



Research Paper

The Effect of Organizational Stroke on Teacher's Organizational Cynicism with Mediating of Organizational Rumor

Mina Irandegani¹ , Naser Nastiezaie² 1. M. A. Student of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Email: irandegani.mina1456@gmail.com,

2. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan

Receive:

01 May 2022

Revise:

24 June 2022

Accept:

06 August 2022

Published online:

06 August 2022

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational stroke on teacher's organizational cynicism with mediating of organizational rumor. The research method is descriptive-correlative. The statistical population of the study was all primary teachers in Konarak city (Sistan and Baluchestan province) in the academic year 2021-2022 (N=476), which were studied by random-stratified sampling (by gender) of 213 teachers through questionnaires of organizational stroke (Farajvand & Mesri, 2021), organizational cynicism (Kalagan et al., 2009), and organizational rumor (Dağlı & Han, 2018). Correlation coefficient and structural equation modeling were used to analyze the data by using SPSS and Smart PLS softwares. Correlation coefficient findings showed that there is a positive and significant relationship between organizational stroke, organizational cynicism and organizational rumor. The results of structural equation model showed that the direct effect of organizational stroke on teacher's organizational cynicism is positive and significant. Also, the indirect effect of organizational stroke on teacher's organizational cynicism through mediation of organizational rumor is positive and significant. Thus organizational stroke not only directly increases the teachers' organizational cynicism but also can increase the organizational cynicism by increasing organizational rumor.

Keywords:

Effective Communication, Organizational Cynicism, Organizational Stroke, Organizational Rumor.

Please cite this article as (APA): Irandegani, M., & Nastiezaie, N. (2023). The Effect of Organizational Stroke on Teacher's Organizational Cynicism with Mediating of Organizational Rumor. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 1-20.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.349972.1126	
Corresponding Author: Mina Irandegani	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.1.3.1	
Email: irandegani.mina1456@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended abstract

Introduction

If teachers become cynicism about the education organization and school, it will reduce their participation in the decisions and activities of the organization, because they do not trust and believe in the intentions and plans of the organization and management. As a result, they will not have a commitment to the goals of the organization. Teachers' non-commitment to the goals of the education organization and school also causes them not only to withdraw extra effort in order to achieve organizational goals, but also not to perform their official and organizational duties in an optimal way. This issue leads to inefficiency and ineffectiveness of educational organizations (Zohoorparvande & Shokrollahi, 2017). When teachers in the process of effective communication with communication barriers, lack of transparency, and lack of received information, and experience an organizational stroke, their suspicion towards the education organization and school increases. In a poorly managed school, rumors can demoralize teachers and staff and increase anxiety, conflicts, and misunderstandings. School administrators should be careful about gossips in the workplace, as it affects teachers and causes pessimistic behavior among them. Therefore, it is necessary to study this phenomenon in schools. Thus, the main purpose of the research is to investigate the effect of organizational stroke on teachers' organizational cynicism with the mediating role of organizational rumors.

Theoretical Framework

Cynicism is among the attitudinal variables that have recently been discussed as the background of unethical behavior (Moghaddam & Mahmoudi Meymand, 2018). Cynicism is an attitude of disillusionment with society and organizations and mistrust towards others, and this negative attitude has permeated many organizations and is the main reason for many undesirable and negative organizational consequences and one of the problematic issues in the workplace (Mehrabi & Estiri, 2014). Cynicism is classified into three types: emotional cynicism, cognitive cynicism, and behavioral cynicism. Emotional cynicism includes emotional reactions such as irritation, anger, tension and anxiety. When the origin of these feelings is management behavior, it affects the commitment and motivation of employees. When employees believe that deception and personal gain are common in the organization, they feel cognitive cynicism. For example, cognitive mistrust is created when employees believe that the organization does not value their contribution and does not pay attention to them. Behavioral cynicism appears in the negative behaviors of employees; behaviors such as criticizing the organization, sarcastic jokes, suspicious interpretations of the organization's events, and pessimistic predictions of the organization's future indicate behavioral skepticism (Mete, 2013).

Communication is one of the most important elements of the management process. The existence of effective and correct communication in the organization is always considered one of the important components in the success of management. It has been proved by experience that if correct communication is not established in the organization, the flow of affairs is disrupted and things become chaotic (Nasiri Valik Bani, 2017). In a kind of metaphorical view of the organization and management, effective communication has been likened to the "heart of management" through which information is transferred throughout the organization and feeds the cells of the organization, i.e. human resources. If the heart of management, i.e. effective communication, cannot deliver the flow of information correctly to the departments and members of the organization, the performance of that department or member will be disrupted and an organizational stroke will occur (Mottaghi & Asghari Sarem, 2013). The antecedents of organizational stroke include lack of openness, lack of consensus, lack of support, lack of individual similarity, negativity, lack of education, lack of skills; and its



consequences include structural damage, psychological damage, behavioral damage, and social damage (Shajari, Asghari, Sarem & Samadi, 2021b).

Rumor is a possible social phenomenon, and gossiping is a favorite activity for people in society, so that people volunteer to spread rumors with a significant frequency, and 65-90% of their conversations are related to rumors (Beersma & Van Kleef, 2011). Although experts have divided rumors into two types; positive and negative (Babaei Aghbolagh & Sattari Ardabili, 2018), many psychology and organizational behavior researchers consider rumors to have a negative function and organizational rumors to be a type of organizational disease (organizational syndrome) which is an inhibiting factor for advancing organizational goals and reduces the productivity of human resources (Khanifar et al., 2011).

Research methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 476 primary teachers in Konarak (Sistan and Baluchestan province) in the academic year 2021-2022. Based on Cochran's sampling formula and stratified random sampling (according to gender), 213 teachers were selected as samples. Questionnaires of organizational stroke (Farajvand & Mesri, 2021), organizational rumor (Dağlı & Han, 2018) and organizational suspicion (Kalagan et al., 2009) were used. Also, correlation coefficient and structural equation model were used for data analysis using SPSS21 and Smart PLS software.

Research Findings

1. The first finding showed that organizational stroke has a positive and significant effect on organizational cynicism ($\beta=0.21$, $t=2.03$).
2. The second finding showed that organizational stroke has a positive and significant effect on organizational rumors ($\beta=0.54$, $t=9.53$).
3. The third finding showed that organizational rumors have a positive and significant effect on organizational cynicism ($\beta=0.32$, $t=9.53$).
4. The fourth finding showed that organizational stroke has a positive and significant effect on organizational cynicism through the mediation of organizational rumors ($\beta=0.172$, $t=4.62$).

Conclusion

Overall, the findings of this study showed that organizational stroke has a positive and significant effect on teachers' organizational suspicion with the mediating role of organizational rumors. Therefore, it is suggested that the managers of educational centers should promote and encourage the establishment of correct and effective organizational communication for their teachers, create organizational structures that accelerate organizational communication, and eliminate any slowness and confusion in communication in order to prevent the organizational stroke phenomenon from occurring. The management of the organization must design effective communication channels in the organization so that communication and information are faced with the least possible damage. Also, educational managers should reduce the spread of organizational rumors and organizational suspicion of teachers towards the school and the education organization through strengthening the norms of feeling useful and productive and giving identity to teachers and stimulating them to participate more in various meetings and ceremonies in order to develop social networks of the organization, create higher trust between teachers and the management of the educational organization through establishing open communication and transparent, correct information and dissemination of good and bad news of the organization, continuous participation of teachers with senior managers and clear and transparent accountability of senior managers,



transparent and objective assessment of performance. Finally, since informal networks and interest groups influence the spread of rumors and mistrust among teachers, it is suggested to the managers of educational centers to use them for the benefit of the interests and goals of the organization by infiltrating these groups. This research has limitations. Since this study was conducted on elementary school teachers of Konarak city (Sistan and Baluchistan province); generalizing the results to other teachers must be conducted cautiously. Therefore, it is suggested to conduct such a study on the teachers of other cities. Also, since the research method was quantitative, it is suggested to other researchers to conduct such studies in a qualitative or mixed method.

