Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 8/ No. 2/ 2021
Page: 39-50

Predicting effectiveness of teachers teaching based on affective well-being and organizational silence components

Jamshid Shah Mohammadi[1], Farogh Yazdanseta[2], Gelavij Rasooli[3], Roya Sebrawer[4]

1- MSc of Clinical Psychology, Department of Psychology, Allameh Tabatabaei University, Sanandaj, Iran (Corresponding Author). E-mail: Jamshid_15@yahoo.com
2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad University, Saghez, Iran.
3- PhD Student, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
4- MSc of Educational Psychology, Education of Kurdistan Province, Sanandaj, Iran.

Received: 17/01/2021 **Accepted:** 05/04/2021

Abstract

Introduction: Effective teaching means achieving goals, explained by many psychological and organizational factors, so it is essential to study its predictive components.

Aim: The aim of this study was to predict the effectiveness of teachers teaching based on affective well-being and components of organizational silence.

Method: The present study is a descriptive-survey study. The research population includes all elementary school teachers in Baneh City in the academic Year 2016-2017, which was equal to 832 people. From the mentioned society, according to Morgan table and stratified random sampling method, 263 teachers were selected as the sample. Data were collected through three questionnaires, the Organizational Silence, Teachers Effective Teaching, and the Job-related Affective Well-being Scale. The data, analyzed with SPSS ver.25, using univariate and multivariate statistical analysis.

Results: The results showed affective well-being with beta score 275.0 and prosocial silence with beta score 232.0 positively and significantly predict effectiveness of teachers teaching by 00.0 affective well-being was significant in women (β=0.237, P=0.05) and men (β=0.279, P=0.01). Also, defensive silence was significant only in the group of women (β=-0.239, P=0.05). The components of acquiescent silence (β=-203.0, P=0.05) and prosocial silence (beta 314.0, P=0.01) were significant in the men group; but in the group of women, they were not significant.

Conclusion: Affective well-being and organizational silence among teachers should be considered to improve teaching effectiveness.

Keywords: Teaching effectiveness, Affective well-being, organizational silence

How to cite this article: Shah Mohammadi J, Yazdanseta F, Rasooli G, Sebrawer R. Predicting effectiveness of teaching regarding emotional wellbeing and organizational silence components. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry. 2021; 8 (2): 39-50 .URL: http://shenakht.muk.ac.ir/article-1-1041-en.pdf

Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت
سال هشتم، شماره ۲، ۱۴۰۰
صفحات: ۵۰-۳۹

پیش‌بینی اثربخشی تدریس معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی

جمشید شاه محمدی[۱]، فاروق یزدان ستا[۲]، گلاویژ رسولی[۳]، رویا صبرآور[۴]

۱.کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، سنندج، ایران (مولف مسئول). ایمیل: jamshid_15@yahoo.com
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.
۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
۴. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، آموزش و پرورش کردستان، سنندج، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۲۸ **تاریخ پذیرش مقاله:** ۱۴۰۰/۰۱/۱۶

چکیده

مقدمه: تدریس اثربخش به معنای دستیابی به اهداف، با عوامل روانشناختی و سازمانی بسیاری تبیین می‌شود به همین دلیل بررسی مولفه‌های پیش‌بینی کننده آن ضروری است.

هدف: هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی اثربخشی تدریس معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی بود.

روش: پژوهش حاضر جزو تحقیقات پیمایشی- توصیفی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر بانه در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود که تعداد این افراد برابر با ۸۳۲ نفر بود. از جامعه مذکور با توجه به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۶۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه سکوت سازمانی، اثربخشی تدریس معلمان و پرسشنامه بهزیستی عاطفی مربوط به شغل استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۵ نرم‌افزار SPSS و با استفاده از روش‌های آماری تحلیل رگرسیون تک متغیره و چند متغیره انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بهزیستی عاطفی با بتای ۲۷۵/۰ و مؤلفه سکوت نوع دوستانه با بتای ۲۳۲/۰ به صورت مثبت و معنی‌داری در سطح ۰۰/۰ اثربخشی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. بهزیستی عاطفی در گروه زنان (بتای ۰/۲۳۷ در سطح ۰/۰۵) و مردان (بتای ۰/۲۷۹ در سطح ۰/۰۱) معنی‌دار بوده‌اند. همچنین سکوت تدافعی فقط در گروه زنان با بتای ۲۳۹/۰- در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. سکوت مطیع (بتای ۲۰۳/۰- در سطح ۰/۰۵) و نوع دوستانه (بتای ۳۱۴/۰ در سطح۰/۰۱) در گروه مردان معنی‌دار بود؛ اما در گروه زنان معنی‌دار نبوده‌اند.

