مدیریت برآموزش سازمانها سال دوازدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲ شماره صفحه ۱۰۶-۹۱

الگوی تبیین مدیریت ترومای سازمانی (OTM) در نو معلمان بر اساس نظریه داده بنیاد

سودابه ابراهیمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

***عادل زاهد بابلان**، استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مهدی معینی کیا، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

حسین تقوی، استادیارگروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

10. 52547/MEO.12.2.91

چکیده

ترومای سازمانی یک مشکل بهداشت عمومی است که توسط کشورهای در حال توسعه نادیده گرفته شده است و این مسئله منجر به نامساعد شدن روند تروما در سازمان شده است. لذا پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوی تبیین مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان بود. با توجه به فقدان الگوی ارائه شده در ادبیات موجود، داده‌های بدست آمده از طریق روش کیفی داده بنیاد جمع‌آوری گردید. در پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند، در مجموع ۲۵ نفر (۱۰ نفر مذکر و ۱۵ نفر مؤنث) از نو معلمان سازمان آموزش و پرورش که از طریق استخدامی ماده ۲۸ و دانشگاه فرهنگیان مشغول به کار شده‌اند به عنوان مصاحبه شونده (با سابقه کاری ۱ تا ۳ سال) در پژوهش انتخاب گردیدند و مصاحبه تا رسیدن به مرحله اشباع نظری ادامه یافت. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته و یادداشت برداری بوده است و اعتبار آن از طریق روش توافق بین دو کدگذار برای محاسبه پایایی متون استفاده شد. داده‌ها بعد از اتمام مصاحبه‌ها ثبت و با استفاده از نرم افزار MAXQDA کدگذاری شدند. با طبقه-بندی مفاهیم و با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مقوله‌های شکل یافته مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان استخراج گردید و در نهایت در قالب الگویی ارائه شد که شامل شرایط علّی (۳مقوله)، مقوله هسته‌ای (مدیریت ترومای سازمانی)، راهبرد (۶ مقوله)، زمینه‌ای (۳ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۳ مقوله) و پیامدها (۶مقوله) می‌شود.

واژگان کلیدی: مدیریت، ترومای سازمانی، نو معلمان، نظریه داده بنیاد

* نویسنده مسئول: Zahed@uma.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۹/۲۱ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۲/۳۱

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

Managing Education in Organizations Vol.12/No.2/ Summer 2023 Page 91-106

The explanatory model of organizational trauma management (OTM) in new teachers based on foundational data theory

Sudabeh Ebrahimi ,PhD student in educational management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
*__Adel Zahid Bablan,__ Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
Mehdi Moini Kia , Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
Hossein Taqavi , Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

10. 52547/MEO.12.2.91

Abstract

Organizational trauma is a public health problem that has been neglected by developing countries, and this problem has led to the unfavorable process of trauma in the organization. Therefore, the current research sought to provide a model for explaining organizational trauma management in new teachers. Due to the lack of a model presented in the existing literature, the obtained data were collected through the qualitative data method of the Foundation. In the current research, using the purposeful sampling approach, a total of 25 (10 male and 15 female) new teachers of the Education Organization who have been employed through Article 28 recruitment and Farhangian University were interviewed. Candidates (with 1 to 3 years of work experience) were selected in the research and the interview continued until the theoretical saturation stage was reached. The data collection tool was semi-structured interview and note-taking, and its validity was used through the method of agreement between two coders to calculate the reliability of the texts. After completing the interviews, the data were recorded and coded using MAXQDA software. By classifying concepts and using open, central and selective coding, the formed categories of organizational trauma management in new teachers were extracted and finally presented in the form of a model that includes causal conditions (3 categories), core category (management) organizational trauma, strategy (6 categories), context (3 categories), intervening conditions (3 categories) and consequences (6 categories).

Keywords: management, organizational trauma, new teachers, foundation data theory

* Corresponding author: Zahed@uma.ac.ir
Receiving Date: 12/12/2022 Acceptance Date: 21/5/2023

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

مقدمه

امروزه یکی از مباحث جدید مطرح در حوزه سازمان و مدیریت، نظریه ترومای سازمانی یا اختلال استرس پس از سانحه است. این نظریه به طور ساده بیان می‌کند: همانطور که در زندگی روزمره، ضربه‌ها و آسیب-های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می‌شود، سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلفی قرار دارند (Abbasikhah & Behbodi, 2015). تروما یک اپیدمی پنهان و یکی از نگرانی‌های بهداشت عمومی در سطح جهان است. اختلال استرس پس از سانحه پاسخی متداول به ضربه است که اغلب با سایر علائم بهداشت روانی همراه است. طبق طبقه‌بندی بین‌المللی، تروما شامل مشکلاتی در رابطه بین فردی و خود سرزنشی می‌باشد (Ross et al, 2021). تروما به معنی آسیب یا زخم است و به عنوان قرار گرفتن در معرض مرگ واقعی یا تهدید و آسیب جدی تعریف می‌شود. قرار گرفتن در معرض تروما از چند رویداد می‌تواند حاصل شود (Steinkamp, 2014). تروما می‌تواند به معنی استرس یا تغییرات منفی که فرد را از حالت طبیعی به وضعیتی نامساعد که باعث ضعیف عملکردی وی می‌گردد تعبیر شود. هیچ سازمانی نمی‌تواند از این گونه آسیب‌ها و ضربات روحی مصون بماند. به این دلیل که درست مانند دیگر واحدها، سازمان‌ها را افراد مختلفی تشکیل می‌دهند که عملکردهای متفاوتی را برای بهروری سازمانی به کار می‌گیرند (Venugopal, 2016). Heman(2015) تروما و بهبود آسیب روانی را تجربیاتی توصیف می‌کند که با احساس ترس شدید، درماندگی و تهدید به نابودی و از دست دادن کنترل همراه است. براساس دیدگاه Folay(2020) هیچ کس از تجربه حوادث آسیب‌زا مصون نیست و اکثر آن‌ها موافقند که کار کردن با افرادی که دچار حوادث آسیب‌زا شده‌اند نیز ممکن است.

تئوری ترومای سازمانی به عنوان یک چارچوب راهنما برای درک مناسب عوامل استرس‌زای سازمانی، ارائه راه‌حل‌های مؤثر برای مدیریت آنها و کاهش اثرات صدمات و شوک‌های وارده شناخته می‌شود. در واقع این رویکرد بیان می‌دارد که فشارهای روحی و روانی بر هویت سازمان تأثیر گذاشته و می‌تواند سازمان را از وظایف اصلی خود دور سازد و نهایتاً منجر به ایجاد حس ناسازگاری و همچنین اختلالات ارتباطی در سازمان می‌شود که ممکن است پس از پایان بحران‌ها ادامه داشته باشد (Rozansly et al, 2016). سازمان‌ها به عنوان موجوداتی که به دنبال بقاء هستند، باید از توانمندی لازم در خصوص مدیریت تروما برخوردار باشند تا بتوانند در محیط‌های پرآشوب کنشی به حیات خود ادامه دهند. سازمان‌ها باید با فراهم کردن زمینه‌های لازم و اتخاذ راهکارهایی در خصوص جلوگیری از اثرات ترومای سازمانی، به بهبود وضعیت شرایط و محیط سازمانی کمک کنند. ترومای سازمانی می‌تواند با تأثیر بر توانایی افراد، زمینه‌های از دست رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان را فراهم آورد. سازمان‌هایی که دچار تروما می‌شوند، در بیشتر موارد حالت رکودی به خود می‌گیرند و در صورت نبود مدیریت صحیح و ناتوانی در به کارگیری فناوری مناسب، ورشکسته و از صحنه رقابت محو می‌شوند (Vivian & Herman, 2013).

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

این اختلال با علائم نفوذ، رفتارهای اجتنابی، تغییر در شناخت و خلق و خو و واکنش پیچیده همراه است (American Psychiatric Association, 2013). پیامدهای نامطلوب با واکنش‌های احتمالی منفی نگرش، و همچنین آسیب‌های اجتماعی و کاری همراه است که با بار فردی ناشی از مواجه با ضربه می‌افزاید. این علائم ممکن است به کاهش درک مدیران، سازمان و کاهش عملکرد کار و ترک خدمت منجر شود (Adler et al, 2011). صرف نظر از این که علائم از چه زمانی شروع می‌شود، PTSD پس از فشار روانی، شروع می‌شود. طبق راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات ذهنی، یک شرایط جوی استرس‌زا شیوع تروما را تعیین می‌کند (Michael, 2020).

توانایی سازمان در تأمین نیازهای عاطفی اجتماعی و پاداش عملکرد یک کارمند است. با این کار، درک علاقه سازمانی به مشارکت و رفاه کارمندان را پرورش می‌دهد. این درک باعث تصور کارمندان می-شود که سازمان به مشارکت و رفاه آن‌ها اهمیت می دهد. Kurtessis et al(2017) نشان می‌دهد که افزایش مشاهده روابط کارمندی و سازمانی از نظر کارکنان، وضوح ساختار و ارتباطات قوی، با تعهد سازمانی عاطفی، رضایت شغلی و سایر موارد است که از طریق مطالعات مختلف تأیید شده است. مسأله استرس معلمان در جو آموزشی امروزه نیز موضوعی برجسته و فراگیر است. استرس معلمان ریشه در چندین منبع دارد و یک منبع آن که اخیراً بیان شده شامل استرس مربوطه به ضربه روحی است. با توجه به این واقعیت که تروما یک مسأله فراگیر در سیستم مدارس امروزی است، تعداد قابل توجهی از معلمان استرس ناشی از تروما را تجربه می‌کنند. معلمانی که استرس مربوطه را به تروما تجربه می‌کنند نسبت به توسعه هزاران موضوع مهم، از جمله آسیب‌های شغلی و خستگی از شفقت آسیب‌پذیر هستند (Eyal et al 2019,). Sarlak & Kolivand (2014) در مطالعات خود عنوان کرده‌اند که ترومای سازمانی می‌تواند مهارت‌های کارکنان در محل کار را کاهش دهد. اگر این تروما برای مدت‌ها طول بکشد، می‌تواند روی عملکرد سازمان تأثیر بگذارد. Dehimpour et al(2017) به این نتیجه دست یافتند که توجه به سرمایه-های اجتماعی و شفافیت سازمانی نیز می‌تواند به مدیریت ترومای سازمانی کمک کند. در تحقیقاتی که در مورد مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه های شغلی صورت گرفته است نتایج حاکی از آن است که خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی و اضطراب و نیز فرسودگی شغلی در معلمان نسبت به دیگر گروه‌های شغلی دیگر بیشتر است (Finaly Jones, 2007). Korte(2020) نیز در پژوهشی با هدف بررسی معلمان مدارس ابتدایی در هلند نشان داد که افزایش فشار کار بر روی معلمان می‌تواند منجر به استرس و اضطراب گردد. Lawson et a l (2019) در پژوهش خود با بررسی مفهوم سواد تروما آن را عاملی مهم برای بررسی آسیب و فشار روحی دانسته‌اند و اشاره کرده‌اند که مربیان به سواد آگاه از تروما نیاز دارند که خود مراقبتی را امکان‌پذیر کند و زمینه را برای بهبود شرایط کار فراهم آورد. بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به توضیحات داده شده در جهت مسأله مدیریت ترومای سازمانی سوالاتی در

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

خصوص اینکه مقوله های مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان چه مواردی می‌باشند و چه الگویی بر مدیریت ترومای سازمانی بر اساس داده های جمع‌آوری شده در نو معلمان قابل ارائه است پرداخته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه‌ی گرد آوری اطلاعات کیفی بود. در مرحله کیفی، از روش گراندد تئوری (داده بنیاد) استفاده می‌شود. در نظریه پردازی داده بنیاد، تمام گام‌ها با هدف شناسایی، رشد و مربوط کردن مفاهیم به همدیگر دنبال می‌شوند و پژوهشگر اشکالی از گرد آوری داده‌ها را انتخاب می‌کند. بنابراین برای به دست آوردن داده های مورد نیاز و به منظور پرورش نظریه، نمونه‌گیری در جهت تدوین نظریه خواهد بود. بر این اساس انتخاب مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (نظری) صورت پذیرفت و راه‌هایی مورد توجه قرار خواهد گرفت که بیشترین بازده نظری را در پی داشته باشند. نمونه‌گیری نظری نوعی گردآوری داده است که بر اساس مفاهیم در حال تکوین انجام می شود. این روش بر مبنای مقایسه استوار است. بدین جهت به دنبال افرادی باید رفت که امکان کشف تنوع اطلاعات را به حداکثر برساند و مقوله ها را از ویژگی ها و ابعاد غنی‌تر کند. این روش در جریان پژوهش شکل می‌گیرد و مبتنی بر مفاهیمی است که از تحلیل استخراج شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها از نوع مصاحبه بود. در پژوهش حاضر، جهت شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ترومای سازمانی، از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با نو معلمان انجام گرفت. از مصاحبه نیمه ساختار یافته به دلیل اینکه امکان تبادل نظر را به وجود می‌آورد، و محقق می‌تواند مصاحبه را جهت اهداف پژوهش هدایت کند استفاده می‌شود. در مرحله جمع آوری داده‌ها با توجه به توضیحات نمونه‌گیری نظری شیوه‌ای از جمع‌آوری داده بر مبنای مفاهیم و موضوعات است که از داده نشأت می‌گیرد و تا جایی ادامه پیدا گردید که اشباع در اطلاعات گردآوری شده حاصل شود. در این پژوهش با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش و نیز استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه نیمه ساختاریافته با تعداد ۲۵ نفر نو معلمان (۱۰ نفر مذکر و ۱۵ نفر مؤنث) قابل ذکر است که منظور از نو معلمان در پژوهش حاضر معلمانی هستند که در بازه زمانی سال ۹۸-۹۷ الی ۴۰۰-۹۹ در سازمان آموزش و پرورش کشور از طریق آزمون استخدامی و دانشگاه فرهنگیان وارد استخدام و مشغول به کار شده‌اند می‌باشند. زمان هر مصاحبه به طور تقریبی ۴۵ دقیقه بود که با اطلاع مصاحبه که شوندگان پاسخ‌ها ضبط و پس از یادداشت‌برداری به استخراج نکات کلیدی پرداخته شد. مصاحبه با یک سوال کلی در رابطه با اینکه ترومای سازمانی برای شما تداعی کننده چه چیزی می‌باشد و می‌توانید آن را توصیف کنید شروع و در فرایند انجام مصاحبه نیز با توجه به پاسخ-های مصاحبه شوندگان سعی شد با طرح سوالات دقیق، اطلاعات کافی جمع آوری گردد. بعد از اتمام مصاحبه‌ها برای شناسایی مولفه‌های ترومای سازمانی، تعداد ۴۰۹ کد باز، ۴۵ مفهوم و ۲۱ مقوله‌ی اصلی به

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

دست آمد و روابط بین مولفه‌ها و مدل مفهومی پژوهش بر اساس آن طراحی شد. سپس داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA داده‌های جمع‌آوری شده و مورد ارزیابی قرار گرفت و از طریق کدگذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی نظریه داده بنیاد مورد بررسی قرار گرفت. همچنین در پژوهش حاضر از روش توافق بین دو کد گذار برای محاسبه پایانی متون استفاده شد که این میزان پایایی برابر با ۸۱ در صد می‌باشد.

یافته‌ها

ویژگی جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در جدول ۱ ارائه گردید است. در این پژوهش ۲۵ نو معلم (۱۰ نفر مذکر و ۱۵ نفرمؤنث) در گروه سنی بین ۲۵ تا ۴۰ سال، و محل خدمت مصاحبه شوندگان بین سه استان گیلان(نفر۹)، البرز (۸ نفر) و تهران (۸ نفر) قرار داشت و در رابطه با میزان تحصیلات نیز از مقطع کارشناسی و دکتری متغیر بود. اطلاعات مصاحبه شوندگان به شرح زیر است.

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی نو معلمان شرکت کننده در مصاحبه

ردیف	جنسیت	سن	محل خدمت	سابقه کار	نوع استخدامی	میزان تحصیلات
۱	مؤنث	۳۴	البرز	یک سال	پیمانی	دکتری
۲	مؤنث	۲۵	البرز	یک سال	پیمانی	کارشناسی
۳	مؤنث	۳۶	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
۴	مؤنث	۳۲	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
۵	مؤنث	۳۴	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۶	مؤنث	۲۸	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی
۷	مؤنث	۳۰	گیلان	یک سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۸	مؤنث	۳۱	گیلان	یک سال	پیمانی	دکتری
۹	مؤنث	۲۷	البرز	سه سال	رسمی	کارشناسی
۱۰	مؤنث	۳۹	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
۱۱	مؤنث	۲۹	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۱۲	مؤنث	۳۶	گیلان	دو سال	پیمانی	دکتری
۱۳	مؤنث	۳۸	تهران	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۱۴	مؤنث	۳۵	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۱۵	مؤنث	۳۵	تهران	سه سال	پیمانی	کارشناسی
۱۶	مذکر	۴۰	البرز	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۱۷	مذکر	۳۱	گیلان	سه سال	پیمانی	کارشناسی ارشد

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

۱۸	مذکر	۳۳	گیلان	سه سال	رسمی	کارشناسی
۱۹	مذکر	۲۹	البرز	دو سال	پیمانی	کارشناسی
۲۰	مذکر	۳۴	تهران	دو سال	پیمانی	کارشناسی ارشد
۲۱	مذکر	۳۴	البرز	سه سال	پیمانی	دکتری
۲۲	مذکر	۲۶	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
۲۳	مذکر	۳۰	تهران	سه سال	رسمی	کارشناسی ارشد
۲۴	مذکر	۳۰	گیلان	دو سال	پیمانی	کارشناس ارشد
۲۵	مذکر	۳۸	گیلان	سه سال	پیمانی	دکتری

با توجه به سوالات مطرح شده داده‌های کیفی بدست آمده از طریق مصاحبه جمع‌آوری شده و سپس با توجه به نظریه داده بنیاد مورد تحلیل قرار گرفت. واحد تحلیل مفاهیم درون مصاحبه‌ها می‌باشند که بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شدند. در جدول ۲ نیز نوع مقوله‌های علّی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، پیامد و راهبردها ارائه شد.

الف) کدگذاری باز: فرایندی است که در آن داده‌ها به صورت واحدهای معنادار مجزا در می‌آیند و در شروع مطالعه می‌توان از آن استفاده کرد. هدف اصلی کدگذاری باز، مفهوم‌سازی و برچسب زدن به داده است. در مرحله تجزیه و تحلیل داده و در جست و جوی کدها بودن، کد گذاری باز امکان‌پذیر می‌شود. در جریان کد گذاری باز نظریه‌پردازان به خرد کردن، مقایسه‌سازی، نامگذاری، مفهوم پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازد. بنابراین با ارزیابی‌های انجام شده از داده‌های اولیه تعداد ۴۰۹ مفهوم بدست آمد. در مرحله بعدی کدگذاری باز مفاهیم مشابه با یکدیگر ادغام شدند و به صورت مقوله‌های همان که از معنایی مشاهبت نزدیکتری داشته به صورت واحد قرار گرفتند که در نهایت شامل ۴۱ مفهوم و ۲۱ مقوله محوری به دست آمد.

ب) کد گذاری محوری: هدف از کدگذاری محوری ایجاد رابطه‌ی بین مقوله‌های تولید شده(در مرحله کدگذاری باز) است. این فرایند معمولاً براساس الگوی پارادایمی انجام می‌گردد و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه‌پردازی را به سهولت انجام دهد. اساس ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش مقوله‌ها قرار دارد.

کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی براساس کدگذاری محوری که در مرحله اول و دوم و جزء مراحل اصلی نظریه‌پردازی است صورت می‌گیرد. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه می‌کند و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتر نیاز دارند اصلاح می‌کند.

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

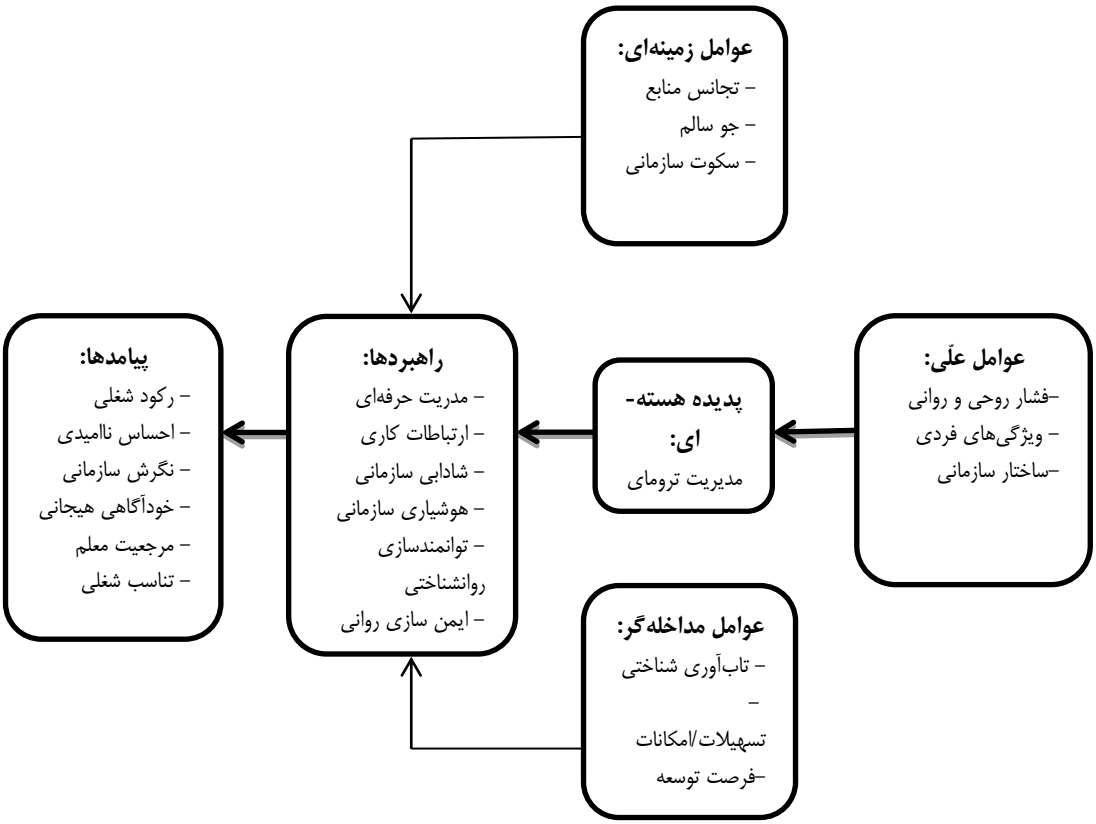
جدول ۲. شناسایی کدهای اولیه، فراوانی و مقوله‌های عمده

ردیف	منبع کدهای اولیه	مقوله های عمده	تعداد کدهای باز
۱	P1 p4 p5 p11 p12 p13 p17 p20 p22 p7 p3 p6 p19 p20 p21 p24	رکود شغلی	۱
۲	P1 p1 p6 p9 p11 p12 p13 p16 p19 p21 p23 p6 p6 p7 p21 p15 p3 p15 p19	احساس یأس و ناامیدی	۲
۳	P3 p7 p7 p10 p12 p12 p18 P1 p2 p2 p3 p12 p14 p15 p1 p18	نگرش سازمانی	۲
۴	P1 p9 p10 p11 p11 p12 p16 p17 p19 p20 p22 p22 p23 p24 p24 P11 p13 p19 p21 p22 p24	مرجعیت معلم	۲
۵	P6 p12 p14 p8 p8 p14 p19 p17 p25 p25	خودآگاهی هیجانی	۱
۶	P1 p12 p5 p6 p18 p20 p20 p23 p1 p2 p8 p11 p14 p5 p1 p2 p3 p18 p20 p23	فشار روحی و روانی	۳
۷	P14 p14 p14 p22 p22 P6 p9 p10 p13 p14 p19 p20 p24	ویژگی های فردی	۲
۸	P6 p7 p9 p11 p12 p13 p14 p17 p17 p18 p20 p22 P3 p4 p6 p9 p15 p25	تجانس منابع	۲
۹	P3 p19 p22 p3 p5 p6 p16 p24 P1 p5 p7 p11 p12 p13 p17 p19 P9 p11 p12 p14 p16 p17 p17 p18 p20 p21 p22 p24 p3 p4 p23 p1 p14	سکوت سازمانی	۳
۱۰	P1 p5 p6 p7 p19	جو سالم	۲
۱۱	P2 p4 p6 p9 p9 p9 p10 p11 p11 p12 p12 p13 p14 p14 p16 p17 p19 p21 p21 p25	تسهیلات/امکانات	۱
۱۲	P1 p3 p3 p5 p5 p5 p7 p8 p11 p12 p13 p15 p20 p24 p25 P1 p1 p3 p3 p7 p24 p24	فرصت توسعه	۲
۱۳	P3 p6 p12 p14 p18 p14 p19 p16 p25 p25	تاب آوری روانشناختی	۱
۱۴	P1 p1 p3 p4 p5 p6 p7 p7 p8 p11 p12 p14 p12 p14 p14 p15 p3 p6 p8 p11 p12 p13 p12 p13 p15 p15 p6 p19 p21 p22 p23 p24 p5 p18 p2 p8 p12 p15 p20 P2 p2 p6 p6 p6 p p9 p11 p12 p12 p13 p14 p15 p18 p19 p21 p22 p24 p24	ساختار سازمانی	۳
۱۵	P2 p5 p6 p6 p12 p18 p25 p25 P2 p9 p12 p14 p20 p21 p5 p17 p21 p25 P2 p3 p3 p4 p6 p8 p8 p8 p17 p10 p10 p11 p12 p13 p13 p14 p16 p19 p4 p14 p23 p9 p11 p20 p5	مدیریت حرفه ای	۴

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

		p23 p21	
۱۶	P3 p4 p11 p12 p16 p19 p23 p6 p13 p14 p18 p20 p23	تناسب شغلی	۲
۱۷	P6 p6 p6 p6 p7 p11 p15 p18 p24 p25	ارتباطات کاری	۱
۱۸	P1 p3 p18 p23 p2 p9 p15 p16 p24 p25	شادابی سازمانی	۲
۱۹	P5 p9 p11 p15 p20 p25	هوشیاری سازمانی	۱
۲۰	P8 p21 p24 p1 p5 p3 p19 p25 P9 p13 p3 p19 p25 P25 p25 p16 p16 P11 p25	توانمندسازی روانشناختی	۴
۲۱	P2 P14 p16 p16 p19 p1 p17 p5 p8 p16 p3 p21 p25 p25 p25 p25 p25	ایمن سازی روانی	۱



شکل ۱. الگوی نهایی مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به این که در پژوهش حاضر مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان بر مبنای نظریه داده بنیاد به عنوان یک مفهوم اصلی از سه شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای، پیامد و راهبردها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. بنابراین هر کدام از شرایطها به صورت مجزا تشریح خواهد شد.

شرایط علّی عامل‌هایی هستند که به طور مستقیم در بحث ترومای سازمانی می‌توانند نقش داشته باشند. با بررسی‌های صورت گرفته هر کدام از شاخصه‌های ویژگی‌های فردی، فشار روحی و روانی و ساختار سازمانی که در مجموع می‌توانند در مدیریت ترومای سازمانی تأثیرگذار باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Michael, 2020; Rozensky et al, 2016) Enemuo, 2022; Ebrahimi & Baki hashmi, 2017) همسو است. چرا که برنامه‌های بهبود سلامت فقط شامل ارائه خدمات بهداشتی نمی-گردد، بلکه باید از جهات مختلف به افراد توجه گردد. بنابراین باید معلمانی که بیشترین آسیب را در برابر تأثیرات این ضربات روحی قرار دارند، مراقبت‌های روانی ویژه‌ای صورت گیرد تا بتوانند بهتر با این رویدادها کنار بیایند و در نتیجه نقش آموزشی خود را بهتر انجام دهند. باید در نظر داشته باشیم آموزش و اصلاحات لازم در این زمینه جامعه آینده را شکل خواهد داد. بنابراین اگر می‌خواهیم این آموزش‌ها از استاندارهای بالایی برخوردار باشند، باید از سلامت روانی افرادی که آن را ارائه می‌کنند محافظت کنیم (Etxbaria et al ,2021).

هر کدام از عوامل علّی مطرح شده در رابطه با مفهوم مدیریت ترومای سازمانی به طور قطع نیازمند بستری می‌باشد که با توجه به شرایط زمینه‌ای ایجاد شود در نهایت با توجه به بستر سازمان هر کدام از عناصر بررسی شده تجانس منابع، سکوت سازمانی و جو سالم در سازمان می‌تواند به نوبه‌ی خود در تشدید و یا کاهش میزان ترومای سازمانی زمینه‌ساز باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Heman & Whitaker, 2020; Wistsri et al, 2022; Gomez et al, 2021) همسو است. انتشار تروما یک پیامد اولیه است. اثرات تروما ابتدا ممکن است تنها بر یک بخش از سازمان اثر بگذارد اما با گذشت زمان، آن را به سایر بخش‌ها منتقل می‌کند؛ و به مرور زمان اثرات تروما، آرامش ساختاری، هدر رفت استعدادها و توانمندی‌ها، انعطاف‌پذیری و پذیرش سازمان را فلج می‌کند. سکوت سازمانی در جلسات گروه کاری نیز می‌تواند نشان دهنده‌ی فقدان اعتماد به نفس یا عدم اطمینان باشد، اما همینطور ممکن است احساس نا - امیدی یا عدم باور به اینکه هر چیزی متفاوت خواهد بود وجود داشته باشد؛ احساساتی که تصمیمات امیدوار کننده هستند اما چیزی را تغییر نمی‌دهند (Yatvhmenoff et al, 2017). به مرور نو معلمان این اثرات نامطلوب را احساس می‌کنند که تصمیمات اداری، باعث می‌شود آن‌ها احساس بی‌ارزشی کنند. این موضوع به نوبه‌ی خود سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی، پذیرش معلمان جدید الورود تأثیر می‌گذارد و می‌تواند تا جایی که رفته رفته بر سیستم آموزشی تأثیرگذار باشد (Anderson, 2021). در همین راستا اگر یک خط‌مشی آگاه از تروما، زمینه و واقعیت‌های نیروی کار را در

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

نظر نگیرد، ممکن است منجر به واکنش شدید شود؛ و تکثیر آسیب‌های تجربه شده در سازمان بستر مناسبی را برای ورود نگرش‌های تاریک از مدیریت به سازمان یا از سازمانی به سازمان دیگر ایجاد کند (Redding, 2022).

با توجه به توضیحات داده شده علاوه بر عوامل زمینه‌ای بحث عوامل مداخله‌گر نیز شرایطی هستند که می‌تواند در بحث ترومای سازمانی سیستم آموزشی مداخله کنند. که با توجه به مصاحبه‌های انجام شده و بررسی هر کدام از شرایط مداخله‌گر در این پژوهش که شامل تاب آوری روانشناختی، تسهیلات/ امکانات و فرصت توسعه می‌تواند مشکلاتی را به همراه داشته باشد و نتیجتاً باعث یک نوع عدم اطمینان و نا آرامی در سازمان شکل گیرد. با وجود اینکه تروما نیز یک بحران بهداشت عمومی نادیده گرفته شده به ویژه در کشورهایی توسعه نیافته یا کم توسعه است بررسی عوامل نام برده باید مورد توجه بیشتر قرار گیرد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Korte, 2020; Lawson et al,2019; Sephond & Zare, 2019) همسو است. تحقیقات گسترده در مورد تجربه‌های آسیب‌زای زندگی نشان می‌دهد؛ که چگونه می‌توان با فعال شدن بیش از حد یا طولانی مدت استرس، تأثیر آن بر سلامتی، سلامت روان، یادگیری، رفتار و رشد سالم را از بین ببرد و ساختار درونی فرد را تغییر دهد (C Avery et al, 2020). آسیب ناشی از آن در جهان با بار انسانی و اجتماعی قابل توجهی از نظر ناتوانی- هزینه و کاهش محیطی سالم همراه خواهد بود. بنابراین ایجاد یک برنامه‌ی توسعه و جوی سالم و فراهم کردن تسهیلات و امکانات لازم جهت انجام فعالیت‌های شخصی خاص و ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای سلامت روان اعضای سازمان ضروری است (Sallom et al, 2019).

با توجه به بررسی‌ها و و تحلیل‌های انجام شده که در الگوی نهایی که در شکل ۱ ملاحظه می‌شود؛ عواملی به عنوان راهبرد از نظر جنبه مدیریتی و همینطور به لحاظ جنبه‌ی روانشناختی ارائه گردید که شامل مدیریت حرفه‌ای، ارتباطات کاری، هوشیاری سازمانی، شادابی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و ایمن‌سازی روانی می‌باشند. حمایت از سوی مدیران و سازمان به ویژه در محل کار می تواند از شدت استرس تجربه شده بکاهد و باعث ایجاد تغییرات مثبت در میان کسانی که دچار آسیب پس از سانحه شده‌اند گردد (Kang et al, 2018). Korte (2020) نیز در پژوهشی با هدف بررسی معلمان مدارس ابتدایی در هلند نشان داد که افزایش فشار کار بر روی معلمان می‌تواند منجر به استرس و اضطراب گردد. Lopez (2011) استدلال می‌کند که روابط متشنج در محیط کار، روحیه ضعیف و عدم رضایت از مدیران علائم این اختلال را تشدید می‌کند، که با نظارت بیش از حد و جلوگیری از تهدید و تعارض قابل درک مشخص می‌شود. به علاوه Adler et al (2011) دریافتند که کارکنان با علائم PTSD از دست دادن بالاتری در بهروری خدمات با دامنه متوسط ۹ تا ۱۰ درصد نسبت به افراد بدون ضربه روحی را در بر می-گیرند و خواستار استراتژی‌های پشتیبانی سازمانی برای بهبود عملکرد در افراد آسیب دیده هستند که این نیز یک مشکل ویژه است. Kelly et al(2014) اظهار داشتند اگر سازمانی به فکر رفاه کارمندان خود

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

است، باید علائم PTSD کاهش یابد و استرس در محیط کار منفی باشد. براساس یافته‌های Norman et al (2018) ، شیوع بیشتری از بیماری‌ها همراه با افسرگی و اضطراب در هنگام وجود PTSDاست. از دیدگاه عملی، سازمان‌ها باید رابطه بین شدت علائم اختلال استرس پس از سانحه، عملکرد کارکنان در معرض ضربه را تشخیص دهند. درک این نکته که مداخله زود هنگام برای حمایت از افراد ممکن است باعث افزایش عملکرد شود. همچنین کمک‌ها و حمایت از کارکنان در محیط کار برای کسانی که ضربه دیده‌اند باید مورد توجه واقع شود.