علمی پژوهشی

اثر سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با میانجی‌گری شایعه سازمانی

مینا ایرندگانی^۱ ID، ناصر ناستی زایی^۲ ID

۱- گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با میانجی‌گری شایعه سازمانی است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۷۶ نفر از معلمان ابتدایی شهر کنارک (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ است که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) تعداد ۲۱۳ معلم از طریق پرسشنامه‌های سکنه سازمانی (فرچوند و مصری، ۱۴۰۰)، شایعه سازمانی (داگلی و هان، ۲۰۱۸) و بدگمانی سازمانی (کالاگان و همکاران، ۲۰۰۹) مورد مطالعه قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد. یافته‌های ضریب همبستگی نشان داد که بین سکنه سازمانی، شایعه سازمانی و بدگمانی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان مثبت و معنادار است؛ همچنین اثر غیر مستقیم سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با میانجی‌گری شایعه سازمانی مثبت و معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که سکنه سازمانی نه تنها به صورت مستقیم موجب افزایش بدگمانی سازمانی معلمان می‌شود بلکه با گسترش شایعات سازمانی نیز می‌تواند بر افزایش بدگمانی سازمانی معلمان اثرگذار باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۴/۰۳




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵

کلید واژه‌ها:

ارتباطات مؤثر،
بدگمانی سازمانی،
سکنه سازمانی،
شایعه سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): ایرندگانی، مینا، ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۲). اثر سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با میانجی‌گری شایعه سازمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۱) ۵: ۲۰-۱.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.349972.1126	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.1.3.1	نویسنده مسئول: مینا ایرندگانی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: irandegani.mina1456@gmail.com

مقدمه

بدگمانی سازمانی^۱ را نگرش و احساس منفی در سازمان، باوری که سازمان را فاقد درستی می‌داند و به بروز رفتارهای توهین آمیز و انتقادی نسبت به سازمان تمایل دارد تعریف می‌کنند که با توجه به این تعریف مشخص می‌شود که بدگمانی پدیده‌ای تک بعدی نیست و شامل باور، تجربه، انتظار، احساس، ادراک و واکنش می‌باشد (Bahmani, Mahdavi Rad & Balouchi, 2016). کارکنان بدگمان، کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند، در تلاش‌های تغییر سازمانی کمتر همکاری می‌کنند و همچنین روحیه پایینی دارند که نهایتاً می‌تواند به کاهش بهره‌وری و از دست رفتن سود منجر شود (Pfrombeck, Doden, Grote & Feierabend, 2020). تا کنون پژوهش‌های متعددی در سراسر دنیا در زمینه بدگمانی در سازمان‌های مختلف انجام شده است اما بدگمانی سازمانی معلمان مورد غفلت قرار گرفته است. در حالی که بدگمانی در سازمان‌های آموزشی هم امری رایج است و بدگمانی معلمان در شش مقوله "بدبینی نسبت به اولیا، بدبینی نسبت به همکاران، بدبینی نسبت به دانش‌آموزان، بدبینی نسبت به مسائل آموزشی، بدبینی نسبت به طرح‌ها و برنامه‌ها و بدبینی نسبت به رشد حرفه‌ای" قرار می‌گیرد (Nejati Hatamian, Abbasian, Zaynabadi & Arasteh, 2020). بنابراین لازم است که عوامل مؤثر بر بدگمانی سازمانی معلمان مورد مطالعه قرار گیرد که در این پژوهش به نقش سکتته سازمانی و شایعه سازمانی پرداخته شده است.

در نوعی نگاه استعاری به سازمان و مدیریت، ارتباطات اثربخش "قلب مدیریت" است. در این نگاه استعاری، جریان اطلاعات در سازمان مانند جریان خون در بدن انسان است. از طریق قلب مدیریت، اطلاعات به سرتاسر سازمان انتقال می‌یابد و به سلول‌های سازمان، یعنی منابع انسانی، تغذیه رسانی می‌کند. در عالم فیزیولوژیک انسانی و در شرایطی که گردش خون به هر دلیل، دچار اختلال شود و خون رسانی به بخش‌های خاصی از مغز یا قلب متوقف شود، عملکرد طبیعی این اعضاء دچار اختلال شده و سکتته رخ می‌دهد. صاحب‌نظران بر این باورند که در سازمان نیز چنین حالتی رخ می‌دهد. اگر قلب مدیریت، یعنی ارتباطات اثربخش، نتواند جریان اطلاعات را به بخش‌ها و اعضاء سازمان برساند، عملکرد آن بخش یا عضو دچار اختلال شده و سکتته سازمانی^۲ رخ می‌دهد. در این صورت بسته به شدت آن، سازمان کنترلش را روی همه یا بخش‌هایی از خود از دست می‌دهد (Mottaghi & Asghari Sarem, 2013). از آن جا که در نظام اداری و اجرایی کشور ما، رضایت مردم از نهادهای دولتی و از جمله مدارس از معیارها و شاخص‌های اصلی تحول نظام اداری و ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی تلقی می‌شود به نظر می‌رسد استفاده از پدیده شفافیت در ارتباطات و اطلاعات سازمانی نقش بسیار مهمی در کاهش سکتته سازمانی داشته باشند.

از جمله شاخص‌هایی که می‌توان درجه و میزان روابط سالم در سازمان را با آن سنجید شایعات سازمانی^۳ و پراکندن آن در محیط کار است. پدیده شایعه به عنوان فعالیت سوء اخلاقی، نقش برجسته زدن و بدنام کردن دارد و یکی از موضوعات آلوده در رفتار سازمانی محسوب می‌شود (Aga Davood, Davoodi, Nouroozi & Mahmoodi, 2015). شایعه می‌تواند میزان اثربخشی و کارآیی را کاهش داده و اعتبار اجتماعی افراد یا نهادها و سازمان‌ها را خدشه دار سازد و بی اعتمادی، بدگمانی، سوءظن و سستی باورها را نسبت به واقعیت‌ها و پدیده‌های مختلف، رواج دهد (Sudhir,

1. Organizational Cynicism

2. Organizational Stroke

3. Organizational Rumor

(2018). اگر سازمان‌های آموزشی نتوانند موضوع شایعه و شایعه سازی و شایعه پراکنی را در درون خود مدیریت کنند و آن را به مانند اجتماعات غیر تخصصی به حال خود رها کنند باید انتظار داشت اتفاقات بسیار ناگوارتری از آسیب‌های شایعه سازی در جامعه به حاکمیت، افراد سرشناس و یا اعتماد عمومی مردم وارد شود (Mataji Nimvari, Jamshidi & Rezaeian, 2021).

در مجموع، اگر معلمان به سازمان آموزش و پرورش و مدرسه بدبین شوند باعث می‌شود که مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند. در نتیجه‌ی این امر، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت. بی‌تعهدی معلمان به اهداف سازمان آموزش و پرورش و مدرسه نیز باعث می‌شود آنها نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند. این موضوع منجر به عدم کارآیی و عدم اثربخشی سازمان‌های آموزشی می‌شود (Zohoorparvande & Shokrollahi, 2017). وقتی معلمان در فرایند ارتباط اثربخش با موانع ارتباطی، عدم شفافیت و نقص اطلاعات دریافتی مواجه شوند و سکتته سازمانی را تجربه کنند بدگمانی آنان نسبت به سازمان آموزش و پرورش و مدرسه افزایش می‌یابد. در یک مدرسه برخوردار از مدیریت ضعیف، شایعات می‌توانند روحیه معلمان و کارکنان را تضعیف سازند و اضطراب، درگیری‌ها و سوء تفاهم‌ها را افزایش دهند. مدیران مدارس باید در مورد شایعات در محل کار محتاط باشند، چون این کار بر معلمان تأثیر می‌گذارد و سبب رفتار بدبینانه در میان آنها می‌شود. از این رو مطالعه این پدیده در مدارس ضروری می‌نماید. بنابراین هدف اصلی پژوهش بررسی اثر سکتته سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با نقش میانجی شایعه سازمانی است که در این راستا فرضیات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فرضیه اول: سکتته سازمانی بر بدگمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم: سکتته سازمانی بر شایعات سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: شایعات سازمانی بر بدگمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم: سکتته سازمانی بر بدگمانی سازمانی با میانجی‌گری شایعات سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

