

شناسایی عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی

■ خالد غفوری* ■ رضا هویدا** ■ سعید رجبی پور*** ■ سید علی سیادت****

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی به شیوهٔ کیفی و با استفاده از رویکرد اکتشافی انجام شده است. بدین منظور با ۲۰ نفر از صاحب‌نظران مصاحبه شد. سپس اطلاعات گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل محتوا تجزیه و تحلیل شدند. بر اساس یافته‌های پژوهش، تبعیض و بی‌عدالتی، سوءاستفادهٔ مالی، سطح پایین معیشت و رفاه، دشواری مسئولیت محوله، بیماری و مرگ، حرفه‌ای نبودن، شرایط سخت ارتقا و رشد حرفه‌ای، افت کیفیت و مسائل و مشکلات شخصی (عوامل فردی)؛ سیاست‌زدگی آموزش و پرورش، بودجه و اعتبارات ناکافی، ضعف مدیریت، جذب نیروی انسانی ناکارآمد، بوروکراسی و کاغذبازی، نبود حمایت سازمانی، تمرکزگرایی، ارزیابی عملکرد نامناسب و نظام پاداش و پرداخت نامناسب (عوامل سازمانی)؛ شرایط نامساعد محیط کار، بی‌توجهی به امر تعلیم و تربیت، نارضایتی و اعتراض‌های نفعان، جایگاه اجتماعی نامناسب معلم در جامعه، نزول شأن آموزش و پرورش، مسائل و مشکلات خانوادگی دانش‌آموزان، انتظارات غیرواقع‌بینانه از معلم، عملکرد ضعیف رسانه‌ها در ارتباط با آموزش و پرورش (عوامل محیطی)؛ محدودیت دسترسی به ملزومات فناورانه، هزینه‌بر بودن فناوری، ناتوانی در استفاده از فناوری‌های آموزشی، نبود پشتیبانی و بهره‌برداری مناسب از فناوری‌های موجود، مخاطره‌آمیز بودن فناوری و رشد و تغییرات سریع فناورانه در حوزهٔ آموزش (عوامل فناورانه) از عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی‌اند. سیاست‌گذاران و مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با استفاده از نتایج به‌دست آمده تمهیداتی در زمینهٔ مدیریت پدیدهٔ تروما در حیطه‌های شناسایی شده بیندیشند.

تروما، ترومای سازمانی، مدارس ابتدایی، معلمان، تحلیل محتوا

کلید واژه‌ها:

□ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۴/۸ □ تاریخ شروع بررسی: ۱۴۰۰/۵/۱۵ □ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. E-mail khledghafori@edu.ui.ac.ir
 ** (نویسندهٔ مسئول) دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. E-mail r.hoveida@edu.ui.ac.ir
 *** دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. E-mail s.rajaipour@edu.ui.ac.ir
 **** استاد گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. E-mail s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

مقدمه

کارکنان سازمان‌ها اغلب با رویدادهای دشواری روبه‌رو می‌شوند که حالات روحی پرفشاری را به آن‌ها تحمیل خواهد کرد. این رویدادها به تروما منجر می‌شوند زیرا غیرمنتظره رخ می‌دهند. اغلب آمادگی برای رویارویی با آن‌ها وجود ندارد و اکثراً برای جلوگیری از وقوع آن‌ها نمی‌توان اقدامی کرد (والیکانگاس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). نمونه رویدادهایی که باعث می‌شوند سازمان و کارکنان آن در معرض تروما قرار گیرند عبارتند از: کارمندی با مرگ اتفاقی دوست یا همکار خود روبه‌رو می‌شود؛ کارمندی مجبور است سازمانی که چندین سال در آن کار کرده و با محیط و فضای ارتباطی و همکاران انس گرفته را اکنون به علت تعدیل نیرو ترک کند؛ در سازمانی به مدیران یا کارکنان آن هتک حرمت می‌شود؛ نهبانان بیمارستان، پرستاران و پزشکان اغلب با صدمه‌دیدگان و حوادث ناگوار و مرگ مشتریان مواجه می‌شوند. بنابراین، تروما پدیده‌ای است که سازمان‌ها با آن درگیرند (کان،^۲ ۲۰۰۳).

برخلاف تصور رایج که میزان شیوع بیماری روانی در جمعیت شاغل کمتر است (مرکز سلامت روان سینسبری^۳، ۲۰۰۷) شواهد حاکی از آن است که مشکلات رایج در زمینه سلامت روان، که اکثراً ناشی از پدیده تروما هستند، در میان افراد شاغل کمتر از جمعیت غیرشاغل نیست. آمارهای قابل‌تأملی در بررسی اختلالات ناشی از پدیده تروما در محیط کار و در میان کارکنان به‌دست آمده است. در میان کارکنان حدوداً از هر سه نفر یک نفر سطح بالایی از فشار را گزارش می‌دهد و به‌طور متوسط از هر ده نفر یک نفر بیشتر از چهارده روز در ماه دارای سطح پایینی از سلامت روان است (مؤسسه ملی امنیت و سلامت حرفه‌ای [ان‌ای‌اس‌اچ]،^۴ ۲۰۰۲).

بنابراین با الهام از پدیده تروما در علوم پزشکی و روان‌شناسی ترومای سازمانی^۵ به‌تازگی در حوزه سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. طبق این نظریه، سازمان‌ها نیز مانند موجودات زنده در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های گوناگونی قرار خواهند گرفت. ترومای سازمانی ضربه‌ها، جراحات‌ها، شوک‌ها و آسیب‌های واردشده به سازمان و ارکان آن است (هورمن و ویوین،^۶ ۲۰۱۳). سوئیتسر^۷ (۲۰۰۱) در پژوهش خود درباره مفهوم تروما و علائم و ویژگی‌های سازمان ترومازده بحث می‌کند. او توصیه می‌کند که سازمان‌ها باید تروما را جدی بگیرند. در پژوهش روزنسکی^۸ و همکاران (۲۰۱۶) نظریه ترومای سازمانی به‌منزله چارچوبی هدایتگر نشان داده شده است. از نظر آن‌ها با درک عوامل استرس‌زای سازمانی می‌توان با ارائه راهکارهای مؤثر تأثیر منفی آن‌ها را کاهش داد.

در سطح فردی نداشتن مهارت لازم برای انجام‌دادن کار، ضعف مدیریت شخصی و موفق نبودن در انجام‌دادن کارها ممکن است باعث تروما شود (میاس دِکِلِرک^۹، ۲۰۰۷). برتولد و فیشمن^{۱۰} (۲۰۱۴) با بررسی ترومای وارده به افراد به تشریح و تبیین تروما پرداخته‌اند و به تأثیر اخلاق و زمینه فرهنگی (وجود ضعف فرهنگ سازمانی) افراد اشاره کرده‌اند. آن‌ها در پایان دستورالعملی یازده‌گانه برای مدیریت تروما ارائه کرده‌اند. دِکِلِرک و ساسول (۲۰۰۷) در مطالعه خود با تشریح مفهوم تروما به بحث در زمینه آن

در سطح فردی پرداخته‌اند و عوامل ایجادکنندهٔ تروما را در سطح فردی بیان کرده‌اند. آن‌ها در کار خود با بررسی چندین سازمان و واحد تجاری الگویی چهارمرحله‌ای برای درمان تروما ارائه دادند و بروز تروما را ناشی از احساسات افراد تلقی کردند. آن‌ها در چارچوب یک برنامهٔ بهبود به بررسی تروما پرداختند. پنا^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به ترومای فردی، در مقابل ترومای سازمانی، بیشتر توجه کرده‌اند و الگویی را برای مطالعهٔ واقعیت‌های ترومای سازمانی پیشنهاد کرده‌اند. در این الگو عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی (همچون اضطراب، تنش، فرهنگ نامناسب و ضعیف) و پیامدهای آن (کاهش بهره‌وری، نبود انگیزه) نشان داده شده است.

در سطح سازمانی کارکنان در طول زمان فرهنگ سازمان را می‌آموزند و با آن محیط انس پیدا می‌کنند. هرگونه تغییر ناگهانی و از دست دادن هرآنچه کارکنان به آن خو گرفته‌اند باعث به وجود آمدن تروما می‌شود. هورمن و ویوینن (۲۰۰۵) تروما را در سطح سازمانی بررسی کرده‌اند. آن‌ها زندگی سازمانی را مانند زندگی فردی دانسته‌اند و می‌گویند سازمان‌ها نیز مانند افراد دچار تروما می‌شوند. تروما در هویت و جهان‌بینی سازمان اثر می‌گذارد. آن‌ها همچنین با استفاده از مفاهیم فرهنگ سازمانی، هویت، جامعه‌پذیری و جهان‌بینی فرد سعی در بسط و گسترش مفهوم ترومای سازمانی دارند. این دو پژوهشگر در نهایت برای کمک به سازمان‌های ترومازده پیشنهادهایی داده‌اند.

در کل صاحب‌نظران منشأ ترومای سازمانی را به عوامل متفاوتی نسبت داده‌اند. برد^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۴) منشأ ترومای سازمانی را عوامل احساسی می‌دانند. آن‌ها باور دارند که عوامل احساسی ریشه در تعارض میان انتظارات فرد با انتظارات سازمان دارد. زمانی که انتظارات سازمان با روحیات و خواسته‌ها و انتظارات کارمند متناسب نیست، در این حالت فرد از لحاظ احساس دچار مشکل می‌شود و دچار ضربهٔ روحی و آسیب می‌شود. اوتلای^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۶) عوامل کاری را ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی معرفی کرده‌اند. آن‌ها می‌گویند هر عاملی که در سازمان انجام‌دادن کار صحیح و راحت را از فرد سلب کند و باعث وارد شدن تنش‌هایی به او شود امکان دارد، به‌منزلهٔ عاملی کاری، ایجادکنندهٔ تروما تلقی شود. گرینبرگ^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۰) از عوامل سازمانی یاد می‌کنند و می‌گویند رفتارهای نامناسب مدیران، جو نامناسب حاکم بر سازمان، ساختار سازمانی، فرایندهای کاری، تغییر سازمانی، ادغام و ترکیب واحدها و تعدیل نیرو در ایجاد تروما مؤثرند. مور^{۱۵} (۲۰۲۱) نیز نبود اطمینان، سکوت اجباری و تغییرات مداوم را از عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی می‌داند. همچنین عواملی مانند فقدان تمرکز بر وظایف اولیهٔ سازمان، گسترش خرده‌گروه‌های نامرتب با وظایف اصلی، افزایش بیش از حد روابط شخصی، فقدان ظرفیت حل مسئله، سکوت اجباری و نبود قوانین و مقررات از نشانه‌های ترومای سازمانی عنوان می‌شوند (کان، ۲۰۰۳). ونوگوپال^{۱۶} (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «فهم ترومای سازمانی» ترومای سازمانی را محصول فعالیت‌های ناسالم محیط کار معرفی می‌کند و علل آن را تعدیل نیرو، حجم کار و پیچیدگی شغلی، تعاریف نقش، ارتباطات، توسعهٔ حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی و تعارضات اخلاقی بیان می‌کند. کولیوند و

سرلک (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مورد مطالعه بیمارستان خاتم‌الانبیاء(ص)» به این نتیجه رسیدند ترومای سازمانی ریشه در عوامل انسانی ندارد، بلکه ریشه در محیط سازمان دارد. اهداف مستقیم در ترومای سازمانی اثر معنی‌داری دارند. ساختار سازمانی و فناوری مستقیم در ترومای سازمانی اثر معنی‌داری ندارند. محیط و اهداف بیشترین تأثیر را در تشدید ترومای سازمانی دارند. سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترومای سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی» به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر در ترومای سازمانی به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: ضعف فرهنگ سازمانی، فقدان صداقت و عدالت سازمانی، توجه‌نکردن به مدیریت مشارکتی، عدم ارتقا و موفقیت شغلی، بی‌تفاوتی سازمانی، ناکارآمدی مدیران و سرپرستان، فقدان نظام شایسته‌سالاری و نبود حمایت. دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی‌گرانه» به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین هم مستقیم و هم از راه رفتارهای ماکیاولی‌گرانه و ریاکارانه در ترومای سازمانی تأثیر مثبت داشته است. همچنین رهبری زهرآگین در رفتارهای ماکیاولی‌گری و رفتارهای ریاکارانه تأثیر مثبت معناداری دارد. زارع و سپهوند (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین در ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی پرداختند. در پژوهش آن‌ها ارتباط مثبت و معناداری میان رهبری زهرآگین و ترومای سازمانی، ارتباط مستقیم و معناداری میان رهبری زهرآگین و سکوت سازمانی و ارتباط معناداری میان سکوت سازمانی و ترومای سازمانی مشاهده شد. همچنین طبق نتایج، رهبری زهرآگین از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری با ترومای سازمانی دارد.

پدیده تروما آثار تخریبی فراوانی در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و حتی جامعه ایجاد می‌کند. دلواپسی و اضطراب، فلسفه‌بافی، بیم و هراس، کم‌شدن تعهد، کم‌شدن وفاداری، نبود ثبات در تمایلات، بدگمان‌شدن، بی‌علاقه و بی‌احساس شدن، احساس درماندگی، زیاد شدن غیبت، تمرکز نداشتن، عدم موفقیت، افسرده‌شدن، نبود اطمینان، عقب‌نشینی و کناره‌گیری از پیامدهای تروما در سطح فردی‌اند. دیهیم‌پور و دولتی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی» به این نتیجه رسیدند که میزان ترک خدمت با افزایش ترومای سازمانی افزایش می‌یابد. جنسیت و نوع استخدام همبستگی میان ترومای سازمانی و ترک خدمت کارکنان را تعدیل نمی‌کنند. پست سازمانی و سنوات خدمت در همبستگی بین ترومای سازمانی و ترک خدمت کارکنان اثرگذار است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی» به این نتیجه رسیدند که ترومای سازمانی در رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان تأثیر منفی دارد. همچنین فرهنگ سازمانی قوی و مثبت

به‌منزله متغیر تعدیل‌گر ممکن است این اثر مخرب را تعدیل و کمتر کند. ابراهیمی و باکی هاشمی (۱۳۹۷) پیامد فردی ترومای سازمانی در واحد ارائه‌دهنده خدمات سلامت را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که میان سازمان ترومازده و افزایش تمایل به ترک خدمت، تحلیل رفتگی شغلی، بدبینی سازمانی فرسودگی شغلی و ناهماهنگی شناختی رابطه مستقیم و فزاینده‌ای وجود دارد. آن‌ها همچنین به وجود ترومازدگی در سازمان مورد مطالعه پی بردند و رابطه میان ترومای سازمانی و تاب‌آوری روانی کارکنان را رابطه‌ای معنی‌دار و منفی ارزیابی کردند.

