



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد

Science and Research Branch, Islamic Azad University

فرم پیشنهاد تحقیق
پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی:

شناسایی تاثیر رهبری زهراآگین بر روی فرسودگی شغلی در محیط آموزشی

نام دانشجو:

نام خانوادگی دانشجو:

رشته تحصیلی:

نیمسال ورود به مقطع جاری:

دانشکده:

گروه تخصصی:

گرایش:

نیمسال شروع به تحصیل:

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) راهنما:

-۱

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) مشاور:

-۱

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی:

تأیید مدیر پژوهشی دانشکده:

تاریخ تصویب در شورای پژوهشی دانشکده:

تأیید رئیس دانشکده:

تاریخ ارسال به حوزه پژوهشی واحد:

تأیید کارشناس پژوهشی

تاریخ بررسی و تأیید امور پژوهشی واحد:

تأیید مدیر کل پژوهشی

تأیید معاون پژوهشی واحد

توجه: لطفاً این فرم با مساعدت و هدایت استاد راهنما تکمیل شود.

۱- اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام: نام خانوادگی: شماره دانشجویی:
مقطع: رشته تحصیلی: گروه تخصصی:
گرایش: نام دانشکده: سال ورود به مقطع جاری:
نیمسال ورودی:
آدرس پستی در تهران:
تلفن ثابت محل سکونت: تلفن همراه: پست الکترونیک:
آدرس پستی در شهرستان:
تلفن ثابت محل سکونت: تلفن محل کار: دورنگار:

۲- اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

تذکرات:

- دانشجویان دوره کارشناسی می توانند یک استاد راهنما و حداکثر دو استاد مشاور و دانشجویان دوره دکتری حداکثر تا دو استاد راهنما و دو استاد مشاور می توانند انتخاب نمایند.
- در صورتی که اساتید راهنما و مشاور **مدعو** می باشند، لازم است سوابق تحصیلی، آموزشی و پژوهشی کامل ایشان (رزومه کامل) شامل فهرست پایان نامه های کارشناسی ارشد و رساله های دکتری دفاع شده و یا در حال انجام که اساتید مدعو، راهنمایی و یا مشاوره آنرا بر عهده داشته اند، به **همراه مدارک مربوطه** و همچنین آخرین حکم کارگزینی (حکم هیأت علمی) ضمیمه گردد.
- اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت پذیرش خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از ارسال آن به دانشکده و حوزه پژوهشی و یا در نوبت قرارداد و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند.

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای اول:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی:
حوزوی

عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

☐ تمام وقت ☐ نیمه وقت ☐ مدعو

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای دوم:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی:
حوزوی

عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

☐ تمام وقت ☐ نیمه وقت ☐ مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی:
حوزوی

عضو هیأت علمی دانشگاه

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

☐ تمام وقت ☐ نیمه وقت ☐ مدعو

الف- عنوان تحقیق

۱- عنوان به زبان فارسی:

شناسایی تاثیر رهبری زهرآگین بر روی فرسودگی شغلی در محیط آموزشی

۲- عنوان به زبان انگلیسی/(آلمانی، فرانسه، عربی):

تذکر: صرفاً دانشجویان رشته‌های زبان آلمانی، فرانسه و عربی مجازند عنوان پایان‌نامه خود را به زبان مربوطه در این بخش درج نمایند و برای بقیه دانشجویان، عنوان بایستی به زبان انگلیسی ذکر شود.

Identifying the effect of toxic leadership on job burnout in the educational environment

ب - تعداد واحد پایان‌نامه: ۶

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم،

بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق) :

تحقیقات رهبری تمایل به سوگیری نسبت به روش‌های رهبری مثبت و مزایای مرتبط برای سازمان‌ها و کارکنان درون آنها دارد. اگرچه تحقیقات رو به رشدی در مورد جنبه تاریک شیوه‌های رهبری، مانند رهبری زهرآگین وجود دارد، رهبری زهرآگین در چارچوب مدیریت آموزشی و رهبری تا حد زیادی به حاشیه رانده شده است (Klahn و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، تحقیقات کمی در مورد اینکه چگونه رهبری زهرآگین پویایی‌های منفی محل کار و یا تأثیر این رفتار بر کارکنان را توسعه و حفظ می‌کند، انجام شده است. رهبری زهرآگین را می‌توان به عنوان "ترکیبی از نگرش‌ها، انگیزه‌ها و رفتارهای خود محور تعریف کرد که "به طور ناگهانی یا تدریجی باعث آسیب سیستماتیک به سلامت یک سازمان می‌شود. اگرچه رهبری آموزشی زهرآگین می‌تواند منجر به دستیابی به اهداف کوتاه مدت

مانند وادار کردن افراد به تغییر رویه های فعلی و همچنین می تواند افراد را بی حرکت کند و آنها را در انجام هر کاری مردد کند. از این رو رهبران ناکارآمد این پتانسیل را دارند که معلمان را به قفل کردن درها و کار به عنوان پیمانکاران مستقل سوق دهند (Mushtaq et al., 2021).

از طرفی در کشورهای مختلف، استرس شغلی در میان معلمان به عنوان یک مشکل رایج شناخته شده است که توجه پژوهشی قابل توجهی را به خود جلب کرده است. در حالی که مطالعات نشان می دهد که فرسودگی شغلی بین افراد و درون افراد در نوسان است، شواهدی در مورد اینکه چگونه فرسودگی شغلی در طول زمان ایجاد می شود و اینکه آیا نشان دهنده یک وضعیت بلندمدت یا کوتاه مدت است، وجود ندارد. به عنوان مثال، تخمین زده شده است که طیف وسیعی از معلمان ایالات متحده (بین ۵٪ تا ۲۰٪)، بدون توجه به سطح، فرسودگی شغلی را نشان می دهند، که نشان دهنده ماهیت استرس زا شغل معلمی است. فرسودگی شغلی عنوان "ترکیبی از ناتوانی و عدم تمایل به صرف تلاش لازم در محل کار برای تکمیل صحیح کار" مفهوم سازی کردند. در این زمینه، ناتوانی و عدم تمایل دو مؤلفه جدایی ناپذیر هستند که به ترتیب نمایانگر ابعاد انرژی و انگیزشی هستند. سه بعد (خستگی، بدبینی و فقدان کارآیی حرفه ای) معمولاً فرسودگی شغلی را تعریف می کنند، اما شواهد نشان می دهد که فقدان کارآیی حرفه ای نقش متفاوتی در مقایسه با خستگی و بدبینی دارد.

عوامل متعددی بر روی فرسودگی شغلی موثر می باشد که می توان به سکوت سازمانی و انسداد سازمانی و سبک رهبری اشاره کرد. سکوت تنها به معنی صحبت نکردن نیست، به معنای نداشتن نوشتار، نگرش منفی و گوش نکردن به یکدیگر است (Aghababaei و همکاران، ۲۰۲۴). انسداد سازمانی به مثابه ادراک کارکنان درباره میزانی است که سازمان مانع رشد و رفاه آنها می شود. در حالی که ادبیات موجود در مورد رهبری زهراگین در محیط های آموزشی محدود است، حضور آن در مدارس، کالج ها و دانشگاه ها مورد توجه قرار گرفته است (Lee و همکاران، ۲۰۲۴). وجود رهبری زهراگین می تواند

تأثیرات نامطلوبی بر محیط مدرسه از جمله غیبت و افزایش سطوح فرسایش معلم داشته باشد. همچنین مشخص شده است که رهبری زهرآگین تأثیرات منفی نه تنها بر روی افراد تحت تأثیر، بلکه به طور کلی آموزش و یادگیری دارد. رهبری زهرآگین تا حد زیادی در زمینه تدریس و یادگیری در مدارس ناشناخته باقی مانده است. رهبری زهرآگین به عنوان یکی از عوامل اصلی می باشد که بر روی سکوت سازمانی و انسداد سازمانی اثرگذار باشد. از این رو رهبری زهرآگین در محیط آموزشی منجر به ایجاد فرسودگی شغلی برای معلمان می شود. بنابراین نیاز به بررسی دقیق این موضوع می باشد که رهبری زهرآگین و عوامل که رهبری زهرآگین بر روی آن اثر می گذارد، چه تأثیری بر روی فرسودگی شغلی معلمان دارد. لذا در این پژوهش به دنبال یافتن این پاسخ هستیم که رهبری زهرآگین چه تأثیری بر روی فرسودگی شغلی معلمان دارد.

د - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق (شامل اختلاف نظرها و خلاءهای تحقیقاتی موجود، میزان نیاز به موضوع، فواید احتمالی نظری و عملی آن و همچنین مواد، روش و یا فرآیند تحقیقی احتمالاً جدیدی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد:

معلمان نقش اصلی در سازماندهی محیط کلاس درس پاسخگو ایفا می کنند که منجر به رشد اجتماعی، عاطفی و علمی دانش آموزان می شود. متأسفانه حجم کار زیاد، کم شدن حمایت و فشار زیاد ناشی از موقعیت کاری به نگرانی رایج در حرفه معلمی تبدیل شده است. این نگرانی و موقعیت دشوار، بر رفاه آنها اثر می گذارد (Srivastava & Dey, 2020) و بسیاری از معلمان که با استرس و فشارهای شغلی مواجه اند، مشکلاتی را در برقراری روابط نزدیک با دانش آموزان و کم شدن حمایت و توانایی لازم برای ایجاد محیط یادگیری مثبت تجربه می کنند (Oberle & Schonert-Reichl, 2016). یکی از عمده ترین مسائلی که بیشتر به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان معلمان دیده می شود، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی به عکس العمل شدید معلمان به ناتوانی در انطباق موفقیت آمیز

با استرس‌ها و فشارهای شغلی‌شان اشاره دارد (Tian et al., 2022) و به‌عنوان یک بیماری مزمن در نتیجه قرارگرفتن طولانی‌مدت معلمان در موقعیت خاص استرس‌زا ظاهر می‌شود (Quintanilla-Madero, 2020) و با اثر منفی بر رفتار و نگرش آنان منجر به خستگی‌های روحی، نداشتن انگیزه کافی برای انجام‌دادن وظایف، نگرش منفی به فعالیت‌های حرفه‌ای، غیبت‌ها و تأخیرهای متوالی، کشمکش و تضاد در محیط کار و درنهایت، ترک شغل می‌شود (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶؛ Mushtaq et al., 2021). کشف علل فرسودگی شغلی به درک انگیزه و چگونگی ایجاد آن کمک می‌کند. به چه دلیل دست‌اندرکاران خدمات انسانی از جمله پرستاران، پزشکان و معلمان که سال‌های ابتدایی کارشان را با ایثار و فداکاری شروع کرده‌اند، ناگهان خسته می‌شوند و از پای درمی‌آیند؟ به‌طور معمول، این افراد فداکار تا رسیدن به نقطه فروپاشی از چنددوره عبور و در ابتدا با اشتیاق، حرارت و امیدواری فراوانی کارشان را شروع می‌کنند. افراد مستعد فرسودگی شغلی، در بیشتر مواقع فرصت‌های استراحت را از یاد می‌برند و تفریحاتشان را به دلیل احساس ضرورت فراوانی که در کارشان تشخیص می‌دهند، لغو می‌کنند. واقعیت، به مرور توقع‌های غیرواقعی آنها را نمایان می‌کند و آنها در هدف‌ها، روش‌ها و شایستگی‌های خود شروع به تردید و شک می‌کنند. در نتیجه، به تدریج عصبانی‌تر می‌شوند، شکایت و احساس کم‌ارزشی می‌کنند و افسرده می‌شوند (ساراسون، ۱۳۷۱). باتوجه به اهمیت فرسودگی شغلی معلمان (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ Srivastava & Dey, 2020) و نقش آن در کاهش بهره‌وری و اثربخشی مدرسه‌ها، آگاهی از این پدیده و شناسایی زمینه‌های بروز و همچنین پیامدهای آن در مدرسه‌ها برای پیشگیری و یا مقابله با آنها ضروری است.

فرسودگی شغلی معلمان به عوامل متعددی بستگی دارد که کیفیت مدیریت و رهبری در مدرسه‌ها یکی از برجسته‌ترین آنهاست (خاکپور، ۱۳۹۸: ۱۰۷). همه رهبران مدرسه‌ها، کیفیت و ویژگی‌های شایسته‌ای ندارند. اینجاست که به لبه تاریک رهبری، یعنی رهبری زهرآگین، به‌عنوان بُعد پنهان و سخت‌گیرانه

رهبری توجه شده است (هادوی‌نژاد و روستایی، ۱۳۹۵؛ Williams, 2018) درحالی که بیشتر پژوهش‌ها بر اهمیت و نقش مثبت رهبران در ایجاد یک محیط سازنده با حفظ شأن و منزلت کارکنان، تأکید دارند. در مطالعات اخیر، نیمه پنهان رهبری و اثر رهبری مخرب و ناکارآمد بر منابع سازمانی و روان‌شناختی، بررسی شده است (قنبری و معجونی، ۱۴۰۰؛ Reyhanoglu & Akin, ۲۰۱۹) فاهی رهبری زهرآگین را به معنای رفتار منظم و مکرر یک رهبر، ناظر یا مدیر می‌داند که منافع قانونی سازمان را با تضعیف و خرابکاری در هدف‌ها، وظایف، منابع و اثربخشی سازمان و همچنین انگیزه، رفاه یا رضایت شغلی زیردستانش، نقض می‌کند. رفتار رهبر در این سبک، زهرآلود و مسموم‌کننده است و حاوی ویژگی‌های زشت و ناشایستی همچون محدودکردن تعامل‌ها، مانع‌تراشی، ترور شخصیت، تخریب، نفاق‌فکنی و سایر رفتارهای همراه با سوءکارکرد است (عیدی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ Milosevic et al., 2020). این رهبران با ازبین‌بردن روحیه کارکنان و اثربخشی سازمان ذهنیت افراد را درهنگام کار دچار اختلال می‌کنند و اثر چشمگیری بر عملکرد فردی و سازمانی می‌گذارند (Bhandarker & Rai, 2019؛ Milosevic et al., 2020). با وجود خطرهای و مشکلاتی که رهبران زهرآگین برای سازمان‌های کشورمان ایجاد می‌کنند در بسیاری از سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها این سبک رهبری مشاهده می‌شود. از این رو، لازم است در انتخاب رهبران چنین سازمان‌هایی دقت و حساسیت لازم صورت گیرد؛ زیرا اگر رهبران این سازمان‌ها صلاحیت و شایستگی رهبری را نداشته باشند، با نهادینه‌کردن رفتارهای مخربی همچون بی‌کفایتی، شرارت، فساد و خرابکاری در سازمان، اثرهای جبران‌ناپذیری را بر مؤسسه‌های آموزشی، مدرسه‌ها و جامعه وارد می‌کنند.

عامل دیگری که باعث فرسودگی شغلی معلمان می‌شود، سکوت سازمانی است (حکاک و موسوی‌نژاد، ۱۳۹۴). معلمان با اطلاعات، ایده‌ها و دیدگاه‌هایی که دارند، می‌توانند برای کار و سازمان مفید باشند.

گاهی معلمان این اطلاعات و ایده‌ها را بیان و گاهی سکوت اختیار می‌کنند (Yalçın & Baykal, 2019).

سکوت سازمانی، اصطلاحی نوین است که به امتناع کارکنان از اظهارنظر با مشکلات سازمان و مدیریت اشاره دارد (خاکپور، ۱۳۹۸) و زمانی رخ می‌دهد که سرپرستان یا رهبران با همکاران خود بدرفتاری کنند (Bari et al., 2020: 2175). نکته حائز اهمیت این است که سکوت تنها به معنی صحبت نکردن نیست، به معنای نداشتن نوشتار، نگرش منفی و گوش نکردن به یکدیگر است (عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹: ۳۲۴). سازمان‌های آموزشی از جمله مدرسه‌ها به معلمان نیاز بیشتری دارند که قادر به پاسخگویی به تهدیدهای محیطی هستند و ترسی از به اشتراک گذاشتن دانش خود ندارند (دامغانیان و شهباز، ۱۳۹۹). ولی امروزه در مدرسه‌های کشورمان فضا و جوّی به وجود آمده است که اغلب موجب می‌شود در معلمان این احساس به وجود آید که نظرها و عقاید آنها با ارزش نیست و مانع از صحبت آنان می‌شود (عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹: ۳۲۷).

علاوه بر سبک رهبری و سکوت سازمانی، انسداد سازمانی نیز بر افزایش میزان فرسودگی شغلی معلمان اثرگذار است. حمایت‌های همه‌جانبه مادی و احساسی سازمان آموزش و پرورش، میل و اشتیاق معلمان را برای ماندن و تلاش بیشتر در آموزش و پرورش افزایش می‌دهد؛ اما گاهی سازمان آموزش و پرورش روی دیگر خود را نمایان می‌کند و با ایجاد موانعی در مسیر تحقق هدف‌های معلمان، روحیه و امید به آینده را در آنها کم‌رنگ می‌کند. در مطالعات سازمانی از چنین پدیده‌ای با عنوان انسداد سازمانی یاد می‌شود (Mackey et al., 2018). انسداد سازمانی به مثابه ادراک کارکنان درباره میزانی است که سازمان مانع رشد و رفاه آنها می‌شود (Akhtar et al., 2020). انسداد سازمانی ادراک شده، بیانگر درک رفتاری است که کارکنان از سازمان دریافت می‌کنند. کارکنان ممکن است مانعی برای انجام دادن وظایف شغلی همکارانشان شوند؛ اما این موضوع، به عنوان انسداد سازمانی در نظر گرفته نمی‌شود (Akhtar et al.,

2020). سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها، گرچه حمایت‌های مادی و عاطفی از معلمان و مدیران مدرسه‌ها، شور و شوق و انگیزه آنها را برای مشارکت در امور مختلف و انجام دادن فعالیت‌های فراتر از وظیفه افزایش می‌دهد، گاهی آموزش و پرورش با اتخاذ سیاست‌ها و رویکردهای یک‌جانبه در مسیر تحقق هدف‌ها و خواسته‌های معلمان و کارکنان خود مانع ایجاد می‌کند. این موانع و انسداد در مسیر موفقیت معلمان، منجر به نوعی جدایی شناختی از هویت سازمانی و فردی می‌شود. بدین معنا که معلمان از نظر شناختی، خود را از سازمان آموزش و پرورش جدا می‌کنند؛ زیرا نیاز آنها را برای ارتقای فردی نادیده می‌گیرد.

