

ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۶/۱۶

حسین فلاحی*، هادی پورشافعی^۱ و محمد اکبری بورنگ^۲

چکیده

هدف: انسان و رفتار او در سازمان همواره از موضوعات بسیار مهم در مباحث رفتار سازمانی بوده است. مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی انجام گردیده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه بیرجند در سال ۱۳۹۵ را شامل شد. نمونه مورد بررسی براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر برآورد که به شیوه‌ی طبقه‌ای نسبتی براساس جنسیت انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه‌ی ادراک از ساختار سازمانی ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۰)، سکوت سازمانی واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) و فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) استفاده شد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج آماری حاصل از پژوهش نشان داد که بعد غالب نوع ساختار سازمانی در دانشگاه بیرجند بازدارنده می‌باشد. سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه در سطح پایین‌تر از متوسط است. همچنین نتایج نشان داد که ساختار سازمانی بازدارنده با سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارد ($P < 0/01$). و با ساختار سازمانی تواناساز رابطه‌ی معکوس معناداری دارند ($P < 0/01$). در ادامه نتایج نشان داد که سکوت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: ادراک از ساختار سازمانی، سکوت سازمانی، دانشگاه بیرجند، فرسودگی شغلی، کارکنان.

* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

hfalahi@birjand.ac.ir

۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

۲. استادیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به‌منظور بقا و رقابت در صحنه جهانی سعی می‌کنند افرادی را به‌کارگیرند که در مقابل چالش‌های محیطی پاسخ‌گو باشند و به تسهیم اطلاعات و دانش خود در سازمان بپردازند تا از آسیب عملکرد سازمان جلوگیری نمایند. با توجه به اینکه منابع انسانی از ارزشمندترین و مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی به‌شمار می‌رود، بررسی و شناسایی عواملی که می‌تواند بر فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی کارکنان مؤثر باشد، از اهمیت بسزایی برخوردار است. کارکردن در شرایط پیچیده و رقابتی، ویژگی بنیادی سازمان‌های آموزشی و علمی از جمله دانشگاه‌هاست. دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، از مراکز دولتی بوده که به‌عنوان یک محیط علمی و فرهنگی فعالیت می‌کنند و مهم‌ترین رسالت آن‌ها گسترش و توسعه آموزش و دانش افراد برای به‌کارگیری مشاغل مختلف در جامعه است (نجفی، کریمی، قهرمانی‌فرد و رضوانی، ۱۳۸۹).

در محیط رقابتی امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان‌ها در جهت بقا و پیشرفت فراگیر آن‌ها شکل می‌گیرد؛ با این وجود، مباحث مربوط به فرسودگی شغلی کارکنان، یکی از مباحث عمده در مدیریت می‌باشد. بخش عمده‌ای از افراد که در سازمان‌های مختلف اشتغال دارند، با توجه به جو سازمان، نوع شغل و وظایف‌شان با مسائلی روبه‌رو هستند. یکی از مسائلی که منابع انسانی را امروزه تهدید می‌کند، «فرسودگی شغلی»^۱ است (صلاحیان، عریضی، بابامیری و عسگری، ۱۳۹۰). نخستین بار، فرویدنبرگر^۲ (۱۹۷۵) به بیان واژه فرسودگی یا بی‌رمقی شغلی پرداخت. وی فرسودگی شغلی را پدیده‌ای عمومی و فراگیر می‌داند که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه‌ی آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است (لی و آشفورد^۳، ۱۹۹۶). هم‌چنین تأثیر فشار روانی بر بازدهی و اثربخشی سازمانی از طریق عملکرد ضعیف و ترک شغل است و در نهایت فشار روانی می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود؛ پدیده‌ای که در آن فرد به ضعف و تحلیل رفتگی قوای روانی جسمانی دچار شده، نسبت به افراد و محیط کار خود بی‌تفاوت می‌شود و کارایی و عزت‌نفس او به شدت آسیب می‌بیند (لو؛ چانگ و وو^۴، ۲۰۰۷).

آسیب‌های فرسودگی شغلی در سازمان شامل کاهش عملکرد و کیفیت پائین خدمات‌رسانی (هیوئی^۵، ۲۰۰۷)، غیبت از کار و کاهش رضایت شغلی (زی، وانگ و چن^۶، ۲۰۱۱) قصد ترک شغل، کاهش تعهد سازمانی و تعارض با همکاران (هالبلین و باکلی^۷، ۲۰۰۴) است. عرب،

1. Job Burnout

3. Lee & Ashforth

5. Huey

7. Halbesleben, & Buckley

2. Herbert Freudenberger

4. Lu, Chang & Wu

6. Xie, Wang & Chen

ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی... ۱۷۱

رضایی‌راد و اسماعیل‌نیا (۱۳۹۴)؛ سعیدی (۱۳۹۱)؛ شاهزاده احمدی (۱۳۹۱)؛ دیمیتریس و واکولا^۱ (۲۰۰۷)؛ شعبانی‌بهار و شریفی اسکندری (۱۳۹۵) به رابطه‌ی معنا دار مثبت بین فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی کارکنان اشاره کرده و نشان داده که کارکنان، جهت کاهش فرسودگی شغلی باید جو سکوت حاکم بر سازمان خود را شکسته و نسبت به کمبودها و ضعف‌ها و حتی برشمردن نقاط قوت خود اظهار نظر نمایند.

عوامل مختلفی از جمله عوامل فردی، محیطی و سازمانی (مسلش، شافلی و لیتر^۲، ۲۰۰۱)، عدم حمایت از جانب مدیران (کونستابل و راسل^۳، ۱۹۸۶)، فشارهای روانی و عصبی (سیدجوادین و مرادی، ۱۳۸۵)، فقدان شبکه‌های ارتباطی و مشارکت اثربخش (ساعتچی، ۱۳۸۰) و سکوت سازمانی (شعبانی‌بهار و شریفی اسکندری، ۱۳۹۵) بر فرسودگی شغلی نقش دارند. امروزه اگر چه توجه کارکنان بیشتر به مسائل اقتصادی است؛ با این وجود علاقه‌مند به احساس ارزشمندی در شغل خود هستند؛ و اگر با موانعی در زمینه‌ی خواسته‌های شغلی خود روبرو شوند دچار سرخوردگی‌های شغلی و عدم برقراری ارتباط در سازمان خواهند شد که این موضوع می‌تواند منجر به پیامدهایی از جمله پدیده‌ای چون سکوت شود (زارعی‌متین، طاهری و سیار، ۱۳۹۰). عدم بیان عقیده و اظهار نظر از طرف کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای اجتماعی به نام «سکوت سازمانی»^۴ می‌شود (واکولا و بوراداس^۵، ۲۰۰۵؛ بزرگ‌نیاحسینی و عنایتی، ۱۳۹۳؛ عسکری، سپاسه و تواضع، ۱۳۹۵). سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهار نظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر می‌گردد و این موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن رضایت ندارند. همچنین این پدیده‌ی رفتاری به وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تحول و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود؛ از این رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را از دست می‌دهد؛ بنابراین توجه به این مشکل رایج در سازمان‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است (پیرلو^۶، ۲۰۰۳). پیندر و هارلوز^۷ (۲۰۰۱) سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان؛ ژو، لیو و لام^۸ (۲۰۱۵) عدم بیان ایده‌ها، دیدگاه‌ها، افشا کردن رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی دیگران در سازمان؛ هنریکسون و دایتون^۹ (۲۰۰۶) مشارکت بسیار کم در واکنش به مسائل و مشکلات سازمان؛ موريسون و میلیکن^{۱۰} (۲۰۰۰) امتناع از بیان دیدگاه‌ها و نگرانی‌هایشان درباره مسائل

1. Dimitris & Vakola
3. Constable & russell
5. Vakola, & Bouradas
7. Pinder & Harlos
9. Henriksen & Dayton

2. Maslach, Schaufeli & Leiter
4. organizational silence
6. Perlow
8. Xu, Loi & Lam
10. Morrison, & Milliken

سازمانی و نوه‌ابراهیم و یوسفی (۱۳۹۵)، اظهار نظر بسیار پائین کارکنان تعریف نموده‌اند. در نتیجه عملکرد سازمان دچار آسیب و این سکوت منشأ بسیاری از عارضه‌های سازمانی خواهد شد (باقری، زارعی و نیک‌آیین، ۱۳۹۱). عطایی نظری، میرنیام و فخرزاد (۱۳۹۵) و حکاک و موسوی نژاد (۱۳۹۴) به بررسی رابطه سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان پرداختند.