مبانی نظری

بدگمانی سازمانی

بدگمانی^۴ از جمله متغیرهای نگرشی است که به عنوان پیشینه رفتار غیراخلاقی به تازگی مورد بحث قرار گرفته است (Moghaddam & Mahmoudi Meymand, 2018). بدگمانی نگرش سرخوردگی از جامعه و سازمان‌ها و بی‌اعتمادی نسبت به دیگران است و این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می‌باشد (Mehrabi & Estiri, 2014). بدگمانی به سه نوع بدگمانی احساسی^۵، بدگمانی شناختی^۶ و بدگمانی رفتاری^۷ دسته بندی می‌شود. بدگمانی احساسی واکنش‌های

4. Cynicism

5. Emotional Cynicism

6. Cognitive Cynicism

عاطفی مانند آزرده‌گی، خشم، تنش و اضطراب را شامل می‌شود. زمانی که منشأ این احساسات رفتار مدیریت است، بر تعهد و انگیزش کارکنان تأثیر دارد. وقتی کارکنان بر این باورند که تزویر و منفعت شخصی در سازمان عمومیت دارد، احساس بدگمانی شناختی می‌کنند. برای مثال بدگمانی شناختی زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان باور کنند سازمان به مشارکت آنها ارزش نمی‌دهد و به آنها توجه نمی‌کند. بدگمانی رفتاری، در رفتارهای منفی کارکنان بروز می‌کند، رفتارهایی مانند انتقاد از سازمان، شوخی‌های طعنه‌آمیز، تفسیرهای بدگمانانه از رویدادهای سازمان و پیش‌بینی بدبینانه آینده سازمان نشان‌دهنده بدگمانی رفتاری است (Mete, 2013).

بدگمانی بیش از آن که ویژگی شخصیتی باشد، پاسخی آموخته شده و نگرشی کلی است که بین کارکنان ایجاد می‌شود و اغلب به خاطر مجموعه‌ای از تعاملات منفی بین کارکنان، مدیران و رهبران سازمان شکل می‌گیرد و افزایش می‌یابد (Lorinkova & Perry, 2014). افراد بدبین نگرش و احساس منفی به سازمان دارند، باوری که سازمان را فاقد درستی می‌دانند، رفتار سازمان را غیردوستانه می‌بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است و دیگران را حقه باز و غیرقابل اعتماد می‌داند (Rayisi & Nastiezaie, 2019). بدگمانی سازمانی به کاهش رفتار شهروندی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش انگیزه و قصد ایجاد تغییر، کاهش وفاداری کارکنان به سازمان، کاهش حمایت سازمانی ادراک شده و رفاه کارکنان کاهش کیفیت زندگی کاری، کاهش آثار مثبت حمایت مدیریت ارشد، افزایش از خودبیگانگی کارکنان، فرسودگی شغلی، انحرافات کاری (Ghanbari & Erfanizadeh, 2017) و کاهش توان و روحیه کارکنان (Abubakar & Arasli, 2016) منجر می‌شود.

سکته سازمانی

ارتباطات یکی از مهمترین عناصر فرآیند مدیریتی محسوب می‌شود. وجود ارتباطات مؤثر و صحیح در سازمان همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به شمار می‌رود. به تجربه ثابت شده که اگر ارتباطات صحیحی در سازمان برقرار نباشد گردش امور مختل شده و کارها آشفته می‌شوند (Nasiri Valik Bani, 2017). در نوعی نگاه استعاری به سازمان و مدیریت، ارتباطات اثربخش را به "قلب مدیریت" تشبیه کرده‌اند که از طریق قلب مدیریت، اطلاعات به سرتاسر سازمان انتقال می‌یابد و به سلول‌های سازمان، یعنی منابع انسانی، تغذیه رسانی می‌کند. اگر قلب مدیریت، یعنی ارتباطات اثربخش، نتواند جریان اطلاعات را به درستی به بخش‌ها و اعضای سازمان برساند، عملکرد آن بخش یا عضو دچار اختلال شده و سکته سازمانی رخ می‌دهد (Mottaghi & Asghari Sarem, 2013). از پیشایندهای سکته سازمانی می‌توان به عدم گشودگی، عدم وفاق، عدم حمایت‌گری، عدم همسانی فردی، منفی‌گرایی، عدم فرهیختگی، عدم مهارت و از پیامدهای آن می‌توان به آسیب ساختاری، آسیب روانشناختی، آسیب رفتاری، آسیب اجتماعی اشاره کرد (Shajari, Asghari Sarem & Samadi, 2021b).

مصادیق سکته سازمانی می‌توان به سکته ساختاری (عدم توانایی در انجام هر چه بهتر وظایف و عدم تحقق اهداف سازمانی)، سکته اعتقادی (عدم همسویی باورهای افراد یک سازمان در جهت باورهای سازمان)، سکته اخلاقی (عدم پایبندی سازمان به مسائل اخلاقی)، سکته رفتاری (بروز رفتارهای مخرب و انحرافی در سازمان)، سکته راهبردی (ضعف

7. Behavioral Cynicism

تجزیه و تحلیل در خصوص مسائل مهم و برجسته سازمان)، سکتة اطلاعاتی (ضعف در مدیریت اطلاعات یک سازمان) و سکتة شناختی (ضعف در فهم و تفسیر اطلاعات محیط) اشاره کرد (Shajari, Asghari Sarem & Samadi, 2021a).

شایعات سازمانی

شایعه پدیده محتمل اجتماعی و شایعه پراکنی یک عمل مورد علاقه برای افراد جامعه است به گونه‌ای که افراد با فراوانی قابل توجهی داوطلب شایعه پراکنی بوده و ۶۵ تا ۹۰ درصد از صحبت‌های آنان مربوط به شایعات می‌شود (Beersma & Van Kleef, 2011). شایعه بیان اطلاعات تأیید نشده‌ای است که افراد در مواجهه با موقعیت‌های مبهم منتشر می‌کنند و هدف از آن در درجه اول کمک به درک و مدیریت خطر احتمالی است (Difonzo et al., 2013). ویژگی‌های شایعه را این گونه برشمرده‌اند: منع نامشخص، مخاطبان ناهمگون و پراکنده، مجراهای انتقال رسمی و غیررسمی، شبکه‌های پخش ناپایدار و زودگذر، سرعت شگفت‌انگیز، محتوای تازه و به روز، بده بستان جمعی، هزینه اندک، قابلیت پذیرش بسیار، ناموثق‌ترین نوع خبر، ابزاری برای مقابله با محرومیت، قابلیت کنترل بسیار دشوار، بازتاب غیرقابل پیش‌بینی، بدون هرگونه احساس گناه و مبارزه با آن پیچیده است (Noroozi, 2014).

با وجودی که صاحب‌نظران شایعات را به دو نوع مثبت و منفی تقسیم بندی کرده‌اند (Babaei Aghbolagh & Sattari, 2018) اما بسیاری از محققان روان‌شناسی و رفتار سازمانی، شایعه را دارای کارکرد منفی می‌دانند و شایعات سازمانی را نوعی بیماری سازمانی (سندروم سازمانی) می‌دانند که یک عامل بازدارنده برای پیشبرد اهداف سازمانی است و باعث کاهش بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود (Khanifar et al., 2011). از مهمترین علل بروز شایعات سازمانی می‌توان به وجود سرپرستان به دور از ادب و نزاکت (Decoster et al., 2013)، مدیریت ماکیاوولی (Lyons & Hughes, 2015)، مبارزه با تهدید و حفاظت از رفاه گروه‌ها (Feinberg et al., 2012)، ویژگی‌های شخصیتی افراد مثل ساده لوحی و زودباوری، ناامنی و زودبرانگیختگی، پرگویی و گزافه‌گویی، غیبت و دروغ‌گویی، ایستایی شخصیت و عدم اعتماد به نفس، خودتوجهی و کژاندیشی (Ajodani & Saniei, 2019) اشاره کرد.

پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش آیت و زارع (Ayat & Zare, 2021) حاکی از این است که حصار شیشه‌ای اطلاعات موجب می‌شود که مدیران سازمان از بسیاری وقایع داخلی سازمان بی‌اطلاع باشند که این امر موجب ایجاد بی‌اعتمادی و بدگمانی کارمندان به اقدامات مدیریت می‌گردد و می‌تواند لطمات و ضررهای جبران‌ناپذیری را برای سازمان و مدیران در پی داشته باشد. دعایی، اسلامی و غلامی (Doaie, Eslami & Gholami, 2021) در پژوهش خود نشان دادند که سخن چینی شغلی و غیرشغلی و همچنین شایعه سازی بر بدگمانی اثر مثبت و معنادار دارند. علاوه بر این اثر بدگمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کاری منفی و معنادار و بر قصد ترک سازمان مثبت و معنادار به دست آمد. دیهیم پور و دولتی (Deyhimpour & Dolati, 2020) در پژوهشی نتیجه گرفتند سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت بدگمانی سازمانی کارکنان کمک کند. نتایج پژوهش شیرینی، یاسینی و سادات حسینی (Shiri, Yasini & Hoseini, 2019) نشان داد که فرهنگ مشارکتی، ماموریتی و انطباق پذیری بر شایعه سازمانی، نفاق

فردی و نفاق سازمانی تأثیر منفی دارد و فرهنگ سازگاری بر هیچ یک از متغیرهای مذکور تأثیرگذار نیست؛ فرهنگ سازمانی بر کاهش نفاق در سازمان تأثیرگذار و شایعه سازمانی نیز به عنوان متغیر میانجی این رابطه را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق فتحی‌زاده، محمدی و باقرزاده می‌رسیدی (Fathizade, Mohammadi & Bagherzade Mir Seyedi, 2019) نشان داد که بین ارتباطات مبتنی بر دانش و بدگمانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، بین ارتباطات مبتنی بر وظیفه و بدگمانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، بین بازخورد و بدگمانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، بین ارتباطات مبتنی بر نگرش و بدگمانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق عارف‌زاده و بردبار (Arefzade & Bordbar, 2016) نشان داد که نزاکت کارکنان بر شایعه سازمانی تأثیر منفی معنادار دارد، تأثیر جنسیت کارکنان بر شایعه سازی تأیید شد که نقش بیشتر زنان در ایجاد و انتقال شایعه را نشان می‌داد اما تأثیر سن کارکنان بر میزان شایعه سازی و انتشار آن مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج پژوهش مقیمی و غفاری (Moghimi & Ghafari, 2016) حاکی از آن بود که بین پایبندی مدیران به اصول اخلاقی و مدیریت شایعه توسط آنها در سازمان‌ها ارتباط معناداری وجود دارد و همچنین تحصیلات، جنسیت، سابقه و سمت شغلی، بر مدیریت شایعه و پایبندی به اصول اخلاقی تأثیر دارند. نتایج پژوهش کیو، چانگ، کیو و چنگ (Kuo, Chang, Kuo & Cheng, 2020) نشان داد که شایعات منفی در محل کار باعث بدگمانی کارکنان می‌شود، در حالی که تأثیر شایعات مثبت در محل کار معنی‌دار نبود. علاوه بر این، حسادت سازمانی نیز این رابطه را تقویت می‌کند.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تا کنون پژوهش‌های متعددی در سراسر دنیا در زمینه بدبینی در سازمان‌های مختلف صورت پذیرفته است اما متأسفانه بدبینی سازمانی معلمان مورد غفلت قرار گرفته است در حالی که باید توجه داشت علیرغم وجود شباهت میان سازمان‌ها، سازمان‌های آموزشی از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردار هستند که موجب تمایز آنها از سایر سازمان‌ها گشته و این امر لزوم شناسایی بدبینی در آنها را به طور ویژه ضروری می‌سازد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهر کنارک (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که حجم جمعیت آن ۴۷۶ نفر (۲۵۵ مرد و ۲۲۱ زن) است. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۱۳ معلم (۹۹ زن و ۱۱۴ مرد) مورد مطالعه قرار گرفت. از سه پرسشنامه زیر برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد:

پرسشنامه شایعه سازمانی (Dagli & Han, 2018): پرسشنامه با ۲۴ گویه و در قالب ۳ بُعد کسب اطلاعات (۱ تا ۸)، بُعد اجتماعی شدن (۹ تا ۱۴) و بُعد اثرات بدبینانه (۱۵ تا ۲۴) به بررسی شایعات سازمانی می‌پردازد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه برابر با ۲۴ و ۱۲۰ است که نمره بالاتر نشانه وجود شایعات بیشتر در سازمان است. سازندگان برای تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کردند که مقدار بار عاملی برای گویه‌های بُعد کسب اطلاعات بین ۰/۵۷۴ تا ۰/۸۴۶، مقدار بار عاملی برای گویه‌های بُعد اجتماعی شدن بین ۰/۷۶۲ تا ۰/۸۴۵ و مقدار بار عاملی برای گویه‌های بُعد اثرات بدبینانه بین ۰/۵۷۰ و ۰/۸۰۱ متغیر بود. همچنین سازندگان مقدار پایایی پرسشنامه را با استفاده از آزمون آلفای

کرونباخ بررسی کردند که مقدار آن برای کل مقیاس ۰/۸۰۱ و برای ابعاد کسب اطلاعات ۰/۸۸۵، اجتماعی شدن ۰/۹۳۱ و اثرات بدبینانه ۰/۹۱۰ به دست آمد.

پرسشنامه بدگمانی سازمانی (Callaghan et al, 2009): پرسشنامه با ۱۳ گویه و در قالب ۳ بُعد: عاطفی (۱ تا ۴)، شناختی (۵ تا ۹) و رفتاری (۱۰ تا ۱۳) به بررسی بدگمانی سازمانی می‌پردازد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه برابر با ۱۳ و ۶۵ است که نمره بالاتر نشانه وجود بدگمانی بیشتر در سازمان است. این پرسشنامه توسط عیدی‌پور و همکاران (Eidipour, 2020) روایی سنجی شد که هیچکدام از سؤالات آن حذف نشده و تمام سؤالات تأیید شدند. عیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۹) روایی محتوایی پرسشنامه را به تأیید شش تن از استادان دانشگاه رازی رساندند و پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند.

پرسشنامه سخته سازمانی (Farajvand & Mesri, 2021): پرسشنامه با ۳۰ گویه و ۵ عامل انسانی (۱ تا ۸)، مدیریتی (۹ تا ۱۵)، ساختاری (۱۶ تا ۲۲)، فرهنگی (۲۳ تا ۲۵) و محیطی (۲۶ تا ۳۰) به بررسی سخته سازمانی می‌پردازد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه برابر با ۳۰ و ۱۵۰ است که نمره بالاتر نشانه وجود سخته سازمانی است. سازندگان برای تعیین روایی از روایی توصیفی استفاده کردند. استراتژی مؤثر برای کسب روایی توصیفی تکثر مشاهده‌گران است. بدین منظور سازندگان پرسشنامه از چندین مشاهده‌گر برای ثبت و توصیف رفتار مشارکت‌کننده‌ها و زمینه‌ای که در آن قرار دارند استفاده کردند. همچنین برای سنجش پایایی از روش بازآزمون و دو کدگذار استفاده شد که در روش بازآزمون از بین ۱۵ مصاحبه انجام شده ۳ نمونه به طور تصادفی انتخاب و هر کدام از آنها دوبار در فاصله زمانی بین ده تا سی روز کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات محاسبه شد. از آنجا که ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد و ضریب پایایی کل ۰/۸۷ است بنابراین مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون پایایی بالایی دارند. علاوه بر این ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد است و ضریب پایایی کل ۰/۸۹ است پس مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی دو کدگذار پایایی بالایی دارند.

