(مقالۀ پژوهشی)

ارزیابی نقش اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی بر ارتباط بین عدالت و آوای سازمانی

دکتر سیروس قنبری*، محمدفائق محمدی

گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه بوعلی سینا همدان

(تاریخ دریافت: 95/4/12، تاریخ پذیرش: 95/7/5)

چکیده

زمینه: عدالت یکی از مظاهر زندگی بشر است، که همواره ضامن بقای اجتماعی بوده است. درک عدالت سازمانی از سوی کارکنان عاملی مهم در جهت افزایش تعهد آنان به سازمان و گسترش اخلاق شغلی در فضای سازمان است. پژوهش حاضر با هدف ارزیابی ارتباط عدالت سازمانی و آوای سازمانی کارکنان، با تحلیلی بر نقش اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی انجام گرفت.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان ادارات موجود در سایت اداری سنندج(کردستان) بود. که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد 210 نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار مورد پرسشنامه استاندارد بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و مدل‌یابی معادلات ساختاری صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی با آوای سازمانی و ابعاد آن همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($p < .05$). همچنین همبستگی آوای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای و امنیت روانی مثبت و معنی دار بود. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که امنیت روانی و اخلاق حرفه‌ایی ارتباط غیرمستقیم عدالت سازمانی و آوای سازمانی را افزایش می دهند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش گسترش عدالت سازمانی می تواند زمینه اظهار عقاید و نظرات کارکنان را مساعد نماید که در این زمینه امنیت روانی و اخلاق حرفه‌ایی می‌تواند، عاملی مهم در زمینه توجه بیشتر کارکنان به آوای سازمانی باشند.

کلید واژگان: *عدالت سازمانی، آوای سازمانی، اخلاق حرفه‌ایی، امنیت روانی*

سرآغاز

جانبه در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است(1). اصطلاح عدالت در اصل به تقوا و درستکاری اشاره دارد(2). عدالت سازمانی[1] مفهومی است که به کیفیت تعاملات اجتماعی درون سازمان و زمینه‌ایی از محیط کار اشاره دارد که در آن کارکنان به صورت منصفانه رفتار می‌کنند، و انصاف را در تعاملات بین فردی و سازمانی احساس کنند (3). به بیان دیگر عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌های تصمیم گیری و چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان است(4). عدالت سازمانی یک ساختار چندبعدی است، که در ارتباط با مدیران سازمان به این امر اشاره دارد، تا چه اندازه با کارکنان خود رفتار منصفانه دارند، و درک کارکنان از این رفتار منصفانه به چه صورت می‌باشد(3). محققان عدالت را در ابعاد مختلف، همچون عدالت توزیعی[5]،عدالت رویه ایی[6]، عدالت تعاملی[7](مراوده‌ایی) و عدالت اطلاعاتی[8] تقسیم، و ابهامات برخاسته از موضوعات متفاوت را با این ابعاد بررسی و تحلیل می‌کنند(5).

عدالت توزیعی که بر نظریه برابری مبتنی است به این امر اشاره دارد که کارکنان نگران سطح معینی از عملکرد در سازمان

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: siroosghanbari@ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

نیستند، بلکه بیشتر به رعایت انصاف در نتایج و عملکرد اهمیت می‌دهند. برای تعیین انصاف و عدالت در چنین زمینه‌ایی کارکنان به مقایسه میزان عملکرد خود نسبت به همکاران و سبک- سنگین کردن وظایف خود و سایر اعضای سازمان در مقابل میزان دریافتی و پاداش‌های کاری می‌پردازند، با این وجود ممکن است ارزیابی عادلانه بودن عملکرد یک فرایند ذهنی و شخصی باشد(6). عدالت روی‌های به فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که از طریق آن در باب تخصیص و توزیع منابع تصمیم‌گیری می‌شود. یک جنبهٔ کلیدی عدالت روی‌های این است که به مشارکت کنندگان اجازه داده شود در دستاوردها و نتایج سهیم باشند و نقشی برعهده گیرند(7). عدالت تعاملی احساس کارکنان را در مورد میزان منصفانه بودن رفتار سرپرستانشان با آن‌ها را منعکس می‌نماید. مطالعات روی عدالت توضیحات هر یک گزارش شده است.

مراوده‌ای بر چهار عامل اولیه تمرکز نموده‌اند. راستگویی (صداقت)؛ توجیه پذیری(قابل توجیه بودن رفتارها؛ احترام (ادب) و مراعات. این عوامل در ایجاد این حس در کارکنان که با آن‌ها با احترام و صمیمیت رفتار می‌شود مؤثر بوده و به احساس عدالت مراوده‌ای بیشتر منجر می‌شوند. در برخی پژوهش‌ها علاوه بر سه بعد مذکور با توجه به اهمیت اطلاعات در سازمان‌ها و جوامع سازمانی امروز، عدالت اطلاعاتی را نیز به ابعاد عدالت سازمانی اضاف نموده‌اند. عدالت اطلاعاتی به میزان دسترسی یکسان و مکفی افراد سازمان به اطلاعات درست و کامل اشاره دارد(8). در جدول 1 ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی و

جدول 1: ساختار عدالت سازمانی ادراک شده (8)

