

واکاوی رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات در محل کار: نقش تعدیل کننده شفقت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ثبت اسناد نیشابور)

وحید میرزائی^{۱*}

فریا زارعی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۶/۳۰

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی سیاست سازمانی ادراک شده به عنوان مقدمه شایعات در محل کار با اثر تعدیل کننده شفقت سازمانی در اداره ثبت اسناد و احوال نیشابور انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره ثبت اسناد و احوال نیشابور تشکیل دادند با توجه به محدود بودن جامعه آماری جهت تعیین حجم نمونه از روش سرشماری استفاده گردید. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه ی شایعات سازمانی برادی و همکاران (۲۰۱۷) و سیاست سازمانی ادراک شده هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۳) و شفقت سازمانی گوپا و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. روایی پرسش نامه ها با روش روایی صوری و پایایی آن ها با ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. برای آزمون مدل تحقیق تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد و به روش معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که شفقت سازمانی می تواند رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت و منفی در محل کار را تعدیلگری نماید. بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت و منفی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

شایعات در محل کار، شایعات مثبت در محل کار، شایعات منفی در محل کار، سیاست سازمانی ادراک شده، شفقت سازمانی

^۱ استادیار، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.
(faribazarei13@gmail.com)

۱. مقدمه

شایعات یک جنبه رایج و درعین حال متضاد جامعه بشری و محصول تعامل پیچیده بین رفتار فرد و اجتماع است (روزنیوم و سابرین^۱، ۱۹۶۳). انگیزه‌ها، مکانیسم‌های روانی زیربنایی و موارد احتمالی مورد استفاده در شایعات متعدد و متنوع هستند. شایعات در خدمت اهداف متعددی مانند انتشار اطلاعات، لذت اجتماعی، شناسایی اعضای گروه و انطباق با هنجارهای گروه هستند که از طریق شایعات منفی و مثبت به دست می‌آیند (فاستر^۲، ۲۰۰۴؛ بیرسما و ون کلیف^۳، ۲۰۱۲). شایعات منفی هنگامی که به سمت یکی از اعضای گروه هدایت می‌شود منجر به محیطی از بی‌اعتمادی، خصومت و رقابت ناسالم می‌شود (استرلینگ^۴، ۱۹۵۶) و باعث ایجاد حس شک و تردید در خود و درد در اهداف شایعات می‌شود. برعکس شایعات مثبت، جریان اطلاعات را تسهیل می‌کند، تفریح را فراهم می‌کند، تحریم‌ها را کنترل می‌کند و همبستگی بین اعضای گروه ایجاد می‌کند (الواردت و همکاران^۵، ۲۰۱۲). شایعات یک شکل ظاهراً فراگیر و درعین حال زودگذر از ارتباطات غیررسمی است که در گروه‌های مختلف در فضاهای شخصی و حرفه‌ای اتفاق می‌افتد (وادینگتون و مایکلسون^۶، ۲۰۰۷). شایعات در محل کار به «صحبت غیررسمی و ارزشیابی (مثلاً مثبت یا منفی) از یک عضو یک سازمان با یک یا چند عضو همان سازمان در مورد یکی دیگر از اعضای سازمان که برای شنیدن آنچه گفته می‌شود در موقعیت حاضر نیست اشاره می‌کند» (برادی و همکاران^۷، ۲۰۱۷). برخلاف تصور عمومی، تحقیقات قبلی ضمن در نظر گرفتن کارکردهای اجتماعی و روان‌شناختی شایعات، بر جنبه‌های مثبت شایعات نیز تأکید کرده‌اند (فاستر^۲، ۲۰۰۴). دانبار^۸ (۱۹۹۳)، اظهار داشت که "مردم نباید شایعات را فقط به معنای تحقیرآمیز آن بدانند، بلکه باید اظهارات مثبت را نیز تحت عنوان کلی شایعه بگنجانند". علی‌رغم ادعاهای مکرر، مطالعات عمدتاً به جنبه منفی و پیامدهای زیان‌بار شایعات پرداخته (وو و همکاران^۹، ۲۰۱۸؛ کونگ^{۱۰}، ۲۰۱۸؛ یی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹) فقط چند مطالعه بیان کرده‌اند که شایعات می‌تواند برای افراد و سازمان‌ها به‌طور کلی مثبت و مفید باشد (الواردت و همکاران^۵، ۲۰۱۲؛ برادی و همکاران^۷، ۲۰۱۷؛ کنیفین و ویلسون^{۱۲}، ۲۰۱۰؛ گروسر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، تحقیقات موجود در محدوده اهداف شایعه‌پراکنی، محدود شده است و توسعه‌نیافته است (لی و بارنز^{۱۴}، ۲۰۲۱). در پژوهش‌های موجود بیان شده است که شایعات در خدمت برخی اهداف هستند (بیرسما و ون کلیف^۳، ۲۰۱۲) و به‌ندرت دیدگاه فرد شایعه‌ساز در زمینه کاری مورد توجه قرار گرفته است. اهمیت و ضرورت مطالعه شایعات در محل کار از دیدگاه افراد شایعه‌ساز را می‌توان دریافت کرد که شایعات از بسیاری از مسائل جامعه‌شناختی صحبت می‌کنند (سان و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۳). عملکرد تبادل اطلاعات

1. Rosenbaum & Subrin
2. Foster
3. Beersma & Vankleef
4. Sterling
5. Ellwardt et al
6. Waddington & Michelson
7. Brady et al
8. Dunbar
9. Wu et al
10. Kong
11. Ye et al
12. Kniffin & Wilson
13. Grosser et al
14. Lee & Barnes

شایعات را می‌توان به عنوان یک فعالیت ایجاد احساس در نظر گرفت که باعث تسهیل درک فرد از موضوعات شود (سان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). از شایعات می‌توان برای مدیریت ارائه خود استفاده کرد. وادینگتون^۲ (۲۰۰۵) استدلال کرد که کارمندان گاهی اوقات درگیر شایعات هستند به طوری که به نظر می‌رسد همان احساساتی را دارند که همکارانشان تجربه می‌کنند. در این راستا، شایعات در محل کار را می‌توان به عنوان رفتاری برای در آغوش کشیدن، برای مزایای کارکنان و سازمان در نظر گرفت. شایعه‌پراکنی فرایند پیچیده‌ای است و تصور و پیامدهای آن در کار به عوامل متعددی مانند فرهنگ سازمانی، قابلیت‌های شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و حتی احساساتی که افراد اغلب تجربه می‌کنند بستگی دارد (خان و چوداری^۳، ۲۰۲۳؛ جاگرو و همکاران^۴، ۲۰۱۳؛ نون و دلبرج^۵، ۱۹۹۳). درک زیربنای انگیزه‌ها می‌تواند بینش‌هایی را در مورد موضوعاتی که در آن‌ها شایعات به وجود می‌آیند و تداوم می‌یابند، ارائه دهند. به ویژه شناسایی دلایل شایعه‌پراکنی ممکن است دیدگاه منحصربه‌فردی در مورد چگونگی مفهوم‌سازی افراد از محیط کارشان ارائه دهند. از آنجایی که شایعات در محل کار ممکن است به چندین عامل شغلی و غیرمرتبط با شغل بستگی داشته باشد، بینش در مورد عوامل استرس‌زا و لذت‌های کاری می‌تواند درک عمیق‌تری از ساختار ارائه دهد. بر اساس آثار جاشاپارا^۶ (۲۰۱۱)، کریتنر و همکاران^۷ (۲۰۰۲) و مک شین و وون گلینو^۸ (۲۰۰۰) که شایعات را به عنوان یک تاکتیک رضایت‌بخش برای بازیگران سیاسی در سازمان برای به دست آوردن کنترل بر کانال‌های اطلاعاتی، حفظ اتحادها، ایجاد تعهدات و کسب تأییدیه از مشاوران خارجی برای حمایت از نظرات خود مطرح کردند. به طور خاص سیاست سازمانی ادراک شده را به عنوان مقدمه‌ای برای شایعات منفی و مثبت در محل کار انتخاب نمودند. اگر چه تصورات سیاسی معمولاً به عنوان یکی از دلایل اولیه تصور و انتشار شایعات در نظر گرفته می‌شود، به طور شگفت‌انگیزی، شواهد تجربی که ارتباط بین این دو را مشخص می‌کند، وجود ندارد؛ بنابراین، مطالعات حاضر تلاش می‌کند تا رابطه ناشناخته سیاست سازمانی ادراک شده را با ظرفیت‌های شایعات در محل کار بررسی کند. در مرحله بعد، ادراک منفی از افراد اغلب با احساسات مثبتی مانند شفقت سازمانی قطع می‌شود (فراست و همکاران^۹، ۲۰۰۰). احساسات مثبت، مطلوبیت بیشتری را نسبت به محرک‌های بیرونی ترویج می‌کند که منجر به گرایش‌های رویکرد مثبت می‌شود (داینر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰). چنین احساساتی افراد را برمی‌انگیزد تا در مجموعه‌های روان‌شناختی و رفتاری گسترده‌تری شرکت کنند که منجر به تصمیمات شناختی مؤثر (استاو و بارساد^{۱۱}، ۱۹۹۳)، قضاوت بهتر (چوانگ^{۱۲}، ۲۰۰۷)، اخلاقیت بیشتر (دیویس^{۱۳}، ۲۰۰۹) و نتایج نوآورانه می‌شود. احساسات مثبت، همچنین با رفتارهای اجتماعی مانند همکاری (ون دورن و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۲) و تعاملات سالم مرتبط