روبه‌رو شدن با تروما در سطح سازمانی به کم‌شدن تعهد سازمانی، کم‌شدن انگیزه کارکنان، ضعف عملکرد سازمان، جو نامناسب سازمان، کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان (بازولی^{۱۷} و همکاران، ۱۹۹۸؛ میاس دکلرک، ۲۰۰۷؛ سوئیترس، ۲۰۰۱) منجر می‌شود. در سازمان‌هایی که دچار تروما شده‌اند افراد به‌صورت جمعی احساس یأس و ناامیدی می‌کنند. آن‌ها دورنمای روشنی برای خود نمی‌بینند و این امر موجب افسردگی و از دست رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری آنان می‌شود (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۴). این سازمان‌ها معمولاً در حالت رکود، ورشکستگی و کاهش منابع مالی قرار گرفته‌اند و به علت عدم بهره‌برداری از فناوری مناسب عملکرد آن‌ها در حالت نزولی قرار دارد (والیکانگاس و همکاران، ۲۰۰۹). در این سازمان‌ها مهارت (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴)، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۴) تحت تأثیر آثار جانبی تروما قرار می‌گیرد. والیکانگاس و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود با بررسی تأثیر ترومای سازمانی در ساختار سازمان بیان کردند که پیدایش تروما موجب شکل‌گیری ساختارهای نامناسب و متمرکز در سازمان می‌شود. آن‌ها بر آن‌اند که این‌گونه ساختارها مانع از بروز خلاقیت و نوآوری خواهد شد. همچنین تأثیر رهبران، مشتریان و فناوری را بسیار اساسی وصف کرده‌اند. کلاینبرک^{۱۸} (۲۰۱۶) با انجام دادن پژوهشی نشان داد که ترومای سازمانی تأثیر منفی و معکوسی در عملکرد سازمانی دارد و می‌تواند بهره‌وری سازمان را تا حد قابل ملاحظه‌ای کاهش دهد.

در نهایت اینکه ترومای سازمانی فرایندی ذهنی و درونی است (داتون^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۲) که در توانایی افراد و سازمان اثر می‌گذارد و به از دست دادن استعدادهای سازمانی (هادلستون^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۷؛ هورمن و ویوینن، ۲۰۰۵)، تحلیل انرژی سازمان (هورمن و ویوینن، ۲۰۰۵)، آثار منفی در رشد بلندمدت سازمان (کان و همکاران، ۲۰۱۳)، اضطراب و تغییر شرایط نرمال و کاهش کارکرد فردی و سازمانی (ونوگوپال، ۲۰۱۶)، گرفتار شدن سازمان در کاهش وفاداری، ضعف حافظه سازمانی، استفاده از کارکنان نامناسب (والیکانگاس و همکاران، ۲۰۰۹)، محیط سمی و آلوده داخلی و خارجی، نقصان ذهنی، کاهش وفاداری، از بین رفتن سرمایه هوشی و در نهایت مرگ سازمان (سوئیترس، ۲۰۰۱) منجر می‌شود. تهرانی و همکاران (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که ترومای سازمانی دارای اثرهای جبران‌ناپذیری در کارکنان (افراد) و سازمان است که اضطراب و پریشانی، غمناک بودن، بی‌قراری و بی‌اعتمادی به همکاران و سازمان را برای آن‌ها در پی دارد. اگر بی‌درنگ به این موارد توجه نشود، ممکن

است باعث شوند سازمان تا کام مرگ و پایان کار پیش برود. در دههٔ اخیر ارائهٔ خدمات برای مقابله با تروما و پیامدهای ناشی از آن در سازمان‌ها افزایش یافته است. اما کیفیت خدمات ارائه‌شده تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است که ارائه‌دهندگان در آن مشغول به کارند (اساکی^{۲۱}، ۲۰۲۰).

از آنجا که پدیدهٔ تروما واقعیتی سازمانی (کان، ۲۰۰۳) است که به سازمانی خاص محدود نمی‌شود و تمام محیط‌های شغلی و سازمانی را فرا می‌گیرد، سازمان‌های آموزشی و به تبع آموزش و پرورش نیز از این پدیده در امان نخواهند بود. در نظام آموزش و پرورش مقطع ابتدایی با توجه به رسالت‌ها و مأموریت‌های خاص آن موقعیت برتری دارد. در راستای جامعهٔ عمل پوشانیدن به رسالت‌های این دوره معلمان سهم مهم و ویژه‌ای دارند و نقطهٔ اتکای تغییر و تحولات محسوب می‌شوند. اما پیچیدگی بیش‌ازپیش نظام آموزشی و عوامل تأثیرگذار در مدارس و معلمان باعث شده است که معلمان، به‌منزلهٔ مهم‌ترین منابع این سازمان، تحت تأثیر عوامل و تهدیدهای بسیاری قرار گیرند. معلمان مدارس ابتدایی به علت ماهیت خاص فعالیتشان گاهی صحنه‌های دردناکی را مشاهده می‌کنند و ممکن است از جانب اولیا، که به علت فشار یا ناامیدی کنترل خود را از دست داده‌اند، در معرض حملات فیزیکی قرار گیرند. آنان اغلب از طرف اولیا و حتی همکاران خود متهم به کم‌کاری می‌شوند، دائم درد و رنج دانش‌آموزان و خانواده‌های آنان را مشاهده می‌کنند. گاهی میان آنان و مدیران ستیز به‌وجود می‌آید و گاه بدون آمادگی در معرض تغییرات آنی قرار می‌گیرند. ممکن است شاهد بیماری و مرگ دانش‌آموز خود باشند و حالات متأثرکنندهٔ همکارشان را ببینند. همچنین این معلمان مطالبات کاری فراوانی دارند، با سطح پایینی از خودمختاری روبه‌رو هستند، حمایت و احترام کافی از مدیران دریافت نمی‌کنند و میان تلاش‌های صرف‌شده در شغل و پاداش‌های شغلی توازنی احساس نمی‌کنند. این رویدادها حالات روحی پرفشاری را به آنان تحمیل می‌کند و بیشتر در معرض تهدیدهایی مانند تروما قرار می‌گیرند. بنابراین ضرورت دارد تا با نگاه ویژه و جدی به مسائل شغلی معلمان مشغول به کار در این دوره نگریسته شود. یکی از مواردی که نیاز است در این راستا به آن توجه جدی شود پدیدهٔ تروماست. این در حالی است که این پدیده به‌خوبی درک و فهم نشده و در کل در آموزش و پرورش از آن غفلت شده است.

خلأ پژوهشی در حوزهٔ تروما در سازمان‌های آموزشی، نبود پژوهش‌های داخلی و کمبود چارچوب‌ها و الگوهایی که در پژوهش‌های خارجی به شناسایی عوامل ایجادکنندهٔ تروما در سازمان‌های آموزشی بپردازند مشهود است. لذا در این پژوهش با هدف شناسایی عوامل ایجادکنندهٔ ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی در پی پاسخ‌گویی به این سؤال بودیم که عوامل مرتبط با ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند.

روش

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مرتبط با ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد کیفی و استفاده از روش تحلیل محتوا انجام شد. مورگان^{۲۲} (۱۹۹۳)، کرلینجر^{۲۳} (۱۳۷۴/۱۹۷۳)

و الو و کینگاس^{۲۴} (۲۰۰۸) تحلیل محتوا را نوعی روش پژوهش قلمداد کرده‌اند که دارای مفروضات معرفت شناختی و ساختاری خاص برای گردآوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها و سازمان دادن به داده‌هاست. استفاده از این رویکرد و روش به علت تناسب با هدف پژوهش و پی بردن به معنا از طریق طبقه‌بندی کلمات و پی بردن به شباهت‌ها، افتراق‌ها و روابط میان آن‌ها بوده است. کلیه افرادی که در موضوع مورد مطالعه صاحب نظر بودند به منزله مشارکت‌کنندگان در پژوهش در نظر گرفته شدند. نمونه‌های اولیه پژوهش هدفمند^{۲۵} و با توجه به معرف بودن آن‌ها از لحاظ هدف‌های پژوهش و پرسش‌های آن انتخاب شده‌اند. در ادامه، نمونه‌ها افراد دیگری را تا کفایت نظری معرفی می‌کردند (روش گلوله برفی^{۲۶}). کفایت نظری به وضعیتی اشاره دارد که هیچ داده بیشتری یافت نمی‌شود تا پژوهشگر با آن بتواند ویژگی‌های مقوله را گسترش دهد (گلیزر و اشتراوس^{۲۷}، ۱۹۶۷). برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. به این صورت که سؤالات مصاحبه از قبل مشخص شدند و از تمام پاسخ‌دهندگان سؤالات مشابه پرسیده شد. اما پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤالات آزاد بودند. طراحی سؤالات مصاحبه به روش زیر انجام گرفت:

الف) مطالعه اساس نظری پژوهش؛ **ب)** تعیین هدف کلی (شناسایی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی)؛ **ج)** تبدیل هدف کلی به اهداف جزئی که شامل این موارد است: ۱. شناسایی عوامل فردی ایجادکننده ترومای سازمانی، ۲. شناسایی عوامل سازمانی ایجادکننده ترومای سازمانی، ۳. شناسایی عوامل محیطی ایجادکننده ترومای سازمانی، و ۴. شناسایی عوامل فنی ایجادکننده ترومای سازمانی؛ و **د)** تبدیل اهداف جزئی به سؤال‌هایی که امکان انعکاس آنچه را محققان در صدد یافتن آن‌اند داشته باشد. فرایند تحلیل داده‌ها شامل شناسایی گفته‌های اساسی و دسته‌بندی آن‌ها برحسب مقوله‌ها (گیلهام^{۲۸}، ۲۰۰۰) پس از تهیه متن نوشتاری، پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان با روش «تفسیری» تحلیل شد. انتخاب روش تفسیری برای تحلیل داده‌های مصاحبه برای آشکار کردن پیام‌های نهفته در متن مصاحبه‌هاست. مراحل استفاده از این روش به صورت زیر انجام گرفت: مرور متن‌های پیاده‌شده، برجسته کردن گفته‌های اساسی، مشخص کردن گفته‌های مشابه، مرور دوباره متن‌ها برای اطمینان از برجسته کردن تمام گفته‌های اساسی، مرور متن مصاحبه‌ها از طریق «همتا^{۲۹}» و مقایسه گفته‌های برجسته‌شده، استخراج مجموعه‌ای از مقوله‌ها از پاسخ‌های داده‌شده به هر سؤال و اختصاص عناوینی به آن‌ها، ترکیب مقوله‌ها، مرور مقوله‌بندی جدید با کمک استادان راهنما و مقایسه گفته‌های اساسی مشخص شده با فهرست مقوله‌ها، تغییر واژه‌ها در عناوین مقوله‌ها و اضافه کردن مقوله‌های جدید.

در نهایت آنچه افراد درباره هر مقوله با شیوه‌های گوناگون بیان کرده بودند به منظور درک معنای پنهان در متن مصاحبه‌ها در کنار هم قرار گرفت. برای نمونه پس از پیاده‌سازی و مرور متن مصاحبه‌ها، گفته‌های اساسی مصاحبه‌شونده شماره ۴: «...کاش به جای پیشنهاد بررسی فیش‌های حقوقی معلمان (در مجلس) بررسی امورات مربوط به صندوق ذخیره فرهنگیان پیشنهاد می‌شد»، مصاحبه‌شونده شماره ۸:

«... جالب است، هیچ‌کدام از اعضای هیئت‌مدیره صندوق‌ها و بانک‌های وابسته به آموزش و پرورش فرهنگی نیستند و فرهنگیان هیچ اطلاعی از این مؤسسه‌ها و دارایی‌های آن‌ها ندارند» و مصاحبه‌شونده شماره ۱۹: «...صندوق ذخیره فرهنگیان امانت حدود یک میلیون معلم در دست آموزش و پرورش است که متأسفانه جولانگاه دیگران شده است. به عبارتی دیگر صندوق ذخیره به نام فرهنگیان و به کام دیگران است.» به ترتیب کدهای باز «بررسی امورات مربوط به صندوق ذخیره فرهنگیان»، «عدم اطلاع فرهنگیان از دارایی صندوق‌ها و بانک‌های وابسته به آموزش و پرورش» و «صندوق ذخیره به نام فرهنگیان و به کام دیگران» را به خود اختصاص دادند. در ادامه، این کدها زیرمقوله «سوءاستفاده مالی از صندوق‌ها و بانک‌های وابسته به آموزش و پرورش» قرار گرفتند. درنهایت این مقوله نیز در کنار مقولات مشابه در طبقه «سوءاستفاده مالی» قرار گرفت. اعتبار یافته‌ها در این پژوهش از طریق فنون کنترل از جانب اعضا^{۲۰}، یعنی اینکه پاسخ مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم به‌منظور تأیید، در اختیار آنان قرار گرفت، تماس طولانی با محیط^{۲۱} صورت گرفت به این صورت که یکی از پژوهشگران در سازمان مورد مطالعه مشغول خدمت بود، شرح تمام جزئیات تحقیق از نمونه‌گیری تا فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، توصیف هم‌تایان و همخوانی نظر دو فرد مستقل درباره دقت، ارتباط و معنی داده‌ها بررسی شدند. به‌منظور بررسی دقیق‌تر روایی مصاحبه‌ها در این پژوهش همچنین از راهبرد کثرت‌گرایی و راهبرد بررسی همکاران نیز استفاده شد. کثرت‌گرایی در این پژوهش شامل کثرت مشارکت‌کنندگان دارای اطلاعات کافی در زمینه مورد مطالعه است. همچنین برای راهبرد بررسی همکاران نظرها و اصلاحات مدنظر همکاران پژوهشگر متخصص در حوزه پژوهش کیفی در فرایند پژوهش دریافت و اعمال شد. مثلاً این جمله از مصاحبه‌شونده شماره ۱: «گاهی تمام افراد و امکانات موجود برای انجام امورات مربوط به یک نفر بسیج می‌شود، اما برای افرادی دیگر حتی استفاده از برگه‌ای قدغن است» ابتدا به‌صورت مقوله‌ای مجزا به نام «حق‌کشی» در نظر گرفته شد. پس از بررسی همکاران در مقوله‌ای به نام «نابرابری در بهره‌مندی از امکانات» قرار گرفت. درنهایت طبق نظر همکاران، این مقوله با سایر مقولات مشابه از قبیل «اختلاف در میزان دریافتی معلم‌ها با هم و با دیگر کارمندان دولتی» در ذیل طبقه «تبعیض و ناعدالتی» قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱: عوامل فردی اثرگذار در ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند؟ تبعیض و بی‌عدالتی، سوءاستفاده مالی، سطح پایین معیشت و رفاه، دشواری مسئولیت محوله، بیماری و مرگ، حرفه‌ای نبودن، شرایط سخت ارتقا و رشد حرفه‌ای، افت کیفیت و مسائل و مشکلات شخصی از عوامل فردی مرتبط با تروما در معلمان مدارس ابتدایی شناسایی شدند. جدول ۱ دسته‌بندی مفاهیم شناسایی‌شده فردی را در قالب مقولات و طبقات نشان می‌دهد.

