



## Research Paper

# The Effect of Narcissistic Leadership on Employee Cynicism With the Mediating Role of Employee Silence and Workplace Gossip Among the Hospital Staff



Farshid Aslani<sup>1</sup> , Atefeh Heshmatzadeh<sup>2</sup> , \*Marziyeh Malekiha<sup>3</sup>

1. Department of Public Management, Fereydunshahr Branch, Payame Noor University, Fereydunshahr, Iran.
2. Department of Public Management, Natanz Branch, Payame Noor University, Natanz, Iran.
3. Department of Counseling, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.



**Citation** Aslani F, Heshmatzadeh A, Malekiha M. [The Effect of Narcissistic Leadership on Employee Cynicism With the Mediating Role of Employee Silence and Workplace Gossip Among the Hospital Staff (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2024; 10(1):82-97. <https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6>

<https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6>

### Article Info:

Received: 11 Sep 2023

Accepted: 09 Jan 2024

Available Online: 01 Apr 2024

### ABSTRACT

**Objective** The increase in repetition of destructive behaviors of leaders and the important effects of these behaviors on individual and organizational outcomes in the workplace can indicate the dark side of leadership. The present study aims to determine the effect of narcissistic leadership style on employee cynicism with the mediating role of employee silence and workplace gossip among the hospital staff.

**Methods** This is a descriptive cross-sectional study. The study population consists of all headquarters staff of Dr. Gharazi Hospital in Isfahan, Iran, in 2022. Of these, 108 were selected. To collect data, we used a demographic form, the narcissism scale by Hochwarter and Thompson (2012), the employee silence scale by Tangirala and Ramanujam (2008), the organizational cynicism scale by Dean et al. (2009), and the workplace gossip scale by Kuo et al. (2015). The data were analyzed by using Structural Equation Modeling method in SPSS software version 25 and SmartPLS software, version 4.

**Results** The results showed that the narcissistic leadership style had an effect on employee cynicism with the mediating role of employee silence, which a t value of 4.445 and a standardized path coefficient of 0.147 ( $P < 0.001$ ). Also, the narcissistic leadership style had an effect on employee cynicism with the mediating role of workplace gossip, with a t value of 3.950 and a standardized path coefficient of 0.135 ( $P < 0.001$ ).

**Conclusion** Based on the findings of the present study, gossiping in the workplace in organizations reduces the motivation to serve and as a result reduces productivity in these organizations. This culture has also been transferred inside the organizations and it leads to a decrease in job satisfaction, organizational commitment, performance and organizational pessimism.

### Key words:

Narcissistic, Leadership, Pessimism, Spreading rumors, Organization

### \* Corresponding Author:

Marziyeh Malekiha, Assistant Professor.

Address: Department of Counseling, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

Tel: +98 (913) 1089676

E-mail: [m.malekiha@hmu.ac.ir](mailto:m.malekiha@hmu.ac.ir)



Copyright © 2024 The Author(s).  
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

## Extended Abstract

### Introduction

Competent, committed and motivated employees are the main key to providing quality services in organizations. Organizations and managers should know that human capital is the most valuable asset of the organization. Today, one of the challenges facing organizations is pessimism. Cynicism is the tendency to consider self-interests as the main motivator and do not believe in the purity of intentions, human virtue and altruism. This negative attitude has infiltrated many organizations and is the main reason for many unfavorable and negative organizational consequences and one of the problematic issues in the organization.

Another factor is organizational silence, which refers to employees' refusal to comment on organizational and management problems [22], and it occurs when supervisors or leaders misbehave with their coworkers [24]. Organizational silence does not only mean not speaking, but also means not writing and not listening to each other [26]. In recent years, much attention has been drawn to the dark or destructive side of leadership. The increase in repetition of destructive behaviors of leaders and the important effects of these behaviors on individual and organizational outcomes in the workplace is the most important reason for paying attention to the dark side of leadership [17].

Therefore, the present study aims to investigate the effect of narcissistic leadership style on employee cynicism with the mediating role of employee silence and workplace gossip.

### Methods

This is a descriptive cross-sectional study. The study population consists of the headquarters staff of Dr. Gharazi Hospital in Isfahan, Iran (n=150). Using Cochran's formula, the sample size was determined 108, and samples were selected by a simple random sampling method. To collect data, the narcissism scale by Hochwarter & Thompson (2012) [44, 46], the employee silence scale by Tangirala and Ramanujam (2008) [47], the organizational cynicism scale by Dean et al. (2009) [48], and the workplace gossip scale by Kuo et al. (2015) [49] were used. To analyze the data, descriptive statistics (Mean±standard deviation) and structural equation modeling (SEM) method were used in SPSS software, version 25 and SmartPLS software, version 4.

## Results

Participants included 103 (95.4%) men and 5 (4.6%) women. Eight people (7.4%) had a high school diploma, 58 (53.7%) had an associate or bachelor's degree, and 42 (38.9%) had a master's degree or higher. Nine people (8.3%) were less than 30 years old, 39 (36.1%) aged 30-40 years, 37 (34.3%) aged 40-50 years, and 23 (21.3%) aged over 50 years. In the current research, according to the hypotheses, the model is presented in the significant mode (Figure 1) and the standard mode (Figure 2).

The first hypothesis in the present study was that narcissistic leadership has an effect on employee cynicism with the mediating role of employee silence. The results showed that the t value was 4.445 (outside the range [-1.96, 1.96]) and the standardized path coefficient was 0.147 (P<0.001). Therefore, the first hypothesis was confirmed.

The second hypothesis was that narcissistic leadership style has an effect on employee cynicism with the mediating role of workplace gossip. The results showed that the t value was 3.950 (outside the range [-1.96, 1.96]) and the standardized path coefficient was 0.135 (P<0.001). Therefore, the second hypothesis was also confirmed.

The third hypothesis was that narcissistic leadership style has an effect on workplace gossip. The results showed that the t value was 8.362 (outside the range [-1.96, 1.96]) and the standardized path coefficient was 0.534 (P=0.001). Therefore, the third hypothesis was also confirmed.