معلمان به عنوان آغازگر هر تحول آموزشی و پرورشی، قادرند با دانش و مهارت خود، چهره سازمانشان را دگرگون و فضای مدرسه‌ها را به فضای محبت، رشد و بالندگی روح افزا و لذت بخش مبدل و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل آینده و اعمال روش‌های مناسب تربیتی، زمینه‌های رشد شخصیت کودکان و نوجوانان را فراهم کنند. با توجه به اهمیت و نقش انکارناپذیر معلمان در نظام آموزشی، فرسودگی شغلی این قشر، اثرهای منفی چشمگیری بر سلامت جسمی و روانی آنها و دانش آموزان دارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور درباره ارتباط همزمان بین رهبری زهرآگین، سکوت و انسداد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان صورت نگرفته است؛ بنابراین در این پژوهش سعی شده است تا ضمن بررسی علل ایجاد فرسودگی شغلی معلمان، مشخص شود شود که چگونه رهبران زهرآگین در مدرسه‌ها با میانجی‌گری انسداد و سکوت سازمانی منجر به فرسودگی شغلی معلمان می‌شوند؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری زهرآگین با فرسودگی شغلی معلمان به واسطه نقش میانجی انسداد و سکوت سازمانی انجام شده است.

ه- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق):

Nunes و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی تأثیر رهبری سمی بر نیت ترک شغل و نقش میانجیگری سندروم فرسودگی شغلی پرداختند. نمونه شامل ۳۰۹ نفر از کارکنان سازمان‌هایی در پرتغال و آنگولا بود. نتایج نشان داد رهبری سمی به طور مثبت و معناداری باعث افزایش فرسودگی و نیت ترک شغل می‌شود. Ahmed و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی تأثیر رهبری سمی بر رفتارهای انحرافی کارکنان و نقش میانجی فرسودگی عاطفی و تعدیل‌کننده بدبینی در دانشگاه های علوم پزشکی پرداختند. ۲۴۳ پرستار در مطالعه شرکت کردند. نتایج نشان داد رهبری سمی، فرسودگی عاطفی و بدبینی سازمانی هر کدام به طور مستقل رفتارهای انحرافی را افزایش می‌دهند. Klahn و همکاران (۲۰۲۴) تأثیر رهبری سمی و تأثیر آن بر تعامل کاری اساتید ارزیابی کردند. اگرچه رهبری سمی در دانشگاه‌ها شناسایی شد، اما رابطه معناداری بین رهبری سمی و تعامل کاری اساتید مشاهده نگردید. این یافته نشان می‌دهد که حتی در صورت وجود رهبری سمی، تعامل کاری اساتید ممکن است تحت تأثیر قرار نگیرد. در تحقیق دیگری، Dogan و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری زهرآگین مدیران مدارس و ادراک معلمان از شایعات سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد برداشت معلمان از رهبری سمی مدیران و شایعات سازمانی به طور معناداری به هم مرتبط است و رهبری سمی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای افزایش شایعات سازمانی است. همچنین تفاوت برداشت‌ها بر اساس نوع مدرسه وجود داشت، اما جنسیت و سابقه کاری تأثیری نداشتند.

هدف تحقیق دانشور (۱۴۰۳)، بررسی نقش واسطه‌ای تنبلی سازمانی در رابطه بین رهبری زهرآگین و آنومی سازمانی است. یافته‌ها نشان داد ضریب مسیر بین رهبری زهرآگین و تنبلی سازمانی ۰/۳۷، بین رهبری زهرآگین و آنومی سازمانی ۰/۳۰، بین تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی ۰/۸۰، و ضریب مسیر غیرمستقیم بین رهبری زهرآگین و آنومی سازمانی با نقش واسطه‌ای تنبلی سازمانی ۰/۲۹/۶ به دست آمد که نشان از تایید فرضیه‌ها و برازش مطلوب مدل تحقیق بود.

پریسا (۱۴۰۴) به بررسی تأثیر رهبری زهرآگین مدیران بر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی پرداخت. نتایج نشان داد بین رهبری زهرآگین با عدالت سازمانی و اعتماد معلمان زن و مرد رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. ۱۸/۹ درصد نمرات عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان زن

ناشی از نمرات رهبری زهرآگین و ۲۱/۱ درصد نمرات تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان مرد ناشی از نمرات رهبری زهرآگین می باشد.

شیره، و همکاران (۱۴۰۴) به بررسی نقش رهبری زهرآگین مدیران بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره ی ابتدایی پرداختند. نتایج نشان داد بین رهبری زهرآگین با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ی زیویه رابطه ی معنی دار وجود دارد. ۱۴/۹ درصد نمرات تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ی زیویه ناشی از نمرات رهبری زهرآگین و ۱۵/۱ درصد نمرات تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی منطقه ی زیویه ناشی از نمرات رهبری زهرآگین می باشد.

در تحقیق دیگری، خدائی و همکاران (۱۴۰۳)، تاثیر رهبری زهرآگین بر نشاط سازمانی با نقش میانجی نفاق سازمانی را بررسی کردند. یافته های مطالعه حاضر حاکی از نقش معنی دار متغیرهای رهبری زهرآگین و نفاق سازمانی بر نشاط سازمانی می باشد. همچنین نتایج حاکی از تائید نقش میانجی نفاق سازمانی در روابط علی بین رهبری زهرآگین با نشاط سازمانی بود. نتیجه گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن است که رهبری زهرآگین و نفاق سازمانی از عوامل کاهش دهنده نشاط سازمانی هستند.

و – جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق:

با توجه به بررسی های انجام شه توسط محقق، تاکنون تحقیق به بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن متغیرهای موثر بر آن از جمله سکوت سازمانی و انسداد سازمانی انجام نشده است.

ز- اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):

- بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر فرسودگی شغلی؛
- بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر انسداد سازمانی؛

- بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی؛
- بررسی تاثیر انسداد سازمانی بر فرسودگی شغلی؛
- بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی؛
- بررسی تاثیر رهبری زهرآگین با انسداد سازمانی بر فرسودگی شغلی؛
- بررسی تاثیر رهبری زهرآگین با سکوت سازمانی بر فرسودگی شغلی؛

ح - در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی):

نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی برای توسعه برنامه‌های آموزشی و ارتقای سبک‌های رهبری در مدارس باشد.

ط - سؤالات تحقیق:

- آیا رهبری زهرآگین تأثیری معنادار بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد؟
- آیا رهبری زهرآگین باعث افزایش انسداد سازمانی می‌شود؟
- آیا رهبری زهرآگین باعث افزایش سکوت سازمانی در کارکنان می‌شود؟
- آیا انسداد سازمانی تأثیری معنادار بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد؟
- آیا سکوت سازمانی تأثیری معنادار بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد؟
- آیا انسداد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری زهرآگین و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند؟
- آیا سکوت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری زهرآگین و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند؟

ی - فرضیه‌های تحقیق:

- ✓ رهبری زهرآگین اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی دارد
- ✓ رهبری زهرآگین اثر مستقیم و معنادار بر انسداد سازمانی دارد.
- ✓ رهبری زهرآگین اثر مستقیم و معنادار بر سکوت سازمانی دارد.

- ✓ انسداد سازمانی اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی دارد.
- ✓ سکوت سازمانی اثر مستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی دارد.
- ✓ رهبری زهراآگین با انسداد سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی دارد.
- ✓ رهبری زهراآگین با سکوت سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار بر فرسودگی شغلی دارد.

ک- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی):

رهبری زهراآگین: رهبری یکی از موضوع‌های بسیار مهم در مطالعات آکادمیک و دنیای کسب‌وکار در نظر گرفته می‌شود و محققان در این زمینه به شکل گسترده‌ای بر جنبه‌های مثبت و سازنده رهبری تمرکز کرده‌اند. با این حال، لبه تاریکی در سبک رهبری وجود دارد که به جنبه مخرب و رفتارهای ناسازگار و سرکوب‌گرایانه رهبری اشاره شده است (وحدتی و همکاران، 662: 1399) رهبری زهراآگین یکی از سبک‌های تاریک رهبری است که به‌تازگی صاحب‌نظران حوزه مدیریت و رهبری به آن توجه کرده‌اند (خاکپور، 1398) در این سبک به پیامدهای زیانبار رهبران با ایده‌ها و عملکردهای مخربی توجه شده است (Mergen & Ozbilgin, 2021) که با ترک شغل، سکوت سازمانی ترومای سازمانی، انگیزه و احساس‌های منفی کارکنان و همچنین فرسودگی عاطفی آنان رابطه مثبت و با عدالت سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد (قاسم‌پور و ویسه، ۱۳۹۹؛ محمدظاهری و همکاران، ۱۳۹۸؛ زارع و سپهوند، ۱۳۹۸؛ Uysal, Reyhanoglu & Akin, 2022).