انواع عدالت	شاخص‌ها	توصیف
عدالت توزیعی	مساوات	اختصاص و یا توزیع منابع به گونه‌ایی که منافع همه افراد درگیر در سازمان را فراهم کند
	انصاف	اختصاص و یا توزیع منابع که در آن آنچه که افراد کسب می‌کنند، متناسب است با میزان سرمایه‌گذاری آنان و یا با میزان منافع افرادی که در یک وضعیت مشابه سرمایه‌گذاری کرده‌اند.
	نیازمندی	اختصاص، یا توزیع منابع به گونه‌ایی که هرکس آنچه را که در آن موقعیت نیاز دارد، کسب کند.
عدالت رویه‌ایی	ثبات	رویه‌های انجام کارها همیشه ثابت هستند.
	عدم سوگیری	رویه‌های انجام کار به نفع افراد یا گروه‌های مشخصی نیست.
	دقت	رویه‌های انجام کار اطلاعات لازم و کافی را دارند.
	اصلاح و بازخورد	چنانچه در رویه‌های انجام کار خطایی رخ دهد امکان اصلاح آن وجود دارد.
	معرف بودن	رویه‌ها تمامی افراد سازمان را متاثر و دربرمی‌گیرد(معرف عده‌ایی خاص نیست)
	اخلاقیات	رویه‌های انجام کار با قواعد اخلاقی جاری در سازمان سازگار هستند.
عدالت تعاملی	احترام	تعامل و ارتباطات توأم با احترام متقابل
	آموزش و تعلیم	تعاملاتی که در آن افراد محترمانه رفتار می‌کنند
	کرامت و بزرگی	تعاملاتی که در آن افراد با شایستگی و کرامت رفتار می‌کنند.
	تناسب	اطلاعاتی که شامل تفاسیر و تعاریف مناسب باشد.
عدالت اطلاعاتی	صحت و درستی	اطلاعات درست از نادرست تفکیک شده است.
	کفایت	اطلاعات مکفی برای کسانی که لازم دارند فراهم است.
	صداقت	صداقت و رک بودن بودن اطلاعات

آنچه از ابعاد عدالت سازمانی و مفاهیم برخاسته از آن می‌توان استنباط نمود، ارتباط آن با منابع انسانی سازمان و اهمیت دادن به آنها در امور و تعاملات سازمانی است، چرا که ادراک بی عدالتی در سازمان اثرات ویرانگری بر روحیه کار جمعی دارد، و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

تلاش نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد(9). محققان همواره در قالب مفاهیم مختلف بر اهمیت مشارکت و تعامل کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ابراز نظراتشان به واسطه بررسی آثار و نتایج مثبت آن تأکید نموده‌اند. آن‌ها همچنین عوامل تسهیل کننده اظهار نظر توسط کارکنان را بررسی نموده‌اند. در واقع یکی از عواملی که پژوهشگران عدالت سازمانی را در بروز آن مؤثر دانسته اند، آوای سازمانی[2] است (10). آوای کارکنان به ابراز عقاید و نظرات کارکنان در امور سازمانی اشاره دارد، که در آن کارکنان مشارکت و اظهار نظر در امور سازمانی را مهم تلقی می‌کنند(11). این مفهوم در مقابل سکوت سازمانی قرار دارد، که کارکنان از ابراز نظرات خود مضایقه نموده و در امور سازمانی دخالتی نمی‌کنند. به عقیده محققان آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادات به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی می‌باشد (12). به عبارتی جو آوایی سازمان به محیطی اشاره دارد که در آن درک و باور کارکنان به درجه‌ایی رسیده است که محیط سازمانی برای هر گونه رفتار آوایی شامل (انتقاد، پیشنهاد، ابراز عقیده و ...) محیطی امن است و کارکنان بابت رفتار آوایی خود تشویق می‌شوند و در محیط کاری خود مؤثر و اثربخش هستند(13). پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که آوای سازمانی از سه بعد مهم و تأثیر گذار، شامل تشویق، ایمنی و کارآمدی تأثیر می‌پذیرد. تشویق به میزان استقبال از ایده‌ها و توجه به نظرات کارکنان از جانب مدیران و اعضای سازمانی و تشویق آن اشاره دارد، ایمنی به میزان احساس امنیت و نبود توبیخ و سرزنش در ابراز عقاید اشاره دارد، و کارآمدی به میزان کاربست ایده‌های کارکنان و نظرات آنان در عمل اشاره دارد(11).

به منظور برقراری عدالت، و بهبود درک کارکنان از عدالت سازمانی، مدیران باید سعی کنند، که تصمیمات سازمانی را با برخورد خوب و تعاملات مناسب، و مشارکت کارکنان در آن، اتخاذ نمایند، که چنین امری باعث گسترش آوا و ابراز عقاید از سوی کارکنان می‌شود(14). تأثیر عدالت سازمانی بر جو آوایی را می‌توان از زاویه‌ای دیگر بررسی کرد، و آن زمانی است که کارکنان احساس کنند منافع و منابع سازمانی به طور منصفانه‌ای تخصیص می‌یابد، رویه‌های تخصیص این منابع نیز عادلانه است و سرپرستان در مراوده‌های خود با زیردستان جانب انصاف را رعایت می‌کنند، لذا تشویق و ترغیب خواهند شد که نظرات و ایده‌های خود را در جهت بهبود و نفع رسانی به سازمان بیان نمایند(10). بر همین اساس عدالت سازمانی می‌تواند متغیری مهم در جهت بروز آوای سازمانی باشد، از طرفی، برخی از مفاهیم سازمانی، به طور سیستمی و معمول، بی‌عدالتی را در سازمان ترویج می‌دهند، و فرهنگی را در سازمان حاکم می‌کنند، که مانع از شکستن سکوت کارکنان در سازمان جهت بهبود شرایط می‌شود، لذا فرهنگ بی‌عدالتی در سازمان به طور خودکار فرهنگ سکوت را پرورش می‌دهد (15). طبق پژوهش‌های انجام شده، آوای کارکنان می‌تواند نتایج رفتاری مثبت بر عملکرد کارکنان برجای بگذارد. از طرف دیگر سکوت آنان نیز نتایج و آثاری منفی در پی خواهد داشت(10). جو آوایی مثبت در سازمان می‌تواند متغیرهای متعددی از جمله تعهد سازمانی، درگیری شغلی، و کاهش ترک شغل و بی میلی نسبت به شغل ، یگانگی سازمانی و امنیت را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد(15- 19).