در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی و روایی واگرایی استفاده شد که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱. بارهای عاملی مربوط به مؤلفه‌های هر سازه

سازه: شایعات سازمانی			سازه: بدگمانی سازمانی			سازه: سخته سازمانی		
مؤلفه	β	t	مؤلفه	β	t	مؤلفه	β	t
انسانی	۰/۸۵	۲۸/۰۵	عاطفی	۰/۷۸	۱۲/۳۶	کسب اطلاعات	۰/۸۱	۱۶/۶۷
مدیریتی	۰/۸۷	۲۴/۹۸	شناختی	۰/۸۳	۱۸/۲۱	اجتماعی شدن	۰/۷۸	۱۲/۵۴
ساختاری	۰/۸۶	۲۴/۰۵	رفتاری	۰/۸۵	۱۷/۰۳	اثرات بدبینانه	۰/۷۷	۱۰/۵۸

فرهنگی	۰/۸۵	۱۹/۵۳
محیطی	۰/۸۳	۲۴/۴۳

نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که ضریب معناداری (t) تمام مؤلفه‌ها از ضریب استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد که به این معناست مؤلفه‌های هر سازه از بار عاملی مناسب برخوردار هستند. برای بررسی روایی واگرایی دو ملاک زیر مدنظر قرار گرفت:

الف) بررسی بار تقاطعی گویه‌ها

جدول ۲. بار تقاطعی مؤلفه‌ها بر سازه‌ی خود و سازه‌های دیگر

مؤلفه‌ها	سکته سازمانی	بدگمانی سازمانی	شایعات سازمانی
انسانی	۰/۸۵	۰/۴۱	۰/۴۶
مدیریتی	۰/۸۷	۰/۲۸	۰/۴۲
ساختاری	۰/۸۶	۰/۲۹	۰/۴۱
فرهنگی	۰/۸۵	۰/۲۵	۰/۳۹
محیطی	۰/۸۳	۰/۴۰	۰/۶۰
عاطفی	۰/۳۱	۰/۷۸	۰/۳۶
شناختی	۰/۳۶	۰/۸۳	۰/۳۹
رفتاری	۰/۲۸	۰/۸۵	۰/۳۳
کسب اطلاعات	۰/۴۸	۰/۴۳	۰/۸۱
اجتماعی شدن	۰/۴۹	۰/۲۶	۰/۷۸
اثرات بدبینانه	۰/۲۹	۰/۳۳	۰/۷۷

مقدار مطلوب در بررسی بار تقاطعی مؤلفه‌ها این است که بار عاملی هر مؤلفه بر سازه خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی آن بر دیگر سازه‌ها باشد. با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان پذیرفت که بار تقاطعی مؤلفه‌ها مناسب است.

ب) بررسی همبستگی بین متغیرهای پنهان

در این جا لازم است از مقادیر AVE جذر گرفته و آن‌ها را جایگزین اعداد ۱ یا قطر ماتریس کنید:

جدول ۳. ماتریس جذر AVE ضرایب همبستگی بین متغیرها

AVE	شایعات سازمانی	بدگمانی سازمانی	سکته سازمانی
۰/۷۳			سکته سازمانی ۰/۸۵
۰/۶۷		۰/۸۱	بدگمانی سازمانی ۰/۳۹
۰/۶۲	۰/۷۸	۰/۴۴	شایعات سازمانی ۰/۵۴

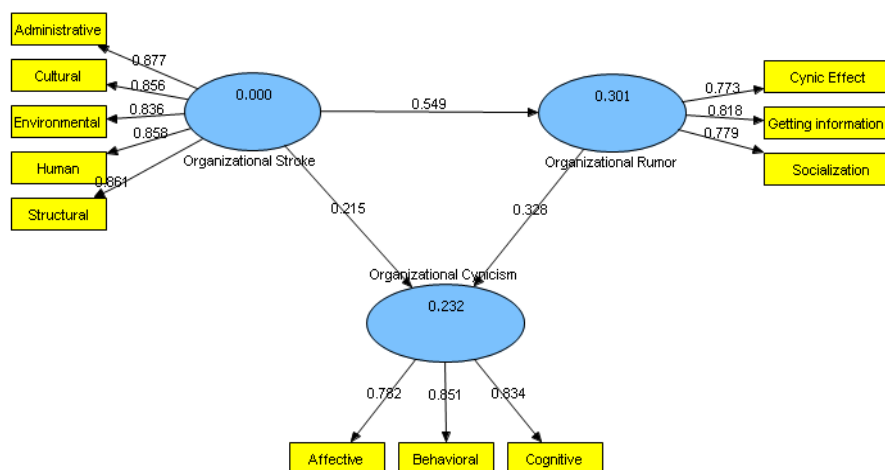
مقدار قابل قبول جذر نوشته شده در قطر ماتریس باید بیشتر از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر باشد که با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان پذیرفت این مقدار مطلوب بوده و پرسشنامه‌ها از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار بوده‌اند. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مقدار آن به ترتیب برای پرسشنامه سکته سازمانی ۰/۹۱ و ۰/۹۳، برای پرسشنامه بدگمانی سازمانی ۰/۷۶ و ۰/۸۶ و برای پرسشنامه شایعات سازمانی ۰/۷۰ و ۰/۸۳ به دست آمد. با توجه به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به دست آمده می‌توان پذیرفت که پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردارند.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که در آمار توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد.

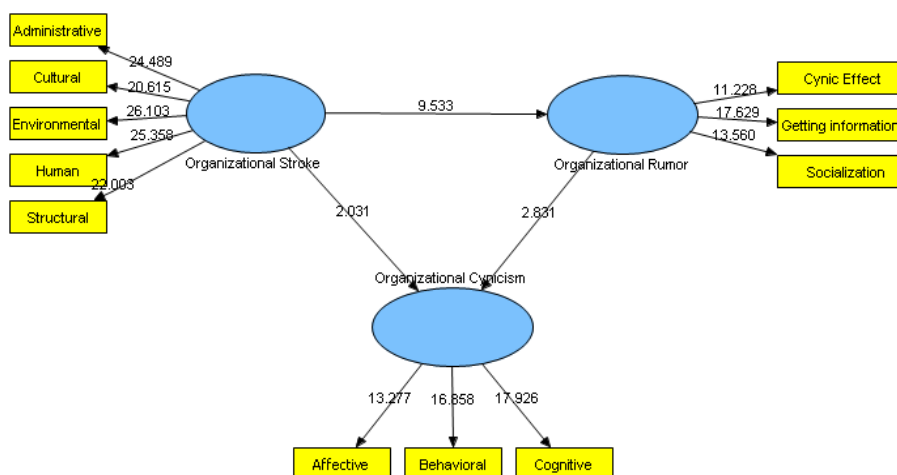
یافته‌ها

بر حسب اطلاعات جمعیت شناختی و بر حسب جنسیت ۹۹ نفر (۴۷٪) زن و ۱۱۴ نفر (۵۳٪) مرد بودند؛ بر حسب مدرک تحصیلی ۱۹ نفر (۸/۹٪) دیپلم و کاردانی، ۱۷۴ نفر (۸۱/۷٪) کارشناسی و ۲۰ نفر (۹/۴٪) کارشناسی ارشد داشتند، بر حسب سنوات خدمت ۱۰۴ نفر (۴۸/۸٪) بین ۱ تا ۱۰ سال، ۷۹ نفر (۳۷/۱٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۰ نفر (۱۴/۱٪) بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. بر اساس یافته‌های توصیفی، میانگین و انحراف معیار سکته سازمانی $15/11 \pm 124/18$ ، بدگمانی سازمانی $6/31 \pm 59/03$ ، شایعات سازمانی $5/69 \pm 45/86$ بود.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. مقدار ضریب همبستگی سکته سازمانی (متغیر مستقل) با شایعات سازمانی (متغیر میانجی) ۰/۵۴ و بدگمانی سازمانی (متغیر وابسته) ۰/۳۹ است که هر دو مثبت و در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار هستند. مقدار ضریب همبستگی شایعات سازمانی (متغیر میانجی) با بدگمانی سازمانی (متغیر وابسته) ۰/۴۴ است که مثبت و در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به برقراری روابط بین متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته، پیش فرض برقراری روابط بین متغیرهای پژوهش برقرار است. بنابراین می‌توان به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخت. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از مؤلفه‌ها و در شکل ۲ ضرایب معناداری تحلیل مسیر نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