مفهوم رهبری زهراآگین نخستین بار از سوی پژوهشگری آمریکایی به نام لیپمن-بلومن (۲۰۰۵) مطرح شد. او معتقد بود که بسیاری از رهبران گرایش‌ها و رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که به افتراق و قطب‌بندی زیردستان منجر می‌شود (عیدی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

پادایلا و همکاران (۲۰۰۷) سه دسته از عوامل را در ظهور این رهبران دخیل دانسته‌اند و از آن به‌عنوان «مثلث سمی» نام برده‌اند. نخستین ضلع این مثلث را ویژگی‌های شخصیتی رهبران یادشده از جمله جاه‌طلبی، خودبزرگ‌بینی، نیاز شخصی به قدرت، خودشیفتگی و غیره شکل می‌دهد. ویژگی‌های زیردستان نیز در ظهور این پدیده اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا زیردستانی که با سطح بلوغ کم، جاه‌طلبی، ارزش‌ها و باورهای موافق با رهبر، توجه صرف به امیال شخصی دارند، زمینه مساعدی را برای ظهور این دسته از رهبران فراهم می‌کنند. درنهایت، برخی ویژگی‌های محیطی مانند محیط‌های ناپایدار یا بسیار ناپایدار، تهدید ادراک‌شده محیطی، ارزش‌های فرهنگی، کم‌شدن سازوکارهای رسمی و غیره، عنصر ضلع سوم این مثلث است (عیدی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

سکوت سازمانی: نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشی هر سازمانی است. سازمان‌ها برای بهره‌وری و توسعه بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد صحیح از این نیروی بسیار مهم و حیاتی هستند و همچنین برای تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان چاره‌ای جزء توجه به نظرها و ایده‌های آنان یا ایجاد راه‌هایی برای رفع نگرانی‌هایشان ندارند. بیان‌نکردن عقیده از طرف کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی می‌شود (پناهی‌کهق و نیکومرام، ۹۳: ۱۳۹۸) سکوت سازمانی پدیده‌ای است که در آن، اگرچه کارکنان فرصتی برای بهبود وضعیت سازمانی فعلی دارند، تا حدی ترجیح می‌دهند به دلیل ترس از آسیب دیدن منافع خود حرفی نزنند (Jiang & Yao, ۲۰۲۰). این پدیده به‌عنوان یکی از اشکال خطرناک بالقوه برای پیشرفت و دگرگونی سازمان، مشکلات روانی شدیدی را در کارکنان ایجاد می‌کند (Shaukat & Khurshid, 2022؛ عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹).

از جمله باعث می‌شود کارکنان در شغلشان احساس فرسودگی و بی‌ارزشی کنند کنترلی بر کار خود نداشته باشند و از ناهنجاری، استرس و احساس افسردگی رنج ببرند (Shaukat & Khurshid, ۲۰۲۰).

2022; Sherf et al., 2021؛ دامغانیان و شهباز، ۱۳۹۹). سکوت و بی‌اعتنایی کارکنان به مسائل و مشکلات سازمان، معضلی است که بیشتر سازمان‌های دولتی و غیردولتی با آن روبه‌رو هستند (نادری و اسماعیلی‌شاد، ۱۳۹۸) در سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها انواع سکوت سازمانی مانند سکوت موافق، تدافعی و نوع‌دوستانه دیده می‌شود. الف) سکوت موافق: در این بُعد، معلّم به این دلیل که فکر می‌کند، نمی‌تواند با حرف‌زدن تغییری ایجاد کند، تسلیم و مطیع موقعیت می‌شود و سکوت می‌کند. با این امید که روزی اوضاع بهتر شود؛ ب) سکوت تدافعی: نشان‌دهنده نوعی از رفتارهای سکوت است که معلّم برای محافظت از خود ایجاد می‌کند و برای اجتناب از پیامدهای منفی و دفاع از خود ساکت می‌ماند؛ ج) سکوت نوع‌دوستانه (رابطه‌ای): در این نوع سکوت، معلّم به‌نفع همکاران خود و برای ملاحظه حال آنها ساکت می‌ماند و از خیلی مسائل چشم‌پوشی می‌کند (کردفیروزجایی و همکاران، ۱۳۹۵). در سازمان آموزش و پرورش که رسالتش تعلیم و تربیت نیروی انسانی است، مسئله مهمی چون سکوت سازمانی به‌هیچ وجه چشم‌پوشیدنی نیست؛ زیرا در این عرصه، نقش و جایگاه کلیدی معلّمان در کیفیت پیشبرد هدف‌ها، به‌خوبی ازپیش تعریف شده است (شفیعی سروسستانی و همکاران، ۱۳۹۶).

انسداد سازمانی: کارکنانی که روابط حمایتی از سازمان دریافت می‌کنند، به سازمان نگرش مطلوب دارند و به رفتارهای فرانقش مثبت (مانند رفتار شهروندی سازمانی و خودپنداری سازمانی) اقدام می‌کنند؛ اما هنگامی که سازمان رفتارهای منفی یا خشن داشته باشد، کارکنان به سازمان نگرش مثبت و مطلوب نخواهند داشت. براساس هنجار متقابل منفی و تئوری مبادله اجتماعی، برای ارتباط کارکنان با سازمان، نظریه‌پردازان این باور کارکنان را در نظر نگرفتند که سازمان منبع آسیب و گزند است و در نتیجه، وجود چنین شکافی در پیشینه پژوهش‌ها باعث پیدایش مفهوم انسداد سازمانی شده است

(Gibney et al., 2009). انسداد سازمانی به معنای باور کارکنان به اینکه سازمان در مسیر تحقق هدف‌های آنها مانع‌تراشی می‌کند و به آسایش و رفاه آنها در سازمان صدمه می‌زند، است (مرادی‌کیا و همکاران، ۱۳۹۶) به‌طور خاص، مفهوم انسداد سازمانی به ادراک کارکنان از کیفیت روابط آنان با سازمان برمی‌گردد (وحدتی و همکاران، ۶۶۷: ۱۳۹۹). از دیدگاه گیبنی و همکاران (۲۰۰۹) انسداد سازمانی ادراک‌شده به‌طور خلاصه: ۱- نوعی ادراک است؛ ۲- از عقیده کارکنان به اینکه سازمان مانعی برای دستیابی به هدف‌های آنهاست و به آنها صدمه می‌زند، شکل می‌گیرد؛ ۳- تنها از رفتارهایی نشئت می‌گیرد که کارکنان به‌خود سازمان نسبت می‌دهند؛ ۴- از ناامید شدن در رسیدن به هدف‌ها نشئت نمی‌گیرد، بلکه هنگامی رخ می‌دهد که سازمان فرایند دستیابی به هدف را با دشواری مواجه کند (امیرخانی و همکاران، ۱۲۰: ۱۳۹۷) از آنجا که مفهوم انسداد سازمانی ادراک‌شده مفهوم جدیدی در ادبیات سازمانی است، مطالعات بسیار کمی درباره بررسی علل و نتایج آن وجود دارد (Gibney et al., 2009). میان این مطالعات محدود، وحدتی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که رهبری زهرآگین با نقش میانجی انسداد سازمانی، اثر غیرمستقیمی بر خروج از خدمت منابع انسانی دارد. امیرخانی و همکاران (۱۳۹۷) با انجام دادن تحقیقی دریافتند که توانمندسازی روان‌شناختی با اثر مثبت بر جو پیشگامی در سازمان موجب کاهش ادراک از انسداد سازمانی می‌شود. کوچاک (۲۰۱۹) نشان داد که انسداد سازمانی ادراک‌شده بر قصد ماندن در محل کار اثر منفی می‌گذارد. مکی و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعاتشان مشخص کردند که بین انسداد سازمانی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی وجود دارد. هرچه کارکنان به دلیل موانع سازمانی نتوانند به هدف‌های مدنظر خود برسند، انسداد سازمانی ادراک‌شده آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه، تمایلی به انجام دادن رفتارهای فراتر از فراتر نخواهند داشت که سازمان از آنها انتظار دارد (Koçak, 2019). اگرچه ممکن است کارکنان تجربه ناخوشایندی مانند مجادله با سرپرستان، در کار داشته باشند، به‌طور معمول، این موارد بر ادراک از

انسداد سازمانی اثر نمی‌گذارد. مگر اینکه آنها اعتقاد داشته باشند که سازمان در این ارتباط منفی، مسئول است (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۷).

۵- روش شناسی تحقیق:

الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش کلیه معلمان در سال تحصیلی ۱۴۰۳- مشغول تدریس در مدرسه‌ها بودند. حجم نمونه براساس روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌دار (سیستماتیک) و بر مبنای فرمول کوکران تعیین می‌شود. برای انتخاب اعضای نمونه ابتدا به پژوهشکده تعلیم و تربیت مراجعه می‌شود و با دریافت لیست اعضای جامعه و شماره‌گذاری آن، اعضای نمونه به صورت تصادفی نظام‌دار انتخاب می‌شوند. به این صورت که ابتدا با تقسیم حجم جامعه به حجم نمونه، فاصله نمونه‌گیری که عدد ۶ بود، محاسبه شد. سپس لینک پرسشنامه با اتوماسیون برای همه اعضای نمونه ارسال می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگوی معادله‌های ساختاری و به کمک دو نرم‌افزار Spss و lisrel انجام شد.