عوامل مختلفی از جمله عوامل سازمانی شامل سیاست‌ها و ساختارها (زهرايي و صالح نیا، ۱۳۹۴)، عوامل مدیریتی شامل اقدامات مدیریتی، باورها و نگرش مدیران، ترس از بازخورد منفی، عوامل سازمانی شامل سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی، سکون شغلی، عدم وجود فرصت‌های ارتباطی، عوامل اجتماعی شامل هم‌نوايي با جمع و عوامل فردی شامل کمبود اعتماد به نفس و حفظ موقعیت کنونی سازمان بر سکوت سازمانی تأثیر دارد (شاهزاده احمدی، ۱۳۹۱). بدین ترتیب وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی هستند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرارگیرد (وردی‌نژاد و حسن‌زادی، ۱۳۸۵). ساختار سازمان بازتابی از اهداف و مقاصد سازمان، اندازه و پیچیدگی مشاغل، ماهیت تخصص مورد استفاده، سبک مورد نظر برای سرپرستی، مدیریت، ابزار هماهنگی و کنترل می‌باشد (مجیبی و میلانی، ۱۳۹۰). لذا ملاحظه می‌شود که ساختار سازمانی می‌تواند نقش و اثر تعیین‌کننده‌ای در کیفیت عملکرد و اثربخشی سازمان در سطوح و رده‌های مختلف داشته باشد؛ و از این طریق سازمان را در راستای تحقق سلامت سازمان توانمند ساخته یا از آن بازدارد (هوی^۱، ۲۰۰۳، به نقل از الماسی، ۱۳۹۲). ساختار سازمان، دارای طبقه‌بندی‌های مختلفی چون ساختار افقی و عمودی^۲ (علاقه‌بند، ۱۳۸۴)، محتوایی و ساختاری^۳ (دفت، ۱۳۷۸)، ساختار افقی^۴ (فونشن، ۲۰۰۷)، ساختار شبکه‌ای^۵ (هچ، ۱۳۸۷)، ساختاربخشی اقماری، استراتژیک و تیمی^۶ (میرسپاسی، ۱۳۸۶)، ساختار ستاره‌ای، پازندی، خوشه‌ای، مجازی و تار عنکبوتی^۷ (حسن‌پور ۱۳۸۲، نقل در الماسی، ۱۳۹۲) است. بر این اساس مبنای پژوهش حاضر، در یک دسته‌بندی جدید، ساختار به دو نوع تواناساز^۸ و بازدارنده^۹ دسته‌بندی و مورد بحث قرار گرفته است (هوی و سوئیتلند^{۱۰}، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل^{۱۱}، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸). به‌طور کلی، ساختار تواناساز

-
- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. Hoy | 2. horizontally & verticaliy |
| 3. contently & structurally | 4. horizontally |
| 5. network | 6. divisiona, strategic & team |
| 7. star, hybrid, clustered, virtual & spider | |
| 8. enabling | |
| 9. hindering | |
| 11. Hoy & Miskel | 10. Hoy & Sweetland |

دارای ماهیت کارکردی است و ساختار بازدارنده منجر به کژکارکردها می‌شود (هوی و میسکل، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸). در این بین ساختار تواناساز ترکیبی از اقتدار و اختیار است که در آن افراد احساس اعتماد می‌کنند و هم برای استفاده از قدرت و نقش خود توانمند هستند؛ در مقابل در ساختار بازدارنده، سلسله مراتب و قوانین به نحوی است که مانع خلاقیت و نوآوری است و مدیران از قدرت خود جهت کنترل و دستوردهی به مرئوسین استفاده می‌کنند (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸). بنابر نظر هوی و میسکل (۲۰۰۸) در ساختار تواناساز مراکز آموزشی، قوانین و مقررات بیش از اینکه به‌عنوان عامل فشار در نظر گرفته شوند، راهنمای حل مسائل محسوب می‌شوند و مدیران بیش از اینکه از سلسله مراتب اختیار و مکانیزم‌های موجود جهت توسعه‌ی قدرت خود استفاده کنند، از آن‌ها جهت حمایت و پشتیبانی از معلمان، کارکنان و زیردستان خود بهره می‌گیرند. لذا در چنین ساختاری با وجود اینکه هرکس از جایگاه وظیفه‌ای خود مطلع می‌باشد، کلیه امور مربوط به سازمان از طریق مشارکت بین آن‌ها انجام می‌گیرد. برخلاف آنچه در خصوص ساختار تواناساز گفته شد؛ ساختار سازمانی بازدارنده با سلسله مراتبی انعطاف‌ناپذیر و سیستمی از قواعد و مقررات تنبیهی، بر اجابت و همنوایی اعضای سازمان متمرکز است (تایلوس^۱، ۲۰۰۹؛ هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۱).

وردی‌نژاد و حسن‌زادی (۱۳۸۵) ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان فرسودگی شغلی (تحلیل رفتگی شغلی) کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد بیشترین تأثیر تحلیل رفتگی ناشی از ساخت سازمانی است. معینی شهرکی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز به این نتیجه رسید که ساختار سازمانی غالب در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز از نظر کارکنان ساختار تواناساز است که پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار منابع قدرت مدیران شناخته شده‌اند. در پژوهش انجام‌شده توسط شورتس^۲ (۱۹۹۴) و هوی و سوئیتلند (۲۰۰۱) نیز این نتیجه به دست آمد که بین ساختار تواناساز، از طریق ایجاد احساس شایستگی و مالکیت بر فرصت‌ها در بین ذی‌نفعان آموزشی، بهبود کیفیت خدمات آموزشی، توسعه و افزایش سطح رضایت فراگیران و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. طبرسا، یزدانی زیارت، رئیسی و طاهری (۱۳۹۰)، کریمی درمیان و همکاران (۱۳۹۳)، لامبرت، هوگان و جیانگ^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش‌های انجام‌شده به وجود ارتباط معنادار مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و تخصص‌گرایی) با فرسودگی شغلی اشاره داشتند. آخوندی و صفایی موحد (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش ادراک از توسعه

1. Tylus

2. Shvrts

3. Lambert, Hogan & Jiang

حرفه‌ای بر روی دل‌بستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی به این نتیجه دست یافتند که دل‌بستگی شغلی و فلات محتوایی شغل نقش میانجی را در رابطه بین ادراک از توسعه حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان دارد. فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه، رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارد.