با توجه به مدل به دست آمده (شکل های ۱ و ۲) اثر مستقیم سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی ($\beta=0/21, t=2/03$)، اثر مستقیم سکنه سازمانی بر شایعات سازمانی ($\beta=0/54, t=9/53$)، و اثر مستقیم شایعات سازمانی بر بدگمانی سازمانی ($\beta=0/32, t=2/83$) مثبت و معنادار بود. همچنین در بررسی سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی با میانجی گری شایعات سازمانی از آزمون سوبل استفاده شد که نتایج نشان داد اثر غیر مستقیم سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی با میانجی گری شایعات سازمانی ($\beta=0/172, t=4/62$) مثبت و معنادار بود. در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم t	اثر غیر مستقیم Z	اثر کل t
سکته سازمانی بر بدگمانی سازمانی	۰/۲۱	۲/۰۳	
سکته سازمانی بر شایعات سازمانی	۰/۵۴	۹/۵۳	
شایعات سازمانی بر بدگمانی سازمانی	۰/۳۲	۲/۸۳	
سکته سازمانی بر بدگمانی سازمانی با میانجی‌گری شایعات	۰/۱۷	۴/۶۲	۰/۳۸
			۲/۷۱

نتیجه‌گیری و بحث

این پژوهش با هدف بررسی اثر سکته سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با میانجی‌گری شایعات سازمانی انجام گرفت. یافته اول نشان داد که سکته سازمانی بر بدگمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج مطالعات (Ayat & Zare, 2021, Fathizade et al., 2019, Chiaburu et al., 2013, Dimitris, & Vakula, 2007, Deyhimpour & Dolati, 2020, Bagheri et al., 2012) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که وجود ارتباطات اثربخش و سالم در سازمان، همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به شمار می‌رود و اگر ارتباطات صحیح و اثربخشی در سازمان برقرار نباشد، گردش امور مختل و آشفته شده و سکته سازمانی رخ می‌دهد که در نتیجه آن بدگمانی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. آیت و زارع (Ayat & Zare, 2021) بر این باورند که حصار شیشه‌ای اطلاعات موجب می‌شود که مدیران سازمان از بسیاری وقایع داخلی سازمان بی‌اطلاع باشند که این امر موجب ایجاد بی‌اعتمادی و بدگمانی کارمندان به اقدامات مدیریت می‌گردد. چیاپورا و همکاران (Chiaburu et al., 2013) اذعان می‌کنند زمانی که مدیریت سازمان از دانش، مهارت، بینش و صلاحیت کافی برخوردار نباشد و ارتباط مناسبی با کارکنان نداشته باشد و با آنها صادقانه و با عدل و مساوات رفتار ننماید و منافع سازمان و کارکنان را مورد توجه قرار ندهد، بی‌اعتمادی را در بین کارکنان گسترش داده و در نتیجه بدبینی سازمانی آنها افزایش پیدا می‌کند. فتحی‌زاده و همکاران (Fathizade et al., 2019) دریافتند که اگر در سازمان، ارتباطات سالم و صحیح مبتنی بر دانش، وظیفه و نگرش باشد و همچنین بازخورد درستی از ارتباطات به دست آید از بدگمانی کارکنان کاسته می‌شود. دیمیتریس و واکولا (Dimitris, & Vakula, 2007) اظهار می‌کنند سازمان‌هایی که از ارتباطات سالم، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی‌کنند سبب افزایش بدگمانی و سکوت سازمانی کارکنان می‌شوند. باقری و همکاران (Bagheri et al., 2012) معتقدند که ارتباطات کلید موفقیت سازمان است و اگر کارمندی از برقراری ارتباطات نامناسب رنج می‌برد نسبت به سازمان بدبین شده و به سکوت سازمانی گرایش پیدا می‌کند. دیهیم‌پور و دولتی (Deyhimpour & Dolati, 2020) نتیجه گرفتند مدیران سازمانی که در نظام ارتباطات سازمانی به سرمایه‌های اجتماعی اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، همدردی، دوستی، همبستگی، فداکاری و شفافیت سازمانی توجه نمی‌کنند به گسترش بدگمانی سازمانی کارکنان کمک می‌کند.

یافته دوم این پژوهش نشان داد که سکته سازمانی بر شایعات سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج (Mills, 2010, Decoster et al., 2013, Lyons & Hughes, 2015, Ahmadi Khatir & Zakipour, 2017, Arefzade & Bordbar, 2016)، همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که اطلاعات به حد کافی وجود نداشته باشد یا

به اطلاعات موجود اطمینان نباشد، ابهام در افراد بیشتر شده و در نتیجه شایعات سازمانی پدید می‌آیند (Mills, 2010). دی کاستر و همکاران (Decoster et al., 2013) معتقدند کارکنان هنگامی که با سرپرستانی مواجه می‌شوند که رفتارهای ناشایست و به دور از نزاکت سرپرستان (از قبیل پنهان کردن اطلاعات، مخدوش کردن اطلاعات، ارائه اطلاعات مبهم، عدم شفافیت سازمانی، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها) سبب گرایش بیشتر کارکنان به شایعه پراکنی می‌شود. لیونز و هیوگز (Lyons & Hughes, 2015) دریافته‌اند مدیرانی که دوست دارند با فریبکاری و حيله‌گری، و نه اعتماد و ارتباطات دوستانه، به اهداف خود برسند موجب تسریع در بروز و گسترش شایعات سازمانی می‌شوند. احمدی خطیر و زکی‌پور (Ahmadi Khatir & Zakipour, 2017) اظهار می‌کنند بی‌مبالاتی در نقل اخبار نامطمئن، تأمین منافع، حب و بغض‌های شخصی، غلطنمایی در نقل اخبار، سوءاستفاده از اعتماد مردم و گمانه‌زنی خواص در دامن زدن به شایعات سازمانی نقش دارند. عارف‌زاده و بردبار (Arefzade & Bordbar, 2016) معتقدند که رفتارهای توأم با نزاکت (مشورت با دیگران، دادن اطلاع قبل از عمل و ردوبدل کردن اطلاعات) موجب می‌شود بستر لازم اطلاع‌رسانی درست و گردش اطلاعات موثق فراهم شده و در این وضعیت استعداد شایعه‌سازی و شایعه‌پراکنی در بین کارکنان سازمان کاهش یابد.

یافته سوم این پژوهش نشان داد که شایعات سازمانی بر بدگمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج مطالعات (Doaie et al., 2021, Georganta et al., 2014, Kuo et al., 2013) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پدیده شایعه کم و بیش در همه سازمان‌ها رواج دارد، اما در سازمانی که کارکنان با فقر از اطلاع‌رسانی سریع و دقیق مواجهند و در بین گروه‌ها و جمعیت‌هایی که به لحاظ سادگی و زودباوری و تأثیرپذیری آمادگی روانی بیشتری برای دریافت انتقال شایعه دارند، رونق بیشتری دارد. چنان‌چه شایعات سازمانی مدیریت نشود می‌تواند اضطراب اجتماعی را افزایش و میزان بهره‌وری و تولید را کاهش داده و اعتبار اجتماعی و افراد و سازمان‌ها را خدشه دار سازند و بی‌اعتمادی و بدگمانی و سوءظن و سستی و باورها را نسبت به سلامت سازمانی رواج دهد (Afrooz, 2014). جورجتا و همکاران (Georganta et al., 2014) اظهار می‌کنند که انتشار شایعات منفی، بی‌اعتمادی و بدگمانی کارکنان را نسبت به سازمان و مدیریت افزایش داده و به علت ایجاد خستگی روانی و تنزل شخصیت در فرد، تعهد شغلی آنها را کاهش می‌دهد. کیو و همکاران (Kuo et al., 2013) دریافته‌اند که شایعات منفی در کنار رفتارهای سوء استفاده‌گرانه سرپرستان و نقض قراردادهای روان‌شناختی مبنایی برای توسعه بدگمانی سازمانی هستند. دعایی و همکاران (Doaie et al., 2021) معتقدند که شایعه‌سازی در کنار سخن‌چینی شغلی و غیرشغلی، بر بدانگار پنداری اثر مثبت و معنی‌دار دارند.

