

Public Organizations Management

Open Access

Summer (2024) 12(3): 87-100

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.67763.4826>

Received: 29/April/2023

Accepted: 17/Jan/2024

ORIGINAL ARTICLE

Identifying the Impact of the "Getting Ride" Policy on Organizational Performance with Emphasis on the Mediating Role of Employee Competency and Toxic Colleagues in Isfahan Mellat Bank

Mehdi Mohammadi^{1*}, Morteza Agha Tehrani², Somayeh Akhlaghiyan³, Tahereh Sahrai⁴

1. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran,
2. Assistant Professor, Department of Ethics, Imam Khomeini Research Institute, Qom, Iran.
3. Msc Student, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
4. Msc Student, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Mehdi Mohammadi

E-mail: mohammadi12035@pnu.ac.ir

How to cite

Mohammadi, M., Agha Tehrani, M., Akhlaghiyan, S., & Sahrai, T. (2024). Identifying the Impact of the "Getting Ride" Policy on Organizational Performance with Emphasis on the Mediating Role of Employee Competency and Toxic Colleagues in Isfahan Mellat Bank. *Public Organizations Management*, 12(3), 87-100.

ABSTRACT

The research aimed to identify the effect of the "Getting Ride" policy on organizational performance with an emphasis on the mediating role of competence of employees and toxic colleagues in Mellat Bank of Isfahan province. This is a descriptive-survey applied research, the data of which were collected using a questionnaire of statistical sources. The target population of this study was the employees of Bank Mellat branches in Isfahan province, which were divided into three groups: managers, deputies, and employees. The software used was PLS, and 168 questionnaires were collected from these 200 selected participants. Based on the findings, the "Getting Ride" policy directly and significantly affected the organizational performance of Bank Mellat in Isfahan province. In addition, the competence of employees and toxic colleagues has a mediating and significant effect on organizational performance in Bank Mellat of Isfahan Province.

KEYWORDS

"Getting Ride" policy, Organizational Performance, Competence of Employees, Toxic Colleague, Mellat Bank of Isfahan Province.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

شناسایی تأثیر سیاست‌های رفع تکلیفی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای شایستگی کارکنان و همکار سومی در بانک ملت استان اصفهان

مهدی محمدی^{۱*}، مرتضی آقا تهرانی^۲، سمیه اخلاقیان^۳، طاهره صحرایی^۴

چکیده

پژوهش با هدف شناسایی تأثیر سیاست‌های رفع تکلیفی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای شایستگی کارکنان و همکار سومی در بانک ملت استان اصفهان انجام گرفته است. این پژوهش از جمله پژوهش‌های کاربردی توصیفی-پیمایشی است که با استفاده از پرسشنامه منابع آماری جمع‌آوری شده‌اند. جامعه هدف پژوهش، پرسنل شعب بانک ملت استان اصفهان می‌باشند که در سه گروه رئیس، معاون و کارمندان تقسیم‌بندی شده‌اند. از این جامعه ۲۰۰ نفری منتخب تعداد ۱۶۸ پرسشنامه جمع‌آوری شده است و نرم‌افزار مورد استفاده نیز PLS بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش؛ سیاست‌های رفع تکلیفی بر عملکرد سازمانی در بانک ملت استان اصفهان تأثیر مستقیم و معنادار می‌گذارد. علاوه بر این شایستگی کارکنان و همکار سومی در تأثیرگذاری سیاست‌های رفع تکلیفی بر عملکرد سازمانی در بانک ملت استان اصفهان تأثیر واسطه‌ای و معنادار می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی

سیاست‌های رفع تکلیفی، عملکرد سازمانی، شایستگی کارکنان، همکار سومی، بانک ملت، استان اصفهان.

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه اخلاق، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: مهدی محمدی

رایانامه: mohammadi12035@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمدی، مهدی؛ آقا تهرانی، مرتضی؛ اخلاقیان، سمیه و صحرایی، طاهره (۱۴۰۳). شناسایی تأثیر سیاست‌های رفع تکلیفی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای شایستگی کارکنان و همکار سومی در بانک ملت استان اصفهان. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۲(۳)، ۸۷-۱۰۰.

مقدمه

بدون شک، یک محیط کاری برابر منجر به بهبود عملکرد کارکنان زن در سازمان‌ها خواهد شد و سبب بهبود سیاست‌ها و کاهش مداخله‌های سازمانی برای ایجاد یک محیط کاری فراگیرتر با یک اجتماع برابرتر خواهد شد (تامپسون^۱، ۲۰۲۱). در تحقیقات و مطالعات اخیر، شواهد نشان می‌دهند که منشأ شدیدترین ضرباتی که زنان در محیط کار با آن مواجه می‌شوند، به شیوه مدیریت پدرسالارانه و نابرابری جنسیتی در محیط خانواده آن‌ها مربوط می‌شود. این شیوه مدیریت، که براساس باورها و اعتقادات سنتی و مبتنی بر جنسیت است، منجر به ایجاد فرصت‌های غیرمتعادل و محدودیت‌های سازمانی برای زنان می‌شود. این شرایط منجر به بروز تبعیض، آزار و اذیت، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس در زنان در محیط کار می‌شود. بنابراین، ضرورت کاهش و رفع این نوع نابرابری جنسیتی و مدیریت پدرسالارانه در محیط خانواده، برای ایجاد یک محیط کار سالم و پایدار برای زنان امری بسیار حیاتی است (باکلین، ۲۰۲۲). رفتار پدرسالارانه‌ای که زنان را به این شکل تحت تأثیر قرار می‌دهد که عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها را ضعیف نماید، منجر به تعلیق نقش و محدودیت زنان در موقعیت‌های پایین می‌شود، به دلیل نگرش پدرسالارانه که در خانه و محیط خانوادگی شکل می‌گیرد و به سازمان‌ها منتقل می‌شود. این نگرش منجر به حفظ وضعیت برتری مردان در سازمان‌ها می‌شود در حالیکه زنان را در موقعیت‌های پایین نگه داشته و از پیشرفت و پیشگیری از دسترسی به فرصت‌ها و توانمندی‌ها محروم می‌کند. در نتیجه، تأثیر این رفتار منجر به تضعیف عملکرد و رفتار زنان در محیط سازمانی می‌شود (جادیک^۲، ۲۰۲۳).

تأثیر پدرسالاری بر ترومای سازمانی^۳ موضوعی است که در روانشناسی و ادبیات سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. تروما در سازمان‌ها می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی از جمله ماهیت کار و اثرات تجمعی ارائه خدمات به افراد آسیب دیده باشد (سلیگمن^۴، ۲۰۲۲). مطالعات نشان داده است که پدرسالاری با شیوه‌های رفتار و سازماندهی اجتماعی خود می‌تواند به ظهور تروما کمک کند، به‌ویژه در زنانی که اغلب ضعیف‌ترین و بی دفاع‌ترین اعضای جامعه هستند (گارسپا^۵، ۲۰۱۱). علاوه‌بر آن شواهد نشان می‌دهد که ساختار

پدرسالارانه سازمان‌های حمایت همسالان می‌تواند به قربانی شدن جنسی و به حاشیه راندن اعضای زن کمک کند (هوپ و اریکسن^۶، ۲۰۱۱).

