

تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی

حمید رحیمی^۱، راضیه آقابابایی^۲

چکیده

زمینه و هدف: شوک‌ها و ضربه‌های روحی و روانی شدیدی که در اثر عوامل مختلف به کارکنان سازمان وارد می‌شوند می‌توانند پیامدهای ناخوشایند بسیاری برای افراد و سازمان در پی داشته باشند. پژوهش حاضر تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان با نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی بود.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۳۸۶ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با روش تحلیل مسیر و آزمون تی تک‌نمونه‌ای و با استفاده از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و ایموس انجام شد.

یافته‌ها: میانگین ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی در این دانشگاه بالاتر از حد متوسط بود. همچنین ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر منفی و غیرمعنادار و فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: ترومای سازمانی می‌تواند اثرات ویرانگری روی رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان داشته باشد اما وجود فرهنگ سازمانی قوی و مثبت می‌تواند این اثر مخرب را تعدیل و کمتر کند.

کلیدواژه‌ها: ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری، فرهنگ سازمانی، دانشگاه

استناد: رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹ (۴)، ۷۷-۱۰۲.

۱. دانشیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲. مدرس، دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۱۲/۱۱

نویسنده مسئول مقاله: حمید رحیمی

E-mail: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

مقدمه

نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بدیهی است. در این بین، مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود رفتار اخلاقی و وجدان کاری به‌ویژه در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این گونه سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در کشور ما نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و مباحث پیرامون آن مورد توجه خاصی بوده است. همچنین ترویج رفتار اخلاقی و وجدان کاری در دانشگاه در گرو تصور ما از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان است (فقیه‌هی، ۱۳۸۷). توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج رفتار اخلاقی و وجدان کاری در دیگر مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد (برکستون، ۱۳۸۳، ۹۲).

با وجود این، رفتار اخلاقی و وجدان کاری در سازمان‌ها، ضعف محسوسی دارد. در ایجاد این ضعف، متغیرهای بی‌شماری دخیل هستند. برخی صاحب‌نظران با تأکید بر سطوح کلان، روی متغیرهای کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تمرکز کرده‌اند و برخی دیگر ضمن توجه به سطوح میانی و خرد، متغیرهای میانی و خرد مؤثر بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری را برجسته کرده‌اند. این مطالعه از دیدگاه خرد، روی عوامل سازمانی مؤثر بر سطح رفتار اخلاقی و وجدان کاری متمرکز شده است. از عوامل سازمانی مؤثر بر ضعف رفتار اخلاقی و وجدان کاری، می‌توان به مقوله ترومای سازمانی اشاره کرد.

این واقعیتی ناگزیر است که امروزه ترومای سازمانی بسیاری از سازمان‌ها را دچار خود کرده است (هاپر^۱، ۲۰۱۲؛ والیانگاس و همکاران^۲، ۲۰۰۹). ترومای سازمانی تغییرات مخربی است که بر الگوهای رفتاری در سطح سازمان اثرگذار است (هاپر، ۲۰۱۲؛ هورمان^۳، ۲۰۰۷) و

1. Hopper
2. Valiangas & et al.
3. Hormann

سازمان‌ها به عنوان موجوداتی که به دنبال بقا هستند، باید از توانمندی لازم در خصوص مدیریت تروما برخوردار باشند تا بتوانند در محیط‌های پرآشوب کنونی به حیات خود ادامه دهند. سازمان‌ها باید با فراهم کردن زمینه‌های لازم و اتخاذ راهکارهایی در خصوص جلوگیری از اثرات ترومای سازمانی، به بهبود وضعیت شرایط و محیط سازمانی کمک کنند. ترومای سازمانی می‌تواند با تأثیر بر توانایی افراد، زمینه‌های از دست رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان را فراهم آورد. سازمان‌هایی که دچار تروما می‌شوند، در بیشتر موارد حالت رکودی به خود می‌گیرند و در صورت نبود مدیریت صحیح و ناتوانی در به کارگیری فناوری مناسب، ورشکسته و از صحنه رقابت محو می‌شوند (ویوان و هورمان^۱، ۲۰۱۳). طهمچنین نادیده گرفتن تروما باعث کاهش تعهد و تمایل افراد به انجام وظیفه (ونوگوپال^۲، ۲۰۱۶)، کاهش مهارت‌های کارکنان (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴)، ترک کار، کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات (سیمون و همکاران^۳، ۲۰۱۰)، کاهش وجدان کاری (هوانگ و چانگ^۴، ۲۰۰۹)، کاهش اخلاق سازمانی (قلاوندی و اشرفی، ۲۰۱۸) و غیره می‌شود.

با وجود اثرات مخرب ترومای سازمانی، پژوهش‌های محدودی در این زمینه انجام شده است (کاهن^۵، ۲۰۰۳) و این در حالی است که اگر ترومای سازمانی مورد توجه قرار نگیرد، در بستری از سکوت ناپدید می‌شود ولی اثر خود را بر عملکرد سازمانی باقی می‌گذارد (استینکمپ^۶، ۲۰۱۴). شاید آگاهی سازمان‌ها به همین اثرات است که باعث توجه روزافزون به این مسئله شده باشد (ونوگوپال، ۲۰۱۶).

بر همین اساس پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی می‌پردازد و در صدد دریابد که وضعیت هر کدام از متغیرهای ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی در دانشگاه کاشان چگونه است تا چه اندازه ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان اثرگذار است و تا چه اندازه فرهنگ سازمانی در تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، نقش تعدیل‌کننده دارد.

1. Vivan & Hormann
 2. Venugopal
 3. Simon
 4. Hwang & Chang
 5. Kahn
 6. Steinkamp

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

ترومای سازمانی

واژه تروما از دنیای پزشکی، اقتباس و وارد حیطه سازمانی شده است (ویوان و هورمن، ۲۰۱۳). ترومای سازمانی بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های وارد به سازمان است که در بیشتر موارد به دلیل سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید (سرلک و همکاران، ۱۳۹۴). ترومای سازمانی بیانگر تجربه جمعی کارکنان از ضربه‌ها و شوک‌های وارد به سازمان است که در اثر آن ساختارهای محافظتی و دفاعی سازمان در هم شکسته می‌شود و سازمان به طور موقت یا دائم، دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل توجهی دریافت می‌کند (ویوان و هورمن، ۲۰۱۳).

تروما در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی و جامعه ممکن است بروز پیدا کند. وقایعی که در زندگی شخصی افراد اتفاق می‌افتد می‌تواند آن‌ها را دچار اضطراب، بیم و هراس، درماندگی، افسردگی و ... کند. اگر شدت تروما در سطح فردی زیاد باشد در سطح گسترده به گروه نیز رخنه می‌کند و باعث ترومای گروهی می‌شود که از نشانه‌های آن می‌توان به ضعف عملکرد گروه و تعارض بین آن‌ها اشاره کرد. همانند افراد و گروه‌ها سازمان‌ها نیز به دلایلی مانند اقدامات مدیران خود ممکن است دچار تروما شوند که از تأثیرات آن می‌توان به کاهش تعهد سازمانی، نبود انگیزه، کاهش خلاقیت و نوآوری و غیره اشاره کرد. همچنین ترومای سازمانی به راحتی می‌تواند به جامعه نیز انتقال پیدا کند که اثرات آن یاس و سرخوردگی اجتماعی، کاهش انگیزه اجتماعی، مهاجرت و ... است (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۴).