نتیجه‌گیری: بهزیستی عاطفی و سکوت سازمانی معلمان جهت ارتقاء اثربخشی تدریس باید مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی تدریس، بهزیستی عاطفی، سکوت سازمانی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی کردستان محفوظ است.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]

[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه محسوب می‌شود. کشورهای جهان می‌کوشند تا در انتخاب نظام آموزشی کارآمد کمترین فرصت را از دست ندهند، نظام آموزشی شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله معلمان، مدیران، مشاوران و... است که برای تحقق اهداف آموزشی تلاش می‌کنند. در این راستا رسالت بزرگ نهاد عظیم آموزش و پرورش شکوفایی و بروز استعدادهای دانش‌آموزان است و معلمان اساسی‌ترین نقش را در این فرایند عهده‌دار هستند. اثربخشی امر آموزش درگرو علاقه، انگیزه و اثربخشی تدریس معلمان است. یادگیری مطمئن و مؤثر، تنها هنگامی امکان‌پذیر است که یادگیرنده شخصاً فعالیت کند. زیرا یادگیری، تغییری است که در اثر تعامل دانش‌آموز با محیط حاصل می‌شود. معلم تلاش می‌کند که شرایطی مطلوب برای تغییر به وجود آورد (قادری، ۱۳۹۵). عبدالملکی، ملکی و فرجامند (۱۳۹۸) تدریس اثربخش را مستلزم فراهم آوردن «مجموعه‌ای از مواد، شرایط، ابزار، مشوق، فرایندها و جایگزین‌های دیگری دانسته و از طرفی تدریس یادگیری اثربخش به عنوان تدریسی که بر یادگیرندگان و یادگیری آن‌ها تمرکز دارد معرفی می‌کند. به طور کلی تدریس اثربخش دو جز اصلی دارد: جزء اول مربوط به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و روش‌های حرفه‌ای است که در طی تحقیقات مشخص شده‌اند و جزء دوم زمینه‌ای است که تدریس اثربخش در آن اتفاق می‌افتد».

تدریس اثربخش در واقع بررسی میزان مؤثر بودن فعالیت‌های آموزشی است که شامل مهارت‌های تدریس، انگیزش، شخصیت، رفتار در کلاس و توانایی علمی استاد می‌شود. تدریس اثربخش ساختاری پیچیده و چند جانبه دارد که چشم‌اندازهای متفاوتی را در بر می‌گیرد و بیشتر توسط مدرسانی استفاده می‌شود، که توانایی‌های گوناگونی دارند. مدرسان نه تنها باید نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی نمایند بلکه باید در ارتقا و بهبود آن‌ها نیز تلاش نمایند و همه این فرایند نهایتا تغییری مثبت در یادگیری متعلمان ایجاد می‌نماید (سامری، ۱۳۹۷).

پس از سپری شدن پنج دهه از تحقیقات مربوط به اثربخشی تدریس معلم، متخصصان بر این باورند که تدریس اثربخش معلم یکی از مهم‌ترین عواملی است که در نهایت منجر به یادگیری بهتر فراگیران می‌شود. تدریسی اثربخش است که متناسب با زمینه‌های علمی تعلیم و تربیت و روانشناسی باشد و از تدریس اثربخش به تدریس خوب، تدریس موفق، تدریس باکیفیت یاد شده و تدریس اثربخش و مؤثر یکی از شاخص‌های آموزش و پرورش پویا است (اسدیان، پیری و سعادت فر، ۱۳۹۶).

طبق فرا تحلیل انجام شده توسط مانیموژی و سرینیوانسن[1] (۲۰۱۸) آموزش اثربخش رابطه معنی‌داری با کیفیت معلمان، رضایت شغلی، هوش هیجانی، پیشرفت دانش‌آموزان، خلاقیت دانش‌آموزان، انگیزش شغلی، شخصیت، استرس معلمان، خود پنداره، بهزیستی، کارایی معلمان، آموزش ضمن خدمت، نگرش معلمان و مدیریت کلاس دارد. در این پژوهش یکی از متغیرهایی که ارتباط آن با تدریس اثربخش معلمان ابتدایی در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد بهزیستی عاطفی[2]است. بهزیستی عاطفی به عنوان بهزیستی مربوط به خوشی و لذت یا تجربه شادی شناخته می‌شود (بالگلو، باسر و کاین[3]، ۲۰۱۹). در ادبیات مربوط به بهزیستی عاطفی آن

[1]- Manimozhi, & Srinivasan
[2]- Affective Well-being
[3]- Baloglu, Busser, & Cain

را به صورت‌های گوناگون توصیف کرده‌اند که شامل: ابعاد مثبت و منفی احساسات؛ بعد مثبت بهزیستی عاطفی مانند خوشبختی، اشتیاق و امید و رضایت و بعد منفی آن مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی. بهزیستی عاطفی از دغدغه‌های مطرح در حوزه‌هایی همچون روانشناسی سلامت، آموزش و پرورش و روانشناسی کار است و این حالت نسبتاً پایدار در نظر گرفته شده است که به صورت کلی احساسات مثبت با عملکرد موفق همراه است و احساسات منفی با عملکرد کمتر موفقیت‌آمیز همراه است (گریتشویس[1]، ۲۰۱۹). برنامه روان درمانی مثبت نگر به طور معناداری موجب افزایش بهزیستی عاطفی؛ عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی شد و اثربخشی آن نیز در طول زمان پایدار بود (خانجانی و رضایی، ۱۳۹۵).

