تدوین الگوی مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی کارکنان

محمدفائق محمدی[1]، دکترسیروس قنبری*[1]
۱. گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم انسانی، دانشگاه بو علی سینا

(تاریخ دریافت:۹۸/۱۰/۰۵، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۰۶)

چکیده

زمینه: مشارکت کارکنان در سازمان و شنیدن صدای آنها، یکی از راه‌های هم‌افزایی و تقویت روحیه انتقادپذیری و کار تیمی با هدف افزایش بهره‌وری در سازمان‌هاست. هدف از پژوهش حاضر تدوین الگوی مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی کارکنان است.

روش: روش پژوهش آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان، دانشگاه‌های کرمانشاه، همدان و کردستان بود(۱۵۸۵ نفر). در بخش کیفی به صورت هدفمند و بر مبنای اصل اشباع نظری تعداد ۳۵ نفر از کارکنان مورد مصاحبه قرار گرفتند. در بخش کمی بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی جهت شناسایی عامل‌های زیر بنایی مشارکت کارکنان در رفتار آوایی، سپس تحلیل عاملی تاییدی به منظور تعیین میزان توان مدل عاملی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی در قالب ۳۸ مضمون فرعی، و ۱۰ مضمون اصلی دسته‌بندی شد. بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی مضامین فرعی، در قالب ۷ عامل زیربنایی توانمندی و قابلیت حرفه‌ای، معیارهای ارزیابی عادلانه، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی پایدار، وجدان کاری، جو اخلاقی حامی مشارکت و اعتقادات و باورهای فردی مشخص شدند. در بخش تأییدی نیز مدل ارتباط عامل‌ها با رفتار آوایی، برازش مناسبی داشت، که نشان از مناسب بودن عامل‌ها در توسعه رفتار آوایی دارد.

نتیجه گیری: توسعه آوا و استفاده از مزایای آن نیازمند تقویت مؤلفه‌های اخلاقی و ترغیب کارکنان به مشارکت سازمانی و کاربست مؤلفه‌های اخلاقی در آوا و بیان نظرات آنان است.

کلیدواژگان: رفتار آوایی کارکنان، مؤلفه‌های اخلاقی، مشارکت سازمانی

سرآغاز

علی‌رغم مقرراتی که توسط دولت‌ها در سازمان‌ها اجرا می‌شود، نگرانی‌های جدی در مورد اخلاقی بودن شیوه‌های فعالیت و کسب و کار وجود دارد و این امر موجب تردید بسیاری از افراد در مورد استانداردهای اخلاقی و بحران اخلاقی در آینده سازمان‌ها شده است. با این حال ادبیات در حال توسعه اخلاقیات، برخی از بینش‌های امیدوار کننده را در مورد تاثیر مهمی که شناخت مؤلفه‌های اخلاقی سازمان می‌توانند در چنین شرایطی داشته باشند ارائه می‌دهد(۱). بنا بر گفته‌ی برخی از صاحبنظران ایجاد قواعد اخلاقی و سازماندهی کمیته‌های مرتبط برای تضمین استانداردهای اخلاقی در سازمان اهمیت زیادی دارد با این وجود، توسعه این رفتارهای نیازمند سیاست ساخت یک جو اخلاقی[1] در سازمان است(۲).

پژوهشگران این عرصه جو اخلاقی سازمان را به عنوان استدلال اخلاقی جمعی مطرح می‌کنند. آنها بیان می‌دارند که جو اخلاقی با بازتاب هنجارهای حاکم بر استدلال اخلاقی سازمان بر تصمیم‌گیری افراد تاثیر می‌گذارد و این هنجارهای اخلاقی نوظهور از اهداف اخلاقی فردی و قضاوت‌های عاطفی افراد در مورد شرایط محیط کار متمایز است(۳).

از جمله رفتارهای مهم سازمانی که برآمده از جو اخلاقی در سازمان‌هاست، مشارکت کارکنان است. مشارکت کارکنان فرآیند توانمندسازی آنها و استفاده از آن برای دستیابی به عملکرد فردی و سازمانی بالاتر می‌باشد. مشارکت در واقع به همکاری کارکنان در تصمیم‌گیری و حل مسئله و افزایش استقلال در فرآیندهای کاری اشاره دارد، که در آن هر کارمندی به عنوان یک شخص منحصر به فرد، در

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: siroosghanbari@yahoo.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

نظر گرفته می‌شود که با توانمندی بخصوص خود در کمک به سازمان برای رسیدن به اهدافش دخیل است(۴). به اعتقاد پژوهشگران عرصه مدیریت مشارکت، انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد، زیرا سهم آنها در دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می‌یابد. رضایت شغلی و کار گروهی موفق با سرپرست نیز افزایش می‌یابد، زیرا کارکنان کمتر تحت فشار و کنترل قرار می‌گیرند، منازعه کمتر و آوا و ابراز عقاید بیشتری نسبت به اهداف سازمان وجود دارد و در نهایت تغییر و تحولات سازمانی بهتر پذیرفته می‌شود(۵).

