

## تأثیر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی ناجا

حسن حمزه‌لو پاک<sup>۱</sup>، رفیق حسینی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

از صفحه ۱۳ تا ۴۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵

### چکیده

این تحقیق به بررسی تأثیرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی و آوای سازمانی بر سلامت سازمانی در کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان پرداخته است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از نظر روش‌شناسی همبستگی از نوع الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان بودند که ۱۴۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با بهره‌گیری از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد آوای سازمانی (هامس و همکاران، ۲۰۱۲)، سلامت سازمانی (لوو، ۲۰۰۰) و مسئولیت‌پذیری آموزشی (کارول، ۱۹۹۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط استادان و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۶ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد دو مرحله‌ای استفاده شد که گام اول، تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و گام دوم، الگویابی معادلات ساختاری بود که از دو نرم‌افزار SPSS و Amos استفاده شد. نتایج نشان داد که آوای کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند سلامت سازمانی را در فرماندهی انتظامی استان کردستان تبیین کند؛ این بدین معناست که در سازمان هرچقدر آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بیشتر باشد به همان اندازه سازمان از سلامت بیشتری برخوردار خواهد بود.

### واژگان کلیدی

آوای سازمانی، سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، الگوی معادلات ساختاری

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.  
رایانامه: hamzelo@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول).  
رایانامه: hasanai.rafiagh@gmail.com

## ۱. مقدمه

سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از موضوعهای مطرح در سازمانهای امروزی، تحت تأثیر عوامل مختلف درون سازمانی و برون سازمانی قرار دارد. در واقع، سلامت سازمانی، پدیده‌ای پیشرفته و وسیع است که برای پیشرفت طولانی مدت سازمان، بسیار حیاتی است (امیریان زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۸۸، به نقل از محمود نوید<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) و سلامت و رفاه کارکنان در محیط کسب و کار، مسئله‌ای اساسی برای کارفرمایان تلقی می‌شود (آنوپام و سامی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷، ص ۱). مفهوم سلامتی در سازمان، توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را آسان می‌سازد و یا موجب پویاییهای سازمانی می‌شود. سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان به منظور رشد و بهبود پیوسته است (چرابین و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۵۸). تشکیل جوامع رو به ترقی و راه‌اندازی آن در خط مستقیم اهداف، مستلزم سازمانهایی کارآمد و راهبردی است. هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، سیاستها و خط‌مشی‌های خاص خود را دارد که با اتکا و عمل به آنها در بهره‌وری و کارایی هرچه بیشتر می‌کوشد. با توجه به اینکه سرمایه انسانی و شایستگی آنها کلید اصلی تحقق چشم‌انداز راهبردی سازمان است (مصطفی پور و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۳۳) و یکی از سازوکارهای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری توجه به سلامت کارکنان و تأمین نیازهای مادی و معنوی آنان است (حسین شیخی، ۱۳۹۴، ص ۷۲)، سازمانها برای رسیدن به موقعیت‌های مدنظر مدیران و کارکنان خود، که منابع انسانی سازمان را تشکیل می‌دهند، باید در شرایط کاری مناسبی در هر راستا قرار گیرند. تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت سازمان است. توانایی سازمان در به کارگیری حداکثر توان مغزی کارکنان خود و کمک به آنان در تبدیل افکار خوب به محصول و خدمات مشتری‌پسند، عامل رقابتی در برتری سازمانی به شمار می‌رود (زوار و عنایتی، ۱۳۹۵، ص ۱۰۷).

سازمان پلیس به‌عنوان یکی از سازمانهای خدماتی مهم در راستای حفظ نظم و امنیت و پیشگیری از وقوع جرائم در جامعه در گذر از دوره‌های مختلف پلیسی، همانند دیگر سازمانها از دهه هشتاد میلادی در تغییر نگرش از پلیس سخت افزاری به پلیس نرم افزاری، رویکردهای نوینی را در تأمین امنیت و تحقق مأموریت‌های سازمانی به کار گرفته است که تحقق آن اهداف به شرط وجود سلامت سازمانی در رده‌های اجرایی این سازمان فراهم می‌شود. تحت فضای حاکم

1. Muhammad Naveed

2. Anupama & Sumi

در جوامع کنونی و هم‌چنین ضرورت تحقق اهداف نظام ارزشی و دینی در جامعه ایران، ایجاد نظام سلامت سازمانی در سطوح مختلف و سلسله مراتب سازمان پلیس از اهداف و انتظارات فرماندهان و مدیران است که پیوسته بر آن تأکید می‌شود (درویشی، ۱۳۹۸، ص ۴۳۴). سازمان ناجا از جمله سازمانهای بزرگ است. بزرگ شدن سازمانها باعث فاصله گرفتن کارکنان و محیط سازمانی از سلامت سازمانی می‌شود و این امر ناشی از مشکل بودن کنترل و بررسی سلامت سازمانی در سازمانهای بزرگ است. در نتیجه مدیران سازمانی نمی‌توانند به شکل سنتی و با در نظر گرفتن چند بعد ذهنی به بررسی و مدیریت سلامت سازمانی بپردازند. بر همین اساس توجه نکردن به سلامت سازمانی در سازمانهایی که از نظر تعداد کارکنان و یا مجموعه وظایف در حال گسترش هستند از دیگر سازمانها جدیتر است و بی‌توجهی به آن نیز پیامدهای جدی در زمینه از دست دادن سلامت سازمانی را به وجود می‌آورد (امیریان زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۹۲). بحث سلامت سازمانی و توجه به ابعاد، شاخصها و عوامل ایجاد کننده و افزایش آن می‌تواند سازمان را در محیط متلاطم و چالشی امروزی در مسیر تحقق اهداف و رسالت آن یاری کند و میزان اعتماد عمومی را به پلیس افزایش دهد (درویشی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۴)؛ لذا سلامت سازمانی ناجا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که ناجا اولاً سازمانی صد درصد انسانی است؛ لذا سلامت و ناسلامتی جو آن بر عملکرد ناجا تأثیر زیادی دارد. ثانیاً ناجا با پرورش شخصیت کارکنان می‌تواند آنان را به منظور دستیابی به اهداف سازمانی و نتایج مطلوبتر سوق دهد؛ از این روی بررسی وضعیت سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان (به لحاظ شرایط خاص جغرافیای خدمتی در سطح کشور) نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ با این حال به‌رغم ضرورت بررسی و ارتقای وضعیت سلامت سازمانی، شواهد پژوهشی در ارتباط با تأثیر آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان و سازمان ناجا وجود ندارد. این پژوهش اولین تلاش پژوهشی جدی در این زمینه است و سعی می‌کند با پاسخ به سؤالات ذیل، خلأ را برطرف کند. نتایج اجرای این پژوهش، زمینه تصمیم‌گیری درست و منطقی مسئولان و متصدیان ناجا و اصلاح و بهبود وضعیت فعلی نگهداشت کارکنان، ارتقای وضعیت آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و نهایتاً ارتقای سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان را فراهم می‌سازد.

فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند به ما در انتخاب و گزینش روشهای مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پدروانه و گسترده سازمانهاست و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (حقانی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۸، به نقل از اکبری، ۱۳۹۲).

حال با بیان این مسائل در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال اصلی هستیم: "آوای سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان چه تأثیری دارد؟"

## ۲. پیشینه پژوهش

رخ فروز و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان" دریافتند که سلامت سازمانی یکی از عوامل اصلی تعیین کننده میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است. به عقیده آنان مدیران سازمان با برنامه‌ریزی صحیح می‌توانند موجب ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و در نتیجه کارایی سازمانها شوند. نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان " نداشت مدل تأثیر حکمرانی خوب با اعتماد عمومی کارکنان سازمان ورزش شهرداری، نقش میانجی سکوت و آوای سازمانی" نشان دادند که مدیران می‌توانند با استفاده از آوای سازمانی، تأثیرات سکوت را از بین ببرند. از دیدگاه آنان مدیر با تحریک آوای سازمانی کارکنان، خواسته‌های آنان را درمی‌یابد و در صورت پاسخگویی و حل مشکلات به طور خودکار، مشکلات و خواسته‌های جمعی از کارکنان از بین خواهد رفت که دارای سکوت سازمانی هستند. محمدی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "تحلیل ساختاری تأثیر سکوت و آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی زنان پرستار" به این نتیجه رسید که سکوت سازمانی پرستاران به کاهش اشتیاق شغلی و در نتیجه کاهش سلامت سازمانی آنها و بالعکس آوای سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی و در نهایت بهبود سلامت سازمانی پرستاران منجر خواهد شد. نتایج یافته‌های پژوهش جعفری و بریمانی (۱۳۹۹) با عنوان " رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نقش میانجی خوش‌بینی تحصیلی در معلمان" نشان داد که بین سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد و متغیر خوش‌بینی تحصیلی در رابطه سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر میانجی دارد. بهادری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در پست بانک خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم" به این نتیجه رسید که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساختدهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش تقوایی یزدی (۱۳۹۵) با عنوان

"رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری" نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ای معنادار وجود دارد به طوری که با افزایش سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. افزایش اعتماد سازمانی به نوبه خود می‌تواند منشأ تحول مثبتی در ابعاد گوناگون سازمانی باشد و هم‌چنین بر مسئولیت‌پذیری آنها تأثیر مستقیم دارد. چیانگ و چن<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "چگونه رهبری توانمند و جو همکاری بر رفتار آوایی کارکنان و اشتراک دانش در صنعت هتلداری تأثیر می‌گذارد"، دریافتند که رفتار آوایی کارکنان و اشتراک دانش، منابع مهمی برای کارایی و بهبود سازمانی است و آنها را قادر می‌سازد تا نظر خود را برای مدیران بیان کنند و دانش را با همکاران خود به اشتراک بگذارند. یافته‌های پژوهش لیو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان "آیا مسئولیت اجتماعی درک شده کارکنان را تشویق می‌کند تا نظر خود را بیان کنند؟ نقش احساس تعهد و احساسات مثبت" نشان داد که مسئولیت اجتماعی درک شده بر آوای کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، هر دو احساس تعهد و احساسات مثبت رابطه مسئولیت اجتماعی درک شده سازمانی و رفتار آوایی کارکنان را تبیین می‌کند. نتایج تحقیق منیچ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان "استفاده از روشهای تحقیق مشاهده‌ای برای مطالعه آوا و سکوت در سازمانها" نشان داد که آوای کارکنان در بهبود روابط کارکنان، تعاملات بهتر، بهره‌وری بیشتر، پایداری و در نتیجه اشاره به سالم بودن سازمان تأثیر بسزایی دارد. موریسون<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "آوای کارمند و سکوت، بررسی سالانه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی" که تأثیرات سازمانی و فردی آوا و سکوت کارکنان را بررسی کرد، نشان داد زمانی که کارکنان داوطلبانه پیشنهادها، نگرانیها و اطلاعات در مورد مشکلات یا نظر مربوط به کار را به کسی در میان می‌گذارند، موقعیت سازمانی بالاتری به وجود می‌آید و هم‌چنین وقتی آنها از چنین ارائه‌ای خودداری می‌کنند؛ سکوت نشان می‌دهند، سازمان خود را از اطلاعات مفید بالقوه محروم می‌کنند. نتایج پژوهش پروهیت<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان "بررسی ارزشهای سازمانی در مراکز بهداشتی دولتی در هند" نشان داد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین آن دسته از کارکنان ماهر، که از نظر سلامت سازمانی، سازمانشان

---

1. Chiang & Chen

2. Liu

3. Meinec

4. Morrison

5. Purohit, Patel, & Purohit

را در وضعیت مطلوب می‌دانستند، نسبت به کارکنان عادی، تعهد بیشتری به سازمان داشتند. هامس<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "درک کارکنان از آوای سازمانی و اهمیت رفتار آوایی برای سازمان" به این نتیجه رسید که کار سازمانی به طور معناداری با آوای کارکنان ارتباط دارد و پذیرش و درک جو آوایی سازمان از سوی مدیران، عامل مهمی برای اثربخشی سازمانی است.

### ۳. مبانی نظری پژوهش

#### ۳-۱. سلامت سازمانی

یکی از مهمترین شاخصهای مؤثر در وضعیت عملکرد سازمانها، سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی چارچوبی برای مفهوم‌سازی جو عمومی سازمان است (سلیمانی، ۱۳۸۹، ص ۲۴). گراهام لوو<sup>۲</sup> در تکمیل تحقیقات پیشین خود، عوامل کلیدی سازمان سالم را پیوند مستحکم بین مؤلفه‌های عملکرد سازمانی، کامیابی و سعادت کارکنان و مسئولیت اجتماعی می‌شمارد. وی معتقد است ایجاد سازمان سالم برنامه گام به گام تغییر سازمانی نیست، بلکه سازمان سالم با محیط کاری پرتحرک، کارکنانی توانمند و الهامبخش، فرهنگ مثبت و رهبری فراگیر و موفقیت پایدار ممکن است. او برای تحقق این امر، درون‌بینی مبتنی بر دلایل و شواهد، اقدامات، اصول، ارزشها، رهبری و فرهنگ را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌داند که پیوند مستحکم بین کارکنان و عملکرد آنها، ظرفیت و توان سازمان را به منظور استمرار موفقیت افزایش می‌دهد. از نظر لوو اساس سازمان سالم بر پنج بعد مبتنی است: فرهنگ مثبت، رهبری جامع، کارکنان توانمند و الهامبخش، محیط کاری پرتحرک (پرطراوت) و موفقیت پایدار (میانداری و همکاری)، ۱۳۹۳، ص ۵۸، به نقل از لوو، (۲۰۱۱).

رهبری جامع (فراگیر): رهبری فراگیر اولین بار توسط نمهارد و ادمونسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) به عنوان ابزار اصلی شکل دادن به باورهای مثبت اعضا در مسائل سازمانی استفاده شد. رهبری فراگیر، ذهنیتی باز و علاقه‌مند نسبت به ورودی کارکنان دارد و فعالانه کارکنان را به مشارکت در کارها دعوت و تشویق می‌کند که به کارکنان این احساس را می‌دهد که افکار و نظر آنها بسیار ارزشمند و قابل ستایش است و آنها به دلیل تلاشها و دستاوردهایشان به رسمیت شناخته می‌شوند (نظری و یوسفی، ۱۳۹۹، ص ۱۰۳). رهبری فراگیر به روابطی اشاره می‌کند که حاصل وفاداری دوسویه

1. Hames

2. Graham Lowe

3. Nembhard & Edmondson

بین رهبر و کارکنان است. رویکرد رهبری جامع در واقع حرکت از تمرکز شدید به توزیع قدرت رهبری است.

فرهنگ مثبت: فرهنگ مثبت بر ارزشهای قوی افراد مبتنی است و رهنمودهایی را برای بهره‌وری و رفتارهای کاری سالم فراهم می‌سازد. فرهنگ مثبت به کارکنان احساس غرور و سربلندی، وفاداری به اهداف و معنادار بودن کارشان را القا می‌کند. بنابراین فرهنگ مثبت عنصر کلیدی موفقیت سازمان سالم در بلند مدت است و کارکنان هسته اصلی و دارایی ارزشمند سازمان هستند.

کارکنان توانمند (الهامبخش): افراد در روابط خود و ایفای نقش، کیفیت‌های ششگانه (کیفیت شهودی و یا الهامبخش، کیفیت ارتباطی و مراقبتی، امکان اطمینان و اعتماد، رفتارگرایی، توانمندی و خودآگاهی، فرهنگ با توان اعتماد و ارزشهای قوی)، چون احترام، انصاف و انسجام را اعمال می‌کنند.

محیط کاری پویا (پرطراوت): فضای سازمانی است که در آن روابط احترام‌آمیز، همکاری دوستانه، توجه، صمیمیت، مهربانی و ترحم، درک چرایی شغل، کارکنان توانمند، نوآوری، مقابله با مخاطرات، مشارکت و مالکیت، ارتباطات چند سویه، گشودگی روابط و درستکاری مبتنی بر اعتماد، همکاری و تشریک مساعی، احساس هویت، اهداف مشترک، جزئی از گروه بودن، کسب و تسهیم مؤثر دانش، یادگیری از یکدیگر، حمایتگری، به رسمیت شناختن ارزشها و آیینهای همکاری، انصاف و عدالت وجود دارد.

موفقیت پایدار: دو عامل "کیفیت روابط با ذی‌نفعان و ظرفیتهای سازمان" برای درک آینده و چشم‌انداز بلند مدت هدایتگر موفقیت پایدار در سازمان سالم است. موفقیت پایدار را می‌توان با پیگیری منافع اجتماعی، محیطی و انسانی نشان داد. سازمان در موفقیت پایدار نه تنها موقعیت کنونی خود را استحکام می‌بخشد، بلکه به چالشهای آینده و ظرفیتهایی تمرکز می‌کند که برای نوآوری به منظور ایجاد توازن و تعادل در نیازهای متغیر ذی‌نفعان لازم است (میانداری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵۹-۶۱، به نقل از لوو، ۲۰۱۱، لوو، ۲۰۱۲).

از دید مایلز<sup>۱</sup>، سلامت سازمانی نه تنها به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت می‌کند، بلکه اشاره آن بر مجموعه‌ای از ویژگیهای سازمانی نسبتاً پردوام است؛ بدین معنی که سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط در دراز مدت به قدر کافی با آن سازگار می‌شود و توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد می‌کند و گسترش می‌دهد (توفیقی

و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۷۴). از دیدگاه کیت دیوس<sup>۱</sup>، زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان، بیشتر کاری شوق‌انگیز را دوست دارند و می‌پذیرند که خشنودی درونی فراهم می‌آورد. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند به سخنانشان گوش‌داده، و با آنان چنان رفتار شود که احساس با ارزش بودن کنند. آنان می‌خواهند اطمینان یابند سازمان برآستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می‌کند (شریعتمداری، ۱۳۸۸، ص ۱۲۲)؛ لذا ضرورتاً سازمانهای کارآمد همواره به سلامت سازمانی خود توجه می‌کنند و در این باب به بررسی وضعیت و عوامل مؤثر بر آن می‌پردازند تا سازمانی سالم و کارآمد داشته باشند (اردلان و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۳۴ به نقل از بگام و توماس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). سازمانهای سالم همواره می‌کوشند از راه نوسازی خود به ویژگیهایی چون امکان تطبیق، توان انعطاف و افزایش تولید بهره‌وری دست یابند. پژوهشگران اعتقاد دارند در سازمانی که از محیطی سالم برخوردار است، افراد سودمند و مؤثر هستند که در آنجا می‌خواهند بمانند؛ کار، و به آن افتخار کنند (نعمتی و عبدالملکی، ۱۳۹۸، ص ۷۷). هم‌چنین در سازمان سالم، مدیر، رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز برای ماندن در سازمان تعامل بیشتری دارند و به طور مؤثری کارها را انجام می‌دهند (اردلان و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۳۹).

