

Original Research

Presenting a Causal Model of the Relationship between Organizational Trauma and the Desire to Leave the Service with an Emphasis on the Mediating Role of Organizational Cynicism in Teachers

Somayeh Samimi 

Assistant professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Bushehr, Iran.
(corresponding author) somayehsamimi2010@gmail.com

Vajiheh Khosravi 

MA, Department of Educational Management, Darab Branch, Islamic Azad University, Darab, Iran. khosravi3638@gmail.com

Abstract

The research was a descriptive correlation. The statistical population of the research was all teachers working in the second secondary school of Darab city in the academic year of 2012-03, whose number was 256 according to the inquiry. In the current research, stratified random sampling method was used to select the sample, and based on the Georgian statistical sample size determination table, the statistical sample size was estimated to be 152 people. In order to collect information, the organizational trauma questionnaire of Dulaty & Deyhimpour (2018), the organizational cynicism questionnaire of Dean et al. (1998) and the willingness to leave service questionnaire of Hosseini Barzanji (2013) were used, whose validity and reliability were confirmed and were completed by the teachers. The findings of the research show that the desire to leave the service has the highest correlation with organizational trauma. Also, the direct effect of the variable of organizational trauma on the desire to leave the company was confirmed. The organizational trauma variable has an indirect and statistically significant effect on the desire to leave the service, which indicates the mediating role of organizational cynicism in the relationship between the organizational trauma variable and the desire to leave the service.

Keywords

Organizational trauma
organizational pessimism
desire to leave the service

Article History

Received:
27 February, 2025
Revised:
07 April, 2025
Accepted:
13 April, 2025

Cite this article as (APA): Samimi, S., & Kkhosravi, S. (2025). Presenting a causal model of the relationship between organizational trauma and the desire to leave the service with an emphasis on the mediating role of organizational cynicism in teachers. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 2(1), 43-54. <https://10.22034/jitle.2025.509281.1024>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction: One of the most important issues related to employees in any organization, especially educational organizations, is their tendency to leave their service, which requires the identification and consideration of related and effective factors. The aim of the present study was to provide a causal model of the relationship between organizational trauma and the desire to leave the service, emphasizing the mediating role of organizational pessimism in secondary school teachers in Darab city.

Method: The research was a descriptive correlation. The statistical population of the research was all teachers working in the second secondary school of Darab city in the academic year of 2012-03, whose number was 256 according to the inquiry. In the current research, stratified random sampling method was used to select the sample, and based on the Georgian statistical sample size determination table, the statistical sample size was estimated to be 152 people. In order to collect information, the organizational trauma questionnaire of Dulaty & Deyhimpour (2018) with Cronbach's alpha of 0.913, the organizational cynicism questionnaire of Dean et al. (1998) with Cronbach's alpha of 0.82. and the willingness to leave service questionnaire of Hosseini Barzanji (2013) Cronbach's alpha for this questionnaire is 0.82 were used, whose validity and reliability were confirmed and were completed by the teachers.

Findings: Extended Abstract should provide an extended summary of the whole study including the major parts. It must not be less than 900 words and should not exceed 1100 words in length. Abstract should provide a summary of the whole study including the three major parts, namely introduction, method, and conclusion. The extended abstract must provide a clear picture of the whole article with sufficient details regarding the problems, purpose and objectives of the study and a brief sketch of the related literature, the method must cover the necessary details on participants, instruments, and procedure. Finally, the conclusion must present the major findings, their implications and also, suggestions for further research. Extended Abstract should provide an extended summary of the whole study including the major parts. It must not be less than 900 words and should not exceed 1100 words in length. Abstract should provide a summary of the whole study including the three major parts, namely introduction, method, and conclusion. The extended abstract must provide a clear picture of the whole article with sufficient details regarding the problems, purpose and objectives of the study and a brief sketch of the related literature, the method must cover the necessary details on participants, instruments, and procedure. Finally, the conclusion must present the major findings, their implications and also, suggestions for further research.

Discussion and Conclusion: The findings of the research show that the desire to leave the service has the highest correlation with organizational trauma. Also, the direct effect of the variable of organizational trauma on the desire to leave the company was confirmed. The organizational trauma variable has an indirect and statistically significant effect on the desire to leave the service, which indicates the mediating role of organizational cynicism in the relationship between the organizational trauma variable and the desire to leave the service of secondary school teachers. According to the findings of the research, it seems that in order to reduce the desire to leave the service of teachers, attention should be paid to the factors affecting it, such as organizational


Funding: The author did not receive any funding.

Conflict of interest: The author declares that there is no conflict of interest in this article.

Acknowledgement: The author thanks the participants for their time and assistance.

