

## Research Paper

## 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<sup>۱\*</sup>, Vajehe Khosravi<sup>۲</sup>

۱. assistant professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Bushehr, Iran.

۲. Master of Educational Management, Department of Management, Islamic Azad University, Darab, Iran.

Received: ۱۳/۰۵/۲۰۲۴

Accepted: ۱۸/۰۹/۲۰۲۴

PP: ۱۱۱-۱۲۱

### Keywords:

Organizational trauma, organizational pessimism and desire to leave the service

### 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.

**research methodology:** 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 ۲۰۲۲-۲۳, whose number was ۲۵۶ 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 ۱۵۲ people. In order to collect information, the organizational trauma questionnaire of Dihim and Dovati (۲۰۱۶) with Cronbach's alpha of ۰.۹۱۳, the organizational cynicism questionnaire of Dean et al. (۱۹۹۸) with Cronbach's alpha of ۰.۸۲, and the willingness to leave service questionnaire of Barzanji (۲۰۱۵) Cronbach's alpha for this questionnaire is ۰.۸۲ were used, whose validity and reliability were confirmed and were completed by the teachers. .

**Findings:** 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.

**Conclusion:** 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 trauma and organizational pessimism.

**Citation:** Samimi,S., khosravi, V.(۲۰۲۴). 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 secondary school teachers. Journal of Ahsan Education, Vol ۱, No ۱, pp

**Corresponding author: Somayeh Samimi**

**Address:** Department of Educational Management, Farhangian University, Bushehr, Iran.

**Email:** SOMAYEHSAMIMI۲۰۱۰@GMAIL.COM

## مقاله پژوهشی

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

سمیه صمیمی<sup>۱</sup>، وجیهه خسروی<sup>۲</sup><sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، داراب، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** یکی از مهمترین مسائل مرتبط با کارکنان در هر سازمانی بخصوص سازمان های آموزشی تمایل به ترک خدمت آنهاست که ضرورت دارد عوامل مرتبط و موثر بر آن شناسایی و مورد توجه قرار گیرد. هدف پژوهش حاضر " ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تاکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب بود.

**روش شناسی پژوهش:** پژوهش، همبستگی از نوع توصیفی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مشغول به کار در دوره متوسطه دوم شهر داراب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ که تعداد آنها طبق استعلام ۲۵۶ نفر بود. در پژوهش حاضر برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه آماری گرجسی حجم نمونه آماری برابر ۱۵۲ نفر برآورد گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ترومای سازمانی دیهیم و دولتی (۱۳۹۶) با آلفای کرونباخ ۰/۹۱۳، پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸) با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و پرسشنامه تمایل به ترک خدمت برزنجی (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ برای این پرسش نامه ۰/۸۲ که مورد تایید قرار گرفت استفاده شد و توسط معلمان تکمیل گردید.

**یافته ها:** یافته های پژوهش نشان می دهد 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 غیر مستقیم و از نظر آماری معنادار بر تمایل به ترک خدمت است که این امر بیانگر نقش واسطه ای بدبینی سازمانی در رابطه متغیر ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت معلمان دوره متوسطه دوم است

**بحث و نتیجه گیری:** مطابق یافته های پژوهش به نظر می رسد جهت کاهش تمایل به ترک خدمت معلمان باید به عوامل موثر بر آن مانند ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی توجه داشت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۸

شماره صفحات: ۱۱۱-۱۲۱

## واژه های کلیدی:

ترومای سازمانی، بدبینی سازمانی و تمایل به ترک خدمت

**استناد:** صمیمی، سمیه، . خسروی، وجیهه. (۱۴۰۳). ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تاکید بر نقش میانجیگری بدبینی سازمانی در معلمان . فصلنامه تعلیم و تربیت احسن. دوره اول شماره یک، پاییز ۱۴۰۳، شماره صفحات ۱۱۱-۱۲۱

\* نویسنده مسئول: سمیه صمیمی

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.

پست الکترونیکی: SOMAYEHSAMIMI۲۰۱۰@GMAIL.COM

## 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. بدیهی است خسارت ازدست‌دادن 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 (Mirzaei et al, ۲۰۲۳).

