

رابطه بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران

مهتری علی عسگری^۱، پردیس دهقان^۲، غزاله تقوی عالی^۳، نرگس شریفی^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی سخت افزار کامپیوتر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

^۳ لیسانس زبان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی - روابط عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران می باشد. روش تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه انجام کار توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی در سال ۱۳۹۴ که تعداد آنها ۳۸۰ نفر است. حجم نمونه ۱۸۱ نفر می باشد، با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای محاسبه شده است. ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی لیک و کیل (۲۰۰۵) دارای ۴۰ گویه و پرسشنامه محقق ساخته ۲۲ گویه ای نوآوری سازمانی می باشد. روایی پرسشنامه ها محتوایی و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ با ضریب پایایی (۰/۸۰۲) برای پرسشنامه نوآوری سازمانی و ضریب (۰/۸۲۱) برای پرسشنامه هوش اخلاقی مورد تایید قرار گرفته است. داده ها توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. همچنین بین دلسوزی و نوآوری فرایندی بیشترین ضریب همبستگی (۰/۳۷۷) و بین درستکاری و نوآوری اداری کمترین ضریب همبستگی (۰/۰۱۵) وجود داشت. بین درستکاری و نوآوری اداری، بین دلسوزی و نوآوری فنی، بین دلسوزی و نوآوری اداری، بین بخشش و نوآوری اداری رابطه معنادار وجود نداشت.

کلید واژه ها: هوش اخلاقی، نوآوری سازمانی، کارکنان رسمی بیمارستان

۱. مقدمه

امروزه خلاقیت و نوآوری و ایجاد دگرگونی در سازمانها، موسسات و شرکتهای یک امر ضروری است چراکه جامعه، سازمانها، رقبا و سایر واحدهای صنعتی همه در حال تغییر و تحول هستند و هر سازمانی که نخواهد از این تغییر و تحولات تبعیت کند و یا در خود تحول ایجاد نماید، محکوم به فناست. لذا باید این واقعیت را پذیرفت که سکون و بی حرکتی در دنیای امروز نتیجه ای جز نابودی به همراه ندارد. در واقع قرن بیستم به ویژه دو دهه گذشته را می توان سالهای پرشتاب گسترش خلاقیت و نوآوری دانست. افزایش منابع، پس انداز، کارایی، بازده و تقویت روحیه کارکنان را می توان بعنوان دومین عامل از زندگی سازمان به حساب آورد. عامل اصلی برای تعیین ارزش سازمان، همان نوآوری (پذیرش تحول) است که بعنوان عامل بقای سازمان به حساب می آید (ربیع سام خانیان، ۱۳۸۱: ۹)

امروزه سازمانها بیش از هر زمان دیگری به کارکنان و مدیرانی نیازمندند که از قدرت و اندیشه های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژیهای سازمان را به سرمنزل مقصود برسانند. (آقای فیشانی، ۱۳۷۷: ۸) در چنین شرایطی، مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالاست. (لنیک و همکاران، ۲۰۰۵) هوش اخلاقی شامل توانایی درک درست از خلاف و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می باشد، زیرا میتواند مرز بین نوع دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند. هوش اخلاقی به معنای توجه به زندگی انسانی و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی و ارتباطات آزاد و صادقانه حقوق شهر و نندی است. (محمودی و سیادت، ۱۳۹۰: ۱۰۹).

۲. بیان مسأله

در زندگی امروز، شرایط عدم اطمینان به کل صنایع حاکم است. تغییرات قیمت کالاهای اساسی، تغییر ارز و نیز تغییر قیمت سهام و به طور کلی تغییرات اقتصادی موجود در سراسر دنیا از جمله مواردی هستند که سازمانهای امروزی دائماً با آن روبرو هستند. یکی از وظایف سازمانها این است که با نوآوری در محصولات، این مخاطره ها را به حداقل برسانند. بهره برداری از فرصتهای محصول جدید نوآورانه نیازمند تولید، توسعه و انتخاب بهترین ایده ها برای محصولات جدید مردم آن جامعه است. مراحل اساسی این فرایند، شامل درک نیاز به محصولات، کشف منابع موجود و بالقوه ایده ها و نهایتاً ارزیابی ایده هاست. این مراحل خود شامل تأمل بر اهداف و اولویتهای، بررسی راهبردها، ارزیابی ایده های محصول جدید و انتخاب بهترین ایده ها برای توسعه بیشتر می باشد (قاسمی نژاد، ۱۳۹۲: ۱) از آنجایی که عصر حاضر، عصر انطباق با تغییرات به معنای واقعی آن است و همگامی و همراهی با این تغییرات از خصوصیات بارز آن است و انسان کنونی در عصری زندگی میکند که متاثر از این تغییرات است تغییراتی که به نوعی به ریشه و اصل افراد رجعت پیدا میکند. از آنجا که نماد بیرونی هر سازمان را رفتارهای اخلاقی آن شکل می دهد سقوط معیارهای رفتاری پژوهشگران را به سمت جست و جوی مبانی نظری در این رابطه به منظور ایجاد راه حل مناسب اجرایی در جهت بهبود رفتارها بر طبق اصول ارزشی سوق داده است. (هس مر، ۱۳۸۲: ۳۰). با عنایت به مطالب فوق می توان اذعان داشت لزوم ارائه خدمات بر طبق اصول اخلاقی و تعهد در انجام خدمت به نحو احسن در کنار به کار گیری شیوه های نوین و اهمیت انجام کار تیمی در تحقق اهداف سازمانهای درمانی امری بدیهی می نماید. ولذا عدم توجه به اصول اخلاقی، عدم مسئولیت پذیری و تعهد کارکنان نسبت به وظایف محوله موجب خسارات جبران ناپذیری به سازمان میشود مخصوصاً در سازمانهای بهداشتی و درمانی که با سلامت جامعه انسانی مرتبط است. با عنایت به موارد اشاره شده و کمبود پژوهشهای انجام شده در زمینه فوق، محقق در این پژوهش بدنبال تعیین رابطه بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی می باشد.

۳. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق و مرور ادبیات

بدون تردید سازمانهای عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند، از این رو تضمین و تداوم حیات و بقای آنها نیازمند یافتن راه حل ها و روش های جدید مقابله با مشکلات است که ارتباط زیادی با نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرایندها و روش های جدید دارد. به همین خاطر در چنین شرایطی حیات و بقای سازمان ها در کشور در گرو تحول اساسی در شرایطی است که افراد خلاق و نوآور را هر چه بیشتر پرورش داده و فرهنگ سنتی را به فرهنگ کارآفرین و نوآور تغییر دهند (شاه حسینی و کاوسی، ۱۳۸۸: ۲۵).

اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان ها منحصر به بخشهای تولیدی کشور نیست، بلکه این مسئله در بخشهای خدماتی و از جمله دانشگاهها و واحدهای تابعه که پرورش دهنده منابع انسانی آینده هستند صادق بوده و اهمیت بیشتری می یابد. (وانگ، ۲۰۰۳: ۹۰-۵۱) لذا در صورتیکه این سازمانها بتوانند مولفه های تأثیر گذار بر نوآوری و توسعه آنها در ارائه خدمات شناسایی نمایند و آن ها را در سازمان خود نهادینه نمایند، قطعاً به توسعه و بالندگی خود بیش از پیش ادامه خواهند داد. (آقا داود و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۳۰).