### ۲-۳. مسئولیت پذیری اجتماعی

سازمانها برای اینکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند یا بهبود بخشند به گونه‌ای که باعث ادامه بقای آنها و موفقیتشان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (کیپ فلسبرگر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۶۲۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی، که با نامهایی همچون وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود به معنای مجموع وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه و علایق سازمان باشد (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۷، به نقل از پاپ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، چوی و گری<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). مسئولیت

1. Kit Davis

2. Begum & Thomas

3. Kipfelsberger

4. Pop

5. Choy & Gray



اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی است. سازمانهای سرآمد به عنوان سازمانهایی پاسخگو برای شفافیت و پاسخگویی به ذی‌نفعان خود در برابر عملکردشان باید تعهدات خود را نسبت به مسئولیت اجتماعی از طریق ارزشهای خویش ابراز، و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شود؛ به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و ذی‌نفعان نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸، ص ۴۳). مسئولیت اجتماعی بر مبنای داوطلبانه، تدابیر و رفتارهای تجاری در حوزه‌های کارگری، توانمندسازی کارکنان، ایمنی و سلامتی کارکنان و محل کار، حقوق مشتریان، ملاحظات زیست محیطی، مدیریت مصرف انرژی و صرفه‌جویی، رعایت اصول حقوق بشر، ضوابط رفتار و کدهای اخلاقی، فعالیت‌های اجتماعی و خیرخواهی سازمانی را در برمی‌گیرد (شانون و جیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ص ۷۲۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رویکرد فعالانه سازمان در برابر مسائل اجتماعی است؛ این مفهوم شامل مدیریت ذی‌نفعان کلیدی و مشارکت در مسائل اجتماعی است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی روشی است که سازمان با کمک آن ملاحظه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را با ارزش‌ها، فرهنگ، راهبردها، ساختار و فرایندهای خود یکپارچه، و بدین ترتیب خلق ارزش، و به توسعه جامعه کمک می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۶، به نقل از نعمتی صلاحی، ۱۳۹۶، گالی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

دیدگاه‌ها و نظریات مختلفی درباره مسئولیت اجتماعی سازمانها مطرح است. با بررسی منابع تحقیق مشخص می‌شود که مهمترین و جامعترین دیدگاه در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکت به کارول<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) مربوط است. کارول (۱۹۹۱)، مسئولیت اجتماعی شرکت (سازمان) را طبقه‌بندی و رتبه‌بندی کرده و آنها را با استفاده از یک هرم چهار سطحی به تصویر کشیده است. هرم مسئولیت اجتماعی شرکت کارول، سلسله مراتب مسئولیت را نشان می‌دهد که از مسئولیتهای اقتصادی و قانونی آغاز، و به صورت صعودی به مسئولیتهای اجتماعی محورتر مانند مسئولیتهای اخلاقی و بشردوستانه ختم می‌شود. وی چهار بعد برای مسئولیت اجتماعی شرکت ارائه، و بیان می‌کند که آنها در چهار سطح اولویت‌بندی می‌شوند. این ابعاد به ترتیب اولویت عبارت است از: ۱. مسئولیت اقتصادی ۲. مسئولیت قانونی ۳. مسئولیت اخلاقی ۴. مسئولیت خیرخواهانه (بشردوستانه).

1. Shannon & Jill

2. Galli

3. Carroll

مسئولیت اقتصادی: شرکتهای، نهادهای اقتصادی برای ارائه کالا و خدمات به جامعه هستند. هدف اصلی آنها کسب سود است و مدیران این سازمانها به حداکثر کردن سود سهامداران خود ملزم هستند.

مسئولیت قانونی: شرکتهای موفق در جوامع امروزی شرکتهایی هستند که الزامات قانونی خود را بدرستی اجرا کنند؛ بنابراین مسئولیت قانونی شرکتها شامل رعایت قوانین محصول و مصرف‌کنندگان، قوانین محیط زیست و قوانین مربوط به کارکنان است. قوانین مهم است؛ ولی گاهی کافی نیست. اولاً آنها نمی‌توانند به تمام مسائلی پاسخ دهند که شرکت با آن رو به رو می‌شود. دوم بعضی مواقع، قوانین قابل تفسیر و دارای ابهام است. سوم قوانین ممکن است حاصل انگیزه‌های سیاسی قانونگذار برای منافع شخصی شخص یا گروهی باشد.

مسئولیت اخلاقی: از سازمانها انتظار می‌رود که مانند دیگر اعضای جامعه به ارزشها، هنجارها و اعتقادات دیگر افراد احترام بگذارند و شئون اخلاقی را در فعالیتهای خود مدنظر قرار دهند؛ این بعد، پاسخگویی اجتماعی نیز نامیده می‌شود. اگرچه مسئولیت اقتصادی و حقوقی نشان‌دهنده استانداردهای اخلاقی مربوط به انصاف و عدالت است، مسئولیت اخلاقی شامل همه فعالیتهای شیوه‌های مورد انتظار یا ممنوع شده افراد جامعه است که از محدودیتهای قانونی فراتر هستند.

مسئولیت خیرخواهانه (بشردوستانه): انساندوستی، نیازمند اقدامات سازمانها برای ترویج رفاه انسان در پاسخ به انتظارات جامعه است؛ بدین معنی که کسب و کارها باید از شهروندان خوب جامعه باشند. مسئولیت خیرخواهانه عملی است که سازمان داوطلبانه انجام می‌دهد؛ مواردی چون روابط عمومی، شهروند خوب بودن و کمک به آموزش و پرورش و جامعه. مهمترین تفاوت مسئولیت خیرخواهانه با مسئولیت اخلاقی در این است که مسئولیت اخلاقی برای سازمانها از لحاظ اخلاقی الزام آور است در حالی که مسئولیت خیرخواهانه کاملاً اختیاری است. کارول، مسئولیتهای بشردوستانه را در رأس هرم، که از نظر اهمیت در پایینترین سطح قرار دارد، می‌گنجاند و از آنها به تزیین روی کیک یاد می‌کند (اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۶۰، به نقل از تان و نوک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). بدون شک، چنانچه افراد، گروهها، سازمانها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحرانهای مختلف مسئول بدانند و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحران تلاش کنند، بسیاری از مشکلات کاسته می‌شود و جامعه‌ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد. چنانچه سازمان از منابع انسانی خود انتظار عملکرد در راستای رسیدن به اهداف خود دارد و مدعی حس مسئولیت‌پذیری و تعهد نسبت به پیشرفت

و ترقی سازمان است در مقابل، کارمندان نیز خواستار توجه به نظر، افکار و تمایل به شرکت در تصمیم‌گیریهای مدیریتی و ارزشگذاری بر خواسته‌های آنان هستند. همان طوری که کارمندان، کاربران و مجریان سازمان هستند و به نوعی، واقعی با مشکلات و بحرانهای سازمانی رو به رویند، می‌توانند بهترین افکار و نظر خود را در جهت مشکل‌گشایی و حل مسائل ارائه کنند (درویش و شمس، ۱۳۹۶، ص ۱۰). وجود کارمندانی که راهنمای حرکت سازمان در مسیر خود هستند و برای آینده سازمان حساسیت نشان می‌دهند و برای پیشرفت هرچه بیشتر آن تلاش می‌کنند، می‌تواند برای سازمان نقطه قوت باشند (وایل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۱۰۲۷).

### ۳-۳. آوای سازمانی

یکی از عوامل مؤثر در سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان در سازمانها، فضای ناشی از سکوت و آوای سازمانی افراد است. این موضوع بر اشتیاق شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود ذهن و روح افراد با شغلشان درگیر شود و شور و نشاط اجتماعی و در نتیجه سلامت سازمانی آنها نیز تحت‌الشعاع قرار گیرد (محمدی، ۱۳۹۹، ص ۶۰۲). در سال ۱۹۷۰ هیرچمان<sup>۲</sup> برای نخستین بار اصطلاح آوا را مطرح، و این مفهوم را به صورت هرگونه تلاش برای تغییر به جای فرار از مسائل قابل اعتراض تعریف کرد. او اظهار کرد که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان نارضایتی خود واکنش نشان می‌دهند. آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادهای به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن افکار برای تغییر سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی است (بخشی مشهدلو و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۴، به نقل از هیرچمان، ۱۹۷۰؛ تراویس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). پژوهشگران دیگری نیز آوا را رفتاری فرا وظیفه‌ای معرفی می‌کنند که اختیاری و آگاهانه، و از انتظارات شغلی فرد خارج است. این پژوهشگران معتقدند که آوای سازمانی، رفتاری ترویجی به‌جای نكوهش صرف است که بر بیان دیدگاه‌های سازنده با هدف بهبود شرایط تأکید می‌کند (درخشان، ۱۳۹۶، ص ۳۸). موبری<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۴) به این نکته اشاره می‌کنند که بوریس<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) مفهوم توسعه محوری از آوا را گسترش داد و دو نوع آوا را معرفی کرد که شامل آوای چالشی و آوای حمایتی است. آوای چالشی، صحبت کردن باهدف اصلاح شرایط فعلی تعریف می‌شود و آوای حمایتی

