

اعتباریابی الگوی مؤلفه های مؤثر بر ترومای سازمانی معلمان

هاشم پورعلی^۱، بهرنگ اسماعیلی شاد^{۲*}، محبوبه سلیمان پور عمران^۳، وحید میرزایی^۴

(۱) دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

(۲) گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

(۳) گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

*نویسنده مسئول: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۴/۰۱/۲۰

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۳/۱۲/۱۷

چکیده

هدف تحقیق، اعتباریابی الگوی مؤلفه های مؤثر بر ترومای سازمانی معلمان بود. رویکرد این پژوهش از نوع کمی می باشد. در الگوی طراحی شده، مؤلفه های ترومای سازمانی معلمان با استفاده از روش طرح تحلیل پارسه (۱۹۹۰) در ۹ بعد دسته بندی شدند: بی انگیزگی شغلی، تمایل به ترک شغل، فقر ارتباطات حرفه ای، کاهش بهداشت روانی، عدم دلبستگی شغلی، عدالت ادراک شده، افت کیفیت آموزشی، بی اعتمادی سازمانی، شخصی سازی سازمانی. این الگو توسط پرسشنامه محقق ساخته، اعتباریابی گردید. در بخش اول به ارزیابی مدل بیرونی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول، با ارائه نتایج روایی همگرایی و روایی واگرایی پرداخته شده است و پس از برقرار بودن شرط روایی، مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اموس ارائه شد. بر این اساس از شاخص های خلی دو به درجه آزادی، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازش توکر-لویس (TLI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش نسبی (RFI)، شاخص نسبت اقتصاد (PRATIO) و شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) استفاده شد. یافته ها نشان داد که الگوی مؤلفه های مؤثر بر ترومای سازمانی معلمان دارای اعتبار می باشد.

کلید واژگان: ترومای سازمانی، اعتباریابی الگو، معلمان

خویش می باشد. از این رو تعیین عواملی که موجب اثربخشی نیروی انسانی سازمان می گردد از اهمیت بسیاری برخوردار است (عباسی و ابطحی، ۱۳۸۶).

در میان سازمانهای بشری، سازمانهای آموزشی و مدارس، مهم ترین آنها هستند. ژان ژاک روسو آموزش و پرورش را به یک کشتی تشبیه کرده است که نجات بشر

مقدمه

سازمانهای عصر حاضر در محیطی پیچیده و کاملاً رقابتی به سر می برند که لازمه حیات و بقای آنها، شناسایی مزیتهای رقابتی پایدار، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد، مسئولیت پذیر و پاسخگو به عملکرد و رفتار

را از طوفان ممکن می سازد و آن را اساس ساخت جامعه سالم قلمداد می کند و زمینه دستیابی هر فرد را به آزادی مستقل فراهم می آورد (عیوضی و توفیقی، ۱۳۹۵: ۲۴).

پژوهشها نشان می دهند یکی از عواملی که سبب تحلیل انرژی سازمانها شده (زارع و توکلی بنیزی، ۱۳۹۶). و بر کارکرد آموزش و پرورش و عملکرد معلمان تاثیر دارد «ترومای سازمانی» است (مومنی و غفاری نیا، ۱۴۰۳؛ درجانی، ۱۴۰۲؛ حسینی ارشد، ۱۴۰۲). تروماها به عنوان عواملی که استرس و ناهنجاری را در سازمان ها ایجاد می کنند، نقش مهمی در کیفیت زندگی سازمان دارند و بیانگر آن دسته از ضربات و شوک های وارده به سازمان هستند که معمولاً به دلیل بدکارکردی یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می آیند (کولیوند و سرلک، ۱۳۹۴: ۱۱۱).

ترومای سازمانی یکی از تئوری های جدید در عرصه رفتار سازمانی و مدیریت سازمان می باشد. ترومای سازمانی یک تجربه جمعی است که دفاع سازمانی و ساختار حفاظتی سازمان را از بین می برد و باعث آسیب پذیری موقت و یا آسیب زدگی دائم سازمان می شود. در سازمان هایی که دچار تروما می شوند، جو یاس و ناامیدی بر سازمان حاکم می شود و کارکنان و مدیران انگیزه های کاری خود را از دست داده و تمرکز سازمان بر ارضای نیازهای مشتریان کاهش می یابد (زارع و توکلی بنیزی، ۱۳۹۶). پدیده تروما، یک واقعیت سازمانی است که تنها به یک سازمان خاص محدود نمی شود و در تمام محیط های شغلی و سازمانی وجود دارد. این پدیده حتی بر سازمان های آموزشی و به طور کلی آموزش و پرورش نیز تاثیرگذار است (غفوری و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۴). سازمانهای ترومازده به سازمانهایی اطلاق می شوند که کارکنان و مدیران آنها به دلیل ماهیت خاص فعالیت سازمان، در معرض آسیب های مختلف روحی و جسمی قرار دارند. کارمندان شاغل در سازمانهای ترومازده نیز تحت تاثیر اثرات جانبی این شرایط قرار خواهند گرفت به طوری که ممکن است بر روی مهارتهای آنان و در نتیجه

انگیزه و عملکرد شغلی آنان تاثیرگذار باشد. سازمانهایی که دچار ترومای سازمانی شده اند ویژگیهای مختلفی دارند که عبارتند از: عدم ارتباط بین سازمان و محیط بیرون، تاکید و تمرکز بر روابط درونی، گسترش استرس و اضطراب در سازمان، کم رنگ شدن هویت سازمانی و حاکم شدن روحیه یاس و ناامیدی (مرادی، ۱۴۰۲: ۶۰-۶۱).

پژوهشها نشان می دهد که در سازمانهایی که دچار ترومای سازمانی می شوند، موج کاهش تعهد سازمانی، تحلیل انگیزه کارکنان، ضعف عملکرد سازمان، جو نامناسب سازمانی، کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان (دکلرک و ساسول^۱، ۲۰۰۷)؛ رکود و ورشکستگی (والیانگاس^۲، ۲۰۰۹)، کاهش هویت سازمانی، حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی، آسیب رسانی به برند سازمان و از دست دادن مشتریان، کاهش وفاداری سازمانی و سرمایه اجتماعی رخ می دهد (ویویان و هورمان^۳، ۲۰۱۵).

صاحب نظران منشاء ترومای سازمانی را به عوامل متفاوتی نسبت داده اند. مور^۴ (۲۰۲۱) نبود اطمینان، سکوت اجباری و تغییرات مداوم را از عوامل ایجاد کننده ترومای سازمانی می داند (غفوری و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۱). براین اساس یکی از راهبردهای مطرح شده در حوزه سازمان و مدیریت در مقابله با تهدیدات، شناسایی ابعاد و عوامل ترومای سازمانی است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۵۲).

برخی پژوهش های انجام شده در رابطه با ترومای سازمانی عبارتند از:

مومنی و غفاری نیا (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه ترومای سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مهران» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را معلمان ابتدایی شهرستان مهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ که تعداد آنها ۱۶۴ نفر بود، تشکیل داده است. نتایج

۱. Deklerk & Sasol

۲. Välikangas

۳. Vivian & Hormann

۴. Moore

نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین ترومای سازمانی با عملکرد شغلی -۳۷۱/۰ بود.

خوشحال (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل موثر بر ترومای سازمانی» با هدف شناسایی عوامل موثر بر ترومای سازمانی در سازمانهای دولتی شهرستان زاهدان انجام داده است. جامعه آماری پژوهش، خبرگان علمی و اجرایی شهرستان زاهدان هستند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند ۱۱ نفر از آنان به عنوان اعضای نمونه انتخاب گردیده است. داده ها به شیوه تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل گردیده و نتایج حاصل از انجام پژوهش گویای آن است که فرهنگ سازمانی ضعیف، مشخص نبودن وظایف و حجم بالای فعالیتها، عدم چشم انداز روشن، ناکارآمدی مدیران، فقدان عدالت سازمانی، عدم توجه به مدیریت مشارکتی، سکوت سازمانی، ضعف ارتباطات، کاهش مشروعیت سازمان و عدم استفاده از تکنولوژی مناسب از عوامل موثر بر ترومای سازمانی هستند. یافته های درجانی (۱۴۰۲) در مقاله «شناسایی تاثیر ترومای سازمانی بر عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران» حاکی از این است که ترومای سازمانی و پنج مولفه آن (اهداف، افراد، محیط، فناوری، ساختار) بر عملکرد سازمانی در اداره آموزش و پرورش غرب استان مازندران تاثیر دارد.