با توجه به اینکه در پژوهش‌های انجام شده، کمتر رابطه‌ی ادراک از ساختار سازمانی با سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است؛ موضوع ساختار سازمانی در سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان یک موضوع جدیدی را تشکیل خواهد داد؛ مخصوصاً اینکه اکثر پژوهش‌های قبلی ساختار سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی را در بیمارستان‌ها و شرکت‌ها بررسی کرده‌اند و در محیط‌های دانشگاهی کمتر انجام شده است، لذا سؤال اصلی پژوهش بدین صورت بیان می‌شود که کدام یک از این دو نوع ساختار سازمانی بیشترین توان پیش‌بینی را با سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دارد؟ و اینکه آیا سکوت سازمانی، توان تبیین فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه را دارد؟ هم‌چنین در این پژوهش ۵ سؤال و سه فرضیه مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، شامل تمامی کارکنان زن و مرد دانشگاه بیرجند به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد؛ که در سال ۱۳۹۵ اشتغال به خدمت داشتند. حجم نمونه مورد مطالعه براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۹۶ نفر به دست آمد. بدین منظور در این پژوهش، برای اینکه هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه، در نمونه حضور داشته باشند، از روش تصادفی طبقه‌ای-نسبتی براساس جنسیت استفاده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

الف) پرسشنامه ساختار سازمانی: برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از ساختار سازمانی در دانشگاه مورد مطالعه از پرسشنامه‌ی نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۰) که شامل دو بعد (تواناساز و بازدارنده) و دارای ۳۵ گویه که با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری گردیده، استفاده گردید. در پژوهش ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۰) اعتبار پرسشنامه‌ی نوع ساختار سازمانی از طریق آلفای کرونباخ برای ساختار تواناساز ۰/۹۲ و برای ساختار بازدارنده ۰/۷۱ گزارش شده است و روایی آن با استفاده از تحلیل گویه (همبستگی هر گویه با نمره کل) استفاده شده است که نتیجه نشان داد پرسشنامه از روایی بالایی برخوردار

است. هم‌چنین در این پژوهش اعتبار پرسشنامه‌ی نوع ساختار سازمانی از طریق آلفای کرونباخ برای ساختار تواناساز ۰/۸۷ و برای ساختار بازدارنده ۰/۷۰ به دست آمد.

ب) پرسشنامه سکوت سازمانی: برای سنجش سکوت سازمانی از پرسشنامه سکوت سازمانی واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) که دارای سه بعد: نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرست به سکوت، فرصت‌های ارتباطی و ۱۵ سؤال با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تشکیل شده است؛ استفاده گردید. سوالات (۳، ۴ و ۵) به شیوه‌ی معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه بر حسب مقیاس کرونباخ توسط پژوهشگر ۰/۸۸ محاسبه شد. عسکری و همکاران (۱۳۹۵)، شعبانی‌بهار و شریفی‌اسکندری (۱۳۹۵) روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را تأیید و پایایی آن را با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. دامغانیان و روزبان (۱۳۹۴) به‌منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه سکوت سازمانی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند؛ نتایج نشان داد که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ تأکیدکننده روایی ابزار می‌باشد. هم‌چنین در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه بر حسب مقیاس کرونباخ توسط پژوهشگر ۰/۸۸ محاسبه شد.

ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی: برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) که دارای ۲۲ گویه بوده و دارای سه خرده مقیاس: خستگی هیجانی شامل سؤال‌های (۹-۱)، احساس کفایت شامل سؤال‌های (۱۰-۱۷) و مسخ شخصیت شامل سؤال‌های (۱۸-۲۲) می‌باشد؛ استفاده می‌گردد. عبارات مربوط به دو بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت، به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در این ابزار برای پاسخگویی نیز، از طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (اصلاً=۱، خیلی کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) استفاده شده است. عسگری مبارکه و کریمی (۱۳۹۵)، روایی صوری و محتوایی آن را تأیید و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه بر حسب مقیاس کرونباخ توسط پژوهشگر ۰/۸۹ محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه از دو شیوه‌ی آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، نمودارها و شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (رگرسیون، همبستگی پیرسون، آزمون t تک نمونه‌ای) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف) اطلاعات توصیفی

پس از جمع‌آوری و ورود داده‌ها، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش ارائه شده است. در این بخش ابتدا به توصیف و معرفی جامعه پژوهش پرداخته شده و سپس گروه نمونه برحسب متغیرهای جمعیت شناختی معرفی شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد افراد مورد مطالعه برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۷۹	۴۰/۳
مرد	۱۱۷	۵۹/۷
جمع کل	۱۹۶	۱۰۰

مطابق جدول ۱، نتایج نشان می‌دهد که در مجموع جامعه مورد پژوهش، مردها ۵۹/۷ درصد و زن‌ها ۴۰/۳ درصد از جامعه را تشکیل می‌دهند؛ به عبارت دیگر بیشتر افراد گروه نمونه را مردها و بقیه را زن‌ها تشکیل می‌دهند.

جدول ۲. فراوانی و درصد گروه نمونه براساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۲۰	۱۰/۲
کارشناسی	۱۰۴	۵۲/۶
کارشناسی ارشد	۵۶	۲۸/۶
دکتری	۱۶	۸/۲
جمع کل	۱۹۶	۱۰۰

جدول ۲، سطح تحصیلات افراد گروه نمونه پژوهش را نشان می‌دهد. براساس نتایج به دست آمده از پرسشنامه‌ها، ۱۰/۲ درصد از افراد مورد بررسی در پژوهش دارای تحصیلات کاردانی، ۵۲/۰۶ دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۸/۰۶ دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۸/۰۲ دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند؛ به عبارت دیگر بیشتر حجم نمونه دارای تحصیلات کارشناسی بوده‌اند.

جدول ۳. فراوانی و درصد گروه نمونه براساس سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ده سال	۸۲	۴۱/۸
ده تا بیست سال	۸۳	۴۲/۴
بیشتر از بیست سال	۳۱	۱۵/۸
جمع کل	۱۹۶	۱۰۰

طبق جدول ۳، که افراد نمونه در سه سطح از نظر میزان سابقه خدمت طبقه‌بندی شده‌اند، مشاهده می‌شود که ۴۱/۸ درصد از کارکنان کمتر از ده سال سابقه خدمت، ۴۲/۴ درصد از کارکنان بین ده تا بیست سال و ۱۵/۸ درصد نیز بیشتر از بیست سال سابقه خدمت دارند. با توجه به نتایج مشاهده می‌شود. بیشتر کارکنان (۴۲/۴ درصد) دارای سابقه خدمت بین ده تا بیست سال و کمترین آنان (۱۵/۸ درصد) دارای سابقه خدمت بیشتر از بیست سال می‌باشند؛ به عبارت دیگر بیشتر حجم نمونه دارای سابقه بین ده تا بیست سال بوده‌اند.

جدول ۴. فراوانی و درصد گروه نمونه براساس واحد محل خدمت

واحد محل خدمت	فراوانی	درصد
آموزشی	۴۹	۲۵/۰
پژوهشی	۲۳	۱۱/۷
آموزشی - پژوهشی	۱۸	۹/۲
اداری و مالی	۴۳	۲۱/۹
امور دانشجویی	۴۰	۲۰/۴
سایر	۲۳	۱۱/۷
جمع کل	۱۹۶	۱۰۰

با توجه به جدول ۴؛ که افراد نمونه در شش سطح از نظر واحد محل خدمت طبقه‌بندی شده‌اند، مشاهده می‌شود که ۰/۲۵ درصد از کارکنان در واحد آموزشی، ۱۱/۷ درصد از کارکنان در واحد پژوهشی، ۹/۲ درصد از کارکنان در واحد آموزشی-پژوهشی، ۲۱/۹ درصد از کارکنان در واحد اداری و مالی، ۲۰/۴ درصد از کارکنان در واحد امور دانشجویی و فرهنگی و ۱۱/۷ درصد نیز در سایر واحدها خدمت دارند. با توجه به نتایج مشاهده می‌شود بیشتر کارکنان (۰/۲۵) در واحد آموزشی و کمترین آنان (۹/۲) در واحد آموزشی-پژوهشی خدمت می‌کنند؛ به عبارت دیگر بیشتر حجم نمونه در واحد آموزشی مشغول به خدمت بوده‌اند.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور مشخص کردن نرمال بودن توزیع داده‌های یک متغیر استفاده گردید تا مشخص گردد که کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

