

## بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه‌گری آوای سازمانی در بین آموزگاران مقطع ابتدائی شهرستان کازرون

افسانه پاسبانی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۳۱

### چکیده

**مقدمه و هدف:** آموزش و پرورش به عنوان جزئی از نظام اجتماعی جامعه نقش کلیدی در اصلاح و بازسازی جامعه از نسلی به نسل دیگر دارد هدف از این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه‌گری آوای سازمانی در بین آموزگاران مقطع ابتدائی شهرستان کازرون بود.

**روش شناسی پژوهش:** روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه آموزگاران ابتدائی شهرستان کازرون بود که طبق آمار آموزش و پرورش ۴۱۰ نفر که با استفاده از جدول مورگان ۱۹۸ نفر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار این پژوهش سه پرسشنامه سلامت سازمانی هوی وفیلدمن (۱۹۹۶)، اخلاق مدیریتی نژاد حسنی (۱۳۸۸) و آوای سازمانی (۲۰۱۲) بود که روایی صوری توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفت و پایایی با استفاده از ضریب آفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق مدیریتی ۰/۸۶، سلامت سازمانی ۰/۷۹ و آوای سازمانی ۰/۷۸ بدست آمد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه‌گری آوای سازمانی در بین آموزگاران مقطع ابتدائی شهرستان کازرون تأثیر دارد.

### نتیجه‌گیری:

اخلاق مدیریتی با نقش میانجی‌گری آوای سازمانی بر سلامت سازمانی معلمان ابتدائی کازرون تأثیر مثبت دارد؛ به این معنا که رفتار اخلاقی مدیران از طریق تقویت بیان آزادانه و مسئولانه نظرات معلمان، زمینه‌ساز ارتقای سلامت سازمانی در مدارس می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق مدیریتی، سلامت سازمانی، آوای سازمانی

<sup>۱</sup> گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. pasbaniafsaneh2@gmail.com

## مقدمه

در سطح جهانی نگرانی قریب به اتفاقی بر کیفیت و موضوعیت آموزش و پرورش وجود دارد. آموزش و پرورش به عنوان جزئی از نظام اجتماعی جامعه نقش کلیدی در اصلاح و بازسازی جامعه از نسلی به نسل دیگر دارد. معلمان نقش مهمی در شکل دادن و مدل سازی به عادات، آداب و رسوم و بالاتر از همه شخصیت دانش آموزان برای تبدیل شدن به انسانهای سالم و شایسته ایفا می کنند. آموزش و پرورش هر جامعه ای جزء نهادهای زیربنایی آن جامعه محسوب می گردد که باید توسط انسانهای شایسته و سالم اداره شود علت این امر هم در هدف اصلی آموزش و پرورش نهفته است که همانا پرورش و تربیت نسلی سالم و فرهیخته می باشد. معلمین کسانی هستند که در ارتباط مستقیم با نسل آینده ی جامعه قرار دارند بنابراین ابتدا باید خود دارای شخصیتی سالم و قوی باشند تا بتوانند در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش جامعه از جمله تربیت نسلی سالم، موفق باشند (محمدی و بسطامی، ۱۴۰۳).

اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند. در دین مبین اسلام همواره بر داشتن حسن خلق و فضائل اخلاقی در معاشرت با دیگران تاکید شده است تا آنجا که پیامبر اکرم (ص) در حدیث شریف «انی بعثت لأتمم مکارم الأخلاق» هدف از بعثت خود را اتمام مکارم اخلاقی بیان می فرمایند. محسن خلق به تعریف علمای اخلاق عبارت است از میانه روی بدون میل و انحراف و افراط و تفریط (شهسواری، ۱۴۰۱). در تعریفی دیگر، اخلاق عبارت است از مجموعه ملکات نفسانی و صفات و خصایص روحی. رشد و توسعه روزافزون و تغییرات سریع در سازمانهای امروزی، افزایش رقابت در بین آنها و پیچیدگی قوانین و مقررات اداری باعث شده قوانین و مقررات خشک و بیروح بر فضای اداری سازمانها حاکم گردد و مدیران از توجه به مهمترین سرمایه سازمان ( نیروی انسانی ) غافل بمانند. از زمانیکه مدیریت امور افراد به عنوان یک حرفه و تخصص شناخته شد، به مسئولین این امر توصیه گردید که اصول اخلاقی و وجدان را همواره مد نظر داشته باشند (هریس، ۱۴۰۴).

اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند در دین مبین اسلام همواره بر داشتن حسن خلق و فضائل اخلاقی در معاشرت با دیگران تاکید شده است تا آنجا که پیامبر اکرم (ص) در حدیث شریف «انی بعثت لأتمم مکارم الأخلاق» هدف از بعثت خود را اتمام مکارم اخلاقی بیان می فرمایند. اتریونی معتقد است بدون مراجعه به

اخلاق و گفت و گوی اخلاقی، قانون اثر بخش نخواهد بود. اتریونی می گوید قانون همان تداوم اخلاقی در شکلی دیگر است (گروسی، ۱۴۰۳).

دلیل دیگری که برای توجه به اخلاق مطرح شده است این است که کردار و رفتار کارگزاران و مدیران بخش عمومی در زیر ذره بین جامعه و همه مردم و سیاستمداران قرار دارد بررسی اصول اخلاقی از منظر مدیریت بحث گسترده ای است. در دوره ای از مدیریت که سخن از انعطاف سازمانها در مقابل تغییرات بازار مطرح می شود، قابلیت تغییر پذیری کارکنان و در عین حال، انگیزه برای این امر بسیار کلیدی است. به عبارتی، سازمانها به این باور دست یافته اند که هدایت و کنترل منابع انسانی فقط از طریق روشها و دستورالعمل ها و آئین نامه ها مقدور نیست (جعفری و همکاران، ۱۴۰۳).

