

تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدینی سازمانی با نقش تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه

سمنان) ♦

مرتضی ملکی مین‌باش رزگاه^۱؛ عباسعلی رستگار^۲
محسن عین‌علی^۳؛ هوشمند باقری قره‌بلاغ^۴

چکیده

هدف: بر خوررداری کارکنان دانشگاه سمنان از مفهوم سرمایه روان‌شناختی مثبت موجب می‌شود تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا و ضربه‌های روحی و روانی وارده بر دانشگاه، کمتر دچار تنش شوند؛ لذا این‌گونه کارکنان دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز می‌باشند. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر بدینی سازمانی با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی بود. **روش:** این مطالعه از نوع پیمایشی - مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه سمنان بود. با توجه به جدول کرجسی - مورگان نمونه‌ای به تعداد 213 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد ترومای سازمانی؛ بدینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بود که پایایی آنها به ترتیب با محاسبه آلفای کرونباخ 0/89، 0/85 و 0/92 تأیید شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شد. **یافته‌ها:** ترومای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بدینی سازمانی دارد (ضریب بتا: 0/403، تی=5/249). همچنین سرمایه روان‌شناختی رابطه بین ترومای سازمانی و بدینی سازمانی را با بتای 0/025- و آماره آزمون 2/540 تعدیل می‌کند. **نتیجه‌گیری:** سرمایه روان‌شناختی به وسیله افزایش خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری موجب کاهش ترومادگی می‌شود.

واژگان کلیدی: تروما؛ بدینی سازمانی؛ سرمایه روان‌شناختی؛ کارکنان.

♦ دریافت مقاله: 99/05/22؛ تصویب نهایی: 99/9/29.

1. دکتری مدیریت بازاریابی، دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان.
2. دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول) / نشانی: سمنان؛ دانشگاه سراسری سمنان، پردیس شماره 1، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری / نامبر: 02333654078@Email:a_rastgar@semnan.ac.ir
3. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان. سمنان، ایران.
4. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان. سمنان، ایران.

الف) مقدمه

ترومای سازمانی، اختلال عملکرد در الگوهای رفتاری سطوح مختلف سازمان تعریف می‌شود (هورمان و ویوان، 2017). ترومای سازمانی پدیده‌ای است که امروزه به طور گسترده اتفاق می‌افتد؛ در حالی که به خوبی درک و فهم نشده است (زارع و سپوند، 1398). تروما به عنوان پدیده‌ای رایج، سبب ایجاد استرس و بدبینی کارکنان نسبت به سازمان می‌شود. گفتنی است که سازمانهای ارائه‌دهنده خدمات، بنا بر ماهیت خاص فعالیتشان، یکی از سازمانهای مستعد ابتلا به ترومای سازمانی به شمار می‌روند. در سازمانهای ترومازده، جوّ یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود. به هرگونه آسیب، ضربه، جراحت، شوک و حادثه وارد بر جسم، تروما می‌گویند؛ به شرط آنکه از درون بدن نبوده و منشأ خارجی داشته باشد (کولیوند و سرلک، 1394). سازمانهای ترومازا به سازمانهایی اطلاق می‌شود که کارکنان و مدیران آنها به دلیل ماهیت خاص فعالیت سازمان، در معرض آسیبهای مختلف روحی و جسمی قرار دارند. سازمانهایی همچون: بیمارستانها، سازمانهای ارائه‌دهنده خدمات و درمانگاهها، از جمله سازمانهای ترومازا به شمار می‌روند (هورمان و ویوان، 2005). کارکنان شاغل در سازمانهایی که از تروما رنج می‌برند نیز تحت تأثیر اثرات جانبی این شرایط قرار خواهند گرفت؛ به طوری که ممکن است روی مهارتهای آنان و در نتیجه، انگیزه آنان تأثیرگذار باشد. (محمد، 2004)

از طرفی، اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به احتمال بیشتری احساس رنجش، تخلف و حتی عصبانیت می‌کنند که این به نوبه خود باعث ایجاد ترومای سازمانی می‌شود و در نتیجه، عواقب بدبینی سازمانی را به بار خواهد آورد. در نهایت نیز بدبینی به سازمان، کارکنان را وادار می‌سازد تا با یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک کنند (جیرک، 2020). ریشه بدبینی از دوره یونان باستان به عنوان یک مکتب فکری و سبک زندگی پدید آمده است (کاراداک و همکاران، 2014). در عهد باستان، بدبینی به عنوان انتقادهای بی‌رحمانه شناخته می‌شد؛ اما امروزه به معنای خصیصه ذاتی و عدم اعتماد شناخته می‌شود (ماتری و مارتینسو، 2001). بدبینی در سه بعد باورها، احساس و رفتار ظهور می‌کند. باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات سازمان نشان‌دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است. بدبینی از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود و قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست، بلکه می‌تواند شامل واکنشهای عاطفی قوی باشد. همچنین بدبینی، گرایش به رفتار منفی و اغلب بدخواهانه است؛ رفتارهایی مثل انتقاد کردن از سازمان و صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان. به طور کلی، بدبینی نگرشی است که منشأ آن ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی است. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده‌اند (چاپورا و همکاران، 2013). بدبینی در مفهوم سازمانی، بدگمانی است که بین تعداد زیادی از کارکنان وجود دارد (متی، 2013) و نتیجه باور کارکنان، سازمانی است که فاقد

119 ♦ مرتضی ملکی و همکاران

صداقت‌اند. به طور خاص در چنین سازمانی، به انتظارات اخلاقی، عدالت و صداقت توجه نمی‌شود. (نافی و کایفی، 2013)

ابعاد بدبینی سازمانی عبارتند از (دیان و همکاران، 1998): بعد شناختی؛ اعتقاد به اینکه سازمان فاقد صداقت است. این باور با احساسات منفی از قبیل خشم، تحقیر و اتهام اظهار می‌شود. کارکنان بدبین معتقدند که سازمانشان به خاطر فقدان اصولی از قبیل عدالت، صداقت و خلوص، به آنان خیانت می‌کند. بعد عاطفی؛ این بعد، احساسات به شدت منفی کارکنان نسبت به سازمان مانند توهین، خشم، خجالت، بی‌احترامی و عصبانیت نسبت به سازمان را در بر می‌گیرد. بنابر این، بدبینی با احساسات منفی همراه است (ایشیک، 2015). بعد رفتاری؛ این بعد به گرایشهای منفی و اساساً گرایشهای تحقیرآمیز اشاره می‌کند و رفتار بدبینانه کلامی و غیر کلامی را در بر می‌گیرد. در حالی که کارکنان، بیانات و انتقادات و پیش‌بینی‌های راجع به این حقیقت را که سازمانشان فاقد صداقت است، با رفتارهای کلامی بدبینانه ابراز می‌دارند. بعضی از رفتارهای غیر کلامی (نگاههای معنادار کارکنان به یکدیگر، خنده‌های استهزآمیز) ممکن است این نگرش بدبینانه را در بر گیرد (نافی و کایفی، 2013). از سوی دیگر، بدبینی سازمانی مفهومی جدید در رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی است که توجه نظریه‌پردازان سازمانی را به خود معطوف کرده است و پژوهشهای مرتبط با آن سابقه چندانی ندارند (ریز، 2011). بدبینی بر عملکرد کارکنان صنایع بیمارستان و در نهایت، بر کارآمدی و اثربخشی آن سازمانها مؤثر است و موجب گرایش به رفتارهای ناخوشایند و انتقادی نسبت به سازمان می‌شود. (ساک، 2018)

