



مجله اخلاق زیستی

دوره یازدهم، شماره سی و ششم، ۱۴۰۰
<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.33575>



مقاله پژوهشی

تحلیل ساختاری رابطه ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی

حسن قلاوندی^۱، فرشید اشرفی سلیم‌کندی^{۲*}، زین‌العابدین درویشی^۳، باقر یوسف‌زاده^۴

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. مربی گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی ارومیه، ارومیه، ایران.

۴. کارشناسی ارشد روانشناسی کودکان استثنایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌های آموزشی که رکن اصلی نظام‌های تعلیم و تربیت جوامع به شمار می‌روند، به علت گستردگی و جایگاهی که در رشد و توسعه این جوامع ایفا می‌کنند، مورد توجه نظریه‌پردازان سازمانی قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف تحلیل ساختاری رابطه ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۶۳۰ نفر کارکنان دانشگاه ارومیه، بودند که تعداد ۲۳۰ نفر آن‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد ترومای سازمانی (Vivian & Horman ۲۰۱۵ م.)، اخلاق سازمانی (Victor & Cullen ۱۹۹۸ م.) و نوآوری سازمانی (Ismail & et al ۲۰۰۲ م.) جمع‌آوری و با استفاده از آزمون آماری مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای فرضیه‌های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند. روایی پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا و روایی همگرا و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شده‌اند.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش تمامی منابع مورد استفاده بر اساس اصول اخلاق پژوهش مستند شده و حقوق مالکیت فکری نویسندگان و مشارکت‌کنندگان در فرآیند پژوهش رعایت گردیده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که ترومای سازمانی به میزان ۰/۳۳- بر اخلاق سازمانی و به میزان ۰/۵۶- بر نوآوری سازمانی مؤثر است. اخلاق سازمانی به میزان ۰/۵۷ بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است. همچنین ترومای سازمانی با نقش میانجی اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش، جهت‌دهی ترومای سازمانی و اخلاق سازمانی می‌تواند به ترتیب زمینه را برای کاهش و ارتقای نوآوری سازمانی فراهم نمایند. بنابراین به منظور بهبود وضعیت نوآوری سازمانی به مدیران دانشگاه‌ها توصیه می‌گردد، به کاهش ترومای سازمانی و ارتقای ظرفیت اخلاق سازمانی کارکنان عنایت ویژه داشته باشند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۶/۰۴

واژگان کلیدی:

ترومای سازمانی

نوآوری سازمانی

اخلاق سازمانی

* نویسنده مسئول: فرشید اشرفی سلیم‌کندی
آدرس پستی: ایران، ارومیه، دانشگاه فرهنگیان،
گروه علوم تربیتی.
کد پستی: ۱۹۹۸۹۶۳۳۴۱
پست الکترونیک:
farshidashrafi35@yahoo.com

۱. مقدمه

سازمان‌های عصر حاضر در محیطی پیچیده و کاملاً رقابتی به سر می‌برند که لازمه ادامه حیات و بقای آن‌ها، شناسایی مزیت‌های رقابتی پایدار، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد و خلاق و نوآور، مسؤلیت‌پذیر و پاسخگو به عملکرد و رفتار خویش می‌باشد (۱). اهداف هر سازمانی زمانی تحقق می‌یابد که بتواند از دانش، ظرفیت و شایستگی کارکنان سازمان از طریق آموزش و توانمندسازی آنان بهره‌مند گردد. بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان، سبب ارتقای بازدهی آن در آینده می‌گردد و این در سایه ارتقای مهارت و توانایی‌های کارکنان انجام‌شدنی است، به طوری که Shih, Chiang & Hsu (۲۰۰۶ م.) مشاهده کردند که بخشی از چارچوب توسعه منابع انسانی، جذب، توانمندسازی و به کارگیری حداکثری کارکنان است. از این نظر، مؤسسات آموزش عالی با تقاضا محوری، مشتری‌گرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید رو به رو هستند. از این رو تعیین عواملی که موجب افزایش اثربخشی عملکرد کارکنان می‌گردد، بسیار اهمیت می‌یابد (۲).

بر این اساس یکی از مشکلات اصلی سازمانی عبارت است از اینکه برخلاف تصور پیشین امروزه سازمان‌ها نیاز مبرمی به تحقق نوآوری دارند. مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها نه تنها نوآور و خلاق نیستند، بلکه حتی در هماهنگی با تحولات و پیشرفت‌ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند. در واقع امروزه سازمان‌ها خصوصاً مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها با محیطی رو به رو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی‌شدن و پویایی است، لذا برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی در زمینه نوآوری است (۳).

خلق ایده و فرایندهای جدید، مسیری است که به واسطه آن، سازمان‌ها می‌توانند خود را با محیط منطبق کرده و به مزیتی رقابتی دست یابند. کسب مزیت رقابتی، همگام‌سازی با تحولات، پیشرفت در جوامع بین‌المللی، پاسخگویی به انتظارات متنوع مشتریان، سازمان‌ها را بر آن داشته تا به دنبال یک عامل کلیدی باشند و این عامل کلیدی برای تداوم و بقای سازمان‌ها و تحقق اهداف آن‌ها نوآوری و خلاقیت است و باید آن را در همه ارکان سازمان پیش‌بینی و فرآیند آن را ترسیم و به صورت مستمر و فراگیر مطرح سازند تا از سقوط و نابودی در امان باشند (۴).

باید به این نکته هم اشاره گردد که خلاقیت لازمه نوآوری است، اگرچه در عمل نمی‌توان این دو را از هم متمایز ساخت، ولی می‌توان تصور کرد که خلاقیت بستر رشد و پیدایی نوآوری‌هاست. تا اندیشه‌های نو به صورت محصول یا خدمتی جدید درآید، زمانی طولانی می‌گذرد و تلاش‌های بسیار به عمل می‌آید. گاهی ایده‌ای نو از ذهن فرد می‌تراود و سال‌ها بعد به وسیله فرد دیگری به صورت نوآوری در محصول یا خدمت متجلی می‌گردد (۵). نوآوری و ابداع عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. از نظر Stephen P Robbins نوآوری فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است (۶) و از به کارگیری موفق ایده‌های تازه ناشی می‌شود. از این رو لازم است که دو شرط در این باره رعایت شود: ۱- تازگی؛ ۲- سودمندی (۷). علاوه بر این، لازم به ذکر است که مبانی نظری در خصوص نوآوری نشان می‌دهد که نوآوری سازمانی می‌تواند هر یک از سه جایگزین ممکن را در بین اکتشاف و بهره‌برداری (بدون ارتباط، مکمل، جایگزینی) تقویت یا تضعیف کند (۸). بنابراین می‌توان چنین گفت که چالش اصلی سازمان‌ها نوآوری است که فرایند تطبیق بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل می‌کند. در واقع نوآوردن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با

سازمان‌ها نیز مانند انسان‌ها می‌توانند دچار تروما یا ضربات روحی و جسمی شوند. ضربه روانی سازمانی، پدیده‌ای است که با تأثیر بر توانایی افراد و سازمان موجب ازدست‌رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان می‌شود. این واژه از ادبیات مربوط به تجارب پزشکی اخذ شده است و در ادبیات سازمانی ضربه روانی به عنوان یک محصول فرعی برآمده از تغییر دیده می‌شود، ازدست‌دادن چیزی که ارزش شخصی زیادی نسبت به افراد و سازمان دارد. سازمان‌هایی که دچار ضربه روانی شده‌اند معمولاً حالت رکودی داشته، ورشکست شده‌اند، فناوری مناسب ندارند و عملکرد آن‌ها کاهش و حالت نزولی دارد (۹). از آنجایی که بی‌توجهی به ترومای سازمانی منجر به ورود صدمات جدی به سازمان شده و می‌تواند برای سازمان زیان‌بار باشد، از این لحاظ مورد توجه محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی قرار گرفته است.