مقاله پژوهشی

ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تأکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان

سمیه صمیمی 

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران. (نویسنده مسئول) somayehsamimi2010@gmail.com

وجیهه خسروی 

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد داراب، دانشگاه آزاد اسلامی، داراب، ایران. khosravi3638@gmail.com

چکیده

واژگان کلیدی
ترومای سازمانی
بدبینی سازمانی
تمایل به ترک خدمت

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تأکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب بود. پژوهش همبستگی از نوع توصیفی بود. جامعه آماری کلیه معلمان شاغل در دوره متوسطه دوم شهر داراب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ به تعداد ۲۵۶ نفر بود. برای انتخاب نمونه از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بر اساس جدول کرجسی حجم نمونه برابر ۱۵۲ نفر برآورد گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ترومای سازمانی دیهیم و دولتی (Dulaty & Deyhimpour, 2018)، پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (Dean et al., 1998) و پرسشنامه تمایل به ترک خدمت برزنجی (Hosseini Barzanji, 2013) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تمایل به ترک خدمت بیشترین همبستگی را با ترومای سازمانی دارد. همچنین اثر مستقیم متغیر ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مورد تایید قرار گرفت. متغیر ترومای سازمانی، دارای اثر غیرمستقیم و معنادار بر تمایل به ترک خدمت است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی در رابطه متغیر ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت معلمان دوره متوسطه دوم است. مطابق یافته‌های پژوهش به نظر می‌رسد جهت کاهش تمایل به ترک خدمت معلمان باید به عوامل موثر بر آن مانند ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی توجه داشت.

تاریخچه مقاله

دریافت:
۰۹ اسفند ۱۴۰۳
بازنگری:
۱۸ فروردین ۱۴۰۴
پذیرش:
۲۴ فروردین ۱۴۰۴

استناد به این مقاله (APA): صمیمی، س. و وجیهه، خ. (۱۴۰۴). ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تأکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان. نوآوری آموزشی، یادگیری و ارزشیابی، ۲(۱)، ۴۳-۵۴. <https://10.22034/jitle.2025.509281.1024>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است. شاهد این مدعا کشورهای زیادی هستند که با وجود ثروت و منابع سرشار طبیعی، ولی به دلیل فقدان نیروی انسانی کارآمد در فقر نسبی به سر می‌برند و در مقابل، کشورهایی که با فقر منابع طبیعی، به دلیل وجود نیروی انسانی کارآمد، در بهترین وضعیت توسعه یافتگی قرار گرفته‌اند. با وجود جایگاه مهم نیروی انسانی ماهر در سازمان‌ها، بعضاً دیده می‌شود که افراد تمایل ندارند در سازمان بمانند و تحت شرایط و عوامل مختلف مایل به ترک شغل و حرفه خود هستند (Ahmadi Sharif & Bagheri Hejaz, 2024). بدیهی است خسارت از دادن نیروی انسانی متخصص، به‌سادگی قابل جبران نبوده و یا حداقل در کوتاه‌مدت جبران‌ناپذیر است؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثری که می‌تواند تمایل به ترک خدمت کارکنان را کاهش دهد، اهمیت فراوانی دارد (Abadian, 2022; Mirzaei et al, 2023).

تمایل به ترک خدمت، ادراک فرد نسبت به ترک خدمت می‌باشد اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد. تعریف ترک خدمت پیش‌بینی شده درجه‌ای است که فرد فکر می‌کند یا عقیده دارد که موقعیت فعلی‌اش را داوطلبانه ترک خواهد کرد.

تمایل به ترک خدمت معلمان به‌عنوان یکی از موانع درون‌سازمانی در رسیدن سازمان به اهدافش شناخته شده است. با توجه به هزینه‌های مالی و انسانی ترک خدمت آنها پیش‌بینی آن قبل از وقوع به‌منظور جلوگیری از ترک خدمت، بسیار مهم به نظر می‌رسد (Heydari et al., 2018). به همین منظور مدیران سازمان‌های آموزشی به‌منظور پیشگیری از ترک واقعی خدمت، تمایل آنها را به این موضوع مورد بررسی قرار می‌دهند. مدیران سازمان‌ها با درک و بررسی عواملی که به قصد ترک خدمت کمک می‌کنند، فعالانه می‌توانند محیط کاری رضایت‌بخش‌تری را ایجاد کنند که تمایل کارکنان به ترک خدمت را کاهش و مشارکت و حفظ آنها را افزایش دهد (Safavi & Karatepe, 2019). مطالعات پیشین ادعا کرده‌اند که تمایل به ترک خدمت یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیشروی سازمان است که می‌تواند از جایجایی‌های شغلی انجام‌گرفته در سازمان متأثر شود. هزینه‌های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارآیی هر کارمند، سالانه بین ۲۰ تا ۲۰۰ درصد به سازمان خسارت وارد می‌کند. علاوه بر این، ضایعات معنوی ناشی از ترک خدمت مانند از دست رفتن تجارب و کاهش بهره‌مندی از خرد جمعی، کاهش تعهد، انگیزه و اخلاق کاری میان کارکنان باقیمانده، از مواردی است که قابل اندازه‌گیری نیست و این در حالی است که تمامی سازمان‌ها به مؤلفه‌های ماندگاری کارکنان توجه ندارند، بنابراین توجه به مؤلفه‌های اثرگذار بر ماندگار بودن در شغل و حرفه خود ضروری به نظر می‌رسد (Najib & Nawangsari, 2021). عدم توجه به تمایل کارکنان به ترک خدمت در همه سازمان‌ها معضل اساسی است؛ اما در سازمان‌های آموزشی می‌تواند مدیران منابع انسانی را با چالش‌های جدی مواجه سازد و آنها را وادار نماید بجای توجه به برنامه‌ریزی برای بهره‌وری بیشتر سازمان و رسیدن به اهداف متعالی نظام آموزشی همواره درگیر تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود باشد، لذا هر گونه بی‌توجهی به این مقوله پیامدهای آن به مدارس و دانش‌آموزان و معلمان شاغل در آن برمی‌گردد و منجر به زیان‌های بی‌شماری در این سیستم گردیده که می‌طلبد توجه و عنایت کافی به وجود آید و عوامل مرتبط با افزایش انگیزه برای ماندن در سازمان‌های آموزشی شناسایی شود (Safari & Hosseini, 2021). با توجه به موارد گفته شده باید به دنبال عوامل مؤثر بر تمایل کارکنان به ترک خدمت بود که منطبق با پژوهش‌های صورت‌گرفته در این حوزه انتظار می‌رود یکی از عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت، بدبینی سازمانی باشد.