- 1.Sun at el
- 2.Waddington
- 3.Khan & chaudhary
- 4.Jaeger et al
- 5.Noon & Delbridge
- 6.Jashapara
- 7.Kreintner et al
- 8.Mcshane & Von Glinow
- 9.Frost et al
- 10.Diener at el
- 11.Staw & Barsade
- 12.Chuang
- 13.Davis
- 14.Van Doorn

است. از آنجایی که شفقت سازمانی به عنوان منبع قضاوت اصولی اخلاق در نظر گرفته می شود (نوسبام^۱، ۱۹۹۶) افرادی که دارای چنین ویژگی های عاطفی هستند، قضاوت ها و رفتارهای سنجیده را ارتقا می دهند. علاوه بر این، افراد دلسوز مسئولیت و احترام را نسبت به دیگران نشان می دهند (کانوو و همکاران^۲، ۲۰۰۴). با توجه به تعهد درک شده خود برای کمک به دیگران، چنین افرادی تلاش می کنند تا تأثیر محرک های سازمانی خاص را تغییر دهند تا اثرات منفی رویدادها را بر دیگران کاهش دهند. این امر شفقت سازمانی را به پدیده ای جذاب تبدیل می کند، در نتیجه درک نقش آن در رابطه سیاست سازمانی ادراک شده با شایعات منفی و مثبت در محل کار مهم است. اگر چه شایعات جهانی است، اما اعتقاد بر این است که متأثر از متغیرهای اجتماعی و فرهنگی است (باومایستر و همکاران^۳، ۲۰۰۴؛ استرلینگ، ۱۹۵۶). سازمان ثبت اسناد و املاک کشور یکی از سازمان های دولتی ایران است که وظیفه ثبت معاملات، شرکت ها، املاک و دارائی های شخصی اتباع ایران را برعهده دارد (عزیزی و دلو، ۱۳۹۴). سازمان ثبت اسناد به عنوان یک سازمان اجرایی وابستگی شدیدی به نیروی انسانی خود داشته و بهبود عملکرد نیروی انسانی در افزایش کارایی سازمان تأثیر بسزایی خواهد داشت. لذا توانمندسازی روان شناختی کارکنان در این سازمان یکی از اهداف اصلی مدیران تلقی شده و مدیران سعی دارند با توانمندسازی منابع انسانی خود با رویکرد روان شناختی باعث بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی کارکنان شوند. این تحقیق به نظریات زیر می پردازد. اول، این مطالعات به بررسی مجدد ادبیات شایعات در محیط کار می افزاید. تحقیقات موجود عمدتاً بر عواقب (شغلی و غیر مرتبط شغلی) شایعات در محل کار (وو و همکاران، ۲۰۱۶؛ یائو و همکاران^۴، ۲۰۲۰) متمرکز است. به دلیل متناقض بودن این اصطلاح، پیش بینی می شود که سیاست سازمانی ادراک شده به عنوان یک نقطه عطف برای شایعات منفی و مثبت در محل کار عمل کند. با انجام این کار، این مطالعه خط تحقیقات جدیدی در مورد شایعات در محل کار را که توسعه پیدا نکرده است، پیش می برد. دوم، با بررسی تأثیر تعدیل کننده شفقت سازمانی، پژوهش حاضر نقش آن را در رابطه با سیاست سازمانی ادراک شده و ظرفیت های شایعات در محل کار برجسته می کند. بر اساس مطالب فوق تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است که آیا سیاست سازمانی ادراک شده می تواند بر تمایل کارکنان به شایعات منفی و مثبت تأثیر بگذارد؟ و اینکه آیا شفقت سازمانی در این رابطه نقش تعدیل کنندگی ایفا می نماید؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

شایعات سازمانی^۵

پی بردن به مفهوم شایعات با یک تعریف دقیق، همچنان یک کار چالش برانگیز است (دورس کروزو همکاران^۶، ۲۰۲۱؛ فن و داوسون^۷، ۲۰۲۲؛ نون و دلبریج، ۱۹۹۳). شایعه بیان اطلاعات تایید نشده ای است که افراد در مواجهه با موقعیت های مبهم منتشر می کنند و هدف از آن در درجه اول کمک به درک و مدیریت خطر احتمالی است (دیفونزو^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). ویژگی های شایعه را این گونه برشمرده اند: منبع نامشخص، مخاطبان ناهمگون و پراکنده، مجراهای انتقال رسمی و

1. Nussbaum

2. Kanov

3. Baumeister

4. Yao et al

5. Organizational gossip

6. Dores Cruz et al

7. Fan & Dawson

8. Difonzo et al

غیررسمی، شبکه‌های پخش ناپایدار و زودگذر، سرعت شگفت‌انگیز، محتوای تازه و به‌روز، بده‌بستان‌های جمعی، هزینه اندک، قابلیت پذیرش بسیار، ناموثق‌ترین نوع خبر، ابزاری برای مقابله با محرومیت، قابلیت کنترل بسیار دشوار، بازتاب غیرقابل پیش‌بینی، بدون هر گونه احساس گناه و مبارزه با آن پیچیده است (نوروزی، ۲۰۱۴). انگیزه‌های بیان شایعات معمولاً پیچیده‌اند، اما گاهی این نیازهای فردی هستند که خود را در فرایند شایعه‌سازی نمود می‌دهند. دلایلی مانند خودنمایی (تلاش برای جلب توجه دیگران باهدف افزایش اعتبار خود)، اطمینان‌بخشی و حمایت هیجانی (در این مورد، فرد ممکن است به‌جای انکار، در پی جلب هم‌احساسی باشد)، فرافکنی (برون‌ریزی ترس‌ها، آرزوها و خصومت‌هایی را که احتمالاً از وجود آن‌ها در خود آگاه نیست، از طریق بازگویی شایعات)، پرخاشگری (فردی ممکن است به‌منظور صدمه‌زدن، تهمت‌زدن و سپر قراردادن دیگران، شایعات را انتقال دهد)، پیشکش کردن مطالب ناخوشایند (شایعات ممکن است به‌منظور خودشیرینی نزد شنونده یا ارائه اخبار خوشایند به وی بازگو شود)، از مهم‌ترین انگیزه‌های موجود برای شایعه‌پراکنی محسوب می‌شوند (ریورو^۱، ۲۰۱۳). عملکرد و نتایج شایعات را می‌توان سودمند یا مضر طبقه‌بندی کرد. به‌عنوان مثال، شایعاتی که عملکرد قلدری را بیان می‌کند به دلیل عواقب آن برای اهداف مضر طبقه‌بندی می‌شود (شالکروز^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). درحالی‌که شایعاتی که عملکرد پیوند را ایجاد می‌کنند، به دلیل نتایج آن به‌احتمال زیاد به‌عنوان سودمند طبقه‌بندی می‌شوند.