1. Waele
2. Hirschman
3. Travis
4. Mowbray
5. Burris

باهدف ثبات بخشی به روشها و سیاستهای موجود و هم‌چنین دفاع در مقابل تهدیداتی است که برای وضعیت موجود وجود دارد (به نقل از امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۲۳). محققان آوای سازمانی را شامل سه بعد تشویق<sup>۱</sup>، ایمنی<sup>۲</sup> و کارآمدی یا سودمندی<sup>۳</sup>، می‌دانند. از دیدگاه فریزر<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) بعد "تشویق" به ادراک کارکنان در این مورد مربوط است که تا چه حد رفتار آوایی توسط مافوق آنها در محل کار پشتیبانی می‌شود. موريسون و همکاران (۲۰۱۱) مؤلفه "ایمنی" را باورهای کارکنان در مورد احتمال اینکه رفتار آوایی به پیامدهای منفی منجر می‌شود، مانند توبیخ، مربوط می‌دانند و هم‌چنین معتقدند مؤلفه "کارآمدی" به این بستگی دارد که کارمندان چقدر بر این باورند که رفتار آوایی آنها احتمالاً مؤثر است (دیچبورن و هامس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴، ص ۳، به نقل از فریزر، ۲۰۰۹؛ موريسون، ۲۰۱۱). کافمن<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) نیز آوای کارکنان را به چهار دسته رسمی، غیررسمی، جمعی و فردی تقسیم کرده است. هم‌چنین وین داین و لیبین<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) آوای کارکنان را به دو نوع آوا نسبت به همکاران و آوا نسبت به سرپرست تقسیم کرده‌اند. منظور از آوا نسبت به سرپرست، انتقال دغدغه‌ها و دیدگاه‌ها به مقامهای بالاتر در سازمان است؛ در حالی که آوا نسبت به همکاران، انتقال دغدغه‌ها و دیدگاه‌ها در مورد مسائل کاری به همکاران است (به نقل از امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۲۳). به اعتقاد اندیشمندان، آوای کارکنان هنگامی رخ می‌دهد که یکایک کارکنان، مشکل و ضرورت توجه به موضوعی را درک کنند. نکته مهمتر اینکه کارکنان باید انگیزش کافی داشته باشند تا چیزی در مورد آن مشکل بگویند؛ چراکه بیان چنین مشکلاتی در زمره وظایف شغلی آنها نیست (همان، ص ۱۱۹). با توجه به اینکه سکوت و دلسردی کارکنان نسبت به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و عدم درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت، زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلانتر به کل جامعه آسیب می‌رساند (کولیلوند و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۴، به نقل از پور صادق و دیگران، ۱۳۹۶) به منظور رویارویی با تغییرات حاکم بر سازمانها و برای دستیابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، لازم است، روابط مدیران و کارکنان به گونه‌ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند براحتی

1. Encouragement

2. Safety

3. Efficacy

4. Frazier

5. Ditchburn & Hames

6. Kaufman

7. Dyne & Lepine

و بدون دغدغه، افکار و نظر سازنده خود را در راستای ارتقای برونداد سازمان بیان کنند (عبدلی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲، به نقل از کیسی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). یافته‌های علمی در این زمینه نشان می‌دهد که آوای کارکنان به مدیران کمک می‌کند تا مسائل و مشکلات مرتبط با کار را شناسایی کنند و نوآوری سازمانی را آسان سازند. آوا شکل تأییدی اظهار است که اغلب، قدرت و اختیار رهبر را به چالش می‌کشد (ژائو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۲۹).

همه مزایای اهمیت دادن به آوای کارکنان با سلامت سازمانی مرتبط است که نقش ویژه‌ای را در بهبود ابعاد سلامت سازمانی ایفا می‌کند؛ همچنانکه نتایج تحقیقات منیچ و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان داد که آوای کارکنان در بهبود روابط کارکنان، تعاملات بهتر، بهره‌وری بیشتر، پایداری و در نتیجه اشاره به سالم بودن سازمان تأثیر بسزایی دارد؛ به عبارت بهتر یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت سازمانی می‌تواند آوای سازمانی باشد؛ چرا که تمامی مشکلات و مسائل ابهام‌آمیز سازمان از طریق آوای سازمانی می‌تواند مورد تأثیر و بهبود قرار گیرد. دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند بسیاری از سازمانها به این واقعیت پی برده‌اند که بیشتر افراد، واقعیت‌های مسائل و مشکلات سازمانی را می‌دانند؛ اما جرئت بیان آنها را ندارند. سازمانها باید بدانند که اگر بر دهانهای سازمانی مهر سکوت زده شود، ذهنهای سازمانی فسیل و به کاهش بهره‌وری عملکرد، رضایت شغلی و تعهد در سرمایه انسانی منجر خواهد شد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۲).

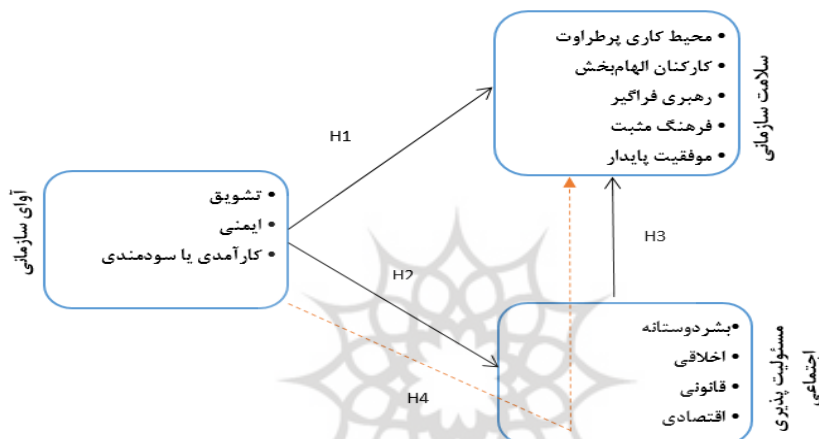
نتایج تحقیقات متعدد حاکی است که نظرخواهی از کارکنان و احترام به خواسته‌ها و نظرشان موجب بهبود کارایی، نگرش، رفتار و افزایش انگیزه آنان می‌شود (بری و ویلکینسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶، ص ۲۶۲). افرادی که در سازمان نتوانند ابراز نظر، و به عبارت بهتر سکوت را اختیار کنند، اغلب دچار تنش و افسردگی می‌شوند و به نوعی نارضایتی در آنها شکل می‌گیرد و سرانجام علاقه و تعهد خود را از دست می‌دهند و نسبت به سازمان بی‌اعتنا می‌شوند (ناستی‌زایی و نوروزی کوهدشت، ۱۳۹۶، ص ۹۰)؛ لذا یکی از چالشهای مدیران عصر حاضر در سازمانها، استفاده کافی نکردن از منابع فکری، توان ذهنی و خلاقیت‌های بالقوه منابع انسانی است (حقانی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۷). آوا موجب می‌شود که کارکنان براحتی بتوانند مسائل را مورد بحث قرار دهند و ایده پردازی کنند؛ این کار باعث تقویت انگیزه، افزایش اعتماد به نفس، ایجاد تفکر آزادی عمل و احساس ارزشمندی در وجود کارکنان می‌شود (جنز و کاتی رز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷، ص ۱۸)؛ لذا به نظر می‌رسد امروزه مدیریتی

1. Casey
2. Zhao
3. Barry & Wilkinson
4. Jens Rennstam & Katie Rose Sullivan

موفق است که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد؛ به کار گروهی توجه کند و به کارکنان خود فرصت اظهار نظر بدهد و مسائل را پس از تصمیم‌گیری در جلسه مشورتی به اجرا درآورد که در این صورت ارتقای سلامت سازمانی را در پیش دارد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۲).

#### ۴. الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی بر اساس نظریه آوای سازمانی هامس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، سلامت سازمانی گراهام لوو (۲۰۰۰) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

#### ۵. فرضیه‌های پژوهش

۱. آوای سازمانی بر سلامت سازمانی پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.
۲. آوای سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.
۳. مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.
۴. آوای سازمانی از طریق مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.

## ۶. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ روش‌شناسی همبستگی از نوع الگوی معادله ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان بودند که تعداد ۱۴۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و نهایتاً ۱۴۱ پرسشنامه قابل بهره‌برداری بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد دو مرحله‌ای استفاده شد که گام اول، تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و گام دوم، الگوی معادلات ساختاری با یاری از دو نرم‌افزار Spss و Amos بود. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد شامل: ۱. پرسشنامه آوای سازمانی هامس و همکاران (۲۰۱۲) که شامل ۱۸ گویه و سه بعد تشویق (گویه‌های ۱-۶)، ایمنی (گویه‌های ۷-۱۲)، کارآمدی یا سودمندی (گویه‌های ۱۳-۱۸) است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق هامس (۲۰۱۲) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. ۲. پرسشنامه سلامت سازمانی گراهام لوو (۲۰۰۰) بود که ۲۵ سؤال و پنج بعد محیط کاری پرطراوت<sup>۱</sup>، کارکنان الهامبخش<sup>۲</sup>، رهبری فراگیر<sup>۳</sup>، فرهنگ مثبت<sup>۴</sup> و موفقیت پایدار<sup>۵</sup> دارد. پایایی این پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. ۳. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی<sup>۶</sup> کارکنان (کارول، ۱۹۹۱) بود. این پرسشنامه ۲۵ سؤال و چهار بعد اصلی قانونی<sup>۷</sup> (گویه‌های ۱-۶)، اخلاقی<sup>۸</sup> (گویه‌های ۷-۱۳)، بشردوستانه<sup>۹</sup> (گویه‌های ۱۴-۲۱) و اقتصادی<sup>۱۰</sup> (گویه‌های ۲۲-۲۵) دارد. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. روایی هر سه پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی توسط صاحب‌نظران تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی معادله ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ایموس استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

1. Vibrant workplace
2. Inspiring employee
3. Inclusive leadership
4. Positive culture
5. Sustainable success
6. Social Responsibility
7. Legal
8. Ethical
9. Philanthropic
10. Economical

## ۷. یافته‌های پژوهش

### ۷-۱. یافته‌های توصیفی

در جدول (۱) فراوانی و درصد فراوانی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق آمده است.