از دیدگاه کارکنان دانشگاه، از دست دادن بستگان، ابتلا به بیماری، اشتباهات و خطاهای کاری، افزایش مسئولیتهای شغلی در محیط کار، اهداف سازمانی نامشخص، کمبود اعتماد و نداشتن راهبرد مناسب برای تعامل با محیط دانشگاه، تا حدودی منجر به بروز آسیب و تضعیف روحیه آنان در محیط کار می‌شود و این به نوبه خود به صعودی بودن ترومای سازمانی کمک می‌کند. علاوه بر این، شوکها و ضربه‌های روحی و روانی شدیدی که در اثر عوامل مختلف به کارکنان دانشگاه وارد می‌شود، می‌تواند پیامدهای ناخوشایند بسیاری برای آنان در پی داشته باشد. گفتنی است که نگرش منفی حاصل از بدبینی سازمانی با توجه به اهمیت دانشگاه، تأثیری دوچندان دارد. بدبینی بر عملکرد کارکنان دانشگاهی و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی آن سازمانها مؤثر است و موجب گرایش به رفتارهای ناخوشایند و انتقادی نسبت به سازمان می‌شود. برای حل مسئله بدبینی در بین کارکنان دانشگاهی، باید به دنبال عواملی بود که موجب بروز این پدیده می‌شوند. از سوی دیگر، برخورداری از سرمایه روان‌شناختی، کارکنان را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا و شرایط ترومازده، کمتر دچار تنش شوند و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند؛ لذا این افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز می‌باشند. همچنین، مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بالا، افراد را قادر می‌سازد در برابر انزوا و محرومیت ناشی از

120 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

پردشدگی در محیط کار، دچار بدبینی سازمانی نشوند و بتوانند از آسیبهای آن مصون بمانند. بر همین اساس، هدف از پژوهش حاضر، پاسخ به این سؤالات است که 1) ترومای سازمانی چه تأثیری بر بدبینی سازمانی دارد؟ و 2) آیا متغیر سرمایه روان‌شناختی رابطه بین ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند؟

1. مبانی نظری پژوهش

سرمایه روان‌شناختی جزء منابع کارکنان است که کمک می‌کند در برابر عدم اطمینان محیط کاری ایستادگی شود. به طور کلی، سرمایه روان‌شناختی یک حالت قابل توسعه و مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های ذیل است (لوتانس و همکاران، 2007): متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری). سرمایه روان‌شناختی کارکنان و جوّ حمایتی، به طور مثبتی با عملکرد، رضایت و تعهد در ارتباط‌اند. حمایت اجتماعی از طریق حوزه کاری باعث افزایش رفاه روان‌شناختی کارکنان به وسیله سرمایه روان‌شناختی می‌شود. از سوی دیگر، سرمایه روان‌شناختی کمک می‌کند که به طور مؤثر با بدرفتاری بین شخصی مقابله شود که این منجر به جلوگیری از درگیر شدن در رفتارهای انحرافی می‌شود (لی و همکاران، 2018). برخورداری از سرمایه روان‌شناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا، کمتر دچار تنش شوند و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند. این افراد از سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز برخوردارند (تسانور و همکاران، 2019). همچنین، مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بالا، افراد را قادر می‌سازد در برابر انزوا و محرومیت ناشی از ترومای سازمانی دچار بدبینی سازمانی نشوند و بتوانند از آسیبهای آن مصون بمانند. در واقع؛ سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخصهای روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات تعریف می‌شود (لوتانس و همکاران، 2004). سرمایه روان‌شناختی بهترین ابزار برای کاهش استرس است و استرس می‌تواند نشانه‌ای از ترومازدگی باشد (ویوان، 2015). ارتقای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) در میان کارکنان، موجب کاهش بدبینی سازمانی و مانع از آسیبهای ناشی از آن می‌شود. افزایش خودکارآمدی در کارکنان به طور معمول موجب می‌شود اهداف بالاتر را تعیین کنند و برای رسیدن به آنها دشواری‌ها و چالشها را بپذیرند و حداکثر تلاش را برای دستیابی به اهداف انجام دهند (حج، 2014). تاب‌آوری وضعیتی است که می‌تواند منجر به توسعه فردی شود که مقابله با شکستها و درگیری‌ها را آسان می‌کند و حتی در حوادث مثبت موجب تلاشهای بیشتر و موفقیت‌های بزرگ می‌شود (ارکوتولو و همکاران، 2013). سرمایه روان‌شناختی به وسیله افزایش خودکارآمدی، امید، خوشبینی و تاب‌آوری می‌تواند موجب کاهش ترومازدگی شود.

121 ♦ مرتضی ملکی و همکاران

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که باعث سازگاری فرد در شرایط دشوار زندگی می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است. تاب‌آوری به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به عوامل متعددی از جمله: احساسات مثبت، انعطاف‌پذیری شناختی مانند پذیرش، سبک فعال مقابله و معنویت بستگی دارد. افراد با تاب‌آوری بالا با وقایع آسیب‌زا (ترومازده) مؤثرتر از افراد با تاب‌آوری پایین مقابله می‌کنند. تاب‌آوری بالا با کاهش پریشانی‌های عاطفی پس از قرار گرفتن در معرض وقایع آسیب‌زا در ارتباط است (صدوقی و همکاران، 1396). ترومای سازمانی می‌تواند اثرات ویرانگری روی رفتار اخلاقی، وجدان کاری کارکنان و بدبینی سازمانی داشته باشد (رحیمی و آقابابایی، 1398)؛ اما وجود سرمایه روان‌شناختی قوی و مثبت می‌تواند این اثر مخرب را تعدیل و کمتر کند. علاوه بر این، یکی از عوامل مهم و اثرگذار در بهبود عملکرد روانی و افزایش عملکرد کارکنان، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی جزء مؤلفه‌های مهم روان‌شناسی مثبت‌نگر محسوب می‌شود. در روان‌شناسی مثبت‌نگر بر نقاط قوت افراد و بهبود عملکرد آنها در جنبه‌های مختلف زندگی تأکید می‌شود. در واقع؛ سرمایه‌های روان‌شناختی را می‌توان جزء ویژگی‌ها و مهارت‌های مهم و اساسی در نظر گرفت که در صورت برخورداری کارکنان در محیط آموزشی، آسیب‌پذیری کمتری در برابر رویدادهای استرس‌آور از خود نشان می‌دهند و در نتیجه، به احتمال کمتری به فرسودگی و بدبینی سازمانی فکر می‌کنند. (وانو و همکاران، 2014)

