

رابطه آوای سازمانی و کامیابی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب

نرگس نجفی نسب^{۱*} و اکرم حریری مهربانی^۲

^{۱*} - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب، منطقه مهربان (نویسنده مسئول)

n.najafinasab2020@gmail.com

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر رابطه آوای سازمانی و کامیابی شغلی بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد ۱۶۵ نفر که کل شماری شدند. برگشت پرسشنامه ۱۶۰ مورد بود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های کامیابی شغلی پورا و همکاران (۲۰۱۱) و آوای سازمانی همس (۲۰۱۲) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین آوای سازمانی و کامیابی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای ارتقای کامیابی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت آوای سازمانی فراهم نمود.

واژگان کلیدی: آوای سازمانی، کامیابی شغلی، معلمان.

مقدمه

تاریخچه پژوهش‌ها در حوزه طراحی شغل بیان‌کننده مطالعات فراوان در این زمینه است همگی ثابت می‌کنند طراحی شغل پیامدهای معناداری به همراه دارد. از مطالعات زمان‌سنجی گرفته تا رویکردهای معاصر انگیزشی همگی گویای این هستند که طراحی شغل پیامدهای نگرشی، رفتاری، شناختی و سازمانی دارد (دایردورف و مورگسون، ۲۰۱۳). در واکنش به دگرگونی‌های سریع، این تنها کیفیت محیط کاری نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی غلبه افراد با این تغییرات متوالی نیز درخور اهمیت است. توسعه و تکامل اقتصاد دانش‌محور و تغییرات تکنولوژیکی بی‌شمار، نه تنها نیاز به نیروی کار آموز شده را می‌طلبد، بلکه نیازمند کارکنانی است که تمایل به یادگیری مداوم داشته باشند (ابل و وایس، ۲۰۰۸). کامیابی در کارآسازوکار انطباقی است که می‌تواند افراد را در هدایت و تغییر موقعیت کاری برای بهبود توسعه فردیش ان یاری دهد (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷؛ به نقل از ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). براساس تعریف اسپریتزر^۵ و همکاران (۲۰۰۵)، کامیابی نشان‌دهنده تجربه فرد از سرزندگی و یادگیری^۶ است. هنگامی که افراد کامیاب هستند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. کامیابی حالتی مطلوب و آموزنده است؛ مطلوب از این نظر که افراد انگیزه افزایش آن را در خود دارند و آموزنده است، چون آن را مبنایی قرار می‌دهند که بدانند آیا در مسیر رشد مثبت، یعنی حرکت به سوی سرزندگی و یادگیری قرار دارند یا نه (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). کامیابی شغلی عموماً با بهبود روان، سازگاری روانی و سلامت ذهنی شخص همراه می‌شود (هارینگتون^۸، ۲۰۱۴). چنانچه بتوان مشاغل را در سازمان به گونه‌ای طراحی کرد که موجب کامیابی در افراد شود، می‌توان از پیامدهای مثبت آن، از جمله فرسودگی شغلی پایین تر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲؛ والاس^۹، ۲۰۱۶؛ آرنولد و تانوا^{۱۰}، ۲۰۱۵؛ به نقل از اشرفی زین آبادی، ۱۳۹۸)؛ افزایش توسعه و رشد فردی (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷؛ به نقل از ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ استرس شغلی کمتر (پوراث^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۱)؛ سلامتی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ رفتار شهروندی سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ تعهد سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ رضایت شغلی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵) و عملکرد شغلی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲؛ ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵)، سلامت روانی کارکنان (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵) بهره‌مند شد. بنابراین سنجش عواملی که کامیابی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند موضوع بسیار مهم و حیاتی برای سازمان است.

رفتار سازمانی کارکنان تابع متغیرهای فردی (توانایی و مهارت‌های ذهنی، روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (ادراک، نگرش، شخصیت و انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداخت‌ها، ساختار و طرح شغلی) است (دولان و شولر^{۱۲}، ۱۹۹۰/۱۳۹۰). مطابق با این نظریه، کامیابی شغلی را می‌توان در پرتو عوامل و متغیرهای سازمانی تبیین نمود.