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 پیش‌بینی‌شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد. تعریف ترک خدمت پیش‌بینی‌شده 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 (Haydari et al, ۲۰۲۳). 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 به‌قصد 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 and Karatep, ۲۰۱۹). مطالعات پیشین ادعا کرده‌اند که تمایل به ترک خدمت یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیشروی سازمان است که می‌تواند از جابه‌جایی‌های شغلی انجام‌گرفته در سازمان متأثر شود. هزینه‌های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارایی هر کارمند، سالانه بین ۲۰ تا ۲۰۰ درصد به سازمان خسارت وارد می‌کند. علاوه بر این، ضایعات معنوی ناشی از ترک خدمت مانند ازدست‌رفتن تجارب و کاهش بهره‌مندی از خرد جمعی، کاهش تعهد، انگیزه و اخلاق کاری میان کارکنان باقیمانده، از مواردی است که قابل‌اندازه‌گیری نیست (Burnham, ۲۰۰۰) 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 and Nawang Sari, ۲۰۲۱). 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 موردنیاز 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 and Hosseini, ۲۰۲۱). 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 (Mohammad Osman et al, ۲۰۲۴). بدبینی معمولاً با دروغ‌گویی، به نمایش گذاشتن چهره نادرست از دیگران و نادیده‌گرفتن 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, ۲۰۱۳) و موجب ایجاد فاصله روانی کارکنان و سازمان، کاهش کارایی سازمان (Salanova et al., ۲۰۰۵)، توسعه نگرش‌های منفی و بدبینانه و کاهش تعهد سازمانی شود (Baker and Shafley, ۲۰۰۰). عوامل اصلی بدبینی سازمانی را می‌توان تحت دو عنوان فردی و سازمانی بررسی کرد. ویژگی‌های شخصی مؤثر بر بدبینی عبارت‌اند 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 and Seyed Amiri, ۲۰۲۰) نسبت می‌دهند.

ترومای سازمانی، بیانگر تجربه جمعی کارکنان از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است که به‌موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی یک سازمان درهم‌شکسته و سازمان به طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل‌توجهی دریافت می‌کند (Vivan and Horman, ۲۰۱۳) و با تأثیرگذاری بر توانایی افراد و سازمان موجب نقصان و تقلیل ظرفیت‌ها، استعدادهای و انرژی سازمان می‌شود، از آنجاکه گستره عملیاتی ضربات روحی سازمان بر روح و روان کارکنان تأثیر به‌سزایی 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 (Horman and Vivian, ۲۰۰۵).

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 باتوجه 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 معنی‌دار وجود دارد؟

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و با توجه 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 جمع آوری مقیاس‌ها، تحلیل آماری روی داده‌های حاصل از ۱۵۲ نفر از معلمان انجام شد. برای جمع آوری 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 spss۲۵ و لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده گردیده است.

۱-۲ پرسشنامه بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند.  
۲-۲ پرسشنامه ترومای سازمانی دیهیم و دولتی (۱۳۹۶)، 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 برزنجی (۱۳۹۲)، آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۲ بدست آمد. همچنین روایی این پرسشنامه از طریق ارائه آن به ۱۰ استاد خبره و بررسی آنها انجام که در نهایت تایید شده است.

### یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق و سپس، یافته‌های استنباطی، ارائه می‌شوند.  
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 بدست 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.

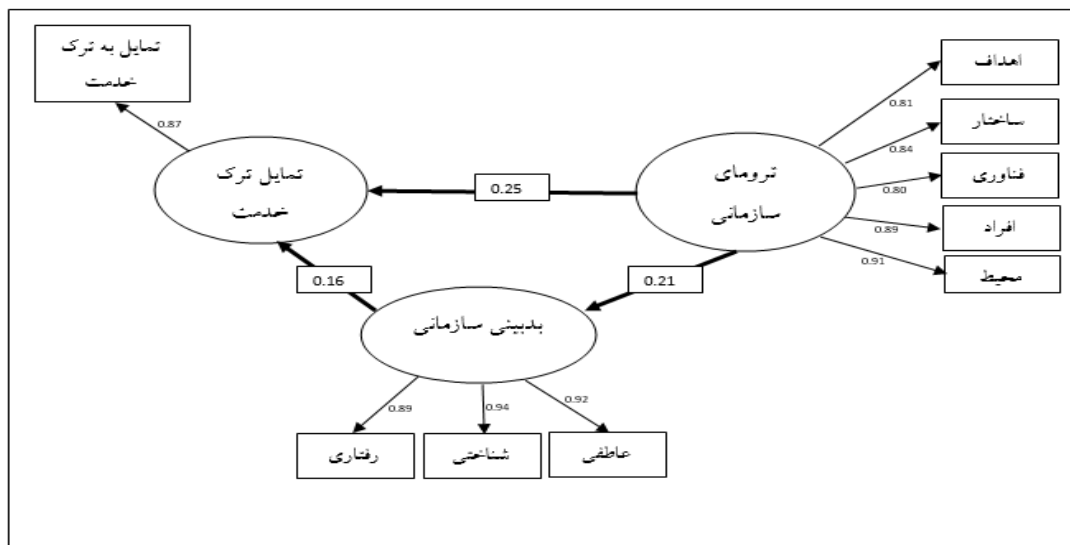
جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	معنی‌داری	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 می دهد که تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند. سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از مقدار ۰/۰۵ به دست آمده است ( $p > ۰/۰۵$ ) 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 می توان جهت تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده کرد.