رسیدگی به نابرابری‌های جنسیتی و ترویج تغییر در سازمان، یکی از چالش‌های مهم در جامعه همه‌گیر است. صاحب‌نظران بیشتر، معتقدند که شناسایی و رفع این نابرابری‌ها به‌عنوان یک راهکار اساسی می‌تواند گام مهمی در جهت کاهش اثرات منفی آن‌ها باشد. با کاهش تبعیض جنسیتی و ترویج تغییر در سازمان‌ها، می‌توان محیط‌های کاری متعادلی را فراهم کرد که عدالت و انصاف جنسیتی را تضمین کند. این اقدامات می‌تواند برای زنان و مردان، امکان دستیابی به فرصت‌های برابر و رشد حرفه‌ای را فراهم نماید. البته، تغییر در سازمان‌ها نیازمند تلاش و همکاری مستمر از طرف دولت، سازمان‌ها و اندیشمندان می‌باشد. با به کارگیری استراتژی‌های مبتنی بر تحقیقات و آموزش‌های مناسب، می‌توان تغییرات شگرفی در جامعه ایجاد کرد که نابرابری جنسیتی در آن به حداقل برسد و تمام افراد بتوانند به طور کامل به پتانسیل خود دسترسی داشته باشند (تساکماکیس، آکتر و بورن، ۲۰۲۳). از نظر صاحب‌نظران، یکی از شاخص‌های مهمی که در این راستا می‌تواند مؤثر واقع شود، «جاه‌طلبی»^۷ افراد است (گوزی، ۲۰۲۳). رابطه بین جاه‌طلبی و آسیب سازمانی به‌عنوان یک موضوع مهم در روانشناسی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. جاه‌طلبی به معنای تمایل فرد به دستیابی به موفقیت، قدرت و تأثیرگذاری بیشتر است (کاباج و پرلا^۸، ۲۰۲۳). هرچند جاه‌طلبی می‌تواند سازمان را به انجام کارهای چالش برانگیز و رشد مداوم سوق دهد، اما این تمایل قدرتمند نیز می‌تواند آسیب‌هایی برای سازمان به همراه داشته باشد. به‌عنوان مثال، جاه‌طلبی بیش از حد می‌تواند باعث ایجاد اختلالات در سازمان شود و با توجه به تنش‌های فردی و رقابت‌های بین افراد، محیط کار را به نحوی تحت تأثیر قرار دهد که باعث تضعیف همکاری و اعتماد سازمانی شود (رستا^۹، ۲۰۲۳). علاوه‌بر این، جاه‌طلبی نمی‌تواند به تنهایی معیاری برای پیشرفت و رشد در سازمان باشد، بلکه نیاز به متعادل سازی با سایر ارزش‌ها و هدف‌های سازمانی دارد تا منجر به توسعه پایدار و موفقیت بلندمدت گردد (گلدی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۳). در نتیجه، درک بهتر رابطه بین جاه‌طلبی و آسیب سازمانی می‌تواند به

6. Hope & Eriksen
7. ambition
8. Cabaj & Perla
9. Resta
10. Goldin et al

1. Thomson
2. Jadick
3. Organizational Trauma
4. Seligman
5. García

در سازمان می‌شود و می‌تواند عملکرد و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (وودسون، ۲۰۲۳). پدرسالاری یک مفهوم اجتماعی است که در سازمان‌ها وجود دارد و تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رفتار زنان در این محیط دارد، به نحوی که عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی زنان را از طریق ایجاد موانع و محدودیت‌هایی تضعیف می‌کند (کلاویخو، ۲۰۲۳). پدرسالاری می‌تواند به شکل‌های مختلفی در رفتار و تصمیم‌گیری‌های مدیران و سایر اعضای سازمان نمود بگیرد. از جمله، رعایت نکردن دستاوردهای زنان و عدم اعطای فرصت‌های برابر به آنها، نادیده گرفتن نظرات زنان و کارکنان، نپذیرفتن زنان در سطوح مدیریتی بالا، تمایل به ترجیح دادن مردان در مواقع کسب و کار و انجام تبعیض جنسیتی در پرداخت حقوق و مزایا و کارکرد ارزشمند زنان. پدرسالاری به طور قطع اثرات منفی بر زنان داشته و علاوه بر آن، به شکل عمده‌ای توانایی‌ها، استعدادها و تجربیات زنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (کارانژیو، ۲۰۲۳). این تنوع نژادی و جنسیتی که در یک سازمان وجود دارد، قدرت، خلاقیت و ایده‌آل‌های متنوع را به سازمان می‌آورد و بدون در نظر گرفتن و بهره‌برداری از توانمندی‌های زنان، باعث تخلف از مزیت رقابتی سازمان می‌شود. صاحب‌نظران معتقدند برای مقابله با پدرسالاری و ایجاد یک محیط کار منصفانه و برابر برای زنان، باید اصلاحات سازمانی انجام شود. دولت‌ها، سازمان‌های دولتی و خصوصی، و همچنین جامعه باید از طریق ایجاد قوانین و مقررات حاکم بر انصاف و برابری جنسیتی، همچنین آموزش و روانشناسی آگاهی و توجه به اهمیت تنوع جنسیتی، سعی در پایان دادن به این مساله کنند (باروی و وو، ۲۰۲۳).

ترومای سازمانی

ترومای سازمانی یک مفهوم که به تأثیرات منفی اشاره می‌کند که یک سازمان به دنبال وقوع یک رویداد آسیب‌زا یا تجربیات آسیب‌زا از طریق مدت زمان می‌تواند تجربه کند (براگ و همکاران، ۲۰۲۳). این تأثیرات قادرند بر فردی و گروهی درون سازمان تأثیرگذاری کنند و می‌توانند منجر به کاهش در عملکرد و اثربخشی سازمان شوند. تروما می‌تواند در نتیجه رویدادهای خارجی، مانند سوانح طبیعی، تغییرات قوانین و مقررات، حوادث ناگوار و مهم، یا تغییرات مدیریتی و ساختاری رخ دهد. همچنین، تجربیات آسیب‌زا در طول زمان نیز می‌توانند توسط سازمان تجربه شوند. این شامل ائتلاف منابع، اختلال در

سازمان‌ها کمک کند تا استراتژی‌های مطلوبی را برای مدیریت این تمایلات ارزشمند تعیین کنند (سیجکا و موهلسکا، ۲۰۲۰). با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که، علی‌رغم مطالعات گسترده‌ای که در مورد جایگاه و نقش زنان در سازمان‌ها صورت گرفته است، ولی موردی مشاهده نشد که به بررسی تأثیر پدرسالاری بر ترومای سازمانی با نقش میانجی جاه‌طلبی مدیران زن در سازمان‌ها پرداخته باشد. بنابراین این موضوع برای اولین بار در این پژوهش با هدف پاسخگویی به سؤالات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

– آیا پدرسالاری بر ترومای سازمانی در سازمان‌هایی که مدیران زن دارند تأثیرگذار است؟

– آیا جاه‌طلبی مدیران زن رابطه بین پدرسالاری با ترومای سازمانی در سازمان را میانجی می‌کند؟