بر همین اساس، ابعاد ترومای سازمانی را می‌توان به صورت زیر طبقه‌بندی کرد: الف) افراد: رفتار نامناسب افراد سازمان، خواه مدیر و خواه نیروی کار؛ ب) ساختار: تغییرات ساختاری نامناسب، تقسیم کار نادرست، ارتباطات اندک، قوانین بیش از حد؛ ج) اهداف: نبود رسالت سازمانی مشخص، کمبود برنامه‌ها و اهداف قابل اندازه‌گیری و شفاف؛ د) محیط: نبود تمایل به جذب شریکان خارج از سازمان، کاهش و کمبود منابع در محیط (سپهوند و زارع، ۱۳۹۶).

وجدان کاری

وجدان کاری عبارت است از نوعی احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است (دادگران، ۱۳۸۴). وجدان کاری، نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند (علیزاده، ۱۳۷۵). وجدان کاری را تعهد و التزام عملی نسبت به وظایفی که برای فرد تعیین کرده‌اند، تعریف می‌کنند (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰). وجدان نوعی ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول بودن منعکس می‌کند. وجدان کاری میزانی است که افراد سازمان، سخت‌کوشی، پشتکار و انگیزش دارند تا به هدف والای سازمان جامعه عمل پیوشانند (کرد و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین وجدان کاری به‌عنوان نوعی ویژگی شخصیتی از دو مؤلفه موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است (مون^۱، ۲۰۰۱). موفقیت، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود و قابلیت اتکا، تمایل به قابل اعتماد بودن، صادق بودن، خود نظم‌دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (براتی احمدآبادی، ۱۳۸۷).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد عوامل اجتماعی و فرهنگی در درجه اول و سپس عوامل فردی، شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰). لمونز و جونز^۲ (۲۰۰۱) اعتقاد دارند در هر سازمانی توجه به وجدان کاری باید در اولویت باشد. کارکنان با وجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارهایشان دیده می‌شود (مک‌کنا^۳، ۲۰۰۵).

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن

1. Moon
2. Lemons & Jones
3. Mc Kenna

بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود. وجود وجدان کاری در سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌شود. به اعتقاد الیزور و کالوسکی^۱ (۲۰۰۱) و لمونز و جونز (۲۰۰۱)، توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید در اولویت باشد. از نظر ساین^۲ و همکاران (۲۰۰۸)، انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند.

علاوه بر اثر ترومای سازمانی بر وجدان کاری، برخی از پژوهش‌ها به ترومای سازمانی به‌عنوان سایه فرهنگ سازمان اشاره می‌کنند که می‌تواند باعث انفعال، تعارض و ضعف اخلاق نیروی کار شود (کولکarni و بل^۳، ۲۰۱۲)؛ بنابراین تأثیر آن بر رفتار اخلاقی نیز باید مورد توجه و ارزیابی قرار گیرد.

رفتار اخلاقی

اخلاق بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی انسان‌ها و بخشی از فلسفه عملی است که در جستجوی درست و نادرست‌ها و تبیین خوب و بد در مجموعه‌ای از رفتارها در شرایطی معین است. رفتار اخلاقی، انعکاس ارزش‌های فرد است، ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است که رفتار فرد را بر می‌انگیزند (پیف و همکاران^۴، ۲۰۱۲: ۴۰۸۸). رفتار اخلاقی، نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش دارد و در مقابل، بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد (ژانگ^۵، ۲۰۱۱: ۱۵۸). رفتار اخلاقی در برگرفته شناخت، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویا است (نگا و لام^۶، ۲۰۱۳: ۵۱).

1. Elizur & Kolowsky
 2. Singh
 3. Kulkarni & Bell
 4. Piff & et al.
 5. Zhang
 6. Nga & Lum

پایه کردن رفتارهای اخلاقی در سازمان در گام نخست به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد (باهسیک^۱، ۲۰۰۳: ۹۵). رفتار اخلاقی می‌تواند به عنوان رفتاری که درست یا غلط است در نظر گرفته شود؛ بنابراین مردم را به آنچه باید انجام دهند و آنچه نباید انجام دهند، هدایت می‌کند (بیوچامپ و بووی^۲، ۲۰۰۰: ۱۷۱). همچنین، رفتار اخلاقی به‌وسیله نقش‌ها، استانداردها، قانون‌ها، یا اصولی که دستورالعمل‌هایی برای رفتارهای درست اخلاقی و صداقت در موقعیت‌های خاص فراهم می‌آورد هدایت می‌شود (لویز^۳، ۱۹۸۵: ۳۷۹).

مؤلفه‌های رفتار اخلاقی بر اساس اصول اخلاق اسلامی شامل حفظ کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت، امانت‌ورزی است (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۳، ۶۹). کرامت عبارت است از جایگاه و منزلتی که انسان را در نزد هم‌نوعانش، والا و باشخصیت معرفی می‌کند. آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت و کرامت انسانی قرین است، زیرا فطرت بشر طالب، حریت و آزادی است و از هر گونه قید و بندی که اراده و اختیار او را محدود سازد دوری می‌گزیند (عاملی، ۱۳۸۱: ۵۸). مفهوم عدالت در سازمان یعنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی در سازمان، شایسته‌سالاری و به تبع آن وجود نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقا و مسئولیت‌پذیری با وجود تعهد و تخصص لازم (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۳: ۷۰). امانت‌داری همان «راز داری» و «حفظ سر دیگران» است.

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته است که در جستجوی مبنای نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند؛ از این رو یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۸).

1. Bahcecik
2. Beauchamp & Bowie
3. Levis

فرهنگ سازمانی

از سوی دیگر، در کنار تأثیر ترومای سازمانی بر وجدان کاری و رفتار اخلاقی، فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند اثرات مخرب تروما را کاهش دهد یا تعدیل کند. زیرا طبق تحقیقات مختلف، اثرات مثبت فرهنگ سازمانی بر وجدان کاری و تعهد سازمانی (فرخی، ۱۳۹۴)، تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب (باربوسا و کاردوسا^۱، ۲۰۰۷)، ترویج رفتار اخلاقی (آفدزی^۲، ۲۰۱۵؛ فیلابی^۳، ۲۰۱۸)، رفتارهای کاری نوآورانه (اسکیلر و همکاران^۴، ۲۰۱۶) و غیره تأیید شده است. همچنین فرهنگ به‌عنوان عامل شکست یا موفقیت سازمان شناخته شده است، به‌طوری که انبوهی از مطالعات پیرامون آن از دهه ۱۹۸۰ انجام شده است (بنت^۵، ۲۰۰۶). از این رو، مدیران با کمک فرهنگ سازمانی می‌توانند سازمان را از بند مشکلات برهاند و راهکارهایی جدید ارائه دهند (لو و نگو^۶، ۲۰۰۷). در نتیجه در رویارویی با تهدیدهایی مانند ترومای سازمانی، فرهنگ سازمانی می‌تواند یاری‌رسان سازمان باشد و اثرات مخرب آن را کاهش دهد یا تعدیل کند. فرهنگ به‌عنوان وسیله مولد و عامل تعالی زندگی سازمانی بر شیوه‌های اندیشه و تفکر در مورد موضوعاتی که اعضای سازمان در آن وجه اشتراک دارند، اثرگذار است و آن را هدایت می‌کند (بریودی و همکاران^۷، ۲۰۱۲).