Sig	کولموگروف-اسمیرنوف	تعداد	متغیر آزمون
۰/۲۹	۰/۹۸	۱۹۶	ساختار سازمانی (تواناساز)
۰/۵۷	۰/۷۸	۱۹۶	ساختار سازمانی (بازدارنده)
۰/۰۶	۱/۴۰	۱۹۶	سکوت سازمانی
۰/۵۷	۰/۷۸	۱۹۶	فرسودگی شغلی

همان‌گونه که در جدول ۵؛ مشاهده می‌گردد برابر نتایج، آزمون فوق برای نمره ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی معنادار نیست، بنابراین، این سه متغیر دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان از آماره‌های پارامتریک برای تحلیل استفاده کرد. در این قسمت، یافته‌های مربوط به هریک از سؤالات و فرضیه‌ها، به صورت جداگانه و در قالب جداول مربوطه به ترتیب مورد بررسی قرار گرفت.

ب) تحلیل آماری

بررسی سؤال اول پژوهش: وضعیت ساختار سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه بیرجند چگونه است؟

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار متغیرهای ساختار سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی

متغیرهای آزمون	تعداد	میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
ساختار سازمانی (تواناساز)	۱۹۶	۶۵/۱۲	۱۱/۰۲	۰/۷۸
ساختار سازمانی (بازدارنده)	۱۹۶	۵۰/۴۴	۷/۵۲	۰/۵۳
سکوت سازمانی	۱۹۶	۴۲/۵۵	۸/۹۴	۰/۶۳
فرسودگی شغلی	۱۹۶	۴۸/۵۰	۱۱/۴۶	۰/۸۱

جدول ۶، وضعیت میانگین و انحراف معیار متغیرهای ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۶، مشاهده می‌شود میانگین ساختار سازمانی تواناساز ۶۵/۱۲، ساختار سازمانی بازدارنده ۵۰/۴۴، سکوت سازمانی ۴۲/۵۵ و فرسودگی شغلی ۴۸/۵۰ می‌باشد. براساس جدول فوق، متغیر ساختار سازمانی (تواناساز) با میانگین ۶۵/۱۲ بیشترین و متغیر سکوت سازمانی با میانگین ۴۲/۵۵ کمترین میانگین را احراز کرده است.

به منظور بررسی وضعیت ساختار سازمانی دانشگاه بیرجند از حیث توانمندسازی آن از آزمون

t تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۷).

جدول ۷. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت ساختار سازمانی (تواناساز) در دانشگاه بیرجند

۶۰ = میانگین نظری (Test Valu)						
نام متغیر	مقدار T	میانگین مشاهده شده	درجه آزادی DF	سطح معناداری Sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵
					حد پایین	حد بالا
ساختار سازمانی (تواناساز)	۶/۵۰	۶۵/۱۲	۱۹۵	۰/۰۰۱	۵/۱۲	۳/۵۷
					حد پایین	حد بالا
					۳/۵۷	۶/۶۸

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌گردد برای مقایسه میانگین نمرات متغیر ساختار سازمانی تواناساز، با میانگین نظری (۶۰) از آزمون تی تک نمونه‌ای برای سنجش وضعیت میانگین این متغیر استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۷، نشان داده شده است، نتیجه تی تک نمونه‌ای محاسبه شده برای متغیر مذکور معنادار است یعنی، اختلاف معناداری بین متوسط ممکن نمرات و میانگین محاسبه شده وجود دارد. نتایج نشان داد که وضعیت ساختار سازمانی دانشگاه به لحاظ تواناساز بودن در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد ($t=۶/۵۰, P<۰/۰۱$). (جدول ۷-۴).

به‌منظور بررسی وضعیت ساختار سازمانی دانشگاه بیرجند از حیث بازدارندگی آن از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۸).

جدول ۸. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت ساختار سازمانی (بازدارنده) در دانشگاه بیرجند

۴۵ = میانگین نظری (Test Valu)						
نام متغیر	مقدار T	میانگین مشاهده شده	درجه آزادی DF	سطح معناداری Sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵
					حد پایین	حد بالا
ساختار سازمانی (بازدارنده)	۱۰/۰۱	۵۰/۴۴	۱۹۵	۰/۰۰۱	۵/۴۴	۴/۳۸
					حد پایین	حد بالا
					۴/۳۸	۶/۵۰

برای مقایسه میانگین نمرات متغیر ساختار سازمانی بازدارنده، با میانگین نظری (۴۵) از آزمون تی تک نمونه‌ای برای سنجش وضعیت این متغیر استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۸، نشان داده شده است، نتیجه تی تک نمونه‌ای محاسبه شده برای متغیر مذکور معنادار

است یعنی، اختلاف معناداری بین میانگین نظری و میانگین محاسبه شده برای متغیر مذکور وجود دارد. نتایج نشان داد که وضعیت ساختار سازمانی دانشگاه به لحاظ بازدارنده بودن در سطح خوبی قرار ندارد ($t=10/01, P<0/01$). (جدول ۸).

به منظور بررسی وضعیت سکوت سازمانی دانشگاه بیرجند از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۹).

جدول ۹. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت سکوت سازمانی در دانشگاه بیرجند

۴۵ = میانگین نظری (Test Valu)

نام متغیر	مقدار T	میانگین مشاهده شده	درجه آزادی DF	سطح معناداری Sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵
					حد پایین	حد بالا
سکوت سازمانی	۳/۸۲	۴۲/۵۵	۱۹۵	۰/۰۰۱	۲/۴۴	۳/۷۰

برای مقایسه میانگین نمرات متغیر سکوت سازمانی، با میانگین نظری (۴۵) از آزمون تی تک نمونه‌ای برای سنجش وضعیت این متغیر استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۹، نشان داده شده است، نتیجه تی تک نمونه‌ای محاسبه شده برای متغیر مذکور معنادار است یعنی، اختلاف معناداری بین میانگین نظری و میانگین محاسبه شده برای متغیر مذکور وجود دارد. نتایج نشان داد که وضعیت سکوت سازمانی دانشگاه در سطح پائین‌تر از متوسط قرار دارد ($t=3/82, P<0/01$). (جدول ۹).

به منظور بررسی وضعیت فرسودگی شغلی دانشگاه بیرجند از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در دانشگاه بیرجند

۶۶ = میانگین نظری (Test Valu)

نام متغیر	مقدار T	میانگین مشاهده شده	درجه آزادی DF	سطح معناداری Sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵
					حد پایین	حد بالا
فرسودگی شغلی	۲۲/۵۹	۴۸/۵۰	۱۹۵	۰/۰۰۱	۱۷/۵۰	۱۹/۰۲

برای مقایسه میانگین نمرات متغیر فرسودگی شغلی، با میانگین نظری (۶۶) از آزمون تی تک نمونه‌ای برای سنجش وضعیت این متغیر استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۱۰، نشان داده شده است، نتیجه تی تک نمونه‌ای محاسبه شده برای متغیر مذکور معنادار است یعنی،

ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی... ۱۸۱

اختلاف معناداری بین میانگین نظری و میانگین محاسبه‌شده برای متغیر مذکور وجود دارد. نتایج نشان داد که وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه در سطح پائین‌تر از متوسط قرار دارد ($P < 0/01$, $t = 19/47$). (جدول ۱۰)؛ بنابراین کارکنان دانشگاه دچار فرسودگی شغلی نمی‌باشند.