در خصوص پیامدها نیز که در راستای مدیریت ترمای سازمانی ارائه شد شامل عوامل رکود شغلی، احساس ناامیدی، نگرش سازمانی، خودآگاهی هیجانی، مرجعیت معلم و تناسب شغلی است که به تبع هر کدام می‌تواند پیامد مثبت و منفی را به همراه داشته باشد. که با پژوهش‌های Ebrahimi et al, 2021; (Vincent, 2022) همسو است. با عنایت به رقابت فزاینده سازمان‌ها، ضرورت حس همکاری صمیمانه و تشریک مساعی بین کارکنان را بیش از پیش بر جسته کرده است، توجه به سرمایه اجتماعی به عنوان خاصی از سرمایه که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره‌ی دیگران سر و کار دارد، می‌توانند احیا کننده‌ی روح اعتماد و همبستگی در سازمان‌های دولتی باشد؛ بنابراین با ایجاد جو اعتماد در محیط کار، تقویت فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد و به کارگیری شاخص‌های سرمایه انسانی در نظام ارزیابی عملکرد می‌تواند در زمینه مدیریت ترومای سازمانی مؤثر باشد (Salloum et al, 2019). همه اشکال تروما می‌تواند با پیامدهای نامطلوب سلامتی همراه باشد و می‌تواند بر یادگیری و رشد حرفه‌ای فرد تأثیر منفی بگذارد. آگاهی از تروما چارچوبی را برای رسیدگی و کاهش این پیامدها و ارتقاء ایمنی و سلامتی ارائه می‌دهد. مهارت‌های بالینی آگاه از تروما، از جمله ارتباطات، تکنیک‌های مراقبت از خودآگاهی از آسیب، آموزش منابع سازمانی و نحوه‌ی حمایت، توجه به نیازها و شیوه‌های مراقب شخص از خود، می‌تواند بر روی مهارت‌های کارکنان و در نتیجه در انگیزه و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار باشد (Browent et al, 2020). مسئله مهم دیگر آن است که نو معلمان در مدارس خصوصاً در سال‌های اول شروع کار خود با چالش‌های قابل توجه و منحصر به فردی در محیط کار رو به رو می‌شوند که آن‌ها را در معرض خطر استرس مزمن، رکود شغلی و فرسایش قرار می‌دهد، زیرا آن طور که باید از طریق آموزش یا پشتیبانی تحت درمان و حمایت قرار نمی‌گیرند.

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، قرار گرفتن در معرض حوادث آسیب‌زا می‌تواند رشد ذهن را مختل کند و می‌تواند اثرات سوء و مادام العمر در سلامت اجتماعی و عاطفی و جسمی داشته باشد، از جمله در عملکرد، مشکلات بهداشت رفتاری، مشکل در تنظیم احساسات و رفتار، بهداشت روان و اختلالات روان را شامل می‌شود (Maynard et al, 2019). سازمان آموزش و پرورش و به تبع مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس و توسط معلمان صورت می‌گیرد؛ مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی بر خوردارند. بدیهی

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

است که معلمان مدارس از ارکان اصلی آموزش و پرورش کشور هستند؛ و آموزش و پرورش برای رشد و بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثربخش است. چرا که رسالت تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته و دارای تنش و اضطراب زیر سوال خواهد رفت (Habibi & Demirchi, 2014).

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله بر گرفته از رساله دکتری تخصصی نویسنده اول مقاله در رشته‌ی مدیریت آموزشی با عنوان "الگوی تبیین مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان بر اساس نظریه داده بنیاد" در دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- Abbasikhah, H., Behbodhi Ganjeh, M. (2015). Consequences of organizational pessimism (case study: Ansar Bank employees). *Journal of research in management and accounting. 3(2),* 1-14. [in Persian]
- Adler, D. A., Possemato, K., Mavandadi, S., Lerner, D., Chang, H., Klaus, J., Tew, J.D., Ingram, E., & Oslin, D.W. (2011). Psychiatric status and work performance of veterans of operations enduring freedom and Iraqi freedom. *Psychiatric Services. 62(1)*, 39-46.
- Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., ... & Ali, S. N. M. (2021). Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of job control and social support. *International journal of environmental research and public health*, *18(14)*, 2-19.
- Avery, J., Morris, H., Galvin, E., Misso, M., Savaglio, M., & Skouteris, H. (2020). Systematic Review of School-wide Trauma- informed Approaches. *Journal of child & Adolecent Trauma, 10.1007/s40653-020-00326-w.*
- Andersen, M. (2021). *The Lived Experiences of Organizational Trauma on the Work Behaviors of Community College Faculty Members: an interpretive Phenomenological Study. Dissertation Manuscript Submittesd to Northcentral University School of Education.* in partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education.
- Brown, T., Berman, S., Mcdeniel, K., Redford, C., Mehta, P., Potter, J., & Hirsh, D. (2020). Trauma-informed Medical Education (TlME): Advancing Curricular Content and Educational context. *Academic Medicine. 96 (12)*, 661-667.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