یکی از عوامل سازمانی که در مطالعات پیشین کمتر به آن پرداخته شده است، آوای سازمانی^{۱۳} است. هیرچمان در سال ۱۹۷۰ برای نخستین بار اصطلاح آوا را مطرح نمود و به صورت هرگونه تلاش برای تغییر، به جای فرار از مسائل قابل اعتراض تعریف کرد. او اظهار

1- Dierdorf & Morgeson

2- Abele & Wiese

3- Thriving at work

4 - Nelson & Cooper

5- Spreitzer

6- Vitality

7- Learning

8- Harrington

9 Wallace

10 Arnold & tanva

11 Porath

1 - Dolan & Schuler

2

1 - organizational Voices

3

داشت که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان نارضایتی خود واکنش نشان می دهند (هیچمان، ۱۹۷۰). ون دائن ولیپاین^۲ (۱۹۹۸؛ به نقل از موبری، ۲۰۱۶) آوا را رفتاری فرا وظیفه ای دانستند که اختیاری و آگاهانه بوده و خارج از انتظارات شغلی فرد است و آن را بدین صورت تعریف نمودند رفتاری ترویجی به جای نکوهش صرف که بر بیان دیدگاه های سازنده با هدف بهبود شرایط تأکید دارد. برای دستیابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، باید روابط بین مدیران و کارکنان به گونه ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به راحتی و بی دغدغه، ایده ها و نظریات سازنده خود را در راستای ارتقای برون داد سازمان بیان کنند (همس، ۲۰۱۲). از این رو به منظور بهره مندی مفید از نظرها و ایده های کارکنان، باید بستر مناسب و زیرساخت های لازم برای این امر فراهم شود (مفسری و ساکن آذری، ۱۳۹۷). افرادی که نتوانند ایده ها، نظرها و اطلاعات خود را بگویند و سکوت پیشه کنند، اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی می شوند و درنهایت علاقه به کار و تعهد شغلی آنها کاهش می یابد. اما آیا اینکه آوای سازمانی می تواند در کامیابی شغلی نیز مفید و موثر باشد سوالی است که تا به امروز پاسخ درخوری به آن داده نشده است.

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای آوای سازمانی در رفتارهای سازمانی کارکنان می باشد اما اینکه نقش این متغیر در کامیابی شغلی به چه میزان است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می شود که آیا بین آوای سازمانی و کامیابی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۱۶۵ نفر در ۶ مدرسه تشکیل می دهند. به منظور انتخاب نمونه، به جهت محدود بودن و قابلیت دسترسی به کل جامعه آماری، نیازی به نمونه گیری نبوده و سرشماری شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه کامیابی شغلی پوراث و همکاران (۲۰۱۱): در این پژوهش به منظور سنجش کامیابی شغلی، از پرسشنامه کامیابی در کار که بر اساس مدل اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) که توسط پوراث و همکاران (۲۰۱۱) تنظیم و توسط ایمانی و همکاران (۱۳۹۴) ترجمه شده، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که کامیابی شغلی را در دو بُعد «سرزندگی و طراوت» و «یادگیری» می سنجد. در این پرسشنامه برای هر بُعد ۱۲ سوال در نظر گرفته شده است. پاسخ ها روی یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده اند. به طوری که نمره ۱ نشان دهنده کمترین کامیابی شغلی و نمره ۵ نشان دهنده بیشترین میزان کامیابی شغلی می باشد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۵) ۰/۸۱۷ به دست آمده است.

پرسشنامه آوای سازمانی همس (۲۰۱۲): از پرسشنامه آوای سازمانی همس (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه است و آوای سازمانی را در قالب سه بعد تشویق، ایمنی و کارآمدی مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه بر اساس طیف پنجگانه لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق، به طور کامل موافق) است و برای هر زیر مقیاس ۶ سوال در نظر گرفته شده