بدبینی سازمانی نگرش‌های کلی یا خاص از ناامیدی، ناامنی، خشم، بی‌اعتمادی به نهادها یا اشخاص، گروه، ایدئولوژی و مهارت‌های اجتماعی است (Omedi, 2024). بدبینی معمولاً با دروغ‌گویی، به نمایش گذاشتن چهره نادرست از دیگران و نادیده گرفتن نقاط قوت آنها همراه است. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیران و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است. بر همین اساس، کارکنانی که دچار بدبینی شده‌اند می‌توانند سازمان‌های آموزشی را از رسیدن به اهدافش باز دارند (Nafi, 2013) و موجب ایجاد فاصله روانی کارکنان و سازمان، کاهش کارآیی سازمان (Salanova et al., 2005)، توسعه نگرش‌های منفی و بدبینانه و کاهش تعهد سازمانی شود (Bakker & Schaufeli, 2000).

عوامل اصلی بدبینی سازمانی را می‌توان تحت دو عنوان فردی و سازمانی بررسی کرد. ویژگی‌های شخصی مؤثر بر بدبینی عبارتند از: تفاوت‌هایی مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سنوات خدمت، میزان درآمد و میزان تحصیلات. از جنبه سازمانی، بدبینی سازمانی را به عواملی مانند ترومای سازمانی (Abdullahi Godlo & Seyed Amiri, 2020) نسبت می‌دهند.

ترومای سازمانی، بیانگر تجربه جمعی کارکنان از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است که به موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی یک سازمان درهم‌شکسته و سازمان به‌طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل توجهی دریافت می‌کند (Naderi & Saremi, 2024; Vivian & Hormann, 2013) و با تأثیرگذاری بر توانایی افراد و سازمان موجب نقصان و تقلیل ظرفیت‌ها، استعدادها و انرژی سازمان می‌شود، از آنجا که گستره عملیاتی ضربات روحی سازمان بر روح و روان کارکنان تأثیر بسزایی می‌گذارد، بی‌توجهی و یا عدم مدیریت ضربات و آسیب‌های وارده می‌تواند دوام و بقای سازمان را به مخاطره انداخته و سازمان را تا مرحله مرگ و نیستی پیش ببرد (Hormann & Vivian, 2005).

بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد گرچه تحقیقاتی در خصوص تمایل به ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های آموزشی به انجام رسیده است؛ اما این تلاش‌ها قادر به بیان تبیینی درست از واقعیت روابط بین این متغیر با متغیرهای اثرگذاری همچون ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی نبوده‌اند، به همین دلیل و با توجه به ویژگی‌های تمایل به ترک خدمت، انتظار بر این است که بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان با واسطه‌گری بدبینی سازمانی رابطه وجود داشته باشد و به‌منظور بررسی این رابطه، پژوهشگر در صدد است تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت معلمان از طریق بدبینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از روش توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مشغول به کار در دوره متوسطه دوم شهر داراب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ که تعداد آنها ۲۵۶ نفر بود. جهت برآورد نمونه با استفاده از جدول مورگان و گرجسی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۵۲ نفر (۹۱ زن و ۶۱ مرد) از معلمان دوره متوسطه دوم به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، به این صورت که ابتدا یک لیست از اسامی و محل تدریس کلیه معلمان زن و مرد تهیه شد. سپس به تعدادی که برای نمونه آماری نیاز بود از بین خانم‌ها و همچنین آقایان به‌صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. پس از جمع‌آوری مقیاس‌ها، تحلیل آماری روی داده‌های حاصل از ۱۵۲ نفر از معلمان انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس‌های زیر استفاده شد. نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد. در بخش یافته‌های استنباطی و جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. برای انجام این عملیات آماری از نرم‌افزار آماری SPSS25 و لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده گردیده است.

۱-۲ پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (Dean et al., 1998)، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند.

۲-۲ پرسشنامه ترومای سازمانی دولتی و دیهیم‌پور (Dulaty & Deyhimpour, 2018)، آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه ۰/۹۱۳ محاسبه شد و برای تک تک ابعاد نیز بالای ۰/۷ گزارش شده است.

