

بررسی نقش ترومای سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار (مطالعه موردی: ادارات کمیته امداد استان مازندران)

یوسف آزادیان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و از گروه پیمایشی، همبستگی می باشد. از پرسشنامه های استاندارد ترومای سازمانی کولیوند و سرلک (۲۰۱۵)؛ پرسشنامه رفتار انحرافی کارکنان مولکی و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه اخلاق کاری پتی (۱۹۹۰) استفاده شده است. تحلیل داده ها با روش کلموگروف اسمیرنوف، آزمون توزیع دوجمله ای، آزمون فریدمن و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. جامعه آماری مورد بررسی در پژوهش حاضر کارکنان ادارات کمیته امداد استان مازندران تشکیل می دهند که تعداد ایشان ۷۱۳ نفر گزارش شده است. با توجه به جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۵۴ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب خواهند شد. نتایج حاکی از آنست که ترومای سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۸۴۸۷) تأثیر دارد. همچنین، افراد (۵,۶۷۷۸)، ساختار (۵,۸۵۳۵)، اهداف (۵,۹۲۰۶۱)، فناوری (۵,۸۶۹۸) و محیط (۵,۹۲۳۸) بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد؛ بنابراین، ارتباط بین ترومای سازمانی، رفتار انحرافی کارکنان و اخلاق کار برای ادارات بسیار حائز اهمیت است تا اقدامات مناسبی برای حفظ اخلاق کار و افزایش عملکرد سازمانی اتخاذ شود و اجتناب از رفتارهای نامطلوب و تقویت اخلاق کار در سازمان به دنبال داشته باشد.

واژگان کلیدی

ترومای سازمانی؛ رفتار کارکنان؛ اخلاق کار

۱. گروه حسابداری، واحد نوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نوشهر، ایران. Yousef.Azadian@iau.ac.ir

۱. مقدمه

تئوری ترومای سازمانی یکی از جدیدترین مباحث در حوزه سازمانی است. ترومای سازمانی بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است که معمولاً به دلیل سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط بوجود می‌آید. بعنوان مثال هنگامی که مدیران و کارکنان سازمان به دلیل سوء عملکرد خود، موجبات بدنامی سازمان را فراهم نموده و چهره سازمان را در ذهن جامعه و ذینفعان، تخریب می‌نمایند؛ این امر سبب می‌شود جو سازمان از حالت عادی خارج شده و سازمان و کارکنان آن فشارهای روحی روانی و زیان‌های مادی معنوی قابل توجهی را تجربه نمایند. هر سازمان با ویژگی‌های خاصی که دارد در معرض ترومای سازمانی متفاوتی قرار می‌گیرد. استخراج این نوع تروما کمک سازنده‌ای در مدیریت صحیح‌تر سازمان است (ابرهیمی و هاشمی، ۱۳۹۷). در واقع ترومای سازمانی در اثر سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و محیط به وجود می‌آید (پات و هورمن^۱، ۲۰۱۳؛ به نقل از آذر می، زینب و همکاران، ۱۴۰۰). رفتار انحرافی کارکنان شامل رفتارهایی است که طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها و ارزش‌های سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند. رفتارهای انحرافی سوء رفتارهایی است که در محل کار صورت می‌پذیرد که طبق این تعریف شامل خشونت، بدرفتاری و رفتارهای ضدتولید می‌شود که سازمان و اعضایش ریسک‌های اجتماعی و اقتصادی آن را تحمل می‌کنند (عبدالله و ماریکان^۲، ۲۰۱۶). امروزه رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان‌ها شمرده می‌شود. در دهه‌های اخیر مدیران سازمان‌ها به اهمیت تزریق اخلاق حرفه‌ای در شریان‌های حیاتی سازمان‌ها بیش از پیش پی برده‌اند و اکنون خوب می‌دانند که عنصر اخلاق به عنوان یکی از عوامل ثبات سازمان و نیل به اهداف غایی آن است. هم‌چنین یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان‌ها، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران سازمان‌هاست (قاسم زاده و همکاران، ۲۰۱۶).

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱- ترومای سازمانی و مشخصات سازمان‌های ترومازده

این واقعیتی ناگزیر است که امروزه ترومای سازمانی بسیاری از سازمان‌ها را دچار خود کرده است. ترومای سازمانی تغییرات مخربی است که بر الگوهای رفتاری در سطح سازمان اثرگذار است و سازمان‌ها بعنوان موجوداتی که بدنبال بقا هستند، باید از توانمندی لازم در خصوص مدیریت تروما برخوردار باشند (آپارسیدا و کامیلو^۳، ۲۰۲۰). سازمان‌های ترومازده دارای ویژگی‌های مشترکی هستند که بر پایه وجود این ویژگی‌ها می‌توان به وضعیت سازمان از نظر تروما زدگی پی برد. در جدول ۱ برخی از مشخصات و ویژگی‌های سازمان‌های تروما زده نشان داده شده است:

^۱ Pat and Hormann

^۲ Abdullah & marican

^۳ Aparecida and Camilo

جدول ۱ - مشخصات سازمان‌های تروما زده (رحمانی و همکار، ۱۴۰۲)