یکی از مصادیق مهم مشارکت سازمانی آوای کارکنان[۲] است. آوای کارکنان ارتباطات خارج از نقش و اختیاری یک کارمند می‌باشد، که در آن ایده‌ها، پیشنهادات، نگرانی‌ها، اطلاعات در مورد مشکلات و یا نظرات مربوط به مسائل مرتبط به شغل و سازمان را با هدف بهبود و تغییر، به افرادی که قادر به اقدام مناسب باشند ارائه می‌دهد(۶). آوای کارکنان بر این منطق مبتنی است که در فضای آزاد سازمانی که در آن مشارکت تشویق می‌شود، چنانچه کارکنان به این باور برسند که می‌توانند با ابراز نظر و ایده‌های خود تغییرات مهمی در محیط‌شان ایجاد کنند، از آن مضایقه نخواهند نمود و با بیان آنها سازمان خود را بهره‌مند خواهند کرد(۷). پژوهش‌های صورت گرفته درباره‌ی آوا، آن را شامل ۴ هدف می‌دانند، در مرحله اول؛ آوای کارکنان بیان نارضایتی در سازمان است که هدف آن اصلاح مشکلات موجود در سازمان است، در مرحله دوم مشارکت و تعامل جمعی کارکنان سازمان است که هدف آن مقابله با قدرت نامشروع مدیران است، سومین هدف از آوای کارکنان، کمک به تصمیم‌گیری مدیران، در جهت بهبود کیفیت کار و بهره‌وری در سازمان است و در نهایت آوا یک اظهارنظر متقابل و همکاری سازنده در جهت توسعه سازمان در طولانی مدت می‌باشد(۸).

همراستا با اهداف فوق، پژوهشگران دیگری آوا را شامل دو دسته ارتقاء دهنده (بیان ایده‌ها یا پیشنهادات جدید از سوی کارکنان برای بهبود عملکرد کلی سازمان یا واحد کاری خود) و منع کننده (ابراز نگرانی کارکنان در مورد شیوه‌های کار، حوادث و یا رفتار کارکنان که برای سازمان مضر می باشد) می‌دانند(۹).

با توجه به گسترده شدن سازمان‌ها و افزایش مشکلات اخلاقی سازمانی و در بسیاری از موارد عدم مسئولیت پذیری مدیران، سازمان‌ها باید به صراحت و صداقت مدیران و کارکنان توجه بیشتری داشته باشند. تقویت جایگاه رهبر و درونی کردن استانداردهای اخلاقی، استفاده از توانمندی روانشناختی کارکنان، ارتباط شفاف با کارکنان، سبک‌های مدیریت اخلاقی و ترویج جو اخلاقی می‌توانند نگرش کارکنان به آوا و میزان اعتماد آنها به رفتار سازمانی خود را افزایش دهد(۱۰).

در حقیقت ابراز کردن نگرانی‌ها، ایده هایی برای بهبود، و یا استفاده از روش های انتقادی برای بهبود اثربخشی، در سازمان‌ها مهم است. اطلاعات ارزشمند زمانی که کارکنان تمایلی به سخن گفتن ندارند، از بین می‌روند، و این امر ریسک عملکرد سازمانی را بالا می‌برد. بر این اساس سازمان ها باید در محیط‌های پویا و در حال تغییر کسب و کار سازگاری و رشد داشته باشند، در این زمینه ایده‌ها و رفتار آوایی که از سوی کارکنان مطرح می‌شود، می‌تواند پیامدهای مهمی برای بقای سازمانی داشته باشد(۱۱). آوای کارکنان علی رغم ظاهر مثبت و سازنده آن می تواند جنبه مخرب و منفی نیز داشته باشد. پژوهشگران جنبه مخرب رفتار آوایی را بیان داوطلبانه و خودخواهانه عقاید و نظرات فردی با هدف بهبود جایگاه فردی و منافع شخصی در سازمان می‌دانند که در آن فرد منافع شخصی را به منافع سازمانی ترجیح می دهد(۱۲). نکته مهم در ارتباط با بروز رفتار آوایی این است که، آوا یا عدم آن(سکوت) انتخاب فرد است و به متغیرهای متعددی وابسته هستند، کسانی که انتخاب می‌کنند صحبت کنند می‌توانند این کار را به صورت آشکارا یا پنهان انجام دهند. در این زمینه شدت درک سوء رفتار مشاهده شده، قدرت و اعتقاد به ارزش‌های فردی و انتظار عواقب مثبت یا منفی، همه عناصری هستند که احتمالاً بر روی انتخاب بین "سکوت" و "آوا" تأثیر می‌گذارد (۱۳).

بنابراین شناخت و تشخیص این گونه رفتارها و نیات خیرخواهانه و یا بدخواهانه‌ی بروز رفتار آوایی، در بسیاری از موارد به چالشی برای سازمان‌ها و مدیران تبدیل می‌شود. مدیران با توجه به نقش وسیعی که در پذیرش آوا و عملیاتی کردن آن در سازمان دارند، می‌توانند زمینه ساز توسعه اخلاق حرفه‌ای و تسری آن به رفتار آوایی کارکنان[۳] با هدف کاهش آوای مخرب[۴] باشند. درک و ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان نیازمند بررسی علل و میزان ارتباط مؤلفه های مختلف سازمانی با آن است(۱۴). لذا شناخت مؤلفه‌های اخلاقی[۵] در ارتباط با آوای کارکنان و روابط بین این متغیرها با توسعه مشارکت در رفتار آوایی در سازمان‌ها بخصوص دانشگاه‌ها به عنوان نهاد علمی- آموزشی و سرآمد در زمینه تحولات اجتماعی و اخلاقی، می‌تواند زمینه توسعه رفتار آوایی سازنده[۶] را فراهم و پیامدهای مثبت آن را همگام با توسعه اخلاقیات[۷]، در سازمان‌ها گسترش دهد. بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر تدوین الگوی مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی کارکنان می باشد.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، و از لحاظ روش، پژوهش توصیفی- پیمایشی با رویکرد آمیخته (کمی- کیفی) اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان، دانشگاه‌های کرمانشاه، همدان و کردستان بود(۱۵۸۵ نفر). روش پژوهش در بخش کیفی داده‌بنیاد مبتنی بر رهیافت سیستماتیک بود. نمونه آماری در این بخش به صورت هدفمند و بر مبنای اصل کفایت داده‌ها و اشباع نظری تعیین شد و تعداد ۳۵ نفر (۱۱ نفر دانشگاه کردستان، ۱۳ نفر دانشگاه همدان، ۱۱ نفر دانشگاه رازی) مورد مصاحبه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات، از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و تحلیل همزمان مصاحبه‌ها نیز با استفاده از کدگذاری باز و منتخب صورت گرفت. در بخش کمی نیز جهت اعتبار یابی یافته‌های بخش کیفی، از تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عامل‌های زیر بنایی مشارکت کارکنان در رفتار آوایی با استفاده از داده‌های کمی استفاده شد. در مرحله بعد تحلیل عاملی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