اخلاق مدیریتی تاثیر بسزائی در موفقیت امور تجاری دارد. سیستم ارزشها یک عامل مرجع می باشد که مدیران را در مورد اصول اخلاقی که باعث پیشرفت روابط آنها با کارمندان، مشتریان، تامین کنندگان، سهامداران، اتحادیه های کارگری، سرمایه گذاران خارجی و جامعه تجاری خودشان می شود، تحت تاثیر قرار می دهد. اکثر مدیران تمایل به اغماض و نادیده گرفتن تاثیرات رفتار، اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی خود در مواقع بحرانی و حساس دارند. شاید بتوان گفت تثبیت ارزشهای اخلاقی بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است (کامپل و همکاران، ۲۰۲۳).

یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر اخلاق مدیریتی می باشد سلامت سازمانی می باشد. سلامت سازمانی هم از عوامل بسیاری تاثیر می پذیرد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمان موثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار، مایلز در سال ۱۹۶۷ به کار برد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانها یادآوری کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. مایلز معتقد است، رویکرد سلامت سازمانی از نظر فهم پویایی سازمانها و پژوهش و کوشش برای بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه ای دارد سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمانها در حفظ بقا سازش با محیط و بهبود این تواناییها (هو، ۲۰۲۰). سلامت وضعیتی در افراد و سازمان مطبوع است که امکان عملکرد بالاتر از حد معمول را می دهد. در این جا سازمان در طبقه خود به بهترین و موجودیتی مولد و انعطاف پذیر تبدیل می شود. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامت سازمان از نظر فیزیکی،

1- Campbell At All

2- Hoo

روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری، شخصیت‌ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر به‌سزایی دارد (جلیلی و همکاران، ۱۴۰۴). بر این اساس، سلامت سازمانی که اشاره به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بهتر دارد یکی از عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی سازمانی خواهد بود. امروزه، شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به منابع انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه‌ی ارزشی به‌عنوان «کارکنان ما ارزشمندترین دارایی ما هستند»، مدنظر است. برای مدیران تلاش برای تامین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیتها و وظایفی که برعهده دارند در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به‌منزله‌ی یک اصل تعیین‌کننده اثربخش برای دست‌اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم‌کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پائین و .. قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل جای دیگری است و راه حل آن در چیز دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روشهای مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه‌ی فعالیت‌های پر دامنه و گسترده‌ی سازمان‌ها است و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۹۸).

رشد سازمان می‌تواند به‌گونه‌های مختلفی صورت گیرد که از جمله‌ی آنها می‌توان به گفتن نظرات و پیشنهادات خود در مورد کار باشد. یکی از کارهایی که امروزه سازمان‌ها به منظور دستیابی به مزیت رقابتی و توسعه مستمر خود می‌توانند انجام دهند این است که فرصت را برای کارکنان فراهم کنند تا آنها ایده‌ها، نظرها و اطلاعات خود را در فرایندهای مرتبط با کار خود را بیان کنند. آوای سازمانی در سازمان‌ها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دوسویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایف سازمانی و رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را برای خود تعریف کنند. اهم این حقوق می‌تواند به حق تصمیم‌گیری، تشویق و کارآمدی کارکنان اشاره کرد (الیکر و همکاران، ۲۰۲۵).

همچون سکوت مسئله آوای سازمانی نیز در سازمان‌ها امری غالب و فراگیر است. اما بر خلاف سکوت، پدیده آوا توجه محققین بیشتری را به خود جلب نموده است. در ادبیات مدیریت و سازمان، واژه آوا

به عنوان صریح صحبت کردن و بیان شفاهی ایده ها، اطلاعات، نقطه نظرات راجع به کار، فرایندها، مسائل و مشکلات و همچنین قضاوت و ارزیابی سیستم و مدیریت می باشد (باول، ۲۰۲۳).

آوای سازمانی در مدیریت به ابراز نظرات، ایده ها و انتقادات کارکنان در راستای بهبود عملکرد و ارتقای محیط سازمان گفته می شود. این مفهوم نشان دهنده مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمان، حل مشکلات، نوآوری و افزایش تعهد و انگیزه است. مدیریت مؤثر آوای کارکنان، فرصتی برای رشد و پیشرفت سازمان فراهم می کند و از کاهش بهره‌وری و نارضایتی جلوگیری می نماید (لو و همکاران، ۲۰۲۴).

بنابراین، این اظهارات ممکن است غیر انفعالی، مثبت و دیگرخواهانه باشند. همانند چارچوب سه عنصری ارائه شده در مورد سکوت (سکوت مطیع، سکوت تدافعی، سکوت نوع دوستانه) آوای سازمانی هم به سه نوع آوا بر اساس همان سه انگیزه مختلف (به آوای نوع دوستانه بر اساس انگیزه دیگر خواهی، آوای تدافعی بر اساس انگیزه خود حمایتی و آوای مطیع بر اساس تسلیم و رضایت دادن به شرایط موجود) تقسیم می گردد. که در این تحقیق نیز قصد بررسی عوامل مؤثر بر آوای سازمانی دبیران و معلمان را داریم که می تواند بر سازمان مثبت و مؤثر باشد. حال با توجه به مطالب گفته شده این سوال مطرح است که اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه گری آوای سازمانی در بین آموزگاران مقطه ابتدائی شهرستان کازرون تاثیر دارد؟

## روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از بعد هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه آموزگاران ابتدائی شهرستان کازرون می باشد که طبق آمار آموزش و پرورش ۴۱۰ نفر بود. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده شد که طبق جدول ۱۹۸ نفر بعنوان نمونه انتخاب شد. براساس جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده در این پژوهش استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود.

پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) می باشد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۴ بعد روحیه، تاکید علمی، ساخت

1- Bavel

2- Lv At All

دهی، نفوذ مدیر و شامل ۱۹ گویه در قالب ۵ گزینه ای لیکرت می باشد. پرسشنامه مذکور شامل ۱۹ سوال می باشد که به بررسی مولفه های روحیه، تاکید علمی، ساخت دهی، نفوذ مدیر با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می پردازد. رضاپور (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ساختار پرسشنامه سلامت سازمانی پرداخت که پایایی حاصل از این پژوهش ۸۵/ گزارش شد. در پژوهش هوی و همکاران (۲۰۰۱) پایایی این پرسشنامه ۰/۷۷ گزارش شد. همچنین در پژوهش نورخش (۱۳۹۹) پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شد.