## Conclusion

The leadership style in an organization is effective on the performance of that organization. Paying attention to the leadership style is important for the quantitative and qualitative improvement of the organization. Based on the results of the present study, narcissistic leadership style in a hospital can affect employee cynicism with the mediating role of employee silence and workplace gossip. The effects of employee silence and workplace gossip on employee cynicism are also positive and significant. Therefore, it is recommended to use qualitative methods to examine the barriers to effective leadership in the hospitals in Iran, especially teaching hospitals. This study had some limitations such as the use of a self-report for collecting information and the short duration of study due to the high workload and working conditions in the hospitals.

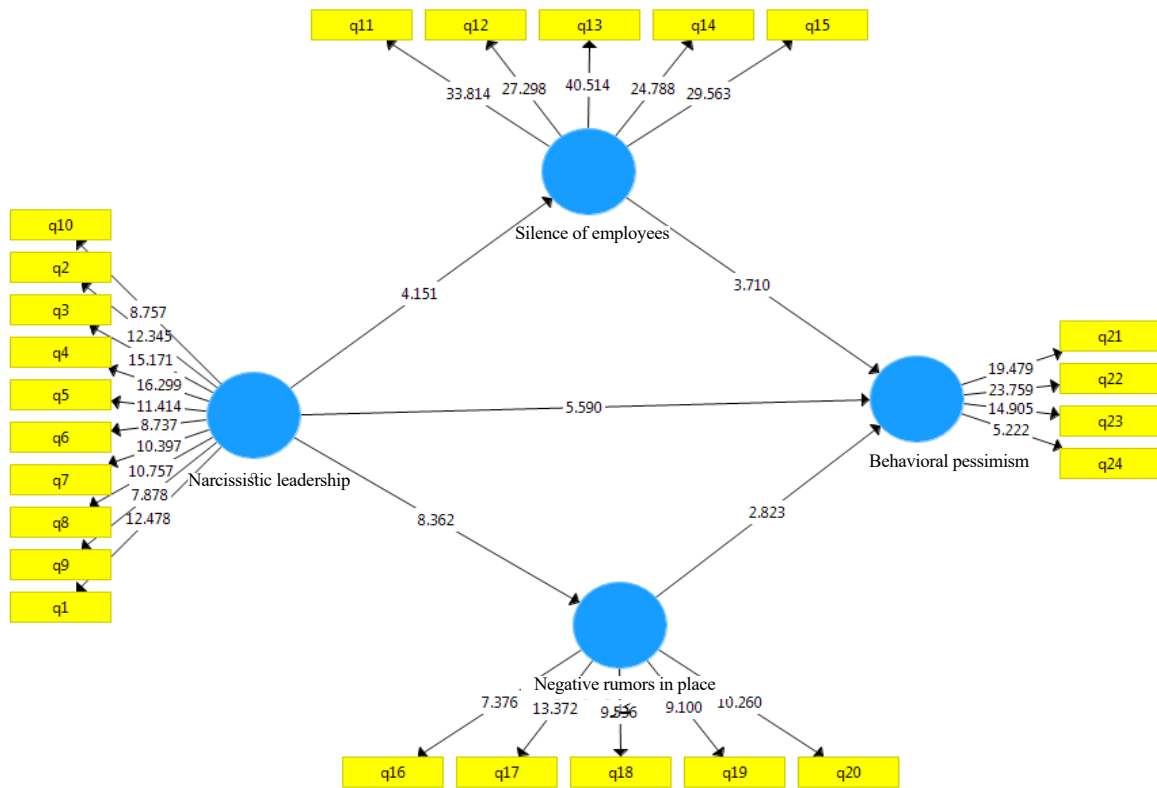


Figure 1. The SEM model with t values

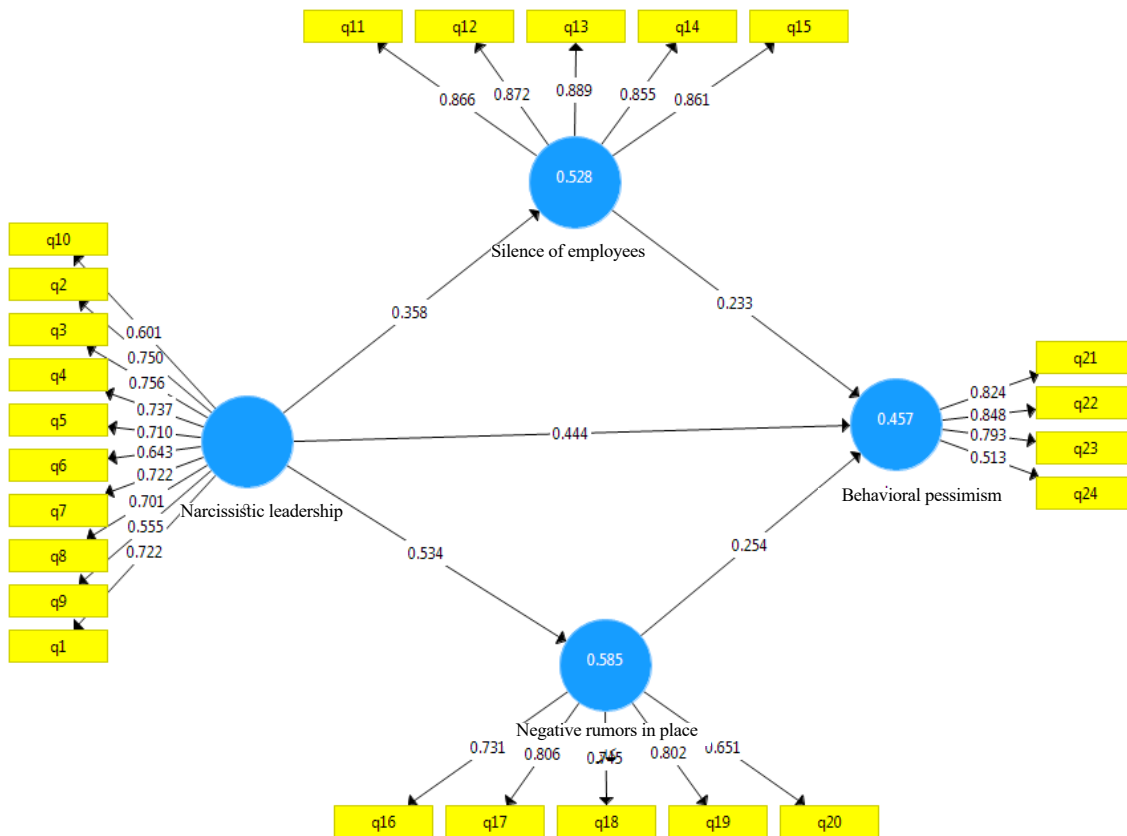


Figure 2. The SEM model with standardized path coefficients



## Ethical Considerations

### Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Ethics Committee of [Payame Noor University](#), Natanz Branch (Code: IR.REC.PNU.1401.77070).

### Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

### Authors' contributions

Supervision of research implementation, and Data analysis: Farshid Aslani; Research execution: Atefeh Heshmatzadeh; Writing an article and submitting an article: Farshid Aslani, Atefeh Heshmatzadeh, and Marziyeh Malekieh.

### Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

### Acknowledgements

We hereby express our thanks and appreciation to the directorate, management and all the staff of Shahid Gharehi Hospital.

This Page Intentionally Left Blank



## مقاله پژوهشی

# بررسی رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی رفتاری کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی و شایعه‌پراکنی در محیط کار

فرشید اصلانی<sup>۱</sup>، عاطفه حشمت‌زاده<sup>۲</sup>، مرضیه ملکی‌ها<sup>۳</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، فریدونشهر، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، نطنز، ایران.

۳. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.

Use your device to scan and read the article online



**Citation** Aslani F, Heshmatzadeh A, Malekiha M. [The Effect of Narcissistic Leadership on Employee Cynicism With the Mediating Role of Employee Silence and Workplace Gossip Among the Hospital Staff (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2024; 10(1):82-97. <https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6>

**doi** <https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6>

## چکیده

**هدف:** افزایش تکرار رفتارهای مخرب رهبران و تأثیرات مهم این رفتارها بر پیامدهای فردی و سازمانی در محیط‌های کاری، می‌تواند ناشی از سبک رهبری باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی و شایعه‌پراکنی در محیط کار انجام شد.