- 1- Hirschman
- 2- Van Dyne & LePine
- 3- Mowbray
- 4- Hames

است. سوالات ۱ تا ۶ مربوط به تشویق، سوالات ۷ تا ۱۲ مربوط به ایمنی و سوالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به کارآمدی می باشد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش همس (۲۰۱۲) ۰/۹۵ گزارش شده است. پرسشنامه آوای سازمانی در ایران مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است (درخشان، ۱۳۹۶). برای نمونه قنبری، زندی، محمدی و احمدیان فرد (۱۳۹۴) به منظور بررسی اعتبار محتوایی پرسشنامه، به شیوه نمونه گیری در دسترس به نظر هفت نفر از استادان مدیریت دانشگاه های کردستان، بوعلی سینا همدان و خوارزمی تهران استناد شده است. ملاک تأیید اعتبار هر سؤال این بوده که از مجموع هفت نفر، دست کم چهار نفر آن را مناسب ارزیابی کرده باشند. پس از بررسی فرم های روایی، اعتبار محتوایی پرسشنامه های پژوهش تأیید شده است. همچنین در این پژوهش به منظور اطمینان از اعتبار عاملی پرسشنامه ها، روش تحلیل عاملی تأییدی به اجرا درآمد که نتایج نشان داد بارهای عاملی ابعاد هر دو پرسشنامه قابل قبول است. پایایی پرسشنامه آوای سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تأیید شده است. همچنین در پژوهش مفسری و ساکن آذری (۱۳۹۷) پایایی پرسشنامه آوای سازمانی از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ و برای مولفه های تشویق، ایمنی و کارآمدی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۰ و ۰/۷۸ به دست آمده است. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی آوای سازمانی و کامیابی شغلی گزارش شده است:

متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
کامیابی شغلی	آوای سازمانی	۰/۵۴۷**

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین آوای سازمانی و کامیابی شغلی ($r=0/547$ ؛ $p<0/01$) رابطه مثبت و معنی دار برقرار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد از بین آوای سازمانی و کامیابی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از آوای سازمانی و برخوردارند دارای کامیابی شغلی بالایی هستند. در تبیین نقش مثبت آوای سازمانی در پیش بینی کامیابی شغلی می توان گفت برای دستیابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، باید روابط بین مدیران و کارکنان به گونه ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به راحتی و بی دغدغه، ایده ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برون داد سازمان بیان کنند (همس، ۲۰۱۲). از این رو به منظور بهره مندی مفید از نظرها و ایده های کارکنان، باید بستر مناسب و زیرساخت های لازم برای این امر فراهم شود (مفسری و ساکن آذری، ۱۳۹۷). افرادی که نتوانند ایده ها، نظرها و اطلاعات خود را بگویند و سکوت پیشه کنند، اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی می شوند و در نهایت علاقه به کار و تعهد شغلی آنها کاهش یافته و در پی آن کامیابی شغلی کاهش می یابد. آوای سازمانی در واقع مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری ها، سیاست گذاری ها در تمامی سطوح آموزشی، شنیدن ایده ها، نظرات و ... می باشد و از آنجایی که مشارکت یکی از شاخص های ارتقای کامیابی در سازمان می باشد لذا آوای سازمانی می تواند کامیابی شغلی را در پی داشته باشد. بسیاری از کارمندان از سهم کردن دیگران در داده ها و دانش شان خودداری می کنند؛ ممکن است این باور در آنها شکل گرفته باشد که شاید موقعیت فعلیشان در سازمان به خطر بیفتد یا به احتمال زیاد، به عنوان شخص مسئله ساز در سازمان قلمداد شوند و یا ممکن است احساس کنند که پیشنهاد یا نظرشان هیچ تغییری ایجاد نخواهد کرد. افزون بر این، دلایل دیگری هم مثل عدم