2. مبانی تجربی پژوهش

دابس و دو (2019) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری سمی بر بدبینی در بین کارکنان صنایع نیروی هوایی آمریکا» به این نتیجه رسیدند که رهبری سمی درک‌شده توسط کارکنان، موجب بدبینی آنان و نگرش منفی نسبت به سازمان می‌شود. بنابر این، بین رهبری سمی و بدبینی سازمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. نایر و کمالاتابهان (2010) در پژوهشی با عنوان «تأثیر بدبینی سازمانی بر نیت اخلاقی مدیران» به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی باعث ایجاد اهداف غیر اخلاقی در افراد می‌شود و افراد واکنش‌های منفی از خود نشان می‌دهند که نتایج منفی برای سازمان در پی خواهد داشت. ونوگوپال (2016) نیز به مطالعه مفهوم ترومای سازمانی و انواع آن و همچنین دلایل به وجود آورنده آن پرداخته است. ویوان و هورمان (2013) در مطالعه‌ای به بررسی ترومای سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی همت گمارده‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ترومای سازمانی می‌تواند اثرات مخربی روی رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان داشته باشد. داگان (2015) به مطالعه «درمانگران قربانیان تروما: مشارکتهای فردی، محیطی، منابع حرفه‌ای سازمانی» پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که اثر اعتماد به محیط کاری بر ابعاد عاطفی و رفتاری بدبینی معنادار نیست، ولی بر بعد شناختی بدبینی معنادار است. براون و کرگان (2008) در پژوهشی با عنوان «بدبینی به تغییرات سازمانی: نقش مشارکت کارکنان» به بررسی نقش تبادل اطلاعات و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها به عنوان راهکاری برای کاهش بدبینی به تغییرات سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که

122 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

اتخاذ سبک مدیریت مشارکتی (به اشتراک گذاری اطلاعات، مشارکت در تصمیم‌گیری) به خصوص در محیط‌های کاری که کارکنان از فرصت‌ها برای مشارکت استقبال می‌کنند، بدبینی را کاهش خواهد داد.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، می‌توان بیان کرد که افزایش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌تواند موجب شود تا کارکنان دانشگاه روابط و تعاملات خود را در سازمان مدیریت کنند و از ترومازدگی در امان بمانند و از طرفی، با ممانعت از تروما، بدبینی سازمانی را کاهش دهند.

رحیمی و آقابابایی (1398) در پژوهش خود دریافتند که میانگین ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی در دانشگاه مورد مطالعه، بالاتر از حد متوسط است. همچنین ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر منفی و غیرمعتادار و فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر مثبت و معتادار دارد. ابراهیمی و همکاران (1398) در مطالعه نقش ترومای سازمانی بر سکوت سازمانی در یک مرکز ارائه‌دهنده خدمات سلامت، نشان دادند که ترومای سازمانی کارکنان در بعد وجود افسردگی، ترس و عصبانیت و سازمان در بعد استرس، اضطراب و روابط درون‌سازمانی، تحت تأثیر قرار گرفته است. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که ترومای سازمانی تأثیر مثبت و معتاداری بر سکوت سازمانی دارد.

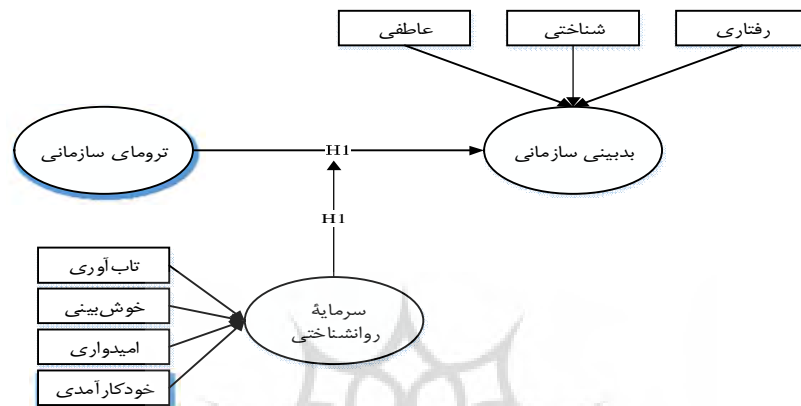
بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش که در جهت پاسخگویی صورت‌بندی شده‌اند، عبارتند از:

فرضیه اول: ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معتادار دارد.

فرضیه دوم: سرمایه روان‌شناختی رابطه بین ترومای سازمانی با بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند.

اگرچه محققان مدتهاست که از وجود تروما در سازمانها و اثرات بسیار گسترده آن در محیط کاری آگاهی دارند، اما به نظر می‌رسد این موضوع که کدام یک از متغیرهای مؤثر در ایجاد بدبینی سازمانی نقش پررنگ‌تری در بروز پیامدها ایفا می‌کنند، مورد توجه جدی قرار نگرفته است. امروزه به تروما و ابعاد گوناگون آن به عنوان بحثی بسیار مهم در محافل مختلف توجه می‌شود. به نظر می‌رسد این متغیر نیز مانند متغیر بدبینی سازمانی به نوعی تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی قرار داشته باشد. در مدل مفهومی پژوهش حاضر، تأثیر سازمان ترومازده روی بدبینی سازمانی کارکنان با نقش تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی مثبت سنجیده می‌شود که در شکل 1 نمایش داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ترومای سازمانی نقش متغیر مستقل، بدبینی سازمانی نقش متغیر وابسته و سرمایه روان‌شناختی نقش متغیر تعدیلگر را بازی می‌کند. در وجه تمایز و دانش‌افزایی این پژوهش نسبت به پژوهشهای پیشین می‌توان به این نکته اشاره کرد که هر چند در خصوص متغیرهای مدل مفهومی پژوهش (شکل 1) پژوهشهای زیادی در سالهای اخیر انجام شده است، ولی درباره ترومای سازمانی و تأثیر آن بر متغیرهای مذکور (بدبینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی) مطالعه‌ای تاکنون صورت نگرفته است. دیهیم پور و همکاران (1397) بخشی از پژوهش خود

را به واکاوی نقش مدیریت ترومای سازمانی با تأکید بر متغیرهای شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی اختصاص داده‌اند، در حالی که در پژوهش حاضر، به تأثیر ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی پرداخته شده و متغیر مستقل در این پژوهش، ترومای سازمانی است.