با توجه به اهمیتی که امنیت، جهت ابراز عقاید کارکنان سازمان دارد، و به‌عنوان یکی از ابعاد آوای سازمانی نیز مطرح است، به نظر می‌رسد وجود آن در بین کارکنان و فضای سازمانی، می‌تواند نقش مهمی در ابراز عقاید و دیدگاه‌های کارکنان داشته باشد. احساس امنیت روانی[4]، از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و مؤثرترین شیوه برای ترغیب افراد در جهت تلاش و دستیابی به سرحلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی، شغلی و حرفه‌ایی و اجتماعی و اقتصادی است(20). وجود امنیت و بخصوص امنیت روانی در افراد و کارکنان سازمان، علاوه بر تأثیری که بر کارایی و اثربخشی آنان در امور سازمانی می‌تواند داشته باشد؛ می‌تواند عاملی در جهت خلاقیت سازمانی و ابراز عقاید کارکنان در جهت بهبود امور سازمانی نیز باشد. در

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

حقیقت امنیت روانی باور تسهیم شده بین اعضاء سازمان است و اشاره به این امر دارد که افراد و اعضای تیم برای انجام خطرات احتمالی چه میزان احساس راحتی دارند(21). لذا وجود امنیت روانی در بین کارکنان می‌تواند عاملی در جهت ریسک پذیری و دخالت در امور سازمانی باشد. اگرچه امنیت روانی و وجود عدالت در سازمان خود می‌تواند راهی در جهت ابراز عقاید و آوای کارکنان باشد، با این وجود چنین امری ممکن است، در صورتی که کارکنان استانداردهای اخلاقی و فرهنگی درون سازمان را رعایت نکنند باعث بروز اختلاف و هرج و مرج در سازمان شود، لذا وجود اخلاق[13] فردی و حرفه‌ایی در کارکنان می‌تواند عاملی در جهت ابراز عقاید سودمند و به نوعی مدیریت درونی و بیرونی عقاید و دیدگاه‌های کارکنان در جهت ابزار عقاید سودمند باشد. اخلاق حرفه‌ایی[3]، حوزه‌ایی تخصصی در دانش اخلاق است که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب و کار می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است. اهمیت اخلاق حرفه‌ایی در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد(22).

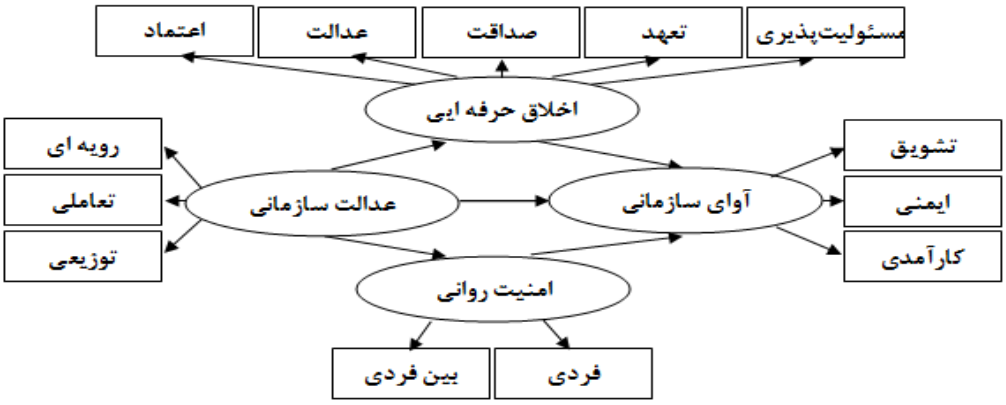
در حقیقت اخلاق حرفه‌ایی به‌عنوان مجموعه‌ایی از کدهای اخلاقی و قواعد و اعمال حرفه‌ایی و چارچوب عمل و قضاوت‌های اخلاقی و غیر اخلاقی برای افراد تعریف شده است(23). که حدود و میزان رفتار و تعاملات فردی و اجتماعی آنها را تعیین و مدیریت می‌کند. لذا وجود قواعد اخلاقی در جایگاه شغلی و بین اعضای سازمان می‌تواند، ضامن اثربخشی سازمان، و انجام درست وظایف از سوی کارکنان باشد. امروزه، پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همهٔ سازمان‌ها ضروری کرده است(24). چرا که بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کاری و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد(25).

