

توسعه فردی و تحول سازمانی

رابطه ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی با نقش میانجی آنومی سازمانی

هاشم پورعلی^۱، بهرنگ اسماعیلی شاد^۲، محبوبه سلیمان پور عمران^۱، وحید میرزایی^۲ شیوه استناددهی: پورعلی، هاشم، اسماعیلی شاد، بهرنگ،

سلیمان پور عمران، محبوبه، و میرزایی، وحید. (۱۴۰۳).

رابطه ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی با نقش میانجی

آنومی سازمانی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۲(۱)، ۳۲-۱۴.

۱. گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۲. گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۱ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۲۶ اردیبهشت ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۸ اردیبهشت ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۱۷ اسفند ۱۴۰۲

هدف از حاضر پژوهش، تبیین رابطه ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی با نقش میانجی آنومی سازمانی بود. تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شامل مدارس متوسطه شهر مشهد بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، ۳۸۵ معلم انتخاب شد. ابزار تحقیق عبارت بود از پرسشنامه محقق ساخته ترومای سازمانی و پرسشنامه‌های آنومی سازمانی لارا و رودریگوئز (۲۰۰۷) و بی‌تمدنی سازمانی مارتین و هاین (۲۰۰۵). روایی صوری و محتوایی ابزاربخش کمی توسط چند تن از اساتید تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۹۶۲، ۰/۸۷۵، ۰/۹۸۱ محاسبه شد. داده‌ها با نرم افزار SPSS و آموس تحلیل شدند. نتایج نشان داد ترومای سازمانی مستقیماً و همچنین به طور غیرمستقیم از طریق افزایش آنومی سازمانی بر بی‌تمدنی سازمانی تأثیر دارد.

کلیدواژگان: ترومای سازمانی، آنومی سازمانی، بی‌تمدنی سازمانی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)



صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

The Relationship Between Organizational Trauma and Organizational Incivility: The Mediating Role of Organizational Anomie

Hashem Pourali¹, Behrang Esmaeili Shad^{1*}, Mahbobeh Soleimanpour Omran¹, Vahid Mirzaei²

1. Department of Educational Sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

2. Department of Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

*Corresponding Author's Email: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

How to cite: Pourali, H., Esmaeili Shad, B., Soleimanpour Omran, M., & Mirzaei, V. (2024). The Relationship Between Organizational Trauma and Organizational Incivility: The Mediating Role of Organizational Anomie. *Personal Development and Organizational Transformation*, 2(1), 14-32.

Submit Date: 7 March 2024

Revise Date: 15 May 2024

Accept Date: 17 May 2024

Publish Date: 21 May 2024

Abstract

The aim of the present study was to examine the relationship between organizational trauma and organizational incivility, with the mediating role of organizational anomie. In terms of purpose, the research was applied, and in terms of method, it was descriptive and correlational in nature. The statistical population included all secondary school teachers in the city of Mashhad. Using the proportional stratified random sampling method, 385 teachers were selected. The research instruments consisted of a researcher-made Organizational Trauma Questionnaire and the Organizational Anomie Questionnaire developed by Lara and Rodríguez (2007), as well as the Organizational Incivility Questionnaire by Martin and Hine (2005). The face and content validity of the instruments were confirmed by several academic experts. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha as 0.962, 0.875, and 0.981, respectively. Data analysis was conducted using SPSS and AMOS software. The results indicated that organizational trauma has both a direct effect and an indirect effect—through the increase of organizational anomie—on organizational incivility.

Keywords: *Organizational Trauma, Organizational Anomie, Organizational Incivility*



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

کارکرد نظام آموزشی و مدارس تحت تاثیر نظام‌های اجتماعی، روانشناختی، فرهنگی و... است به نحوی که تغییر در هریک از این نظامها و زیرمولفه‌های آنها، کارکرد نظام آموزشی و عملکرد مدارس و معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بر این اساس شناسایی مولفه‌ها و پدیده‌هایی که بر آن اثر گذارند یکی از دغدغه‌های مسئولین نظام آموزشی و پژوهشگران حوزه علوم تربیتی می‌باشد. در این میان یکی از مهم ترین مولفه‌هایی که در ادبیات تحقیق کمتر به آن پرداخته شده است «ترومای سازمانی» است. پدیده تروما، یک واقعیت سازمانی است که تنها به یک سازمان خاص محدود نمی‌شود و در تمام محیط‌های شغلی و سازمانی وجود دارد. این پدیده حتی بر سازمان‌های آموزشی و به طور کلی آموزش و پرورش نیز تاثیرگذار است (Ghafouri et al., 2022).

بزم هورمن و ویوان (۲۰۰۵) ترومای سازمانی، بیان کننده تجربه جمعی کارکنان از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است که به موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی سازمان شکسته و سازمان به طور موقت یا دائم دچار آسیب پذیری و ناامیدی شده و صدمات شایان توجهی دریافت می‌کند. ترومای سازمانی، نشان دهنده آن دسته از صدمات به سازمان است که در نتیجه آن قدرت دفاعی یک سازمان به هم می‌ریزد (Vivian & Horman, 2015; Vivian & Hormann, 2013). پات ویوان و شانا هورمن در سال (۲۰۱۵) با مبنا قراردادن تعریف هووارد استین (۱۹۹۱) ترومای سازمانی را این چنین تعریف نمودند: «پدیده‌ای است که در صورت وقوع، شوک قابل ملاحظه‌ای به همه افراد و گروه‌های سازمانی و حتی به خانواده کارکنان وارد نموده و ساختارهای دفاعی و محافظتی سازمان را در هم می‌شکند و احساس ناامیدی، یأس و دلسردی شدیدی بر سازمان حاکم می‌کند» (Koulivand & Sarlak, 2015).

این رویکرد بیان می‌دارد که فشارهای روحی و روانی بر هویت سازمانی تاثیر گذاشته و چه بسا سازمان را از مأموریت اصلی خود دور می‌سازد (Rahmani & Ghanbari, 2022). در سازمان‌هایی که دچار تروما شده اند، معمولاً حالت رکود داشته، فناوری و بهره وری مناسبی ندارند و با عملکردی کاهش یافته سیر نزولی پیدا می‌کنند (Zare & Sepahvand, 2019). اختلالات ناشی از چنین آسیب‌هایی شامل بی میلی بالقوه برای درگیر شدن در رفتارهای نوآورانه در آینده است و حتی می‌تواند تیم را به سمت یک شکست جدید سوق دهد (Valikangas et al., 2009). رفتار نامناسب افراد، قوانین بیش از حد، نبود رسالت سازمانی مشخص و کمبود منابع در محیط، منجر به تروما در سازمان می‌شوند (Rahimi & Aghababaei, 2019).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در سازمان‌هایی که دچار ترومای سازمانی می‌شوند، موج کاهش تعهد سازمانی، تحلیل انگیزه کارکنان، ضعف عملکرد سازمان، جو نامناسب سازمانی، کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان (Deklerk & Sasol, 2007)؛ رکود و ورشکستگی (Valikangas et al., 2009)، کاهش هویت سازمانی، حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی، آسیب رسانی به برند سازمان و ازدست دادن مشتریان، کاهش وفاداری سازمانی و سرمایه اجتماعی رخ می‌دهد (Vivian & Horman, 2015; Vivian & Hormann, 2013). این موارد همگی نشان دهنده آن است که چنین سازمانی در معرض «آنومی سازمانی» قرار دارد.

به طور کلی «آنومی» واژه‌ای از ادبیات رفتار سازمانی منفی بوده و به معنای بی اخلاقی، بی قانونی، بی نظمی و بدهنجاری در سازمان است. در شرایط آنومیک، الگوها و راهنمای مناسبی برای رفتار و عملکرد کارکنان وجود ندارد (Mousavi et al., 2016). در این صورت قوانین و مقررات، توانایی حکمرانی ندارند و حالتی است که در آن، هدایت‌های نرم افزاری برای اداره رفتار وجود ندارد (Johnson et al., 2011). به عبارت دیگر، آنومی سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که کارمندان نسبت به مجموعه ارزش ها، نیازها و انتظارات سازمان خود دچار عدم

تطبیق هستند. این عمل به تنش عدم رضایتمندی و انگیزه کم در بین کارکنان منجر می‌شود (Mohammadi et al., 2022). بزعم مظلومی و همکاران (۱۳۹۶) حالت ذهنی کارکنان در شرایط آنومی به نحوی است که به اخلاقیات و هنجار جمعی سازمان بی‌توجه هستند، تنها به تمایلات خود می‌پردازند و مسئولیت هیچ کس و هیچ چیز را نمی‌پذیرند. در واقع سازمانی که دچار آنومی می‌شود، هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد (Mazloumi et al., 2017). در بستر آنومی در سازمان، پدیده‌های رفتاری و عملکردی منفی ایجاد و تقویت می‌شوند که از آن جمله می‌توان به ریاکاری، کم کاری و سایش اجتماعی (Bayati et al., 2022) و بروز رفتارهای انحرافی اشاره کرد (Fathi Chegeni, 2024).