شرح	مشخصه
به محیط به عنوان دشمن یا نیروی متخاصم نگاه می شود و باز خود اندکی دریافت می شود.	بسته شدن مرز میان سازمان و محیط
به منظور برقراری امنیت و حمایت از کارکنان بر روابط داخلی تاکید می شود.	تمرکز بر روابط درونی
استرس و اضطراب به سرعت اعضای سازمان را فرا می گیرد.	شیوع استرس و اضطراب در سازمان
هویت سازمانی کمرنگ و دچار زوال می شود.	کاهش هویت سازمانی
افراد دچار افسردگی شده و روابط آنها توام با ترس و پرخاشگری است.	وجود افسردگی، ترس و عصبانیت در کارکنان
افراد، روحیه و خوش بینی خود را از دست داده و در سازمان انگیزه و انرژی لازم برای انجام کارها به چشم نمی خورد.	حاکم شدن روحیه یاس و ناامیدی

۲-۲- علل ایجاد و راه‌های کاهش ترومای سازمانی سازمان‌ها نیز مانند انسان‌ها می‌توانند دچار تروما یا ضربات روحی و جسمی شوند. ضربه روانی سازمانی، پدیده‌ای است که با تاثیر بر توانایی افراد و سازمان موجب از دست رفتن 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، از دست دادن چیزی که ارزش شخصی زیادی نسبت به افراد و سازمان دارد (سسیک و استفانوویچ^۴، ۲۰۱۷). مورال و همکارانش، طی پژوهشی که توسط آنها در آمریکا صورت گرفته، عواملی مانند کاهش عملکردهای مالی، ورشکستگی سازمانی، تغییر، افول یا رکود از جمله عوامل ایجاد ترومای سازمانی در سازمان‌ها بوده‌اند. مواردی که موجب ترومای سازمانی می‌شوند اغلب برای زندگی کاری و شخصی و گاهی زخمی شدن جسم خطرناکند. همچنین این سازمان‌ها، دچار محیط سمی و آلوده داخلی و خارجی می‌شوند و سرمایه فکری و دانشی آنها از بین می‌رود. سازمان‌ها در مقابله با ترومای سازمانی رفتارهای متنوعی از خود نشان می‌دهند. بهتر است که در مقابله با چنین پدیده‌ای در مرحله نخست، با پذیرش واقعیت موجود، به جای انکار واقعیت یا فرار از آن، تدابیر صحیحی اندیشیده و در پی حل آن باشیم. سازمان حافظ کارکنان از ضربه روانی، به عنوان چهره جدید مطرح شده در عصر سازمان‌های دانشی با هدف حفاظت از کارکنان در مقابل ضربات روانی و ایجاد محیط سالم اداری در پی رفع مشکلات یاد شده بوده و برنامه‌هایی را برای جلوگیری از بروز ضربه روانی و درمان آن ارائه می‌نماید. تغییرات سازمانی، افزایش مسئولیت‌های اجتماعی، پیچیدگی اجتماعات و خواسته‌های مشتریان و در الویت قرار دادن مشتری، سازمان‌ها و کارکنان را در مسیری قرار می‌دهد که به نیازهای متنوع و بعضاً متضاد و دلخواه آنان پاسخ می‌دهد (بارتلت^۵ و همکاران، ۲۰۱۶).

^۴ Sesic & Stefanovic^۵ Bartlett

۳-۲- رفتار انحرافی کارکنان و اثرات آن بر عملکرد سازمان رفتار انحرافی کارکنان شامل رفتارهایی است که طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها و ارزش‌های سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند. رفتارهای انحرافی سوء رفتارهایی است که در محل کار صورت می‌پذیرد که طبق این تعریف شامل خشونت، بدرفتاری و رفتارهای ضدتولید می‌شود که سازمان و اعضایش ریسک‌های اجتماعی و اقتصادی آن را تحمل می‌کنند (عبدالله و ماریکان^۶، ۲۰۱۶). رفتارهای انحرافی به صورت آگاهانه صورت می‌گیرد. هنجارهای سازمان را بر هم می‌زنند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند و هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل می‌کنند (نصرافهانی و همکار، ۱۳۹۸). منظور از هنجارهای سازمانی، هنجارهایی هستند که قوانین سازمانی، آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. همچنین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (توزان^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). وقتی کارکنان احساس توانمندی (احساس انرژی) و مورد حمایت قرار گرفتن می‌کنند سطحشان افزایش می‌یابد. استرس‌های ناشی از عوامل مختلف در محیط کار، با واداشتن افراد به هزینه کردن از انرژی روانی و فیزیکی خود، سطح نشاط و انرژی افراد را کاهش دهد. این کاهش سطح نشاط و انرژی در یک زنجیره‌ی رو به جلو، زمینه را برای تقویت تمایلات رفتاری مدنی (انحرافی) و تضعیف تمایلات رفتاری مثبت (رفتارهای مدنی- سازمانی و خلاقیت) فراهم می‌سازد. این روند به گونه‌ای جدی کارایی فردی و سپس سازمانی را تضعیف می‌سازد (تیونا و همکاران^۸، ۲۰۱۶).

۴-۲- اخلاق کار^۹ اخلاق کار به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه گفته می‌شود که عقاید و ارزشهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کنند. اخلاق کار، قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه می‌باشد که به نحو کلی به انرژی متعهد فرد یا گروه جهت می‌دهد و قابل انتقال و آموزش و یادگیری در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه است. اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. (میرعابدینی و همکاران، ۱۴۰۰).