مبانی نظری

پدرسالاری در سازمان

پدرسالاری یا مردسالاری در سازمان‌ها به پدیده‌ای اشاره دارد که در آن، باورها و الگوهای فرهنگی و نهادی که سلطه زنان و مردان جوان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، توسط مردان مسن‌تر یا قدرتمندتر حمایت و بازتولید می‌شوند (وودسون، ۲۰۲۳). این الگوها و باورها، باعث می‌شوند تا به مردان مسن‌تر و قدرتمندتر مزایا و امتیازات بیشتری در سازمان محول شود و در عین حال زنان و مردان جوان کمتر به فرصت‌ها و منابع سازمانی دسترسی پیدا کنند (کلاویخو، ۲۰۲۳). این پدیده به‌عنوان یک سیستم فرهنگی و اجتماعی در سازمان‌ها بروز می‌کند و تأثیرات بسیار گسترده‌ای را در ساختار و عملکرد سازمان‌ها دارد. در این سازمان‌ها، مردان مسن‌تر یا قدرتمندتر بیشترین نقش و قدرت را در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری دارند، در حالی که زنان و مردان جوان به‌عنوان گروه‌های ضعیف‌تر و تحت تأثیر قرار گرفته، به‌طور معمول کمترین سهم واقعی از قدرت و تصمیم‌گیری‌ها را داشته باشند (فاستر، فاستر-پالمر، ۲۰۲۳). پدرسالاری در سازمان، از طریق تقویت قدرت و مقام مردان مسن‌تر و قدرتمندتر، تفاوت‌های جنسیتی را در سازمان تثبیت می‌کند و فرصت‌ها و مزایا را به‌طور نامنصفانه میان اعضای مختلف سازمان تقسیم می‌کند (ماوین و یوسوپووا، ۲۰۲۳). این پدیده معمولاً منجر به عدم انعطاف‌پذیری و اشتباهات ساختاری

می‌تواند عواقب منفی داشته باشد و منجر به کار بیش از حد، استرس و محیط کار سمی شود (توربون و همکاران^۴، ۲۰۲۳). جاه‌طلبی تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی، جمعیتی، ژنتیکی و بیولوژیکی می‌تواند به‌عنوان ناهماهنگی جاه‌طلبی‌ها و توانایی‌ها، «جاه‌طلبی کور» و تحریفات مرتبط با اختلالات خلقی آشکار شود (وویتس و همکاران^۵، ۲۰۲۳). جاه‌طلبی نقش مهمی در رفتار سازمانی و نتایج دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که جاه‌طلبی می‌تواند با عوامل دیگر تعامل داشته باشد تا بر انحراف محل کار تأثیر بگذارد. یک مطالعه نشان داد که مهارت سیاسی و جاه‌طلبی می‌تواند رابطه بین خودشیفتگی و انحراف محل کار را تضعیف کند (کاباج و پرلا، ۲۰۲۳). مطالعه دیگری نشان داد که شیوه‌های ارتقا‌دهنده انگیزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق جاه‌طلبی شغلی کارکنان منجر به رفتار غیراخلاقی طرفدار سازمانی شود، به‌ویژه هنگامی که هنجارهای توصیفی و دستوری وجود دارند (وویتس و همکاران، ۲۰۲۳). علاوه بر این، جاه‌طلبی می‌تواند بر ارتقای شغلی تأثیر بگذارد، زیرا کارمندان جاه‌طلب ممکن است در رفتارهای خود بهبود شرکت کنند اما رفتارهای غیراخلاقی طرفدار سازمانی را نیز نشان دهند (توربون و همکاران، ۲۰۲۳).

بنابراین می‌توان گفت که، جاه‌طلبی به‌عنوان یک بعد فرهنگی در مدیریت سازمانی، با الگوهای رفتاری مردانه یا زنانه در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند بر استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریت تأثیر بگذارد (لوتا و پیرس^۶، ۲۰۲۳).

پیشینه‌های پژوهش

ابراهیمی و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی به الگوی تبیین مدیریت ترومای سازمانی براساس نظریه داده‌بنیاد در نو معلمان پرداختند. در نهایت در قالب الگویی ارائه شد که شامل شرایط علی (۳) مقوله، مقوله هسته‌ای (مدیریت ترومای سازمانی)، راهبرد (۶ مقوله)، زمینه (۳ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۳) مقوله و پیامدها (۶) مقوله به دست آمد.

مرادی (۲۰۲۳)، به پژوهشی تحت عنوان «بررسی سلامت سازمانی علیه ترومای سازمانی: تقابل مفاهیم» پرداخت. ترومای سازمانی بیان می‌کند همان‌طور که در زندگی روزمره آسیب‌های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می‌شود، سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلفی قرار دارند. این امر ضرورت مطالعه و بررسی مفاهیم و علل ترومای

فرآیندهای کاری، افت نیروی انسانی، سقوط اعتماد و مشکلات سازمانی دیگر است. ترومای سازمانی می‌تواند انواع اثرات را بر فردی و گروهی درون سازمان داشته باشد (فرناندز و همکاران^۱، ۲۰۲۳). از جمله این اثرات می‌توان به کاهش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان، افزایش استرس و اضطراب، کاهش تمرکز و تمایل به خطا، افزایش نارضایتی مشتریان و کاهش قدرت رقابتی سازمان اشاره کرد. برای مقابله با ترومای سازمانی، مدیران و رهبران سازمانی باید اقداماتی را انجام دهند (بوسک^۲، ۲۰۲۳). این اقدامات می‌توانند شامل تقویت توانمندی‌های مقابله با استرس کارکنان، تقویت روابط کاری و ارتباطات درون سازمانی، مدیریت تغییرات به صورت مؤثر، تعیین اهداف مشخص و نظارت مؤثر بر عملکرد سازمان باشند. در نهایت، توجه به ترومای سازمانی و ایجاد برنامه‌های مناسب برای مدیریت آن می‌تواند بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان را تضمین کند (فرناندز و همکاران، ۲۰۲۳). رویکردهای آگاه بر تروما تشخیص می‌دهند که افراد درون سازمان ممکن است سابقه تروما داشته باشند که بر تجربیات و ادراکات آنها تأثیر می‌گذارد. ترومای سازمانی می‌تواند منجر به منافع پنهان و متضاد شود، جایی که قوانین نانوشته و تأثیرات غیررسمی قدرت بیشتری نسبت به قوانین رسمی دارند (بک و همکاران^۳، ۲۰۲۳). برای رسیدگی به ترومای سازمانی، رهبری نقش مهمی در مشارکت افراد و ترویج فرهنگ شفا و ترمیم ایفا می‌کند. مداخله‌های تغییر سازمانی با آگاهی از تروما شامل استراتژی‌های عمدی و تعهد به ایجاد محیط‌های ایمن، ارتقای اعتماد، همکاری و توانمندسازی برای سازمان‌ها مهم است که از تروما و تأثیر آن آگاه باشند و اقدامات آگاه از تروما را برای حمایت از رفاه کارمندان و مشتریان اجرا کنند (بوسک، ۲۰۲۳).

