبستگی با تکیه بر مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است؛ چراکه هدفش بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای قلدری سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل همگی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان کرمانشاه بودند که با توجه به پراکندگی جمعیت آماری و عدم دسترسی به همه آن‌ها، لذا پژوهشگران برای انتخاب نمونه آماری مناسب، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای استفاده کردند. بدین صورت که در گام اول، نواحی سه‌گانه شهرستان کرمانشاه (طبق تقسیم‌بندی اداره کل آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه) را به‌عنوان خوشه اول در نظر گرفتند. سپس از خوشه اول، ناحیه سه را به شیوه تصادفی ساده انتخاب کردند. پس از آن و در گام دوم، از مجموع مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه سوم (خوشه دوم) نیز تعداد ۴۴ مدرسه را به شیوه تصادفی ساده انتخاب کردند و در ادامه از تعداد ۹۷۶ معلم زن شاغل در این مدارس، نیز با تکیه بر جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> تعداد ۲۷۵ نفر معلم زن را به‌عنوان نمونه انتخاب کردند. ابزار بکار گرفته شده در پژوهش حاضر شامل سه پرسشنامه قلدری سازمانی، فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی بود.

- پرسشنامه قلدری سازمانی: پرسشنامه قلدری ایلینوی توسط Espelage and Holt (2001) در ۱۸ سؤال و سه مؤلفه قلدر، قربانی و زدو خورد طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً

<sup>۱</sup> Structural Equation Modeling (SEM)

<sup>۲</sup> Krejcie & Morgan

موافقم (۵) است. پایایی یا ضریب اعتماد پرسشنامه قلدری سازمانی در پژوهش Akbari Balootbangan & Talepasand (2015) ۰/۸۶ گزارش شده است.

- پرسشنامه سکوت سازمانی: پرسشنامه سکوت سازمانی توسط (Vakola and Bourdas (2005 در ۱۵ سؤال و سه مؤلفه سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع دوستانه طراحی شده است و نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم است. پایایی پرسشنامه سکوت سازمانی در پژوهش Panahi & Kazemi (2023) ۰/۹۰ گزارش شده است.
- پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط (Maslach (1984 در ۲۲ سؤال و سه مؤلفه خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و ناکارآمدی طراحی شده است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف هفت درجه‌ای لیکرت از هرگز (۰) تا خیلی زیاد (۶) است. پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی در پژوهش (Asgari Ebrahimabad, Soltani & Salayani (2021) ۰/۷۶ گزارش شده است.

در پژوهش حاضر، برای بررسی اینکه سؤال‌های پرسشنامه تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند، از روایی صوری (ظاهری) استفاده شد. بدین صورت که سؤال‌های پرسشنامه در اختیار دو نفر متخصص در حوزه روانشناسی صنعتی و مدیریت منابع انسانی قرار داده شد و روایی صوری آن مورد تأیید قرار گرفت. افزون بر این، پژوهشگران برای بررسی اینکه عناصر موردسنجش تا چه اندازه سازه نظری یا صفت موردنظر را اندازه می‌گیرد از روایی وابسته به سازه نیز استفاده نمودند که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است. با وجود پایایی مناسب ابزارهای پژوهش در تحقیقات پیشین، پژوهشگران در پژوهش حاضر نیز به بررسی میزان پایایی ابزارهای پژوهش قبل از اجرای کلی بر روی نمونه‌های پژوهش اقدام کردند. بدین صورت که به صورت آزمایشی ۳۰ نفر از جامعه پژوهش انتخاب و ابزار پژوهش در میان آن‌ها توزیع و ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب برای پرسشنامه قلدری سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۸۷۶، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۸ گزارش شد (جدول ۱).

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
قلدری سازمانی	۱۸	۰/۸۷۶
سکوت سازمانی	۱۳	۰/۸۶۵
فرسودگی شغلی	۲۲	۰/۸۹۸

منبع: یافته‌های پژوهش

پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، با توجه به اینکه دسترسی به معلمان در مدارس سخت و زمان‌بر بود، لینک آنالین پرسشنامه طراحی و در گروه‌های مدارس ارسال شد و توضیحات لازم برای پاسخ دادن به پرسشنامه، در فایل صوتی به همراه لینک پرسشنامه ارسال شد، در نهایت پس از پیگیری‌های فراوان تعداد ۲۰۰ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۷۴ درصد در مدت ۳ ماه یعنی از تاریخ مهر ۱۴۰۲ تا آذر ۱۴۰۲ تکمیل و وارد مرحله تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون‌های نرمال بودن، آزمون سوبل) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و برای برازش مدل و تحلیل مسیر از نرم‌افزار SMART PLS نسخه ۳ استفاده شد. لازم به ذکر است در این پژوهش ملاحظات اخلاقی زیر رعایت شد:

- مشارکت در تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت کاملاً داوطلبانه بود.
- آزمودنی‌ها در صورتی که تمایل داشتند از نتایج پژوهش مطلع می‌شدند.