بنابراین با توجه به مبانی نظری موجود و ارتباطی که بین عدالت سازمانی و آوای سازمانی می‌توان متصور بود، و از طرفی وجود پژوهش‌هایی چند که ارتباط بین دو متغیر را تایید نموده اند. از جمله در پژوهشی اثرات، عدالت رویه‌ایی بر کاهش سکوت سازمانی در بین کارکنان تایید شد، و عدالت رویه‌ایی به‌عنوان تشویقگر کارکنان در آوای سازمانی و ابراز عقاید مشخص شد(26). همچنین در پژوهشی دیگر اثرات عدالت رویه‌ایی بر آوای سازمانی کارکنان و عقاید اثربخش آنان تأثیر گذار، و تأثیر آن را بر عملکرد سازمانی مفید ارزیابی کردند(27). با این وجود آوای سازمانی و تشویق و کاربست ایده‌ها و نظرات کارکنان در عمل ممکن است نیازمند متغیرهایی دیگری باشد که عدالت سازمانی به تنهایی نمی‌تواند آن را توجیه کند. به عبارتی دیگر با توجه به متمرکز بودن ساختار اداری در ایران، اگرچه ممکن است در سازمان‌ها عدالت حکمفرما باشد، اما ممکن است راهی برای ابراز عقاید و ارائه نظرات کارکنان نباشد، و یا در اصل توانایی کارکنان در سطحی نباشد که بتوانند در امور سازمانی نظر بدهند، و مدیریت و سازمان را یاری کنند. از طرفی دیگر علاوه بر بافت سازمانی و متغیرهای درون سازمانی(از جمله ساختار، مدیریت، همکاران، قوانین) بروز آوا و عقاید فردی در کارکنان نیازمند وجود برخی متغیرهای شخصی از جمله توانایی، دلسوزی برای سازمان، مهم بودن سازمان برای شخص، تعهد و وجود اخلاق و رعایت وجدانیات است. اخلاق حرفه‌ایی با توجه به ماهیت فردی آن در نظر می‌تواند، عاملی در جهت ابراز عقاید و مهم بودن امور سازمانی برای شخص باشد، چرا که شخصی که اخلاق و وجدان حرفه‌ایی داشته باشد، نمی‌تواند به آسانی امور و تعاملات درون سازمان را نادیده گرفته و یا اتفاقات درون سازمان برای او مهم نباشد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان منافع زیادی را از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری[9] بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد(28).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

از طرفی با توجه به اینکه یکی از ابعاد آوای سازمانی ایمنی و امنیت شغلی فرد جهت ابراز عقاید و ایده‌هاست، لذا امنیت روانی به‌عنوان متغیری مهم در سازمان می‌تواند در ارتباط با اخلاق حرفه ایی، بروز آوا در کارکنان را تشویق و یا بازدارد. با این اوصاف هدف اصلی پژوهش حاضر این است، که آیا عدالت سازمانی با آوای سازمانی کارکنان، ارتباط معنی داری دارد؟ و اینکه در چنین ارتباطی اخلاق حرفه‌ایی کارکنان به‌عنوان یک متغیر فردی و امنیت روانی به‌عنوان متغیری که بیشتر محصول سازمان است، می‌توانند مؤثر باشند، و ارتباط بین این دو متغیر را تعدیل نمایند؟ لذا باتوجه به مبانی نظری موجود در مورد این دو متغیر چارچوب نظری پژوهش به صورت زیر تدوین(نگاره 1) و مبنای فرضیات و روش کار قرار گرفته و بررسی می‌شود.



نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر ارزیابی نقش واسطه‌ایی اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی کارکنان بر میزان ارتباط عدالت سازمانی و آوای سازمانی می‌باشد.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از جملهٔ تحقیقات کاربردی و از بعد میزان کنترل متغیرها، جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیهٔ کارکنان سایت اداری سنندج(کردستان) بود. با استناد به جدول کرجسی و مورگان جهت تعیین حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد 270 نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت. در نهایت پس از گردآوری و بررسی پرسشنامه‌ها، 210 پرسشنامهٔ کامل و سالم برای تحلیل نهایی برگشت داده شدند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، 4 پرسشنامه بود. 1) پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی که شامل 24 ماده و در سه بعد عدالت رویه‌ایی، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی تدوین شده است. 2) پرسشنامه آوای سازمانی که شامل 12 ماده و سه بعد تشویق[14]، ایمنی و کارآمدی[15] است. 3) پرسشنامه امنیت روانی که در 7 ماده طراحی شده است و پس از تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته به دو بعد (امنیت فردی و امنیت بین فردی) تقسیم شد. 4) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ایی که در 25 ماده و 5 بعد شامل مسئولیت پذیری، تعهد[10]، صداقت[11]، عدالت[12] و اعتماد تقسیم شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌های مورد استفاده با استناد به دیدگاه صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها نیز به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد که به ترتیب برای (عدالت سازمانی[93/.] آوای سازمانی [94/.] اخلاق حرفه‌ایی [82/.] و امنیت روانی کارکنان [64/.]) محاسبه شد. در پایان به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و مدل‌یابی ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

فرض اول: بین عدالت سازمانی و آوای سازمانی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط عدالت سازمانی و آوای سازمانی کارکنان از آزمون ضریب هبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین ابعاد آوای سازمانی (تشویق، ایمنی و کارآمدی) با ابعاد عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد، که در این میان بیشترین همبستگی مربوط به بعد تشویق و عدالت توزیعی(r=./425) است. بین عدالت سازمانی و آوای سازمانی نیز در حالت کل ارتباط مثبتی به دست آمد(361/.). نتایج در جدول 2 قابل مشاهده می‌باشد.

جدول 2: ماتریس همبستگی ابعاد آوای سازمانی و عدالت سازمانی

	رویه ایی	تعاملی	توزیعی	عدالت سازمانی
تشویق	**./408	**./324	**./425	**./386
ایمنی	**./325	**./312	**./413	**./371
کارآمدی	**./362	**./345	**./389	**./369
آوای سازمانی	**./354	**./385	**./421	**./361

** (p <./01)

در ادامه و به منظور بررسی اثر رگرسیونی هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر آوای سازمانی کارکنان از آزمون رگرسیون چندگانه(مدل Enter) استفاده شد (جدول3). نتایج به دست آمده نشان داد که در میان ابعاد عدالت سازمانی تنها دو بعد عدالت تعاملی و عدالت توزیعی توانسته‌اند بر آوای سازمانی کارکنان مؤثر باشند، با این وجود عدالت رویه‌ایی بر این ارتباط تأثیری نداشته است(β =./057).