جدول (۱): اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری

درصد فراوانی	فراوانی		
۵	۷	زن	جنسیت
۹۵	۱۳۴	مرد	
۲۶	۳۶	کمتر از ۱۰ سال	سابقه
۳۷	۵۱	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۶	۳۶	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۱	۱۶	بیش از ۲۱ سال	
۳۱	۴۳	دیپلم	تحصیلات
۱۸	۲۶	کاردانی	
۴۰	۵۶	کارشناسی	
۱۱	۱۵	ارشد	
۲۶	۳۶	کمتر از ۳۰ سال	سن
۱۸	۲۶	۳۱ تا ۳۵ سال	
۴۰	۵۶	۳۶ تا ۴۰ سال	
۱۶	۲۲	بیش از ۴۱ سال	

همان طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود ۵ درصد از پاسخگویان زن، ۹۵ درصد مرد، ۳۱ درصد دیپلم، ۱۸ درصد کاردانی، ۴۰ درصد کارشناسی، ۱۱ درصد ارشد بودند. ۲۶ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۳۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۶ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۱ درصد بیش از ۲۱ سال سابقه داشتند. ۳۱ درصد دیپلم، ۱۸ درصد کاردانی، ۴۰ درصد کارشناسی، ۱۱ درصد ارشد بودند. ۲۶ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۱۸ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۴۰ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال و ۱۶ درصد بیش از ۴۱ سال سن داشتند. میانگین و انحراف استاندارد سن (۳۵/۴۶) و (۵/۸۳) و سابقه شغلی (۱۳/۷۶) و (۵/۶۹) بود.



در جدول (۲) اطلاعات توصیفی شامل حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق آمده است.

جدول (۲): اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
آوای سازمانی	۱۴۰	۱۸	۱۲۰	۶۶	۲۰/۷۲
تشویق	۱۴۱	۶	۴۲	۲۱/۸	۸/۶۳
ایمنی	۱۴۱	۶	۳۸	۱۸/۵۳	۸/۲۱
کارامدی یا سودمندی	۱۴۰	۶	۴۱	۲۵/۶	۸/۲۳
سلامت سازمانی	۱۱۹	۳۸	۱۲۵	۷۲/۸۵	۱۶/۵
محیط کاری پرطراوت	۱۳۶	۵	۲۵	۱۴/۴	۴/۴۵
کارکنان الهامبخش	۱۳۷	۵	۲۵	۱۵/۲	۴/۳
رهبری فراگیر	۱۳۳	۵	۲۵	۱۴/۸۵	۴
فرهنگ مثبت	۱۲۹	۵	۲۵	۱۴/۳	۴
موفقیت پایدار	۱۳۷	۵	۲۵	۱۳/۶	۴
مسئولیت پذیری اجتماعی	۱۲۲	۲۵	۱۲۵	۷۲	۱۹/۹۴
بعد قانونی	۱۳۵	۷	۳۵	۲۰/۷	۶
بعد اخلاقی	۱۳۴	۸	۴۰	۲۳/۹۳	۷
بعد بشردوستانه	۱۳۷	۴	۲۰	۱۰/۴۳	۴
بعد اقتصادی	۱۳۳	۶	۳۰	۱۶/۸	۵/۱۵

## ۲-۷. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

در بخش نخست تحلیل استنباطی ابتدا نرمالیتی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی می‌شود تا مشخص شود که آیا توزیع داده‌ها نرمال است یا نه؛ سپس با استناد به فرض نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها تشخیص داده می‌شود که از آمار پارامتریک یا آمار ناپارامتریک برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شود.

جدول (۳): نرمالیتی توزیع داده‌های متغیرها و ابعاد آن

متغیرها	آماره	سطح معنی داری
آوای سازمانی	۰/۲۱۴	۰/۰۶۵
سلامت سازمانی	۰/۵۶۲	۰/۱۱۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۹۵۸	۰/۱۲۴

با استناد به نتایج جدول (۳) توزیع داده‌های متغیرها و ابعاد آن از توزیع نرمال (طبیعی) پیروی می‌کند؛ چرا که سطح معناداری محاسبه شده برای این متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است؛ در نتیجه می‌توان توزیع داده‌ها را طبیعی فرض کرد. با استناد به نتایج آزمون نرمالیتی؛ توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق، که توزیع نرمال دارد برای آزمون فرضیات و الگو از ضریب همبستگی پیرسون و الگوی معادله ساختاری استفاده شده است. در جدول (۴) ضرایب همبستگی پیرسون مربوط به متغیرهای تحقیق آمده است

جدول (۴): ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها

آوای سازمانی	سلامت سازمانی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
آوای سازمانی	۱		
سلامت سازمانی	۰/۴۶**	۱	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۲۴**	۰/۴۱**	۱

\*\*همبستگی در سطح ۱ درصد معنادار است (دوطرفه).

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بین آوای سازمانی و سلامت سازمانی ( $R=0/46$ )، بین آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ( $R=0/24$ ) و بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ( $R=0/41$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### ۳-۷. یافته‌های استنباطی

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوهای معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از الگوهای اندازه‌گیری و الگوهای ساختاری است. بر مبنای الگوهای اندازه‌گیری، محقق مشخص می‌کند که کدام متغیرهای مشاهده شده، اندازه‌گیرنده کدام متغیرهای پنهان است و بر پایه الگوهای ساختاری، مشخص می‌شود که کدام متغیرهای مستقل بر کدام متغیرهای وابسته تأثیر دارد. الگوی ساختاری نیز روابط متغیرهای پنهان را

بررسی می‌کند (قاسمی، ۱۳۸۹). در این بخش، مراحل تحلیل عاملی تأییدی برای پرسشنامه شرح داده می‌شود با این توضیح که در تحلیل عاملی تأییدی، اگر شاخصهای برازندگی، مقدار مطلوب را نشان داد، ساختار مورد تأیید قرار می‌گیرد و اگر شاخصهای برازندگی، مقدار مطلوب را نشان نداد، به بررسی خطای واریانس-کوواریانس در میان سؤالات می‌پردازیم. در تحلیل عاملی تأییدی باید به مقدار خی دو بر درجه آزادی و برازش شاخصهای برازش مطلق<sup>۱</sup> و شاخصهای برازش نسبی<sup>۲</sup> در تحلیلیها توجه کرد. این شاخصها، که شامل NFI<sup>۳</sup>، CFI<sup>۴</sup>، GFI<sup>۵</sup> و IFI<sup>۶</sup> است، جزء شاخصهای نسبی است که نشاندهنده میزان همخوانی الگوی به دست آمده با مدل مطلوب است. اگر مقدار خی دو معنادار نباشد، نشاندهنده تفاوت الگو با الگوی مطلوب است. یک شاخص برازش مطلق نیز هست که برای بررسی نسبت کوواریانس- واریانس داده‌ای، بررسی می‌شود که شامل RMSEA<sup>۷</sup> است. مطالعات نشان می‌دهد که برای RMSEA مقدار ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ خوب و مقدار ۰/۰۶ و کمتر از آن عالی است و برای شاخصهای نسبی هم مقدار ۰/۹۰ و بیشتر از آن مناسب است (غلامی و تیری<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). پس از مناسب بودن الگو برای بررسی رابطه علی بین ابعاد و تدوین الگوی ساختاری به الگوی معادلات ساختاری پرداختیم.

#### بخش اول: بررسی و تحلیل عاملی اکتشافی

اعتبار عاملی، صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید. در تحلیل عاملی باید سؤالاتی که برای ارزیابی یک مؤلفه یا صفت خاص طرح شده است، دارای یک بار عاملی مشترک باشد. برای رسیدن به این هدف در ابتدا دو شاخص عاملی KMO (شاخص مناسب بودن تعداد نمونه) و شاخص آزمون کرویت بارتلت (شاخص کفایت ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی) پرسشنامه‌ها محاسبه شد. این دو عامل نشان می‌دهد که گویه‌های پرسشنامه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است.