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

ب) روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان دانشگاه سمنان به تعداد 473 نفر است. برای این منظور، با توجه به جدول کرجسی - مورگان، نمونه‌ای به تعداد 213 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد با 35 گویه مبتنی بر طیف پنج‌گانه لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده شد. پرسشنامه این پژوهش، از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت اول شامل سؤالات جمعیت‌شناختی و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که روایی و پایایی آن تأیید شد. مدل مفهومی پژوهش حاضر شامل سه متغیر (ترومای سازمانی، بدبینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی) است. سؤالات و خود متغیر ترومای سازمانی از پژوهش ویوان و همکاران (2015) (شامل پنج گویه: آسیب جدی به روحیه و انگیزه کارکنان، آسیب جدی به وفاداری کارکنان، آسیب جدی به هویت سازمان و کارکنان، آسیب جدی به خلاقیت کارکنان، آسیب جدی به نام و برند سازمان و آسیب جدی به روابط سازمان با کارکنان)؛ متغیر سرمایه روان‌شناختی از پژوهش لوتانس و همکاران (2007) (شامل 24 گویه و ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و متغیر مربوط به بدبینی سازمانی نیز از پژوهش دیان و همکاران (1998) (شامل شش گویه) گردآوری شد.

124 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

همان‌طور که اشاره شد، ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مقیاسهای پژوهش در سطح مطلوب (0/7) است که نشان از اعتبار سنجی‌های پژوهش دارد. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیرهای این پرسشنامه، به ترتیب: ترومای سازمانی 0/89، سرمایه روان‌شناختی 0/92 و بدبینی سازمانی 0/85 به دست آمد. سوالات توسط پنج نفر از اساتید و آرای خبرگان (اساتید حوزه مدیریت سلامت و علوم پزشکی) کنترل شد. همچنین، به منظور بررسی پایایی (آزمون کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی مدل اندازه‌گیری (میانگین واریانس استخراج شده و روایی فورنل لارکر)، از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت.پی.ال.اس بهره گرفته شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد که تمامی متغیرهای پژوهش نرمال بودند.

(ج) یافته‌ها

از بین 213 نفر پاسخ‌دهنده، 135 نفر مرد و 78 نفر زن بودند. همچنین 26 نفر فوق دیپلم، 157 نفر لیسانس و 30 نفر فوق لیسانس می‌باشند. تحصیلات کارشناسی بیشترین فراوانی (73 درصد) را در بین پاسخگویان به دست آورده است. به علاوه، از بین کارکنان مورد مطالعه، دو گروه سنی زیر 25 سال و 25 تا 35 سال به ترتیب، کمترین و بیشترین فراوانی را در بین گروههای سنی داشتند (3/5 درصد در مقابل 58/8 درصد). از بین گروههای سابقه شغلی نیز گروه 1-10 سال با 48 درصد فراوانی و گروه 11-20 سال با 18 درصد، به ترتیب بیشترین و کمترین فراوانی را دارند.

جدول 1: شاخصهای توصیفی و آزمون نرمالیتی

متغیرهای پژوهش	شاخص مرکزی	شاخصهای پراکندگی		آزمون نرمالیتی داده‌ها	
		واریانس	انحراف معیار	چوگ	کشیدگی
ترومای سازمانی	2/27	0/24	0/45	1/17	1/26
خوش‌بینی	3/50	0/49	0/68	-0/32	0/35
تاب‌آوری	3/68	0/38	0/70	-0/16	0/66
امیدواری	3/45	0/54	0/73	0/18	0/37
خودکارآمدی	3/78	0/32	0/48	-0/04	0/08
سرمایه روان‌شناختی	3/59	0/27	0/56	-0/43	1/24
عاطفی	2/26	1/08	1/11	0/69	-0/39
شناختی	2/89	1/15	1/03	-0/27	-0/89
رفتاری	2/77	1/005	1/002	-0/03	-0/71
بدبینی سازمانی	2/63	0/67	0/84	0/113	-0/70

مرئضی ملکی و همکاران ♦ 125

جدول 1 با استفاده از شاخصهای مرکزی و پراکندگی، به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته است. همانطور که ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای تروما و بدبینی سازمانی در سطح پایین (میانگین کمتر از 3) و متغیر سرمایه روان‌شناختی در سطح بالای متوسط (میانگین بالای 3) قرار دارند. همچنین ضرایب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه قابل قبول (2+ و 2-) قرار دارند. لذا استنباط می‌شود که توزیع داده‌ها نرمال بوده است.

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود.