ب- متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:

فرسودگی شغلی ترکیبی از فرسودگی جسمانی، خستگی عاطفی و زوال شناختی است (Hobfoll و همکاران، ۲۰۰۰). بین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. درواقع، فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید (Chang و همکاران، ۲۰۰۷). فشار روانی

ناشی از کار زیاد همراه با عجله و استرس فراوان برای اتمام آن، به مرور زمان منجر به تخلیه انرژی روانی فرد می‌شود و زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند (Simpson & Pychyl, ۲۰۰۹). استرس ناشی از شغل، باعث بروز نارضایتی کارکنان و اثرهای منفی بسزایی در سایر زمینه‌های زندگی اعم از فردی، اجتماعی و خانوادگی می‌شود (و ثوقی‌نیری و همکاران، ۱۳۹۵). لیتر و مسلش [۸] (۲۰۰۳) معتقدند که احتمال بروز فرسودگی شغلی در کارکنانی بیشتر است که تناسب زیادی با شغلشان ندارند. پدیده فرسودگی شغلی در مشاغل حمایتی همانند معلمان، پرستاران و مددجویان اجتماعی و در مشاغلی که فرد ساعت‌های زیادی را در تماس مستقیم با افراد دیگر است، بیشتر دیده می‌شود (Maslach et al., 1986) که زمینه‌ساز مشکلات فراوانی از قبیل غیبت از کار، ترک خدمت، کاهش تولید کاهش تعهد شغلی و نارضایتی از شغل می‌شود (Boles et al., 2000; Chang et al., 2007).

فرسودگی شغلی، آسیبی به سلامت روان است که با شغل شکل می‌گیرد و سه بُعد الف- فرسودگی هیجانی [۹] که به‌طور کامل، مانند متغیر فشار روانی و احساس زیر فشار قرار گرفتن و تحلیل رفتن منابع هیجانی در فرد است؛ ب- مسخ شخصیت [۱۰] که پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که بیشتر دریافت‌کننده خدمتی از سوی فرد هستند؛ ج- کاهش عملکرد فردی [۱۱] که کم‌شدن احساس شایستگی در انجام دادن وظیفه شخصی است و نوعی برآورد منفی از خود با انجام دادن کار است (Awa et al., 2010).

فرسودگی شغلی کارکنان دلایل متعددی دارد که کیفیت مدیریت و رهبری یکی از اساسی‌ترین آنهاست. رهبری زهرآگین یکی از رویکردهایی است که به‌تازگی محققان حوزه مدیریت و رهبری به آن توجه کرده‌اند (خاکپور، ۱۳۹۸: ۱۰۷). این سبک از رهبری به‌عنوان بُعد تاریک و پنهان رهبری با از بین بردن روحیه کارکنان و اثربخشی سازمان، ذهنیت کارکنان را در هنگام کار را دچار اختلال می‌کند

(Williams, 2018; Dobbs & Do, 2019; Bhandarker & Rai, 2019) و باعث فرسودگی شغلی

کارکنان می‌شود.

رفتار رهبران ناکارآمدی مانند رهبران زهرآگین، آسیب‌ها و خسارت‌های جبران‌ناپذیری را بر کارکنان و سازمان و حتی جامعه تحمیل می‌کند و توان سازمان را برای مقابله با تهدیدها و استفاده بهینه از فرصت‌ها کاهش می‌دهد. یکی از این پیامدهای ناگوار رهبران زهرآگین، انسداد سازمانی است (وحدتی و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۶۳) رهبران زهرآگین با ویژگی‌های منفی مانند عصبانی‌بودن، کج‌خلقی، استهزای عمومی، مجازات غیرمنتظره، اقدام‌های سهل‌انگارانه، پارتی‌بازی و اجبار هیچ نقد و انتقادی را نمی‌پذیرند (Morris, 2019). زمانی که کارکنان رفتارهای ناشایست رهبران زهرآگین را در محل کار مشاهده و تحمل می‌کنند، احساس ناخوشایندی کرده و بنابر اصل مجاورت، رفتار رهبران را به کل مجموعه سازمان نسبت می‌دهند (وحدتی و همکاران، ۱۳۹۹) و در نتیجه، سازمان را عامل انسداد در نظر می‌گیرند.

واهمه مدیران زهرآگین از بازخورد منفی و ممانعت به عمل آوردن از ارائه تفکر انتقادی و به دنبال آن، تخریب احساس‌ها، روحیه، انگیزه و عزت نفس آنان موجب می‌شود که کارکنان از ترس و برای دوری کردن از هرگونه اختلاف با رهبر زهرآگین از بیان نظرها خودداری و درحقیقت، سکوت کند (Singh و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان‌های متمرکز و سستی با بی‌انعطافی، ایجاد موانع فراوان در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان و همچنین نداشتن توجه کافی به هدف‌ها و نیازهای کارکنان، موقعیت لازم را برای انسداد سازمانی فراهم می‌کنند که درواقع، نوعی جدایی‌شناختی در هویت سازمانی و فردی است. زمانی که کارکنان به این درک برسند که اقدام‌ها و سیاست‌های سازمان‌هایشان از رشد و پیشرفتشان جلوگیری می‌کند، به هدف‌ها و فعالیت‌های سازمان اهمیت کمتری می‌دهند و درنهایت، با ازبین‌رفتن اشتیاق اولیه در بدو ورود به سازمان، دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. به عبارت دیگر، انسداد سازمانی

ادراک‌شده با کاهش روحیه و انگیزه کارکنان، باعث فرسودگی و کاهش عملکرد آنان می‌شود (Koçak, 2019).

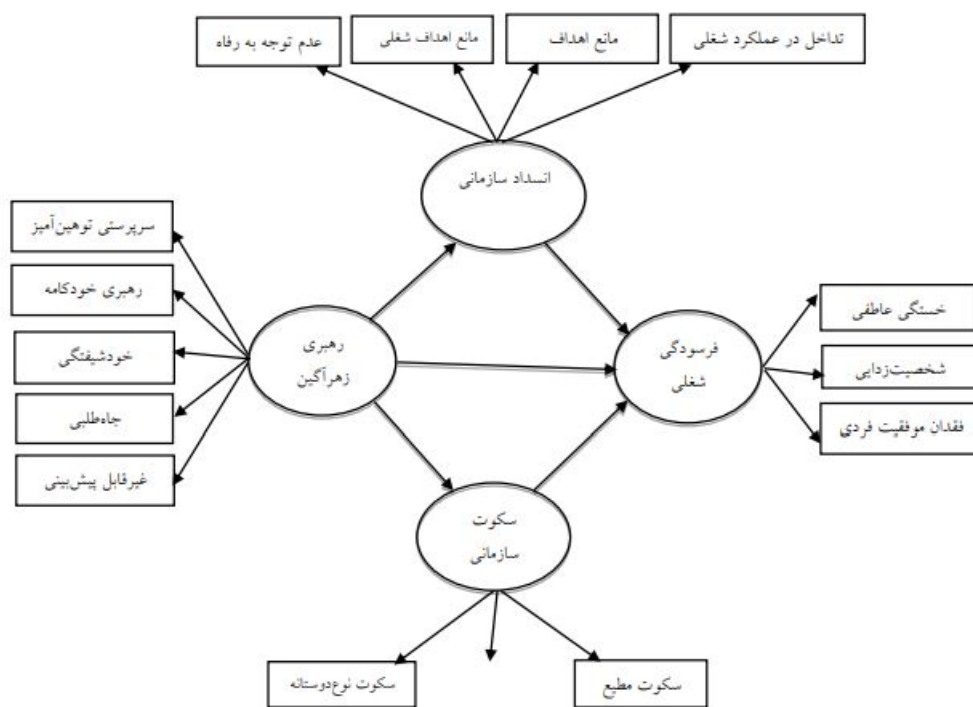
سکوت سازمانی باعث می‌شود که کارکنان احساس بی‌ارزشی کنند، کنترلی بر کار خود نداشته باشند و از ناهنجاری، استرس و احساس افسردگی رنج ببرند (دامغانیان و شهباز، ۱۳۹۹) و زمینه لازم برای فرسودگی شغلی آنها فراهم شود (حکاک و موسوی‌نژاد، ۱۳۹۴).