تاییدی به منظور تعیین میزان توان مدل عاملی بخش اکتشافی صورت گرفت. جامعه آماری در این بخش کلیه کارکنان دانشگاه های مذکور بودند. مجموع کارکنان این دانشگاه ها شامل ۱۵۸۵ نفر بودند. که با توجه به جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و بررسی شدند. داده‌های به دست آمده در بخش کمی پژوهش با روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و سپس تحلیل عاملی تاییدی و با استفاه ار نرم افزارهای *SPSS22* و *LISREL 8.8* تحلیل شدند (تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک دانشگاه و جنسیت در جدول شماره ۱ گزارش شده است).

جدول ۱: جامعه و نمونه آماری در بخش کمی پژوهش

شاخص دانشگاه	تعداد کل جامعه و نمونه آماری		جامعه و نمونه به تفکیک جنسیت			
			مرد		زن	
	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه
بوعلی سینا(همدان)	۶۵۰	۱۲۷	۴۴۷	۸۷	۲۰۳	۴۰
رازی(کرمانشاه)	۵۰۰	۹۸	۳۳۵	۶۶	۱۶۵	۳۲
کردستان(کردستان)	۴۳۵	۸۵	۲۹۶	۵۸	۱۳۹	۲۷
جمع(کل)	۱۵۸۵	۳۱۰	۱۰۷۸	۲۱۱	۵۰۷	۹۹

یافته ها

مؤلفه‌های اخلاقی موثر بر مشارکت کارکنان در رفتار آوایی کدامند؟

به منظور پاسخگویی به این سوال و شناسایی عوامل و متغیرهای اخلاقی موثر بر رفتار آوایی و مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمانی، تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده صورت گرفت. پس از تحلیل مصاحبه‌ها و دسته‌بندی و کدگذاری با رویکرد تحلیل سیستماتیک در مجموع ۶۸ کد باز یا مضمون فرعی، و ۱۰ مضمون اصلی به دست آمد. با توجه به زیاد بودن کدهای فرعی، پس از حذف کدهای تکراری و مشابه ۳۸ کد فرعی غیر تکراری انتخاب شدند. در جدول شماره ۲ مضامین فرعی مستخرج از مصاحبه‌ها و نیز دسته‌بندی آنها در قالب مضمون‌های کلی‌تر متناسب با مضامین فرعی مرتبط گزارش شده است. همچنین کد مصاحبه‌های مربوط به هر دسته از کدهای مستخرج در مقابل آنها مشخص شده است.

جدول ۲: مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کد مصاحبه	کد
جو اخلاقی حامی مشارکت کارکنان	گرایش مدیران و کارکنان به رفتارهای اخلاقی	م۸، م۱۱، م۱۶،	۱
	تشویق خلاقیت و نوآوری در سازمان	م۲۸، م۳۶، م	۲
	فراهم بودن زمینه و داده‌های مورد نیاز مشارکت	۲۴	۳
	حمایت و تشویق مادی و معنوی		۴
سبک رهبری و میزان گرایش به مشارکت	استفاده از سبک‌های رهبری اخلاق مدار	م۲، م۷، م۹،	۵
	گسترش کانال‌های ارتباطی رهبر و پیروان	م۱۷، م۲۲، م	۶
	کاربست نظرات کارکنان در تصمیمات سازمانی	۳۴	۷
	مدیران متعهد و ملتزم به وجدان کاری و فردی		۸
عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن	برخورد یکسان با کارکنان و رعایت احترام فردی	م۲، م۳، م۱۹،	۹
	انطباق استانداردهای غالب با عدالت و اخلاقیات	م۲۷، م۳۰، م۳۵	۱۰
	توجه به فرد و توانمندی او بجای جایگاه سازمانی	، م۳۲	۱۱
	سازگاری رویه‌های انجام کار با قواعد اخلاقی		۱۲
ساختار سازمانی مشوق مشارکت	ارتباطات عمودی آسان و قوانین نرم و منعطف	م۲، م۷، م۹،	۱۳
	ارتقاء کارکنان و مدیران شایسته و توانمند	م۱۵، م۲۲، م	۱۴
	تضمین امنیت روانی و شغلی مشارکت کارکنان	۲۸ ، م۳۴	۱۵
	واضح بودن اهداف و کنترل‌های مناسب شغلی		۱۶
معیارهای ارزیابی عملکرد عادلانه	میزان رضایت از شغل و تناسب کار- دستمزد	م۲، م ۱۴، م۲۹،	۱۷
	ارزیابی معکوس(ارزیابی کارکنان از مدیران)	م۱۰، م۲۱،	۱۸
	ارزشیابی گروهی مقدم بر ارزشیابی فردی		۱۹
	شایسته‌سالاری، بخصوص در سمت‌های مدیریتی		۲۰
خودکارآمدی و	خودکارآمدی و توانمندی فردی و درونی	م۷، م۴، م۱۰،	۲۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

ویژگی‌هـــــــای شخصیتی	روحیه مشارکت و تعاملات بین فردی	م۱۱، م۲۹،م۱۷	۲۲
	صداقت و پرهیز از چاپلوسی و دروغ	،م۳۰، م۲۰	۲۳
	اعتماد و تعهد به مدیران و همکاران		۲۴
رفتـار شـهروندی سازمانی	انجام وظایف شغلی فراتر از نقش سازمانی	م۱۶، م۲۱، م	۲۵
	کمک به همکاران بدون چشم داشت	۳۳، م۸	۲۶
اعتقادات و باورهـای فـردی و درونی	گرایش به معنویت و استانداردهای اخلاقی	م۱۳، م۱۸،	۲۷
	دیدگاه مثبت به شغل و موقعیت سازمانی خود	م۲۶، م۳۱، م۴،	۲۸
	تغییر پذیری و پذیرش اهداف و راهکارهای نو		۲۹
	اعتقاد به رسالت سازمان و اهداف آن		۳۰
و جـدان کـاری و انگیزه خیر خواهانه	وجدان کاری و صداقت در کار	م۲۲، م ۲، م۸،	۳۱
	مسئولیت پذیری نسبت به سازمان و همکاران	م ۳، م۲۵، م۲۷،	۳۲
	کمک به همکاران در انجام وظایف سنگین	م۱، م۸	۳۳
	میزان درگیر شدن در شغل و علاقه به سازمان		۳۴
توانمندی و قابلیـت حرفـه‌ای و شغلی	توانمندی و بلوغ شغلی و حرفه ای	م ۱۴، م۸، م	۳۵
	انتقادپذیری و پذیرش دیدگاه های مخالف	۱۱،م۲۳، م۲۷،	۳۶
	همگامی با سازمان و تغییرات آن	م۳۶، م ۳۰	۳۷
	پاسخگویی در قبال شغل و پیامدهای آن		۳۸

با توجه به نتایج کیفی پژوهش مؤلفه‌های اخلاقی موثر بر مشـارکت در رفتار آوایی کارکنان، در سازمان در قالب ۱۰ مضـمون اصـلی شناسـایی شدند. این مضامین با توجه مشترکات کدهای فرعی دسته‌بندی شـدند. بر اساس نتایج مهمترین عامل‌های اخلاقی موثر بر مشـارکت در رفتـار آوایی کارکنان، جو اخلاقی حامی مشارکت[۸] کارکنان، سـبک رهبـری و گرایش به مشارکت، عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن، سـاختار سـازمانی مشوق مشارکت، معیارهای ارزیـابی عملکـرد عادلانـه، خودکارآمـدی و ویژگی‌های شخصیتی، رفتار شهروندی سازمانی، اعتقـادات و باورهـای فردی[۹] و درونی،وجدان کاری و انگیزه خیر خواهانه، توانمندی و قابلیـت حرفه‌ای[۱۰] و شغلی هستند.

عامل‌های زیربنایی مشارکت کارکنان در رفتار آوایی کدامند؟

در ادامه به منظور تعیین ماهیت عامل‌های مشترک و دسته‌بندی گویه‌ها و مضامین فرعی در قالب مضمون‌های مشترک مبتنی بر داده‌های کمی از تحلیل عاملی اکتشافی اسـتفاده شـد. هـدف از ایـن بخـش کـاهش مؤلفه‌های شناسایی شده به عامل‌های مشترک جهـت درک بهتـر ایـن عوامل است. در جدول شماره ۳ مقـادیر بارهـای عـاملی و نیـز ضـریب واریانس تبیین شده هر عامل شاخص های تناسـب داده هـا در تحلیـل عاملی اکتشافی گزارش شده است.

جدول ۳: تحلیل عاملی اکتشافی مؤلفه‌های اخلاقی موثر بر مشارکت کارکنان در رفتار آوایی

عامل‌ها				گویه	عامل‌ها			گویه
7	6	5	4		3	2	1	
۶۵/۶	۶۲/۹	۶۰/۰	۵۶/۹	٪ واریانس	۵۳/۴	۴۸/۷	۴۲/۸	٪ واریانس
			/۷۷۸	گ۱۲			/۸۱۹	گ۳۷
			/۶۶۳	گ۱۳			/۸۰۱	گ۳۶
			/۶۳۱	گ۱۱			/۷۳۴	گ۳۸
			/۵۶۶	گ۷			/۶۶۶	گ ۳۵
			/۵۲۷	گ۶			/۴۴۷	گ۲۵
		/۷۴۸		گ۳۴		/۷۰۰		گ۱۷
		/۶۵۵		گ۳۱		/۶۵۷		گ۱۸
		/۶۴۴		گ۳۳		/۶۳۱		گ۱۹
		/۶۲۶		گ۳۲		/۵۹۹		گ۲۰
	/۷۵۴			گ۱		/۵۶۰		گ۱۵
	/۷۰۲			گ۲		/۵۲۷		گ۲۳
	/۵۸۲			گ۳		/۵۲۲		گ۲۱
	/۴۲۳			گ۴		/۴۵۹		گ۱۶

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

./۷۸۲				گ۲۲		./۴۵۰		گ۲۴
./۵۵۰				گ۲۷	./۷۷۰			گ۹
./۵۰۷				گ۲۶	./۶۳۱			گ۲۹
./۴۹۹				گ۲۸	./۶۱۰			گ۸
					./۵۴۷			گ۱۰
					./۴۸۲			گ۳۰
					./۴۱۹			گ۱۴
					./۴۰۴			گ۵
روش دوران متعامد: چرخش واریماکس								
KMO=۰/۹۲۷ Bartlet: 81151			SIG: /		DF: 703		۰/۰۰۰28	

با توجه به جدول شماره دو، نتایج چرخش یافته مؤلفه‌های بخش کیفی پژوهش در شش عامل اصلی جای گرفتند. عامل‌های شناسایی شده تا حد زیادی منطبق با مضامین اصلی شناسایی شده در مصاحبه‌ها هستند، لذا با توجه به مشترکات گویه‌ها نام گذاری عامل‌های پژوهش شامل، عامل اول با درصد تبیین واریانس ۴۲/۸ (توانمندی و قابلیت حرفه‌ای)، عامل دوم با درصد تبیین واریانس ۴۸/۷ (معیارهای ارزیابی عملکرد عادلانه)، عامل سوم با درصد تبیین واریانس ۵۳/۴ (سبک رهبری اخلاق محور)، عامل چهارم با درصد تبیین واریانس ۵۶/۹ (عدالت سازمانی پایدار[11])، عامل پنجم با درصد تبیین واریانس ۶۰/۰ (وجدان کاری)، عامل ششم با درصد تبیین واریانس ۶۲/۹ (جو اخلاقی حامی مشارکت) و عامل هفتم با درصد تبیین واریانس ۶۵/۶ (اعتقادات و باورهای فردی) صورت گرفت.

مدل مناسب روابط بین عامل‌های زیربنایی مشارکت کارکنان در رفتار آوایی کدام است؟

به منظور تعیین میزان توان مدل عاملی با داده‌های مشاهده شده پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی عامل‌ها در قالب ضرایب استاندارد (β) و ضرایب معنی‌داری (T) و شاخص‌های نیکویی برازش در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های اخلاقی موثر بر مشارکت کارکنان در رفتار آوایی

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول															
قابلیت حرفه‌ای		معیارهای ارزیابی		رهبری اخلاقی		عدالت سازمانی		وجدان کاری		جو اخلاقی مشارکت		باورهای فردی	
β	T	β	T	β	T	β	T	β	T	β	T	β	T
./۸۰	۱۳/۳	./۷۷	۱۳/۱	./۵۹	۹/۷۹	./۶۰	۶/۹۲	./۶۷	۱۰/۳	./۶۹	۱۲/۸	./۸۷	۵/۰۸
./۹۲	۱۵/۲	./۷۲	۱۰/۲	./۷۳	۹/۶۲	./۷۰	۹/۰۶	./۷۴	۱۱/۶	./۷۲	۱۱/۷	./۳۰	۲/۱۳
./۸۹	۱۴/۸	./۵۸	۱۳/۴	./۷۱	۹/۱۱	./۷۳	۹/۲۹	./۸۲	۱۲/۳	./۸۷	۱۳/۸	./۷۶	۴/۹۹
./۸۳	۱۳/۸	./۷۳	۱۲/۴	./۶۶	۸/۰۷	./۶۶	۸/۷۱	./۷۸	۱۱/۷	./۸۲	۱۳/۲	./۸۰	۵/۰۳
./۷۰	۱۰/۴	./۶۸	۱۳/۷	./۵۸	۹/۳۲	./۵۹	۸/۵۲						
		./۷۴	۱۳/۲	./۶۸	۸/۶۳								
		./۷۲	۱۵/۰	./۶۱	۷/۶۱								
		./۸۰	۱۲/۵										
		./۶۹	۱۰/۱										
تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم													
./۸۲	۱۱/۸	./۹۳	۱۴/۵	./۸۷	۹/۹۴	./۷۵	۸/۹۱	./۸۰	۱۰/۸	./۹۰	۱۲/۴	./۸۴	۴/۹۶
شاخص‌های برازش مدل													
RMSEA: ۰/۰۸۵ P-Value: ۰/۰۰۰ DF: 622 Ch. Square: ۲۰۰۲/۹۶													
GFI: ۰/۸۷ AGFI: ۰/۹۰ X^2/DF: 3/22													

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی عامل‌های شناسایی شده، نشان داد که تمامی گویه‌های پژوهش بار عاملی مناسب و بالایی بر عامل‌های مربوط به خود دارند. همچنین مقادیر تی به دست آمده برای هر گویه بیشتر از سطح بحرانی(۱/۹۶) می‌باشد، که نشان از تناسب گویه‌ها با عامل‌های مربوطه در بخش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول دارد.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نیز نشان از ضریب تبیین مناسب عامل‌های مشخص شده، از مشارکت کارکنان در فتار آوایی به عنوان سازه اصلی پژوهش دارد. بر اساس نتایج، ضریب تبیین استاندارد هر یک از مؤلفه‌ها از مشارکت در رفتار آوایی به ترتیب، توانمندی و قابلیت حرفه‌ای(./۸۲)، معیارهای ارزیابی عادلانه[12](./۹۳) سبک رهبری

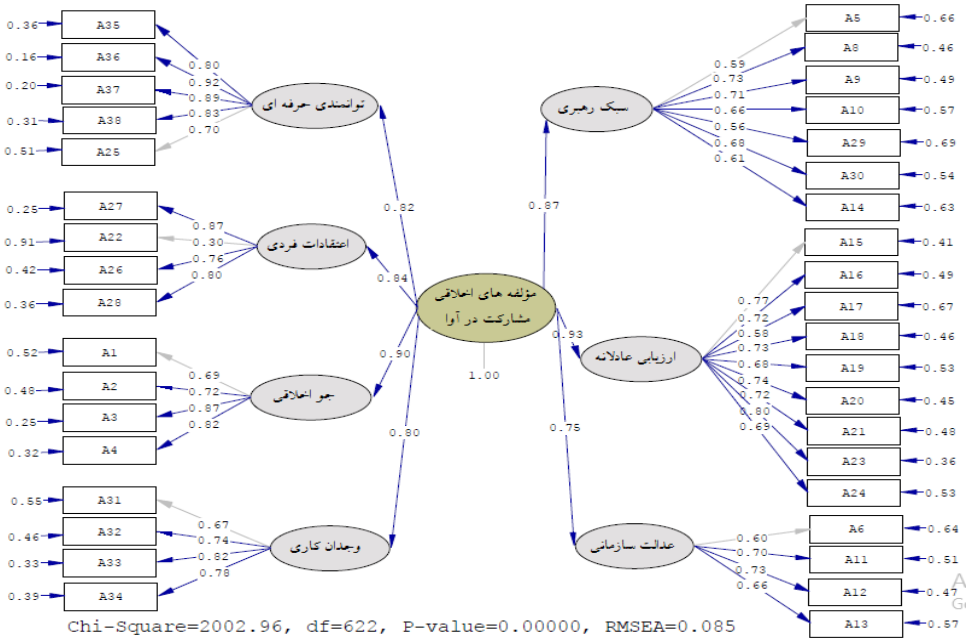
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰

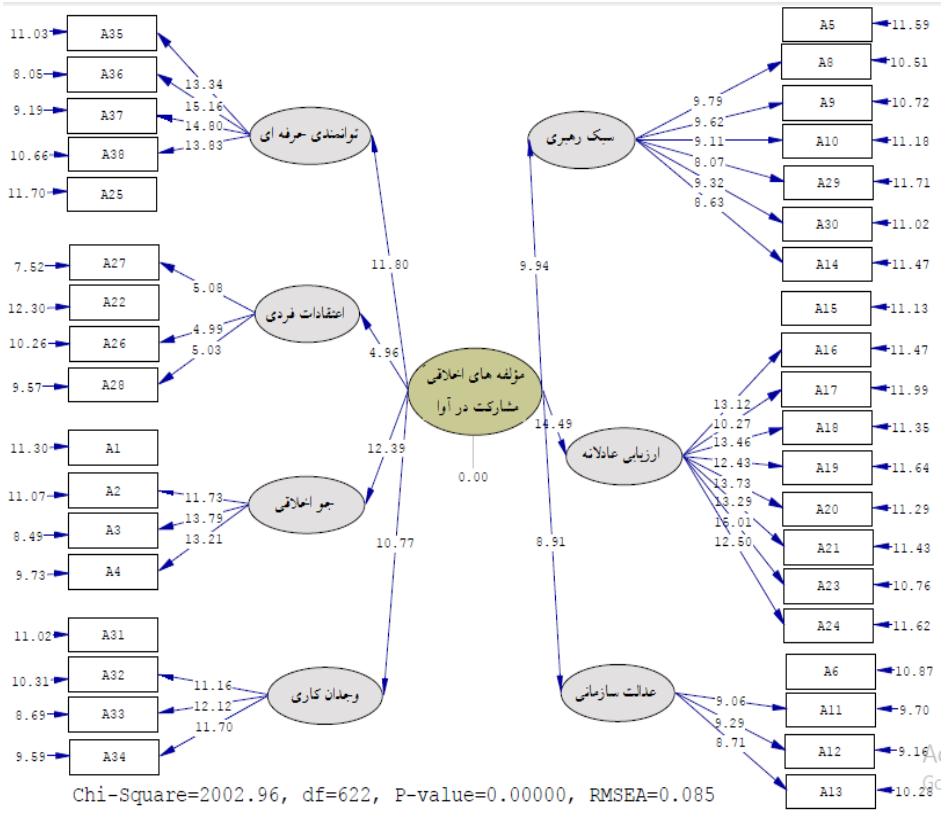
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

اخلاقی[۱۳] (۸۷/.)، عدالت سازمانی پایدار (۷۵/.)، وجدان کاری(۸۰/.)، جو اخلاقی حامی مشارکت (۹۰/.)، و اعتقادات و باورهای فردی(۸۴/.) می‌باشد. شاخص‌های نیکویی برازش مدل نیز در تمامی شاخص‌ها مناسب می‌باشد، که نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد.

در زیر مدل نهایی پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد و معنی داری گویه‌ها و عامل‌ها ارائه شده است.