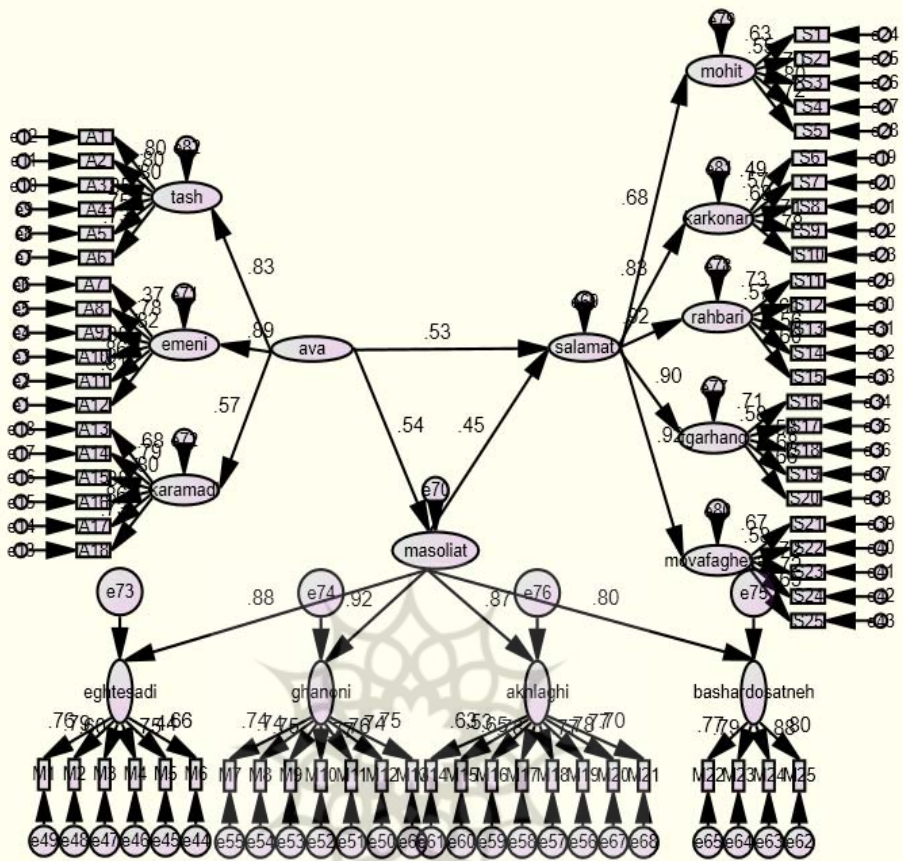
برای تعیین مناسبترین عاملها از عواملی نظیر نمودار اسکری، ارزشهای ویژه و درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل با استفاده از مؤلفه‌های اصلی و با روش چرخش واریماکس استفاده شد.

1. Absolute Fit Indices
2. Comparative Fit Indices
3. Normed Fit Index
4. Comparative fit index
5. Goodness of fit index
6. Incremental fit index
7. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
8. Gholami & Tirri

در تحلیل عاملی اکتشافی، بارهای عاملی به‌عنوان ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی متغیرهای مشاهده شده توسط عاملهای پنهان به کار می‌رود. هر چه بارهای عاملی بیشتر باشد، بهتر است و نوعاً بارهای عاملی کمتر از ۰/۴۰ مورد تفسیر قرار نمی‌گیرد. به عنوان یک قاعده سرانگشتی عمومی، بارهای عاملی بیش از ۰/۷۱ عالی، ۰/۶۳ بسیار خوب، ۰/۵۵ خوب، ۰/۴۵ مناسب و ۰/۳۲ به پایین ضعیف است (تاباکنیک و فیدل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به منظور بررسی مطلوبیت الگوهای اندازه‌گیری و قابل‌قبول بودن آنها برای ورود به الگوی ساختاری، نتایج نشان داد که الگوهای اندازه‌گیری در ابتدا، شاخصهای برازشی ضعیف، و نیاز دارند با بررسی واریانس و کورایانس‌های سؤالات، این شاخصها به حد مورد قبول برسند؛ لذا به دلیل زیاد بودن بارهای عاملی هیچ سؤالی از روند تحلیل حذف نشد.

#### بخش دوم: بررسی و تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه و تدوین الگوی ساختاری

الگوی معادلات ساختاری یکی از مناسبترین روشهای تجزیه و تحلیل چند متغیره است. از طریق این روش می‌توان قابل قبول بودن الگوهای نظری را در جامعه‌ای خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی آزمود (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۰). روند بررسی به این‌گونه بود که ابتدا الگوهای اندازه‌گیری را در صفحه ایموس گرافیک رسم کردیم به این صورت که ابعاد را به عنوان متغیرهای پنهان ترسیم، و برای هر کدام از آنها سؤالات مورد نظر را به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفتیم. در این پژوهش ابتدا سؤالات مربوط به هر کدام از ابعاد را که برازش شده بود، به عنوان متغیرهای مشاهده شده، رسم کردیم. برای بررسی روایی سازه ابعاد پرسشنامه آوای سازمانی، سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با استفاده از نرم‌افزار ایموس از معادلات ساختاری استفاده شد. بعد از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس و تحلیل عاملی تأییدی، پرسشنامه آوای سازمانی با ۳ مؤلفه شامل بعد تشویق با ۶ نشانگر، بعد ایمنی با ۶ نشانگر و بعد سودمندی با ۶ نشانگر و پرسشنامه سلامت سازمانی با ۵ مؤلفه شامل محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهامبخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار هر کدام با ۵ نشانگر و بالاخره پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز با ۴ بعد شامل بعد قانونی با ۶ نشانگر، بعد اخلاقی با ۷ نشانگر، بعد بشردوستانه با ۸ نشانگر و بعد اقتصادی با ۴ نشانگر وارد الگو شد. الگو را تا زمانی که شاخصهای برازندگی مناسبی به دست آوریم، اصلاح کردیم که در شکل (۲) الگوی نهایی نشان داده شده است. در شکل (۱) و جدولهای (۳) و (۴) الگوی نهایی و برآوردها و شاخصهای نیکویی برازش ارائه شده است.



شکل (۲): الگوی نهایی به همراه ضرایب مسیر استاندارد شده

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۵): برآوردها و ویژگیهای کلی الگو

مسیرها	برآوردهای غیراستاندارد	برآوردهای استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
آوای سازمانی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۲۹	۰/۵۴	۴/۶۴	۰/۰۰۱
آوای سازمانی ← سلامت سازمانی	۰/۲۸	۰/۵۳	۴/۸۳	۰/۰۰۱
مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← سلامت سازمانی	۰/۴۴	۰/۴۵	۴/۲۴	۰/۰۰۱
تشویق ← آوای سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۳	۶/۹۲	۰/۰۰۱
ایمنی ← آوای سازمانی	۰/۲۹	۰/۸۹	۴/۶۴	۰/۰۰۱
محیط کاری پرطراوت ← آوای سازمانی	۰/۵۷	۰/۶۸	۵/۳۸	۰/۰۰۱
کارکنان الهامبخش ← سلامت سازمانی	۱/۲۵	۰/۵۷	۴/۷۳	۰/۰۰۱
رهبری فراگیر ← سلامت سازمانی	۱/۰۴	۰/۹۲	۶/۷۴	۰/۰۰۱
فرهنگ مثبت ← سلامت سازمانی	۱/۰۲	۰/۸۹	۶/۴۲	۰/۰۰۱
موفقیت پایدار ← سلامت سازمانی	۱/۱۸	۰/۹۲	۶/۷۹	۰/۰۰۱
بعد اقتصادی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱/۲۵	۰/۸۸	۶/۷۴	۰/۰۰۱
بعد قانونی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱/۱۲	۰/۹۲	۶/۶۴	۰/۰۰۱
بعد اخلاقی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱/۲۴	۰/۸۷	۶/۶۸	۰/۰۰۱
بعد بشردوستانه ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱/۱۰	۰/۸۰	۶/۳۴	۰/۰۰۱

جدول (۶): شاخصهای نیکویی برازش الگو

شاخص‌ها	Df	$\chi^2$	$\frac{\chi^2}{df}$	P	RSMEA	NFI	IFI	AGFI	CFI
مقادیر	۲۱۹۵	۳۷۴۰/۰۳	۱/۷۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۶۰	۰/۷۶	۰/۷۸	۰/۸۹

نتایج شاخصهای نیکویی برازش الگو در جدول (۶) نشان می‌دهد که خدو با توجه به درجه آزادی معنادار است ( $P \leq 0/01$ ) که البته این خدو شاخص معتبری نیست و اگر مقدار خدو بر درجه آزادی تقسیم شود، شاخص معتبرتری است. مقدار به دست‌آمده از تقسیم خدو بر درجه آزادی ۱/۷۰ است که حاکی از برازش خوب الگو است چرا که مقدار کمتر از ۳ شاخص خوبی برای برازش الگو است. هم‌چنین ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب (RSMEA) برای الگو ۰/۰۷ است. این شاخص برای الگوهای خوب کمتر از ۰/۰۵ و برای الگوهای قابل قبول از ۰/۰۸ کمتر و برای الگوهای ضعیف از ۰/۱۰ بیشتر است. بنابراین برای این الگو قابل قبول است. شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) برای الگو ۰/۷۸، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) ۰/۶۰ و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۰/۸۹ است. این شاخصها برای الگوهای خوب ۰/۹۰ یا بیشتر،

و برای الگوهای قابل قبول  $0/80$ ، و در این الگو قابل قبول است. با توجه به شاخصها می‌توان گفت که این الگو از برآزش نسبی قابل قبولی برخوردار است.

فرضیه (۱): آوای سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش در جدول (۷) آمده است.

جدول (۷): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد آوای سازمانی بر سلامت سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار (T)	ضریب مسیر	فرضیه اول
تائید	$0/001$	$4/83$	$0/53$	آوای سازمانی ← سلامت سازمانی

بررسی ضریب اثر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی در جدول (۷) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان  $0/53$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با  $4/83$  و از  $1/96$  بیشتر، و سطح معناداری ( $0/001$ ) از  $0/05$  کمتر است، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی آوای سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که با افزایش آوای سازمانی، میزان سلامت سازمانی افزایش، و با کاهش آوای سازمانی، میزان سلامت سازمانی کاهش می‌یابد.

فرضیه (۲): آوای سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش در جدول (۸) آمده است.

جدول (۸): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد آوای سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار (T)	ضریب مسیر	فرضیه دوم
تائید	$0/001$	$4/64$	$0/54$	آوای سازمانی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی

بررسی ضریب اثر آوای سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جدول (۸) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان  $0/54$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با  $4/64$  و از  $1/96$  بیشتر، و سطح معناداری ( $0/001$ ) از  $0/05$  کمتر است، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی آوای سازمانی بر

مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که با افزایش آوای سازمانی، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی افزایش، و با کاهش آوای سازمانی، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کاهش می‌یابد.

