

# نقش آوای سازمانی در پیش بینی هوش معنوی و شادکامی معلمان

صدیقه دودانگه بالا خانی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مشاوره مدرسه، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

**مقدمه:** معلمان علی رغم مشکلات محیط کار آنرا ترک نکرده اند و درصدد تغییر آن برآمده اند که مفهوم آوای سازمانی از آن استنتاج می شود که عوامل مختلفی در این امر سهیم هستند. مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش آوای سازمانی در پیش بینی هوش معنوی و شادکامی معلمان انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده توصیفی- همبستگی برای انجام این تحقیق استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه معلمان مدارس شاهد ناحیه ۳ کرج به تعداد ۱۳۴ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه گیری تصادفی ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های آوای سازمانی زهیر و اردوغان (۲۰۱۱)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، شادکامی آکسفورد (۱۹۸۹) استفاده شد. پایایی پرسش نامه ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تایید شد و روایی سازه آنها توسط تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. از روش های آمار استنباطی از نوع پارامتریک، از قبیل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کمک نرم افزار لیبزرل جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است.

نتایج: آوای سازمانی با هوش معنوی و شادکامی رابطه دارد و درصد رابطه آوای سازمانی با هوش معنوی بیشتر از شادکامی است.

بحث: آوای سازمانی در پیش بینی هوش معنوی و شادکامی معلمان نقش دارد.

واژه های کلیدی: آوای سازمانی، هوش معنوی، شادکامی، معلمان

The role of organizational voice in predicting teachers' spiritual intelligence and happiness

Despite the problems of the workplace, teachers have not left it and have tried to change it. The concept of organizational voice is inferred from it that various factors contribute to this. The present study aimed to investigate the role of organizational voice in predicting teachers' spiritual intelligence and happiness. Method: The present study has been used for this purpose in terms of applied purpose and in terms of collecting descriptive-correlation data. The statistical population of the present study included all teachers in control schools of District 3 of Karaj with 134 students who were selected using Cochran's formula by random sampling of 100 people. Zuhair and Erdogan (2011) Organizational Voice Questionnaire, King Spiritual Intelligence (2008), and Oxford Happiness (1989) questionnaires were used to collect data. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha coefficient and their construct validity was confirmed by confirmatory factor analysis. Parametric inferential statistical methods such as Kolmogorov-Smirnov test have been used to ensure the normality of the data and structural equation modeling and path analysis using LISREL software to analyze the data.

Organizational voice, spiritual intelligence, happiness, teachers

در سال ۱۹۷۰ هیرچمان<sup>۱</sup> برای نخستین بار اصطلاح آوا را مطرح نمود و این مفهوم را به صورت «هرگونه تلاش برای تغییر، به جای فرار از مسائل قابل اعتراض» تعریف کرد. او اظهار داشت که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان ناراضایتی خود واکنش نشان می‌دهند برخی از پژوهشگران آوا را به صورت فرصتی برای بیان دیدگاه‌ها به تصمیم‌گیرندگان تعریف نموده در حالی که برخی دیگر آن را منحصراً واکنشی به ناراضایتی شغلی دانسته‌اند (لیو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) برخی از محققان نیز اهداف گسترده‌تری را برای رفتار آوای کارکنان برشمرده‌اند. به عقیده تراویس و سایرین<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادات به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی می‌باشد. آرمسترانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) عنوان می‌نماید که کارکنان چهار هدف خاص را در مقابل بروز رفتار آوا دنبال می‌کنند: (۱) بیان ناراضایتی خود از مدیریت یا سازمان (۲) نشان دادن همبستگی جمعی با همکاران به مدیریت (۳) مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران (۴) حفظ روابط متقابل بین کارفرما و کارکنان. ویلیکسون و همکاران (۲۰۱۴) مطرح کردند، آوای سازمانی روشی است که از طریق آن کارکنان به طور مستقیم و غیر مستقیم بر روی فعالیتهای سازمان تاثیر می‌گذارند که این امر بر روی میزان کارایی مدیران و صاحب منصبان نیز تاثیر گذار است. کریستوفر (۲۰۱۸) با توجه به خصوصیات کارکنان و ماهیت کار نوع آوای کارکنان با یکدیگر فرق می‌کند. باری و همکاران (۲۰۱۸) مطرح کردند که آوای سازمانی این است که کارکنان ایده‌ها و نظرات خود را اعلام می‌کنند و مدیران آنها را به کار می‌گیرند و نوع آوا بستگی به رفتاری فردی و جمعی و نقشهای بیرونی و تمییز دهنده دارد. اتحادیه‌ها، شوراهای کاری و روش رسیدگی به شکایات بر روی آوای سازمانی تاثیر دارد.