جدول ۱. دسته‌بندی مفاهیم شناسایی شده فردی در قالب مقوله‌ها و طبقات

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
تبعیض و بی‌عدالتی	اختلاف میزان دریافتی معلم‌ها با هم و با دیگر کارمندان دولتی	۷	<ul style="list-style-type: none"> پرداخت‌های ناعادلانه آموزش و پرورش به معلمان، دریافتی ناچیز معلمان در مقایسه با کارکنان سایر دستگاه‌ها، تفاوت دریافتی نیروهای اداری و آموزشی، اختلاف در میزان حقوق معلم‌ها و دیگر کارمندان دولتی، کمک‌هزینه مالی و غیرمالی (رفاهی) به دیگر کارمندان دولتی، پاداش‌های ماهانه و سالانه دیگر کارمندان، حقوق و مزایای غیرمنصفانه معلمان 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۶: «بسیاری از فرهنگیان از نظر مدرک و توان علمی بالاتر از کارمندان دستگاه‌های دیگرند. اما میزان دریافتی آن‌ها کمتر است. این موضوع مخالف اصل عدالت و برابری است.»
	نابرابری در بهره‌مندی از امکانات و موقعیت‌ها در آموزش و پرورش	۸	<ul style="list-style-type: none"> محرومیت مناطق آموزشی، فرصت‌های تحصیلی نابرابر دانش‌آموزان، دسترسی نابرابر دانش‌آموزان به امکانات آموزشی، ناعادالتی آموزشی، فرصت‌های نابرابر ارتقا در آموزش و پرورش، توزیع نامناسب وسایل آموزشی در بین مدارس، تبعیض میان معلمان در تعیین محل خدمت آن‌ها، عدم رعایت مساوات در برخورداری از امکانات 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱: «گاهی تمام افراد و امکانات موجود برای انجام امور مربوط به یک نفر بسیج می‌شود، اما برای افرادی دیگر حتی استفاده از برگه‌ای قذغ است.»
سوءاستفاده مالی	سوءاستفاده مالی از صندوق‌ها و بانک‌های وابسته به آموزش و پرورش	۶	<ul style="list-style-type: none"> صندوق ذخیره فرهنگیان به نام فرهنگیان به کام دیگران، بانک سرمایه با پول معلمان برای استفاده دیگران، اختلاس از بانک‌ها و صندوق‌های زیرمجموعه آموزش و پرورش، پرداخت وام‌های کلان به دیگران از سرمایه فرهنگیان، بهره بالای وام صندوق‌ها و بانک‌های آموزش و پرورش برای فرهنگیان، نپرداختن سود سرمایه‌گذاری بانک‌ها و صندوق‌های وابسته به آموزش و پرورش به معلمان 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۹: «صندوق ذخیره فرهنگیان امانت حدود یک میلیون معلم در دست آموزش و پرورش است که متأسفانه جولانگاه دیگران شده است. به‌عبارتی دیگر صندوق ذخیره به نام فرهنگیان و به کام دیگران است.»
	مبالغ زیاد کسورات اجباری حقوق و دستمزد	۵	<ul style="list-style-type: none"> کسر حقوق با عنوان مقرری ماه اول در اولین پرداخت بعد از هر افزایش حقوقی، کسر مالیات از حق الزحمه کارهایی از قبیل برگزاری امتحانات، کسر حق بیمه تکمیلی به‌رغم عدم پایبندی بیمه‌گذار به تعهدات خود، گرفتن مالیات از کارمندان دولت و بی‌توجهی صاحبان مشاغل آزاد به پرداخت مالیات، کسر مبلغ زیاد برای بازنشستگی 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۹: «معلمان مالیات حقوق و حتی مالیات حق الزحمه‌های خود را به‌موقع و با نرخ مصوب می‌پردازند اما مشاغل آزاد نسبت به پرداخت مالیات بی‌توجه‌اند. بار سنگین درآمدهای مالیاتی دولت بدین گونه بر دوش کارمندان خواهد افتاد.»
	رسانه‌های کردن اغراق آمیز افزایش حقوق معلم‌ها	۷	<ul style="list-style-type: none"> افزایش حقوق تمام کارمندان به نام افزایش حقوق معلمان، هیاهوی رسانه‌ای اجرای رتبه‌بندی، اعلام خبر افزایش حقوق سالانه معلم‌ها به کرات، جازدن پرداخت حقوق ماهانه به معلم‌ها، پخش مکرر اخبار رتبه‌بندی، صحبت از درصد بالای افزایش حقوق معلم‌ها برای همه، تشویق دیگران به بررسی فیش‌های حقوقی معلم‌ها در اثبات افزایش حقوق آن‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲: «همه در آموزش و پرورش به سخنگو تبدیل شده‌اند و حرف اول و آخر آن‌ها هم مربوط به اعلام غیرواقعی افزایش حقوق معلمان است تا جایی که همه از جزئیات دریافتی معلمان مطلع‌اند.»

جدول ۱. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
سطح پایین معیشت و رفاه	ناتوانی در تأمین نیازها و حداقل‌های رفاه در زندگی	۹	<ul style="list-style-type: none"> کاهش قدرت خرید، ناتوانی در برآورد نیازهای اساسی زندگی، ناتوانی در تأمین حداقل رفاهیات زندگی، تورم روزانه، فشار اقتصادی و تورم، سختی تأمین مایحتاج زندگی، احساس کردن نیازمندی اعضای خانواده، ناتوانی در تأمین احتیاجات خانواده، مشکلات اقتصادی. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۰: «تا زمانی که معلم دغدغه‌مند خوراک و پوشاک، بیمه و درمان و مسکن و وام خود است تضمینی برای رسیدن و تحقق اهداف عالی فرهنگی و تربیتی وجود ندارد.»
	حقوق و مزایای ناکافی	۵	<ul style="list-style-type: none"> میزان درآمد پایین، حقوق و مزایای کم، کافی نبودن میزان دریافتی، حقوق پایین، تورم بالا اما حقوق پایین. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۸: «با این تورم بالا هرچقدر به حقوق اضافه می‌شود کفاف زندگی را نمی‌کند. نه خانه خوب، نه ماشین خوب، نه آرامشی و نه آسایشی. باید حقوق چنان اضافه شود که معلم برای تأمین مایحتاج زندگی خود احساس آرامش کند.»
دشواری مسئولیت محوله	حجم زیاد کار در مقطع ابتدایی	۷	<ul style="list-style-type: none"> ساعات موظفی بیشتر نسبت به سایر مقاطع، زیادبودن ساعات تدریس هفتگی، الزام به تدریس کتب مختلف درسی، برنامه‌های غیرآموزشی زیاد در مقطع ابتدایی، وظایف و مسئولیت‌های زیاد مدیر و معلم ابتدایی، انتظارات آموزشی زیاد از معلم ابتدایی توسط والدین، حجم کار مقطع ابتدایی. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۱: «معلم ابتدایی با حضور و تدریس بیشتری را متحمل می‌شود.»
	دشواری یاددهی در مقطع ابتدایی	۷	<ul style="list-style-type: none"> کار تکراری و کسل‌کننده تدریس در ابتدایی، دشواری تفهیم مطالب به دانش‌آموز ابتدایی، تدریس در کلاس‌های چندپایه مناطق روستایی، نیاز به تسلط بر روش‌های تدریس گوناگون، برداشتهای نادرست دانش‌آموزان ابتدایی از توضیحات درسی، سخت‌بودن تدریس در ابتدایی، دشواری مدیریت کلاس‌های درسی ابتدایی. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۱: «کار معلمی یعنی فهماندن. وقتی مطالب تدریس‌شده برای دانش‌آموز قابل فهم نیست، رنج آور است.»
بیماری و مرگ	بیماری و مرگ معلم	۸	<ul style="list-style-type: none"> بیماری معلم، دچارشدن معلم به بیماری صعب‌العلاج، فوت همکار، ناخوش‌احوال‌بودن همکار، مصون‌نبودن معلم در برابر بیماری‌های واگیر، بیماری همکار، از دست دادن همکار، مرخص‌بودن همکار. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۴: «در کلاس‌های درس معلم در برابر بیماری‌های واگیر مصونیت ندارد. در کل مدارس نمی‌توانند حافظ سلامتی معلمان در برابر بیماری‌ها باشند.»
	بیماری و مرگ دانش‌آموز	۶	<ul style="list-style-type: none"> پایین‌بودن سطح سواد سلامت در دانش‌آموزان ابتدایی، مرگ دانش‌آموز، بی‌توجهی دانش‌آموزان در رعایت بهداشت فردی، رعایت‌نکردن نکات بهداشتی در مواجهه با بیماری توسط دانش‌آموزان، شیوع بیماری واگیر در بین دانش‌آموزان، سطح پایین استانداردها و مراقبت‌های بهداشتی از دانش‌آموزان. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۲: «با توجه به رابطه عاطفی عمیق بین معلم و دانش‌آموز در مقطع ابتدایی، درد ناشی از بیماری، رنج ناشی از فقر و نداری و مرگ دانش‌آموز و حتی بستگان او ضربه‌های روحی برای معلم در پی خواهد داشت.»

جدول ۱. (ادامه)

نمونه مصاحبه	کدهای باز	فراوانی	مقوله‌ها	طبقات
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۶: «تعدادی از معلمان تعهد به کار را مشروط به تعهد مسئولان در قبال عمل به وعده‌ها و رعایت حقوق خود می‌کنند. درحالی‌که کار معلم مربوط به دانش آموز است.»</p>	<p>● تعهدناشدن معلم در قبال دانش‌آموزان، رعایت نکردن ارزش‌های اخلاقی، ورود به حرفه معلمی با دید شغل‌محور، مسئولیت‌پذیر نبودن معلم، کم‌کاری معلم، معلمی بهتر از بیکاری، آشنان نبودن معلم به وظایف خود، منفعت‌طلبی معلم، دید غیر تخصصی معلم به کار خود، دید شغل‌محوری به معلمی، نگرش منفی معلم به شغل خود، عزت‌نفس پایین معلم، کم‌شدن انگیزه کاری معلمان.</p>	۱۳	تنزل اخلاق حرفه‌ای	حرفه‌ای نبودن
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۵: «شخصاً از اینکه تدریس ضعیف باشد ترس دارم.»</p>	<p>● ناتوانی در پاسخ‌گویی به سؤالات دانش‌آموزان متناسب با سن آن‌ها، ضعف در تدریس، خطاهای حین تدریس، نداشتن صلاحیت تدریس، ناکارآمدی معلم در تدریس، تدریس غیر اثربخش، اشتباهات در تدریس، ناتوانی در امر تدریس، بی‌کفایتی در تدریس، نداشتن مهارت در تدریس.</p>	۱۰	ناتوانی معلم در تدریس	حرفه‌ای نبودن
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۴: «رشد شخصی و حرفه‌ای معلم در آموزش و پرورش نادیده گرفته می‌شود. برای اعمال مدارک تحصیلی معلمان محدودیت‌هایی قرار داده‌اند، درحالی‌که با توجه به رسالت آموزش و پرورش و نیاز به نیروی ماهر و خلاق باید ادامه تحصیل معلمان تشویق شود.»</p>	<p>● عدم امکان ادامه تحصیل، خودداری از پذیرش مدارک تحصیلی، ادامه تحصیل معلمان و نپذیرفتن مدارک تحصیلی آن‌ها، ممانعت از ادامه تحصیل، محدودیت در اعمال مدارک تحصیلی.</p>	۵	ممانعت از ادامه تحصیل و محدودیت در اعمال مدارک تحصیلی	شرایط سخت ارتقا و رشد حرفه‌ای
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۳: «معلم ابتدایی در طول سنی سال خدمت (به احتمال زیاد) فقط معلم خواهد بود. ممکن است هر سال پایه‌ای را تدریس کند اما امکان ارتقای او به پست‌های اداری و در جاهای دیگر بسیار کم است.»</p>	<p>● نبود فضا برای رشد، رضایت به حداقل‌های ممکن، حداقل امکان در ارتقای پست سازمانی، کمترین امکان ترقی در شغل معلمی، نداشتن احساس پیشرفت در شغل معلمی، درج‌ازدن در شغل معلمی.</p>	۶	حداقل امکان ارتقا در شغل معلمی	شرایط سخت ارتقا و رشد حرفه‌ای
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲۰: «تربیت در مدارس فراموش شده است. همین مسئله اخلاق و ارزش‌ها را در دانش‌آموزان نسلی جدید تغییر داده است. به اعتقاد همه تنزل ارزش‌ها و اخلاقیات در دانش‌آموزان رخ داده است.»</p>	<p>● ضعیف‌شدن تدابیر انضباطی، وضعیت تربیتی نامناسب دانش‌آموزان، نادیده گرفتن اخلاقیات توسط دانش‌آموزان، تنزل ارزش‌ها در دانش‌آموزان، نادیده گرفتن وضعیت تربیتی دانش‌آموزان، فراموش‌شدن تربیت و اخلاق در مدارس.</p>	۶	وضعیت نامناسب تربیتی اخلاقی و تنزل ارزش‌ها در دانش‌آموزان	افت کیفیت

جدول ۱. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
ادامه) اکت کیفیت	کیفیت نامطلوب آموزش و یادگیری	۹	<ul style="list-style-type: none"> در اولویت نبودن آموزش و تدریس برای معلم، بی‌انگیزه بودن معلمان برای آموزش، کاهش کیفیت کار معلمان، عدم کیفیت آموزش‌های ارائه شده، افت تحصیلی، محروم بودن دانش‌آموزان از آموزش با کیفیت، کاربردی نبودن محتویات آموزشی، راحت‌طلبی و بی‌انگیزگی دانش‌آموزان، عدم علاقه دانش‌آموزان به یادگیری 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۴: «امروزه تدریس نه با کیفیت گذشته، بلکه از سر رفع تکلیف و تنها به منظور تمام کردن صفحات کتاب انجام می‌شود. این بی‌توجهی نسبت به کیفیت تدریس منجر به کیفیت نامطلوب یادگیری در دانش‌آموزان خواهد شد. برای بسیاری از معلمان این مسئله ناراحت‌کننده است.»
	الزام معلم به ارتقا پایه دانش‌آموزان با هدف دستیابی به شاخص‌های غیرواقع‌بینانه	۴	<ul style="list-style-type: none"> اجبار معلم برای ارتقا پایه دانش‌آموز، تأکید بر رشد درصدهای قبولی دانش‌آموزان بدون توجه به میزان یادگیری آن‌ها، تعیین شاخص‌های غیرواقع‌بینانه نرخ ارتقا دانش‌آموزان، در اولویت قرار گرفتن نمره به جای یادگیری اثربخش 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۷: «هدف‌گذاری‌های غیرواقع‌بینانه، به‌خصوص در مواردی از قبیل درصد قبولی و الزام معلمان به دستیابی و تحقق آن اهداف، نیز فشارهایی را به معلمان وارد می‌نماید.»
مسائل و مشکلات شخصی معلم	تعارضات شخصی در معلم	۷	<ul style="list-style-type: none"> تصمیم به ارتقای پایه یا تکرار پایه تحصیلی دانش‌آموز، تصمیم به بازنشسته شدن یا ادامه خدمت، سخت‌گیری یا سهل‌گیری در ارتباط با دانش‌آموزان، اجرای دقیق دستورالعمل‌ها یا انعطاف در برخورد با دانش‌آموزان، همکاری یا انجام وظیفه در چارچوب وظایف، پذیرش پیشنهاد حضور در ستاد یا تدریس در کلاس‌های درس، دوگانگی‌های شغل معلمی 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۳: «گاهی باید تصمیمات سخت گرفت. آیا بهتر است دانش‌آموز علی‌رغم عدم شایستگی ارتقا یابد و ادامه تحصیل دهد یا اینکه ترک تحصیل کند؟ این دوگانگی‌های شغل معلمی رنج‌آور است.»
	مشکلات خانوادگی معلم	۵	<ul style="list-style-type: none"> بیماری اعضای خانواده، بیکاری اعضای خانواده، ورشکستگی، اتفاقات ناخوشایند برای اعضای خانواده، بدهکار بودن 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۸: «معلم هم به‌مانند همه در زندگی خود ناخوشی‌هایی را تجربه خواهد کرد. هرگونه اتفاق ناخوشایند برای اعضای خانواده باعث ایجاد ضربه روحی در معلم خواهد شد.»
	بازنشستگی	۶	<ul style="list-style-type: none"> بازنشستگی به معنای پایان زندگی شغلی، دور شدن از مدرسه و کلاس درس، بازنشستگی در آموزش و پرورش به معنای پایان همه‌چیز، بازنشستگی و دریافتی ناچیز بازنشستگان در آموزش و پرورش، بازنشستگی یعنی پیرشدن، فراموش شدن معلمان بازنشسته 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۵: «دوران بازنشستگی برای معلم سخت خواهد بود. معلم کاهش دریافتی خواهد داشت. درکل بازنشستگی در آموزش و پرورش به معنای از دست دادن همه‌چیز است.»