نگاره ۱: ضرایب استاندارد مدل



نگاره ۲)ضرایب معنی‌داری مدل

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

بحث

هدف از پژوهش حاضر تدوین الگوی مؤلفه‌های اخلاقی مشارکت در رفتار آوایی کارکنان با هدف توسعه و تقویت رفتار آوایی در سازمان‌ها بود. نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه‌های موثر بر رفتار آوایی کارکنان را می‌توان در قالب ۷ مؤلفه‌ی توانمندی و قابلیت حرفه‌ای، معیارهای ارزیابی عادلانه، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی پایدار، وجدان کاری، جو اخلاقی حامی مشارکت و اعتقادات و باورهای فردی دسته‌بندی نمود. مدل برآمده از ارتباط این مؤلفه‌ها با مشارکت کارکنان در رفتار آوایی، برازش مناسبی داشت، که نشان از مناسب بودن مؤلفه‌های هفت‌گانه در توسعه جنبه‌های اخلاقی رفتار آوایی دارد. رفتار آوایی به عنوان رفتاری خارج از نقش در سازمان، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش مشارکت به عنوان زیربنای فعالیت‌های جمعی باشد. سازمانی که در آن به کارکنان و عقاید آنها و نیز توانمندی‌های فردی و گروهی بها داده شود، بهتر می‌تواند ضمن برآورد نیازهای معقول، نتایج مثبت سازمانی به ارمغان بیاورد. با توجه به اینکه دانشگاه و ماهیت و هدف آن متفاوت از دیگر سازمان‌های اجتماعی و فرهنگی است، لذا بحث آوا و ابراز عقاید می‌تواند، جایگاه ویژه‌ای داشته باشد. رهبران و کارکنان در سازمان‌های دانشگاهی با توجه به ماهیت آکادمیک و نوع خدمات بیشتر به ارتباطات اهمیت می‌دهند. با توجه به اهمیت اخلاق در روابط بین فردی و لزوم رعایت حقوق فردی کارکنان در بیان عقاید و دیدگاه ها، لازم است مدیران دانشگاه ضمن دیدگاه اخلاق‌مدار، به ترویج اصول آن در بیان عقاید و دیدگاه‌ها کارکنان اهمیت دهند. ضرورت این امر از دو جنبه قابل بررسی است، از آنجایی که مهمترین گام پیشرفت هر جامعه‌ای توسعه علمی و پژوهشی آن است، و اهمیت اخلاق در علم و پژوهش با توجه به نفوذ آن در زندگی اجتماعی بیش از هر زمینه دیگری است، لذا دانشگاه به عنوان جایگاه اصلی ترویج علم و پژوهش باید خود مزیّن به اصول اخلاقی باشد. کارکنان دانشگاه‌ها چنانچه در زمینه انجام امور شغلی و سازمانی مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری[۱۴] لازم را نداشته باشند و نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بی‌تفاوت باشند، نمی‌توان انتظار داشت که سایر بخش‌های سازمان، نسبت به آن متعهد باشند. جنبه دوم این است که آوا به عنوان رفتاری خارج از نقش چنانچه برآمده از وجدان فردی و دیدگاه اخلاقی نباشد، می‌تواند در قالب رفتارهای ناهنجار همچون چاپلوسی، تملق، ریاکاری و... بروز پیدا کند. لذا با توجه به ماهیت فراگیر این رفتارها بخصوص در سازمان‌های دولتی و تسّری آن به بخش‌های دیگر سازمان، لازمه مبارزه با آن توسعه اخلاق و فرهنگ اخلاق مدار در سازمان است.

یکی از فاکتورهای مهم در توسعه رفتار آوایی بحث کارآمدی و کاربست نظرات مثبت و اثربخش در عمل و رعایت عدالت و انصاف در کاربست آنهاست. کاربست نظرات ضمن تشویق کارکنان به ابراز عقاید می‌تواند یکی از نشانگان رعایت عدالت سازمانی به عنوان مظهر اخلاق سازمانی باشد. ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن همچون توانمندی و قابلیت و نیز وجدان کاری و عقاید شخصی، از جمله متغیرهای زمینه ساز رفتار آوایی هستند که ضمن تشویق کارکنان به مشارکت بیشتر در سازمان و قابلیت توسعه و تقویت آنها در فرد، می‌توانند زمینه ساز توسعه اخلاق و رفتار آوایی اخلاق مدار در سازمان باشند. نتایج به دست آمده با پژوهش‌هایی که به ارزیابی عوامل شخصیتی، سازمانی، ویژگی‌های رهبری مشارکتی[۱۵]، محیط حمایتی و عدالت سازمانی، بر توسعه آوای کارکنان پرداخته‌اند، همسو می‌باشد(۵، ۹، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰).

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر ماهیت چالشی موضوع بود که در بیشتر موارد اعضای نمونه را به محافظه‌کاری و ارائه دیدی مثبت از سازمان خود سوق می‌داد. با توجه به نو بودن متغیر رفتار آوایی و اهمیت جو اخلاقی سازمان در ارتباط با آن، پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌های اخلاقی رفتار آوایی کارکنان متناسب با بافت و شرایط بومی سازمان‌های ایران بررسی و شناسایی شوند و مبنای بررسی رفتار آوایی اخلاق مدار برای پژوهشگران و سازمان‌ها قرار گیرد. پیشنهادات کاربردی زیر می‌تواند زمینه ساز کاربست نتایج عملی پژوهش حاضر باشند.

-استفاده از سبک رهبری اخلاقی و مشارکتی با هدف توسعه جو آوایی اخلاق‌مدار

-ارزیابی عملکرد برمبنای اصول اخلاقی و مصادیق آن ضمن توجه به استانداردها و قوانین

-کاربست ایده‌ها و نظرات مثبت و موفق کارکنان با نام شخص یا گروه پیشنهاد دهنده به منظور رعایت اصل مالکیت فکری

-در نظر گرفتن مشوق‌های مادی و معنوی در جهت بروز رفتار آوایی و ارائه ایده‌های برتر

-انتقادپذیری و تشویق آوای انتقادی مبتنی بر راهکار و کاربردی

-تقویت سیستم ارتقاء و پیشرفت از طریق لحاظ کردن روحیه مشارکت و آوای سازنده

نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش، آنچه می‌تواند ضامن توسعه رفتار آوایی کارکنان در سازمان‌ها باشد، رفتار رهبران و جو سازمانی حامی رفتار آوایی است. رهبران سازمان با تشویق کارکنان به رفتار آوایی و کاربست نظرات آنها و نیز حمایت از کارکنان از طریق فراهم کردن محیطی امن، حتی در ساختار بوروکراتیک، می‌توانند آوا را گسترش دهند. همچنین جو سازمانی با توجه به تاثیری که بر رفتار فرد دارد، بر سازنده‌گرا بودن رفتار آوایی و پرهیز از رفتارهای ناهنجار در قالب آوا، تاثیر قابل توجهی دارد. بر اساس نتایج، آنچه می‌تواند ضامن توسعه رفتار آوایی در کنار متغیرهای محیطی باشد، ویژگی‌های شخصیتی، وجدان و نیز باورهای فرد است، که به عنوان محرک‌های رفتار آوایی می‌توانند، زمینه بروز و نیز ماهیت رفتار آوایی را مشخص کنند، این متغیرها در سایه چتر اخلاقی حاکم بر سازمان و توسعه توانمندی‌های فردی کارکنان و عدالت سازمانی پایدار می‌توانند زمینه گسترش آوای کارکنان که نوید

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

دهنده مدیریت مشارکتی و استفاده از تمامی استعدادهای سازمان است را فراهم کنند.