لازمه توسعه و رشد هر جامعه داشتن سازمانهای سالم است جامعه را اگر به عنوان یک سیستم کلی در نظر بگیریم، خرده سیستم هایی درون خود دارد که وظایفی بر عهده دارند و در کنار هم فعالیت میکنند و همگام با هم در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام برمیدارند. شرط هماهنگ عمل کردن این سازمانها سالم بودن آنهاست. چنانچه این شرط برقرار نباشد این سازمانها نمی توانند به وظایف خود عمل کنند حتی در انجام وظایف سازمانهای دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت. (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۴۷) توجه به هوش اخلاقی یکی از مهمترین مولفه هایی است که به مدیران کمک میکند که کارایی سازمان را افزایش دهند هوش اخلاقی به این حقیقت اشاره دارد که ما به صورت ذاتی اخلاقی یا غیر اخلاقی متولد نمی شویم بلکه یاد میگیریم که چگونه خوب باشیم، یاد گیری برای خوب بودن، شامل ارتباطات، باز خورد جامعه پذیری و آموزش است و هرگز پایان پذیر نیست. آنچه که ما برای انجام کارهای درست به آن نیازمندیم همان هوش اخلاقی است که با استفاده از آن به یادگیری عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین عمل خوب نزدیک میشویم، در هر بخشی از زندگی به بهترین اطلاعات قابل دسترسی میرسیم، خطرات را به حداقل می رسانیم و نسبت به پیامدهای آن خوش بین هستیم. (سفی قلی، ۱۳۹۲: ۵-۴)

هوش اخلاقی: هوش اخلاقی به ظرفیت ذهنی ما برای تصمیم گیری درباره چگونگی اینکه اصول انسانی جهان شمول می بایست در ارزشها، اهداف و فعالیتهای شخصی مان به کار گرفته شود، اشاره می کند. هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول جهانی سازگار میباشد و شامل چهار بعد درستکاری، مسئولیت پذیری، بخشش و دلسوزی می باشد. (لنیک وکیل ۲۰۰۵)

درستکاری^۱: به معنی هماهنگی بین باورها و اعمال فرد، انجام کار درست و گفتن حرف درست در تمام زمانها، این بعد شامل ثبات عملکرد، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، وفای به عهد می باشد.

مسئولیت پذیری^۲: به معنی پذیرش مسئولیت اعمال و پیامدهای آن است. این بعد شامل مسئولیت پذیری بر اساس تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکستها و قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران می باشد (مشروخی فرد، ۱۳۹۳: ۱۲).

دلسوزی^۳: احساس اخلاقی بنیادینی است که درک احساسات دیگران را بر فرد امکان پذیر میسازد. (بوربا ۲۰۰۵: ۳۲۱-۳۱۰)

بخشش^۴: به معنی بذل مال، دهش، عطا، بخشودن گناه کسی، عفو کردن و گذشت است. (فرهنگ فارسی عمید، ۱۳۸۹)

نوآوری^۱: نوآوری را می توان فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روشهای جدید عملیات تعریف کرد. (آقایی فیشانی ۱۳۷۷: ۲۶)

^۱. Wong

^۲. Integrity

^۳. Responsibility

^۴. Compassion

^۵. Forgiveness

نوآوری سازمانی: عبارت است از استفاده از ابزار، سیستم، سیاست، برنامه فرایند، محصول یا خدمات جدیدی که ممکن است در داخل سازمان ایجاد شده باشد یا از بیرون سازمان برای سازگاری و انطباق سازمان خریداری شده باشد. (رضوی و اکبری، ۱۳۹۲: ۷)

نوآوری سازمانی: (دفت، ۱۹۹۸) عبارت است از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد (شاه حسینی و کاووسی، ۱۳۸۸: ۲۷)

نوآوری فنی: (آیوامورا و جگ، ۱۹۹۱) نوآوری را محصولی تعریف کرده اند که جدید تلقی می شود. (رضوی و اکبری، ۱۳۹۲: ۹)

نوآوری فرایندی: معرفی روشهای تولید جدید روشهای مدیریتی نو فناوریهای جدید که میتواند برای بهبود فرایندهای تولید و مدیریت استفاده شوند. (وانگ و امده، ۲۰۰۴: ۳۱۳-۳۰۳)

نوآوری اداری: (جیمز وسائز، ۲۰۱۰) نوآوری اداری این است که تا چه میزان مدیران شرکت از سیستمهای نوین مدیریتی رویه ها، سیاستها و اشکال سازمانی جدید در اداره کردن شرکت استفاده می کنند. (اسماعیلی ۱۳۹۳: ۱۴).

با عنایت به موارد فوق و اهمیت وجود اخلاق در مراکز درمانی و آشنایی با دیدگاه های اندیشمندان و محققان امید است تا با بررسی ارتباط ابعاد هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان بوعلی در جهت رشد مولفه های اخلاقی، افزایش انگیزه ها و بهبود کار تیمی در جهت تحقق اهداف آرمانی آن سازمان بعنوان یک مرکز مهم دانشگاهی که در توسعه و ارتقاء سلامت جامعه تاثیر گذار است گام برداشت.

۴. پیشینه های داخلی و خارجی

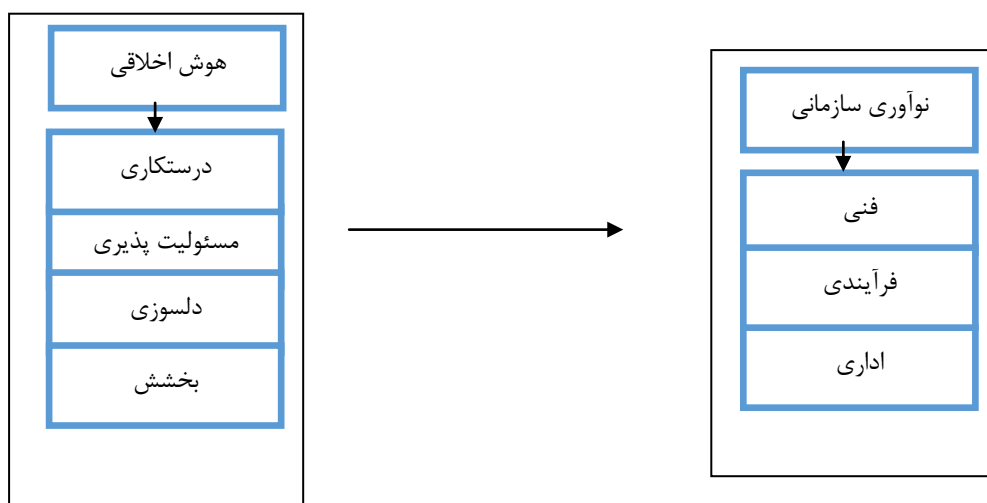
- تحقیقی تحت عنوان همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد توسط دهقانی و همکاران در سال (۱۳۹۳) انجام شد. نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان بخشی شهر یزد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

- تحقیقی تحت عنوان "تعیین ویژگی های روانسنجی آزمون قضاوت MJT دانش آموزان ۸ تا ۱۱ سال و رابطه آن با هوش اخلاقی" توسط زندیه در سال (۱۳۹۳) در شهر کرج انجام شد و نتایج نشان داد که مقیاس قضاوت اخلاقی دارای اعتبار و روایی سازه بود. همچنین قضاوت اخلاقی با هوش اخلاقی رابطه معنا داری دارد که بیانگر روایی همزمان این مقیاس است.

- تحقیقی تحت عنوان بررسی و مقایسه رابطه بین اعتماد به نفس و مولفه های ده گانه هوش اخلاقی معلمان دوره اول متوسطه آموزش و پرورش در شمال و جنوب شهر تهران توسط نصرالهی در سال (۱۳۹۳) انجام شد که نتایج پژوهش نشان داد که بین اعتماد به نفس و هوش اخلاقی معلمان ارتباط مستقیمی برقرار می باشد و هرچه اعتماد به نفس معلمان افزایش یابد هوش اخلاقی آنها افزایش می یابد. همچنین اعتماد به نفس بر هوش اخلاقی معلمان تاثیر مثبت دارد. اعتماد به نفس در شمال و جنوب شهر تهران در بین معلمان، تقریباً یکسان بوده اما تفاوت بین هوش اخلاقی معلمان شمال شهر تهران با جنوب شهر تهران معنا دار است. همچنین میانگین هوش اخلاقی معلمان شمال شهر تهران بالاتر از هوش اخلاقی معلمان جنوب شهر تهران بود.

- نگاموک (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان مطالعه هشت ویژگی اخلاقی بنیادی در دانشجویان کارشناسی تایلندی به کشف هشت ویژگی اساسی اخلاقی دانشجویان کارشناسی پرداخته است. این هشت ویژگی عبارتند از سعی و کوشش، صرفه جویی، صداقت، نظم و انضباط، ادب و پاکیزگی وحدت، به ترتیب اولویت رتبه بندی شدند. (مشروچی ۱۳۹۳: ۹۶).

- (مانالاک ۲۰۰۶) در پژوهش خود درباره ی خصوصیات اخلاقی رهبران در سازمانها به این نتیجه رسید که رعایت اصولی و ارزشهای اخلاقی، به همراه صادق بودن رهبر، عملکرد بالایی را در سرتاسر فروش، سود و نگهداری افراد، شهرت و رضایت مشتری ایجاد میکند. به عبارتی تاثیر بالایی در بهره وری سازمان دارد.
- هرسی و بلانچارد (۲۰۰۹) طی تحقیقی با عنوان رابطه بین سطح آگاهی و نوآوری سازمانی در کالج آلبرتا، بر روی اعضای هیئت علمی به این نتیجه رسیدند که آگاهی کارکنان می تواند موجب نوآوری بالایی در سازمان می شود که آن نیز سبب افزایش کارایی و عملکرد سازمان می شود.
- الکساندر نفا و فلوریان هامل (۲۰۱۴) در پژوهش که به بررسی رابطه تنوع انجام کارها با نوآوری سیستم خدمات در شرکت تولیدی تجهیزات سنگین انجام داد، دریافت بین انجام کار با چندین روش و نوآوری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
- مدل مفهومی تحقیق



لو و جن، ۲۰۱۰، به نقل از اسماعیلی (۱۳۹۳) (لینک و کیل، ۲۰۰۵، به نقل از مشروحی فرد ۱۳۹۳)

شکل ۱: مدل مفهومی

۵. اهداف تحقیق

هدف کلی: شناسایی رابطه بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.

اهداف فرعی

۱. شناسایی رابطه بین درستکاری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۲. شناسایی رابطه بین درستکاری و نوآوری فرآیندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۳. شناسایی رابطه بین درستکاری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۴. شناسایی رابطه بین مسئولیت پذیری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۵. شناسایی رابطه بین مسئولیت پذیری و نوآوری فرآیندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۶. شناسایی رابطه بین مسئولیت پذیری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۷. شناسایی رابطه بین دلسوزی و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۸. شناسایی رابطه بین دلسوزی و نوآوری فرآیندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۹. شناسایی رابطه بین دلسوزی و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۱۰. شناسایی رابطه بین بخشش و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران.

۱۱. شناسایی رابطه بین بخشش و نوآوری فرایندی کارکنان بیمارستان بوعلی شهر تهران.
۱۲. شناسایی رابطه بین بخشش و نوآوری اداری کارکنان بیمارستان بوعلی شهر تهران.

۶. فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱. بین درستکاری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد.
۲. بین درستکاری و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۳. بین درستکاری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۴. بین مسئولیت پذیری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد.
۵. بین مسئولیت پذیری و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد.
۶. بین مسئولیت پذیری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۷. بین دلسوزی و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۸. بین دلسوزی و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۹. بین دلسوزی و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد.
۱۰. بین بخشش و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۱۱. بین بخشش و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.
۱۲. بین بخشش و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۷. روش تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب هدف یک **تحقیق کاربردی** است. از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی است با توجه به اینکه تحقیق حاضر، به جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه ها یا پاسخ به سوالهای مربوط به وضعیت فعلی می پردازد، می توان گفت تحقیق، توصیفی است و چون رابطه بین دو متغیر را بررسی می کند از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان بیمارستان بوعلی در سال ۱۳۹۴ می باشد که تعداد آنان ۳۸۰ نفر کارکنان رسمی (به نقل از مسئول کارگزینی^۱) می باشد.

حجم نمونه ۱۸۱ نفر که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. با توجه به تعداد افراد جامعه که شامل ۲۱۰ کارمند زن و ۱۷۰ کارمند مرد می باشد به نسبت کل، تعداد افراد نمونه انتخاب شد و تعداد کارمندان زن ۱۰۰ نفر و مرد ۸۱ نفر در نظر گرفته شد.

در این پژوهش برای گردآوری داده ها علاوه بر استفاده از کتاب، مقاله ها، پایان نامه، مجلات و اینترنت از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه هوش اخلاقی، این پرسشنامه استاندارد از لنینک و کیل (۲۰۰۵) که دارای ۴۰ گویه و چهار بعد (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) می باشد. پرسشنامه نوآوری سازمانی، این پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۲۲ گویه و ۳ مولفه میباشد. توزیع سوالات بین مولفه ها به شرح جدول زیر می باشد. **روایی پرسشنامه هوش اخلاقی**، محتوایی است که مورد تایید متخصصین و راهنما قرار گرفت. **پایایی پرسشنامه هوش اخلاقی**، در پژوهش بهرامی و همکاران پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه و با ضریب ۰/۸۹۴ تایید شد. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

^۱ آقای سلیمانی

در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه بین یک نمونه ۳۰ نفری اجرا شد و با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱: پایایی مولفه های پرسشنامه

مؤلفه های پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
هوش اخلاقی	۰/۸۲۱
درستکاری	۰/۷۹۳
مسئولیت پذیری	۰/۷۰۰
دلسوزی	۰/۷۲۰
بخشش	۰/۷۶۳
نوآوری سازمانی	۰/۸۰۲
نوآوری فنی	۰/۷۷۷
نوآوری فرآیندی	۰/۷۱۶
نوآوری ادراکی	۰/۸۶۰

۸. روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش داده ها توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی از فراوانی، جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن داده ها استفاده شد و به لحاظ نرمال بودن داده ها برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

۸-۱. آمار توصیفی

جدول ۲: توزیع فراوانی آمار توصیفی تحقیق

کل	وضعیت تاهل		شاخص	سن
	متاهل	مجرد		
۸۱ ۴۴/۸	۵۰ ۲۷/۶	۳۱ ۱۷/۱	فراوانی درصد	مرد
۱۰۰ ۵۵/۲	۴۹ ۲۷/۱	۵۱ ۲۸/۲	فراوانی درصد	زن
۱۸۱ ۱۰۰/۰	۹۹ ۵۴/۷	۸۲ ۴۵/۳	فراوانی درصد	کل
کل	سابقه خدمت		شاخص	سن
	بین ۲۱-۳۰ سال	بین ۱۱-۲۰ سال		
			کمتر از ۱۰ سال	

۸۱ ۴۴/۸	۱۸ ۹/۹	۲۶ ۱۴/۴	۳۷ ۲۰/۴	فراوانی درصد	مرد	
۱۰۰ ۵۵/۲	۱۲ ۶/۶	۳۸ ۲۱/۰	۵۰ ۲۷/۶	فراوانی درصد	زن	
۱۸۱ ۱۰۰/۰	۳۰ ۱۶/۶	۶۴ ۳۵/۴	۸۷ ۴۸/۱	فراوانی درصد	کل	
کل	سطح تحصیلات			شاخص	سن	
	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس س	دیپلم و فوق دیپلم		
۸۱ ۴۴/۸	۷ ۳/۹	۱۳ ۷/۲	۲۹ ۱۶/۰	۳۲ ۱۷/۷	فراوانی درصد	مرد
۱۰۰ ۵۵/۲	۶ ۳/۳	۲۱ ۱۱/۶	۵۵ ۳۰/۴	۱۸ ۹/۹	فراوانی درصد	زن
۱۸۱ ۱۰۰	۱۳ ۷/۲	۳۴ ۱۸/۸	۸۴ ۴۶/۴	۵۰ ۲۷/۶	فراوانی درصد	کل
کل	سن			شاخص	سن	
	بالاتر از ۵۱ سال	بین ۴۱-۵۰ سال	بین ۳۱-۴۰ سال	کمتر از ۳۰ سال		
۸۱ ۴۴/۸	۸ ۴/۴	۲۰ ۱۱/۰	۲۷ ۱۴/۹	۲۶ ۱۴/۴	فراوانی درصد	مرد
۱۸۱ ۱۰۰/۰	۱۰ ۵/۵	۱۴ ۱۸/۸	۴۷ ۴۰/۹	۳۷ ۳۴/۸	فراوانی درصد	زن

۱۸۱	۱۰	۳۴	۷۴	۶۳	فراوانی	کل
۱۰۰/۰	۵/۵	۱۸/۸	۴۰/۹	۳۴/۸	درصد	

۲-۸. بررسی شاخص مرکزی و پراکندگی متغیرها

جدول ۳: مربوط به توصیف آماری هوش اخلاقی و ابعاد آن

پارامترهای آماری	درستکاری	مسئولیت پذیری	دلسوزی	بخشش	هوش اخلاقی
میانگین	۳/۶۶	۳/۵۰	۳/۷۳	۳/۵۵	۳/۶۱
میانه	۳/۶۸	۳/۵۰	۳/۷۵	۳/۵۷	۳/۶۳
انحراف	۰/۵۵۳	۰/۶۲۲	۰/۵۹۸	۰/۶۵۲	۰/۴۶۳
استاندارد	-۰/۱۹۸	-۰/۷۶۹	-۰/۴۴۲	-۰/۶۴۶	-۰/۲۷۹
کجی	-۰/۰۴۳	۰/۱۹۳	-۰/۱۰۰	۰/۰۴۹	۰/۱۱۳
کشیدگی					

۳-۸. بررسی شاخص مرکزی و پراکندگی متغیرها

جدول ۴: مربوط به توصیف آماری نوآوری سازمانی و ابعاد آن

پارامترهای آماری	نوآوری فنی	نوآوری فرایندی	نوآوری اداری	نوآوری سازمانی
میانگین	۳/۴۲	۳/۴۸	۳/۲۷	۳/۴۱
میانه	۳/۴۴	۳/۵۱	۳/۱۴	۳/۴۱
انحراف	۰/۶۵۸	۰/۷۴۲	۰/۷۳۹	۰/۴۳۰
استاندارد	-۰/۶۸۹	-۰/۰۳۴	-۰/۴۲۳	-۰/۵۰۸
کجی	-۰/۱۹۶	-۰/۲۷۳	۰/۰۲۳	-۰/۰۸۰
کشیدگی				

جدول ۵: مربوط به آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها

آماره (Z)	نوآوری فنی	نوآوری فرایندی	نوآوری اداری	نوآوری سازمانی
سطح معناداری	۰/۱۱۷	۰/۰۷۳	۰/۱۴۵	۰/۸۴۶

۹. یافته های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. نتایج آزمون نشان داد میزان ضریب همبستگی بین هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی برابر با $0/۲۵۵$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه هوش اخلاقی در کارکنان بالاتر باشد نوآوری سازمانی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد $۶/۵$ از تغییرات حاصل از نوآوری سازمانی توسط هوش اخلاقی تبیین می شود و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در هوش اخلاقی کارکنان، نوآوری سازمانی $۰/۲۵۵$ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($۰/۰۵ < p = ۰/۰۰۱$; $t = ۳/۵۲$) معنادار است.

هم راستا با نتایج بدست آمده می توان به پژوهش های زیر اشاره داشت؛ دهقانی (۱۳۹۳) در پژوهشی مبنی بر ارتباط بین ابعاد هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان با پژوهش مشروحی فرد (۱۳۹۳) مبنی بر ارتباط ابعاد هوش اخلاقی مدیران و سلامت سازمانی با تحقیق رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط معنادار ابعاد هوش اخلاقی و موفقیت سازمانی، با تحقیق سفی قلی (۱۳۹۲) مبنی بر ارتباط هوش اخلاقی با ابتکارات فردی، با بخشی از پژوهش جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر فرایند ها و استراتژی ها با نوآوری، با تحقیق کرم دخت (۱۳۹۰)، مقیمی (۱۳۸۷) با قسمتی از نتایج تحقیق دهقان (۱۳۹۰)، تحقیق ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، مبنی بر تاثیر اخلاقیات بر عملکرد سازمانها، با تحقیق گارسیا مورالس (۲۰۰۶) و رودنی کلارکن (۲۰۰۹) و مانالاک (۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر مثبت شایستگی کارکنان بر نوآوری همسویی دارد. نتیجه فرضیه فوق حاکی از آن است که مولفه های هوش اخلاقی در کارکنان بیمارستان بوعلی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت دارد. با توجه به لزوم اهمیت اصول اخلاقی در سازمانها مخصوصا در سازمانهای بهداشتی و درمانی در جهت برقراری حقوق بیماران به عنوان منشور اخلاقی سازمانهای بهداشتی میتوان اذعان داشت تاثیر اخلاقیات میتواند با توسعه نوآوری در تحقق هدف فوق همگام باشد. مقیمی (۱۳۸۷) در تبیین نوآوری، از تاثیر عوامل رفتاری که مشتمل بر ویژگی های شخصیتی کارکنان و مدیران میباشد نام برد.

فرضیه فرعی اول: بین درستکاری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. نتایج آزمون نشان داد میزان ضریب همبستگی بین درستکاری و نوآوری فنی کارکنان برابر با $۰/۳۷۷$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه درستکاری در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فنی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد $۱۴/۲$ از تغییرات حاصل از نوآوری فنی توسط درستکاری تبیین می شود؛ و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در درستکاری کارکنان، نوآوری فنی $۰/۳۷۷$ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($۰/۰۵ < p = ۰/۰۰۱$; $t = ۵/۴۴$) معنادار است.

یافته های این فرضیه با قسمتی از پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط هوش اخلاقی و موفقیت شغلی کارکنان، با بخشی از نتایج تحقیق سفی قلی (۱۳۹۲) مبنی بر تاثیر هوش اخلاقی بر رفتارهای کمک کننده و ابتکارات فردی، با بخشی از نتایج تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر عامل رفتاری بر نوآوری سازمانی، با بخشی از پژوهش بهرامی (۱۳۹۱) مبنی بر وضعیت خوب مولفه درستکاری در کارکنان، با تحقیق مقیمی (۱۳۸۷)، کلارکن (۲۰۰۹)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، نگاموک (۲۰۱۱)، مانالاک (۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر اخلاقیات بر عملکرد بهینه سازمانها همسویی دارد. در این پژوهش بیشترین ضریب همبستگی بین درستکاری و نوآوری فنی می باشد. آگاهی و عمل کردن مبتنی بر اصول و ارزشها و درستکاری جزء شاخصهای ارزشمند در انجام خدمات به گونه ای پویا شناخته شد. آگاهی نخستین گام در راه عمل با ثبات و منسجم است و به تبع آن اطمینان و شفافیت در مورد آنچه که در حیطه اخلاق است با اهمیت می باشد (لنیک و همکاران ۲۰۰۵)

فرضیه فرعی دوم: بین درستکاری و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. نتایج آزمون نشان داد میزان ضریب همبستگی بین درستکاری و نوآوری فرایندی کارکنان برابر با $۰/۲۶۸$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است یعنی هر چه درستکاری در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فرایندی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب

تعیین رگرسیون نشان داد ۷/۲ از تغییرات حاصل از نوآوری فرایندی توسط درستکاری تبیین می شود؛ و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در درستکاری کارکنان، نوآوری فرایندی ۰/۲۶۸ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($t=3/72$; $p=0/001 < 0/05$) معنادار است.

نتیجه این فرضیه با بخشی از نتایج تحقیق سفی قلی (۱۳۹۲) مبنی بر تاثیر مولفه های هوش اخلاقی بر ابتکارات فردی با تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر عوامل رفتاری بر نوآوری با بخشی از تحقیق کرم دخت (۱۳۹۲) مبنی بر رابطه مثبت اخلاق و اثر بخشی سازمانی مدیران، با بخشی از نتایج تحقیق ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر رابطه مثبت صداقت با سرمایه اجتماعی، با تحقیق اسماعیلی (۱۳۹۳) مبنی بر رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با نوآوری سازمانی، با تحقیق (۱۳۸۷)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲) مانالاک (۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر اخلاقیات بر عملکرد سازمانها و نتایج تحقیق نفا و هامل (۲۰۱۴) مبنی بر رابطه تنوع انجام کارها به چندین روش با نوآوری سازمانی همسویی داشته است. میتوان گفت توجه به اخلاق و درستکاری به کارکنان قدرت میدهد که اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ باشد و فناوریهای جدید را بر طبق وظیفه انسانی در خدمت به مراجعین و بیماران بکار گیرند.

فرضیه فرعی سوم: بین درستکاری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی بین درستکاری و نوآوری اداری کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۰۱۵ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار نیست یعنی رابطه بین این دو متغیر در کارکنان بیمارستان بوعلی ضعیف برآورد گردید. این پژوهش با قسمتی از نتایج تحقیق رفعتی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر مطلوب نبودن شاخص های هوش اخلاقی در دانشجویان، با بخشی از نتایج تحقیق ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر قدرت تبیین سرمایه اجتماعی توسط بعد صداقت به صورت ضعیف همسویی داشته است. نتیجه اینکه درستکاری قدرت تبیین نوآوری اداری در بین کارکنان بیمارستان بوعلی را ندارد. در این راستا اگر مدیران در شیوه های مدیریت باز نگری کرده و در اجرای شیوه های جدید مدیریت سازمان همگام بودن با کارکنان را لحاظ کنند و بعنوان رهبری تحول آفرین در حمایت کارکنان اهتمام ورزند میتوانند بر تعهد افراد و کارکردهای مبتنی بر اصول اخلاقی آنها موثر باشند. درنظریه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) و مولر و همکاران (۲۰۰۵) به این مورد اشاره شد که تامین منابع نوآوری و حمایت مدیران میتواند در خلاقیت و نوآوری موثر باشد.

فرضیه فرعی چهارم: بین مسئولیت پذیری و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه

وجود دارد. ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین مسئولیت پذیری و نوآوری فنی کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۵۱ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، در نتیجه می توان گفت هر چه مسئولیت پذیری در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فنی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد ۶/۳ از تغییرات حاصل از نوآوری فنی توسط مسئولیت پذیری تبیین می شود؛ و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در مسئولیت پذیری کارکنان، نوآوری فنی ۰/۲۵۱ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($t=3/46$; $p=0/001 < 0/05$) معنادار است.

نتایج بدست آمده در این فرضیه با نتایج تحقیق دهقانی و همکاران (۱۳۹۳) مبتنی بر رابطه مثبت هوش اخلاقی و تعهد سازمانی، با بخشی از تحقیق رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) مبتنی بر رابطه هوش اخلاقی و موفقیت شغلی، با بخشی از تحقیق سفی قلی (۱۳۹۲) مبنی بر تاثیر اخلاقیات بر انجام خدمات، با تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر عامل رفتاری بر نوآوری، با یافته های پژوهش ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر تبیین سرمایه اجتماعی توسط بعد مسئولیت پذیری، با یافته های بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) مبتنی بر وضعیت خوب در بعد مسئولیت پذیری به عنوان یک شاخص اخلاقی، با تحقیق مقیمی (۱۳۸۷)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، رودنی کلارکن (۲۰۰۹) مبنی در تاثیر اخلاق در عملکرد سازمانها همسویی داشته است.

فرضیه فرعی پنجم: بین مسئولیت پذیری و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی بین مسئولیت پذیری و نوآوری فرایندی نشان داد میزان رابطه بین این دو متغیر برابر با $0/280$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه مسئولیت پذیری در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فرایندی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون بیانگر این بود که $7/8$ از تغییرات حاصل از نوآوری فرایندی توسط مسئولیت پذیری تبیین می شود؛ و با توجه به میزان بتا می توان گفت به ازاء یک واحد افزایش در مسئولیت پذیری کارکنان، نوآوری فرایندی $0/280$ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($0/05 < p < 0/001$; $t = 3/89$) معنادار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دهقانی (۱۳۹۳) مبتنی بر رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی، با تحقیق رحیمی (۲۰۱۱) مبتنی بر تاثیر اخلاق بر موفقیت، ولی خانی (۱۳۹۰) مبتنی بر قدرت تبیین سرمایه اجتماعی توسط مسئولیت پذیری، با نتایج تحقیق مقیمی (۱۳۸۷)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، رودنی کلارکن (۲۰۰۹)، مانالاک (۲۰۰۶)، گارسیا مورالس (۲۰۰۶) نصیری (۱۳۹۲) مبنی بر وجود شایستگی اخلاقی بر نوآوری، با تحقیق بن لائوسون (۲۰۰۱) همچنین با بخشی از تحقیق نفا و فلوریان (۲۰۱۴) مبنی بر رابطه نوآوری با تنوع انجام کار که منطبق بر نوآوری فرایندی در تحقیق حاضر می باشد است و همسویی دارد

فرضیه فرعی ششم: بین مسئولیت پذیری و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین مسئولیت پذیری و نوآوری اداری کارکنان برابر با $0/206$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه مسئولیت پذیری در کارکنان بالاتر باشد نوآوری اداری بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد $4/2$ از تغییرات حاصل از نوآوری اداری توسط مسئولیت پذیری تبیین می شود؛ و با توجه به میزان بتا می توان گفت به ازاء یک واحد افزایش در مسئولیت پذیری کارکنان، نوآوری اداری $0/280$ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($0/05 < p < 0/001$; $t = 2/81$) معنادار است.

نتایج بدست آمده در این فرضیه با نتایج تحقیق ویلسون و استوکس (۲۰۰۵) مبنی بر اهمیت مدیریت استراتژی ها، تحقیق هرسی بلانچارد (۲۰۰۹) مبنی بر رابطه آگاهی اعضای هیئت علمی و نوآوری سازمانی، با مطالعات گارسیا مورالس (۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر استراتژی بر عملکرد سازمانی و نوآوری، با تحقیق مانالاک (۲۰۰۶)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲) مبنی بر رعایت اصول اخلاقی توسط رهبران و تاثیر بر بهره وری سازمان، با پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر تاثیر عامل سابقه مدیریت بر نوآوری، با تحقیق کرم دخت (۱۳۹۰) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین اخلاق و اثر بخشی سازمانی همسویی دارد.

فرضیه فرعی هفتم: بین دلسوزی و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی بین دلسوزی و نوآوری فنی کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با $0/096$ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار نیست یعنی رابطه بین این دو متغیر در کارکنان بیمارستان بوعلی ضعیف برآورد گردید. نتایج این فرضیه با نتایج رفعتی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر مطلوب نبودن این شاخص در جامعه آماری مورد مطالعه آن پژوهش، با بخشی از نتایج تحقیق مختاری پور و کاظمی (۱۳۸۸) مبنی بر وجود کمترین ارتباط بین دلسوزی و رهبری تیمی، با بخشی از تحقیق نصرالهی (۱۳۹۳) مبنی بر ضعیف بودن شاخص های هوش اخلاقی معلمان جنوب شهر تهران، با بخشی از تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر کم عامل محیطی بر نوآوری، همچنین با تحقیق ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر اولویت پایین بعد دلسوزی در تبیین سرمایه اجتماعی در سازمان، تحقیق بهرامی (۱۳۹۱) مبنی بر پایین بودن بعد دلسوزی در کارکنان، با تحقیق حق دوست (۱۳۹۴) مبنی بر وجود کمترین ضریب همبستگی بین فعال بودن و نوآوری، همسویی دارد. همانطور که محققان میگویند عواملی مانند حمایت سازمانی و اعطای پاداش در برابر عملکرد برتر و توجه به مسائل رفاهی و انگیزه های آنان میتواند در رشد این بعد (دلسوزی و همدلی) در جهت انجام خدمات بهینه برانگیخته کند. سیگل و کایمر (۱۹۷۸) برای اندازه گیری و سنجش نوآوری، اختصاص و تامین منابع و امکانات کافی را پیشنهاد میدهد.

فرضیه فرعی هشتم: بین دلسوزی و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین دلسوزی و نوآوری فرایندی کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۳۴۸ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه دلسوزی در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فرایندی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد ۱۲/۱ از تغییرات حاصل از نوآوری فرایندی توسط دلسوزی تبیین می شود و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در دلسوزی کارکنان، نوآوری فرایندی ۰/۲۸۰ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره $t (0.05 < 0.001 = p; t = 4.96)$ معنادار است. نتایج بدست آمده با نتایج رحیمی و همکاران (۲۰۱۱)، مقیمی (۱۳۸۷)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، مانالاک (۲۰۰۶) و نگاموک (۲۰۱۱)، بوربا و رودنی کلارکن (۲۰۰۹) مبنی بر تاثیر مثبت اخلاق بر عملکرد سازمان، همچنین با بخشی از نتایج تحقیق بن لاسون (۲۰۰۱) مبنی بر تاثیر انجام کار به چندین روش بر نوآوری فرایندی همسویی داشته است. نتیجه این فرضیه مستدل بر استقبال کارکنان بیمارستان بوعلی از روشها و فرایندهای انجام خدمات به شکل نوین است. آنان بصورت فعالانه اموری را انجام میدهند که دیگران را داوطلبانه مورد حمایت قرار میدهند. بوربا (۲۰۰۵) از این شاخص به عنوان همدلی نام برد. به نظر میرسد شیوه های نوین انجام کار میتواند باعث سهولت در انجام خدمات و بهبود عملکرد شود.

فرضیه فرعی نهم: بین دلسوزی و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران، رابطه وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی بین دلسوزی و نوآوری اداری کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۱۹ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار نیست یعنی رابطه بین این دو متغیر در کارکنان بیمارستان بوعلی ضعیف برآورد گردید. نتایج بدست آمده با نتایج مختاری پور و کاظمی (۱۳۸۸) مبنی بر وجود کمترین ارتباط بین دلسوزی و رهبری، با تحقیق رفعتی (۱۳۹۲) و نصرالهی (۱۳۹۳)، ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر وجود ضریب پایین مولفه های هوش اخلاقی در جامعه آماری مزبور، با بخشی از پژوهش بهرامی (۱۳۹۱) مبنی بر رتبه پایین مولفه دلسوزی، تحقیق عباس نژاد (۱۳۹۴) مبنی بر ضریب پایین همبستگی بین منابع مالی و نوآوری، با بخشی از نتایج پژوهش آقا داود (۱۳۸۹) مبنی بر وجود پاداش و تاثیر بر نوآوری همسویی دارد. در این رابطه لازم است مدیران از طریق تعامل با افراد سازمان و تشویق آنان جوی توام با همکاری در سازمان بوجود آورند و با حمایتها و توجه به نیازهای اجتماعی و مادی آنان زمینه های رشد و تکاپویی کارکنان را بوجود آورند. مدیران ارشد هنگام طراحی استراتژی های سازمانی باید توان کارکنان را در تدوین استراتژی تقویت کرده تا دید گاه جامع تری را در مورد مسیر آتی سازمان ارائه دهند (سعیدا اردکانی، ۱۳۹۲:۱۴۳). مدیران با تحسین و شناخت مشوقهای معنا دار کارکنان می توانند باعث تقویت این بعد در جهت تحقق اهداف سازمان بصورت بهینه گردند.

فرضیه فرعی دهم: بین بخشش و نوآوری فنی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین بخشش و نوآوری فنی کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۶۵ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه بخشش در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فنی بالاتر می رود. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد ۷ از تغییرات حاصل از نوآوری فنی توسط بخشش تبیین می شود و با توجه به میزان بتا می توان گفت به ازاء یک واحد افزایش در بخشش کارکنان، نوآوری فنی ۰/۲۶۵ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره $t (0.05 < 0.001 = p; t = 3.68)$ معنادار است. یافته های این فرضیه با نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۱۱)، سفی قلی (۱۳۹۲)، با بخشی از تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) با تحقیق کرم دخت (۱۳۹۰) با تحقیق مقیمی (۱۳۸۷)، با تحقیق حق دوست، (۱۳۹۴)، ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲) و نگاموک (۲۰۱۱) و بوربا (۲۰۰۵)، رودنی کلارکن (۲۰۰۹)، مانالاک (۲۰۰۶) مبنی بر ارتباط اخلاق بر کارایی و عملکرد سازمان، با تحقیق بهرامی (۱۳۹۱) مبنی بر وجود وضعیت خیلی خوب مولفه بخشش، همسویی دارد به نظر میرسد کارکنان بیمارستان

در رابطه با بخشش اشتباهات خود و دیگران بر این باورند که در ارتباط با سایر اعضای جامعه اعم از بیماران، همکاران و سایرین بر عفو و گذشت برای ارتباط و خدمت بهتر تاکید دارند. در آیات قران نیز به طور مکرر به مهربانی توصیه گردیده. (آل عمران ۱۵۹)

فرضیه فرعی یازدهم: بین بخشش و نوآوری فرایندی کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین بخشش و نوآوری فرایندی کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۲۶ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار است، یعنی هر چه بخشش در کارکنان بالاتر باشد نوآوری فرایندی بالاتر می رود.

همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون نشان داد ۵/۱ از تغییرات حاصل از نوآوری فرایندی توسط بخشش تبیین می شود و با توجه به میزان بتا اینگونه برآورد گردید، به ازاء یک واحد افزایش در بخشش کارکنان، نوآوری فرایندی ۰/۲۲۶ افزایش می یابد که این میزان پیش بینی ها با توجه به احتمال آماره t ($t=3/10$; $p=0/001 < 0/05$) معنادار است.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، نگاموک (۲۰۱۱)، بوربا (۲۰۰۵)، رودنی کلارکن (۲۰۰۹)، گارسیا مورالس (۲۰۰۶) رحیمی (۲۰۱۱) هرسی و بلانچارد (۲۰۰۹) مبنی بر رابطه اخلاق و ابعاد آن با کارایی سازمان، همچنین با بخشی از تحقیق مشروحی فرد (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر زیاد مولفه بخشش بر سلامت سازمانی، سفی قلی (۱۳۹۲) مبنی بر تاثیر اخلاق بر ابتکارات، با بخشی از تحقیق بهرامی (۱۳۹۱) مبنی بر وجود صفات بارز اخلاقی در کارکنان، همسویی داشته است.

فرضیه فرعی دوازدهم: بین بخشش و نوآوری اداری کارکنان رسمی بیمارستان بوعلی شهر تهران رابطه وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی بین بخشش و نوآوری اداری کارکنان نشان داد میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۰۶۹ در سطح آلفای ۵ صدم معنادار نیست یعنی رابطه بین این دو متغیر در کارکنان بیمارستان بوعلی ضعیف برآورد گردید.

نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش رفعتی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر مطلوب نبودن بعد بخشش، با تحقیق مشروحی فرد (۱۳۹۳) مبنی بر عدم رابطه معنا دار سابقه مدیریت با هوش اخلاقی، بخشی از تحقیق جرجانی (۱۳۹۳) مبنی بر رتبه پایین تاثیر استراتژی بر نوآوری و همچنین تحقیق ولی خانی (۱۳۹۰) مبنی بر قدرت تبیین مولفه بخشش با سرمایه اجتماعی، با تحقیق ویلسون و استوکس (۲۰۰۵) مبنی بر تفاوت مدیریت خلاقیت و نوآوری و فراهم آوردن زمینه هایی برای رشد نوآوری همسویی دارد

۱۰. پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق

- با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر که در متون بالا ارائه گردید پیشنهادات زیر قابل تبیین می باشد.
- ۱- پیشنهاد میشود به گزینه مسئولیت پذیری به عنوان مولفه برتر تبیین آن در فعالیتهای کارکنان از طریق امتیاز دهی بیشتر در ارزشیابی باعث تشویق و ارتقا آنان شوند.
 - ۲- پیشنهاد میشود به نیازهای اجتماعی و مادی کارکنان در کنار تخصیص منابع مالی برای تحقیق و توسعه و نوآوریهای خدماتی و تجهیزات در جهت بهبود خدمات برای گیرندگان خدمت و رضایت بیماران توجه بیشتری گردد.
 - ۳- از آنجایی که توجه به هوش اخلاقی، نوعی توانایی اکتسابی بوده و قابلیت ارتقاء دارد توصیه می شود مدیران و مسئولین بیمارستان بوعلی با آموزش مستمر همراه با آموزش بالینی در جهت ارتقای سطح هوش اخلاقی کارکنان گام بردارند و از رهیافتهای نظیر تشویق رفتار مبتنی بر اخلاق بهره گیرند. لذا در آینده باید به حفظ سطح مطلوب آموزش هوش اخلاقی و حتی توسعه آن توجه نمود.
 - ۴- پیشنهاد میشود که مسئولین بیمارستان در موازات توجه به بهبود و نوآوریهای نوین خدماتی جهت استخدام و گزینش کارکنانی با معلومات و متعهد به اصول اخلاقی اهتمام ورزند

- ۵- پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین بیمارستان از طریق همایش ها و سخنرانی ها یا بازدید های مستقیم، بیشتر با کارکنان در ارتباط باشند. این امر باعث اعتماد کارکنان و بهبود روابط بین آنها و افزایش روحیه کار تیمی در بین کارکنان جهت تحقق اهداف سازمان می شود.
- ۶- به مدیران توصیه می شود با ایجاد چشم اندازی روشن از آینده و نگرشی انسانی به کارکنان و ایجاد فضای اعتماد و حمایت و روابط گروهی به سمت رهبری تیمی متمایل شوند.
- ۷- پیشنهاد می شود مدیران با انتخاب و معرفی کارکنان شایسته باعث تقویت عملکرد کارکنان مبتنی بر ارزشهای اخلاقی شوند

۱۱. پیشنهادهایی به دیگر محققان

مسلمای یکی از منابعی که پژوهشگران برای تکمیل دانش و ادامه تحقیقات محققین قبلی نیاز دارند، پیشنهاداتی است که برای تحقیقات آتی ارائه میشود که میتواند در فرایند بسط و تعمیم نتایج تحقیقات آینده موثر باشد. می توان به موارد ذیل اشاره نمود.

- ۱- این تحقیق تنها در بین کارکنان بیمارستان بوعلی انجام شده است پیشنهاد می شود موضوع تحقیق در دیگر بیمارستانها اعم از دولتی یا خصوصی و یا مراکز و سازمانهای دیگر نیز انجام شود.
- ۲- پیشنهاد می شود عوامل تضعیف کننده مولفه های هوش اخلاقی در سازمانها مورد مطالعه قرار گیرد
- ۳- پیشنهاد میشود که هوش اخلاقی و نوآوری سازمانی با متغیرهای دیگر نیز مورد مطالعه قرار گیرد.
- ۴- پیشنهاد می شود وضعیت هوش اخلاقی در بین کارکنان بیمارستان بو علی به صورت یک پژوهش جدید بررسی گردد.
- ۵- توجه به آموزه های دینی و منطبق با ارزشهای اجتماعی و فرهنگ سازمانی عاملی در جهت تربیت افراد مستعد و با اخلاق خواهد بود میتواند به عنوان یک موضوع پژوهشی در هر سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.
- ۶- پیشنهاد میشود در سازمان علاوه بر تاکید بر رعایت قوانین اداری برای توزیع پرسشنامه ها، بر همکاری عوامل خود نیز با پژوهشگر تاکید ورزند انجام پژوهشها می تواند عاملی برای بهبود کار سازمانها محسوب شود محققان میتوانند اهمیت این موضوع را به عنوان یک موضوع پژوهشی مورد مطالعه قرار بدهند.

۱۲. محدودیتهای تحقیق

- ۱- همکاری نامطلوب بعضی از کارکنان جهت تکمیل پرسشنامه ها بعلت عدم اعتماد از محرمانه بودن پاسخها و یا مشغله فراوان
 - ۲- کمبود منابع کتابخانه ای در رابطه با هوش اخلاقی
 - ۳- عدم وجود پیشینه تحقیق در زمینه مطالعه این دو متغیر با هم
 - ۴- توجه بیش از اندازه به بوروکراسی های اداری جهت تایید و توزیع پرسشنامه ها.
- ۱- این تحقیق فقط در بین کارکنان رسمی بیمارستان انجام شده لذا با توجه به وسعت بیمارستان و تعداد زیاد پرسنل جدید الاستخدام نتایج پژوهش را نمی توان به کل کارکنان بیمارستان تعمیم داد.
 - ۲- عدم کنترل برخی متغیر های که می تواند بر هر دو متغیر تاثیر گذار باشد نظیر تفکیک کارکنان بر اساس تخصص و جایگاه شغلی شان.

منابع

۱. امامی پور سوزان (۱۳۹۲). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه سبک رهبری و رابطه آن با نوآوری سازمانی در مدیران مدارس استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
۲. اسماعیلی، نوشین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان بهرامی. دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۳. ایمانی، محمد نقی و اسماعیل تبار، مهدی (۱۳۹۴) نظریه سازمان و مدیریت. چاپ اول. تهران؛ ابجد
۴. بابایی، محمد علی. مومنی، مونا (۱۳۸۴). تاثیر هوش عاطفی بر اثر بخشی مدیران. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۶۶
۵. بوربا، میکله (۲۰۰۵). پرورش هوش اخلاقی. ترجمه فیروز کاوسی (۱۳۹۰) تهران: نشر رشد
۶. حق دوست، هانیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین بلوغ سازمانی با نوآوری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان مرکزی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات دماوند.
۷. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران؛ بازتاب
۸. دهقان، رضا و طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱). " پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ". مجله پژوهشی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه تهران (پژوهشی پی‌اورد سلامت) دوره ۶: ۳۳-۲
۹. دهقانی فیروز آبادی، محمد محسن. مکارم، اصغر. حسینی، محمد علی، کواری، سید حبیب اله و راشدی، وحید (۱۳۹۴). همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی سازمان بهزیستی شهر یزد. مجله مدیریت ارتقای سلامت. دوره ۴ شماره ۲ صفحه ۴۷-۴۰.
۱۰. رضوی، سید مصطفی و اکبری، مرتضی (۱۳۹۲). نظام نوآوری. چاپ دوم. تهران؛ انتشارات دانشگاه تهران
۱۱. سید حسینی، سید محمد و صفا کیش، محمد سعید (۱۳۸۴). مبانی جامع و پیشرفت مدیریت تولید و عملیات در سازمانهای تولیدی و خدماتی جلد اول. تهران؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
۱۲. سفی قلی، معصومه (۱۳۹۲). بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهر وندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکزی.
۱۳. سعیدا اردکانی، سعید. کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر توسعه نوآوری فردی. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری شماره ۲- صفحه ۱۵۶-۱۳۵.
۱۴. قاسمی نژاد، یاسر و شاه میری، فرهاد (۱۳۹۲). " ارائه چارچوبی مفهومی برای انتخاب ایده های محصول جدید و نوآورانه ". فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد. سال نهم، شماره ۳۴. صفحه ۱۱-۱.
۱۵. گودرزی، کوروش. جواهری زاده، ناصر. امیدی، معبود، عمرانی، حمید رضا (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران شهر بروجرد.
۱۶. منطقی، محسن. جولای حسینی، سید امیر. میر دریکوندی، رحیم (۱۳۹۳) هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام. مجله اسلام و پژوهشهای مدیریتی. سال سوم. شماره دوم. پیاپی ۸. صفحه ۷۶-۶۳.

17. Alexandwe,A.neff (20014).The development and validation of the organizational innovativeness construct using confrmatory factor analysis.European jou rnal of innovation management,7(4),303-313

18. Alon,I,& HigginsM (2005).James Global Leadership Success Through Emotional and Cultural Intelligence,Business Horizons,VOL.48,pp.501-512

19. Borba, M (2001). Building moral intelligence. The seven essential virtues that teach kids to do the right thing.
20. Buckley, M.R.D, B.E.D & Frink, D.D. (2010). Ethical issues in human resource system, human resource management review, 11(15) 11-29
21. Clarken, R.H. (2009). Moral intelligence in the schools. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508485.pdf> (accessed in 2012) Corwin Press, INC. Thousand Oaks, CA. Paper presented at the annual meeting of the Michigan Academy of Sciences, Arts and Letters Wayne State University.
22. Chen, C.J., Huang, J.W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance: The mediating role of knowledge management capacity. Journal of Business Research, 62, 104-114.
23. Chesbrough, H.W. (2003). Open innovation – the new imperative for creating and profiting from technology. Harvard Business School Press, United States of America
24. Gundy, G., Ulusoy, G., Kilik, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation type on firm performance. International Journal of Production Economics, 133(2), 662-676
25. Jimenez, J.D. & Sanz, V.R. (2010). Innovation, organizational learning, and performance, Journal of Business Research, 7(2), 1-10
26. Johannessen, J.A., Olsen, B. & Lumpkin, G.T. (2001). Innovation as newness: What is new, how new and new to whom? European Journal of Innovation Management, 4(1), 20-31
27. Khan, R., Rahman, A. U., & Fatima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. African Journal of Business Management, 3(11), 678-684
28. Ruppel, P.C. & Harrington, J.S. (2002). The relationship of communication ethical work climate and trust to commitment and innovation. Journal of Business Ethics, 25(4), 313-328
29. Scatliff, A.K., & Meier, A. (2012). Holistic learner engagement for success in the innovation age: portfolio, strengths-based, and collaborative learning strategies. Cutting-edge technologies in higher education, 6, pp. 17-55
30. Schumpeter, J. (1934). The theory of economic development. Boston: Harvard University Press.
31. Senge, P.M. (1990). The fifth discipline, The Art and Practice of the Learning Organization
32. Siegel, S. M., & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. Journal of Applied Psychology, 63(5), p. 553

The relationship between moral intelligence and organizational innovation of official employees of Bu Ali Hospital in Tehran

Mehri Ali Asgari ¹, Pardis Dehghan ², Ghazaleh Taghavi Aali ³, Narges Sharifi ⁴

1. MA in Educational manegment, Islamic Azad University, Damavand Branch

2. MA student in computer hardware engineering, Islamic Azad University, Tehran South Branch

3. BA in Language, Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran

4. MA student in Social Communication Sciences - Public Relations, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between moral intelligence and organizational innovation of official employees of Bu Ali Hospital in Tehran. The research method is applied objectively, and in terms of method is descriptive and correlational. The study population included 380 official employees of Bu-Ali Hospital in 2015. The sample size is 181 people, using Morgan table and stratified random sampling method is calculated. To gather the data, moral intelligence questionnaire of Lynk and Kiel (2005) is used with 40 items and 22- item questionnaire of organizational innovation. Content validity and its reliability using Cronbach's alpha with reliability coefficient (0.802) for questionnaire of organizational innovation and coefficient (0.821) for moral intelligence questionnaire have been approved. Data was analyzed by SPSS software. Also there was the highest correlation coefficient (0.377) between compassion and process innovation and the lowest correlation coefficient (0.015) between honesty and administrative innovation. There was'nt significant relationship between honesty and administrative innovation, between compassion and technological innovation, between compassion and administrative innovation, between forgiveness and administrative innovation.

Keywords: moral intelligence, organizational innovation, official employees of hospital