سیاست سازمانی ادراک شده^۳

ادراک از سیاست سازمانی به‌عنوان فرایندی تعریف می‌شود که از طریق آن کارکنان پس از سازماندهی و تفسیر برداشت‌های حسی خود به محیط خود معنا می‌بخشند (لاندلز و آلبرچت^۴، ۲۰۱۷). این مسئله به روش‌هایی می‌پردازد که افراد در محل کار، بر همکاران، زیردستان و حتی مافوق خود برای به‌دست آوردن منافع شخصی یا برآوردن اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارند. این ادراک بر نگرش و رفتار کارکنان و در نهایت عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در تحقیقات دیگری عنوان شده است که ادراک از سیاست سازمانی، ارزیابی میزان وجود تاکتیک‌های سیاسی مانند خنجر زدن به پشت و ایجاد ائتلاف در محیط کار است (چانگ و همکاران^۵، ۲۰۰۹؛ فریس و همکاران^۶، ۲۰۰۹). این یک تجربه ذهنی است که می‌تواند به‌شدت بر نحوه درک افراد از اعمال دیگران تأثیر بگذارد (ویت و همکاران^۷، ۲۰۰۲؛ هارل کوک و همکاران^۸، ۱۹۹۹). وقوع سیاست سازمانی ادراک شده در محل کار معمولاً توسط نظریه پردازان و متخصصان به‌عنوان یک واقعیت وجودی سازمانی، پذیرفته می‌شود. وجود یک سازمان بدون تمرینات سیاسی غیرممکن است، زیرا سازمان یک واحد اجتماعی است که در آن کارکنان به‌صورت فردی یا جمعی به نفع خود کار می‌کنند (هوچوارتر^۹، ۲۰۱۲). سازمان‌ها، اتحادهای سیاسی هستند که از طریق مذاکره تصمیم می‌گیرند و اهداف را تعیین می‌کنند

1. Rivero

2. Shallcross et al

3. Perceived Organizational Politics

4. Landells & Alberchet

5. Chang et al

6. Ferris et al

7. Witt et al

8. Harrell Cook et al

9. Hochwarter

(مارس^۱، ۱۹۶۲). از این رو، این خودفریبی است که فکر کنیم سازمان‌ها از سیاست فارغ هستند. فراگیر بودن سیاست سازمانی ادراک شده برای مدت طولانی مورد توجه تحقیقات قابل توجهی قرار گرفته است (هوچوارتر و همکاران، ۲۰۱۰). دانشگاهیان و شاغلین به تدریج دریافته‌اند که درک شیوه‌های سیاسی سازمانی برای رهبری مؤثر، مدیریت، تیم‌سازی و عملیات سازمان ضروری است (کورچنر هاو کینز و میلر^۲، ۲۰۰۶). بر سر شواهد تجربی و دیدگاه‌های نظری در مورد اینکه چگونه ادراک سیاست سازمانی بر نتایج کارکنان تأثیر می‌گذارد، اختلاف نظر وجود دارد. محققین فدور^۳ و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کند که سیاست سازمانی اغلب، اما نه همیشه، مضر، تفرقه‌افکن و تحقیرآمیز تلقی می‌شود. هوچوارتر و همکاران^۴ (۲۰۱۰)، بیان کرد که "سطح بحرانی سیاست در محیط کار برای فعال کردن توجه و منابع در جهت دستیابی به اهداف شخصی و سازمانی مورد نیاز است." اما، شواهد تجربی نشان می‌دهد که در بسیاری از موقعیت‌ها، ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی بر نتایج کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (به عنوان مثال، بوکانان و بادهام^۵، ۲۰۰۸؛ فریس و همکاران^۶، ۲۰۱۳؛ روزن ولوی^۷، ۲۰۱۳). بنابراین، تجزیه و تحلیل علمی و درک اینکه چگونه ادراک سازمانی بر شایعات سازمانی تأثیر می‌گذارد و چگونه می‌توان این تأثیر بیان شده را برای بهبود بهره‌وری کارکنان کنترل کرد، به یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها تبدیل شده است.

شفقت سازمانی^۸

شفقت سازمانی فردی از همدلی سرچشمه می‌گیرد. شفقت سازمانی نه تنها منعکس کننده حس قوی همدلی است، بلکه بر تمایل به ارائه حمایت و کمک لازم نیز تأکید می‌کند (گران و پاتیل^۹، ۲۰۱۲). از سوی دیگر، شفقت سازمانی به تعاملات بین افراد محدود نمی‌شود، بلکه به صورت جمعی نیز گسترش می‌یابد و زمانی رخ می‌دهد که یک سازمان به عنوان یک کل به درد و رنج اعضای خود "توجه"، "احساس" و پاسخ می‌دهد تا رنج دیگران کاهش داده شود (کانوو همکاران، ۲۰۰۴) ادبیات مربوط به شفقت سازمانی تأکید می‌کند که رنج و بدبختی جنبه‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی هستند و بدون شفقت سازمانی، حیثیت و انسانیت سازمان‌ها می‌تواند به خطر بیفتد (فراست^{۱۰}، ۱۹۹۹؛ ویک و رابرت^{۱۱}، ۱۹۹۳). به طور بالقوه کارکنان می‌توانند در مواقع سختی از دلسوزی و مراقبت سازمان بهره‌مند شوند. سازمان‌ها می‌توانند با ارائه آموزش، ارتباطات، راهنمایی‌های روان‌شناختی و پشتیبانی، مهارت‌های لازم را به افرادی که با مشکلات مربوط به کار (اشتباهات عمده، تنزل رتبه، کاهش دستمزد و غیره) مواجه هستند، ارائه دهند (دادسون و هنگ^{۱۲}، ۲۰۲۲). فرایند شفقت سازمانی به صورت متفاوت با شفقت سازمانی فردی به صورت جمعی عمل می‌کند و شامل سه عنصر کلیدی است: مشروعیت، انتشار و هماهنگی (دادسون و هنگ^{۱۲}، ۲۰۲۲). این امر با اعطای آزادی به افراد برای بیان احساسات و

1. March
2. Kurchner Hawkins & Miller
3. Fedor
4. Hochwarter & et al
5. Buchanan & Badham
6. Ferris et al
7. Rosen & Levy
8. organizational Compassion
9. Grant & patil
10. Frost
11. Weick & Roberts
12. Dodson & Heng

اعمال خود به روش های خاص در سازمان تحقق می یابد (کانوو همکاران^۱، ۲۰۱۷). ارتقای توجه جمعی از طریق انتشار اطلاعات در بین اعضای سازمان، همدلی با دیگران از طریق مدل سازی رهبری (داتون و همکاران^۲، ۲۰۱۴) و کمک به اعضا برای مقابله با رنج از طریق شیوه ها یا سیاست های سازمانی، از روش های شفقت سازمانی در سازمان است (فراست و همکاران^۳، ۲۰۰۶). شفقت سازمانی در سازمان به این نکته تاکید می کند که چگونه محیط سازمانی بر توانایی و قصد افراد برای مراقبت از دیگران و همچنین کمک به اعضای سازمان برای نشان دادن شفقت سازمانی تأثیر می گذارد (داتون و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این تحقیقات قبلی پیامدهای منفی شفقت سازمانی را در سازمان ها، مانند خستگی، فرسودگی شغلی و جابه جایی، به دلیل نیازهای عاطفی اضافی که شفقت سازمانی بر کسانی که آن را انجام می دهند، نشان داده است (فراست، ۱۹۹۹؛ میرسون^۴، ۲۰۰۰؛ میلر، ۲۰۰۷؛ گوئتز و همکاران^۵، ۲۰۱۰). بنابراین، یک رویکرد آگاهانه مورد نیاز است تا اعضای دلسوز را از تاثیر اعمال خود بر دیگران و بر سازمان آگاه کند. بنابراین، ادبیات شفقت سازمانی بر نقش مدیریت سازمانی در پرورش یک تجربه مثبت و پایدار از شفقت سازمانی جمعی در سازمان ها تاکید می کند (داتون و همکاران، ۲۰۰۶؛ کوندا و ون مانن^۶، ۱۹۹۹).