بررسی فرا تحلیلی درباره متغیر سکوت سازمانی نشان داده است که متغیرهای هویت سازمانی، ارتباط اثربخش، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل اجتماعی، عوامل سازمانی و نگرش‌های مدیریتی بیشترین تأثیرگذاری را بر سکوت سازمانی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. سکوت سازمانی، متغیرهای مهم سازمانی مثل کارآفرینی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان، اشتیاق شغلی، استرس شغلی، کار گروهی، حمله عاطفی و شادی در کار را به عنوان پیامدهای آن تحت تأثیر قرار می‌دهد (پناهی، ۱۳۹۸). نتایج مطالعه کارول[2] (۲۰۲۰) حاکی از آن است که معلمان ابتدایی در معرض احساس بهزیستی منفی بیش از حد، استرس و احساسات منفی قرار دارند. متغیر دیگری که ارتباط آن با تدریس اثربخش معلمان در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد سکوت سازمانی[3] است. به زعم اوکیک- جیمز، اگبوکوی، انیانو و ابینمه[4] (۲۰۲۰) سکوت سازمانی، انتخاب آگاهانه کارکنان مدرسه است تا نظر و عقیده خود را در مورد امور مدرسه ابراز نکنند. نتایج تحقیقات نشان داده است که معلمان سطح متوسط سکوت سازمانی را تجربه می‌کنند. علاوه بر این با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیتی، درک معلمان از سکوت سازمانی تفاوت معنی‌داری با هم ندارد. این تحقیق همچنین حاکی از آن است که متغیرهای جمعیت شناختی پیش‌بینی قابل توجهی از درک سکوت سازمانی معلمان نیستند (کاسی و کاسی[5]، ۲۰۱۹). مطالعه جیتن[6] (۲۰۲۰) نشان داده است که بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. سکوت مطیع تأثیر منفی بر تداوم و تعهد هنجاری داشت. سکوت تدافعی همچنین تأثیر منفی بر تعهد عاطفی و هنجاری داشت. فقط سکوت اجتماعی (نوع دوستانه) تأثیر مثبتی بر تعهد مستمر داشته است. همچنین اظهار داشته‌اند که متغیرهای جمعیت شناختی پیش‌بینی قابل توجهی از درک سکوت سازمانی معلمان ندارند.

سکوت سازمانی اصطلاحی است که برای بیان پدیده عدم مشارکت خود به خود کارکنان در پیشنهادها، اطلاعات، نگرانی‌ها یا ایده‌هایی که به نفع شرکت‌ها خواهد بود (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰ به نقل ازمورا پاپولا، موریرا و داسیلوا فیزر[7]، ۲۰۲۰).

یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان فقدان اطلاعات؛ فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند؛ که عبارت است از خودداری ایده‌ها؛ نظرات و اطلاعات

[1]- Geertshuis
[2]- Carroll
[3]- Organizational silence
[4]- Okeke-James, Igbokwe, Anyanwu, & Obineme
[5]- Kose, & Kose
[6]- Cetin
[7]- Moura-Paula, Moreira, & Da Silva Ferraz

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

راجع به مشکلات سازمانی. سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها است (زارعی متین؛ طاهری و سیار، ۱۳۹۰). پیندر و هارلوس[۱] معتقدند در حالی که سکوت سازمانی گسترده شده؛ ولی عموماً توسط محققان نادیده گرفته می‌شود. حتی زمانی که سکوت مورد تصدیق قرار گرفته است؛ اغلب محققان با بی‌توجهی از کنار آن رد می‌شوند. اهمیت مطالعه حاضر از این جهت است که مهم‌ترین اهداف هر سازمانی اثربخشی سازمانی؛ بهبود شرایط کاری و خدمات ارائه شده است؛ یکی از متغیرهای تأثیرگذار در راه تحقق این مهم بهزیستی عاطفی است که سبب احساس کنترل بر نحوه اجرای کار؛ آگاهی نسبت به شرایط محیطی و مسئولیت پذیری می‌شود. با توجه به مطالب ذکر شده فوق باید اشاره کرده که تاکنون تحقیقی که درصدد پیش‌بینی اثربخشی تدریس معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و سکوت سازمانی باشد انجام نگرفته است.

