

ارتباطیابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت تروما
سازمانی نو معلمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی (ANN)

Correlating the role of organizational vitality and psychological empowerment in
the management of new teachers' organizational trauma with the approach of
artificial neural network (ANN)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.Ebrahimi, (Ph.D.), A.Z.Babolan, (Ph.D.), M.M.Kia, (Ph.D.),
& H.Taghavi, (Ph.D)

Abstract

Objective: Organizational trauma management is a neglected public health crisis. While it seems that it is a very important issue that should be investigated from different factors. The present study was conducted with the aim of finding the relationship between the role of organizational freshness and psychological empowerment in the management of new teachers' organizational trauma with an artificial neural network (ANN) approach. Method: The statistical population of this study included nine teachers of Gilan, Alborz and Tehran provinces with a population of 15,000 people in 2011 (with 1 to 3 years of work experience). The sampling method was a multi-stage cluster type. The sample size was considered to be 375 according to the Krejci-Morgan model. To collect data, Kroloff's Organizational Vitality Questionnaire (2007), Sportiz Psychological Empowerment Questionnaire (1998) and the researcher's Organizational Trauma Management Questionnaire (1401) were used. The validity of the instruments was confirmed by the opinion of professors of educational sciences and psychology. The data was analyzed with Multi Layer Perceptron (MLP) artificial neural network in Spss.25 software. The results showed that the relationship between organizational vitality and psychological empowerment on organizational trauma management has an input layer with 13 nodes and a hidden layer with 4 nodes, and the artificial neural network is well able to detect the jumps and process of organizational trauma management from vitality. Predict organizational and psychological empowerment. Findings: The findings show that the feeling of participation with others (0.100) has the most influence and the meaningfulness of work (0.17) has the least influence on the coefficient of importance in organizational trauma management. Conclusion: According to the studies, organizational trauma is an incident that affects the ability of the organization and can lead to the loss of organizational talents. Usually, these shocks are the result and cause of the malfunction of one or more pillars of an organization. In other words, the artificial neural network method used in the research showed that if the two factors of organizational vitality and psychological empowerment are given less importance in the organization, the control of organizational management will be more difficult in the organization.

Keywords: Psychological Empowerment, Organizational Vitality, Artificial Neural Network, Organizational Trauma Management, New Teachers

سودابه ابراهیمی^۱، عادل زاهد بابلان^{۲*}، مهدی معینی کیا^۳ و

حسین تقوی^۴

چکیده

هدف: مدیریت تروما سازمانی یک بحران بهداشت عمومی نادیده گرفته شده است. در حالی که به نظر می‌رسد موضوع بسیار مهمی می‌باشد که باید از جهت عوامل مختلف مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف ارتباطیابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت تروما سازمانی نو معلمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی (ANN) انجام گرفت. روش: جامعه آماری این مطالعه شامل نو معلمان استان گیلان، البرز و تهران با جمعیت ۱۵۰۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ (با سابقه کاری ۱ تا ۳ سال) بود. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی-مورگان ۳۷۵ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه شادابی سازمانی کرولف (۲۰۰۷)، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپرتیز (۱۹۹۸) و پرسشنامه مدیریت تروما سازمانی محقق ساخته (۱۴۰۱) استفاده شد. روایی ابزارها با نظر استادان علوم تربیتی و روانشناسی تأیید شد. داده‌ها با شبکه عصبی مصنوعی پرسپترون چند لایه (MLP) در نرم افزار Spss.25 تحلیل شد. نتایج نشان داد ارتباطیابی شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت تروما سازمانی دارای یک لایه ورودی با ۱۳ گره و یک لایه پنهان با ۴ گره است و شبکه عصبی مصنوعی به خوبی قادر است پرش‌ها و روند مدیریت تروما سازمانی را از روی شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی پیش‌بینی کند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که احساس مشارکت با دیگران (۰/۱۰۰) بیشترین تأثیر و معیار بودن کار (۰/۱۷) کمترین تأثیر ضریب اهمیت را در بر آورد مدیریت تروما سازمانی در بر می‌گیرد. نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی‌ها تروما سازمانی حادثه‌ای است که بر توانایی سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند به از دست دادن استعدادهای سازمانی منجر شود. معمولاً این شوک‌ها حاصل و دلیل آن سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان یک سازمان است. به عبارت دیگر روش شبکه عصبی مصنوعی به کار گرفته شده در پژوهش نشان داد دو عامل شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی اگر به میزان کمتری در سازمان اهمیت داده شود میزان کنترل مدیریت سازمانی نیز در سازمان دشوارتر خواهد بود.

کلیدواژه: توانمندسازی روانشناختی، شادابی سازمانی، شبکه عصبی مصنوعی، مدیریت تروما سازمانی، نو معلمان.

۱. دانش آموخته مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

zahed@uma.ac.ir

<http://orcid.org/0009-0004-1059-4727>

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

امروزه عدم شادابی در محیط‌های سازمانی یکی از مشکلات اصلی سازمان‌ها است. در این سازمان‌ها ساختارهای سازمانی و استراتژی‌های مدیریت باید به دنبال برخی از ابزارها و روش‌ها باشند. تا تأمین نیازهای حیاتی آن‌ها و توسعه فردی کارکنان را در سازمان خود افزایش دهند. در رابطه با این موضوع یکی از جدیدترین و کارآمدترین تکنیک‌ها ایجاد یک سازمان شاد با آرامش و رضایت توسط مدیریت سازمان است. این موضوع می‌تواند علاوه بر کارایی، موجب شادی دائمی در اعضای سازمان و در نتیجه در کل سطح جامعه شود (توینس و جاتوریکاکا^۱، ۲۰۱۷). از نظر تی، کویکندال و داینر^۲ (۲۰۱۵) شادکامی اگر به طور ذهنی تجربه شود، ذاتاً برای فرد ارزشمند است، سپس به عنوان یک هدف در کل زندگی فرد دنبال می‌شود. همچنین اوپس^۳ (۲۰۱۹) شادابی سازمانی را به عنوان احساس لذت، رضایت و خشنود شدن تعریف می‌کند. شادابی سازمانی باعث می‌شود کارکنان با همه مشکلاتی که تأثیر منفی می‌گذارند کنار بیایند و تلاش و فعالیت خود را جهت رسیدن به اهداف سازمان به حداکثر برسانند (بولو^۴، ۲۰۱۵). در حال حاضر شادابی سازمانی یک رشته تحقیقاتی چند وجهی محسوب می‌شود و این اتفاق نظر وجود دارد که مدیریت به طور مثبت، باعث بهبود عملکرد گردد. همین‌طور شادابی سازمانی به نوبه‌ی خود عملکرد سرمایه انسانی و توانایی سازمان را جهت می‌دهد و تسهیل شرایط و فرایندهای کاری را برای پرورش فرد و نقاط قوت سازمان ایجاد می‌کند (فرناندر^۵، ۲۰۱۵). همچنین در پی مطالعات انجام شده عنوان می‌کنند که در چهارچوب مفهوم سازمانی نیز، باید اطمینان حاصل شود که افرادی که به تازگی در سازمان عضو شده‌اند از شغل خود مولد و خوشحال باشند. به عبارت دیگر شادابی در شغل، شادابی در کل سازمان را در بر دارد و این موضوع می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای مثبت مانند موقعیت کاری خوب، احساسات، تصمیمات، انگیزه‌ها، پاداش در محل کار قرار گیرد. اگر در سازمان آموزشی، معلمان با تمام ظرفیت کار کنند، باید ارزش لازم را به معلمان خود بدهند. به همین دلیل، دو نکته در شادابی سازمانی برجسته است؛ کمک به عوامل فردی (ارزش‌ها، شخصیت و اهداف) و تأثیر بر خصوصیات سازمانی (فرهنگ و شرایط). شادابی کارکنان به این دلیل موضوع مهمی است و مورد تأکید قرار می‌گیرد که تأثیر جدی بر عملکرد سازمان‌ها و به عنوان شاخص مهم برای توسعه سازمان است