۵-۲- پیشینه داخلی پژوهش * مؤمنی و غفاری نیا (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی تبیین رابطه ترومای سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مهران پرداختند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین ترومای سازمانی با عملکرد شغلی ۳۷۱/۰-، ضریب همبستگی پیرسون بین سکوت سازمانی با عملکرد شغلی ۴۸۷/۰- در نتیجه بین ترومای سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان مهران رابط منفی و معناداری وجود دارد و ضریب رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد شغلی برابر با ۳۱ درصد بود. * فرامرزی راد و همکاران (۱۴۰۱)، در مطالعه‌ای به ارائه مدل علی روابط اعتماد سازمانی و ترومای سازمانی با سکوت سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای بدینی سازمانی معلمان پرداختند. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر فیروزآباد (۳۲۰ نفر)

^۶ Abdullah & marican

^۷ Tuzun

^۸ Tuna & et al

^۹ work Ethic

می باشند که طبق جدول مورگان و روش خوشه ای تک مرحله ای در نهایت ۱۸۳ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. در نهایت اعتماد سازمانی (۰/۰۲-) ترومای سازمانی (۰/۰۳+) از طریق بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و معنی داری است. به طور کلی نتایج گویای برآزش مدل با داده ها است و همه فرضیه های پژوهش پذیرفته می شود لذا می توان گفت که اعتماد سازمانی و ترومای سازمانی بر سکوت سازمانی با تاکید بر نقش واسطه ای بدبینی سازمانی معلمان اثر معنی داری دارد. * * بهمنی جلالی و همکاران (۱۴۰۰)، در مقاله ای به بررسی تأثیر حسادت کارکنان در سازمان بر رفتار انحرافی کارکنان شهرداری های شرق استان گیلان پرداختند. ایشان دریافتند که احساسات منفی کارکنان، انگیزه های قوی برای انواع رفتارهای ضد تولید (رفتار انحرافی یا کاهش تولید) است. از آنجا که حسادت در محل کار احساسی ناخوشایند است که با ناسازگاری یا خصومت همراه است. می توان گفت که حسادت در محل کار، انواع مختلف رفتارهای ضد تولید را تحریک می کند. * * رفیعی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه به بررسی رابطه اخلاق اسلامی کار و انضباط اداری کارکنان اداری دانشگاه پیام نور استان قم پرداختند و نتیجه آن نشان دهنده رابطه معنا دار بین «اخلاق اسلامی کار» و «انضباط اداری» کارکنان دانشگاه پیام نور قم می باشد.

۶-۲- پیشینه خارجی پژوهش * * ونتر و لاریسا^{۱۰} (۲۰۲۳)، در تحقیقی به یک مطالعه پدیدار شناختی از ترومای سازمانی و تأثیر آن بر کارمندان و سازماندهی آنها در اتریش پرداختند. بخشهای موضوعی روایی نشان می دهد که چگونه افراد تحمل کنار آمدن با آسیب های روحی و سرانجام تجربه های آسیب زای طولانی مدت را تحمل می کنند. * * آلن^{۱۱} (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی اخلاق کاری و تأثیر آن بر ارزش های کاربردی و رشد حرفه ای پرداخت. نتایج نشان داد که ارزش های کاربردی یک حرفه در داخل سازمان مرتبط با اخلاق کاری میباشد که کارکنان با داشتن اخلاق کاری، ارزش ها و باورهای اخلاقی صحیح می توانند به رشد فکری و شغلی برسند. * * ونگوپال^{۱۲} (۲۰۲۲)، در تحقیقی به بررسی چرایی مقوله تروما در سازمان پرداخت. آسیب های سازمانی برای دهه ها مورد تحقیق قرار گرفته است، اما بیشتر تحقیقات بر روی درک موضوع و طبقه بندی آن در سطوح مختلف تجربه متمرکز بوده است. با این حال، این تحقیق در درجه اول بر درک این موضوع است که چگونه می توان چنین تجربه آسیب زایی را به معنای شرکت دفع و دارت کرد. یافته ها به وضوح نشان می دهد که روشهای بی شماری برای رسیدگی به چنین مواردی وجود دارد و هیچ یک از آنها نمی تواند به عنوان راه حل نهایی تعریف شود؛ بنابراین، تمرکز این تحقیق بر درک و بحث در مورد راههای مقابله با آسیب سازمانی بود. راه کارهایی مانند توجه به نیازها و خواسته های نیروی کار برای کنترل تروما می تواند موثر باشد. * * یلدیز^{۱۳} (۲۰۱۹)، در تحقیقی به ارتباط رفتار سازمانی مثبت و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در ترکیه پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین ارتباط رفتار سازمانی مثبت و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین رفتار سازمانی مثبت در رابطه بین اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی نقش ایفا می کند.

۳. روش شناسی پژوهش ۳-۱- روش تحقیق تحقیق حاضر نوع تحقیق کاربردی می باشد و همچنین از نظر روش تحقیق، تحقیق حاضر از نوع پیمایشی می باشد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات توصیفی از روش کتابخانه ای و

¹⁰. Winter and Larissa

¹¹. Allen et al.

¹². Venugopal

¹³. Yildiz

برای گردآوری داده های به صورت کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار مورد استفاده روش میدانی در این پژوهش، پرسشنامه های استاندارد ترومای سازمانی کولیوند و سرلک (۲۰۱۵)؛ پرسشنامه رفتار انحرافی کارکنان مولکی و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه اخلاق کاری پتی (۱۹۹۰) می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. بر این اساس آمار توصیفی شامل فراوانی جمعیت نمونه از نظر جمعیت، تحصیلات و سابقه کاری و میانگین، واریانس، انحراف معیار، مد، میانه بود. با توجه به این که تحقیق مزبور از نوع پیمایشی بوده و با استفاده از پرسشنامه داده های لازم گردآوری شده است و از طریق فرض های آماری با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS با استفاده از آزمون بوت استراپ انجام شده است.