متغیر بهزیستی عاطفی بعد روانشناختی در سطح فرد است و متغیر سکوت سازمانی آنگونه که از نام آن پیداست بعدی است سازمانی که البته در قلمرو متغیرهای مورد مطالعه رفتار سازمانی در مدیریت است، رفتار سازمانی نیز از آن دسته حوزه‌های مطالعاتی است که ارتباط تنگاتنگی با روانشناسی دارد که می‌توان هر دو متغیر پیش‌بین این مطالعه را در گروه متغیرهای رفتاری افراد در سازمان طبقه‌بندی نمود. این پژوهش می‌تواند زمینه اثربخشی تدریس معلمان را به نحو مؤثر در مدارس ابتدایی به مسیر درست خود هدایت کند؛ بنابراین هدف اصلی پژوهش پیش‌بینی اثربخشی معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی است لازم به یادآوری است که در اکثر تحقیقات صورت گرفته بهزیستی عاطفی به عنوان متغیر میانجی و یا وابسته مورد بررسی قرار گرفته، در این پژوهش سعی می‌شود تأثیر بهزیستی عاطفی بر اثربخشی معلمان ابتدایی به همراه یک متغیر سازمانی همانا سکوت سازمانی مورد بررسی قرارگیرد؛ به عبارت دیگر در پژوهش حاضر سعی می‌شود به این سؤال پاسخ داده شود که آیا بهزیستی عاطفی و سکوت سازمانی پیش‌بینی کننده اثربخشی معلمان ابتدایی هستند؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و از لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان ابتدایی در سال ۱۳۹۶ در شهر بانه بود که طبق آمار اخذ شده ۸۳۲ نفر بود از این بین ۵۸۳ نفر مرد و ۲۴۹ نفر زن جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. با استفاده از جدول کرج سی و مورگان ۲۶۳ نفر (۱۸۴ نفر مرد و ۷۹ نفر زن) به عنوان حجم نمونه و با روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. معیار ورود افراد به این پژوهش بدین‌صورت بود که فرد جزو معلمان ابتدایی شهر بانه باشد و معیار خروج افراد هم عدم علاقه و عدم همکاری مناسب در نظر گرفته شد. به منظور اجرای تحقیق در ابتدا مجوزهای لازم از اداره آموزش و پرورش شهرستان بانه دریافت شد سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی پرسشنامه‌ها در مدارس توزیع و گردآوری شدند. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل رگرسیون تک متغیر و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. تحلیل‌های صورت گرفته با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ انجام شد.

ابزار

[4]- Pinder and Harlos

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

پرسشنامه سکوت سازمانی[1]: پرسشنامه سکوت سازمانی داین، انگ و بورتر[2] (۲۰۰۳) این ابزار دارای سه مؤلفه بود و شامل مؤلفه سکوت تدافعی با گویه‌های ۱،۲،۳،۴ و مؤلفه سکوت مطیع با سؤالات ۵، ۶، ۷، ۸ و مؤلفه سکوت نوع دوستانه سؤالات ۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳ را شامل می‌شد. مقیاس مورد استفاده برای این متغیر به صورت مقیاس پنج گزینه از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طیف لیکرت بود. پایایی به دست آمده پرسشنامه سکوت سازمانی در تحقیق صلواتی، یاراحمدی و سید هاشمی (۱۳۹۳) با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸۹ بود و در این پژوهش برابر با ۷۱/۰ بود همچنین پایایی به دست آمده در تحقیق لیو، وو و ما[3] (۲۰۰۹) بالاتر از ۷۰/۰ گزارش شده است. پایایی خرده مقیاس سکوت تدافعی برابر با ۸۴/۰، خرده مقیاس سکوت مطیع برابر با ۷۱/۰ و خرده مقیاس سکوت نوع دوستانه برابر با ۸۱/۰ بود.

پرسشنامه اثربخشی تدریس معلمان[4]: پرسشنامه اثربخشی تدریس معلمان اسلامیان، جعفری ثانی، گودرزی و اسلامیان (۱۳۹۳) جهت سنجش اثربخشی تدریس مورد استفاده قرار گرفت. مؤلفه‌های این ابزار شامل موارد زیر است: طراحی تدریس سؤالات ۱ الی ۵، اجرای تدریس سؤالات ۶ الی ۱۰، مدیریت کلاس درس سؤالات ۱۱ الی ۱۵، روابط انسانی سؤالات ۱۶ الی ۲۰، ارزشیابی شامل سؤالات ۲۱ الی ۲۵ و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب شامل سؤالات ۲۵ الی ۳۹ می‌شود. مقیاس مورد استفاده برای این متغیر به صورت مقیاس پنج گزینه از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طیف لیکرت بود. پایایی به دست آمده پرسشنامه اثربخشی تدریس معلمان با استفاده از روش آلفای کرونباخ در تحقیق اسلامیان، جعفری ثانی، گودرزی و اسلامیان (۱۳۹۳) با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش شده بود. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار برابر با ۰/۹۶ بود. پایایی خرده مقیاس طراحی تدریس برابر با ۸۷/۰، اجرای تدریس سؤالات برابر با ۰/۸۸، مدیریت کلاس درس برابر با ۰/۸۶، روابط انسانی برابر با ۰/۹۰، ارزشیابی برابر با ۰/۹۰ و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب برابر با ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه بهزیستی عاطفی[5]: پرسشنامه بهزیستی عاطفی مربوط به شغل ون کاتویک و همکاران[6] (۲۰۰۰) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه جهت سنجش هیجان‌های منفی و ۱۵ گویه جهت سنجش هیجان‌های مثبت است. محاسبه‌ی نمره‌ی کلی براساس جمع ۳۰ گویه با نمره‌گذاری معکوس هیجان‌های منفی انجام پذیرفت. مقیاس مورد استفاده برای این متغیر به صورت مقیاس پنج گزینه از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طیف لیکرت بود. پایایی به دست آمده پرسشنامه بهزیستی عاطفی با استفاده از روش آلفای کرونباخ در تحقیق رحمانی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۵) برابر با ۸۰/۰ بود در پژوهش حاضر پایایی به دست آمده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۹۳/۰ بود.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۴۹ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر بانه مشارکت داشتند که از این بین ۷۰٪ شامل معلمان زن بودند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۸۴ بود و همینطور ۳۰٪ از نمونه مورد مطالعه را معلمان مرد تشکیل می‌دادند که