- 1 . Thevanes & Jathurika
- 2 . Tay, Kuykendall & Diener
- 3 . Opatha
- 4 . Bulut
- 5 . Fernandez

(توستن، سهین و آویک^۱، ۲۰۱۷). پرس جونز^۲ (۲۰۱۱) شادابی سازمانی را به عنوان استفاده صحیح و بهینه از منابع، غلبه بر چالش‌ها، قدردانی از تلاش‌ها که همه این موارد باعث می‌شود عملکرد معلمان به حداکثر برسد بیان کردند. در حال حاضر نیز در مورد شادابی سازمانی این اتفاق نظر وجود دارد که مدیریت به طور مثبت، باعث بهبود فرایند سازمان می‌شود. شادابی سازمانی به نوبه‌ی خود عملکرد سرمایه انسانی و توانایی سازمان را جهت می‌دهد و تسهیل شرایط و فرایندهای کاری را برای پرورش خود و نقاط قوت سازمان ایجاد می‌کند (فرناندز، ۲۰۱۵). در سازمان‌ها ساختارهای سازمانی و استراتژی‌های مدیریت باید به دنبال برخی از ابزارها و روش‌ها باشند تا معلمان را تشویق کنند که وظایف خود را بهتر انجام دهند و از طریق افزایش رضایت مادی، تأمین نیازهای حیاتی آن‌ها و توسعه فردی کارکنان در سازمان خود، بهرووری خود را افزایش دهند. بنابراین یکی از مباحث جدید مطرح در حوزه‌ی سازمان و مدیریت که باید به آن توجه داشت نظریه ترومای سازمانی یا اختلال استرس پس از سانحه^۳ است. این نظریه به طور ساده بیان می‌کند؛ همانطور که در زندگی روزمره، ضربه‌ها و آسیب‌های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می‌شود، سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلفی قرار دارند (عباسی‌خواه و بهبودی گنجه، ۱۳۹۵). تروما یک اپیدمی پنهان و یکی از نگرانی‌های بهداشت عمومی در سطح جهان است. اختلال استرس پس از سانحه پاسخی متداول به ضربه است که اغلب با سایر علائم بهداشت روانی همراه است. طبق طبقه‌بندی بین‌المللی، تروما شامل مشکلاتی در رابطه بین فردی و خود سرزنشی می‌باشد (راس، شارماپاتل و چالین^۴، ۲۰۲۱). تروما و بهبود آسیب روانی را تجربیاتی توصیف می‌کند که با احساس ترس شدید، درماندگی و تهدید به ناپودی و از دست دادن کنترل همراه است. بر اساس دیدگاه فولی^۵ (۲۰۲۰) هیچکس از تجربه حوادث آسیب‌زا مصون نیست و اکثر آن‌ها موافقند که کار کردن با افرادی که دچار حوادث آسیب‌زا شده‌اند نیز ممکن است. ترومای سازمانی پدیده‌ای است که در صورت وقوع، شوک فراوانی به همه افراد و گروه‌های سازمانی وارد نموده و ساختار دفاعی و محافظتی سازمان را در هم می‌شکند و احساس ناامیدی، یأس و دل‌سردی شدیدی بر سازمان حاکم می‌نماید (ویوین و هورمان^۶، ۲۰۱۵).

اکثر سازمان‌های خدمات انسانی، به ویژه سازمان‌هایی که دارای تاریخ و سنت دیرینه هستند، فعالیتشان به شدت بوروکراتیک است و برای انجام فعالیت‌های خود به سازمان کلاسیک اعتماد

- 1 . Tosten, Sahin & Avci
- 2 . Pryce-Jones
- 3 . Post-Traumatic Stress Disorder
- 4 . Ross, Sharma & Chaplin
- 5 . Foley
- 6 . Vivian & Horman

می‌کنند. شرایطی مانند متمرکز کردن و رسمی شدن و سلسله مراتب و زنجیره فرماندهی به وجود می‌آید، اما شواهد به قریب اتفاق نشان می‌دهد که تمرکز و رسمی‌سازی، انعطاف‌پذیری و نوآوری را در نهایت محدود می‌کند و اثربخشی را از بین می‌برد. بنابراین علم سازمانی معاصر به طور مداوم شرایطی سازمانی را افزایش می‌دهد که امکان افزایش استقلال، مشارکت و تخصص اعضای آن را فراهم می‌کند. رویکردهای آگاه از آسیب نیز به عنوان یک جایگزین قابل قبول برای اشکال کلاسیک و اداری سازمان در تنظیمات خدمات انسانی است. رویکردهای آگاه از آسیب بر این اساس است که در درک تجربه‌های تروما در بین کارکنان فراگیر است. رویکردهای آگاه از آسیب همخوانی مفهومی با نظریه توانمندسازی روانشناختی مشترک دارند. اهداف این رویکردها جلوگیری از کاهش فشارهای روحی و روانی در محیط کار و ایجاد محیط خدماتی که همراه با تجربه‌های ایمنی، اعتماد، انتخاب و همکاری بین کارکنان باشد را در اولویت قرار می‌دهد (هالس و نوچایسکی^۱، ۲۰۱۹). با توجه به این که حرفه‌ی معلمی یک مسئله بین‌المللی مهم است؛ از این رو حساسیت سلامت روان معلمان خصوصاً نو معلمان توجه بیشتری را به خود جلب می‌کند و نه تنها شرایط روحی و روانی و رضایت رابطه‌ی نزدیکی با حفظ معلم دارد، بلکه به رفاه معلمان و دانش‌آموزان آن‌ها، انسجام کلی مدرسه و ارتقای سطح حرفه‌ی معلمی نیز کمک می‌کند (توروپوا، میربرگ و جوهانسون^۲، ۲۰۲۱). توانایی سازمان آموزشی در تأمین نیازهای عاطفی اجتماعی و پاداش عملکرد یک معلم است. با این کار، درک علاقه سازمانی به مشارکت و رفاه معلمان را پرورش می‌دهد. این درک باعث تصور معلمان می‌شود که سازمان به مشارکت و رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد. کورتسیس، آیزنبرگر، فورد، بوفردی، استوارک و آدیس^۳ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که افزایش مشاهده روابط کارمندی و سازمانی از نظر کارکنان وضوح ساختار و ارتباطات قوی، با تعهد سازمانی عاطفی، رضایت شغلی و سایر موارد است که از طریق مطالعات مختلف تأیید شده است. خطرات روانی محیط کار می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی داشته باشد و اثربخشی سازمان را از این نظر کاهش دهد. با این حال، خطرات روانی به عنوان یک مؤلفه حیاتی شناخته می‌شود که باید برای ایمنی فرد و سازمان مورد توجه قرار گیرد (ناجی و همکاران^۴، ۲۰۲۲). از این رو توانمندسازی روانشناختی به عنوان ابزاری تلقی می‌شود که معلمان را قادر می‌سازد تا از الزامات شغلی تعیین شده گذشته عبور کنند و بینش خود را در کار اعمال کنند. علاوه بر این توانمندسازی روانشناختی یک عنصر ضروری برای موفقیت سازمانی در نظر

