

بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی: نقش میانجی قلدری سازمانی و شایعات در محیط کار

وحید میرزایی^{۱*}، علی اکبر عقیقی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی، با ملاحظه نقش میانجی قلدری سازمانی و شایعات در محیط کار در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی - همبستگی است که به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS 3 است. جامعه آماری موردنظر را کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مشهد به صورت کل شمار (۹۶) نفر تشکیل دادند. جهت گردآوری داده‌ها، از چهار پرسش‌نامه، رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، قلدری سازمانی برگن و همکاران (۱۹۹۴) و شایعات در محل کار کو و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. مقادیر آلفای کرونباخ رهبری اخلاقی ۰/۹۱۷، بدبینی سازمانی ۰/۹۴۳، قلدری سازمانی ۰/۹۴۹ و شایعات در محل کار ۰/۹۱۶ محاسبه و تأیید گردید. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد رهبری اخلاقی بر بدبینی سازمانی اثر معکوس و معناداری دارد. همچنین متغیرهای قلدری سازمانی و شایعات در محل کار رابطه رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی را میانجی‌گری می‌نمایند. براین اساس مدیران جهت کاهش بدبینی سازمانی، می‌بایست سبک رهبری اخلاقی را افزایش داده تا خود زمینه کاهش قلدری و شایعات در محل کار را فراهم سازد.

کلمات کلیدی: رهبری اخلاقی، بدبینی سازمانی، قلدری سازمانی، شایعات در محل کار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

* نویسنده مسئول: وحید میرزایی، استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، پست الکترونیکی: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir



Original Article

Investigate the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Cynicism, Considering the Mediating Role of Organizational Bullying and Workplace Gossip

Vahid Mirzaei^{1*}, Aliakbar Aaghighi²

1. Assistant Prof, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

2. Ph.D. student in public administration, human resources major, Faculty of Humanities Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Abstract

The present study was conducted in order to investigate the relationship between ethical leadership and organizational cynicism, taking into account the mediating role of organizational bullying and gossips in the workplace among the employees of the General Directorate of Sports and Youth in Mashhad. The current research is practical from the point of view of the goal and descriptive-correlation in terms of the method of data collection, which is specifically based on structural equation modeling using Smart Pls 3 software. The desired statistical population was formed by the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Mashhad in total (96) people. In order to collect data, four questionnaires were used: ethical leadership by Calshoven et al. (2011), organizational cynicism by Dean et al. (1998), organizational bullying by Bergen et al. (1994), and workplace gossip by Kuo et al. (2015). Cronbach's alpha values of 0.917 ethical leadership, 0.943 organizational cynicism, 0.949 organizational bullying and 0.916 workplace gossips were calculated and confirmed. The content validity of the questionnaires was checked and confirmed using experts' opinions. The results of the research showed that ethical leadership has an inverse and significant effect on organizational cynicism. Also, variables of organizational bullying and workplace gossip mediate the relationship between ethical leadership and organizational cynicism. In order to reduce organizational c, managers have increased the ethical leadership style to provide the ground for reducing bullying and gossip in the workplace.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Cynicism, Organizational Bullying, Workplace Gossip

Received: 08/04/2023

Accepted: 28/08/2024

*Corresponding Author: Vahid Mirzaei, Assistant Prof, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran, Email: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

مقدمه

که در آن باور به این است که سازمان فاقد صداقت می‌باشد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۷). براساس تحقیقات انجام گرفته بدینی سازمانی دارای سه بعد متفاوت احساسی، شناختی و رفتاری است (ارسلان و همکاران، ۲۰۱۸؛ رهان، ۲۰۱۸) هر کدام از ابعاد فوق الذکر به صورت ذیل تبیین می‌شود. ۱- بعد احساسی: این بعد به واکنشهای احساسی و عاطفی کارمند به سازمان اشاره دارد، واکنشهایی مانند تنش، اضطراب و ناراحتی. به عبارت دیگر، بدینی احساسی، نشاندهنده احساساتی چون ناامیدی و بی‌احترامی کارمند از سوی سازمان نسبت به خود است (رهان، ۲۰۱۸) افراد بدبین احساساتی چون خشم، عصبانیت و نفرت به سازمان را در خود تجربه می‌کنند. ۲- بعد شناختی: این بعد زمانی ایجاد میشود که کارمندان به این باور رسیده باشند که سازمان برای مشارکت آنان اهمیتی قائل نیست و به نظرات، تلاشها و احساساتشان توجهی ندارد (مت، ۲۰۱۳؛ رهان، ۲۰۱۸) بدینی شناختی موجب کاهش عملکرد کارکنان (ابراهام، ۲۰۰۰) و عدم تعهد آنان (برنرث و همکاران، ۲۰۰۷) به سازمان می‌شود. ۳- بعد رفتاری: در این بعد تمایل و گرایش به نشان دادن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان وجود دارد و منعکس کننده رفتارهای نامناسب است. بدینی رفتاری شامل شوخ طبعی کنایه آمیز، انتقاد از سازمان، رفتار غیرکلامی نامطلوب، تفسیر نگرش منفی در سازمان و پیش بینی های بدبینانه در مورد عملکرد سازمان در آینده است (دوراه و همکاران، ۲۰۱۸؛ رهان، ۲۰۱۸). بدینی سازمانی میزان انسداد درون یک سازمان را نشان می‌دهد. محققان استدلال کردند که این باورها تمایل به ایجاد پیامدهای منفی در بین کارکنان، مانند خستگی عاطفی (جیان و همکاران^۵، ۲۰۱۹)، فرسودگی شغلی (اهن و همکاران^۶، ۲۰۱۸)،

امروزه محیط پیرامون سازمان‌ها با سرعت چشمگیری در حال تغییر می‌باشد و این تغییرات چالش‌های بسیاری برای سازمان‌ها به همراه داشته است. پدید آمدن چنین شرایطی موجب شده است تا سازمان‌ها به دنبال استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های خود باشند. یکی از مهمترین اقدامات در شرایط موجود، توجه بیشتر سازمان‌ها به نیروی انسانی به‌عنوان مهمترین سرمایه و کسب مزیت رقابتی از طریق آن می‌باشد. هم محققان و هم شاغلین در ارتباطات سازمانی مدت‌هاست که کارکنان را به‌عنوان یک جامعه استراتژیک می‌شناسند که نگرش و رابطه با سازمان‌های استخدام‌کننده‌شان ممکن است تأثیر مهمی بر عملکرد و شهرت سازمان داشته باشد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۹). در دهه‌های اخیر مشاهده می‌شود که پیچیدگی زندگی کاری، تفاوت بین انتظارات اجتماعی و فردی، شرایط محیطی و مسائل مشکل‌ساز مدیریت زمان باعث ایجاد اضطراب و تنش برای کارکنان در هر سازمانی شده است (براون و همکاران^۱، ۲۰۰۵). برای چندین دهه، بررسی نگرش کارکنان، یک حوزه تحقیقاتی جالب برای سازمان‌ها و محققان بوده است چرا که این علایق تأثیر عمیقی بر عملکرد سازمانی و رفتار کارکنان دارد (نیر و همکاران^۲، ۲۰۱۰). بدینی سازمانی افزوده نسبتاً جدیدی به این نگرش‌ها است، از آنجایی که سازمان‌ها با تغییرات مکرر، مدیریت خودخواهانه و رسوایی‌های عدیده‌ای مواجه می‌شوند، بدینی سازمانی در حال افزایش است (برگر و همکاران^۳، ۲۰۱۴؛ دیویس و همکاران^۴، ۲۰۰۴). یکی از عناصری که منجر به بروز رفتار انحرافی می‌شود نفوذ بدینی سازمانی است. بدینی سازمانی به نگرش منفی کارمند نسبت به سازمان اشاره دارد (دوراه و همکاران، ۲۰۱۹)،