[1]- Organizational Silence Questionnaire
[2]- Van Dyne, Ang, & Botero
[3]- Liu, Wu, & Ma
[4]- Teacher Teaching Effectiveness Questionnaire
[5]- Emotional well-being Questionnaire
[6]- Van Katwick et al

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

تعداد آن‌ها برابر با ۷۹ نفر بود. میانگین متغیر سکوت سازمانی ۲۴/۴۴، میانگین بهزیستی عاطفی، ۱۱۱/۹۲ و میانگین اثربخشی تدریس برابر با ۴۴/۱۱۴ بود. انحراف استاندارد سکوت سازمانی برابر با ۸۴/۶، میانگین بهزیستی عاطفی برابر با ۲۱/۳۲ و میانگین اثربخشی تدریس برابر با ۳۶/۲۲ بود. در جدول ۱ نتایج تحلیل واریانس را نشان می‌دهد که منبع تغییرات متغیر وابسته در دو منبع رگرسیون و باقیمانده و همینطور برای هر یک از این منابع مجموع مجذورات، درجه آزادی و میانگین مجذورات آمده است.

جدول ۱ رگرسیون خطی جهت پیش‌بینی اثربخشی معلمان از بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۶۲/۲۲۸۹۱	۴	۸۹۰/۵۷۲۲	۶۴۶/۱۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۹۵/۱۰۸۲۰۳	۲۵۸	۳۹۳/۴۱۹		
کل	۰۵۷/۱۳۱۰۹۵	۲۶۲			

با توجه به نتایج جدول ۱ مقدار F (۶۴۶/۱۳) در سطح ۰/۰۰ معنی‌دار است، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادرند به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند. در جدول ۲ نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثربخشی تدریس نشان داده شده است.

جدول ۲ ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل و آماره هم خطی متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معنی‌داری	آماره هم خطی	
	B	خطای استاندارد	ضریب بتا			تولرانس (ضریب تحمل)	VIF
بهزیستی عاطفی	۲۸۸/۰	۰۶۴/۰	۲۷۵/۰	۵۱۶/۴	۰/۰۰۰	۸۶۴/۰	۱۵۸/۱
سکوت تدافعی	-۶۹۷/۰	۳۶۶/۰	-۱۱۵/۰	-۹۰۶/۱	۰/۰۵۸	۸۷۴/۰	۱۴۴/۱
سکوت مطیع	-۶۸۷/۰	۴۷۳/۰	-۱۰۱/۰	-۴۳۴/۱	۱۵/۰	۶۴۵/۰	۵۵۲/۱
سکوت نوع دوستانه	۲۶۰/۱	۳۹۱/۰	۲۳۲/۰	۲۲۵/۳	۰/۰۰۰	۶۲۰/۰	۶۱۳/۱

آنچنان که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ضریب بتای به دست آمده از بین متغیرهای مستقل، متغیر سکوت تدافعی دارای بتای ۱۱۵/۰- است که تأثیر معناداری بر اثربخشی معلمان ندارد. بهزیستی عاطفی با بتای ۲۷۵/۰ و سکوت نوع دوستانه با بتای ۲۳۲/ ۰ معنی‌داری در حد ۰۰/۰ به صورت مثبت پیش‌بینی کننده اثربخشی هستند. جدول ۳ رگرسیون خطی را نشان می‌دهد که هدف آن پیشی‌بینی

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

اثربخشی معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی با در نظر گرفتن جنسیت است.

جدول ۳ رگرسیون خطی پیش‌بینی اثربخشی معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی با توجه به جنسیت

جنسیت	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
زنان	رگرسیون	۸۰۴/۱۷۲۵۶	۴	۲۰۱/۴۳۱۴	۳۲۲/۱۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۷۵/۷۴۸۱۵	۱۷۹	۹۶۲/۴۱۷		
	کل	۹۷۸/۹۲۰۷۱	۱۸۳			
مردان	رگرسیون	۱۳۵/۵۹۷۴	۴	۵۳۴/۱۴۹۳	۹۸۱/۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۶۸/۲۷۷۶۲	۷۴	۱۶۴/۳۷۵		
	کل	۳۰۴/۳۳۷۳۶	۷۸			

از آنجایی که مقدار F در گروه مردان (۳۲۲/۱۰) و در گروه زنان (۹۸۱/۳) بوده و در سطح ۰/۰۰ معنی‌دار است نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادرند به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند. آنچنان که در جدول ۴ نشان داده شده است تولرانس همه متغیرها نزدیک به یک و آماره عامل تورم واریانس (VIF) همگی پایین‌تر از عدد ۲ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که هم خطی بین متغیرهای مستقل در حد پایینی بوده در نتیجه مدل معتبر است. در ادامه ضریب بتا و سطح معنی-داری هر کدام از متغیرها گزارش شده است.

جدول ٤ ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل و آماره هم خطی متغیرهای مستقل با توجه به جنسیت

جنسیت	متغیرهای مستقل	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معنی‌داری	آماره هم خطی	
		B	خطای استاندارد	ضریب بتا			تولرانس (ضریب تحمل)	VIF
مردان	بهزیستی عاطفی	۲۹۰/۰	۰۷۵/۰	۲۷۹/۰	۸۴۰/۳	۰/۰۰۰	۸۶۲/۰	۱۶۰/۱
	سکوت تدافعی	-۶۰۷/۰	۴۵۶/۰	-۰۹۶/۰	-۳۳۰/۱	۱۸۵/۰	۸۷۷/۰	۱۴۱/۱
	سکوت مطیع	-۲۸۴/۱	۵۴۱/۰	-۲۰۳/۰	-۳۷۱/۲	۰۱۹/۰	۶۱۹/۰	۶۱۷/۱
	سکوت نوع دوستانه	۷۶۰/۱	۴۸۰/۰	۳۱۴/۰	۶۶۵/۳	۰/۰۰۰	۶۱۸/۰	۶۱۸/۱
زنان	بهزیستی عاطفی	۲۴۳/۰	۱۱۵/۰	۲۳۷/۰	۱۰۸/۲	۰۳۸/۰	۸۸۰/۰	۱۳۶/۱
	سکوت تدافعی	-۲۲۹/۱	۵۹۷/۰	-۲۳۹/۰	-۰۵۷/۲	۰۴۳/۰	۸۲۴/۰	۲۱۴/۱
	سکوت مطیع	۴۴۹/۱	۹۸۶/۱	۱۹۲/۰	۴۶۹/۱	۱۴۶/۰	۶۵۳/۰	۵۳۱/۱
	سکوت نوع‌دوستانه	-۲۴۴/۰	۶۶۹/۰	-۰۵۰/۰	-۳۶۴/۰	۷۱۷/۰	۵۸۴/۰	۷۱۲/۱

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

با توجه به ضریب بتای به دست آمده در جدول ۴ متغیر بهزیستی عاطفی در هر دو گروه معنی‌دار بوده است. در گروه مردان با بتای ۲۷۹/۰ (در حد ۰۰/۰) و در گروه زنان با بتای ۲۳۷/۰ (درحد ۰۵/۰) معنادار بوده است. در رابطه با مؤلفه‌های سکوت سازمانی، سکوت تدافعی در گروه زنان با بتای ۲۳۹/۰- (در حد ۰۵/۰) معنی‌دار بوده است؛ اما در گروه مردان معنی‌دار نبوده است. در گروه مردان سکوت مطیع با بتای ۲۰۳/۰- (در حد ۰۵/۰) و سکوت نوع دوستانه با بتای ۳۱۴/۰ (در حد ۰۰/۰) معنی-دار بود؛ اما این دو متغیر درگروه زنان معنی‌دار نبودند.

بحث

پژوهش حاضر به دنبال پیش‌بینی اثربخشی تدریس معلمان با توجه به بهزیستی عاطفی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی بود. یافته‌ها حاکی از آن بود که بهزیستی عاطفی (با بتای ۲۷۵/۰) و مؤلفه سکوت نوع دوستانه از ابعاد سکوت سازمانی (با بتای ۲۳۲/۰) به صورت مثبت و معنی‌داری اثربخشی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. علی‌رغم جستجوی فراوان انجام شده پژوهشی که به بررسی نقش بهزیستی عاطفی در اثربخشی تدریس معلمان پرداخته باشد یافت نشد؛ اما یافته‌های این پژوهش از لحاظ رابطه سکوت سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان را می‌توان تا حدودی همسو با یافته‌های اویرینده[1] (۲۰۲۰) دانست و همینطور ناهمسو با یافته‌های سیف زاده و غفاری (۱۳۹۶) و کریم پور سهرقه و حسین زاده (۱۳۹۵). سکوت نوع دوستانه را اگر بخواهیم منطبق با فرهنگ ایرانی معادل سازی بکنیم به نحوی می‌توان آن را شبیه به همان روحیه جوانمردی دانست که در فرهنگ و تاریخ ایران زمین ریشه دوانیده و روایت‌ها و داستان‌های گوناگونی نقل شده است که در حمایت از این فرهنگ است. از دلایل سازمانی این امر باید به شیوه مدیریت سازمان‌ها در ایران توجه کرد زیرا بسیاری از مدیران هرچند به ظاهر اظهار می‌دارند که از نقد و پیشنهاد استقبال می‌کنند اما نتیجه در عمل چیز دیگری است لذا سکوت در اینجا گزینه مناسب‌تری است. در ادامه آنگونه که اشاره شد متغیر سکوت مطیع در گروه مردان با بتای ۲۰۳/۰- (در حد ۰/۰۵) معنی‌دار شده بود؛ اما در گروه زنان معنی‌دار نبود و همینطور سکوت نوع دوستانه در گروه مردان با بتای ۳۱۴/ ۰ (در حد ۰۰/۰) معنی‌دار شد؛ اما در گروه زنان معنی‌دار نبوده و حتی بتای غیر معنی‌دار آن منفی بود. از طرفی در رابطه با معنی‌دار بودن سکوت تدافعی در گروه زنان باید اظهار داشت که به زعم آویرو و کوینز[2] (۲۰۰۲) انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات بوده و گاهی ممکن است افراد به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خود حفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند. با نگاهی به زمینه-های فرهنگی در ایران به راحتی می‌توان دریافت که چرا چنین نوع سکوتی بین زنان ایرانی معنی‌دار است. مفهوم سقف شیشه‌ای مدیریت و عکس‌العمل‌های روانی متفاوت خانم‌ها نسبت به آقایان در موقعیت‌های شغلی را می‌توان توجیه کننده این نتیجه دانست و جای تأمل دارد که برعکس سکوت تدافعی که به نحوی نشان روحیه محافظه‌کارانه است سکوت نوع دوستانه و مطیع در بین آقایان معنی‌دار؛ اما در بین خانم‌ها معنی‌دار نبوده است.

[1]- Oyerinde

[2]- Avery and Quinones

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

به زعم زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) سکوت نوع دوستانه همچون سکوت تدافعی براساس ملاحظه و آگاهی از بدیل‌ها در تصمیم‌گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات است؛ اما بر عکس سکوت تدافعی، با ملاحظه دیگران و توجه به آن‌ها حاصل می‌گردد بجای آنکه صرفاً به خاطر ترس از نتایج منفی شخصی ناشی از ارائه ایده‌ها باشد. این نوع سکوت می‌تواند شامل خودداری از ارائه اطلاعات، به دلیل حفظ ویژگی‌هایی همچون محرم اسرار بودن باشد (حسینی، ۱۳۹۲).

نتیجه‌گیری

بهزیستی عاطفی را به صورت ترکیبی از شادی، رضایت از زندگی و افسردگی تعریف شده که شادی و رضایتمندی اثرات مثبت، هیجان و افسردگی اثرات منفی آن است و همینطور متغیر سکوت سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که کارمندان به طور عمدی یا غیرعمدی از ارائه اطلاعات خودداری می‌کنند که ممکن است برای سازمان در برخی شرایط مفید باشد. در جامعه زنان توجه به احساسات و تعهد به دیگری به نقش متفاوت تکاملی آنان در طول تاریخ بازمی‌گردد، نمود گوناگون این امر در سازمان در متغیرهای همچون بهزیستی عاطفی و سکوت سازمانی است که این امر می‌تواند در سازمانی همچون آموزش و پرورش بر عملکرد معلمان که تدریس اثربخش جنبه‌ایی از عملکرد آنان تأثیر بگذارد. از محدودیت‌های پژوهش حاضر باید به ترکیب سنی معلمان اشاره کرد افراد جوان بدون امنیت شغلی و افراد بازنشسته که سابقه بیشتر از حد معمول دارند. سابقه بالای افراد می‌تواند در بهزیستی عاطفی نقش کاهشی داشته باشد و از طرف دیگر ساختار سازمانی و شرایط استخدامی در طیف جوان می‌تواند در هر دو متغیر بهزیستی عاطفی و سکوت سازمانی عامل تأثیرگذاری البته به صورت منفی باشد. با عنایت به این موارد یکدست کردن نمونه هم مستلزم دستیابی به پرونده کاری آنان است که این امر امکان‌پذیر نبود. پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در این رابطه صورت گیرد که نوع استخدام جامعه مورد مطالعه را در نظر بگیرد. با توجه به تأثیر جنسیت در سکوت سازمانی و بهزیستی عاطفی و متعاقباً اثربخشی تدریس معلمان، عدم امکان تفکیک جنسیتی در این تحقیق جزو محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

سپاسگزاری

کار پژوهشی حاضر مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد خانم گلاویژ رسولی با کد ۲۴۷۲۰۶۰۱۹۵۲۰۰۲ است. بدین وسیله از همه مسئولین و معلمان دلسوز دوره ابتدایی شهر بانه که در انجام این تحقیق همکاری و مساعدت لازم را مبذول داشتند کمال تشکر و سپاسگزاری را داریم.

References

Asadian S, Piri M, Saadatfar R. (2017). Effective Teaching in Higher Education Based on Professional Experiences of Professors and Its Relationship with Self-Reported Teaching. Journal of higher education curriculum studies, 8(15), 113-134. (In Persian)

Baloglu S, Busser J, Cain L. (2019). Impact of experience on emotional well-being and loyalty. Journal of Hospitality Marketing, Management, 28(4), 427–445.

Berg L. (2008). Developmental Psychology (from adolescence to the end of life), Volume 2, Translator: Yahya Seyed Mohammadi, Tehran: Arasbaran Publications.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]
[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]

[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]

Carroll EN. (2020). A Case Study of the Social and Emotional Well-Being of Beginning Teachers (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Cetin A. (2020). Organizational silence and organizational commitment: a study of Turkish sport managers. Annals of Applied Sport Science, 8(2).

Eslamian H, Jafari Sani H, Goodarzi Z, Eslamian Z. (2014). Study the relationship between emotional intelligence and how to apply the standards of effective teaching by faculty Medical Sciences TT -. IJME, 14(8), 685–694. (In Persian)

Geertshuis SA. (2019). Slaves to our emotions: Examining the predictive relationship between emotional well-being and academic outcomes. Active Learning in Higher Education, 20(2), 153–166.

Ghaderi A. (2015). Comparison of the effectiveness of participatory and traditional learning on math anxiety, attitudes toward math and math performance of ninth grade high school students in Sardasht City. Master Thesis, Urmia University. (In Persian)

Grant CA, Maureen G. (2006). A Candid Talk to Teacher Educators about Effectively Preparing Teachers Who Can Teach Everyone's Children, Journal of Teacher Education, Vol. 57, no. 3.

Hosseini SA. (2013). Investigating the effect of organizational silence on organizational commitment and organizational performance of Bank Melli Bank employees in West Azerbaijan province. Master Thesis, Islamic Azad University, Mahabad Branch. (In Persian)

Karim Poursargheh F, Hosseinzadeh AA. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Silence and Organizational Effectiveness of Tabriz District 5 High Schools in the 1394-95 Academic Year, 6th National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz. (In Persian)

Khanjani M, Rezai S. (2016). Effectiveness of positive psychotherapy intervention on psychological wellbeing and positive- negative affects of mothers with Autistic children. Empowering Exceptional Children, 7(1), 37–52. (In Persian)

Kose A, Kose F. (2019). An Analysis of Teachers' Perception of Organizational Silence in Terms of Various Demographic Variables. Universal Journal of Educational Research, 7(2), 307–317.

Liu D, Wu J, Ma JC. (2009). Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company. In 2009 International Conference on Computers, Industrial Engineering (pp. 1647-1651). IEEE.

Manimozhi G, Srinivasan P. (2018). Meta Analysis of Teaching Effectiveness. International Journal of Educational Research and Information Science, 5(3), 21.

Moura-Paula M, Moreira PAA, Da Silva Ferraz DL. (2020). Management techniques and organizational silencing: a manager's account. Organizações, Sociedade, 27(93).

Okeke-James NJ, Igbokwe IC, Anyanwu AN, Obineme OP. (2020). Gender influence on school climate and organizational silence amongst teachers in Anambra State. European Scientific Journal, 16(10), 223–237.

Oyerinde OF. (2020). Leadership Style, Work Environment, Organizational Silence and Institutional Effectiveness of Polytechnic Libraries, South-West Nigeria. International Information, Library Review, 52(2), 79-94.

Panahi B. (2019). Meta-analysis of antecedents and consequences of organizational silence phenomenon in Iran. Management Studies in Development and Evolution, 28(94), 85-107. (In Persian)

Pinder CC, Harlos KP. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In Rowland, K. M. and Ferris, G. R. (Eds), Research in Personnel and Human Resources Management; Vol. 20. New York: JAI Press, 331 - 69.

Rahmani T, Esmaelishad B. (2017). Study of the relationship between self- efficacy and self-

concept with emotional well-being based on jobs in teachers of Bojnourd girl's primary school, 12(49), 131-149. (In Persian)

Sameri M. (2019). Modeling Effective Teaching of Faculty Members Based on Artificial Neural Network Analysis. Journal of Instruction and Evaluation, 11(44), 79-102. (In Persian)

Seifzadeh M, Ghaffari S. (2016). Investigating the Impact of Organizational Silence on the Effectiveness of Study Employees: Government Offices of Kurdistan Province, International Conference of Management Elites, Tehran. (In Persian)

Zareei Matin H, Taheri F, Sayyar A. (2012). Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. Iranian journal of management sciences, 6(21), 77-104. (In Persian)

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-10-15]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1400.8.2.2.8]

[DOI: 10.32598/shenakht.8.2.39]