آوای سازمانی انواع مختلف دارند: آوای دوستانه: اکثریت قریب به اتفاق نظرات پژوهشگران در مورد آوا، آن را به عنوان رفتاری با نیت و قصد مثبت در نظر می‌گیرند. (دبیجو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). آوای تدافعی: این رفتارها شامل تغییر مسیر توجه، سرزنش و ملامت به سوی دیگران، معذرت‌خواهی، توجیه و انکار کردن بعنوان استراتژی‌های خودحفاظتی است که در آنها آوا بعنوان واکنشی به احساس ترس و تهدید بروز می‌کند. (موریسن و میلیکن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰). آوای مطیع: آوای مطیع با توجه به انگیزه‌های بوجودآورنده آن، بیان ایده‌ها، اطلاعات و نظرات بر

1 . Hirschman

2 . Liu et al

3 Travis et al<sup>۰</sup>

4 . Armstrong

5 . Deibjuo et al.

6 . morrison , milliken

اساس احساس تسلیم است. ( اوری و کوینانس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). رجبی شیرکوهی و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند بین سکوت و آوای سازمانی و پیشرفت کارکنان در سازمانهای خصوصی دارای استراتژی ثانویه رابطه معناداری وجود دارد.

کارکنان با آوای سازمانی و یا مشارکت در تصمیم گیری باعث می شوند که استرس ناشی از انتظارات مبهم و دائماً در حال تغییر مدیریت، کاهش یابد، انگیزه برای انجام کار درست افزایش پیدا کند تا نهایتاً به سطح مناسبی از شادکامی دست یابند، (ونداین و همکاران، ۲۰۰۳). علاوه بر این از جمله عناصری که باعث می شود تا کارکنان از ناهنجاری، استرس و احساس فرسودگی شغلی رنج برده و از انگیزه پایینی برخوردار شوند، نبود محیط کاری شاد و رضایت بخش و همچنین عدم تمایل کارکنان برای تسهیم اطلاعات و نظرها و در نهایت، نفوذ فرهنگ سکوت در سازمان - فقدان آوای سازمانی- است (صیادی، ۱۳۹۴). از دیگر سو نتایج برخی از پژوهش های انجام شده در حوزه عوامل موثر و پیامدهای آوای سازمانی نشان داده است که آوای سازمانی به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی مختلفی مربوط می شود. به نوعی این عوامل سبب بروز آوا در سازمان می شوند (افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد؛ ۱۳۹۱).

## روش

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه «معلمان مدارس شاهد ناحیه ۳ کرج» می باشند که تعداد آنها برابر با ۱۳۴ نفر است. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه است که در ادامه به معرفی آنها پرداخته شده است.

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: این پرسشنامه استاندارد بوده و دارای با ۲۹ سوال و پنج مولفه رضایت، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت نفس است. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۹ توسط آرجیل، مارتین و کراسلند ساخته شد. شیوه ساخت آن به این گونه بود که این پژوهشگران از طریق رایزنی با آرون تی بک، جملات مقیاس افسردگی بک را وارونه کردند و ۲۱ گویه به دست آمد. سپس ۱۱ ماده به این ۲۱ ماده افزوده شد و در نهایت با بررسی های نهایی مقیاس ۲۹ گویه ای پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) پدید آمد. همچنین در سال های بعد این پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) دارای ۲۹ گویه است که هر گویه شامل ۴ عبارت است که عبارت اول نمره صفر، عبارت دوم نمره ۱، عبارت سوم نمره ۲ و عبارت چهارم نمره ۳ می گیرد. در نهایت فرد نمره ای بین ۰ تا ۸۷ به دست می آورد که نمره بالاتر نشانه شادکامی بیشتر است. ه منظور بررسی اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد، آرجیل، (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ برای کل فهرست برابر با ۰/۹۱ بود. اند.

پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸): این پرسشنامه در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ (SISRI) که نام انگلیسی آن است، در راستای بررسی هوش معنوی تدوین شده است، استاندارد بوده و دارای ۲۴

سوال است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) دارای ۲۴ ماده بوده و هدف آن سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) می باشد. در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد.