جدول 3: ضرایب تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر آوای سازمانی

متغیرهای پیش بین	ضریب B	انحراف استاندارد خطا	ضریب بتا	t	sig
مقدار ثابت	/388.	/136.		2/84	/005.
رویه‌ایی	/057.	/074.	/059.	/769.	/443.
تعاملی	/179.	/062.	/200.	2/86	/005.
توزیعی	/515.	/067.	/602.	7/65	/000.

متغیر ملاک: آوای سازمانی

فرض دوم: بین اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی با آوای سازمانی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی با آوای سازمانی کارکنان نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین آوای سازمانی و اخلاق حرفه‌ایی ارتباط مثبتی وجود دارد(363/.)، همچنین بین ابعاد آوای سازمانی و اخلاق حرفه‌ای نیز این ارتباط مثبت و معنی‌دار می‌باشد(05/. >p). در بررسی ارتباط امنیت روانی و آوای سازمانی مشخص شد که بعد تشویق بیشترین ارتباط را با امنیت روانی کارکنان دارد، اما بین کارآمدی و امنیت روانی ارتباط معنی‌داری یافت نشد. بین آوای سازمانی و امنیت روانی در حالت کلی نیز در سطح 0/05 ارتباط مثبت و معنی دار بود(177/.).

جدول 4: ماتریس همبستگی ابعاد آوای سازمانی و اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی

	اخلاق حرفه ایی	امنیت روانی
تشویق	**./344	**./237
ایمنی	**./384	*./163

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

کارآمدی	**./268	./085
آوای سازمانی	**./363	*./177

جهت بررسی ضرایب رگرسیونی متغیرهای پژوهش نیز از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که در میان ابعاد اخلاق حرفه‌ایی کارکنان، دو بعد صداقت (β =./090) و اعتماد (β =./156) نتوانسته‌اند تبیین معنی‌داری از آوای سازمانی کارکنان داشته باشند. همچنین در میان ابعاد امنیت روانی نیز تنها بعد امنیت فردی (β =./134) توانسته است بر آوای سازمانی کارکنان مؤثر باشد، اما مقدار ضریب اثر برای امنیت بین فردی (β =-./041) معنی‌دار نمی‌باشد. ضرایب اثر سایر متغیرها در جدول 5 ترسیم شده است.

جدول 5: ضرایب اثر ابعاد اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی بر آوای سازمانی

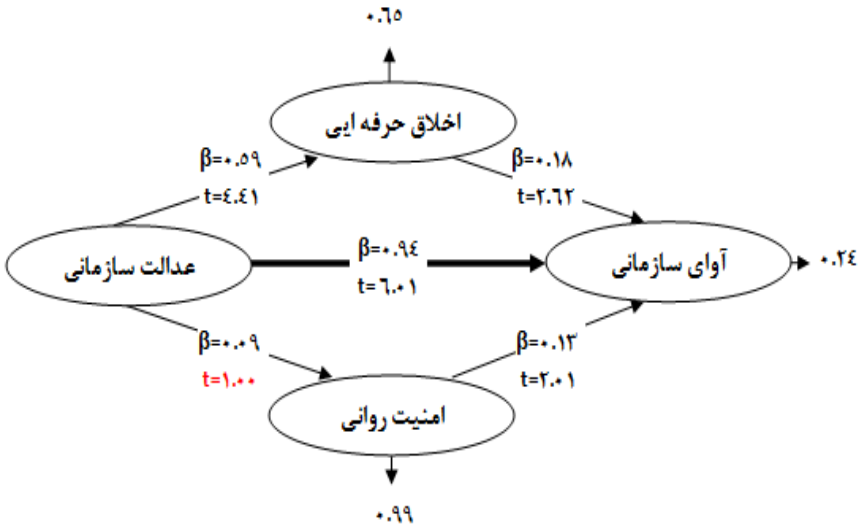
متغیرهای پیش بین	ضریب B	انحراف استاندارد خطا	ضریب بتا	t	sig
مقدار ثابت	./341	./261		1/309	./192
مسئولیت پذیری	./338	./074	./388	4/591	./000
تعهد	./329	./068	./421	4/852	./000
صداقت	./090	./075	./094	1/199	./232
عدالت	-./211	./070	-./196	-3/00	./003
اعتماد	./156	./082	./165	1/910	./058
امنیت فردی	./134	./042	./142	3/196	./002
امنیت بین فردی	./041	./050	./040	-./822	./412

متغیر ملاک: آوای سازمانی

[illegible]

فرض سوم: عدالت سازمانی به صورت مستقیم و با واسطه اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی، آوای سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد.

در ادامه و به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر ضرایب مستقیم و غیر مستقیم عدالت سازمانی بر آوای سازمانی کارکنان با واسطه اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی (برگرفته از چارچوب مفهومی پژوهش) از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. ضرایب مستقیم به اثرات هر متغیر بر متغیر دیگر، و ضرایب غیر مستقیم حاصلضرب مقادیر بتای (β) دو یا چند مسیر می‌باشد، که با جمع ضرایب مسیرهای منتهی به یک متغیر مقدار کل اثرات هر متغیر بر متغیر دیگر مشخص می‌شود.