موذن نژاد و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی با توجه به نقش تعدیل گری هوش هیجانی مدیران» انجام دادند. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها به صورت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان و پرستاران بیمارستان آریا و ۲۲ بهمن شهر مشهد به تعداد ۱۰۶۱ نفر است که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۸۲ نفر به روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس انتخاب گردیدند؛ نتایج حاصل بیانگر این بود که ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری می گذارند و متغیر هوش

هیجانی، نقش تعدیل گر کاهشی را در تاثیر بدبینی سازمانی بر ترومای سازمانی ایفا کنند.

ابراهیم زاده و خاک نژاد (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجی گری استرس ادراک شده» در بین کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل انجام دادند. این پژوهش از نوع کاربردی و از لحاظ نوع روش تحقیق توصیفی و پیمایشی بوده. جامعه آماری ۱۷۰۰۰ نفر معلم و کارمند آموزش و پرورش در سطح استان در نظر گرفته شده، حجم نمونه آماری نیز به دلیل استفاده از نرم افزار لیزرل و روش تحلیل معادلات ساختاری مضربی از سؤالات پرسشنامه بود. از سه پرسشنامه استاندارد ترومای سازمانی (ویویان و هورمان، ۲۰۱۵)، عملکرد شغلی (هرسی و گلداسمیت، ۲۰۱۵)، استرس ادراک شده (کوهن، ۲۰۱۴) جهت جمع آوری داده ها استفاده گردیده و در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج حاکی از آن است که فرضیه اول، ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تأثیر معنی داری دارد. فرضیه دوم، ترومای سازمانی بر استرس ادراک شده کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تأثیر معنی داری دارد. فرضیه سوم، عملکرد شغلی بر استرس ادراک شده کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تأثیر معنی داری دارد و فرضیه اصلی، استرس ادراک شده در تأثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی دارد.

مانیان و همکاران^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «ابزار شیوه های آگاهانه از ترومای سازمانی» در ایالت مریلند و پنسلوانیای آمریکا توسط بنیاد وود جانسون و مؤسسه موقوفه کالیفرنیا انجام دادند. برای این پژوهش در بخش کمی پرسشنامه ای استاندارد با بیش از صد سوال در مورد ارزیابی نکات، غربالگری و خط مشی، محیط امن و حمایتی، افزایش ایمنی، توانمند سازی و... در نظر گرفته شده بود، نمرات در سراسر سؤالات،

حداقل صفر و حداکثر ۳ در بین پاسخ دهندگان جمع شد، نمره صفر نشان می دهد که سازمان نکاتی را اجرا نمی کند. نمرات پایین نشان می دهد که سازمان بی کیفیت است، نمرات بالا نشان از اجرای چندین نکته را دارد، در بخش کیفی مصاحبه های نیمه ساختار یافته ای انجام دادند، آن ها را کد گذاری نموده و دسته بندی نمودند. برای بررسی اینکه آیا ابزار اندازه گیری می تواند تغییرات را در طول زمان ارزیابی کند به صورت آنالین در دو نقطه زمانی فوری و دسامبر اجرای آزمایشی شده است. جامعه آماری در بخش کمی ۱۵۰۰ نفر بودند و حجم نمونه در مرحله آزمایشی در ابتدا ۹۰ نفر و در مرحله پیگیری ۸۸ نفر بوده است پاسخ ها در صورتی معتبر در نظر گرفته شدند که به ۷۵ درصد سوالات پاسخ داده شود. نتیجه نمرات نشان دهنده آن است که کارکنان سازمان را در خط مشی و تعهد سازمانی کمتر نمره دادند. امتیاز ها نشان دهنده ادراک بالای کارکنان سازمان است. نتیجه تحقیق سازگاری درونی بالایی را جهت یادگیری، آموزش و علاقه کارکنان نشان می دهد که با پیشرفت عصر اطلاعات سازگاری دارد. استوروزوک و همکاران^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «سلامت روان پس از تروما: انفرادی و ابعاد جمعی» در دانشگاه ملی اوکراین انجام دادند. هدف این مقاله به کشف ماهیت تروما، شناسایی علت شکل گیری آن و بررسی پیامدهای آن برای فرد و جامعه اختصاص دارد. مبنای روش شناختی، رویکرد میان رشته ای و هرمنوتیکی است که در ترکیب با روش ها مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن است که، مطالعات مدرن تجربیات آسیب زا به طور جدایی ناپذیری با کار علمی زیگموند فروید^۲، که یکی از اولین کسانی بود که تروما را به عنوان یک تخریب کننده توضیح داد، مرتبط است. این دلیلی به محققان

مدرن داد تا آن را واکنش عاطفی روان به خشونت ذهنی، فیزیکی یا فرهنگی علیه هویت تلقی کنند. براون و همکاران^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «ارزیابی تاب آوری ترومای سازمانی» با هدف ایجاد یک ابزار ارزیابی از طریق یک فرآیند تکراری و درگیر جامعه انجام دادند. نتایج ارزیابی مقاومت ترومای سازمانی ۴۰ مورد نهایی، به اندازه کافی یک بعدی است و دارای یک راه حل پنج عاملی با اعتبار و اعتبار قوی است. نتایج حاکی از آن است که این ابزار اولین مورد از نوع خود است که اصول تاب آوری سازمانی را با اصول ارتباطات ترکیب می کند. ایجاد فناوری ارتباطات و اطلاعات، پایگاه دانش را پیشرفت می دهد و روشی مقرون به صرفه و معتبر برای ارزیابی فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری ترومای سازمانی است.

مور^۴ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «ترومای سازمانی در دولت فدرال» انجام داد. یافته ها پیوندهای مفهومی قوی بین تجارب ترومای سازمانی که به شدت در فضاهای کمک جویانه تحقیق شده و تجربیاتی که در دولت فدرال تجربه شده اند را نشان می دهد. یک فرآیند اجتماعی فعال با مشارکت شرکت کنندگان ساخته شد تا نشان دهد که رهبران فدرال سازمانی را از طریق، عدم اطمینان، سکوت اجباری، تغییرات مداوم تجربه می کنند. علاوه بر این، درک اینکه چگونه رهبران خدمات عمومی حاوی پیامدهای عاطفی و روانی آسیب های سازمانی هستند که از نیروی کار ساطع می شوند و در عین حال محیطی امن را حفظ می کنند، برای ساخت نظری مدل تروما و مهار ایجاد شده در گذار و یک هدف تحقیق ثانویه بنیادی بود. همانطور که انتقال دولت رخ می دهد، رهبران به طور منحصر به فرد خود را برای تصدیق، درک و مداخله در آژانس های آسیب دیده به روش هایی که همدلانه، حمایت کننده، محافظ و در نهایت ایجاد اعتماد هستند، قرار می دهند.

2. Brown et al
3. Moore

3. Storozhuk et al
1. Sigmund Freud

وَنگوپال^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «مقابله با ترومای سازمانی» با این توضیح انجام داد که ترومای سازمانی برای دهه ها مورد تحقیق قرار گرفته است، اما بیشتر تحقیقات بر روی درک موضوع و طبقه بندی آن به سطوح مختلف تجربه تمرکز داشته است. با این حال، این تحقیق در درجه اول بر درک چگونگی جلوگیری از چنین تجربه آسیب زا در شرکت تمرکز می کند. یافته ها به وضوح نشان می دهد که راه های متعددی برای رسیدگی به چنین پرونده ای وجود دارد و هیچ کدام نمی تواند چنین باشد. بنابراین، تمرکز این پژوهش بر درک و بحث در مورد راه های انجام آن بود.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف از نوع توسعه ای است و از روش کمی استفاده شده است. الگوی طراحی شده در مرحله دوم طرح پژوهش، اعتباریابی می شود. در این تحقیق برای شناسایی مولفه ها از روش طرح تحلیل پارسه (۱۹۹۰) استفاده شد. طرح تحلیلی پارسه (۱۹۹۰) روش خاصی در تحلیل پدیدارشناختی ارائه می دهد.

جها اعتباریابی الگوی ترومای سازمانی، پرسشنامه محقق ساخته بین نمونه آماری توزیع گردد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان رسمی مدارس دوره متوسطه دوم شهرمشهد بود که با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی به تعداد ۴۴۵۲ نفر بود. نمونه گیری در این بخش به شیوه خوشه ای چند مرحله ای انجام شد که با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۳۸۵ نفر برای تحقیق انتخاب شدند.