## یافته‌ها

### یافته‌های توصیفی

بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از پاسخ‌های نمونه‌های آماری پژوهش، ۱۳ نفر (۶/۵ درصد) از معلمان دارای سن کمتر از ۲۵ سال، ۸۷ نفر (۴۳/۵ درصد) دارای سن بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۷۲ نفر (۳۶ درصد) دارای سن بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۲۳ نفر (۱۱/۵ درصد) دارای سن بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۵ نفر (۲/۵ درصد) دارای سن بیشتر از ۵۶ سال بودند که از این تعداد ۴ نفر (۲ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۱۱۷ نفر (۵۸/۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۷۴ نفر (۳۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵ نفر (۲/۵ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. برای استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری یکی از پیش‌فرض‌ها، بررسی شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش از قبیل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی است (جدول ۲). یکی دیگر از پیش‌فرض‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، معنی‌دار بودن ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش است (جدول ۳).

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
قلدری سازمانی	۳/۹۷	۰/۵۰	۰/۴۵۱	-۰/۰۱۰
فرسودگی شغلی	۳/۷۳	۰/۴۸	۰/۹۹۰	۰/۶۳۲
سکوت سازمانی	۳/۶۵	۰/۴۱	۰/۹۹۹	۱/۳۹۶

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش (قلدری سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی) بین ۲- و ۲+ قرار دارند، همچنین میانگین قلدری سازمانی در نمونه آماری ۳/۹۷، در فرسودگی شغلی ۳/۷۳ و در سکوت سازمانی ۳/۶۵ به دست آمد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیرها	۱	۲	۳
۱	قلدری سازمانی	۱		
۲	فرسودگی شغلی	۰/۴۴**	۱	
۳	سکوت سازمانی	۰/۲۸۶**	۰/۳۲۵**	۱

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

با توجه به نتایج جدول (۳)، رابطه مثبت و معناداری میان متغیرهای پژوهش وجود دارد. در این خصوص، بیشترین ارتباط بین متغیر قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی ( $r = 0/440$ ) و کمترین ارتباط بین متغیر قلدری سازمانی و سکوت سازمانی ( $r = 0/286$ ) بود؛ بنابراین تمامی ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.

### آزمون برازش مدل پژوهش

در این پژوهش برای ارزیابی برازش مدل، از دو آزمون مدل اندازه‌گیری<sup>۳</sup> و آزمون مدل ساختاری<sup>۴</sup> استفاده شده است.

<sup>3</sup> Measurement Model

<sup>4</sup> Structural Model



## آزمون مدل اندازه‌گیری

برای آزمودن مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی مدل) در مدل یابی معادلات ساختاری، از دو شاخص آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> و پایایی مرکب<sup>۶</sup> جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری و از آزمون روایی همگرا<sup>۷</sup> نیز جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول ۴. خلاصه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص‌های برازش			متغیرها در مدل
ضریب پایایی ترکیبی (بزرگ‌تر از ۰/۷)	ضریب آلفای کرونباخ (بزرگ‌تر از ۰/۷)	روایی همگرا (بزرگ‌تر از ۰/۵)	
۰/۹۶۹	۰/۹۵۲	۰/۹۱۲	قلدری سازمانی
۰/۸۶۵	۰/۷۷۶	۰/۶۸۵	فرسودگی شغلی
۰/۷۷۱	۰/۷۱۱	۰/۵۶۲	سکوت سازمانی

همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، به‌طور کلی نتایج مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش حاکی از قابل قبول بودن شاخص‌های آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا هست؛ بنابراین می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری دارای برازش مطلوب و قابل قبولی است.

## آزمون مدل ساختاری

برای آزمون مدل ساختاری نیز از اعداد معناداری T-Value و معیار  $R^2$  استفاده شده است.

- **اعداد معناداری (T-Values):** مقادیر بالای ۱/۹۶ نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است که مقادیر آن در شکل (۲) نشان داده شده است.
- **شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ):** شاخص ضریب تعیین برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل یابی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان سه ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند (Ta'yid, Nazarzāde Zāre & Khākpoor, 2023). با توجه به اینکه مقادیر  $R^2$  برای فرسودگی شغلی ۰/۳۴ و سکوت سازمانی ۰/۱۹ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که برازش ساختاری مدل با  $R^2$  به‌طور قابل قبولی انجام شده است (جدول شماره ۵).
- **شاخص ( $Q^2$ ):** این شاخص برای برازش مدل ساختاری است. این شاخص قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین شده‌اند (Ta'yid, Nazarzāde Zāre & Khākpoor, 2023). در پژوهش حاضر شاخص  $Q^2$  فرسودگی شغلی ۰/۳۸ (نشان‌دهنده پیش‌بینی قوی)، سکوت سازمانی ۰/۲۴ (نشان‌دهنده پیش‌بینی متوسط) و قلدری سازمانی ۰/۰۷ (نشان‌دهنده پیش‌بینی کم) می‌باشند (جدول شماره ۵).
- **شاخص نیکویی برازش<sup>۸</sup>:** شاخص نیکویی برازش برای ارزیابی کلی مدل است که بعد از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری کل مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد و بدین‌وسیله هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. سه مقدار