عدم رعایت هنجارهای آموزشی و پژوهشی، نقض هنجارهای محیط آکادمیک و رفتارهای گستاخانه و عدم رعایت اخلاق سبب بروز «بی تمدنی سازمانی» می‌گردد (Mirzaaghaei Kiakolaei et al., 2024). بی‌تمدنی امری شایع در محیط کار است و می‌تواند با ایجاد جو کاری غیردوستانه، خشن و بدبینانه به فرهنگ سازمانی نیز سرایت کند (Vickers, 2006). بی‌تمدنی به عنوان رفتارهای منفی با شدت کم در محل کار مشخص می‌شود که شامل اقداماتی با هدف آسیب رساندن به همکاران، نقض استانداردهای محل کار یا ایجاد یک محیط کاری خصمانه است (Hoang Nguyen Tran, 2023; Petrova & Spatenka, 2022). بی‌تمدنی سازمانی می‌تواند از طریق بدرفتاری، قلدری، سوء استفاده، یا تضعیف رفتارها، رفاه و عملکرد کاری کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد (Pandey et al., 2023). مطالعات نشان از رواج رفتارهای غیرمتمدنانه در سازمان‌ها دارد. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین ۷۵ تا ۱۰۰ درصد کارکنان بی‌تمدنی سازمانی را تجربه کرده‌اند (Gadi et al., 2022; Kearney, 2023; Manzoor et al., 2020; Porath & Pearson, 2014; Sliter et al., 2010; Tricahyadinata et al., 2020). این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که موضوع بی‌تمدنی به یک موضوع جهانی مبدل گردیده است و در طول مسیر خود سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی را مبتلا نموده است. همچنین این قبیل رفتارها در سطوح مدارس ابتدایی تا دانشگاه به چشم می‌خورد (Clark, 2008; Moore, 2012). رفتار غیرمتمدنانه از مسائلی است که به شدت محیط یاددهی و یادگیری را مختل می‌کند و اغلب منجر به ایجاد تناقض و تنش بین فرد یاد دهنده و یادگیرنده می‌شود (Gallo, 2012).

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که آنومی سازمانی، ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی به‌عنوان مفاهیم کلیدی در رفتارهای منفی محیط کار مورد توجه محققان قرار گرفته‌اند. بیاتی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود دریافتند که آنومی سازمانی به‌صورت مستقیم بر سایش اجتماعی، کم‌کاری و ریاکاری کارکنان اثر معناداری دارد و از طریق این متغیرهای میانجی، ریاکاری سازمانی را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (Bayati et al., 2022). امرایی و همکاران (۱۴۰۱) نیز با تحلیل جامعه‌شناختی آنومی سازمانی در بانک رفاه، به این نتیجه رسیدند که عواملی همچون رهبری ضعیف، تبعیض، خویشاوندسالاری و نبود نظام ارزیابی، پیشایندهای اصلی آنومی سازمانی هستند که پیامدهایی مانند کاهش عملکرد و وفاداری سازمانی، فساد و افت رقابت‌پذیری را به دنبال دارند (Amraei et al., 2022). مرشدی تنکابنی (۱۴۰۰) نیز در مطالعه‌ای درباره ترومای سازمانی نشان داد که این متغیر با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معنادار دارد (Morshedi Tonkaboni, 2021). پژوهش ابوقابل (۲۰۲۳) در اداره ملی راه‌آهن مصر بیانگر آن بود که ابعاد رهبری سمی – به جز رهبری اقتدارگرا – بر تمام ابعاد آنومی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند و آنومی سازمانی نیز به‌طور مستقیم بر رفتارهای غیرمولد تاثیرگذار است (Abugabel, 2023). همچنین، مطالعه گیلبریت و پیرسون (۲۰۰۵) نشان داد که بی‌تمدنی سازمانی می‌تواند علت بروز آنومی سازمانی باشد و این فرآیند پیامدهایی

چون کاهش بهره‌وری، افزایش ترک شغل، غیبت و آسیب به شهرت سازمان را به همراه دارد (Gilbreath & Pearson, 2005). این یافته‌ها گویای اهمیت بررسی میانجی‌گری آنومی سازمانی در ارتباط بین ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی هستند.

دوره متوسطه، دوره انتقال از آموزش عمومی به آموزش عالی است، لذا از دوره‌های مهم و حساس و مؤثر در زندگی فردی و اجتماعی است (Safi, 2019). آموزش متوسطه مرحله‌ای از آموزش و پرورش است که طی آن دانش آموزان جوان به افرادی مستقل و مسئول تبدیل می‌شوند و در این مقطع علم و مهارت لازم جهت ورود به زندگی آینده را کسب می‌نمایند (Mousapour, 2016). در این دوره معلمین به عنوان پایه گذاران اصلی نظام تعلیم و تربیت، نقش اصلی در طرح‌های تغییرات اجتماعی را برعهده دارند (Okeke & Mtyuda, 2017).

بر این اساس، در تحقیق حاضر، به چالشهای مدارس متوسطه با در نظر گرفتن مولفه‌های سه گانه فوق الذکر پرداخته می‌شود. نظر به اهمیت مسأله، در پژوهش حاضر، متغیرهای سه گانه فوق الذکر انتخاب تا از طریق تحلیل کیفی و کمی، ضمن شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد آنها و تبیین روابط احتمالی بین متغیرهای حاضر، بتوان راهکارهای مؤثری جهت مقابله و پیشگیری از این رفتارها ارائه گردد. بنابراین با عنایت به مطالب فوق الذکر، سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی با نقش میانجی آنومی سازمانی رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی

روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان رسمی مدارس دوره متوسطه شهر مشهد بود که با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی به تعداد ۴۴۵۲ نفر هستند که در ۱۵۵ دبیرستان نواحی هفتگانه این شهر به شرح جدول ۱. مشغول به کارند.

جدول ۱. پراکندگی جامعه آماری در بخش کمی

نوع مدرسه	عادی	نمونه دولتی	شاهد	هیأت امنایی	تیزهوشان
تعداد مدرسه	۹۷	۲۱	۱۴	۱۴	۹
تعداد معلم	۳۱۲۰	۴۸۳	۳۲۲	۳۱۴	۲۱۳

نمونه‌گیری در این بخش به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد که با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۳۸۵ نفر برای تحقیق انتخاب شدند.

در بخش کمی از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه محقق ساخته ترومای سازمانی که دارای ۲۴ گویه است. نمره گذاری این پرسشنامه هم براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با عنوان‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم با حداقل امتیاز یک و حداکثر پنج می‌باشد. بنابراین حداقل نمره هر پرسشنامه حداقل ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ می‌باشد.

پرسشنامه آنومی سازمانی که دارای ۸ گویه است و توسط لارا و رودریگوئز (۲۰۰۷) به منظور سنجش آنومی سازمانی طراحی و تدوین شده است، نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با عنوان‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، ممتنع، موافق، کاملاً موافق با حداقل امتیاز یک و حداکثر پنج می‌باشد. حداقل نمره هر پرسشنامه ۸ و حداکثر ۴۰ می‌باشد (Lara & Rodriguez, 2007).

پرسشنامه بی‌تمدنی سازمانی، که دارای ۱۹ گویه است. این پرسشنامه توسط مارتین و هاین (۲۰۰۵) طراحی و تدوین شده است، نمره گذاری این پرسشنامه هم براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با عنوان‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم با حداقل امتیاز یک و حداکثر پنج می‌باشد. حداقل نمره هر پرسشنامه حداقل ۱۹ و حداکثر ۹۵ می‌باشد (Martin & Hine, 2005).

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ نفر از اساتید تأیید شد. برای پرسشنامه ترومای سازمانی که از مصاحبه مستخرج شده است بر اساس چهار معیار لینکلن و گوبا (قابلیت اعتبار، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان، تأیید پذیری) روایی انجام گرفته است، همچنین در این بخش روایی سازه نیز انجام شده است. برای اندازه‌گیری پایایی از ضریب آلفای کراباخ استفاده شد. برای پرسشنامه ترومای سازمانی ضریب آلفای کراباخ ۰/۹۶۲ بدست آمد. پایایی پرسشنامه آنومی سازمانی ۰/۸۷۵ و پایایی بی‌تمدنی سازمانی ۰/۹۸۱ محاسبه شد.

داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری «SPSS 28» و «AMOS 28» تحلیل شدند. برای آزمون فرضیات پژوهش از روش «مدلیابی معادلات ساختاری» بهره‌برداری گردید. پیش از اجرای این آزمون‌ها، پیش‌فرض‌های ضروری شامل آزمون‌های KMO (شاخص کیزر-میر-اولکین)، «آزمون بارتلت» و «آزمون کولموگروف - اسمیرنوف» بررسی شدند.

یافته‌ها

جدول ۲ مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق را بر اساس میزان تحصیلات نمایش داده است.