تبیین فرضیه های تحقیق

سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات سازمانی

سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات در محل کار به عنوان "ارزیابی ذهنی یک فرد در مورد میزان مشخصه محیط کار توسط همکاران و سرپرستانی که رفتار خودخواهانه از خود نشان می دهند" تعریف می شود (فریس و همکاران، ۲۰۰۰). این مسئله به سادگی ارزیابی ذهنی محیط سیاسی است و اغلب به عنوان یک عامل استرس زای بد در نظر گرفته می شود (فیاض و قریشی^۷، ۲۰۲۱). ایجاد احساسات منفی و همچنین مثبت، بسته به موقعیت های محسوس مطلوب و نامطلوب بر نگرش ها و رفتارهای اعضای سازمان تأثیر می گذارد (فریس و همکاران، ۲۰۱۹؛ ناسیر و همکاران^۸، ۲۰۱۶؛ چانگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ میلر و همکاران^۹، ۲۰۰۸). تحقیقات قبلی نشان می دهد که ادراک از سیاست سازمانی ادراک شده به عنوان پیشرو برای فرایند نفوذ اجتماعی در سازمان عمل می کند (کاجیاتولو^{۱۰}، ۲۰۱۵؛ گوتسیس و کورتزی^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ فریس و همکاران، ۲۰۱۳). سیاست سازمانی ادراک شده همچنین به عنوان عامل بالقوه ای که جو سازمانی را فلج می کند و رفتارهای کاری غیرمولد را ترویج می کند گزارش شده است (اشتون و لی^{۱۲}، ۲۰۰۵). هنگامی که کارکنان با عوامل استرس زا مانند بی عدالتی درک شده، نقض قراردادهای روانی و محدودیت های سازمانی مواجه می شوند، تمایل دارند با درگیر شدن در رفتارهای غیرمولد تلافی کنند (میچل و آمبروز^{۱۳}، ۲۰۰۷؛ رایینسون و بنت^۱، ۱۹۹۷). سطوح بالاتر سیاست

- 1.Kanov et al
- 2.Dutton et al
- 3.Frost et al
- 4.Meyerson
- 5.Goetz et al
- 6.Kunda & van Maanen
- 7.Fiaz & Qureshi
- 8.Naseer et al
- 9.Miller et al
- 10.Cacciattolo
- 11.Gotsis & Kortezi
- 12.Ashton & Lee
- 13.Mitchel & Ambros

سازمانی ادراک شده همچنین کارکنان را تشویق می کند تا در رفتار تلافی جویانه علیه همکارانی که آن ها را مسئول محیط کاری سیاسی می داند، شرکت کنند (میسلر و همکاران^۲، ۲۰۲۰). کوهن و دیامانت^۳ (۲۰۱۷) اظهار داشتند که وقتی کارکنان بی عدالتی را درک می کنند، تمایل دارند به اعتبار دیگران در یک شبکه اجتماعی آسیب بزنند. برای این کار، آن ها ممکن است متکی به بدگویی منفی در مورد اعضای سازمانی باشند که آن ها را مسئول ایجاد چنین بی عدالتی هایی می دانند. برخلاف استدلال های فوق، سیاست سازمانی ادراک شده با رفتارهای کاری مثبت نیز مرتبط است. نشان داده شده است که تأثیر مثبتی بر خلاقیت، فعال بودن، سازگاری و حتی اشتراک دانش در میان کارکنان در محل کار دارد (الدور^۴، ۲۰۱۶). در یک محیط کاری به شدت سیاسی، کارمندان ممکن است برای محافظت از خود و گروهشان از قربانی شدن در سیاست، برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای به دست آوردن منابع کمیاب، یا صرفاً انتقال اطلاعات مهم برای نجات یکی از اعضای گروه، به شایعات تکیه کنند. کارکنان ممکن است برای تجزیه و تحلیل وضعیت خود در ساختار سلسله مراتبی غیررسمی، برای ارزیابی سطح عملکرد دیگران و همچنین خود، برای موفقیت در چانه زنی و ایجاد موقعیت برد-برد یا حتی انتخاب رهبر مناسب برای سازمان، درگیر شایعات شوند. بزرگی شایعات ناشی از سیاست سازمانی ادراک شده و انواع دیگر آن ممکن است بسته به درک یک فرد متفاوت باشد. بنابراین سیاست سازمانی ادراک شده بر شایعات منفی و مثبت در میان کارکنان تأثیر می گذارد. شواهد بررسی شده در بالا نشان می دهد که استرس روانی، اضطراب، ترس، درگیری و ناامنی ناشی از سیاست سازمانی ادراک شده ممکن است با درگیر شدن در شایعات در محل کار منجر به تلافی یا محافظت از خود و همکاران شود. زمانی که اولویت ها و هنجارهای گروه های مختلف در تضاد تصور می شوند، مسیر پیش رو نامشخص می شود و به نمونه های بیشتری از فعالیت های شایعه پراکنی در سازمان منجر می شود. بر اساس تحقیقات وایس و کروپانزانو^۵ (۱۹۹۶)، سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتارهای شایعه پراکنی در سازمان در جهت های منفی و همچنین مثبت تأثیر می گذارد و همچنین بیان شده است که بین رویدادهای محل کار و نتایج رفتاری کارکنان در محل کار ارتباط وجود دارد. می توان شایعات را هم به عنوان یک رفتار عاطفه محور که مستقیماً تحت تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده است و همچنین رفتار قضاوت محور که پیامد غیرمستقیم رویدادهای خاص است در نظر گرفت.

نقش تعدیل کننده شفقت سازمانی در رابطه سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات منفی و مثبت در محل کار

شفقت سازمانی به عنوان یک تعدیل کننده حالتی است که توسط رنج شخص دیگر القا می شود. "احساس دردناکی" که یک فرد برای دیگری تجربه می کند (ناسبائوم^۶، ۱۹۹۶). شفقت سازمانی به عنوان تجربه ای جانشین از پریشانی دیگری توصیف شده است (اکمن^۷، ۲۰۱۴؛ هافمن^۸، ۱۹۸۴) و ترکیبی از غم و اندوه و عشق (شاوور و همکاران^۹، ۱۹۸۷). این یک

14. Robinson & Bennett

1. Meisler & et al

3. Cohen & Diamant

3. Eldor

5. Weiss & Cropanzano

5. Nussbaum

6. Ekman

7. Hoffman

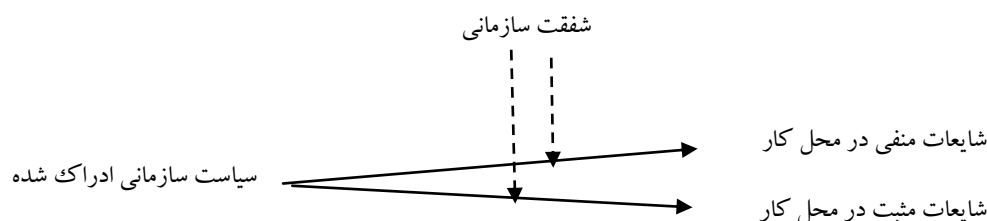
8. Shaver et al

فرایند سه‌جانبه است که شامل شناخت، احساس و پاسخ برای کاهش رنجی است که شخص دیگری تجربه می‌کند (فراست، ۱۹۹۹). افراد دلسوز این توانایی را دارند که با دیگران در سازمان همدلی کنند (فراست و همکاران، ۲۰۰۰) و به طور داوطلبانه افراد افسرده را همراهی کنند. شفقت سازمانی به افراد کمک می‌کند تا به شیوه‌ای هدفمند با دیگران ارتباط برقرار کنند. افراد دلسوز در عمل "بخشش" از رفاه جسمی و روانی بیشتری برخوردار می‌شوند، زیرا برای آن‌ها لذت بخش به نظر می‌رسد (سیلگمن^۱، ۲۰۰۳؛ سپالا^۲، ۲۰۱۳). چنین افرادی کمتر بر روی ارضای خود و بیشتر بر روی دیگران متمرکز هستند (سپالا، ۲۰۱۳). افراد دلسوز به دلیل ماهیت نوع‌دوستانه خود، هر زمان که نیاز دارند، از همدلی، همدردی، ترحم و دلجویی از دیگران احساس رضایت می‌کنند (رادی و فیگلی^۳، ۲۰۰۷). شفقت سازمانی به خودی خود یک احساس مثبت است که اغلب برای سایر احساسات مثبت مانند غرور، اعتماد، انگیزه، اهمیت دادن به ارزش‌های عزت، احترام و توجه به دیگران و همچنین پرورش مهارت‌های رابطه‌ای ایجاد می‌کند (داتون و همکاران^۴، ۲۰۰۲). افرادی که نسبت به دیگران در سازمان دلسوزی نشان می‌دهند، اغلب روحیه و رضایت شغلی بالایی را تجربه می‌کنند (رادی و فیگلی، ۲۰۰۷). به دلیل این احساسات مثبت، چنین کارکنانی برای مشارکت در رفتارهای پرطرفدار اجتماعی مانند افزایش شهرت دیگران با شایعات مثبت در مورد آن‌ها انگیزه دارند (انگلن و همکاران^۵، ۲۰۱۶). با انجام این کار، آن‌ها با تغییر شکل درک خود، همکاران و سازمان در مورد قربانی یا ستمگر، نسبت به دیگران شفقت سازمانی نشان می‌دهند (دونالدسون و کو^۶، ۲۰۱۰). این به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا در حضور و غیاب دیگران به آن‌ها کمک کنند، حمایت کنند و برای آن‌ها صحبت کنند. با توجه به مقدار زمانی که مردم در محل کار می‌گذارند، جای تعجب نیست که افراد سطوح بیشتری از سیاست را درک کنند و از طریق استراتژی‌های شایعه‌سازی مناسب به عقب برگردند. اعمال خصمانه و غیراخلاقی در سازمان می‌تواند به سناریوهای شایعه‌پردازی، احتمالاً بیشتر از نوع منفی، کمک کند. این می‌تواند توسط افرادی با سطوح بالاتری از شفقت سازمانی که ممکن است ترجیح دهند برای نجات دیگران از درد و درگیری، داستان‌های منفی را تبلیغ نکنند، محدود شود. مطالعات قبلی فروتنی را به عنوان یک تعدیل کننده در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری غیرمولد شناسایی کرده‌اند (ویلتشایر و همکاران^۷، ۲۰۱۴؛ زتلر و هیلینگ^۸، ۲۰۱۰؛ اشتون ولی^۹، ۲۰۰۵). گزارش شده است که رابطه رفتار کاری ضد تولید سیاست سازمانی ادراک شده برای کارکنانی که دارای تواضع بالا هستند نسبت به افرادی که سطح پایین‌تری از این ویژگی شخصیتی دارند ضعیف‌تر است (زتلر و هیلینگ^۸، ۲۰۱۰؛ ویلتشایر و همکاران^۷، ۲۰۱۴). کمک به دیگران و ابراز شفقت سازمانی به طور طبیعی برای افرادی با فروتنی بالا به وجود می‌آید. قابل توجه است که فروتنی به عنوان یک فرافضیلت در نظر گرفته می‌شود که فضایل دیگری مانند بخشش و شفقت سازمانی را حفظ می‌کند (گرنبرگ^{۱۰}، ۲۰۰۵) و بنابراین ویژگی‌های مشابهی در نظر گرفته می‌شود.

- 1.Seligman
- 2.Seppala
- 3.Radey & Figley
- 4.Dutton et al
- 5.Engelmann et al
- 6.Donaldson & Ko
- 7.Wiltshire et al
- 8.Zettler & Hilbig
- 9.Ashton & Lee
- 10.Grenberg

براین اساس انتظار می‌رود که شفقت سازمانی، اثر سیاست سازمانی ادراک شده را بر شایعات منفی یا مثبت محل کار تعدیلگری نماید.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (خان و چادوهاری^۱، ۲۰۲۲)

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اول: بین سیاست‌های سازمانی ادراک شده با شایعات سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: شفقت سازمانی رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات منفی و مثبت در محل کار را تعدیل می‌نماید.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره ثبت اسناد بود که باتوجه به محدود بودن جامعه تحقیق از روش سرشماری استفاده گردید. اطلاعات موردنیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های موردنیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسش‌نامه برادی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) و سیاست سازمانی ادراک شده هاچوارتر و همکاران^۳ (۲۰۰۳) و شفقت سازمانی گوپا و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، جمع‌آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها بود جدول (۱) و در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

واکاوی رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات در محل کار : نقش تعدیل کننده شفقت سازمانی

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
شایعات مثبت در محل کار	۰/۸۴۲	۰/۸۶۴	۰/۹۲۷
شایعات منفی در محل کار	۰/۹۵۱	۰/۷۴۵	۰/۹۵۹
سیاست سازمانی	۰/۸۹۷	۰/۷۶۵	۰/۹۲۹
شفقت سازمانی	۰/۹۱۹	۰/۷۵۵	۰/۷۵۵

1.khan & chaudhary

2.Brady et al

3.Hochwarter et al

4.Gupta

براساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است (فرانل و لیکر^۱، ۱۹۸۹). همانطور که در جدول ۱ مشاهده می گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد. این نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می باشد.

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه ها بدین شرح است: از ۴۰ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده های مربوط به کارکنان، ۲۵ نفر (معادل ۶۲/۵٪) را مردان و ۱۵ نفر (معادل ۳۷/۵٪) را زنان، ۳۵ نفر (معادل ۸۷/۵٪) را افراد متأهل و ۵ نفر (معادل ۱۲/۵٪) را افراد مجرد تشکیل داده اند. ۴ نفر (معادل ۱۰٪) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۶ نفر (معادل ۱۵٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۰ نفر (معادل ۷۵٪) بالاتر از ۳۵ سال سن داشتند. همچنین ۴ نفر (معادل ۱۰٪) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۹ نفر (معادل ۷۲/۵٪) دارای مدرک کارشناسی، ۷ نفر (معادل ۱۷/۵٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده اند. در بین این افراد ۳ نفر (معادل ۷/۵٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۴ نفر (معادل ۱۰٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۹ نفر (معادل ۲۲/۵٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۴ نفر (معادل ۶۰٪) بیشتر از ۱۵ سال سابقه فعالیت داشتند.

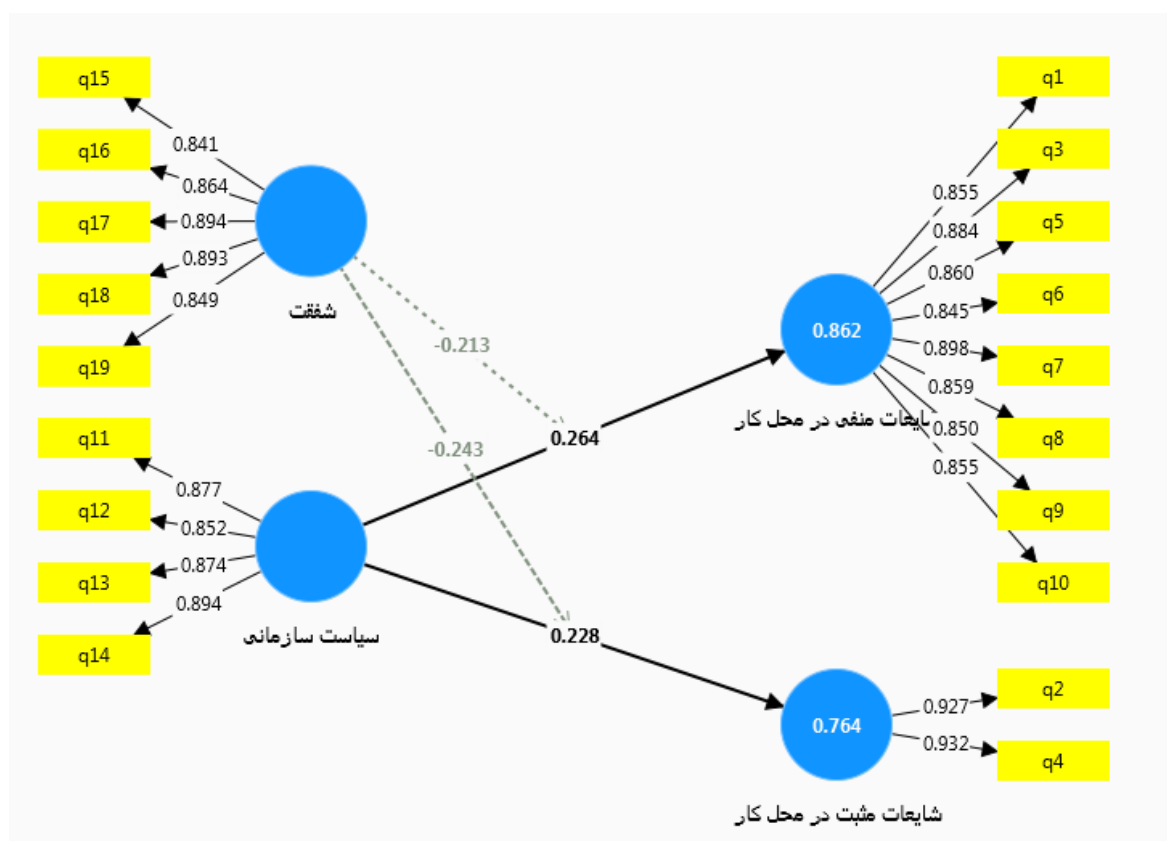
آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن داده‌ها