فرضیه (۳): مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان پلیس در استان کردستان تأثیر معنادار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش در جدول (۹) آمده است.

جدول (۹): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار (T)	ضریب مسیر	فرضیه سوم
تائید	۰/۰۰۱	۴/۲۴	۰/۴۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← سلامت سازمانی

بررسی ضریب اثر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی در جدول (۹) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰/۴۵ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با ۴/۲۴ و از ۱/۹۶ بیشتر، و سطح معناداری (۰/۰۰۱) از ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که با افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، میزان سلامت سازمانی افزایش، و با کاهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، میزان سلامت سازمانی کاهش می‌یابد.

فرضیه (۴): آوای سازمانی بر سلامت سازمانی با میانجیگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد.

برای بررسی اثر میانجی از آزمون بوت استراپ استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۱۰) آمده است.

جدول (۱۰): نتیجه مربوط به بررسی فرضیه چهارم

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار (T)	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تائید	۰/۰۰۱	۴/۶۴	۰/۵۴	آوای سازمانی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی
تائید	۰/۰۰۱	۴/۲۴	۰/۴۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← سلامت سازمانی
تائید	۰/۰۰۱	۴/۸۳	۰/۵۳	آوای سازمانی ← سلامت سازمانی



جدول (۱۱): تأثیرات آوای سازمانی بر سلامت سازمانی (در این مسیر ویژه)

تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۵۳	۰/۲۴	۰/۷۷	۵/۶۹	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود، تأثیر آوای سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۵۴ و مقدار آماره تی ۴/۶۴ تأیید شد. همچنین تأثیر متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۵ و مقدار آماره تی ۴/۲۴ مورد قبول واقع شد. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک الگو می‌توان استنباط کرد که متغیر تسهیم دانش در تأثیر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره تی برابر با ۵/۶۹ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰/۰۱) از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر به دست آمده است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رابطه آوای سازمانی بر سلامت سازمانی تأیید می‌شود. در مسیر ویژه و این فرضیه، مقدار تأثیر غیرمستقیم آوای سازمانی بر سلامت سازمانی برابر با ۰/۲۴ برآورد شده است.

## ۸. نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان و آزمون الگو انجام، و نتایج فرضیه‌ها و برآزش الگو همگی تأیید شد. بر اساس نتایج داده‌ها، آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. از طرفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بین روابط آوایی سازمانی و سلامت سازمانی نقش متغیر میانجی را ایفا می‌کند. این یافته بیانگر این است که آوای سازمانی ضمن تأثیرگذاری مستقیم بر سلامت سازمانی به صورت غیرمستقیم از طریق تأثیرگذاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و تأثیر آن بر سلامت سازمانی، اثر خود را بر سلامت سازمانی اعمال می‌کند؛ به بیان دیگر هر چه فرماندهان و مدیران با اتخاذ سبک رهبری جامع و فراگیر و با اعمال تشویق و دادن اطمینان خاطر به کارکنان برای عدم برخورد قهرآمیز برای اظهارنظرشان و فراهم کردن محیط کاری پرطراوت، زمینه افزایش آوای سازمانی کارکنان را ایجاد کنند، تعداد کارکنان الهامبخش و اثرگذار در سازمان افزایش می‌یابد و در پی آن، سازمان ناجا از نظر و افکار کارکنان برای کاهش مشکلات کاری و بهبود

شرایط و سلامت اداری بهره‌مند می‌شود. علاوه بر این، افزایش آوای سازمانی کارکنان با رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پایین‌ترین سطح آن یعنی اقتصادی (کسب سود) تا بالاترین سطح آن یعنی سطح بشردوستانه و خیرخواهانه در ارتباط، و این امر به صورت غیرمستقیم بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است. بنابراین با سالم‌سازی محیط سازمان، کارکنان از انگیزه کاری بهتری برخوردار می‌شوند و شاهد فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار نسبتاً زیادی در سازمان خواهیم بود. سلامت سازمانی پلیس با توجه به هیجانی بودن مأموریتها و هم حساسیت شیوه اجرای آنها از اهمیت بسیاری برخوردار است. از آنجا که هر سازمان ناسالم، کارایی لازم را برای پیشبرد وظایف خود ندارد، در این پژوهش به بررسی سلامت سازمانی با پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی کارکنان و آوای سازمانی در سازمان ناجا پرداخته شده است.

نتایج تحقیق در مؤلفه آوای سازمانی با نتایج تحقیقات احمدی و همکاران (۱۴۰۰)؛ محمدی (۱۳۹۹)؛ چیانگ و چن (۲۰۲۱)؛ لیو و همکاران (۲۰۲۱)؛ منیچ و همکاران (۲۰۱۶)؛ موریسون (۲۰۱۴) و هامس (۲۰۱۲)؛ و در مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نتایج تحقیقات رخ فروز و همکاران (۱۴۰۰)؛ جعفری و بریمانی (۱۳۹۹)؛ بهادری (۱۳۹۸)؛ تقوایی یزدی (۱۳۹۵)؛ کوهی (۱۳۹۵)؛ زوار و عنایتی (۱۳۹۵)؛ منیچ و همکاران (۲۰۱۶)؛ پروهیت و همکاران (۲۰۱۴) و کیم و اسکاون (۲۰۱۳) همراستا است. بنابراین می‌توان گفت که آوای سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان دو عامل بسیار مهم در پیش‌بینی سلامت سازمانی این یگان است که فرماندهان و مدیران باید برای ارتقای عملکرد سازمان در فضایی سالم در پی بهبود و ترویج مسئولیت‌پذیری کارکنان باشند و در تصمیم‌گیریها و رفع مشکلات یگان به نظر و افکار کارکنان خود گوش دهند و با ارزشدهی و تقویت ایده‌پردازی کارکنان، موجب افزایش سلامت سازمانی در این فرماندهی شوند. هم‌چنین این کار باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان می‌شود که به نوعی هم سلامت سازمان را تضمین می‌کند و هم حس عمل به وظایف خود را در سازمان بهبود می‌بخشد.

## ۹. پیشنهادهای کاربردی

به منظور دستیابی به اهداف سازمانی ناجا از جمله فرماندهی انتظامی استان کردستان، توجه به آوای کارکنان و تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و در نهایت ارتقای سطح سلامت سازمان، ضروری است تا از یک سو جامعه از خدمات این یگان در سطح مطلوبی بهره‌مند شود و از سوی دیگر با افزایش سطح سلامت سازمانی، منافع بلند مدت خود را تضمین کند؛ لذا در مواجهه با موضوع این پژوهش و نتایج، پیشنهاد می‌شود مسئولان فرماندهی انتظامی استان کردستان این موارد را در نظر بگیرند:

- فرماندهان و مدیران با واگذاری اختیار به کارکنان در حیطه تخصصی آنان، انگیزه مسئولیت‌پذیری را تقویت کنند.
- به منظور افزایش سطح آوای سازمانی کارکنان بهتر است فرماندهان و مدیران، زمانهایی را برای گوش دادن به مشکلات کاری کارکنان اختصاص دهند و با ارزشدهی مادی و معنوی نسبت به پیشنهادهای، افکار و عملکرد کارکنان، پاداشی را به عنوان استقبال و تجلیل از آنها در نظر گیرند.
- فرماندهان و مدیران به تواناییهای کارکنان اعتماد کنند و آنها را در تصمیم‌گیریهای سازمانی مشارکت دهند و همچنین از طریق دادن آزادی عمل بیشتر به کارکنان، زمینه مشارکت بیشتر آنها را در فعالیتهای سازمانی فراهم آورند.
- اعمال روشهای عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان از سوی فرماندهان و مدیران، می‌تواند زمینه ارتقای سلامت نظام اداری را در فرماندهی انتظامی استان کردستان فراهم آورد.

#### ۱۰. سپاسگزاری

در پایان این پژوهش از همه کسانی که در گردآوری اطلاعات و تدوین این پژوهش ما را یاری کردند، تشکر و سپاسگزاری می‌شود.

## فهرست منابع

- احمدی، شیرین؛ نقشبندی، سید صلاح‌الدین و باقریان فرح‌آبادی، محسن (۱۴۰۰). نگاشت مدل تأثیر حکمرانی خوب با اعتماد عمومی کارکنان سازمان ورزش شهرداری؛ نقش میانجی سکوت و آوای سازمانی. مدیریت و توسعه ورزش، ۱۰ (۳)، ص ۶۱-۷۰.
- اردلان، محمدرضا؛ سلطانقلی، فرزانه و عبدالملکی، جمال (۱۴۰۰). اثر رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی در مدارس شهرستان قروه. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴ (۱)، ص ۱۴۳-۱۳۳.
- اسماعیل پور، مجید؛ صیادی، امراله؛ دلواری احمدپور، مرضیه و موسوی شورگلی، سولماز (۱۳۹۶). تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر وفاداری به برند به واسطه اعتبار برند (مورد مطالعه: بانک صادرات ایران، شهر بوشهر). تحقیقات بازاریابی نوین، ۷ (۴)، ص ۷۶-۵۷.
- اکبری، محسن؛ آذر، عادل؛ مهدی حاجی محمودلو، ایوب و آل طه، سید حسن (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۹ (۴)، ص ۲۴-۱.
- امیریان زاده، مژگان؛ جعفری، معصومه؛ زارعی، رضا و صالحی، مسلم (۱۴۰۰). تبیین راهبردها و پیامدهای سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان فارس). مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴ (۱)، ص ۳۱۰-۲۷۸.
- بخشی مشهدلو، رضا؛ امیرتاش، علی‌محمد؛ صفانیا، علی‌محمد و نقشبندی، سید صلاح‌الدین (۱۳۹۸). پیش‌بینی آوای سازمانی بر اساس رفتار سیاسی و حمایت سازمانی ادراک‌شده از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استانهای منطقه ۳ کشور. فصلنامه علوم ورزش، ۱۱ (۳۵)، ص ۲۷-۱۱.
- بهادری، عبدالله (۱۳۹۸). رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در پست بانک خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران.
- تقوایی‌یزدی، مریم (۱۳۹۵). رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۳)، ص ۹۵-۱۱۶.