برای رسیدن به تعالی و اثربخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی توجهی ویژه داشت؛ زیرا فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می‌کند اشاره دارد و معرف دیدگاه‌ها و رفتار اوست. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها رفتار رسمی کارکنان را شکل می‌دهند، فرهنگ سازمانی نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می‌کند و مبنای اخلاق حرفه‌ای آنان به شمار می‌رود و می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها نیز تأثیرگذار باشد؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی مطلوب می‌تواند باعث تقویت اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای سازمان شود و در نتیجه سازمان را به اهداف خود نزدیک کند (عسگریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱: ۲۲).

-
1. Barbosa & Cardoso
 2. Afedzie
 3. Filabi
 4. Eskiler & et al.
 5. Bennett
 6. Lau & Ngo
 7. Briody & et al.

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک است که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمان‌های دیگر می‌شود، در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین کرده و حال و هوایی که هر تازه‌وارد در سازمان آن را حس می‌کند و آن قدر قوی است که در وجودش رخنه می‌کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد. همچنین فرهنگ سازمانی باعث هویت بخشیدن به افراد، تعهد سازمانی، کمک به شکل دادن رفتار می‌شود و بر عملکرد تأثیر می‌گذارد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

مؤلفه‌های فرهنگ سازمان بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰) در چهار محور مشارکت در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت است. منظور از مشارکت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کار تیمی و توسعه قابلیت‌هاست. سازگاری همان هماهنگی، انسجام و توافق بین اعضاست. انطباق‌پذیری یعنی پذیرش تغییر و یادگیری سازمانی است. رسالت شامل شناخت عمیق از هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان است.

فرهنگ چندین نقش مهم را در سازمان به عهده دارد و آشکارترین نقش آن این است که در سازمان یک حس همانندی را برای اعضاء فراهم می‌کند. دومین نقش مهم فرهنگ در سازمان این است که مولد تعهد در راستای رسالت سازمان است و سومین اهمیت فرهنگ در سازمان عبارت است از روشن کردن و تقویت استانداردهای رفتار (بارون و گرینبرگ^۱، ۲۰۰۸، ۴۸) که موضوع تحقیق حاضر همان استانداردهای رفتار و از جمله رفتار اخلاقی و وجدان کاری است.

پیشینه تجربی

تاکنون پیرامون تأثیر ترومای سازمانی روی سازه‌هایی مانند رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، پژوهش‌های بسیار محدودی در داخل و خارج کشور انجام شده است. همچنین در بررسی منابع متعدد پژوهشی مشاهده نشد که ارتباط هم‌زمان این سازه‌ها را بررسی کرده باشد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر ترومای سازمانی را روی سازه‌هایی مانند رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان آن هم در محیطی مانند دانشگاه و با نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ سازمانی بررسی می‌کند. از همین رو، نزدیک‌ترین پژوهش‌ها به پژوهش حاضر در جدول ۱ خلاصه شده است.

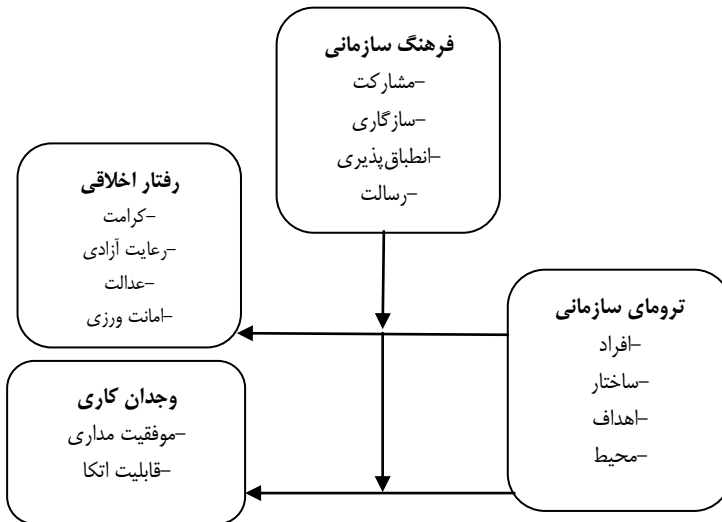
جدول ۱. پژوهش‌های انجام‌شده

پژوهشگران	سال	نتایج
پارک و کیم ^۱ و اسری ^۲	۲۰۰۹	فرهنگ سازمانی باعث ارتقای رضایت شغلی، روحیه همکاری میان کارکنان و افزایش عملکرد سازمانی می‌شود.
والینگاس و همکاران	۲۰۰۹	تأثیرپذیری ترومای سازمانی از عدم موفقیت در خلاقیت و نوآوری سازمانی
برتهولد و فیشمن	۲۰۱۴	بررسی اثرات اجتماعی ضربات روحی کار با بازماندگان در سازمان و لزوم وجود برنامه‌های مددکاری اجتماعی
ونوگوپال	۲۰۱۶	بررسی مقوله تروما در سازمان و راهکارهایی مانند توجه به نیازها و خواسته‌های نیروی کار برای کنترل ترومای سازمانی
فالوندی و اشرفی	۲۰۱۸	ترومای سازمانی اثری منفی بر اخلاق سازمانی دارد و باعث کاهش آن می‌شود.
رحیمی و آقابابایی	۱۳۹۲	فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.
اردلان و بهشتی راد	۱۳۹۴	بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
شیرازی و احمدی	۱۳۹۴	مؤلفه‌هایی مانند مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات می‌توانند باری‌رسان مدیریت تروما باشند.
سرلک و کولیوند	۱۳۹۴	تروما می‌تواند مهارت کارکنان را کاهش و در بلندمدت بر بهره‌وری اثر منفی بگذارد.
چایی چی و همکاران	۱۳۹۶	فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی بر حفظ و نگهداشت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
دیپیم پور و دولتی	۱۳۹۶	بین ابعاد ایجادکننده ترومای سازمانی و ترک خدمت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
جعفری فکرت و حسینی شکیب	۱۳۹۷	رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
زارع و سپهوند	۱۳۹۸	ارتباط مثبت و معنادار بین سکوت سازمانی و ترومای سازمانی وجود دارد.
رضانی و همکاران	۱۳۹۸	ترومای سازمانی با تعهد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، رابطه معناداری دارد.