جدول ۲. ویژگی‌های نمونه پژوهش از نظر میزان تحصیلات

گروه سنی	فراوانی	فراوانی درصدی	فراوانی تراکمی درصدی
کارشناسی	۲۷۱	۷۰/۴	۷۰/۴
کارشناسی ارشد	۹۳	۲۴/۲	۹۴/۵
دکتری	۲۱	۵/۵	۱۰۰
جمع کل	۳۸۵	۱۰۰	

گروه آموزشی «کارشناسی» بزرگترین فراوانی را دارد و شامل ۲۷۱ نفر است. این گروه حدود ۷۰/۴ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهد و فراوانی تراکمی درصدی آن نیز ۷۰/۴ درصد است. گروه آموزشی «کارشناسی ارشد» با ۹۳ نفر حدود ۲۴/۲ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهد. با ترکیب این گروه با گروه قبلی، حدود ۹۴/۵ درصد از کل را شامل می‌شود. گروه آموزشی «دکتری» کمترین فراوانی را دارد و شامل ۲۱ نفر است. این گروه حدود ۵/۵ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهد. با افزودن به دو گروه قبلی، کل نمونه را به ۱۰۰ درصد می‌رساند.

جدول ۳. ویژگی‌های نمونه پژوهش از نظر وضعیت جنسیت

گروه سنی	فراوانی	فراوانی درصدی	فراوانی تراکمی درصدی
مرد	۲۳۱	۶۰	۶۰
زن	۱۵۴	۴۰	۱۰۰
جمع کل	۳۸۵	۱۰۰	

جدول ۳ ویژگی‌های نمونه پژوهش را از نظر وضعیت جنسیت تشریح می‌کند. گروه جنسیتی «مرد» با ۲۳۱ نفر حدود ۶۰ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهد و فراوانی تراکمی درصدی آن نیز ۶۰ درصد است. گروه جنسیتی «زن» با ۱۵۴ نفر حدود ۴۰ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهد و با افزودن به گروه قبلی، کل نمونه را به ۱۰۰ درصد می‌رساند.

در جدول ۴ بررسی میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای پژوهش شامل ترومای سازمانی، بی‌تمدنی سازمانی و آنومی سازمانی نمایش داده شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ترومای سازمانی	۳۸۵	۴/۱۲	۱/۰۴
بی‌تمدنی سازمانی	۳۸۵	۳/۸۲	۱/۰۹
آنومی سازمانی	۳۸۵	۳/۸۴	۱/۲۲

قبل از انجام آزمون فرضیات، ابتدا پیش‌فرض‌های مرتبط با آزمون‌های آماری که در این پژوهش به کار گرفته شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفت. برای اطمینان از رعایت پیش‌فرض‌های آزمون‌های آماری مانند ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و مدل‌یابی معادلات ساختاری، ضروری است که مقادیر آزمون‌های KMO و کرویت بارتلت، آزمون لون و همچنین آزمون کولموگروف - اسمیرنف با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد ارزیابی قرار گیرند.

جدول ۵. مقادیر آزمون کیزر - میر-الکین و آزمون کرویت بارتلت

شاخص	مقدار
شاخص کفایت نمونه‌گیری (آزمون کیزر-میر-الکین)	۰/۹۷۶
آزمون کرویت بارتلت	۱۳۱۲۹۱/۸۱۸
آماره مجذور خی	۲۹۲۶
درجه آزادی	۰/۰۰۰
سطح معنی‌داری	

جدول ۵ نتایج آزمون کیزر-میر-الکین (KMO) و آزمون کرویت بارتلت را ارائه می‌کند. در این جدول، شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) برابر با ۰/۹۷۶ است و نتایج آزمون کرویت بارتلت نیز به صورت آماره مجذور خی (χ^2) ۱۳۱۲۹۱/۸۱۸ با درجه آزادی ۲۹۲۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ نشان داده شده است. مقدار KMO برابر با ۰/۹۷۶ است که بسیار بالا است و نشان می‌دهد که داده‌ها برای انجام تحلیل‌های آماری مانند تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری کاملاً مناسب هستند.

آزمون کرویت بارتلت با آماره مجذور خی (χ^2) ۱۳۱۲۹۱/۸۱۸ و درجه آزادی ۲۹۲۶ انجام شده است. سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۰۰۰ است، که نشان می‌دهد ماتریس همبستگی داده‌ها معنی‌دار است و فرض صفر مبنی بر این که ماتریس همبستگی یک ماتریس هویت است، رد می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد که داده‌ها برای انجام تحلیل‌های پیشرفته مانند تحلیل عاملی و مدل‌یابی ساختاری مناسب هستند. با توجه به نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از کیفیت و کفایت خوبی برای انجام تحلیل‌های آماری برخوردار هستند.

جدول ۶ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف را نشان می‌دهد. این آزمون به عنوان یکی از ابزارهای آماری برای ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

توسعه فردی و تحول سازمانی

جدول ۶. آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن

متغیرها	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
ترومای سازمانی	۰/۱۷۷	۳۸۵	۰/۲۰۰
بی تمدنی سازمانی	۰/۱۶۱	۳۸۵	۰/۲۰۰
آنومای سازمانی	۰/۱۳۹	۳۸۵	۰/۲۰۰

جدول ۶ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف را برای بررسی نرمال بودن سه متغیر «ترومای سازمانی»، «بی تمدنی سازمانی» و «آنومی سازمانی» ارائه می کند. در مجموع، سطح معنی داری برای همه متغیرها بزرگ تر از ۰/۰۵ است (۰/۲۰۰) که نشان می دهد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده ها برای هیچ یک از متغیرها رد نمی شود. این به این معنی است که داده های هر سه متغیر دارای توزیع نرمال هستند و می توان از آزمون های آماری پارامتریک برای تحلیل آن ها استفاده کرد.

جدول ۷ نتایج آزمون لون را برای بررسی همگنی واریانس متغیرهای پژوهش ارائه می دهد. در صورتی که نتایج آزمون نشان دهد که واریانس ها همگن هستند، می توان از آزمون های پارامتری استفاده کرد و در غیر این صورت، استفاده از آزمون های ناپارامتری توصیه می شود.

جدول ۷. آزمون لون در مورد برابری واریانس های متغیرهای پژوهش

متغیر	F	df1	df2	سطح معنی داری
ترومای سازمانی	۱/۳۲	۲	۳۸۲	۰/۲۷
بی تمدنی سازمانی	۱/۴۱	۲	۳۸۲	۰/۲۵
آنومای سازمانی	۱/۳۷	۲	۳۸۲	۰/۲۹

جدول ۷ نتایج آزمون لون را برای بررسی برابری واریانس های متغیرهای «ترومای سازمانی»، «بی تمدنی سازمانی» و «آنومی سازمانی» ارائه می کند. در این جدول، برای هر متغیر، آماره آزمون (F)، درجه آزادی ۱ (df1)، درجه آزادی ۲ (df2) و سطح معنی داری ذکر شده است. در مجموع، سطح معنی داری برای همه متغیرها بزرگ تر از ۰/۰۵ است، که نشان می دهد فرض صفر مبنی بر برابری واریانس ها برای هیچ یک از متغیرها رد نمی شود. این به این معنی است که واریانس های متغیرهای «ترومای سازمانی»، «بی تمدنی سازمانی» و «آنومی سازمانی» در بین گروه ها برابر هستند. این نتیجه نشان می دهد که می توان از آزمون های آماری پارامتریک که بر فرض همگنی واریانس ها استوارند، استفاده کرد.

سوال اصلی: آیا بین ترومای سازمانی و بی تمدنی سازمانی با نقش میانجی آنومی سازمانی رابطه وجود دارد؟

برای آزمون سوال مورد نظر، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. داده های مربوط به این مدل سازی نشان می دهند که ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان و متغیرهای قابل مشاهده از حد معنی داری استاندارد فراتر رفته اند و به سطوحی رسیده اند که نه تنها از نظر آماری معنی دار هستند بلکه از لحاظ قدرت و تأثیرگذاری نیز قابل توجه هستند. علاوه بر این، نتایج آزمون بوت استرپ با استفاده از آماره t نیز نشان می دهند که تأثیرات متغیرهای پنهان بر متغیرهای قابل مشاهده معنی دار هستند. این یافته ها حاکی از آن هستند که متغیرهای پنهان نقش مهمی در شکل گیری ویژگی های متغیرهای قابل مشاهده دارند. با توجه دقیق به این متغیرها می توان درک بهتری از نحوه تأثیرگذاری آن ها به دست آورد. به طور کلی این نتایج نشان می دهند که متغیرهای پنهان تأثیرات قابل توجهی بر متغیرهای قابل مشاهده دارند.

