

پیش بینی آوای سازمانی بر اساس رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های منطقه ۳ کشور

رضا بخشی^۱

دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق پیش بینی آوای سازمانی بر اساس رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی اجرا گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های منطقه ۳ کشور می باشند. از کارکنان این ادارات به تعداد ۱۲۳۶ نفر، با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پژوهش شامل پرسش نامه استاندارد آوای سازمانی (هامس، ۲۰۱۲)، پرسشنامه رفتار سیاسی (کاسمار و کارلسن، ۱۹۹۷) و پرسشنامه فضیلت سازمانی (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲) می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون و به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی پیش بین مناسبی برای آوای سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان هستند ($p < 0/05$). مدیران در راستای ایجاد آوای سازمانی متأثر از عدم رفتار سیاسی نامناسب و فضیلت سازمانی این اطمینان را ایجاد نمایند که کارکنان بدون اینکه ترس و نگرانی از انتقام سرپرست مستقیم داشته باشند، به بیان انتقادهای سازنده بپردازند و با ایجاد احساس هدفمندی در کار کردن و ایجاد محیطی پر از اعتماد و صداقت، از طریق ایجاد وفاداری، به ایجاد آوای سازمانی و ارائه آزادانه پیشنهادهای سازنده برای توسعه اداره ورزش و جوانان کمک نمایند.

واژگان کلیدی: آوای سازمانی، رفتار سیاسی، فضیلت سازمانی، ورزش و جوانان

^۱ نویسنده مسئول: pajohesh_ard045@yahoo.com

نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و مدیریت بر نیروی انسانی و گروه‌های سازمانی مهم‌ترین عامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری است (رستمی، ۱۳۹۲). عوامل مختلفی می‌توانند دستیابی به عملکرد مؤثر و بهره‌وری در سازمان را به تأخیر انداخته یا مانع از دستیابی به موفقیت گردند. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات و فقدان آن چیزی است که پژوهش‌گران آن را نبود آوای سازمانی نام نهاده‌اند که عبارت است از: خودداری از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی (کشتگر، ۱۳۹۶). سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها می‌باشد، اما با این حال تحقیقات چندان گسترده‌ای پیرامون آن صورت نگرفته است. نبود آوای سازمانی، می‌تواند اثرات مضر را بر فرایند تصمیم‌گیری و تغییر داشته باشد. چنانچه پندر و هارلوس (۲۰۰۱) بیان می‌کنند، سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی بی‌عدالتی در آن‌ها وجود دارد، جوی را پرورش می‌دهند که افراد را از اظهار نظر در مورد مسائل منصرف می‌سازد و باعث می‌گردد که آن‌ها از بیان ایده‌ها و نظراتشان منصرف گردند (Pinder & Harlod, 2001). همس^۴ (۲۰۱۲) در پژوهشی که به درک کارکنان از آوای سازمانی و اهمیت رفتار آوایی برای سازمان پرداخته است، نشان داد نتایج 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 (Hames, 2012).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد وقتی سرپرستان یا مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود از زیردستان نظرخواهی می‌کنند و به خواسته‌ها یا نظرهایشان احترام می‌گذارند، در کارکنان انگیزه ایجاد می‌شود و نگرش و رفتار آنها بهبود می‌یابد (Kuvaas & Dysvik, 2010) در عصر حاضر گوش سپردن به آوای کارکنان برای سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است. طبق پژوهش‌های انجام شده، آوای کارکنان می‌تواند نتایج مثبت بر عملکرد کارکنان بر جای بگذارد. از طرف دیگر نبود آن نیز نتایج و آثار منفی در پی خواهد داشت (Gambarotto, 2010). محققان همواره در قالب مفاهیم مختلف بر اهمیت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ابراز نظراتشان به واسطه بررسی آثار و نتایج مثبت آن تأکید نموده‌اند. آن‌ها هم چنین عوامل تسهیل‌کننده اظهار نظر توسط کارکنان را بررسی نموده‌اند (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۱). لذا می‌توان گفت جو سازمانی، فرهنگ، سبک رهبری، نوع مدیریت و حتی سیاستی که مدیران در سازمان به کار می‌گیرند می‌تواند در گرایش کارکنان به ابراز نظر و ارائه ایده‌ها مثرتر واقع گردد.

حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند، باوری است مبتنی بر این‌که سازمان تا چه حد از همکاری‌هایشان قدردانی می‌کند و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد (پورگنجی و کفاش‌پور، ۱۳۹۵)؛ که این می‌تواند خود به خود باعث شود تا نیروی انسانی نسبت به سازمان حساس باشد و تلاش نمایند با ایده‌های خود برای سازمان مفید باشد که این خود مطلوب هر سازمانی است (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۲). در سال ۱۹۷۰ هیرچمان^۵ 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 نارضایتی خود واکنش نشان می‌دهند. آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راه‌کارها و پیشنهادها به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا ریزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی می‌باشد (Travis, 2011).