بررسی سؤال دوم پژوهش: نوع ساختار سازمانی غالب دانشگاه بیرجند از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول ۱۱. اطلاعات توصیفی به منظور شناسایی ساختار سازمانی غالب دانشگاه بیرجند

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بالاترین مقدار	میانگین	میانگین خطای انحراف استاندارد
ساختار سازمانی (تواناساز)	۱۹۶	۱/۵۵	۵/۰۰	۳/۲۴	۰/۵۴
ساختار سازمانی (بازدارنده)	۱۹۶	۲/۴۰	۴/۶۷	۳/۳۴	۰/۴۴

همان‌گونه که در جدول ۱۱، مشاهده می‌شود بعد غالب نوع ساختار سازمانی در دانشگاه، با تفاوت اندکی ساختار بازدارنده با میانگین (۳/۳۴) می‌باشد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

در این بخش به تعمیم نتایج به دست آمده از نمونه به جامعه آماری می‌پردازیم؛ به عبارت دیگر در اینجا به آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.

فرضیه اول: نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، پیش‌بینی کننده سکوت سازمانی در کارکنان دانشگاه است.

به منظور بررسی پیش‌بینی سکوت سازمانی براساس ساختار سازمانی از رگرسیون چندگانه از نوع همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که ادراک از نوع ساختار سازمانی دانشگاه بیرجند قادر به پیش‌بینی سکوت سازمانی کارکنان می‌باشد ($R = 0/67$ و $R^2 = 0/45$ و $F = 77/22$ و $P < 0/01$).

جدول ۱۲. رگرسیون چندگانه سکوت سازمانی

متغیر آزمون	R	R ²	F	Sig
سکوت سازمانی	۰/۶۷	۰/۴۵	۷۷/۲۲	۰/۰۰۱

ضرایب رگرسیونی نشان داد که از دو نوع ساختار سازمانی، ساختار سازمانی تواناساز در سطح معناداری قادر به پیش‌بینی سکوت سازمانی کارکنان می‌باشد (جدول ۱۳)؛ بنابراین هر چه ساختار سازمانی به سمت ساختار تواناساز گرایش پیدا کند، سکوت سازمانی کارکنان کاهش پیدا خواهد کرد.

جدول ۱۳. تحلیل واریانس مربوط به پیش‌بینی سکوت سازمانی بر اساس ساختار سازمانی

Sig	F	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذور
۰/۰۰۱	۷۸/۲۲	۳۴۸۹/۳۹	۲	۶۹۷۸/۷۹۵
		۴۴/۶۰	۱۹۳	۸۶۰۹/۵۸۸
			۱۹۵	۱۵۵۸۸/۳۸۳

متغیر پیش‌بین (ثابت): ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) متغیر ملاک: سکوت سازمانی

جدول ۱۴. ضرایب رگرسیون مربوط به پیش‌بینی سکوت سازمانی بر اساس ساختار سازمانی

P	ارزش T	ضرایب غیراستاندارد			متغیر مستقل
		ضریب استاندارد Beta	Std	B	
۰/۰۰۱	-۹/۱۴	-۰/۵۲	۰/۰۴	-۰/۴۲	ساختار سازمانی (تواناساز)
۰/۰۰۱	۴/۸۲	۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۳۶	ساختار سازمانی (بازدارنده)

هم‌چنین به منظور بررسی نقش ساختار سازمانی در پیش‌بینی سکوت سازمانی از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی در سطح معناداری پیش‌بینی کننده مؤلفه‌های سکوت سازمانی می‌باشد (جدول ۱۵).

جدول ۱۵. ضرایب مسیر ساختار سازمانی و سکوت سازمانی

P	T	ضریب مسیر	فرضیات
۰/۰۰۱	۶/۵۶	-۰/۴۲	تواناساز ← مدیریت عالی به سکوت
۰/۰۰۱	۶/۱۲	-۰/۴۰	تواناساز ← نگرش سرپرست به سکوت
۰/۰۰۱	۷/۷۷	-۰/۴۹	تواناساز ← فرصت‌های ارتباطی
۰/۰۰۱	۴/۱۱	۰/۲۶	بازدارنده ← مدیریت عالی به سکوت
۰/۰۰۱	۳/۲۴	۰/۲۱	بازدارنده ← نگرش سرپرست به سکوت
۰/۰۱۹	۲/۳۴	۰/۱۴	بازدارنده ← فرصت‌های ارتباطی

$$۰/۴۶AGFI= ۰/۹۶GFI=$$

$$۰/۹۳CFI= ۱۹/۱۲X^2/DF=$$

فرضیه دوم: نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه است.

به منظور بررسی پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ساختار سازمانی از رگرسیون چندگانه از

ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی... ۱۸۳

نوع هم‌زمان استفاده شد. نتایج نشان داد که با $R=0/28$ و $R^2=0/08$ و $F=8/08$ و $P < 0/01$ ادراک از نوع ساختار سازمانی دانشگاه بیرجند قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشد.

جدول ۱۶. رگرسیون چندگانه فرسودگی شغلی

متغیر آزمون	R	R ²	F	Sig
فرسودگی شغلی	۰/۲۸	۰/۰۸	۸/۰۸	۰/۰۰

ضرایب رگرسیونی نشان داد که از دو نوع ساختار سازمانی، ساختار سازمانی تواناساز در سطح معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشد (جدول ۱۶)؛ بنابراین هر چه ساختار سازمانی به سمت ساختار تواناساز گرایش پیدا کند، فرسودگی شغلی کارکنان کاهش پیدا خواهد کرد.

جدول ۱۷. تحلیل واریانس مربوط به پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ساختار سازمانی

مجموع مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذور	F	Sig
۱۷۷۷/۲۱۳	۲	۸۸۸/۶۰	۸/۰۸	۰/۰۰۰
۲۱۲۰۷/۷۸۷	۱۹۳	۱۰۹/۸۸		
۲۲۹۸۵/۰۰	۱۹۵			

متغیر پیش‌بین (ثابت): ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

جدول ۱۸. ضرایب رگرسیون مربوط به پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ساختار سازمانی

P	ارزش T	ضرایب غیراستاندارد			متغیر مستقل
		ضریب استاندارد	Beta	Std B	
۰/۰۰۸	-۲/۶۶	-۰/۱۹	۰/۰۷	-۰/۱۹	ساختار سازمانی (تواناساز)
۰/۰۶	۱/۸۹	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۲۲	ساختار سازمانی (بازدارنده)

هم‌چنین به‌منظور بررسی نقش ساختار سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی در سطح معناداری پیش‌بینی کننده مؤلفه‌های فرسودگی شغلی می‌باشد (جدول ۱۹).

جدول ۱۹. ضرایب مسیر ساختار سازمانی و فرسودگی شغلی

P	T	ضریب مسیر	فرضیات
۰/۰۰۷	۲/۰۷	-۰/۱۹	تواناساز ← خستگی هیجانی
۰/۰۲۶	۲/۲۳	-۰/۱۶	تواناساز ← احساس کفایت

۰/۲۲	۱/۰۲	-۰/۰۹	تواناساز ← مسخ شخصیت
۰/۰۰۳	۲/۹۷	۰/۲۱	بازدارنده ← خستگی هیجانی
۰/۲۷	۱/۰۹	۰/۰۸	بازدارنده ← احساس کفایت
۰/۳۳	۰/۹۶	۰/۰۷	بازدارنده ← مسخ شخصیت

$$۰/۹۹GFI= ۰/۸۷AGFI=$$

$$۰/۹۷CFI= ۴/۳۷X^2/DF=$$

فرضیه سوم: بین سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. به‌منظور بررسی پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس سکوت سازمانی از رگرسیون چندگانه از نوع هم‌زمان استفاده شد. نتایج نشان داد که با $R=۰/۲۶$ و $R^2=۰/۰۷$ و $F=۱۳/۸۹$ و $P < ۰/۰۱$ سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی آنان می‌باشد.