Personal Development and Organizational Transformation

جدول ۸. نتایج ضریب مسیر و بوت استراب تأثیر متغیرهای مکنون بر متغیرهای آشکار

متغیر مکنون	متغیر آشکار	ضریب مسیر	آماره t	نوع اثر	نتیجه ضریب مسیر	نتیجه آماره t
آنومای سازمانی	سؤال ۱	۰/۴۷۹	۸/۴۷۳	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۲	۰/۵۸۸	۱۰/۳۳۹	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۳	۰/۶۶۷	۱۹/۴۶۰	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۴	۰/۴۹۳	۷/۰۹۸	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۵	۰/۷۱۴	۱۸/۶۴۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۶	۰/۵۵۶	۱۰/۳۱۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۷	۰/۶۰۵	۱۱/۲۷۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۸	۰/۵۱۰	۷/۱۵۷	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
ترومای سازمانی	ادارک شده	۰/۴۵۶	۶/۶۰۷	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	افت کیفیت آموزشی	۰/۵۵۴	۸/۳۴۴	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	بی‌اعتمادی سازمانی	۰/۶۲۸	۹/۴۶۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	بی‌انگیزگی شغلی	۰/۵۵۲	۸/۸۶۹	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	تمایل به ترک شغل	۰/۴۷۱	۶/۵۳۹	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	شخصی‌سازی سازمان	۰/۴۴۹	۶/۲۶۸	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	عدم دلبستگی شغلی	۰/۶۷۲	۱۹/۸۶۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	فقر ارتباطات حرفه‌ای	۰/۵۸۲	۱۱/۴۸۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
بی‌تمدنی سازمانی	کاهش بهداشت روانی	۰/۵۰۴	۷/۱۴۸	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱	۰/۲۹۴	۵/۶۱۳	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۲	۰/۳۸۱	۷/۷۱۴	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۳	۰/۶۶۱	۱۸/۳۹۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۴	۰/۵۶۳	۱۳/۵۶۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۵	۰/۳۰۳	۴/۷۵۹	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۶	۰/۶۰۳	۱۳/۸۳۳	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۷	۰/۶۲۰	۱۶/۰۳۸	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۸	۰/۶۱۵	۱۳/۹۱۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۹	۰/۵۶۱	۱۱/۵۵۰	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۰	۰/۴۳۰	۷/۲۶۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۱	۰/۶۷۵	۱۸/۶۷۵	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۲	۰/۵۱۲	۹/۸۹۶	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۳	۰/۶۱۴	۱۵/۷۸۲	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۴	۰/۷۲۳	۲۱/۳۳۹	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۵	۰/۶۶۵	۱۴/۰۴۶	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۶	۰/۶۷۳	۱۸/۲۶۶	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۷	۰/۷۲۶	۲۵/۱۷۰	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۸	۰/۷۵۰	۲۸/۴۸۷	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید
	سؤال ۱۹	۰/۶۵۴	۱۷/۱۸۸	مستقیم	۰/۳۰ > تأیید	۲/۵۸ > تأیید

در جدول ۸ نتایج ضریب مسیر و بوت استراب تأثیر متغیرهای مکنون بر متغیرهای آشکار ارائه شده است. در ادامه، داده‌های جدول همراه با تفسیر ارائه می‌شود:

در بخش آنومی سازمانی، هشت سؤال به عنوان شاخص‌های این متغیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ضرایب مسیر برای این سؤالات به ترتیب عبارتند از: سؤال ۱ با ضریب مسیر ۰/۴۷۹ و آماره t برابر با ۸/۴۷۳، سؤال ۲ با ضریب مسیر ۰/۵۸۸ و آماره t برابر با ۱۰/۳۳۹، سؤال ۳ با

ضریب مسیر ۰/۶۶۷ و آماره t برابر با ۱۹/۴۶۰، سؤال ۴ با ضریب مسیر ۰/۴۹۳ و آماره t برابر با ۷/۰۹۸، سؤال ۵ با ضریب مسیر ۰/۷۱۴ و آماره t برابر با ۱۸/۶۴۵، سؤال ۶ با ضریب مسیر ۰/۵۵۶ و آماره t برابر با ۱۰/۳۱۵، سؤال ۷ با ضریب مسیر ۰/۶۰۵ و آماره t برابر با ۱۱/۲۷۲ و سؤال ۸ با ضریب مسیر ۰/۵۱۰ و آماره t برابر با ۷/۱۵۷. تمامی ضرایب مسیر بالاتر از ۰/۳۰۰ و آماره‌های t بالاتر از ۲/۲۵۸ هستند که نشان دهنده معناداری و قدرت بالای تأثیر آنومی سازمانی بر شاخص‌های مربوطه است. بالاترین ضریب مسیر مربوط به سؤال ۵ (۰/۷۱۴) و پایین‌ترین آن مربوط به سؤال ۱ (۰/۴۷۹) است که هر دو از لحاظ آماری معنادار هستند. این نتایج بیانگر آن است که تمامی سؤالات به خوبی مفهوم آنومی سازمانی را پوشش داده‌اند و این متغیر تأثیر مستقیمی بر شاخص‌های خود دارد.

در بخش ترومای سازمانی، نه شاخص مورد بررسی قرار گرفته است. ضرایب مسیر به ترتیب عبارتند از: آمارک شده با ضریب مسیر ۰/۴۵۶ و آماره t برابر با ۶/۶۰۷، افت کیفیت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۵۵۴ و آماره t برابر با ۸/۳۴۴، بی‌اعتمادی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۲۸ و آماره t برابر با ۹/۴۶۲، بی‌انگیزگی شغلی با ضریب مسیر ۰/۵۵۲ و آماره t برابر با ۸/۸۶۹، تمایل به ترک شغل با ضریب مسیر ۰/۴۷۱ و آماره t برابر با ۶/۵۳۹، شخصی‌سازی سازمان با ضریب مسیر ۰/۴۴۹ و آماره t برابر با ۶/۲۶۸، عدم دلبستگی شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۷۲ و آماره t برابر با ۱۹/۸۶۵، فقر ارتباطات حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۵۸۲ و آماره t برابر با ۱۱/۴۸۲ و کاهش بهداشت روانی با ضریب مسیر ۰/۵۰۴ و آماره t برابر با ۷/۱۴۸. در این بخش نیز تمامی ضرایب مسیر بالاتر از ۰/۳۰۰ و آماره‌های t بالاتر از ۲/۲۵۸ هستند که نشان دهنده معناداری تأثیر ترومای سازمانی بر شاخص‌های خود است. بالاترین ضریب مسیر مربوط به عدم دلبستگی شغلی (۰/۶۷۲) و پایین‌ترین آن مربوط به شخصی‌سازی سازمان (۰/۴۴۹) است. این نتایج نشان می‌دهد که ترومای سازمانی بیشترین تأثیر را بر عدم دلبستگی شغلی و بی‌اعتمادی سازمانی دارد و این دو شاخص باید در مدیریت آسیب‌های سازمانی مورد توجه ویژه قرار گیرند.

در بخش بی‌تمدنی سازمانی، نوزده سؤال به عنوان شاخص‌های این متغیر بررسی شده‌اند. ضرایب مسیر این سؤالات به ترتیب عبارتند از: سؤال ۱ با ضریب مسیر ۰/۲۹۴ و آماره t برابر با ۵/۶۱۳، سؤال ۲ با ضریب مسیر ۰/۳۸۱ و آماره t برابر با ۷/۷۱۴، سؤال ۳ با ضریب مسیر ۰/۶۶۱ و آماره t برابر با ۱۸/۳۹۵، سؤال ۴ با ضریب مسیر ۰/۵۶۳ و آماره t برابر با ۱۳/۵۶۵، سؤال ۵ با ضریب مسیر ۰/۳۰۳ و آماره t برابر با ۴/۷۵۹، سؤال ۶ با ضریب مسیر ۰/۶۰۳ و آماره t برابر با ۱۳/۸۳۳، سؤال ۷ با ضریب مسیر ۰/۶۲۰ و آماره t برابر با ۱۶/۰۳۸، سؤال ۸ با ضریب مسیر ۰/۶۱۵ و آماره t برابر با ۱۳/۹۱۲، سؤال ۹ با ضریب مسیر ۰/۵۶۱ و آماره t برابر با ۱۱/۵۵۰، سؤال ۱۰ با ضریب مسیر ۰/۴۳۰ و آماره t برابر با ۷/۲۶۲، سؤال ۱۱ با ضریب مسیر ۰/۶۷۵ و آماره t برابر با ۱۸/۶۷۵، سؤال ۱۲ با ضریب مسیر ۰/۵۱۲ و آماره t برابر با ۹/۸۹۶، سؤال ۱۳ با ضریب مسیر ۰/۶۱۴ و آماره t برابر با ۱۵/۷۸۲، سؤال ۱۴ با ضریب مسیر ۰/۷۲۳ و آماره t برابر با ۲۱/۳۳۹، سؤال ۱۵ با ضریب مسیر ۰/۶۶۵ و آماره t برابر با ۱۴/۰۴۶، سؤال ۱۶ با ضریب مسیر ۰/۶۷۳ و آماره t برابر با ۱۸/۲۶۶، سؤال ۱۷ با ضریب مسیر ۰/۷۲۶ و آماره t برابر با ۲۵/۱۷۰، سؤال ۱۸ با ضریب مسیر ۰/۷۵۰ و آماره t برابر با ۲۸/۴۸۷ و سؤال ۱۹ با ضریب مسیر ۰/۶۵۴ و آماره t برابر با ۱۷/۱۸۸. در این بخش نیز تمامی ضرایب مسیر بالاتر از ۰/۳۰۰ و آماره‌های t بالاتر از ۲/۲۵۸ هستند که نشان دهنده معناداری تأثیر بی‌تمدنی سازمانی بر شاخص‌های خود است. بالاترین ضریب مسیر مربوط به سؤال ۱۸ (۰/۷۵۰) و پایین‌ترین آن مربوط به سؤال ۱ (۰/۲۹۴) است. این نتایج نشان می‌دهد که بی‌تمدنی سازمانی بیشترین تأثیر را بر سؤالاتی دارد که احتمالاً به رفتارهای مخرب و ضدحرفه‌ای اشاره دارند.