جدول 2: شاخصهای پایایی و روایی

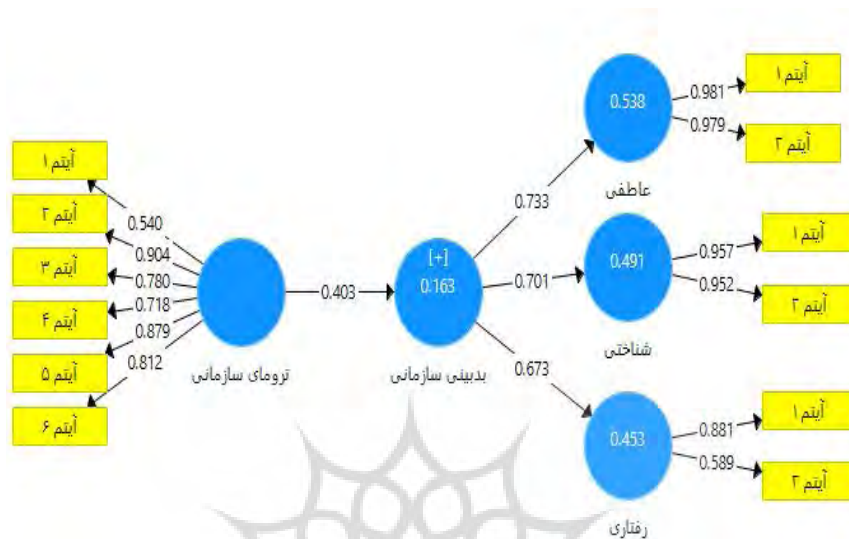
سازه	ابعاد	گویه‌ها	AVE	C R	α
ترومای سازمانی	-	من به سازمان وفادار هستم.	0/71	/88 0	0/87
		من از عضویت در این سازمان احساس هويت می‌کنم.			
		در انجام امور مربوط به کار خود، به گونه‌ای خلاق عمل می‌کنم.			
		رابطه سازمان با خود را مناسب ارزیابی می‌کنم.			
		من از روحیه و انگیزه مناسبی در انجام وظایف شغلی خود برخوردارم.			
خودکارآمدی		با اعتماد یک مسئله طولانی را بررسی می‌کنم تا یک راه حل بیابم.	0/75	/90 0	/925 0
		من با اعتماد کامل می‌توانم وظایفم را در کارهای جمعی معین کنم.			
		من با اعتماد می‌توانم در بخشهای اساسی سازمانم مشارکت کنم.			
		من با اعتماد کامل می‌توانم اهداف زندگی‌ام را تعیین کنم.			
		با اعتماد کامل می‌توانم در بیرون از سازمان با مردم رویه‌رو شوم تا درباره مشکلات بحث کنم.			
		با اعتماد کامل می‌توانم اطلاعات مفیدی به سایر همکارانم ارائه کنم.			
سرمایه روان‌شناختی	تاب‌آوری	اگر در کار و موقعیتی گیر بکنم می‌توانم راه‌های زیادی برای خلاص شدن از آن بیابم	0/64	/88 0	0/89
		در حال حاضر به شدت اهداف شغلی‌ام را دنبال می‌کنم			
		من فکر می‌کنم روشهای زیادی برای هر مشکل وجود دارد.			
		خودم را به عنوان موفق‌ترین فرد در سازمان می‌بینم.			
		من می‌توانم راه‌های زیادی برای رسیدن به اهدافم بیابم.			
		در حال حاضر می‌توانم با اهدافی که برای سازمان خود مشخص کرده‌ام رویه‌رو شوم			
امیدواری		در سازمان با من رویه‌رو شوم؛ به راحتی آن را بپذیرم می‌کنم و به کارم ادامه می‌دهم.	0/62	/92 0	0/89
		من معمولاً مشکلات متنوع را می‌توانم مدیریت کنم.			
		من اگر مجبور باشم در حین انجام وظایف شغلی حرف می‌زنم.			
		می‌توانم در حین انجام امور وظایفم چند فعالیت دیگر را نیز انجام دهم.			
		احساس می‌کنم می‌توانم مسئولیت چند کار را بر عهده بگیرم.			
		به آینده خودم در این سازمان امیدوارم.			
خوش‌بینی		انتظار بهترین عملکرد را دارم حتی زمانی که اهداف کاری‌ام در حین انجام نامشخص باشند.	0/76	/89 0	0/87
		اگر اشتباهی برام پیش آید سعی می‌کنم عملکردم را اصلاح کنم و بهتری از خود نشان بدهم			
		من همیشه جنبه‌های مثبت کارم را می‌بینم			
		من راجع به آنچه که برام در آینده در ارتباط با شغلم اتفاق می‌افتد خوشبین هستم			

126 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

			من به امور شغلی خودم به عنوان بهترین وجه زندگی ام نگاه می کنم در امور سازمانی، کارها هیچ وقت در مسیری که من می خواستم پیش نرفته است.		
0/90	80 0	0/69	وقتی در مورد سازمانم می اندیشم، احساس عصبانیت می کنم. وقتی در مورد سازمانم می اندیشم، احساس اضطراب می کنم.	عاطفی	بدبینی سازمانی
0/89	84 0	0/74	معتقدم که در سازمانم بین حرف و عمل فاصله وجود دارد. در سازمانم در مورد سیاستها، اهداف و اعمال اتفاق نظر کمی وجود دارد	شناختی	
0/78	74 0	0/58	دانسته‌هایم را به طور مختصر با همکارانم مبادله می کنم. اعمال و سیاستهای سازمان را با دیگران نقد می کنم.	رفتاری	

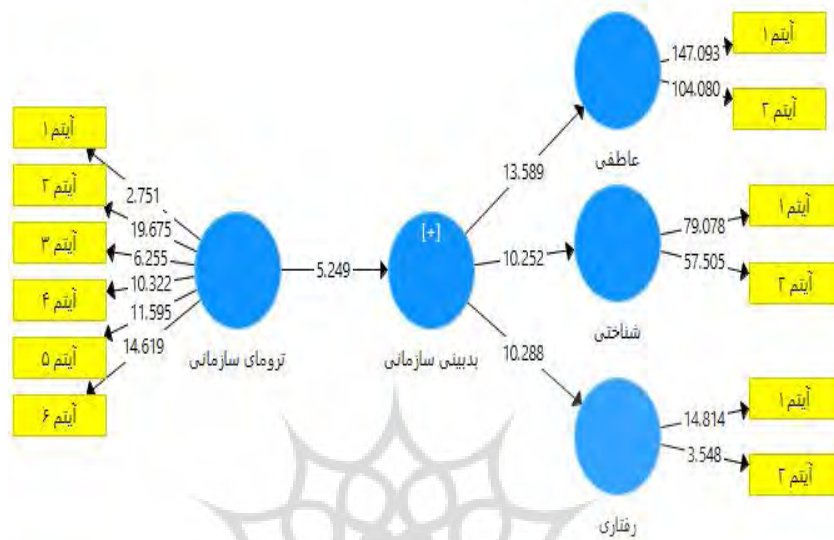
پایایی از طریق ضریب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراجی و پایایی ترکیبی صورت می پذیرد که در جدول 2 ارائه شده است. مقدار مناسب برای بار عاملی، 0/7 (بارهای عاملی برابر یا بیشتر از 0/7 مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخصهای آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است)، آلفای کرونباخ 0/7، پایایی ترکیبی 7/0 (CR) و برای میانگین واریانس استخراجی (AVE)، 0/5 است (هیر و همکاران، 2011). همان طور که نتایج جدول 2 نشان می دهد، مطابق با یافته‌ها، تمامی این معیارها در خصوص متغیرهای مکنون، مقدار مناسب را اتخاذ کرده اند که می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید کرد.

برای بررسی روایی واگرا، میزان رابطه یک سازه با شاخصهایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها، به وسیله ماتریس فورنل لارکر نشان داده می شود. در این روش، تنها متغیرهای پنهان درجه اول در ماتریس وارد می شوند. برای محاسبه این ماتریس، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر از مقدار همبستگی میان آنها باید بیشتر باشد.