۲-۳- پایایی پرسشنامه پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری یک تحقیق عبارت است از احتمال اینکه اطلاعات جمع آوری شده در یک بررسی آماری را بتوان در صورت تکرار بررسی در زمان دیگر دوباره بدست آورد. در این تحقیق محقق تصمیم دارد ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه را بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع کرده و پس از جمع آوری پاسخ ها، از روش آلفای کرونباخ، پایایی ابزار اندازه گیری بررسی شود که از فرمول زیر برای محاسبه استفاده می گردد.

$$\alpha = \frac{\overline{nc}}{\overline{v} + (n-1)\overline{c}} \quad \text{یا} \quad \alpha = \frac{n}{-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{6^2} \right]$$

در این فرمول n سوالات Si واریانس سوال i ام، واریانس مجموع کلی سوالات C میانگین کواریانس بین سوالات و ۷ واریانس میانگین سوالات می باشند. اگر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ به دست آید می توان اطمینان کرد که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جدول ۲ آمار پایایی سلامت سازمانی تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۲- آمار پایایی سلامت سازمانی

متغیر	کرونباخ α	تعداد سوالات
ترومای سازمانی	۰/۶۷۱	۲۲
رفتار انحرافی کارکنان	۰/۷۱۹	۱۸
اخلاق کاری	۰/۷۳۵	۲۰

۳-۳- روایی پرسشنامه در این بخش جهت سنجش روایی پرسشنامه و بررسی مدل اندازه گیری از تحلیل عامل تاییدی استفاده می شود. این ضریب برای هر کدام از سوالات تحقیق در جداول ۳، ۴ و ۵ آورده شده است.

جدول ۳- مقادیر بار عاملی گویه ها در پرسشنامه ترومای سازمانی

گویه	بار عاملی	رد یا تایید	گویه	بار عاملی	رد یا تایید
سوال ۱	۸۷۹.	تایید	سوال ۱۲	۷۷۹.	تایید
سوال ۲	۷۸۰.	تایید	سوال ۱۳	۸۰۷.	تایید
سوال ۳	۸۰۷.	تایید	سوال ۱۴	۸۹۲.	تایید
سوال ۴	۸۳۳.	تایید	سوال ۱۵	۹۱۵.	تایید

گویه	بار عاملی	رد یا تایید	گویه	بار عاملی	رد یا تایید
سوال ۵	۸۹۲.	تایید	سوال ۱۶	۸۱۲.	تایید
سوال ۶	۷۹۰.	تایید	سوال ۱۷	۸۲۵.	تایید
سوال ۷	۸۲۰.	تایید	سوال ۱۸	۷۹۲.	تایید
سوال ۸	۸۳۴.	تایید	سوال ۱۹	۸۳۵.	تایید
سوال ۹	۸۴۷.	تایید	سوال ۲۰	۸۷۴.	تایید
سوال ۱۰	۹۰۱.	تایید	سوال ۲۱	۸۷۰.	تایید
سوال ۱۱	۸۲۳.	تایید	سوال ۲۲	۹۱۵.	تایید

جدول ۴- مقادیر بارعاملی گویه‌ها در پرسشنامه رفتار انحرافی

گویه	بار عاملی	رد یا تایید
سوال ۱	۸۴۵.	تایید
سوال ۲	۸۷۰.	تایید
سوال ۳	۸۵۱.	تایید
سوال ۴	۸۸۱.	تایید
سوال ۵	۸۰۵.	تایید
سوال ۶	۸۴۴.	تایید
سوال ۷	۸۲۳.	تایید
سوال ۸	۸۳۴.	تایید
سوال ۹	۸۷۹.	تایید
سوال ۱۰	۷۸۰.	تایید
سوال ۱۱	۸۰۷.	تایید
سوال ۱۲	۸۳۳.	تایید
سوال ۱۳	۸۹۲.	تایید
سوال ۱۴	۷۹۰.	تایید
سوال ۱۵	۸۲۰.	تایید
سوال ۱۶	۸۳۴.	تایید
سوال ۱۷	۸۴۷.	تایید
سوال ۱۸	۹۰۱.	تایید

جدول ۵- مقادیر بارعاملی گویه‌ها در پرسشنامه اخلاق کار

رد یا تایید	بار عاملی	گویه
تایید	۸۲۳.	سوال ۱
تایید	۷۷۹.	سوال ۲
تایید	۸۰۷.	سوال ۳
تایید	۸۹۲.	سوال ۴
تایید	۹۱۵.	سوال ۵
تایید	۸۱۲.	سوال ۶
تایید	۸۲۵.	سوال ۷
تایید	۷۹۲.	سوال ۸
تایید	۸۳۵.	سوال ۹
تایید	۸۷۴.	سوال ۱۰
تایید	۸۷۰.	سوال ۱۱
تایید	۹۱۵.	سوال ۱۲
تایید	۸۴۵.	سوال ۱۳
تایید	۸۷۰.	سوال ۱۴
تایید	۸۵۱.	سوال ۱۵
تایید	۸۸۱.	سوال ۱۶
تایید	۸۰۵.	سوال ۱۷
تایید	۸۴۴.	سوال ۱۸
تایید	۸۲۳.	سوال ۱۹
تایید	۸۳۴.	سوال ۲۰

مطابق نتایج گزارش شده در جدول ۳، ۴ و ۵ پرسش‌هایی که بارعاملی بدست آمده آنها کمتر از (۰/۳) می‌باشد حذف می‌گردد این سوالات در پرسشنامه اخلاق کار، پرسشنامه رفتار انحرافی و پرسشنامه ترومای سازمانی مورد تایید قرار گرفت.