در مجموع، نتایج جدول نشان می‌دهد که هر سه متغیر مکنون (آنومی سازمانی، ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی) تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر شاخص‌های مربوط به خود دارند. تمامی ضرایب مسیر بالاتر از ۰/۳۰۰ و آماره‌های t بالاتر از ۲/۲۵۸ هستند که نشان‌دهنده روایی

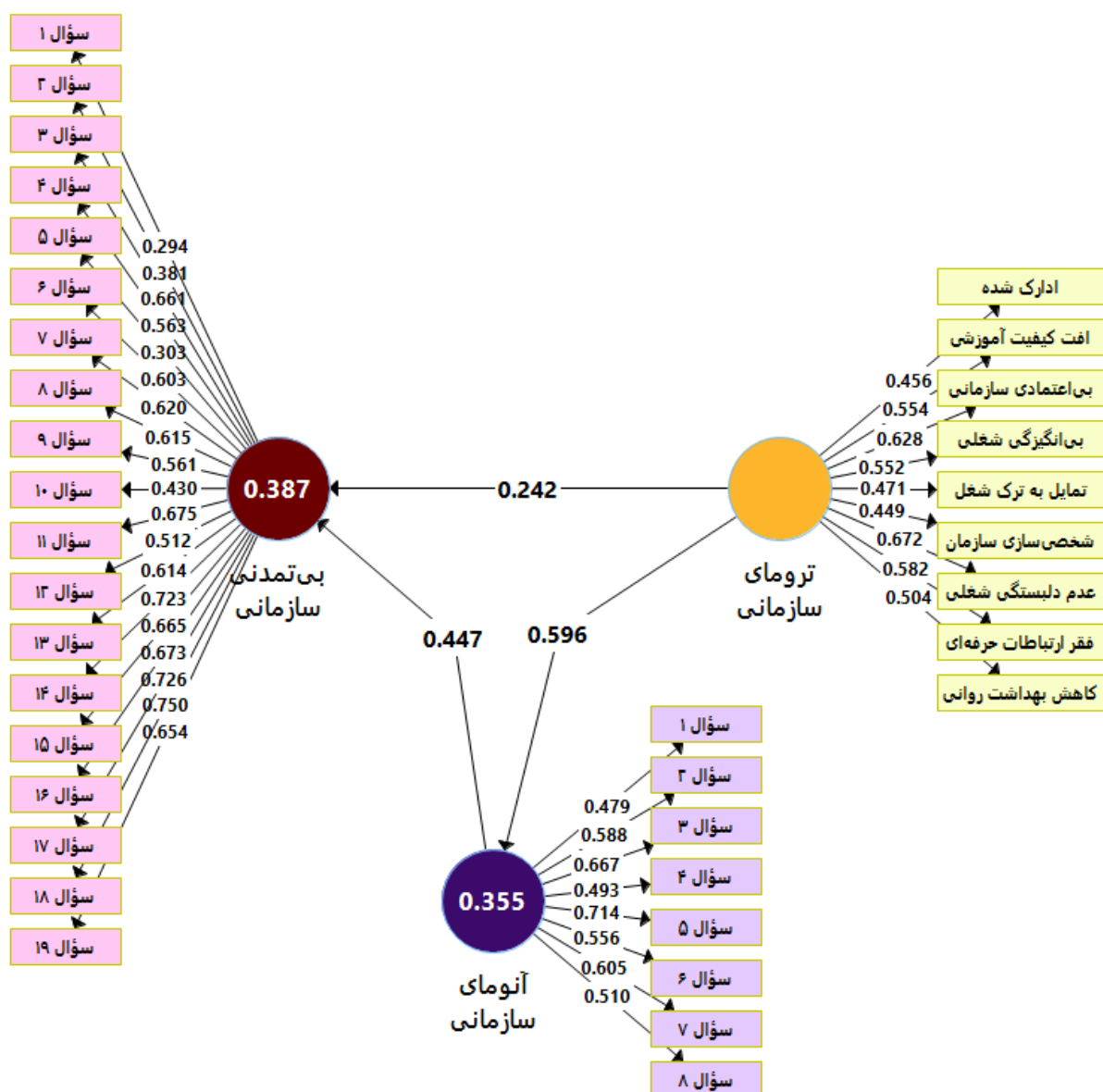
و پایایی مناسب مدل اندازه‌گیری است. این یافته‌ها بیانگر آن است که مدل پژوهش از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار است و می‌تواند به عنوان ابزاری معتبر برای تحلیل و مدیریت مسائل رفتاری و روانی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، شاخص‌هایی مانند عدم دلبستگی شغلی، بی‌اعتمادی سازمانی و برخی سؤالات مربوط به بی‌تمدنی سازمانی (مانند سؤال ۱۸) به عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند.

همچنین، در جدول ۹ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج ضریب مسیر و بوت‌استراب اثرات مستقیم و غیر مستقیم رابطه بین متغیرها ارائه شده است.

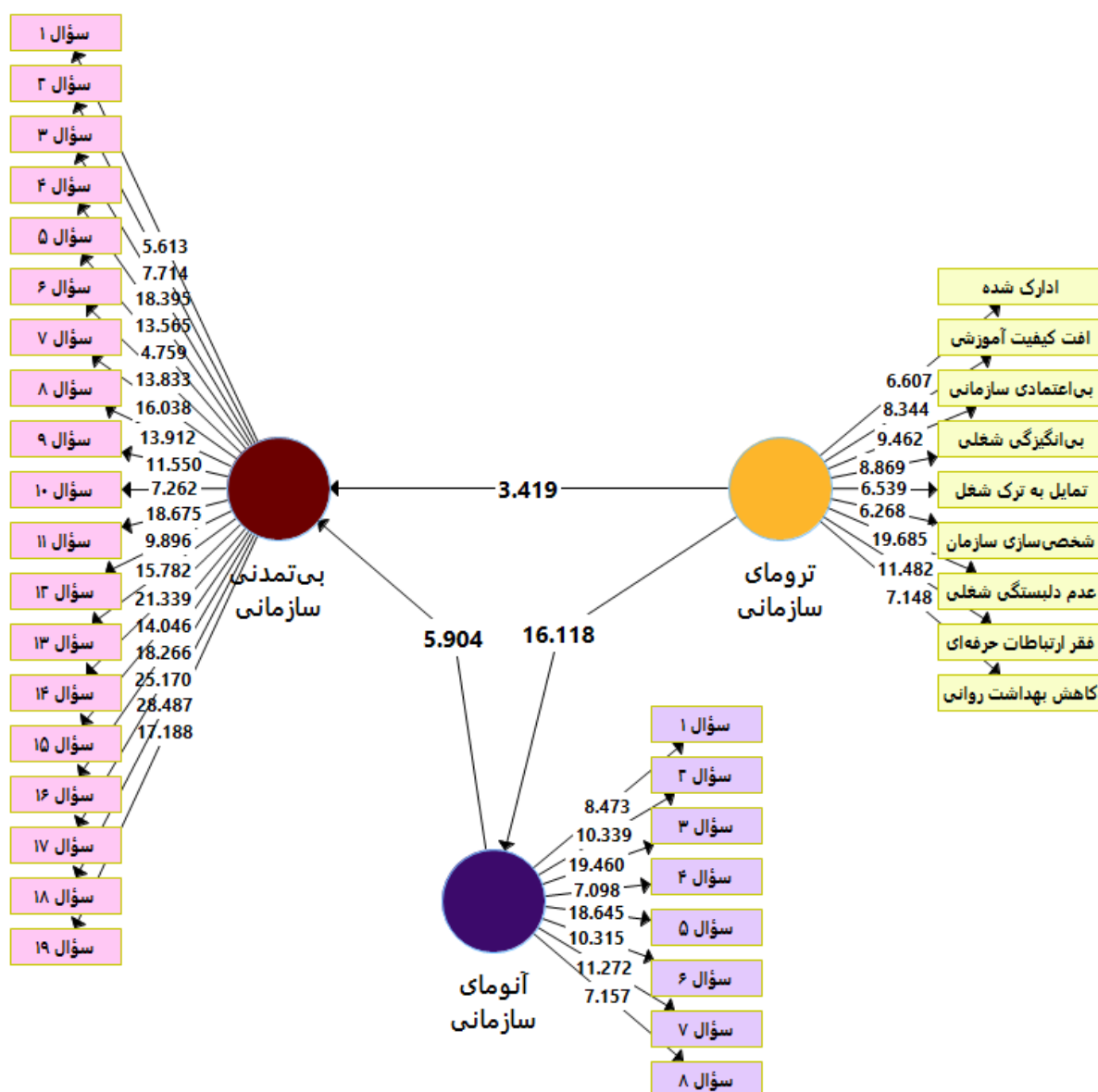
جدول ۹. نتایج ضریب مسیر و بوت‌استراب اثرات مستقیم و غیر مستقیم رابطه بین متغیرها

مسیر رابطه	نوع اثر	ضریب مسیر	آماره t	P
ترومای سازمانی	<- بی‌تمدنی سازمانی	۰/۲۴۲	۳/۴۱۹	۰/۰۰۰
ترومای سازمانی	<- آنومای سازمانی	۰/۵۹۶	۱۶/۱۱۸	۰/۰۰۰
ترومای سازمانی و آنومی سازمانی	<- بی‌تمدنی سازمانی	۰/۴۴۷	۵/۹۰۴	۰/۰۰۰