نگاره 2: مدل نهایی پژوهش

بر اساس مدل معنی‌داری پژوهش (نگاره 2) و بررسی شاخص‌های نیکویی برازش (جدول 6)، مدل نهایی پژوهش بر اساس اکثر شاخص‌های برازندگی، مناسب بوده است. همچنین بر اساس مدل به دست آمده از پژوهش، مقدار t و β برای

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

بررسی تبیین عدالت سازمانی از امنیت روانی برابر با (t=1/00 و β =0/09) معنی‌دار نمی‌باشد، که حاکی از عدم تأثیر عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان در حالت کلی می‌باشد. در مجموع با توجه به ضرایب اثر به دست آمده برای کل مدل و با توجه به شاخص‌های برازش محاسبه شده با اطمینان می‌توان گفت مدل نهایی پژوهش در کنار برخورداری از برازش مناسب، قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول 6: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

آزمون	معیار اصلی	چه زمانی مدل برازنده است؟	مقدار تجربی	نتیجه
$\chi 2$	تفاوت فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار	معنادار باشد (بزرگتر از میزان جدول)	3519/2	برازش دارد
RMR	واریانس باقیمانده و کوواریانس	هرچه به صفر نزدیکتر باشد	2/09	برازش ندارد
GFI	ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس	برابر یا بزرگتر از 0.9 باشد	/69	برازش ندارد
AGFI	میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات	برابر یا بزرگتر از 0.9 باشد	/67	برازش ندارد
RMSEA	خطای مجموع مجذورات میانگین	اگر از 0.1 کوچکتر باشد	/036	برازش دارد
NFI	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌هایش	باید بزرگتر از 0.9 باشد	/91	برازش دارد
CFI	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌هایش	باید بزرگتر از 0.9 باشد	1/00	برازش دارد
$\chi 2/df$	شاخص کای دو تقسیم بر درجه آزادی	از 4و در حالت ایده‌ال از 2 کوچکتر	1/27	برازش دارد

بحث

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط عدالت سازمانی و آوای سازمانی کارکنان پرداخت، ضمن بررسی اثر میانجی دو متغیر اخلاق حرفه‌ایی و امنیت روانی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها بر آوای سازمانی کارکنان نیز بررسی شد. در بررسی ارتباط دو متغیر عدالت سازمانی و آوای سازمانی مشخص شد که ارتباط مثبت و بالایی بین این دو متغیر وجود دارد، به عبارتی عدالت در سازمان و رعایت آن از سوی اعضای سازمان درصد قابل توجهی از تغییرات واریانس آوای سازمانی کارکنان را تبیین می‌کند، با توجه به اینکه احساس عدالت و درک آن از سوی کارکنان، باعث می شود، که سازمان و اهداف آن برای آنان مهم باشد، و به سرنوشت سازمان و اعضای آن اهمیت دهند، لذا چنین درکی کارکنان را به دخالت در امور سازمانی، و در صورت لزوم ابراز عقاید و دیدگاه‌ها تشویق می‌کند، و آنها را نسبت به امور سازمان حساس می‌کند، در بررسی ضرایب رگرسیونی عدالت سازمانی به‌صورت کلی بر آوای سازمانی نیز با ضریب تأثیر بالا مقدار تبیین معنی دار بود، اما در میان ابعاد عدالت، عدالت رویه‌ایی تبیین معنی‌داری از آوای سازمانی نداشته است، با توجه به اینکه رویه‌ها و امور سازمانی بیشتر از آنکه تابع نظرات و تعاملات بین اشخاص سازمان از جمله مدیران و کارکنان باشد، بیشتر تابع قوانین و مقررات می‌باشد، لذا درک کارکنان از این بعد نیز به مقررات و قوانین سازمانی وابسته است، و باتوجه به رسمیت این قوانین ممکن است که عقاید کارکنان در آن جایی نداشته باشد. و در صورت ابراز عقاید و دیدگاه‌های آنان کاربست آن در سازمان ممکن نباشد. پژوهشگران دیگری نیز ارتباط عدالت سازمانی و آوای سازمانی را تأیید نمودند(10). اما نتایج پژوهش حاضر بر خلاف پژوهش‌های دیگری نیز می‌باشد که در آن عدالت رویه‌ای را عاملی مهم در جهت بروز آوای سازمانی در کارکنان می‌دانند (26، 27). در حقیقت در این پژوهش‌ها رویه ها و امور اداری و میزان مشارکت کارکنان در آن، که در نگاه عام و نگاه اول به نظر می‌رسد بر آوای سازمانی کارکنان مؤثر باشد، معنی‌داری به دست آمده است، با این وجود در پژوهش حاضر با توجه به دلایل مذکور و نیز ماهیت متفاوت سازمان های موجود در سایت اداری که درجات مشارکت ممکن است در آنها متفاوت باشد، و نیز با توجه به تخصصی بودن وظایف بیشتر سازمان‌ها (که مانع از ابزار نظر افراد و کارکنان عادی در امور سازمان می‌شود) عدالت رویه‌ایی نتوانسته است، تبیین معنی داری از آوای سازمانی نشان دهد. نتایج همچنین نشان داد که بین امنیت روانی و اخلاق حرفه‌ایی نیز ارتباط معنی‌داری با آوای سازمانی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