1. Brown
2. Nair
3. Berger
4. Davis

5. Jian
6. Ahn

بهبودی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر گذار بوده است (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین اسدی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی نشان دادند که رهبری معنوی و ابعاد آن بر توسعه اشتیاق شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان تأثیر مثبت و معناداری دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۹). برخی مطالعات پیامدهای ناشی از رهبری اخلاقی در سازمان را شامل رضایت کارکنان از رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و ادغام در محیط کار معرفی کرده‌اند (کیان و همکاران، ۲۰۰۸). از سویی نتایج تحقیقات نشان می‌دهد عوامل غیراخلاقی زیادی بر ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی تأثیر گذارند که از آن جمله می‌توان به شایعات و قلدری در محل کار اشاره نمود (کارترایت^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۶). شایعات در محل کار را می‌توان به‌عنوان "یک صحبت غیررسمی و ارزیابی‌کننده در یک سازمان که معمولاً بین چند نفر، درباره یکی دیگر از اعضای آن سازمان که در آن حضور ندارد" تعریف کرد (کارلند^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۰). شایعات به خاطر اثرات مثبت مانند تعامل، اعتماد و شهرت (من^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۴) و یا منفی مانند خستگی عاطفی، پریشانی عاطفی که بر سازمان‌ها می‌گذارد حائز اهمیت است (برنرث^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۷). بیشتر مطالعات اثرات شایعه‌سازی بر رفتار کارکنان را بررسی کرده‌اند و مطالعات کمی پیامدهای شایعات را برای رهبران بررسی نموده‌اند (ارمر^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۷). هنگامی که رهبر هدف شایعات است، شایعات منفی می‌تواند باعث آسیب به اعتبار افراد حرفه‌ای شود (چاندر^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۹؛ کول^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۶). قلدری به رفتار توهین‌آمیز و ارباب‌آمیزی اشاره دارد که باعث می‌شود دیگران

تمایل به ترک شغل (اگوگیسی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵)، کاهش تعهد نسبت به تغییر (اکباس^۲ و همکاران، ۲۰۱۸)، تمایل به رفتاری‌های منفی (اسلام^۳ و همکاران، ۲۰۱۵)، عدم وجود رضایت شغلی (کو^۴ و همکاران، ۲۰۱۵) و بدگویی درباره سازمان (وسی^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) خواهد داشت. شناسایی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی همواره مورد توجه محققان بوده است، تحقیقات قبلی، بدبینی کارکنان را به عوامل سازمانی مانند تأثیر همکاران (کو و همکاران، ۲۰۱۵)، نقض قرارداد روان‌شناختی (اگورگیسی و همکاران، ۲۰۱۵؛ دکونینک^۶ و همکاران، ۲۰۱۵، جیان و همکاران، ۲۰۱۹)، فقدان حمایت سازمانی، فقدان عدالت سازمانی ادراک شده (زارع و همکاران، ۲۰۲۱) و مسئولیت اجتماعی درک شده سازمانی (استوتن^۷ و همکاران، ۲۰۱۰؛ یوررحمان^۸ و همکاران، ۲۰۱۸) نسبت داده‌اند. اخیراً یکی از مولفه‌های تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی، رهبری اخلاقی معرفی شده است (براون و همکاران، ۲۰۰۸). به گفته براون و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری اخلاقی عبارت است از نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی، و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری که به ایجاد فضایی برای خلاقیت و نوآوری، افزایش روحیه کارکنان، افزایش توانایی کارکنان و افزایش سطح اشتیاق برای کار کمک می‌کند (یلدریم^۹ و همکاران، ۲۰۰۷). گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی بیان داشتند که رهبری اخلاقی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی بر

10. Cartwright
11. Kurland
12. Men
13. Bernerth
14. Armmer
15. Chandra
16. Cole

1. Agheorghiese
2. Akbaş
3. Aslam
4. Kuo
5. Vessey
6. DeConinck
7. Stouten
8. ur Rehman
9. Yildirim

نامیده می‌شود که به مشاغل خاصی مانند حرفه پزشکی و پلیس محدود می‌شود. بر این اساس بدینی یک فرد به این معنی است که شخص برخی از مشاغل را ناشایست می‌داند. گرایش سوم بدینی نسبت به تغییر سازمانی نامیده می‌شود که به موجب آن افراد انجام تغییرات سازمانی را به هیچ عنوان سودمند برای سازمان نمی‌دانند. در نهایت، گرایش چهارم به عنوان بدینی نسبت به سازمان شناخته می‌شود. این نوع بدینی نشان دهنده نگرش منفی ثابت کارکنان نسبت به خود سازمان و احساس آنها مبنی بر اینکه سازمان فاقد صداقت بوده و وعده‌های سازمان را دروغین می‌داند (عبداللہی و همکاران، ۲۰۲۱؛ نیومن^۴ و همکاران، ۱۹۹۸). بدینی در تحقیق حاضر متکی بر گرایش چهارم به بدینی است. عبداللہی و کاشف (۲۰۱۹)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای قلدری سازمانی و حسادت سازمانی، از طریق سکون شغلی در بروز بدینی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (عبداللہی گدلولو و کاشف، ۱۳۹۸). پژوهشگران تحقیقات متعددی را پیرامون رابطه این چهار مقوله (رهبری اخلاقی، بدینی سازمانی، قلدری سازمانی، شایعات محیط کار) با یکدیگر انجام داده‌اند؛ اما با توجه به اینکه تحقیقات محدودی به صورت کلی این متغیرها را با هم سنجیده‌اند، در ادامه سعی شده است تا به برخی از جدیدترین تحقیقات در زمینه ارتباط رهبری اخلاقی و بدینی سازمانی، رهبری اخلاقی با قلدری سازمانی و شایعات در محل کار پرداخته شود. الطافی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر بدینی سازمانی پرداختند، نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش بدینی معنادار است از این رو در صورتی که رهبری اخلاقی منجر به تقویت جو اخلاقی در سازمان شود می‌تواند منجر به کاهش