- C Avery, J., Morris, H., Galvin, E., Misso, M., Savaglio, M., Skouteris, H. (2020). Systematic Review of School-wide Trauma- informed Approaches. *Journal of child & Adolecent Trauma. 14 (3),* 381-397.
- Dehimpour, M., Miandari, M., Najari, R., and Abedi Jafari, H. (2017). The effect of organizational transparency on organizational trauma management with the mediation of social capital. *Social capital management. 5(3),* 337-363. [in Persian]
- Eyal, M., Bauer, T., Playfair, E., Christopher, J., & Mccarthy, Ch. (2019). Mind-Body Group for teacher stress: A Trauma- informed intervention program. *The journal for specialists in group work. 44(3),* 204-221.
- Enemuo, N. (2022). Trauma Provision in south-west Nigeria: Epidemiology, Challenges and priorities. *African journal of Emergency Medicine. 12(3),* 276-280.
- Ebrahimi, A., Baki Hashemi, M. M. ¬(2017). Individual consequence of organizational trauma in a health service provider unit. *Journal of Gilan University of Medical Sciences. 27(108),* 12-23.[in Persian]
- Etxebarria, N. O., Santxo, N. B., Mondragon., N. L., Santamaria, M. D. (2021). The Psychological State of Teachers During the Covid-19 crisis: The Challenge of Returning to Face-to Face Teaching. *Educational Psychology.11 (6),* 1-10.
- Finaly-Jones, R. (2007). Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers. *Australian and new Zealand journal of psychiatry. 20,* 304-313.
- Foley, M.E. (2020). *The relationship between organizational trauma-informed care and secondary trauma symptoms in staff memberse of Kentucky domestic violence programs. Dissertations Graduate School Western Kentucky University.*
- Gomez, F., Anabel, R., Valle, Z., & Marla, C. (2021). Teachers psycho;ogical impact because covid-19. *Academo Revista de in vestigacion en Ciencias sociales y Humanidades. 8(2)*.15-28.
- Herman, A., Whitaker, R. (2020). Reconciling mixed messages from mixed methods: A randomized trial of a professional development course to increase trauma-informed care. *Child Abuse & Neglect. 101*, 104349.
- Habibi, H., Demirchi, H. ¬(2014). Presenting a model to explain the role of different aspects of organizational health in the level of occupational stress of primary school teachers in Tabriz city. *Educational Leadership and Management Quarterly. 9(2),* 21-39. [in Persian]
- Hales, T., Nochajski, T. (2019). A Structural regression analysis of trauma-informed climate factors, organizational commitment, and burnout among behavioral healthcare providers in a large public hospital. *Journal Community Psychology, 48(3),* 777-792.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

- Johns, G. (2016). Presenteeism in the wor;place: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 34(4)*. 519-542.
- Korte, M.A. (2020). *Are teachers really as stressed the media depict?: A quantitative study about effects of organizational communication on teacher stress and teacher engagement applying the JD-R model.* Master Communication Studies. *Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences. Universty of TWENYE.*
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewark, K A., -& Adis, C.S. (2017). Perceived organizational support: A meta- analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management. 43(6)*, 1854-1884.
- Kang, X., Fang, Y., Li, S., Liu, Y., Zhao, D., Feng, & X., Li, P. (2018). The benefits of indirect exposure to trauma: The Relationships among Vicarious posttraumatic, Social support and resilience in ambulance Personnel in China. *Psychiatry investigation. 15 (5)*, 452-459.
- Kelley, C.L., Britt, T.W., Adler, A.B., Bliese, P.D. (2014). Perceived organizational support, Posttraumatic stress disorder symptoms, and stigma in soldiers reurning from combat. *Psychological Services, 11(2)*, 299-234.
- Lawson, H., Caringi, J., Gottfried, R., Bride, B., & Hydon, S. (2019). Educators secondary traumatic stress, childrens trauma, and the need for trauma Literacy. *Harvard Educational Review. 89(3)*, 421-447.
- Lopez, A. (2011). Posttraumatic stress disorder and occupational performance: Building resilience and fostering occupational adaptation. *Work, 38(1)*, 33-38.
- Maynard, B., Farina, A., & Dell, N. (2019). Effects of trauma- informed approaches in schools. *Campbell Collaboration. 15(1-2)*. 1-18.
- Michael, J. (2020). Trauma-Exposed employee work performance: exploring the relaionships of PTSD symptom severity, perceived organizational support, and moderated by Authentic leadership. *Submitted to the faculty of the graduate school of the crighton university in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of business administration.4.*
- Norman, S.B., Haller, M., Hamblen, J.L., Southwick, S.M., Pietrzak, R.H. (2018). The burden of Co-occurring alcohol use disorder and PTSD in U.S. military veterans: comorbidities, functioning, and suicidality. *Psychology of addictive behaviors, 32(2)*, 224-229.
- Ross, S., Sharma-patel, K., & Chaplin, W. (2021). Complex trauma and trauma- focused cognitive-behavioral therapy: How do trauma chronicity and PTSD presentation affect treatment outcome?. *Child abuse & neglect. 5(111)*, Article 104734.
- Reddig, N. C. (2022). *Supporting Teacher Retention Through a Trauma-informed Lens. A Thesis Submitted to the Honors Council for Honors in*

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]

Education. Bucknell University Bucknell University Bucknell Digital Commons Bucknel.

- Rozensky, A., Ronald, H., Aiien, M., Richard, E. (2016). Organizational challenges, resikience, and healing: 2016 annual report of the policy and planning board. *Policy and planning board of the American psychological association.* 1-58.
- Steinkamp, M. (2014). *Behindthe Masks of silence: how leaders can overcome organizational trauma.Master thesis Executive Master in consulting and coaching for chang, the Business school for the world.*
- Sephond, R., Zare, F. ¬(2016). The role of organizational consciousness on organizational trauma with regard to the mediating role of managers' political intelligence. *Human resource management research. 7(4),* 95-113. [in Persian]
- Sarlak, M. A., Kolivand, P. H. ¬(2014). The effects of organizational trauma on the skills of employees in a private hospital in Iran. *Sealing healing. 4(1),* 46-54. [in Persian]
- Salloum, A., Choi, M. J., Stover, C.S. (2019). Exploratory study on the role of trauma-informed self- Care on Child Welfare Workers Mental health. *Children and Youth Services Review. 101,* 299-306. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.04.013
- Venugopal, V. (2016). Understanding organizational trauma: A Background reviw of types and causes. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM). 18(10),* 65-69.
- Vincent, K. (2022). The Relationship Between Childhood Trauma and Teacher Attrition in a Rural Alaska School District. *Kane-Dissertation. 12(1).*
- Wistsri, W., Chuaytukpuan, T., Prompanyo, M., Raza, M., Pio, L., Cavaliere, L., & Akhter, Sh. (2022). Impack of psychological capital and Technology Adaptation on performance of Teachers. *Journal of positive school psychology. 6(4).* 8784- 8793.
- Yatvhmenoff, D. K., Sundborg, S. A., Davis, M. A. (2017). Implementing Trauma- Informed Care: Recommendation on the Process. *Advances in Social Work.18 (1),* 167-185.

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.91]