جدول ۹ نتایج ضریب مسیر و بوت‌استراب اثرات مستقیم و غیرمستقیم رابطه بین متغیرهای ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی را نشان می‌دهد. این جدول سه مسیر اصلی را بررسی کرده است. مسیر مستقیم از ترومای سازمانی به بی‌تمدنی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۴۲، آماره t برابر با ۳/۴۱۹ و سطح معناداری (P) برابر با ۰/۰۱ نشان می‌دهد که ترومای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بی‌تمدنی سازمانی دارد. ضریب مسیر ۰/۲۴۲ بیانگر شدت متوسط این تأثیر است و آماره t بالاتر از ۲/۵۸ و P کمتر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده اعتبار آماری بالای این رابطه است. مسیر مستقیم از ترومای سازمانی به آنومی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۹۶، آماره t برابر با ۱۶/۱۱۸ و P برابر با ۰/۰۱ نشان می‌دهد که ترومای سازمانی تأثیر قوی و معناداری بر آنومی سازمانی دارد. ضریب مسیر ۰/۵۹۶ بسیار بالاتر از آستانه ۰/۳۰۰ است و آماره t بسیار بزرگ و P بسیار کوچک، نشان‌دهنده قدرت و اطمینان بالای این رابطه است. مسیر غیرمستقیم از ترومای سازمانی و آنومی سازمانی به بی‌تمدنی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴۷، آماره t برابر با ۵/۹۰۴ و P برابر با ۰/۰۱ گزارش شده است که نشان می‌دهد ترومای سازمانی از طریق تأثیر بر آنومی سازمانی، به طور غیرمستقیم نیز بر بی‌تمدنی سازمانی اثرگذار است. ضریب مسیر ۰/۴۴۷ نشان‌دهنده تأثیر قابل توجه و متوسط این مسیر غیرمستقیم است و آماره t و P معناداری این اثر را تأیید می‌کنند. به طور کلی، این نتایج بیانگر آن است که ترومای سازمانی نه تنها به طور مستقیم بر بی‌تمدنی سازمانی تأثیر می‌گذارد، بلکه از طریق افزایش آنومی سازمانی نیز به صورت غیرمستقیم بر بی‌تمدنی سازمانی اثرگذار است. همچنین، تأثیر ترومای سازمانی بر آنومی سازمانی بسیار معنادار است که نقش میانجی آنومی سازمانی را در این مدل تأکید می‌کند.



شکل ۱. پایایی ترکیبی و ضرایب مسیر رابطه ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی از طریق نقش میانجی آنومی سازمانی



شکل ۲. مقادیر بوت‌استرپ رابطه ترومای سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی از طریق نقش میانجی آنومی سازمانی

در جدول ۱۰ شاخص‌های مربوط به برازش حداقل مربعات جزئی ارائه شده‌اند. داده‌های این جدول نشان می‌دهند که تمامی شاخص‌ها تأیید شده‌اند.

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش حداقل مربعات جزئی

شاخص	مقدار	معیار قابل قبول	نتیجه
شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد	۰/۰۳۵	کم‌تر از ۰/۱	تأیید
معیار تناسب مدل راستین d_ULS	۰/۸۱۷	تفسیر بر اساس شاخص تناسب به‌هنگار	تأیید
معیار تناسب مدل راستین d_G	۹/۷۰۰	تفسیر بر اساس شاخص تناسب به‌هنگار	تأیید
شاخص تناسب به‌هنگار	۰/۷۵۵	بیشتر از ۰/۷	تأیید

جدول ۱۰ شاخص‌های برازش مدل حداقل مربعات جزئی را نشان می‌دهد که برای ارزیابی تطبیق مدل نظری با مدل تجربی استفاده می‌شود. در این جدول، سه شاخص اصلی مورد بررسی قرار گرفته است: «شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)»، «معیار تناسب مدل راستین (d_ULS و d_G)»، و «شاخص تناسب به‌هنگار (NFI)».

«شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)» مقدار ۰/۰۳۵ دارد و معیار قابل قبول برای آن کمتر از ۰/۱ است. این شاخص نشان می‌دهد که مدل تا چه اندازه با داده‌های تجربی مطابقت دارد. مقدار SRMR کمتر از ۰/۱ نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است و داده‌های تجربی را به خوبی توضیح می‌دهد. بنابراین، نتیجه برای این شاخص «تأیید» است.

«معیار تناسب مدل راستین (d_ULS و d_G)» نیز مورد بررسی قرار گرفته است. مقدار d_ULS ۰/۸۱۷ و مقدار d_G ۹/۷۰۰ است. اگرچه این معیارها به‌طور مستقیم تفسیر نمی‌شوند، اما تأیید مدل بر اساس شاخص‌های دیگر مانند NFI نشان می‌دهد که مدل از تناسب خوبی برخوردار است. تفسیر آن‌ها به‌طور کلی بر اساس «شاخص تناسب به‌هنگار» انجام می‌شود و نتیجه برای آن‌ها نیز «تأیید» است.

«شاخص تناسب به‌هنگار (NFI)» با مقدار ۰/۷۵۵، نشان می‌دهد که مدل تا چه اندازه با داده‌های تجربی مطابقت دارد. معیار قابل قبول برای این شاخص بیشتر از ۰/۷ است. مقدار NFI بیشتر از ۰/۷ نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است و داده‌های تجربی را به خوبی توضیح می‌دهد. بنابراین، نتیجه برای این شاخص نیز «تأیید» است.

در کل، جدول نشان می‌دهد که مدل حداقل مربعات جزئی از برازش خوبی برخوردار است. همه شاخص‌های برازش مورد بررسی، معیارهای قابل قبول را برآورده می‌کنند، که نشان دهنده این است که مدل نظری با داده‌های تجربی مطابقت دارد و از اعتبار کافی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش حاضر به دلیل اهمیت آن‌ها در عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها، در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند (Abugabel, 2023; Fathi Chegeni, 2024; Ghafouri et al., 2022; Hoang Nguyen Tran, 2023; Kearney, 2023; Mirzaaghaei Kiakolaei et al., 2024; Mohammadi et al., 2022; Pandey et al., 2023; Petrova & Spatenka, 2022; Rahmani & Ghanbari, 2022). اما آنچه که در این تحقیق مورد سوال بود، تبیین رابطه این مولفه‌ها با یکدیگر و مدارس بود. ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و بی‌تمدنی سازمانی از مفاهیم کلیدی در مدیریت و روانشناسی سازمانی هستند که بررسی آن‌ها می‌تواند تأثیرات عمیقی بر عملکرد و سلامت سازمان‌ها داشته باشد.

موضوع ترومای سازمانی در شرکت‌ها و سازمان‌های متعددی انجام گرفته و در مورد موانع، چالش‌ها و موفقیت‌های آن، پژوهش‌های مختلفی صورت پذیرفته است. گروهی از مطالعات در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی، صنایع و یا سازمان‌های تولیدی و بازرگانی صورت پذیرفته‌اند و از زوایای نیازهای بیمارستانی، سازمان‌های صنعتی و تولیدی اقدام شده‌اند. باعنایت به بررسی پیشینه تحقیق نتایج نشان داد که هرچند پژوهش‌های متعددی در این حوزه انجام گرفته است اما پژوهشی یافت نشد که در زمینه آسیب‌شناسی و چالش‌ها به صورت خاص در آموزش و پرورش ایران صورت گرفته باشد.

ترومای سازمانی به تجربیات منفی و آسیب‌های روانی و عاطفی اشاره دارد که کارکنان در محیط کار خود تجربه می‌کنند. این تجربیات می‌توانند ناشی از فشارهای شغلی، تعارضات بین فردی، یا تغییرات ناگهانی در ساختار سازمانی باشند. ترومای سازمانی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه، افزایش استرس و در نهایت کاهش بهره‌وری کارکنان شود. بنابراین، شناسایی و مدیریت بررسی آن از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا این مفاهیم به طور مستقیم بر عملکرد و سلامت سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند.

همچنین آنومی سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که در آن هنجارها و ارزش‌های سازمانی دچار اختلال می‌شوند. آنومی سازمانی می‌تواند به بی‌نظمی، کاهش تعهد کارکنان و افزایش نارضایتی منجر شود. بررسی این پدیده به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که ساختارهای خود را بازنگری کرده و به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و پایدار بپردازند. بی‌تمدنی سازمانی نیز به فقدان نظم و انضباط در رفتارها و رویه‌های سازمانی اشاره دارد. این وضعیت می‌تواند به عدم رعایت قوانین و مقررات، عدم احترام به یکدیگر و کاهش همکاری بین اعضای سازمان منجر شود. بی‌تمدنی سازمانی می‌تواند به کاهش اعتبار سازمان و از دست دادن اعتماد مشتریان و ذینفعان منجر شود. بررسی این موضوع به سازمان‌ها کمک می‌کند تا راهکارهایی برای تقویت انضباط و نظم در محیط کار پیدا کنند.