یافته چهارم این پژوهش نشان داد سکنه سازمانی بر بدگمانی سازمانی با میانجی‌گری شایعات سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات (Doaie et al., 2021, Aga Davood et al., 2014, Kuo et al., 2020,) همخوان است. (Torkaman & Shahabi, 2016, Hasani Mogadam, 2000, Polat, 2013, Ellwardt et al., 2012) در تبیین این یافته می‌توان گفت که شایعه‌سازی و پراکنده ساختن آن از جمله شاخص‌هایی است که می‌توان درجه و میزان روابط سالم در سازمان را با آن سنجید، یعنی در یک سازمان با روابط متعادل، اختیار غیر واقعی و غیر مستند کمتر رد و بدل می‌شود ولی زمانی که به علل مختلف افراد سازمان احساس نارضایتی و نابرابری بنمایند از طریق تحریف واقعیات و دامن زدن به آن سعی در برقراری تعادل روانی خود دارند، رسیدن به این تعادل روانی برای افراد به صورت

موقت و موضعی ممکن است اثر داشته باشد ولی سازمان و روابط سازمانی را به شدت دچار اختلال می‌نماید یعنی وقتی یک خبر ناصحیح و نادرست در بین افراد سازمان توزیع شود به دنبال این خبر انتظارات، توقعات، ناامنی‌ها، بدبینی‌ها و سوء تفاهمات ایجاد می‌شود (Aga Davood et al., 2014). دعایی و همکاران (Doaie et al., 2021) معتقدند که شایعه فرآیندی است که در آن اطلاعاتی که مورد تأیید منبعی قابل اطمینان نیست، از فردی به فرد دیگر منتقل می‌شود و اطلاعات بر طبق میل یا خصومت افرادی که آن را منتقل می‌کنند تغییر می‌کند و شایعه پراکنی، دامنه وسیعی داشته و به صورت همزمان می‌تواند افراد بیشتری را درگیر کند، لذا می‌تواند بر بدگمانی سازمانی کارکنان اثر مثبت داشته باشد. حسنی مقدم (Hasani Mogadam, 2000) دریافت که فقدان نظام اطلاع رسانی کارآ موجب ایجاد و گسترش شایعه در سازمان می‌شود، از سوی دیگر دل‌بستگی افراد به شایعات باعث نفوذ اطلاعات غلط و مغرضانه در سازمان خواهد شد و عدم اعتماد افراد به اخبار رسمی، فقدان نظام اطلاعاتی صحیح و کارا و حاکم بودن سانسور شدید باعث رواج شایعه می‌شود. ترکمان و شهابی (Torkaman & Shahabi, 2016) اظهار می‌کنند که وقتی نظام اطلاعاتی صحیح و کارا نباشد و سانسور را به کار برد زمینه را برای شایعات سازمانی فراهم می‌کند. کیو و همکاران (Kuo et al., 2020) بر این باورند که شایعات سازمانی به همراه حسادت سازمانی سبب افزایش بدگمانی سازمانی کارکنان می‌شوند. پولات (Polat, 2013) معتقد است مدیرانی که به کارکنان خود بی‌اعتماد هستند و تمایل دارند که دانش را از آنها پنهان کنند موجب می‌شوند که کارکنان نسبت به آنها و سازمان بدبین شوند. مقیمی و غفاری (Moghimi & Ghafari, 2016) اظهار می‌کنند که بین پایداری مدیران به اصول اخلاقی و مدیریت شایعه توسط آنها در سازمان‌ها ارتباط معناداری وجود دارد. ایلوارد و همکاران (Ellwardt et al., 2012) بیان می‌کنند که فقدان اعتماد در سازمان باعث می‌شود کارکنان همدیگر را به خاطر هر اشتباهی متهم کنند و مکانیسم دفاع از خود و اجتناب از پاسخ‌دهی، احساس بدگمانی به دیگران و حسادت، شایعه‌سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار، کم کاری و عدم وضوح در اهداف سازمانی به وجود بیاید. شیری و همکاران (Shiri et al., 2019) معتقدند که در صورتی که کارکنان سازمان اطلاعات مهم و صحیح را به جای اینکه از طریق مجاری رسمی به دست آورند از طریق شایعه کسب کنند، اعتماد آنها نسبت به سازمان و مدیریت کم خواهد شد. این مساله زمانی خطرناک خواهد شد که اطلاعات به دست آمده از کانال رسمی، مطابق واقعیت نباشد. در یک سازمان برخوردار از مدیریت ضعیف، شایعات می‌توانند روحیه کارکنان را تضعیف سازند و اضطراب، درگیری‌ها، سوء تفاهم‌ها و بدبینی‌ها را افزایش دهند.

در مجموع یافته‌های این مطالعه نشان داد که سکتة سازمانی بر بدگمانی سازمانی معلمان با نقش میانجی شایعات سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران مراکز آموزشی باید مروج و مشوق برقراری ارتباطات سازمانی صحیح و اثربخش برای معلمان خود باشند، ساختارهای سازمانی را ایجاد کنند که تسریع کننده ارتباطات سازمانی باشند و هر گونه کندی در ارتباطات و مخدو شدن ارتباطات را رفع کند تا از بروز پدیده سکتة سازمانی جلوگیری شود، مدیریت سازمان باید مجاری ارتباطات مؤثر در سازمان را ترسیم کند که ارتباطات و اطلاعات با کمترین خدش‌های مواجه شوند. همچنین مدیران آموزشی از طریق تقویت هنجارهای احساس مفید بودن و بهره‌ور بودن و هویت بخشی به معلمان و تحریک آنها برای مشارکت بیشتر در جلسات و مراسم‌های گوناگون به منظور توسعه شبکه‌های اجتماعی سازمان، ایجاد اعتماد بالاتر بین معلمان و مدیریت سازمان آموزشی از طریق برقراری ارتباطات باز و

شفاف، اطلاع رسانی صحیح و انتشار اخبار خوب و بد سازمان، مشارکت مستمر معلمان با مدیران ارشد و پاسخ گویی صریح و شفاف مدیران ارشد، ارزیابی شفاف و عینی عملکرد، باعث کاهش شیوع شایعات سازمانی و بدگمانی سازمانی معلمان نسبت به مدرسه و سازمان آموزش و پرورش شوند. نهایتاً این که چون شبکه‌های غیررسمی و گروه‌های ذینفع در گسترش شایعه و بدگمانی در بین معلمان تأثیرگذارند به مدیران مراکز آموزشی پیشنهاد می‌شود که با نفوذ به این گروه‌ها، از آنها به نفع منافع و اهداف سازمان بهره گیرند. این پژوهش محدودیت‌هایی دارد. از آن جا که این مطالعه بر روی معلمان ابتدایی شهر کنارک (استان سیستان و بلوچستان) انجام شده است؛ در تعمیم نتایج بر سایر معلمان باید احتیاط نمود. لذا انجام چنین مطالعه‌ای بر روی معلمان سایر شهرها پیشنهاد می‌شود. همچنین از آنجا که روش پژوهش کمی بود به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی به روش کیفی و یا آمیخته پیشنهاد می‌شود.

قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان از همه کسانی که در انجام این پژوهش با ما یاری رساندند، به ویژه معلمان مورد مطالعه، تشکر و قدردانی می‌نمایند. تعارض منافع وجود ندارد.

References

- Abubakar, A. M., & Arasli, H. (2016). Dear topmanagement, please don'tmakeme a cynic: Intention to sabotage. *Journal of Management Development*, 35(10), 1266-1286.
- Afrooz, Gh. (2011). Rumor psychology and coping methods. Tehran: Farhang Islamic. (In Persian)
- Ahmadi Khatir, H., Zakipour, R. (2017). Rumor management and its role in government organizations. The 4th International Conference on Management and Accounting Techniques, Tehran. (In Persian)
- Ajodani, M., Saniei, M. (2019). The role of rumors in social harm. The second national conference of social harms, Ardabil. (In Persian)
- Aga Davood, S. R., Davoodi, S. M. R., Nouroozi, H., & Mahmoodi, N. (2015). The Effects of Organizational Rumors on the Job Performance of Employees (Case study:P.O.G.C), *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 7(25), 145, 174. (In Persian)
- Arefzade, Gh., Bordbar, Gh. (2016). Investigating the effect of employee politeness on organizational gossip. International Conference on New Researches in Management, Economics and Accounting, Islamic Azad University, Kazerun Branch, Kazerun. (In Persian)
- Ayat, M., Zare, A. (2021). The Impact of Information Glass Fence on Organizational Cynicism. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 10(1), 125-138. (In Persian)
- Babaei Aghbolagh M, Sattari Ardabili F. (2018). Investigating the Constructs of Psychosocial and Organizational Gossip Behavior. *Journal of Psychological Sciences*, 17(69), 545-556. (In Persian)
- Bagheri, G., Zarei, R., & Nik Aeen, M. (2012). Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors). *Ideal Type of Management*, 1(1), 47-58.
- Bahmani, A., Mahdavi Rad, M. R., & Balouchi, H. (2016). The Effect of Organizational Cynicism on the Quality of the Offered Services with Organizational Commitment Moderated, *Management Researches*, 9(31), 161-185. (In Persian)
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2011). How the grapevine keeps you in line: Gossip increases contributions to the group. *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), 642-649.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.



- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(6), 623-634.
- Deyhimpour, M., Dolati, H. (2020). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Paranoia Mediated by Social Capital. *Social Capital Management*, 7(3), 373-398. (In Persian)
- Difonzo, N. J., Bourgeoi, M., Suls, J., Homan, C., Stupak, N. P., Brooks, B. S., Ross, D., & Bordia, P. (2013). Rumor clustering, consensus, and polarization: Dynamic social impact and self-organization of hearsay. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(12), 378-399.
- Dimitris, B., & Vakula, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. *Economics and Business*, 7, 1-19.
- Doaie, H., Eslami, Gh., Gholami, M. (2021). Investigating the Impact of Organizational Rumor and Gossip on Employees' Job attitudes and Performance through Organizational Cynicism in the Public Sector. *Transformation Management Research*, 13(1), 55-84. (In Persian)
- Eidipour, K., Yousefy, B., Eidy, H., & Zardoshtian, S. (2020). The Relationship of the Components of Toxic Leadership Style with Organizational Cynicism in the Staff of the Ministry of Sport and Youth with the Mediating Role of Machiavellianism Management. *Journal of Sport Management*, 12(3), 685-700. (In Persian)
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Fathizade, A., Mohammadi, M., Bagherzade Mir Seyedi, S. (2019). Investigating the relationship between organizational communication and organizational mistrust in government organizations in Bardsir city. The 4th National Conference on Economics, Management and Accounting, Ahvaz. (In Persian)
- Feinberg, M., Willer, R., Stellar, J., & Keltner, D. (2012). The virtues of gossip: reputational information sharing as prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1015-1030.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Journal of Burnout Research*, 1(2), 76-81.
- Ghanbari, S., Erfanizadeh, F. (2017). The Role of Organizational Trust in Reducing Organizational Cynicism. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(2), 125-149. (In Persian)
- Hasani Mogadam, A. (2000). Examining the role of gossip in the organization. Master's thesis, Imam Sadiq University. (In Persian)
- Khanifar, H., Bordbar, H., & Zarei, R. (2011). Psychological investigation of organizational rumors and providing practical solutions to reduce them. *Rahbord*, 5(7), 61-82. (In Persian)
- Kuo, C. C., Chang, K., Kuo, T.-K., & Cheng, S. (2020). Workplace gossip and employee cynicism: The moderating role of dispositional envy. *Chinese Journal of Psychology*, 62(4), 537-552.
- Kuo, C., Lu, C., & Kuo, T. (2013). The Impact of Workplace Gossip on Organizational Cynicism: Insights from the Employment Relationship Perspective. International Conference on Cross-Cultural Design, Las Vegas, NV, USA.
- Lorinkova, N. M. & Perry, S. J. (2014). When Is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft. *Journal of Management*, 20(10), 1-24.
- Lyons, M. T., & Hughes, S. (2015). Malicious mouths? The Dark Triad and motivations for gossip. *Personality and Individual Differences*, 78(2015), 1-4.
- Mataji Nimvari, F., Jamshidi, M., Rezaeian, A. (2021). Presenting the model for rumor management at Islamic Azad University. *Public Administration Perspaective*, 12(3), 15-31. (In Persian)
- Mehrabi, J., Estiri, M. (2014). The Effect of Organizational Pessimism On Organizational Changes Among South Headquarter Bank Sepah Staff. *Journal of Behavioral Sciences*, 6(19), 173-197. (In Persian)
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behavior: Astudy at higher education. *Procedia- Social and behavioral sciences*, 89(2013), 476-483.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.

- Moghimi, S., Ghafari, R. (2016). Managers' Obligation to Ethics and Rumors Management in Public Organizations. *Organizational Culture Management*, 14(1), 1-26. (In Persian)
- Mottaghi, P., Asghari Sarem, A. (2013). Organizational stroke: from symptoms to prevention. *Management information journal*, 24(72), 22. (In Persian)
- Nasiri Valik Bani, F. (2017). Investigating the relationship between managers' power sources with organizational trust and the effectiveness of organizational communication. *Public Administration Perspaective*, 8(30), 75-96. (In Persian)
- Nejati Hatamian, L., Abbasian, H., Zaynabadi, H. R., & Arasteh H. R. (2020). Uncovering Teachers' Organizational Cynicism in School: A Qualitative Study. *School Administration*, 7(4), 135-153. (In Persian)
- Pfrombeck, J., Doden, W., Grote, G., & Feierabend, A. (2020). A study of organizational cynicism and how it is affected by social exchange relationships at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 578-604.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Rayisi, A., Nastiezaie, N. (2019). The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Envy. *Career and Organizational Counseling*, 11(38), 117-136. (In Persian)
- Shajari, M., Asghari Sarem, A., Samadi, A. (2021a). Conceptualization of Organizational Stroke (Antecedents, Instances and Consequences). *Journal of Public Administration*, 13(1), 77-102. (In Persian)
- Shajari, M., Asghari Sarem, A., Samadi, A. (2021b). Designing and Validating the Organizational Stroke Measurement Instrument in Iranian Public Organizations. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 4(1), 113-143. (In Persian)
- Shiri, A., Yasini, A., Hoseini, A. (2019). Investigating the Effect of Organizational Culture on Hypocrisy in Organization with the Mediating Role of Organizational Rumor n Organizational Layers. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 213-244. (In Persian)
- Sudhir, S. (2018). Rumors in organizational communication: a nightmare for HR managers. *Human Resource Management International Digest*, 26(5), 18-21.
- Torkaman, F., Shahabi, Z. (2016). Rumor and the Effective Social Factors on Rumor Adoption. *Social and cultural strategy*, 5(19), 191-215. (In Persian)
- Zohoorparvande, V., Shokrollahi, M. (2017). The relationship between manager leadership behavior and organizational pessimistic considering the mediating role of organizational justice in education. *Research on Educational Leadership and Management*, 3(12), 111-148. (In Persian)