۳-۴- جامعه و نمونه آماری جامعه آماری مورد بررسی در پژوهش حاضر کارکنان ادارات کمیته امداد استان مازندران تشکیل می‌دهند که تعداد ایشان ۷۱۳ نفر گزارش شده است. با توجه به جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۵۴ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱-آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

H0: متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

H1: متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند.

$$H_1:S < 0.05 \quad H_0:S \geq 0.05$$

جدول ۶- جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی داری	Z کلموگروف اسمیرنوف	نتیجه
ترومای سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۱۴۹	غیرنرمال
رفتار انحرافی	۰,۰۰۰	۰,۱۴۵	غیرنرمال
اخلاق کار	۰,۰۰۰	۰,۱۵۳	غیرنرمال
افراد	۰,۰۰۰	۰,۰۸۵	غیرنرمال
ساختار	۰,۰۰۰	۰,۱۱۶	غیرنرمال
اهداف	۰,۰۰۳	۰,۰۶۹	غیرنرمال
فناوری	۰,۰۰۰	۰,۱۰۰	غیرنرمال
محیط	۰,۰۰۱	۰,۰۷۷	غیرنرمال

با توجه به نتایج جدول ۶ مقدار سطح معنی داری متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می‌باشد یعنی متغیرهای موردنظر از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند، لذا می‌توان از آزمون ناپارامتریک استفاده کرد. برای استفاده از آزمون ناپارامتریک از نرم افزار PLS استفاده می‌شود.

۴-۲- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۴-۲-۱- مدل اندازه‌گیری: بخش مدل اندازه‌گیری شامل سوالات یا

شاخص‌های هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سوالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و برای آزمون فرضیات قبل از هر چیز بایستی مدل بیرونی و درونی مورد ارزیابی قرار گیرد.

۴-۲-۱-۱- مدل بیرونی^{۱۴}: با توجه به جدول ۷ مقدار پایایی مرکب برای مدل‌های اندازه‌گیری بیشتر از ۰/۷ می‌باشد

که نشان دهنده آنست که مدل از پایایی مرکب لازم برخوردار است. همچنین با توجه به مقدار میانگین واریانس استخراج شده که بالاتر از ۰/۴ می‌باشد می‌توان بیان نمود که گویه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح نمایند؛ بنابراین مدل پژوهش از کیفیت بیرونی خوبی برخوردار است.

جدول ۷- ارزیابی مدل بیرونی پژوهش

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب	آلفا کرونباخ	
۴۳۳.۰	۹۰۷.۰	۸۹۲.۰	اخلاق کار
۵۹۷.۰	۸۵۵.۰	۷۷۴.۰	افراد
۵۶۵.۰	۸۶۳.۰	۷۹۳.۰	اهداف

¹⁴. Outer Model

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب	آلفا کرونباخ	
۶۹۷.۰	۸۹۶.۰	۷۷۹.۰	ترومای سازمانی
۴۳۰.۰	۸۹۸.۰	۸۷۹.۰	رفتار انحرافی کارکنان
۶۲۸.۰	۸۷۱.۰	۸۰۲.۰	ساختار
۵۵۸.۰	۸۳۳.۰	۷۲۸.۰	فناوری
۴۴۹.۰	۸۰۲.۰	۷۳۵.۰	محیط

۴-۲-۱-۲-مدل درونی: با توجه به جدول فوق، از آنجایی که ضریب Q^2 مثبت می باشد، می توان نتیجه

گرفت که مدل ساختاری از کیفیت مناسب برخوردار می باشد و نشان از قدرت پیش بینی قوی مدل در خصوص سازه درون زا (وابسته) دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تایید می سازد.

جدول ۸- بررسی کیفیت مدل درونی یا ساختاری

	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$
اخلاق کار	۰۰۰.۰۰۰,۵	۸۱۰.۷۰۲,۳	۲۵۹.۰
افراد	۰۰۰.۰۰۰,۱	۶۲۷.۶۷۰	۳۲۹.۰
اهداف	۰۰۰.۲۵۰,۱	۰۷۷.۸۰۳	۳۵۸.۰
ترومای سازمانی	۰۰۰.۲۵۰		۰۰۰.۱
رفتار انحرافی کارکنان	۰۰۰.۵۰۰,۴	۱۱۲.۴۰۰,۳	۲۴۴.۰
ساختار	۰۰۰.۰۰۰,۱	۹۰۵.۶۲۳	۳۷۶.۰
فناوری	۰۰۰.۰۰۰,۱	۶۲۷.۷۱۷	۲۸۲.۰
محیط	۰۰۰.۲۵۰,۱	۳۹۹.۰۰۸,۱	۱۹۳.۰

۴-۲-۲- شاخص KMO و آزمون بارتلت: با استفاده از آزمون بارتلت می توان از کفایت نمونه گیری

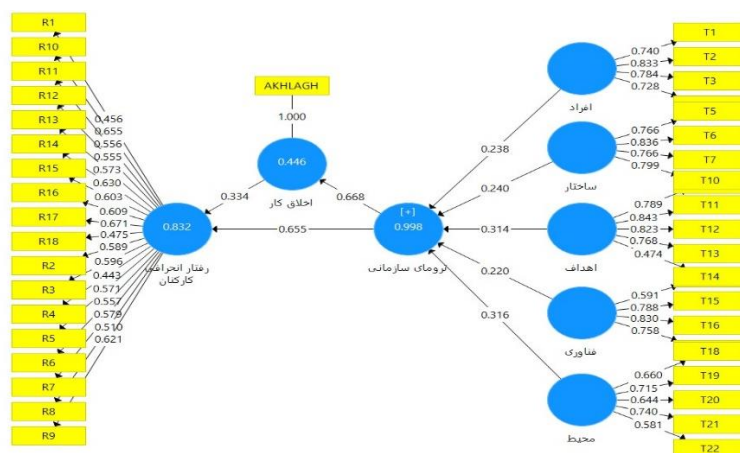
اطمینان حاصل نمود. در جدول ۹ آماره KMO میزان ۰,۸۵۹ بدست آمده است بنابراین حجم نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز ۰,۰۰۰ می باشد که نشان می دهد نتایج معنادار است.