سؤال ۲: عوامل سازمانی اثرگذار در ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

سیاست‌زدگی آموزش و پرورش، بودجه و اعتبارات ناکافی، ضعف مدیریت، جذب نیروی انسانی ناکارآمد، بوروکراسی و کاغذبازی، نبود حمایت سازمانی، تمرکزگرایی، ارزیابی عملکرد نامناسب و نظام پاداش و پرداخت نامناسب از عوامل سازمانی مرتبط با تروما در معلمان مدارس ابتدایی شناسایی شدند. جدول ۲ دسته‌بندی مفاهیم شناسایی‌شده فردی را در قالب مقولات و طبقات نشان می‌دهد.

جدول ۲. دسته‌بندی مفاهیم شناسایی‌شده سازمانی در قالب مقوله‌ها و طبقات				
طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
سیاست‌زدگی آموزش و پرورش	رابطه‌گرایی	۱۱	<ul style="list-style-type: none"> ● زدوبندهای مرسوم، نشستن بر مسند مدیریت به دلیل داشتن وابستگی، دوستی‌ها و آشنایی‌ها، ارتباطات غیررسمی، انتصابات سفارشی مدیران، رابطه‌سالاری، سفارش و لابی‌گری، انتصابات بر اساس روابط، وابستگی‌ها و پیوندها در آموزش و پرورش، ارتقای شغلی به دلیل داشتن وابستگی، ورود به آموزش و پرورش از کانال‌های ارتباطی. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۹: «در بسیاری از موارد دوستی‌ها و آشنایی‌هاست که معلم توانمند را مشخص می‌کند و شایستگان واقعی نادیده گرفته می‌شوند.»
	سیاست‌گذاری سیاسی به جای سیاست‌گذاری آموزشی- تربیتی	۷	<ul style="list-style-type: none"> ● دخالت زیاد عوامل سیاسی در تصمیم‌گیری‌ها، سیطره و دخالت افراد خارج از آموزش و پرورش، دخالت بیش از حد عوامل سیاسی، سیاسی‌کاری در آموزش و پرورش، وابستگی‌های سیاسی مدیران، سیاسی‌کردن واگذاری پست‌ها، دخالت‌های سیاسی در امورات مربوط به آموزش و پرورش. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۰: «متأسفانه در استخدام نیروهای حق‌التدریسی، نهضتی‌ها و غیره دقت کافی نمی‌شود. در این استخدام‌ها به یک‌دفعه تعداد پذیرش‌شدگان چند برابر بیشتر از میزان برآوردها خواهد شد. گویا برنامه‌ریزی‌ها و نیازسنجی‌ها برای استخدام مغلوب اجتماعات جلو مجلس می‌شود.»
بودجه و اعتبارات	تحمیل هزینه‌های آموزش و پرورش بر اولیا	۹	<ul style="list-style-type: none"> ● مشارکت در آموزش و پرورش به معنای گرفتن پول، تحمیل هزینه مدارس بر اولیا، اخذ هزینه فعالیت‌های تکمیلی آموزشی از اولیا، دریافت هزینه خرید تجهیزات موردنیاز از دانش‌آموزان، اخذ وجوه غیرقانونی به هنگام ثبت‌نام، تشویق دانش‌آموزان با پول خود آن‌ها، گرفتن هزینه اردوهای دانش‌آموزی از والدین، خرید ملزومات آموزشی مدارس از کمک‌های مردمی، الزام مدیران مدارس به اخذ کمک‌های مالی اولیا. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۳: «گاهی تمام هزینه‌های مدارس از آب، برق، گاز و تلفن تا تعمیرات و تجهیزات ساختمانی توسط خانواده‌های دانش‌آموزان پرداخت می‌شود. کوتاهی در این زمینه به دلیل عدم توانایی اولیا در پرداخت فشارهای زیادی را بر معلمان که شاهد ماجرا هستند تحمیل می‌کند.»

جدول ۲. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
(ادامه) بودجه و اعتبارات	ناکافی بودن اعتبارات آموزش و پرورش و مشکلات مالی مدارس	۱۲	<ul style="list-style-type: none"> پرداخت‌نشدن به‌موقع مطالبات در آموزش و پرورش، کمبود سرانه مدارس، ناتوانی آموزش و پرورش در جذب اعتبارات لازم، مشکلات مالی مدارس، کمبود اعتبارات مالی مدارس، کسری بودجه همیشه آموزش و پرورش، کافی نبودن واریزی مدارس، تأمین اعتبارنشدن مطالبات، تأخیر در واریز حق‌الزحمه‌ها، تأخیر در پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان، پرداخت‌نشدن بهنگام حق‌الزحمه معلمان حق‌التدریسی، تأمین مالی نبودن مدارس 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۷: «نجام هر کاری با مشکل نبود اعتبار مواجه می‌شود. گاهی برای کپی گرفتن سؤالات امتحانی باید بارها خواهش و تمنا کرد.»
	عدم توجه به اصل شایسته‌سالاری	۹	<ul style="list-style-type: none"> عدم بهره‌گیری از افراد شایسته، نادیده گرفته شدن افراد توانمند، توجه‌نداشتن به علائق و استعدادها در واگذاری پست‌ها، ناعدالتی در انتصابات، نبود شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش، بی‌کفایتی مدیران، موردقبول نبودن مدیران ازجانب معلمان، مستحق نبودن مدیران، مدیران نالایق، نداشتن تجربه آموزشی مدیران آموزش و پرورش 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱: «تأسف می‌خوریم که باوجود افراد شایسته بسیار در این سیستم، انتصاب و انتخاب از وزیر تا مدیر مدرسه در سایه زدوندهای مرسوم انجام می‌گیرد.»
ضعف مدیریت	پایین بودن کیفیت مدیریت در مدارس	۹	<ul style="list-style-type: none"> عدم توان مدیران مدارس در حل مسائل معلمان، رفتار نامناسب مدیر با دانش‌آموزان، بدسرپرست بودن معلمان، رفتار غیرمسئولانه مدیران مدارس، نظارت مچ‌گیرانه مدیران مدارس، مدیریت مدارس بر اساس تجربه نه بر اساس علم، برخورد نامناسب مدیر با معلمان، ناتوانی مدیر در اقناع معلمان، والدین و دانش‌آموزان 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۸: «مدیریت مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت. عدم توان علمی و اجرایی مدیر مدرسه برای معلمان که گاهی سرتراز او هستند زجرآور است.»

جدول ۲. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
جذب نیروی انسانی ناکارآمد	افت کیفیت معیارهای گزینش و استخدام	۱۰	<p>فراخوان افراد برای تدریس بدون داشتن شرایط، توجه‌نداشتن به استخدام معلم متعهد و متخصص، استخدام افراد بی‌علاقه به شغل معلمی، دقت‌نداشتن در استخدام نیرو، ورود افراد بی‌علاقه به حرفه معلمی، به‌کارگیری افرادی با برخورداری از حداقل شرایط شغل معلمی، بی‌انگیزگی و علاقه‌مندنبودن افراد استخدام‌شده به شغل معلمی، رعایت‌نکردن قواعد و استانداردهای جذب نیروی انسانی، نامرتب‌بودن شیوه‌ها و رویکردهای گزینش و استخدام در آموزش و پرورش، اشتغال افراد به معلمی بدون علاقه، بی‌انگیزگی معلمان جدیدالاستخدام.</p>	<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۶: «در پاسخ به تقاضای نیاز به معلمان جدید آموزش و پرورش اغلب افرادی را در حرفه معلمی به‌کار می‌گیرد که یا کم آموزش دیده‌اند یا اصلاً آموزش دیده نیستند یا از لحاظ صلاحیت و تبحر از شرایط حداقل برخوردارند.»</p>
	تبدیل شدن آموزش و پرورش به بنگاه کارایی	۴	<p>الزام آموزش و پرورش به استخدام با هدف رفع بیکاری، آموزش و پرورش مسئول اشتغال‌زایی، کاهش آمار بیکاران با به‌کارگیری آن‌ها در آموزش و پرورش، نگاه کارایی به آموزش و پرورش.</p>	<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲: «آموزش و پرورش یک دستگاه کاملاً علمی و تخصصی است و معلمان باید واجد شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی باشند، اما آموزش و پرورش به بنگاه کارایی تبدیل شده است که هر فردی بتواند به هر طریقی وارد آن شود.»</p>
بوروکراسی و کاغذبازی	قوانین و مقررات دست‌وپاگیر	۸	<p>ضابطه‌ها و مقررات دست‌وپاگیر، پیروی مدیران صرفاً از قوانین و دستورالعمل‌ها، تأکید بیش از حد بر بخشنامه‌ها، قوانین سخت‌گیرانه، قوانین زیاد و دست‌وپاگیر، دستورالعمل‌های اجرایی قدیمی، حجم زیاد بخشنامه‌های ارسالی به مدارس، قوانین انعطاف‌ناپذیر.</p>	<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۷: «قوانین سخت‌گیرانه به‌خصوص در مواردی از قبیل ادامه تحصیل معلمان یکی از عوامل ضربه روحی و باعث ناراحتی آنان است.»</p>
	ملزوم بودن به اجرای بخشنامه‌های غیرآموزشی و غیرکاربردی	۴	<p>ارسال بخشنامه‌های نامرتب به مدارس، الزام مدارس به اجرای مفاد غیرآموزشی بخشنامه‌ها، پاسخ‌گویی به بخشنامه‌های غیرکاربردی، اجباری‌بودن پاسخ‌گویی به تمامی بخشنامه‌های ارسالی به مدارس.</p>	<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۵: «بخشنامه‌های غیرکاربردی و غیرتخصصی موجبات دردسر برای معلمان و مدیران را فراهم کرده و آنان را از وظیفه اصلی خود دور کرده است. چیزی که خوشایند معلمان و مدیران نیست.»</p>

جدول ۲. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
نبود حمایت سازمانی	نبود حمایت و پشتیبانی آموزش و پرورش از نیروهای خود	۸	<ul style="list-style-type: none"> توجه‌داشتن به نیازهای معلمان، مورد حمایت قرار نگرفتن معلم در برخورد با دانش‌آموزان، عدم مساعدت مدرسه با معلم در رویارویی با مشکلات شخصی، دفاع نکردن از حقوق معلم، طرفداری نکردن مدیران از معلمان در برابر نیروهای ستادی، فراهم نکردن وسایل و امکانات مورد نیاز تدریس برای معلم، توجه‌داشتن آموزش و پرورش به معلمان مقطع ابتدایی، توجه‌داشتن به نیازهای آموزشی معلمان 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۸: «آموزش و پرورش حمایت چندانی از معلمان نمی‌کند، به‌خصوص معلمان ابتدایی هیچ‌گونه حمایتی از طرف سازمان احساس نمی‌کنند. این نبود حمایت سازمانی عاملی مهم برای تروماست.»
	نبود حمایت از ایده‌ها، ابتکارات و خلاقیت‌ها در آموزش و پرورش	۶	<ul style="list-style-type: none"> ارزشمندی نبودن فکر تازه، توجه‌داشتن به معلمان خلاق، نبود حمایت مالی از معلمان مخترع، نبود توجه به نوآوری‌های آموزشی، نبود حمایت از ایده‌ها، نبود حمایت مالی از خلاقیت‌ها و ابتکارات 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲۰: «شرایط و امکانات مدارس به حدی است که امکان هرگونه فعالیت خلاقانه و ابتکاری را از معلمان گرفته است. حتی اگر ایده‌ای هم داده شود، هیچ حمایتی برای اجرا نمی‌شود و یا در حد یک لوح تقدیر توجه می‌شود.»
تخریک‌گرایی	ساختار متمرکز نظام آموزشی	۱۱	<ul style="list-style-type: none"> مشارکت‌نداشتن معلمان در تصمیم‌گیری، نبود توجه به شرایط مناطق، مدارس و کلاس‌های درس در بخشنامه‌های ارسالی، توجه‌داشتن به شرایط منطقه‌ای در نوشتن کتب درسی، در نظر نگرفتن شرایط مختلف در دستورالعمل‌ها، توجه‌داشتن به نیازهای مناطق، سیاست‌گذاری متمرکز، ساختار متمرکز، توجه‌داشتن به شرایط بومی، بی‌توجهی مؤلفان به نیازها و شرایط منطقه‌ای، بخشنامه‌های متمرکز، عدم تفویض اختیار به مناطق آموزشی 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۳: «سیاست‌گذاری متمرکز در حوزه آموزش و پرورش و تصمیم‌گیری‌های حوزه ستادی و اجبار به اجرای دقیق این تصمیمات در سطح مدرسه می‌تواند معلمان، به‌خصوص معلمانی که از لحاظ حرفه‌ای در سطح بالایی قرار دارند، را ترومازد کند.»
	انکای بیش از حد به بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های مرکزی	۴	<ul style="list-style-type: none"> مرجعیت بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره از مرکز، اجبار به اجرای دقیق تصمیمات حوزه ستادی، مرجعیت نظر بالادستی‌ها، ختم‌الکلام بودن دستورالعمل‌های وزارتخانه 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۶: «دستورالعمل‌ها بدون در نظر گرفتن شرایط متفاوت مناطق و به‌صورت یکسان برای همه تهیه و ارسال می‌شود. خرد جمعی مبنای تصمیمات قرار نمی‌گیرد، اقتضائات زمانی و مکانی در نظر گرفته نمی‌شود و در هر موردی باید به بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره از مرکز مراجعه نمود.»