اعتماد به نفس کارکنان، صحبت در مورد آن را ریسک قلمداد کردن و ترس از ارتباطات زیان آور در سازمان نیز وجود دارد. با این حال، برخی از کارکنان با نظر جمع موافقت می کنند و خودشان را با نظرات آن ها تطبیق می دهند. به این ترتیب، ارتباطات مبهم می شود. کارکنان دانش و افکار خود را در مورد سازمان به اشتراک نمی گذارند و نسبت به مشکلات بی تفاوت می شوند. این نوعی سکوت سازمانی است (گول و اوزجان، ۲۰۱۲؛ تاسکیران، ۲۰۱۳؛ یالچین و بایکال، ۲۰۱۵) و بدیهی است که در چنین وضعیتی امکان شکل گیری ارتباطات موثر که لازمه کامیابی شغلی است به وجود نمی آید؛ اما زمانی که جو سازمانی (برای نمونه در مدارس) مشوق آوای سازمانی باشد و کارکنان به راحتی و بدون ترس از عواقب اظهار نظر و ایده پردازی بتوانند در اداره امور مشارکت و در برابر تصمیمات و سیاست گذاری ها مخالفت نمایند، چنین جوی قابلیت رشد و توسعه عملکرد شغلی را برای کارکنان فراهم می آورد و کارکنان احساس ارزشمندی و موثر بودن می کنند. گوش سپردن به آوای کارکنان برای سازمانها اهمیت ویژه ای یافته است چرا که از یک طرف ایده ها و نظرات کارکنان می تواند راه گشای بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی و از طرف دیگر منعکس کننده علایق و خواسته های آنها به مدیریت سازمان باشد (دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۳). شغلی معلمی و تدریس همیشه توأم با چالش های و مشکلات متعدد است و بی تردید زمانی که نظام آموزشی دارای چنین شرایطی باشد معلمان می توانند بسیاری از موانع و چالش های کامیابی شغلی خود را به مدیریت سازمان انعکاس دهند و از طریق حذف یا کاهش موانع شغلی، عملکرد وظیفه ای خود را بهبود بخشند. در مقابل اگر معلم سکوت می کند، در واقع از برقراری ارتباطات نامناسب در نظام آموزشی رنج می برد، در نتیجه عملکرد کلی سازمان آسیب می بیند. از دیدگاه اکری و اچرن (۲۰۱۶) هم کارکنانی که درگیر رفتار سکوت سازمانی هستند، گرایش کمی به مشارکت در رفتارهای شغلی دارند و از این طریق موجب کاهش عملکرد آنان می شود. پس می توان نتیجه گرفت که موضوع سکوت سازمانی و ایجاد کردن جوی مناسب برای آوای سازمانی و یافتن راه های رفع سکوت از اهمیت شایانی در مباحث سازمانی معاصر برخوردار بوده و توجه جدی مدیران سازمان را می طلبد. لذا سازمانهای آموزشی برای افزایش سطح کامیابی شغلی معلمان باید شرایط لازم را برای شنیده شدن آوای معلمان تلاش جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن آن داشته باشند.

به طور کلی، از تلویحات مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش آوای سازمانی در کامیابی شغلی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت آوای سازمانی خود مطمئن باشند که کامیابی شغلی شان بهبود می یابد. بدین ترتیب، برای افزایش کامیابی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت آوای سازمانی فراهم نمود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- اشرفی، سکینه و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۶). وظایف مدیران مدارس در جهت تقویت و توسعه کامیابی شغلی معلمان: پژوهشی ترکیبی، *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۱۵(۱)، ۱۹۵-۲۱۵
- اشرفی، سکینه و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۸). شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن، *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳)، ۲۵-۴۸
- ایمانی، حسن؛ قلی پور، آرین و سید جوادین، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدل ویژگی های شغلی بر کامیابی در کار (مطالعه موردی بانک رفاه)، *مجله مدیریت دولتی*، ۷(۴)، ۷۸۳-۸۰۲
- ایمانی، حسن؛ قلی پور، آرین و سید جوادین، رضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه)، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۳)، ۸۲۹-۸۴۷
- درخشان، مژگان. (۱۳۹۶). پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روانشناختی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۳۷-۴۶
- دولان، شیمون و شولر، رندال. (۱۳۹۰). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رایبیز، استیون پی. (۱۳۹۸). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه محمد اعرابی و علی پارسایان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهل و یکم
- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). *مبانی رفتاری سازمانی*، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ شانزدهم
- طبرسا، غلامعلی؛ رضائیان، علی و فلکی، پریسا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان آوای کارکنان و پیامدهای رضایت شغلی به واسطه نقش تعدیلی تبادل رهبر - عضو. *مدیریت دولتی*، ۱۱(۴)، ۶۸۱-۶۶۱
- عالم راثی، آسیه. (۱۳۹۷). نقش خوش بینی سازمانی و آوای سازمانی در عملکرد شغلی دبیران متوسطه شهرستان اردبیل، *پایان نامه کارشناسی/ارشد، رشته مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، نشر روان، چاپ بیست و نهم
- فرخ زاده کلخوران، سهیلا. (۱۳۹۵). بررسی کامیابی شغلی دبیران متوسطه دوره اول ناحیه ۱ شهر اردبیل و عوامل موثر بر آن، *پایان نامه کارشناسی/ارشد، رشته مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ محمدی، محمد فائق و احمدیان فر، سهیلا. (۱۳۹۴). تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد «رویکردی به تعاملات رهبر پیرو»، *مجله مدیریت دولتی*، دوره هفتم، شماره ۴، صص ۸۸۲-۸۶۵
- 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)، ۶۱۹-۶۰۱
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: ترمه، چاپ سوم
- مفسری، سعیده و ساکن آذری، رعنا. (۱۳۹۷). پیش بینی سرمایه اجتماعی بر اساس هوش فرهنگی و آوای سازمانی معلمان زن دوره متوسطه سراب، *پایان نامه کارشناسی/ارشد، رشته مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب
- نقوی مقدم، علیرضا و فهیما، مریم. (۱۳۹۲). بررسی تطبیقی رفتار چندآوایی در سازمان ها (مطالعه موردی: بانک سپه)، دفتر بازرسی و حسابداری بانک سپه، شماره ۱۴۴، صص ۳۵-۴۱
- Abele, A. E. & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4): 733-749.