پرسشنامه اخلاق مدیریتی: پرسشنامه ی که توسط نژاد حسنی (۱۳۸۸) و بر اساس مؤلفه های ابعاد صداقت (۱-۶)، دوری از تبعیض (۷-۱۲)، اعتماد (۱۳-۱۸)، احترام (۱۹-۲۴) و عدالت (۲۵-۳۰) طراحی شده استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه با طیف پاسخگویی لیکرت است که گزینه-های آن به ترتیب کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم می باشد. این پرسشنامه توسط حسنی و شهودی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است و آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۷ می باشد. در پژوهش کومب (۲۰۱۱) نبر پایایی پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد.

پرسشنامه آوای سازمانی هامس (۲۰۱۲) با سه بعد تشویق، امنیت و کارآمدی به سنجش جو آوای سازمانی می پردازد. آوای سازمانی یعنی جو ابراز عقیده و نظرات که در تقابل با سکوت سازمانی مطرح میشود. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال می باشد که گویه های ۶-۱: مربوط به بعد تشویق گویه های ۱۲-۷ مربوط به بعد ایمنی گویه های ۱۸-۱۳ مربوط به بعد کارآمدی می باشد. برای امتیاز بندی این پرسشنامه از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. کالکویت (۲۰۰۱) روایی و پایایی این پرسشنامه را در پژوهشی بررسی نمود و مورد مقدار هر یک را مطلوب گزارش کرد در ایران نیز هاشمی شیخ شبانی (۱۳۹۰) برای محاسبه میزان پایایی سه زیر مقیاس آوای سازمانی از روش همسانی درونی آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد. نتایج نشان داد که میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای مقیاس تشویق ها ۰/۹۱ و ۰/۸۷، ایمنی ۰/۷۹ و ۰/۷۷ کارآمدی ۰/۹۰ و ۰/۹۰ است که نشان میدهد سه مقیاس دارای پایایی قابل قبولی است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمده است.

## یافته ها

بررسی نرمال بودن مولفه های ابعاد الگو از آزمون شاپیرو-ویلک استفاده گردید و در تمامی آزمون ها، فرضیه آماری به صورت زیر می باشد.

جدول ۱ نتایج آزمون شاپیرو-ویلک

متغیرهای تحقیق	(آماره آزمون Z شاپیرو-ویلک)	df	(سطح معناداری) Sig	نتیجه نرمالیتی
اخلاق مدیریتی	۰/۹۹۰	۱۹۸	۰/۱۷۸	نرمال است
سلامت سازمانی	۰/۹۸۸	۱۹۸	۰/۰۹۰	نرمال است
آوای سازمانی	۰/۹۸۷	۱۹۸	۰/۰۷۷	نرمال است

مقدار سطح معنی داری در همه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ شده است پس فرض صفر پذیرفته می شود، یعنی این متغیر نرمال می باشند.

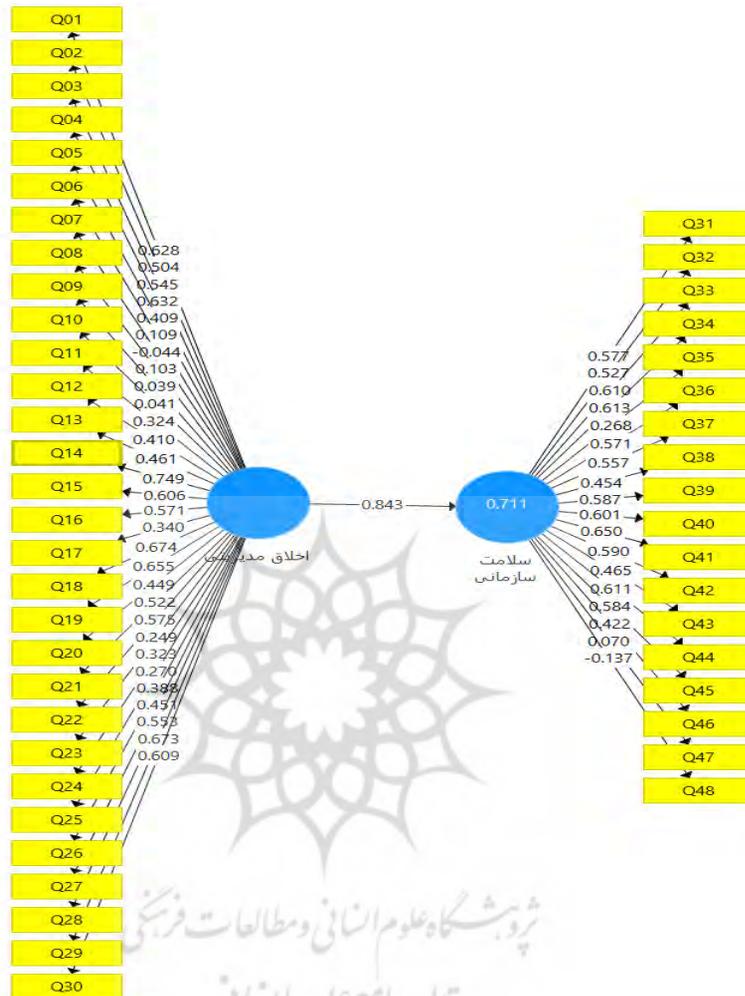
## بررسی فرضیه های پژوهش

سلامت سازمانی بر اساس اخلاق مدیریتی قابل پیش بینی است.