برای آزمون و تأیید پرسش های پژوهش، از روش «مدل یابی معادلات ساختاری» که توسط نرم افزار AMOS انجام شد، بهره برداری گردید.

یافته ها

جدول ۱ شامل نتایج آزمون کیزر- میر- ال کین (KMO) و آزمون کرویت بارتلت است که برای ارزیابی کفایت نمونه گیری و مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی استفاده می شود. شاخص کفایت نمونه گیری (آزمون KMO) مقدار ۰/۹۵۷ را نشان می دهد که به معنای مناسب بودن داده ها برای انجام تحلیل عاملی است. مقادیر KMO بالای ۰/۷۰۰ معمولاً نشان دهنده کفایت نمونه گیری مطلوب است و مقادیر نزدیک به ۱ نشان دهنده همبستگی قوی بین متغیرها است.

در آزمون کرویت بارتلت، آماره مجذور خی برابر با ۱۴۳۹۰/۴۶۵ است، با درجه آزادی ۲۷۶ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰. این نتایج نشان می دهد که فرض صفر آزمون بارتلت (که بیان می کند ماتریس همبستگی برابر با صفر است) رد می شود، به این معنا که بین متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد و بنابراین، تحلیل عاملی قابل اجرا است.

جدول ۱. مقادیر آزمون کیزر- میر- الکین و آزمون کروییت بارتلت

شاخص کفایت نمونه گیری (آزمون کیزر- میر- الکین)	۰/۹۵۷
آماره مجذور خی	۱۴۳۹۰/۴۶۵
درجه آزادی	۲۷۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

برای پاسخ به این سؤال از «تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول» استفاده شد. نتایج این تحلیل به تفکیک عبارتند از:

۱- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد بی انگیزگی شغلی

در جدول ۲ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی به همراه نمادهای آماری، عناوین مؤلفه ها و رتبه هر مؤلفه ارائه شده است.

با توجه به مقدار بالای KMO و سطح معنی داری بسیار پایین آزمون بارتلت، می توان نتیجه گرفت که داده های جمع آوری شده برای تحلیل عاملی مناسب است. با توجه به توضیحات بالا، مدلیابی معادلات ساختاری به تفکیک هر یک از سؤال های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

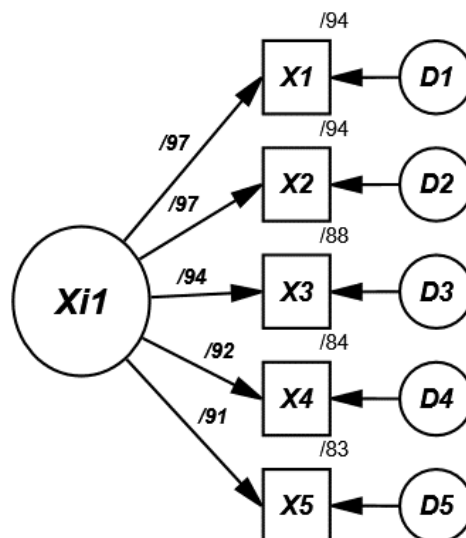
سؤال اول: آیا ابعاد الگوی ترومای سازمانی معلمان مدارس دارای اعتبار است؟

جدول ۲. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی انگیزگی شغلی

رتبه	نتیجه	بار عاملی	نماد	مؤلفه ها	بُعد و نماد
۱	>۰/۳۰ تأیید	۰/۹۷	X1	بی علاقه ای به بهبود فعالیتهای حرفه ای	بی انگیزگی شغلی Xi1
۱	>۰/۳۰ تأیید	۰/۹۷	X2	عدم تلاش برای تحقق اهداف آموزشی	
۲	>۰/۳۰ تأیید	۰/۹۴	X3	کاهش وجدان کاری	
۳	>۰/۳۰ تأیید	۰/۹۲	X4	بی تفاوتی به کیفیت بخشی آموزش	
۴	>۰/۳۰ تأیید	۰/۹۱	X5	فقدان جذابیت حرفه ای	

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بُعد بی انگیزگی شغلی نمایش داده شده است.

تمامی مؤلفه های بررسی شده با بارهای عاملی بالای ۰/۳۰ تأیید شده اند و نشان دهنده وجود همبستگی معنادار بین آنها و بُعد بی انگیزگی شغلی هستند. در شکل ۱



شکل ۱. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی انگیزگی شغلی

شکل ۱ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی انگیزگی شغلی را نشان می دهد. در این مدل، متغیر پنهان^۱ بی انگیزگی شغلی به عنوان یک عامل اصلی در نظر گرفته شده است که از طریق چندین متغیر مشاهده شده^۲ اندازه گیری می شود.

متغیر پنهان بی انگیزگی شغلی نشان دهنده وضعیت کلی بی انگیزگی در محیط کار است و از طریق متغیرهای مشاهده شده ای مانند X1 (بی علاقه ای به بهبود فعالیت های حرفه ای)، X2 (عدم تلاش برای تحقق اهداف آموزشی)، X3 (کاهش وجدان کاری)، X4 (بی تفاوتی به کیفیت بخشی آموزش) و X5 (فقدان جذابیت حرفه ای) اندازه گیری می شود. بارهای عاملی بین متغیرهای پنهان و مشاهده شده نشان دهنده میزان همبستگی قوی این مؤلفه ها با بُعد بی انگیزگی شغلی هستند و بارهای عاملی بالای ۰/۳۰ نشان دهنده این است که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می توانند واریانس مربوط به متغیر پنهان را تبیین کنند.

مدل ارائه شده در شکل ۱ نشان دهنده این است که تمامی مؤلفه های مورد بررسی، با بارهای عاملی قابل قبول، نقش مهمی در تبیین بی انگیزگی شغلی دارند.

۲ - تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد تمایل به ترک شغل

جدول ۳ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بُعد تمایل به ترک شغل را به همراه نمادهای آماری، عناوین مؤلفه ها و رتبه هر یک از مؤلفه ها ارائه می دهد.

^۱ . Latent Variable

^۲ . Observed Variables

جدول ۳. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد کاهش تمایل به بقای سازمانی

بُعد و نماد	مؤلفه ها	نماد	بار عاملی	نتیجه	رتبه
تمایل به ترک کار	احساس تزلزل شغلی	X6	۰/۹۷	۰/۳۰ > تأیید	۱
Xi2	عدم تمایل به ادامه کار	X7	۰/۹۶	۰/۳۰ > تأیید	۲

ارزیابی وضعیت کارکنان و عوامل مؤثر بر حفظ آن ها در

سازمان است.

در شکل ۲ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بُعد

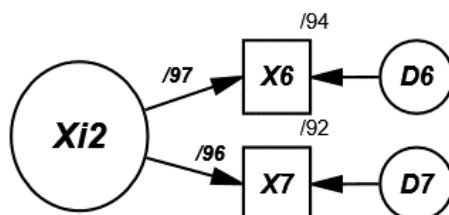
تمایل به ترک شغل نشان داده شده است.

این داده ها نشان می دهند که هر دو مؤلفه «

احساس تزلزل شغلی» و «عدم تمایل به ادامه کار»

تأثیرپذیری معناداری از تمایل به ترک شغل دارند. بارهای

عاملی بالا نشان دهنده اهمیت این مؤلفه ها در تحلیل و



شکل ۲. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد تمایل به ترک شغل

به طور قابل توجهی با متغیر پنهان مرتبط هستند. با توجه

به اینکه مقدار بارعاملی برای هر دو مؤلفه بیشتر از ۰/۳۰

است، می توان نتیجه گرفت که این مؤلفه ها تأثیرپذیری

معناداری از تمایل به ترک شغل دارند.

۳- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد فقر ارتباطات

حرفه ای

جدول ۴ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی

بُعد فقر ارتباطات حرفه ای را به همراه نمادهای آماری،

عناوین مؤلفه ها و رتبه هر یک از مؤلفه ها ارائه می دهد.

شکل ۲ به مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی

مرتبه اول مؤلفه های بُعد «تمایل به ترک شغل» اشاره

دارد. در این مدل، یک متغیر پنهان به نام «تمایل به ترک

شغل» وجود دارد که از طریق چند متغیر مشاهده شده

اندازه گیری می شود. این متغیرهای مشاهده شده شامل

«تزلزل شغلی» و «عدم تمایل به ادامه کار» هستند.