یکی از سازه‌هایی که بر نوآوری در سازمان تأثیر می‌گذارد، تفکر انتقادی کارکنان است. انسان به طور ذاتی، موجودی پرسشگر و کنجکاو است و همین ویژگی انسان‌هاست که موجب خلق انبوهی از آثار فکری و فرهنگی شده است. انسان امروزی بیش از هر زمان دیگری با انبوه دانش و تجارب بشری، مواجه است و هر روز نیز بر گستره و سیطره این اطلاعات افزوده می‌شود، اگرچه ممکن است دسترسی به این اطلاعات از طریق منابع متعدد به آسانی میسر باشد، انتخاب و گزینش اطلاعات مناسب و به هنگام از میان انبوه اطلاعات، به کاری بس دشوار تبدیل شده و به مهارت‌های فکر و ذهنی بالایی چون تأمل، اندیشه‌ورزی، استدلال، استنباط و ارزشیابی، نیازمند است که همگی از مؤلفه‌های اساسی تفکر انتقادی محسوب می‌شوند (۱۲).

یکی از ویژگی‌های اساسی انسان آگاهی از رفتار خود و برخورداری از نیروی تفکر است. به عبارت دیگر، انسان می‌تواند از رفتار خود آگاه باشد و در برخورد با مسائل و امور متفاوت از نیروی تفکر خود استفاده کند. دیویی در کتاب

پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است، مقابله کند. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش‌ها سریع‌تر پاسخ داده و خدمات جدیدی را عرضه نمایند (۶).

یکی از مؤلفه‌هایی که باعث ازدست‌رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان‌ها می‌شود ترومای سازمانی (Trauma Organization) است (۹). تروما یک جنبه بسیار رایج در هر واحد معینی می‌باشد. در یک عبارت ساده، تروما می‌تواند به معنی استرس یا تغییراتی منفی که فرد را از حالت طبیعی به وضعیتی نامساعد که باعث تضعیف عملکرد وی می‌گردد، تعبیر شود. هیچ سازمانی نمی‌تواند از این‌گونه آسیب‌ها و ضربات روحی مصون بماند؛ به این دلیل که درست مانند دیگر واحدها، سازمان‌ها را افراد مختلفی تشکیل می‌دهند که عملکردهای متفاوتی را برای بهره‌وری سازمانی به کار می‌گیرند. چه اینکه درست مانند دیگر واحدها، سازمان‌ها از افراد گوناگونی تشکیل می‌شوند که عملکردهای مختلفی را برای دریافت بهره‌وری کلی به کار می‌برند. به خاطر اهمیت موضوع مورد بحث تحقیقاتی در رابطه با آسیب‌های سازمانی و نحوه تأثیر آن بر عملکرد واحدهای سازمانی انجام شده است (۱۰).

اگر معنا و مفهوم تروما درک نشود، به افراد آسیب می‌رساند. همچنین باعث وارد شدن صدماتی به سازمان‌ها می‌گردد. نگاهی به تروما از منظر سازمانی از یکسو باعث گسترش تجارب فردی از طریق شناساندن دستگاه‌ها و ساختارهایی که بر افراد تأثیر می‌گذارد، می‌شود و از سوی دیگر با ایجاد یک محیط سالم برای افراد، خود مراقبت فردی را افزایش می‌دهد. همچنین به بقا سازمان در زمینه‌های بحرانی کمک می‌کند، زیرا می‌توانیم از نقاط قوت، منابع و الگوها، برای ارزیابی وضعیت موجود و تدوین استراتژی‌های مطلوب سازمانی استفاده کنیم (۱۱).

انتقادی در محیط کار هم توجه شود. اکثر متخصصان همچنین بر این نکته اتفاق نظر دارند که تفکر انتقادی می‌تواند آموزش داده شده و یاد گرفته شود. از این رو استفاده تعمقی و اندیشمندانه از مهارت و استراتژی‌های سازمانی، نه تنها شانس دستیابی به نتایج مطلوب را در سازمان افزایش می‌دهد، بلکه زمینه یادگیری شیوه‌های نوین بهره‌وری در محیط کار را هم فراهم می‌سازد (۱۸).

نکته دیگری که باید به آن اشاره شود، این است که موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و روزمره زندگی افراد مرتبطاند. بنابراین سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics Standards) هستند تا بر اساس آن مدیران و کارکنان بتوانند برای بهره‌مندی هرچه بیشتر ذی‌نفعان، ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید آورند (۱۹). Nielsen & Massa (۲۰۱۳ م.) در تحقیقات خود به این نکته اشاره می‌کنند که علاقه به موضوعات اخلاقی در سطح سازمانی در حال افزایش است، به خاطر اینکه افراد در مواجهه با مشکلات اخلاقی به ساختارها، فرایندها و افراد اطراف خود تکیه می‌کنند (۲۰).

بنابراین اخلاق به عنوان شالوده و زیربنای هر سازمانی محسوب می‌شود که جنبه‌هایی چون دستورالعمل‌ها، برنامه‌ها، جو سازمانی و فرهنگ را دربر می‌گیرد (۲۱). DiGeorge اخلاقیات را این‌گونه تعریف می‌کند: «تلاشی نظام‌یافته برای دریافت تجربه اخلاقی و معنوی جامعه و افراد، از طریق تعیین مقرراتی که باید برای اداره رفتار انسانی، مورد استفاده قرار گیرد. دنبال کردن ارزش‌های درست و صفات مشخصه‌ای که بهبودی در زندگی را موجب می‌گردند». Salmon معتقد است که اخلاقیات موضوعی نگرشی است که مواردی همچون مصادیق زیر را شامل می‌شود: گذاشتن هر فعالیت و هدف در جای خودش، دانستن اینکه چه کاری درست و چه کاری نادرست و دانستن اینکه چه خواسته‌ای درست و چه تمایلاتی

«چگونه فکر می‌کنیم» درباره مفهوم تفکر می‌گوید: «عملی که در آن موقعیت موجود، موجب تأیید یا تولید واقعیت‌های دیگر می‌شود یا روشی که در آن باورهای آینده بر اساس باورهای گذشته پایه‌گذاری می‌گردد» (۱۳).

مفهوم تفکر انتقادی به طور گسترده در حوزه‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است، اگرچه مفهوم تفکر انتقادی برای سال‌ها مورد بررسی قرار گرفته است، ولی یک تعریف جهانی پذیرفته‌شده در این زمینه مشخص نشده است (۱۴). Walker & Avant (۲۰۰۵ م.) معتقدند شناسایی ویژگی‌هایی که مفهوم را تعریف می‌کنند، بخش مهمی از تعریف مفهوم است. کسب دانش و کاربرد آن، تجزیه و تحلیل اطلاعات، تأمل و تصمیم‌گیری، از جمله ویژگی‌هایی هستند که از طریق بررسی ادبیات پژوهش در مورد تفکر انتقادی به دست آمدند. بر اساس ویژگی‌های تعیین‌شده، تفکر انتقادی می‌تواند به عنوان نوعی از پاسخ رفتاری که باید در نظر گرفته شود تا یک رویداد موفق به وقوع بپیوندد، تعریف گردد (۱۵).

تفکر انتقادی فرایندی است که به موجب آن فرد، نظرات، اطلاعات و منابع فراهم‌کننده اطلاعات را ارزیابی نموده و به طور منسجم و منطقی نظم بخشیده، با عقاید و اطلاعات دیگر مرتبط می‌کند و نیز منابع دیگر را در نظر گرفته و مفاهیم ضمنی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (۱۶). Diane Halprene معتقد است این نوع تفکر، تفکری است منطقی، منظم و هدف دار که شامل حل مسأله، فرمول‌بندی نتایج، محاسبه احتمال‌ها و تصمیم‌گیری است. بنابراین تفکر انتقادی به طور تقریبی به معنای تفکر اندیشمندانه و منطقی است که در جهت تصمیم‌گیری برای انجام چیزی یا باور آن، متمرکز است و از این اصطلاح، این روزها به طور گسترده‌ای استفاده می‌شود (۱۷).

آنچه کارشناسان در این زمینه مطرح می‌کنند، این است که برای پاسخگویی هوشمندانه به تقاضاهای روزافزون در محیط کار و جامعه، باید به همراه سایر مباحث تخصصی، به تفکر

اشتباه می‌باشد. امام صادق (ع) اخلاق را به دو دسته تقسیم می‌نماید: ۱- اخلاق؛ ۲- اخلاق ذاتی. امام (ع) معتقدند که اولی بر دومی برتری دارد، زیرا آن کسی که از روی طینت کاری را انجام دهد، توانی بر غیر آن کار ندارد و آن کس که اراده‌مند است، با سختی بر فرمان‌برداری خدا شکیبایی کند و این شخص برتر است. اخلاق سازمانی نیز عبارت است از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می‌سازند (۲۲).