جدول ۲ نتایج ضریب مسیر برای فرضیه فرعی اول

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنی داری	نتیجه
سلامت سازمانی > اخلاق مدیریتی	۴۰/۱۳۲	۰/۸۳۸	۰/۰۰۰	تایید

با توجه به جدول ۲ ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی برابر ۰/۸۳۸ می باشد، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۴۰/۱۳۲ می باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر  $H_0$  رد شده و فرض مقابل آن ( $H_1$ )، یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و به عبارتی با اخلاق مدیریتی می توان دست به پیش بینی سلامت سازمانی زد.



شکل ۱ معادلات ساختاری فرضیه فرعی اول

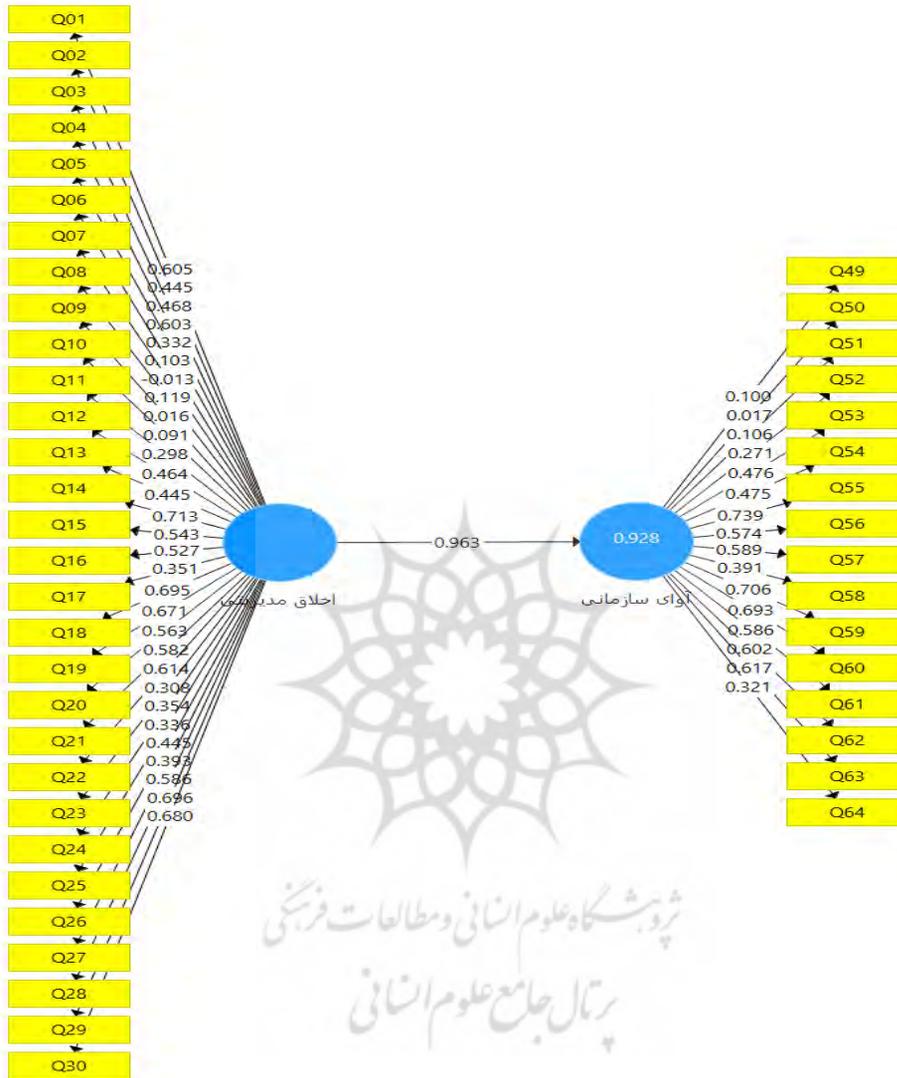
آوای سازمانی بر اساس اخلاق مدیریتی قابل پیش بینی است.

جدول ۳ نتایج ضریب مسیر برای فرضیه فرعی دوم

نتیجه	معنی داری	ضریب مسیر	آماره t	مسیر
تایید	۰/۰۰۰	۰/۹۶۳	۱۵/۱۰۶	آوای سازمانی >----- اخلاق مدیریتی

با توجه به جدول ۳ ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر اخلاق مدیریتی بر آوای سازمانی برابر ۰/۹۶۳ می باشد، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۱۵/۱۰۶ می باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر  $H_0$  رد شده و فرض مقابل آن یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و به عبارتی با اخلاق مدیریتی می توان دست به پیش بینی آوای سازمانی زد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲ معادلات ساختاری فرضیه فرعی دوم