1 . Hales & Nochajski

2 . Toropova, Myrbere & Johansson

3 . Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewark & Adis

4 . Naji et al

گرفته می‌شود (خوزه و مامپیلی^۱، ۲۰۱۵). یک معلم توانمند از نظر روانی به سازمان آموزشی کمک می‌کند تا در طول عدم قطعیت‌های کاری شکوفا شود. مدیران سازمان نیز باید نقش عوامل محیطی را در حین ابداع مکانیسم‌های توانمندسازی مانند نگرش کارکنان نسبت به سایر سیاست‌های مدیریتی و هدف استراتژیک سازمان در نظر بگیرد. سازمان‌ها همچنین ممکن است با القای حس معنادار بودن کار، ایجاد حس تعهد شغلی و وفاداری در میان کارکنان را در نظر بگیرند. این را می‌توان از طریق مدیریت، تطابق ارزش و همچنین از طریق محیط کاری انعطاف‌پذیر به دست آورد. چندین مطالعه نشان داده‌اند که استقلال، انعطاف‌پذیری و استقلالی که به معلمان داده می‌شود، احساس توانمندسازی روانشناختی را ایجاد می‌کند که منجر به عملکرد فراتر از انتظار می‌شود. در نهایت، سازمان‌ها باید روی برنامه‌های یادگیری و توسعه سرمایه‌گذاری کنند که به کارکنان کمک می‌کند تا از توانمندی خود در کار لذت ببرند، که منجر به رضایت فردی و رشد سازمانی می‌شود (جنا، باتا چاریاب و پرادان^۲، ۲۰۱۹). طی تحقیقات انجام شده نیز سری^۳ (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند که حالات مثبتی مانند شادی که تعامل با محیط اجتماعی را تشویق می‌کند، برای مشارکت و رشد سازمانی مطلوب‌تر از حالت‌های منفعلانه مانند سکوت بود. این مطالعه از این ایده حمایت می‌کند که تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت بر ایجاد شادابی سازمانی ممکن است در محیط‌های مدرسه که باعث استرس، اضطراب و سکوت می‌شود کاهش یابد. ایملی ما، کارونیا و تونجونگسار^۴ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این یافته دست پیدا کردند که توجه به بحث توانمندسازی روانشناختی باعث احساس قدرت در کارکنان و همینطور باعث افزایش سلامت می‌شود. و اشاره به این موضوع داشتند که توانمندسازی روانشناختی باید به درستی به عنوان یک استراتژی برای تسهیل عملکرد کارکنان به کار گرفته شود. لاسن، کارینگی، گوتفريد، برید و هایدون^۵ (۲۰۱۹) در پژوهش خود مفهوم سواد تروما را عنوان کردند و آن را عاملی برای بررسی آسیب و فشار روحی مریبان دانسته‌اند. رزنسکی، رونالد، آیین و ریچارد^۶ (۲۰۱۶) تئوری ترومای سازمانی را به عنوان یک چارچوب هدایتگر نشان می‌دهد که با درک عوامل استرس‌زای سازمانی می‌تواند با ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها، تأثیر منفی آن‌ها را کاهش دهد. لذا برای ماندگاری در عصر متلاطم حاضر، نیازمند اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و تازه‌اند تا این آگاهی را به مدیران سازمان بدهند که در ارتباط با دیگران موضع-

-
- 1 . Jose & Mampili
 - 2 . Jena, Bhattacharyab & Pradhan
 - 3 . Sari
 - 4 . Elvi, Karunia & Tunjungsar
 - 5 . Lawson, Caringi, Gottfried, Bride & Hydon
 - 6 . Rozensky, Ronald, Aien & Richard

ارتباط‌یابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با ...

گیری‌های مناسب و آگاهانه داشته باشند. از این رو در پژوهش حاضر تلاش شد که مدیریت ترومای سازمانی به عنوان یک مسئله نادیده گرفته شده در کشورهای در حال توسعه مورد بررسی قرار گیرد و تعیین گردد که شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی تا چه اندازه در بحث مدیریت کردن ترومای سازمانی می

تواند مؤثر واقع گردد. و چه عوامل حرفه‌ای و اجرایی بتواند معضلات سازمان و برنامه‌های فرصت توسعه و سیستم عملکرد نو معلمان را بهبود دهد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر راهبرد اصلی، کمی و از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه نو معلمان خانم و آقا دانشگاه فرهنگیان و استخدامی ماده ۲۸ (با سابقه کاری ۱ تا ۳ سال) استان گیلان، البرز و تهران را تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. به همین منظور از بین استان‌های مختلف سه استان نام برده انتخاب گردید و سپس از بین نواحی مختلف آموزش و پرورش استان گیلان، البرز و تهران، نو معلمان مدارس مختلف برای مطالعه انتخاب شدند. حجم نمونه کلی براساس جدول کرجسی مورگان، با در نظر گرفتن خطای ۰/۰۵ و خوشه‌ای بودن روش نمونه‌گیری (که احتمال خطا را افزایش می‌دهد) ۳۷۵ نفر در نظر گرفته شد و این تعداد به شیوه‌ی نسبتی در بین نواحی مختلف استان‌های ذکر شده توزیع شد. اجرای پرسشنامه به صورت فردی توسط محقق به مدت دو ماه انجام شد و ملاحظات اخلاقی برای اجرای تحقیق در نظر گرفته شد. بدین صورت که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله کسب مجوز اجرای تحقیق از نواحی ادارات آموزش و پرورش مورد مطالعه، اخذ رضایت از شرکت‌کنندگان جهت شرکت در پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات افراد اقدام گردید. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر ترومای سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته ترومای سازمانی^۱ (۱۴۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه با ۸۵ سؤال است. سؤالات در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای ارائه شده‌اند. در پژوهش حیدری (۱۳۹۸) در خصوص پرسشنامه ترومای سازمانی روایی سازه ابزار تأیید شده است و پایایی آن ۰/۹۴ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در مطالعه حاضر نیز روایی محتوایی با نظر سه تن از اساتید گروه علوم تربیتی تأیید گردید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد. جهت اندازه‌گیری متغیر توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی^۲ اسپریتز^۳ (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال و ۶ خرده‌مقیاس احساس معنی‌داری در شغل (۱ تا ۳)، احساس شایستگی

1. Organizational Trauma Questionnaire
2. Psychological empowerment Questionnaire
3. Sportes

در شغل (۴ تا ۷)، احساس داشتن حق انتخاب (۸ تا ۱۰)، احساس مؤثر بودن (۱۱ تا ۱۳) و احساس مشارکت با دیگران (۱۴ تا ۱۹) است. سؤالات در طیف ۵ درجه‌ای ارائه شده‌اند. در پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۵) روایی سازه ابزار تأیید شده است و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $0/۹۳$ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز روایی محتوا با نظر سه تن از اساتید گروه علوم تربیتی تأیید شد و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $0/۸۲$ محاسبه شد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به شادابی سازمانی از پرسشنامه شادابی سازمانی^۱ کرولف^۲ (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه با ۲۳ سؤال و ۶ خرده مقیاس یادگیری (۱ تا ۴)، خودگشودگی (۵ تا ۸)، مشارکت (۹ تا ۱۲)، مثبت‌اندیشی (۱۳ تا ۱۶)، معناداری بودن کار (۱۷ تا ۱۹) و علاقه به کار (۲۰ تا ۲۳) است. سؤالات در طیف ۵ درجه‌ای ارائه شده‌اند. در پژوهش احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) روایی سازه ابزار تأیید شده است و پایایی آن $0/۸۶$ در ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز روایی محتوا با نظر اساتید گروه علوم تربیتی تأیید شد و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $0/۷۵$ محاسبه شد. قابل ذکر است در جهان امروز به علت پیشرفت تکنولوژی و پیچیده‌تر شدن مسائل، استفاده از روش‌های نوین، جایگزین بسیاری از روش‌های سنتی شده که دیگر قادر به تخمین درستی از وضعیت موجود نمی‌باشد. همچنین پیچیده‌تر شدن فرایندها منجر به مشکلاتی مانند غیر خطی شدن رابطه‌ی پارامترهای فرایند شده که روش‌های پیشین قادر به انجام و یا تصمیم‌گیری در مورد آن‌ها نیستند. از این رو روش‌های جدیدی از قبیل شبکه‌های عصبی جهت تحلیل این فرایندها پدید آمده است. بنابر آنچه عنوان شد، در تحقیق حاضر ارتباطیابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی (ANN) از نوع شبکه‌های پرسپترون چند لایه ای^۳ (MLP) در حالت پیش‌خور، مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