بارعاملی این مؤلفه ها به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۶ است که

نشان دهنده تأثیرپذیری بسیار قوی آن ها از تمایل به ترک

شغل است. این بارهای عاملی بالا بیانگر این است که

احساس متزلزل بودن شغلی و عدم تمایل به ادامه کار

جدول ۴. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد فقر ارتباطات حرفه ای

بُعد و نماد	مؤلفه ها	نماد	بار عاملی	نتیجه	رتبه
فقر ارتباطات حرفه ای	فاصله با ارکان مدرسه	X8	۰/۹۸	۰/۳۰ > تأیید	۲
Xi3	آفت سطح روابط	X9	۱/۰۰	۰/۳۰ > تأیید	۱

عاملی ۱/۰۰ از اهمیت بیشتری برخوردار است. در شکل

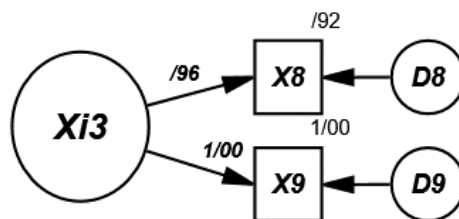
۳ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بُعد فقر ارتباطات

حرفه ای نمایش داده شده است.

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان

می دهد که فقر ارتباطات حرفه ای به طور معناداری بر هر

دو مؤلفه تأثیر گذاشته و به ویژه آفت سطح روابط با بار



شکل ۳. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد فقر ارتباطات حرفه ای

ارتباطات حرفه ای را بر کیفیت روابط در سازمان نشان می دهد و بارعاملی آن برابر با ۱/۰۰ است که بیانگر اهمیت بالای این مؤلفه در تبیین کیفیت ارتباطات در سازمان ها است. نتایج به دست آمده از این مدل نشان می دهد که فقر ارتباطات حرفه ای به طور معناداری بر هر دو متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است.

۴- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد کاهش بهداشت روانی

جدول ۵ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بُعد کاهش بهداشت روانی را به همراه نمادهای آماری، عناوین مؤلفه ها و رتبه هر یک از مؤلفه ها ارائه می دهد.

شکل ۳ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد فقر ارتباطات حرفه ای را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیر پنهان مربوط به فقر ارتباطات حرفه ای می پردازد. در این مدل، فقر ارتباطات حرفه ای به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که بر دو متغیر مشاهده شده تأثیر می گذارد: فاصله با ارکان مدرسه (Xi3) و اُفت سطح روابط (X9). متغیر فاصله با ارکان مدرسه (Xi3) نشان دهنده تأثیر منفی فقر ارتباطات حرفه ای بر روابط با ارکان مدرسه است. بارعاملی این مؤلفه برابر با ۰/۹۸ است که نشان دهنده تأثیرپذیری بسیار قوی آن از فقر ارتباطات حرفه ای است. از سوی دیگر، متغیر اُفت سطح روابط (X9) نیز تأثیر مستقیمی از فقر

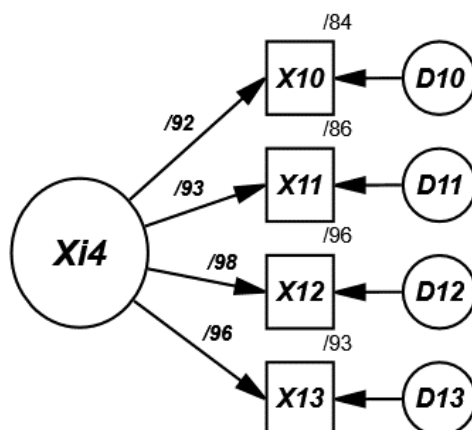
جدول ۵. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد کاهش بهداشت روانی

رتبه	نتیجه	بار عاملی	نماد	مؤلفه ها	بُعد و نماد
۴	۰/۳۰ > تأیید	۰/۹۲	X10	عدم احساس احترام	کاهش بهداشت روانی Xi4
۳	۰/۳۰ > تأیید	۰/۹۳	X11	از دست دادن روحیه	
۱	۰/۳۰ > تأیید	۰/۹۸	X12	احساس روزمرگی	
۲	۰/۳۰ > تأیید	۰/۹۶	X13	احساسات و هیجانات منفی	

بهداشت روانی دارند. بارهای عاملی بالای این مؤلفه ها نشان دهنده اهمیت آنها در تبیین وضعیت بهداشت روانی افراد است.

در شکل ۴ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بُعد کاهش بهداشت روانی نمایش داده شده است.

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان می دهد که هر چهار مؤلفه بررسی شده، یعنی احساس روزمرگی، احساسات و هیجانات منفی، از دست دادن روحیه و عدم احساس احترام، نقش کلیدی در کاهش



شکل ۴. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد کاهش بهداشت روانی

افراد است. نتایج به دست آمده از این مدل نشان می دهد که کاهش بهداشت روانی به طور معناداری بر تمامی متغیرهای مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح کاهش بهداشت روانی بیشتر باشد، احساس روزمرگی، احساسات و هیجانات منفی، از دست دادن روحیه و عدم احساس احترام در افراد نیز افزایش می یابد.

۵- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد عدم دلبستگی شغلی

جدول ۶ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی عدم دلبستگی شغلی را به همراه نمادهای آماری، عناوین متغیرهای مشاهده شده و رتبه هر یک از آنها ارائه می دهد.

جدول ۶. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد عدم دلبستگی شغلی

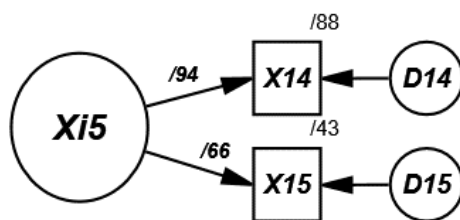
رتبه	نتیجه	بارعاملی	نماد	مؤلفه ها	بُعد و نماد
۱	>0.30 تأیید	۰/۹۴	X14	عدم دلبستگی به فعالیت های آموزشی	عدم دلبستگی شغلی
۲	>0.30 تأیید	۰/۶۶	X15	عدم تمایل به حضور در جلسات	Xi5

دهنده اهمیت آن در تبیین وضعیت عدم دلبستگی شغلی است.

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول که در شکل ۵ نمایش داده شده است، متغیر مکنون «بُعد عدم دلبستگی شغلی» شامل دو متغیر مشاهده شده است که بارهای عاملی و نتایج آنها ارائه شده است.

شکل ۴ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد کاهش بهداشت روانی را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیر پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با کاهش بهداشت روانی می پردازد. در این مدل، کاهش بهداشت روانی به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر منفی بر چهار متغیر مشاهده شده دارد: عدم احساس احترام (Xi4)، از دست دادن روحیه (X11)، احساس روزمرگی (X12) و احساسات و هیجانات منفی (X13). بارعاملی برای هر یک از این مؤلفه ها به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۸ و ۰/۹۶ است. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر بسیار قوی متغیر پنهان بر هر چهار مؤلفه است. به ویژه، بارعاملی بالا برای احساس روزمرگی (۰/۹۸) بیانگر اهمیت این مؤلفه در تبیین وضعیت بهداشت روانی

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان می دهد که بُعد عدم دلبستگی شغلی به طور معناداری بر هر دو مؤلفه، یعنی عدم دلبستگی به فعالیت های آموزشی و عدم تمایل به حضور در جلسات آموزشی، تأثیر گذاشته است. بارعاملی بالای مؤلفه اول (۰/۹۴) نشان



شکل ۵. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد عدم دلبستگی شغلی

در تبیین وضعیت عدم دلبستگی شغلی است. نتایج به دست آمده از این مدل نشان می دهد که بُعد عدم دلبستگی به فعالیت ها به طور معناداری بر هر دو متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح عدم دلبستگی شغلی بیشتر باشد، احساس عدم دلبستگی به فعالیت های آموزشی و عدم تمایل به حضور در جلسات آموزشی نیز افزایش می یابد.

۶- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد عدالت ادراک شده

جدول ۷ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بُعد عدالت ادراک شده را به همراه نمادهای آماری، عناوین متغیرهای مشاهده شده و رتبه هر یک از آنها ارائه می دهد.