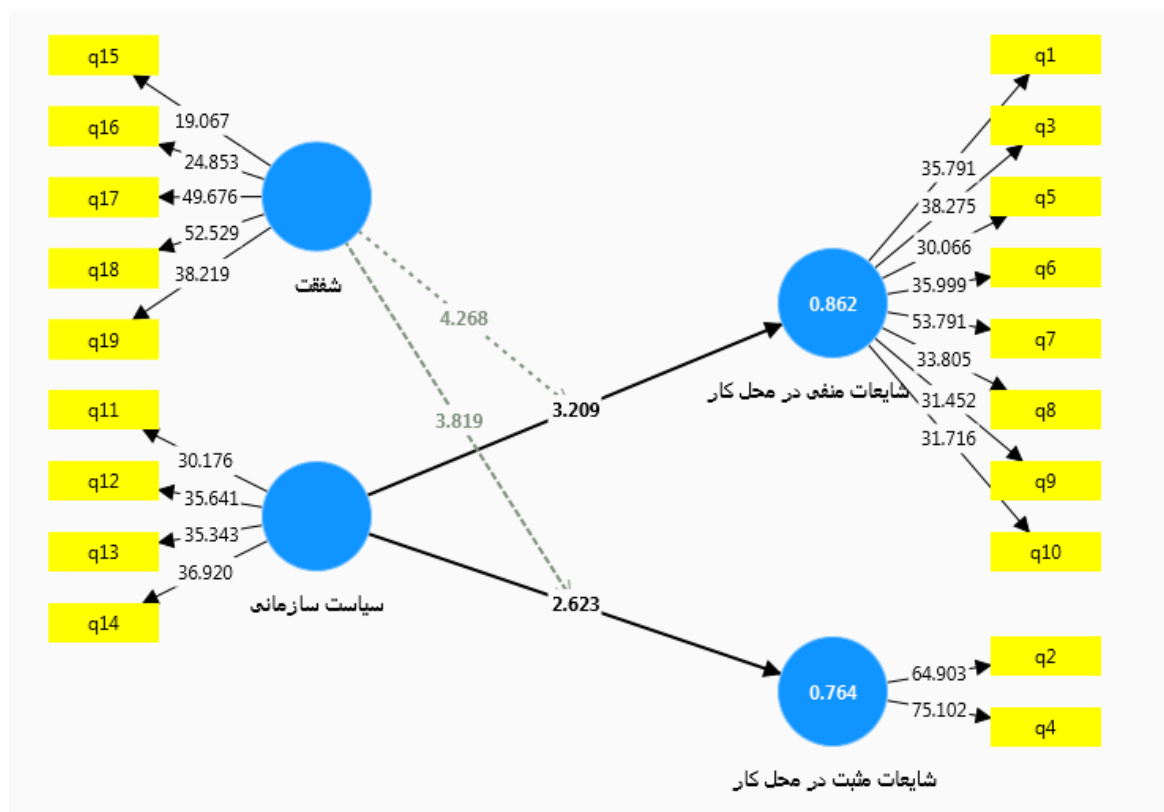
چون روش تجزیه و تحلیل داده ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می شود که توزیع داده ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی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

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهشگر با گردآوری داده ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن ها تلاش می نماید پاسخ سؤال های پژوهش را یافته و فرضیه های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن ها را تایید یا رد می کند. با تحلیل داده ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می باشد که باید ارزیابی و تائید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درونزا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می باشد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است. معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن بین متغیرهای مکنون (پنهان) است. اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تائید می شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
سیاست سازمانی ← شایعات مثبت	۰/۲۲۸	۲/۶۲۳	۰/۰۰۹	معنادار
سیاست سازمانی ← شایعات منفی	۰/۲۶۴	۳/۲۰۹	۰/۰۰۲	معنادار
شفقت سازمانی ← شایعات مثبت	۰/۵۶۴	۶/۸۳۸	۰/۰۰۰	معنادار
شفقت سازمانی ← شایعات منفی	۰/۶۰۳	۷/۴۴۶	۰/۰۰۰	معنادار
سیاست سازمانی * شفقت سازمانی ← شایعات مثبت	-۰/۲۴۳	۳/۸۱۹	۰/۰۰۰	معنادار
سیاست سازمانی * شفقت سازمانی ← شایعات منفی	-۰/۲۱۳	۴/۲۶۸	۰/۰۰۰	معنادار

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، مقادیر t محاسبه شده برای تمامی مسیرها در مدل بزرگ تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۲ به عنوان مثال، مشخص شد که سیاست سازمانی تأثیر حدود ۲۳ درصدی به صورت مستقیم بر شایعات مثبت در محل کار دارد.

• معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درونزا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) در مدل است و نشان دهنده تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
شایعات مثبت در محل کار	۰/۷۶
شایعات منفی در محل کار	۰/۸۶

مقادیر R^2 برای متغیر پنهان درونزا (وابسته) شایعات مثبت در محل کار ۰/۷۶ و شایعات منفی در محل کار ۰/۸۶ می باشد و در حد مناسبی قرار دارد.

• معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم خطی بین متغیرها می باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

نتیجه	مقدار VIF	
سیاست سازمانی ← شایعات مثبت	۳/۱۸	کمتر از ۵ و مناسب
سیاست سازمانی ← شایعات منفی	۳/۱۸	کمتر از ۵ و مناسب
شفقت سازمانی ← شایعات مثبت	۳/۴۴	کمتر از ۵ و مناسب
شفقت سازمانی ← شایعات منفی	۳/۴۴	کمتر از ۵ و مناسب
سیاست سازمانی* ← شفقت سازمانی	۱/۲۳	کمتر از ۵ و مناسب
سیاست سازمانی* ← شفقت سازمانی	۱/۲۳	کمتر از ۵ و مناسب

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. و نشان دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده ها مشاهده نشده است. بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می توان این گونه استنباط نمود مدل های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می توان فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین سیاست های سازمانی ادراک شده و شایعات سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی این فرضیه از شکلهای ۱ و ۲ و همچنین جدول ۲ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین سیاست های سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت ۰/۲۲۸ و مقدار آماره t برابر ۲/۶۲۳، همچنین ضریب مسیر بین سیاست های سازمانی ادراک شده و شایعات منفی ۰/۲۶۴ و مقدار آماره t برابر ۳/۲۰۹ می باشد. این ضرایب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند. بنابراین بین سیاست های سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت و منفی رابطه مستقیم برقرار می باشد. بدین معنا که با ارتقا سیاست های سازمانی ادراک شده، شایعات مثبت و منفی کاهش می یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه دوم: شفقت رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت و منفی در محل کار را تعدیل می نماید.