در این راستا شوکت و خورشید (۲۰۲۲) و شرف و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعاتشان نشان دادند سکوت به‌عنوان یک پدیده منفی سازمانی از جریان اطلاعات بین سطح‌های مختلف سازمان جلوگیری و پیامدهای ناگواری مانند فرسودگی شغلی و عملکرد ضعیف ایجاد می‌کند

کارکنان در سازمان نیازمند منابع حمایتی برای اجابت تقاضاهای شغلی مختلف خود هستند. یکی از مهم‌ترین منابع حمایتی برای کارکنان، حمایت رهبر سازمان از آنهاست. گاهی در رأس سازمان، رهبر زهرآگینی وجود دارد که با بی‌توجهی به نیازها، خواسته‌ها و منافع پیروانش، به‌جای حمایت از آنها، کارکنان را با خیل عظیمی از تقاضاهای کاری غیرمتعاف و دشوار مواجه می‌کند (قنبری و معجون، ۱۴۰۰) با ادامه این رفتار، کارکنان احساس منفی به سازمان و شغلشان پیدا می‌کنند و در نتیجه، این احساس‌های بد و ناخوشایند را به‌کل سازمان نسبت می‌دهند و سازمان را عامل ناکامی و پیشرفت‌نکردنشان می‌دانند. درواقع، کارکنان، سازمان را انسدادی در مسیر موفقیت خود قلمداد می‌کنند. در نتیجه، با کاهش تدریجی نیرو، منابع و توان روانی، دچار فرسودگی شغلی می‌شود.

رهبران زهرآگین با اجحاف در حق کارکنان، آنها را وادار به انجام‌دادن کارهایی فراتر از شرح شغلشان می‌کنند. این رهبران توجهی به خواسته‌ها و نیازهای کارکنانشان ندارند و مدام خطاها و اشتباه‌های قبلی آنها را به‌صورت تعمدی به یادشان می‌آورند تا با ایجاد حس حقارت و نالایقی در کارکنان، خودشان را ارتقا دهند. این رهبران منفی با استبداد و اجازه‌ندادن به کارکنان برای مشارکت و بیان

نظرها با امور سازمان، فرصت‌های ارتباطی را از آنها می‌گیرند و باعث می‌شوند که کارکنان درقبال مسائل مهم سازمان سکوت کنند (خاکپور، ۱۳۹۸) اظهارنظر نکردن و سکوت، منجر به ایجاد حس بی‌ارزشی در کارکنان می‌شود که رفته‌رفته فرسودگی شغلی آنها را به دنبال دارد.



ج - شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش‌برداری و غیره) گردآوری داده‌ها :

در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از روش پرسشنامه استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش

- ۱- پرسشنامه رهبری زهرآگین اشمیت (۲۰۰۸): این پرسشنامه مشتمل بر ۲۸ گویه و ۵ بُعد: سرپرستی توهین‌آمیز (سؤال‌های ۱ تا ۷)، رهبری خودکامه (سؤال‌های ۸ تا ۱۳)، خودشیفتگی (سؤال‌های ۱۴ تا ۱۸)، جاه‌طلبی (سؤال‌های ۱۹ تا ۲۳) و پیش‌بینی‌پذیر نبودن (سؤال‌های ۲۴ تا ۲۸)

است که براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در دامنه خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه ازسوی اشمیت (۲۰۰۸) طراحی شده است. او پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هریک از ابعاد به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۹۱ گزارش کرد.

۲- پرسشنامه انسداد سازمانی گیبینی و همکاران (۲۰۰۹): این پرسشنامه مشتمل بر ۱۶ گویه و ۴ بُعد: تداخل در عملکرد شغلی (سؤال‌های ۸، ۱۱، ۱۶، ۱۳)، مانع کسب هدف‌های شخصی (سؤال‌های ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۵)، مانع کسب هدف‌های شغلی (سؤال‌های ۲، ۴، ۶) و بی‌توجهی به رفاه کارکنان (سؤال‌های ۷، ۱۰، ۱۲، ۱۴) است که براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در دامنه خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه ازسوی گیبینی و همکاران (۲۰۰۹) طراحی شده است. آنها پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند.

۳- پرسشنامه سکوت سازمانی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵): این پرسشنامه مشتمل بر ۱۳ گویه و ۳ بُعد: سکوت تدافعی (سؤال‌های ۱ تا ۴)، سکوت مطیع (سؤال‌های ۵ تا ۸) و سکوت دوستانه (سؤال‌های ۹ تا ۱۳) است که براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در دامنه خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه ازسوی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵) طراحی شده است. آنها پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند.

۴- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱): این پرسشنامه مشتمل بر ۲۲ گویه و ۳ بُعد: خستگی عاطفی (سؤال‌های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰)، شخصیت‌زدایی (سؤال‌های ۵، ۱۰،

۱۱، ۱۵، ۲۲) و کم شدن موفقیت فردی (سؤال‌های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱) است که براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در دامنه خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ نمره گذاری شده است. این پرسشنامه ازسوی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) طراحی شده است. آنها پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ابعاد فوق به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کردند.

د - جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):

جامعه پژوهش کلیه معلمان ناحیه سه شیراز هستند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول تدریس باشند. حجم نمونه براساس روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌دار (سیستماتیک) و بر مبنای فرمول کوکران تعیین خواهد شد.

ه - روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها:

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگوی معادله‌های ساختاری و به کمک دو نرم افزار Spss و lisrel انجام خواهد شد.

ی - منابع و مراجع

امیرخانی، ط؛ هادی‌زاده مقدم، ا. و عظیمی، س. (۱۳۹۷). «انسداد سازمانی و عوامل کاهنده آن: مطالعه تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی، جو پیشگامی و آوای کارکنان در سازمان»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸ (۲۹)، ۱۱۷-۱۳۴.

پریسا، ۱۴۰۴، تأثیر رهبری زهرآگین مدیران بر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی، دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی، مدیریت و علوم اجتماعی، تبریز

پناهی کهق، ب. و نیکومرام، ن. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی شرکت نفت تهران»، مجله پژوهشهای معاصر در علوم و تحقیقات، ۱ (۲)، ۹۲-۱۰۶.

حکاک، م. و موسوی‌نژاد، س.ه. (۱۳۹۴). «تبیین نقش سکوت سازمانی و شادی در کار در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان»، مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۱)، ۹۷-۱۲۱.

خاکپور، ع. (۱۳۹۸). «رابطه رهبری زهراگین با فرسودگی عاطفی: نقش میانجی سکوت سازمانی»، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۹ (۳۴)، ۱۰۳-۱۱۸.

خدائی، جعفر و ملکی آوارسین، صادق و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، ۱۴۰۳، مدل سازی ساختاری رهبری زهراگین با نشاط سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی با نقش واسطه ای نفاق سازمانی دامغانیان، ح. و شهباز، ع. (۱۳۹۹). «تأثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹ (۹۷)، ۳۹-۶۷.

دانشور، سمانه، ۱۴۰۳، بررسی نقش واسطه ای تنبلی سازمانی در رابطه بین رهبری زهراگین و آنومی سازمانی ناحیه ۷ شهر مشهد، یازدهمین همایش ملی - تازه های روانشناسی مثبت، بندرعباس

رفیعی، ف.؛ شمسی‌خانی، س.؛ زارعی، م.؛ حقانی، ح. و شمسی‌خانی، س. (۱۳۹۱). «ارتباط فرسودگی شغلی با مشخصه‌های فردی پرستاران»، پرستاری ایران، ۲۵ (۳۷)، ۲۳-۳۳.

زارع، ف. و سپهوند، ر. (۱۳۹۸). «بررسی نقش سبک رهبری زهراگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی»، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳۷)، ۱۸۹-۲۱۶.

ساراسون، ب. (۱۳۷۱). روانشناسی مرضی، ترجمه ایران داوودی، بهمن نجاریان، محسن دهقانی، داوود عرب‌قهبستانی، تهران: رشد.

سید جوادین، س.ر؛ قلی‌پور، ا. و جانعلی‌زاده شوکی، م. (۱۳۹۳). «شناسایی تأثیر به کارگیری سبک رهبری زهراآگین در سازمان بر نتایج و پیامدهای منابع انسانی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶ (۴)، ۱۰۹-۱۲۷.

شفیعی‌سروستانی، م؛ محمدی، م. و خلیلی، ز. (۱۳۹۶). «رابطه بین انواع سکوت سازمانی و حافظه سازمانی معلمان در دبیرستان‌های دخترانه شهر شیراز»، مدیریت مدرسه، ۵ (۱)، ۱-۲۱.

شیره، میترا و توانا، اسرین و عبداللهی، کوثر و حسینی، نیان و شاکری، تریفه، ۱۴۰۳، نقش رهبری زهراآگین مدیران بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره ی ابتدایی، نهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد

عیدوزهی، م. و ناستی‌زایی، ن. (۱۳۹۹). «تأثیر خودشیفتگی مدیران مدارس بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی»، مدیریت مدرسه، ۸ (۲)، ۳۲۳-۳۴۳.

عیدی‌پور، ک؛ یوسفی، ب؛ زردشتیان، ش. و عیدی، ح. (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر سبک رهبری زهراآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم»، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲ (۵۹)، ۱۳۵-۱۵۲.

قاسم‌پور، ح. و ویسه، س.م. (۱۳۹۹). «بررسی اثرگذاری سبک رهبری زهراآگین بر پیدایی تمایل به ترک خدمت داوطلبانه: تبیین نقش میانجی سکوت سازمانی»، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵ (۵۷)، ۵۶-۸۲.

قنبری، س. و معجونی، ح. (۱۴۰۰). «نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری»، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۰ (۳)، ۶۹-۹۸.