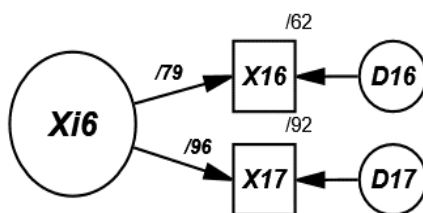
شکل ۵ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد عدم دلبستگی شغلی را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با عدم دلبستگی به فعالیت ها می پردازد. در این مدل، «عدم دلبستگی شغلی» به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر آن بر دو متغیر مشاهده شده شامل «عدم دلبستگی به فعالیت های آموزشی (Xi5)» و «عدم تمایل به حضور در جلسات آموزشی (X15)» بررسی می شود. بارعاملی برای «عدم دلبستگی به فعالیت های آموزشی» برابر با ۰/۹۴ و برای «عدم تمایل به حضور در جلسات آموزشی» برابر با ۰/۶۶ است. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر قوی متغیر پنهان، یعنی عدم دلبستگی شغلی، بر هر دو مؤلفه است. بارعاملی بالای مؤلفه اول (۰/۹۴) بیانگر اهمیت آن

جدول ۷. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد عدالت ادراک شده

بُعد و نماد	مؤلفه ها	نماد	بارعاملی	نتیجه	رتبه
عدالت ادراک شده	عدم یکپارچگی طراحی برنامه ها	X16	۰/۷۹	تأیید > ۰/۳۰	۲
Xi6	عدم یکپارچگی اجرای برنامه ها	X17	۰/۹۶	تأیید > ۰/۳۰	۱

شامل دو متغیر مشاهده شده است که بارهای عاملی و نتایج آن ها ارائه شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول که در شکل ۶ نمایش داده شده است، متغیر مکنون «عدالت ادراک شده»



شکل ۶. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد عدالت ادراک شده

بعد عدالت ادراک شده به طور معناداری بر هر دو متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح بی عدالتی ادراک شده بیشتر باشد، بی عدالتی حرفه ای و مالی نیز افزایش می یابد.

۷- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بعد افت کیفیت آموزشی

جدول ۸ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بعد افت کیفیت آموزشی را به همراه نمادهای آماری، عناوین متغیرهای مشاهده شده و رتبه هر یک از آنها ارائه می دهد.

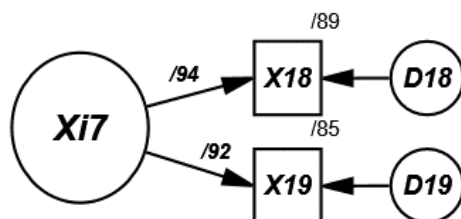
شکل ۶ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بعد عدالت ادراک شده را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با کاهش یکپارچگی فعالیت ها می پردازد. در این مدل، «عدالت ادراک شده» به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر آن بر دو متغیر مشاهده شده شامل «عدالت حرفه ای (Xi6)» و «عدالت مالی (X17)» بررسی می شود. بارعاملی برای «عدالت حرفه ای» برابر با ۰/۷۹ و برای «عدالت مالی» برابر با ۰/۹۶ است. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر قوی متغیر پنهان، یعنی عدالت ادراک شده بر هر دو مؤلفه است. نتایج به دست آمده از این مدل نشان می دهد که

جدول ۸. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بعد افت کیفیت آموزشی

بُعد و نماد	مؤلفه ها	نماد	بارعاملی	نتیجه	رتبه
افت کیفیت آموزشی	پسرفت فعالیت های فوق برنامه	X18	۰/۹۴	۰/۳۰ > تأیید	۱
Xi7	پسرفت فعالیت های آموزشی	X19	۰/۹۲	۰/۳۰ > تأیید	۲

آموزشی» شامل دو متغیر مشاهده شده است که بارهای عاملی و نتایج آنها ارائه شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول که در شکل ۷ نمایش داده شده است، متغیر مکنون «بعد افت کیفیت



شکل ۷. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بعد افت کیفیت آموزشی

برنامه (Xi7) و «پسرفت فعالیت های آموزشی (X19)» بررسی می شود. بارعاملی برای «پسرفت فعالیت های فوق برنامه» برابر با ۰/۹۴ و برای «پسرفت فعالیت های آموزشی» برابر با ۰/۹۲ است. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر قوی متغیر پنهان، یعنی افت کیفیت آموزشی، بر هر دو مؤلفه است. به ویژه، بارعاملی بالا برای پسرفت فعالیت های فوق برنامه (۰/۹۴) بیانگر اهمیت این مؤلفه در تبیین وضعیت افت کیفیت آموزشی است.

شکل ۷ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بعد افت کیفیت آموزشی را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با افت کیفیت آموزشی می پردازد. در این مدل، «افت کیفیت آموزشی» به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر آن بر دو متغیر مشاهده شده شامل «پسرفت فعالیت های فوق

۸- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد بی اعتمادی سازمانی

جدول ۹ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بُعد بی اعتمادی سازمانی را به همراه نمادهای آماری، عناوین متغیرهای مشاهده شده و رتبه هر یک از آنها ارائه می دهد.

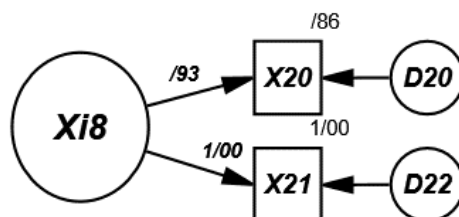
نتایج به دست آمده از این مدل نشان می دهد که بُعد افت کیفیت آموزشی به طور معناداری بر هر دو متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح افت کیفیت آموزشی بیشتر باشد، پس رفت در فعالیت های فوق برنامه و آموزشی نیز افزایش می یابد.

جدول ۹. بررسی معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی اعتمادی سازمانی

رتبه	نتیجه	بارعاملی	نماد	مؤلفه ها	بُعد و نماد
۱	تأیید >۰/۳۰	۰/۹۷	X20	عدم اعتماد به سازمان	بی اعتمادی سازمانی
۱	تأیید >۰/۳۰	۰/۹۷	X21	عدم اعتماد به افراد	Xi8

سازمانی» شامل دو متغیر مشاهده شده است که بارهای عاملی و نتایج آنها ارائه شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول که در شکل ۸ نمایش داده شده است، متغیر مکنون «بُعد بی اعتمادی



شکل ۸. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی اعتمادی سازمانی

مؤلفه ها در تبیین وضعیت بی اعتمادی سازمانی می باشد. مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی نشان می دهد که بُعد بی اعتمادی سازمانی به طور معناداری بر هر دو متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح بی اعتمادی سازمانی بیشتر باشد، عدم اعتماد به سازمان و عدم اعتماد به افراد نیز افزایش می یابد.

۹- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بُعد شخصی سازی سازمان

جدول ۱۰ نتایج بررسی معناداری تحلیل عاملی تأییدی بُعد شخصی سازی سازمان را به همراه نمادهای آماری، عناوین متغیرهای مشاهده شده و رتبه هر یک از آنها ارائه می دهد.

شکل ۸ مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه های بُعد بی اعتمادی سازمانی را به تصویر می کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با بی اعتمادی سازمانی می پردازد. در این مدل، «بی اعتمادی سازمانی» به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر آن بر دو متغیر مشاهده شده شامل «عدم اعتماد به سازمان (Xi8)» و «عدم اعتماد به افراد (X21)» بررسی می شود. بارعاملی برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده به شرح زیر است: عدم اعتماد به سازمان (X20) با بارعاملی برابر با ۰/۹۷ و عدم اعتماد به افراد (X21) نیز با بارعاملی برابر با ۰/۹۷. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر قوی متغیر پنهان، یعنی بی اعتمادی سازمانی، بر هر دو مؤلفه است. بار عاملی بالا (۰/۹۷) برای هر دو مؤلفه بیانگر اهمیت این

جدول ۱۰. بررسی معنی‌داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه‌های بُعد شخصی‌سازی سازمان

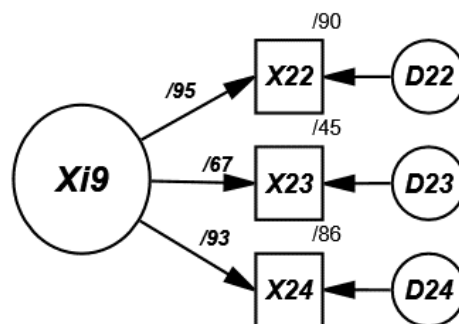
بُعد و نماد	مؤلفه‌ها	نماد	بارعاملی	نتیجه	رتبه
شخصی‌سازی سازمان Xi9	توجه به منافع شخصی	X22	۰/۹۵	۰/۳۰ > تأیید	۱
	عدم سازگاری با سازمان	X23	۰/۶۷	۰/۳۰ > تأیید	۳
	تدریس بدون توجه به انتظارات	X24	۰/۹۳	۰/۳۰ > تأیید	۲