**روش‌ها:** مطالعه حاضر، توصیفی-پیمایشی از نوع کاربردی است که به‌صورت مقطعی انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان دکتر غرضی استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ بودند که از این جامعه ۱۰۸ نفر از افرادی که داوطلب شرکت در پژوهش بودند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، رهبری خودشیفته، سکوت کارمندان، بدبینی رفتاری و شایعه در محل کار استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۵ و PLS اسمارت نسخه ۴ تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی سکوت کارمندان تأثیر دارد که مقدار معنی‌داری ۴/۴۴۵ و ضریب استاندارد ۰/۱۴۷ به دست آمد. همچنین نتایج نشان داد سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی شایعه‌پراکنی در محیط کار تأثیر دارد که مقدار معنی‌داری ۳/۹۵۰ و ضریب استاندارد ۰/۱۳۵ کسب شد.

**نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های مطالعه حاضر، شایعه‌پراکنی در محیط کار در سازمان‌ها، سبب کاهش انگیزه خدمت و در نتیجه کاهش بهره‌وری در این سازمان‌ها می‌شود. این فرهنگ به داخل سازمان‌ها نیز منتقل شده و کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و بدبینی سازمانی را در پی دارد.

## اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۲۰ شهریور ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۹ دی ۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۱۳ فروردین ۱۴۰۳

## کلیدواژه‌ها:

خودشیفته، رهبری، بدبینی، سکوت، شایعه‌پراکنی، سازمان

\* نویسنده مسئول:

دکتر مرضیه ملکی‌ها

نشانی: ایران، قم، دانشگاه حضرت معصومه (س)، دانشکده علوم انسانی، گروه مشاوره.

تلفن: ۱۰۸۹۶۷۶ (۹۱۳) ۹۸+

پست الکترونیکی: [m.malekiha@hmu.ac.ir](mailto:m.malekiha@hmu.ac.ir)



Copyright © 2024 The Author(s).

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

## مقدمه

در غالب سازمان‌ها، سرمایه انسانی بالارزش‌ترین دارایی سازمان است و نیروی انسانی شایسته و متعهد، کلید اصلی عرضه خدمات باکیفیت در هر سازمانی محسوب می‌شود [۱]. عوامل مختلفی می‌توانند بر بهره‌وری و تعهد نیروی انسانی به سازمان و به دنبال آن بر عملکرد مؤثر سازمان اثرگذار باشند [۲]. یکی از این عوامل که دارای اثری سوء بر تعهد و نگرش کارکنان نسبت به سازمان است، بدبینی سازمانی<sup>۱</sup> است [۳].

بدبینی سازمانی به معنای داشتن باورها و احساسات منفی کارکنان نسبت به سازمان است که از تجربیات فرد در سازمان ناشی می‌شود [۴]. عوامل مختلفی در سازمان می‌توانند در کارکنان نگرش بدبینانه ایجاد کنند [۳، ۵-۹] که نتیجه این نگرش پیامدهای منفی مختلفی است. برخی از این پیامدهای منفی عبارتند از: کاهش تعهد، انگیزش و رضایت کارکنان [۹]، بی‌قانونی در سازمان [۵]، کم‌کاری شغلی [۸]، کاهش احتمال مشارکت کارکنان در تغییرات سازمانی [۱۰]، داشتن احساسات منفی متنوعی نظیر اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی در کارکنان هنگام فکر کردن به سازمان [۱۱]، کاهش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان به دلیل عدم اعتماد به نیت و مقاصد سازمان [۱۲] و بی‌تعهدی کارکنان به اهداف سازمان. این پیامدهای منفی می‌توانند باعث شوند که کارکنان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه، در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند، بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند [۱۳] و اقدام به تبلیغات شفاهی منفی علیه سازمان با هدف ضربه زدن به شهرت و اعتبار سازمان کنند [۱۴]. سکوت سازمانی<sup>۲</sup> از جمله عواملی است که بر افزایش سطح بدبینی سازمانی مؤثر است [۱۴].