کاظمی، ن؛ حسین خان‌زاده، ع؛ رسول‌زاده، و. و محمدی، س.ت. (۱۳۹۹). «اثر بخشی آموزش ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۳)، ۷۲-۵۱.

کردفیروزجایی، ف؛ زین آبادی، ح؛ آراسته، ح. و عبدالحی، ب. (۱۳۹۵). «جلوه‌های سکوت معلم در مدرسه: یک پژوهش کیفی»، مدیریت مدرسه، ۴ (۲)، ۶۹-۸۵.

محمدظاهری، م؛ وحدتی، ح؛ سپهوند، ر. و نظریوری، ا. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی با متغیر میانجی شجاعت اخلاقی»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷ (۳)، ۱۷۵-۲۰۲.

مرادی‌کیا، ف؛ یاسینی، ع. و شیرینی، ا. (۱۳۹۶). «مقایسه انسداد سازمانی در سازمان‌های دولتی»، اولین همایش سالانه مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، مرکز همایش‌های بین‌المللی جزیره کیش.

مهاجران، ب. و دیوبند، ا. (۱۳۹۶). «مدل ساختاری تأثیر سبک رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی ادراک شده بر سکوت سازمانی»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۰)، ۷۳-۹۰.

نادری، پ. و اسماعیلی‌شاد، ب. (۱۳۹۸). «رابطه کیفیت زندگی کاری و سکوت سازمانی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی»، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴ (۵۳)، ۶۰-۷۹.

هادوی‌نژاد، م. و روستایی، س. (۱۳۹۵). «جو شرنگ‌آلود سازمان: مفهوم‌سازی و سنجش»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵ (۸۲)، ۶۱-۸۰.

وثوقی‌نیری، ع؛ روح الهی، ا. و محمدحسین، ح. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز»، مجله علمی پژوهشی سلامت کار ایران، ۱۳ (۱)، ۴۷-۵۷.

وحدتی، ح؛ ساعدی، ع. و مؤمنی، م. (۱۳۹۹). «تحلیل و بررسی اثر رهبری زهرآگین بر خروج از خدمت منابع انسانی با میانجی‌گری انسداد سازمانی»، مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸ (۴)، ۶۶۱-۶۸۲.

Dogan, Ü., & Aslan, H. (2024). Investigation of the Relationship between School Principals' Toxic Leadership Behaviors and Teachers' Perceptions of Organizational Gossip. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(2), 145-154.

Klahn Acuña, B., & Male, T. (2024). Toxic leadership and academics' work engagement in higher education: A cross-sectional study from Chile. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(3), 757-773.

Nunes, A., & Palma-Moreira, A. (2024). Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12), 340.

Ahmed, A. K., Atta, M. H. R., El-Monshed, A. H., & Mohamed, A. I. (2024). The effect of toxic leadership on workplace deviance: the mediating effect of emotional exhaustion, and the moderating effect of organizational cynicism. *BMC nursing*, 23(1), 669.

- Akhtar, M.W., Syed, F., Javed, M., & Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad—effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model, *Leadership & Organization Development Journal*, 41 (5), 669-686.
- Awa, W.L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs, *Patient Education and Counseling*, 78 (2), 184-190.
- Bari, M.W., Ghaffar, M., & Ahmad, B. (2020). Knowledge-hiding behaviors and employees silence: mediating role of psychological contract breach, *Journal of Knowledge Management*, 24 (9), 2171-2194.
- Bhandarker, A., & Rai, S. (2019). Toxic leadership: emotional distress and coping strategy, *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22 (1), 65-78.
- Boles, J.S., Dean, D.H., Ricks, J.M., Short, J.C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the maslach burnout inventory across small business owners and educators, *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 12-34.
- Chang, H.T., Chi, N.W., & Miao, M.C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model, *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 352-368.
- Dimitris, B., & Vakola, M. (2007). Organizational silence: a new challenge for human resource management, *Athens University of Economics and Business*, 6(1), 1-19
- Dobbs, J.M., & Do, J.J. (2019). The impact of perceived toxic leadership on cynicism in officer candidates, *Armed Forces & Society*, 45 (1), 3-26.
- Fahie, D. (2019). The lived experience of toxic leadership in irish higher education, *International Journal of Workplace Health Management*, 13 (3), 341-355.
- Gibney, R., Zagenczyk, T.J., & Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social exchange: an introduction to perceived organizational obstruction, *Group & Organization Management*, 34 (6), 665- 697.
- Hobfoll, S.E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2000). Conservation of resources theory. appears in handbook of organizational behavior, RT golembiewski (ed.), Marcel Dekker: New York.

Jiang, Y., & Yao, Y. (2020). Industrial relations climate and employee intention to quit: the roles of voice and silence, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48 (8), 1-13.

Koçak, D. (2019). Algılanan örgütsel engel ölçeğinin türkçe uyarlaması ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7 (1), 58-77.

Leiter, M.P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout, In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 3(1), 91-134.

Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: when grand illusions masquerade as noble visions, *Leader to Leader*, 36, 29-36.

Mackey, J.D., McAllister, C.P., Brees, J.R., Huang, L., & Carson, J.E. (2018). Perceived organizational obstruction: a mediator that addresses source–target misalignment between abusive supervision and OCBs, *Journal of Organizational Behavior*, 39 (10), 1283-1295.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B., & Schwab, R.L. (1986). *Maslach burnout inventory* palo alto, CA: Consulting psychologists press.

Mergen, A., & Ozbilgin, M. (2021). Toxic illushio in the global value chain: the case of amazon, In *Destructive Leadership and Management Hypocrisy*, pp. 163-178. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-180-520211011> .

Milosevic, I., Maric, S., & Lončar, D. (2020). Defeating the toxic boss: the nature of toxic leadership and the role of followers, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27 (2), 117-137.

Morris Jr, J. A. (2019). Understanding coping strategies and behaviors of employees affected by toxic leadership, Unpublished doctoral dissertation, America : Walden University.

Mushtaq, W., Qammar, A., & Shafique, I. (2021). Effect of cyberbullying on employee creativity: examining the roles of family social support and job burnout, *foresight*. <https://doi.org/10.1108/FS-01-2021-0018>

Oberle, E., & Schonert-Reichl, K.A. (2016). Stress contagion in the classroom? the link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students, *Social Science & Medicine*, 159 (1), 30-37.

- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R.B. (2007). The toxic triangle: destructive leaders susceptible followers and conducive environments, *The Leadership Quarterly*, 18 (3), 176-194.
- Quintanilla-Madero, M.B. (2020). Burnout: a silent organizational problem in strategy, Power and CSR Practices and Challenges in Organizational Management, 69-83.
- Reyhanoglu, M., & Akin, O. (2022). Impact of toxic leadership on the intention to leave: a research on permanent and contracted hospital employees, *Journal of Economic and Administrative Sciences*. 38(1), 156-177.
- Schmidt, A.A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale, Doctoral dissertation, University of Maryland: College Park.
- Shaukat, R., & Khurshid, A. (2022). Woes of silence: the role of burnout as a mediator between silence and employee outcomes, *Personnel Review*, 51 (5), 1570-1586.
- Sherf, E.N., Parke, M.R., & Isaakyan, S. (2021). Distinguishing voice and silence at work: unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout, *Academy of Management Journal*, 64 (1), 114-148.
- Simpson, W.K., & Pychyl, T. A. (2009). In search of the arousal procrastinator: investigating the relation between procrastination arousal-based personality traits and beliefs about procrastination motivations, *Personality and Individual Differences*, 47 (8), 906-911.
- Singh, N., Dev, S., & Sengupta, S. (2017). Perceived toxicity in leaders: through the demographic lens of subordinates, *Procedia Computer Science*, 3 (122), 114-121.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout, *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (1), 183-204.
- Srivastava, S., Jain, A.K., & Sullivan, S. (2019). Employee silence and burnout in India: the mediating role of emotional intelligence, *Personnel Review*, 48 (4), 1045-1060.
- Stradovnik, K., & Stare, J. (2018). Correlation between machiavellian leadership and emotional exhaustion of employees, *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (8), 1037-1050.
- Tian, J., Zhang, W., Mao, Y., Gurr, D. (2022). The impact of transformational leadership on teachers job burnout: the mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship, *Journal of Educational Administration*. 60(4), 369-385.
- Aghababaei, R. (2024). The effect of the glass cliff phenomenon on the formation of organizational obstruction and organizational silence with the moderating role of

perceived organizational support (case study: female employees of Tehran University). *Woman in Development & Politics*, 22(1), 271-292.

Uysal, H.T. (2019). The mediation role of toxic leadership in the effect of job stress on job satisfaction, *International Journal of Business*, 24 (1), 55-73.

Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation, *Employee Relations*. 27 (5), 441-458

Williams, K.R. (2018). Toxic leadership in defense and federal workplaces: sabotaging the mission and innovation, *International Journal of Public Leadership*, 14 (3), 179-198.

Yalçın, B., & Baykal, Ü. (2019). Development and psychometric testing of the organizational silence behavior scale for healthcare professionals, *Nursing & Health Sciences*, 21 (4), 454-460.

Klahn Acuña, B., & Male, T. (2024). Toxic leadership and academics' work engagement in higher education: A cross-sectional study from Chile. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(3), 757-773.

Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126.

۶- استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد:

- آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد علوم و تحقیقات می باشد؟ بلی

☐ خیر ☐

در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، تجهیزات، مواد و وسایل مورد نیاز در این قسمت مشخص گردد.

نوع آزمایشگاه	تجهیزات مورد نیاز	مواد و وسایل	مقدار مورد نیاز

- آیا برای انجام تحقیقات نیاز به حمایت از سایر مراکز خارج از واحد علوم و تحقیقات می باشد؟

بلی ☐ خیر ☐

در صورت نیاز نام مراکز و نحوه حمایت (مالی، امکانات و تجهیزات و ..) مشخص گردد.

امضاء استاد راهنما:

امضاء مدیر گروه تخصصی:

۷- زمان بندی انجام تحقیق:

الف- تاریخ شروع: ب- مدت زمان انجام تحقیق: ج- تاریخ اتمام:

تذکر: لازم است کلیه فعالیت ها و مراحل اجرایی تحقیق (شامل زمان ارائه گزارشات دوره ای) و مدت زمان مورد نیاز برای هر یک، به تفکیک پیش بینی و در جدول مربوطه درج گردیده و در هنگام انجام عملی تحقیق، حتی الامکان رعایت گردد.

پیش‌بینی زمان‌بندی فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

ردیف	شرح فعالیت	زمان کل (ماه)	زمان اجرا به ماه											
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	بررسی ادبیات مربوطه													
۲	گردآوری داده‌ها													
۳	تجزیه و تحلیل													
۴	نتیجه‌گیری و پیشنهادات													
۵	جمع‌بندی نهایی													
۶														
۷														
۸														
۹														

تذکر: اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت راهنمایی و مشاوره خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از امضاء این فرم و یا در نوبت قرار دادن آن و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی خواهد بود.

۸- صورت جلسه گروه تخصصی

<u>نام و نام خانوادگی دانشجو:</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
<u>نام و نام خانوادگی استاد راهنما</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
۱-	(عضو هیأت علمی دانشگاه	
<u>نام و نام خانوادگی استاد مشاور</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
۱-	(عضو هیأت علمی دانشگاه	
<u>نام و نام خانوادگی داوران</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
۱-	(داور خارجی عضو هیأت علمی دانشگاه	
۲-	(داور داخلی)	
شورای گروه تخصصی در تاریخ در محل با حضور اعضای مربوطه		
خانم		
تشکیل و موضوع پایان نامه با عنوان		
آقای		
.....		
بررسی و به تصویب رسید.		

<u>نام و نام خانوادگی اعضای شورا</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
۱-		
۲-		
۳-		
۴-		
۵-		
۶-		

<u>نام و نام خانوادگی مدیر گروه:</u>	<u>امضاء</u>	<u>تاریخ</u>
--------------------------------------	--------------	--------------

تذکر: لازم است پروپوزال دانشجویان از تاریخ تأیید در شورای گروه تخصصی تا زمان طرح در شورای پژوهشی دانشکده بیشتر از یکماه نگذرد.

تذکره: لازم است قبل از تصویب پروپوزال در شورای پژوهشی دانشکده، شرایط احراز و ظرفیت پذیرش اساتید راهنما و مشاور مطابق بخشنامه‌های مربوطه توسط پژوهش دانشکده کنترل شود.

۹- صورتجلسه شورای (پژوهشی) دانشکده:

موضوع و طرح تحقیق پایان‌نامه خانم دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد گروه
 آقای
 گرایش که به تصویب کمیته گروه تخصصی مربوطه رسیده است، در جلسه مورخ
 شورای (پژوهشی) دانشکده طرح شد و پس از بحث و تبادل نظر مورد تصویب اکثریت اعضا قرار گرفت.

ردیف	نام و نام خانوادگی	نوع رأی (موافق یا مخالف)	محل امضاء	توضیحات
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				
۷				

نام و نام خانوادگی مدیر/کارشناس پژوهشی دانشکده:

امضاء تاریخ

نام و نام خانوادگی ریاست دانشکده

امضاء تاریخ

این فرم باید توسط دانشجو تکمیل شود

فرم سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

فرم الف - فرم اطلاعات پایان نامه کارشناسی ارشد

نام واحد دانشگاهی: واحد علوم و تحقیقات		
عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد:		
نام و نام خانوادگی دانشجو:	نیمسال تحصیلی:	شماره دانشجویی:
رشته تحصیلی:	تعداد واحد پایان نامه:	کد رشته:
☐ فنی و مهندسی	☐ علوم انسانی	☐ علوم پایه
☐ کشاورزی	☐ هنر	
نام و نام خانوادگی استاد راهنما ۱:		
مرتبه علمی: ☐ استادیار ☐ دانشیار ☐ استاد	کد شناسایی استاد راهنما:	
نام و نام خانوادگی استاد مشاور ۱:		
مرتبه علمی: ☐ استادیار ☐ دانشیار ☐ استاد ☐ مربی	کد شناسایی استاد راهنما:	

فرم شماره ۱

دستاوردهای حاصل از نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

تمامی تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/رساله (در قالب کتاب، مقاله، طرح تحقیقاتی، اختراع، اکتشاف و ...) با رعایت موارد ذیل قابل انتشار است.

الف) نویسنده اول مقاله باید به نام دانشجو و به عنوان تنها آدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات باشد.

ب) عهده دار مکاتبات (Corresponding Author) می تواند استاد راهنما با آدرس مؤسسه محل خدمت خود یا دانشجو با نشانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات باشد.

ج) فقط اسامی افراد مرتبط با پایان نامه یا رساله (دانشجو - استاد راهنما - استاد مشاور) در مستخرجات ذکر شود.

د) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن باید به صورت زیر آورده شود:

به انگلیسی:

Department of تخصصی , Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

به فارسی:

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات ، گروه، تهران، ایران.

اینجانبان اساتید راهنما و مشاور پایان نامه / رساله، خانم/آقای، دانشجوی مقطع

رشته گرایش با عنوان

.....»

«.....»

موارد فوق را می پذیریم

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد مشاور:

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد مشاور:

تاریخ و امضاء

در تاریخ فرم مزبور که به امضاء اساتید محترم راهنما و مشاور رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشکده

تذکره: لازم است اساتید راهنما و مشاور انتخابی پس از مطالعه فرم مذکور، نسبت به تکمیل مشخصات و توشیح

آن شخصاً اقدام نمایند تا از هر گونه تخلفات احتمالی جلوگیری گردد.

فرم شماره ۲

دستورالعمل نحوه تدوین و استفاده از نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

الف) کلیه مطالب و مندرجات پایان نامه/ رساله ام بر اساس اصول علمی و حاصل از تحقیقات خودم تهیه شود و در صورت استفاده از مطالب، نتایج تحقیقات، نقل قول ها، جداول و نمودارهای دیگران در پایان نامه/ رساله، منابع و ماخذ آن به نحوی که قابل تشخیص و تفکیک از متن اصلی باشد قید گردد.

ب) در صورتیکه از نتایج تحقیقاتم علاوه بر پایان نامه / رساله، کتاب، مقاله، اختراع، اکتشاف و هر گونه تولیدات علمی حاصل شود، صرفاً بنام دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بوده و این موضوع صراحتاً در مکاتبات و تولیدات اینجانب درج و بر اساس ضوابط دانشگاه اقدام نمایم.

ج) در صورت استفاده از کمکهای مالی و غیر مالی نهادهای دولتی و غیر دولتی از موضوع تحقیق اینجانب مراتب را کتباً به دانشکده اطلاع دهم در غیر اینصورت دانشکده مجاز به تغییر عنوان پایان نامه یا سایر اقدامات حقوقی می باشد.

د) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن به عنوان تنها آدرس در تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/ رساله باید به صورت زیر آورده شود:

آدرس دانشگاه و واحد به فارسی: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، گروه، تهران، ایران.

آدرس دانشگاه و واحد به انگلیسی:

Department of Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

اینجانب دانشجوی ورودی مقطع رشته
..... گرایش که موضوع پایان نامه/ رساله ام تحت عنوان:
.....»

«.....»

در شورای گروه تخصصی مطرح و به تصویب رسیده است موارد فوق را مطالعه کرده و پذیرفتم

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

تذکر: بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هرگونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمایم.

در تاریخ فرم مزبور که توسط آقای/ خانم به امضاء رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشکده

فرم شماره ۳

فرم تأیید استعمال کتابخانه مرکزی و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران داک)

اینجانبان اساتید راهنما پایان نامه / رساله آقای / خانم دانشجوی مقطع
دکتری تخصصی / کارشناسی ارشد / دکتری حرفه‌ای رشته با عنوان
..... اعلام‌های اخذ شده کتابخانه مرکزی و
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران داک) مبنی بر عناوین مشابه عنوان فوق را مطالعه نموده و با
عنایت به کلمات کلیدی عنوان پروپوزال در سایت‌های www.irandoc.ac.ir و سیکا sika.iau.ir تکراری
نبودن عنوان پروپوزال مذکور مور تأیید می‌باشد.

نام و نام خانوادگی استاد راهنمای اول:

نام و نام خانوادگی استاد راهنمای دوم: