

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e4

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Identification and Validation of Organizational Trauma Management in New Teachers (Qualitative and Quantitative Approach)

Sudabeh Ebrahimi¹, Adel Zahed Babelan^{2*}, Mehdi MoeiniKia², Hossein Tagavi²

1. Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The problem of post-traumatic stress disorder (PTSD) in today's educational environment is a prominent and pervasive issue that has its roots in several sources. The current research was conducted with the aim of designing and validating organizational trauma management (MTO) in new teachers with a qualitative and quantitative approach.

Methods: The method of this research was case study according to the purpose; At first, qualitative data was collected and then according to the findings, quantitative data was extracted and analyzed. The statistical population was new teachers of Gilan, Alborz and Tehran provinces with a population of 15,000 people. In this part of sampling, 375 people were selected through cluster sampling. In the qualitative section, 25 people were selected using targeted sampling. Data collection in the qualitative part was done using the database method and through semi-structured interviews, and in the quantitative part, it was done through a researcher-made questionnaire, the alpha coefficient of which was calculated as 0.91. In order to analyze the quantitative part, artificial neural network was used using SPSS 25 software.

Ethical Considerations: Along with informing the participants about the research process, full satisfaction was obtained for the implementation of the research.

Results: The results of the research in the qualitative part in the form of a model was including causal conditions (3 categories), core category (organizational trauma management), strategy (6 categories), background (3 categories), intervention conditions, (3 categories) and consequences (6 categories). The findings of the quantitative part also showed that psychological empowerment has the greatest effect and psychological safety has the least importance coefficient in estimating organizational trauma management.

Conclusion: According to the surveys, many new teachers face significant and unique challenges in the work environment, which expose them to the risk of stress, burnout and erosion, because they are not treated through education or support. Therefore, for new teachers who are known as an important force in the educational system, it is necessary to provide and support by a structural review and create a platform to express their points of view in different fields in the organization.

Keywords: Management; Organizational Trauma; New Teachers; Foundation Data; Artificial Neural Network

Corresponding Author: Adel Zahed Babelan; **Email:** Zahed@uma.ac.ir

Received: September 11, 2022; **Accepted:** November 17, 2022; **Published Online:** May 15, 2023

Please cite this article as:

Ebrahimi S, Zahed Babelan A, MoeiniKia M, Tagavi H. Identification and Validation of Organizational Trauma Management in New Teachers (Qualitative and Quantitative Approach). *Akhlāq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e4.



شناسایی و اعتبارسنجی مدیریت ترومای سازمانی در نومعلمان (رویکرد کیفی و کمی)

سودابه ابراهیمی^۱، عادل زاهد بابلان^{۲*}، مهدی معینی کیا^۲، حسین تقوی^۲

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: مسأله استرس اختلال پس از سانحه (PTSD) در جو آموزشی امروزه موضوعی برجسته و فراگیر است که ریشه در چندین منبع دارد. پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدیریت ترومای سازمانی (MTO) در نومعلمان با رویکرد کیفی و کمی انجام شد.

روش: روش پژوهش بر حسب هدف، موردی بود؛ در ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و سپس با توجه به یافته‌ها داده‌های کمی استخراج و تحلیل شد. جامعه آماری، نومعلمان استان گیلان، البرز و تهران با جمعیت ۱۵۰۰۰ نفر بود. در این بخش از نمونه‌گیری از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای ۳۷۵ نفر انتخاب شدند. در بخش کیفی نیز با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۵ نفر انتخاب شد. گردآوری داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش داده‌بنیاد و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد و در بخش کمی از طریق پرسشنامه محقق ساخته بود که ضریب آلفای آن ۰/۹۱ محاسبه گردید. به منظور تحلیل بخش کمی نیز از شبکه عصبی مصنوعی با استفاده از نرم‌افزار SPSS 25 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: ضمن آگاهی‌دادن به مشارکت‌کنندگان از فرایند پژوهش، رضایت کامل جهت اجرای تحقیق حاصل گردید.

یافته‌ها: نتایج پژوهش در بخش کیفی در قالب الگویی شامل شرایط علی (۳ مقوله)، مقوله هسته‌ای (مدیریت ترومای سازمانی)، راهبرد (۶ مقوله)، زمینه‌ای (۳ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۳ مقوله) و پیامدها (۶ مقوله) بود. یافته‌های بخش کمی نیز نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بیشترین تأثیر و ایمن‌سازی روانی کمترین ضریب اهمیت را در برآورد مدیریت ترومای سازمانی دربر می‌گیرد.

نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته بسیاری از نومعلمان با چالش‌های قابل توجه و منحصر به فردی در محیط کار رو به رو می‌شوند که آن‌ها را در معرض خطر استرس، فرسودگی شغلی و فرسایش قرار می‌دهد، زیرا از طریق آموزش یا پشتیبانی تحت حمایت و درمان قرار نمی‌گیرند. بنابراین در خصوص نومعلمان که به عنوان نیروی حائز اهمیت در راستای نیل به اهداف سیستم آموزشی شناخته می‌شوند، لازم است بازنگری ساختاری و ایجاد بستری برای بیان نقطه نظرات آنان در زمینه‌های مختلف در سازمان فراهم و حمایت گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت؛ ترومای سازمانی؛ نومعلمان؛ داده‌بنیاد؛ شبکه عصبی مصنوعی

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: Zahed@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Ebrahimi S, Zahed Babelan A, MoeiniKia M, Tagavi H. Identification and Validation of Organizational Trauma Management in New Teachers (Qualitative and Quantitative Approach). Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2023; 13(38): e4.

مقدمه

امروزه یکی از مباحث جدید مطرح در حوزه سازمان و مدیریت، نظریه ترومای سازمانی (Organizational Trauma) یا اختلال استرس پس از سانحه (PTSD: Post Trauma Stress Disorder) است. این نظریه به طور ساده بیان می‌کند: همانطور که در زندگی روزمره، ضربه‌ها و آسیب‌های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می‌شود، سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلفی قرار دارند (۱). تروما یک اپیدمی (Epidemic) پنهان و یکی از نگرانی‌های بهداشت عمومی در سطح جهان است. اختلال استرس پس از سانحه پاسخی متداول به ضربه است که اغلب با سایر علائم بهداشت روانی همراه است. طبق طبقه‌بندی بین‌المللی، تروما شامل مشکلاتی در رابطه بین فردی و خودسرزنی می‌باشد (۲). تروما به معنی آسیب یا زخم است و به عنوان قرارگرفتن در معرض مرگ واقعی یا تهدید و آسیب جدی تعریف می‌شود. قرارگرفتن در معرض تروما از چند رویداد می‌تواند حاصل شود، اینکه فرد مستقیماً یک رویداد آسیب‌زا را تجربه کند و شخصاً شاهد یک واقعه آسیب‌زا باشد یا در مواجهه مکرر یا شدید از جزئیات منفی یک رویداد آسیب‌زا قرار گیرد (نه از طریق رسانه‌ها، عکس‌ها، فیلم‌ها، فقط آنچه که مربوط به حیطه کار باشد). بنابراین حتی شاهدان و گیرندگان اطلاعات می‌توانند تحت تأثیر ضربه به اصطلاح ثانویه قرار بگیرند. تروما در واقع اصول ساختاری فرد و به خطراتدان هویت آن است و با درماندگی مطلق مشخص می‌شود. به عبارت دیگر سیستم روحی از حالت هماهنگی خارج شده و به حالت اولیه خود برنمی‌گردد (۳). در یک عبارت ساده، تروما می‌تواند به معنی استرس یا تغییرات منفی که فرد را از حالت طبیعی به وضعیتی نامساعد که باعث تضعیف عملکرد وی می‌گردد، تعبیر شود. هیچ سازمانی نمی‌تواند از این‌گونه آسیب‌ها و ضربات روحی مصون بماند. به این دلیل که درست مانند دیگر واحدها، سازمان‌ها را افراد مختلفی تشکیل می‌دهند که عملکردهای متفاوتی را برای بهرووری سازمانی به کار می‌گیرند (۴). ویون و هرمان

(Vivian & Hormann) (۲۰۱۵ م.) تروما و بهبود آسیب روانی را تجربیاتی توصیف می‌کنند که با احساس ترس شدید، درماندگی و تهدید به نابودی و از دست‌دادن کنترل همراه است (۵). بر اساس دیدگاه فولی (Foley) (۲۰۲۰ م.) هیچ کس از تجربه حوادث آسیب‌زا مصون نیست و کارکردن با افرادی که دچار حوادث آسیب‌زا شده‌اند نیز ممکن است (۶). تئوری ترومای سازمانی به عنوان یک چارچوب راهنما برای درک مناسب عوامل استرس‌زای سازمانی، ارائه راه حل‌های مؤثر برای مدیریت آن‌ها و کاهش اثرات صدمات و شوک‌های وارده شناخته می‌شود. در واقع این رویکرد بیان می‌دارد که فشارهای روحی و روانی بر هویت سازمان تأثیر گذاشته و می‌تواند سازمان را از وظایف اصلی خود دور سازد و نهایتاً منجر به ایجاد حس ناسازگاری و همچنین اختلالات ارتباطی در سازمان می‌شود که ممکن است پس از پایان بحران‌ها ادامه داشته باشد (۷). سازمان‌های ترومازده دارای ویژگی‌های مشترکی هستند که بر پایه وجود این ویژگی‌ها می‌توان به وضعیت سازمان از نظر ترومازدگی پی برد: ۱- بسته‌شدن مرز افراد بین سازمان و محیط؛ ۲- تمرکز بر روابط درونی؛ ۳- شیوع استرس و اضطراب در سازمان؛ ۴- کاهش هویت سازمانی؛ ۵- وجود افسردگی، ترس و عصبانیت در کارکنان؛ ۶- حاکم‌شدن روحیه یأس و ناامیدی افراد و تمایل به ترک خدمت (۸).

اکثر سازمان‌های خدمات انسانی، به ویژه سازمان‌هایی که دارای تاریخ و سنت دیرینه هستند، فعالیتشان به شدت بوروکراتیک است و برای انجام فعالیت‌های خود به سازمان کلاسیک اعتماد می‌کنند. شرایطی مانند متمرکزکردن، رسمی‌شدن و سلسله مراتب و زنجیره فرماندهی به وجود می‌آید، اما شواهد قریب به اتفاق نشان می‌دهد که تمرکز و رسمی‌سازی، انعطاف‌پذیری و نوآوری را در نهایت محدود می‌کند و اثربخشی را از بین می‌برد. بنابراین علم سازمانی معاصر به طور مداوم شرایطی سازمانی را افزایش می‌دهد که امکان افزایش استقلال، مشارکت و تخصص اعضای آن را فراهم می‌کند. رویکردهای آگاه از آسیب نیز به عنوان یک جایگزین قابل قبول برای اشکال کلاسیک و اداری سازمان در

تنظیمات خدمات انسانی است. رویکردهای آگاه از آسیب بر این اساس است که در خلال درک تجربه‌های تروما در بین کارکنان فراگیر است. رویکردهای آگاه از آسیب همخوانی مفهومی با نظریه فرهنگ سازمانی مشترک دارند. اهداف این رویکردها جلوگیری از کاهش فشارهای روحی و روانی در محیط کار و ایجاد محیط خدماتی که همراه با تجربه‌های ایمنی، اعتماد، انتخاب و همکاری بین کارکنان باشد را در اولویت قرار می‌دهد (۹).

مسأله استرس معلمان در جو آموزشی امروزه موضوعی برجسته و فراگیر است. استرس معلمان ریشه در چندین منبع دارد و یک منبع آن که اخیراً بیان شده، شامل استرس مربوط به ضربه روحی است. با توجه به این واقعیت که تروما یک مسأله فراگیر در سیستم مدارس امروزی است، تعداد قابل توجهی از معلمان استرس ناشی از تروما را به دلیل عدم آموزش‌های کافی و عدم انعطاف‌پذیری در شروع به تدریس تجربه می‌کنند. معلمانی که استرس مربوط به تروما را تجربه می‌کنند، نسبت به توسعه هزاران موضوع مهم، از جمله آسیب‌های شغلی و خستگی از شفقت آسیب‌پذیر هستند (۱۰). در تحقیقاتی که در مورد مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه‌های شغلی صورت گرفته است، نتایج حاکی از آن است که خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی و اضطراب و نیز فرسودگی شغلی در معلمان نسبت به دیگر گروه‌های شغلی بیشتر است (۱۱). کورته (Korte) (۲۰۲۰ م.) در پژوهشی با هدف بررسی وضعیت معلمان مدارس ابتدایی در هلند نشان داد که افزایش فشار کار بر روی معلمان می‌تواند منجر به استرس و اضطراب گردد (۱۲). هرمان و ویدیکر (Herman & Whitaker) (۲۰۲۰ م.) در پژوهش خود دو روش کمی و کیفی برای ارزیابی تأثیر دوره توسعه حرفه‌ای و افزایش آگاهی از تروما را برای افزایش مراقبت مبتنی بر تروما در میان معلمان پیش‌دبستانی در یک منطقه شهری در مدارس ایالات متحده بررسی کرده‌اند؛ اگرچه داده‌های کمی حاصل از نظرسنجی‌ها، هیچ تأثیری در دوره نشان نداد، اما داده‌های کیفی گروه‌های متمرکز نشان داد که این دوره

تأثیرات مثبت و معنی‌داری بر معلمان داشته است (۱۳). لاسن (Lawson) و همکاران (۲۰۱۹ م.) در پژوهش خود با بررسی مفهوم سواد تروما آن را عاملی مهم برای بررسی آسیب و فشار روحی دانسته‌اند و اشاره کرده‌اند که مربیان به سواد آگاهی از تروما نیاز دارند که خود مراقبتی را امکان‌پذیر کند و زمینه را برای بهبود شرایط کار فراهم آورد (۱۴). رزنسکی (Rozenky) و همکاران (۲۰۱۶ م.) تئوری ترومای سازمانی را به عنوان یک چارچوب هدایتگر نشان می‌دهند که با درک عوامل استرس‌زای سازمانی می‌تواند با ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها، تأثیر منفی آن‌ها را کاهش دهد (۱۵). لویز (Lopez) (۲۰۱۱ م.) استدلال می‌کند که روابط متشنج در محیط کار، روحیه ضعیف و عدم رضایت از مدیران علائم این اختلال را تشدید می‌کند که با نظارت بیش از حد و جلوگیری از تهدید و تعارض قابل درک مشخص می‌شود (۱۶). به علاوه آدلر (Adler) و همکاران (۲۰۱۱ م.) دریافتند که کارکنان با علائم PTSD از دست‌دادن بالاتری در بهره‌وری خدمات با دامنه متوسط ۹ تا ۱۰ درصد نسبت به افراد بدون ضربه روحی را حائز می‌شوند و خواستار استراتژی‌های پشتیبانی سازمانی برای بهبود عملکرد در افراد آسیب‌دیده هستند که این نیز یک مشکل ویژه است (۱۷). کلی (Kelly) و همکاران (۲۰۱۴ م.) اظهار داشتند اگر سازمانی به فکر رفاه کارمندان خود است، باید علائم PTSD کاهش یابد و استرس در محیط کار منفی باشد (۱۸). بر اساس یافته‌های نورمن (Norman) و همکاران (۲۰۱۸ م.) شیوع بیشتری از بیماری‌ها همراه با افسردگی و اضطراب در هنگام وجود PTSD قابل پیش‌بینی است (۱۹).

به طور کلی با توجه به توضیح و توصیف‌های فوق‌الذکر در رابطه با مدیریت ترومای سازمانی، می‌توان گفت به طور نسبی ماهیت برخی از سازمان‌ها آسیب‌زا و ماهیت برخی از سازمان‌ها غیر آسیب‌زا است. سیستم آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیست و خود به عواملی مانند فقدان آموزش و پشتیبانی‌های اقتصادی، اجتماعی برمی‌گردد که بستری را برای ایجاد ترومای سازمانی ایجاد می‌کند. سازمان‌های

آسیب‌زا سازمان‌هایی هستند که کارکنان و مدیرانشان به واسطه فعالیت‌هایی که در معرض آسیب‌های روحی و جسمی بیشتری هستند، اختلال استرس پس از سانحه عمدتاً جزء اجزای جدایی‌ناپذیر آن‌ها است. چنین سازمان‌هایی دورنمای روشنی برای خود نمی‌بینند و این امر موجب افسردگی و از دست‌رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری اعضا در آنان می‌گردد، لذا برای ماندگاری در عصر متلاطم حاضر، نیازمند اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و رویکردهای تازه‌اند تا این آگاهی و امکان را به مدیران بدهد که در ارتباط با دیگران موضع‌گیری‌های مناسب و آگاهانه داشته باشند. با مرور ادبیات مشخص شد که تحقیقات محدودی در رابطه با سیستم آموزشی آگاه به ترومای سازمانی وجود داشت و مقاله حاضر با هدف به نمایش گذاشتن توسعه، اجرا، ارزیابی و جهت‌گیری‌های آینده به طور خاص برای نومعلمان طراحی شده است تا به عنوان منبعی برای توسعه رفتاری در قبال نومعلمانی که دچار استرس مرتبط با ضربه روحی هستند، باشد. از این رو این تحقیق با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و کمی به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است که چه الگویی در خصوص مدیریت ترومای سازمانی بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در نومعلمان قابل ارائه است؟ و میزان اهمیت و اولویت هر یک از شاخص‌های مدیریت ترومای سازمانی چگونه است؟

روش

تحقیق حاضر به دنبال به دست‌آوردن اطلاعاتی عمیق از عوامل به وجودآورنده مدیریت ترومای سازمانی و عوامل مرتبط با آن در بین نومعلمان بود. از این رو از روش آمیخته استفاده گردید تا از داده‌های کیفی و نیز از داده‌های کمی برای رسیدن به هدف عنوان‌شده استفاده شود. همچنین با توجه به محدودیت روش کمی در تعریف مفاهیم و فرضیه‌سازی در مشخص کردن روابط بین متغیرها، انجام هر دو روش کیفی و کمی ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا در مرحله اول جهت بررسی مفاهیم و سازه‌ها از روش کیفی استفاده شد؛ و در مرحله بعد جهت بررسی رابطه بین متغیرها و تعمیم‌پذیری یافته‌ها از روش کمی استفاده گردید. در مرحله

کیفی، از روش گراند تئوری (داده‌بنیاد) استفاده شد. در نظریه پردازی داده‌بنیاد، تمام گام‌ها با هدف شناسایی، رشد و مربوط کردن مفاهیم به همدیگر دنبال می‌شوند و پژوهشگر اشکالی از گردآوری داده‌ها را انتخاب می‌کند. بنابراین برای به دست‌آوردن داده‌های مورد نیاز و به منظور پرورش نظریه، نمونه‌گیری در جهت تدوین نظریه خواهد بود. بر این اساس انتخاب مشارکت‌کنندگان در تحقیق حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری صورت پذیرفت و راه‌هایی مورد توجه قرار گرفت که بیشترین بازده نظری را در پی داشته باشد (۲۰). نمونه‌گیری نظری نوعی گردآوری داده است که بر اساس مفاهیم در حال تکوین انجام می‌شود. این روش بر مبنای مفهوم مقایسه استوار است. بدین جهت به دنبال افرادی باید رفت که امکان کشف تنوع اطلاعات را به حداکثر برساند و مقوله‌ها را از ویژگی‌ها و ابعاد غنی‌تر کند. این روش در جریان پژوهش شکل می‌گیرد و مبتنی بر مفاهیمی است که از تحلیل استخراج شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها از نوع مصاحبه بود. در پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ترومای سازمانی، از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با نومعلمان انجام گرفت (نمونه‌ای از سؤالات مصاحبه: ۱- آیا از زمانی که شروع به کار کرده‌اید، در محیط کار شما اتفاقات ناخوشایندی افتاده است که کلیه همکاران را به نحوی درگیر کرده باشد و باعث شود شما هیچ وقت آن را فراموش نکرده باشید؟ ترومای سازمانی برای شما تداعی‌کننده چه چیزی می‌باشد؟ می‌توانید آن را توصیف کنید؟ ۲- به نظر شما بستر سازمان تا چه اندازه در بروز ترومای سازمانی نقش دارد؟ لطفاً نمونه‌هایی را عنوان کنید؛ ۳- در مورد عوامل مداخله‌ای ترومای سازمانی از دیدگاه شما به چه مواردی می‌توان اشاره نمود؟ ۴- پیامد و تجارب ترومای سازمانی چه تغییری در زندگی و همین‌طور رابطه شما با دیگر همکاران ایجاد کرد؟ در بقیه چطور؟ ۵- از نظر شما زمینه‌ای که سازمان به لحاظ ساختار، محیط و اهداف ایجاد کرده است تا چه اندازه مسأله ترومای سازمانی را تشدید می‌کند؟. از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به دلیل اینکه امکان تبادل نظر را به وجود می‌آورد و محقق می‌تواند مصاحبه را جهت اهداف پژوهش هدایت کند، استفاده می‌شود. همچنین

تعداد افراد شرکت‌کننده بر مبنای اشیاع نظری بود، یعنی آنکه نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که دیدگاه‌های جدیدی توسط افراد عنوان نشد. در این پژوهش با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و نیز استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه نیمه ساختاریافته با تعداد ۲۵ نفر نو از معلمان (۱۰ نفر مذکر و ۱۵ نفر مؤنث) انجام گرفت. قابل ذکر است که منظور از نومعلمان در پژوهش حاضر معلمانی هستند که در بازه زمانی سال ۹۸-۱۳۹۷ الی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در سازمان آموزش و پرورش کشور از طریق آزمون استخدامی ماده ۲۸ و دانشگاه فرهنگیان استخدام و مشغول به کار شده‌اند. زمان هر مصاحبه به طور تقریبی ۴۵ دقیقه بود که با اطلاع مصاحبه‌شوندگان پاسخ‌ها ضبط و پس از یادداشت‌برداری به استخراج نکات کلیدی پرداخته شد. داده‌های گردآوری‌شده از مصاحبه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA داده‌های جمع‌آوری‌شده از مصاحبه از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی نظریه داده‌بنیاد مورد بررسی قرار گرفت.

در بخش کمی پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع توصیفی - همبستگی بود. داده‌ها با شبکه عصبی مصنوعی با روش پرسپترون چند لایه (MPL) در نرم‌افزار SPSS 25 تحلیل شد. جامعه آماری این پژوهش را ۱۵۰۰۰ نفر از نومعلمان خانم و آقا دانشگاه فرهنگیان و استخدامی ماده ۲۸ (با سابقه کاری ۱ تا ۳ سال) استان گیلان، البرز و تهران تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود؛ در این روش

جامعه مورد نظر به چندین لایه مرتبه‌بندی تقسیم می‌شود، به طوری که لایه‌های بزرگ‌تر لایه‌های کوچک‌تر را دربر دارد که بر اساس آن استان و ناحیه در نظر گرفته شد. تعداد نمونه بر اساس جدول کرجسی مورگان ۳۷۵ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به تعداد افت نمونه‌های ۳۶۱ پرسشنامه در نهایت انتخاب و وارد تحلیل آماری شد. برای جمع‌آوری اطلاعات کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده گردید که شامل ۸۵ سؤال می‌باشد. سؤالات آن بر اساس طیف لیکرت از (خیلی زیاد = ۵)، (زیاد = ۴)، (متوسط = ۳)، (کم = ۲) و (خیلی کم = ۱) بود. گزیده‌ای از سؤالات پرسشنامه شامل موارد ذیل بود: تا چه حد سازمان شما به نیازهای فردی، اجتماعی و اقتصادی معلمان پاسخ می‌دهد؟ تا چه حد رویدادهای ناخوشایند سازمان بر عملکرد نومعلمان تأثیر دارند؟ تا چه حد برنامه آموزشی مستمر در رابطه با مدیریت ضربات روحی سازمان ضروری است؟ تا چه حد در سازمان شما آشفته‌گی‌های ذهنی وجود دارد؟ تا چه حد تغییر رویکرد سیستم آموزشی پیش‌نیازی جهت ضربات روحی سازمان است؟ تا چه حد وقوع ضربات روحی بر اعتماد نومعلمان نسبت به سازمان مؤثر است؟ تا چه حد نگرش شغلی مدیران در خصوص مواجهه با ضربات روحی ضروری است؟ تا چه حد بیان کردن احساسات منفی (بدبینی) برای همکاران دشوار است؟ روایی محتوای این پرسشنامه از نظر ۵ تن از اساتید گروه علوم تربیتی تأیید شد و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

جدول ۱: محاسبه شاخص‌ها در تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه مدیریت ترومای سازمانی

شاخص‌های برازش	مقدار به دست آمده	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
مجذور خی	۱۴۲/۵۴ $P < ۰/۰۰$	≤ 3 معنی‌دار نبودن از لحاظ آماری	عدم تأیید
خی دو بر درجه آزادی	۲/۵۸	$X^2/df < 3$	برازش بسیار مطلوب
نیکویی برازش	۰/۹۳	$GFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
شاخص نیکویی برازش انطباقی	۰/۹۲	$AGFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۲	$CFI > 0/90$	برازش بسیار مطلوب
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۱	$NFI > 0/90$	برازش مناسب
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۶۹	$RMSEA \leq 0/10$	برازش بسیار مطلوب

یافته‌ها

۱. توصیف آماری جمعیت شناختی: ویژگی جمعیت شناختی

مصاحبه شوندگان در جدول ۱ ارائه گردید است. در این پژوهش ۲۵ نفر از نومعلمان (۱۰ نفر مذکر و ۱۵ نفر مؤنث) در گروه سنی بین ۲۵ تا ۴۰ سال انتخاب شدند که از نظر محل

خدمت بین سه استان گیلان (نفر ۹)، البرز (۸ نفر) و تهران (۸ نفر) را شامل می‌شد و در رابطه با میزان تحصیلات نیز از مقطع کارشناسی و دکتری متغیر بود. اطلاعات مصاحبه‌شوندگان به شرح زیر است:

جدول ۲: ویژگی جمعیت شناختی نومعلمان شرکت‌کننده در مصاحبه

جنسیت	سن	محل خدمت	سابقه کار	نوع استخدامی	میزان تحصیلات
زن	۳۴	البرز	یک سال	پیمانی	دکتری
زن	۲۵	البرز	یک سال	پیمانی	کارشناسی
زن	۳۶	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
زن	۳۲	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
زن	۳۴	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
زن	۲۸	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی
زن	۳۰	گیلان	یک سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
زن	۳۱	گیلان	یک سال	پیمانی	دکتری
زن	۲۷	البرز	سه سال	رسمی	کارشناسی
زن	۳۹	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
زن	۲۹	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
زن	۳۶	گیلان	دو سال	پیمانی	دکتری
زن	۳۸	تهران	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
زن	۳۵	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
زن	۳۵	تهران	سه سال	پیمانی	کارشناسی
مرد	۴۰	البرز	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۱	گیلان	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۳	گیلان	سه سال	رسمی	کارشناسی
مرد	۲۹	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
مرد	۳۴	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۴	البرز	سه سال	پیمانی	دکتری
مرد	۲۶	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۰	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۰	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
مرد	۳۸	گیلان	سه سال	پیمانی	دکتری

یافته‌های پژوهش در بخش کمی آمار توصیفی نیز نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی مورد مطالعه از نظر جنسیت خانم (۷۲/۶ درصد)، تحصیلات بیشتر افراد

شرکت‌کننده مقطع کارشناسی (۵۷/۳ درصد)، بیشترین رده سنی ۳۱-۳۵ (۳۴/۹ درصد)، بیشترین سابقه خدمت سه سال (۴۹/۳ درصد)، بیشترین میزان از نظر نوع استخدامی به

صورت پیمانی با (۶۹/۸ درصد) و بیشترین افراد شرکت‌کننده از استان گیلان با (۳۹/۶ درصد) را شامل می‌شود.

۲. تحلیل محتوای بخش کیفی: با توجه به سؤالات مطرح‌شده داده‌های کیفی به دست‌آمده از طریق مصاحبه جمع‌آوری شده و سپس با توجه به نظریه داده‌بنیاد مورد تحلیل قرار گرفت. واحد تحلیل، مفاهیم درون مصاحبه‌ها می‌باشند که بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شدند.

۱-۲. کدگذاری باز: فرایندی است که در آن داده‌ها به صورت واحدهای معنادار مجزا درمی‌آیند و در شروع مطالعه می‌توان از آن استفاده کرد. هدف اصلی کدگذاری باز، مفهوم‌سازی و

برچسب‌زدن به داده است. در مرحله تجزیه و تحلیل داده و در جستجوی کدها بودن، کدگذاری باز امکان‌پذیر می‌شود. در جریان کدگذاری باز نظریه‌پردازان به خردکردن، مقایسه‌سازی، نامگذاری، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازند. بنابراین با ارزیابی‌های انجام‌شده از داده‌های اولیه تعداد ۴۰۹ مفهوم به دست آمد. در مرحله بعدی کدگذاری باز، مفاهیم مشابه با یکدیگر ادغام شدند و به صورت مقوله‌هایی که از معنای مشابه نزدیک‌تری برخوردار بودند، به صورت واحد قرار گرفتند که در نهایت ۴۱ مفهوم و ۲۱ مقوله محوری به دست آمد.

جدول ۳: کدگذاری باز (متمرکز)

مقوله محوری	مفاهیم	کد منبع
فشار روحی و روانی	استرس ناشی از اعتراضات	p1, p12, p12, p5
	اضطراب و آشفتگی ذهنی	p5, p6, p18, p20, p20, p23, p1, p2, p3, p18, p20, p23
	فشارهای روحی با توجه به رویدادهای پیش‌بینی‌نشده	p1, p2, p8, p11, p14
بوروکراسی	ساختار سلسله‌مراتبی	p2, p2, p6, p6, p6, p7, p9, p11, p12, p12, p13, p14, p15, p18, p19, p21, p22, p24, p24, p4, p8, p11, p16, p17
تناسب شغل	عدم تناسب تقاضا - توانایی	p3, p3, p4, p11, p12, p16, p19, p23
	عدم تناسب نیاز - تأمین	p6, p13, p14, p18, p20, p23
شادابی سازمانی	کاهش اشتیاق نسبت به شغل	p1, p18, p23
	فقدان نشاط سازمانی	p2, p9, p15, p16, p24, p3, p25
محافظه کاری	خودداری از اظهار نظر	p1, p2, p5, p7, p11, p12, p13, p17, p19
بدبینی سازمانی	احساس منفی‌داشتن	p3, p7, p7, p10, p12, p12, p18
سکوت سازمانی	سکوت تدافعی	p3, p19, p22
	سکوت مطیع	p3, p5, p6, p7, p16, p24
فردگرایی	تعاملات بر اساس رقابت نه همکاری	p6, p9, p10, p13, p14, p19, p20, p24
تسهیلات/ امکانات	عدم تخصیص منابع	p2, p4, p6, p9, p9, p9, p10, p11, p11, p12, p12, p13, p14, p14, p16, p17, p19, p21, p21, p25
رکود شغل	فشار شغلی مستمر	p1, p4, p5, p11, p11, p12, p13, p17, p20, p22, p3, p6, p19, p20, p21, p24
تفکر غیر انتقادی	تکبر فکری	p9, p11, p12, p14, p16, p17, p17, p18, p20, p21, p22, p24, p3, p4, p23, p1, p14
برنامه توسعه	برنامه مشخص جهت ارتقای دانش معلمان	p1, p3, p3, p5, p5, p5, p7, p8, p11, p12, p13, p15, p20, p24, p25
ارتباطات کاری	ارتباط منفی و بدون بازخورد	p6, p6, p6, p7, p11, p15, p18, p14, p6, p25

مقوله محوری	مفاهیم	کد منبع
ایستایی و پویای ساختاری	تغییر ایستایی در شیوه‌های نوین سیستم آموزشی/ ساختار غیر منعطف	p1, p1, p3, p4, p5, p6, p7, p7, p8, p11, p12, p14, p12, p14, p14, p15, p15, p18, p3, p6, p8, p11, p12, p13, p12, p13, p15, p15, p16, p16, p19, p21, p22, p23, p24, p2, p8, p12, p15, p20
احساس یأس و ناامیدی	سرخوردگی زود هنگام دلزدگی از کار	p1, p1, p6, p9, p11, p12, p13, p16, p19, p21, p23, p3, p15, p19 p6, p6, p7, p21, p15, p18, p19, p24
شخصیت	خودشیفتگی همکاران با سابقه	p14, p14, p14, p22, p22
نظارت/ارزیابی کنشی	کنترل و نظارت‌های مستمر نسبت به نومعلمان ارزیابی برداشت اول به جای بررسی عملکرد	p2, p3, p3, p4, p6, p8, p8, p8, p9, p17, p10, p10, p11, p11, p12, p13, p13, p14, p16, p19, p20, p5, p23, p4, p23 p4, p14, p23, p21
عدالت تعاملی	فقدان احترام نسبت به نومعلمان	p1, p8, p10, p13, p14, p15, p17, p17, p19, p20, p23, p6
اتلاف	از دست دادن استعدادها	p6, p7, p9, p11, p11, p12, p13, p14, p17, p17, p18, p20, p22
مدیریت حرفه‌ای	مدیریت مبتنی بر مشارکت	p2, p5, p6, p6, p12, p18, p25, p25
اعتماد	جو اعتماد	p1, p9, p10, p11, p11, p12, p16, p17, p19, p20, p22, p22, p23, p24, p24
منزلت معلم	جایگاه اجتماعی معلمان	p11, p13, p19, p21, p22, p24
محیط/جو سالم	فقدان فضای سازمانی جهت تشویق معلمان برای یادگیری محیط کار پر تنش	p1, p5 p6, p7, p19
حمایت مدیریتی	عدم حمایت مدیران از نومعلمان	p2, p5, p9, p12, p14, p15, p20, p21, p17, p21, p25
رشد و بالندگی/خلاقیت	رشد و بالندگی ضعیف در سیستم آموزشی	p1, p1, p3, p3, p7, p24, p24
اینرسی سازمان	حفظ وضع موجود سازمان	p3, p4, p6, p9, p15, p25
هوشیاری سازمانی	توجه بیشتر به بعد شناختی و رفتاری اعضا	p5, p9, p11, p15, p20, p25
نگرش شغلی	بازتابی از ذهنیت و احساسات اعضا نسبت به سازمان	p1, p2, p2, p3, p12, p14, p15, p1
خودآگاهی هیجانی	واکنش منطقی در برخورد با رویدادهای گوناگون	p6, p12, p14, p8, p8, p14, p19, p17, p25, p25
امنیت روانی	اشتراک‌گذاری ایده‌ها و نظرات	p2, p14, p16, p16, p19, p1, p17, p5, p8, p16, p3, p21, p25, p25, p25, p25
تاب‌آوری شناختی	توانایی ترمیم خویش	p3, p6, p12, p14, p18, p14, p19, p16, p25, p25
توانمندسازی روان‌شناختی	احساس با ارزش بودن (معنی‌داری)	p8, p21, p24, p1, p5, p3, p19, p25
	احساس استقلال و حق انتخاب	p9, p13, p3, p19, p25
	کنترل فعال	p25, p25, p16, p16
	اعتقاد به توانمندی‌های خود	p11, p25

۲-۲. کدگذاری محوری: هدف از کدگذاری محوری ایجاد

رابطه بین مقوله‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) است.

این فرایند معمولاً بر اساس الگوی پارادایمی انجام می‌گردد و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه‌پردازی را به

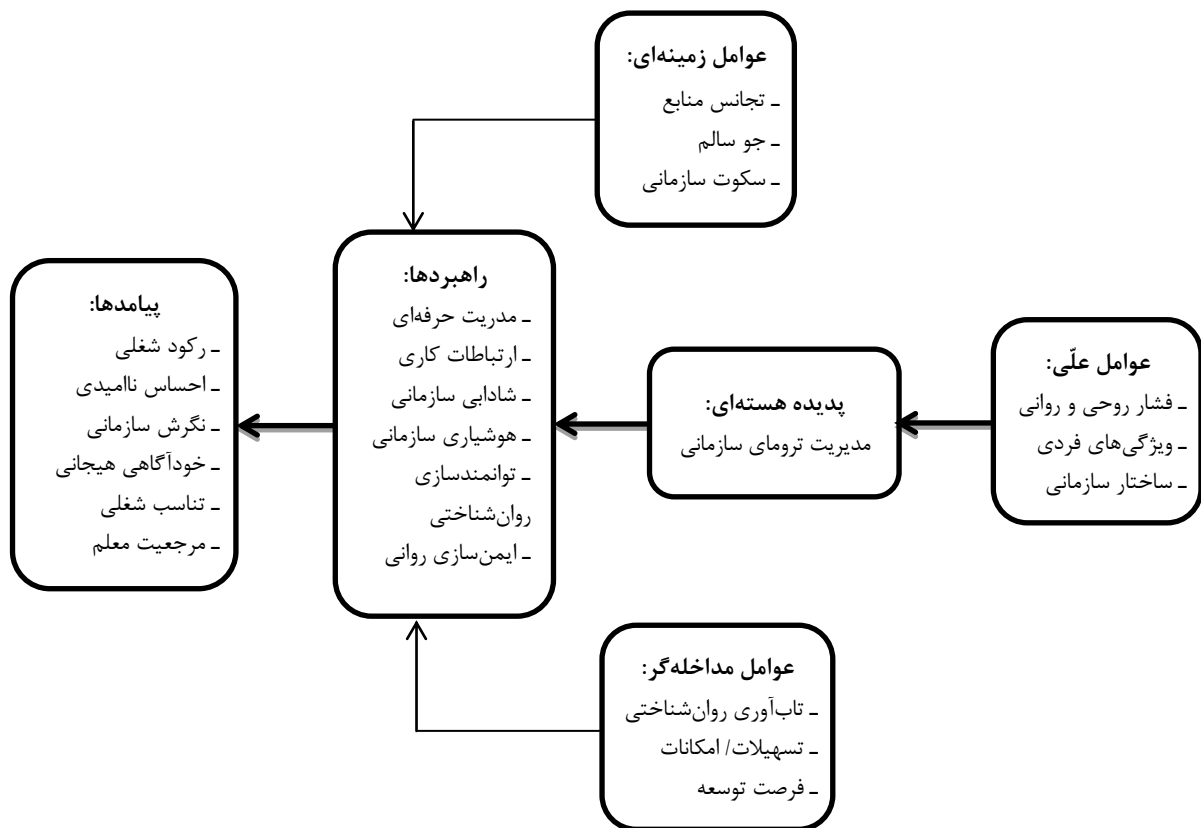
سهولت انجام دهد. اساس ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد.

۲-۳. کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی بر اساس

کدگذاری محوری که در مرحله اول و دوم و جزء مراحل اصلی

نظریه پردازی است، صورت می گیرد. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکل نظام مند به دیگر مقوله ها ربط داده و آن

روابط را در چارچوب یک روایت ارائه می کند و مقوله هایی را که به بهبود و توسعه بیشتر نیاز دارند، اصلاح می کند.



شکل ۱: الگوی نهایی مدیریت ترومای سازمانی

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر مدیریت ترومای سازمانی در نومعلمان بر مبنای نظریه داده بنیاد به عنوان یک مفهوم اصلی از شرایط علی، زمینه ای و مداخله ای، پیامد و راهبردها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است، بنابراین هر کدام از شرایط مزبور به صورت مجزا تشریح خواهد شد.

شرایط علی عامل هایی هستند که به طور مستقیم در بحث ترومای سازمانی می توانند نقش داشته باشند. با بررسی های صورت گرفته هر کدام از شاخصه های ویژگی های فردی، فشار روحی و روانی و ساختار سازمانی در مجموع می توانند در مدیریت ترومای سازمانی تأثیرگذار باشند، چراکه برنامه های بهبود سلامت فقط شامل ارائه خدمات بهداشتی نمی گردد، بلکه باید از جهات مختلف به افراد توجه گردد. توانایی و

ساختار سازمان در تأمین نیازهای عاطفی، اجتماعی و پاداش عملکرد معلمان در ابتدای شروع کار بسیار تأثیرگذار است. در واقع این کار درک علاقه سازمان به مشارکت و رفاه معلمان را پرورش می دهد و باعث از بین رفتن تأثیر افکار منفی می شود (۳). بنابراین باید از معلمانی که در معرض بیشترین آسیب در برابر تأثیرات این ضربات روحی قرار دارند، مراقبت های روانی ویژه ای صورت گیرد تا بتوانند بهتر با این رویدادها کنار بیایند و در نتیجه نقش آموزشی خود را بهتر انجام دهند. باید در نظر داشته باشیم آموزش و اصلاحات لازم در این زمینه جامعه آینده را شکل خواهد داد. اگر می خواهیم این آموزش ها از استانداردهای بالایی برخوردار باشند، باید از سلامت روانی افرادی که آن را ارائه می کنند، محافظت کنیم (۲۱). بر اساس

صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، بی‌توجهی به عوامل بیرونی و درونی محیط کار - احساس دل‌سردی و ناامنی در محیط کار از نظر بعد اقتصادی و جایگاه اجتماعی - عدم کیفیت آموزش‌های پیش از شروع مدرسه، باعث ایجاد عدم اعتماد به نفس برای شروع کار گردیده، بار روانی شدیدی برای نومعلمان دربر داشته است.

هر کدام از عوامل علی‌مطرح‌شده در رابطه با مفهوم مدیریت ترومای سازمانی به طور قطع متأثر از بستری است که شرایط زمینه‌ای را ایجاد کرده است؛ در نهایت با توجه به بستر سازمان هر کدام از عناصر بررسی‌شده تجانس منابع، سکوت سازمانی و جو سالم در سازمان می‌تواند به نوبه خود در تشدید و یا کاهش میزان ترومای سازمانی زمینه‌ساز باشد. سکوت سازمانی در جلسات گروه کاری نیز می‌تواند نشان‌دهنده فقدان اعتماد به نفس یا عدم اطمینان باشد، اما همین‌طور ممکن است احساس ناامیدی یا عدم باور به اینکه هر چیزی متفاوت خواهد بود، وجود داشته باشد؛ احساساتی مبنی بر اینکه تصمیمات امیدوارکننده هستند، اما چیزی را تغییر نمی‌دهند (۲۲). به مرور نومعلمان این اثرات نامطلوب را احساس می‌کنند که تصمیمات اداری، باعث می‌شود آن‌ها احساس بی‌ارزشی کنند. این موضوع به نوبه خود سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی و پذیرش معلمان جدیدالورود تأثیر می‌گذارد تا جایی که می‌تواند رفته‌رفته بر کلیت سیستم آموزشی نیز تأثیرگذار باشد (۲۳). برخی از این رویدادها نشانه‌هایی از تجربه‌های آسیب‌زا را نشان می‌دهد؛ و اگر به درستی کنترل نشود، منجر به بروز سکوت سازمانی و در نتیجه رفتار ناکارآمد در سازمان خواهد داشت.

صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان حاکی از عدم محیط مناسب برای ابرازکردن مشکلات سازمان، اختلاف شدید حقوق و مزایای دریافتی در آموزش و پرورش در مقایسه با سایر سازمان‌ها و عدم برآورده‌شدن تعهدات و انتظارات است.

با توجه به توضیحات داده‌شده علاوه بر عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر نیز شرایطی هستند که می‌تواند در بحث ترومای سازمانی سیستم آموزشی اثرگذار باشند، که با توجه به مصاحبه‌های انجام شده و بررسی هر کدام از شرایط مداخله‌گر

در این پژوهش شامل تاب‌آوری روان‌شناختی، تسهیلات/امکانات و فرصت توسعه، می‌تواند مشکلاتی را به همراه داشته باشد و نتیجتاً باعث شود یک نوع عدم اطمینان و ناآرامی در سازمان شکل گیرد. با توجه به اینکه تروما یک بحران عمومی نادیده گرفته شده، به ویژه در کشورهایی توسعه‌نیافته یا کم‌توسعه است بررسی عوامل نام‌برده باید مورد توجه و اهتمام بیشتر قرار گیرد. استرس شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که توانایی کارمند نمی‌تواند نیازهای شغلی را برآورده کند و از طرف دیگر ترومای سازمانی به عنوان مانعی در نظر گرفته می‌شود که فرد قادر به غلبه بر آن نمی‌باشد، مانند استرس ناشی از سیاست‌های سازمانی که بر روان و رفتار افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد (۲۴).

صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد، فردی که در یک سازمان مشغول به کار است قطعاً انتظار حمایت از طرف سازمان خود نیز دارد و اگر این حمایت را دریافت نکند، فشار روانی در قبال مسائل و مشکلات به وجودآمده را نمی‌تواند تحمل کند که در نهایت به جای توسعه و رشد باعث ایجاد فرسودگی شغلی و مشکلات دیگر می‌گردد.

با توجه به بررسی‌ها و تحلیل‌های انجام‌شده که در الگوی نهایی در شکل ۱ ملاحظه می‌شود، عواملی به عنوان راهبرد از نظر جنبه مدیریتی و همین‌طور به لحاظ جنبه روان‌شناختی ارائه گردید که شامل مدیریت حرفه‌ای، ارتباطات کاری، هوشیاری سازمانی، شادابی سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و ایمن‌سازی روانی می‌باشند. حمایت از سوی مدیران و سازمان به ویژه در محل کار می‌تواند از شدت استرس تجربه‌شده بکاهد و باعث ایجاد تغییرات مثبت در میان کسانی که دچار آسیب پس از سانحه شده‌اند، گردد (۲۵).

صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان حاکی از تأکید بر نقش مهم آموزش‌ها در ارتباط با آسیب‌های روانی برای جلوگیری از پیامدهای منفی، ارائه آموزش‌های مرتبط با اثرات تروما در سازمان، هدایت و پشتیبانی از طریق ایجاد ساختاری برای پاسخگویی به مسأله تروما، ایجاد محیطی جهت تشویق و

جدول ۴: خلاصه فرایند تفکیک داده‌ها به نمونه‌گیری یادگیری و

آزمون در شبکه عصبی مصنوعی		
نمونه	تعداد	درصد
یادگیری	۲۴۴	۶۷/۶
آزمون	۱۱۷	۳۲/۴
نمونه معتبر	۳۶۱	۱۰۰/۰
نمونه خارج شده از تحلیل	۰	
مجموع	۳۶۱	

خلاصه فرایند شبکه عصبی مصنوعی نشان می‌دهد که ۲۴۴ (۶۷/۶ درصد) مورد در نمونه‌گیری یادگیری و ۱۱۷ (۳۲/۴ درصد) مورد در نمونه آزمون ثبت شده‌اند. همچنین هیچ نمونه خارج شده‌ای از تحلیل وجود ندارد و اطلاعات تمامی افراد در تحلیل شبکه به کار بسته شده است، لذا الگوریتم تفکیک داده به نمونه یادگیری و آزمون به دلیل این است که الگوریتم یک جا (Batch) مستقیماً به حداقل کردن خطای کل می‌پردازد.

احساس ارزشمندی نسبت به توانایی و استعداد نومعلمان حتی با وجود کم سابقه بودن، است.

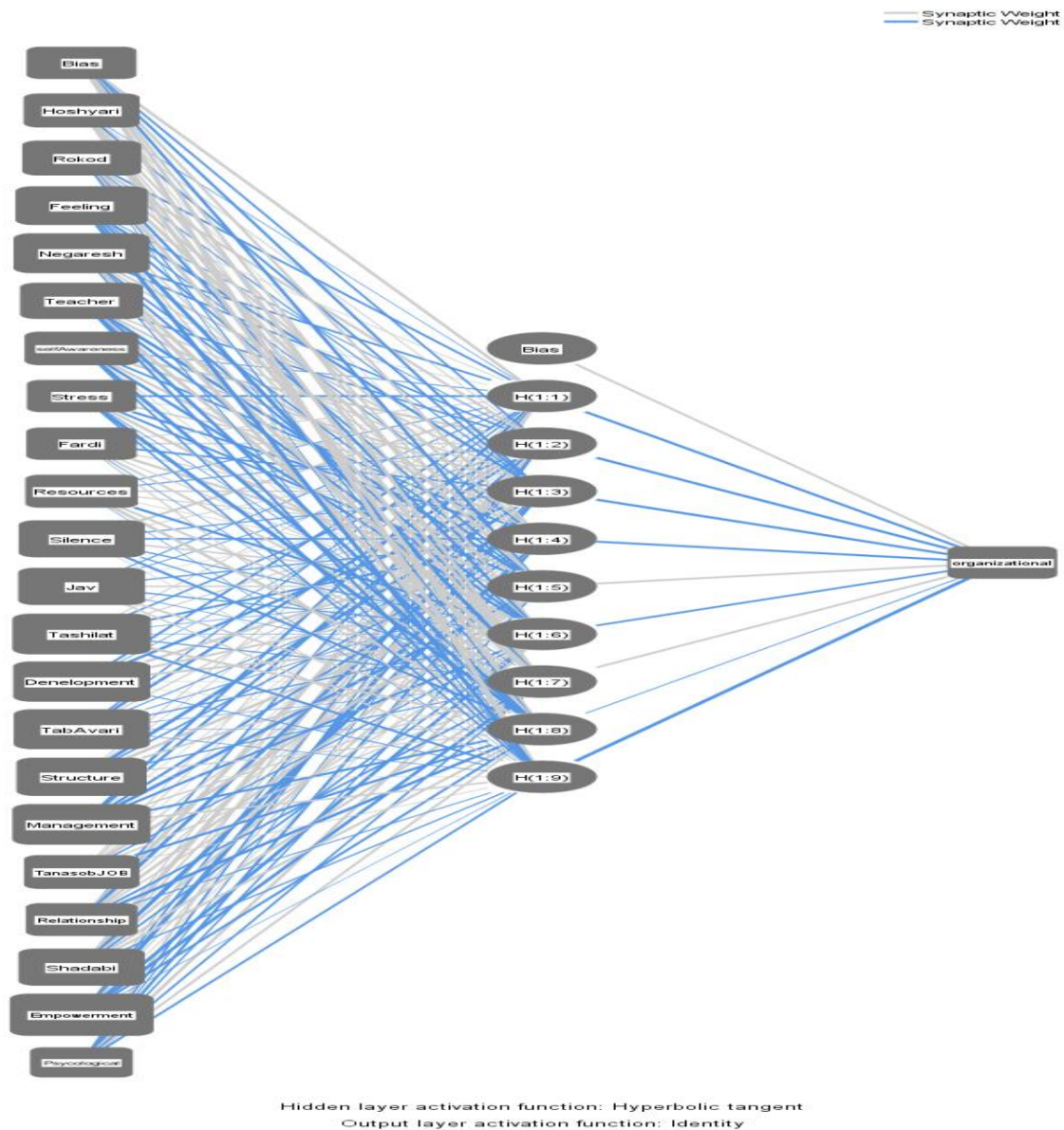
همچنین بر اساس صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، در خصوص پیامدها نیز که در راستای مدیریت ترومای سازمانی ارائه شد، عوامل رکود شغلی، احساس ناامیدی، نگرش سازمانی، خودآگاهی هیجانی، مرجعیت معلم و تناسب شغلی قابل تبیین است که به تبع هر کدام می‌تواند پیامدهای بعدی مثبت و منفی را به همراه داشته باشد. با عنایت به رقابت فزاینده سازمان‌ها، ضرورت حس همکاری صمیمانه و تشریک مساعی بین کارکنان بیش از پیش برجسته شده است، توجه به سرمایه اجتماعی به عنوان خاصی از سرمایه که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد، می‌تواند احیاکننده روح اعتماد و همبستگی در سازمان‌های دولتی باشد (۱۳).

بر طبق صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، فشار روحی ناشی از قضاوت‌ها و دخالت‌های نادرست همکاران با سابقه نسبت به نومعلمان و احساس امنیت روانی و پشتیبانی هر نیرو از عوامل مهم می‌باشد؛ وقتی در محیط کار حس امنیت وجود نداشته باشد، باعث پریشانی ذهنی همکاران می‌شود.

۳. تحلیل داده‌های بخش کمی: در فاز دیگر پژوهش جهت بررسی رابطه بین متغیرها و تعمیم‌پذیری یافته‌ها از روش کمی استفاده گردید.

جدول ۵: اطلاعات شبکه عصبی

مؤلفه‌ها	تعداد
هوشیاری سازمانی	۱
رکود شغلی	۲
احساس ناامیدی	۳
نگرش سازمانی	۴
مرجعیت معلم	۵
خودآگاهی هیجانی	۶
فشار روحی و روانی	۷
ویژگی‌های فردی	۸
تجانس منابع	۹
سکوت سازمانی	۱۰
لایه ورودی	
جو سالم	۱۱
تسهیلات و امکانات	۱۲
فرصت توسعه	۱۳
تاب‌آوری روان‌شناختی	۱۴
ساختار سازمانی	۱۵
مدیریت حرفه‌ای	۱۶
تناسب شغلی	۱۷
ارتباطات کاری	۱۸
شادابی سازمانی	۱۹
توانمندسازی روان‌شناختی	۲۰
ایمن‌سازی روانی	۲۱
تعداد گره‌ها	۲۱
روش به کارگیری کواریت	استاندارد شده
تعداد لایه‌های پنهان	۱
تعداد گره‌ها در لایه پنهان	۹
تابع عملکرد	تانژانت هیپربولیک
یک متغیر وابسته	مدیریت ترومای سازمانی
تعداد واحدها	۱
روش به کارگیری متغیر وابسته	استاندارد شده
لایه خروجی	
تابع عملکرد	شناسایی
خطای عملکرد	خطای مجموع مربعات



شکل ۲: وزن‌های سیناپسی و لایه‌های شبکه عصبی

است. شبکه پرسپترون چند لایه (MLP) دارای یک لایه پنهان و ۹ گره در لایه پنهان می‌باشد. تابع فعال‌سازی لایه پنهان، تانژانت هیپربولیک و تابع فعال‌سازی لایه خروجی، تابع شناسایی (Identity) است. در شکل نشان داده شده خطوط پررنگ نشانه وزن‌هایی می‌باشند که از طریق تابع فعال‌سازی، فعال شده‌اند و وزن‌های سیناپسی مثبت را نشان می‌دهند. همینطور خطوط کم‌رنگ نشان‌دهنده وزن‌های منفی می‌باشند که توسط تابع فعال‌سازی، فعال نشده‌اند.

جدول ۵ نشان می‌دهد که برای آموزش شبکه عصبی، از شبکه پیشرو (Feed Forward) استفاده شده است که دارای یک لایه ورودی با ۲۱ گره یا واحد می‌باشد. تعداد واحدهای ورودی شامل تعداد کواریت‌ها به علاوه بایاس (Bias) است. همچنین شبکه شامل یک لایه پنهان با ۹ گره است که لایه خروجی آن نیز میزان مدیریت ترومای سازمانی را نشان می‌دهد.

شکل ۲ نشانگر لایه‌های عصبی در مورد مدیریت ترومای سازمانی با شاخص‌های آن و وزن‌های سیناپسی ارائه شده

جدول ۶: خلاصه تخمین مدل شبکه عصبی مصنوعی برای مدیریت

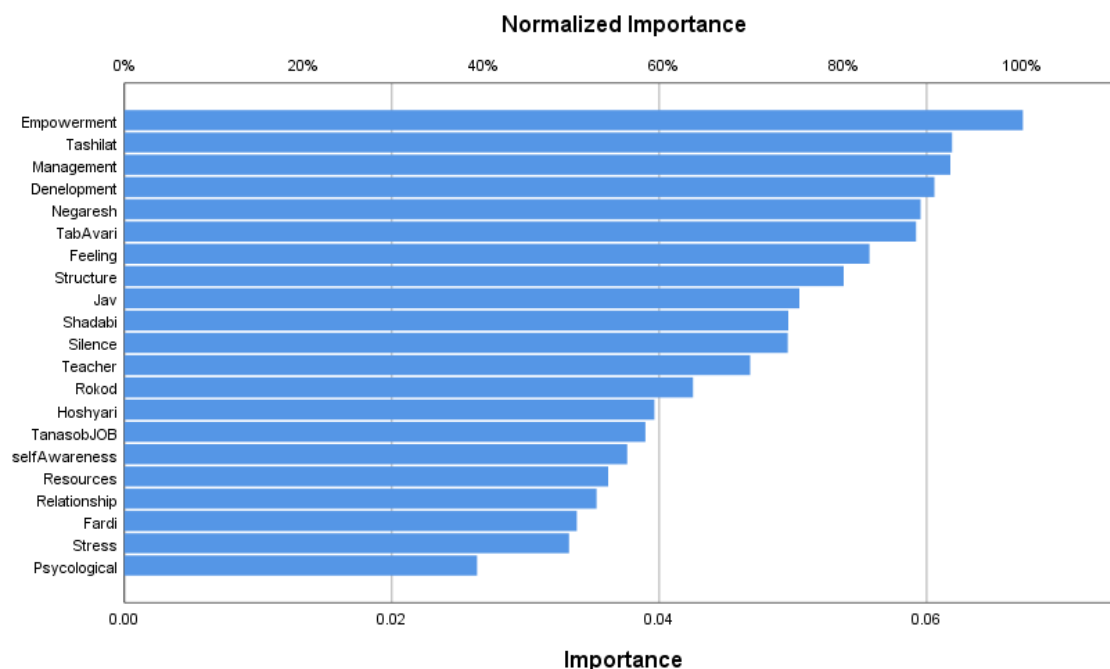
ترومای سازمانی

ترومای سازمانی		
نمونه یادگیری	مجموع مربعات خطا	۰/۸۵۹
	خطای نسبی	۰/۰۰۷
نمونه آزمون	مجموع مربعات خطا	۰/۹۷۶
	خطای نسبی	۰/۰۱۸

تخمین مدل شبکه عصبی مصنوعی با دو شاخص میانگین مربعات خطای مدل و خطای نسبی در جدول ۴ نشان می‌دهد که خطای نمونه‌گیری یادگیری ۰/۰۰۷ و در نمونه‌گیری آزمون ۰/۰۱۸ است.

جدول ۷: اهمیت متغیرهای مستقل (لایه ورودی) در مدل شبکه عصبی مصنوعی

متغیر	اهمیت نرمال شده	میزان اهمیت به درصد
هوشیاری سازمانی	۰/۰۴۰	۰/۵۹
رکود شغلی	۰/۰۴۳	۶۳/۳
احساس ناامیدی	۰/۰۵۶	۸۲/۹
نگرش سازمانی	۰/۰۶۰	۸۸/۶
مرجعیت معلم	۰/۰۴۷	۶۹/۶
خودآگاهی هیجانی	۰/۰۳۸	۰/۵۶
فشار روحی و روانی	۰/۰۳۳	۴۹/۵
ویژگی‌های فردی	۰/۰۳۴	۵۰/۴
تجانس منابع	۰/۰۳۶	۵۳/۸
سکوت سازمانی	۰/۰۵۰	۷۳/۸
جو سالم	۰/۰۵۰	۷۵/۱
تسهیلات و امکانات	۰/۰۶۲	۹۲/۱
فرصت توسعه	۰/۰۶۱	۹۰/۱
تاب‌آوری شناختی	۰/۰۵۹	۸۸/۱
ساختار سازمانی	۰/۰۵۴	۰/۸۰
مدیریت حرفه‌ای	۰/۰۶۲	۹۱/۹
تناسب شغلی	۰/۰۳۹	۵۸/۰
ارتباطات کاری	۰/۰۳۵	۵۲/۶
شادابی سازمانی	۰/۰۵۰	۷۳/۹
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۰۶۷	۰/۱۰۰
ایمن‌سازی روانی	۰/۰۲۶	۳۹/۳



شکل ۳: میزان اهمیت متغیرهای لایه‌های ورودی در پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی با شبکه عصبی مصنوعی

در جدول ۷ و شکل ۳ میزان اهمیت متغیرهای لایه ورودی در مدل سازی شبکه عصبی و پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی نشان داده شده است و بیانگر این است که به ترتیب (از بیشتر به کمتر) متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی (۱۰۰/۰ درصد)، تسهیلات و امکانات (۹۲/۱ درصد)، مدیریت حرفه‌ای (۹۱/۹ درصد)، فرصت توسعه (۹۰/۱ درصد)، نگرش سازمانی (۸۸/۶ درصد)، تاب‌آوری روان‌شناختی (۸۸/۱ درصد)، احساس ناامیدی (۸۲/۹ درصد)، ساختار سازمانی (۸۰/۰ درصد)، جو سالم (۷۵/۱ درصد)، شادابی سازمانی (۷۳/۹ درصد)، سکوت سازمانی (۷۳/۸ درصد)، مرجعیت معلم (۶۹/۶ درصد)

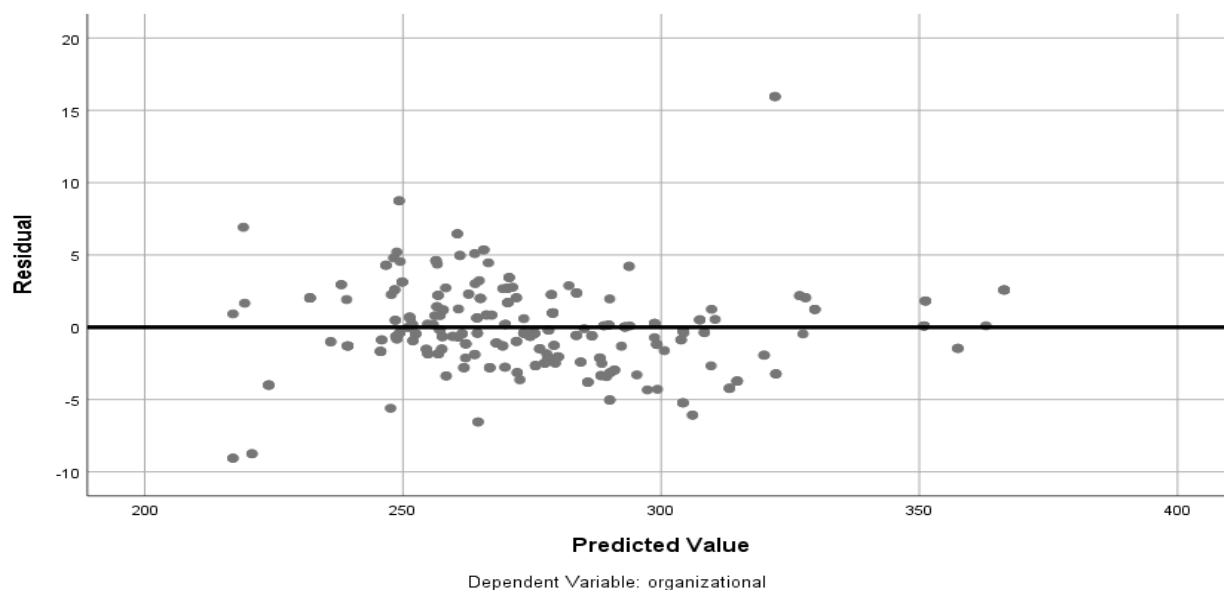
درصد)، رکود شغلی (۶۳/۳ درصد)، هوشیاری سازمانی (۵۹/۰ درصد)، تناسب شغلی (۵۸/۰ درصد)، خودآگاهی هیجانی (۵۶/۰ درصد)، تجانس منابع (۵۳/۸ درصد)، ارتباطات کاری (۵۲/۶ درصد)، ویژگی‌های فردی (۵۰/۴ درصد)، فشارهای روحی و روانی (۴۹/۵ درصد)، ایمن‌سازی روانی (۳۹/۳ درصد) در پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی به روش شبکه عصبی مصنوعی اهمیت دارد. بنابراین از میان شاخص‌ها توانمندسازی روان‌شناختی بیشترین و ایمن‌سازی روانی کمترین ضریب اهمیت را در برآورد مدیریت ترومای سازمانی دربر می‌گیرد.

جدول ۸: برآورد پارامترهای شبکه عصبی مصنوعی و سهم اثر متغیرها

پیش‌بینی‌کننده‌ها	مقدار پیش‌بینی								
	گره ۱	گره ۲	گره ۳	گره ۴	گره ۵	گره ۶	گره ۷	گره ۸	گره ۹
	H(1:1)	H(1:2)	H(1:3)	H(1:4)	H(1:5)	H(1:6)	H(1:7)	H(1:8)	H(1:9)
پارامتر اریبی (Bias)	۰/۲۹۸	-۰/۱۶۹	-۰/۲۲۸	۰/۲۳۶	-۰/۲۴۸	۰/۲۰۵	۰/۳۳۱	۰/۰۰۲	۰/۴۷۴
هوشیاری سازمانی	-۰/۰۱۴	۰/۰۵۶	-۰/۱۸۵	۰/۰۰۱	۰/۱۸۵	۰/۱۰۶	۰/۳۱۳	۰/۴۰۶	۰/۰۴۱
رکود شغلی	-۰/۲۲۳	۰/۲۹۶	-۰/۰۸۴	۰/۲۴۳	۰/۳۳۳	۰/۲۴۴	۰/۳۵۶	-۰/۰۷۵	-۰/۰۰۹
احساس ناامیدی	۰/۰۴۸	-۰/۰۶۷	-۰/۲۹۲	-۰/۰۸۸	-۰/۱۹۰	۰/۱۰۷	-۰/۳۹۴	۰/۱۱۶	-۰/۳۹۲
نگرش سازمانی	-۰/۲۷۱	-۰/۲۱۶	۰/۲۴۷	۰/۱۳۹	-۰/۱۸۱	-۰/۲۲۶	۰/۴۶۶	۰/۴۱۵	-۰/۰۶۲
مرجعیت معلم	۰/۰۴۹	-۰/۲۴۱	۰/۱۹۵	۰/۲۸۲	-۰/۳۷۸	-۰/۲۸۰	۰/۴۲۵	-۰/۳۳۲	-۰/۲۱۵
خودآگاهی هیجانی	۰/۱۱۰	۰/۵۶۹	۰/۳۷۸	-۰/۲۳۷	۰/۳۰۶	-۰/۳۱۱	۰/۰۱۹	-۰/۳۹۰	-۰/۱۵۳
فشار روحی و روانی	-۰/۳۷۸	۰/۰۵۳	۰/۲۵۶	۰/۳۳۸	-۰/۲۷۶	۰/۳۵۲	-۰/۰۲۵	-۰/۴۶۶	-۰/۱۵۰
ویژگی‌های فردی	۰/۱۴۲	۰/۲۳۴	-۰/۳۴۳	۰/۱۴۵	۰/۴۳۳	۰/۱۰۱	۰/۲۳۹	-۰/۰۲۹	۰/۱۰۲
لایه ورودی تجانس منابع	-۰/۱۱۸	-۰/۱۶۷	۰/۲۸۷	۰/۱۶۹	۰/۰۵۶	-۰/۴۰۱	۰/۲۷۵	۰/۴۳۰	۰/۰۱۲
سکوت سازمانی	۰/۳۹۴	۰/۰۸۲	-۰/۱۷۶	-۰/۳۱۶	۰/۲۹۴	-۰/۱۷۱	-۰/۱۴۷	-۰/۳۱۳	۰/۰۱۴
جو سالم	-۰/۱۰۴	-۰/۰۶۹	۰/۰۲۱	-۰/۲۰۱	۰/۲۵۳	-۰/۲۰۰	-۰/۰۶۲	۰/۲۹۱	۰/۱۸۵
تسهیلات و امکانات	۰/۰۷۸	-۰/۱۹۶	۰/۱۳۰	-۰/۳۷۸	۰/۰۶۵	-۰/۰۵۲	-۰/۱۷۶	۰/۴۶۲	-۰/۳۲۷
فرصت توسعه	-۰/۲۳۴	-۰/۰۴۸	-۰/۴۰۳	۰/۴۵۲	۰/۴۳۶	۰/۵۷۹	۰/۰۳۹	۰/۰۲۹	-۰/۱۰۷
تاب‌آوری روان‌شناختی	-۰/۱۲۷	-۰/۳۳۵	۰/۱۲۱	-۰/۰۸۹	-۰/۰۸۰	-۰/۱۹۳	-۰/۰۵۳	-۰/۰۵۰	-۰/۰۶۳
ساختار سازمان	۰/۰۷۰	۰/۰۴۹	-۰/۴۵۲	-۰/۱۶۹	۰/۴۵۷	۰/۳۲۱	-۰/۱۶۷	۰/۲۰۹	۰/۰۵۵
مدیریت حرفه‌ای	-۰/۲۷۶	-۰/۲۶۰	۰/۰۱۳	-۰/۲۶۳	-۰/۵۱۰	-۰/۳۳۴	۰/۱۹۴	-۰/۴۰۳	۰/۳۱۳
تناسب شغلی	۰/۰۵۹	۰/۰۶۴	۰/۰۰۱	۰/۱۰۵	۰/۴۲۱	-۰/۱۵۷	۰/۱۶۵	-۰/۳۸۵	۰/۰۶۶
ارتباطات کاری	-۰/۱۶۸	۰/۵۰۴	-۰/۳۶۸	۰/۰۸۶	۰/۳۱۶	۰/۱۶۷	-۰/۲۱۹	-۰/۴۳۷	۰/۰۸۱
شادابی سازمانی	۰/۰۷۹	۰/۶۲۲	۰/۱۳۳	-۰/۴۶۲	۰/۲۵۸	-۰/۱۷۵	۰/۲۹۰	۰/۲۷۲	-۰/۱۴۱
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۱۱۰	-۰/۱۴۷	-۰/۶۱۸	۰/۰۷۳	۰/۰۱۶	-۰/۳۵۵	-۰/۳۳۷	-۰/۲۴۲	-۰/۰۰۹
ایمن‌سازی روانی	۰/۱۸۱	-۰/۱۶۳	-۰/۰۶۱	-۰/۲۳۰	-۰/۱۰۶	۰/۲۷۱	-۰/۱۶۳	۰/۲۱۱	-۰/۲۰۰
پارامتر اریبی (Bias)	۰/۲۶۰								
گره اول H(1:1)									-۰/۳۵۷
گره دوم H(1:2)									-۰/۴۳۸
گره سوم H(1:3)									-۰/۴۷۸
لایه پنجم گره چهارم H(1:4)									-۰/۴۳۶
گره پنجم H(1:5)									۰/۳۷۵
گره ششم H(1:6)									-۰/۳۱۶
گره هفتم H(1:7)									۰/۳۲۵
گره هشتم H(1:8)									۰/۰۷۰
گره نهم H(1:9)									-۰/۵۵۱

در گره هفتم با وجود ضرایب مثبت و منفی، نگرش سازمانی با $0/466$ بیشترین تأثیر مثبت و احساس ناامیدی با $-0/394$ بیشترین تأثیر منفی در لایه میانی را دربر دارد؛ در گره هشتم با توجه به ضرایب مثبت و منفی، جو سالم با $0/462$ بیشترین تأثیر مثبت و فشار روحی و روانی با $-0/466$ حائز بیشترین تأثیر منفی در لایه میانی است؛ همینطور در گره نهم مدیریت حرفه‌ای $0/313$ بیشترین تأثیر مثبت و $-0/392$ بیشترین تأثیر منفی را در لایه میانی به همراه دارد، لذا ضریب تأثیر گره پنجم و هشتم از لایه پنهان بر لایه خروجی مثبت و ضریب تأثیر گره‌های اول، دوم، سوم، چهارم، ششم، هفتم و نهم بر لایه خروجی، منفی است. بنابراین می‌توان گفت در حالت‌های مختلف شبکه عصبی مصنوعی شاخص‌های پیش‌بین را در کنار هم قرار می‌دهد تا درست‌ترین پیش‌بینی را از مدیریت ترومای سازمانی در نومعلمان به همراه داشته باشد. به طور کلی جدول ۸ نشان می‌دهد طی مراحل یادگیری این شبکه عصبی در هر یک از گره‌های لایه ورودی و لایه پنهان چه وزن‌هایی را به خود اختصاص داده‌اند. در واقع این وزن‌ها مقداری است که به صورت برآوردشده توسط مدل انجام شده و مقداری است که شبکه قادر به اجرا و برآورد آن است.

در جدول ۸ ضرایب هر یک از متغیرهای سهم در مدل‌سازی شبکه عصبی مصنوعی نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، در قسمت لایه ورودی، در گره اول بعضی از ضرایب منفی و بعضی ضرایب مثبت است و سکوت سازمانی با $0/394$ بیشترین تأثیر مثبت و فشار روحی و روانی با $-0/378$ بیشترین تأثیر منفی را در گره اول لایه میانی داشته‌اند؛ در گره دوم با توجه به داشتن ضرایب مثبت و منفی، شادابی سازمانی با $0/622$ بیشترین تأثیر مثبت و تاب‌آوری روانشناختی با $-0/335$ بیشترین تأثیر منفی را واجد است؛ در گره سوم با وجود ضرایب مثبت و منفی، خودآگاهی هیجانی با $0/378$ بیشترین تأثیر مثبت و ساختار سازمانی با $-0/453$ بیشترین تأثیر منفی را به همراه دارد؛ در گره چهارم با وجود ضرایب مثبت و منفی مرجعیت معلم با $0/282$ بیشترین تأثیر مثبت و شادابی سازمانی با $-0/462$ بیشترین تأثیر منفی را دارد؛ در گره پنجم با توجه به داشتن ضرایب مثبت و منفی ساختار سازمان با $0/457$ بیشترین تأثیر مثبت و مرجعیت معلم با $-0/378$ بیشترین تأثیر منفی در لایه میانی را داشته است؛ در گره ششم نیز با توجه به داشتن ضرایب مثبت و منفی فرصت توسعه با $0/579$ بیشترین تأثیر مثبت و تجانس منابع با $-0/401$ بیشترین تأثیر منفی را در لایه میانی دارد؛



شکل ۴: نمودار پراکنش پسماندها (مقایسه مقادیر مشاهده‌شده و پیش‌بینی‌شده با شبکه عصبی مصنوعی MLP)

در شکل ۴ که نمودار پراکنش پسماندها (مقایسه مقادیر مشاهده شده و پیش‌بینی شده با شبکه عصبی مصنوعی (MLP) روی محور Y به وسیله مقادیر پیش‌بینی شده روی محور X ارائه شده است، مشاهده می‌گردد پیش‌بینی شبکه عصبی مصنوعی بر اساس متغیرهای هوشیاری سازمانی، رکود شغلی، احساس ناامیدی، نگرش سازمانی، مرجعیت معلم، خودآگاهی هیجانی، فشار روحی و روانی، ویژگی‌های فردی، تجانس منابع، سکوت سازمانی، جو سالم، تسهیلات و امکانات، فرصت توسعه، تاب‌آوری روان‌شناختی، ساختار سازمان، مدیریت حرفه‌ای، تناسب شغلی، ارتباطات کاری، شادابی سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و ایمن‌سازی روانی برای مدیریت ترومای سازمانی نزدیک به مقادیر واقعی میزان مدیریت ترومای سازمانی نومعلمان بوده است.

بحث

با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته بسیاری از نومعلمان با چالش‌های قابل توجه و منحصر به فردی در محیط کار رو به رو می‌شوند که آن‌ها را در معرض خطر استرس، فرسودگی شغلی و فرسایش قرار می‌دهد، زیرا از طریق آموزش یا پشتیبانی تحت حمایت و توجه کافی و درمان لازم قرار نمی‌گیرند. مسأله ترومای سازمانی نومعلمان در جو آموزشی امروزه موضوعی برجسته و فراگیر است. استرس اختلال پس از سانحه (PTSD) معلمان ریشه در چندین منبع دارد که در طی مصاحبه‌های انجام‌گرفته در مرحله اول بسیاری از خرده‌مقیاس‌ها شناسایی شده است. با توجه به مباحث ذکرشده تحقیق حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدیریت ترومای سازمانی در نومعلمان با رویکرد (کیفی و کمی) به این موضوع پرداخته است. نتایج نشان داد که سه عامل علی (فشار روحی و روانی، ویژگی‌های فردی و ساختار سازمانی)، سه عامل زمینه‌ای (تجانس منابع، جو سالم و سکوت سازمانی)، سه عامل مداخله‌گر (تاب‌آوری روان‌شناختی، تسهیلات/ امکانات و فرصت توسعه)، شش عامل راهبردها (مدیریت حرفه‌ای، ارتباطات کاری، شادابی سازمانی، هوشیاری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و ایمن‌سازی روانی) و شش عامل

پیامدها (رکود شغلی، احساس ناامیدی، نگرش سازمانی، خودآگاهی هیجانی، مرجعیت معلم و تناسب شغلی) دلایلی هستند که منجر به افزایش و کاهش میزان مدیریت ترومای سازمانی در نومعلمان خواهد شد. سایر یافته‌های تحقیق نیز نشان داد که عوامل عنوان‌شده در مدیریت ترومای سازمانی با شبکه عصبی مصنوعی شامل یک لایه ورودی با ۲۱ گره و یک لایه پنهان با ۹ گره است. همچنین از تمامی خرده‌مقیاس‌ها توانمندسازی روان‌شناختی بیشترین و ایمن‌سازی روانی کمترین ضریب اهمیت را در برآورد مدیریت ترومای سازمانی دربر می‌گیرد.

از دیدگاه عملی، سازمان‌ها باید رابطه بین شدت علائم اختلال استرس پس از سانحه و عملکرد کارکنان در معرض ضربه را تشخیص دهند. درک این نکته که مداخله زود هنگام برای حمایت از افراد ممکن است باعث افزایش عملکرد شود؛ همچنین کمک‌ها و حمایت از کارکنان در محیط کار برای کسانی که ضربه دیده‌اند، باید مورد توجه واقع شود. در همین راستا اگر یک خط مشی آگاه از تروما، زمینه و واقعیت‌های نیروی کار را در نظر نگیرد، ممکن است منجر به واکنش شدید شود و تکثیر آسیب‌های تجربه‌شده در سازمان بستر مناسبی را برای ورود نگرش‌های تاریک از مدیریت به سازمان یا از سازمانی به سازمان دیگر ایجاد کند (۲۶). تحقیقات گسترده در مورد تجربه‌های آسیب‌زای زندگی نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با فعال‌شدن بیش از حد یا طولانی‌مدت استرس، تأثیر آن را بر سلامتی، سلامت روان، یادگیری، رفتار و رشد سالم را مورد توجه قرار داد و این امر چگونه ساختار درونی فرد را تغییر می‌دهد (۲۷). گزارش‌ها از کشور کانادا نشان می‌دهد که مسأله استرس معلمان محل نگرانی است. معلمان کانادا گزارش داده‌اند که از هر ده معلم شش نفر نشان می‌دهند که شغل آن‌ها استرس‌آور است. یک مطالعه توسط دانش‌آموختگان آموزش و پرورش کالج معلمان انتاریو نشان داد که دلیل شایع، شرایط کار بسیار استرس‌زا بود. دلیل دیگر ترومای سازمانی در زندگی شغلی احتمالاً عدم پذیرش انعطاف‌پذیری در تدریس است، زیرا معلمان نسبت به سایر مشاغل، از جمله پلیس و پرستار، انعطاف‌پذیری مدیران را

بسیار کمتر مشاهده می‌کنند (۲۸). ما (Ma) و همکاران (۲۹) در پژوهش خود به این یافته دست پیدا کردند که توجه به بحث توانمندسازی روان‌شناختی باعث احساس قدرت در کارکنان و همینطور باعث افزایش سلامت می‌شود و اشاره به این موضوع داشتند که توانمندسازی روان‌شناختی باید به درستی به عنوان یک استراتژی برای تسهیل عملکرد کارکنان به کار گرفته شود. آسیب‌دیدگی شدید هنگامی رخ می‌دهد که نومعلمان اساساً از مسئولیت‌پذیری بیشتری برخوردار باشند و در رو به روشن شدن با تجربیات آسیب‌زا و نامطلوب عملکرد حرفه‌ای آنان تحت تأثیر قرار گیرد که پیامد آن شامل کاهش انگیزه، کاهش روحیه، کاهش کیفیت و کمیت در تکمیل کارها می‌باشد (۱۰). آسیب ناشی از این روند، با بار انسانی و اجتماعی قابل توجهی از نظر ناتوانی، هزینه و کاهش محیطی سالم همراه خواهد بود. بنابراین ایجاد یک برنامه توسعه و جوی سالم و فراهم کردن تسهیلات و امکانات لازم جهت انجام فعالیت‌های شخصی خاص و ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای سلامت روان اعضای سازمان ضروری است. لذا با ایجاد جو اعتماد در محیط کار، تقویت فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد و به کارگیری شاخص‌های سرمایه انسانی در نظام ارزیابی عملکرد می‌توان در زمینه مدیریت ترومای سازمانی نقشی مؤثر ایفا نمود (۳۰). همه اشکال تروما می‌تواند با پیامدهای نامطلوب سلامتی همراه باشد و می‌تواند بر یادگیری و رشد حرفه‌ای فرد تأثیر منفی بگذارد. آگاهی از تروما چارچوبی را برای رسیدگی و کاهش این پیامدها و ارتقای ایمنی و سلامتی ارائه می‌دهد. مهارت‌های بالینی آگاهی از تروما، از جمله ارتباطات، تکنیک‌های مراقبت از خودآگاهی از آسیب، آموزش منابع سازمانی و نحوه حمایت، توجه به نیازها و شیوه‌های مراقب شخص از خود، می‌تواند بر روی مهارت‌های کارکنان و در نتیجه در انگیزه و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار باشد (۳۱).

با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته، قرارگرفتن در معرض حوادث و شرایط آسیب‌زا می‌تواند رشد ذهن را مختل کند و اثرات سوء و مادام‌العمر در سلامت اجتماعی و عاطفی و جسمی داشته باشد، که این اثرات از جمله در حوزه عملکرد،

مشکلات بهداشت رفتاری، مشکل در تنظیم احساسات و رفتار، بهداشت روان و اختلالات روان قابل مشاهده است (۳۲). سازمان آموزش و پرورش و به تبع آن مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از آنجایی که قسمت قابل توجهی از رسالت آموزش و پرورش در مدارس و توسط معلمان صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و حیاتی، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. بدیهی است که معلمان مدارس از ارکان اصلی آموزش و پرورش کشور هستند و آموزش و پرورش برای رشد و بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثربخش است، چراکه هدف غایی تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته و دارای تنش و اضطراب زیر سؤال خواهد رفت (۳۳).

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالعات انجام‌شده و یافته‌های این تحقیق، بسیاری از نومعلمان با حوادث و چالش‌های قابل توجهی در محیط کار رو به رو می‌شوند که آنان را در معرض خطر استرس، فرسودگی شغلی و فرسایش قرار می‌دهد؛ در این شرایط به ویژه اگر از طریق آگاه‌سازی، آموزش و پشتیبانی، حمایت و درمان مقتضی در مورد نومعلمان صورت نپذیرد، مشکلات فردی و سازمانی و ناکارآمدی‌ها افزایش خواهد یافت. بنابراین نومعلمان که به عنوان نیروی مهم و محوری در چارچوب سیستم آموزشی کشور شناخته می‌شوند، نیازمند توجه بیشتری از این حیث هستند و لذا بازنگری ساختاری، تعریف و استقرار رویکردهای حمایت‌گر و ایجاد بستری برای بیان نقطه نظرات و مشارکت آنان در زمینه‌های مختلف در سازمان ضروری است.

در این پژوهش به لحاظ اینکه نتایج حاصله مختص به بررسی وضعیت نومعلمان می‌باشد قابلیت تعمیم آن به معلمان دارای سابقه بالا محل تأمل و احتیاط است.

مشارکت نویسندگان

سودابه ابراهیمی: نگارش مقاله، تجزیه و تحلیل داده‌ها، گردآوری منابع.

عادل زاهد بابلان: نظارت بر فرایند تحلیل داده‌های آماری.

مهدی معینی‌کیا: راهنمایی و بررسی بخش کمی داده‌ها.

حسین تقوی: راهنمایی و بررسی بخش کیفی مصاحبه‌ها.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق دانشگاه محقق اردبیلی به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق:

IR.uma.REC.1401.050).

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Abbasi Khah H, Behboodi Ganjeh M. Consequences of organizational pessimism (Case Study: Ansar Bank Employees). *Journal of Research in Management and Accounting*. 2015; 3(2): 1-14. [Persian]
2. Ross SL, Sharma-Patel K, Brown EJ, Hunt JS, Chaplin WF. Complex trauma and Trauma-Focused Cognitive-Behavioral Therapy: How do trauma chronicity and PTSD presentation affect treatment outcome?. *Child abuse & neglect*. 2021; 111: 104734.
3. Steinkamp M, de Vries MK. Behind the masks of silence: how leaders can overcome organizational trauma. *Executive Master in Consulting and Coaching for Change*. Fontainebleau: The Business School for the World; 2014.
4. Venugopal V. Understanding organizational trauma: A Background review of types and causes. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 2016; 18(10): 65-69.
5. Vivian P, Hormann S. Persistent Traumatization in nonprofit Organization. *OD Practitioner*. 2015; 47(1): 25-30.
6. Foley ME. The relationship between organizational trauma-informed care and secondary trauma symptoms in staff members of Kentucky domestic violence programs. Lexington: Graduate School, Western Kentucky University; 2020.
7. Rozensky A, Ronald H, Aien M, Richard E. Organizational challenges, resilience, and healing: 2016 annual report of the policy and planning board. Policy and Planning Board of the American Psychological Association. 2016. p.1-58.
8. Pardo I. Job satisfaction, organizational commitment, occupational commitment, turnover intent and leadership style of tissue bank employees. Minnesota: Capella University; 2011.
9. Hales T, Nochajski T. A Structural regression analysis of trauma-informed climate factors, organizational commitment and burnout among behavioral healthcare providers in a large public hospital. *Journal Community Psychology*. 2019; 48(3): 777-792.
10. Eyal M, Bauer T, Playfair E, Christopher J, McCarthy CH. Mind-Body Group for teacher stress: A Trauma-informed intervention program. *The Journal for Specialists in Group Work*. 2019; 44(3): 204-221.
11. Finaly-Jones R. Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*. 2007; 20(3): 304-313.
12. Korte MA. Are teachers really as stressed the media depict? A quantitative study about effects of organizational communication on teacher stress and teacher engagement applying the JD-R model. Master Thesis. Enschede, Netherlands: Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences, University of Twente; 2020.
13. Herman A, Whitaker R. Reconciling mixed messages from mixed methods: A randomized trial of a professional development course to increase trauma-informed care. *Child Abuse & Neglect*. 2020; 101: 104349.
14. Lawson H, Caringi J, Gottfried R, Bride B, Hydon S. Educators secondary traumatic stress, childrens trauma and the need for trauma Literacy. *Harvard Educational Review*. 2019; 89(3): 421-447.
15. Rozensky A, Ronald H, Aien M, Richard E. Organizational challenges, resilience and healing: 2016 annual report of the policy and planning board. Policy and Planning Board of the American Psychological Association. 2016. p.1-58.
16. Lopez A. Posttraumatic stress disorder and occupational performance: Building resilience and fostering occupational adaptation. *Work*. 2011; 38(1): 33-38.
17. Adler DA, Possemato K, Mavandadi S, Lerner D, Chang H, Klaus J, et al. Psychiatric status and work performance of veterans of operations enduring freedom and Iraqi freedom. *Psychiatric Services*. 2011; 62(1): 39-46.
18. Kelley CL, Britt TW, Adler AB, Bliese PD. Perceived organizational support, Posttraumatic stress disorder symptoms and stigma in soldiers returning from combat. *Psychological Services*. 2013; 11(2): 234-299.
19. Norman SB, Haller M, Hamblen JL, Southwick SM, Pietrzak RH. The burden of Co-occurring alcohol use disorder and PTSD in U.S. military veterans: comorbidities, functioning and suicidality. *Psychology of Addictive Behaviors*. 2018; 32(2): 224-229.
20. Strauss A, Corbin J. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand oaks, CA: Sage Publications, Inc; 1998.
21. Etzebarria NO, Santxo NB, Mondragon NL, Santamaria MD. The Psychological State of Teachers during the Covid-19 crisis: The Challenge of Returning

- to Face to Face Teaching. *Educational Psychology*. 2021; 11(6): 1-10.
22. Yatchmenoff DK, Sundborg SA, Davis MA. Implementing trauma-informed care: Recommendations on the process. *Advances in Social Work*. 2017; 18(1): 167-185.
23. Andersen M. The Lived Experiences of Organizational Trauma on the Work Behaviors of Community College Faculty Members: An interpretive Phenomenological Study. Dissertation Manuscript Submitted to North Central University School of Education. California: School of Education, North Central University; 2021.
25. Kang X, Fang Y, Li S, Liu Y, Zhao D, Feng X, Li P. The benefits of indirect exposure to trauma: The Relationships among Vicarious posttraumatic, Social support and resilience in ambulance Personnel in China. *Psychiatry Investigation*. 2018; 15(5): 452-459.
24. Hayajneh N, Suifan T, Odeidat B, Abhuhashesh M, Alshuride M, Masadeh R. The relationship between organizational changes and Job Satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication. *Management Science Letters*. 2021; 11(1): 315-326.
26. Reddig NC. Supporting Teacher Retention Through a Trauma-informed Lens. A Thesis Submitted to the Honors Council for Honors in Education. Lewisburg, Pennsylvania: Bucknell University; 2022.
27. Avery CJ, Morris H, Galvin E, Misso M, Savaglio M, Skouteris H. Systematic Review of School-wide Trauma-informed Approaches. *Journal of Child & Adolescent Trauma*. 2020; 14(4): 381-397.
28. Mankin A, Von der Embse N. Changes in Teacher Stress and Wellbeing throughout the Academic year. *Journal of Applied School Psychology*. 2020; 73(9): 165-189.
29. Ma E, Zhang Y, Zeng XE, Wang D, Kim M. Feeling Empowered and doing good? A Pshaychological mechanism of empowerment, Self-esteem, Perceived trust and OCBS. *Tourism Management*. 2021; 87: 104356.
30. Salloum A, Choi MJ, Stover CS. Exploratory study on the role of trauma-informed self-Care on Child Welfare Workers Mental health. *Children and Youth Services Review*. 2019; 101(1): 299-306.
31. Brown T, Berman S, McDaniel K, Radford C, Mehta P, Potter J, Hirsh DA. Trauma-informed medical education (TIME): Advancing curricular content and educational context. *Academic Medicine*. 2020; 96(12): 661-667.
32. Maynard B, Farina A, Dell N. Effects of trauma-informed approaches in schools. *Campbell Collaboration*. 2019; 15(1-2): 1-18.
33. Habibi H, Damirchi H. Presenting a model to explain the role of different aspects of organizational health in the level of occupational stress of primary school teachers in Tabriz city. *Educational Leadership and Management Quarterly*. 2014; 9(2): 21-39. [Persian]