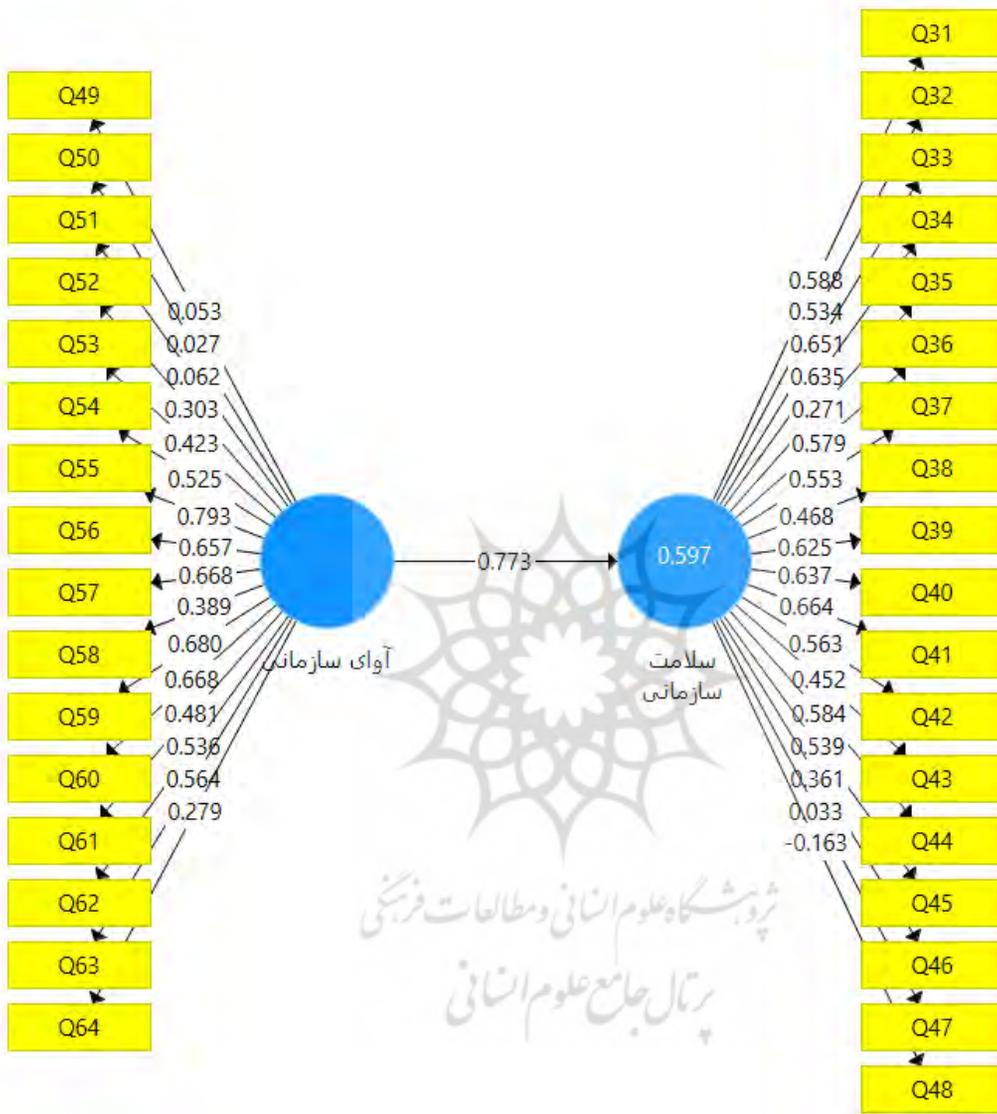
سلامت سازمانی بر اساس آوای سازمانی قابل پیش بینی است

جدول ۴ نتایج ضریب مسیر برای فرضیه فرعی سوم

نتیجه	معنی داری	ضریب مسیر	آماره t	مسیر
تایید	۰/۰۰۰	۰/۷۷۳	۲۱/۲۶۳	سلامت سازمانی >----- آوای سازمانی

با توجه به جدول ۴ ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی برابر ۰/۷۷۳ می باشد، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۲۱/۲۶۳ می باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر H0 رد شده و فرض مقابل آن ( H1)، یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و به عبارتی با آوای سازمانی می توان دست به پیش بینی سلامت سازمانی زد.





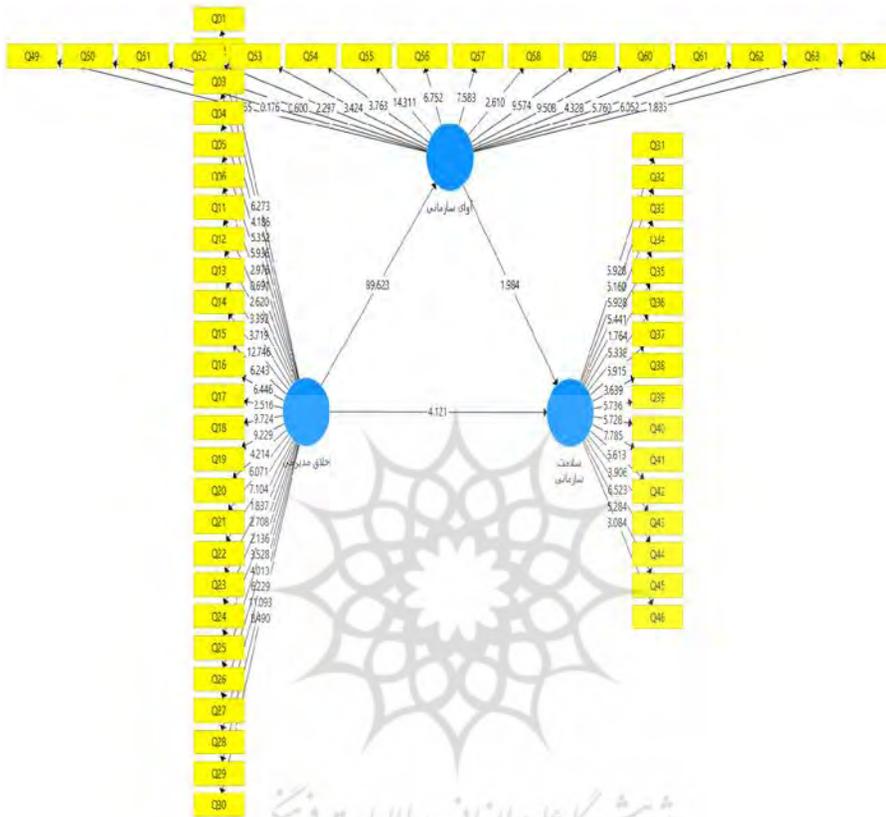
شکل ۳ معادلات ساختاری فرضیه فرعی سوم

اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه گری آوای سازمانی در بین آموزگاران مقطع ابتدائی شهرستان کازرون تاثیر معنی دار دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب مسیر برای فرضیه اصلی