جدول ۲. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
ارزیابی عملکرد نامناسب	انطباق نداشتن معیارهای ارزیابی عملکرد بر شایستگی‌های حرفه‌ای	۷	<ul style="list-style-type: none"> ● ملاک‌های ضعیف تعیین میزان شایستگی معلم، سابقه خدمت معیار توانمندی، ارزیابی شخصیت به جای ارزیابی از فعالیت‌ها، نادیده گرفته شدن توانایی علمی معلم در ارزیابی‌ها، توجه نداشتن به فعالیت‌های پژوهشی معلم در ارزیابی‌ها، نسنجیدن عوامل مهم و مرتبط با کار، عینیت نداشتن معیارهای ارزیابی در کلاس درس. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۴: «سیستم ارزیابی مناسبی وجود ندارد و ارزیابی‌ها بدون در نظر گرفتن فعالیت‌های علمی معلمان در کلاس و مدرسه انجام می‌شود. آنچه در مدارس و سازمان‌های آموزشی دیده می‌شود این است که معلمان در هر شرایط (بد و خوب) به کار خود ادامه می‌دهند و نظارت و جدیت در این حوزه دیده نمی‌شود.»
	نبود ارائه بازخوردهای مناسب از عملکرد معلم	۴	<ul style="list-style-type: none"> ● متمایز نبودن معلم توانمند از معلم ناتوان، عدم به کارگیری مناسب معلمان توانمند، نادیده گرفته شدن معلمان نمونه، نادیده گرفته شدن ایثارگری معلم‌ها. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۴: «سیستم ارزیابی عملکرد در آموزش و پرورش قادر به تمیز معلم توانمند از معلم ناتوان نیست. همین عدم توانایی در تشخیص معلمان حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای موجب می‌شود که بازخوردهای مناسب و درخور به معلمان توانمند صورت نگیرد و آن‌ها علاوه بر بی‌انگیزگی و عدم رغبت برای ادامه فعالیت دچار ضربات شدید روحی شوند.»
نظام پاداش و پرداخت نامناسب	پرداخت‌های ناعادلانه	۵	<ul style="list-style-type: none"> ● سنوات خدمت ملاک پرداخت، پرداخت‌های یکسان به همه، توجه نداشتن به مشخصات و ویژگی‌های شغل در پرداخت‌ها، پرداخت حقوق بدون در نظر گرفتن میزان و کیفیت کار انجام شده، توجه نداشتن به میزان تخصص افراد در پرداخت‌ها. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۲: «در این سیستم همه معلمان بر اساس سابقه خدمتی در حال دریافت حقوق ماهانه خودند. معلم با سابقه اما ضعیف در هر صورت، موفقیت یا عدم موفقیت در تدریس، دریافتی بیشتری دارد.»
	پرداخت پاداش به عملکردهای نامطلوب	۴	<ul style="list-style-type: none"> ● نبود ارتباط میان عملکرد مناسب و پاداش، توزیع غیرمنصفانه پاداش‌ها، تشویق برای همه بدون در نظر گرفتن میزان فعالیت انجام شده، صدور تقدیرنامه فله‌ای. 	<ul style="list-style-type: none"> ● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۵: «گرچه نهایت توان آموزش و پرورش در تشویق معلمان صدور برگی‌ای با عنوان «تقدیرنامه» است اما همین تقدیرنامه هم به صورت فله‌ای و بدون در نظر گرفتن عملکرد به همه اختصاص می‌یابد. مشاهده شده است که معلمان با عملکرد نامناسب از این تشویقات بهره‌مند شده‌اند.»

سؤال ۳: عوامل محیطی اثرگذار در ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

شرایط نامساعد محیط کار، بی‌توجهی به امر تعلیم و تربیت، نارضایتی و اعتراض ذی‌نفعان، جایگاه اجتماعی اقتصادی نامناسب معلم در جامعه، نزول شأن آموزش و پرورش، مسائل و مشکلات خانوادگی دانش‌آموزان، انتظارات غیرواقع‌بینانه از معلم، عملکرد ضعیف رسانه‌ها در ارتباط با آموزش و پرورش از عوامل سازمانی مرتبط با تروما در معلمان مدارس ابتدایی شناسایی شدند. جدول ۳ دسته‌بندی مفاهیم شناسایی‌شده فردی را در قالب مقولات و طبقات نشان می‌دهد.

جدول ۳. دسته‌بندی مفاهیم شناسایی‌شده محیطی در قالب مقوله‌ها و طبقات				
طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
شرایط نامساعد محیط کار	فضای فیزیکی نامناسب	۹	<ul style="list-style-type: none"> ظاهر ناخوشایند مدارس، کلاس‌های شلوغ، بافت قدیمی مدارس، فضای فیزیکی غیراستاندارد، تراکم دانش‌آموزی زیاد در کلاس‌های درس، وضعیت نامطلوب کلاس‌های درس، نبود فضای کافی برای تدریس، فرسودگی ساختمان مدارس، تعداد زیاد دانش‌آموز در کلاس 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۹: «فضای فیزیکی غیراستاندارد مدرسه و کمبود امکانات آموزشی و غیرآموزشی در مدارس می‌تواند عاملی مهم در به وجود آمدن تروما باشد.»
	در دسترس نبودن و سطح پایین کیفیت امکانات موجود در مدارس	۴	<ul style="list-style-type: none"> در دسترس نبودن ملزومات کاری، نبود دسترسی آسان به وسایل موردنیاز، کیفیت پایین امکانات مدارس، وضعیت نامناسب گرمایش و سرمایش کلاس‌های درس 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۹: «در مدارس هرآنچه برای انجام کار لازم است به نحو احسن در اختیار قرار نمی‌گیرد. بسیاری از مدارس ابتدایی‌ترین امکانات را ندارند. گاهی معلم به‌ناچار و بنا بر امتیاز خود مجبور به حضور در آن مدارس می‌شود. درخواست وسایل ازسوی معلم و جواب نداریم ازسوی مدیر داستان تکراری هر روز خواهد بود.»
	جو نامطلوب حاکم بر مدارس	۶	<ul style="list-style-type: none"> محیط خشک مدارس، روابط رسمی، روابط نامطلوب بین معلم‌ها، جو نامساعد محیط کار، رسمیت زیاد، روابط غیر صمیمی معلم‌ها باهم. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۵: «جو حاکم بر مدارس نامطلوب است. رابطه بین معلمان به نحوی است که معلمان از بودن باهم در محیط مدرسه لذت نمی‌برند.»
بی‌توجهی به امر تعلیم و تربیت	بی‌تفاوتی اولیا به مدرسه و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان	۷	<ul style="list-style-type: none"> پیگیری نکردن وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان از طرف والدین، بی‌تفاوتی اولیا به کار معلم، تمایل نداشتن خانواده‌ها به برقراری ارتباط با مدرسه، عدم مشارکت اولیا در امورات مربوط به مدرسه، نبود ارتباط میان معلم و والدین، بی‌تفاوتی اولیا به سرنوشت تحصیلی دانش‌آموزان. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۴: «متأسفانه خانواده‌ها پیگیر مسائل درسی دانش‌آموزان خود نیستند. استقبال و مشارکت آن‌ها در امورات مربوط به مدرسه به حدائق ممکن رسیده است. امروزه کافی‌نت‌ها بیشتر از اولیا در جریان تکالیف درسی دانش‌آموزان‌اند.»

جدول ۳. (ادامه)

نمونه مصاحبه	کدهای باز	فراوانی	مقوله‌ها	طبقات
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۲: «جامعه نسبت به سرنوشت مدارس و تعلیم و تربیت فرزندان خود هیچ‌گونه حساسیتی نشان نمی‌دهد. این امر از دید معلمان متعهد بسیار خطرناک و مایه نگرانی است.»</p>	<p>● بی‌توجهی عموم به آموزش و پرورش، حساس نبودن جامعه به نظام تعلیم و تربیت، قطع ارتباط جامعه با آموزش و پرورش.</p>	۳	عدم حساسیت عمومی در برابر تعلیم و تربیت	به امر تعلیم و تربیت (ادامه) بی‌توجهی
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۳: «اعتراض دانش‌آموزان و اولیا به معلم، به‌خصوص در مورد ضعف در تدریس و بررسی‌های بعدی، فکرمشغولی‌هایی را برای معلم به‌وجود می‌آورد.»</p>	<p>● اعتراض اولیا به عدم پاسخ‌گویی معلم، نارضایتی دانش‌آموزان، بازخواست معلم توسط اولیا، انتقاد از معلم توسط اولیا، اعتراض دانش‌آموزان به تدریس معلم، انتقاد از شیوه کار معلم توسط اولیا و دانش‌آموزان، ایرادگیری اولیا از شیوه تدریس معلم، نارضایتی اولیا از کیفیت آموزش معلم.</p>	۸	نارضایتی و اعتراض والدین و دانش‌آموزان به عملکرد معلم	نارضایتی و اعتراض ذی‌نفعان
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۶: «گویا تنها مکانی که می‌تواند تربیت کند مدرسه است و تنها کسانی که باید تربیت کنند معلمان‌اند. با این دید تمام مسائل، ناسازگاری‌ها و بداخلاقی‌های دانش‌آموزان و حتی افراد جامعه به حساب کم‌کاری و سهل‌انگاری معلم گذاشته می‌شود و نقش عوامل و افراد دیگر نادیده گرفته می‌شود و در نتیجه مردم به کلی از عملکرد آموزش و پرورش مأیوس و این مسئله خود بر کار و روحیه معلم‌ها تأثیرگذار است.»</p>	<p>● نارضایتی عمومی از فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش، تاختن به معلم در اجتماعات، نارضایتی بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی از میزان مهارت‌آموزی دانش‌آموزان، انتقاد رسانه‌ها، تاختن به معلم در اجتماعات.</p>	۵	نارضایتی جامعه از عملکرد آموزش و پرورش	نارضایتی و اعتراض ذی‌نفعان
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۷: «دانش‌آموزان با پی بردن به وضعیت مالی معلم از سر دلسوزی در جمع دوستانه خود و در جمع خانواده‌های خود به بحث درباره معلم می‌پردازند. این نوع دلسوزی، به‌خصوص از طرف دانش‌آموز، برای معلم سنگین است.»</p>	<p>● نداشتن قدرت رقابت مالی، قدرت اقتصادی پایین، نداشتن توان مالی برای سرمایه‌گذاری، دارایی‌های مالی اندک به نسبت متوسط جامعه، موجودی سرمایه ناچیز، استطاعت مالی نداشتن، تخفیف به معلم به علت ناتوانی مالی، لطف به معلم در معاملات، همدردی عموم به خاطر عدم توانایی مالی معلم.</p>	۹	جایگاه اقتصادی نامناسب معلم در جامعه	جایگاه اجتماعی - اقتصادی نامناسب معلم در جامعه

جدول ۳. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
جایگاه اجتماعی - اقتصادی نامناسب معلم در جامعه	پایین بودن منزلت اجتماعی معلمان در جامعه در مقایسه با مشاغل دیگر	۱۰	<ul style="list-style-type: none"> کاهش شأن و جایگاه اجتماعی معلم، اهمیت ندادن به جایگاه و مقام معلم در جامعه، جایگاه اجتماعی نامناسب معلمان در جامعه در مقایسه با دیگر مشاغل، رفتار تحقیرآمیز با معلم در جامعه، افت موقعیت اجتماعی معلم، از بین رفتن جاذبه‌های اجتماعی شغل معلمی، تنزل جایگاه اجتماعی معلم، ارزش قائل نشدن برای معلم، مخدوش شدن چهره معلم در جامعه، از دست رفتن موقعیت مناسب گذشته. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۸: «امروزه به دلایل متعدد علم و معلم در جامعه جایگاه خود را از دست داده است، به نحوی که که شرایط مختلف باعث شده است که معلمان به جایگاه به‌مراتب پایین‌تری نسبت به مشاغل دیگر برسند و هر صنف و گروهی به خود اجازه می‌دهد تا معلمان را تحقیر کرده و جایگاه آن‌ها را زیر سؤال ببرد.»
	از دست رفتن اقتدار معلم	۶	<ul style="list-style-type: none"> از دست رفتن نفوذ اجتماعی معلم، کاهش اقتدار علمی معلم، نگاه غم‌خوارانه اولیا و دانش‌آموزان به معلم، ناتوانی معلم در تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان، کاهش اقتدار شخصیتی، نگاه ترحم‌آمیز به معلم. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۰: «کار معلم ظاهراً آب در هاون کوبیدن است. امروزه تأثیر رسانه‌ها و دوستان و محیط بر دانش‌آموزان بسیار زیاد شده است. معلم دیگر آن شخصیت تأثیرگذار بر دانش‌آموز نیست. سخت‌شدن کار معلم، ناراحتی و احساس درماندگی نتایج چنین وضعیتی برای معلم است.»
	از دست رفتن ارزش علم و دانش	۸	<ul style="list-style-type: none"> فرهنگ غیرعلمی حاکم بر جامعه، نگرش نامناسب عموم در ارتباط با علم، نگاه غیرعلمی به مسائل، جایگاه پایین علم و دانش در جامعه، مدرک‌گرایی صرف، از دست رفتن جایگاه علم، ارزشمند نبودن علم و دانش، اشتغال به تحصیل فقط با هدف اشتغال به کار. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۶: «به دلایل غلط و واهی جامعه نگرش مثبتی نسبت به مدرسه، تحصیل دانش‌آموزان و معلمان ندارد. در کل علم و دانش به‌مانند گذشته ارزشمند نیست. این امر برای معلمی که عمر خود را در راه آموختن و آموزش دادن صرف کرده است غیرقابل باور است.»
نزول شأن آموزش و پرورش	شکسته شدن حرمت معلمی	۱۱	<ul style="list-style-type: none"> بی‌احترامی به معلم، اشتغال به کار معلم در جایی به‌غیراز آموزش و پرورش، تحقیر معلم و جایگاه او توسط هر صنف و گروهی، رعایت نکردن شأن و حرمت معلمی توسط تعدادی از معلمان، اعمال خشونت بر معلم، اشتغال معلم به اموری خارج از شأن معلمی، عدم رعایت حریم معلم توسط اولیا، اجبار بر معلم برای اشتغال در شغل دوم، معلمی نه به‌عنوان شغل اول، اختیار کردن شغل دوم توسط معلم، زدو خورد میان اولیا و معلم، عزت‌نفس پایین تعدادی از معلمان. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲۰: «نیات خیرخواهانه و دلسوزانه معلمان دیده نمی‌شوند. اما کوچک‌ترین اشتباه برخورد‌دهای تحقیرآمیزی به همراه دارد.»