جدول ۹- آزمون KMO و بارتلت

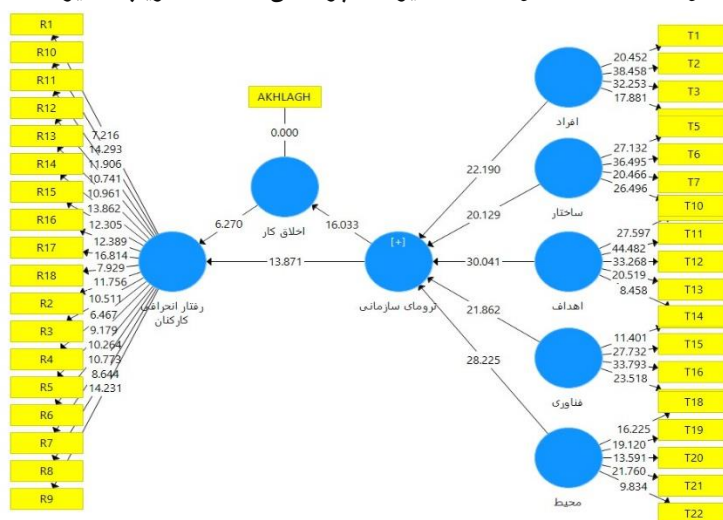
۰,۸۵۹	اندازه گیری کفایت نمونه گیری کسیر - مایر- اولکین (KMO)	
۲۴۸۵,۳۴۸	Chi-Square	آزمون کرویت بارتلت
۲۳۱	درجه آزادی	
۰,۰۰۰	معناداری	

۴-۲-۳- آزمون فرضیات حاصل از مدل ساختاری در خروجی های آزمون فرضیات حاصل از مدل ساختاری،

ضریب مسیر و نمره های استخراج شده آماره t وجود دارد. از آنجایی که سطح خطای تعریف شده در این تحقیق ۰/۰۵ می باشد نمرات مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ نشان دهنده پذیرش فرضیه می باشد.



نمودار ۱- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار ضریب مسیر)



نمودار ۲- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش (مقدار t مسیر)

جدول ۱۰- ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه های تحقیق

مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	
۰۰۰.۰	۸۷۱.۱۳	۰۴۷.۰	۶۵۵.۰	ترومای سازمانی -> رفتار انحرافی کارکنان
۰۰۰.۰	۰۳۳.۱۶	۰۴۲.۰	۶۶۸.۰	ترومای سازمانی -> اخلاق کار
۰۰۰.۰	۲۷۰.۶	۰۵۳.۰	۳۳۴.۰	اخلاق کار -> رفتار انحرافی کارکنان
۰۰۰.۰	۷۷۵.۱۲	۰۱۲.۰	۱۵۹.۰	افراد -> اخلاق کار
۰۰۰.۰	۹۲۳.۱۵	۰۱۰.۰	۱۶۰.۰	ساختار -> اخلاق کار
۰۰۰.۰	۴۰۷.۱۷	۰۱۲.۰	۲۱۰.۰	اهداف -> اخلاق کار
۰۰۰.۰	۸۷۴.۱۵	۰۰۹.۰	۱۴۷.۰	فناوری -> اخلاق کار
۰۰۰.۰	۵۱۱.۱۷	۰۱۲.۰	۲۱۱.۰	محیط -> اخلاق کار

فرضیه اصلی: ترومای سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۱- آزمون سوبل فرضیه اصلی

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(Sb)$	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(Sa)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(b)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(a)$
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۸۴۸۷	۰,۰۵۳	۰,۰۴۲	۰,۳۳۴	۰,۶۶۸

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۸۴۸۷) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

فرضیه فرعی اول: افراد بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۲- آزمون سوبل فرضیه فرعی اول

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(Sb)$	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(Sa)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(b)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(a)$
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۶۷۷۸	۰,۰۵۳	۰,۰۱۲	۰,۳۳۴	۰,۱۵۹

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۶۷۷۸) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

فرضیه فرعی دوم: ساختار بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۳- آزمون سوبل فرضیه فرعی دوم

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-) (value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(Sb)$	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(Sa)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(b)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(a)$
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۸۵۳۵	۰,۰۵۳	۰,۰۱۰	۰,۳۳۴	۰,۱۶۰

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۸۵۳۵) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

فرضیه فرعی سوم: اهداف بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۴- آزمون سوبل فرضیه فرعی سوم

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-) (value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(Sb)$	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(Sa)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته $*(b)$	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی $*(a)$
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۹۲۰۶۱	۰,۰۵۳	۰,۰۱۲	۰,۳۳۴	۰,۲۱۰

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۹۲۰۶۱) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

فرضیه فرعی چهارم: فناوری بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۵- آزمون سوبل فرضیه فرعی چهارم

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (Sb)*	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (Sa)*	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (b)*	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (a)*
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۸۶۹۸	۰,۰۵۳	۰,۰۰۹	۰,۳۳۴	۰,۱۴۷

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۸۶۹۸) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

فرضیه فرعی پنجم: محیط بر رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش اخلاق کار در ادارات کمیته امداد استان مازندران تأثیر دارد.