سکوت سازمانی به امتناع کارکنان از اظهار نظر در رابطه با مشکلات سازمان و مدیریت اشاره دارد [۱۵]. سکوت سازمانی زمانی رخ می‌دهد که سرپرستان یا رهبران با همکاران خود بدرفتاری کنند [۱۶]. نکته حائز اهمیت این است که سکوت تنها به معنای صحبت نکردن نیست، بلکه به معنای نداشتن نوشتار، نگرش منفی و گوش نکردن به یکدیگر است [۱۷]. همچنین سکوت به معنای امتناع از هر نوع اظهار نظر صحیح در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی یا عاطفی از شرایط سازمانی توسط کارکنان به افرادی است که قادر به تغییر یا اصلاح این شرایط هستند [۱۸]. سکوت سازمانی را می‌توان به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر گرفت که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند [۱۹].

در این شرایط، شایعه‌پراکنی<sup>۳</sup> در سازمان افزایش می‌یابد [۲۰]. شایعه با توجه به قدرت تأثیرگذاری آن بین گروه‌های مختلف، به‌گونه‌ای است که می‌تواند میزان بهره‌وری و تولید را کاهش دهد و اعتبار اجتماعی افراد، نهادها و سازمان‌ها را خدشه‌دار سازد و بی‌اعتمادی، بدبینی، سوءظن و سستی باورها را نسبت به واقعیت‌ها و پدیده‌های مختلف رواج دهد [۲۱]. اگر شایعات سازمانی، مهار و مدیریت نشوند، موجب ایجاد اختلال و اغتشاش در سازمان خواهند شد [۲۲].

تا کنون مطالعات مختلفی در خصوص روابط بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و نقش شایعه‌پراکنی در سازمان انجام شده‌اند [۲۳-۲۵]. نتایج مطالعات حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار [۲۶]، ارتباط مثبت و معنی‌دار بدبینی سازمانی با سکوت سازمانی [۲۵]، تأثیر مثبت و معنی‌دار قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر بدبینی سازمانی [۲۳] و ارتباط مثبت و معنی‌دار بین بدبینی سازمانی، رفتار ضدشهروندی سازمانی و حسادت [۲۴] است.

سبک رهبری<sup>۴</sup> نقش مهمی در ایجاد جو سازمانی سالم در یک سازمان دارد [۲۷]. بنابراین در سال‌های اخیر توجه زیادی به تأثیر رفتارهای سازنده و مخرب رهبران بر پیامدهای فردی و سازمانی در محیط‌های کاری معطوف شده است [۲۸]. سبک رهبری خودشیفته<sup>۵</sup>، یکی از لبه‌های تاریکی رهبری است [۲۹]. رهبران خودشیفته، رهبرانی هستند که دارای ویژگی‌هایی مانند خودمحوری، مغرور بودن، حق به جانب بودن، نیاز شدید به تحسین و تبعیت هستند که عمدتاً برای عملکرد کارکنان مضر است [۳۰]. در واقع، رهبران خودشیفته، از نظر روابط میان‌فردی بی‌عاطفه هستند، دیگران را تحقیر می‌کنند و این گونه رفتارها موجب ناکارایی و بی‌انگیزه شدن پیروان می‌شود [۳۱]. با این همه، شواهد تجربی [۳۲، ۳۳] نشان می‌دهند رهبران خودشیفته نیز ممکن است گاهی اوقات به دیگران ابزار توجه و قدردانی کنند که می‌تواند به متعادل کردن تأثیر مخرب رفتارهای آن‌ها بر کارکنان کمک کند. چنین ناسازگاری‌های رفتاری خیلی جای تعجب ندارد؛ چرا که ممکن است افراد خودشیفته عمداً از اثر اجتماعی استفاده کنند تا خود را از نظر اجتماعی بهتر نشان دهند تا به اهداف خود دست یابند. بنابراین، با توجه به اهمیت سبک رهبری در سازمان، تا کنون مطالعات مختلفی در خصوص سبک رهبری خودشیفته بر پیامدهای سازمانی انجام شده است [۲۰، ۲۲، ۲۵، ۳۴-۴۵].

3. Rumor spreading

4. Leadership style

5. Narcissistic leadership style

1. Organizational paranoia

2. Organizational silence



### پرسش‌نامه استاندارد رهبری خودشیفته

هوچوارتر و تامپسون این پرسش‌نامه را در سال ۲۰۱۲ ساختند که دارای ۱۰ گویه است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه مطابق با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. مجموع نمرات حاصل از پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه در محدوده ۱۰ تا ۵۰ قرار دارد [۴۴، ۴۶]. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۷۷ درصد محاسبه شد.

### پرسش‌نامه استاندارد سکوت کارمندان

تانگیرال و رامانوجام این پرسش‌نامه را در سال ۲۰۰۸ ساختند که دارای ۵ گویه است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه مطابق با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه برابر با ۵ و حداکثر ۲۵ است [۴۷]. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۷۷ درصد محاسبه شد.

### پرسش‌نامه استاندارد بدبینی رفتاری

دین و همکاران این پرسش‌نامه را در سال ۲۰۱۹ ساختند که دارای ۴ گویه است. نمره‌گذاری آن مطابق با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه برابر با ۴ و حداکثر ۲۰ است [۴۸]. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۱ درصد به دست آمد.