در نهایت، بررسی این سه مفهوم به سازمان‌ها، از جمله مدارس کمک می‌کند تا به بهبود فرهنگ سازمانی، افزایش رضایت کارکنان و بهبود عملکرد کلی دست یافته و به یک محیط کار سالم و پربازده دست یابند که در آن همه اعضا احساس ارزشمندی و امنیت کنند. برای کاهش اثرات ترومای سازمانی ضروری است که برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای معلمان در نظر گرفته شود. این برنامه‌ها باید شامل جلسات مشاوره، ارتقاء مهارت‌های ارتباطی و فراهم کردن فرصت‌های برای تبادل نظر باشد تا ضمن تقویت ارتباطات و همبستگی در بین معلمان، مسائل و مشکلات شناسایی و از بروز ترومای سازمانی جلوگیری گردد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش آنومی سازمانی (وجود بی‌عدالتی، ضعف قوانین، آشفتگی کاری، عدم آینده‌نگری، رفتارهای مخرب، بی‌تفاوت بودن به مشکلات همکاران، اعتماد نداشتن، مشخص نکردن انتظارات و...) تاثیر معنادار بر مولفه‌های ترومای سازمانی دارد و باعث ناتعادلی در محیط مدرسه می‌شود لذا به مدیران، کارکنان و معلمان توصیه می‌شود به این مسائل توجه کنند و جهت بهبود آن تلاش نمایند. همچنین با عنایت به آنکه بروز عوامل بی‌تمدنی سازمانی، نه تنها خود به خود باعث ایجاد یک محیط سمی می‌شوند بلکه با حضور ترومای سازمانی، تشدید می‌شود، فلذا بررسی و مدیریت این عوامل برای حفظ سلامت سازمانی و بهبود عملکرد مدارس ضروری است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

The relationship between organizational trauma, organizational incivility, and the mediating role of organizational anomie has garnered increasing attention in organizational behavior studies, particularly within educational systems. Organizational trauma, as introduced by Hooman and Vivian, represents collective experiences of damage and emotional shock that disrupt protective structures and instill a sense of despair within organizations (Vivian & Horman, 2015; Vivian & Hormann, 2013). Trauma in educational institutions, often neglected in prior research, affects core organizational

functionality and teacher performance (Ghafouri et al., 2022). It can stem from inappropriate behavior, excessive rules, absence of clear missions, and resource scarcity (Rahimi & Aghababaei, 2019), resulting in diminished innovation, reduced identity cohesion, and organizational stagnation (Deklerk & Sasol, 2007; Valikangas et al., 2009).

Organizational anomie refers to the erosion of moral standards and regulatory frameworks within an institution, leading to uncertainty and detachment among members (Mousavi et al., 2016). Employees experiencing anomie exhibit reduced alignment with organizational values, diminished motivation, and a general disinterest in ethical norms (Mazloumi et al., 2017; Mohammadi et al., 2022). Anomie fosters behaviors such as social erosion, underperformance, and hypocrisy (Bayati et al., 2022), which, in turn, can mediate the emergence of organizational incivility.

Organizational incivility, defined by behaviors lacking respect and professionalism, compromises learning environments and workplace morale (Gallo, 2012; Mirzaaghaei Kiakolaei et al., 2024). Its prevalence is global, with research showing that up to 100% of employees may experience incivility (Gadi et al., 2022; Kearney, 2023; Manzoor et al., 2020; Porath & Pearson, 2014; Sliter et al., 2010). Incivility encompasses low-intensity negative behaviors, including aggression, rudeness, and exclusion, often driven or exacerbated by organizational dysfunction (Hoang Nguyen Tran, 2023; Pandey et al., 2023; Petrova & Spatenka, 2022).

While these constructs have been studied independently, their interrelationship within educational settings, especially in Iranian secondary schools, remains underexplored. Past studies have established that anomie can mediate the effects of trauma on deviant behaviors such as hypocrisy and underperformance (Bayati et al., 2022), and that incivility and anomie can reinforce each other, leading to systemic organizational decline (Gilbreath & Pearson, 2005). Moreover, contextual factors such as weak leadership and nepotism have been shown to intensify anomie and incivility (Abugabel, 2023; Amraei et al., 2022; Morshedi Tonkaboni, 2021).

Given the central role of teachers in shaping student outcomes and societal change (Mousapour, 2016; Okeke & Mtyuda, 2017; Safi, 2019), understanding how trauma and anomie contribute to incivility is vital. This study investigates these dynamics using empirical data from secondary school teachers in Mashhad, Iran, aiming to illuminate underlying mechanisms and offer actionable insights for policy and practice.

Methods and Materials

This applied, descriptive-correlational study targeted all official secondary school teachers in Mashhad, totaling 4,452 individuals across 155 schools. Using stratified random sampling, 385 teachers were selected through Cochran's formula. Data collection employed three instruments: a researcher-made Organizational Trauma Questionnaire (24 items), the Lara and Rodríguez Organizational Anomie Scale (8 items), and the Martin and Hine Organizational Incivility Scale (19 items), all rated on a 5-point Likert scale.

Face and content validity were confirmed by 10 academic experts, and construct validity was assessed using structural modeling. Cronbach's alpha coefficients for reliability were 0.962 (trauma), 0.875 (anomie), and 0.981 (incivility). Statistical analysis was performed using SPSS 28 and AMOS 28. Tests for data suitability included KMO (0.976), Bartlett's test of sphericity ($\chi^2 = 131,291.818$, $p < 0.001$), Kolmogorov–Smirnov ($p > 0.05$), and Levene's test for homogeneity of variances ($p > 0.05$). Structural equation modeling (SEM) and bootstrapping were used to assess both direct and indirect paths.

Findings

Demographic data revealed that 70.4% of participants held bachelor's degrees, 24.2% master's, and 5.5% doctorates. Male participants accounted for 60%, and female for 40%. Descriptive statistics showed high mean scores for organizational trauma ($M = 4.12$), incivility ($M = 3.82$), and anomie ($M = 3.84$), with standard deviations indicating moderate dispersion.

Validity checks supported the use of SEM. All factor loadings exceeded 0.3, and t-values surpassed the 2.58 threshold, confirming measurement model robustness. The KMO value (0.976) and significant Bartlett's test confirmed data adequacy for factor analysis. The SRMR index was 0.035 (< 0.10), and the NFI was 0.755 (> 0.70), indicating good model fit.

Path coefficients demonstrated significant direct effects: organizational trauma $\rightarrow$ anomie ($\beta = 0.596$, $t = 16.118$), trauma $\rightarrow$ incivility ($\beta = 0.242$, $t = 3.419$), and the indirect path trauma $\rightarrow$ anomie $\rightarrow$ incivility ($\beta = 0.447$, $t = 5.904$), all with p-values < 0.001 . Among trauma indicators, lack of job attachment ($\beta = 0.672$) and organizational distrust ($\beta = 0.628$) were most affected. For anomie, item 5 ($\beta = 0.714$) had the strongest loading. Incivility items 18 ($\beta = 0.750$) and 17 ($\beta = 0.726$) showed the highest effects.

Overall, organizational trauma significantly influenced organizational anomie, which in turn mediated the relationship between trauma and incivility. The findings affirm that without addressing trauma and its psychological residue, schools risk cultivating environments rife with incivility and dysfunction.

Discussion and Conclusion

The study substantiates the hypothesis that organizational trauma predicts organizational incivility both directly and through the mediating role of anomie. These results align with previous studies highlighting the deleterious effects of trauma on organizational morale, productivity, and culture (Deklerk & Sasol, 2007; Ghafouri et al., 2022; Vivian & Horman, 2015). The observed link between trauma and anomie supports theories suggesting that disrupted organizational norms lead to individual detachment and collective disarray (Mohammadi et al., 2022; Mousavi et al., 2016).

Organizational anomie emerged as a potent mediator, emphasizing its centrality in the causal chain from trauma to incivility. This is in line with previous research that identifies anomie as a precursor to diminished ethical behavior and increased workplace deviance (Bayati et al., 2022; Mazloumi et al., 2017). The high path coefficient from trauma to anomie suggests that emotional and structural disintegration within an organization undermines its normative framework.

The prevalence of incivility, reported as high as 100% in global samples, resonates with the current findings (Gadi et al., 2022; Kearney, 2023; Porath & Pearson, 2014; Sliter et al., 2010). This ubiquity underscores the urgent need for systemic interventions. As prior literature notes, incivility erodes team cohesion, damages organizational reputation, and creates hostile work environments (Hoang Nguyen Tran, 2023; Pandey et al., 2023).

Notably, the educational context of this study introduces new implications. Teachers are foundational to student development and institutional continuity. Therefore, trauma and incivility among educators threaten not just organizational health but also student outcomes and societal progress (Mousapour, 2016; Okeke & Mtyuda, 2017). The study fills a critical gap by focusing on these dynamics within Iranian secondary schools, where such research is scarce.

In conclusion, the findings offer compelling evidence for integrating trauma-informed and norm-reinforcing practices into school management. Addressing organizational trauma through supportive leadership, clear communication, and mental health initiatives could mitigate anomie and its negative downstream effects. Furthermore, fostering a culture of respect, equity, and shared values is essential to reducing incivility and enhancing school climate. The proposed model provides a

practical framework for educational leaders and policymakers seeking to foster healthier, more productive institutions.