ویژگی جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ ارائه گردید. نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از تعداد ۳۷۵ نفر نمونه از بعد جنسیت (۶۴/۸) را خانم و (۳۵/۲) را آقا تشکیل داده‌اند. از نظر سطح تحصیلات (۵۷/۶) دارای مدرک کارشناسی، (۳۸/۷) دارای مدرک کارشناسی ارشد و (۳/۷) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. از نظر گروه سنی (۳۳/۹) در گروه سنی ۴۰-۳۶، (۲۶/۴) در گروه سنی ۳۵-۳۱، (۲۰/۸) در گروه سنی ۲۵-۲۰، (۱۸/۹) در گروه سنی ۳۰-۲۶ سال قرار داشتند. از لحاظ نوع استخدامی (۵۸/۹) به صورت پیمانی و (۴۱/۱) به صورت رسمی را شامل می‌شوند. از لحاظ سابقه

1. Organizational Vitality Questionnaire
2. Krulff
3. Multilayer Percptron

ارتباطیابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با ...

خدمت نیز (۵۷/۹) با سابقه سه سال، (۲۱/۳) با سابقه دو سال و (۲۰/۸) نیز با سابقه یک سال را شامل می‌شدند. از لحاظ محل خدمت نیز در این نمونه پژوهشی (۴۲/۶۹) استان گیلان، (۳۳/۶) استان البرز و (۲۳/۵) استان تهران را تشکیل داده‌اند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	خانم	۲۴۳	۶۴/۸
	آقا	۱۳۲	۳۵/۲
تحصیلات	کارشناسی	۲۱۶	۵۷/۶
	کارشناس ارشد	۱۴۵	۳۸/۷
	دکتری	۱۴	۳/۷
سن	۲۰-۲۵	۷۸	۲۰/۸
	۲۶-۳۰	۷۱	۱۸/۹
	۳۱-۳۵	۹۹	۲۶/۴
	۳۶-۴۰	۱۲۷	۳۳/۹
نوع استخدامی	پیمانی	۲۲۱	۵۸/۹
	رسمی	۱۵۴	۴۱/۱
سابقه خدمت	یک سال	۷۸	۲۰/۸
	دو سال	۸۰	۲۱/۳
	سه سال	۲۱۷	۵۷/۹
	گیلان	۱۶۱	۴۲/۶۹
محل خدمت	البرز	۱۲۶	۳۳/۶
	تهران	۸۸	۲۳/۵

یافته‌های پژوهش در بخش کمی آمار توصیفی نیز نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی مورد مطالعه از نظر جنسیت خانم (۶۴/۸ درصد)، تحصیلات بیشتر افراد شرکت کننده مقطع کارشناسی (۵۷/۶ درصد)، بیشترین رده سنی ۳۶-۴۰ (۳۳/۹ درصد)، بیشترین سابقه خدمت سه سال (۵۷/۹ درصد)، بیشترین میزان از نظر نوع استخدامی به صورت پیمانی با (۵۸/۹ درصد) و بیشترین افراد شرکت کننده از استان گیلان با (۴۲/۹ درصد) را شامل می‌شود.

جدول ۲. خلاصه فرایند تفکیک داده ها به نمونه یادگیری و آزمون در شبکه عصبی مصنوعی

نمونه	تعداد	درصد
یادگیری	۲۵۳	۶۷/۵
آزمون	۱۲۲	۳۲/۵
نمونه معتبر	۳۷۵	۰/۱۰۰
نمونه خارج شده از تحلیل	۰	
مجموع	۳۷۵	

خلاصه فرایند شبکه عصبی نشان می‌دهد که ۲۵۳ (۶۷/۵ درصد) مورد در نمونه‌گیری و ۱۲۲ (۳۲/۵ درصد) مورد در نمونه آزمون ثبت شده‌اند. همچنین هیچ نمونه‌ی خارج شده‌ای از تحلیل وجود ندارد و اطلاعات تمامی افراد در تحلیل شبکه به کار بسته شده است. لازم به ذکر است الگوریتم تفکیک داده به نمونه یادگیری و آزمون به دلیل اینکه الگوریتم یکجا (batch) مستقیماً به حداقل کردن خطای کل می‌پردازد و همچنین این نوع برای مجموع داده‌های کوچک بیشتری کاربرد دارد و مفیدتر است، الگوریتم یکجا (batch) استفاده شد.

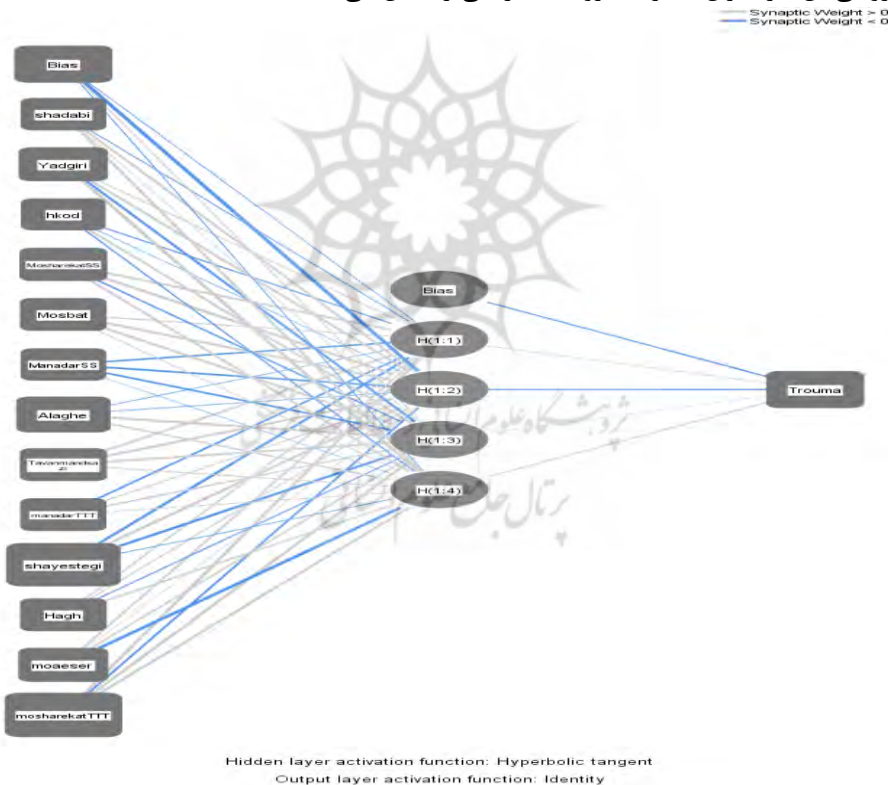
جدول ۳. اطلاعات شبکه عصبی مصنوعی

۱	شادابی سازمانی
۲	یادگیری
۳	خودگشودگی
۴	مشارکت
۵	مثبت اندیشی
۶	معنادار بودن کار
۷	علاقه به کار
۸	توانمندسازی روانشناختی
۹	احساس معنی داری شغل
۱۰	احساس شایستگی در شغل
۱۱	احساس داشتن حق انتخاب
۱۲	احساس موثر بودن
۱۳	احساس مشارکت با دیگران
تعداد گره‌ها	
۱۳	
روش بکارگیری کواریت	
استاندارد شده	

ارتباط‌یابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با ...