به منظور بررسی نقش تعدیلگری متغیر شفقت سازمانی در رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت و منفی، از شکل های ۱ و ۲، جدول ۲ و بررسی ضرایب مستقیم و ضریب اثر تعاملی استفاده خواهد شد. همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، ضریب مسیرهای سیاست سازمانی ادراک شده $\leftarrow$ شایعات مثبت در محل کار (با ضریب مسیر: $0/228$ و مقدار آماره $t: 2/623$) و همچنین شفقت سازمانی $\leftarrow$ شایعات مثبت در محل کار (با ضریب مسیر: $0/564$ و مقدار آماره $t: 6/838$) معنادار هستند. حال به منظور تکمیل بررسی نقش تعدیلگری شفقت سازمانی، کافی است ضریب مسیر (سیاست سازمانی ادراک شده * شفقت سازمانی) $\leftarrow$ شایعات مثبت در محل کار معنادار باشد. در صورتی که این ضریب مسیر تعاملی معنادار نباشد نقش تعدیلگری نیز تأیید نمی شود. همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می گردد این ضریب مسیر به میزان $(-0/243)$ برآورد شده است. مقدار آماره آزمون t برای این مسیر برابر $3/819$ و معنادار می باشد. بنابراین شفقت سازمانی رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات مثبت در محل کار را تعدیل می کند. همچنین ضریب مسیرهای سیاست سازمانی ادراک شده $\leftarrow$ شایعات منفی در محل کار (با ضریب مسیر: $0/264$ و مقدار آماره $t: 3/209$) و همچنین شفقت سازمانی $\leftarrow$ شایعات منفی در محل کار (با ضریب مسیر: $0/603$ و مقدار آماره $t: 7/446$) معنادار می باشند. حال به منظور تکمیل بررسی نقش تعدیلگری شفقت سازمانی در این مسیر، کافی است ضریب مسیر (سیاست سازمانی ادراک شده * شفقت سازمانی) $\leftarrow$ شایعات منفی در محل کار معنادار باشد. همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می گردد این ضریب مسیر به میزان $(-0/213)$ برآورد شده است. مقدار آماره آزمون t برای این مسیر برابر $4/268$ و معنادار می باشد. بنابراین شفقت سازمانی رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات منفی در محل کار را تعدیل می کند. بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد.

۵. بحث و نتیجه گیری

این مقاله به دنبال آن بود که رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات در محل کار و چگونگی تاثیر شفقت سازمانی بر آن را مورد بررسی قرار دهد. به این منظور از مدل مفهومی طراحی شده بر اساس مطالعات خان و چادوهاری (۲۰۲۲) استفاده شد که در آن شایعات در محل کار به عنوان متغیر مستقل، سیاست سازمانی ادراک شده به عنوان متغیر وابسته و شفقت سازمانی به عنوان تعدیل کننده در پیوند بین شایعات و سیاست سازمانی ادراک شده مورد مطالعه قرار گرفتند. فرضیه یک بیان کرد بین سیاست های سازمانی ادراک شده با شایعات سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. وایس و کروپانزا (۱۹۹۶) و خان و چادوهاری (۲۰۲۲) در تحقیقات خود، نتایج همسویی مطرح کردند. سیاست سازمانی ادراک شده باعث شایعات منفی شده و شایعات مثبت را نیز تداوم می بخشد. این مسئله را می توان به این واقعیت نسبت داد که ظرفیت های شایعاتی که کارمندان انتخاب می کنند به ظرفیت های ادراکی آنها بستگی دارد. در یک موقعیت نامطلوب، سیاست سازمانی ادراک شده ممکن است محیطی از بی اعتمادی و خصومت را ایجاد کند، بنابراین شایعات منفی را در محل کار بر می انگیزد. اما در یک موقعیت مطلوب که کارکنان به عنوان فرصتی برای رشد و موفقیت درک می کنند، سیاست سازمانی ادراک شده به عنوان منابعی برای ایجاد شایعات مثبت عمل می کنند. فرضیه دوم: شفقت سازمانی، رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات سازمانی در محل کار را تعدیلگری می کند. خان و چادوهاری (۲۰۲۲) در تحقیقات خود در رابطه با اثر تعدیلگری شفقت سازمانی بر رابطه بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات منفی نتایج همسویی را مطرح کردند. اما در مورد شایعات مثبت این فرض تأیید نشد. افراد دلسوز نسبت به اعضای سازمان همدلی می کنند (فراست و رابینسون، ۱۹۹۹) اما اغلب به مدیران سمی تبدیل می شوند و همچنان که به جذب آسیب عاطفی

همکاران خود ادامه می‌دهند، احساس خستگی می‌کنند. رادی و فیگلی (۲۰۰۷) نشان دادند شفقت سازمانی نسبت به دیگران منجر به تجمع مداوم سمیت عاطفی می‌شود. این مسمومیت باعث می‌شود افراد دلسوز بیشتر مستعد احساسات منفی شوند که آن‌ها را به انجام رفتارهای منفی در محل کار ترغیب می‌کند (بائر و اسپکتور، ۲۰۱۵). براین اساس می‌توان گفت رابطه معناداری بین سیاست سازمانی ادراک شده و شایعات منفی در محل کار برای کارکنان دلسوز وجود دارد. از سوی دیگر، شایعات مثبت در محل کار می‌تواند ناامنی شغلی را کاهش دهد، هویت سازمانی کارکنان را در سطح فردی افزایش دهد (ژاو و همکاران، ۲۰۲۰؛ ژو و همکاران، ۲۰۲۰). شفقت سازمانی با هدف کاهش و تسکین رنج افراد شکل می‌گیرد (گیلبرت و همکاران، ۲۰۱۴) در نتیجه افراد دلسوز با هدف کمک به دیگران در ترویج شایعات مثبت موثر خواهند بود.

۶. منابع و مآخذ

عزیزی، حسن؛ دلو، محمدرضا (۱۳۹۴)، نقش میانجیگری تعهد کاری و فرسودگی شغلی در فرآیند تاثیر پذیری عملکرد شغلی از منابع کاری و تقاضای شغلی، کنفرانس پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع.

آقا داوود، سید رسول؛ داودی، سید محمد رضا؛ نوروزی، حسن و محمودی، نوید (۲۰۱۵). تاثیر شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۷(۲۵)، ۱۴۵-۱۷۴.

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of personality*, 73(5), 1321-1354.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of personality*, 73(5), 1321-1354.
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of applied Psychology*, 102(1), 1.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of general psychology*, 8(2), 111-121.
- Buchanan, D. (2020). Power, politics, and organizational change.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of applied Psychology*, 102(1), 1.
- Chuang, S. C. (2007). Sadder but wiser or happier and smarter? A demonstration of judgment and decision making. *The Journal of psychology*, 141(1), 63-76.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management journal*, 52(4), 779-801.
- Cacciattolo, K. (2015). Organisational politics: The positive & negative sides. *European Scientific Journal*, 11(1).
- Cohen, A., & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 2901-2924.
- Dunbar, R. I. (1993). On the origins of language: A history of constraints and windows of opportunity. *Behavioral and Brain Sciences*, 16(4), 721-735.
- Davis, M. A. (2009). Understanding the relationship between mood and creativity: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 25-38.

- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252-285.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7(1), 451-477.
- DiFonzo, N., Bourgeois, M. J., Suls, J., Homan, C., Stupak, N., Brooks, B. P.,... & Bordia, P. (2013). Rumor clustering, consensus, and polarization: Dynamic social impact and self-organization of hearsay. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 378-399.
- Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2022). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 168-196.
- Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 277-304.
- Dutton, J. E., Frost, P. J., Worline, M. C., Lilius, J. M., & Kanov, J. M. (2002). Leading in times of trauma. *Harvard business review*, 80(1), 54-61.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The journal of positive psychology*, 5(3), 177-191.
- 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.
- Eldor, Liat. "Looking on the bright side: the positive role of organizational politics in the relationship between employee engagement and work performance." In *Handbook of organizational politics*, pp. 217-243. Edward Elgar Publishing, 2016.
- Ekman, S. (2014), "Critical and compassionate interviewing: asking until it makes sense", in Jeanes, E. and Huzzard, T. (Eds), *Critical Management Research: Reflections from the Field*, Sage Publications, London, pp. 119-135
- Engelmann, J. M., Herrmann, E., & Tomasello, M. (2016). Preschoolers affect others' reputations through prosocial gossip. *British Journal of Developmental Psychology*, 34(3), 447-460.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of general psychology*, 8(2), 78-99.
- Frost, P. J., Dutton, J. E., Worline, M. C., & Wilson, A. (2000). Narratives of compassion in organizations. Ste, & S. Fineman içinde, *Emotions in organizations* (s. 25-45).
- Fan, Z., & Dawson, P. (2022). Gossip as evaluative sensemaking and the concealment of confidential gossip in the everyday life of organizations. *Management Learning*, 53(2), 146-166.
- Ferris, Gerald R., Laci M. Rogers, Fred R. Blass, and Wayne A. Hochwarter. "Interaction of job-limiting pain and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior." *Journal of Managerial psychology* 24, no. 7 (2009): 584-608.
- Fedor, D., Maslyn, J., Farmer, S., & Bettenhausen, K. (2008). The contribution of positive politics to the prediction of employee reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(1), 76-96.
- Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (2013). Politics in organizations. In *Impression management in the organization* (pp. 143-170). Psychology Press.
- Frost, P. J. (1999). Why compassion counts!. *Journal of Management Inquiry*, 8(2), 127-133.
- Frost, P. J., Dutton, J. E., Maitlis, S., Lilius, J. M., Kanov, J. M., & Worline, M. C. (2006). Seeing organizations differently: Three lenses on compassion. *The Sage handbook of organization studies*, 2, 843-866.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G., & Dulebohn, J. H. (2000). Organizational politics: The nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. In *Research in the Sociology of Organizations* (Vol. 17, pp. 89-130). Emerald Group Publishing Limited.
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2021). How perceived organizational politics cause work-to-family conflict? Scoping and systematic review of literature. *Future Business Journal*, 7(1), 5.