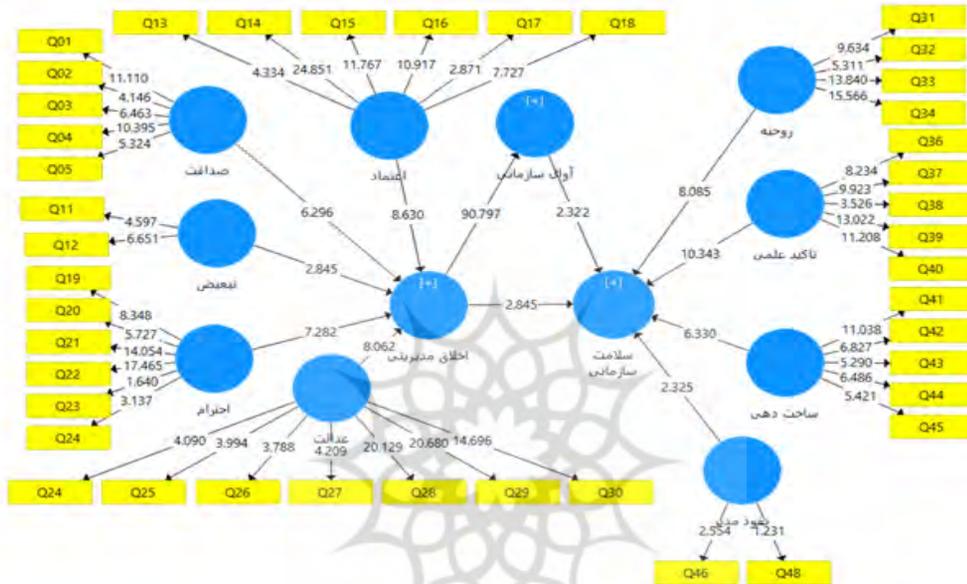
مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنی داری	نتیجه
آوای سازمانی >----- اخلاق مدیریتی	۴/۱۲۱	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	تایید
سلامت سازمانی >----- اخلاق مدیریتی	۸۹/۰۳۲	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	
سلامت سازمانی >----- آوای سازمانی	۱/۹۸۴	۰/۱۷۷	۰/۰۰۰	

با توجه به جدول ۵ ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر اخلاق مدیریتی بر آوای سازمانی بر ۰/۷۵۶ می باشد، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۸۹/۰۳۲ می باشد، ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی بر ۰/۲۵۳ می باشد همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۴/۱۲۱ می باشد و ضریب بتای استاندارد شده تاثیر متغیر اخلاق مدیریتی بر آوای سازمانی بر ۰/۱۷۷ می باشد همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۱/۹۸۴ می باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان از معنی دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. با توجه به جدول ۴-۷ که ضریب بتای اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی بدون دخالت متغیر میانجی برابر با ۰/۸۳۸ می باشد و با دخالت متغیر میانجی آوای سازمانی ۰/۷۵۶ بدست آمده که به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر  $H_0$  رد شده و فرض مقابل آن ( $H_1$ )، یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و به عبارتی با آوای سازمانی نقش واسطه گری در بین اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی دارد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی  
شکل ۳ معادلات ساختاری فرضیه اصلی

شکل ۴ مدل تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری فرضیه اصلی را با استفاده از آماره  $t$ ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره  $t$  بیشتر از  $1/96+$  باشد.



شکل ۴ مدل معادلات ساختاری در حالت قدر مطلق معناداری فرضیات تحقیق

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه آماره  $t$  برای مسیر اخلاق مدیریتی بر سلامت سازمانی کارکنان  $2/79$  می‌باشد و این مقدار بالاتر از  $1/96$  است لذا رابطه‌ی این دو متغیر با شدت تاثیر  $51/$  معنادار می‌باشد. همچنین اثر متغیر تعدیلگر با آماره معناداری  $6/31$  و شدت تاثیر  $2/73$  مورد تایید قرار گرفت. لذا با توجه به شواهد موجود فرضیه‌ی اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر  $H_0$  رد شده و فرض مقابل آن ( $H_1$ )، یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می‌شود و به عبارتی آوای سازمانی نقش میانجی‌گری در بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی دارد.

در تبیین این فرضیه چنین استنباط می‌شود که آوای سازمانی نقش میانجی‌گری در بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی دارد. اخلاق مدیریتی به مجموعه اصول و ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد که یک مدیر در انجام وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی خود باید به آن‌ها پایبند باشد. این اصول شامل عدالت، صداقت،

مسئولیت‌پذیری، احترام به دیگران و رعایت قوانین و مقررات است. اخلاق مدیریتی نه تنها برای ایجاد محیط کاری سالم و مثبت ضروری است، بلکه بر سلامت سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است. ضعف در سیستم اخلاق و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته نگر سوق پیدا خواهد کرد. در دنیای امروز توجه به ارزشهای انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمانهای امروزی، تحت تاثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. توجه به رشد اخلاقی مدیران و بالا بردن سطح اخلاقی مدیران با تدابیری از قبیل آموزش آنان، ارتقاء معنویت فردی و سازمانی، از بین بردن رقابتهای ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط بین فردی از جمله اقداماتی است که در جهت ایجاد مدیریت اخلاقی می‌توان به کار برد. پژوهش حمیدی و نیسی (۱۴۰۳) نشان داد مولفه‌های رابطه اخلاقی رابطه معناداری با سلامت سازمانی و مدیریت مشارکتی دارد. این تحقیق نشان داد به ترتیب مسئولیت‌پذیری، وفاداری، امانتداری، احترام به دیگران، دادرزی، عدالت و انصاف، صادق بودن، تعهد و برتری‌جویی دارای اهمیت و ارجحیت از طرف پاسخگویان بوده است. پژوهش صالحی پور (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین مولفه‌های اخلاق مدیریتی (صداقت، دوری از تبعیض، اعتماد، احترام، عدالت) و سلامت سازمانی کارکنان شرکت منطقه‌ای برق خوزستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با اخلاق مدیریتی می‌توان دست به پیش‌بینی سلامت سازمانی زد. یکی از راه‌های سالم سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در سازمان است. استفاده از مفهوم اخلاق در بخش عمومی در سال‌های اخیر افزایش چشم‌گیری داشته است و نظام‌های آموزشی نیز به عنوان یک خدمت‌دهنده در بخش عمومی با چنین موضوعی مواجه هستند. الیورن (۲۰۱۹) در مطالعه خود نشان دادند که سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد. با توجه به پیامدهایی که سلامت سازمانی می‌تواند برای سازمان و کارکنان به دنبال داشته باشد، تلاش در جهت سالم سازی سازمان ضروری می‌باشد. توجه به این امر در سازمانی مانند آموزش و پرورش که تضمین‌کننده آینده کشور، پرورش نیروهای تحصیل‌کرده، آگاه، خلاق و صادق است، امری لازم و ضروری است. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار مدارس پرداختن به اخلاق مدیران و معلمان یکی از الزامات است که نماد بیرونی مدارس را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن مدرسه ظهور و بروز یافته است. باجلان (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان داد بین مولفه‌های اخلاق مدیریتی (صداقت، دوری از تبعیض، اعتماد، احترام، عدالت) و سلامت سازمانی کارکنان