	تعداد لایه پنهان	۱
لایه پنهان	تعداد گره در لایه پنهان	۴
	تابع عملکرد	تانژانت هیپربولیک
	یک متغیر وابسته	مدیریت ترومای سازمانی
	تعداد واحدها	۱
لایه خروجی	روش بکارگیری متغیر وابسته	استاندارد شده
	تابع عملکرد	شناسایی
	خطای عملکرد	خطای مجموع مربعات

جدول ۳. نشان می‌دهد که برای آموزش شبکه عصبی، از شبکه پیشرو استفاده شد که دارای یک لایه ورودی با ۱۳ گره یا واحد می‌باشد. تعداد واحدهای ورودی شامل تعداد کواریت‌ها بعلاوه بایاس (Bias) می‌باشد. همچنین شبکه شامل یک لایه پنهان با (۴) گره است؛ که لایه خروجی آن نیز میزان مدیریت ترومای سازمانی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. وزن‌های سیناپسی و لایه‌های شبکه عصبی

شکل ۱ بیانگر لایه‌های شبکه عصبی در مورد مدیریت ترومای سازمانی با شاخص‌های آن و وزن‌های سیناپسی ارائه شده می‌باشد. لازم به ذکر است این وزن‌ها ممکن است مثبت و با خطوط تیره و همینطور منفی و با خطوط روشن نشانه داده شود که در صورت مثبت بودن یعنی رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد و در صورت منفی بودن رابطه معکوس می‌باشد. شبکه پرسپترون چند لایه (MLP) دارای یک لایه پنهان و چهار گره در لایه پنهان است. تابع فعال سازی لایه پنهان، تانژانت هیپربولیک و تابع فعال سازی لایه خروجی، تابع شناسایی (Identity) می‌باشد. در شکل ۱ خطوط پررنگ نشانه‌های وزن‌هایی هستند که توسط تابع فعال‌سازی، فعال شده‌اند و وزن‌های سیناپسی مثبتی داشته‌اند و خطوط کم رنگ نیز نشان دهنده‌ی وزن‌های منفی هستند که توسط تابع فعال‌سازی، فعال نشده‌اند.

مدل مورد استفاده شبکه پیشرو، با تعداد یک لایه پنهان با چهار گره و تابع غیر خطی تانژانت هیپربولیک به دست آمده است. تعداد تکرار آموزش توسط نرم افزار به صورت خودکار تا جایی که خطا پس از کم شدن شروع به افزایش می‌کند، انتخاب شده است. شبکه به صورت اتفاقی و غیر قابل بازگشت به شبکه (batch) تدوین شده است.

جدول ۴. خلاصه تخمین مدل شبکه عصبی مصنوعی مدیریت ترومای سازمانی

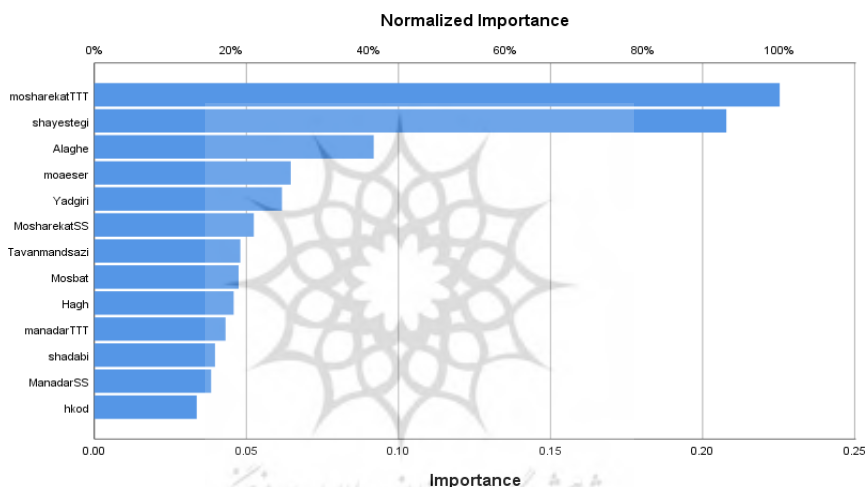
نمونه یادگیری	مجموع مربعات خطا	۴۶۹/۱۲۹
	خطای نسبی	۱/۰۲۸
نمونه آزمون	مجموع مربعات خطا	۵۴/۶۹۷
	خطای نسبی	۰/۹۹۲

تخمین مدل شبکه عصبی مصنوعی با دو شاخص میانگین مربعات خطای مدل و خطای نسبی در جدول ۴ نشان می‌دهد خطای نمونه‌گیری یادگیری ۱/۰۲۸ و در نمونه آزمون ۰/۹۹۲ است.

جدول ۵. اهمیت متغیرهای مستقل (لایه ورودی) در مدل شبکه عصبی مصنوعی

اهمیت نرمال شده	میزان اهمیت به درصد	
۰/۰۴۰	۱۷/۶	شادابی سازمانی
۰/۰۶۲	۲۷/۴	یادگیری
۰/۰۳۴	۱۴/۹	خودگشودگی
۰/۰۵۲	۲۳/۳	مشارکت
۰/۰۴۷	۲۱/۱	مثبت اندیشی

میزان اهمیت به درصد	اهمیت نرمال شده	
۰/۱۷	۰/۰۳۸	معنادر بودن کار
۴۰/۸	۰/۰۹۲	علاقه به کار
۲۱/۳	۰/۰۴۸	توانمندسازی روانشناختی
۱۹/۲	۰/۰۴۳	احساس معنی‌داری در شغل
۹۲/۲	۰/۲۰۸	احساس شایستگی در شغل
۲۰/۳	۰/۰۴۶	احساس داشتن حق انتخاب
۲۸/۷	۰/۰۶۵	احساس موثر بودن
۰/۱۰۰	۰/۲۲۵	احساس مشارکت با دیگران



شکل ۲. میزان اهمیت متغیرهای لایه‌های ورودی در پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی با شبکه عصبی مصنوعی

در جدول ۵ و شکل ۲ میزان اهمیت متغیرهای لایه ورودی در مدل‌سازی شبکه عصبی و پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی نشان داده شده است و بیانگر این است که به ترتیب (از بیشتر به کمتر) مولفه‌های احساس مشارکت با دیگران (۰/۱۰۰ درصد)، احساس شایستگی در شغل (۹۲/۲ درصد)، علاقه به کار (۴۰/۲ درصد)، یادگیری (۲۷/۴ درصد)، احساس موثر بودن (۲۸/۷ درصد)، مشارکت (۲۳/۳ درصد)، توانمندسازی روانشناختی (۲۱/۳ درصد)، معنادر بودن در کار (۲۱/۱ درصد)، احساس داشتن حق انتخاب (۲۰/۳ درصد)، احساس معنی‌داری در شغل (۱۹/۲ درصد)، شادابی سازمانی (۱۷/۶ درصد)،