جاه‌طلبی در سازمان

جاه‌طلبی یک ویژگی شخصیتی پیچیده است که افراد را به فراتر از آنچه ممکن تلقی می‌شود سوق می‌دهد. این با خودشیفتگی، قدرت و تسلط مرتبط است، اما از هریک از این مفاهیم متمایز است (کاباج و پرلا، ۲۰۲۳). جاه‌طلبی یک صفت سطح متوسط است که با تفاوت‌های فردی و پیشینه اجتماعی اقتصادی پیش‌بینی می‌شود و تأثیرات معناداری بر موفقیت شغلی دارد. جاه‌طلبی می‌تواند مثبت باشد، خلاقیت، تفکر طراحی و روحیه کارآفرینی را تقویت کند و آن را به یک کیفیت رهبری قدرتمند تبدیل کند. همچنین در صورت افراط شدن

4. Thurbon et al.
5. Wuijts et al.
6. Lotta & Pires

1. Fernández et al.
2. Bosk
3. Back et al.

متفاوت است. همچنین این تأثیر براساس جنسیت، نوع استخدام، سنوات خدمت و پست سازمانی کارکنان متفاوت است.

سپهوند و زارع (۲۰۱۸)، در پژوهش تحت عنوان «نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران» نشان می‌دهد که هوشیاری سازمانی و هوش سیاسی تأثیر منفی و معناداری بر ترومای سازمانی دارد. همچنین بیان می‌دارند که هوشیاری سازمانی از طریق هوش سیاسی مدیران می‌تواند تأثیر معناداری در جهت کاهش ترومای سازمانی داشته باشد در این پژوهش نیز ارتباط بین هشیاری سازمانی و ترومای سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی هوش سیاسی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هشیاری سازمانی با ترومای سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارد. با توجه به اینکه یکی از ابعاد ترومای رابطه سازمان با سازمانی بعد محیط است و همچنین نظر به اینکه در سازمان‌های ترومازده، محیط، رابطه‌ای خصمانه می‌شود و سازمان‌ها با کاهش و کمپایی منابع سازمانی مواجه می‌گردند، می‌توان با توجه به نتایج به دست آمده نتیجه‌گیری کرد که چابکی و سرعت عمل شیار می‌باشد و این در پاسخگویی به تغییرات محیطی یکی از مشخصه‌های سازمان‌های هم ویژگی در برقراری ارتباط با محیط و استفاده بهینه از منابع کمیاب موجود در محیط کمک می‌کند. در بعد انسانی، سازمان‌های ترومازده از سوءرفتارهای مدیران و کارکنان رنج می‌برند و با توجه به اینکه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری یکی از خصایص حائز اهمیت سازمان‌های توان نتیجه گرفت که مدیران با پرورش روحیه مسئولیت‌پذیری و شیار می‌باشد، می‌دهد و پاسخگویی در کارکنان به کاهش ترومای سازمانی کمک کنند

پنا و همکاران (۲۰۱۷) با هدف به اینکه پژوهشگران ترومای فردی را به نسبت ترومای سازمانی بیشتر مور توجه قرار داده و مطالعات اندکی در این حوزه صورت گرفته است، مدلی را برای مطالعه واقعیت‌های ترومای سازمانی پیشنهاد کردند که در این مدل عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی (همچون: استرس، تنش، فرهنگ نامناسب و ضعیف) و پیامدهای آن (کاهش بهره‌وری، نبود انگیزه) نشان داده شده است. رویکردهای آگاه بر تروما تشخیص می‌دهند که افراد درون سازمان ممکن است سابقه تروما داشته باشند که بر تجربیات و ادراکات آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

پژوهش روزنسکی و همکاران (۲۰۱۶) تئوری ترومای سازمانی را به‌عنوان یک چارچوب هدایتگر نشان می‌دهد که با

سازمانی و راه‌های مقابله با این پدیده را نشان می‌دهد. مقاله حاضر به شیوه توصیفی-مروری با استناد بر مطالعات کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است و درصدد بررسی مفاهیم، ابعاد و تفاوت‌های سلامت سازمانی و ترومای سازمانی است در این مقاله پس از بیان مقدمه، به بررسی مفهوم سلامت سازمانی، اهمیت و ضرورت، عوامل مؤثر و ... پرداخته شده و در ادامه با بیان مفاهیم مربوط به ترومای سازمانی (ابعاد، اهمیت و ضرورت، عوامل مؤثر بر آن و ...)، رابطه میان سلامت سازمانی و ترومای سازمانی مطرح شده است.

جریک (۲۰۲۰)، در پژوهش‌شان دریافت که اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به‌احتمال بیشتری احساس رنجش، تخلف و حتی عصبانیت می‌کنند که این به‌نوبه خود باعث ایجاد ترومای سازمانی می‌شود.

رمضانی و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش با عنوان «رابطه آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان» دریافتند زمانی که محیط دانشگاه نشان‌هایی از کاهش اعتماد دانشجویان و جامعه را به خود بگیرد و هرگاه مواردی مانند تحقق اهداف سازمان، انحلال تدریجی، افزایش هزینه‌های سازمانی و از دست دادن مزیت رقابتی ظاهر شوند محیط سازمان به سمت آسیب روحی سازمانی سوق پیدا کرده و این جو به‌نوبه خود باعث کم‌کاری، تعارض و تضاد فراوان می‌شود. کارکنان در سازمان‌هایی که گرفتار تروما هستند احساس یأس و ناامیدی می‌کنند.

لاوسون و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با بررسی مفهوم سواد تروما آن را عاملی مهم برای بررسی آسیب و فشار روحی دانسته‌اند و اشاره کرده‌اند که مربیان به سواد آگاه از تروما نیاز دارند که خود مراقبتی را امکان‌پذیر کند و زمینه را برای بهبود شرایط کار فراهم آورد. بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به توضیحات داده شده در جهت مسئله مدیریت ترومای سازمانی سؤالاتی در خصوص اینکه مقوله‌های مدیریت ترومای سازمانی در نو معلمان چه مواردی می‌باشند و چه الگویی بر مدیریت ترومای سازمانی بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در نو معلمان قابل ارائه است پرداخته می‌شود.

دیپهم‌پور و دولتی (۲۰۱۸)، در پژوهشی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی را بر میزان ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار دادند، نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که بین ابعاد ایجادکننده ترومای سازمانی و ترک خدمت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و سهم تأثیرگذاری هریک از این عوامل

درک عوامل استرس‌زای سازمانی می‌تواند با ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها، تأثیر منفی آن‌ها را کاهش دهد. کلینبرگ (۲۰۱۶) نیز با انجام پژوهشی نشان داد که ترومای سازمانی تأثیر منفی و معکوسی بر عملکرد سازمانی دارد و می‌تواند بهره‌وری سازمان را تا حد قابل‌ملاحظه‌ای کاهش دهد.

سرلک و کولیوند (۲۰۱۵)، نیز با انجام پژوهشی تحت عنوان «عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مورد مطالعه بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)» به بررسی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی پرداختند. آن‌ها در نتایج پژوهش‌شان نشان دادند که همبستگی معناداری بین ترومای سازمانی و مهارت‌های کارکنان در درجه‌های مختلف وجود دارد. یعنی ترومای سازمانی می‌تواند مهارت‌های کارکنان را کاهش دهد و اگر تروما مدت‌زمان زیادی طول بکشد، می‌تواند روی بهره‌وری سازمان تأثیر بگذارد.

برتهولد و فیشر (۲۰۱۴)، آن‌ها با بررسی ضربات روحی وارده به افراد، به تشریح و تبیین ضربات روحی پرداخته و به نقش اخلاق و زمینه (فرهنگی وجود ضعف فرهنگ‌سازمانی) افراد اشاره نموده و در پایان یک دستورالعمل یازده‌گانه برای مدیریت ضربات روحی ارائه کردند.