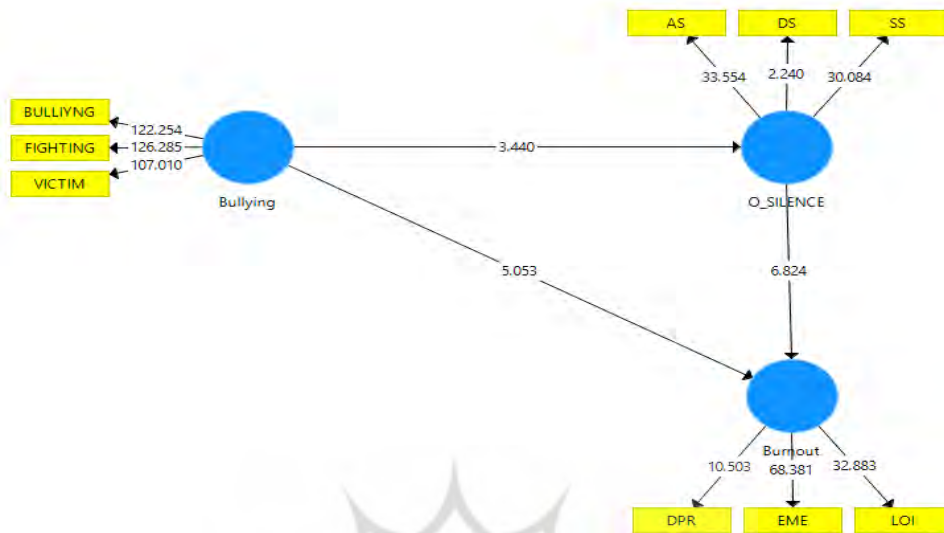
<sup>5</sup> Cronbach Alpha

<sup>6</sup> Composite Reliability

<sup>7</sup> Convergent Validity

۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص نیکویی برازش معرفی شده‌اند ( Ta'yid, Nazarzāde & Khākpoor, 2023). با توجه به اینکه شاخص نیکویی برازش مدل مقدار ۰/۴۷۸ به دست آمد و این عدد بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است در نتیجه نتایج نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Communality)} \times \text{average (R}^2\text{)}} \\ GOF = \sqrt{0/730 \times 0/761} = 0/567$$



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش بر اساس مقادیر T-Value

در شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش برحسب مقادیر t برای بررسی معناداری ضرایب مسیر ارائه شده است که مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ بیانگر معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در مدل هست.

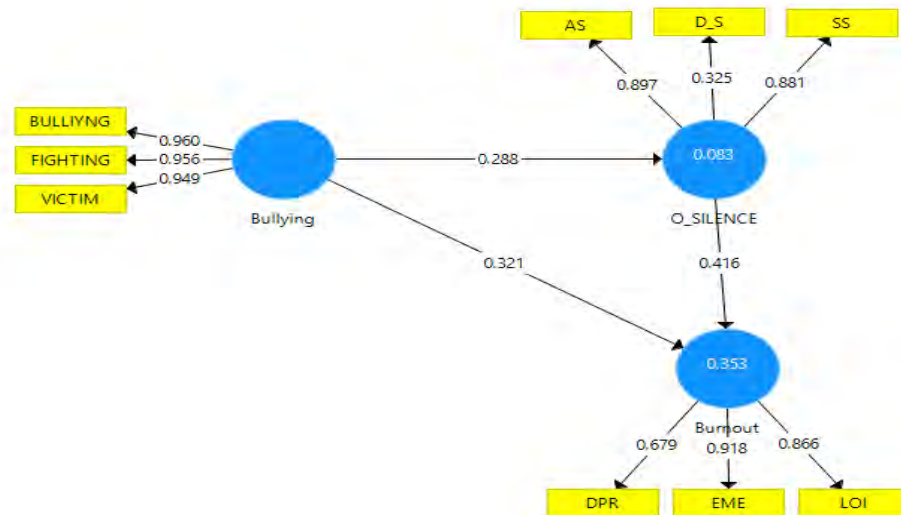
جدول ۵. شاخص‌های آزمون مدل ساختاری

متغیرها	R Square	Q <sup>2</sup>
فرسودگی شغلی	۰/۳۴	۰/۳۸
سکوت سازمانی	۰/۱۹	۰/۲۴
قلدری سازمانی	۰/۷۰	۰/۷۰

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش هریک از آنها بر اساس یک ساختار علی در مدل نهایی پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و از روش مدل یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای این منظور استفاده شد.