### پرسش‌نامه استاندارد شایعه در محل کار

کو و همکاران این پرسش‌نامه را در سال ۲۰۱۴ ساختند که دارای ۵ گویه است. نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است [۴۹]. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۹۱ درصد به دست آمد.

بعد از انجام هماهنگی‌های لازم با ریاست و مدیریت بیمارستان، پرسش‌نامه‌ها در اختیار کارمندان داوطلب شرکت در پژوهش قرار داده شد. توضیحات لازم در خصوص هدف اجرای پژوهش برای تک‌تک کارمندان به صورت شفاهی ارائه شد. همچنین به کلیه کارمندان اطمینان لازم جهت محرمانه ماندن اطلاعات داده شد. عدم درج نام و نام خانوادگی بر روی پرسش‌نامه‌ها و عدم تمایل

بیمارستان، یکی از سازمان‌های عمومی است که دارای ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با اقشار مختلف جامعه است. بنابراین سبک رهبری نقش مهمی در جو ایجادشده در این سازمان و در نتیجه عملکرد کارکنان دارد. بیمارستان دکتر غرضی استان اصفهان یکی از سازمان‌های بزرگ استان اصفهان است. با توجه به اینکه یکی از اهداف این سازمان کمک به تجهیز و تأمین نیروی انسانی متخصص و خودکارآمد موردنیاز خود است، نیازمند توجه جدی‌تر به مقوله‌های سبک رهبری، بدبینی رفتاری، سکوت سازمانی و شایعات در محل کار است. پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی و شایعه‌پراکنی در محیط کار انجام شد. در این مطالعه فرضیه‌های اصلی عبارتند از: (۱) سبک رهبری خودشیفته، بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی سکوت سازمانی تأثیر دارد؛ (۲) سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی شایعه در محل کار تأثیر دارد. همچنین فرضیه‌های فرعی عبارتند از: (۱) سبک رهبری خودشیفته بر سکوت سازمانی تأثیر دارد؛ (۲) سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری تأثیر دارد؛ (۳) سبک رهبری خودشیفته بر شایعه در محل کار تأثیر دارد؛ (۴) سکوت سازمانی بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی تأثیر دارد؛ (۵) شایعه در محل کار بر بدبینی رفتاری تأثیر دارد.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-مقطعی است. جامعه آماری مطالعه شامل کارکنان ستادی بیمارستان دکتر غرضی استان اصفهان (۱۵۰ نفر) بود. این بیمارستان به سازمان تأمین اجتماعی وابسته است و به لحاظ موقعیت جغرافیایی در شمال اصفهان قرار گرفته و دارای ۳۳۷ تخت فعال است. نمونه آماری این پژوهش با توجه به فرمول کوکران، شامل ۱۰۸ نفر از کارکنان ستادی بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این مطالعه جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

### پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

این پرسش‌نامه محقق ساخته مشتمل بر سنجش ویژگی‌های سن، جنسیت و مدرک تحصیلی بود.

### جدول ۱. تعیین فرضیه میانجی

فرضیه	معنی‌داری	استاندارد	P
سبک رهبری خودشیفته -> سکوت کارمندان -> بدبینی رفتاری	۴/۴۴۵	۰/۱۴۷	۰/۰۰۰
سبک رهبری خودشیفته -> شایعه‌پراکنی در محیط کار -> بدبینی رفتاری	۳/۹۵۰	۰/۱۳۵	۰/۰۰۰



به تکمیل پرسش‌نامه از جمله ملاحظات اخلاقی دیگری بود که در پژوهش حاضر رعایت شد.

برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و PLS اسمارت نسخه ۴ استفاده شد.

### یافته‌ها

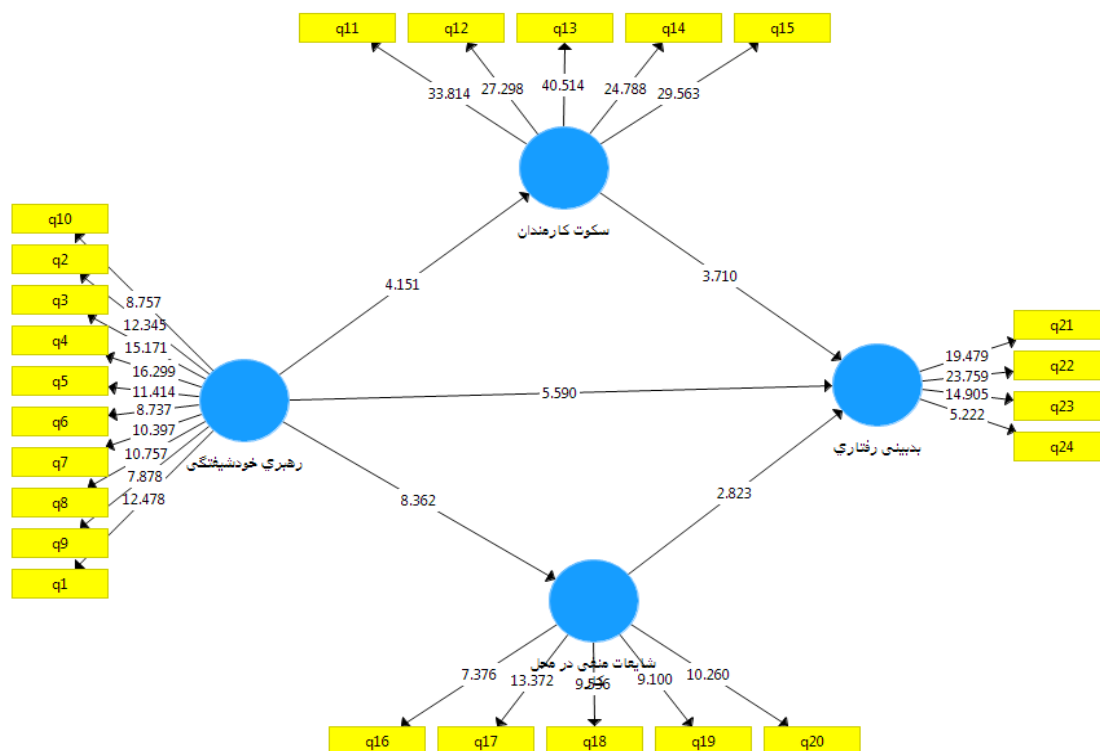
از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش، براساس متغیر جنسیت، ۱۰۳ نفر (۹۵/۴ درصد) مرد و ۵ نفر (۴/۶ درصد) زن، براساس متغیر تحصیلات، ۸ نفر (۷/۴ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۵۸ نفر (۵۳/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس و ۴۲ نفر (۳۸/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بودند. براساس متغیر سن، ۹ نفر (۸/۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۳۹ نفر (۳۶/۱ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۷ نفر (۳۴/۳ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۳ نفر (۲۱/۳ درصد) بالای ۵۰ سال بودند. مطابق با یافته‌های این پژوهش، میانگین و انحراف معیار نمره کسب‌شده برای متغیرهای سبک رهبری خودشیفته برابر با  $3/212 \pm 0/795$ ، سکوت کارمندان برابر با  $3/033 \pm 0/939$ ، شایعه‌پراکنی برابر با  $3/883 \pm 0/690$  و بدبینی رفتاری برابر با  $3/662 \pm 0/778$  بود.

جهت سنجش پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به یافته‌های این

نتایج حاصل از آزمون بارهای عرضی برای متغیرهای پژوهش نشان داد بار عاملی تمامی سؤالات در حالت معنی‌داری بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته و همچنین در حالت استاندارد نیز بیشتر از ۰/۳ است. در نتیجه، سؤالات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته یا به عبارت دیگر به‌درستی توانسته متغیرهای پژوهش را اندازه‌گیری کند.

در ادامه، رابطه متغیرها در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS

### 6. Average variance extracted (AVE)



تصویر ۱. مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

اساس، فرضیه دوم تأیید شد.

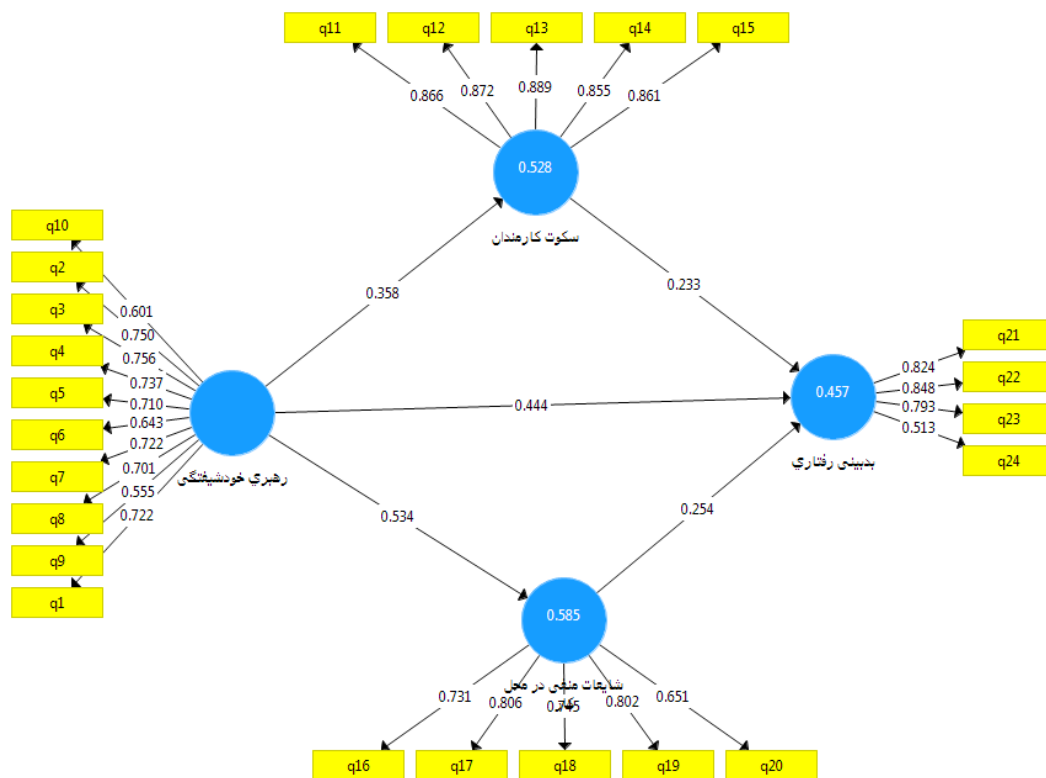
اولین فرضیه فرعی در این مطالعه عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر سکوت کارمندان تأثیر دارد». طبق نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که سبک رهبری خودشیفته بر سکوت کارمندان تأثیر معنی‌داری دارد. مقدار معنی‌داری برابر با  $4/151$  بود (آماره  $t$  خارج از بازه منفی  $1/96$  تا مثبت  $1/96$  قرار گرفت)؛ در نتیجه، فرضیه اول مورد تأیید واقع شد. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با  $0/358$  است. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر سکوت کارمندان مثبت و معنی‌دار است، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت است.

فرضیه فرعی دوم در این مطالعه عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری تأثیر دارد». طبق نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری تأثیر معنی‌داری دارد. مقدار معنی‌داری برابر با  $5/590$  بود (آماره  $t$  خارج از بازه منفی  $1/96$  تا مثبت  $1/96$  قرار گرفت)؛ در نتیجه، فرضیه دوم مورد تأیید واقع شد. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با  $0/444$  است. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری مثبت و معنی‌دار است، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت است.