اخلاق سازمانی «بررسی مسائل اخلاقی مربوط به شیوه‌های است که سازمان‌ها بر اعضایشان تأثیر می‌گذارند و همچنین شیوه‌های که اعضای آن بر یکدیگر و سازمان تأثیر می‌گذارند.» اخلاق سازمانی، مطالعه فرهنگ سازمانی یا آداب و رسوم و استانداردهایی برای هدایت رفتار است. این دستورالعمل‌ها برای متخصصان ارائه مشاوره به سازمان‌ها برای موفقیت در اجرای استانداردهای را فراهم می‌سازند. این استانداردها اغلب از ارزش‌های اصلی مانند صداقت، احترام و اعتماد به دست آمده‌اند، در حالی که روی دیگر سکه، اطاعت، وفاداری و ارباب را شامل می‌شود. اگر کارکنان در سازمان بر روی هدف مشترکی تمرکز داشته باشند، در راستای بهره‌وری سازمانی موفق‌تر عمل خواهند کرد، ولی اگر کارکنان روی اهداف متفاوت و روش‌های مختلف انجام کار تمرکز کنند، ممکن است نتایج متفاوت از آنچه که مورد نظر است، به دست بیاید. صرف این دلیل که کارکنان به سمت هدف مشترکی حرکت کنند، به این معنا نیست که همیشه وظایفشان را به شیوه‌ای اخلاقی انجام می‌دهند، بلکه کارکنان باید بتوانند مسائل اخلاقی یا غیر اخلاقی در محیط کار را هم از تشخیص دهند (۲۳).

آموزش عالی سیستمی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی عاملان را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین رشد یا زوال

شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی به لحاظ اخلاقی می‌تواند مورد بحث قرار گیرد. از سوی دیگر، تحولات و چالش‌های جهانی و محلی در دو دهه اخیر از یکسو و محدودیت منابع مالی از طرف دیگر، به تغییرات ساختاری - کارکردی عمده‌ای در نظام‌های آموزش عالی جهان منجر شده است. ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگر در گرو ۳ گام عمده است: اول اینکه دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان است؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد؛ سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. در گام سوم فرایند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی (مانند مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی به ویژه توانایی مواجه شدن با تعارض‌های اخلاقی) مورد بحث قرار می‌گیرد (۲۴).

با توجه به اینکه سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی از تعدادی اجزا تشکیل شده‌اند، اما غالباً به آن‌ها یک سیمای انسانی بخشیده‌اند، نظام آموزش عالی نیز از این اصل مستثنا نیستند، نظام‌های آموزش عالی به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد و نقشی تعیین‌کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند. حال این بحث مطرح است که اگر کارکنان جو حاکم بر سازمان را آسیب‌زا بیندارند احتمال دارد آنان نیز از تلاش و کوشش بیشتر در راستای نوآوری سازمانی اجتناب ورزیده و نمی‌توانند با استفاده از تفکرات نو و خلاقیت اندیشه خویش آینده‌ای درخشان و متناسب با علم و تکنولوژی زمان برای آموزش عالی که اساس رشد و توسعه هر جامعه‌ای بدان وابسته است، رقم زنند. همچنین اگر کارکنان شیوه‌ها و روش‌های تفکر انتقادی در سازمان مجهز نباشند ارتقای دانش و مهارت را ارزش تلقی نمی‌کنند، جوشش خلاقیت را تجربه نخواهند کرد

دیهمپور و دولتی (۱۳۹۶ ش.) (۲۶)، پژوهشی را تحت عنوان «تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی» بر روی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) انجام دادند. نتایج تحقیق، مبین آن است متغیر ترومای سازمانی با ابعاد افراد، اهداف، ساختار، فناوری و محیط با ترک خدمت رابطه معنی‌داری دارد، در نتیجه افزایش این ابعاد موجب فزونی گسست پیوندهای شبکه‌ای، روابط شبکه‌ای و کاهش همگنی گروه‌ها، اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل و هویت مشترک کارکنان شده و همچنین قدرت و جسارت اعضای سازمان‌ها را با افول مواجه می‌نماید.

قاسمی‌زاد و فرهادی (۱۳۹۵ ش.) (۲۷)، پژوهشی را تحت عنوان «پیش‌بینی عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی با استفاده از عوامل استرس‌زای درون و برون سازمانی» در میان کارکنان شرکت مخابرات شهر شیراز انجام دادند. نتایج نشان دادند که استرس برون و درون سازمانی قادر به پیش‌بینی ۸۰ درصد از خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان است. بدین معنی که استرس باعث فشار روانی بر فرد می‌گردد و این فشار روانی باعث کاهش خلاقیت و نوآوری در افراد می‌شود.

مقیم خراسانی (۱۳۹۴ ش.) (۲۸)، پژوهشی را تحت عنوان «رابطه اخلاق کار و خلاقیت کارکنان» در میان کارکنان شرکت سیمان شاهرود انجام داد. نتایج نشان داد دو مؤلفه از اخلاق کار شامل علاقه به کار و مشارکت در کار با خلاقیت و نوآوری رابطه معناداری دارد و با افزایش مؤلفه‌های علاقه به کار و مشارکت در کار، خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان افزایش می‌یابد.

Berthold & Fischman (۲۰۱۴ م.) (۲۹)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی اثرات اجتماعی ضربات روحی کار با بازماندگان» به بررسی اثرات اجتماعی ضربات روحی بر روی بازماندگان از آسیب‌های شدید انسانی می‌پردازند. آن‌ها به نتیجه می‌رسند که مسؤولین سازمانی باید محیط‌های کاری سالم را ترویج

و به تدریج مشارکت شان را به حداقل رسانده و آن‌ها را از ارائه اندیشه‌ای نو دلسرد می‌کند، در نتیجه افکار و عقایدی جدید زمینه ظهور را نمی‌یابند، اما اگر سازمان از ضربه‌های روانی که با تأثیر بر توانایی افراد و سازمان موجب از دست رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان می‌شود، مصون باشد و اگر کارکنان به تفکر اندیشمندانه منطقی و انتقادی در جهت تصمیم‌گیری برای انجام وظایف و کارهای سازمانی خود مجهز باشند، در این صورت سازمان‌ها می‌توانند در راستای ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و بالتبع افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان و خلاقیت و خلق افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای سعادت‌مند حرکت کنند. بنابراین خلاقیت و نوآوری برای ماندگاری هر سازمانی لازم است و در طی زمان، سازمان‌های غیر خلاق از صحنه محو می‌شوند، اگرچه چنین سازمانی ممکن است در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است، موفق باشد، ولی سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر سیستم خواهد شد.

در ادامه به معرفی مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه تحقیق حاضر پرداخته می‌شود:

سرلک و کولیوند (۱۳۹۴ ش.) (۲۵)، پژوهشی را تحت عنوان «تأثیرات ترومای سازمانی بر مهارت‌های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران» بر روی کارکنان مشغول به کار در بیمارستان خاتم‌الانبیای تهران انجام دادند. یافته‌های به دست آمده نشان داد یک همبستگی معنی‌داری بین ترومای سازمانی و مهارت‌های کارکنان در درجه‌های مختلف وجود دارد، یعنی ترومای سازمانی می‌تواند مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی کارکنان در محل کار را کاهش دهد و بر روی تأمین نیازهای کارکنان تأثیر منفی بگذارد. اگر این تروما برای یک دوره طولانی طول بکشد، می‌تواند روی بهره‌وری سازمان تأثیر بگذارد.

کنند و استانداردهای لازم برای ترویج رفاه همه پرسنل خود تدوین و اجرا کنند.