آزمون مدل

مدل مفهومی تحقیق با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار لیزرل آزمون شد. شکل ۱ مدل پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد شده نشان می دهد. جدول ۳ شاخص های برازش مدل و نتایج آزمون مدل در جدول ۴ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل پژوهش

بررسی شاخص های برازش:

شاخص های برازندگی مدل پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص های برازش مدل پژوهش

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

(منبع: پاشا شریفی و دیگران، ۱۳۹۱).

جدول ۴: نتایج آزمون معادلات ساختاری (جدول ضرایب)

نتیجه	مقدار p	مقدار t	ضریب	استاندارد	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 بدست آمده در مجموع نشان از برازش قابل قبول و مناسب داده ها با مدل دارد و می توان برازش مدل را با توجه به شاخص های برازش بدست 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 معلمان دوره متوسطه دوم شهر داراب تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

یافته‌ها نشان داد تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی معلمان تأیید شده است. ( $p < 0.05$ ) جهت تأثیر مثبت است و شدت تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی 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 غیر مستقیم متغیرها از بررسی اثرات غیرمستقیم استفاده شده است. در جدول ۵ مقدار تأثیر ترومای سازمانی به طور مستقیم، تأثیر غیر مستقیم 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 معنی‌دار 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 معنی‌دار داشته است که به معنای تأیید نقش میانجی‌گری بدبینی سازمانی در رابطه ترومای سازمان و تمایل به ترک خدمت است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور ارائه مدل علی روابط ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت با تاکید 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 برابر با ۰/۲۵ است. این یافته پژوهشی در مورد اثر مستقیم ترومای سازمانی بر تمایل به ترک خدمت با نتایج پژوهش‌های شهرکی (۲۰۱۸)، موسوی زارع (۲۰۱۹) 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 درهم می‌شکند و احساس ناامیدی، یاس 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، یاس و یا اضطراب ناشی از تروما است 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 اینست 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 اینرو دور از انتظار نیست وقتی سازمان دچار تروما می‌گردد بخاطر پیامدهای منفی که در سطوح مختلف سازمانی ایجاد می‌کند، زمینه تمایل کارکنان به ترک خدمت را فراهم نماید.

یافته‌های همچنین 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 فرامرزی‌راد (۲۰۱۸)، آبادیان (۲۰۲۲)، رحمانی (۲۰۲۲) 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 معلمیان و همکاران (۱۴۰۰) بیان کرده‌اند، تئوری 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 احمدی (۲۰۲۲)، وینهارت و همکاران (۲۰۲۴)، دارابی فرد (۲۰۱۸)، صولت دزفولی (۲۰۱۸) همسویی دارد. در تبیین این یافته تحقیق می‌توان گفت که اگر معلم و مدیر در مدرسه به یکدیگر بدبین باشند نه تنها به اعتقاد صالح‌زاده و امانی (۲۰۱۸) 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، صحبت 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 کنند بلکه ممکن است به این فکر کنند که به زودی باید شغل خود را تغییر داده و بدنبال موقعیت‌های بهتر کاری برای خود باشند. حقیقی کفاش و همکاران (۲۰۱۰) بیان کرده‌اند 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 طبق دیدگاه جمیز (۲۰۰۵) در ارتباط با بدبینی سازمانی که معتقد است 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 مشکل ساز در محل کار می‌باشد. براین 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 معلمان تأیید 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 معنی‌دار داشته است که به معنای تأیید نقش میانجی‌گری بدبینی سازمانی در رابطه ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت است. اگر چه تا کنون نقش واسطه‌گری بدبینی سازمانی در ارتباط بین ترومای سازمانی با تمایل به ترک خدمت مورد بررسی قرار نگرفته است، اما باتوجه به اثر مستقیم ترومای سازمانی با بدبینی سازمانی از یکسو که با یافته‌های پژوهش‌های فرامرزی‌راد (۲۰۲۲)، آبادیان (۲۰۲۲)، رحمانی (۲۰۲۲) و موسوی زارع (۲۰۲۲) و اثر مستقیم بدبینی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت از سوی دیگر که با یافته‌های پژوهشی احمدی (۲۰۲۲)، وینهارت و همکاران (۲۰۲۴)، دارابی فرد (۲۰۱۸) و صولت دزفولی 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