احساس تحقیر نموده و در نهایت اعتماد به نفس‌شان کاهش و استرس آنان را افزایش دهد (دیویس و همکاران، ۲۰۰۴). به گفته استاگ و همکاران (۲۰۱۳)، از هر شش کارمند حداقل یک نفر یک‌بار در زندگی خود قلدری را در محل کار تجربه کرده است. سیف اللہی و حسن زاده (۲۰۱۱)، گزارش کردند که قربانیان قلدری و بدرفتاری از شغل خود ناراضی هستند و استرس و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (سیف اللہی و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجایی که قلدری یک حالت منفی است که می‌توان آن را به عنوان چیزی غیراخلاقی در کار تصور کرد، انتظار می‌رود که سبک رهبری اخلاقی بتواند در تبدیل این وضعیت به وضعیت مطلوب به خوبی عمل کند (اسلام و همکاران، ۲۰۱۵). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی با صداقت و با اعتماد معرفی می‌شوند، بنابراین می‌توان باور داشت که چنین رهبرانی احتمالاً از قلدری و بدرفتاری در محل کار جلوگیری می‌کنند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰). پژوهش‌های گذشته اثرات رهبری اخلاقی را بر نتایج مختلف سازمانی، مانند عملکرد کارکنان (ابراهام^۱ و همکاران، ۲۰۰۰، کو و همکاران، ۲۰۲۰)، رفتار شهروندی سازمانی (اوانس^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ فتحلعیان و همکاران، ۲۰۲۲)، رفتار نادرست کارکنان (من و همکاران، ۲۰۱۴) و قلدری در محل کار (رودریگز^۳ و همکاران، ۲۰۱۰)، بررسی کرده‌اند. ادبیات قلدری در محل کار، نقش رهبران اخلاقی را در ریشه کن کردن و از بین پیآمدهای زیانبار آن مورد توجه ویژه قرار داده است (الطافی و همکاران، ۲۰۱۹).

چندین رویکرد کلیدی در رابطه با مفهوم بدینی وجود دارد. رویکرد اول، شامل ویژگی‌های شخصی است و بر این فرض استوار است که اکثر کارمندان غیرقابل اعتماد و خودخواه هستند. گرایش دوم، بدینی شغلی

1. Abraham
2. Evans
3. Rodrigues

4. Neuman

بود که رهبری اخلاقی، محیط کاری کیفی و کمی را حفظ کرده و هویت سازمانی را تقویت نموده و از قلدری در محل کار جلوگیری می‌کند (الرحمان^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). حق و همکاران (۲۰۱۸)، نیز در تحقیقی رابطه مثبت و معناداری بین قلدری در محل کار و بدبینی کارکنان را تشخیص دادند که قلدری در محل کار می‌تواند اعتماد کارکنان را تضعیف نموده و بدبینی سازمانی را افزایش دهد (عبداللهی و شکاف، ۱۳۹۸). احمد^۳ و همکاران (۲۰۱۹)، بیان داشتند در حالی که رهبری اخلاقی با رفاه بالاتر کارکنان مرتبط است اما چالش قلدری، فرایند رهبری مثبت و اخلاقی را با مشکل مواجه می‌سازد. کوو همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقات خود دریافتند شایعات منفی، بدبینی را افزایش و شایعات مثبت تاثیر معناداری در محل کار ندارد. با مرور پیشینه تحقیقات متوجه می‌شویم که در سال‌های اخیر تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه در کشورهای جهان صورت گرفته که نشان از اهمیت این مباحث در کاهش زمینه بروز بدبینی سازمانی است همچنین مرور تحقیقات پیشین نشان داد که هر یک از متغیرها، با یک یا دو متغیر دیگر سنجیده شده‌اند، اما هیچ تحقیقی اثر متغیرهای یاد شده را با هم مورد سنجش قرار نداده است. به همین خاطر در این پژوهش سعی شده تا با ارائه مدلی جامع، به بررسی رابطه رهبری اخلاقی، قلدری سازمانی، شایعات محیط کار با بدبینی سازمانی کارکنان پرداخته شود که در آن فرض شده است که رهبری اخلاقی (متغیر مستقل) به واسطه قلدری سازمانی و شایعات در محل کار بر بدبینی سازمانی (متغیر وابسته) تاثیر می‌گذارد (شکل ۱). با این حال، تحقیقات کمی رابطه نظری بین رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی را بررسی کرده است (باومیستر و همکاران، ۲۰۰۴). اگر چه محققان مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها و اثرات بسیار گسترده

سطح بدبینی سازمانی شود. نتایج تحقیق یزدان‌شناس (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی و رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند تاثیری منفی بر بدبینی سازمانی داشته باشد. نتایج تحقیق فتحعلیان و همکاران (۲۰۱۵)، با عنوان طراحی مدل نقش رهبری اخلاقی بر سکوت سازمانی با میانجی‌گری قلدری و بی‌تفاوتی کارکنان سازمان‌های ورزشی نشان داد که در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بین رهبری اخلاقی با قلدری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۳۹۷)، بر روی کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس تاثیر منفی رهبری اخلاقی در بروز قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی را تأیید کرد. نتیجه تحقیقات عبداللهی گدلو و کاشف (۱۳۹۸)، بر روی معلمان تربیت‌بدنی جنوب آذربایجان غربی حاکی از این بود که گسترش قلدری سازمانی، سکون‌زدگی را در پی داشته و این خود بروز بدبینی سازمانی را به همراه خواهد داشت. در تحقیق سیف‌اللهی و حسن زاده (۱۳۹۷)، که بر روی کارکنان شهرداری مناطق پنج گانه شهرداری رشت با هدف بررسی رابطه ابعاد بدبینی بر قلدری سازمانی صورت پذیرفت، نتایج نشان داد بدبینی سازمانی تاثیر معناداری بر روی قلدری سازمانی دارد. عبدی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقات خود دریافتند قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. برنث و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیقی دریافتند اگر رهبران منصفانه و اخلاقی عمل کنند می‌توانند پیامدهای منفی بدبینی را به هر چیزی از جمله تغییر، کاهش دهند (استوتن^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). تحقیقات اسلام و همکاران (۲۰۱۷)، که در پاکستان و در بخش مراقبت‌های پزشکی انجام شد حاکی از آن