لیسا و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهش خود با بررسی ترومای سازمانی بر ساختار بیان کردند که با پیدایش تروما موجب شکل‌گیری ساختارهای نامناسب و متمرکز در سازمان می‌شود و همچنین معتقدند که این‌گونه ساختارها مانع از بروز خلاقیت و نوآوری خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی است و از لحاظ اجرا و شیوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است و از لحاظ نوع داده‌ها کمی است. جامعه آماری در این مطالعه شامل کلیه مدیران زن سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی استان ایلام در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۱۲۷ نفر بود.

براساس جدول مورگان ۹۵ نفر برای مطالعه در این پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. شیوه‌ی اجرای این پژوهش با توجه به شرایط جامعه آماری که مدیران سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی استان ایلام بود، به صورت میدانی و ابزار اصلی گردآوری داده‌ها که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت پرسشنامه پدرسالاری چنگ و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه ترومای سازمانی استاینکمپ (۲۰۱۴) و پرسشنامه رهبری زهرآگین اشمیت (۲۰۰۸) بوده است. پس از مشخص نمودن جامعه مورد مطالعه، توضیحاتی در مورد چگونگی تکمیل پرسشنامه داده شد. سپس پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار داده شد و پس از یکمان اطلاعات پرسشنامه استخراج و برای تحلیل و بررسی وارد نرم‌افزار شدند. روش نمره‌گذاری پرسشنامه مبتنی بر طیف پنج سطحی لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) صورت گرفت. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق روایی صوری و براساس نظر خبرگان و متخصصان مدیریت دانشگاه ایلام بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

Table 1. The Results of Cronbach's Alpha Values, Composite Reliability and Convergent Validity

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ (Alpha > ۰/۷)	پایایی ترکیبی (C. R > ۰/۷)	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰/۵)
پدرسالاری سازمانی	۰/۹۶۶	۰/۹۷۲	۰/۸۳۲
ترومای سازمانی	۰/۹۷۹	۰/۹۸۱	۰/۸۲۴
جاه‌طلبی سازمانی	۰/۹۷۵	۰/۹۷۸	۰/۸۳۲

درونی مناسب متغیرهای مدل پژوهش دارد. همچنین تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده متغیرها از سطح مطلوب آن (۰/۵) بیشتر است، که حاکی از مطلوب بودن روایی همگرایی مدل پژوهش دارد.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای اصلی پژوهش بیشتر از سطح مطلوب آن (۰/۷) است، که حاکی از پایایی مناسب متغیرهای مدل پژوهش دارد. ضرایب پایایی ترکیبی برای همه متغیرهای اصلی پژوهش بیشتر از سطح مطلوب آن (۰/۷) است، که حاکی از پایایی

دلیل حجم کمتر از ۲۰۰ مورد نمونه (داوری و رضازاده، ۹۲) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جدول ۲. توزیع فراوانی سن، تحصیلات و سابقه خدمت پاسخگویان

Table 2. Frequency DISTRIBUTION of Age, Education and Service History of the Respondents

عنوان	ابعاد	تعداد	درصد	درصد تجمعی
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۵	۱۵/۸	۱۵/۸
	۲۵ تا ۳۵ سال	۹	۹/۵	۲۵/۳
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۰	۲۱/۱	۴۶/۳
	۴۶ تا ۵۰ سال	۱۶	۱۶/۸	۶۳/۲
	۵۱ تا ۵۵ سال	۱۷	۱۷/۹	۸۱/۱
	۵۶ تا ۶۰ سال	۱۸	۱۸/۹	۱۰۰/۰
	جمع	۹۵	۱۰۰/۰	
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۲	۲۳/۲	۲۳/۲
	کارشناسی ارشد	۲۷	۲۸/۴	۵۱/۶
	دکتری تخصصی	۴۶	۴۸/۴	۱۰۰/۰
	جمع	۹۵	۱۰۰/۰	
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۲۱	۲۲/۱	۲۲/۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۸	۱۸/۹	۴۱/۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۲	۱۲/۶	۵۳/۷
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۴	۲۵/۳	۷۸/۹
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۰	۲۱/۱	۱۰۰/۰
	جمع	۹۵	۱۰۰/۰	

- از تعداد ۹۵ نفر پاسخگو، سابقه خدمت ۲۱ نفر ۵ تا ۱۰ سال (۲۲/۱ درصد)، ۱۸ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (۱۸/۹ درصد)، ۱۲ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال (۱۲/۶ درصد)، ۲۴ نفر ۲۱ تا ۲۵ سال (۲۵/۳ درصد) و ۲۰ نفر ۲۶ تا ۳۰ سال (۲۱/۱ درصد) بود.

همان‌طور که نتایج در جدول ۲ نشان می‌دهد:

- از تعداد ۹۵ نفر پاسخگو، سن ۱۵ نفر کمتر از ۲۵ سال (۱۵/۸ درصد)، ۹ نفر ۲۵ تا ۳۵ سال (۹/۵ درصد)، ۲۰ نفر ۳۶ تا ۴۵ سال (۲۱/۱ درصد)، ۱۶ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال (۱۶/۸ درصد)، ۱۷ نفر ۵۱ تا ۵۵ سال (۱۷/۹ درصد) و ۱۸ نفر ۵۶ تا ۶۰ سال (۱۸/۹ درصد) بود.

- از تعداد ۹۵ نفر پاسخگو، سطح تحصیلات ۲۲ نفر کارشناسی (۲۳/۲ درصد)، ۲۷ نفر کارشناسی ارشد (۲۸/۴ درصد) و ۴۶ نفر دکتری تخصصی (۴۸/۴ درصد) بود.

یافته‌های استنباطی بررسی برازش و اصلاح مدل پژوهش

جدول ۳. تحلیل توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

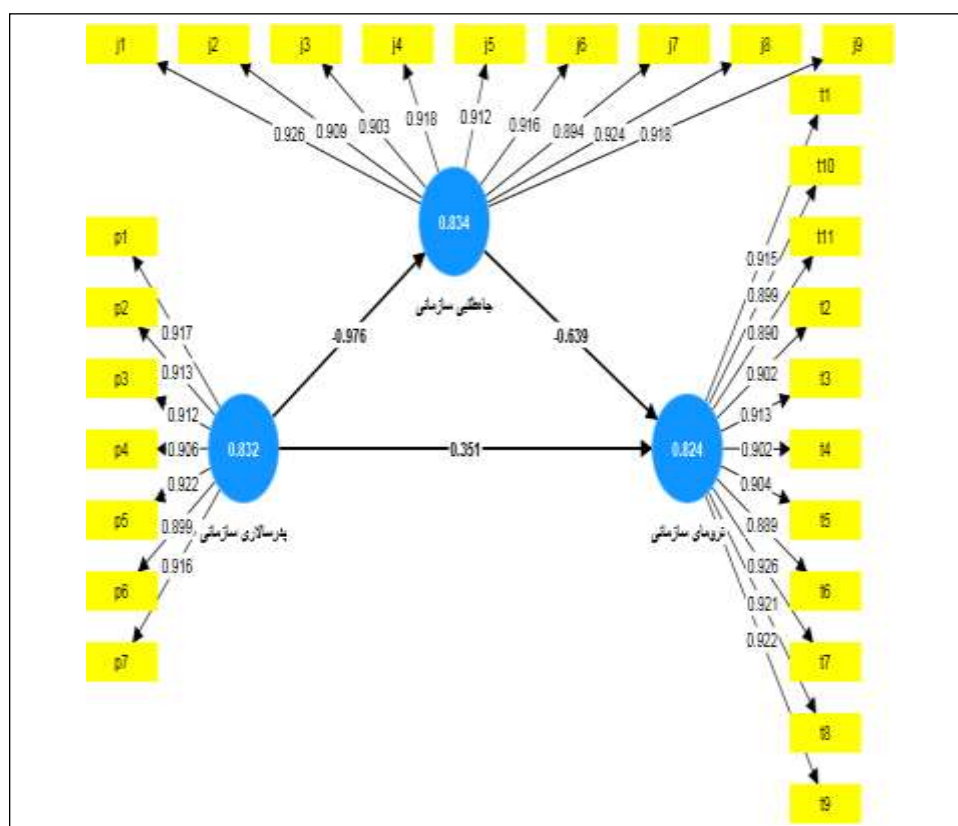
Table 3. Descriptive analysis and correlation coefficients of research variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
پدرسالاری سازمانی (۱)	۴/۴۱	۷/۲۰۰	۱		
ترومای سازمانی (۲)	۳/۶۴	۱۱/۴۲۴	۰/۹۷۴**	۱	
جاه‌طلبی سازمانی (۳)	۲/۰۶	۷/۷۴۴	-۰/۶۳۱**	-۰/۶۳۲**	۱