<sup>8</sup> . Goodness of Fit (GOF)



شکل ۳. ضرایب مسیر

نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل (۳) ترسیم شده است. همان‌طور که در شکل (۳) مشاهده می‌شود، بالاترین ضریب مسیر مربوط به مسیر سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی (۰/۴۱۶) و کمترین ضریب مسیر مربوط به مسیر قلدری سازمانی و سکوت سازمانی (۰/۲۸) است.

جدول ۶. مسیرهای آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرها	ضریب مسیر (بتا)	مقدار t	P-value	اثر کل	مقدار t	P-value	نتایج
تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی	۰/۳۲۱	۵/۱۴۱	۰/۰۰۰	۰/۴۴۱	۷/۰۰۰	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی	۰/۲۸۸	۳/۴۰۱	۰/۰۰۱	۰/۲۸۸	۳/۴۰۱	۰/۰۰۱	تأیید
تأثیر سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی	۰/۴۱۶	۶/۵۹۱	۰/۰۰۰	۰/۴۱۶	۶/۵۹۱	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر غیرمستقیم قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی	۰/۱۲۰	۳/۲۱۰	۰/۰۰۱	-	-	-	تأیید

جدول (۶) مقایسه اثرهای مستقیم و غیرمستقیم کل متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون t در جدول (۶) نشان می‌دهد که همه مسیرها معنادار بودند. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به ترتیب زیر مورد تأیید قرار گرفتند.

- **فرضیه اول: قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد؛** بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول (۶) تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با ضریب مسیر (۰/۳۲۱) و آماره t (۵/۱۴۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد مثبت و معنادار است؛ لذا قلدری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان دارد.
- **فرضیه دوم: قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد؛** بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول (۶) تأثیر قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی معلمان با ضریب مسیر (۰/۲۸۸) و آماره t (۳/۴۰۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد مثبت و معنادار است؛ لذا قلدری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سکوت سازمانی معلمان دارد.
- **فرضیه سوم: سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد؛** بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول (۶) تأثیر سکوت سازمانی معلمان بر فرسودگی شغلی معلمان با ضریب مسیر (۰/۴۱۶) و آماره t (۶/۵۹۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد مثبت و معنادار است؛ لذا سکوت سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان دارد.

## ➤ فرضیه اصلی: قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی معلمان بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و

معنادار دارد؛ بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول (۷) تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری سکوت سازمانی با مقدار آماره سوبل (۴/۴۰۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد مثبت و معنادار است؛ لذا قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان دارد.

جدول ۷: جدول نتایج آزمون سوبل برای بررسی اثر متغیر میانجی بر رابطه متغیر مستقل و وابسته

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره سوبل	سطح معناداری
تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی	۰/۲۸۸	۰/۰۵	۴/۴۰۳	$p < ۰/۰۵$
	۰/۴۱۶	۰/۰۶		

در جدول (۷) نتایج اثر غیرمستقیم قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی نیز بر اساس آزمون سوبل<sup>۹</sup> ارائه شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که مقدار آماره سوبل (۴/۴۰۳) در سطح  $p < ۰/۰۵$  اثر معنادار متغیر مستقل (قلدری سازمانی) از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی را تأیید می‌کند. بر این اساس فرضیه اصلی تأیید می‌شود.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به دنبال آن بود که با به‌کارگیری رویکرد کمی از نوع توصیفی-همبستگی به مطالعه روابط بین قلدری سازمانی، فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی در معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه بپردازد. نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی دارد، همچنین قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی باعث افزایش فرسودگی شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی شده است. در ادامه تحلیل و تبیین نتایج هریک از فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه اثر مثبت و معنادار دارد؛ این موضوع به این معنی است که یکی از عوامل حیاتی که ممکن است سلامت روانی و جسمی کارکنان یک سازمان را به خطر بندازد، قلدری سازمانی است (Hazratian, Mohajeran & Ghalavandi, 2021). به این دلیل که قلدری سازمانی نه تنها باعث ایجاد یک محیط قلدرمآبانه می‌شود، بلکه حتی باعث می‌شود که فرد حس کند که در برابر رفتارهای منفی قرار گرفته و هیچ توانایی برای مقابله و دفاع در برابر این رفتارها ندارد (Aghamirzaei & Natiq, 2022)؛ از این رو بروز چنین پدیده‌ای باعث کاهش عزت‌نفس، ایجاد احساسات منفی، اضطراب، استرس، خستگی، فرسودگی و افسردگی در بین کارکنان یک سازمان می‌شود (Shojaei, Sadeghi & Denkoub, 2016; Aghamirzaei & Natiq, 2022). نتایج این فرضیه از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Shamlo, Farmani, Akbari Balootbangan & Karimi Khoozani, 2022; Amini, Miyanaji & Din Mohamadi, 2022; Naghshbandi, 2022; Safania & et al, Ribeiro; Kim, Lee 2022; & Lee, 2019) که قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد، همسو است. نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه اثر مثبت و معنادار دارد؛ به‌گونه‌ای که درصد قابل توجهی از سکوت سازمانی معلمان را می‌توان از طریق قلدری سازمانی پیش‌بینی کرد. سکوت سازمانی در مدارس به عدم مشارکت فعال معلمان در فعالیت‌های مدرسه و عدم تمایل آن‌ها در به اشتراک‌گذاری مسائل جاری یا پیش‌بینی شده و یا ارائه پیشنهادهایی به مدیران خود، به دلیل ترس از واکنش‌های منفی که ممکن است از سوی مدیران به وجود آید، اشاره دارد (Yetaim, Alenezi, 2023). عوامل درونی و بیرونی از قبیل شخصیت، موقعیت و نقش، نگرش، فرهنگ سازمان، سطح رفتاری، جوسازمانی، نگرش‌های مدیران و اعتماد سازمانی در بروز پدیده سکوت سازمانی تأثیرگذار هستند (Köylüoğlu et al., 2015). از این رو،

<sup>9</sup> Sobel Test

شکل‌گیری پدیده قلدری سازمانی در مدارس می‌تواند جوی از استرس و ترس را در بین معلمان ایجاد کند که برآیند آن نیز منتج به شکل‌گیری سکوت سازمانی در بین معلمان می‌شود. همان‌طور که (Seyed Naghavi, Rahimian & Madrasi, 2021) نیز در پژوهش خود به این موضوع اشاره داشتند که ترس، اضطراب و مشکلات شغلی می‌تواند باعث شکل‌گیری سکوت افراد در سازمان شود. نتایج این فرضیه از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Seyed Naghavi, Rahimian & Madrasi, 2021)؛ (Abdi et al., 2018)؛ (Sepahvand et al., 2020)؛ ، که قلدری سازمانی با سکوت سازمانی رابطه معنادار دارد، همسو است. نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه تأثیر مثبت و معنادار دارد. بر اساس این یافته می‌توان گفت که سکوت سازمانی به شرایطی اطلاق می‌شود که در آن کارکنان، آگاهانه نظرات، افکار، اطلاعات و دانش خود را در مورد مسائل فنی و رفتاری مرتبط با کار پنهان می‌کنند و تجربیات و دانش خود را با مدیران و سایر همکاران به اشتراک نمی‌گذارند (Yetaim Alenezi, 2023; Köse & Köse, 2019; Al-Omari, Al-Nashwan & Ahmed, 2022). این سکوت می‌تواند منجر به پیامدهای زیان‌بار سازمانی مانند رفتارهای غیرقانونی و ناخوشایند شود (Naghavi, Rahimian Seyed & Madrasi, 2021)؛ از این‌رو بروز پدیده سکوت سازمانی می‌تواند در شکل‌گیری فرسودگی شغلی معلمان مؤثر باشد. معلمان در مقایسه با سایر مشاغل دارای سطوح بالاتری از استرس روانی و فرسودگی شغلی هستند (Zhao et al., 2022). فرسودگی شغلی معلم به خستگی عاطفی و رفتاری ناشی از ساعات طولانی و ماهیت فرآیند تدریس روزانه اشاره دارد (et al., 2016; Zhao et al., Wu, 2022). فرسودگی شغلی معلمان نه تنها پیامدهایی منفی برای خود معلمان دارد، بلکه برای کسانی که با آن‌ها کار می‌کنند نیز پیامدهای منفی نیز به همراه دارد. از جمله این پیامدها می‌توان به غیبت، عملکرد ضعیف شغلی، عصبانیت نسبت به دانش‌آموزان، عدم انگیزه شغلی و عدم تعهد، پایین آمدن مهارت‌های مدیریت کلاس درس اشاره کرد (Hossain & Sultana, 2022). از این‌رو فرسودگی شغلی معلمان، می‌تواند رفاه معلمان، کیفیت فرآیند تدریس و روابط با دانش‌آموزان را در معرض خطر قرار دهد (Smetackova et al., 2019). نتیجه حاصل از بررسی فرضیه اصلی پژوهش نیز حاکی از آن است که قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه تأثیر دارد. این تأثیر به گونه‌ای است که می‌توان فرسودگی شغلی را از طریق دو سازه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با احتمال قوی پیش‌بینی کرد. بنابراین، قلدری سازمانی و سکوت سازمانی می‌توانند باعث ایجاد فرسودگی شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه شوند. قلدری سازمانی ممکن است به شکل‌هایی از قبیل تحقیر، تهدید، یا ایجاد فشار روانی بر روی معلمان عمل کند؛ و پیامدهایی از قبیل افسردگی، اضطراب استرس شغلی، مرخصی استعلاجی، غیبت و ناراضی شغلی را برای افراد یک سازمان به همراه داشته باشد (Hodgins, MacCurtain & Mannix-McNamara, 2020). از این‌رو پیامدهای قلدری نه تنها به شکل‌گیری سکوت سازمانی در بین معلمان منجر می‌شود، بلکه باعث افزایش استرس در معلمان نیز می‌شود. این استرس‌ها به‌مرور زمان به فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی در بین معلمان نیز منجر می‌شود. از این‌رو معلمانی که در محیطی با قلدری سازمانی فعالیت می‌کنند و از سکوت سازمانی نیز رنج می‌برند، ممکن است احساس تنهایی و عدم حمایت کنند. عدم حمایت از سوی همکاران یا مدیران می‌تواند باعث کاهش احساس عزت‌نفس معلمان شود و توانمندی آن‌ها را نیز تضعیف می‌کند و فرسودگی شغلی را در آن‌ها افزایش می‌دهد. به همین دلیل (Grayson Alvarez, 2018) نیز در پژوهش خود اذعان داشتند که یکی از دلایل فرسودگی شغلی معلمان حمایت کم و محیط کاری نامناسب است.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- بر اساس نتایج فرضیه اول پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس، با فراهم کردن جوی مثبت و همراه با ارتباطات و تعاملات انسانی، باعث افزایش تعاملات سازنده بین معلمان شده و زمینه کاهش رفتارهای قلدرمآبانه در محیط کار را فراهم کنند.
- بر اساس نتایج فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس، از طریق کمک به ترویج و تسهیل ارتباط باز درون مدرسه برای رفع مشکلات و نیازهای معلمان، به کاهش سکوت سازمانی در بین آن‌ها کمک کنند.



➤ بر اساس نتایج فرضیه سوم پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس از طریق تقویت فرآیندهای ارتباطی، ارزیابی عملکرد و ایجاد فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری برای معلمان، احساس مشارکت و مسئولیت‌پذیری آن‌ها را بالا برده و به کاهش فرسودگی و سکوت سازمانی در آن‌ها کمک کنند.

### ملاحظات اخلاقی

در مطالعه حاضر معلمان با رضایت کامل اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها کردند.

### حامی مالی

این مقاله حامی مالی نداشته است.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Abdi, H., Sobhani, A., Mousavian, S. M., & Abbasi, H. (2018). The Impact of Organizational bullying on Organizational Cynicism through Organizational Silence and impression management (Case Study: Islamic Azad University, South Tehran Branch). *Research on Educational Leadership and Management*, 4(16), 37-70. [DOI: <https://doi.org/10.22054/jrlat.2019.46646.1483>] (In Persian)
- Abdulah, M. N., & Amin, S. E. M. (2022). The Relationship between Organizational Silence and Job Burnout: An analytical study of the opinions of a sample of Administrators staff in the Colleges of Salahaddin University/Erbil. *QALAAI ZANIST JOURNAL*, 7(3), 830-860. [DOI: <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.7.3.31>]
- Akbari Balootbangan, A. & Talepasand, S. (2015). Validation of the Illinois bullying scale in primary school students of Semnan, Iran. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 17 (4), 109-185. [DOI: <https://doi.org/10.22038/JFMH.2015.4507>]
- Al-Omari, H., Al-Nashwan, M., & Ahmed, M. (2022). The prevailing organizational climate in private primary schools in Jeddah and its relationship to the behavior of organizational silence among teachers. *Arab Studies in Education and Psychology*, 144(3), 227-248. [<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9099327.pdf>]
- Amini, K., Miyajani, H., & Din Mohamadi, M. (2023). Bullying and burnout in critical care nurses: A cross-sectional descriptive study. *Nursing in critical care*, 28(2), 202-210. [DOI: [10.1111/nicc.12744](https://doi.org/10.1111/nicc.12744)]
- Aghamirzaei, A. & Natiq, T. (2022). Investigating the effect of organizational bullying on employees' willingness to leave work (case study: Mashhad Airport). *Scientific Journal of New Management and Accounting Research Approaches*, 6(21), 691-707. [<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1480>] (In Persian)
- Asgari Ebrahimabad, M. J., Soltani, S., & Salayani, F. (2021). The Role of Organizational Commitment on Job Burnout through Mediation of Humor among Teachers. *Positive Psychology Research*, 6(4), 1-16. [DOI: <https://doi.org/10.22108/pppls.2021.122567.1925>] (In Persian)
- Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36 (3), 481-501. [DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006>]
- Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T., & Trenberth, L. (2013). Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), 384-407. [DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0399>]
- Dadashzadeh, Y. & Guderzi, M. (2022). Investigating the effect of organizational changes on job burnout with the mediation of organizational support, *Contemporary Researches in Management and Accounting Sciences*, 4(13), 2-14. [<https://www.jocrimas.ir/fa/showart-5083decfc12a5d95d5b2987697216c9a>] (In Persian)
- Damghanian, H., & Shahbaz, E. (2020). The Effect of Career Plateau on Organizational. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(97), 41-68. [DOI: <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.47005.3429>] (In Persian)

- Emadian, A. & Shafyabadi, A. (2022). The Effectiveness of Job Empowerment Based on Gottfredson's Theory in Improving Teachers' Burnout Components. *MEJDS*, 12 (82), 1-9. [<https://jdisabilstud.org/article-1-2402-en.html>] (In Persian)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire—Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. [DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>]
- Emnawer, Y., & Haraisa, A. (2021). The Influence of Organizational Silence on Job Burnout: A Practical Study on Shipping Companies in Jordan, *International Journal of Business and Management*, 16(10), 569-579. [DOI: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n10p29>]
- Farmani, F., Akbari Balootbangan, A. & Karimi Khoozani, A. (2022). Presenting a Model of Workplace Bullying among Staffs' Islamic Republic of Iran Police Headquarter. *Career and Organizational Counseling*, 14(1), 81-118. [DOI: <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102634>]
- Forghani OZRUDI, M., Ranjbar, J., & Khakestarian, N. (2022). A Study of the Effect of Organizational Silence on Organizational Performance with the Intervention Effect of Physical Education Teachers' Happiness at Work. *Applied Research in Sports Science and Health*, 1(2), 68-86. [[https://jsports.qom.iau.ir/article\\_697404.html](https://jsports.qom.iau.ir/article_697404.html)] (In Persian)
- Ghanbari, S., & Majooni, H. (2022). Investigating the Relationship between Toxic Leadership and Teacher Burnout due to the Mediating Role of Organizational Obstruction and Silence. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 11(1), 55-80. [DOI: <https://doi.org/10.22108/srsp.2022.132953.1790>] (In Persian)
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 1349(1363), 1-15. [DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.06.005>]
- Hazratian, F., Mohajeran, B. & Ghalavandi, H. (2021). The effect of Authentic Leadership and organizational bullying on job alienation with the mediating role of organizational culture. *Payesh*, 20 (6), 671-686. [DOI: <https://doi.org/10.52547/payesh.20.6.671>] (In Persian)
- Hodgins, M., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2020). Power and inaction: Why organizations fail to address workplace bullying. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 265-290. [DOI: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>]
- Hossain, S. & Sultana, N. (2022). Burnout in secondary school teachers: The contribution of the work climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(4), 1368-1376. [DOI: <https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.755>]
- Khademi, Y., Sattari, S. & Namvar, Y. (2022). Survey the Role of Social Undermining in the Relationship between bullying and Organizational Silence in Education. *Quarterly Journal of Educational Psychology Skills*, 13(2), 31-46. [[https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article\\_697145.html?lang=en](https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article_697145.html?lang=en)] (In Persian)
- Khaneghai K., Parvin, A., Vaisi Raygani, A.A., Abdi, A., Salari, N. & Mohammadi, M.M. (2023). Predicting Job Burnout based on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Five Personality Traits in Kermanshah Nurses. *Nursing and Midwifery Journal*, 20 (11), 939-953. [DOI: <https://doi.org/10.52547/unmf.20.11.939>] (In Persian)
- Kim, Y., Lee, E. & Lee H. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLoS ONE*, 14(12), 157-170. [DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>]
- Köse, A., & Köse, F. (2019). An Analysis of Teachers' Perception of Organizational Silence in Terms of Various Demographic Variables. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 307-317. [DOI: <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070201>]
- Köyliüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L., & Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545. [DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.124>]
- Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 167-181. [DOI: <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>]
- Manalizade, Z. & Naghsh Javaheri, S. (2022). Investigation of the Relationship between Organizational Cynicism and Job Burnout with the Mediating Role of Organizational Silence in Lifeguards of Tehran Municipal Pools. *Occupational Hygiene and Health Promotion Journal*, 6 (1), 54-65. [DOI: <https://doi.org/10.18502/ohhp.v6i1.9368>] (In Persian)