شکل 2: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش

در شکل 2، ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه‌اند، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلشهای متغیرهای پنهان، بیانگر بارهای عاملی‌اند. در مدل آزمون شده، ابتدا معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح 0/95 بررسی شد؛ مطابق شکل 2، مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار می‌باشند (بالاتر از 0/4). این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود، از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه، نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل (تحلیل عاملی تأییدی) پذیرفته شده است.

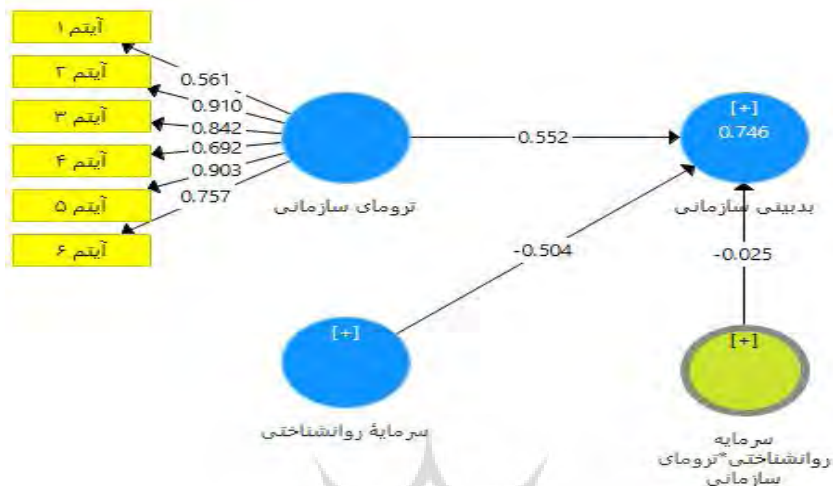


شکل 3: مدل پژوهش با ضرایب مقدار تی

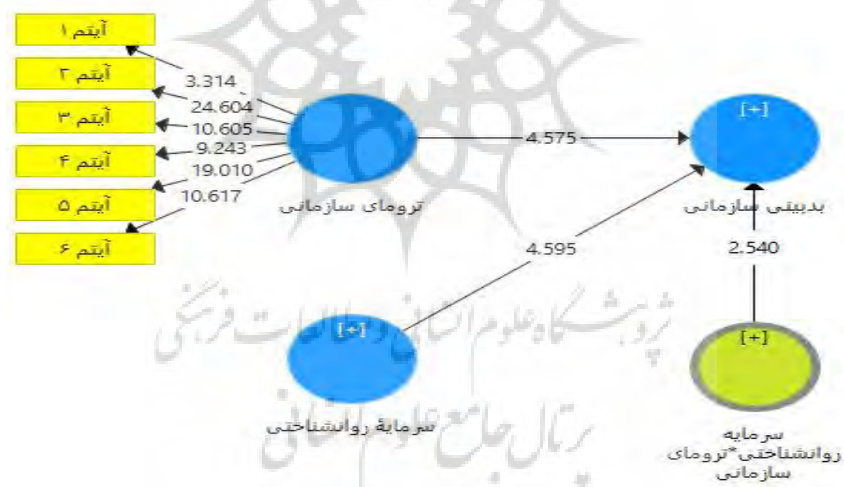
در شکل 3، اعداد مشخص شده روی فلشها نشان‌دهنده مقادیر تی می‌باشند. برای آزمون فرضیات در سطح اطمینان 95 درصد، مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق $1/96$ ، به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر است.

آزمون فرضیه تعدیلگر

قابلیت بررسی تأثیر متغیرهای تعدیلگر در نرم‌افزار اسمارت-پی.ال.اس وجود دارد که از این لحاظ، یک مزیت برای آن محسوب می‌شود. از این رو، برای تحلیل متغیرهای تعدیلگر مدل از روش حداقل مربعات جزیی استفاده شده است. برای بررسی یک متغیر تعدیلگر در روش پی.ال.اس، یک متغیر جدید در نقش اثر تعاملی، بین متغیر مستقل اصلی و متغیر تعدیلگر به مدل اضافه می‌شود. متغیرهای تعدیلگر مانند متغیرهای مستقل ترسیم می‌شوند. برای نمونه، در شکل 4 متغیر ترومای سازمانی در نقش متغیر مستقل و بدبینی سازمانی در نقش متغیر وابسته و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر تعدیلگر در مدل ایفای نقش می‌کنند.



شکل 4: نتایج ضریب مسیر آزمون متغیر تعدیلگر سرمایه روان شناختی* ترومای سازمانی



شکل 5: نتایج آزمون معناداری متغیر تعدیلگر سرمایه روان شناختی* ترومای سازمانی

با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت. براساس یافته های جدول 3، ضریب مسیر اثر ترومای سازمانی بر بدینی سازمانی کارکنان دانشگاه 0/403 تخمین زده شده است. سطح معناداری مقدار تی برای شاخص ترومای سازمانی بر بدینی سازمانی (5/249) معنادار است؛ در نتیجه فرضیه اول پژوهش تأیید می شود. همان طور که در جدول 3 مشاهده می شود، سرمایه روان شناختی نقش تعدیل

130 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

منفی معناداری در رابطه بین دو متغیر ترومای سازمانی و بدبینی سازمانی دارد و لذا فرضیه دوم پژوهش نیز پذیرفته می‌شود.

جدول 3: بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	جهت رابطه	مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر
تأیید ✓	+	5/249	0/403	فرضیه 1: ترومای سازمانی ← بدبینی سازمانی
تأیید ✓	-	2/540	0/025	فرضیه 2: (ترومای سازمانی * بدبینی سازمانی) با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی

د) بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش تعدیلگری سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه سمنان است. نتایج آزمون نشان داد که ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار (با ضریب مسیر 0/403) دارد که با یافته‌های پژوهش عبداللهی گودلو و سیدعامری (2020) همسویی دارد. می‌توان استدلال کرد که این تأثیر مثبت می‌تواند به دلیل ایجاد حس عدم برابری و عدالت بین کارکنان به وجود آمده باشد. وقتی کارکنان آورده‌ها و داشته‌های خود را با سایر همکاران مقایسه می‌کنند و احساس عدم برابری و عدالت در زمینه‌هایی همچون: حقوق و مزایای مالی، انجام کارهای فیزیکی و جسمی در مقایسه با هم‌رده‌های پشت میز نشین، انجام دستورات اجباری بالادست به دلیل نوع قرارداد استخدامی، تفاوت در تعداد ارائه خدمات با همکاران مشغول در واحدهای خارج از حوزه مرکزی و ... مشاهده می‌کنند، باعث تقویت حس بدبینی سازمانی در افراد می‌شود. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که بدبینی سازمانی نگرشی منفی است که در صورت رواج در سازمان، تبعات منفی زیادی را به دنبال خود خواهد داشت و یکی از علل بدبینی سازمانی ترومای سازمانی است. ترومای سازمانی می‌تواند فرصت تعامل اجتماعی را در بین کارکنان دانشگاه کاهش دهد. کارکنان ترومازده اغلب دچار عدم ثبات احساسی و کاهش روحیه مثبت می‌شوند که این عامل موجب احساس ناراحتی، استرس، خشم، خجالت و بی‌حسی عاطفی می‌شود.