سازمان» شامل سه متغیر مشاهده شده است که بارهای

عاملی و نتایج آن‌ها ارائه شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول که در شکل ۹

نمایش داده شده است، متغیر مکنون «بُعد شخصی‌سازی



شکل ۹ مدل اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مؤلفه‌های بُعد شخصی‌سازی سازمان

شخصی‌سازی رفتار است. در عین حال، بارعاملی برای عدم سازگاری با سازمان (۰/۶۷) نیز نشان دهنده تأثیر معنادار این مؤلفه، اگرچه کمتر از دو مؤلفه دیگر است. مدل اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که بُعد شخصی‌سازی سازمان به‌طور معناداری بر هر سه متغیر مشاهده شده تأثیر گذاشته است. این یافته‌ها نشان دهنده آن است که هر چه سطح شخصی‌سازی سازمان بیشتر باشد، توجه به منافع شخصی و تدریس بدون توجه به انتظارات نیز افزایش می‌یابد.

شکل ۹ مدل اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه

اول مؤلفه‌های بُعد شخصی‌سازی سازمان را به تصویر می‌کشد. این مدل به بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده مرتبط با شخصی‌سازی رفتار می‌پردازد. در این مدل، «شخصی‌سازی سازمان» به عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شده است که تأثیر آن بر سه متغیر مشاهده شده شامل «توجه به منافع شخصی (Xi9)»، «عدم سازگاری با سازمان (X23)» و «تدریس بدون توجه به انتظارات (X24)» بررسی می‌شود.

بارعاملی برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده به شرح زیر است: توجه به منافع شخصی (X22) با بارعاملی برابر با ۰/۹۵، تدریس بدون توجه به انتظارات (X24) با بارعاملی برابر با ۰/۹۳ و عدم سازگاری با سازمان (X23) با بارعاملی برابر با ۰/۶۷. این بارهای عاملی نشان دهنده تأثیر قوی متغیر پنهان، یعنی شخصی‌سازی سازمان، بر دو مؤلفه اول است. بار عاملی بالا برای توجه به منافع شخصی (۰/۹۵) و تدریس بدون توجه به انتظارات (۰/۹۳) بیانگر اهمیت این مؤلفه‌ها در تبیین وضعیت

سؤال دوم: آیا ابعاد الگوی تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش دارای اعتبار است؟

برای پاسخ به این سؤال از «تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم» استفاده شد. در ادامه نتایج این تحلیل ارائه شده است:

در مدل عاملی مرتبه دوم، متغیرهای پنهانی که از طریق متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری می‌شوند، تحت

تأثیر یک متغیر پنهان بالادستی قرار دارند. در این مطالعه، مدل عاملی شامل نه عامل است که «XI» به عنوان متغیر پنهان بالادستی و «Eta1» تا «Eta9» به عنوان متغیرهای مشاهده شده، تحت تأثیر «XI» یا همان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش» قرار می گیرند. این متغیر بالادستی شامل نه عامل است که به عنوان شاخص های سازه عمل می کنند. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای

آزمون دقیق تر مدل های اندازه گیری و بررسی روایی سازه «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش» انجام شده است. نتایج معنی دار تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، شامل اعتبار این الگو، به همراه نمادهای آماری، عناوین ابعاد و رتبه، در جدول ۱۱ و نمودار مدلیابی معادلات ساختاری در شکل ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۱. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل ساختاری الگوی مولفه های ترومای سازمانی معلمان

ردیف	نماد	عامل ها	بارعاملی	نتیجه	رتبه
۱	Eta1	بی انگیزگی شغلی	۰/۹۷	>۰/۳۰ تأیید	۴
۲	Eta2	تمایل به ترک شغل	۰/۹۲	>۰/۳۰ تأیید	۷
۳	Eta3	فقر ارتباطات حرفه ای	۰/۹۹	>۰/۳۰ تأیید	۳
۴	Eta4	کاهش بهداشت روانی	۰/۹۴	>۰/۳۰ تأیید	۶
۵	Eta5	عدم دلبستگی شغلی	۰/۹۹	>۰/۳۰ تأیید	۳
۶	Eta6	عدالت ادراک شده	۱/۰۰	>۰/۳۰ تأیید	۲
۷	Eta7	افت کیفیت آموزشی	۰/۹۵	>۰/۳۰ تأیید	۵
۸	Eta8	بی اعتمادی سازمانی	۰/۹۷	>۰/۳۰ تأیید	۴
۹	Eta9	شخصی سازی سازمان	۱/۰۱	>۰/۳۰ تأیید	۱

جدول ۱۱ به بررسی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل ساختاری «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش» می پردازد. در این جدول، نه عامل مختلف مورد بررسی قرار گرفته اند که هر یک با بارعاملی مشخصی ارزیابی شده اند. بارعاملی نشان دهنده میزان تأثیر متغیر پنهان بالادستی بر هر عامل است.

۱. بی انگیزگی شغلی (Eta1): - بارعاملی: ۰/۹۷ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۴

- متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» به وضوح بر بی انگیزگی شغلی تأثیر گذاشته است.

۲. تمایل به ترک شغل (Eta2): - بارعاملی: ۰/۹۲ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۷

- این متغیر همچنین بر کاهش تمایل به ماندن در سازمان تأثیرگذار بوده است.

۳. فقر ارتباطات حرفه ای (Eta3): - بارعاملی: ۰/۹۹ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۳

- متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» به وضوح بر افت سطح ارتباطات اثر گذاشته است.

۴. کاهش بهداشت روانی (Eta4): - بارعاملی: ۰/۹۴ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۶

- این متغیر همچنین بر کاهش بهداشت روانی تأثیر دارد.

۵. عدم دلبستگی شغلی (Eta5): - بارعاملی: ۰/۹۹ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۳

- متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» بر عدم دلبستگی به فعالیت ها نیز اثرگذار بوده است.

۶. عدالت ادراک شده (Eta6): - بارعاملی: ۱/۰۰ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۲

- این متغیر نشان دهنده تأثیر بر کاهش یکپارچگی فعالیت ها است.

۷. افت کیفیت آموزشی (Eta7): - بارعاملی: ۰/۹۵ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۵

- متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» همچنین بر کاهش کیفیت آموزشی تأثیر دارد.

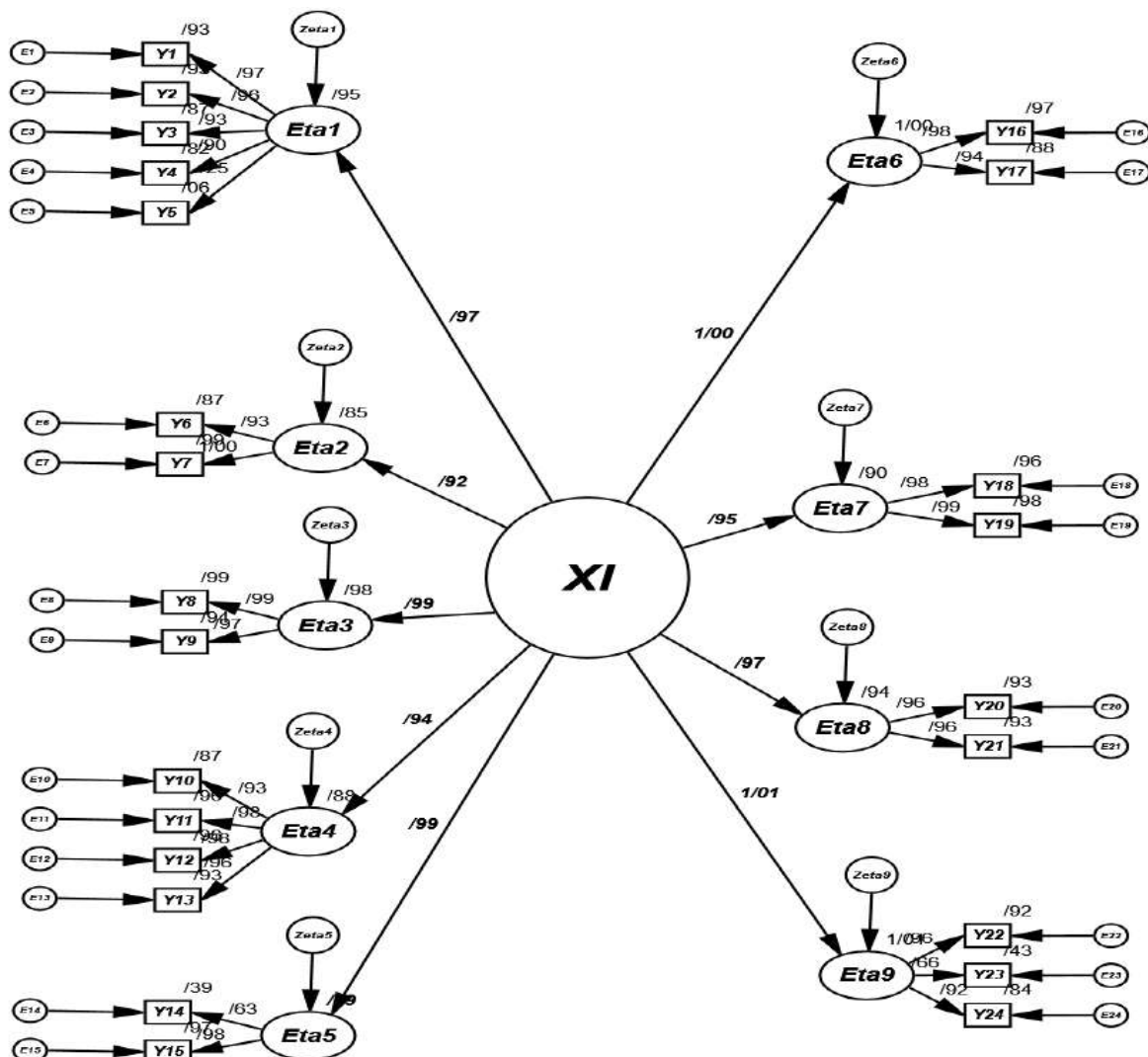
۸. بی‌اعتمادی سازمانی (Eta8): - بارعاملی: ۰/۹۷ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۴

- بی‌اعتمادی سازمانی نیز تحت تأثیر این متغیر پنهان قرار گرفته است.

۹. شخصی سازی سازمان (Eta9): - بارعاملی: ۱/۰۱ - نتیجه: تأیید (>۰/۳۰) - رتبه: ۱

- این عامل به عنوان مهم ترین مؤلفه، تحت تأثیر متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» شناخته شده است.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان می‌دهد که متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش» بر تمامی عوامل مورد بررسی اثرگذار بوده و بارهای عاملی بالایی دارند.



شکل ۱۰. مدل ساختاری سازه مؤلفه های ترومای سازمانی معلمان

شکل ۱۰ به مدل ساختاری سازه مدل ساختاری سازه مؤلفه های ترومای سازمانی معلمان اشاره دارد. این مدل شامل یک متغیر پنهان بالادستی و چندین متغیر مشاهده

شده است که ارتباطات بین آنها را به تصویر می‌کشد. متغیر پنهان نشان دهنده مجموعه‌ای از تجربیات و احساسات کارکنان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در محیط‌های آموزشی است. این الگو به عنوان یک عامل

می توانند منجر به مشکلات جدی در محیط کار، از جمله افت کیفیت آموزشی و کاهش انگیزه کارکنان شوند.

سؤال سوم: برازش الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان در رابطه با مشکلات ترومای سازمانی در آموزش و پرورش چگونه است؟

برای پاسخ به این سؤال از «شاخص های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم» استفاده شد. در جدول ۱۲ نتایج برازش ارائه شده است.

کلیدی در تعیین کیفیت و وضعیت روانی کارکنان در آموزش و پرورش عمل می کند. در این مدل، متغیرهای مشاهده شده تحت تأثیر متغیر پنهان قرار دارند که شامل بی انگیزگی شغلی (Eta1)، تمایل به ترک شغل (Eta2)، فقر ارتباطات حرفه ای (Eta3)، کاهش بهداشت روانی (Eta4)، عدم دلبستگی شغلی (Eta5)، بیعدالتی ادراک شده (Eta6)، کاهش کیفیت آموزشی (Eta7)، بی اعتمادی سازمانی (Eta8) و شخصی سازی سازمان (Eta9) هستند. مدل ساختاری نشان می دهد که متغیر پنهان «الگوی تجارب زیسته مشارکت کنندگان» بر تمامی متغیرهای مشاهده شده تأثیرگذار است. این تأثیرات

جدول ۱۲. شاخص های برازش سازه ترومای سازمانی معلمان

شاخص	نماد	برآورد	نتیجه
نسبت مجذور خی به درجه آزادی	CMIN/DF	۲/۰۹۲	تأیید <۵
شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده	RMSEA	۰/۰۴۰	تأیید <۰/۰۵
شاخص نكویی برازش	GFI	۰/۹۵۶	تأیید >۰/۹۰
شاخص تعدیل شده نكویی برازش	AGFI	۰/۹۸۲	تأیید >۰/۹۰
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶۸	تأیید >۰/۹۰
شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت	NFI	۰/۹۹۲	تأیید >۰/۹۰
شاخص برازش توکر- لویس	TLI	۰/۹۸۶	تأیید >۰/۹۰
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۵۴	تأیید >۰/۹۰
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۷۲	تأیید >۰/۹۰
شاخص نسبت اقتصاد	PRATIO	۰/۴۰۲	تأیید <۰/۵۰
شاخص برازش هنجار شده مقتصد	PNFI	۰/۶۵۸	تأیید >۰/۵۰
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰/۶۷۸	تأیید >۰/۵۰

۲. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده

(RMSEA): - برآورد: ۰/۰۴۰ - نتیجه: تأیید (<۰/۰۵) تأیید)

- RMSEA یکی از مهم ترین شاخص های برازش است که مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده برازش عالی مدل است.

۳. شاخص نیکویی برازش (GFI): - برآورد: ۰/۹۵۶ - نتیجه: تأیید (>۰/۹۰) تأیید)

- GFI نشان دهنده نسبت واریانس توضیح داده شده توسط مدل به کل واریانس است و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

جدول ۱۲ به بررسی شاخص های برازش سازه ترومای سازمانی می پردازد. این جدول شامل چندین شاخص کلیدی به شرح زیر است که برای ارزیابی کیفیت برازش مدل استفاده می شوند:

۱. نسبت مجذور خی به درجه آزادی (CMIN/DF): - برآورد: ۲/۰۹۲ - نتیجه: تأیید (<۵) تأیید)

- این نسبت نشان دهنده نسبت مناسب بین مقدار مجذور خی و درجه آزادی مدل است. مقادیر کمتر از ۵ معمولاً نشان دهنده برازش خوب مدل هستند.

PNFI - نیز به تعدیل هزینه های پارامترها توجه دارد و مقادیر بالای ۰/۰۵ مطلوب هستند.

۱۲. شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI): -
برآورد: ۰/۶۷۸ - نتیجه: تأیید (۰/۰۵ > تأیید)
PCFI مشابه PNFI است و مقادیر بالای ۰/۰۵ مطلوب هستند.

براساس نتایج جدول فوق تمامی شاخص های برازش مورد بررسی در محدوده های قابل قبول قرار دارند، که نشان دهنده برازندگی مناسب این مدل است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر اعتباریابی مولفه های ترومای سازمانی معلمان بود.

ترومای سازمانی می تواند ناشی از قرار گرفتن طولانی مدت در معرض یک عامل استرس زا یا آسیب ثانویه ناشی از کار باشد یا می تواند از تجمع الگوهای مخرب در نحوه ارتباط مدیریت و رهبری سازمان پدید آید. بعلاوه - همانطور که نتایج تحقیق نیز نشان داد- ترومای سازمانی از عدالت جدایی ناپذیر است. کارمندی که کمترین امتیاز را دارند، بیشترین تأثیرات ترومای سازمانی را احساس می کنند.