جدول ۲۰. رگرسیون چندگانه سکوت سازمانی

متغیر آزمون	R	R ²	F	Sig
سکوت سازمانی	۰/۲۶	۰/۰۷	۱۳/۸۹	۰/۰۰۰

ضرایب رگرسیونی نشان داد که سکوت سازمانی در سطح معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشد (جدول ۲۱)؛ بنابراین هر چه سکوت سازمانی به سمت زیاد گرایش پیدا کند، فرسودگی شغلی کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد. لذا می‌توان گفت سکوت سازمانی در فرسودگی شغلی مؤثر می‌باشد.

جدول ۲۱. تحلیل واریانس مربوط به پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس سکوت سازمانی

مجموع مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذور	F	Sig
۱۵۳۶/۱۶	۱	۱۵۳۶/۱۶	۱۳/۸۹	۰/۰۰۰
۲۱۴۴۸/۸۳	۱۹۴	۱۱۰/۵۶		
۲۲۹۸۵/۰۰	۱۹۵			

متغیر پیش‌بین (ثابت): سکوت سازمانی متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

جدول ۲۱. ضرایب رگرسیون مربوط به پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس سکوت سازمانی

P	ارزش T	ضرایب غیراستاندارد			متغیر مستقل
		Beta	Std	B	
۰/۰۰۰	۳/۷۲	۰/۲۵	۰/۰۸	۰/۳۱	سکوت سازمانی

هم‌چنین به‌منظور بررسی نقش سکوت سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که سکوت سازمانی در سطح معناداری پیش‌بینی کننده مؤلفه های فرسودگی شغلی می‌باشد (جدول ۲۲).

جدول ۲۲. ضرایب مسیر سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی

فرضیات	ضریب مسیر	T	P
مدیریت عالی به سکوت ← خستگی هیجانی	۰/۲۱	۱/۷۳	۰/۰۸
مدیریت عالی به سکوت ← احساس کفایت	-۰/۲۰	-۲/۳۵	۰/۰۱
مدیریت عالی به سکوت ← مسخ شخصیت	-۰/۰۵	-۰/۷۷	۰/۴۳
نگرش سرپرست به سکوت ← خستگی هیجانی	۰/۲۹	۲/۱۷	۰/۰۳
نگرش سرپرست به سکوت ← احساس کفایت	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۹۰
نگرش سرپرست به سکوت ← مسخ شخصیت	۰/۱۶	۲/۱۵	۰/۰۳
فرصت‌های ارتباطی ← خستگی هیجانی	۰/۲۹	۲/۲۶	۰/۰۲
فرصت‌های ارتباطی ← احساس کفایت	۰/۲۲	۲/۴۲	۰/۰۱
فرصت‌های ارتباطی ← خستگی هیجانی	۰/۱۰	۱/۴۷	۰/۱۴

$$۰/۹۹GFI= ۰/۸۱AGFI=$$

$$۰/۹۸CFI= ۵/۳۹X^2/DF=$$

بحث و نتیجه‌گیری

انسان و رفتار او در سازمان همواره از موضوعات بسیار مهم در مباحث رفتار سازمانی بوده است. مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند انجام شد.

نخستین یافته از پژوهش حاضر بیانگر آن است که: میانگین متغیر ساختار سازمانی تواناساز (۶۵/۱۲) و بازدارنده (۵۰/۴۴) است که مطابق یافته‌ها، مؤلفه‌ی تواناساز دارای بالاترین درصد میانگین و مؤلفه‌ی بازدارنده دارای پایین‌ترین درصد میانگین است؛ لذا می‌توان گفت که میانگین ابعاد ساختار سازمانی از میانگین نظری بزرگ‌تر است و پاسخ‌دهندگان وضعیت ساختار سازمانی سازمان را متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند. یافته‌ی دیگر پژوهش حاکی از آن است که میانگین محاسبه شده برای سکوت سازمانی (۴۲/۵۵) و فرسودگی شغلی (۴۸/۵۰) است؛ بنابراین می‌توان گفت که میانگین ابعاد سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی از میانگین نظری کوچک‌تر است و پاسخ‌دهندگان وضعیت سکوت سازمانی سازمان را متوسط به پائین ارزیابی کرده‌اند.

هم‌چنین، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که از نظر کارکنان نوع ساختار غالب در دانشگاه با تفاوت اندکی به سمت ساختار بازدارنده گرایش دارد. نتایج پژوهش‌های فرخنده زاده (۱۳۹۱)، مشهدی ابوالقاسمی (۱۳۹۱)، محترم (۱۳۹۰)، صابونچی؛ هادوی و مظفری (۱۳۸۸) در سازمان‌های گوناگون، با نتیجه این پژوهش همسو و با نتیجه پژوهش معینی شهرکی (۱۳۹۱)؛ آدامز و فورسیث (۲۰۰۶)؛ واتس (۲۰۰۹)؛ تایلوس (۲۰۰۹)؛ روآدز (۲۰۰۹) مبتنی بر تواناساز بودن ساختار سازمانی ناهمسو می‌باشد که این ناهمسویی می‌تواند ناشی از تفاوت در شیوه‌ی عمل مدیران دانشگاه در قلمروهای اداری و قلمروهای پژوهشی آن‌ها و تبعات ناشی از آن باشد.

در بخش دیگری از پژوهش، یافته‌ها بیانگر این بود که نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، پیش‌بینی‌کننده سکوت سازمانی در کارکنان دانشگاه است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته مطالعات انجام شده توسط، سلطانی (۱۳۹۵)، اسماعیل‌پور (۱۳۹۴)، علیجانی و طالع پسند (۱۳۹۴)، زهرایی و صالح نیا (۱۳۹۴) و زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰)، لانت، بریکن و بارتا (۱۹۹۲) همسو است. زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) بیان کردند که سکوت، توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این ویژگی‌های شامل فرآیندهای تصمیم‌گیری، فرآیندهای مدیریت فرهنگی و ادراکات کارکنان از عوامل مؤثر بر سکوت است.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های مطالعات انجام شده توسط نظری، سیادت و عابدی (۱۳۹۳)، کریمی درمیان، طبری، اکبرپور و فراهی (۱۳۹۳)، طبرسا، یزدانی زیارت، رئیسی و طاهری (۱۳۹۰)، لامبورت، هوگان و جانگ (۲۰۱۰)، میلانی (۱۳۸۸)، مسلش (۲۰۰۱) همسو است. مسلش (۱۹۸۲) فرسودگی شغلی را نوعی سندروم روان شناختی، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و احساس کاهش موفقیت شخصی تعریف کرده است که بیشتر در میان متخصصانی که در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، با افراد دیگر کار می‌کنند، اتفاق می‌افتد (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰)؛ بنابراین می‌توان این‌گونه تبیین کرد که طبق تئوری تناسب بین فرد و محیط کاری، عوامل سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری فرسودگی شغلی دارند. فرسودگی شغلی در بلند مدت موجب فشار روانی برای فرد می‌شود، به طوری که می‌توان یکی از علل اصلی فرسودگی شغلی را عدم تناسب بین فرد و محیط کاری‌اش دانست. یکی از حوزه‌هایی که می‌تواند منجر به تناسب ضعیف بین فرد و محیط کاری‌اش شود، ساختار سازمانی است.