$p \leq 0/01$

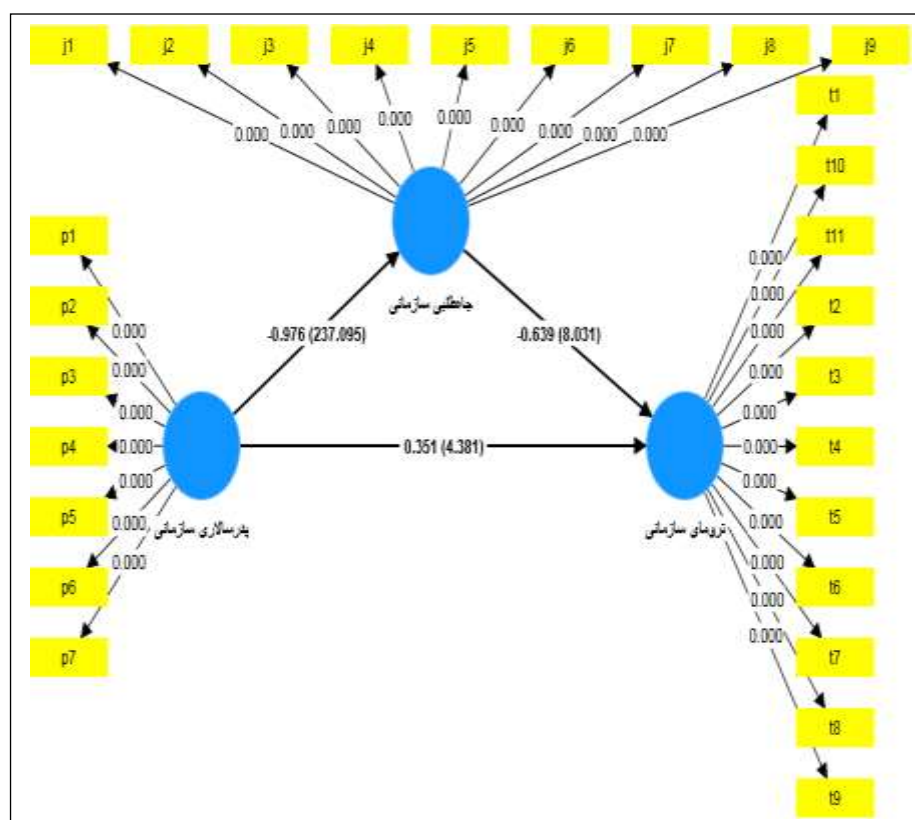
جاه‌طلبی سازمانی و پدرسالاری وجود دارد که با تحقیقات هوپ و اریکسن (۲۰۱۱) و جدیک (۲۰۲۳) همخوانی دارد.

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که رابطه مثبت و قوی بین پدرسالاری با ترومای سازمانی، رابطه منفی و قوی بین جاه‌طلبی سازمانی با ترومای سازمانی و رابطه منفی و قوی بین



شکل ۱. مدل ساختاری با مقادیر سطح معناداری ضرایب مسیر

Figure 1. Structural Model with Significance Level Values of Path Coefficients



شکل ۲. مدل ساختاری براساس مدل مفهومی با مقادیر T

Figure 2. Structural Model Based on Conceptual Model with T Values

مقادیر میانگین واریانس استخراجی برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ هستند و این نتایج در راستای نتایج نظری و پژوهشی پژوهش است.

همچنان که در شکل‌های ۱ و ۲ مشاهده می‌شود مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب است، به این معنی که تمام مقادیر T برای همه روابط بیشتر از ۱/۹۶ است و همچنین

جدول ۴. شاخص‌های R^2 و Q^2 مدل پژوهشTable 4. R^2 and Q^2 Indices of the Research Model

متغیر	شاخص تعیین R^2	شاخص Q^2 استون و گیسر	
		شاخص اشتراک (CVM)	شاخص حشو/افزونگی ((CVR)
ترومای سازمانی	۰/۹۸۶	۰/۷۸۰	۰/۷۹۲
پدرسالاری سازمانی	-	۰/۷۷۳	-
جاه‌طلبی سازمانی	۰/۹۵۲	۰/۷۸۳	۰/۷۸۹

همچنین تمامی مقادیر شاخص Q^2 استون و گیسر مثبت و بزرگ هستند که نشان دهند قابلیت بالای پیش‌بینی مدل پژوهش است.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای ترومای سازمانی و جاه‌طلبی سازمانی به ترتیب دارای ضریب تشخیص (R^2) ۰/۹۸۶ و ۰/۹۵۲ هستند به این معنی که این متغیرها به ترتیب ۹۷٪ و ۹۵٪ از واریانس مربوط به مدل را تبیین می‌کنند.

جدول ۵. ضرایب شاخص‌های برازش مدل پژوهش

Table 5. The Coefficients of the Fit Indices of the Research Model

NFI	d_G	d_ULS	SRMR
۰/۹۰۴	۰/۸۹۳	۰/۱۷۴	۰/۰۲۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش می‌توان گفت که مدل پژوهش دارای برازش مطلوبی هستند. مدل پژوهش مطلوب و در سطح استاندارد هستند. بنابراین

جدول ۶. مقادیر T، ضرایب مسیر و معناداری روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

Table 6. T Values, Path Coefficients and Significance of Direct and Indirect Relationships of Research Variables

اثرات مستقیم						
فاصله اطمینان		ضرایب مسیر و معناداری			مسیر	
% ۹۷/۵	% ۲/۵	Sig	T	B	مقصد	مبدأ
-۰/۴۸۵	-۰/۸۰۲	۰/۰۰۱	۸/۰۳۱	-۰/۶۳۹	جاه‌طلبی سازمانی	ترومای سازمانی
۰/۵۰۵	۰/۱۸۵	۰/۰۰۱	۴/۳۸۱	۰/۳۵۱	پدرسالاری سازمانی	ترومای سازمانی
-۰/۹۶۷	-۰/۹۸۳	۰/۰۰۱	۲۳۷/۰۹۵	-۰/۹۷۶	پدرسالاری سازمانی	جاه‌طلبی سازمانی
اثرات غیرمستقیم						
۰/۷۸۵	۰/۴۷۴	۰/۰۰۱	۷/۹۹۳	۰/۶۲۴	پدرسالاری سازمانی	جاه‌طلبی سازمانی
					ترومای سازمانی	