سازمان فنی حرفه ای استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نجاری (۱۴۰۰) در پژوهشی نتایج نشان می دهد که بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با اخلاق مدیریتی می توان دست به پیش بینی آوای سازمانی زد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان روی طیف خطی که در یکسر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر آن فساد سازمانی قرار دارد، قابل تحلیل است. بر این اساس هنگامی که ارزش های اخلاقی به طور گسترده ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به طور کلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت. رضالو (۱۴۰۳) در مطالعه خود بیان داشتند که رعایت اخلاق حرفه ای در مدارس تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی یادگیری است و حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان آموزش و پرورش قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اهداف یاری نماید و آن ها را پاسخگو سازد. وجود اخلاق حرفه ای در مراکز و سازمان ها باعث موفقیت در تحقق اهداف سازمان، کاهش تعارضات و زمینه ساز ایجاد محیط سازمانی سالم می گردد. با توجه به این پیامدها، اگر در سازمانی اخلاقیات حاکم باشد، کارکنان پایبند به ارزش های سازمانی خواهند بود و میل به ماندگاری در سازمان را خواهند داشت و تمام تلاش خود را فراتر از وضعیت تعیین شده به کار خواهند گرفت. میلیکن<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) از این لحاظ که آوای سازمانی از پیچیدگی های آوای در سازمان پرده برداری می کند، نمونه ای از تحقیقاتی است که به بیان مخالفت ها می پردازد. یافته های تحقیقات آنها می گوید که رهبری نباید همیشه کنترل مدیریتی و هدایتی بوجود آورد که عملکرد سازمانی و ارتباطات را ارتقا بخشد، در عوض رهبری و مدیریت ناکارآمد به پتانسیل مخفی اضافه می شود تا سکوت را به وجود آورد. نویسندگان مدعی اند که رهبری ناکارآمد و عدم مشارکت سازمانی، شرایط پارالایزین را به وجود می آورد که در آن افراد کمی می دانند چه کار کنند تا تغییرات را بوجود بیاورند، در نتیجه، این شرایط بازده های نامطلوب و بد فرجامی به همراه خواهد داشت که شامل عملکرد سازمانی ضعیف تا تغییر و تبدیل زیاد کارمندان و فرصتهای منتهی به شکست شده می باشد.

با آوای سازمانی می توان دست به پیش بینی سلامت سازمانی زد. رشد سازمان می تواند به گونه های مختلفی صورت گیرد که از جمله ی آنها می توان به گفتن نظرات و پیشنهادات خود در مورد کار باشد. یکی از کارهایی که امروزه سازمان ها به منظور دستیابی به مزیت رقابتی و توسعه مستمر خود می توانند انجام دهند این است که فرصت را برای کارکنان فراهم کنند تا آنها ایده ها نظرها و اطلاعات خود را در فرایند های مرتبط با کار خود را بیان کنند. آوای سازمانی در سازمان ها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دوسویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایف سازمانی و رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را برای خود

<sup>1</sup> -Milikın

تعریف کنند. اهم این حقوق می تواند به حق تصمیم گیری، تشویق و کارآمدی کارکنان اشاره کرد. همچون سکوت مسئله آوای سازمانی نیز در سازمان ها امری غالب و فراگیر است. اما بر خلاف سکوت، پدیده آوا توجه محققین بیشتری را به خود جلب نموده است. در ادبیات مدیریت و سازمان، واژه آوا به عنوان صریح صحبت کردن و بیان شفاهی ایده ها، اطلاعات، نقطه نظرات راجع به کار، فرایندها، مسائل و مشکلات و همچنین قضاوت و ارزیابی سیستم و مدیریت می باشد. میشل کاسک<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) تحقیقی در زمینه سلامت سازمانی انجام داد نتایج این تحقیق نشان داد یک سازمان هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان در یک فرآیند مشترک به یکدیگر پیوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند که وفاداری مشتری و سود دهی مشترک را بالا خواهد برد. دو است نتاج از دو فرضیه تحقیق فوق بدست آمد: اول یک ارتباط آماری معنادار بین عملکرد مدیران با استرس کارمندان و غیبت از کار وجود دارد. دوم بین رفاه کارمندان با پیشرفتهای چشمگیر عملکرد کلی سازمان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به نتیجه فرضیه اصلی تحقیق پیشنهاد میشود که مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تأمین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان و اخلاقی را نیز در دستور کار قرار دهند تا بتوانند ضمن تأمین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش مطابق با اصول اخلاق حرفه ای در تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی و مبتنی بر منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است و اطلاعات بدست آمده صرفاً در جهت پژوهش بکار گرفته شده است.

### حامی مالی

این پژوهش هیچ گونه حمایت مالی از سازمان ها یا نهادهای تأمین مالی دریافت نکرده است و تمامی هزینه های مربوط به انجام مطالعه توسط پژوهشگر تأمین گردیده است.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر هرگونه تعارض منافع بوده است. نویسنده اظهار می دارد که در ارتباط با انجام این پژوهش و نگارش مقاله هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

### تقدیر و تشکر:

از تمامی مدیرانی که با مشارکت فعال خود در اجرای این پژوهش همکاری کردند صمیمانه تشکر و قدردانی به عمل می آید.