Ren & Zhang (۲۰۱۵ م.) (۳۰)، پژوهشی را تحت عنوان «فشارهای شخصی و شغلی، جو نوآوری سازمانی و رفتار نوآورانه کارمندان» بر روی کارکنان تحقیق و توسعه سازمان‌های مختلف در چهار شهر چین که شامل دو شرکت تولیدی، یک شرکت توسعه نرم‌افزار، یک شرکت تولید غذا و یک شرکت ساخت و ساز بود، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که استرس و فشارهای شخصی و محیطی مانع از ایجاد رابطه مثبت بین جو نوآوری سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود و توانایی کارکنان برای ایده‌پردازی تضعیف می‌گردد.

Svensson & Wood (۲۰۱۱ م.) (۳۱)، پژوهشی را تحت عنوان «یک چارچوب مفهومی از اخلاق تجاری در سراسر سازمان‌ها: ساختارها، فرایندها و عملکرد» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد یک سازمان یادگیرنده و نوآور باید اهمیت دیدگاه گسترده خود از اصول اخلاقی سازمان‌ها را از لحاظ ساختار اخلاقی، روندهای اخلاقی و عملکرد درک کند. همچنین ارزش‌ها و اصول اخلاقی سازمان تا حدی بستگی به شرایط محیطی کارکنان دارد. این چالش بزرگی است که باید در سازمان‌ها مدیریت شود تا مطابق اخلاق در بازار و محیط کار رفتار کنند.

سلاجقی و فرخیان (۲۰۱۵ م.) (۳۲)، پژوهشی را تحت عنوان «استرس شغلی و اخلاق کاری» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد استرس شغلی و عواقب ناشی از آن باعث می‌شود پرسنل مسؤولیت‌های مربوط به کار خود را با ناامیدی و عدم انگیزه انجام دهند، در نتیجه اخلاق کاری آن‌ها کاهش خواهد یافت.

لازم به ذکر است از وجوه تمایز و ویژگی‌های برجسته پژوهش حاضر، بررسی دقیق‌تر و جامع‌تر مبانی نظری نسبت به پژوهش‌های گذشته، نگاه گسترده‌تر نسبت به موضوع نوآوری در سازمان و ابعاد آن و ارائه مدل ترکیبی است که بر ترومای

سازمانی و تفکر انتقادی به عنوان متغیرهای مستقل و اخلاق سازمانی به عنوان متغیر میانجی اثرگذار بر نوآوری سازمانی تأکید دارد که این امر در پژوهش‌های گذشته بدین صورت انجام نگرفته است. انتظار می‌رود بازخورد این پژوهش، اطلاعات بالارزشی را در زمینه بهبود نوآوری سازمانی از دیدگاه دست‌اندرکاران آن فراهم سازد. حال با توجه به مسائل ذکر شده هدف پژوهش حاضر تحلیل روابط علی ترومای سازمانی، تفکر انتقادی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه می‌باشد.

۲. ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش قبل از ارائه پرسشنامه تحقیق، اطلاعاتی در مورد هدف و نحوه انجام پژوهش، به پاسخگویان ارائه گردید و به آن‌ها اطمینان داده شده که اطلاعات شخصی آن‌ها محرمانه خواهد بود. همچنین در این پژوهش تمامی منابع مورد استفاده بر اساس اصول اخلاق پژوهشی بوده و حقوق مالکیت فکری نویسندگان و مشارکت‌کنندگان در فرآیند پژوهش رعایت گردیده است.

۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر نحوه انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه با حجم ۶۳۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۳۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده تصادفی طبقه‌ای است. یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از ۲۳۰ نفر نمونه آماری ۱۵۰ نفر مرد و ۸۰ نفر زن بودند. همچنین ۵۶ نفر مجرد و ۱۷۴ نفر متأهل بودند. همچنین ۱۳۶ نفر لیسانس، ۸۷ نفر فوق لیسانس و ۷ نفر دکتری داشتند. همچنین مشاهده شد که بیشترین گروه سنی پاسخ‌دهندگان بین ۴۰ تا ۴۹ سال با ۸۹ نفر و کمترین گروه سنی ۶۰ تا ۶۹

با ۳ نفر را شامل می‌شدند. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱-۳. پرسشنامه ترومای سازمانی: این پرسشنامه بر اساس مدل Horman & Vivian (۲۰۱۵ م.) طراحی گردید. پرسشنامه مذکور در قالب ۲۲ گویه و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، چهار بعد نیروی انسانی (گویه‌های ۱-۸)، اهداف (گویه‌های ۹-۱۲)، ساختار (گویه‌های ۱۳-۱۷) و محیط (گویه‌های ۱۸-۲۲) را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ترومای سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید. همچنین روایی همگرا به روش AVE، ۰/۸۵ به دست آمد که چون بالای ۰/۵ است، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/94$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۹۶ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

۲-۳. پرسشنامه اخلاق سازمانی: این پرسشنامه بر اساس مدل Victor & Cullen (۱۹۹۸ م.) بهره گرفته شد. این پرسشنامه شامل خیراندیشی (سؤال‌های ۱-۳)، استقلال (سؤال‌های ۴-۶)، خودمداری (سؤال‌های ۷-۱۲) و عدالت (سؤال‌های ۱۳-۲۲) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه بوده و اخلاق سازمانی را با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه استاندارد اخلاق سازمانی نیز دارای روایی محتوایی تأییدشده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. همچنین روایی همگرا به روش AVE، ۰/۷۸ به دست آمد که چون بالای ۰/۵ است، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/90$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۹۳ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

۳-۳. پرسشنامه نوآوری سازمانی: این پرسشنامه از استاندارد بر اساس مدل Ismail و همکاران (۲۰۰۲ م.) بهره گرفته شد. پرسشنامه مذکور در قالب ۳۳ گویه و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، هفت بعد نوآوری محیط (گویه‌های ۱-۵)، نوآوری رهبری (گویه‌های ۶-۸)، نوآوری شخصی (گویه‌های ۹-۱۴)، بازخورد محیط (گویه‌های ۱۵-۱۸)، بازخورد فردی (گویه‌های ۱۹-۲۲)، بازخورد بین فردی (گویه‌های ۲۳-۲۹) و یادگیری مبتنی بر شواهد (گویه‌های ۳۰-۳۳) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت اخلاق سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه نیز دارای روایی محتوایی تأییدشده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. همچنین روایی همگرا به روش AVE، ۰/۵۴ به دست آمد که چون بالای ۰/۵ است، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/85$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۸۹ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد. برای تعیین رابطه تفکر انتقادی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی از مدل معادلات ساختاری به روش (pls) و از طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS 22 و Smart pls2 به دو صورت توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

۴. یافته‌ها

با توجه به اینکه مقدار ملاک مناسب ضرایب مربوط به بارهای عاملی که همبستگی بین سازه و ابعادش یا با سؤال‌های مربوطه را نشان می‌دهد، ۰/۴ است و بر اساس جدول ۱ بارهای عاملی مشاهده شده بالای ۰/۵ هستند، بنابراین مدل پژوهش حاضر از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد.

معیار Q^2 (استون - گیزر) قدرت پیش‌بینی‌کننده مدل پژوهش را نشان می‌دهد و مقادیر Q^2 ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای یک سازه برون‌زا به ترتیب نشان‌دهنده پیش‌بینی ضعیف، متوسط و

فرضیه شماره دو: ترومای سازمانی بر اخلاق سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد.

همان گونه که در نگاره ۲ مشاهده می گردد، ضرایب مسیر میان متغیر ترومای سازمانی با اخلاق سازمانی برابر ۲/۴۷ است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. همچنین بر اساس نگاره ۳ ضریب مسیر بارهای عاملی بین ترومای سازمانی با اخلاق سازمانی برابر (۰/۳۳-) است، یعنی ترومای سازمانی ۳۳ درصد از تغییرات اخلاق سازمانی را تبیین می کند. بنابراین می توان با سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که ترومای سازمانی بر اخلاق سازمانی اثر مستقیم منفی معکوس معنی داری دارد و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می گردد.

فرضیه شماره سه: اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد.

همان گونه که در نگاره ۲ مشاهده می گردد، ضرایب مسیر میان متغیر اخلاق سازمانی با نوآوری سازمانی برابر ۱۳/۳۵ است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. همچنین همان گونه که در نگاره ۳ مشاهده می گردد، ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین اخلاق سازمانی با نوآوری سازمانی برابر ۰/۵۷ است، یعنی اخلاق سازمانی به میزان ۵۷ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را تبیین می کند. بر این اساس اخلاق سازمانی با سطح اطمینان ۹۵ درصد بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم معنی داری داشته و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می گردد.