جدول ۳. (ادامه)

نمونه مصاحبه	کدهای باز	فراوانی	مقوله‌ها	طبقات
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۴: «گاهی اتفاقات ناگوار برای دانش‌آموزان و خانواده آنان پیش می‌آید که به شدت معلم را متأثر خواهد کرد.»</p>	<p>● مرگ اولیای دانش‌آموز، اختلاف میان والدین دانش‌آموز، بیماری صعب‌العلاج والدین دانش‌آموز، طلاق و جدایی والدین دانش‌آموز، بی‌سرپرست شدن دانش‌آموز، اختلافات خانوادگی، کتک خوردن دانش‌آموز توسط اولیا، بدسرپرست بودن دانش‌آموز، خشونت والدین با دانش‌آموز.</p>	۹	<p>رخدادهای ناخوشایند زندگی شخصی دانش‌آموزان</p>	مسائل و مشکلات خانوادگی دانش‌آموزان
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۳: «فقر مالی خانواده‌ها برای معلم ناراحت‌کننده است. خانواده فقیر از یک سو به دلیل مشغله‌های خاص خود توان رسیدگی به تحصیل دانش‌آموز را ندارد و از سوی دیگر دانش‌آموزان مستعد این خانواده‌ها گاهی مجبور به ترک تحصیل می‌شوند.»</p>	<p>● وضعیت اقتصادی نامناسب خانواده‌ها، ناتوانی خانواده‌ها در تأمین نیازهای اولیه دانش‌آموزان، بی‌سواد بودن والدین، بیکار بودن اولیای دانش‌آموز، سوء تغذیه دانش‌آموز، خانواده‌های نابر خوردار.</p>	۶	<p>فقر مالی و فرهنگی خانواده دانش‌آموزان</p>	
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۴: «توقعات نابجای والدین از معلمان هم نکته جالبی است، والدینی که خود ۱۶ ساعت با فرزندشان هستند از انتقال ساده‌ترین مفاهیم تربیتی به او عاجزند، اما از معلمان انتظار معجزه دارند.»</p>	<p>● انتظار معجزه از معلم در یادگیری دانش‌آموز توسط خانواده‌ها، اولیای پر توقع، انتظار خارق‌العاده بودن معلم، درخواست والدین برای توجه ویژه به فرزندانشان، التماس اولیا برای ارتقای پایه دانش‌آموز، انتظار والدین از معلم برای توجه همیشگی به مشکلات جسمی دانش‌آموزان.</p>	۵	<p>انتظارات غیرمنطقی اولیا از معلم</p>	انتظارات غیر واقع‌بینانه از معلم
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۸: «بعضی اوقات با توجه به نیازهای فراوان و کمبود منابع مالی مدارس، مدیر و عوامل اجرایی انتظار دارند که معلمان برای هر مورد اعم از موارد مربوط به دانش‌آموزان و مدرسه دست‌به‌جیب شده و کمک مالی نمایند، درخواست کمک در هر موردی از معلم برای او خوشایند نیست و در صورت تکرار برای او مسئله ایجاد خواهد کرد.»</p>	<p>● انتظار درصد قبولی بالا از طرف مدرسه، انتظار حضور به‌موقع همیشگی، چشم‌داشت مدیر به مشارکت مالی معلم در تمام امورات مدرسه، انتظار حضور معلم در تمام مراسم‌ها و مناسبات مربوط به مدرسه، تقاضا از معلم برای رعایت همیشگی سکوت کلاس درس، انتظار از معلم برای حل مشکلات غیردرسی دانش‌آموزان.</p>	۶	<p>انتظارات سطح بالای مدیر و عوامل اجرایی مدرسه از معلم</p>	
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۱: «انتظارات خانواده معلم مطابق با واقعیت‌های شغل معلمی نیست و این شکاف و عدم تطابق عامل مهمی در ترومزدگی معلم محسوب می‌شود.»</p>	<p>● منطبق نبودن انتظارات خانواده معلم با شغل معلمی، مطالبات بسیار اعضای خانواده از معلم، انتظار اعضای خانواده در خصوص برآورد تمام خواسته‌ها، شکاف میان انتظارات اعضای خانواده و واقعیت‌های شغل معلمی.</p>	۴	<p>انتظارات نابجای اعضای خانواده معلم</p>	

جدول ۳. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
عملکرد ضعیف رسانه‌ها در ارتباط با آموزش و پرورش	نبود حمایت رسانه‌ها از آموزش و پرورش	۵	<ul style="list-style-type: none"> همسویی برنامه‌های تلویزیونی با آموزش‌های مدرسه‌ای، در اولویت نبودن آموزش و پرورش برای اصحاب رسانه، نبود حمایت صداوسیما و مطبوعات از معلمان، پیگیری نکردن مطالبات معلمان از طرف رسانه‌ها، مطرح نکردن مسائل و مشکلات مبتلابه معلمان در رسانه‌ها. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱: «با نگاه به بازتاب تعلیم و تربیت در مطبوعات درمی‌یابیم که درصد ناچیزی از موضوعات مربوط به مسائل واقعی آموزش و پرورش در رسانه‌ها مطرح می‌شود.»
	دید غرض‌ورزانه رسانه‌ها به آموزش و پرورش	۵	<ul style="list-style-type: none"> دید حزبی و جناحی رسانه‌ها به آموزش و پرورش، انعکاس زدو خورد میان معلم و دانش‌آموزان در رسانه‌ها، انعکاس غیرمنصفانه اخبار آموزش و پرورش، انعکاس نشدن واقعیت‌های آموزش و پرورش در رسانه‌ها، پخش مغرضانه اخبار مربوط به تخلفات مدارس. 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۵: «صداوسیما و مطبوعات برنامه‌ای در جهت حمایت از معلمان ندارند و همواره در جهت تخریب معلمان کوشیده‌اند، به نحوی که کوچک‌ترین اضافه‌حقوق معلمان یا اضافه‌کار آن‌ها را به صورت کامل پوشش می‌دهند و این باور را به مردم انتقال داده‌اند که تنها دغدغه معلمان مسائل مالی و مادی است.»

سؤال ۴: عوامل فناورانه اثرگذار در ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

محدودیت دسترسی به ملزومات فناورانه، هزینه‌بر بودن فناوری، ناتوانی در استفاده از فناوری‌های آموزشی، عدم پشتیبانی و بهره‌برداری مناسب از فناوری‌های موجود، مخاطره‌آمیز بودن فناوری و رشد و تغییرات سریع فناورانه در حوزه آموزش از عوامل سازمانی مرتبط با تروما در معلمان مدارس ابتدایی شناسایی شدند. جدول ۴ دسته‌بندی مفاهیم شناسایی شده فردی را در قالب مقولات و طبقات نشان می‌دهد.

جدول ۴. دسته‌بندی مفاهیم شناسایی شده فنی در قالب مقوله‌ها و طبقات

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
محدودیت دسترسی به فناورانه	مجهز نبودن مدارس و کلاس‌های درس به فناوری‌های مورد نیاز	۸	<ul style="list-style-type: none"> کمبود تجهیزات فنی تدریس و یادگیری در مدارس، وجود نداشتن اینترنت نامحدود در مدارس، جوابگو نبودن امکانات فنی مدارس، نبود امکانات لازم برای تولید محتوای آموزشی الکترونیکی در مدارس، نبود نرم‌افزارهای آموزشی درسی در مدارس، ارسال نشدن نشریات علمی به مدارس، نبود کتاب‌های راهنما در مدارس با موضوع استفاده از فناوری، در نظر نگرفتن بودجه لازم برای تجهیز مدارس 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱: «در دنیای امروز فناوری نقش انکارناپذیری دارد. متأسفانه امکانات مورد نیاز برای آموزش در تمام مدارس به صورت یکسان توزیع نمی‌شود و مدیران بجای اینکه اولویت را به مدارس ناب‌خوردار بدهند این امکانات را در مراکز شهری سازماندهی می‌کنند.»

جدول ۴. (ادامه)

نمونه مصاحبه	کدهای باز	فراوانی	مقوله‌ها	طبقات
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۴:</p> <p>«در دوره ابتدایی، با توجه به شرایط سنی دانش‌آموزان، نیاز به تدریس به شیوه مجسم و نیمه‌مجسم است. این شیوه تدریس می‌طلبد که وسایل و امکانات هر موضوع درسی در مدرسه وجود داشته باشد. متأسفانه آنچه در مدارس موجود است از سال‌های دور بوده و قابل‌استفاده نیست زیرا کتب و موضوعات درسی تغییر کرده‌اند.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> کیفیت نامناسب نرم‌افزارهای آموزشی مدارس، وجودنداشتن فناوری پیشرفته در مدارس، پایین بودن کیفیت سخت‌افزارهای موجود، قدیمی بودن تجهیزات موجود در کارگاه‌های رایانه مدارس، کیفیت پایین رایانه‌ها 	۵	استاندارد نبودن به‌روزی بودن فناوری‌های موجود در مدارس	(ادامه) محدودیت دسترسی به ملزومات فناوریانه
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۶:</p> <p>«شمولیت بهره‌مندی دانش‌آموزان از مباحث آموزشی گنجانده‌شده در شبکه‌های مجازی صدها درصد نیست. همیشه تعدادی از دانش‌آموزان دسترسی به اینترنت ندارند یا امکانات آن‌ها در حد اتصال به اینترنت نیست.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> محدودبودن پهنای باند اینترنت، عدم اختصاص اینترنت به دانش‌آموزان و معلمان، نسبت زیاد تعداد دانش‌آموز به امکانات فنی مدارس، دسترسی محدود مدارس روستایی به فناوری‌های آموزشی، محدودیت در دسترسی دانش‌آموزان و معلمان به اینترنت 	۵	عدم دسترسی به ملزومات تدریس و یادگیری در فضای مجازی	
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۷:</p> <p>«خانواده‌ها تلاش می‌کنند تا فرزندانشان از برنامه آموزشی مدرسه عقب نیفتند، اما در این شرایط اقتصادی هزینه‌کردن برای ملزوماتی از قبیل کامپیوتر، لپ‌تاپ، گوشی هوشمند، اینترنت و غیره بسیار سخت است.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> ناتوانی اولیا در تهیه ملزومات آموزش مجازی، فشار هزینه‌های تحمیل‌شده بر خانواده‌ها، اجاره ساعتی ابزارهای آموزش مجازی توسط تعدادی از خانواده‌ها، هزینه ملزومات و امکانات فنی تحصیل مجازی دانش‌آموزان برای خانواده‌ها، ناتوانی خانواده‌ها در پرداخت هزینه‌های آموزش غیرحضوری، عدم توان اولیا در رفع نیازهای ابزاری یادگیری دانش‌آموزان 	۶	هزینه ملزومات فناوری آموزشی برای خانواده‌ها	هزینه‌های یادگیری فناوری
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۱:</p> <p>«آموزش‌های مجازی با استفاده از امکانات شخصی توسط معلمان انجام می‌شود. هزینه‌های آموزش در فضای مجازی گاهی برای معلمان غیرقابل توجه و باعث نگرانی است.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> عدم دسترسی معلمان به اینترنت رایگان، آموزش مجازی با استفاده از امکانات شخصی، هزینه زیاد اینترنت 	۵	هزینه آموزش در فضای مجازی برای معلمان	
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۸:</p> <p>«سیستم‌های اطلاعاتی موجود در آموزش و پرورش توسط شرکت‌هایی خارج از آموزش و پرورش طراحی شده‌اند. این شرکت‌ها برای ارتقا و به‌روزر کردن سیستم‌های اطلاعاتی خواهان مبالغ زیادی از آموزش و پرورش هستند.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> صرف هزینه‌های سرسام‌آور برای هوشمندسازی مدارس، هزینه زیاد طراحی نظام‌های اطلاعاتی مدارس، پرهزینه بودن وسایل و تجهیزات آموزشی مانند کامپیوتر و پروژکتور، هزینه زیاد خرید، راه‌اندازی و به‌روزر کردن نظام‌های مدرسه 	۷	هزینه کلان آماده‌سازی زیرساخت‌های فنی در مدارس	

جدول ۴. (ادامه)

طبقات	مقوله‌ها	فراوانی	کدهای باز	نمونه مصاحبه
ناتوانی در استفاده از فناوری‌های آموزشی	ناتوانی معلم در به‌کارگیری فناوری آموزشی	۱۰	<ul style="list-style-type: none"> ضعف معلم در استفاده از فناوری، ناتوانی معلم در استفاده از امکانات فنی، کافی نبودن دانش رایانه‌ای معلم، ناتوانی معلم در به‌کارگیری صحیح فناوری‌های آموزشی، تسلط نداشتن معلم بر اصول کار در شبکه‌های مجازی، سخت بودن کار با فناوری‌های روز، نداشتن مهارت در تولید محتوای الکترونیکی، ناتوانی در استفاده از ابزارهای آموزشی تدریس و یادگیری، نداشتن سواد کافی و لازم برای کار با فناوری‌های جدید، ناتوانی معلمان در استفاده از فناوری 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۸: «فقدان توان کافی و لازم برای کار با فناوری‌های جدید با توجه به گسترش بی‌رویه فضای مجازی، رشد سریع اطلاعات و کوتاه شدن عمر اطلاعات را می‌توان از دیگر عوامل تروما در حوزه فنی برای معلمان دانست.»
	نبود ارائه آموزش‌های لازم به معلم در زمینه کاربرد فناوری‌های آموزشی	۶	<ul style="list-style-type: none"> آموزش ندادن معلم‌ها در زمینه کاربرد فناوری در تدریس، نبود آموزش‌های با کیفیت برای معلم‌ها در حوزه فناوری، نداشتن آگاهی و دانش لازم در زمینه فناوری‌های آموزشی، نبود ارائه مشاوره و راهنمایی‌های لازم به معلمان در زمینه بهره‌گیری از فناوری، آموزش ندادن معلمان برای تدریس با کمک فناوری، نبود برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت با کیفیت برای معلمان در زمینه فناوری‌های آموزشی 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲۰: «معلمان آموزش و پرورش آموزش‌های لازم را برای تولید و ارائه محتوای الکترونیکی به دانش‌آموزان ندیده‌اند. آموزش ندادن معلمان در این زمینه دغدغه اکثر آن‌هاست، به‌خصوص در مواقعی که تولید و ارائه محتوای الکترونیکی از آن‌ها درخواست می‌شود.»
	ترس از روبه‌رو شدن با فناوری‌های آموزشی	۴	<ul style="list-style-type: none"> ترس از شکست در استفاده از فناوری به هنگام تدریس، اضطراب داشتن در استفاده از کامپیوتر، ترس از خراب شدن وسایل 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۷: «عدم ارائه آموزش‌های عملی و کاربردی در زمینه آشنایی با سخت‌افزارها و چگونگی ساخت و استفاده از نرم‌افزارهای آموزشی کار کردن با فناوری‌های روز را برای معلم و دانش‌آموز سخت کرده است. معلمان از روبه‌رو شدن با فناوری به شدت در هراس‌اند.»
مخاطره‌پذیری	خطرات احتمالی استفاده از فناوری برای دانش‌آموزان	۹	<ul style="list-style-type: none"> تأثیرات تربیتی نامطلوب فناوری‌ها در دانش‌آموزان، وابستگی شدید دانش‌آموزان به ابزارها در یادگیری، امکان برقراری روابط ناسالم، آسیب‌پذیری دانش‌آموزان در استفاده زیاد از فناوری‌ها، بی‌تحریکی، به خطا رفتن و استفاده نامناسب دانش‌آموزان، بی‌خوابی، آسیب‌های جسمی و ذهنی به دانش‌آموزان به دلیل استفاده زیاد از ابزارهایی مانند کامپیوتر و موبایل، کاهش بینایی 	<ul style="list-style-type: none"> از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۴: «آشنان نبودن دانش‌آموزان با فضای مجازی، کندبودن سرعت اینترنت، زیادبودن تکالیف و غیره باعث می‌شود دانش‌آموزان ساعات زیادی را در فضای مجازی و اینترنت به سر ببرند. این امر می‌تواند زمینه‌ساز وابستگی دانش‌آموز به گوشی و فضای مجازی و آسیب‌پذیری دانش‌آموزان شود.»