1. Park & Kim
2. Asree & et al.

مدل مفهومی

در تحقیق حاضر، ابعاد ترومای سازمانی بر اساس مؤلفه‌های افراد، ساختار، اهداف و محیط (سپهوند و زارع، ۱۳۹۶)، رفتار اخلاقی بر اساس ابعاد کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی (فرامرزی و قراملکی، ۱۳۸۳: ۶۹)، وجدان کاری بر اساس دو عنصر موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا (مون، ۲۰۰۱) و فرهنگ سازمان بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰) در چهار محور مشارکت در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت طراحی و مدل مفهومی در قالب شکل ۱ به صورت زیر ترسیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیات به صورت زیر تدوین شدند:

فرضیه ۱: میزان ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است.

فرضیه ۲: ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان تأثیر دارد.

فرضیه ۳: فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان تأثیر دارد.

فرضیه ۴: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی در تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری، معنادار است.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۳۸۶ نفر بودند. انجام یک مطالعه مقدماتی روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه ضرورت داشت. از این رو، نمونه اولیه ۳۰ نفری از کارکنان دانشگاه کاشان به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه‌ها در میان آن‌ها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه اولیه و پیش برآورد واریانس، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۸۶ نفر به دست آمد. بر این اساس از ۲۸۷ کارمند مرد، ۱۳۸ نفر و از ۹۹ کارمند زن، ۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از چهار پرسشنامه ترومای سازمانی بر اساس الگوی ویویان و هورمن (۲۰۱۵) در قالب ۲۲ گویه در چهار مؤلفه اهداف، ساختار، افراد و محیط، پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی در قالب ۲۰ سؤال در ابعاد کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی، پرسشنامه استاندارد وجدان کاری کاستا و مک‌گرا (۱۹۹۲) در قالب ۱۶ سؤال در دو مؤلفه قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری و پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰) در ۱۶ گویه شامل چهار مؤلفه مشارکت در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت استفاده شد. با توجه به اینکه مقیاس پرسشنامه‌های رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی، پنج‌درجه‌ای و مقیاس پرسشنامه ترومای سازمانی چهاردرجه‌ای بود برای سه پرسشنامه اول نمره ملاک ۳ و برای پرسشنامه ترومای سازمانی نمره ملاک ۲/۵ در نظر گرفته شد. در پرسشنامه‌های رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی نمره به دست آمده بالاتر از نمره ملاک، نشانگر وضعیت مطلوب و در پرسشنامه ترومای سازمانی، نمره به دست آمده بالاتر از نمره ملاک، نشانگر وضعیت نامطلوب بود. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی (تأیید ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت) و روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. از طریق تحلیل عاملی مشخص شد در ترومای سازمانی مؤلفه اهداف با ۰/۹۳، در وجدان کاری مؤلفه موفقیت‌مداری با ۰/۸۹، در رفتار اخلاقی مؤلفه کرامت با ۰/۸۹ و در فرهنگ سازمانی مؤلفه انطباق با ۰/۷۳ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای ترومای سازمانی ۰/۸۰، وجدان کاری ۰/۷۶، رفتار اخلاقی ۰/۷۷ و فرهنگ سازمانی ۰/۹۳ به دست آمد. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تی تک‌نمونه‌ای و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos گرافیک انجام شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌ها ۷۴ درصد گروه نمونه، مردان و ۲۶ درصد، زنان بودند. ۲۳ درصد دارای سابقه زیر ده سال، ۳۱ درصد یازده تا بیست سال و ۴۶ درصد دارای سابقه، بیست و یک سال به بالا بودند. ۱۹ درصد گروه نمونه، دارای وضعیت استخدامی قراردادی، ۳۲ درصد، پیمانی و ۴۹ درصد رسمی بودند.

جدول ۲. مقایسه میانگین هریک از متغیرها بر اساس نمره ملاک

متغیر	تعداد	میانگین	نمره ملاک	Df	t	P
ترومای سازمانی	۱۸۶	۲/۹۸±۱/۰۶	۲/۵	۱۸۵	۶/۲۴	۰/۰۰۰
رفتار اخلاقی	۱۸۶	۳/۶۰±۰/۳۵	۳	۱۸۵	۲۳/۳۲	۰/۰۰۰
وجدان کاری	۱۸۶	۳/۶۱±۰/۵۴	۳	۱۸۵	۱۵/۱۵	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۱۸۶	۳/۶۴±۰/۴۰	۳	۱۸۵	۲۱/۹۴	۰/۰۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین ترومای سازمانی، رفتار اخلاقی، وجدان کاری و فرهنگ سازمانی در دانشگاه کاشان از نمره ملاک، بیشتر و بالاتر از حد متوسط بود. آزمون تی نشان می‌دهد میانگین هر یک از متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود.

جدول ۳. تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری

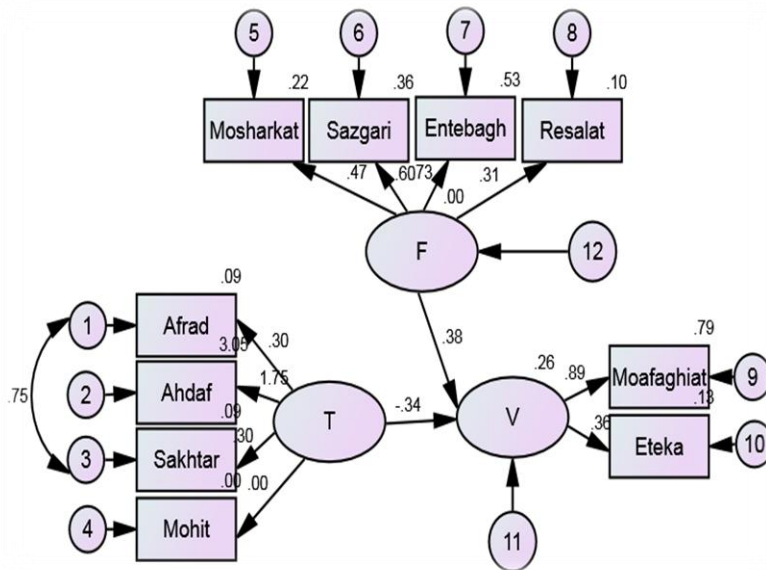
متغیر	تعداد	همبستگی	ضریب تعیین	P
ترومای سازمانی و وجدان کاری	۱۸۶	-۰/۰۸۴	۰/۰۰۷	۰/۲۵۵
ترومای سازمانی و رفتار اخلاقی	۱۸۶	-۰/۰۴۲	۰/۰۰۲	۰/۵۷۳

جدول ۳ نشان می‌دهد ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان تأثیر منفی، معکوس و غیرمعنادار دارد. ضریب تعیین نشان می‌دهد تا ۰/۰۰۷ می‌توان میزان وجدان کاری و تا ۰/۰۰۲ می‌توان رفتار اخلاقی را از روی ترومای سازمانی تبیین کرد.

جدول ۴. تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری

متغیر	تعداد	همبستگی	ضریب تعیین	P
فرهنگ سازمانی و وجدان کاری	۱۸۶	۰/۴۷	۰/۲۲۵	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی	۱۸۶	۰/۱۵	۰/۰۲۲	۰/۰۴۳

جدول ۴ نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان، تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار دارد. ضریب تعیین نشان می‌دهد تا ۰/۲۲۵ می‌توان میزان وجدان کاری و تا ۰/۰۲۲ می‌توان رفتار اخلاقی را از روی فرهنگ سازمانی تبیین کرد.