در پژوهش حاضر نیز مشخص شد که بین سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط شعبانی بهار، شریفی

اسکندری (۱۳۹۵)، عرب، رضایی‌راد و اسماعیل‌نیا (۱۳۹۴)، کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳)، سعیدی، شاهزاده احمدی (۲۰۱۳) و دیمیتریس و واکولا (۲۰۰۷)، همسو است. در واقع، پدیده‌ی سکوت سازمانی می‌تواند مانعی برای ابراز ایده‌ها و نظرات افراد در سازمان باشد و موجبات تحلیل رفتگی شغلی افراد را فراهم آورد. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر آن و تلاش به‌منظور رفع آن ها، می‌تواند شرایط ابراز عقاید، بیان ایده‌ها و ارائه نظرات کارکنان را تسهیل نموده، قدرت خلاقیت آن‌ها را افزایش داده و بالطبع سازمان‌ها با بهره‌مندی از مشارکت فعالانه و آگاهانه کارکنان، مسیر رشد و تعالی و موفقیت خود را با سرعت بیشتری طی کنند.

در این راستا نتایج این پژوهش می‌تواند کمک خوبی به مدیران در شناخت نوع ساختار سازمانی و توجه به پدیده‌هایی چون سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان، اصلاح و بهبود راهبردها و برنامه‌ریزی‌هایی دانشگاهی جهت کاهش سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان، تجدیدنظر در ساختارهای دانشگاهی، تغییر در بعضی از سیاست‌های تمرکزی و دست و پاگیر و توسعه شبکه ارتباطی در بخش‌های مختلف سازمان مؤثر واقع گردد. با توجه به اینکه مهم‌ترین منبع موجود در سازمان، منبع انسانی است، پدیده سکوت و فرسودگی در سازمان‌ها، از آنجا که برای سازمان و کارکنان آن پیامدهای منفی هم‌چون نارضایتی، تعهد پایین به سازمان، بدبینی، فشار، افسردگی و علاقه پایین به کار را در بر دارد، توجه جدی مدیران سازمان را می‌طلبد.

- با توجه به یافته‌ی فرضیه اول مبنی بر پیش‌بینی سکوت سازمانی براساس نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) در کارکنان، پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه و سازمان‌های مربوطه با اصلاح برنامه‌ها، قوانین و فرآیندهای موجود، جوی مشارکتی در کارکنان دانشگاه ایجاد کرده و با ایجاد بستر مناسب و گسترش ساختار سازمانی تواناساز از روند سکوت سازمانی بکاهند.
- با توجه به نتایج فرضیه دوم مبنی بر اینکه نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) پیش‌بینی فرسودگی شغلی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود مسئولان مربوطه به طور مستمر ساختار سازمانی را رصد و زمینه حرکت و بهبود ساختار سازمانی در جهت تواناساز را مهیا سازند.
- با توجه به نقش سکوت سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌گردد تا زمینه برای آوای سازمانی در مقابل سکوت فراهم و در خصوص کاهش سکوت سازمانی با توجه به نتایج پژوهش‌ها اقدامات لازم صورت پذیرد.

منابع

- Akhoondi, F. & Safaei Movahhed. S. (2016). The Effect of Perception of Professional Development on Job Involvement, Job Content Plateau and Job Burnout among Primary School Teachers in Kashan. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, Vol. 8, NO. 15, PP. 83-104. [InPersian]
- Alagheband, A. (2011). public Management. Tehran: Psychological Publishing.
- Alijani, R. & Talepasand, S. (2015). The Structural Effect of Ethical Leadership on Organizational Silence Behavior with the Mediating Role of Silent Climate. *New Approaches to Educational Management*, Vol.7, NO. 4, pp. 28-41. [InPersian]
- Almasi, S. (2013). The Potential of Job Motivation of University Personnel and its Relationships with Organizational Structure Type (Case Study: Birjand University). Master of Science Degree in Educational Management. University of Birjand, Iran. [InPersian]
- Arab, F., Rezaei Rad, M. & Ismailia, C. (2015). The Relationship between Job Addiction and Organizational Silence with Job Burnout in Mazandaran Medical Sciences Staff. *Journal of Community Health Research*, Vol. 1, NO. 4, PP. 21-27. [InPersian]
- Asgari Mubarak, A. & Karimi, F. (2016). The Relationship between Spiritual Leadership and Perceived Organizational Support with Nurses' Job Burnout. *Iranian Journal of Nursing Research*, Vol. 11, NO. , pp. 46-41. [InPersian]
- Askari, R., Sepase, F. & Tavazou, Z. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Silence and Organizational Performance in the Employees of Teaching Hospitals of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. *Journal of Yazd School of Public Health*, Vol. 15, NO. 3, pp. 22-29. [InPersian]
- Atai Nazari, H., Mirniam, ZS. & Fakhrzad, MB. (2016). The Relationship between Organizational Silence and Job Burnout (Case Study of Isfahan Education Organization). *International Conference on Industrial Engineering and Management*. [InPersian]
- Bagheri, GH., Zarei, R. & Nikain, M. (2012). Organizational silence (basic concepts and its development). *Ideal Management*, Vol. 1, NO. 1, PP. 58-47. [InPersian]
- Bozorgnia Hosseini, S F. & Enayati, T. (2014). Relationship between organizational silence and university staff performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 9, NO. 4, PP. 73-82. [InPersian]
- Constable, J. F. & Russell, D. W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of human stress*, Vol. 12, NO. 1, pp. 20-26.
- Damghanian, H. & Roozban, F. (2015). Investigating the Reason for Employee Silence in Relation to Direct Manager: A Mixed Research Application. *Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol.4, NO. 3, PP. 175-194. [InPersian]

- Dimitris, B. & Vakola, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. Athens university of economics and business, pp. 1-19.
- Farkhondzadeh, A. (2012). Investigating the Relationship between Type of Organizational Structure, Organizational Justice and Professional Self-efficacy of Yasuj University Professors. Master thesis. International unit of Shiraz University. [InPersian]
- Faghiharam, B. & Khademi, K. (2017). The Relationship between Organizational Support, Innovative Organizational Climate and Employees Job Enthusiasm of the Ministry of Science, Research and Technology. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, Vol. 10, NO. 1, PP. 133-146. [InPersian]
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative situations. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, Vol. 12, NO. 1, pp. 73-82. Doi.org/10.1037/h0086411.
- Hakak, M. & Mousavi Nejad, SH. (2015). Explaining the Role of Organizational Silence and Happiness at Work in Reducing Employee Burnout. *Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol.4, NO. 1, PP. 97-121. [InPersian]
- Halbesleben, J. R. & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, Vol.30, NO. 6, pp.859-879. Doi:10.1016/j.jm.2004.06.004.
- Henriksen, K. & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health services research*, Vol. 41, NO. 4, pp. 1539-1554. DOI: 10.1111/j.1475-6773.2006.00564.
- Hoy, W. k. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New Yourk: Mc Graw-Hill.
- Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 37, NO. 3, pp. 296-321. DOI: 10.1177/00131610121969334.
- Hoy, W.k. & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New Yourk: Mc Graw-Hill.
- Huey, S. T. (2007). Occupational stress, social problem solving, and burnout among mental health professionals in HIV/AIDS care (Doctoral dissertation, Drexel University).
- Ismailpour, H. (2015). The effect of organizational structure on organizational silence (Case study: Bazargan Kala Company). Master thesis. Islamic Azad University of Central Tehran Branch. Faculty of Management and Accounting. [InPersian]
- Karimi Darmian, M., Tabari, M., Akbarpour, H. & Farahi, M. (2014). The relationship between organizational structure and job burnout in staff of South Khorasan University of Medical Sciences and Health Services. Third Conference on Modern Management Sciences. [InPersian]