همچنین یافته‌های پژوهش (فرضیه دوم) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه بین ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی را با ضریب مسیر 0/025 و آماره معناداری 2/540 تعدیل می‌کند. لذا بالا بودن مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) می‌تواند موجب شود تا کارکنان دانشگاه با احساسات منفی حاصل از تروما مواجهه صحیح داشته باشند و بتوانند رفتار خود را مدیریت کنند. سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی است که متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده، پایداری در

مرتضی ملکی و همکاران ♦ 131

راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت، مشخصه‌های اصلی آن را تشکیل می‌دهند. کارکنان دارای سرمایه روان‌شناختی که رفتار و نگرش شغلی مطلوب‌تری از خود بروز می‌دهند، به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کنند و از این رو، عملکرد بهتری خواهند داشت. کارکنان با مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بالا می‌توانند بر عواطف و احساسات خود کنترل بهتری داشته باشند. آنان با ترسیم چشم‌اندازی از جنس امید و خوش‌بینی به اتفاقاتی که پیرامون‌شان در جریان است، نه تنها از سعی و تلاش دلسرده نمی‌شوند؛ بلکه به وسیله خودکارآمدی، به سمت اهداف بالایی که برای خود ترسیم کرده‌اند، حرکت می‌کنند و در این مسیر، تاب‌آوری بالایی نیز خواهند داشت. از سوی دیگر، با افزایش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌توان بدینی کارکنان نسبت به سازمان را کنترل کرد. از این رو، تقویت سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در کارکنان دانشگاه مؤثر باشد؛ آنان را از ترومازدگی، مصون و از بدینی سازمانی جلوگیری کند. علاوه بر این، خوش‌بینی به عنوان یک مؤلفه مهم سرمایه روان‌شناختی، نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای استرس‌زای زندگی دارد. افراد خوش‌بین هنگام روبه‌رو شدن با چالش، باور دارند که ناملايمات می‌توانند به روش موفقیت‌آمیزی اداره شوند.

یافته‌های مطالعه دیهیم‌پور و همکاران (1397) نشان داد همه مسیرها از شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت ترومای سازمانی، همچنین از مسیر شفافیت سازمانی از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی بر مدیریت ترومای سازمانی، معنادار است و روابط بین آنها تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که توجه به سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت ترومای سازمانی کمک کند. علاوه بر این، مطالعه ابراهیمی و همکاران (1398) نشان داد که ترومای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سکوت سازمانی دارد و ترومای سازمانی احتمالاً از طریق ایجاد حس عدم برابری و عدالت در میان کارکنان، بدینی سازمانی را افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش زارع و سپهوند (1398) نیز نشان داد که رهبران زهرآگین از طریق حاکم ساختن جو سکوت سازمانی می‌توانند زمینه‌ساز ترومای سازمانی شوند. در خصوص مطالعات انجام‌شده می‌توان گفت که بیشتر به بررسی شاخصهای ترومای سازمانی و رهبری سمی، سرمایه اجتماعی، سکوت سازمانی، شفافیت سازمانی و وجدان کاری پرداخته‌اند؛ در حالی که در پژوهش حاضر، یافته‌های پژوهش نمایانگر تأثیر معنادار متغیرهای بدینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی با ترومای سازمانی است.

برای تقویت و ارتقای سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه، موارد ذیل به مدیران و تصمیم‌گیران پیشنهاد می‌شود:

بر اساس یافته‌های این مطالعه و پیشینه پژوهش، توصیه می‌شود کارگاه‌های آموزشی را برای ارتقای مؤلفه‌های چهارگانه سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه تشکیل دهند. برگزاری دوره‌های روان‌شناسی،

132 ♦ تأملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش...

آزمونهای روان‌شناختی و گرفتن بازخوردهای منظم در حین کار زیر نظر متخصصان روان‌شناسی، آموزشهای ضمن خدمت و برگزاری کلاسها و دوره‌های منظم به منظور اطلاع‌رسانی و افزایش سطح ارتباطات مطلوب گروهی، در برانگیختن، برقراری ارتباط مؤثر و صمیمانه با کارکنان و بروز و ظهور استعداد کارکنان در اداره تیمهای کاری و بهبود عملکرد، به آنان کمک می‌کند.

از طرفی، سازمانها در مواجهه با ضربات روحی و روانی (ترومای سازمانی)، رفتارهای متفاوتی از خود بروز می‌دهند. پیشنهاد می‌شود در مواجهه با چنین پدیده‌های، نخست واقعیت موجود در سازمان را بپذیرند و به جای انکار واقعیت یا فرار از آن، تدابیر صحیح بیندیشند و در پی حل آن باشند.

ایجاد زمینه تعهد بیشتر کارکنان از طریق درگیر کردن آنان در ترسیم آینده سازمان و از طرفی، تدبیر امور سازمان، می‌تواند موجب امیدواری بیشتر در کارکنان و عملکرد بهتر و اثربخشی بیشتر شود.

مدیران زمانهایی را به گوش دادن مشکلات کاری کارکنان اختصاص دهند. کارکنان باید احساس کنند که برای سازمان مهم‌اند، صدای آنان شنیده می‌شود و نظرات آنان در راهبردهای سازمان دخیل است.

در اجرای فعالیتهای پژوهشی، همواره محدودیتهایی هست که بر نتایج پژوهش تأثیر گذرند و از اعتماد کردن و تعمیم‌پذیری آن می‌کاهند. این پژوهش، از نوع مقطعی است و داده‌های آن در بازه زمانی مشخصی جمع‌آوری شده است؛ در حالی که پژوهشهای طولی می‌توانند نتیجه غنی‌تری ارائه بدهند.