۳-۲ پرسشنامه تمایل به ترک خدمت حسینی برزنجی (Hosseini Barzanji, 2013)، آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین روایی این پرسشنامه از طریق ارائه آن به ۱۰ استاد خبره و بررسی آنها انجام که در نهایت تأیید شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف استاندارد و واریانس نمره‌های آزمودنی‌ها روی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی نمرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
تمایل به ترک خدمت	۲,۲۸	۰,۵۱۶	۰,۲۵۴
بدبینی سازمانی	۲,۲۱	۰,۱۲۵	۰,۲۰۱
ترومای سازمانی	۳,۴۱	۰,۶۸۷	۰,۵۲۸

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، میانگین متغیرهای پژوهش از حداقل ۲/۲۱ برای بدبینی سازمانی تا حداکثر ۳/۴۱ برای ترومای سازمانی به دست آمده است. یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین تمایل به ترک خدمت و بدبینی سازمانی کمی از متوسط پایین‌تر است و میانگین ترومای سازمانی مقدار ۳/۴۱ است که بالاترین میانگین در بین متغیرهای پژوهش است.

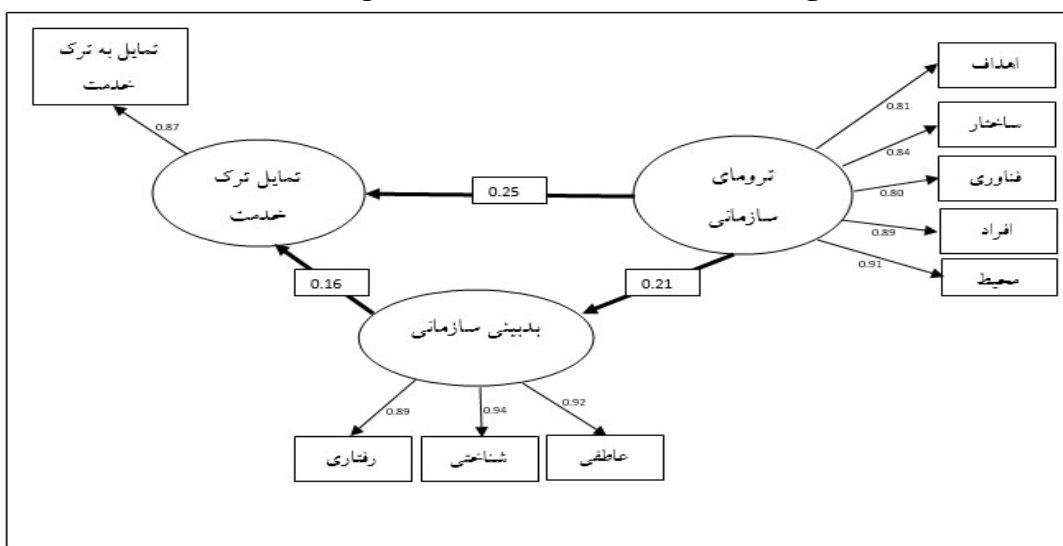
جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	معناداری	کجی	کشیدگی
تمایل به ترک خدمت	۰,۱۲۲	۰,۰۹۶	۰,۸۳	۱,۰۴
بدبینی سازمانی	۰,۱۰۲	۰,۰۹۱	۰,۰۱	۱,۴۲
ترومای سازمانی	۰,۰۹۶	۰,۰۸۷	۰,۷۵	۰,۳۴

نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند. سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از مقدار ۰/۰۵ به دست آمده است ($p > 0/05$) که نشان از نرمال بودن متغیرها دارد. همچنین با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریباً بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توان جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده کرد.

آزمون مدل

مدل مفهومی تحقیق با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل آزمون شد. شکل ۱ مدل پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد شده نشان می‌دهد. جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل و نتایج آزمون مدل در جدول ۴ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل پژوهش

بررسی شاخص‌های برازش:

شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

<i>IFI</i>	<i>CFI</i>	<i>NFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>GFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>Chi/Df</i>	
۰,۹۱	۰,۹۰	۰,۹۴	۰,۹۱	۰,۹۱	۰,۰۵۲	۳,۰۲	شاخص‌ها
				>۰,۹	<۰,۰۸	<۵	وضعیت مطلوب

جدول ۴. نتایج آزمون معادلات ساختاری (جدول ضرایب)

نتیجه	مقدار p	مقدار t	ضریب	نوع رابطه
تأیید	< ۰/۰۰۱	۴/۲۹	۰/۲۱	ترومای سازمانی ---< بدبینی سازمانی
تأیید	< ۰/۰۰۱	۵/۰۶	۰/۲۵	ترومای سازمانی ---< تمایل به ترک خدمت
تأیید	< ۰/۰۰۴	۲/۵۶	۰/۱۶	بدبینی سازمانی ---< تمایل به ترک خدمت

در مجموع با ارزیابی شاخص‌های برازش (جدول ۳) می‌توان استنباط کرد که شاخص‌های برازش به دست آمده در مجموع نشان از برازش قابل قبول و مناسب داده‌ها با مدل دارد و می‌توان برازش مدل را با توجه به شاخص‌های برازش به دست آمده قابل قبول دانست.

ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب تأثیر مستقیم و معنادار دارد. یافته‌ها نشان داد تأثیر ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان تأیید شده است. ($p > 0.05$) جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان برابر با ۰/۲۵ است.

ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب تأثیر مستقیم و معنادار دارد. یافته‌ها نشان داد تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تأیید شده است. ($p > 0.05$) جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان برابر با ۰/۲۱ است.

بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب تأثیر مستقیم و معنادار دارد. یافته‌ها نشان داد تأثیر بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان تأیید شده است. ($p > 0.05$) جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر احساس تعلق به مدرسه بر بهزیستی تحصیلی برابر با ۰/۱۶ است.

در پژوهش حاضر جهت بررسی روابط غیرمستقیم متغیرها از بررسی اثرات غیرمستقیم استفاده شده است. در جدول ۵ مقدار تأثیر ترومای سازمانی به‌طور مستقیم، تأثیر غیرمستقیم و تأثیر کل بر تمایل به ترک خدمت آمده است.

جدول ۵. نتایج آزمون میانجی‌گری و بررسی اثر غیرمستقیم و اثر کل بر تمایل به ترک خدمت

نتیجه	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر میانجی	متغیر مستقل
تأیید میانجی‌گری	۰/۲۸	۰/۰۳*	۰/۲۵*	بدبینی سازمانی	ترومای سازمانی

متغیر وابسته: تمایل به ترک خدمت

توجه: $p \leq 0.05$ *

یافته‌های آماری نشان می‌دهد نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت تأیید می‌شود ($p < 0.05$). یافته‌ها نشان داد تأثیر بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معنادار شده است و همچنین تأثیر متغیر مستقل (ترومای سازمانی) بر تمایل به ترک خدمت مورد تأیید قرار گرفته است که این نتایج نشان می‌دهد نقش میانجی تأیید شده است. مطابق نتایج متغیر مستقل بر میانجی و متغیر میانجی بر متغیر وابسته تأثیر معنادار داشته است که به معنای تأیید نقش میانجی‌گری بدبینی سازمانی در رابطه ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تأکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب انجام گرفت. در این رابطه یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری حاکی از آن بود که تأثیر ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان تأیید شده است. $(p > 0.05)$ جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان برابر با 0.25 است. این یافته پژوهشی در مورد اثر مستقیم ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت با نتایج پژوهش‌های شهرکی (Shahraki, 2018) و موسوی زارع (Mousavi Zare, 2021) همسویی دارد. در تبیین این یافته تحقیق می‌توان گفت وقتی تروما یا ضربات روحی و روانی بر سازمان حادث می‌شود، شوک قابل ملاحظه‌ای به همه افراد و گروه‌های سازمانی و حتی به خانواده کارکنان وارد نموده و ساختارهای دفاعی و محافظتی سازمان را در هم می‌شکند و احساس ناامیدی، یأس و دل‌سردی شدیدی بر سازمان حاکم می‌نماید. به عبارت دیگر، در صورت وقوع تروما در یک سازمان که معمولاً به دلیل سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید، به‌عنوان مثال هنگامی که مدیران و کارکنان سازمان (رکن افراد) به دلیل سوء عملکرد خود، موجبات بدنامی سازمان را فراهم نموده و چهره سازمان در ذهن جامعه و ذی‌نفعان تخریب می‌کنند، می‌تواند یک مانع اصلی در برابر عملکرد مستخدمین بوده که ناشی از احساس خطر، یأس و یا اضطراب ناشی از تروماست و آنگاه خود را در سطوح مختلف سازمان نشان می‌دهد، بنابراین موجب ایجاد حس بی‌توجهی در کارکنان نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای خود می‌گردد و گاهی نیز می‌تواند در شکل‌های مخربی همچون فرسودگی، بی‌رمقی، بی‌توجهی نسبت به آینده شغلی، خود را نشان دهد. آنچه در نتیجه این فرایند بوجود می‌آید این است که کارکنان هیچ تمایلی به تغییر نسبت به رویدادها در بلندمدت ندارند، اهداف سازمانی را به مثابه اهداف خود نمی‌بینند، نسبت به پیشرفت سازمانی و افزایش بهره‌وری کار توجهی نشان نمی‌دهند و در نهایت ممکن است به این نتیجه برسند که ماندن یا نماندن آنها در این کار یا سازمان برایشان تفاوتی نمی‌کند و در این صورت احتمال اینکه این کارکنان تصمیم به ترک شغل خود بگیرند بیشتر خواهد شد. از این رو، دور از انتظار نیست وقتی سازمان دچار تروما می‌گردد به خاطر پیامدهای منفی که در سطوح مختلف سازمانی ایجاد می‌کند، زمینه تمایل کارکنان به ترک خدمت را فراهم نماید.