- توفیقی، شهرام؛ چاقری، محمود؛ عامریون، احمد و کریمی زارچی، علی اکبر (۱۳۹۰). تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخصهای سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی. مجله طب نظامی، ۱۳(۳)، ص ۱۷۳-۱۷۹.
- جعفری، ام کلثوم و بریمانی، ابوالقاسم (۱۳۹۹). رابطه بین سلامت سازمانی و مسؤلیت پذیری اجتماعی با نقش میانجی خوش بینی تحصیلی در معلمان. پژوهش های جامعه شناسی، ۱۴(۴)، ص ۱۳۸-۱۱۷.
- جعفری، محمد؛ اسکندری، خسرو؛ سعید زاده، حمیدرضا؛ حیدری، حسن و مهدیان نسب، حاجی محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان همدان). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۳۰، ص ۱۰۸-۹۱.
- چرابین، مسلم؛ صداقت، حسین و کریمی، محمد (۱۴۰۰). طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۱۲(۱)، پیاپی ۴۱، ص ۶۹-۵۷.
- حسین شیخی، محمد (۱۳۹۴). سلامت کارکنان با رویکرد اسلامی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳۹۴(۳۴)، ص ۹۴-۷۱.
- حقانی، بهمن (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن بر سلامت سازمانی (مطالعه موردی اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل). چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۴۱(۴)، ص ۱۲۲-۱۰۶.
- دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر و براتی، الهام (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۲(۴)، ص ۶۱-۸۲.
- داورپناه، سید هدایت الله؛ سیادت، سید علی؛ ولی زاده، سید صالح و رضاییان، حامد (۱۳۹۶). مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسؤلیت پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ص ۵۸-۳۵.
- درخشان، مژگان (۱۳۹۶). پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روان شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ص ۴۶-۳۷.

- درویش، حسین و شمس، مرضیه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۸ (۲۵)، ص ۱۳-۱.
- درویشی، صیاد و میرزا خانی، عبدالرحمن (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۸ (۲۸)، ص ۳۸-۱۳.
- درویشی، صیاد (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقاء سلامت سازمانی در کلانتری‌ها و پاسگاه‌های انتظامی استان قم. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴ (۳)، ص ۴۵۴-۴۳۳.
- رخ فروز، فاطمه؛ رخ فروز، زهرا؛ هاشمیان، مریم و نصیرزاده، مصطفی (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. بهداشت کار و ارتقاء سلامت. ۵ (۲)، ص ۱۵۴-۱۴۳.
- رویایی، رمضان علی و مهردوست، حسین (۱۳۸۸). بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی بررسی موردی مدیران تک پست سازمان صداوسیما. پژوهش‌های جامعه‌شناختی، ۱۱ (۳)، ص ۶۰-۴۳.
- زوار، تقی و عنایتی، بهار (۱۳۹۵). مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسوولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش تبریز. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۵ (۲)، ص ۱۲۸-۱۰۳.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگه.
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۹). ارزیابی مدارس بر اساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۴)، ص ۴۴-۲۳.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه علوم تربیتی، ۲ (۶)، ص ۱۱۹-۱۵۱.
- عبدلی، حسین؛ ولیان، حسن و کوشکی جهرمی، علیرضا (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری-تفسیری کاهش آوای سازمانی نیروی انتظامی براساس رویکرد فراترکیب. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳۹۸ (۳)، ص ۳۰-۱.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Graphics Amos. تهران: جامعه‌شناسان.

- کولیوند، علیرضا؛ آزادی ریکنده، حمید و کریمی خوزانی، علی (۱۳۹۹). بررسی و تبیین پیامدهای بی‌اعتنایی سازمانی در نیروی انتظامی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳۹۹(۵۳)، ص ۳۸-۱۳.
- کوهی، کمال (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز). فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، ۱۰ (۴)، صص ۳۳-۵۷.
- محمدی، سارا (۱۳۹۹). تحلیل ساختاری تأثیر سکوت و آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی زنان پرستار. زن در توسعه و سیاست، ۱۸(۴)، صص ۶۱۷-۶۰۱.
- مصطفی پور، محمدعلی؛ سمیعی، روح‌الله؛ مستقیمی، محمود رضا و چراغعلی، محمود رضا. (۱۴۰۰). طراحی الگوی سلامت اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری در ناجا. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۵(۵۶)، صص ۳۸-۱۳.
- میانداری، کمال؛ عابدی جعفری، حسن؛ نجاری، رضا و مهدی پور، راضیه (۲۰۱۵). ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم «مطالعه موردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی». مطالعات رفتار سازمانی، ۳ (۲۰۱)، صص ۷۴-۴۷.
- ناستی زایی، ناصر و نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه آوای کارکنان با تسهیم دانش. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰ (۳۵)، صص ۸۵-۱۰۴.
- نظری، فرهاد و یوسفی، بهرام (۱۳۹۹). مدل‌یابی تأثیر رهبری فراگیر بر یادگیری از خطاها در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران: نقش میانجی امنیت روانی و تعدیل‌گر فاصله قدرت. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۴)، صص ۱۱۳-۱۰۱.
- نعمتی، لیلا و عبدالملکی، بابک (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد- سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱)، صص ۸۳-۷۶.
- Gholami, K & Tirri, K. (2012). The Cultural Dependence of the Ethical Sensitivity Scale Questionnaire: The Case of Iranian Kurdish Teachers. **Education Research International**, Article ID 387027, 1-9.
- Angeli, W. (2017). **Exploring Practitioners’ Meaning of “Ethics,“Compliance, and “Corporate Social Responsibility” Practices: A Communities of Practice Perspective.** Article first published online: August 4.
- Anupama, S. Sumi, J. (2017). Scale Development of Organizational Health Construct. **Global Business Review**, 19(2) 1–19.

- Barry, M. & Wilkinson, A. (2016). Pro-Social or Pro-Management? A Critique of the Conception of Employee Voice as a Pro-Social Behaviour within Organizational Behaviour. **British Journal of Industrial Relations**, 54(2), 261-284.
- Carroll, A.B. (1991). **The Pyramid of Corporate Social Responsibility responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders**. *Business Horizons*, 34(4) 39-48.
- Chiang, C. F., & Chen, J. A. (2021). How empowering leadership and a cooperative climate influence employees' voice behavior and knowledge sharing in the hotel industry. **Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism**, 22(4), 476-495.
- Ditchburn, G.J. & Hames, K. (2014) Voice Climate Perceptions: A Multidimensional Model as a Determinant of Affective Commitment, Work Engagement, Neglect and Exit. **Australasian Journal of Organisational Psychology**, 7 (e3).
- Gholami, K & Tirri, K. (2012). The Cultural Dependence of the Ethical Sensitivity Scale Questionnaire: The Case of Iranian Kurdish Teachers. **Education Research International**, Article ID 387027, 1-9.
- Hames, K. M. (2012). **Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behaviour: links with important work-related outcomes**. thesis of Bachelor of Psychology (Honours): Murdoch University.
- Jens, R. & Katie Rose, S. (2017). Peripheral Inclusion Through Informal Silencing and Voice A Study of LGB Officers in the Swedish Police. **Gender, Work & Organization**, 14(1) 16-34.
- Kim Ch. H., & Scullion, H. (2013). The effect of corporate social responsibility (csr) on employee motivation: a cross-national study. **Poznan University of economics review**, 13(2): 5-30.
- Kipfelsberger, P. & Dennis Bruch, H. (2016). How and when customer feedback influences organizational health. **Journal of Managerial Psychology**, 31(2),624-640.
- Liu, Y., Liu, S., Zhang, Q., & Hu, L. (2021). Does perceived corporate social responsibility motivate hotel employees to voice? The role of felt obligation and positive emotions. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 48, 182-190.
- Meinecke, A. Klonek, F. & Kauffeld, S. (2016). Using observational research methods to study voice and silence in organizations. **German Journal of Human Resource Management: ZeitschriftfürPersonalforschung**, 30(3-4),195-224.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 1(1), 173-197.
- Purohit, B., Patel, D., & Purohit, S. (2014). A study of organizational values in government run primary health centres in India. **Journal of Health Management**, 16(2), 303-313.
- Shannon, D. & Jill, Z. (2017). Balancing Profit and People: Corporate Social Responsibility in Business Education. **Journal of Management Education**, 41(5),727-749.



- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). **Using multivariate statistics (5th ed.)**. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Waele, A. Claeys, S. & Cauberghe, V. (2017). **The Organizational Voice. Communication Research**. Article first published online: February 16.
- Zhao, H. (2014). Relative leader-member exchange and employee voice: mediating role of affective commitment and moderating role of chinese traditionality. **Chinese management**, 8(1), 27-40.



شعبه‌شناسی علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي  
پرتال جامع علوم انساني