منابع

- ابراهیمی، عباس؛ هوشمند باقری قره‌بلاغ، محسن عین‌علی و محمد مهدی باکی هاشمی (1398). «نقش ترومای سازمانی بر سکوت سازمانی در یک مرکز ارائه‌دهنده خدمات سلامت». *علوم اعصاب شفای خاتم، ش 7(3): 51-60.*
- دیهیم‌پور، مهدی؛ کمال میان‌داری، رضا نجاری و حسن عابدی جعفری (1397). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی». *مدیریت سرمایه اجتماعی، ش 5(3): 337-363.*
- رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (1398). «تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی». *مطالعات منابع انسانی، ش 9(4): 77-102.*
- زارع، فرجام و رضا سپهوند (1398). «بررسی نقش سبک رهبری زهراگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش 10(37): 189-216.*
- صدوقی، مجید؛ ولی‌اله مهرزاد و زهرا محمدصالحی (1396). «رابطه سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان پستان». *علوم پزشکی رازی، ش 24(156): 111-119.*
- کولیوند، پیرحسین و محمدعلی سرلک (1394). «عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در بیمارستانهای خصوصی و راهکارهای کاهش آن؛ مورد مطالعه: بیمارستان خاتم‌الانبیاء(ص)». *مدیریت سازمانهای دولتی، ش 4(1): 109-120.*
- Abdollahi Godollo, R. & M.H. Seyed Ameri (2020). "The Relationship between Organizational Anti-Citizenship Behavior, Organizational Laziness, and Organizational Trauma on the Work Conscientiousness of Physical Education Teachers with the Mediating Role of Organizational Cynicism". *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 7(3): 41-50.
- Brown, M. & C. Cregan (2008). "Organizational change cynicism: The role of employee involvement". *Human Resource Management*, 47: 667-686.
- Chiaburu, D.S.; A.C. Peng, I.S. Oh, G.C. Bank & L.C. Lomeli (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis". *Journal of Vocational Behaviour*, 83: 181-197.
- Dagan K. (2015). "Therapists Working With Trauma Victims: The Contribution of Personal, Environmental, and Professional-Organizational Resources to Secondary Traumatization". *Journal of Trauma & Dissociation*, 16(5): 592-606.
- Dean Jr, J.W.; P. Brandes & R. Dharwadkar (1998). "Organizational cynicism". *Academy of Management review*, 23(2): 341-352.
- Dobbs, M.J. & J.J. Do (2019). "The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates". *Journal of Armed Forces & Society*, 45(1): 12-32.

- Erkutlu, H. & J. Chafra (2013). "Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
- Hair, J.F.; C.M. Ringle & M. Sarstedt (2011). "PLS-SEM: Indeed a silver bullet". *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2): 139-152.
- Haq, I.U. (2014). "Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life*". *Proceedings of the management, knowledge and learning international conference*. (1309-1323).
- Hormann, S. & P. Vivian (2017). "Intervening in organizational trauma: A tale of three organizations". In: *Leading and Managing in the Social Sector* Springer, Cham. (175-189).
- Hormann, S. & P. Vivian (2005). "Toward an understanding of traumatized organizations and how to intervene in them". *Traumatology*, 11(3): 159-169.
- İŞİK, Ö.G. (2015). "A Research on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism". *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 1(40).
- Jirek, S.L. (2020). "Ineffective Organizational Responses to Workers' Secondary Traumatic Stress: A Case Study of the Effects of an Unhealthy Organizational Culture". *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. (1-19).
- Karadag, E.; G. Kilicoglu & D. Yilmaz (2014). "Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling". *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1): 102-113.
- Lee, S.; S.L. Kim & S. Yun (2018). "A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing". *The Leadership Quarterly*, 29(3): 403-413.
- Luthans, F.; B.J. Avolio, J.B. Avey & S.M. Norman (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel psychology*, 60(3): 541-572.
- Luthans, F.; K. Luthans & B.C. Luthans (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital". *Business Horizon*, 47(1): 45-50.
- Mantere, S. & M. Martinsuo (2001). "Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent". In: *17th EGOS-Europen Group for Organization Studies Colloquium*.
- Mete, Y.A. (2013). "Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A Study at higher education". *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 89: 476-483.

- Muhammad, A.H. (2004). **“Procedural justice as mediator between participation in decision-making and organization citizenship behavior”**. *International Journal of Commerce and Management*, 14(3/4): 58-68.
- Nafei, W.A. & B.A. Kaifi (2013). **“The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt”**. *European Journal of Business and Management*, 5(12): 131-147.
- Nair, P. & T.J. Kamalanabhan (2010). **“The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority”**. *Journal of International Business Ethics*, 3: 14-29.
- Ribbers, I.L. (2011). **Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management. Unpublished Master thesis. Faculty of Economics and Business Administration Tilburg University. Consultado Enero. 2009; 22.**
- Sak, R. (2018). **“Gender differences in Turkish early childhood teachers’ job satisfaction, job burnout and organizational cynicism”**. *Early Childhood Education Journal*, 46(6): 643-653.
- Tsaor, S.H.; F.S. Hsu & H. Lin (2019). **“Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital”**. *International Journal of Hospitality Management*, 81: 131-140.
- Vanno, V.; W. Kaemkate & S. Wongwanich (2014). **“Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of Thai undergraduate students”**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116: 3226-3230.
- Vivian, P. & S. Hormann (2013). **“Organizational Trauma and Healing, Create Space”**. *North Charleston*, 13(8): 78-91.
- Deyhimpour, M.; K. Miandari, R. Najjari & H. Abedi Jafari (2018). **“The Effect of Organizational Transparency on Organizational Trauma Management by Mediating Social Capital”**. *Social Capital Management*, 5(3): 337-363.
- Ebrahimi, A.; H. Bagheri Gara Bollagh, M. Eynali & M.M. Baki Hashemi (2019). **“The Role of Organizational Trauma on Silence and Organizational Cynicism in a Health Service Provider Center”**. *Shefaye Khatam*, 7(3): 51-6
- Kolivand, P. & M. Sarlak (2015). **“Factors of organizational trauma creation in private hospitals and solutions to decrease it Case study: Khatamolanbiaa Hospital”**. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 4(1): 109-120.
- Rahimi, H. & R. Aghababaei (2019). **“The Effect of Organizational Trauma on Moral Behavior and Work Conscience of Employees: Moderating Role of Organizational Culture”**. *Journal of Human Resource Management*, 9(4): 77-102.

- Sadoughi, M.; V. Mehrzad & Z. Mohammad Salehi (2017). *“The Relationship between Psychological Capital and Quality of Life among Patients with Breast Cancer”*. *Razi Journal of Medical Sciences*, 24(156): 111-119.
- Zare, F. & R. Sepahvand (2019). *“Examination of the role of toxic leadership style on organizational trauma by considering the role of mediator of organizational silence”*. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(37): 189-216.