ترومای سازمانی شود که این پدیده می‌تواند بر عملکرد کارکنان و انگیزه آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. بنابراین، توجه به نحوه مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، به‌ویژه در مورد مدیران مرد، می‌تواند بهبود مثبتی در روحیه و انگیزه کارکنان ایجاد کند و ترومای سازمانی را کاهش دهد. این مطالعه می‌تواند به مدیران و سازمان‌های مربوطه در همکاری با مدیران و کارکنان زن و ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گرا برای کاهش ترومای سازمانی در سازمان‌ها کمک کند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که پدرسالاری سازمانی به‌طور منفی و معنی‌داری بر ترومای سازمانی در سازمان‌های دولتی استان ایلام از نظر مدیران زن تأثیرگذار است. به این معنی که مدیریت پدرسالارانه در سازمان سبب کاهش جاه‌طلبی کارکنان علی‌الخصوص کارکنان زن می‌شود و برعکس با کاهش شدت مدیریت پدرسالارانه، میزان جاه‌طلبی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت زمانی که سازمان به شکلی مدیریت می‌شود که استراتژی پدرسالارانه را ارائه می‌دهد باعث می‌شود که تمایلات و آرزوهای کارکنان کاهش پیدا کند، ولی در مقابل، با کاهش

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که رابطه بین جاه‌طلبی سازمانی با ترومای سازمانی (-۰/۶۳۹) منفی و معنی‌دار است. رابطه بین پدرسالاری سازمانی با ترومای سازمانی (۰/۳۵۱) مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین پدرسالاری سازمانی و جاه‌طلبی سازمانی (-۰/۹۷۶) منفی و معنی‌دار است. همچنین رابطه بین پدرسالاری سازمانی با ترومای سازمانی با نقش میانجی جاه‌طلبی سازمانی (۰/۶۲۴) مثبت و معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که پدرسالاری سازمانی به‌طور مثبت و معنی‌داری بر ترومای سازمانی در سازمان‌های دولتی استان ایلام از نظر مدیران زن تأثیرگذار است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، پدرسالاری به‌عنوان یک فاکتور مهم در ارتباطات سازمانی، می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر روابط و روحیه کارکنان داشته باشد. بازخورد و رهبری مثبت و قابل‌اعتماد از سوی مدیران مرد، می‌تواند توانایی کاهش ترومای سازمانی را در میان کارکنان افزایش دهد. در مقابل، پدرسالاری منفی و سلطه‌گرا ممکن است منجر به افزایش

جاه‌طلبی سازمانی می‌تواند به کاهش تروما در سازمان‌ها کمک کند. زیرا وجود افراد جاه‌طلب و مشتاق در سازمان می‌تواند انرژی مثبتی را منتشر کند و بهبود فضای کاری را ترویج دهد. همچنین تمرکز بر رشد و پیشرفت سازمان می‌تواند راه‌حل‌های نوآورانه برای مواجهه با چالش‌های مختلف را ایجاد کند و در نتیجه ترومای سازمانی را کاهش دهد. بنابراین، جاه‌طلبی سازمانی به‌عنوان یک عامل مؤثر در بهبود عملکرد و کاهش تروما در سازمان‌ها تلقی می‌شود و می‌تواند با ایجاد انگیزه، رقابت سالم و ترویج فضای کاری مثبت به‌منظور تحقق رشد و پیشرفت در سازمان و جلوگیری از ترومای سازمانی، نقش مهمی را ایفا کند.

در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی از مدیریت پدرسالارانه به سمت و سوی مدیریت مشارکتی گام بردارند تا از ایجاد مشکلات احتمالی برای سازمان جلوگیری کنند. همچنین به پژوهشگران در مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه این موضوع تاکنون مورد مطالعه قرار نگرفته است، برای رفع این خلأ پژوهشی این مطالعه را در دیگر مناطق و دیگر سازمان‌های کشور به تفکیک سازمان تکرار کنند.

سپاسگزاری

از کلیه مدیران خانم سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی استان ایلام که اینجانبان را در تدوین این پژوهش یاری نمودند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نماییم.

شدت استراتژی پدرسالارانه در سازمان‌ها، کارکنان همچنان دنبال تحقق هدف‌ها و موفقیت‌های شخصی خود می‌باشند و در نتیجه، جاه‌طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد؛ بنابراین، توجه به سبک مدیریت در سازمان‌های دولتی با تأکید بر کاهش مدیریت پدرسالارانه می‌تواند بهبود وضعیت ترومای سازمانی و جلوگیری از پیشرفت ناپذیری در سازمان موردنظر را به همراه داشته باشد. در این راستا، توصیه می‌شود که مدیران و مسئولان در سازمان‌های دولتی، استراتژی‌های مناسبی را اتخاذ کنند تا پدرسالاری سازمانی را کاهش داده و به‌جای آن فرآیندهای جدیدی را پیشنهاد دهند که به تحقق هدف‌های کارکنان کمک کند و افزایش جاه‌طلبی را در سطوح مختلف سازمان ترویج دهد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که جاه‌طلبی سازمانی به‌طور منفی و معنی‌داری بر ترومای سازمانی در سازمان‌های دولتی استان ایلام از نظر مدیران زن تأثیرگذار است. به این معنی که هرچه کارکنان در یک سازمان جاه‌طلب باشند، به همان اندازه از ترومای سازمانی کاسته می‌شود و خیلی کمتر پیش می‌آید که یک سازمان مشکلات مدیریتی و تصمیم‌گیری پیدا کند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که جاه‌طلبی سازمانی می‌تواند تأثیر بسزایی بر عملکرد داشته باشد. زیرا این خصوصیت به افراد انگیزه می‌دهد تا بهترین خود را ارائه دهند و به تلاش بیشتری برای بهبود عملکرد سازمان بپردازند. همچنین، جاه‌طلبی سازمانی می‌تواند باعث ایجاد رقابت سالم و مفید بین اعضای سازمان شود که باعث رشد و پیشرفت این اعضا و در نتیجه پیشرفت کل سازمان می‌شود. علاوه بر این،

References

- Back, C. Y., Hyun, D. S., Chang, S. J., & Jeung, D. Y. (2023). Trauma Exposure and Suicidal Ideation among Korean Male Firefighters: Examining the Moderating Roles of Organizational Climate. *Safety and Health at Work*, 14(1), 71-77. DOI: [10.1016/j.shaw.2022.11.005](https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.11.005)
- Baroy, N. G., & Wu, J. (2023). Post-disaster recovery and bargaining with patriarchy: a case study from Macapaya, Philippines. *International journal of disaster risk reduction*, 94, 103833. DOI: [10.1016/j.ijdrr.2023.103833](https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103833)
- Bosk, E. A. (2023). Creating a parallel process: A new methodological framework for conducting Trauma-Informed Evaluation and Research (TIER) in mental health settings. *Evaluation and Program Planning*, 97, 102229. DOI: [10.1016/j.evalprogplan.2023.102229](https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102229)
- Bragge, P., Wright, B., Grundy, E., Goodwin, D., Gozt, A., Clynes, L., ... & Fitzgerald, M. (2023). What happens next? Traumatic brain injury in the community. *Journal of head trauma rehabilitation*, 38(3), 279-282. DOI: [10.1097/HTR.0000000000000824](https://doi.org/10.1097/HTR.0000000000000824)
- Berthold, S. M., & Fischman, Y. (2014). Social work with trauma survivors: Collaboration with interpreters. *Social work*, 59(2), 103-110. DOI: [10.1093/sw/swu011](https://doi.org/10.1093/sw/swu011)
- Cabaj, M., & Perla, K. (2023). The innovation ambition continuum. *Social Innovations Journal*, 17.