- Rajabpour, E. (2018). Examining the relationship between organizational culture, organizational silence, and Organizational citizenship behavior (Case: Research Institute of Petroleum Industry). *Strategic studies in the oil and energy industry*, 9 (36), 189-212. [ <https://iieshrm.ir/article-1-396-en.html>] (In Persian)
- Mendiratta, A., & Srivastava, S. (2023). "Workplace bullying and organizational citizenship behavior: the parallel mediating effects of job satisfaction and resilience. *International Journal of Emerging Markets*, 18(7), 1565-1586. [DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2021>]
- Mirzaei, V., Bahrami, M., & Akbari Nooghabi, M. S. (2022). Investigating The Effect Of Organizational Bullying On Turnover Intention With The Mediating Role Of Burnout And Compulsory Citizenship Behavior As Moderator. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 65(5), ۲۱۸۲-۲۱۷۰. [DOI: <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.22408>] (In Persian)
- Naddaf, M., Rahimi, F., & Hadizade, Z. (2016). Structural equation modeling of organizational silence and bullying on employee turnover willingness (The case: selected governmental organizations in Ahvaz). *Psychological Researches in Management*, 2(1), 123-144. [DOI: <https://doi.org/20.1001.1.24764833.1395.2.1.5.1>] (In Persian)
- Panahi, G., & Kazemi, S. (2023). The Relationship between Organizational Silence of Employees and Management Style and Professional Ethics of Managers. *Research on Educational Leadership and Management*, 7(25), 77-100. [DOI: <https://doi.org/110.22054/jrlat.2023.72889.1654>] (In Persian)
- Rashid Chehre Bargh, F., & Abdollahi, M. (2021). The relationship between organizational silence and organizational forgetfulness with employee performance Ministry of Science, Research and Technology. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 17(4), 33-45. [DOI: <https://doi.org/20.1001.1.2821059.1401.17.4.8.9>] (In Persian)
- Rahimi, Gh. & Mazaheri Rad, H. (2016). The effect of transformational leadership on organizational silence with the mediating role of psychological empowerment of employees, *International Journal of Nations Research*, 2(22), 157-175. [ <https://magiran.com/p1766755>]
- Ribeiro, N., Semedo, A.S., Gomes, D., Bernardino, R. & Singh, S. (2022), "The effect of workplace bullying on burnout: the mediating role of affective well-being". *Management Research Review*, 45(6), 824-840. [DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2021-0514>]
- Sepahvand, R., Arefnezhad, M., Fathi Chgni, F., & Sepahvand, M. (2020). Relationship between Organizational Bullying and Organizational Silence with the Mediating Role of Violations of the Psychological Contract. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(2), 84-92. [DOI: <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.666526>] (In Persian)
- Shojaei, S., Sadeghi, M. & Denkou, M. (2016). Investigating the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention Considering the Mediating Role of Organizational Bullying. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(1), 94-67. [ [https://obs.sinaweb.net/article\\_20257.html?lang=fa](https://obs.sinaweb.net/article_20257.html?lang=fa)] (In Persian)
- Seyed Naghavi, M.A., Rahimian, M. & Madras, Y. (2021). The effect of perceived bullying on organizational silence regarding the mediating role of psychological contract violation. *Development of Management and Human Resources and Support*, 16(61), 108-83. [ <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1838114/>] (In Persian)
- Shamlo, J., Safania, A.M. & Naghshbandi, S. (2022). Predicting Perceived Organizational Bullying Based on Burnout of Ministry of Sports and Youth Employees: The Mediating Role of Organizational Maturity and Freedom of Expression. *Management and organizational behavior in sports*, 10(4), 89-99. [DOI: <https://doi.org/20.1001.1.25384023.1398.6.1.9.9>] (In Persian)
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools? *Frontiers in psychology*, 10, 2287. [DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>]
- Tanhaei, M. H., Nasre Esfahani, A., Nilipour Tabatabaei, S. A., & Akhavan Sarraf, A. R. (2018). Recreation of Antecedents and Consequences of Employees' Organizational Silence Case Study: Isfahan Municipality. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 147-166. [DOI: <https://doi.org/10.22108/jas.2018.107632.1220>] (In Persian)
- Ta'iyid, M., Nazarzāde Zāre, M., & Khākpoor, A. (2023). The impact of digital leadership style on teachers' digital teaching with the mediating role of psychological empowerment. *Educational Innovations*, 22(1), 147-163. [DOI: <https://doi.org/10.22034/JEI.2023.364006.2466>] (In Persian)

- Wu, X. C., Qi, Y. J., Yu, R. R., & Zang, W. W. (2016). Revision of Chinese primary and secondary school teachers' job burnout questionnaire. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 24, 856–860. [\[https://psycnet.apa.org/record/2017-01986-020\]](https://psycnet.apa.org/record/2017-01986-020)
- Yetaim Alenezi, O. (2023). Organizational Silence among Teachers and its Relationship to Leadership Styles in High Schools in Arar City. *Journal for Educators, Teachers & Trainers*, 14(5), 541-55. [\[DOI: https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.05.047\]](https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.05.047)
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. [DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243)
- Zarei Mateen, H., Taheri, F. & Sayar, A. (2012). Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. *Iranian journal of management sciences*, 6(Number 21), 77-104. [\[https://journal.iams.ir/article\\_95\\_en.html?lang=fa\]](https://journal.iams.ir/article_95_en.html?lang=fa) (In Persian)