جدول ۴. (ادامه)

نمونه مصاحبه	کدهای باز	فراوانی	مقوله‌ها	طبقات
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۹: «ابزارهایی مانند گوشی موبایل و کامپیوتر که این روزها آموزش از طریق آن‌ها صورت می‌گیرد تیغ‌های دولبه‌ای‌اند که علاوه بر انتقال مفاهیم درسی به دانش‌آموزان می‌توانند سلامتی معلمان را به خطر بیندازند.»</p>	<p>● وابستگی معلم به ابزار برای تدریس، ایجاد احساس عدم نیاز به مطالعه در معلم، مشکلات جسمی برای معلم</p>	۵	<p>مضرات استفاده بیش از حد از فناوری‌های آموزشی برای معلمان</p>	(ادامه)
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۱۳: «گاهی مشاهده می‌شود مدرسی که امکانات خوبی دارند متأسفانه به دلایلی از قبیل عدم توجه آموزش و پرورش در نظارت بر به‌کارگیری امکاناتی مانند ویدئو پروژکتور و پرده هوشمند و غیره، که گران‌قیمت هم هستند، از آن استفاده نمی‌کنند یا اینکه استفاده به‌صورت ناصحیح است.»</p>	<p>● کمبود نیروی نظارتی فنی در آموزش و پرورش، نبود نظارت بر نحوه استفاده صحیح از وسایل فنی مدارس، نبود پشتیبانی فنی، نبود نیروی تعمیراتی برای تعمیر تجهیزات مدارس، نبود پشتیبانی از نظام‌های اطلاعاتی طراحی‌شده برای مدارس، نبود پشتیبانی فنی مناسب از شبکه‌ها، سرعت کند اینترنت در مدارس متصل به شبکه</p>	۶	<p>نبود نظارت و پشتیبانی ضعیف فناوری‌های مدارس</p>	نبود پشتیبانی و بهره‌برداری نامناسب از فناوری‌های موجود در مدارس
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۵: «درست است که در مدارس کمبود امکانات داریم، اما اینکه از امکانات موجود هم استفاده نمی‌شود نگران‌کننده است. بعضی اوقات ابزارهای آموزشی به همان صورت که تحویل گرفته شده‌اند انبار می‌شود.»</p>	<p>● نبود تخصص برای استفاده از تجهیزات موجود، اسقاط‌شدن وسایل بدون استفاده از آن‌ها، استفاده نکردن معلمان از امکانات آموزشی موجود در مدارس، محدود کردن استفاده از امکانات در مدارس توسط عوامل اجرایی، عدم بهره‌برداری مناسب از فناوری‌های موجود، انبار کردن وسایل در مدرسه، استفاده نکردن معلمان از کارگاه، آزمایشگاه و کتابخانه مدارس، استفاده نکردن از وسایل آموزشی مدرسه</p>	۸	<p>تجهیزات بلااستفاده موجود در مدارس</p>	تجهیزات بلااستفاده موجود در مدارس
<p>● از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۲: «تغییرات سریع و انفجاری روش‌ها و ابزارهای فناورانه موردنیاز برای تدریس و آموزش در فضای مجازی در دوران فعلی و عقب‌ماندگی معلمان در توانایی استفاده از این ابزارها و روش‌ها می‌تواند عامل دیگری برای ترومازدگی آنان باشد.»</p>	<p>استفاده بی‌رویه از فضای مجازی، زیاده‌روی در استفاده از فناوری در آموزش، توجه زیاد به روش‌های آموزش مبتنی بر فناوری، رشد و تغییر در ابزارهای آموزشی، تغییر در ابزارهای آموزشی، رشد خیره‌کننده فناوری در حوزه آموزش، رشد سریع فناوری در آموزش، پیشرفت در تولید انبوه و به‌روز تجهیزات فنی آموزش و یادگیری</p>	۷	<p>رشد سریع فناوری در حوزه آموزش</p>	رشد و تغییرات سریع در حوزه فناوری آموزش
<p>از نظر مصاحبه‌شونده شماره ۳: «در چند ماه پایانی سال تحصیلی گذشته به ناگاه تغییری در آموزش دانش‌آموزان از آموزش‌های کلاسی به آموزش‌های مجازی به‌وجود آمد. این در حالی بود که معلمان آموزش‌های متناسب با شیوه‌های جدید را دریافت نکرده بودند و این امر موجب تنش و فشار زیادی بر آن‌ها شد.»</p>	<p>آموزش مجازی جایگزین آموزش کلاسی، کاهش زمان آموزش حضوری، آموزش غیرحضوری و تداوم آن (در دوران کرونا)، تبدیل آموزش‌های کلاسی به آموزش‌های الکترونیکی، آموزش ابزار محور جایگزین آموزش معلم‌محور</p>	۵	<p>تبدیل آموزش‌های حضوری به آموزش‌های غیرحضوری</p>	تبدیل آموزش‌های حضوری به آموزش‌های غیرحضوری

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

توسعه و رشد جامعه در گرو داشتن سازمان‌های سالم است. در سازمانی که ویژگی‌های سازمان سالم وجود ندارد عمل کردن به وظایف ممکن نیست و در اجرای وظایف سازمان‌های دیگر نیز اثر منفی خواهد گذاشت. از سوی دیگر، نوع مدیریتی که در آن رفتارهای بیمارگونه وجود داشته باشد در خودپنداره، احساس کنترل، مثبت‌نگری و باورها و افکار افراد تأثیر می‌گذارد و به‌جای اینکه آن‌ها را به پیشرفت فردی و موفقیت سوق دهد باعث تشویش و نگرانی در آن‌ها می‌شود و موقعیت را برای نداشتن بهره‌وری در سازمان آماده می‌سازد.

در پژوهش حاضر با طرح این سؤال که عوامل مرتبط با ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند به شناسایی این عوامل در معلمان مدارس ابتدایی پرداخته شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، تبعیض و بی‌عدالتی، سوءاستفاده مالی، سطح پایین معیشت و رفاه، دشواری مسئولیت محوله، بیماری و مرگ، حرفه‌ای نبودن، شرایط سخت ارتقا و رشد حرفه‌ای، افت کیفیت و مسائل و مشکلات شخصی (عوامل فردی)؛ سیاست‌زدگی آموزش و پرورش، بودجه و اعتبارات ناکافی، ضعف مدیریت، جذب نیروی انسانی ناکارآمد، بوروکراسی و کاغذبازی، نبود حمایت سازمانی، تمرکزگرایی، ارزیابی عملکرد نامناسب و نظام پاداش و پرداخت نامناسب (عوامل سازمانی)؛ شرایط نامساعد محیط کار، بی‌توجهی به امر تعلیم و تربیت، نارضایتی و اعتراض‌ذی‌نفعان، جایگاه اجتماعی اقتصادی نامناسب معلم در جامعه، نزول شأن آموزش و پرورش، مسائل و مشکلات خانوادگی دانش‌آموزان، انتظارات غیرواقع‌بینانه از معلم، عملکرد ضعیف رسانه‌ها در ارتباط با آموزش و پرورش (عوامل محیطی)؛ محدودیت دسترسی به ملزومات فناورانه، هزینه‌بر بودن فناوری، ناتوانی در استفاده از فناوری‌های آموزشی، نبود پشتیبانی و بهره‌برداری مناسب از فناوری‌های موجود، مخاطره‌آمیز بودن فناوری و رشد و تغییرات سریع فناورانه در حوزه آموزش (عوامل فناورانه) از عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی شناخته شدند.

عوامل ایجادکننده تروما در معلمان مدارس ابتدایی در سطح فردی از یک‌سو ناشی از ساختارهای احساسی و فکری درون معلم و عدم تطبیق روحیه معلم با انتظارات و شرایط است. از سوی دیگر، هر عاملی که انجام‌دادن کار صحیح و راحت را از معلم سلب کند و تنش‌هایی را به او وارد کند می‌تواند عامل

کاری ایجادکنندهٔ تروما برای او تلقی شود. در سطح فردی معلمان مانند دیگران جنبه‌های مربوط به زندگی شخصی خود را دارند. در برخی موارد به وجود آمدن تغییرات کوچک در جنبه‌های زندگی شخصی آنان می‌تواند ایجادکنندهٔ تروما باشد. معلمان همیشه در معرض حوادث ناگواری مانند مرگ نزدیکان و ابتلا به بیماری قرار دارند. از دست دادن وابستگی‌ها و به خطر افتادن سلامتی می‌تواند باعث ایجاد تروما در آن‌ها شود زیرا تجربه‌ای خارج از تجارب معمولی است و با تهدید جدی زندگی آن‌ها یا نقص در حالت فیزیکی همراه است. معلمان همچنین دچار مشکلات خانوادگی یا شخصی می‌شوند. در این صورت آن‌ها معمولاً تنش‌های شخصی خود را با مسائل کاری درهم‌آمیخته و آن‌ها را با خود به محیط کارشان می‌آورند. این امر موجب حالت‌هایی همچون افسردگی و خستگی مفرط می‌شود و به تبع آن توجه بر کار متمرکز نمی‌شود و انگیزه‌ها تا حد بسیار زیادی کاهش پیدا می‌کند. همین امر سبب می‌شود تا معلم از عهدهٔ مسئولیت‌های شغلی خود به‌خوبی برنیاید و عملکرد وی تحت تأثیر قرار گیرد. در نتیجه همین مسائل موجب تروما در او شود. احساس اینکه در سازمان عدالت وجود دارد برای معلم مهم است. اگر معلمان احساس کنند به آن‌ها ظلم می‌شود، سازمان یا دیگران حق آن‌ها را پایمال می‌کنند و اگر برای اخذ حقوق خود با موانع رسمی و غیررسمی سازمانی مواجه شوند، در معرض تروما قرار می‌گیرند. افرادی که با نگرش مادی به شغل معلمی روی آورده‌اند پایین بودن حقوق و دستمزد و وضعیت معیشتی و رفاهی نامناسب آن‌ها، به‌خصوص در مقایسه با کارکنان سایر سازمان‌ها، به علت مطابقت‌نداشتن انتظارات با واقعیت باعث تروما در آن‌ها خواهد شد. معلمان برای موفق‌شدن در حرفهٔ خود باید صلاحیت‌ها و توانایی‌های لازم را برای آموزش و تدریس داشته باشند. در غیر این صورت توان انجام‌دادن کار صحیح و راحت از آن‌ها سلب می‌شود، مشکلات شغلی برای او به‌وجود می‌آید و به احتمال بیشتری با ترومازدگی مواجه خواهد شد. مثبت ارزیابی نکردن نتایج کار و افت کیفیت فرایند تدریس و یادگیری بعد از تلاش‌های مکرر معلم در نهایت موجب ناامیدی می‌شود و با توجه به سطح انتظارات خانواده و مدرسه از نتایج تنش‌هایی برای معلم به‌وجود خواهد آمد.

با افزایش رفتارهای سیاسی در سطح سازمانی فضای عاطفی حاکم بر مدارس ابتدایی که لازمهٔ ارتباط اثربخش میان معلم و دانش‌آموزان در مقطع ابتدایی است کاهش می‌یابد. این امر می‌تواند به بروز تروما منجر شود. هنگامی

که مدیران به علت سوءعملکردشان موجب بدنامی مدرسه می‌شوند و جایگاهش در ذهن جامعه و ذی‌نفعان تخریب می‌شود این امر سبب می‌شود جو مدرسه از حالت عادی خارج شود و تمامی کارکنان آن با فشارهای روحی و روانی مواجه شوند. گاهی افرادی با رشته تحصیلی نامرتبط وارد این حرفه می‌شوند و برخی دیگر اخلاق و شخصیت مناسب را برای حرفه معلمی ندارند. ورود افراد نالایق و ناکارآمد به این حرفه برای معلمان سخت و غیرقابل قبول است. نبودن آزادی عمل و تأکید بیش از حد بر قوانین و مقررات در مدرسه حس مسئولیت‌پذیری معلم را کاهش می‌دهد. در این صورت او به‌جای اینکه خود را مسئول اعمال کاری خود در مدرسه بداند قوانین و مقررات را مسئول می‌داند و بر این اساس هیچ تلاشی برای رشد علمی و افزایش آگاهی و یادگیری انجام نمی‌دهد. در نتیجه، تمام تلاش وی برای تفسیر و اجرای صحیح قوانین صورت می‌گیرد و، مانند فرورفتن در باتلاق، طی زمان برای معلمان ایستایی و ثبات و در نهایت تروما به ارمغان می‌آید. مسئولان آموزش و پرورش به‌منزله متولیان امور معلمان همواره به حمایت‌های لفظی و شعارگونه در سخنرانی‌ها بسنده کرده‌اند اما در عمل کوچک‌ترین حمایتی از آن‌ها نکرده‌اند. معلمان از اینکه حمایت نمی‌شوند برای آن‌ها احساسی رنج‌آور است. تأکید بیش از حد بر تمرکز و رسمیت استقلال و آزادی عمل را کاهش می‌دهد و در پی آن انعطاف‌پذیری و خلاقیت و نوآوری کاهش می‌یابد. این عوامل در هر سازمانی خستگی و دل‌آزردگی کارکنان را به همراه دارد و در صورت تأکید بیش از حد می‌تواند به تروما منجر شود.