ملاحظات اخلاقی

مهم‌ترین اصول اخلاقی هر پژوهشی اصل امانت‌داری و محرمانه بودن اطلاعات است. در پژوهش حاضر ضمن رعایت حقوق مؤلفین و ذکر منابع دقیق، نتایج به صورت گروهی تفسیر و تبیین شده است.

سپاسگزاری

از تمام کسانی که در این پژوهش بخصوص در بخش مصاحبه‌ها همکاری نموده‌اند، و وقت خود را در اختیار پژوهشگران قرار دادند، صمیمانه تشکر می‌نماییم.

واژه نامه

1. Ethical climate	جو اخلاقی
2. Employee's voice	وای کارکنان
3. Employee's voice behavior	رفتار آوایی کارکنان
4. Destructive voice	آوای مخرب
5. Ethical components	مؤلفه‌های اخلاقی
6. Constructiv voice	آوای سازنده
7. Development of ethics	توسعه اخلاقیات
8. Ethical climate advocate the partnership	جو اخلاقی حامی مشارکت
9. Individual beliefs and opinion	اعتقادات و باورهای فردی
10. Professional capability & ability	توانمندی و قابلیت حرفه‌ای
11. Sustainable organizational Justice	عدالت سازمانی پایدار
12. Fairness evaluation criteria	معیارهای ارزیابی عادلانه
13. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
14. Job conscience	وجدان کاری
15. Participative leadership	رهبری مشارکتی

References

1. Huang L, Paterson TA. (2017). Group ethical voice: influence of ethical leadership and impact on ethical performance. Journal of Management; 43(4):1157–1184.
2. Karabay M E, Şener I, Tezergil ST.(2018).Ethical climate as a mediator between employees' organizational silence behaviors and their trust in leader: an empirical research on insurance sector employees. International Journal of Organizational Leadership; 7(2018): 70-83.
3. Arnaud A, Schmink EM. (2011). The ethical climate and context of organizations: a comprehensive model. Organization Science: Articles in Advance;1–14.
4. Sun L, Bunchapattanasakda C. (2019) Employee engagement: a literature review. International Journal of Human Resource Studies; 9(1): 63-80.
5. Irawanto DW. (2015). Employee participation in decision-making: evidence from a state-owned enterprise in Indonesia. Management; 20(1): 159-172.
6. Morrison EW.(2011). Employee voice behavior: integration and directions for future research. The Academy of Management Annals; 5(1): 373-412.
7. Dustar M, Esmailzadeh M. (2014). Organizational justice and its effects on employee's voice and performance. Management Studies in Development and Evolution; 22(72):143-163. (in Persian).
8. Anyango CO, Ochieng Isaac P. (2015). Meaning and application of employee voice. International Journal of Scientific Research and Innovative Technology; 2(5):10-16.
9. Liang J, Farh CC, Farh JL. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination. The Academy of Management Journal; 55(1):71-92.
10. Yan ZH. (2018). How to promote employee voice behavior: analysis based on leadership style perspective. Journal of Research in Business, Economics and Management;10(1): 1814-1823.
11. Andiyasari A, Riantoputra CD, Matindas R. (2017). Voice behavior: the role of perceived support and psychological ownership the south east Asian. Journal of Management;11(1):1-24.
12. Maynes TD, Podsakoff PM. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. Journal of Applied Psychology; 99(1): 87.
13. Clapham SE, Cooper RWJ. (2005). Factors of employees' effective voice in corporate goverance. Manage Governance; 9(4): 287-313.
14. Sabet A, feli A, tavakoli A, Razeghi S. (2018). Analysis of organizational variables associated with ethical behavior of employees. Ethics in Science and Technology; 13 (2) :89-98 (In Persian).
15. Youshan BB, Hassan Z. (2015). The effect of employee's personality on organizational performance: study on insurance company. International Journal of Accounting & Business Management; 3(1): 164-193.
16. Unver S. (2016). Explaining service employees' voice behavior: a multilevel, systems theory approach. [Ph.D. Thesis]. Turkey: Istanbul Bilgi University.
17. Wazir AK, Ali Khan HG. (2018). Impact of participative leadership and employee voice through conscientiousness on organizational effectiveness: 3-time lagged study on banking sector of Pakistan. [Ph.D. Thesis]. Islamabad/Pakistan: International Islamic University.
18. Mobray P. (2016). A systemsand behavioural perspective of managing employee voice, department of employment relations and human

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

resources. [Ph.D. Thesis]. Brisbane/Australia: Griffith University.

19. Bozorgnya Hosaeni F, Enayati T. (2015). The relationship between organizational silence and employee's performance. Ethics in Science and Technology; 9 (4): 1-10. (In Persian).

20. Ghanbari S, Mohammadi M. (2017). Analysis the role of professional ethics & psychological security on relationship between organizational justice & organizational voice. Ethics in Science and Technology; 12 (2) :47-56. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.4.8.7] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]