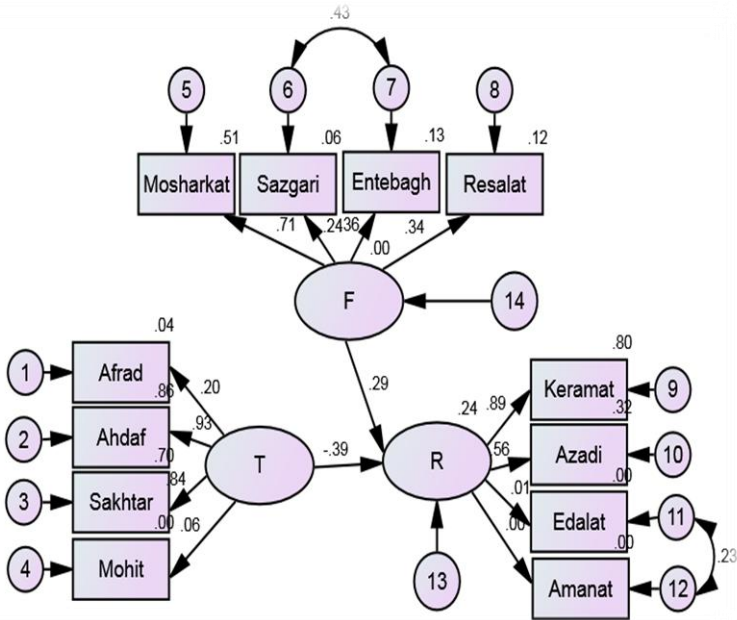


شکل ۲. تحلیل مسیر تأثیر ترومای سازمانی بر وجدان کاری با نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ سازمانی

جدول ۵. تحلیل مسیر متغیرها

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۱۳۹/۶۵	۵۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۸۲

نتایج نشانگر برازش نسبی الگو است. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا (RMSEA = ۰/۰۸۲) که به صفر نزدیک است برازندگی الگو را تا حدودی تأیید می‌کند. شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقدار آن باید ۰/۹۰ و بالاتر باشد در اینجا (GFI = ۰/۹۱) است که برازش الگو را تأیید می‌کند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر - به ونت (NFI = ۰/۹۳)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۱) و شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۳) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیش‌تر باشند نشان‌گر برازش مناسب الگو هستند.



شکل ۳. تحلیل مسیر تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی با نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی

جدول ۶. تحلیل مسیر متغیرها

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۱۲۱/۳۳	۵۳	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۶۱

شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک تر باشد برازندگی الگو بیشتر است (RMSEA = ۰/۰۶۱). شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجار شده بنتلر - به ونت (NFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیش تر باشند نشان گر برازش مناسب الگو هستند. طبق مدل ۲ و ۳ در تحلیل مسیر متغیرها، نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی در تأثیر ترومای سازمانی بر وجدان کاری و رفتار اخلاقی، مثبت و معنادار است. همچنین اثرات منفی تروما سازمانی و اثرات مثبت فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از پدیده‌های تأثیرگذار بر سازمان‌های هزاره‌ سوم، ترومای سازمانی یا ضربه روحی است که امروزه به طور فزاینده‌ای گریبان‌گیر آن‌ها شده است. پیامدهای حاصل از این پدیده، اثرات تخریبی زیادی بر سازمان‌ها و به ویژه سرمایه‌های انسانی می‌گذارد. در صورت تداوم و عدم مدیریت صحیح، این پدیده می‌تواند سازمان‌ها را در گستره محیطی، منزوی و حتی با رکود و انحلال مواجه کند. از این رو هدف این پژوهش، تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی بوده است.

نتایج نشان می‌دهد میانگین ترومای سازمانی در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط و به نوعی در وضعیت نامطلوب بود. قلاوندی و اشرفی (۲۰۱۸) نیز میزان ترومای سازمانی را در کارکنان دانشگاه ارومیه بالاتر از متوسط ارزیابی کردند. این نتایج بیانگر این است که از دیدگاه کارکنان دانشگاه از دست دادن بستگان سببی و نسبی، ابتلا به بیماری خود و یا یکی از بستگان، از دست دادن اعتبار و اعتماد اطرافیان، اشتباه‌ها و خطاهای کاری خود و همکاران، افزایش ناگهانی وظایف و مسئولیت‌های شغلی در محل کار، عدم گزینش و انتصاب کارکنان بر اساس معیارهای شایسته‌سالاری، وجود اهداف سازمانی نامشخص، ارزشیابی‌های مستمر و غیرمستمر سازمانی، انتظارات بی‌جای مدیران سازمان، تغییرات شدید ساختاری، وجود قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های اداری زیاد، کمبود اعتماد، انسجام و مشارکت بین گروه‌های کاری و نداشتن راهبرد مناسب برای تعامل با محیط سازمانی تا حد زیادی سبب بروز آسیب و تضعیف روحیه آنان در محیط کار می‌شود و می‌تواند به بروز و افزایش ترومای سازمانی کمک کند. در همین راستا ونوگوپال (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافت ارائه راهکارهایی مانند توجه به نیازها و خواسته‌های نیروی کار برای کنترل ترومای سازمانی ضرورت دارد. شیرازی و احمدی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌هایی مانند مسئولیت اجتماعی و اخلاقیات می‌توانند به کنترل ترومای سازمانی کمک کند.

طبق یافته‌ها، میانگین وجدان کاری از میانگین فرضی بیشتر بود. به عبارتی وضعیت مؤلفه‌های وجدان کاری در دانشگاه، در سطح به نسبت مطلوبی است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. این امر نشان می‌دهد اعضا برای کارشان دارای اهداف روشن و مشخصی هستند و برای دستیابی به آن طبق برنامه منظمی عمل می‌کنند، برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنند، سعی می‌کنند همه کارهای خود را بهترین نحوه انجام دهند، بدون آمادگی کافی سر کار حاضر نمی‌شوند و سعی می‌کنند درباره امور کاری، تا حد

امکان تصمیمات عاقلانه‌ای بگیرند. در همین راستا، لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) میزان وجدان کاری دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۴) و وجدان کاری کارکنان دانشگاه ارومیه را بالاتر از حد متوسط گزارش کردند.