همچنین یافته‌ها حاکی از این بود که تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تأیید شده است. $(p > 0.05)$ جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان برابر با 0.21 است. این یافته پژوهشی در مورد اثر مستقیم ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نتایج پژوهش‌های فرامرزی راد (Faramarzi Rad, 2021)، آبادیان (Abadian, 2022) و امدی (Omedi, 2024) همسویی دارد. در تبیین این یافته تحقیق می‌توان گفت هرچه در مدارس، ترومای سازمانی یا ضربه روحی سازمانی افزایش یابد، بدبینی سازمانی بیشتر می‌شود به تعبیر دیگر، هرچه معلمان احساس کنند که از یکسو روابط درون سازمانی بین همکاران کمرنگ شده و از سوی دیگر، به دلیل افزایش فشار روانی زیاد و تنش‌های روحی در مدرسه احساس کنند افسردگی، پرخاشگری و ترس آنان نیز افزایش یافته است در چنین شرایطی بدبینی آنان نسبت به همکاران و مدرسه افزایش می‌یابد به گونه‌ای که وقتی درباره حضور در محیط مدرسه می‌اندیشند، احساس عصبانیت می‌کنند بنابراین می‌توان گفت که ترومای سازمانی یا به تعبیر دیگر، تنش‌ها و چالش‌های روانی محیط کار می‌تواند بر کل سازمان اثر کرده و پیرو آن بر رفتارهای فردی، گروهی و سازمانی اثر مستقیم بگذارد چنانکه ترومای سازمانی یکی از جدیدترین تئوری‌ها در عرصه رفتار سازمانی و مدیریت می‌باشد که با هدف اثرات روانی و جسمی برای فرد و گروه در یک سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد لذا یکی از شاخص‌های تأثیرگذار بر بدبینی معلمان، افزایش ترومای سازمانی است.

علاوه بر این مشخص شد که تأثیر بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان تأیید شده است. $(p > 0.05)$ جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر احساس تعلق به مدرسه بر بهزیستی تحصیلی برابر با 0.16 است. این یافته پژوهشی در مورد اثر مستقیم بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت با نتایج پژوهش‌های دارابی‌فرد (Darabifard, 2017) و احمدی (Ahmadi, 2022) همسویی دارد. در تبیین این یافته تحقیق می‌توان گفت که اگر معلم و مدیر در مدرسه به یکدیگر بدبین باشند نه تنها به اعتقاد بدبینی سازمانی، باعث نگرش منفی کارکنان به سازمان می‌شود، بلکه معلم در برخورد با معلمان سایر مدارس یا کارکنان سایر ادارات، از اتفاقاتی که در مدرسه رخ می‌دهد، گله و شکایت می‌کند و با دیگران در مورد کارهای که در مدرسه انجام می‌شود،

صحت می‌کند بنابراین در چنین شرایطی، معلمان ترجیح می‌دهند در صورت وجود موقعیتی بهتر برای کار، شغل فعلی را رها کرده و برای تصدی شغل جدید اقدام نمایند، زیرا به خاطر بیم و نگرانی نسبت به فضای مدرسه، مشکلات کاری و کلاس خود و با توجه به فضای مدرسه، نه تنها پیشنهادی برای ایجاد تغییر و بهبود امور ارائه نمی‌دهند و از بیان هر ایده‌ای خودداری می‌کنند، بلکه ممکن است به این فکر کنند که به زودی باید شغل خود را تغییر داده و به دنبال موقعیت‌های بهتر کاری برای خود باشند. هنگامی که کارکنان درک کنند که با آنها به‌طور مطلوبی رفتار نشده و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمان‌شان پیدا کرده و نسبت به کار خود بدبین می‌شوند. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه مثبتی بین بدبینی سازمانی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. همچنین در ارتباط با بدبینی سازمانی باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده است و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد. بر این اساس وقتی چنین احساسی در فرد شکل بگیرد، اجتناب از ارائه خدمات مطلوب در سازمان، پیش گرفتن بی‌تفاوتی و در نهایت تمایل برای ترک خدمت دور از ذهن نخواهد بود.