جدول ۱۶- آزمون سوبل فرضیه فرعی پنجم

نتیجه فرضیه	نتیجه آزمون سوبل (Z-value)	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (Sb)*	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (Sa)*	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (b)*	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (a)*
متغیر میانجی دارای تأثیر معنی دار می باشد	۵,۹۲۳۸	۰,۰۵۳	۰,۰۱۲	۰,۳۳۴	۰,۲۱۱

با توجه به مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵,۹۲۳۸) که از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می باشد، نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار در این رابطه معنی دار است.

۴-۲-۴- آزمون فریدمن برای رتبه بندی مولفه های ترومای سازمانی

H0: اولویت های متغیرها یکسان هستند.

H1: دست کم دو اولویت متفاوتند.

جدول ۱۷-آزمون فریدمن

تعداد	۲۵۰
مقدار آماره کای دو	۴۶,۴۹۵
درجه آزادی	۴
(sig)	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول بالا چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ است H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) متغیرها پذیرفته نمی شود.

جدول ۱۸-میانگین رتبه ها

متغیرها	میانگین رتبه ها
افراد	۳,۰۵
ساختار	۳,۱۶
اهداف	۳,۰۳
فناوری	۲,۴۴
محیط	۳,۳۳

با توجه به نتایج جدول بالا متغیر محیط دارای بهترین میانگین رتبه ای و متغیرهای ساختار، افراد و اهداف در ردیف بعدی قرار می گیرد. همچنین نتایج نشان می دهد که متغیر فناوری دارای کمترین میانگین رتبه ای می باشد.

۵. بحث و نتیجه گیری با شناخت عوامل ترومای سازمانی که منجر به رفتارهای انحرافی و کاهش اخلاق کار می شود، می توان اقدامات مناسبی برای جلوگیری از این رفتارها اتخاذ کرد. با درک صحیح نقش ساختار در ایجاد رفتارهای انحرافی، می توان به صورت پیشگیرانه اقداماتی اتخاذ کرد تا این رفتارها کاهش یابند و به این ترتیب اخلاق کار در سازمان تقویت شود. ساختار سازمانی می تواند تأثیر قابل ملاحظه ای بر فرهنگ کاری و اخلاق کار در سازمان داشته باشد. بررسی تأثیر ساختار بر رفتار انحرافی کارکنان این امکان را می دهد که اقداماتی را برای ارتقاء فرهنگ کاری و اخلاق کار در سازمان اتخاذ کنند، این کار به تقویت ارزش های اخلاقی و اعتقادات در سازمان کمک می کند و می توان بهبودهایی را در ساختار ایجاد کرد که منجر به افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان شود. این اقدامات می توانند شامل تعیین اهداف منطقی و انطباق آن ها با اخلاق کار باشند و کمک می کند تا اهداف اخلاقی سازمان را بهتر به تحقق برسانیم. با تنظیم اهداف به گونه ای که با اخلاق کار سازمان همخوانی داشته باشند، می توان از رفتارهای نامطلوب جلوگیری کرد و انگیزه های مثبت را ترویج کرد از آنجایی که فناوری می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر بگذارد، بررسی این تأثیرات و شناخت عوامل مؤثر در این تعاملات بسیار حیاتی است تا رفتارهایی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با فناوری مرتبط هستند را شناسایی کرد. این شناخت افراد در سازمان ها را قادر می سازد تا اقدامات مناسبی را برای پیشگیری و مدیریت این رفتارها اتخاذ کنند و می تواند به عنوان یک ابزار برای ارزیابی و ترویج اخلاق کار در سازمان استفاده شوند. محیط کار و اخلاق کار در ادارات به طور مستقیم به یکدیگر وابسته هستند. ارتباط محیط کار سالم و پویا با اعمال اصول و ارزش های اخلاقی می تواند به پیشگیری از رفتارهای

انحرافی کمک کند. با توجه به نتایجی که از تحقیقات مؤمنی و غفاری نیا (۱۴۰۲)، اکبری و همکاران (۱۴۰۰)، بهمنی جلالی و همکاران (۱۴۰۰)، فرامرزی راد و همکاران (۱۴۰۱)، سمائی و همکاران (۱۳۹۹)، صلاح الدین و همکاران (۲۰۲۲)، ونگوپال (۲۰۲۲)، آپارسیدا و کامیلو، (۲۰۲۰)، سانتیسی و همکاران (۲۰۲۰)، ژیانفو پان و همکاران (۲۰۱۸) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) حاصل شده است و مقایسه آن با پژوهش حاضر، می توان دریافت که نتایج این پژوهش با تحقیقات گذشته همخوانی داشته و به نحوی نیز، تحقیقات گذشته تایید کننده نتایج این تحقیق می باشند.