- Koushazadeh, SA. & Kouhazadeh, F. (2014). *The Relationship between Organizational Justice and Employee Desirability: The Mediating Role of Organizational Silence, Job Involvement, and Job Burnout. Journal of Management Development & Evolution*, Vol. 16, NO. 4, pp. 61-69. [InPersian]
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Jiang, S. (2010). A preliminary examination of the relationship between organisational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard journal of Criminal justice*, Vol. 49, NO. 2, pp. 125-146. DOI: 10.1111/j.1468-2311.2010.00606.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, Vol. 81, NO. 2, pp. 123-133. Doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123.
- Lu, K. Y., Chang, L. C. & Wu, H. L. (2007). Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, Vol. 23, NO. 2, pp. 110-116.
- Mashhadi Abolghasem, M. (2012). Investigating the relationship between the type of university organizational structure and students' perception of maturity in Bandar Abbas Universities. Master thesis. International unit of Shiraz University. [InPersian]
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, Vol. 2, NO. 2, pp. 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, Vol. 52, NO. 1, pp. 397-422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Mohtaram, M. (2011). Investigating the Relationship between Type of University Organizational Structure and Social Capital of Sectors with Academic Satisfaction of Shiraz University Students - Structural Equation Model. Master thesis. Shiraz University, Faculty of Education and Psychology. [InPersian]
- Mo'ini Shahraki, H. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Structure Type and Managers' Power Sources in Headquarters Units of Shiraz University. M.Sc., Shiraz University. [InPersian]
- Mojibi, T. & Milani, M. (2011). *Investigating the Relationship between Strategy and Organizational Structure in Tehran Electricity Distribution Company. Journal of Management Research*, Vol. 8, NO. 22, pp. 14-23. [InPersian]
- Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, Vol. 25, NO. 4, pp. 706-725. Doi: 10.5465/AMR.2000.3707697.
- Najafi, M., Karimi, M., Ghahramani Fard, A. & Rezvani, SM. (2010). Investigating the Relationship between Dimensions of Ethical Climate and Job Satisfaction among the Staff of Isfahan Education and Training Offices. *Journal of Modern Educational Approaches*, Vol. 8, NO. 2, pp. 1-22. [InPersian]

- Naveebrahim, A. & Yousefi, F. (2016). Factors Affecting Organizational Silence Prevent Organizational Entrepreneurship. *New Approach in Educational Management*, Vol.7, NO. 2, pp. 153-133. [InPersian]
- Perlow, L. (2003). When you say yes but mean no: How silencing conflict wrecks relationships and companies and what you can do about it. Crown Business.
- Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in personnel and human resources management*, Vol. 20, NO. 1, pp. 331-370.
- Saatchi, M. (2001). The Psychology of Productivity. Tehran: Editing publication. [InPersian]
- Saboonchi, R., Hadavi, F. & Mozafari, S A. (2009). Explanation of organizational structure of physical education organization of the country. *Journal of Motor Science and Sport*, Vol. 7, NO. 1, PP. 144-137. [InPersian]
- Saeedi, P. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Silence and Deviant Behavior of Mazandaran Education Staff. Master of Science Degree in Educational Management. Islamic Azad University of Sari Branch. [InPersian]
- Salahian, A., Arizi, HR., Babamiri, M. & Asgari, A.(2011). Predictors of Burnout Syndrome. *Journal of Nursing Research*, Vol. 6, NO. 23, PP. 23-31. [InPersian]
- Seyed Javadin, SR. & Moradi, SSh. (2006). Burnout: Research at South Oil Digger Company. *Iranian Management Science Quarterly*, Vol.1, NO. 2, PP. 63-87. [InPersian]
- Shabani Bahar, Gh. & Sharifi Eskandari, A. (2016). Determining the Relationship between Organizational Silence and Job Burnout in Hamadan Province Youth and Sport Office Staff. *Contemporary Research in Sport Management*, Vol. 6, NO. 11, PP. 61-51. [InPersian]
- SHahzade Ahmadi, R. (1391). Organizational Silence. *Journal of Insight*, Vol.1, NO. 1, PP. 1-13. [InPersian]
- Soltani, Sh. (1395). The effect of organizational structure on job satisfaction with regard to mediating role of organizational silence. 4th National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz University. [InPersian]
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 36, NO. 5, pp. 703-729. DOI: 10.1177/00131610021969173.
- Tabarsa, Gh., Yazdani, M., Raisi, H. & Taheri, A. (2011). The relationship between organizational structure and job burnout among staff of Shahid Beheshti University. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, Vol. 3, NO. 9, PP. 88-103. [InPersian]
- Turkzadeh, J. & Mohtaram, M. (2011). Organizational Structure Questionnaire. *Journal of Social Sciences*. Under print. [InPersian]

- Turkzadeh, J. & Mohtaram, M. (2014). Investigating the Relationship between University Organizational Structure and Social Capital of Sectors with Academic Satisfaction of Shiraz University Students. *Journal of Applied Sociology*, Vol. 25, NO. 1, PP. 194-175. [InPersian]
- Tylus, J. (2009). The impact of enabling school structures on the degree of internal school change as measured by the implementation of professional learning communities. Dissertation of PHD, Virginia Commonwealth University. <http://scholarscompass.vcu.edu/etd/1855>.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, Vol. 27, NO. 5, pp. 441-458. DOI: 10.1108/01425450510611997.
- Verdi Nejad, F. & HassanZadi, Z. (2006). Investigating the Relationship between Organizational Factors and Job Burnout in a Case Study: Ports and Shipping Organization of Bandar Anzali. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 6, NO. 23, pp. 150-130. [InPersian]
- Xie, Z., Wang, A. & Chen, B. (2011). Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of advanced nursing*, Vol. 67, NO. 7, pp. 1537-1546. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2010.05576.
- Xu, A. J., Loi, R. & Lam, L. W. (2015). The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader-member exchange interact to influence employee silence. *The Leadership Quarterly*, Vol. 26, NO. 5, pp. 763-774. [Doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.002](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.002).
- Zahraie, MH. & Salehnia, M. (2015). The effect of organizational factors on organizational silence in public offices. Third International Conference on Accounting and Management. [InPersian]
- Zarei Matin, H., Taheri, F. & Sayar, A. (2011). Organizational Silence: Concepts, Causes and Consequences. *Iranian Management Science Quarterly*, Vol.6, NO. 21, PP. 10-77. [InPersian]

**Perception of Organizational Structure and its Role in Predicting Job Burnout
and Organizational Silence University of Birjand Staff**

H. Fallahi * H. Pourshafei¹ & M. Akbari Booreng²

Received: 2018/12/29

Accept: 2019/09/07

Abstract

Objective: Man and his behaviors in the organization have always been one of the most important issues in organizational behavior. Organization managers have well perceived that the essential factor in gaining competitive advantage is human resources in organizations.

Materials and Methods: The present study seeks to investigate the perception of organizational structure and its role in predicting organizational silence and job burnout. This research is a descriptive and correlational one. The statistical population of the study was all the staff of the University of Birjand during the 2017 academic year. A sample of 196 people was selected based on the Morgan table and examined by the relative class method. Three questionnaires were used to collect information, perceiving the organizational structure of Turkzadeh and Mohtaram (2011), Organizational Silence of Vakula and Boradas (2005), and Maslach Burnout Questionnaire (1981).

Result and Discussion: The results of the research indicated that the dominant dimension of the organizational structure at the University of Birjand is a deterrent. Organizational silence and burnout of university staff are lower than average. The results also showed that the organizational structure has a direct and significant relationship with organizational silence and job burnout ($P < 0.01$). It has an inverse relationship with the empowering organizational structure. ($P < 0.01$). The results showed that organizational silence is a predictor of occupational burnout.

Keywords: Perceived organizational structure, organizational silence, job burnout, staff, Birjand University

* Corresponding Author: M.Sc. in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Birjand University, Birjand, Iran. hfallahi@birjand.ac.ir

1. Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Birjand University, Birjand, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences, Birjand University, Birjand, Iran.