مورد بررسی قرار گرفت. مدل تفکیک‌شده پژوهش بر اساس روابط هر یک از متغیرها نیز سنجش و ارائه شد. در مدل کلی پژوهش که در شکل نهایی ترسیم شده است، میانگین پاسخ به متغیرهای قابل مشاهده هر متغیر پنهان محاسبه شده و در نهایت هر متغیر پنهان به‌عنوان یک متغیر قابل مشاهده برای سازه اصلی خود، استفاده شده است. آماره  $t$  برای سنجش معنی‌داری روابط نیز محاسبه شده است. در پژوهش حاضر با توجه به فرضیات، مدل در دو حالت معنی‌داری (تصویر شماره ۱) و استاندارد (تصویر شماره ۲) ارائه شده است.

**تصویر شماره ۲** نشانگر مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد برای متغیرهای پژوهش است. در حالت استاندارد مشخص می‌شود که میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته چقدر و در جهت مثبت یا منفی است. بر این اساس به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد (جدول شماره ۱).

فرضیه اصلی اول در مطالعه حاضر عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی سکوت کارمندان تأثیر دارد» که بر اساس نتایج، مقدار معنی‌داری  $4/445$  و ضریب استاندارد  $0/147$  کسب شد. بنابراین بر این اساس، فرضیه اول تأیید شد. فرضیه اصلی دوم در مطالعه حاضر عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی شایعه‌پراکنی در محیط کار تأثیر دارد» که مقدار معنی‌داری  $3/950$  و ضریب استاندارد  $0/135$  کسب شد. بنابراین بر این



تصویر ۲. مدل پژوهش در حالت استاندارد

جدول ۲. شاخص‌های متغیرهای مکنون

متغیرها	R <sup>2</sup>	Communality
بدبینی رفتاری	۰/۴۵۷	۰/۳۰۱
سبک رهبری خودشیفته	-	۰/۳۴۴
سکوت کارمندان	۰/۵۲۸	۰/۵۹۰
شایعه‌پراکنی در محیط کار	۰/۵۸۵	۰/۳۳۹
میثکین	۰/۵۲۳	۰/۳۹۳

### آزمون برازش مدل

جهت تعیین برازش مدل، شاخص نیکویی برازش<sup>۷</sup> محاسبه شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

$$GOF = \sqrt{0.523 \times 0.393} = 0/453$$

شاخص GOF بین (۰) و (۱) است و با توجه به مقدار ۰/۴۵۳ مدل پژوهش از مطلوبیت قوی برخوردار است. جهت ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری، دو شاخص روایی متقاطع اشتراکی<sup>۸</sup> و روایی متقاطع حشو یا افزونگی<sup>۹</sup> محاسبه شدند.

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد شاخص Cv-Com برای مدل پژوهش برابر با ۰/۳۹۳ و شاخص Cv-Red برای مدل پژوهش برابر با ۰/۲۴۶ است که این مقدار بیانگر کیفیت مطلوب مدل ارائه شده است.

### بحث

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی و شایعه‌پراکنی در محیط کار بود. نتایج مطالعه حاضر نشان داد سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی سکوت کارمندان تأثیر دارد که این مطالعه با نتایج مطالعات عبدی‌پور و همکاران [۴۹] مبنی بر تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر افزایش بدبینی کارکنان هم‌خوان است. رهبران خودشیفته به دلیل داشتن تکبر و غرور، پیشنهادات و اظهار نظر کارکنان را مدنظر قرار نداده و در نتیجه کارکنان وادار به سکوت می‌شوند. در واقع، یکی از دلایل مدیریتی که موجب ایجاد سکوت در سازمان می‌شود، بازخورد منفی و همیشگی از جانب سرپرستان و مدیران به کارکنان است [۳۵]. همچنین در چنین سازمانی به دلیل حاکم بودن روابط سلطه‌آمیز و مبتنی بر تحقیر دیگران، کلیه تصمیمات به‌جای اینکه بر مبنای نظرسنجی و حل

فرضیه فرعی سوم در این مطالعه عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر شایعه‌پراکنی در محیط کار تأثیر دارد». طبق نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که سبک رهبری خودشیفته بر شایعه‌پراکنی در محیط کار تأثیر معنی‌داری دارد. مقدار معنی‌داری برابر با ۸/۳۶۲ بود (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفت)؛ در نتیجه، فرضیه سوم مورد تأیید واقع شد. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۵۳۴ است. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر شایعه‌پراکنی در محیط کار مثبت و معنی‌دار است، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت است.

فرضیه فرعی چهارم در این مطالعه عبارت بود از: «سکوت کارمندان بر بدبینی رفتاری تأثیر دارد». طبق نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که سکوت کارمندان بر بدبینی رفتاری در محل کار تأثیر معنی‌داری دارد. مقدار معنی‌داری برابر با ۳/۷۱۰ بود (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفت)؛ در نتیجه، فرضیه چهارم مورد تأیید واقع شد. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۳۳ است. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر سکوت کارمندان بر بدبینی رفتاری مثبت و معنی‌دار است، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت است.

فرضیه فرعی پنجم در این مطالعه عبارت بود از: «شایعه‌پراکنی در محیط کار بر بدبینی رفتاری تأثیر دارد». با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش می‌توان بیان کرد که شایعه‌پراکنی در محیط کار بر بدبینی رفتاری تأثیر معنی‌داری دارد. مقدار معنی‌داری برابر با ۲/۸۲۳ بود (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفت)؛ در نتیجه، فرضیه پنجم مورد تأیید واقع شد. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۵۴ است. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر شایعه‌پراکنی در محیط کار بر بدبینی رفتاری مثبت و معنی‌دار است، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت است.