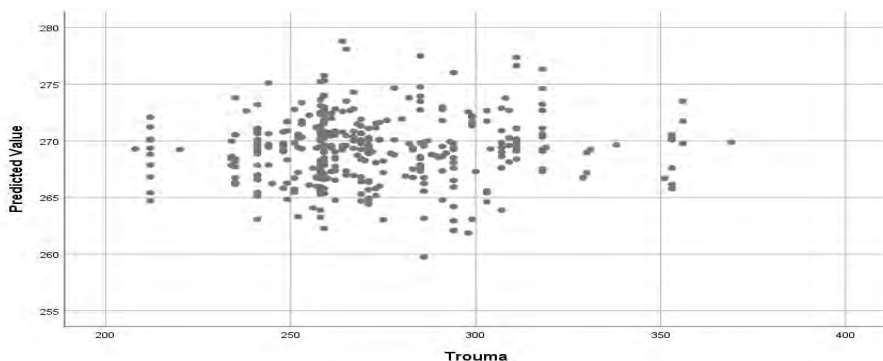
معنادار بودن در کار (۰/۱۷ درصد) و مشارکت (۱۴/۹ درصد) در پیش‌بینی مدیریت ترومای سازمانی به روش شبکه عصبی مصنوعی اهمیت دارد.

در جدول ۶ ضرایب هر یک از متغیرهای سهم در مدلسازی شبکه عصبی مصنوعی نشان داد شده است. همانطور که مشاهده می‌شود. در قسمت لایه ورودی در گره اول بعضی از ضرایب منفی و بعضی ضرایب مثبت است و مشارکت ۰/۳۷۵ بیشترین تأثیر مثبت و احساس شایستگی در شغل با ۰/۳۵۵- بیشترین تأثیر منفی را در گره اول لایه میانی داشته‌اند. در گره دوم با توجه به ضرایب مثبت و منفی، مشارکت با ۰/۴۸۵ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار بودن در کار با ۰/۳۳۸- با بیشترین تأثیر منفی است. در گره سوم با وجود ضرایب مثبت و منفی، علاقه به کار با ۰/۴۹۲ بیشترین تأثیر مثبت و احساس شایستگی در شغل با ۰/۴۱۸- بیشترین تأثیر منفی را به همراه دارد. در گره چهارم با وجود ضرایب مثبت و منفی یادگیری با ۰/۴۱۵ بیشترین تأثیر و احساس موثر بودن با ۰/۴۹۲- بیشترین تأثیر منفی را دارد. لذا ضریب تأثیر گره اول، سوم و چهارم از لایه پنهان بر لایه خروجی مثبت و ضریب تأثیر گره دوم بر لایه خروجی منفی است. بنابراین می‌توان گفت در حالت‌های مختلف شبکه عصبی مصنوعی شاخص‌های پیش‌بینی را در کنار هم قرار می‌دهد تا درست‌ترین پیش‌بینی را از مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان به همراه داشته باشد. به طور کلی جدول ۶ نشان می‌دهد طی مراحل یادگیری این شبکه عصبی در هر یک از گره‌های لایه ورودی و لایه پنهان چه وزن‌هایی را به خود اختصاص داده‌اند. در واقع این وزن‌ها مقداری است که به صورت برآورد شده توسط مدل انجام شده و مقداری است که شبکه قادر به اجرا و برآورد آن است.

جدول ۶. برآورد پارامترهای شبکه عصبی مصنوعی و سهم اثر متغیرها

مقدار پیش‌بینی		مقدار پیش‌بینی				پیش‌بینی‌کننده‌ها
		لایه میانی اول		لایه خروجی		
مدیریت ترومای سازمانی	گره اول	گره دوم	گره سوم	گره چهارم	پیش‌بینی‌کننده‌ها	
	H(1:1)	H(1:2)	H(1:3)	H(1:4)		
	۰/۰۵۶	-۰/۴۴۶	۰/۰۹۳	۰/۰۵۷	پارامتر اربیبی (Bias)	
	۰/۰۸۸	-۰/۲۷۵	۰/۰۴۸	۰/۳۷۳	شادابی سازمانی	
	۰/۱۱۵	۰/۳۰۲	-۰/۲۷۰	۰/۴۱۵	یادگیری	
	-۰/۱۶۹	-۰/۰۳۶	۰/۲۵۸	۰/۱۲۰		

مقدار پیش بینی					پیش‌بینی‌کننده‌ها
لایه خروجی		لایه میانی اول			
مدیریت ترومای سازمانی	گره چهارم	گره سوم	گره دوم	گره اول	
	H(1:4)	H(1:3)	H(1:2)	H(1:1)	
	۰/۲۹۷	-۰/۱۸۵	۰/۴۸۵	۰/۳۷۵	خودگشودگی
	۰/۰۹۹	۰/۳۶۳	۰/۳۸۵	۰/۱۷۸	مشارکت
	-۰/۰۱۸	-۰/۳۰۷	-۰/۳۳۸	-۰/۲۷۵	لایه ورودی
	۰/۲۲۶	۰/۴۹۲	-۰/۰۸۷	-۰/۰۶۴	مثبت‌اندیشی
	۰/۱۵۵	۰/۳۷۷	۰/۴۴۲	۰/۳۳۵	معنادار بودن کار
	۰/۱۱۴	۰/۲۵۳	۰/۱۷۷	-۰/۲۲۴	علاقه به کار
	-۰/۰۸۹	-۰/۴۱۸	۰/۴۱۵	-۰/۳۵۵	توانمندسازی روانشناختی
	۰/۲۲۱	-۰/۱۱۸	۰/۱۳۲	۰/۱۸۵	احساس معنی‌داری در شغل
	-۰/۴۹۲	۰/۲۱۵	۰/۰۱۳	۰/۲۱۶	احساس شایستگی در شغل
	۰/۳۷۰	۰/۴۰۷	-۰/۲۱۵	۰/۳۳۶	احساس داشتن حق انتخاب
					احساس موثر بودن
					احساس مشارکت با دیگران
-۰/۱۹۵					پارامتر اربیبی (Bias)
۰/۰۹۶					گره اول H(1:1)
-۰/۱۹۷					لایه پنهان
۰/۰۴۲					گره دوم H(1:2)
۰/۱۸۴					گره سوم H(1:3)
					گره چهارم H(1:4)



شکل ۳. بررسی عملکرد پیش بینی مدیریت ترومای سازمانی با شبکه عصبی مصنوعی

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش‌هایی که در زمینه ترومای سازمانی انجام شده نشان داده شده است که ترومای سازمانی یک تجربه جمعی می‌باشد که دفاع سازمانی و ساختار حفاظتی سازمان را از بین می‌برد و باعث آسیب پذیری موقت یا آسیب‌زدگی دائم سازمان می‌شود. بنابراین ترومای سازمانی حادثه‌ای است که بر توانایی سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند به از دست دادن استعدادها و سازمانی منجر شود. در واقع آن دسته از ضربات و شوک‌هایی است که به سازمان وارد می‌شود و معمولاً این شوک‌ها حاصل و دلیل آن سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان یک سازمان است. که به موجب شوک وارد شده ساختار حفاظتی و دفاعی یک سازمان در هم می‌شکند. در سازمان‌هایی که دچار تروما می‌شوند، افراد به صورت جمعی احساس یأس و ناامیدی می‌کنند و دورنمای روشنی از خودشان نمی‌بینند. افسردگی و از دست رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری نیز یکی از نمادهای سازمان‌های ترومایی است. بنابراین یک سازمان تروما زده معمولاً حالت رکود دارد، فناوری و استراتژی‌های متناسب با ساختار، عدم تناسب ابعاد ساختاری و محتوایی در آن به چشم می‌خورد و عملکردش در حال کاهش است و سیر نزولی در آن دیده می‌شود. با در نظر گرفتن موارد ذکر شده، پژوهش حاضر با هدف ارتباطیابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی (ANN) انجام گرفت. نتایج نشان داد که ارتباطیابی شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با مدیریت ترومای سازمانی دارای یک لایه ورودی با ۱۳ گره یا واحد و همچنین دارای یک لایه پنهان با چهار گره است. به طور کلی نتایج نشان داد که شبکه عصبی مصنوعی می‌تواند به خوبی پرسش‌ها و روند مدیریت ترومای سازمانی را از روی شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی

پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر شبکه عصبی مصنوعی نشان داد دو عامل شادابی و توانمندسازی روانشناختی اگر به میزان کمتری در سازمان اهمیت داده شود میزان کنترل مدیریت سازمانی نیز در سازمان دشوارتر خواهد بود. مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی و ایجاد محیطی شاد، فرسودگی شغلی را کاهش و علاوه بر آن نقش مهمی در افزایش مهارت‌های روانشناختی، کنترل استرس در محیط کار را ایفا می‌کند (عزیزی و همکاران، ۲۰۲۰). این یافته‌ها با پژوهش‌های سری (۲۰۲۲) که در پژوهش خود بیان کردند که حالات مثبتی مانند شادی که تعامل با محیط اجتماعی را تشویق می‌کند، برای مشارکت و رشد سازمانی مطلوب‌تر از حالت‌های منفعلانه مانند سکوت بود. این مطالعه از این ایده حمایت می‌کند که تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت بر ایجاد شادابی سازمانی ممکن است در محیط‌های مدرسه که باعث استرس، اضطراب و سکوت می‌شود کاهش یابد. ما و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود با توجه به تأثیر چگونگی توانمندسازی روانشناختی بر عزت نفس و اعتماد کارکنان دریافتند که هر اندازه احساس قدرت و اهمیت در بین کارکنان بیشتر باشد سلامت کلی سازمان را به همراه خواهد داشت. بنابراین توانمندسازی روانشناختی باید به درستی به عنوان یک استراتژی برای تسهیل عملکرد سازمان در نظر گرفته شود. لاسن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود مفهوم سواد تروما را عنوان کردند و آن را عاملی برای بررسی آسیب و فشار روحی مریبان دانسته‌اند. رزنسکی و همکاران (۲۰۱۶) تئوری ترومای سازمانی را به عنوان یک چارچوب هدایتگر نشان می‌دهد که با درک عوامل استرس‌زای سازمانی می‌تواند با ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها، تأثیر منفی آن‌ها را کاهش دهد. تحلیل‌های مدلسازی معادلات ساختاری چند گروهی نشان داد که توانمندسازی روانشناختی تا حدی رابطه مثبت بین توانمندسازی ساختاری و درگیری کاری را میانجی‌گری می‌کند و درگیری کاری به طور مثبت با عملکرد وظیفه و به طور منفی با قصد ترک ارتباط دارد (مونجه‌آمور و همکاران، ۲۰۲۱). یینگ چونگ و میلانا (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که برای رقابت جهانی و سازگاری با دنیایی که به سرعت در حال تغییر است؛ توانمندسازی روانشناختی به عنوان یک امر ضروری و عنصری موفق در ایجاد انگیزه و ایجاد فضای اعتماد متقابل و تشویق کارکنان شناخته شده است. تحقیق بعدی با هدف تجزیه و تحلیل چگونگی تأثیر شادی در محیط کار بر روی عملکردهای رفتار مثبت کارکنان در مدیریت تنوع ایجاد شد. ما معتقدیم که مدیران اگر بتوانند برخی روابط شخصی با کارکنان خود را حفظ کنند می‌توانند شادی محیط کار را در میان کارکنان خود افزایش دهند (الوی و کارونیا تونجونگسار، ۲۰۲۱). بنابراین نتایج مطالعات پیشین با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

در راستای تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی ملل متحد (یونسکو، ۲۰۲۰) گزارش می‌دهند که ماهیت طولانی مدت مشکل نو معلمان با ایجاد اعتماد کمتر به توانایی آن‌ها در انجام کارهایشان منجر به فرسودگی می‌شود و مدیریت رفتار را دشوارتر می‌کند (بوریگ و کیم، ۲۰۲۰). به این زمینه‌ی جدید، باید اضافه کرد که حرفه‌ی معلمی به دلیل بار کاری بیش از حد، مشکلات ارتباط بین فردی، آموزش ناکافی و عدم امنیت شغلی همواره استرس مضاعفی را به همراه داشته است. تحقیقات انجام شده در چندین کشور نشان داده است که در حرفه‌ی معلمی تلفات بسیاری از استرس، اضطراب و افسردگی وجود داشته است. در واقع، علائم روانشناختی هم در مربیان ابتدایی و همچنین در مدرسین دانشگاه مورد مطالعه قرار گرفته است. این استرس‌ها ممکن است پیامدهایی برای سلامت معلمان به همراه داشته باشد و در نتیجه منجر به افزایش غیبت و عملکرد ضعیف در کار شود. علاوه بر این محافظت از سلامت عاطفی معلمان مهم است که مطالعات اخیر گویای این موضوع می‌باشند. بنابراین هر یک از مؤلفه‌های شناخته شده باید به عنوان یک استراتژی برای تسهیل عملکرد بهتر به کار گرفته شود. علاوه بر این معلمان که در مراحل اولیه آموزش ابتدایی کار می‌کنند، کسانی هستند که بالاترین امتیاز را در زمینه اضطراب به دست آورده‌اند؛ می‌تواند به این دلیل باشد که معلمان ابتدایی نسبت به کودکان کوچکتر که به دلیل سنجش نیاز به مراقبت و حمایت بیشتری دارند احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و ممکن است با پاسخگویی به آن‌ها فشار زیادی را برای انجام وظایف مراقبتی به اندازه کافی احساس کنند. بنابراین یک سیستم تقویت آموزشی که بتواند تمام وظایفی را که از آن‌ها خواسته می‌شود انجام دهد، برای کاهش این ناراحتی روانی مناسب ضرورت خواهد داشت (بسر و همکاران، ۲۰۲۰). در خصوص شادابی سازمانی نیز می‌توان گفت که مهم‌ترین عامل در سلامت روان افراد است؛ که وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، بی‌عدالتی در محیط کار از استرس‌های محیط کار هستند و شادابی سازمانی به عنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند. بنابراین برای بهبود رفتار نو معلمان و هم‌منظور مدیریت ترومای سازمانی، باید اقداماتی صورت گیرد که شامل: تعیین اهداف در هماهنگی با منابع و امکانات سازمان، مشارکت نو معلمان در اجرای اهداف و ارزش قائل شدن برای رفاه و موقعیت نو معلمان. از این رو سیستم آگاهانه‌ی تروما در سازمان به معنای داشتن دانش در مورد ناملایمات و آسیب‌ها و اثرات آن بر افراد سازمان می‌باشد که همه‌ی نیروها در تنظیمات اصلاحی نیاز به درک فرایند تروما و ارتباط آن با مشکلات سلامت روان و چالش‌های رفتاری و غیره دارند؛ بنابراین کار مشترک برای تسهیل احساس کنترل افراد و به حداکثر رساندن استقلال و انتخاب-های خود در سازمان پیشنهاد می‌شود. از جمله محدودیت‌های این پژوهش نیز به لحاظ این که

ارتباط‌یابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای سازمانی نو معلمان با ...