در مجموع یافته‌ها نشان داد تأثیر بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معنادار شده است و همچنین تأثیر متغیر مستقل (ترومای سازمانی) بر تمایل به ترک خدمت مورد تأیید قرار گرفته است که این نتایج نشان می‌دهد نقش میانجی تأیید شده است. مطابق نتایج متغیر مستقل بر میانجی و متغیر میانجی بر متغیر وابسته تأثیر معنادار داشته است که به معنای تأیید نقش میانجی‌گری بدبینی سازمانی در رابطه ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت است. اگرچه تاکنون نقش واسطه‌گری بدبینی سازمانی در ارتباط بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت مورد بررسی قرار نگرفته است، اما با توجه به اثر مستقیم ترومای سازمانی با بدبینی سازمانی از یک سو که با یافته‌های پژوهش‌های فرامرزی‌راد (Faramarzi Rad, 2021)، احمدی شریف و باقری حجاز (Ahmadi Sharif & Bagheri Hejaz, 2024)، نادری و صارمی (Nadei & Saremi, 2024) و موسوی زارع (Mousavi Zare, 2021) اثر مستقیم بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت از سوی دیگر که با یافته‌های پژوهشی احمدی (Ahmadi, 2022)، و دارابی‌فرد (Darabifard, 2017) همسویی دارد، اثر غیرمستقیم و نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی در ارتباط بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت معلمان مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت، مشابه افراد، سازمان‌ها نیز می‌توانند از تروما رنج ببرند، ضربه روحی سازمانی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم و یا یکباره و تدریجی اتفاق بیفتد، سازمانی که به دلیل سوءمدیریت، نامش بر سر زبان‌ها افتاده است، ممکن است دچار کاهش اعتماد ارباب‌رجوع و از دست دادن جایگاه خود در بین آنها شود و از این رهگذر ضربه روحی قابل ملاحظه‌ای را دریافت نماید، عدم توجه به آینده سازمانی و کارکنان در مراحل تغییر یا ایجاد شرایطی که کارکنان در آن احساس راحتی نمی‌کنند، ممکن است صدمات جبران‌ناپذیری به سازمان و کارکنان وارد کند که رفع و درمان آن به راحتی ممکن نیست. وقتی تروما در سطح افراد اتفاق می‌افتد آنها دچار یأس و نوسیدی می‌شوند، دورنمای مناسبی برای کار خود ترسیم نمی‌کنند و در نتیجه انرژی لازم برای کار نمی‌گذارند و در نتیجه آن سازمان دچار حالاتی مانند رکود، کاهش منابع مالی، عدم بهره‌مندی از فناوری روز و نظایر آن می‌شوند، ترومای سازمانی در سطح افراد بر توانایی معمولی افراد غلبه می‌کند و هرچقدر افراد احساساتی از قبیل: اضطراب و دلواپسی، بیم و هراس، فلسفه‌بافی، کاهش تعهد، بدگمانی، غیبت زیاد، عدم تمرکز نسبت به وضعیت کاری خود داشته باشند، احتمال بدبینی به سازمان نیز بیشتر خواهد شد. سازمانی که دچار تروما می‌گردد در سطح ساختاری دچار آشفتگی می‌شود و در نتیجه اهداف آن سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، کارکنان سازمان تمایلی برای استفاده از فناوری‌های جدید ندارند و محیط سازمان جوی ایجاد می‌کند که کارکنان نه تنها تمایلی به انجام کار ندارند، بلکه ممکن است به این بیندیشند که چنانچه موقعیت کاری جدید برای آنها پیش آید بهتر است این سازمان را ترک و به محل خدمت جدید بروند و از این طریق ترومای سازمانی در سطوح متفاوت فردی، ساختاری، فناوری، افراد و محیط می‌تواند زمینه‌ای برای تمایل کارکنان به ترک خدمت خود ایجاد نماید. علاوه بر این کارمندی که به بدبینی نسبت به شغل و حرفه خود مواجه می‌شوند، معمولاً در اغلب موارد غایب بوده، از سرپرستان خود کمتر راضی‌اند، مشکلات سلامتی بیشتری را تجربه می‌کنند، استرس بیشتری را نشان می‌دهند، اعتمادبه‌نفس پایین‌تری دارند، تمایلات ترک خدمت بیشتری را نمایان ساخته و فرسودگی شغلی بیشتری در آنان گزارش می‌شود. دیگر محققان دریافته‌اند کارمندی که باور دارند به‌طور ساختاری دچار بدبینی

شده‌اند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را نشان داده و عملکرد شغلی پایین‌تری دارند. اگرچه این نتایج می‌تواند به‌وسیله تفاوت‌ها در نگرش‌های شغلی، آرزوی پیشرفت، ترس از رکود و عملکرد کارکنان تحت‌الشعاع قرار گیرد. همراستا با نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان دریافت که وقتی برای کارکنان در سازمان امکان ارتقای و رشد سازمانی وجود ندارد، زمینه مناسبی برای یادگیری سازمانی فراهم نشده باشد و کارکنان احساس شادی و لذت از کار را تجربه نکنند، می‌توان انتظار داشت که این کارکنان به‌زودی مسیر شغلی خود را تغییر بدهند و به فکر ترک کار خود باشند تا از این طریق بتوانند زمینه شغلی مناسب‌تری را برای خود فراهم نمایند. وقتی کارکنان زمینه رشد و ارتقاء در سازمان برای خود نبینند، خیلی زود انرژی برای انجام وظایف محوله را از دست می‌دهند و اغلب کارهای خود را با دقت و سرعت کافی انجام نمی‌دهند و در درازمدت این فرد رغبتی برای انجام کارها ندارد و اگر کاری هم انجام دهد از سر ناچاری و برای جلوگیری از توبیخ و تنبیه انجام می‌دهد، پس بدیهی است که کار او از کیفیت لازم برخوردار نباشد و مورد قبول ارباب‌رجوع قرار نگیرد و به مرور زمان به این نتیجه برسد که چنانچه راهی پیدا کند این کار را رها و به کار دیگری مشغول شود و تمایل به ترک خدمت نیز در او افزایش می‌یابد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، اینکه تنها بر روی معلمان شهر داراب صورت گرفته، بنابراین در تعمیم آن بایستی احتیاط لازم صورت گیرد. پژوهش صرفاً در دوره متوسطه دوم انجام شده، لذا در تعمیم نتایج به دیگر گروه‌ها باید احتیاط نمود. اطلاعات به دست آمده صرفاً از طریق پرسشنامه بوده که این امر می‌تواند نتایج پژوهش را تحت‌تأثیر قرار دهد، لذا در تعمیم یافته‌ها باید با احتیاط عمل کرد.