در سطح محیطی کار خسته‌کننده و تکراری تدریس آن هم در محیط نامطلوب کلاس‌های درس علاوه بر اختلال در سلامت روان موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می‌شود. اکثراً معلمان برای انجام دادن امورات خود وسایل و امکانات لازم و کافی را ندارند. همچنین آن‌ها احساس می‌کنند محیط فیزیکی مدرسه متناسب با شأن و مقام آن‌ها نیست. این موارد از جمله عوامل ایجادکننده تروما در آن‌هاست. بی‌توجهی به امر تعلیم و تربیت، که گاهی از نارضایتی عمیق و طولانی مدت از عملکرد مدرسه و معلمان ناشی می‌شود، نوعی نبود جذابیت در اهداف و راهبردها برای دانش‌آموزان و اولیا به‌وجود آورده است. کاملاً بدیهی است چنین واکنشی از طرف دانش‌آموزان و اولیا، که خود را یاریگر مدرسه و معلم می‌خوانند، معلم را به‌مرور مأیوس و ناامید می‌کند. بنابراین در

صورت تداوم این مسئله در او تروما ایجاد خواهد شد. فرهنگ دانش‌آموزان و والدین دربارهٔ احترام به جایگاه معلم در قیاس با گذشته تغییر کرده است. گرچه والدین، به‌ویژه والدین تحصیل‌کرده، در مقایسه با دانش‌آموزان احترام بیشتری برای معلمان قائل‌اند، این موضوع در مقایسه با گذشته کم‌رنگ‌تر شده و دانش‌آموزان احترام کمتری برای معلم خود قائل‌اند. بی‌احترامی به معلم برای او دردناک است. به باور معلمان، رسانه‌ها با وجود توانایی بالا در امر فرهنگ‌سازی و آگاه‌ساختن اقشار مختلف جامعه دربارهٔ اهمیت تأثیر معلم در جامعه تاکنون حرکت مثبت و ماندگاری برای شکل‌گیری منزلت اجتماعی درخور و شایستهٔ معلمان انجام نداده و گاهی بر اخبار مرتبط با آن‌ها خلاف واقع منعکس شده است. اختلاف میان آنچه دربارهٔ معلم و مدرسه از رسانه شنیده می‌شود با آنچه در واقع دیده می‌شود برای معلم رنج‌آور است.

در سطح فناوری گسترش آن در بهره‌گیری از فناوری‌هایی نظیر کامپیوتر، تلفن همراه، دستگاه دورنگار و اینترنت باعث افزایش سرعت و دقت شده است. انتظار می‌رود معلمان با استفاده از این امکانات خلاقیت، سودمندی و لیاقت خود را بیش از پیش افزایش دهند. بنابراین فشار روی معلمان، به‌منظور انجام‌دادن به‌موقع و بی‌نقص کارها، به‌خصوص امر تدریس، به‌طور طبیعی زیاد می‌شود. ازسوی دیگر مسئلهٔ همسوسدن با پیشرفت‌های فناورانه مطرح می‌شود و معلمان مجبورند کاربرد نرم‌افزارهای متعدد را در مدت زمان بسیار کوتاهی فراگیرند و آن را کاربردی سازند. این مطلب خود یکی از عوامل مؤثر برای ایجاد فشار و ضربه به معلمان به‌شمار می‌رود. وقوع تغییر و تحولات فناورانه و رمزگستری علم و دانش فنی نیز موجب به‌چالش کشیدن معلمان در مواردی از قبیل محدودیت دسترسی به ملزومات فناورانه، هزینهٔ فناوری روز، نبود پشتیبانی و بهره‌برداری مناسب از فناوری‌های موجود، مخاطره‌آمیز بودن فناوری و درنهایت ایجاد فشار و ضربهٔ روحی به آن‌ها شده است.

به علت نبودن عنوان پژوهش از لحاظ دو مورد زیر که عبارت‌اند از: ۱. مسئلهٔ مورد بررسی؛ و ۲. سازمان و افراد مورد بررسی پژوهشی که دقیقاً منطبق با این عنوان باشد یافت نشد. اما پژوهش حاضر از جهاتی با پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) در شناسایی نبود ارتقا و موفقیت شغلی، فناوری نامناسب و کم‌بازده، فقدان عدالت سازمانی، وجود ساختارهای متمرکز و نامناسب، نبود حمایت سازمانی، فقدان نظام شایسته‌سالاری، افزایش ناگهانی حجم وظایف و

مسئولیت‌ها، ناکارآمدی مدیران و سرپرستان به‌منزله عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی همخوان است. همچنین این پژوهش با پژوهش‌های دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) در زمینه تأثیر رهبری (رهبری زهرآگین) بر ترومای سازمانی و سرلک و کولیوند (۱۳۹۴) در زمینه تأثیر محیط در ترومای سازمانی و تشدید آن مطابقت دارد. در پژوهش‌های خارجی دِکلرک و ساسول (۲۰۰۷) نداشتن مهارت و عدم موفقیت در انجام‌دادن کار، ونوگوپال (۲۰۱۶) فعالیت‌های ناسالم محیط، حجم کار و پیچیدگی شغلی را از عوامل تأثیرگذار در تروما معرفی کرده‌اند که با یافته‌های این پژوهش مطابقت دارد. والیکانگاس و همکاران (۲۰۰۹) به تأثیر رهبران و فناوری در ترومای سازمانی اشاره کرده‌اند، چیزی که در تحقیق حاضر نیز به آن اشاره شده است.

متناسب با یافته‌های پژوهش حاضر و در راستای حفظ ساختارهای دفاعی و محافظتی در برابر شوک‌ها و آسیب‌های وارده بر معلمان پیشنهادهای زیر به مدیران ارائه می‌شود:

- ◀ در سطح فردی توجه به ویژگی‌های شخصیتی، احساسات و عواطف و ایجاد روابط دوستانه با معلمان
 - ◀ در سطح سازمانی توجه به انعطاف‌پذیری و ساختار غیرمتمرکز با توجه به ماهیت فعالیت معلمان
 - ◀ در سطح محیطی فراهم کردن شرایط مناسب، از جمله فضا، امکانات و احترام، برای حضور معلم در مدرسه و مشارکت اولیا و دانش‌آموزان در امر آموزش
 - ◀ در سطح فناوری ارائه آموزش‌های موردنیاز در زمینه فناوری‌ها و تجهیزات موردنیاز به معلمان
- درنهایت، هم‌راستا با نتیجه پژوهش‌های انجام‌شده با عنوان تروما در حوزه‌های پزشکی و روان‌شناسی، بر لزوم توجه جدی به پیشگیری، درمان، نوتوانی و همچنین قبول مسئولیت سامان‌دهی، هماهنگی و اقدامات یکپارچه در زمینه تروما در آموزش و پرورش تأکید می‌شود.

منابع
REFERENCES

- ابراهیمی، سیدعباس و باکی هاشمی، سید محمد مهدی. (۱۳۹۷). پیامد فردی ترومای سازمانی در یک واحد ارائه‌دهنده خدمت سلامت. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، ۲۷(۱۰۸)، ۱۱-۲۴.
- دهقانی سلطانی، مهدی، مصباحی، مریم و میرزاصادقی، نعیمه. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی‌گرانه. *فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۳)، ۱۵۹-۱۸۴.
- دیهیم‌پور، مهدی و دولتی، حسن. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۴)، ۸۱-۱۰۶.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سامانی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۹(۴)، ۷۷-۱۰۲.
- زارع، فرجام و سپهوند، رضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شیراز). *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۷)، ۱۸۹-۲۱۶.
- سپهوند، رضا، مؤمنی‌فرد، معصومه و ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترومای سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۲(۲۳)، ۲۵۱-۲۷۲.
- سرلک، محمدعلی و کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۴). تأثیرات ترومای سازمانی بر مهارت‌های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران. *فصلنامه شفای خاتم*، ۴(۱)، ۴۵-۵۴.
- سرلک، محمدعلی و کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر معنویت‌گرایی کارکنان بر مدیریت ضربات روحی سازمانی در یک بیمارستان. *مدیریت فردا*، ۱۵(۴۸)، ۱۴۳-۱۶۰.
- شیرازی، اسکندر و احمدی، فریدون. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین ابعاد محیطی سازمان اداره‌کننده ضربات روحی در بخش دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی). *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۱۰)، ۸۱-۹۶.
- کرلینجر، فرد. (۱۳۷۴). *مبانی پژوهش در علوم رفتاری*. ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند (جلد دوم). انتشارات آوای نور. (اثر اصلی در سال ۱۹۷۳ منتشر شده است).
- کولیوند، پیرحسین و سرلک، محمدعلی. (۱۳۹۴). عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مورد مطالعه بیمارستان خاتم‌الانبیاء (ص). *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۱)، ۱۰۹-۱۲۰.

- Baird, C., Kernohan, G., & Coates, V. (2004). Outcomes of advanced trauma life support training: questioning the role of observer. *Accident and emergency nursing*, 12(3), 131-135.
- Bazzoli, G. J., Harmata, R., & Chan, C. (1998). Community-based trauma systems in the United States: an examination of structural development. *Social science & medicine*, 46(9), 1137-1149.
- Berthold, S. M., & Fischman, Y. (2014). Social work with trauma survivors: Collaboration with interpreters. *Social work*, 59(2), 103-110.
- Dewstow, R. A. (2006). *Using the Internet to enhance teaching at the University of Waikato* [Master's thesis, The University of Waikato, Hamilton, New Zealand]. <http://hdl.handle.net/10289/2241>
- Dutton, J. E., Frost, P. J., Worline, M. C., Lilius, J. M., & Kanov, J. M. (2002). Leading in times of trauma. *Harvard business review*, 80(1), 54-61.
- Elo, S., & Kyngas, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
- Esaki, N. (2020). Trauma-responsive Organizational Cultures: How Safe and Supported do Employees Feel?. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(1), 1-8.
- Gillham, B. (2000). *The Research Interview*. Routledge.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Publishing.
- Greenberg, N., Langston, V., Everitt, B., Iversen, A., Fear, N. T., Jones, N., & Wessely, S. (2010). A cluster randomized controlled trial to determine the efficacy of Trauma Risk Management (TRiM) in a military population. *Journal of traumatic stress*, 23(4), 430-436.

- Hormann, S., & Vivian, P. (2005). Toward an understanding of traumatized organizations and how to intervene in them. *Traumatology, 11*(3), 159-169.
- Hormann, S., & Vivian, P. (2013). *Organizational trauma and healing*. CreateSpace.
- Huddleston, L., Stephens, C., & Paton, D. (2007). An evaluation of traumatic and organizational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits. *Work, 28*(3), 199-207.
- Kahn, W. A. (2003). The revelation of organizational trauma. *The Journal of Applied Behavioral Science, 39*(4), 364-380.
- Kahn, W. A., Barton, M. A., & Fellows, S. (2013). Organizational crises and the disturbance of relational systems. *Academy of Management Review, 38*(3), 377-396.
- Kerlinger, F. N. (1973). *Review of research in education*. F. E. Peacock.
- Kleinberg, J. (2016). How organizational hunger may have contributed to the American Psychological Association's scandal over the ethics of torture. *International Journal of Group Psychotherapy, 66*(4), 475-491.
- Mias deKlerk, S. (2007). Healing emotional trauma in organizations: An OD framework and case study. *Organization Development Journal, 25*(1), 49-55.
- Moore, I. (2021). *Erasing Silence: Organizational Trauma in the Federal Government During Transition Times* (No. 28316628) [Doctoral dissertation, Chicago School of Professional Psychology]. ProQuest Dissertations and Global. 37a62e2b1a10c8d448e4c045750c7092.
- Morgan, D. L. (1993). Qualitative content analysis: a guide to paths not taken. *Qualitative health research, 3*(1), 112-121.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2002). *Asbestos and Other Mineral Fibers: A Roadmap for Scientific Research* (Niosh Docket No. NIOSH-099). <https://www.cdc.gov/niosh/docket/archive/pdfs/NIOSH-099/0099-050407-transcript.pdf>
- Outlay, C. N., Krishnan, P., & Ranganathan, C. (2006). *Examining the financial impacts of downsizing of information technology workers*. <https://doi.org/10.1145/1125170.1125171>.
- Pena, P. A., Van den Broucke, S., Sylin, M., Leysen, J., & De Soir, E. (2017). *Definitions, typologies, and processes involved in organizational trauma: A literature review*. DOI: 10.4018/978-1-5225-2021-4.ch001.
- Rozensky, A., Ronald, H., Allen, M., & Richard, E. (2016). *Organizational challenges, resilience, and healing: 2016 annual report of the policy and planning board*. <https://www.apa.org/about/governance/bdcmte/2016-policy-report.pdf>
- Sainsbury Centre for Mental Health. (2007). *Mental health at work: Developing the business case* (Policy Paper 8). https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2018-09/mental_health_at_work.pdf
- Switzer, T. (2001). Recruiting after an organizational traumatic event. *Organization Development Journal, 19*(2), 71-78.
- Tehrani, N., Cox, S. J., & Cox, T. (2002). Assessing the impact of stressful incidents in organizations: the development of an extended impact of events scale. *Counselling Psychology Quarterly, 15*(2), 191-200.
- Valikangas, 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. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM), 18*(10), 65-69.

پی نوشت ها

1. Valikangas
2. Kahn
3. Sainsbury Centre for Mental Health
4. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
5. organizational trauma
6. Hormann & Vivian
7. Switzer
8. Rozensky
9. Mias deKlerk
10. Berthold & Fischman

11. Pena
12. Baird
13. Outlay
14. Greenberg
15. Moore
16. Venugopal
17. Bazzoli
18. Kleinberg
19. Dutton
20. Huddleston
21. Esaki

22. Morgan
23. Kerlinger
24. Elo & Kyngas
25. purposive
26. Snowball
27. Glaser & Strauss
28. Gillham
29. peer debriefing
30. member check
31. prolonged engagement and persisten

Identifying the Factors behind organizational trauma among primary school teachers

- Khāled Ghafouri, PhD Candidate in Educational management, University of Isfahān, Isfahān, Iran¹
- Rezā Hoveydā (PhD), University of Isfahān, Isfahān, Iran²
- Saeed Rajā'eepour (PhD), University of Isfahān, Isfahān, Iran³
- Seyed Ali Siādat (PhD), University of Isfahān, Isfahān, Iran⁴

Abstract

The current qualitative study aimed at identifying factors behind organizational trauma among the primary school teachers using an exploratory approach. To do so, 20 experts were interviewed and then the data were analyzed using content analysis method. Findings showed that discrimination and inequity, financial abuse, low level of welfare and livelihood, difficulty of assigned responsibility, disease and death, not being professional, tough conditions for occupational promotion, loss of quality, and personal problems (individual factors), politicization of education, insufficient budget and credit, weakness of management, recruitment of inefficient personnel, bureaucracy, lack of organizational support, centralism, poor performance evaluation and reward system, and inappropriate payment (organizational factors), unfavorable condition of workplace, neglecting the education, beneficiaries' dissatisfaction and protest, teachers' inappropriate socioeconomic position in society, the decline of education, students' family problems, having unrealistic expectations of teachers, poor performance of media on the education (environmental factors), limited access to the technological requirements, the cost of technology, inability to utilize educational technologies, lack of appropriate support and utilization of available technologies, riskiness of technology and rapid technological growth and changes in education (technological factors) were recognized as the factors behind the organizational trauma among the primary school teachers. Using the results of this study, the educational policy makers and managers could think how to manage the phenomenon of trauma in the identified domains.

Keywords

Trauma, Organizational Trauma, Primary Schools, Teachers, Content Analysis

E-mail: 1. khledghafori@edu.ui.ac.ir
4. s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

2. r.hoveida@edu.ui.ac.ir (Corresponding Author)

3. s.rajaipour@edu.ui.ac.ir