محققان همواره در قالب مفاهیم مختلف بر اهمیت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ابراز نظراتشان به واسطه بررسی آثار و نتایج مثبت آن تأکید نموده‌اند. آن‌ها هم چنین عوامل تسهیل‌کننده اظهار نظر توسط کارکنان را بررسی نموده‌اند (دوستار و

² Organizational Voice

³ Organizational Silence

⁴ Hames

⁵ Hirschman

همکاران، ۱۳۹۵). زمانی که کارکنان به این باور برسند که می‌توانند با ابراز نظر و ایده‌های خود تغییرات مهمی در محیطشان ایجاد کنند با بیان آن‌ها سازمان خود را بهره‌مند خواهند کرد. سازمان‌ها با داشتن چنین نیروهایی می‌توانند از مزایای بسیاری برخوردار شوند و در واقع داشتن نیروی انسانی که نسبت به سازمان حساس باشد و تلاش نمایند با ایده‌های خود برای سازمان مفید باشد، مطلوب هر سازمانی است؛ اما آوای سازمانی مفهوم گسترده‌ای است که ابعاد و انواع مختلف آن بررسی شده است. این مفهوم الزاماً به معنای بیان نظرات مثبت توسط کارکنان نیست و برخی از ابعاد آن می‌تواند رفتار مخرب و زیان‌آور تلقی گردد. در نتیجه در تحقیقات مربوط به آوای سازمانی باید بررسی شود که چه متغیرهایی می‌تواند ابعاد مثبت آوای سازمانی را در کارکنان تقویت نموده و ابعاد منفی آن را از بین ببرد (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۲). افراد در سطوح سازمانی مختلف، به صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد. لذا هر فرد به منزله سیاست‌مدار در سازمان عمل می‌کند. رفتار سیاسی پدیده‌ای متعارف و معمول در سازمان است (دانایی فر و هم‌کاران، ۲۰۱۰). بر اساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به طور اداری تأیید نمی‌شود یا به طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینه سازمان یا اعضای اوست (Ferris, 2012). می‌توان گفت که فعالیت سیاسی در همه تعاملات به طور ذاتی وجود دارد، بنابراین به عنوان یک عنصر تشکیل‌دهنده سازمان محسوب می‌شود (درگاهی، ۱۳۹۱). برخی از دانشمندان بیان می‌دارند که مدیران موفق باید سیاستمداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آن‌ها داشتن رفتار سیاست‌مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی می‌پندارند. بر اساس تحقیقات انجام شده، رفتار سیاسی بر رضایت شغلی، عمل کرد سازمان و بهره‌وری تأثیر دارد (زارعی متین، ۱۳۸۱).

در طول بیشتر از سه دهه رفتار سیاسی در سازمان حوزه پژوهش مهمی بوده است. چنانچه کرمی و یوسفی (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان ارتباط اعتماد بین فردی در محل کار و رفتار سیاسی با سکوت سازمانی به این نتیجه رسید که ارتباط منفی و معناداری بین اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی و سکوت وجود دارد (کرمی و یوسفی، ۱۳۹۱). کارکنان هنگامی که درباره رفتار سیاسی در محیط کار سوال می‌شود، اغلب آن‌را به رفتارهای خویش خدمتی مرتبط می‌کنند و به عنوان پدیده‌ای کثیف در نظر می‌گیرند که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند. ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد. بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. (سید نظری و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. اگر کارمند شایسته احساس کند سیاست‌های سازمانی او را فریب داده است، ممکن است واکنش‌های منفی مانند نارضایتی، دلسردی، اضطراب و جابه‌جایی نشان دهد. براساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به طور اداری تأیید نمی‌شود یا به طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینه سازمان یا اعضای اوست (Travis, 2012).

رفتار سیاسی می‌تواند جنبه‌های مثبت و منفی داشته باشد. بعد منفی رفتار سیاسی در قالب دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی و میل به در نظر گرفتن بیش‌تر موقعیت‌ها در قالب اصطلاح‌های برد - باخت، به جای اصطلاح‌های برد - برد و استفاده از تاکتیک‌های مبارزاتی نظیر پنهان‌کاری، غافل‌گیر کردن، حفظ دستور جلسات به صورت محرمانه، مخفی کردن اطلاعات، استفاده از اطلاعات یا منابع به صورت غیر معمول، نمود پیدا می‌کند (درویش، ۱۳۹۶). بعد مثبت در قالب پیگیری منافع سازمان‌ها و گروه‌ها، به کارگیری روش برد - برد در حل و فصل تعارض‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و توجه به منافع گروه‌های مختلف و کسب رضایت آن‌ها خود را نشان می‌دهد. رفتار سیاسی گاهی در سازمان بعد مشروع یا نامشروع پیدا می‌کند. رفتار سیاسی مشروع همان رفتارهای سیاسی عادی روزانه است که در سازمان‌ها به چشم می‌خورد مانند شکایت کردن به

رئیس، عدم رعایت سلسله مراتب سازمانی، تشکیل ائتلاف، سخت گیری و زیاده روی در مقررات، سد نمودن راه خط مشی ها و سیاست های سازمانی و ایجاد موانع بر سر راه تصمیمات، تماس با افراد ذی نفوذ خارج از سازمان و برقراری ارتباط با آنان. از سوی دیگر رفتارهای سیاسی نامشروع آن هایی هستند که به وسیله آن قوانین و مقررات مربوطه نقض می شوند و این کارها را اخلال گری می نامند. به عنوان مثال ایجاد اغتشاش، لابلایگری به هنگام کار، اعتراض های نمادین مثل نپوشیدن لباس کار و یا درخواست های گروهی برای مرخصی، شایعه پراکنی، نشت اطلاعات محرمانه، پارتنی بازی و داد و ستدهای سازمانی (زارعی متین، ۱۳۸۸). هنگامی که از کارکنان درباری رفتار سیاسی در محیط کار سؤال می شود آن را پدیده ای کثیف در نظر می گیرند و اغلب آن را فعالیتی که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می کند می دانند که ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد؛ بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می شود (درویش و شمس، ۱۳۹۶). حمایت مدیران و سرپرستان از نیروی انسانی متعاقباً منجر به ایجاد انگیزه و تلاش بیشتر از سوی کارکنان در جهت افزایش اثربخشی و کارایی می تواند باشد (Lamm, 2015).