- Carangio, V. (2023). White Anglo patriarchal possession in organizations: Unequal vertical career progressions among Anglo White & non-Anglo White highly skilled immigrant women. *Gender, Work & Organization*, 30(4), 1199-1217. <https://doi.org/10.1111/gwao.12965>
- Cejka, P., & Mohelska, H. (2020). National Culture Influence on Organisational Trauma: A Conceptual Framework Review. In *Occupational Stress: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 238-262). IGI Global.
- Clavijo, N. (2023). Mi casa de los Espíritus (My house of spirits): Challenging patriarchy with magical feminism. *Gender, Work & Organization*, 30(5), 1795-1815. <https://doi.org/10.1111/gwao.13004>
- Deyhimpuor, M., Dulaty, H. (2018). An Assessment of Factors Affecting Organizational Trauma On Leaving Service by Military Personnel. *Human Resource Management Researches*, 9(4), 81-106. (In Persian) Dor: [20.1001.1.20084528.1396.9.4.4.6](https://doi.org/10.1001.1.20084528.1396.9.4.4.6)
- Ebrahimi, S., Zahid Bablan, A., Moini Kia, M., Tagvi, H. (2023). The Explanatory Model of Organizational Trauma Management (OTM) in new teachers based on foundational data theory. *Managing Education in Organizations (MEO)*, 12(2), 91-106. (In persion) [Doi: 10.61186/meo.12.2.91](https://doi.org/10.61186/meo.12.2.91)
- Fernández, V., Gausereide-Corral, M., Valiente, C., & Sánchez-Iglesias, I. (2023). Effectiveness of trauma-informed care interventions at the organizational level: A systematic review. *Psychological Services*, 20(4), 849–862. <https://doi.org/10.1037/ser0000737>
- Foster, J. E., & Foster-Palmer, S. (2023). Theorizing racialized disaster patriarchal capitalism in the age of COVID-19: A framework for feminist policy change. *Journal of Social Issues Journal of Social Issues*, 79(2), 794–821. <https://doi.org/10.1111/josi.12581>
- García, C. M. (2011). The Ultimate Secrecy: Feminist Readings of Masculine Trauma in Vietnam War Literature. In *American Secrets: The Politics and Poetics of Secrecy in the Literature and Culture of the United States* (pp. 37-48).
- Goldin, S., Duane, A., & Khasnabis, D. (2023). Disentangling the Reproductive From the Liberatory in Urban School Contexts: Trauma-Informed Practice for Racially Just Systemic Teaching. *Urban Education*, 00420859231175677. <https://doi.org/10.1177/00420859231175677>
- Goozee, H. (2023). From the Ashes of History: Collective Trauma and the Making of International Politics. By Adam B. Lerner. New York: Oxford University Press, 2022. 272p. 29.95 paper. *Perspectives on Politics*, 21(1), 406-408.
- Hope, A., & Eriksen, M. (2009). From military sexual trauma to ‘organization-trauma’: practising ‘poetics of testimony’. *Culture and Organization*, 15(1), 109-127. <https://doi.org/10.1080/14759550802709582>
- Jadick, N. (2023). *Gendered Leadership and Patriarchy: A Healing Feminist Autoethnography*. Montclair State University.
- Lotta, G., & Pires, R. (2023). Public Policy Implementation in a Context of Extreme Inequality: Between Universalist Ambitions and Practical Selectivity. In *The Brazilian Way of Doing Public Administration: Brazil with an's* (pp. 219-231). Emerald Publishing Limited.
- Mavin, S., & Yusupova, M. (2023). ‘I’m competitive with myself’: A study of women leaders navigating neoliberal patriarchal workplaces. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 881-896. <https://doi.org/10.1111/gwao.12939>
- Moradi, A. (2023). Organizational health against organizational trauma: Contrasting concepts. *Management Science Quarterly*, 5(16), 55-66. (In persion)
- Ramezani, F., & Keshtidar, M., & Modi, D. (2019). The Relationship between Anomie, Organizational Trauma, and Professional Commitment in Physical Education Faculty Members. *Journal of Sports Science*, 11(35), 59-72. (In persion) [Dor: 20.1001.1.20087624.1398.11.35.3.1](https://doi.org/10.1001.1.20087624.1398.11.35.3.1)
- Resta, E. (2023). Towards defining ambition: how and when it leads to extreme behavior.

- Sarlak, M.A., & Cullivan, P. (2016). Factors of organizational trauma creation in private hospitals and solutions to decrease it Case study: Khatamolania Hospital. *Public Organization Management*, 4(1), 109-120. (In Persian) Dor: [20.1001.1.2322522.1394.4.0.7.8](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1394.4.0.7.8)
- Seligman, S. (2022). Patriarchy in Psychoanalytic Theory and Organizations. *Patriarchy and Its Discontents: Psychoanalytic Perspectives*.
- Sepahvand, R., & Zare, F. (2018). Investigating the Effect of Organizational Mindfulness Role on Organizational Trauma: Mediator Role of Managers' Political Intelligence. *Organizational Resources Management Researches (ORMR)* 7(4), 95-113. (In Persian) Dor: [20.1001.1.22286977.1396.7.4.9.0](https://doi.org/10.1001.1.22286977.1396.7.4.9.0).
- Thompson, L. (2021). Toward a feminist psychological theory of "institutional trauma". *Feminism & Psychology*, 31(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/0959353520968374>
- Thurbon, E., Kim, S. Y., Tan, H., & Mathews, J. A. (2023). *Developmental Environmentalism: State Ambition and Creative Destruction in East Asia's Green Energy Transition*. Oxford University Press.
- Tsakmakis, P. L., Akter, S., & Bohren, M. A. (2023). A qualitative exploration of women's and their partners' experiences of birth trauma in Australia, utilising critical feminist theory. *Women and Birth*, 36(4), 367-376. DOI: [10.1016/j.wombi.2022.12.004](https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.12.004)
- Woodson, H. (2023). "To Enact a Postmodernism of Resistance": The Transgressive Thought of bell hooks and the Interdisciplinarity of White-Supremacist Capitalist Patriarchy. *USAbroad-Journal of American History and Politics*, 6(1), 39-52.
- Wuijts, S., Van Rijswijk, H. F., Driessen, P. P., & Runhaar, H. A. (2023). Moving forward to achieve the ambitions of the European Water Framework Directive: Lessons learned from the Netherlands. *Journal of Environmental Management*, 333, 117424. DOI: [10.1016/j.jenvman.2023.117424](https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2023.117424)