به صورت مستقیم و غیرمستقیم و یا یکباره و تدریجی اتفاق بیفتد، سازمانی که به دلیل سوءمدیریت، نامش بر سرزبان‌ها افتاده است، ممکن است دچار کاهش اعتماد ارباب رجوع و ازدست 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 یاس و نومیدی 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 هرچه قدر 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 تحت الشعاع 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 کارمندانی 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، اعتماد به نفس پایین‌تری دارند، تمایلات ترک خدمت بیشتری را نمایان ساخته و فرسودگی شغلی بیشتری در آنان گزارش می‌شود. دیگر محققان دریافته‌اند کارمندانی که باور دارند به طور ساختاری دچار بدبینی شده‌اند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را نشان داده و عملکرد شغلی پایین‌تری دارند. اگر چه این نتایج می‌تواند به وسیله تفاوت‌ها در نگرش‌های شغلی، آرزوی پیشرفت، ترس از رکود و عملکرد کارکنان تحت الشعاع 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 به زودی 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 ارتقا 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 توییح و تنبیه انجام می‌دهد، پس بدیهی است که کار او از کیفیت لازم برخوردار نباشد و مورد قبول ارباب رجوع 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 این پژوهش 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 تحت تأثیر قرار دهد، لذا در تعمیم یافته‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

بر اساس نتایج بدست آمده در راستای رابطه موجود بین ترومای سازمانی و تمایل به ترک خدمت همچنین ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی معلمان پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها برنامه‌ریزی‌های مناسبی برای رسیدگی به وضعیت کاری و معیشتی آنها داشته باشند، از بروز بحران‌ها در سازمان جلوگیری نموده و کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند تا در صورت بروز مسئله یا چالش در سازمان کارکنان نیز در کنار مدیران قرار گرفته و تلاش کنند چالش را بر طرف نمایند. همچنین در راستای فرضیه دوم پژوهش با توجه به رابطه موجود بین بدبینی سازمانی و تمایل به ترک خدمت پیشنهاد می‌شود مدیران به شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی کارکنان برآمده و برنامه‌ریزی لازم برای به حداقل رساندن یا از بین بردن این عوامل داشته باشند. علاوه بر این پژوهش حاضر در بین معلمان دوره متوسطه دوم صورت پذیرفته، پیشنهاد می‌گردد اجرای آن در سایر پایه‌ها و مقاطع تحصیلی نیز انجام پذیرد و نتایج آن با این پژوهش مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد.

### نتیجه گیری



در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد جهت کاهش تمایل ترک خدمت معلمان باید به عوامل موثر بر آن مانند ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی توجه داشت.

### ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

### مشارکت نویسندگان

نگارش: وجیهه خسروی؛ نظارت و نگارش نهایی: سمیه صمیمی

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Abadian, N. (۲۰۲۲). Investigating the effect of organizational trauma on social attrition with the mediating role of organizational cynicism in teachers, master's thesis, University of Sistan and Baluchistan, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (in persian)
- Abdollahi Godollo, R. & M.H. Seyed Ameri (۲۰۲۰). "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, ۷(۳): ۴۱-۵۰. (in persian)
- Ahmadi, R. (۲۰۲۲). Examining the effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behavior by studying the mediating role of desire to quit, Master's thesis, Payam Noor University of West Azarbaijan Province, Payam Noor Khoi Center.(in persian)
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (۲۰۰۰). Burnout contagion processes among teachers. Journal of Applied Social Psychology, ۳۰(۱۱), ۲۲۸۹- ۲۳۰۸.
- Branham, F. L. (۲۰۰۰). Six truths about employee turnover. NY: American Management Association. [http://www. Nichebenefits. Com/Library/sixtruths. Pdf](http://www.Nichebenefits.Com/Library/sixtruths.Pdf) (Accessed ۰۵-۱۹-۰۸).
- Darabi Fard, M. H. (۲۰۱۷). Investigating the relationship between organizational silence and organizational pessimism and the desire to leave the service in Iran's state-owned printing company, master's thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch, Faculty of Humanities. (in persian)
- Dehimpour, M. and Davalit, H. (۲۰۱۷). The effect of organizational trauma-causing factors on military employees' desertion, Human Resource Management Research Quarterly, ۹. (in persian). (۴) [magiran.com/p۱۸۱۵۴۳۰](http://magiran.com/p۱۸۱۵۴۳۰)
- Faramarzi Rad, F. (۲۰۲۱). 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, master's thesis, Payam Noor University, Fars Province, Payam Noor Center, Shiraz. (in persian)

Heydari, S. R. (۲۰۱۸). Investigating the impact of organizational trauma on employees' job performance with regard to the mediating role of employee skills and job participation, Master's thesis, Payam Noor University, Central Province.

Hormann S. (۲۰۱۸). Exploring resilience: In the face of trauma. *Humanistic Management Journal*, ۳(۱), ۹۱-۱۰۴. Crossref .

Hormann, S., & Vivian, P. (۲۰۰۵). "Toward an understanding of traumatized Organizations and how to intervene in them". *Traumatology*, ۱۱ (۳), ۱۲۱-۱۶۱. Doi: ۱۰.۳۱۱۶۶.۱۲۳۵۶۶۲۶.۲۰۱۱.۰۳.۰۵.

Hüseyin, Y., & Çakar, F. D. (۲۰۱۶). The impact of organizational cynicism on organizational citizenship behavior and turnover intention. *International Journal of Human Sciences*, ۱۳(۱), ۹۳۶-۹۴۹.

Mirzaei, V; Davoudi, S; Nadi Moghadam, S and Bahrami, M. (۲۰۲۳). 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, ۶۶(۴), pp.۸۵۳-۸۷۱. (in persian)

Mirzaei, V; Davoudi, Sa; Nadi Moghadam, S and Bahrami, M (۲۰۲۳). The relationship between psychological capital and the desire to leave the 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, ۶۶(۴), pp.۸۵۳-۸۷۱. (in persian)

Mousavi Zare, S.d. (۲۰۲۱). Examining the effect of organizational trauma on organizational silence with the mediating role of organizational cynicism and emotional intelligence, master's thesis, Tabran Institute of Higher Education, Department of Management and Human Sciences. (in persian)

Nafei, W. A. (۲۰۱۳). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, ۶(۷), ۵۲-۶۹.

Najib, H., & Nawangsari, L. C. (۲۰۲۱). 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*, ۶(۱), ۱۵۸-۱۶۳ .

Rahmani, I. (۲۰۲۲). 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, Master's thesis, Bo Ali Sina University, Faculty of Humanities. (in persian)

Safari, H. (۲۰۱۸). The study of factors affecting the occurrence of administrative corruption in the physical education organization of the Islamic Republic of Iran, Master's thesis, Faculty of Physical Education, University of Tehran.

Safari, O. and Hosseini, F. (۲۰۲۱). 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, Volume ۴, Number ۳, Autumn ۱۴۰۰. (in persian)

Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (۲۰۱۹). The effect of job insecurity on employees' job outcomes: the mediating role of job embeddedness. Journal of Management Development, ۳۸(۴), ۲۸۸-۲۹۷. doi.org/۱۰.۱۱۰۸/jmd-۰۱-۲۰۱۸-۰۰۰۴.

Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (۲۰۰۵). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. Educational and Psychological Measurement, ۶۵(۵), ۸۰۷- ۸۱۹.

Shahraki, H. (۲۰۱۸). Investigating the impact of organizational trauma-causing factors on the desire to leave the service of Zahedan Education Department employees, Master's thesis, University of Sistan and Baluchistan, Faculty of Literature and Humanities. (in persian)

Vivian, P. and Hormann, Sh. (۲۰۱۳) Organizational Trauma and Healing, CreatSpace, - North Charleston, SC. ISBN-۱۳۹۱۶۱-۱۵۶۱۱۱۲۱ ۵.

Willi response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. Academy of Management Annals, ۱۱(۲), ۷۳۳-۷۶۹.