- Akgunduz Y, Alkan C & Gök Ö A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ben Saad G & Abbas M. (2021). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture, *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218
- Casper, W. J. Harris, C. Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work– family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*. 79 (3), 640-652.
- Constantin, Elena Claudia., Baias, Cosmin Constantin. (2016). Employee Voice –Key Factor in Internal Communication, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191: 975 – 978
- Denison, Daniel (2000). *organizational culture : can it be a key lever for Driving organizational change"*, *International institute for management development, Denison @ imd. Ch*
- Dierdorf, E. C. & Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personal psychology*, 66(3): 687–721.
- Eisenberger R, Armel S, Rexwinkel B, Lynch P D and Rhoades L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 1, 42-51
- Eisenberger, A(2008). Perceived Organizational Support. Retrieved from <http://www.pos.psych.udel.edu/> .
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71, 500–507
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisors’ Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330
- Hames, K.M. (2012). *Employees’ voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes*. Thesis of Bachelor of Psychology (Honors), Murdoch University
- Hardina, D., Middleton, J., Montana, S., & Simpson, R. (2007). An empowering approach to managing social service organizations. New York, NY: Springer.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human services as complex organizations* (5nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jigjiddorj S, Zanabazar A, Jambal T and Semjid B. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment, *International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World (ECCW 2020)*, Support for Start-up Entrepreneurs and Current Trends Strengthening the Competitiveness of Business Entities
- Lewis, J. A., Packard, T. R., & Lewis, M. D. (2012). *Management of human service programs*. Belmont, CA: Brooks/Cole.

- Meng J & Berger BK. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust, *Public Relations Review*, 45, 64-75
- Moasa, Horia .(2014). Struggling for Organizational Identity: Employee Voice and Silence, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92 :574 – 581
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. (2016). An integrative review of employee voice: identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 382-400
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. & Grannet, F.G. (2011). Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2): 250-275.
- Qiu,T, Yang Y, Liu C, Tian F, Gu Z, Yang S, Wu W & Wu H. (2020). The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: A cross-sectional study, *Journal of Affective Disorders*, 265, 85-90
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. (15 Edition). New Jersey: Prentice Hall
- Sapta, KS, Muafi M & Setini NM. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic, / *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505
- Spreitzer, G. M. & Sutcliffe, K. (2007). *Thriving in organizations*, In D. Nelson & C. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior*: 74-85. Thousand Oaks, CA: Sage
- Spreitzer, G. M., A., C., & Stevens, F. (2008). Thriving at work: A construct validation, working paper, *University of Michigan Ross School of Business*.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5): 537–549.
- Spreitzer, G., Porath., C. L. & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: how to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*. 41(2): 155- 162.
- Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mental health and child welfare agencies, *Children and Youth Services Review*, 108, 104600
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Weng, R., Huang, C., Tsai, W., Chang, L., Lee, M., & Lin, S. (2018). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10(1), 240–249.