References

- Abugabel, A. H. A. S. (2023). The Mediating Role of Organizational Anomie in the Relationship between Toxic Leadership and Counterproductive Work Behaviors: An Empirical Study. 4(2), 207-263. <https://doi.org/10.21608/cfdj.2023.289004>
- Amraei, F., Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Nazarpouri, A. H. (2022). A Sociological Analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Anomie. *Social Capital Management Quarterly*, 9(1), 49-76. https://jscm.ut.ac.ir/article_81680.html?lang=fa
- Bayati, B., Soleimani, M., & Ahmadi, S. (2022). The Effect of Anomie Conditions on Hypocritical Behavior with the Mediating Role of Shirking and Social Abrasion of Human Resources in the Sports and Recreation Organization of Tehran Municipality. *Iranian Political Sociology*, 5(7), 412-429. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1998105/>
- Clark, C. (2008). Student perspectives on faculty incivility in nursing education: An application of the concept of rankism. *Nursing Outlook*, 56(1), 4-8. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2007.08.003>
- Deklerk, M., & Sasol, M. (2007). Healing emotional trauma in organization .an O.D. framework and case study; organization development journal. *ABI/INFORM Global*, 25(2). https://www.researchgate.net/profile/Mias-Deklerk/publication/285875563_Healing_emotional_trauma_in_organizations_An_OD_framework_and_case_study/links/56692f3708ae9da364ba0515/Healing-emotional-trauma-in-organizations-An-OD-framework-and-case-study.pdf
- Fathi Chegeni, F. (2024). Investigating Organizational Anomie and Deviant Employee Behaviors in the Workplace, Explaining the Mediating Role of Social Capital in Government Organizations. *Scientific Journal*. https://jscm.ut.ac.ir/article_96908.html
- Gadi, P. D., Rena, N. M., & Nygk, G. M. (2022). Workplace incivility and intention to quit among Civil Servants. The moderating role of gender. *GATR-Global Journal of Business and Social Science Review*, 10(2), 104-113. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2022.10.2\(4\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2022.10.2(4))
- Gallo, V. J. (2012). Incivility in nursing education: A review of the literature. *Teaching and Learning in Nursing*, 7(2), 62-66. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2011.11.006>
- Ghafouri, K., Hoveida, R., Rajaeipour, S., & Siadat, S. A. (2022). Identifying the Factors Creating Organizational Trauma in Elementary School Teachers. *Educational Innovations*, 21(83), 69-100. https://www.noavaryedu.oerp.ir/article_157865.html
- Gilbreath, B. A., & Pearson, C. M. (2005). The relationship between organizational incivility and organizational anomie of Business Ethics. 58(4), 343-357.
- Hoang Nguyen Tran, Q. (2023). Workplace incivility and its demographic characteristics: A cross-cultural comparison between chinese and vietnamese working adults. *Sage Open*, 13(3), 21582440231184858. <https://doi.org/10.1177/21582440231184858>
- Johnson, J. L., Martin, K. D., & Saini, A. (2011). Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms. *Business Ethics Quarterly*, 21(3), 473-502. <https://doi.org/10.5840/beq201121327>
- Kearney, K. R. (2023). Municipal employee reactions to city council incivility: An exploratory data analysis. <https://search.proquest.com/openview/d1d0c9658dd53a7e70d63f19e5023351/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Koulivand, P., & Sarlak, M. A. (2015). Factors Creating Organizational Trauma in Private Hospitals and Strategies to Reduce It: A Case Study of Khatam Al-Anbia Hospital. *Public Organizations Management*, 4(1), 109-120. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_2642_0.html?lang=fa
- Lara, P. Z. M. D., & Rodriguez, T. F. E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 36(6), 843-866. <https://doi.org/10.1108/00483480710822391>
- Manzoor, M. T., Manzoor, T., & Khan, M. (2020). Workplace incivility: A cynicism booster leading to turnover intentions. *DECISION*, 47(1), 91-99. <https://doi.org/10.1007/s40622-020-00238-6>
- Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 477-490. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.477>
- Mazloumi, N., Salehi Sedghiani, J., & Sefidchian, S. (2017). A Model of Organizational Anomie and Its Contributing Factors. *Organizational Behavior Studies*, 6(4), 103-107. https://obs.sinaweb.net/article_30322.html

- Mirzaaghaei Kiakolaei, M., Rajaeepour, S., & Shaveran, S. H. (2024). Organizational Incivility in Universities: Factors and Solutions. *Management and Planning in Educational Systems*, 17(1), 99-130. https://mpes.sbu.ac.ir/article_104424.html
- Mohammadi, S., Feizi Zangir, M., Rouhi Eisaloo, M., Hassanzadeh Mahmoud Abad, M., & Ebrahimpour, H. (2022). Designing a Model of the Role of Strategic Human Resource Management in Reducing Organizational Anomie in Iranian Higher Education. *Leadership and Educational Management Quarterly*, 16(1), 135-165. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/2033042>
- Moore, J. (2012). A challenge for social studies educators: Increasing civility in schools and society by modeling civic virtues. *The Social Studies*, 103(4), 140-148. <https://doi.org/10.1080/00377996.2011.596860>
- Morshedi Tonkaboni, M. H. (2021). Investigating the Relationship between Deviant Employee Behaviors and Organizational Trauma. *Journal of Educational Studies NAMA*, 17(9), 44-52. <https://nama.ajajums.ac.ir/article-1-368-fa.html>
- Mousapour, N. (2016). *Fundamentals of Secondary Education Planning*. Astan Quds Razavi Publications. https://journals.iau.ir/article_667903.html
- Mousavi, S. N., Shariat Nejad, A., & Aref Nejad, M. (2016). Identification and Prioritization of Factors Creating Organizational Anomie Using Fuzzy Delphi Technique. *Public Organizations Management*, 4(4), 115-130. https://journals.pnu.ac.ir/article_3328.html
- Okeke, C., & Mtyuda, P. N. (2017). Teacher job Dissatisfaction: implications for Teacher Sustainability and Transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(1), 54-68. <https://doi.org/10.1515/jtes-2017-0004>
- Pandey, S., Singh, M., & Pandey, S. (2023). Incivility in hybrid workplaces: Setting agenda for future research. *Journal of Management & Marketing Review (JMMR)*, 8(1), 17-27. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2023.8.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2023.8.1(3))
- Petrova, K., & Spatenka, J. A. N. (2022). The denison organizational culture survey (docs): empirical review of a digital organizational cultures' effectiveness. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 12(2), 198-203. <https://doi.org/10.33543/1202198203>
- Porath, C., & Pearson, C. (2014). The price of incivility: Lack of respect hurts morale and the bottom line. *Harvard business review*, 91(1-2), 115-121. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2018.1442234>
- Rahimi, H., & Aghababaei, R. (2019). The Impact of Organizational Trauma on Employees' Ethical Behavior and Work Conscience: The Moderating Role of Organizational Culture. *Human Resource Studies*, 9(4), 77-102. https://www.jhrs.ir/&url=http://www.jhrs.ir/article_104221.html?lang=fa
- Rahmani, E., & Ghanbari, S. (2022). The Role of Toxic Leadership in Creating Organizational Trauma with the Mediation of Hypocritical Behavior. *Research in Educational Systems*, 16(58), 20-34. https://www.jiera.ir/article_167788.html
- Safi, A. (2019). One Hundred Years of Teacher Training in Iran: Opportunities, Threats, and Future Prospects. *Education and Training Quarterly*, 2(35), 84-106. https://qjoe.ir/browse.php?a_id=1811&sid=1&slc_lang=en
- Sliter, M., Jex, S., Wolford, K., & McInerney, J. (2010). How rude! Emotional labor as a mediator between customer incivility and employee outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 468-481. <https://doi.org/10.1037/a0020723>
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, S., Zainurossalamia Za, S., & Riadi, S. S. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1), 1743627. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627>
- Valikangas, L., Hoegl, M., & Gibbert, M. (2009). Why learning from failure is not easy (and what to do about it) Innovation Trauma at Sun Micro System. *European Management Journal*, 27(4), 225-233. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2008.12.001>
- Vickers, M. H. (2006). Writing what's relevant: Workplace incivility in public administration-A wolf in sheep's clothing. *Administrative Theory & Praxis*, 28(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/10841806.2006.11029525>
- Vivian, P., & Horman, S. (2015). Persistent Traumatization in Nonprofit Organizations. *OD Practitioner*, 47(1), 25-30. <https://aura.antioch.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1188&context=etds&filename=1&type=additional>
- Vivian, P., & Horman, S. (2013). *Organizational trauma and healing, create space*, North Charleston. SC. ISBN, 13: 978-147918851. <https://www.amazon.de/-/en/Organizational-Trauma-Healing-Patricia-Vivian/dp/1479188514>
- Zare, F., & Sepahvand, R. (2019). Investigating the Role of Toxic Leadership Style on Organizational Trauma with Regard to the Mediating Role of Organizational Silence. *A New Approach in Educational Management Quarterly*, 10(1), 189-216. <https://www.sid.ir/paper/168820/fa>