<sup>1</sup> - Mishel Kask

## منابع فارسی

- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز. (۱۴۰۰). *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*. تهران: موسسه عالی بانکداری ایران.
- باجلان، اسماعیل. (۱۴۰۰). تاثیر ارتباط ارزش های اخلاق مدیریتی و کاهش رفتار انحرافی نیروی انسانی با سلامت سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، تهران
- پارسا، عبدالله؛ مهنی، امید. (۱۴۰۲). بررسی مقایسه ای کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی شهر اهواز. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۴، صص: ۴۰-۲۳.
- جعفری، میترا و مقدم نیا، سیما و زرینه بافی، علیرضا. (۱۴۰۳). بررسی اثرات اخلاق و مدیریت عملکرد بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز، ماهنامه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، دوره: ۷، شماره: ۷۸.
- جلیلی خسرقی، نادیا و شعراف، محمد و دشتی، فریبا. (۱۴۰۴). بررسی تاثیر سلامت سازمانی مدرسه بر اضطراب دانش آموزان، اولین همایش بین المللی راهبرد های تربیت معلمان پژوهنده در آموزش و پرورش، اهواز. حاضر. منوچهر. (۱۳۸۴). تصمیم گیری در مدیریت. تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
- حسینی فریده، دلفی مریم، دستورپور مریم (۱۴۰۱) ارتباط بین مهارت شنود موثر، سلامت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی اهواز، اطلاع رسانی پزشکی نوین، پاییز ۱۴۰۱، دوره ۶، شماره ۳۶
- حقیقت جو، وحید؛ آذربایجانی، کریم؛ ادیبی سده، مهدی و توکلی، خالد (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سلامت سازمانی برون گروهی بر توسعه اقتصادی در استان های ایران، فصلنامه راهبرد، سال بیستم، شماره ۵۹، تابستان ۱۳۹۰.
- حمیدی، کامبیز و نیسی، اسماعیل، (۱۴۰۳)، بررسی رابطه اخلاق کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی مدیریت مشارکتی در شهرداری شهر اهواز، نخستین کنگره ملی توسعه پایدار و مسئولیت های اجتماعی: چالش ها و راهکارها، شیراز.
- دفت، ریچارد (۱۴۰۲). *تئوری و طراحی سازمان، چاپ شانزدهم، ترجمه ی علی پارسائیان، محمد اعرابی، جلد ۱* تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

شهسواری، یونس (۱۴۰۱)، اخلاق، قانون و مدیریت آموزش‌های پیشکی، هفتمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان.

صالحی پور، مهران، (۱۴۰۱)، بررسی و ارتباط بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان شهراهواز)، هفتمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران.

طالب پور، مهدی؛ رضوانی ملیحه؛ هنری، حبیب (۱۴۰۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران. *مطالعات مدیریت ورزشی*؛ ۵ (۱۷) ۲۰۷-۲۱۸:

علی یاری، اکرم (۱۴۰۱). بررسی سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان امیدیهو رابطه آن با اخلاق مدیریتی مدیران مدارس. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه پیام نور تهران.  
گروسی، میلاد، (۱۴۰۳)، مدیریت اخلاق با ارتباط عقلی در زندگی، بیست و یکمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.

محمدی، رضا و بسطامی، همت‌الله. (۱۴۰۳). تاثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، *دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، دوره: ۱۱، شماره: ۲.  
نجاری، فرامرز، (۱۴۰۰). ارتباط بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، تهران.

هریس، دانشور. (۱۴۰۴). چالش‌های اخلاقی مدیریت آموزشی در مدارس ابتدایی، بیست و یکمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.

هوی و میسکل. (۱۳۷۱). تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه سید عباس زاده، جلد دوم، ارومیه، انتشارات انزلی.

### منابع انگلیسی:

- Bavel , k. (2023). Trust and reciprocity with transparency & repeated interactions. *Journal of Business Research*, G3, 241- 247.
- Campbell, John.Logan., & Gortiz, Anja. (2022).Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. *Journal of business ethics*, 1-21.
- Hoo , B. (2022). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders,*Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Çttii İ İ. zz uaa & Çççiii ğğ hhe Effect of Organizational Silence on Burnout: A Meta Analysis Approach. *Journal of Organizational Behavior Review*, 7(2), 157-170.
- Lv, X., Gu, Y., Solomon, O. M., Shen, Y., Ren, Y., & Wei, Y. (2024). Status a eeeeeeenrg aacssss eeeeeerr aazzaiiaaa silence in general hospitals in eastern coastal cities of China. *BMC nursing*, 23(1), 757.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## Investigating the Effect of Managerial Ethics on Organizational Health with the Mediating Role of Organizational Voice among Elementary School Teachers in Kazerun city

Afsaneh Pasbani<sup>1</sup>

### Abstract

**Introduction and Objective:** Education as a part of the social system of society plays a key role in reforming and rebuilding society from generation to generation. The aim of this study was to investigate the effect of managerial ethics on organizational health with the mediating role of organizational voice among elementary school teachers in Kazerun city.

**Research Methodology:** The research method was a descriptive correlational type. The statistical population of this study included all elementary teachers in Kazerun city, which according to education statistics was 410 people, of which 198 people were selected using the Morgan table using a simple random sampling method. The tools of this study were three organizational health questionnaires by Hoy and Feldman (1996), managerial ethics by Nejad Hassani (2009), and organizational voice (2012), whose face validity was approved by the supervisor, and reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient for the managerial ethics questionnaire: 0.86, organizational health: 0.79, and organizational voice: 0.78.

**Findings:** The findings show that managerial ethics has an effect on organizational health through the mediating role of organizational voice among elementary school teachers in Kazerun city.

**Conclusion:** Managerial ethics through the mediating role of organizational voice has a positive effect on organizational health of elementary school teachers in Kazerun; meaning that the ethical behavior of managers, by strengthening the free and responsible expression of teachers' opinions, lays the groundwork for promoting organizational health in schools.

**Keywords:** Managerial ethics, organizational health, organizational voice

---

<sup>1</sup> Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, kazerun, Iran. pasbaniafsaneh2@gmail.com