پرسشنامه آوای سازمانی زهیر و اردوقان (۲۰۱۱): این پرسشنامه توسط زهیر و اردوقان در سال ۲۰۱۱ تدوین شده است، پرسشنامه استاندارد بوده و دارای ۱۵ سوال و سه خرده مقیاس آوای مطیع، آوای تدافعی، آوای نوع دوستانه است. از طریق طیف ۵ درجه ای لیکرت سنجیده میشود بدین صورت که امتیاز ۱ با واژه "کاملاً مخالفم"، امتیاز ۲ با واژه "مخالفم"، امتیاز ۳ با واژه "نظری ندارم"، امتیاز ۴ با واژه "موافقم" و امتیاز ۵ با واژه "کاملاً موافقم" برابر است. سوالات ۱ تا ۵ پرسشنامه مربوط به بعد آوای مطیع، سوالات ۶ تا ۱۰ مربوط به بعد آوای تدافعی و سوالات ۱۱ تا ۱۵ مربوط به آوای نوع دوستانه می باشد. برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد را با هم جمع نمائید. امتیازات بالاتر در هر بعد، نشان دهنده گرایش بیشتر فرد پاسخ دهنده به سوی آن آوا خواهد بود و برعکس. روایی این پرسشنامه در پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از نظر اساتید روایی محتوای این مقیاس تایید گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می شود. در این پژوهش آلفای کرونباخ پرسشنامه ها بدین قرار است: آوای سازمانی ۰،۸۶، هوش معنوی: ۰،۹۳، شادکامی ۰،۹، بدست آمد.

#### یافته ها

از آنجایی که در این پژوهش جهت آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری مبتنی بر کواریانس (CBSEM) (استفاده از نرم افزار LISREL) استفاده گردیده است. باید پیش فرض های استفاده از این روش مورد بررسی و تایید قرار گیرد. پیش فرض ها در CBSEM مبتنی بر روش های حداکثر درست نمایی (ML) و کمترین مربعات تعمیم یافته<sup>۸</sup> (GLS)، توزیع نرمال و وجود متغیرهای فاصله ای است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). از اینرو جهت استفاده از نرم افزار لیزرل ضروری است که نرمال بودن توزیع داده های گرد آوری شده مورد بررسی قرار گیرد. جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون

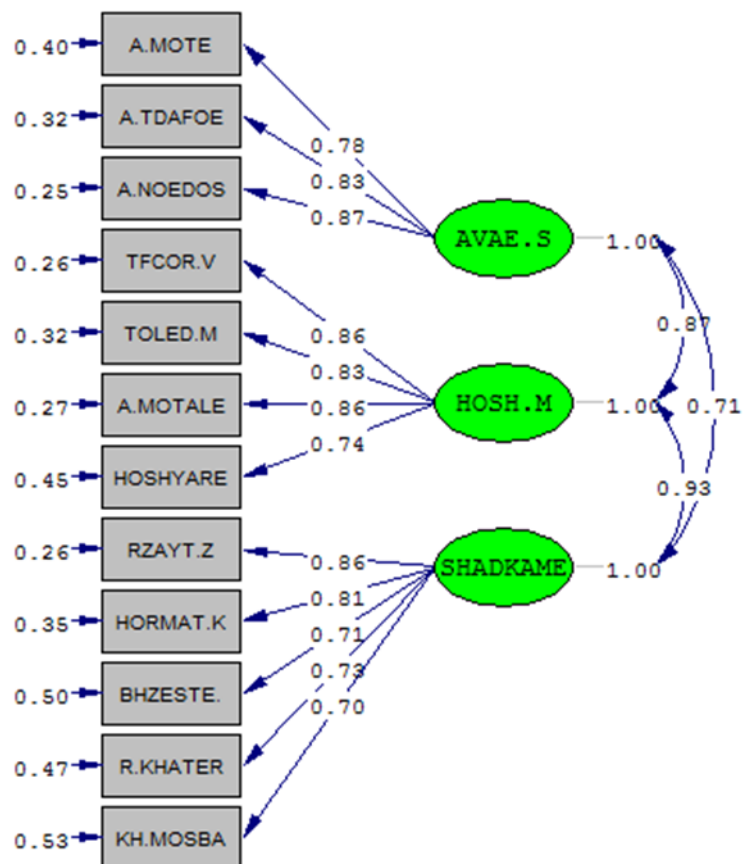
8. Genalalized Least Squares

کولموگروف اسمیرنوف (KS) استفاده گردید. که نتایج حاصل از آن‌ها که با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه گردیده در جدول (1) گزارش گردیده است.

جدول (1): نتایج آزمون کلموگراف- اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده های پژوهش

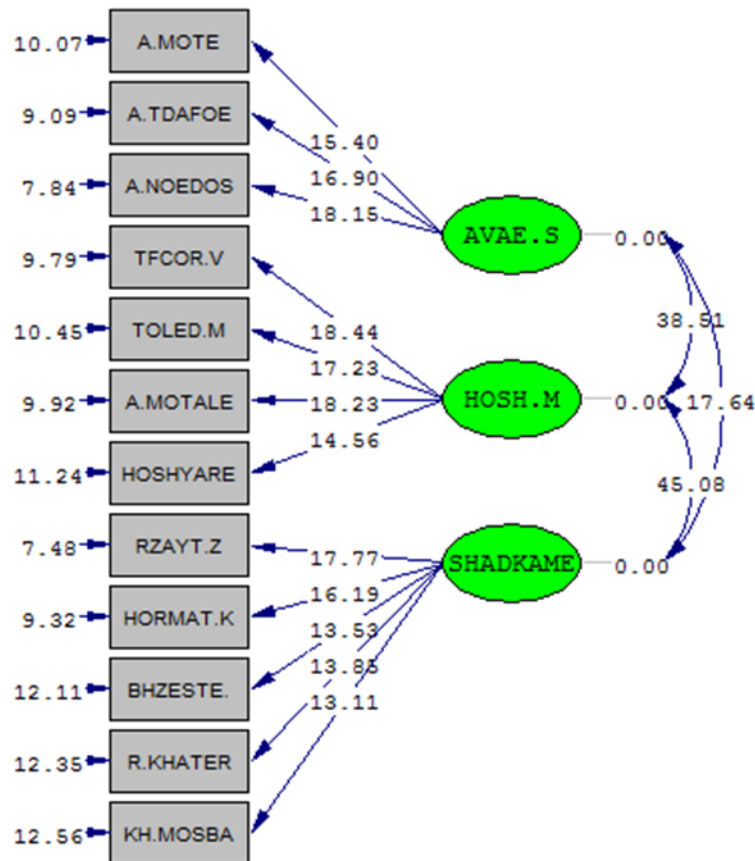
متغیر	شادکامی	هوش معنوی	آوای سازمانی
Z	۰/۵۴	۱/۰۷	۰/۸۶
Sig	۰/۹۳	۰/۱۹	۰/۴۴
N	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با سطح خطای ۵% تست گردید. در این شرایط می‌توان گفت که چنانچه سطح معنی‌داری در این آزمون بیشتر از ۵% باشد، می‌توان داده‌ها را نرمال فرض کرد



Chi-Square=81.43, df=51, P-value=0.00358, RMSEA=0.023

در صورتی که ضریب رابطه بالاتر از ۰/۴ باشد، می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. که همانطور که از نتایج حاصل نشان داده شده در شکل (2) مشخص است تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی بالای ۰/۴ می‌باشد.



Chi-Square=81.43, df=51, P-value=0.00358, RMSEA=0.023

مدل اعداد معناداری یا همان T-value که در شکل (3) نمایش داده شده است میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱,۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. همانطور که در شکل زیر مشخص است تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می‌باشند.

مدل حاضر در تحلیل عاملی تاییدی بر اساس مهم‌ترین شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول (4) آورده شده است.

شاخص های برازش		مقادیر مناسب	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
$\chi^2/df$	تقسیم کای-مربع بر درجه آزادی	$\leq 3$	$\leq 2$	۱/۵۹	برازش مناسب
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$\leq 0/1$	$\leq 0/08$	۰/۰۲۳	برازش مناسب
Normed Fit Index (NFI)	شاخص برازش نرم	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	۰/۹۰	برازش مناسب
Non-Normed Fit Index (NNFI)	شاخص برازش غیر نرم	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	۰/۹۱	برازش مناسب
Comparative Fit Index (CFI)	شاخص برازش مقایسه ای	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	۰/۹۴	برازش مناسب
Incremental Fit Index (IFI)	شاخص برازش افزایشی	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	۰/۹۳	برازش مناسب
Goodness of Fit Index (GFI)	شاخص نیکویی برازش	$\geq 0/9$	$\geq 0/95$	۰/۹۶	برازش مناسب
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	$\geq 0/8$	$\geq 0/9$	۰/۹۲	برازش مناسب

جدول (۴): بررسی شاخص های برازش

جدول (5): ارتباط بین آوای سازمانی با هوش معنوی و شادکامی معلمان

ردیف	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	تعداد	معناداری	همبستگی پیرسون
۱	آوای سازمانی	هوش معنوی	۱۰۰	۰/۰۰۱	۰/۷۵
۲	آوای سازمانی	شادکامی معلمان	۱۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۳

نتایج جدول (5) نشان می دهد که در مجموع بین آوای سازمانی و هوش معنوی ارتباط مثبت و معنادار ۰/۷۵ وجود دارد. همچنین بین آوای سازمانی و شادکامی معلمان ارتباط مثبت و معنادار ۰/۴۳ وجود دارد

جدول (6) خلاصه الگوی رگرسیون برای متغیر آوای سازمانی

مدل	r	R <sup>2</sup>	Std. error
آوای سازمانی- هوش معنوی	۰/۷۵	۰/۵۴	۰/۳۳
آوای سازمانی- شادکامی معلمان	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۴۵

با توجه به جدول (6) ضریب رگرسیون بین آوای سازمانی با هوش معنوی و شادکامی معلمان، به ترتیب معادل ضریب تعیین ۰/۵۴ و ۰/۲۱ است که نشان می دهد؛ آوای سازمانی به طور کلی توانسته است، ۰/۵۴ از تغییرات هوش معنوی و ۰/۲۱ از تغییرات شادکامی معلمان را تبیین کنند. بنابراین، فرض صفر، که وجود پیش بینی هوش معنوی و شادکامی معلمان توسط آوای سازمانی را نشان می داد، تایید شده و فرض مقابل رد می شود.

جدول (5): ارتباط بین مولفه های آوای سازمانی با هوش معنوی

ردیف	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	تعداد	معناداری	همبستگی پیرسون
۱	آوای مطیع	هوش معنوی	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۳
۲	آوای تدافعی	هوش معنوی	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۵
۳	آوای نوع دوستانه	هوش معنوی	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۸

نتایج جدول (5) نشان می دهد که در مجموع بین سه مولفه آوای سازمانی شامل: آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه و هوش معنوی به ترتیب ارتباط مثبت و معنادار ۰/۷۱، ۰/۷۱ و ۰/۷۱ وجود دارد.

جدول (6): ارتباط بین مولفه های آوای سازمانی با شادکامی معلمان

ردیف	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	تعداد	معناداری	همبستگی پیرسون
۱	آوای مطیع	شادکامی معلمان	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۵
۲	آوای تدافعی	شادکامی معلمان	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۳
۳	آوای نوع دوستانه	شادکامی معلمان	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۴

نتایج جدول (6) نشان می دهد که در مجموع بین سه مولفه آوای سازمانی شامل: آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه و شادکامی معلمان به ترتیب ارتباط مثبت و معنادار ۰/۷۱، ۰/۷۱ و ۰/۷۱ وجود دارد.

جدول (7): نتایج رگرسیون چند گانه برای پیش بینی شادکامی معلمان از طریق مولفه های آوای سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد B	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
			B	Std.error	

۰/۰۰۰	۳/۶۵		۱/۶۲	۰/۴۳	مقدار ثابت	آوای سازمانی
۰/۰۱	۱/۴۱	۰/۱۶	۱/۱۷	۰/۱۲	آوای مطیع	
۰/۰۲	۱/۳۷	۰/۱۵	۱/۰۴	۰/۱۲	آوای تدافعی	
۰/۰۶	۲/۸۳	۰/۳۹	۱/۳۴	۰/۱۲	آوای نوع دوستانه	

نتایج رگرسیون جدول (۷). نشان می دهد که سه مولفه آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه به ترتیب، با مقدار بتای ۰/۱۶ ، ۰/۱۵ و ۰/۳۹ توان و قدرت ایجاد کردن شادکامی معلمان را دارند. بنابراین، فرض صفر، که وجود پیش بینی شادکامی معلمان توسط مولفه های آوای سازمانی را نشان می داد، تایید شده و فرض مقابل رد می شود.