- Ferris, G. R., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., & Maher, L. P. (2019). Reorganizing organizational politics research: A review of the literature and identification of future research directions. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 6(1), 299-323.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & organization management*, 35(2), 177-212.
- Grant, A. M., & Patil, S. V. (2012). Challenging the norm of self-interest: Minority influence and transitions to helping norms in work units. *Academy of Management Review*, 37(4), 547-568.
- Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: an evolutionary analysis and empirical review. *Psychological bulletin*, 136(3), 351.
- Gotsis, G.N. and Kortezi, Z. (2010), "Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective", *Journal of Business Ethics*, Vol. 93 No. 4, pp. 497-517.
- Grenberg, J. (2005). *Kant and the ethics of humility: A story of dependence, corruption and virtue*. Cambridge University Press.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, 122, 79-88.
- Gilbert, P., McEwan, K., Catarino, F., & Baião, R. (2014). Fears of compassion in a depressed population: Implication for psychotherapy. *Journal of Depression and Anxiety*.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics—work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Hochwarter, W. A. (2012). The positive side of organizational politics. In *Politics in organizations* (pp. 27-65). Routledge.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Laird, M. D., Treadway, D. C., & Coleman Gallagher, V. (2010). Nonlinear politics perceptions—Work outcomes relationships: A three-study, five-sample investigation. *Journal of Management*, 36(3), 740-763.
- Hoffman, M.L. (1984), "Interaction of affect and cognition on empathy", in Izard, C.E., Kagan, J. and Zajonc, R.B. (Eds), *Emotions, Cognition, and Behavior*, Cambridge University Press, Cambridge, England, pp. 103-131.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 63(3), 438-456.
- Jaeger, M. E., Skelder, A. A., & Rosnow, R. L. (2013). Who's up on the low down: Gossip in interpersonal relations. In *The dark side of close relationships* (pp. 103-117). Routledge.
- Jashapara, A., & Tai, W. C. (2011). Knowledge mobilization through e-learning systems: Understanding the mediating roles of self-efficacy and anxiety on perceptions of ease of use. *Information Systems Management*, 28(1), 71-83.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1112.
- Khan, A., & Chaudhary, R. (2023). Gossip at work: a model of narcissism, core self-evaluation and perceived organizational politics. *International Journal of Manpower*, 44(2), 197-213.
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kreitner, R., Kinicki, A. and Buelens, M. (2002), *Organizational Behavior*, 2nd ed., McGraw Hill, New York, NY.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 808-827.

- Kurchner-Hawkins, R., & Miller, R. (2006). Organizational politics: Building positive political strategies in turbulent times. *Handbook of organizational politics*, 1, 328-351.
- Kunda, G., & Van Maanen, J. (1999). Changing scripts at work: Managers and professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 64-80.
- Lee, S. H., & Barnes, C. M. (2021). An attributional process model of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 300.
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2017). The positives and negatives of organizational politics: A qualitative study. *Journal of business and psychology*, 32, 41-58.
- McShane, S. L. (2000). *SL and MA Von Glinow, Organizational Behavior*, Irwin McGraw Hill, New York, NY.
- March, J. G. (1962). The business firm as a political coalition. *The Journal of politics*, 24(4), 662-678.
- Meyerson, D. E. (2000). If emotions were honoured: A cultural analysis. *Emotion in organizations*, 167-183.
- Miller, K. I. (2007). Compassionate communication in the workplace: Exploring processes of noticing, connecting, and responding. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 223-245.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1159.
- Meisler, G., Drory, A., & Vigoda-Gadot, E. (2020). Perceived organizational politics and counterproductive work behavior: The mediating role of hostility. *Personnel Review*, 49(8), 1505-1517.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization studies*, 14(1), 23-36.
- Nussbaum, M. (1996). Compassion: The basic social emotion. *Social Philosophy and Policy*, 13(1), 27-58.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B., & Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The leadership quarterly*, 27(1), 14-33.
- Rosenbaum, J. B., & Subrin, M. (1963). The psychology of gossip. *Journal of the American psychoanalytic Association*, 11(4), 817-831.
- Rivero, O. (2013). Rumors in the workplace affecting organizational change readiness. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(12), 50-53.
- Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2013). Stresses, swaps, and skill: An investigation of the psychological dynamics that relate work politics to employee performance. *Human Performance*, 26(1), 44-65.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes.
- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35, 207-214.
- Stirling, R. B. (1956). Some psychological mechanisms operative in gossip. *Social Forces*, 262-267.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative science quarterly*, 304-331.
- Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2011). The power of malicious gossip. *Australian Journal of Communication*, 38(1), 45-68.
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D., & O'Connor, C. (1987). Emotion knowledge: further exploration of a prototype approach. *Journal of personality and social psychology*, 52(6), 1061.
- Seligman, M. E. (2003). Fundamental assumptions. *Psychologist*, 16(3), 126.
- Seppala, E. (2013). The compassionate mind. *APS Observer*, 26.

- Van Doorn, E. A., Heerdink, M. W., & Van Kleef, G. A. (2012). Emotion and the construal of social situations: Inferences of cooperation versus competition from expressions of anger, happiness, and disappointment. *Cognition & emotion*, 26(3), 442-461.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007, July). Analysing gossip to reveal and understand power relationships, political action and reaction to change inside organisations. In *Talk, Power and Organizational Change at CMS Conference, Manchester* (pp. 1-16).
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 221-236.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(8), 911-926.
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective mind in organizations: Heedful interrelating on flight decks. *Administrative science quarterly*, 357-381.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Wiltshire, J., Bourdage, J. S., & Lee, K. (2014). Honesty-humility and perceptions of organizational politics in predicting workplace outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 29, 235-251.
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.
- Yao, Z., Luo, J., & Zhang, X. (2020). Gossip is a fearful thing: the impact of negative workplace gossip on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1755-1775.
- Zettler, I., & Hilbig, B. E. (2010). Honesty-humility and a person-situation interaction at work. *European Journal of Personality*, 24(7), 569-582.
- Rosenbaum, J. B., & Subrin, M. (1963). The psychology of gossip. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 11(4), 817-831.
- Zhou, X., Fan, L., Cheng, C., & Fan, Y. (2021). When and why do good people not do good deeds? Third-party observers' unfavorable reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 171, 599-617.
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.

Examining the relationship between perceived organizational politics and workplace gossip: The moderating role of organizational compassion (Case study: Neyshabur Document Registration Office)

Vahid Mirzaei ^{*1}
Fariba Zarei ²

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating perceived organizational policy as an introduction to workplace rumors with the moderating effect of organizational compassion in the Neyshabur Civil Registry Office. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature. The statistical population was made up of all the employees of the Neyshabur Civil Registry Office, considering the limited statistical population, the census method was used to determine the sample size. In order to collect data, Brady et al (2017) organizational gossip questionnaire and Hachwarter et al (2003) Perceived organizational politics and organizational compassion Gopa et al (2014) perceived organizational politics were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the face validity method and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. To test the research model and analyze the data, Imus 24 software was used and it was done by the method of structural equations. The research results indicate that organizational compassion can moderate the relationship between perceived organizational politics and positive and negative rumors in the workplace. There is a positive and significant relationship between perceived organizational politics and positive and negative rumors.

Keywords

Workplace gossip, Positive workplace gossip, Negative Workplace gossip, Perceived Organizational Politics, organizational Compassion

1. Assistant Professor, Department of Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (*Corresponding Author: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir).

2 Doctoral student of public administration - human resources major, management department, Bojnourd branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran(faribazarei13@gmail.com)