فرضیه شماره چهار: ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اخلاق سازمانی اثر غیر مستقیم معنی داری دارد. در خصوص نقش میانجی اخلاق سازمانی بین ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی از آزمون سوبل (تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر) استفاده گردید. با توجه به ضرایب مسیر در نگاره ۳، ترومای سازمانی به میزان ۰/۳۳- درصد از تغییرات اخلاق سازمانی را به در جهت عکس تبیین می کند.

قوی می باشد. بر اساس داده های مربوط به جدول ۲ مقدار Q^2 اخلاق سازمانی و نوآوری سازمانی ۰/۳۸ و ۰/۴۴ است که نشان دهنده پیش بینی خوب مدل را داشته و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش حاضر تأیید می گردد.

۴-۱. **برازش مدل کلی تحقیق (GoF):** برازش مدل کلی تحقیق با استفاده از فرمول زیر محاسبه می شود.

$$GoF = \sqrt{\text{communalities} \times R - \text{squares}}$$

در این فرمول، Communalities نشان دهنده میانگین مقادیر اشتراکی متغیرها می باشد و این در ترومای سازمانی ۰/۸۶، در اخلاق سازمانی ۰/۷۹ و در نوآوری سازمانی ۰/۵۵ می باشد، در نتیجه میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پژوهش حاضر ۰/۷۴ می باشد.

همچنین R-Squares یا همان سازه های درون زای مدل که در داخل دایره ها نمایش داده می شود. برابر با ۰/۵۰ با توجه به مقادیر ۰/۱۰ به عنوان مقدار ضعیف، ۰/۲۵ به عنوان مقدار متوسط، ۰/۳۶ به عنوان مقدار قوی در نظر گرفته می شوند، حصول ۰/۳۷ برای برازش مدل کلی پژوهش حاضر (GoF) نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل کلی می باشد.

فرضیه شماره یک: ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد.

همان گونه که در نگاره ۲ مشاهده می گردد، ضرایب مسیر میان متغیرهای ترومای سازمانی با نوآوری سازمانی ۱۴/۱۰ می باشد. همچنین بر اساس نگاره ۳ ضریب مسیر بارهای عاملی بین ترومای سازمانی با نوآوری سازمانی ۰/۵۶- است، یعنی ترومای سازمانی ۵۶ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را تبیین می کند. بنابراین ترومای سازمانی با سطح اطمینان ۹۵ درصد بر نوآوری سازمانی اثر معکوس معنی داری داشته و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می گردد.

حالت رکودی داشته، ورشکست شده‌اند، فناوری مناسب ندارند و عملکرد آن‌ها کاهش و حالت نزولی دارد. از سوی دیگر اعضای سازمانی در حالت احساسی ناخوشایند، اضطراب و استرس قرار دارند. علاوه بر این با توجه به فقدان اثربخشی سازمانی و تغییرناپذیری، سازمان شروع به تردید درباره عملکرد خود می‌کند. شکافی میان انتظار تغییرات مطلوب مورد نظر و توانایی سازمان برای تحقق آن تغییرات به وجود می‌آید. نتیجه آن ایجاد یک فرهنگ سازمانی عدم پویا در تلاش برای تغییر، قدرت طلب و محرومیت‌زا است و همانطور که نمی‌تواند در تغییر جهان خارج موفق شود، در تغییر خود نیز موفق نخواهد بود. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی که از ظرفیت نوآوری برخوردار نیستند، در پاسخ سریع به چالش‌ها و ارائه خدمات جدید و به تبع آن در بقای خود و رشد و رقابت دچار مشکل می‌گردند. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با یافته‌های دیهیم‌پور و دولتی (۱۳۹۶ ش.)، قاسمی‌زاد و فرهادی (۱۳۹۵ ش.)، سرلک و کولیوند (۱۳۹۴ ش.)، رن و ژانگ (۲۰۱۵ م.) و برتهولد و فیشمن (۲۰۱۴ م.) همسو می‌باشد.

یافته‌های فرضیه دوم پژوهش حاضر، نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معکوس ترومای سازمانی بر اخلاق سازمانی است، یعنی با جهت‌دهی به ترومای سازمانی می‌توان به اخلاق سازمانی کارکنان جهت داد. در تبیین نتیجه حاصل از فرضیه دوم پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که سازمان‌هایی که دچار ضربات و شوک‌های وارده به خود که معمولاً به دلیل عدم کارکرد صحیح یک یا چند رکن از ارکان سازمان که شامل افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط اتفاق می‌افتد، شده‌اند، کارکنان نمی‌توانند به انسجام گروهی دست یافته و عهده‌دار مسؤولیت‌های فردی خودشان شوند. در صورت بروز اختلافات درون سازمانی به جای مشکل‌گشایی و رفع آن‌ها، سرکوب می‌شوند. همچنین ضعف حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، مضرات زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های

اخلاق سازمانی همچنین ۰/۵۷ درصد تغییرات نوآوری سازمانی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. بر این اساس می‌توان گفت ترومای سازمانی از طریق نقش میانجی اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر غیر مستقیم معکوس دارد -۱۹، مقدار z-value در آزمون سوبل از طریق فرمول ذیل حاصل می‌شود و در صورتی که نتیجه حاصل‌شده از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر تأیید می‌شود.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه a ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد. در پژوهش حاضر مقادیر مربوط به a -۰/۳۳، b ۰/۵۷، sa ۰/۱۴ و sb ۰/۰۴۰ می‌باشد. با جاگذاری اعداد در فرمول فوق، z-value ۲۳/۷۵- به دست می‌آید. با توجه به اینکه مقدار z-value حاصل‌شده از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین اخلاق سازمانی در رابطه میان ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی به عنوان متغیر میانجی تأثیر معناداری داشته است.

۵. بحث

بر اساس فرضیه اول پژوهش حاضر، ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه اثر مستقیم و معکوس معنی‌داری دارد، یعنی با جهت‌دهی به ترومای سازمانی می‌توان به نوآوری سازمانی کارکنان جهت داد. در تبیین نتیجه حاصل از فرضیه اول پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که ضربه روانی سازمانی با تأثیر بر توانایی افراد و سازمان موجب ازدست‌رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان می‌شود، سازمان‌هایی که دچار ضربه روانی شده‌اند، معمولاً

می‌شود. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با یافته‌های مقیمی خراسانی (۱۳۹۴ ش.)، سونسون و وود (۲۰۱۱ م.) همسو می‌باشد.

نتایج تحلیل آماری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش نشان دهنده اثر غیر مستقیم ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی کارکنان به صورت معکوس و معنی‌دار می‌باشد. با توجه به این یافته از فرضیه چهارم پژوهش حمایت می‌شود و می‌توان گفت که اخلاق سازمانی در روابط بین ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی نقش میانجی را دارد. در تبیین نتیجه حاصل از فرضیه چهارم پژوهش حاضر می‌توان چنین بیان نمود که اگر کارکنان جو حاکم بر سازمان را آسیب‌زا ببینند، احتمال دارد آنان نیز از تلاش و کوشش بیشتر در راستای ارتقای سطح اخلاق سازمانی و نوآوری سازمانی اجتناب ورزیده و بی‌تفاوتی و دلسردی کارکنان، افزایش نزاع، کشمکش، تمرد، غیبت و سایر رفتارهای ناهنجار، عدم مسؤلیت‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای جامعه، کاهش اثربخشی سازمانی و کاهش عمر مفید سازمان را موجب می‌گردد، اما اگر سازمان از ضربه‌های روانی که با تأثیر بر توانایی افراد و سازمان موجب از دست رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان می‌شود، مصون باشد و اگر کارکنان در تصمیم‌گیری‌های خود به تفکر اندیشمندانه مبتنی بر منطق و انتقاد مجهز باشند، در این صورت سازمان‌ها می‌توانند در راستای ارتقای سطح کمی و کیفی خدماتشان، کاهش دادن برورکراسی اداری و هزینه‌های سازمان، پیشگیری از اتلاف منابع و افزایش سطح کارایی و بهره‌وری سازمان و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان و خلاقیت و خلق افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای سعادت‌مند حرکت کنند.