2. Rehman
3. Ahmad

1. Stouten

فرهنگی متفاوت بوده به سازمان‌های داخل کشور خالی از اشکال نمی‌باشد چراکه به‌کارگیری نتایج حاصل از پژوهش در هر جامعه مشروط به آزمون نتایج با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر آن جامعه است، با توجه به این امر هر سازمان از جمله وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی اصلی برنامه‌ریزی و تدوین استراتژی‌های کلان ورزش کشور و ادارات کل تابعه در استان‌ها که به دلیل تأثیرات اجتماعی زیادی که بر افراد جامعه داشته و می‌بایست عملکرد خود را در راستای دستیابی به اهداف افزایش دهند نیازمند شناسایی عواملی هستند که آن‌ها را از دستیابی به اهداف باز می‌دارند همچنین بکارگیری روش‌های صحیح تصمیم‌گیری در فرآیندهای کاری خود و استفاده از ظرفیت تخصصی منابع انسانی خود با آگاهی از فرایندهای تأثیرگذاری رهبری بر نگرش‌های کارکنان از جمله بدبینی که در سال‌های اخیر شیوع یافته و باعث بروز مسائل و مشکلاتی گردیده می‌تواند زمینه بهبود عملکرد سازمان و کاهش بدبینی سازمانی را فراهم سازد بنابراین مسأله‌ای که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است این است که آیا بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟ و آیا قلدری سازمانی و شایعات در محل کار نقش واسطه‌ای در این رابطه خواهند داشت؟

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، شیوه گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مشهد می‌باشند. نمونه آماری به روش سرشماری و برابر با جامعه آماری ($N=n=96$) در نظر گرفته شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. که شامل:

آن در محیط کاری آگاهی دارند اما به نظر می‌رسد این موضوع که کدامیک از متغیرهای موثر بر ایجاد بدبینی سازمانی نقش پررنگ‌تری ایفا می‌نماید مورد توجه قرار نگرفته است. امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به‌عنوان مبحثی بسیار مهم در محافل مختلف مورد توجه قرار گرفته است. این تحقیق از این نظر برای سازمان حائز اهمیت است که به‌عنوان برداشتن گامی در جهت انجام تحقیق در زمینه رهبری اخلاقی و کاهش بدبینی سازمانی از طریق کاهش قلدری و شایعات در سازمان بوده و می‌تواند به‌عنوان ایجاد یک ایده تحقیقاتی مدیریتی برای سازمان محسوب گردد و مدیران سازمانهای ورزشی از این موضوع مستثنی نیستند زیرا این سازمانها از، کارکنانی تشکیل شده‌اند که افزایش بهره‌وری و کارایی آنها، به مثابه بهبود اثربخشی این سازمانها در دستیابی به هدف غایی خود، یعنی رسیدن به جایگاهی در خور شأن، برای ورزش قهرمانی و همگانی کشور است. با توجه به نقش با اهمیت اداره ورزش و جوانان در ارتقاء انگاره بین‌المللی کشور و همچنین کمک به توسعه و حفظ سلامتی و روحیه عموم مردم، انجام تحقیقات این چنینی برای ارتقاء کیفیت ارائه خدمات کارکنان این سازمانها و بهبود عملکرد آنها ضروری است. بررسی‌ها نشان داد نه تنها چنین تحقیقی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی به عنوان بانی اول و نماینده ورزش در استان که نقش بسزایی در ورزش کشور دارد انجام نگردیده است بلکه حتی در داخل کشور نیز تحقیقی که به‌تمامی متغیرهای مطرح شده پرداخته شده باشد بسیار کم است که این موضوع و شیوع رفتارهای یادشده در سازمانها و هزینه‌های ناشی از بروز این گونه رفتارها بر سازمان‌های ایرانی می‌تواند تهدیدی برای آن‌ها قلمداد گردد، لذا اهمیت مطالعه نظام‌مند و دقیق این پدیده‌ها آشکار گردیده و انجام پژوهش در این زمینه ضرورت می‌یابد، از طرف دیگر کاربرد و تعمیم نتایج تحقیقات انجام شده در سایر کشورها و محیط‌های سازمانی که دارای بستر اجتماعی و

مخالقم» نمره گذاری شدند. پس از ترجمه سوالات پرسشنامه، روایی پرسشنامه رهبری اخلاقی توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. این افراد با ارائه و اعمال نظرات و انجام اصلاحات در زمینه نگارش، تجانس سوالات با اهداف تحقیق و پیشنهادات اصلاحی روایی پرسشنامه‌ها را مورد تأیید قرار دادند. علاوه بر این از روایی همگرا نیز استفاده گردید که در جدول شماره یک نتایج نشان داده شده است پایایی پرسشنامه ۰/۹۴۹ با روش آلفای کرونباخ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. از آمار توصیفی، جهت توصیف متغیرهای تحقیق و در قسمت آمار استنباطی نیز، برای تحلیل داده‌ها جهت آزمون در مورد فرضیات پژوهش و همچنین تخمین روابط بین متغیرها از روش معادلات ساختاری تحقیق از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ نسخه ۳ استفاده شد.

۱- پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه رهبری اخلاقی به وسیله کالشنون^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، تدوین شده است و دارای ۲۳ سوال و ۳ مؤلفه تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) سنجیده می‌شود. پس از ترجمه سوالات پرسشنامه، روایی پرسشنامه رهبری اخلاقی توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۱۷ به دست آمد.

۲- پرسشنامه بدبینی سازمانی: پرسشنامه بدبینی سازمانی بوسیله دین و همکاران (۱۹۹۸)، طراحی و ساخته شده است. این پرسشنامه بدبینی سازمانی را با ۱۳ سوال در سه بعد عاطفی، شناختی و رفتاری اندازه‌گیری می‌کند. برای اندازه‌گیری از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. پس از ترجمه سوالات پرسشنامه، روایی این پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴۳ بدست آمد.

۳- پرسشنامه شایعات منفی در محیط کار: شایعات منفی مرتبط با کار با استفاده از مقیاس پنج ماده‌ای توسعه یافته توسط کو و همکاران (۲۰۱۵)، سنجیده شد. پس از ترجمه سوالات پرسشنامه، روایی این پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ بدست آمد.

۴- پرسشنامه قلدری سازمانی: قلدری سازمانی توسط معیاری که "شاخص قلدری برگن"^۲ نامیده می‌شود، و یک اندازه‌گیری جهانی از پیامدهای بالقوه فردی و سازمانی قلدری می‌باشد سنجیده شد. شاخص قلدری برگن شامل پنج گویه بود که هر کدام در مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً

1. Kalshoven
1. Bergen

جدول ۱- نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
شایعات منفی	۰/۹۱۶	۰/۷۵۳	۰/۹۳۸
قلدری سازمانی	۰/۹۴۹	۰/۸۳۲	۰/۹۶۱
رهبری اخلاقی	۰/۹۱۷	۰/۸۵۸	۰/۹۴۸
بدبینی سازمانی	۰/۹۴۳	۰/۸۹۸	۰/۹۶۴

روایی و اگر، میزان مجذورات بین شاخص‌های یک سازه را با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌کند این مهم از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراجی هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی و اگر مناسب مدل تأیید می‌شود. از سویی روایی همگرا یک سنجح کمی است که میزان همبستگی درونی و همسویی گویه‌های سنجح یک مقوله را نشان می‌دهد. بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط

روایی و اگر، میزان مجذورات بین شاخص‌های یک سازه را با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌کند این مهم از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراجی هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی و اگر مناسب مدل تأیید می‌شود. از سویی روایی همگرا یک سنجح کمی است که میزان همبستگی درونی و همسویی گویه‌های سنجح یک مقوله را نشان می‌دهد. بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط

نتایج

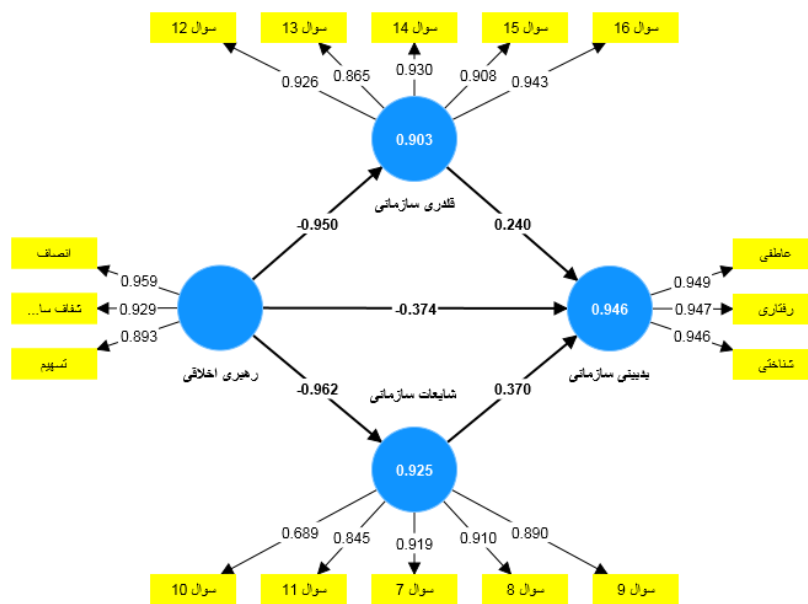
نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی تحقیق

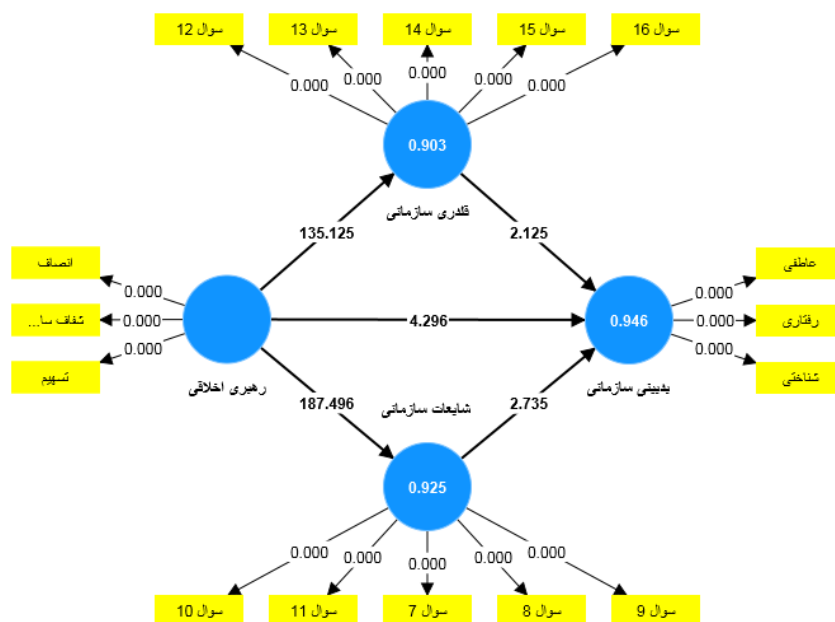
شاخص	انواع	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۰	۴۱/۷
	زن	۵۶	۵۸/۳
وضعیت تأهل	متاهل	۸۲	۸۵/۴
	مجرد	۱۴	۱۴/۶
سن	۲۰-۲۵ سال	۶	۶/۳
	۲۶-۳۰ سال	۳۱	۳۲/۳
	۳۱-۳۵ سال	۳۲	۳۳/۳
	۳۵ سال به بالا	۷	۷/۳
مدرک تحصیلی	زیردیپلم	۷	۳
	دیپلم	۱۹	۱۹/۸
	فوق دیپلم	۶	۶/۳
	کارشناسی	۵۷	۵۷/۴
سابقه فعالیت	کارشناسی ارشد و بالاتر	۷	۷/۳
	۱ تا ۵ سال	۴۵	۴۶/۹
	۶ تا ده سال	۲۴	۲۵
	۱۰ تا ۱۵ سال	۷	۷/۳
	۲۰ سال به بالا	۲۰	۲۰/۸

مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان دهنده نقش میانجی قدری سازمانی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیر مستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد. آماره T، بالاتر از ۱/۹۶ بیانگر معناداری ضرایب مسیر و همچنین معناداری بارهای عاملی می‌باشد.

باتوجه به اینکه روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست. مدل



شکل ۱- مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد مربوط به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی



شکل ۲- مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها مربوط به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی

جدول ۳- ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم (میانجی)	P-Value	T-Value	اثر کل
رهبری اخلاقی ← قلدری سازمانی ← بدبینی سازمانی (نقش میانجی)	---	-۰/۲۲۸	۰/۰۳۵	۲/۱۱۴	-۰/۹۵۹
رهبری اخلاقی ← شایعات سازمانی ← بدبینی سازمانی (نقش میانجی)	---	-۰/۳۵۶	۰/۰۰۶	۲/۷۳۴	-۰/۹۵۹
رهبری اخلاقی ← بدبینی سازمانی	-۰/۳۷۴	---	۰/۰۰۰	۴/۲۹۶	-۰/۹۵۹

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص	تفسیر
SRMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۱	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶۳	مطلوب

جدیدی است که در عرصه علم روانشناسی و مدیریت علوم و فنون مطرح شده است. این سازه به نسبت جدید به واسطه اهمیتی که برای اداره سازمان‌ها و محیط‌های کار پیدا نموده است توجهات پژوهشی زیادی را به خود جلب نموده است. در این میان رابطه معکوس و معناداری بین رهبری اخلاقی و بدبینی برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش رهبری اخلاقی، بدبینی سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد تحقیق حاضر با تحقیقات بومیستر^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، کالشوون و همکاران (۲۰۱۱)، اسلام و همکاران (۲۰۱۶)، دی کانینک (۲۰۱۴)، هم جهت و همسوست. نتایج این تحقیقات همچنین با نتایج تحقیقات اسدی و همکاران (۱۳۹۹)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)، الطافی و همکاران (۱۳۹۸)، یزدان شناس (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. بدبینی میان سازمان‌های بسیاری نیز شیوع پیدا کرده است. هرچه