کارکنـان وجـود دارد، در بررسـی ضـرایب تبیـین کلـی اخـلاق حرفه‌ایی و آوای سازمانی نیز مشخص شد، که اخلاق حرفه‌ایـی کارکنان ضریب معنی‌داری از واریانس تغییرات آوای کارکنـان را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ایی،کارکنـان را ترغیب به رعایت اصول و قوانین حاکم بر سـازمان و کـار خـود می‌کند، بدیهی است که آنان را نسبت بـه وظـایف شـغلی خـود حساس نموده و در صورت لزوم پیشنهاداتی را که به بهتر شـدن امور کمک نماید، ارائه و انتقادات سازنده خود را مطـرح خواهنـد ساخت. امنیت روانی نیز با توجه به ارتباطی که با تعاملات رئیس مرئوس و نیز بین کارکنان دارد، میزان اعتماد به نفس کارکنـان را در بطن سازمان افزایش می‌دهد و ابراز عقاید آنان را تسهیل و زمینه مشارکت سازمانی را افزایش می‌دهد. آنچه از مدل برآمـده از پژوهش و بـا توجـه بـه شـاخص‌هـای برآزنـدگی آن، اسـتناد می‌شود این است که عدالت سازمانی،به صورت مـستقیم ارتبـاط معنی‌داری بـا آوای سـازمانی کارکنـان دارد، و درصـد بـالایی از واریانس تغییرات آوای سازمانی کارکنـان را مـی‌تـوان از طریـق عدالت ادراک شده از سوی کارکنان تبیین نمود. همچنین ارتباط غیرمستقیم عدالت سازمانی با آوا با واسطهٔ اخـلاق حرفـه‌ایـی و امنیت روانی نیز مثبت و قابل توجه می‌باشد، لذا این دو متغیر نیز توانسته‌اند، اثر میانجی مناسبی بر آوای سازمانی کارکنان داشـته باشند. در واقع اگرچه درک عدالت در سازمان‌ها می‌توانـد زمینـه ساز بروز آوا و ارائه دیدگاه‌های سازمانی باشد، با این حال وجـود متغیرهای دیگری از جمله امنیـت روانـی در کارکنـان ضـروری است، که محیط سازمان و حمایت‌های رهبری در سازمان و نیـز حمایت‌های همکاران و دیگر اعضای سازمان را مناسب ببیند تـا بـا امنیـت روان و آسـودگی خـاطر و فـارغ از تـوبیخ و تنبیـه دیدگاه‌های مثبت و منفی خود را بیان دارند. لـذا ضـریب تبیـین عدالت از آوا از طریق امنیت روانی می‌توانـد افـزایش یابـد و در سازمان تشویق شود. اخلاق حرفه‌ایی نیز متغیری است که بیشتر متوجه فرد و خصلت‌ها و یژگی‌های شخصیتی خود او مـی‌شـود. در حقیقت اگرچه محیط سازمانی زمینـه سـاز وجـود اخلاقیـات است، با این وجود این متغیر بیشتر به شخص کارمنـد یـا مـدیر مرتبط است که اخلاقیات را پیرامون اطرافیـان خـود و سـازمان ترویج دهند. بدیهی است که عدالت در پرتو اخلاق می‌تواند هـم در جامعه و هم در مقیـاس کـوچکتر سـازمان هـا، توسـعه یابـد. افرادی که اخلاق حرفه‌ایی در محیط شغلی خود دارند، عدالت را نیز امری مهم و ضروری و ملزوم خواهنـد دانـست، لـذا عـدالت سازمانی در پرتو اخلاقیات می‌تواند توسعه آوا را بـرای کارکنـان به‌عنوان یک وظیفه اخلاقی و انسانی جلوه دهد، و گـسترش آن را در سازمان جهت دست‌یابی به خواست و مطالبات خود مهم و ضروری تلقی نمایند. در راستای نتـایج بـه‌دسـت آمـده توصـیه می‌شود، که مدیران در سازمان‌ها توجـه بیـشتری بـه عـدالت و به‌ویژه عـدالت تـوزیعی و تعـاملی داشـته باشـند، و کارکنـان را تشویق به ابراز عقاید خود نمایند، که لازمـه چنـین امـری درک عدالت از سـوی آنـان مـی‌باشـد. رویـه‌هـا و روش‌هـای انجـام فعالیت‌های سازمانی نیازمند انعطاف بیشتری هستند، تا از طریق آن کارکنان بتوانند, عقاید خـود را راحتتـر بـه گـوش مـدیران و اشخاص بالا دست برسانند و از طرفی نظـرات و عقایـد خـود را راحتتر در فرایند انجام کارها اعمال نمایند. همچنین شفاف‌سازی قوانین و رویه‌های انجام کار، عاملی مهم در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ایی است، و اهمال کـاری و نادیـد انگـاری وظـایف را کـه ممکن است به دلیل عدم فهـم دقیـق رویـه‌هـا و قواعـد باشـد، کاهش می‌دهد. همچنین با توجه به ارتباط اخلاق حرفه‌ایـی بـا آوای سازمانی، می‌توان انتظار داشت که جـو آوایـی سـازمان‌هـا به‌عنوان یک وظیفه اخلاقی و مثبت بهبود یابد. امنیت روانی نیز بویژه در ارتباط با همکاران نیازمند، جلب اعتمـاد بـین فـردی در کارکنـان و مـدیریت سـازمان مـی‌باشـد، لـذا توصـیه مـی‌شـود بسترهای توسعه کار تیمی و گروهی در سازمان که باعث اعتماد متقابل و رقابت سازنده در بـین کارکنـان مـی‌شـود، و آسـودگی خاطر را در جهت ابراز عقاید برای کارکنان مهیا می‌کنـد، فـراهم شود.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش گسترش عدالت سازمانی می‌تواند زمینـه اظهار عقاید و نظرات کارکنان را مساعد نماید که در ایـن زمینـه