۶. نتیجه‌گیری

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اقتصادی، اجتماعی سیاسی و فرهنگی جوامع بشری، نقش

تضعیف بهبود روابط، کاهش جو تفاهم و افزایش تعارضات، کاهش تعهد و مسؤلیت‌پذیری بیشتر کارکنان و افزایش هزینه‌های ناشی از کنترل را در پی دارد و از دیدگاه مسؤلیت اجتماعی نیز سبب کاهش مشروعیت سازمان، التزام اخلاق حرفه‌ای در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، کاهش درآمد، سودآوری و تضعیف مزیت رقابتی و عدم توفیق سازمانی را سبب می‌گردد. بنابراین اگر حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان تضعیف گردد، قادر نخواهد بود سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با یافته‌های دیهیم‌پور و دولتی (۱۳۹۶ ش.)، قاسمی‌زاد و فرهادی (۱۳۹۵ ش.)، سرلک و کولیوند (۱۳۹۴ ش.)، سلاجقی و فرخیان (۲۰۱۵ م.) و برتهولد و فیشر (۲۰۱۴ م.) همسو می‌باشد.

فرضیه سوم پژوهش نشان از اثر مثبت معنادار اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی دارد، یعنی با جهت‌دهی به اخلاق سازمانی می‌توان به نوآوری سازمانی کارکنان جهت داد. بنابراین سازمانی که در آن اخلاق سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره‌اش محسوب می‌گردد، با داشتن ویژگی‌های منحصر به فردی مانند سازگاری با محیط، تنوع‌طلبی، ریسک‌پذیری، آموزش و یادگیری مداوم در سازمان، ارائه ایده‌ها و دیدگاه‌های نوین به طور مستمر و نهادینه‌شدن فرهنگ پیشرفت و نوآوری در سازمان، نه تنها به سرعت می‌تواند با تغییرات ناشی از گسترش فرایند جهانی‌شدن و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی سازگار و هماهنگ شوند، بلکه به طور مؤثری می‌تواند باعث ایجاد تغییرات در محیط سازمان شده و حتی در مواقعی آن را در راستای اهداف خود هدایت کنند. برنامه‌های مربوط به اخلاق رفتارهای کارکنان سازمان را با ارزش‌ها و معیارهای مورد نظر رهبران سازمان منطبق و هماهنگ می‌کند. توجه مستمر و مداوم به ارزش‌ها باعث افزایش روحیه کارگروهی، صداقت و روراستی در محیط کار

- مدیران دانشگاه برای مقابله با ترومای سازمانی، ضمن قبول واقعیت‌های موجود در خصوص آسیب‌های روحی وارد شده به سازمان از طریق کارکنان در جهت ایجاد گروه‌های کاری مستقل، کاهش رسمیت و تمرکز ساختاری سازمان و اشاعه فرهنگ موفقیت در بین کارکنان سازمان برای مدیریت ضربات روحی، برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت در خصوص اهمیت مفاهیم ترومای سازمانی و ضربات روحی برای کارکنان و ایجاد اعتماد بالا بین کارکنان از طریق برقراری ارتباطات باز و شفاف، اطلاع رسانی صحیح و پاسخگویی صریح و شفاف باشند.

- پیشنهاد می‌گردد مدیران و سیاستگذاران دانشگاه ارومیه برنامه‌های آموزشی و ترویجی و مذهبی و معنوی را در خصوص ارزش‌های سازمان و پایبندی به هنجارها و مسایل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی خود به صورت مداوم بگنجانند و کارکنان را نسبت به رعایت ارزش‌های کاری و اخلاق انسانی و ارزشی تشویق و آن را پیگیری نماید. همچنین لازم است برای تشویق دیگران در خصوص رعایت اخلاق و معنویت کاری از کارکنان صدیق و درستکار و منضبط تقدیر و قدردانی به عمل آورده و تدوین منشور اخلاقی و رعایت آن به طور جد از سوی مدیران در درجه اول می‌تواند سرلوحه و سرمشق کارکنان قرار گیرد.

- از سوی دیگر می‌توان با ایجاد فرهنگی مناسب و مطلوب و از طریق دادن استقلال عمل به کارکنان و تفویض اختیار، انعطاف‌پذیری در قوانین و مقررات، استفاده از تصمیم‌گیری مشارکتی، تقویت همکاری‌های متقابل، انتخاب کارکنان بر اساس شایستگی، زمینه‌های بروز و تقویت نوآوری را در کارکنان فراهم کرده و به ارتقا و پیشرفت و افزایش انگیزه رقابتی دانشگاه کمک نمود.

حیاتی را در خصوص آموزش سرمایه انسانی بر عهده دارند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه تمام جوامع بشری در حال رشد و پیشرفته نشان‌دهنده آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی هر کشوری در رشد و توسعه همه‌جانبه آن کشور نقش مؤثری دارد. امروزه بر نهادها و مؤسسات آموزشی آنچه واضح و مبرهن شده، این است که اگر نیروی انسانی فاقد کنترل بر آسیب‌های روحی و اخلاقی باشند، قادر به پاسخگویی به نیازهای روزافزون جامعه خود نخواهند بود.

بنابراین هر چقدر سرمایه‌گذاری بیشتری بر روی نیروی انسانی در محیط‌های سازمانی و آموزشی انجام گیرد، زمینه برای یادگیری مداوم ایجاد شده و مبادله دانش و ایده‌ها در میان کارکنان آسان‌تر می‌گردد و به تبع آن تولید دانش و نوآوری جدید ترویج می‌یابد. برای اینکه سازمان‌های عصر حاضر که در محیطی پیچیده و کاملاً رقابتی به سر می‌برند، از لوازم بقا و ادامه حیات برخوردار گردند، بایستی مجهز به داشتن نیروی انسانی متخصص، متعهد، خلاق، دارای حس مسؤولیت و پاسخگو در قبال رفتار و عملکرد خویش باشد. همچنین دانشگاه را نمی‌توان وجودی مستقل در نظر گرفت که ملزم به یافتن سازوکارها و یا لوازمی است که با استفاده از آن‌ها با جامعه ارتباط برقرار کند، برعکس، دانشگاه یک نهاد اجتماعی و در نتیجه به شکلی مشخص بیانگر ساختار و وضعیت عملکرد کلی اجتماعی است و با توجه به اینکه یکی از عنصر مهم در این فرایند کارکنان می‌باشند، بنابراین شایسته است با نگاه ویژه‌ای، به مسائل دانشگاه و کارکنان نگریسته شود. در همین راستا لزوم توجه به محیط کاری کارکنان یکی از وظایف مسؤولان مراکز آموزش عالی است.

در انتها پیشنهادهایی بر اساس یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر برای مسؤولان و دست‌اندرکاران دانشگاه ارومیه و سایر مؤسسات آموزش عالی به شرح زیر بیان می‌گردند:

۷. تقدیر و تشکر

در انجام این پژوهش از تجارب ارزشمند اساتید گروه علوم تربیتی و دست‌اندرکاران اداری دانشگاه ارومیه استفاده نمودیم. لازم است بدین‌وسیله از همکاری و مساعدت کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه که پژوهشگران مقاله حاضر را در اجرای مطلوب این پژوهش یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به عمل آید.

۸. سهم نویسندگان

حسن قلاوندی: راهنمایی و نظارت بر اجرای پژوهش.
فرشید اشرفی سلیم‌کندی، زین‌العابدین درویشی، باقر یوسف‌زاده:
نگارش و تألیف مقاله.

۹. تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی از سوی نویسندگان مقاله گزارش نگردید.