طبق یافته‌ها میانگین رفتار اخلاقی کارکنان از میانگین فرضی بیشتر بود. به عبارتی وضعیت مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در دانشگاه، در سطح به نسبت مطلوبی است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. در زمینه رفتار اخلاقی، یافته‌ها نشان می‌دهد کارکنان در دانشگاه، حریم خصوصی دیگر افراد را در بیشتر موارد رعایت می‌کنند، به هنگام برخورد با گرفتاری و مشکلات شخصی، صبر و شکیبایی دارند، به موازین شرعی در انجام همه امور توجه دارند، بر عملکرد خویشان، نظارت و مراقبت مداوم دارند، از نظرات مخالفان در هنگام تصمیم‌گیری تا حد زیادی استقبال می‌کنند، به اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی پایبند هستند، در استفاده سودمند از همه امکانات سازمانی، مسئولیت‌پذیر هستند، از اسرار خصوصی دیگران، پاسداری می‌کنند، در مراسم شادی و غم دیگران شرکت می‌کنند، در تعاملات با دیگر افراد، ادب را رعایت می‌کنند، از تفکر انتقادی در سازمان، استقبال می‌کنند، به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد، وفادارند، صفات نیک دیگر افراد را بیان می‌کنند، از برخورد سلیقه‌ای در روابط رسمی سازمانی پرهیز می‌کنند، عملکرد خویش و دیگران را بدون جانب‌داری ارزشیابی می‌کنند و تا آنجا که می‌توانند در راستای ارائه نوآوری‌ها در انجام امور سازمانی تلاش می‌کنند. همچنین معی‌دفر (۱۳۸۶) میزان اخلاق کاری ادارات دولتی و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه کاشان را بالاتر از حد متوسط گزارش کردند؛ اما کریمی و همکاران (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان را پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی کردند.

افزون بر این، میانگین فرهنگ سازمانی از لحاظ فرهنگ مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و انجام رسالت بیشتر از میانگین مورد نظر و در سطح به نسبت مطلوبی بود. این نتایج نشان می‌دهد مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کار تیمی، توسعه قابلیت‌ها، هماهنگی، انسجام و توافق بین اعضا، پذیرش تغییر، یادگیری سازمانی، شناخت عمیق از هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان در دانشگاه کاشان در وضعیت به نسبت خوبی است. در همین راستا پورطاهری و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی بیمارستان‌های آموزشی درمانی افضل‌ی پور شهر کرمان، حریری و جعفری (۱۳۹۱) فرهنگ سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان و نصیری (۱۳۸۹) فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام علی را بالاتر از حد متوسط گزارش کردند.

طبق یافته‌ها، ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان، تأثیر منفی اما غیرمعنادار دارد. به عبارتی با افزایش ترومای سازمانی، میزان وجدان کاری و رفتار اخلاقی در کارکنان کاهش می‌یابد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت مسائلی مانند مسائل خانوادگی، مشکلات و معضلات کاری همانند از دست دادن اعتبار، بی‌تجربگی و نداشتن مهارت‌های کاری، افزایش تغییرات مدیران، افزایش وظایف شغلی، افزایش تمرکز در تصمیم‌گیری، حاکم شدن روابط رسمی و کاهش روابط غیررسمی، عدم تعامل مناسب با محیط و غیره می‌تواند به کاهش وجدان کاری و رفتار اخلاقی کارکنان منجر شود. همچنین گفتنی است سازمان‌های خدماتی و از جمله دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به دلیل ماهیت خاص فعالیت‌هایشان یکی از سازمان‌های مستعد ابتلا به ترومای سازمانی هستند. سازمان‌هایی که دچار ترومای سازمانی می‌شوند، جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود و کارکنان و مدیران، انگیزه‌های کاری خود را از دست داده و تمرکز سازمان بر ارضای نیازهای مشتریان کاهش می‌یابد، در نتیجه بدبینی سازمانی در میان کارکنان رواج یافته (نونوگوپال، ۲۰۱۶) و با بروز پدیده بدبینی سازمانی، می‌توان انتظار ضعف رفتار اخلاقی و کاهش وجدان کاری در کارکنان را داشت. در همین راستا قلاوندی و اشرفی (۲۰۱۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ترومای سازمانی اثری منفی بر اخلاق سازمانی دارد و باعث کاهش آن می‌شود. سرلک و کولیوند (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که تروما می‌تواند مهارت کارکنان را کاهش دهد و در مدت طولانی بر بهره‌وری سازمان اثر منفی بگذارد.

نتایج نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان در دانشگاه کاشان، تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار دارد. به عبارتی با افزایش فرهنگ سازمانی مثبت و مطلوب در ابعاد مختلف مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و انجام صحیح و مطلوب رسالت سازمانی، میزان وجدان کاری و رفتار اخلاقی در کارکنان افزایش می‌یابد. در همین راستا نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳، ۹۱). فرهنگ روی رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آن‌ها تأثیر می‌گذارد (خوارزمی، ۱۳۷۲، ۱۸). همچنین پارک و کیم (۲۰۰۹) در مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و روحیه همکاری میان کارکنان، اسری (۲۰۰۹) در تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقاء عملکرد سازمانی، داگلاس (۲۰۰۱) در تأثیر فرهنگ سازمانی بر جهت‌گیری اخلاقی حسابداران، آفدزی (۲۰۱۵) و نخعی (۱۳۹۰) در تأثیر فرهنگ سازمانی روی

رفتار اخلاقی کارکنان، اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۴) و فرخی (۱۳۹۴) در تأثیر فرهنگ سازمانی بر وجدان کاری، توکلی و همکاران (۱۳۹۷) و سلیمی و خداپرست (۱۳۹۲) در تأثیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای به نتایج مشابه با تحقیق حاضر دست یافتند.

نتیجه کلی بیانگر این است که ترومای سازمانی می‌تواند اثرات مخربی روی رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان داشته باشد، اما فرهنگ سازمانی قوی و مثبت به عنوان متغیر تعدیل‌گر می‌تواند این اثر مخرب را تعدیل و کمتر کند و روی رفتار اخلاقی، وجدان کاری، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر گذارد؛ زیرا هنگامی که اعضای سازمان، ارزش‌ها و باورهای یک سازمان را آموختند و انتقال دادند، به طور حتم رویدادهای سازمان را به شیوه‌ای مشابه درک می‌کنند و مفهومی بدان نسبت می‌دهند به عنوان نیروی پیونددهنده آنان با اعضای درون سازمان و افراد خارج از سازمان به کار می‌رود. در چنین سازمانی، هنگامی که فردی، بخشی از سازمان به شمار رفت نه تنها مانند دیگران عمل می‌کند بلکه مانند دیگر اعضا نسبت به موضوع‌ها و چالش‌های سازمانی، احساس مشترک پیدا می‌کند. فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند استحکام رفتار کارکنان را افزایش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد. از این رو بر اساس نتایج به دست آمده، می‌توان بیان کرد ساخت یک فرهنگ سازمانی سازنده که بستری برای پذیرش روابط، حمایت کارکنان و القای حس اعتماد و احترام در راستای اهداف، برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمانی را داشته باشد می‌تواند موجب افزایش وجدان کاری و بهبود رفتار اخلاقی در بین کارکنان شود و حتی می‌تواند اثرات منفی ناشی از پدیده ترومای سازمانی را تعدیل و یا حتی خنثی کند.

پیشنهادهای

با توجه به رابطه مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و رفتار اخلاقی، پیشنهاد می‌شود مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به بهبود کیفیت محیط کاری اعضا، توجه ویژه‌ای داشته باشند، اعضا را با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های سازمان در مقابل جامعه و مشتریان آشنا سازند، همچنین محیط سازمان، پذیرای روابط و تعاملات سازنده اعضا با یکدیگر باشد، پرداخت‌ها و فرصت‌های ترقی شغلی برای اعضا به نحوی مورد توجه قرار گیرد که تابعی از میزان عملکرد کمی و کیفی آن‌ها باشد، به باورها و عقاید اعضا احترام بگذارند و در تصمیم‌گیری‌ها از آن‌ها نظرخواهی کنند. توجه به این موارد و نظایر آن می‌تواند به افزایش وجدان کاری و بهبود رفتار اخلاقی در بین اعضا کمک کند.