ظهور روانشناسی مثبت گرا در محیط کاری تحت عناوینی چون محیط کاری مثبت، سازمان مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، پژوهش سازمانی مثبت گرا و روان شناسی حرفه ای مثبت گرا آغاز شد (Donaldson, 2013). یکی از مفاهیم مورد مطالعه در این جنبش، فضیلت سازمانی است. فضیلت سازمانی به کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت ها، تمایلات و فعالیت هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم سطح سازمانی اشاره دارد (Cameron, 2010). فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد. به بیان دیگر فضیلت در سازمان ها به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (Rego, 2011). فضیلت سازمانی^۷ در پاسخ به رسوایی های اخلاقی در سازمان ها مطرح شده است. در این زمینه کمرون و همکاران (۲۰۰۴) گزارشی را از سلیگمن (۲۰۰۲) نقل می کنند که بر اساس آن، بالغ بر ۳۳ درصد از پژوهش های روانشناسی در پنجاه سال اخیر بر پدیده های منفی یا نهایتاً انتقال از کارکردهای منفی به کارکردهای نرمال متمرکز بوده اند و تقریباً هیچ توجهی به وضعیت های متعالی نشده است.

می توان ادعان کرد که با توجه به اهمیت ابراز نظر و ارائه ایده ها و اندیشه های نو و خلاقانه از سوی کارکنان در شرایط فعلی و عصر جدید که سازمان ها دارای رقابت شدید با رقبای و جایگزین های مختلفی می باشد و همچنین فراهم نمودن مقدمات کار از سوی مدیران ارشد و سرپرستان سازمان در راستای تحقق این مهم از طریق حمایت از کارکنان و بکارگیری و پیاده سازی رفتارهای درست و سیاست های مناسب، ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را بیش از پیش نمایان می سازد. و هم چنین به دلیل کم بودن تحقیق پیرامون ارتباط آوای کارکنان با رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی و ضرورت آن می طلبد تا به پژوهش در این مورد بیشتر پرداخته شود. از سوی دیگر نتایج این تحقیق بر جنبه های کاربردی متکی بوده و امید است اطلاعات مفیدی را برای مدیران و بخش منابع انسانی ادارات کل ورزش و جوانان استان های منطقه ۳ کشور و هم چنین وزارت ورزش و جوانان و سایر سازمان ها فراهم نماید. نتایج این تحقیق به مدیران منابع انسانی ادارات کل ورزش و جوانان استان های منطقه ۳ کشور و وزارت ورزش و جوانان کمک خواهد کرد تا ضمن شناخت اصطلاحاتی هم چون رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی، بر اهمیت فزاینده متغیرهای ارائه شده در داخل سازمان و چگونگی ارتباط آن ها با آوای سازمانی نیز بیش از پیش توجه کنند.

نکته قابل توجه این است که به دلیل وجود ضعف هایی در سیستم و ساختار سازمان های ورزشی از قبیل نبود سیستم جامع ارائه نظرات و پیشنهادها، نبود شاخص های ارزیابی پیشنهادها و کاربردی نکردن اکثر پیشنهادها بازنگری اساسی در این بعد به

⁷ Organizational Virtue

چشم می‌خورد؛ بنابراین با ارائه مطالب فوق و وجود مشترکاتی ما بیان متغیرهای مورد بحث در بعد انسانی و سازمانی (تشویق، توزیع، پاداش، بخشش و صداقت، حمایت، وفاداری و ...) که ماحصل آن افزایش کارآمدی و اثربخشی بهتر و بیشتر از طریق آوای سازمانی می‌تواند باشد و هم چنین با توجه به هدف این تحقیق، محقق در پی یافتن پاسخ این سؤال می‌باشد که آیا رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی، آوای سازمانی را پیش بینی می‌کنند یا خیر؟

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی - کاربردی و از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه مورد نظر پژوهش حاضر، تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های منطقه ۳ کشور می باشند که در سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰ در این سازمان مشغول به کار می باشند؛ که تعداد کارکنان این ادارات در مجموع ۱۲۳۶ نفر می‌باشد. در جدول شماره ۱ تعداد کارکنان به تفکیک استان های مورد آزمون آورده شده است.

جدول ۱. تعداد جامعه آماری به تفکیک شهرستان

تعداد	آزمودنی‌ها
۲۲۶	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی
۲۲۶	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی
۱۴۵	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان
۱۷۹	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان
۱۹۸	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل
۲۶۲	تعداد کل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان
۱۲۳۶	مجموع

نمونه تحقیق طبق جدول کرجسی - مورگان شامل ۲۹۷ می باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به شکل تصادفی ساده صورت گرفت؛ که تعداد آن‌ها در جدول شماره ۲ به تفکیک شهرستان ها آورده شده است.

جدول ۲. تعداد نمونه تحقیق آماری

تعداد	استان
۵۳	آذربایجان شرقی
۴۹	آذربایجان غربی
۳۱	کردستان
۳۳	زنجان
۳۸	اردبیل
۹۳	گیلان
۲۹۷	مجموع

ابزار اندازه‌گیری این پژوهش شامل ۳ پرسشنامه است که متناسب با متغیرهای تحقیق می‌باشد:

- پرسشنامه استاندارد آوای سازمانی هامس (۲۰۱۲): این پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال بوده و هدف آن بررسی ابراز عقیده و نظرات که در تقابل با سکوت سازمانی مطرح می‌شود. دارای ۳ مؤلفه تشویق، امنیت و کارآمدی می‌باشد. این پرسشنامه توسط قلاوندی و مرادی (۱۳۹۳) اعتبار یابی شده.

- پرسشنامه رفتار سیاسی کاسمار و کارلسن (۱۹۹۷): این پرسشنامه توسط کاسمار و کارلسن ساخته شده است که از ۱۵ گویه و ۳ مؤلفه تشکیل شده است و به منظور سنجش رفتارهای سیاسی به کار می‌رود؛ که به صورت لیکرت (از ۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق) نمره گذاری می‌شود.

- پرسشنامه فضیلت سازمانی: خشوعی و نوری (۱۳۹۲): این مقیاس یک ابزار خود گزارشی است که ۱۵ گویه و ۵ خرده مقیاس دارد و ابعاد مختلف فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) را خواهد سنجید. آزمودنی در یک مقیاس شش گزینه ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) به هر یک از گویه ها پاسخ می‌دهند، در کل مقیاس و هر یک از ابعاد نمره ای کسب می‌کند که حاصل میانگین سئوالات است. بنابراین در کل مقیاس، حداکثر نمره ۶ و حداقل ۱ است.

جهت تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه ها به رویت ۱۵ نفر از اساتید رشته تربیت بدنی (گرایش مدیریت ورزشی) رسید. و پس از دریافت پرسشنامه های ارسال شده و بررسی آن ها، پیشنهادات ارائه شده اعمال گردید. همچنین جهت تعیین پایایی درونی سئوالات پرسشنامه های این پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد. جهت انجام این کار پرسشنامه ها بین ۴۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع و جمع آوری گردید. نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳: پایایی درونی پرسشنامه های تحقیق

پرسشنامه	تعداد سئوالات پرسشنامه	تعداد پرسشنامه پخش شده	آلفای کرونباخ
آوای سازمانی	۱۸	۳۰	۰/۷۷۳
رفتار سیاسی	۱۵	۳۰	۰/۸۴۱
فضیلت سازمانی	۸	۳۰	۰/۹۴۸

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری داده ها از روش های آمار توصیفی (شامل جداول فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون کلموگروف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، رگرسیون جهت تعیین ارتباط علی بین متغیرهای تحقیق استفاده شد. کلیه فعالیت های آماری فوق به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد.

جدول ۴. آماره های توصیفی برای متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه های فرعی	میانگین	انحراف استاندارد
آوای سازمانی	تشویق	۴/۲۲۹۸	۰/۵۳۴
	امنیت	۴/۰۷۹۵	۰/۶۸۲
	کارآمدی	۴/۷۶۴۰	۰/۶۳۱
رفتار سیاسی	عمومی	۳/۸۱۴۷	۰/۵۴۱
	همکاری	۳/۲۳۹۳	۰/۷۲۰
	پاداش	۳/۱۶۵۸	۰/۶۴۳
فضیلت سازمانی	اعتماد	۳/۴۵۰	۰/۶۴۱
	خوش بینی	۲/۶۰۴	۰/۷۲۱
	همدردی	۲/۵۲۶	۰/۷۶۳
	انسجام	۲/۴۵۲	۰/۶۸۲
	بخشش	۲/۶۴۵	۰/۷۴۳

یافته های تحقیق نشان داد که از بین مؤلفه های آوای سازمانی، مؤلفه کارآمدی دارای بیشترین میانگین (۴/۷۶۴۰)، در بین مؤلفه های رفتار سیاسی، مؤلفه عمومی دارای بیشترین درصد میانگین (۳/۸۱۴۷) و در بین مؤلفه های فضیلت سازمانی مؤلفه اعتماد دارای بیشترین میانگین با میانگن (۳/۴۵۰) مقدار هستند.

برای بررسی همبستگی بین متغیرهای تحقیق با یکدیگر (متغیر پیش بین با ملاک) از ضریب همبستگی استفاده گردید.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیروان بین رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی با آوای سازمانی

آوای سازمانی	آماره	متغیر	
۰/۶۸۳ **	همبستگی پیروان	عمومی	رفتار سیاسی
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۹۸۳ **	همبستگی پیروان	همکاری	
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۹۱۹ **	همبستگی پیروان	پاداش	
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۸۶۳ **	همبستگی پیروان	اعتماد	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۸۱۰ **	همبستگی پیروان	خوش بینی	
	سطح معناداری		
۰/۹۰۶ **	همبستگی پیروان	همدردی	
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۹۲۱ **	همبستگی پیروان	انسجام	
۰/۰۰۱	سطح معناداری		
۰/۸۹۸ **	همبستگی پیروان	بخشش	
۰/۰۰۱	سطح معناداری		

با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مشخص شد توزیع داده ها نرمال است؛ لذا جهت بررسی داده ها از آزمون رگرسیون (همزمان) استفاده شده است. همچنین از آزمون دوربین واتسون جهت پیش فرض آزمون رگرسیون استفاده شد که آماره ی آزمون دوربین واتسون ۱/۸۹ برآورد شد؛ که نشان می دهد رابطه متغیرها نه خیلی کم است و نه بیش از حد است پس می توان آزمون رگرسیون گرفت. در ادامه نتایج آزمون رگرسیون در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون

P	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مدل
	B	خطای انحراف میانگین	بتا	
۰/۰۰۱	۱/۰۴	۰/۱۲۵		ثابت
۰/۰۰۲	۰/۱۳۲	۰/۴۸	۰/۴۲	رفتار سیاسی
۰/۰۰۱	۰/۱۷۳	۰/۵۴	۰/۵۳	فضیلت سازمانی

در جدول شماره ۴ ستون بتا (مقدار استاندارد شده ضرایب که نشان دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییری به اندازه ی یک انحراف معیار در متغیر مستقل است) نشان داده شده است که هر چه قدر مطلق آن بزرگتر باشد رابطه قوی تر متغیر وابسته و مستقل را نشان می دهد. ستون ضرایب استاندارد شده نشان می دهد که متغیر رفتارسیاسی و فضیلت سازمانی داری اثر معناداری بر آوای سازمانی هستند. زیرا به ازای ۱ واحد تغییر در رفتار سیاسی، ۰/۴۲ و به ازای یک واحد تغییر در فضیلت ۰/۵۴ آوای سازمانی تغییر می یابد.

معادله رگرسیون

با توجه به نتایج بدست آمده الگوی رابطه بین رفتار سیاسی و فضیلت سازمانی با آوای سازمانی را ارائه می دهیم. اگر آوای سازمانی را با Y ، رفتار سیاسی را با X و فضیلت سازمانی را با Z نشان دهیم الگوی ارتباطی ما به شکل زیر می شود.

$$Y=5.253* X+3.294* Z+4.094*$$

بحث و نتیجه گیری

در قرن حاضر توسعه سازمان های امروزی در گرو توجه به عوامل مختلفی می باشد که مهم ترین آن ها توجه به نیروی انسانی فعال در هر سازمانی می باشد. اینکه مدیران سازمان ها چگونه می توانند از توانایی ها و استعدادهاى بالفعل و بالقوه ی نیروهای انسانی در راه موفقیت سازمان استفاده کنند مهم ترین نکته این پژوهش می باشد. همان طور که بیان شد دستیابی به عملکرد مؤثر و بهره وری سازمان در گرو توجه به عوامل مختلفی می باشد که یکی از این موانع مهم، فقدان اطلاعات و فقدان آن چیزی است که پژوهش گران آن را نبود آوای سازمانی نام نهاده اند که عبارت است از؛ خودداری از بیان ایده ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی، نبود آوای سازمانی، می تواند اثرات مضرى را بر فرایند تصمیم گیری و تغییر داشته باشد. این امر توسط ممانعت و جلوگیری از ارائه بدیل های متفاوت، بازخورد منفی و یا اطلاعات صحیح ایجاد می شود. حال اینکه مدیران سازمان چگونه می توانند از این پدیده سازمانی در راستای اهداف سازمانی بهره ببرند و اینکه تا چه حدی می تواند موجبات اثربخشی و بهره وری در سازمان گردد، مبحثی است که در گرو سیاست های سازمانی غالبی می باشد که در سازمان مورد استفاده مدیران قرار می گیرد.

حال با توجه اهمیت آوای سازمانی در بین کارکنان در این پژوهش به بررسی این متغیرهای و متغیرهای مؤثر بر آن پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که رفتار سیاسی بر آوای سازمانی تأثیر معنادار دارد و پیش بین مناسبی برای آوای سازمانی است. نتایج این پژوهش با نتایج درویش و شمس (۱۳۹۶) همسو می باشد. نتایج تحقیق بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی رابطه وجود دارد با توجه به تأثیر بالای امنیت شغلی بر رفتار سیاسی، لازم است مدیران با تقویت رفتار شهروندی به این مهم دست یابند و رفتار سیاسی را مدیریت نمایند.

این فرضیه به بررسی تاثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان پرداخت، با توجه به نتایج تجزیه تحلیل فرضیات تحقیق مبنی بر معناداری رابطه رفتار سیاسی با آوای کارکنان مشخص شد که رفتار سیاسی بر آوای تدافعی و آوای مطیع تاثیر مثبت و معناداری دارد همچنین فرض تحقیق مبتنی بر معناداری رابطه بین آوای نوع دوستانه و رفتار سیاسی پذیرفته شد. نتیجه این فرضیه همسو با تحقیق نقشبندی (۱۳۹۴) می باشد که مهمترین یافته تحقیق این است که مدیران برای اینکه بتوانند جو سکوت را در سازمانشان کم کنند و بتوانند کارمندان را در اختیار داشته باشند که نسبت به سازمان بی تفاوت نباشند و ایده ها و نظرات خود را به نفع سازمان یا همکاران بیان کنند بایستی سعی کنند تا حد امکان رفتارهای سیاسی را در سازمانشان کاهش داده و بتوانند میزان سرمایه اجتماعی کارکنانشان را افزایش دهند. همچنین نتیجه این فرضیه همسو با تحقیق بهارلویی

(۱۳۹۲) می باشد که مهمترین یافته تحقیق این است که رفتار سیاسی و ضعف قانونی نظارتی، پیشایندهای رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان است که دو متغیر سکوت سازمانی و زوال اعتماد بین فردی از پیامدهای آن محسوب می شوند.

در سازمان هایی که به ایده های کارمند و آوای او توجه می شود، کارکنان متوجه آزادی عمل، احترام از سوی مدیران و احساس ارزشمند بودن در سازمان، می شوند و مدیران از آن ها به دلیل شایستگی هایشان نظر خواهی می کنند، بنابراین باید انتظار داشت صدای کارکنان بر مشارکت آن ها در تصمیم گیری ها تأثیر می گذارد. چنانچه در رفتار سیاسی، فرد دارای رفتاری است که در آن هر کس بر اساس منافع خود رفتار می کند. زمانی که فرد با ترس از اینکه بیان ایده ها و نظراتش در مورد یک موضوع می تواند برایش نتایج بدی چون توهین و تنبیه و توبیخ به همراه داشته باشد، در مورد موضوع مخفی کاری می نماید. در نتیجه فرد آوای تدافعی که انگیزه آن حفاظت شخصی می باشد در پیش می گیرد؛ که مانع خطرناکی برای تغییر و توسعه سازمانی است.

همچنین یافته های تحقیق با پژوهش بورا و الین (۲۰۱۸) با عنوان آوای سازمانی و فرهنگ سیاسی سازمانی هم سو است. هر چند از نظر جامعه آماری پژوهش در قلمرو مکانی متفاوت انجام شده است. نتایج تحقیق نچانسکا و همکاران (۲۰۱۸) نیز با یافته های تحقیق نا همخوان است. در تبیین این ناهمخوانی می توان دیدگاه افراد جامعه آماری را مد نظر داشت.

به منظور تبیین نتایج تحقیق می توان ادعا نمود که سازمان ها بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خرد جمعی خود نیستند. در همکاری داوطلبانه، افراد کوشش و انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان ابراز می کنند. از آنجایی که رفتار سیاسی یعنی به کارگیری قدرت به منظور اعمال نفوذ بر فرایند تصمیم گیری برای رسیدن به نتیجه مورد نظر خود می باشد. رفتار سیاسی تأمین کننده منافع شخص می باشد و هدف کسی که چنین رفتاری را در پیش می گیرد، تأمین خواسته های خودش می باشد. در نتیجه با آوای نوع دوستانه که انگیزه این نوع آوا، نوع دوستی و حسن نیت، بیان ایده ها و نظرات به نفع سازمان یا همکاران می باشد و در مقابل منفعت طلبی شخصی قرار دارد، در تضاد است.

از آنجا که رفتار سیاسی بر آوای سازمانی تأثیر معنادار دارد پیشنهاد می گردد کارکنان ورزش و جوانان با امنیت کامل پیشنهادها و انتقادهای خود را مطرح نمایند. مدیران در راستای ایجاد آوای سازمانی متأثر از عدم رفتار سیاسی نامناسب این اطمینان را ایجاد نمایند که همگی کارکنان بدون اینکه ترس و نگرانی از انتقام سرپرست مستقیم داشته باشند به بیان انتقادهای سازنده بپردازند. ارتقای افراد بر مبنای رفتار سیاسی نباشد پیشنهاد می گردد ارتقای افراد بر اساس شایستگی ها و ارائه ایده هایی که منجر به پیشرفت می شوند باشد.

پژوهشی توسط دوستار و همکاران (۱۳۹۵) تحقیق با عنوان " بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت و آوای کارکنان و عملکرد آن ها" انجام گردید. در این پژوهش به بررسی تأثیرات رهبری اخلاقی بر سکوت و آوای سازمانی و عملکرد کارکنان پرداخته می شود. ابتدا متغیرهای یاد شده تشریح و در ادامه با توجه به مرور مبانی نظری موضوع، فرضیه های مناسب مطرح می شوند. داده های مورد نیاز برای بررسی فرضیه ها از میان کارکنان دانشگاه گیلان جمع آوری شد و برای تحلیل داده ها، روش های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به کاررفت. با توجه به تحلیل های اکتشافی انجام گرفته ابعاد آوای نوع دوستانه، آوای تدافعی و آوای مطیع به عنوان ابعاد آوای سازمانی و ابعاد سکوت مطیع، سکوت دفاعی، سکوت نوع دوستانه و سکوت فرصت طلبانه به عنوان ابعاد سکوت سازمانی شناخته شد؛ سپس فرضیه های اصلی و فرعی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دهنده تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر سکوت و آوای سازمانی است؛ همچنین با توجه به فرضیه های پژوهش به بررسی تأثیرات سکوت و آوای سازمانی بر عملکرد پرداخته شد که تأثیرگذاری سکوت و آوای سازمانی نیز بر عملکرد کارکنان نیز به اثبات رسید.

افخمی اردکانی و رجب پور در سال ۱۳۹۴ تحقیقی با عنوان "ارائه مدلی به منظور تبیین سکوت سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری" انجام دادند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت بود. نتایج نشان داد که عامل‌هایی همچون فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی مدیر و سبک رهبری در ارتباط با موضوع سکوت سازمانی اثرگذاری بیشتری نسبت به بقیه متغیرها دارند.

در تحقیقی حسن زاده ثمرین و سفیدکار (۱۳۹۳) به "بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی" پرداختند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی بود. روش تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی بوده و بر حسب روش، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است که با به کارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. مدیران و کارشناسان شهرداری‌های شهر رشت (۲۵۷ نفر) به عنوان جامعه آماری انتخاب و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه نیز برابر با ۱۵۴ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده و داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم افزار SPSS و آزمون رگرسیون خطی ساده و چندگانه مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار (ضریب همبستگی ۰/۳۶) بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان مناطق شهرداری رشت بود، همچنین در بررسی ابعاد فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی نیز مشاهده گردید خوش بینی (۱۷/۱)، شفقت (۲۰/۵)، صداقت (۲۷/۹) بخشش (۱۴/۴) درصد می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مناطق شهرداری رشت را تبیین کند.

و این^۸ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سیاست سازمانی و مهارت سیاسی مدیران با توجه به نقش سکوت در سازمان در سازمان نتیجه گرفتند که برداشت از سیاست‌های سازمانی عدم تعادل در روابط مبادله بین کارکنان و سازمان را ایجاد می‌کند، که منجر به سکوت سازمانی می‌شود. همچنین سرپرستان ممکن است با ارائه عملکرد پایین‌تر و رتبه بندی مهارت‌های بین فردی، تلاش کنند تا رابطه را مبادله کنند. کارمندان ماهر سیاسی از افزایش رتبه‌های منفی خودداری کنند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که درک سیاست سازمانی ممکن است منجر به رفتارهای منفی کارکنان و کاهش رتبه‌های سرپرستان در تلاش برای برقراری تعادل در روابط شود.

خیان^۹ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه مهارت سیاسی و آوای کارکنان با توجه به متغیر انگیزه مدیران نتیجه گرفتند که رابطه مثبت بین مهارت سیاسی و رفتار صدای کارکنان و نقش میانجی‌انگیزهای مدیریت وجود دارد. و سپس تأثیرات متقاطع وضعیت سیاسی سازمانی را بر پدیده آوای کارمندان در سطح فردی بررسی کردند. عموماً، مهارت سیاسی با آوای کارکنان رابطه مثبتی دارد. بنابراین، تعامل بین مهارت سیاسی و فضای سیاسی سازمانی تأثیر دیگری بر آوای کارمندان می‌گذارد.

در تحقیق السون و همکاران (۲۰۱۴) در مورد تأثیر رفتار سیاسی بر اعتماد، رضایت شغلی و تعهد به این نتیجه رسیدند که رفتار سیاسی اثر منفی بر رضایت شغلی، اعتماد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارد و بر اهمیت مبارزه با اثرات منفی رفتار سیاسی در سازمان‌ها تأکید کردند. ویلسون (۱۹۹۱) اعتقاد دارد با رهبری مشارکتی در سازمان، انگیزه و تعهد زیردستان افزایش داشته و در نتیجه رفتار سیاسی در محیط کار کاهش پیدا می‌کند. در هر سازمانی هر چقدر اعتماد بین کارکنان با یکدیگر کمتر باشد، رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت و افراد بیشتری دست به اقدامات نامشروع خواهند زد. بنابراین، اعتمادسازی می‌تواند سطح رفتار سیاسی را در سازمان‌ها کاهش داده و فعالیت‌های نامشروع را متوقف کند.

هیسل^{۱۰} (۲۰۱۳) فضیلت سازمانی را در نظر گرفتن اخلاقیات به عنوان اصلی اساسی در روابط با نهادهای دیگر، مقدم شمردن اهداف جامعه بر اهداف سازمانی و اهمیت به پیامدهای اجتماعی اعمال تعریف کرده است. از عملکردهای مثبت

⁸ Wayne

⁹ Xue

¹ Hiesel

فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده ای است که سازمان با آن مواجه می شود. احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمان ایجاد می شود و گسترش می یابد و به هم افزایی در عملکرد افراد افراد و سرمایه می انجامد.

خوش بینی نیز یکی از ابعاد فضیلت سازمانی می باشد که لوتانس و همکارانش (۲۰۰۷)، اظهار داشتند که "کارمندی که امیدوارتر، خوش بین تر، مؤثرتر و انعطاف پذیرتر هستند بیشتر احتمال دارد از شرایط سختی که بیشتر سازمان ها در محیط رقابتی فعلی با آن مواجه هستند، نسبت به همتایان خود با سرمایه روانی پایین تر جان سالم به در ببرند". خوش بینی ممکن است به عنوان سپری در برابر مشکلات روانی و جسمانی در آینده عمل کند. شواهد و تحقیقات نشان داده که خوش بینی به طور مثبت با رفتارهای شغلی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد ارتباط دارد.

تحقیقات متعددی نشان داده اند فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی (رگرو و همکاران، ۲۰۰۴) توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری ها (امونس، ۱۹۹۹، سلیگمن، ۱۹۹۹؛ باسمیر و اکسلاین، ۲۰۰۰)، سلامت، شادابی، انعطاف پذیری در برابر سختی ها (ریف و سینگر، ۱۹۹۸؛ میرز، ۲۰۰۰)، نقش به سزایی دارد. تحقیقات معدودی نیز اخیراً به بررسی ارتباط بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن پرداخته اند. برای مثال رگرو و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی نوع دوستی، فضیلت مدنی و ادب و مهربانی با فضیلت سازمانی مرتبط است. به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، تحقیق در باب فضیلت را در برنامه های تحقیقاتی سازمان ها قرار داده. برخی نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته اند (کامرون و کازا، ۲۰۰۷) و ثان و کوین کلوی (۲۰۱۱) نیز نشان دادند که بین شفقت از متغیرهای فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

منابع

- ال دفت، ریچارد (۱۳۷۴). تئوری سازمان و طراحی ساختار. علی و سید محمد، پارسائیان و اعرابی، جلد دوم، تهران، مرکز پژوهش های بازرگانی، نوبت اول.
- بهرامی، حمیدرضا؛ داستانی، معصومه و پور امینی، زهرا (۱۳۹۵). "رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی" (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره بیست و سوم.
- حسن زاده ثمرین و سفیدکار، سپیده (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی" فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۶، صص: ۱۴۱-۱۵۵.
- خشوعی، مهدیه سادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). "ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن". دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره ۴، صص: ۲۷-۳۵.
- درویش، حسن و شمس، مرضیه (۱۳۹۶). "تاثیر رفتار سیاسی بر آوای کارکنان". فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هشتم، شماره بیست و پنجم.
- دوستار، محمد؛ اسماعیل زاده، محمد و حسینی، هانیه (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت و آوای کارکنان و عملکرد آن ها". چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۷، صص: ۶۳-۸۳.
- رستمی، شهرام (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی کارکنان و رفتار سیاسی و رویکرد عقلانی تصمیم گیرندگان

¹ Regrou et al. 1

¹ Cameron and Caza 2

- استراتژیک سازمان (مورد کاوی: بانک ملت). پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خمین.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۱) "رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت". مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال چهارم، شماره پانزدهم، ص ۲۷-۵۸.
- سید نظری، زینب؛ حسنی، محمد؛ قلعه ای علیرضا و کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۵). "رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی". مقاله پژوهشی توانبخشی، دوره ۷، شماره ۴.
- شیریگی، ناصر و حاجی زاده، سارا (۱۳۹۱). "بررسی رابطه ویژگی های سبک رهبری خدمتگزار مدیران مدارس متوسطه با توانمند سازی دبیران". فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۶ (۴)، ۸۱-۹۹
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل، محمدی، محمد فائق، احمدیان فر، سهیلا (۱۳۹۴). ۴- تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد" رویکردی به تعاملات رهبر پیرو" ۱۳۹۴. مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۷، شماره ۴، صص: ۸۶۵-۸۸۲.
- کرمی، فرزانه و بهرامی، یوسف (۱۳۹۲). "ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب". مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۱، صص: ۱۵۹-۲۱۸.
- کشتگر، نعیمه؛ نقشبندی، سید صلاح الدین و نوبخت رضانی، زهرا (۱۳۹۶). "ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی آوای سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان". مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۵)، صص: ۱۲۵-۱۱۷.
- نیک پی، ایرج و ملکیان مفرد، مرجان (۱۳۹۵). "تاثیر رهبری مدیران مدارس بر فضیلت معلمان با میانجی گری اعتماد و تعهد سازمانی". دو فصلنامه مدیریت مدرسه، دوره چهارم، شماره اول، صص: ۱۰۷-۱۲۹.
- Arjoon, S. Virtue Theory as a Dynamic Theory of Business (2000), Journal of Business Ethics, 28(2), 159-178.
- Blau, P., (1964). Exchange and power in social life: New York: Wiley.
- Bagozzi, R. P., (2003), "Positive and negative emotions in organizations" in Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (eds), Positive Organizational Scholarship (pp. 176-193), San Francisco, Berrett-Koehler.
- Barclay, L. A. , Markel, K. S. , & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. Journal of Managerial Psychology, 27(4), pp 330-346.
- Cameron, K. (2010). Five keys to flourishing in trying times, Lead to Lead, 55:45-51.
- Cameron, K. S.; Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance, American Behavioral Scientist, 47(6), 766-790.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (eds), Positive Organizational Scholarship (pp. 176-193), San Francisco, Berrett-Koehler.
- Danayyfrd, H.; AmrollahiBuicki, N.; Fanny, A. A., & Rezaeian, A. (2013). Inquiry about Variables affecting on the Formation the Phenomenon of Organizational Well-being (Case Study: public organizations), Management Researches, 6(19), 5-24, (in Persian).
- Donaldson. S., Dollwet. M. (2013). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. Advances in positive organizational psychology, 1: 1-21.
- Giltay, E. J. ,Kamphuis, M. H. , Kalmijn, S. , Zitman, F. G. , & Kromhout, D. (2006). Dispositional optimism and the risk of cardiovascular death: the Zutphen Elderly Study. Archives of Internal Medicine, 166(4), pp 431-436.

- 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.
- Hessel, I. (2013). Developing a virtuous aspect of leadership: A case study of the virtuous projects approach to leadership development. Master thesis in education, Department of Educational Research, University of Oslo.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jacobs G, Belschak FD, Hartog DNN(2014). Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice. *J Bus.*;121(1):63-7.
- Gambarotto, F., & Cammozzo, A. (2010). Dreams of silence: Employee voice and innovation in a public sector community of practice. *Innovation: Management Policy and Practice* 12, 166-178.
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1): 193-205.
- Kacmar, K., Bozeman, M., Dennis, P., Anthony, S., William, P. (1999). An examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relation*, 52(3): 383-416.
- Kluemper, D. H. , Little, L. M. , & Degroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on jobrelated outcomes. *Journal of Organizational Behavior*,30(2), pp 209-231.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128, 207–220.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Rego, A.; Junior, D. R., & Cunha, M. P. (2015). Authentic leaders promoting store performance: the mediating roles of virtuousness and potency, *Journal of Business Ethics*, (128), 617-634.
- Travis, D.J., Gomez, R.J. & Mor Barak, M.E. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33, 46-68.
- Sekerka, L.E., Bagozzi, R.P., Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace: Conceptualizing and measuring professional moral courage. *J Bus Ethics*: 89: 565-79. Hannah ST, Schaubroeck JM, Peng AC, Lord.
- Wayne S. Crawford, Esther Lamarre, K. Michele Kacmar & Kenneth J. Harris (2019) Organizational Politics and Deviance: Exploring the Role of Political Skill, *Human Performance*, 32:2, 92-106.