جدول ۱: ضرایب بار عاملی

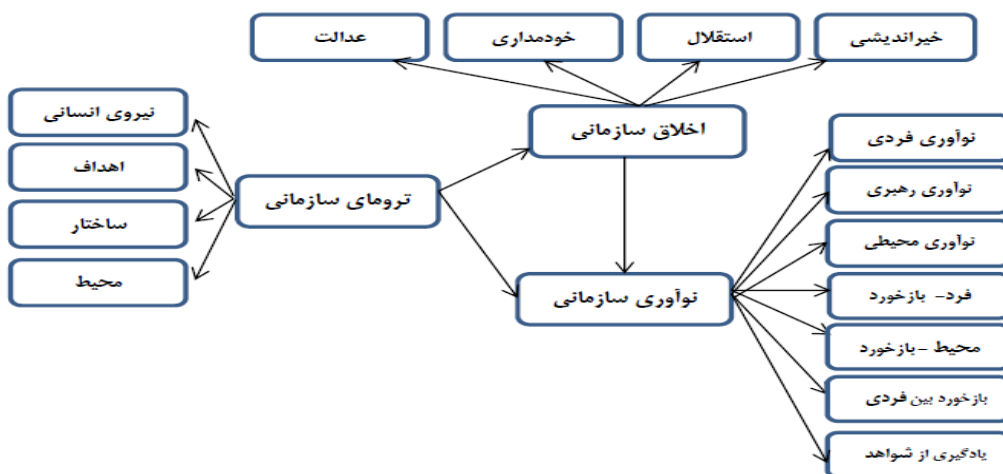
| نوآوری سازمانی | | اخلاق سازمانی | | ترومای سازمانی | |
|----------------|------------------------|---------------|-------------------|----------------|---------------|
| بار عاملی | ابعاد | بار عاملی | ابعاد | بار عاملی | ابعاد |
| ۰/۸۵ | نوآوری محیط | ۰/۸۸ | خیراندیشی | ۰/۹۴ | نیروی انسانی |
| ۰/۷۸ | نوآوری رهبری | ۰/۸۸ | استقلال | ۰/۹۳ | ساختار |
| ۰/۸۶ | نوآوری شخصی | ۰/۸۴ ۰/۹۲ | خودمداری عدالت | ۰/۹۱ ۰/۹۱ | اهداف محیط |
| ۰/۸۵ | باخورد محیط | | | | |
| ۰/۷۲ | باخورد فردی | | | | |
| ۰/۵۴ | باخورد بین فردی | | | | |
| ۰/۵۱ | یادگیری مبتنی بر شواهد | | | | |

جدول ۲: ضریب Q2 مدل تحقیق

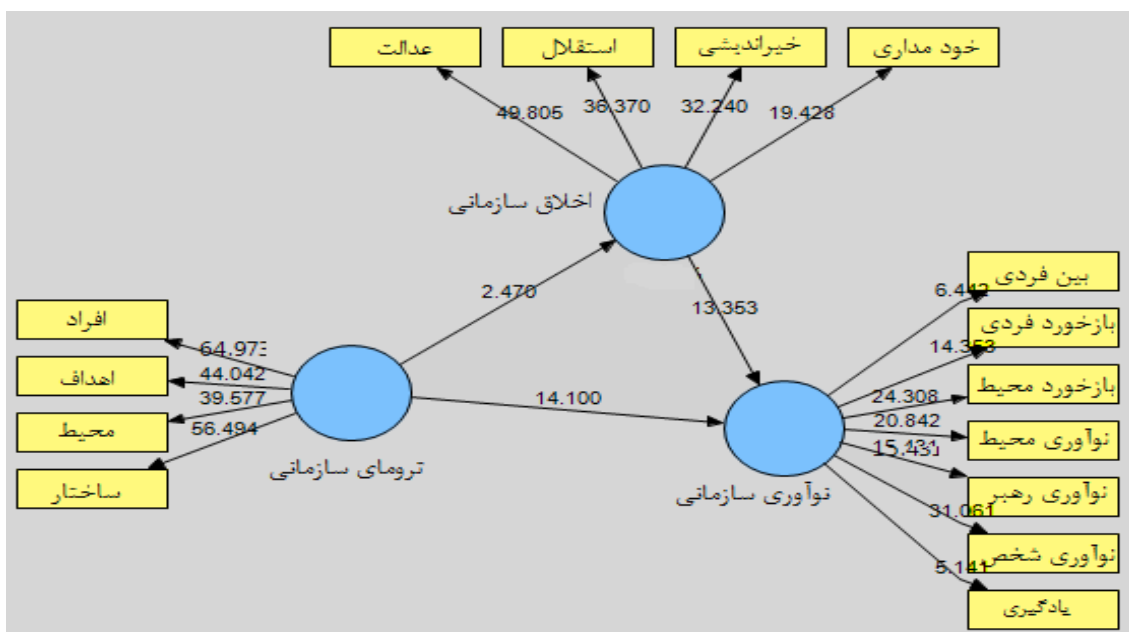
| متغیر | مجموع مجذور مقادیر خطا در پیش بینی شاخص های درون زنا SSO | مجموع مجذور شاخص ها SSE | 1-SSE/SSO |
|----------------|---|----------------------------|-----------|
| اخلاق سازمانی | ۹۲۰/۰ | ۸۳۹/۶۴۰۲۹۴ | ۰/۳۸۷۳۴۸ |
| نوآوری سازمانی | ۱۶۱۰/۰ | ۸۹۵/۲۶۰۳۱۷ | ۰/۴۴۳۹۳۸ |

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیات تحقیق

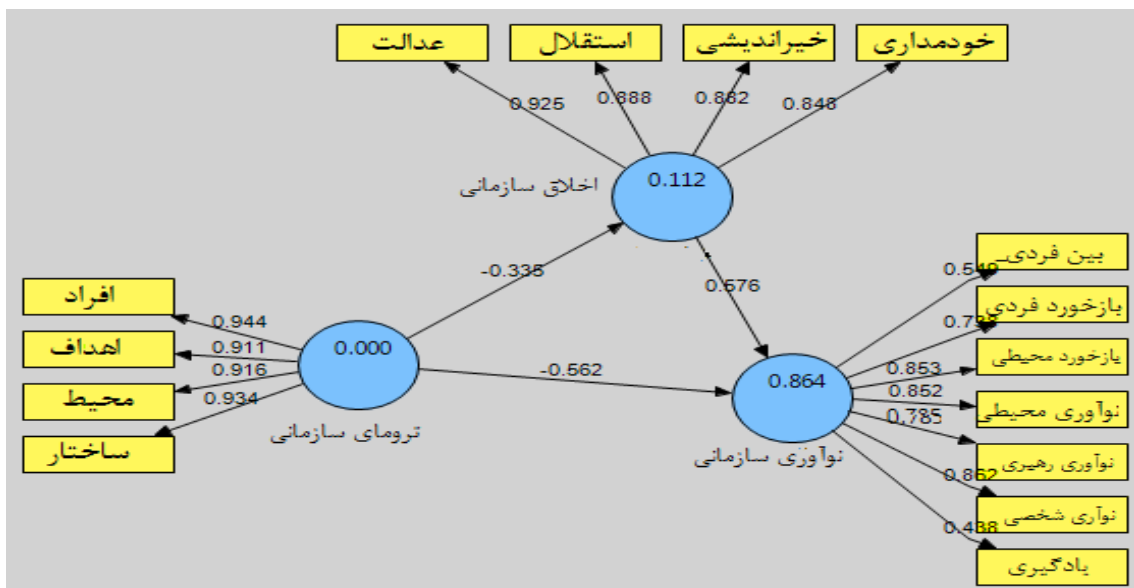
| نتیجه | مقدار ضریب | سطح معنی داری | فرضیات تحقیق |
|-------------|------------|------------------------|---|
| پذیرش فرضیه | -۰/۵۶ | ۱/۹۶ > ۱۴/۱۰ | ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد. |
| پذیرش فرضیه | -۰/۳۳ | ۱/۹۶ > ۲/۴۷ | ترومای سازمانی بر اخلاق سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد. |
| پذیرش فرضیه | ۰/۵۷ | ۱/۹۶ > ۱۳/۳۵ | اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد. |
| پذیرش فرضیه | -۰/۱۹ | با آزمون سوبل ۲۳/۷۵ | ترومای سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اخلاق سازمانی اثر غیر مستقیم معنی داری دارد. |