نتایج مختص به نو معلمان است قابلیت تعمیم آن به معلمان دارای سابقه بالا بهتر است با احتیاط بکار گرفته شود.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی ناصری، سودابه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و توانمندسازی کارکنان با تغییر سازمانی کارکنان خبرگزاری ایرنا (تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه محقق اردبیلی.
- احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ بابایی کچبی، عزت ا...؛ طاهری، نعمت ا... (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، (۳۷)، ۱۰، ۱۲۶-۱۰۳.
- حیدری، سیده راضیه. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی مهارت‌های کارکنان و مشارکت شغلی (مطالعه موردی: بیمارستان فاطمه زهرا تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان مرکزی.
- عباسی خواه، حرمت؛ بهبودی گنجه، مجتبی (۱۳۹۵). پیامدهای بدبینی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک انصار). مجله پژوهش در مدیریت و حسابداری، ۳(۲)، ۱-۱۴.
- Azizia, S.M., Heidarzadib, E., Sorousha, A., Janatolmakana, M, Rezakhatony, A. (2020). Investigation the Correlation between psychological empowerment and assertiveness in nursing and midwifery students in iran. *Nurse Education in practice*. 10266. 42.
- Burke, R.J. Kim (2020). Organizations: Causes, Consequences, and remedies. *International handbook of workplace trauma Ssport*, 71.
- Bulut, A.(2015). Ortaogretin Ogretmenleinin orgutsel mutluluk algilarinin incelenmesi: bir norm cahsmasi [Analysis of the organizational happiness perception of Secondary school teachers: A norm study]. (unpublished PhD thesis). Gaziantep universitesi/ Egitim Bilimleri Enstitusu Gaziantep.
- Dutton. M.V., Edmund. D.L. (2007). A Model of Workplace happiness. *Journal of Selection and development review*. 23(3), 3-17.
- Elvi, E., Karunia Tunjungsar, H. (2021). Gender, Diversity Management Perceptions, Worplace Happiness, and Organizational Citizenship Behavior. Tenth international conference on Entrepreneurship and Business Management. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volum65.
- Edwards, E., Middleton, J., Crosby, Sh., Vides, B., Pasquale., L., Goggin, R. (2023). Change is always hard: A qualitative exploration of the Trauma Resilient Communities (TRC) model implementation process within the context of the pandemics. *Childern and Youth services Review*, 149; 3-11.

- Foley, M.E. (2020). *The relationship between organizational trauma- informed care and secondary trauma symptoms in staff memberse of Kentucky domestic violence programs*. Dissertations Graduate School Western Kentucky University.
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como Construre Felicidad en ei Trabajo*. Grupoz; Santiago de Chile, Chile, (in Spanish).
- Hales, T., Nochajski, T. (2019). A Structural regression analysis of trauma- informed climate factors, organizational commitment, and burnout among behavioral healthcare providers in a large public hospital. *Journal Community Psychology*, 48(3), 777-792.
- Jena, L. K., Bhattacharyab, P., Pradhan. (2019). Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility in connecting meaningful work and Psychological empowerment. *llMB Management Review*. 31(3), 298-308.
- Jose, G., Mampilly, S.P. (2015). Relationships omong Perceived Supervisor Support, Psychological empowerment and employee engagement in Indian workplaces. *Journal of workplace Behavioral Health*. 30(3), 231-250.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewark, K A., Adis, C.S. (2017). Perceived organizational support: A meta- analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6). 1854-1884.
- Krejcie, R.V., Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kang, X., Fang, Y., Li, S., Liu, Y., Zhao, D., Feng, X., Li, P. (2018). The benefits of indirect exposure to trauma: The Relationships among Vicarious posttraumatic, Social support and resilience in ambulance Personnel in China. *Psychiatry investigation*, 15 (5), 452-459.
- Lawson, H., Caringi, J., Gottfried, R., Bride, B., Hydon, S. (2019). Educators secondary traumatic stress, childrens trauma, and the need for trauma Literacy. *Harvard Educational Review*, 89(3), 421-447.
- Lqba;a, Q., Hazlina Ahmada, N., Nasimb, A., Khanc, S.A.R. (2020). A Moderated-Mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and Sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*. 121429. 262.
- Ma, E., Zhang, Y., Zeng Xe., Wang, D., Kim, M. (2021). Feeling Empowered and doing good? A Pshaychological mechanism of empowerment, Self-esteem, Perceived trust and OCBS. *Tourism Management*. 87.
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., Abeal Vazquez, J.P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and eork engagement: A cross- country Study. *European Management Journal*. 39(6). 779-789.
- Naji, G.M., Nizam Isha, A. Sh., Alazzani, A., Brough, P., Saleem, M.S., Mohyaldinn, M.E., Alzoraiki, M. (2022). Do Leadership, Organizational Communication and Work Enviroment impact Employees Psychosocial Hazards in the Oil and Gas industry?. *International Journal of Environmental Research Public Health*. 19(8), 2-20.
- Pryce-Jones, J. (2011). Happiness at Work, Maximizing your Psychological for Succss. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 26(3), 271—273.
- Reddig N C. Supporting Teacher Retention Through a Trauma- informed Lens. A Thesis Submitted to the Honors Council for Honors in Education. Bucknell University Bucknell University Bucknell Digital Commons Bucknel; 2022.

- Ross, S., Sharma-patel, K., Chaplin, W. (2021). Complex trauma and trauma- focused cognitive-behavioral therapy: How do trauma chronicity and PTSD presentation affect treatment outcome?. *Child abuse & neglect*, 5(111), Article 104734.
- Rozensky, A., Ronald, H., Aien, M., Richard, E. (2016). Organizational challenges, resilience, and healing: 2016 annual report of the policy and planning board. *Policy and planning board of the American psychological association*, 1-58.
- Sari, T. (2022). Relationships Between Teachers Perceptions of Positive Psychological Capital and Organizational Happiness: Mediating Role of Organizational Silence. *Psycho-Educational Research Reviews*. 11(1), 312-323.
- Salas, A., Joaquin, V., Rafael, A., Guerrero, F. (2018). Happiness at work in Knowledge-intensive Contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*. 24(3). 149-159.
- Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S. (2021). Teacher Job Satisfaction: the importance of School Working Conditions and teacher Characteristics. *Educational Review*, 73(8), 1-27.
- Tay, L., Kuykendall, L., Diener, E. Satisfaction and happiness: the bright side of quality of life in W, Glatzer., L. Camfield., V, Moller & Rojas, M(eds), Global handbook of Ing.
- Tosten, R., Sahin, E., Avci, Y.E. (2017). The Relations between the Organizational Happiness and the Organizational Socialization Perceptions of teachers: The Sample of Physical Education and Sport. *European Journal of Educational Research*. 7(1), 151-157.
- Thevanes, N., Jathurika, M.(2021). Employee Happiness and its Relationship With Job Satisfaction: An Empirical Study of Academic Staff in a Selected Sri Lankan University. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(1), 2313-7410.
- Vivian, P., Horman, s. (2015). Persistent traumatization in nonprofit organization. *Odpractitioner*, 47(1), 25-30.
- Woodfield, R., Boduszek, D., Willmott, D., Webster, L. (2023). The moderating role of prison personnel years of service in the relationship between trauma and PTSD. *European Journal Trauma & Dissociation*, 7(3); 100333.

پرتال جامع علوم انسانی