آنچه در اشکال و جداول فوق دیده می‌شود، حاکی است که اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر بدبینی سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی برابر با -۰/۳۵۶ و با نقش میانجی قلدری سازمانی -۰/۲۲۸ می‌باشد. همچنین اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر بدبینی سازمانی -۰/۳۷۴ است. در کل می‌توان اعلام داشت که رهبری اخلاقی به شکل معنی داری به میزان ۰/۹۵۸ در کاهش بدبینی سازمانی اثر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی با نقش میانجی قلدری سازمانی و شایعات منفی در محل کار از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی انجام گرفت. نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است و تمامی مسیرها با اطمینان بالا تأیید شدند. رهبری اخلاقی از زمره متغیرهای

1. Baumeister

سازمان کمتر به بحث رهبری اخلاقی توجه نماید به همان میزان کارکنان بیشتر دچار بدبینی نسبت به سازمان می‌شوند. بدبینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند. همچنین بدبینی کارکنان به سازمان، سبب می‌شود تا کارکنان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان نزد عموم و به ویژه ارباب رجوع ضربه وارد کنند. در نهایت نیز بدبینی به سازمان، کارکنان را وادار می‌سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در موارد کارکنان متخصص و ماهر، برای وزارت ورزش و جوانان بسیار هزینه‌زا خواهد بود. لذا بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن در جهت کاهش بدبینی، برای هرسازمانی از اهمیت ویژه و فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که رهبران برای کاهش بدبینی سازمانی، به جای سرزنش، پرسش و تلاش برای تغییر نگرش کارکنان، در درجه اول باید به رفتار خود توجه کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی رهبران در تصمیم‌گیری و سایر تعاملات روزانه و ارتباط با کارکنان می‌تواند تأثیر قدرتمندی بر شناسایی و نگرش آنها نسبت به سازمان‌شان داشته باشد. زمانی که کارکنان شاهد رفتار و پیام‌های اخلاقی رهبران هستند، شانس بیشتری برای ایجاد رابطه‌ای با کیفیت با رهبران، افزایش احساس تعلق و یافتن همسویی بهتر بین مأموریت‌ها و ارزش‌های سازمانی و مأموریت‌های خود دارند. در نتیجه، کارکنان کمتر احتمال دارد که نگرش بدبینانه نسبت به سازمان خود ابراز کنند. از آنجایی که مدیریت ارشد نقش مهمی در شکل‌دهی ارزش‌های سازمانی ایفا می‌کند. مطالعات آینده باید رهبری اخلاقی مدیریت ارشد و بدبینی کارکنان را نسبت به سازمان‌هایشان بررسی کند. تحقیقات آینده باید مکانیسم‌های بالقوه دیگری را که رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی و

ارتباط بین این مکانیسم‌ها را به هم مرتبط می‌سازد، بررسی کند. با توجه به نتیجه به دست آمده جهت کاهش بدبینی سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌شود رهبری اخلاق مدار به سمت معنویت‌گرایی پیش رود. رهبری اخلاقی، رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. از دیدگاه برنز از قدرت فراتر رفته و رابطه بین رهبر و پیروان برآزوها، تمایلات و نیازهای متقابل طرفین پایه‌گذاری می‌شود و مفاهیم صداقت، درستکاری، اعتماد و انصاف همه برای رهبری اخلاقی حیاتی هستند (هلباسی و همکاران، ۲۰۲۰). این سبک رهبری بر نحوه استفاده از قدرت اجتماع توسط مدیران و سرپرستان در تصمیم‌گیری در محیط کار و نحوه تأثیر و نفوذ آنها بر دیگران متمرکز است (اندراده و رامیرز، ۲۰۱۸). رفتارهای یک رهبر اخلاقی، رفتار اخلاقی را نهادینه می‌کند و از رفتار نادرست در میان زیردستان جلوگیری می‌کند، که منجر به شکل‌گیری استانداردها و نگرش‌های اخلاقی مشترک می‌شود (ارشاد، عبید، و تورس، ۲۰۲۱؛ بدی و همکاران، ۲۰۱۶). برای این منظور، در سطح فردی، کار معنادار و دارای قدرت و اختیارات مرتبط، در سطح گروهی، ایجاد فضای دوستانه و همدلی بین کارکنان سازمان و همچنین جو‌پذیری انتقادات و انتظارات بین کارکنان و مدیران و در سطح سازمانی، همسوسازی ارزش‌های فردی در جهت ارزش‌های سازمانی را فراهم آورد. همچنین یکی دیگر از یافته‌های پژوهش نشان داد که بین شایعات در محل کار و بدبینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش شایعات در محل کار، بدبینی سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات برنث و همکاران (۲۰۰۷)، کو و همکاران (۲۰۱۳)، همراستا است. یکی از پیامدهای منفی شایعات، بروز بدبینی سازمانی است. زمانی که شایعات منفی در محل کار شنیده می‌شوند، می‌توانند باعث شک و تردید درباره روند کاری و تصمیمات مدیران شوند. این شک و تردید می‌تواند به دلیل کاهش اعتماد کارکنان به

همکاران، ۲۰۱۱؛ براون، ۲۰۰۷). در واقع، می‌توان اثرات مخربی که شایعات در سازمان ایجاد می‌نماید را با ایجاد رهبری اخلاقی در سازمان کاهش داد. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مدل پژوهش مشخص گردید بین متغیر قلدری سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش قلدری سازمانی، بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد. در سازمانی که قلدری سازمانی در آن بیشتر ادراک شود، احتمال کاهش بیان نظرات و تجربیات کارکنان نیز بیشتر می‌شود چرا که افرادی که در معرض قلدری قرار گرفته‌اند، نسبت به سازمان و کسب و کار خود بی‌تعهد می‌شوند و خلاقیت و بازدهی‌شان را از دست می‌دهند. قلدری سازمانی همچنین به قیمت غیبت از کار، محروم شدن از مزایا و هزینه‌های گردش مالی برای این دست افراد تمام می‌شود. در واقع، ادراک قلدری سازمانی موجبات سلب آزادی بیان در میان کارمندان را فراهم کرده و در نهایت سبب خسارات زیادی بر کارکنان و سازمان می‌شود. این موضوع با توجه به میزان قلدری سازمانی ادراک شده و آزادی بیان موجود نیز بیشتر تأیید می‌شود چرا که نتایج نشان داد در اداره کل ورزش و جوانان مشهد قلدری سازمانی جود دارد. لذا منطقی است که بیان نمود قلدری سازمانی زمینه ایجاد بدبینی سازمانی را فراهم می‌سازد. تحقیق حاضر با تحقیق عبداللهی و کاشف (۱۳۹۸)، عبدی و همکاران (۱۳۹۸)، سیف‌اللهی و حسن زاده (۱۳۹۷)، همراسا و همسو می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق با پژوهش حق و همکاران (۲۰۱۸)، که به چگونگی تاثیر قلدری بر باورهای کارکنان پرداخته بودند همراستا است. آزار و اذیت در محل کار باید به‌طور مداوم و سیستماتیک مورد بررسی قرار گیرد. این مسئولیت همه سازمان‌ها است که از کارگران خود در برابر قلدری محافظت کنند. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات نیومن و بارون (۱۹۹۸) و ایرلند (۱۹۹۹)، همخوانی دارد. لذا می‌توان بیان داشت با کاهش قلدری در یک سازمان به بروز تجارب

مدیران و سازمان، بروز بدبینی سازمانی را به دنبال داشته باشد. بدبینی سازمانی، به عدم اعتماد و عدم رضایت کارکنان نسبت به سازمان و محیط کاری آن اشاره دارد. این مسئله می‌تواند به دلیل شایعات، اخبار منفی در رسانه‌ها، تصمیمات نامناسب مدیریتی و... باشد. بدبینی سازمانی می‌تواند منجر به افزایش نرخ جایگزینی کارکنان، کاهش کیفیت کار و بی‌انگیزگی کارکنان شود که در نهایت باعث کاهش عملکرد سازمان می‌شود. در نتیجه، برای جلوگیری از بروز بدبینی سازمانی ناشی از شایعات، مدیران باید با اطلاع‌رسانی مناسب و شفاف، اعتماد کارکنان را به خود جلب کنند و از منابعی مانند برگزاری جلسات اطلاع‌رسانی و رفع ابهامات در مورد تصمیمات سازمان استفاده کنند. همچنین باید برای جلوگیری از شایعات، بستری را برای ارتباط با کارکنان فراهم کنند و به کارکنان این امکان را بدهند که مشکلات خود را با مدیران و سازمان به اشتراک بگذارند. از یافته‌های دیگر پژوهش رابطه منفی و معنادار بین رهبری اخلاقی و شایعات منفی است بدین معنا که با افزایش رهبری اخلاقی، شایعات منفی در محل کار کاهش می‌یابد. این تحقیق با تحقیق لین^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد. در پژوهشی رهبران اخلاقی کسانی معرفی شدند که با تزریق معنویت در سازمان‌ها، بر فضاهای اخلاقی سازمان تأثیر گذاشته و احساس خوشایندی را نسبت به سازمان رقم می‌زنند و با استعانت از ویژگی‌هایی چون اخلاقیات و انصاف، وضوح نقش و تسهیم قدرت و ارتقاء باورهای معنوی افراد از بروز شایعات در سازمان جلوگیری می‌کنند، هنگامی که کارکنان از رهبری الهام می‌گیرند که اخلاق و رفتار اخلاقی بالایی از خود نشان می‌دهد، احتمال بیشتری دارد که چنین عاداتی را شناسایی، تکرار و جذب کنند (بدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ هاموند و

1.Lin

ایجاد محیط کاری مناسب تلاش کنند تا ابعاد بدینی سازمانی را کاهش و به حداقل ممکن برسانند که نتیجه مستقیم آن باعث کاهش قلدری در محیط کار و ایجاد یک محیط کاری به دور از تعارض و کشمکش و احساس امنیت برای کارکنان خواهد بود.

منابع

اسدی، منصور؛ ایمان زاده، مسعود؛ محرم زاده، مهرداد و عزیزیان کهن، نسرين (۱۳۹۹). طراحی الگوی رهبری معنوی به منظور توسعه اشتیاق شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور.

مجله علمی مدیریت رفتار سازمانی در مطالعات ورزشی، ۷(۳)، ۱۱-۲۰
الطافی، الناز؛ امیر خانی، طیبه و عالی، احمد (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میانجی صدای کارکنان (مطالعه موردی: پرستاران و کارکنان بیمارستان مهرگان مشهد). مطالعات کاربردی جدید در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۳(۸)، ۱۱۸-۱۲۵.

برخورداری شریف آباد، معصومه؛ اشکتراب، طاهره و آتش زاده شوریده، فروزان (۱۳۹۷). پیامدهای رهبری اخلاقی در پرستاری: یک مطالعه کیفی. اخلاق پرستاری، ۲۵(۸)، ۵۱-۱۰۶۳.

بلوچی، حسین و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۴). مدل‌سازی ساختاری-تفسیری عوامل مؤثر بر بدینی سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، ۲(۱۱)، ۷۲-۹۳.

زارع، امین؛ آزادی، محمدحسین و سپهری، سعید (۱۳۹۷). رهبری اصیل و گرایش به ترک شغل: تبیین نقش میانجی قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. مجله پژوهش‌کنده علوم بهداشتی ایران، ۲۰(۶)، ۶۷۲-۶۷۶.

سیف‌اللهی، ناصر و حسن زاده، توج (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ابعاد بی‌اعتمادی سازمانی بر قلدری محیط کار. تحقیق مدیریت تحول، ۱۹(۱۰)، ۱۶۷-۱۸۳.

فتحعلیان، مریم؛ حامی، محمد؛ شجاعی، وحید (۱۴۰۱). طراحی مدلی از نقش رهبری اخلاقی بر سکوت سازمانی با میانجیگری قلدری و بی‌تفاوتی کارکنان سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۹(۱)، ۱۱-۲۱.

گودرزی، صمد؛ جلالی‌فراهانی، مجید و صابری، علی (۱۳۹۸). تأثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. مجله علمی مدیریت رفتار سازمانی در مطالعات ورزشی، ۶(۲۳)، ۳۷-۷۸.

عبدالهی گودللو، رضا و کاشف، سیدمحمد (۱۳۹۸). رابطه بین حسادت سازمانی و قلدری و بدینی سازمانی معلمان تربیت بدنی.

مثبت (هیجان، رضایت، درک بهتر از محیط، داشتن احساسات مثبت وغیره) در سازمان کمک کرد و باعث کاهش بدینی سازمانی گردید. یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش رابطه معکوس میان رهبری اخلاقی و قلدری سازمانی است بر این اساس با افزایش رهبری اخلاقی در سازمان زمینه بروز قلدری سازمانی کاهش خواهد یافت، نتایج این تحقیق با تحقیقات مایرو همکاران (۲۰۰۹)، استوتن و همکاران (۲۰۱۰)، برخوردار شریف آباد و همکاران (۲۰۱۷)، آگه اورگیسی و همکاران (۲۰۱۵)، هم‌جهت و همسو می‌باشد. همچنین نتیجه به دست آمده با تحقیقات احمد و همکاران (۲۰۱۹)، اسلام و همکاران (۲۰۱۷)، فتحعلیان و همکاران (۲۰۱۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۷) همراستاست. رهبری اخلاقی به منزله یکی از رویکردهای مثبت سازمانی می‌تواند از طریق حمایت خود از زیردستان، اولویت دادن منافع جمعی بر فردی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و گوش دادن به ایده‌ها و طرز فکر آنان زمینه بروز قلدری سازمانی را کاهش دهند. مشخص شده است که رهبران اخلاقی از طریق اخلاق و فروتنی می‌توانند یک محیط کار سالم را پرورش دهند، بنابراین می‌توانند قلدری را در محل کار کاهش دهند. بر مبنای یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود جهت کاهش بدینی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مشهد رفتارهای غیراخلاقی و به ویژه قلدری به طور مؤثر مدیریت شود و این تمرکز مدیران را بر مطلب مذکور طلب می‌نماید. علاوه بر این، پیروان نیز زمانی که احساس می‌کنند رهبرانشان نسبت به اخلاق بسیار حساس هستند، نفوذ رهبران را می‌پذیرند. بنابر این رهبران برای نفوذ هر چه بیشتر بر پیروان خود می‌بایست بر موارد اخلاقی بیش از پیش متمرکز گردند. از آنجایی که قلدری در محیط کار تأثیر مهم و تعیین کننده بر سلامت فیزیکی و روانی افراد دارد بنابراین سازمان‌ها باید تلاش کنند تا قلدری در محیط کار را کاهش دهند توصیه می‌شود سازمان‌ها برای

- موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب). مجله پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۱۶)، ۳۷-۷۰.
- میرزایی، وحید؛ رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و شیرازی، علی (۱۳۹۵). بدبینی سازمانی پرستاران: یک مطالعه پدیدارشناسی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۷(۱)، ۱۰۲-۸۸.
- یزدان شناس، مهدی (۱۳۹۶). تأثیرات رفتار سازمانی مثبت بر کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴(۱۵)، ۸۵۷-۸۷۷.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Agheorghiesei DT, Poroch V, Perțea M. (2015). Ethical Leadership in Healthcare Institutions from Romania. An Approach from a Management Perspective. *Revista Romana De Bioetica*, 13(1), 137-147.
- Ahmad, S., Sohal, A. S., & Wolfram Cox, J. (2020). Leading well is not enough: A new insight from the ethical leadership, workplace bullying and employee well-being relationships. *European Business Review*, 32(2), 159-180.
- Ahn, J., Lee, S., & Yun, S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148, 457-470.
- Akbaş, T. T., Durak, İ., Çetin, A., & Karkin, N. (2018). Cynicism as mediating variable between leadership support and emotional burnout: Administrative support staff in Turkish universities.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Mansoor, H. O., Hassan, M. S., & Hamid, F. A. H. (2020). Examining the impact of ethical leadership and organizational justice on employees' ethical behavior: Does person-organization fit play a role? *Ethics & Behavior*, 30(7), 514-532.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bosson, J. K., Johnson, A. B., Niederhoffer, K., & Swann Jr, W. B. (2006). Interpersonal chemistry through negativity: Bonding by sharing negative attitudes about others. *Personal Relationships*, 13(2), 135-150.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *نقش واسطه ای رکود شغلی. مجله مدیریت ورزشی*. ۱۲ (۴)، ۱۰۷۶-۱۰۵۳.
- عبداللهی، رضا و کاشف، سید محمد (۱۳۹۸). رابطه حسادت سازمانی و درگیری کاری مثبت در معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای ریاکارانه. علمی. مجله مدیریت رفتار سازمانی در مطالعات ورزشی، ۶(۲۴)، ۳۷-۵۲.
- عبدی، حمیرا، سبحانی، عبدالرضا؛ موسویان، سید مرتضی و عباسی، حجت الله (۱۳۹۷). تأثیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت (مطالعه). *Andrade J. M., & Ramirez, E. (2019). Organizational Justice and Work-family Conflict in Colombian Organizations. European Research Studies Journal*, 22(2), 139-153.
- Armmer, F. (2017). An inductive discussion of the interrelationships between nursing shortage, horizontal violence, generational diversity, and healthy work environments. *Administrative Sciences*, 7(4), 34.
- Arshad, M., Abid, G., & Torres, F. V. C. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior: The mediating role of ethical leadership and leader-member exchange. *Quality and Quantity*, 55(1), 133-150.
- Aslam, U., Arfeen, M., Mohti, W., & Rahman, U. U. (2015). Organizational cynicism and its impact on privatization (evidence from federal government agency of Pakistan). *Transforming Government: People, Process and Policy*, 9(4), 401-425.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of general psychology*, 8(2), 111-121..
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536.
- Berger, B. (2014). Read my lips: Leaders, supervisors, and culture are the f *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.

- Chandra, G., & Robinson, S. L. (2009). They're talking about me again: The negative impact of being the target of gossip. In *Academy of Management Annual Meeting, Chicago, Illinois, USA*.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 463-484.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465
- DeConinck, J. B. (2015). Outcomes of ethical leadership among salespeople. *Journal of business research*, 68(5), 1086-1093.
- Dunbar, R. I. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of general psychology*, 8(2), 100-110.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and*
- Erarslan, S., Çiğdem, K., & Altındağ, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 905-922 .
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105
- Haq, M. R., Zia-ud-Din, M., & Rajvi, S. (2018). The impact of workplace bullying on employee cynicism with mediating role of psychological contract. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 127-137.
- Ireland, J. L. (1999). Bullying behaviors among male and female prisoners: A study of adult and young offenders. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 25(3), 161-178.
- Jian, G. (2019). Transforming the present moment through conversation and narrative: Toward a hermeneutic leadership theory. *Communication Theory*, 29(1), 86-106.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51-69.
- Kuo, C. C., Chang, K., Kuo, T. K., & Chen, S. (2020). Workplace gossip and employee cynicism: the moderating role of dispositional envy. *Chinese Journal of Psychology*, 62(4), 537-552.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of management review*, 25(2), 428-438.
- Lin, C. P., Liu, N. T., Chiu, C. K., Chen, K. J., & Lin, N. C. (2019). Modeling team performance from the perspective of politics and ethical leadership. *Personnel Review*.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of business ethics*, 95, 7-16.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 1-13.
- Men, L. R. (2014). Internal reputation management: The impact of authentic leadership and transparent communication. *Corporate reputation review*, 17, 254-272.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher

- education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of international business ethics*, 3(1), 14
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24(3), 391-419.
- Foundations of strategic employee communications. *Research Journal of the Institute for Public Relations*, 1(1), 1-17.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319-332.
- Rehan, M. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Management and Economics - Sciendo*, 6, 1-6.
- Rodrigues, A. P., & Carlos M, J. (2010). Market orientation, job satisfaction, commitment and organisational performance: the specific case of local public sector. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 4(2), 172-192.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of business ethics*, 95, 17-27.
- Ur Rehman, F., Yusoff, R. B. M., Zabri, S. B. M., & Ismail, F. B. (2018). Impacts of psychological capital on the ethical behavior of teachers: A case of educational sector in Pakistan. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05032). EDP Sciences.
- Vessey, J. A., DeMarco, R. F., Gaffney, D. A., & Budin, W. C. (2009). Bullying of staff registered nurses in the workplace: A preliminary study for developing personal and organizational strategies for the transformation of hostile to healthy workplace environments. *Journal of Professional Nursing*, 25(5), 299-306.
- Yildirim, A., & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), 1444-1453.