#### بحث و نتیجه گیری

توباق<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۱) دریافته اند که بین آوای سازمانی و معنویت در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد. دعایی و همکاران (2012) دریافته اند که معنویت در محیط کار با آوای سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه دارد. والابه<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۴) تسهیلات معنوی محیط کار بر روی آوای سازمانی موثر است. نایت<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) دریافته اند که آوای عاطفی سازمانی بر نیروی کار و شادی آنها موثر است.

آوای رفتاری ماهیتی حمایت کننده دارند و نقشهای آینده و اتفاقات دیگر را رقم می زنند و بر روی ابداعات و خلاقیت های سازمانی موثر هستند (رباب<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). آوای سازمانی کارکنان بر روی شادی آنها تاثیر گذار است (زو<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بین عواطف مثبت مثل شادی، آرامش با آوای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (مادرید<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۰). هاراکان<sup>۱۵</sup> و همکاران (۲۰۲۰) دریافته اند که بین آوای سازمانی و شادکامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. زاکارایا<sup>۱۶</sup> و همکاران (۲۰۲۰) مطرح کردند، سبک رهبری معنوی به نیروی کار انگیزه می دهد و بر روی آوای سازمانی کارکنان موثر است. نتایج تحقیق حاصل نیز نقش آوای سازمانی را در پیش بینی هوش معنوی

<sup>9</sup> baugh

<sup>10</sup> valabeh

<sup>11</sup> knight

<sup>12</sup> Rubbab

<sup>13</sup> Xu

<sup>14</sup> Madrid

<sup>15</sup> Harakan

<sup>16</sup>

و شادکامی معلمان تایید می کند و طبق نتایج تحقیق درصد رابطه هوش معنوی با آوای سازمانی بیشتر از درصد رابطه آن با شادکامی بود

از این رو به نظر می رسد در دنیای امروزی، سازمانی که معلمان آن از هوش معنوی بالا برخوردارند؛ فضای مثبت و سازنده ای دارد و علاوه بر بحث هایی که در تبادل افکار و خواسته ها صورت می گیرد، حس احترام بالایی بین معلمان وجود دارد و هر کس آماده است که در شرایط مورد نیاز به کمک دیگران برود. بدیهی است که چنین سازمانی مستقیم به سوی موفقیت پیش می رود، از مهمترین نکاتی که در این زمینه مطرح است، چگونگی حصول شادکامی، تقویت آن و عوامل تاثیر گذار بر دستیابی به این نیاز حیاتی است. در این زمینه، گوش سپردن به آوای معلمان برای سازمان ها اهمیت ویژه ای یافته است، در پایان به صورت کلی پیشنهادات زیر به مسئولین در نمونه مورد بررسی ارائه می گردد:

پیشنهاد می شود که مدیران مربوطه برای بروز آوا در سازمان و در بین معلمان، به آموزش ارتباطات اثربخش و همچنین به وجود آوردن ایجاد احساس تشریک مساعی و نوع دوستی که معلمان بتوانند به راحتی به بیان راه حل هایی برای تغییر به منظور سود رساندن به سازمان ارائه دهند. به مدیران مربوطه پیشنهاد می شود، انگیزش معلمان و نیز حمایت از آنان در محیط سازمانی در اولویت کاری رهبران سازمان باشد، چراکه این دو متغیر تاثیر زیادی در ارائه دیدگاه و نظرات کاری معلمان در محیط سازمان به تقویت روابط غیر رسمی بین معلمان و همسو نمودن اهداف آنها با اهداف سازمان پردازند. مدیران مدارس جلساتی را با حضور معلمان برگزار کنند و در این جلسات نظرات آنها را خواسته و این ذهنیت را در آنان ایجاد کنند که نقش مهمی در سازمان دارند. به طرح های فیزیکی در مدارس توجه کنند، به گونه ای که تعاملات بین واحدها، کارکنان و معلمان را دشوار نسازد تا تعامل در میان مرزهای رسمی سازمان آسان تر شود، مثل استفاده از دفاتر باز. به کارگیری دیدگاه و نظرات مفید معلمان در امور سازمانی و نیز تحریک و تشویق آنان به ارائه دیدگاه از سوی رهبران و در صورت لزوم ارتقای جایگاه فعلی آنان با توجه به مفید بودن ایده و نظرات آنان، عاملی اساسی در توسعه آوای سازمان و پیشبرد اهداف آن است. به منظور رشد هوش معنوی معلمان، به عواطف و احساسات آن ها توجه بیشتری شود. به عنوان مثال گوش دادن به مشکلات کاری، دغدغه های مالی، مسائل خانوادگی و سایر مواردی که به تسکین و آرامش معلمان کمک می کند.