گرچه سازمان نمی تواند به گذشته برگردد و آسیب های سازمانی را که قبلاً رخ داده را خنثی کند اما سازمان ها می توانند کارهای زیادی برای ترمیم الگوهایی انجام دهند که بار مسئولیت ترومای سازمانی را بر دوش کارکنان می گذارند. این تحقیق به محیط های کاری توصیه می کند روی مولفه های مؤثر بر ترومای سازمانی همچون عوامل ایجاد کننده بی انگیزگی شغلی، تمایل به ترک شغل، فقر ارتباطات حرفه ای، کاهش بهداشت روانی، عدم دلبستگی شغلی، عدالت ادراک شده، افت کیفیت آموزشی، بی اعتمادی سازمانی و شخصی سازی سازمانی توجه کنند.

سمز (۲۰۲۵) بیان می دارد که «شناسایی مولفه های تاثیرگذار بر ترومای سازمانی به عادی سازی تجربیات

۴. شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI): -
برآورد: ۰/۹۸۲ - نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
AGFI مشابه GFI است، اما به تعداد پارامترهای مدل توجه دارد و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۵. شاخص برازش تطبیقی (CFI): - برآورد: ۰/۹۶۸ -
نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
CFI - نشان دهنده نسبت بهبود مدل نسبت به مدل مستقل است و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۶. شاخص برازش هنجار شده بتلر بونت (NFI): -
برآورد: ۰/۹۹۲ - نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
NFI - نیز مشابه CFI عمل می کند و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۷. شاخص برازش توکر- لویس (TLI): - برآورد: ۰/۹۸۶ -
نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
TLI - نیز بهبود مدل را نسبت به مدل مستقل ارزیابی می کند و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۸. شاخص برازش افزایشی (IFI): - برآورد: ۰/۹۵۴ -
نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
IFI - مشابه CFI و NFI عمل می کند و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۹. شاخص برازش نسبی (RFI): - برآورد: ۰/۹۷۲ -
نتیجه: تأیید (۰/۹۰ > تأیید)
RFI - نیز مشابه NFI عمل می کند و مقادیر بالای ۰/۹۰ نشان دهنده برازش خوب هستند.

۱۰. شاخص نسبت اقتصاد (PRATIO): - برآورد: ۰/۴۰۲ -
نتیجه: تأیید (۰/۰۵ < تأیید)
PRATIO - نشان دهنده کارایی اقتصادی مدل است و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ مطلوب هستند.

۱۱. شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI): -
برآورد: ۰/۶۵۸ - نتیجه: تأیید (۰/۰۵ > تأیید)

نقش میانجی سکوت سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۱): ۱۸۹-۲۱۶.

سپهوند، رضا؛ مومنی فرد، معصومه و ساعدی، عبدالله (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر ترومای سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۲(۲۳): ۲۵۱-۲۷۲.

عباسی، سعید؛ ابطحی، حسین (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

عیوضی، میثم؛ توفیقی، بیتا. (۱۳۹۵). آموزش و پرورش در مواجهه با واقعیت افزوده و سکند لایف ها. تهران: انتشارات ماهواره.

غفوری، خالد؛ هویدا، رضا؛ رجائی پور، سعید؛ سیادت، سید علی. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی. نوآوری های آموزشی، ۲۱(۸۳): ۶۹-۱۰۰.

کولیوند، پیرحسین؛ سرلک، محمدعلی (۱۳۹۴). عوامل ایجاد کننده ترومای سازمانی در بیمارستان های خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مورد مطالعه بیمارستان خاتم الانبیاء(ص). مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۱۳) (پیاپی ۱۳): ۱۰۹-۱۲۰.

مرادی، امین. (۱۴۰۲). سلامت سازمانی علیه ترومای سازمانی: تقابل مفاهیم. پژوهش های علوم مدیریت، ۱۶(۵): ۵۵-۶۶.

موذن نژاد، ریحانه؛ طوسی، سمیراسادات؛ پروانه دربندی، احمد و شاهی فارمد، الناز (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری هوش هیجانی مدیران، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت، تهران.

مومنی، طاهره؛ غفاری نیا، رضا. (۱۴۰۳). تبیین رابطه ترومای سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مهران، دوازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.

کارگران کمک می کنند و احساس شکست و انزوا را کاهش می دهد».

یافته های این تحقیق گامی در جهت شناسایی و رفع مولفه های ترومای سازمانی می باشد. بر این اساس پیشنهاد می شود که مدیران مدارس به تک تک مولفه های شناسایی شده دقت نموده و با اهتمام به سبک مدیریت و استقرار فرهنگ سازمانی سالم و غنی محیط مدارس با برانگیزاننده های حرفه ای در جهت رفع ترومای سازمانی کمک نمایند.

منابع

ابراهیم زاده اجیرلو، بیت الله؛ خاک نژاد، افشین. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجی گری استرس ادراک شده کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل. رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، شماره ۳۵: ۱۷-۳۶.

حسینی ارشد، سهیلا. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین خستگی عاطفی با ترومای سازمانی بر اساس معادلات ساختاری در بین معلمان متوسطه شهر اهواز، هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران.

خوشحال، فاطمه. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل موثر بر ترومای سازمانی، هفتمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی، تهران.

درجانی، محمد صابر (۱۴۰۲). شناسایی تاثیر ترومای سازمانی بر عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران، اولین کنفرانس بین المللی توانمندی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد، بابل.

زارع، فرجام؛ سپهوند، رضا (۱۳۹۸). بررسی نقش سبک رهبری زهر آگین بر ترومای سازمانی با توجه به

Brown LL., Pennings J., Steckel S, Van Zyl M. (2021). The organizational trauma resilience assessment: Methods and psychometric properties. **Psychol Trauma**; 15(Suppl2): S446-S455. doi: 10.1037/tra0001184. Epub 2021 Dec 20.

Deklerk, M., Sasol, M. (2007). Healing emotional trauma in organization:an O.D. framework and case study; **organization development journal**; 25(2), ABI/INFORM Global.

Manian, N., Rog, D. J., Lieberman, L., & Kerr, E. M. (2022). The organizational trauma-informed practices tool (O-TIPs): Development and preliminary validation. **Community Psychology**, 50(1): 515-540.

Sams, Rachel. (2025). Call It What It Is: Organizational Trauma Isn't Burnout, From <https://nonprofitrisk.org>

Storozhuk, S., Kryvda, N., Hoian, I., Mozgova, N., Doichyk, V., Matviienko, I., & Doichyk, O. (2022). Mental health after trauma: individual and collective dimensions. **Wiadomosci Lekarskie**, 75(8): 1924-1931.

Moore, I. (2021). **Erasing Silence: Organizational Trauma in the Federal Government During Transition Times (Doctoral dissertation**, The Chicago School of Professional Psychology).

Välikangas , L., Hoegl, M., Gibbert, M. (2009). Why learning from failure isn't easy (and what to do about it): Innovation trauma at Sun Microsystems. **European Management Journal**, 27(4): 225-233.

Venugopal, V. (2016). Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. **Business and Management**, 18(10): 65-69.

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 16, No. 1, spring 2025, No 61



Journal of Educational
Psychology

Validating the Pattern of Factors Affecting Teachers' Organizational Trauma

Hashem Poorali¹, Behrang Esmaeilshad^{2*}, Mahboube Soleimanpour Omran², Vahid Mirzaei³

- 1) Ph.D student, Department of Educational Sciences, Boj.C., Islamic Azad University, Bojnord, Iran
2) Department of Educational Sciences, Boj.C., Islamic Azad University, Bojnord, Iran
3) Department of Management, Boj.C., Islamic Azad University, Bojnord, Iran
-

Abstract

The aim of the research was to validate the model of factors affecting teachers' organizational trauma. The approach of this research is quantitative. In the designed model, the components of teachers' organizational trauma were categorized into 9 dimensions using Parseh's (1990) analysis design method: job demotivation, desire to quit, poor professional relationships, decreased mental health, job disinterest, perceived justice, decreased educational quality, organizational distrust, and organizational personalization. This model was validated using a researcher-made questionnaire. In the first part, the external model of the research was evaluated using first-order confirmatory factor analysis, presenting the results of convergent and divergent validity, and after the validity condition was met, the structural equation model was presented using AMOS software. Accordingly, the chi-squared indices with degrees of freedom, GFI, AGFI, NFI, NNFI, IFI, CFI, RMSEA, TLI, IFI, RFI, ratio economy index and PNFI were used. The findings showed that the model of the components affecting teachers' organizational trauma is valid.

Keywords: Organizational Trauma, Validating the Pattern, Teachers