با توجه به تعدد و گستردگی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی و آثار مخرب این عوامل بر پیکره وجودی سازمان، باید مدیران و مسئولان سازمان‌ها به ویژه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی توجه ویژه به پدیده ترومای سازمانی داشته باشند و برای مدیریت آن گام‌های اساسی بردارند. برای موفقیت در نیل به این هدف، ابتدا باید به شناسایی عوامل ایجادکننده تروما با توجه به ابعاد آن (افراد، اهداف، ساختار و محیط) اقدام کنند؛ سپس با اتخاذ تدابیر و تمهیدات مناسب به مدیریت آنان بپردازند. همه سازمان‌ها چه در بخش دولتی و چه در بخش‌های خصوصی و خدماتی، با نگاهی راهبردی به این مسئله نگریده و ایجاد فضای سالم اداری و عاری از ترومای سازمانی را در دستور کار خود قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی در هر سازمانی، واحد یا کمیته مستقل یا حداقل مشاورانی را اختصاص داده و برای ایجاد فضای سالم و عاری از تروما، راهکارها و راهبردهای مناسب را تدوین کرده و اقدامات عملی را انجام دهند.

اخلاق‌مداری یکی از ویژگی‌های بارز سازمان اداره‌کننده تروما به شمار می‌رود و این مقوله باید از هم از طرف سازمان و هم از طرف کارکنان مورد توجه قرار گیرد. مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر آسیب‌های جسمی و روحی کارکنان، فرصت برابر رشد برای همه، آموزش‌های لازم برای به کارگیری فناوری و تناسب فناوری‌ها با نیاز سازمان، احترام به حقوق شهروندی، شانس برخورداری از موفقیت با بی‌طرفی سیاسی، ترویج فرهنگ موفقیت و ارتباطات از طریق همدلی و نوع‌دوستی، داشتن سازمانی با گروه‌ها و تیم‌های کاری فعال، وجود برنامه‌های کاهش تروما در سازمان و اطمینان برای همدردی، مهم‌ترین ویژگی‌های محیطی سازمان اداره‌کننده ترومای سازمانی است. از این رو لازم است برای ایجاد سازمانی سالم و عاری از تروما، موارد بیان شده مورد توجه قرار گیرند و در رشد و گسترش آن تلاش کرد که در این صورت برای کارکنان، کار به عنوان یک فریضه الهی پنداشته شده و مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و رفتار اخلاقی در کارکنان افزایش می‌یابد.

با توجه به اهمیت مبحث وجدان کاری و رفتار اخلاقی به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این متغیر را در سایر سازمان‌ها که شرایط شغلی و اجتماعی متفاوتی دارند، بررسی کنند. در ضمن باید رابطه سایر متغیرها و عوامل مؤثر و مرتبط با وجدان کاری و رفتار اخلاقی نیز در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد تا با شناخت این عوامل، دیدی جامع و کاربردی به پژوهشگران و مدیران ارائه شود تا آن‌ها بتوانند با آگاهی لازم، برنامه‌ها و طرح‌های مناسب برای تقویت رفتارهای اخلاقی و وجدان کاری برای سازمان‌ها و نهادهای گوناگون طراحی کنند.

محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشت، محدود بودن دامنه تحقیق به کارکنان ستادی دانشگاه کاشان و عدم امکان تعمیم به کارکنان سایر مراکز آموزش عالی، استفاده صرف از پرسشنامه برای جمع‌آوری و ارزیابی متغیرها و عدم همکاری برخی کارکنان در پاسخگویی به پرسشنامه بود. همچنین جدید بودن موضوع و کمبود منابع داخلی و خارجی در زمینه مبانی نظری و تجربی پژوهش، مهم‌ترین محدودیت در پژوهش حاضر به ویژه در بحث ترومای سازمانی بود. از این رو فقر تئوریک موجود در این حوزه و کمبود پژوهش‌های مرتبط باعث شد که محقق در تدوین مبانی نظری و تجربی با محدودیت‌هایی مواجه باشد.

منابع

- اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۴: ۱۸۵-۱۹۸.
- براتی احمدآبادی، هاجر (۱۳۸۷). رابطه بین پیشایند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان ذوب‌آهن اصفهان، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان*.
- براکستون، ج (۱۳۸۳). اخلاق در آموزش عالی (ترجمه حمیدرضا آراسته)، *دائرةالمعارف آموزش عالی، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی*، ۱، ۹۳-۹۱.
- پورطاهری، نعیمه؛ حسام، سمیه؛ فتحی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی کرمان، *طلوع بهداشت*، ۱۴، ۱، ۴۳-۵۳.
- توکلی، حمید؛ لشکردوست، حسین؛ اسماعیل زاده، مرتضی (۱۳۹۷). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. *مجله علوم پزشکی خراسان شمالی*، ۹ (۴): ۱۴-۹.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۲، ۲۵، ۴۵-۶۴.
- جعفری فکرت، امین؛ حسینی شکیب، مهرداد (۱۳۹۷). تأثیر رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و عملکرد کارکنان، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۸ (۳): ۴۵-۶۸.
- چایی چی، امیر کیوان؛ تنعمی، محمد مهدی، شعبان مرادی، اندیشه (۱۳۹۶). نقش فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی در حفظ و نگهداشت کارکنان، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۷ (۲): ۱۰۹-۱۲۶.
- حریری، نجلا، جعفری، مهناز (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۳، ۲، ۳۳-۵۲.
- خوارزمی، شهیندخت (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی، *مجله تدبیر*، ۳، ۲۲، ۱۶-۲۰.
- دادگران، سید محمد (۱۳۸۴). انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران، *مجله کار و جامعه*، ۶۶: ۶۱-۴۸.
- دیهم پور، مهدی؛ دولتی، حسن (۱۳۹۶). تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹ (۴): ۸۱-۱۰۶.

- رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. *فصلنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۶۱-۶۷.
- رضائی، فریبرز؛ مؤدی، داود، کشتی دار، محمد (۱۳۹۸). رابطه آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، *فصلنامه علوم ورزشی*، ۱۱ (۳۵): ۷۱-۹۲.
- زارع، فرجام؛ سپهوند، رضا (۱۳۹۸). تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۱): ۲۱۵-۱۹۰.
- سپهوند، رضا؛ زارع، فرجام (۱۳۹۶). نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش هوش سیاسی مدیران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲ (۴): ۱۱۳-۹۵.
- سرلک، محمدعلی؛ کولیوند، پیرحسین (۱۳۹۴). تأثیر ترومای سازمانی بر مهارت کارکنان در بیمارستان خصوصی در ایران، *فصلنامه شفا*، ۴ (۱): ۵۴-۴۵.
- سلیمی، مهدی؛ خداپرست، محبوبه (۱۳۹۲). اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی، *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۵ (۱۳): ۳۹-۵۸.
- شیرازی، اسکندر؛ احمدی، فریدون (۱۳۹۴). طراحی و تبیین ابعاد محیطی سازمان اداره‌کننده ضربات روحی در بخش دولتی. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴ (۱۰): ۹۶-۸۱.
- عاملی، م (۱۳۸۱). بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، تهران: *پایان نامه کارشناسی ارشد مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران*.
- عسکریان، مصطفی؛ طاهری عطاری، فثانه (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳ (۲): ۳۴-۲۱.
- علیزاده، اکبر (۱۳۷۵). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزتختن وجدان کار از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارت و نهادهای استان کهگیلویه و به ویر احمد، *پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان*.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی، *اندیشه حوزه*، ۳۳ (۳): ۷۸-۶۳.
- فرخی، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد بابل، *مجله تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۷ (۲): ۳۵-۵۰.
- فقیهی، الف (۱۳۸۷). اخلاق اداری، *مطالعات مدیریت*، ۴۷ (۵۳): ۶۰-۵۳.
- کرد، حبیب الله؛ کرد، هاجر؛ کرد، مختار؛ کرد، محمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه حمایت اجتماعی مدیران با وجدان کاری معلمان دوره متوسطه شهرستان خاش، *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۴۰ (۷۳): ۸۹-۷۳.
- کریمی، مهدی؛ رجایی پور، سعید و هویدا، رضا (۱۳۸۹). رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴ (۱): ۸۳-۱۰۲.
- لیاقتدار، محمد جواد؛ بختیار نصرآبادی، حسن؛ سمیعی، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲ (۴۱): ۲۷-۴۰.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۶). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۶ (۲۳): ۳۲۱-۳۴۱.
- نخعی، نوذر (۱۳۹۰). ارزیابی جو اخلاقی (فرهنگ سازمانی) بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان از دیدگاه پرستاران این بیمارستان‌ها، *مجله اخلاق پزشکی*، ۳ (۲): ۳۵-۵۰.
- نصیری، حسین (۱۳۸۹). بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر اساس مدل دنیسون، *فصلنامه مدیریت انتظامی*، ۱۰ (۴۰): ۳۹-۶۸.

- Afedzie, R. H. (2015). Examining the influence of organizational culture on employees' ethical behavior in public sector organizations, *Human Resource Development Theses & Dissertations*. Paper 8.
- Asree, M. (2009). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms, international socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit, *Applied Psychology*, 90, 232-241.
- Bahcecik, N. (2003). The hospital ethical climate survey in Turkey. *Ethical Regul*, 5 (4), 94-98.
- Barbosa, I. & Cardoso, C. (2007). Managing diversity in academic organization: a challenge to organizational culture, *Journal of Woman in Management Review*, 22 (4): 30-51.
- Baron, R. A. & Greenberg, M.S. (2008). Behavior organizational, Third Edition. Prentice- Hall.
- Beauchamp, T. & Bowie, N. (2000). *Ethical theory and business*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: 171.
- Bennett, J. (2006). *A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture*. Minnesota, USA: Capella University.
- Berthold, M. & Fischman, Y. (2014). Social work with trauma survivors: Collaboration with interpreters. *Social Work*, 59(2): 103-110.
- Briody, E. Pester, T. N. & Trotter, R. (2012). A story's impact on organizational-culture change, *Journal of Organizational Change Management*, 25(1), p. 67-87.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). The revised NEO personality inventory (NEOPI-R). in G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *Handbook of Personality Theory and Testing*. London: Sage Publications.
- Denison, D. (2000). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change, *International institute for management development*, Denison @ imd. Ch. 15: 348-372.
- Douglas, P. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments, *Journal of Business Ethics*, 34: 101-121.
- Elizur, D. & Kolowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7): 593- 599.
- Eskiler, E. Geri, S. Sertbas, K. & Calik, F. (2016). The effects of organizational culture on organizational creativity and innovativeness in the sports businesses, *Anthropologist*, 23 (3): 590-597.
- Filabi, A. (2018). Organizational culture drives ethical behavior: evidence from pilot studies, *Anti-Corruption & Integrity Forum*.
- Ghalavandi, H. & Ashrafi, F. (2018). The relationship of organizational trauma with reducing organizational ethics. *International Journal of Ethics & Society (IJES)*.1(1):1-10.

- Hercy, P. & Blanchard, K. H. (1983). *Management of organizational behavior*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Hopper, E. (2012). The theory of in cohesion: Aggregation/ massification as the fourth basic assumption in the unconscious life of groups and group-like social systems. In: E. Hopper, ed. *Trauma in organizations*. London: Karnac Books, pp. xxxi-li.
- Hormann, S. D. L. (2007). *Organizational trauma: a phenomenological study of leaders in traumatized organizations*, Culver City: Antioch University.
- Hwang, JI. & Chang, H. (2009). Climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *International Nursing Review*. 56(1):73-80.
- Kahn, W.A. (2003). The revelation of organizational trauma. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39, 364-380. DOI: 10.1177/0021886303261954.
- Kulkarni, S. & Bell, H. (2012). Trauma and the organization: understanding and addressing secondary trauma in a trauma-informed system. *The Moving Forward in Challenging Times Conference, Safe Place, Austin*.
- Lau, C. & Ngo, H. (2007). The HR system, organizational culture, and product innovation. *International Business Review*, 13 (6): 685-703.
- Lemons, M, & Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment, *Journal of Managerial Psychology*, 16(4): 268-280.
- Levis, P. (1985). Defining business ethics: Like nailing Jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383.
- Mc Kenna, S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 34 (1): 57-68.
- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: duty and achievement striving in escalation if dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 5, 3, 15-33.
- Nga, J. & Lum, E. (2013). An investigation into unethical behavior intentions among undergraduate students: A Malaysian Study. *J Academic Ethics*. 11 (1), 45-71.
- Park, J. & Kim, T. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1): 20-38.
- Piff, P. K. Stancato, D. M. Cote, S. Mendoza-Denton, R. & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. *National Acad Sci*, 109, 4086-4091.
- Simon, M. Muller, B. H. & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced nursing*, 66(3), 616-626.

- Singh, B. Gupta, P. K. & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1): 57-68.
- Steinkamp, M. (2014). Behind the masks of silence: how leaders can overcome organizational trauma. *Executive Master in Consulting and Coaching for Change*.
- Valiangu, L. Hoegl, M. & Gibbert, M. (2009). Why learning from failure is not easy (and what to do about it) Innovation Trauma at Sun Micro System. *European Management Journal*, 27(4), 225-233.
- Venugopal, V. (2016). Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. *IOSR Journal of Business and Management*, 18, 65-69.
- Vivian, P. & Hormann, S. (2013). *Organizational trauma and healing, create space*, North Charleston, SC. ISBN-13:978- 147918851.
- Vivian, P. & Hormann, S. (2015). Persistent Traumatization in Nonprofit Organizations. *OD Practitioner*, 47(1), 25-30.
- Zhang, Z. (2011). On moral hazard of construction project visual organization. *Procedia Engie*, 12, 156-162.