پشتیبانی مالی

پژوهشگران هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ تعارض منافی ندارند.

References

- Abadian, N. (2022). *Investigating the effect of organizational trauma on social attrition with the mediating role of organizational cynicism in teachers*. Unpublished master's thesis, University of Sistan and Baluchistan, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (in Persian)
- Abdullahi Godollo, R. & Seyed Ameri, M. H. (2020). The relationship between organizational anti-citizenship behavior, organizational laziness, and organizational trauma on the work conscientiousness of physical education teachers with the mediating role of organizational cynicism. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 7(3), 41-50. (in Persian)
- Ahmadi, R. (2022). *Examining the effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behavior by studying the mediating role of desire to quit*. Unpublished Master's thesis, Payam Noor University of West Azarbaijan Province, Khoi Center. (in Persian)
- Ahmadi Sharif, M., & Bagheri Hejaz, M. (2024). Predicting professional growth based on philosophical mindset and successful intelligence with the mediation of knowledge management and fair behavior among middle managers. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(1), 45-62. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.467234.1003> (in Persian)
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289-2308.
- Darabifard, M. (2017). *Investigating the relationship between organizational silence and organizational pessimism and the desire to leave the service in Iran's state-owned printing company* Unpublished master's thesis, Islamic Azad University, Shahrud Branch. (in Persian)
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998) Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- Dulaty, H., & Deyhimpuor, M. (2018). An assessment of factors affecting organizational trauma on leaving service by military personnel. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(4), 81-106. (in Persian)
- Faramarzi Rad, F. (2021). *Presenting a causal model of the relationship between organizational trust and organizational trauma on organizational silence with an emphasis on the mediating role of teachers' organizational pessimism*. Unpublished master's thesis, Payam Noor University, Fars Province, Shiraz. (in Persian)
- Heydari, S. R. (2018). *Investigating the impact of organizational trauma on employees' job performance with regard to the mediating role of employee skills and job participation*. Unpublished Master's thesis, Payam Noor University, Markazi Province. (in Persian)
- Hormann, S., & Vivian, P. (2005). Toward an understanding of traumatized Organizations and how to intervene in them. *Traumatology*, 11(3), 121-161.
- Hosseini Barzanji, K. (2013). *Comparison of tendency to quit the job among the staff of governmental organizations*. Unpublished master's thesis, Payam Nour University. (in Persian)
- Mirzaei, V., Davoudi, S., Nadi Moghadam, S., & Bahrami, M. (2023). The relationship between psychological capital and the desire to leave a job considering the mediating role of preventive and promotional psychological ownership and the moderating role of service experience in nurses. *Mashhad University of Medical Sciences Faculty of Medicine Journal*, 66(4), 853-871. (in Persian)
- Mousavi Zare, S. J. (2021). *Examining the effect of organizational trauma on organizational silence with the mediating role of organizational cynicism and emotional intelligence*. Unpublished master's thesis, Tabran Institute of Higher Education, Department of Management and Human Sciences. (in Persian)
- Naderi, E. and Saremi, K. (2024). The well-being of English teachers: the effect of increasing conditions and stress-reducing resources in the work environment. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(2), 27-42. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.476467.1010> (in Persian)
- Nafi, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52-69.
- Najib, H., & Nawangsari, L. C. (2021). Effect of intellectual capital on organizational sustainability with employee innovative behavior as intervening variables in Pt. Jaya maritime services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 158-163.

- Omedi, S. (2024). Investigating the relationship between transformational leadership on emotional burnout of leaders of educational organizations with an emphasis on the contribution of emotional intelligence and role playing. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(3), 33-48. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.485011.1014> (in Persian)
- Rahmani, I. (2022). *Examining the effect of toxic leadership of managers on the creation of organizational trauma with the mediation of emotional burnout, organizational cynicism and hypocritical behavior in schools*. Unpublished Master's thesis, Bo Ali Sina University, Faculty of Humanities. (in Persian)
- Safari, O., & Hosseini, F. (2021). A study of organizational justice and psychological empowerment through the glass ceiling in the employees of the Departments of Sports and Youth of Fars. *Journal of Human Capital Empowerment*, 4(3), 161-166. (in Persian)
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2019). The effect of job insecurity on employees' job outcomes: the mediating role of job embeddedness. *Journal of Management Development*, 38(4), 288-297. <https://doi.org/10.1108/jmd-01-2018-0004>.
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819.
- Shahraki, H. (2018). *Investigating the impact of organizational trauma-causing factors on the desire to leave the service of Zahedan Education Department employees*. Unpublished Master's thesis, University of Sistan and Baluchistan, Faculty of Literature and Humanities. (in Persian)
- Vivian, P., & Hormann, S. (2013). *Organizational trauma and healing*, CreateSpace.