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



نگاره ۲: ضرایب t-value مدل تحقیق



نگاره ۳: مدل ترسیم شده به همراه ضرایب استاندارد شده بار عاملی

References

1. Abbasi S, Abtahi H. Employee Empowerment. Tehran: Institute of Management Research and Training; 2007. [Persian]
2. Hamid M, Maheen S, Cheem A, Yaseen R. Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing*. 2017; 6(1): 1-7.
3. Sofian S, Tayles M, Pike R. The Implications of Intellectual Capital on Performance Measurement and Corporate Performance. *Jurnal Kemanusiaan*. 2006; 8: 13-24.
4. Rastegar A, Hashemi SF. The Relationship between Servant Leadership and Creativity: A Study of the Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of Initiative and Creativity in the Humanities*. 2015; 5(2): 97-116. [Persian]
5. Alwani SM. Public Management. Tehran: Ney Publishing; 2016.
6. Moradi M, Yakideh KH, Abdolhian F, Safardoust A. Investigating the Impact of Error Management Culture on Organizational Innovation. *Journal of Organizational Culture Management*. 2013; 11(2): 87-114. [Persian]
7. Alegr J, Chiva R. Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance. *Technovation*. 2008; 28(6): 315-326.
8. González MG, Blanco JG, Coca-Pérez JL. Analyzing the relationship between exploration, exploitation and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*. 2017; 21(5): 1142-1162.
9. Zareh M, Tavakoli Benizi M. A Review of the Causes, Consequences and Solutions of Organizational Trauma. Babol: Third National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting, Babol, Komeh Alamavaran Danesh Scientific Research Institute; 2017.
10. Venugopal V. Understanding Organizational Trauma: A Background Review of Types and Causes. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 2016;18(10): 65-69.
11. Hormann SHL, Vivian P. Organizational Trauma and Healing. North Charleston, SC: Create Space Publishing, Faculty Book Gallery; 2013. p.19. Available at: <https://www.aura.Antioch.Edu/facbooks/19>.
12. Marufi Y, Shobeiri M, Yaghoubi M. The place of critical thinking in the content of high school social studies textbooks. *Journal of Humanities Research*. 2009; 10(26): 249-242. [Persian]
13. Nusrat F, Khoshnazar A, Pour-Azari AS. Study of the relationship between critical thinking in teaching style and educational performance among primary teachers in Shabestar city. Istanbul: 3rd International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Turkey - Istanbul, Leading Karin Conference Institute; 2015. [Persian]
14. Popil I. Promotion of critical thinking by using case studies as teaching method. *Nurse Education Today*. 2011; 31(2): 204-207.
15. Von Colln-Applying CH, Giuliano D. A concept analysis of critical thinking: A guide for nurse educators. *Nurse Education Today*. 2017; 49: 106-109.
16. Nejad Irani F. Study of the relationship between critical thinking of physicians and the level of patient satisfaction in Tabriz Sinai Medical Center. *Journal of Medical Education Strategies*. 2017; 10(1): 42-49. [Persian]
17. Rahnama A, Mirza Mohammadi MH, Bijanvand F. Study of the relationship between critical thinking and knowledge production among faculty members of Shahed University. *Education and Learning Research (Behavior Scholar)*. 2013; 2(20): 257-288. [Persian]
18. Stanton NA, Wong W, Gore J, Sevdalis N, Strub M. Critical thinking. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*. 2013; 12(3): 204-209.
19. Mohammad Alipour N, Moradi Q. Professional ethics of librarians: A case study of the library, museum and documentation center of the Islamic Consultative Assembly. *Quarterly Journal of National Library and Information Organization Studies*. 2015; 26(4): 155-166. [Persian]
20. Nielsen RP, Massa FG. Reintegrating ethics and institutional theories. *Journal of Business Ethics*. 2013; 115(1): 135-147.
21. Trevino LK, Den Nieuwenboer NA, Kish-Gephart JJ. (Un) Ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*. 2014; 65: 635-660.
22. Moghimi SM. Organizational ethics; The essence of an efficient organizational culture. *Management Culture*. 2008; 6(17): 63-87. [Persian]

23. Ann Tousa J. Organizational Ethics and Maintaining an Ethical Environment Through Employee Involvement. Master Thesis. Las Vegas: Graduate College University of Nevada; 2004.
24. Ghanbari M, Bagheri Baghan F, Teymourzadeh V. The relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. *Management Futures Research Quarterly*. 2014; 25(100): 115-124. [Persian]
25. Sarlak MA, Kolivand PH. The effects of organizational trauma on staff skills in a private hospital in Iran. *Khatam Healing Neuroscience*. 2015; 4(1): 45-54. [Persian]
26. Dihimpour M, Dolati H. The effect of factors causing organizational trauma on the rate of dismissal of military personnel. *Journal of Human Resource Management Research*. 2017; 9(4): 81-106. [Persian]
27. Ghasemizad A, Farhadi V. Predicting job performance and organizational creativity using internal and external organizational stressors in Shiraz Telecommunication Company employees. *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2016; 17(4): 50-58. [Persian]
28. Moghimi Khorasani A. The relationship between work ethic and employee creativity. *Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(3): 85-92. [Persian]
29. Berthold M, Fischman Y. Social Work with Trauma survivors: Collaboration with Interpreters. *Social Work*. 2014; 59(2): 103-110.
30. Ren F, Zhang J. Job Stressors, Organizational Innovation Climate and Employees Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*. 2015; 27(1): 16-23.
31. Svensson G, Wood G. A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations: Structures, processes and performance. *The Learning Organization*. 2011; 18(1): 21-35.
32. Salajeghe S, Farrokhiyan A. Job Stress and Work Ethics. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2015; 5(S1): 3253-3259.



Majale "Akhlāq-i zīstī" (i.e., Bioethics Journal)

2021; 11(36): e6

<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.33575>



ORIGINAL RESEARCH



Structural Analysis of the Relationship between Organizational Trauma and Organizational Innovation by Mediating Organizational Ethics

Hassan Galavandi¹ , Farshid Ashrafi Salimkandi^{2*} , Zeinolabedin Darvishi³, Bagher Yosefzadeh⁴

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Instructor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Rajaei Campus of Urmia, Urmia, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Rajaei Campus of Urmia, Urmia, Iran.

4. Master of Psychology of Exceptional Children, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 02 February 2021

Accepted: 14 July 2021

Published online: 26 August 2021

Keywords:

Organizational Trauma

Organizational Innovation

Organizational Ethics

ABSTRACT

Background and Aim: Educational organizations, which are the main pillar of education systems of societies, have been considered by organizational theorists due to their breadth and place in the growth and development of these societies. The purpose of this study was Structural Analysis of the relationship between organizational trauma and organizational innovation by mediating organizational ethics.

Materials and Methods: This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The population universe of this research included 630 people the employees of Urmia University, That 230 person of them were selected through random sampling. The data required by using three standard questionnaires organizational trauma Vivian and Horman (2015), organizational ethics Victor & Cullen (1988) and organizational innovation Ismail et al (2002) were collected and by using statistical analysis of structural equation modeling with the method of partial least squares (PLS) for the research hypothesis were analyzed. Validity of the questionnaire was confirmed through content and convergent validity and reliability of the questionnaires through Cronbach's alpha and combined reliability.

Ethical Considerations: In this research, all the sources used are based on the principles of research ethics and the intellectual property rights of authors and participants in the research process have been observed.

Findings: Findings showed that organizational trauma has an effect of -0.33 on organizational ethics and -0.56 on organizational innovation. Organizational ethics has an effect on organizational innovation by 0.57. Organizational trauma also affects organizational innovation by mediating role of organizational ethics.

Conclusion: Based on the research results, the orientation of organizational trauma and organizational ethics can provide the basis for reducing and promoting organizational innovation. Therefore, in order to improve the situation of organizational innovation, university administrators are recommended to pay special attention to reducing organizational trauma and improving the capacity of organizational ethics of employees.

* Corresponding Author: Farshid Ashrafi Salimkandi

Address: Department of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Rajaei Campus of Urmia, Urmia, Iran.

Postal Box: 1998963341

Email: farshidashrafi35@yahoo.com

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Galavandi H, Ashrafi Salimkandi F, Darvishi Z, Yosefzadeh B. Structural Analysis of the Relationship between Organizational Trauma and Organizational Innovation by Mediating Organizational Ethics. *Majale "Akhlāq-i zīstī" (i.e., Bioethics Journal)*. 2021; 11(36): e6.

This Open Access Article Distributed under the Terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0 (CC BY-NC 4.0)