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

امنیت روانی و اخلاق حرفه‌ایی می‌تواند، عـاملی مهـم در زمینـه توجه بیشتر کارکنان به آوای سازمانی باشند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

پژوهشگران برخود واجب می‌دانند که از زحمات کلیـه کارکنـان ادارات موجود در سایت اداری سنندج (کردستان) و نیـز مـدیران اداراتی که همکاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

عدالت سازمانی	1. Organizational Justice
آوای سازمانی	2. Organizational Voices
اخلاق حرفه‌ایی	3. Professional Ethics
امنیت روانی	4. Psychological Security
عدالت توزیعی	5. Distributive Justice
عدالت رویه ای	6. Procedural Justice
عدالت تعاملی	7. Interactional Justice
عدالت اطلاعاتی	8. Informational Justice
مسئولیت پذیری	9. Responsibility
تعهد	10. Commitment
صداقت	11. Honesty
عدالت	12. Justice
اخلاق	13. Ethics
تشویق	14. Persuasion
کارآمدی	15. Efficiency

منابع

1. Khodayariz ZR, Abasi M.(2010). Ethical values in light of organizational justice. The Iranian Journal of Bioethics; 2 (1): 83-95. (In Persian).
2. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter OLH, Ng KY. (2001). Justice at the millennium: A meta analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology; 86(3): 425-445.
3. Sert A, Elci M, Uslu T, Shener İ.(2014) The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. Procedia, Social & Behavioral Sciences; 150 : 1187 – 1198
4. Hosayni E, Karimi S. (2011). Organizational justice: a model to measure organization outside justice. Management Studies in Development & Evolution; 22 (68): 67-83. (In Persian).
5. Greenberg J. (2005) Managing behavior in organizations. 4th Ed. USA: Prentice Hall Publication. Pp. 32-39.
6. Hofmans J. (2012). Individual differences in equity models. Psycologica; 33: 473–482.
7. Amirkafi M, Hashemi-Nasab F.(2012). Impact of organizational justice, perceived organizational support and organizational trust, organizational commitment. Iranian Social Issues; 4 (1): 62-33. (In Persian).
8. Arechaederra PD, Briones E, Lind A, García-Ortiz L.(2014) Perceived organizational justice in care services: creation and multi-sample validation of a measure. Social Science & Medicine; 102: 26-32.
9. Choupani H, Baeekmohammadi S, Maleki M. (2014). Investigating the relationship between organizational justice and extra-role behaviors Ethics in Science and Technology; 9 (1). (In Persian).
10. Dustar M, Esmailzadeh M. (2012). Organizational justice and its effects on employee's voice and performance. Management Studies in Development & Evolution; 23 (72): 143-163. (In Persian).
11. Hames KM. (2012) Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes. [PhD thesis]. Australia: Murdoch University.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]

12.Travis DJ, Gomez JR, Mor-Barak ME. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. Children and Youth Services Review; 33:1831-1841.

13.Morrison EW, Wheeler-Smith SL, Kamdar D. (2011). Speaking up in groups: a cross-level study of group voice climate and voice. Journal of Applied Psychology; 96(1): 183-191.

14.Rastgar A, Mardani A. (2013). The relationship between organizational justice and social support in hospital staff. Iranian Journal of Bioethics; 4 (13): 137-158. (In Persian).

15.Moasa H. (2013). Struggling for organizational identity: Employee voice and silence, procedia. Social and Behavioral Sciences; 92: 574 – 581

16.Wuestewald T. (2012). The structural relationships among employee participation, socio-moral climate, engagement, and civic attitudes in a police context.[PhD thesis]. USA: Oklahoma State University.

17.Farndale E, Van-Ruiten J, Kelliher C, Hope-Hailey V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: an exchange perspective. Human Resource Management; 50(1): 113-129.

18.Park SM, Rainey HG. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment: empirical tests of commitment effects in federal agencies. Review of Public Personnel, Administration; 27(3): 197-226.

19.Vakola M, Bouradas D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation. Employee Relations; 27(5): 441-458.

20.Shams G, Khaligyan S.(2012) The effect of secure-base leadership components on the staff psychological safety: the role of leadership effectiveness. New Thoughts on Education; 9 (4): 33-54. (In Persian).

21.Mortazavi S, Rezaeerad M, Javidi A, Behnamfar R, Kahrodi Z.(2010). The role of staff beliefs in the field of psychological safety and usefulness of the performance of police units (the city of Hamadan). Social Security Studies; 28 : 143-167. (In Persian).

22.Aminbeidokht A, Mardani E. (2014). Relationship between mental health and professional ethics among nursing staff. Journal of Medical Ethics; 9 (31): 49-73. (In Persian).

23.Farahani MF, Farahani FF. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the engineering, Procedia, Social and Behavioral Sciences; 116 : 2085 – 2089

24.Ghasemzadeh A, Maleki S, Brooki Milan S. (2014). Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. IJME; 7 (4): 67-99. (In Persian).

25.Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment. IJN; 27(87): 34-42. (In Persian).

26.Tangirala S, Ramanujam R. (2008). Employee silence on critical work issues: the cross level effects of procedural justice climate. Personnel Psychology; 61(1): 37-68.

27.Vanden-Bos K, Vermunt R, Wilke HA. (1996) The consistency rule and the voice effect: the influence of expectations on procedural fairness judgments and performance. European Journal of Social Psychology; 26(3): 411-428.

28.Ghanbari S, Ardalan MR, Behshtirad R, Soltanzade V. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science and Technology; 10 (2). (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.5.2]