منابع

افخمی اردکانی، مهدی و خلیلی صدرآباد، افسر (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی، پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۱۸، ص ۸۴-۶۵.

رجبی پور شیرکوهی، فریبرز و همکاران (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سکوت و آوای سازمانی بر حرکت سلسله مراتبی کارکنان در بانکهای خصوصی دارای استراتژی ثانویه بامرگرو مشولم. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵ شماره ۵۴ (۱۴۰۰)، صفحه ۱۴۶-۱۶۷.

زارعی متین، حسن، احمدی زهرانی، مریم، امینی، علی رضا، نیک مرام، سحر، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع) سال هفتم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۲۲)، زمستان ۱۳۹۴: صص ۱۶۷-۱۹۰.

صیادی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه رازی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

## References

Armstrong , P. (2007). Host specialization among wood-decay polypore fungi in a caribbean Caribbean mangrove forest. *Biotropica* 34:396-404.

Adnan,N & etal(2020) Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates? *Cogent Business & Management*. Volume 7, 2020 - Issue 1

Barry,M & etal(2018). Employee voice: conceptualisations, meanings, limitations and possible integration. *The Routledge Companion to Employment Relations*Publisher: routledge

Doaie,H & etal(2012). The impact of spirituality at work on organizational citizenship behavior with emphasis on organizational commitment. *Transformation Management Journal*. [Volume 4, Issue 8 - Serial Number 8](#) · Pages 29-51

Harakan,A & etal(2020). Role of the Integral Leader towards the Employee Voice and Wellbeing: A Mediated Research Framework. *Asian Administration & Management Review*, Vol. 3, No. 1, 2020

Cooper, Christopher A. Encouraging civil servants to be frank and fearless: Merit recruitment and employee voice(2018). *Public Admin.*; 96: 721– 735. <https://doi.org/10.1111/padm.12548>

Knight,A & etal(2018). Organizational Affective Tone: A Meso Perspective on the Origins and Effects of Consistent Affect in Organizations. *The Academy of Management Journal* 61(1):amj.2016.0671DOI:10.5465/amj.2016.0671

Liu AR, Chen SC, Lin XM, Wu SY, Xu T, Cai FM, Raesh J (2010). Endophytic Pestalotiopsis species spp. associated with plants of Palmae, Rhizophoraceae, Planchonellae and Podocarpaceae in Hainan, .China. *Afr. J. Microbiol. Res.* 4:2661-2669

Madrid,H.P(2020). Emotion Regulation, Positive Affect, and Promotive Voice Behavior at Work. *Front Psychol.* 2020; 11: 1739

Morrison, E. W., Milliken, F. J. (2005). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706–25

Rubbab,U & Nagvi,M(2020). Employee voice behavior as a critical factor for organizational sustainability in the telecommunications industry. PLoS One. 2020; 15(9): e0238451

Travis, D. J., Gomez, R. J., & Barak, M. E. M. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(10), 1831-1841.

Toumbaugh & etal(2011). Spiritual expression at work: Exploring the active voice of workplace spirituality. [International Journal of Organizational Analysis](#) 19(2):146-170

DOI:[10.1108/19348831111135083](https://doi.org/10.1108/19348831111135083)

Van Dyne, L.; Ang, S., & Botero, I. (2003). conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40, 1360-1392.

Valabeh,P & etal(2014). Workplace Spirituality Facilitation: A Person–Organization Fit Approach.*Journal of Human Values*,20(2),193-207

Wilkinson A.Dundon ,Donaghey J and R.Freeman (2014) *The Handbook of employee voice*, Elgar

Xu ,J & etal(2020) Voice More and Be Happier: How Employee Voice Influences Psychological Well-Being in the Workplace.*International journal health promotion*. DOI:[10.32604/IJMHP.2021.013518](https://doi.org/10.32604/IJMHP.2021.013518)

Zehir, C. & Erdogan, E. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. 7th International Strategic Management Conference.

Zakkariya ,KA ,& etal(2020). Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behavior. [Journal of Management Development](#) ahead-of-print(ahead-of-print).DOI:[10.1108/JMD-05-2019-0182](https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0182)