۶. منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی، سید عباس و هاشمی، سید محمد مهدی (۱۳۹۷)، پیامد فردی ترومای سازمانی در یک واحد ارائه دهنده خدمت سلامت. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان. ۱۳۹۷؛ ۲۷ (۱۰۸): ۱۱-۲۴.
۲. آذرمی، زینب و مرتضوی، شیرزاد و صادق کوهستانی، نرگس و عسکری المشیری، ابوذر. (۱۴۰۰). بررسی رابطه مدیریت دانش مدیران و توانمندسازی کارکنان شهرداری شهرستان قائم شهر، هفتمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران.
۳. بهمنی جلالی، جلیل، شادمان اکبری (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر حسادت کارکنان در سازمان بر رفتار انحرافی (مورد مطالعه کارکنان شهرداری های شرق استان گیلان)، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی مهر آستان.
۴. قاسم زاده، سوگند. حسینی، منیره السادات. والی نژاد، آرزو. (۱۳۹۷). یش بینی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران براساس منبع کنترل و ادراک استرس شغلی. دوره ۱۰، شماره ۳۵ - شماره پیاپی ۳۵. صفحه ۹۷-۱۱۲.
۵. رحمانی، اسماعیل؛ قنبری، سیروس. (۱۴۰۲)، اثر رهبری زهرآگین مدیران بر ایجاد ترومای سازمانی با میانجی گری فرسودگی عاطفی دبیران مدارس متوسطه استان خوزستان، مجله: علوم تربیتی، شماره ۱۱۶، صفحه ۴۱ تا ۶۰.
۶. رفیعی، رضا، محمدرضا سرمدی، علی اصغر عیوضی حشمت (۱۳۹۹)، مطالعه رابطه اخلاق اسلامی کار و انضباط اداری (مطالعه موردی: کارکنان اداری دانشگاه پیام نور استان قم)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان مرکزی.
۷. فرامرزی راد، فاطمه، سمیه نگهداری، فتانه یزدانی (۱۴۰۱)، ارائه مدل علی روابط اعتماد سازمانی و ترومای سازمانی با سکوت سازمانی با تاکید بر نقش واسطه ای بدینی سازمانی معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان فارس.
۸. میرعابدینی، سیده فاطمه؛ نیازآذری، کیومرث؛ نویسنده مسئول: صالحی، محمد (۱۴۰۰)، تأثیر معنویت گرایی بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان گلستان جهت ارائه مدل، مجله: نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره ۶۴، صفحه ۱۴ تا ۲۷.
۹. نصر اصفهانی، علی و حیدری، پریسا (۱۳۹۸)، تحلیل تاثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره: ۲۸، شماره: ۹۱.
۱۰. مؤمنی، طاهره، رضا غفاری نیا (۱۴۰۲)، تبیین رابطه ترومای سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مهران، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی باختر ایلام.

11. Abdullah, A & Marican, S (2016), The Effects of Big-Five Personality Traits on Deviant Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 19-25.

- 12.Allen.J (2023), study of work ethics and its impact on practical values and professional growth of employees of private companies in Venezuela. *Employee Relations Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 389- 404.
- 13.Aparecida, J & Camilo, O (2020), “A logic of care and Organizational Trauma in times of COVID-19 in Brazil.” *International Journal of Humanities and Social Science Invention(IJHSSI)*, vol. 09(9), 2020, pp 21-25.
- 14.Bartlett, J. D., Barto, B., Griffin, J. L., Fraser, J. G., Hodgdon, H., & Bodian, R. (2016), Trauma-informed care in the Massachusetts child trauma project. *Child Maltreatment*, 21(2), 101–112.
- 15.Sesic, Milena & Stefanovic, Milena (2017), Organizational trauma – Types of organizational forgetting in the case of Belgrade theaters. See discussions, stats, and author profiles for this publication.
- 16.Tuna, A. A & Yesiltas, M., & Arslan, S (2016), “The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366.
- 17.Tuzun, İ.K., Cetin, F. and Basım, N. (2017), “Deviant employee behavior in the eyes of colleagues: the role of organizational support and self-efficacy”, *Eurasian Business Review*, Vol. 7 No. 3, pp. 389-405.
- 18.Venugopal, V (2022), Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. *Journal of Business and Management*.; 18(10): 65-9.
- 19.Winter & Larissa (2023), Organizational Trauma: A Phenomenological Study of Psychological Organizational Trauma and Its Effect on Employees and Organization. *Management, University of Primorska, Faculty of Management Koper*, vol. 14(2), pages 117-136.

Investigating the role of organizational trauma on employees' deviant behavior with regard to the role of work ethics (Case study: Mazandaran Province Relief Committee Offices)

Yousef Azadian ¹

Abstract

This research is of applied type in terms of purpose and descriptive in terms of data collection method and correlation in terms of survey group. Standard organizational trauma questionnaires of Kolivand and Sarlak (2015); Deviant behavior questionnaire of employees of Molaki et al. (2006) and Petty's work ethics questionnaire (1990) were used. Data analysis was done using Kolmogorov-Smirnov method, binomial distribution test, Friedman test and Spearman correlation coefficient. The statistical population studied in the present study consists of employees of the relief committee offices of Mazandaran province, whose number is reported to be 713 people. According to the Krejci-Morgan table, 254 people will be selected as a statistical sample by simple random method. The results indicate that organizational trauma has an effect on deviant behavior of employees with regard to the role of work ethics in the relief committee offices of Mazandaran province, according to the value of the test statistic obtained (5.8487). Also, people (5.6778), structure (5.8535), goals (5.92061), technology (5.8698) and environment (5.9238) have an effect on deviant behavior of employees with regard to the role of work ethics in the departments of the Relief Committee of Mazandaran Province. Therefore, the relationship between organizational trauma, deviant behavior of employees and work ethics is very important for departments to take appropriate measures to maintain work ethics and increase organizational performance and to avoid undesirable behaviors and strengthen work ethics in the organization.

Keywords

Organizational trauma; Employee behavior; Work ethics

1. Department of Accounting, Nowshahr Branch, Islamic Azad University, Nowshahr, Iran