7. Goodness of fit (GOF)

8. Cross-validated communality (Cv-Com)

9. Cross-validated redundancy (Cv-Red)

جدول ۳. نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری

متغیرها	شاخص روایی متقاطع اشتراکی 1-SSE/SSO	شاخص روایی متقاطع افزونگی 1-SSE/SSO
بدبینی رفتاری	۰/۳۰۱	۰/۲۱۹
سبک رهبری خودشیفته	۰/۳۴۴	-
سکوت کارمندان	۰/۵۹۰	۰/۲۸۷
شایعه‌پراکنی در محیط کار	۰/۳۳۹	۰/۲۳۴
میانگین	۰/۳۹۳	۰/۲۴۶

مسئله باشد مبتنی بر هیجان خواهد بود. در چنین شرایطی ادامه حیات سازمان در ابعاد راهبرد، ساختار و نیروی انسانی با مشکل مواجه خواهد شد. در چنین اقلیم سازمانی، بدبینی رفتاری توسعه می‌یابد و کارکنان احساسات و نگرش‌های منفی نسبت به سازمان پیدا می‌کنند. رهبران خودشیفته قادر به تسهیم قدرت نیستند، تمایلی به شنیدن یا تحمل انتقادات و عدم توافق‌ها ندارند و هنگام اتخاذ تصمیمات نظر خود را مبنا قرار می‌دهند. بنابراین پیروان آن‌ها بله قربان گو می‌شوند و انتظار موافقت و تأیید از سوی همه کارکنان خود را دارند. در چنین شرایطی غالب کارکنان سکوت پیشه می‌کنند [۴۹].

دومین فرضیه اصلی عبارت بود از: «سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری با نقش میانجی شایعه‌پراکنی کارمندان تأثیر دارد». مطابق با نتایج این پژوهش، شایعه‌پراکنی نقش میانجی بین دو متغیر سبک رهبری خودشیفته و بدبینی رفتاری دارد که با نتایج مطالعه دی‌فونزو و بوردیا [۳۴] مبنی بر افزایش بدبینی رفتاری کارکنان و شایعه‌پراکنی در سازمان در سبک رهبری خودشیفته هم‌خوان است. وقتی کارکنان بی‌میرند که مدیران خودشیفته علاقه شدیدی به تحسین و تأیید دیگران دارند، به‌خاطر جلب نظر مثبت دیگران، نیت نفع‌طلبانه پنهان از قبیل حفظ مقام، ارتقای مقام و جلب منافع مادی، دست به شایعه‌پراکنی در محیط کار می‌زنند و نسبت به مدیر نیز بدبین می‌شوند. بنابراین کارکنان به‌تدریج دارای احساسات و نگرش‌های منفی نسبت به سازمان و اهداف آن در درازمدت می‌شوند. از سویی دیگر، به‌دلیل سیاست‌ها و اتخاذ راهبردهای یک‌جانبه‌گرایانه رهبر خودشیفته در سازمان سیستم اطلاع‌رسانی شفاف وجود ندارد و بنابراین کارکنان از نحوه اتخاذ تصمیمات و سیاست‌ها بی‌اطلاع خواهند ماند. در چنین حالتی شایعه‌سازی و شایعه‌پراکنی در بستر سازمان رشد خواهد یافت که غالباً نیز همراه با اطلاعات نادرست است و به این طریق بر افزایش بدبینی رفتاری کارکنان مؤثر خواهد بود [۳۷]. اگرچه عوامل مختلفی بر افزایش بدبینی کارکنان نسبت به سازمان مؤثر هستند [۲۰، ۳۸]، اما سبک رهبری عامل مهمی در ایجاد بدبینی رفتاری کارکنان است [۳۹].

مطابق با دیگر یافته‌های این پژوهش، تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر سکوت کارمندان مثبت و معنی‌دار است که با نتایج مطالعه قلی‌پور و همکاران [۳۷] و فیضی و همکاران [۳۸] مبنی بر سکوت کارمندان به‌عنوان یکی از پیامدهای سبک رهبری خودشیفته هم‌خوان است. زمانی که کارمندی پیشنهادی درباره یک مسئله سازمانی به سرپرست خود می‌دهد و از جانب وی عکس‌العمل منفی دریافت می‌کند، این امر موجب می‌شود تا فرد سکوت کردن را ترجیح دهد که در طول زمان به سکوت سازمانی منجر می‌شود. همچنین تفکرات رهبر سازمان نقش مهمی در میزان تحقق اهداف یک سازمان ایفا می‌کند. تصمیمات رهبران نیز از شخصیت و طرز فکر آن‌ها اثرپذیر است. رهبران خودشیفته آسیب‌های جبران‌ناپذیری را بر پیکر یک سازمان وارد می‌کنند و غالب کارکنان نیز به‌دلیل ترس از دست دادن پست سازمانی خود در مقابل این رویه رهبر سکوت پیشه می‌کنند، زیرا بیان آزادانه ایده‌ها را نوعی تهدید برای خود محسوب می‌کنند. از سویی دیگر، رهبران خودشیفته تنها به اطلاعاتی گوش می‌دهند که به آن تمایل داشته باشند و این خصوصیت آن‌ها به فرار آن‌ها از گوش دادن به نظرات مختلف کارکنان در سازمان منجر می‌شود. بنابراین در سایه ایجاد سکوت سازمان و کارمندان، رهبران خودشیفته تمامی تصمیمات را به‌تنهایی اتخاذ می‌کنند و نسبت به شنیدن نظرات منتقدان حساس می‌شوند [۴۰، ۴۱].

همچنین، مطالعه حاضر نشان داد سبک رهبری خودشیفته بر بدبینی رفتاری تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد که با نتایج مطالعه ویلکرسون و همکاران [۳۹] و مقدم و میمند [۴۰] مبنی بر وقوع بدبینی رفتاری در سبک رهبری خودشیفته هم‌خوان است. در سازمان‌هایی که دارای رهبرانی با سبک مدیریتی خودشیفته هستند، کارکنان احساس می‌کنند که اصول درست کاری، صداقت و اصالت فدای منفعت شخصی شده است. زمانی که این نگرش منفی در یک سازمان رسوخ کند به پیامدهای نامطلوب سازمانی از جمله بدبینی رفتاری در کارکنان منجر می‌شود. بدبینی کارکنان نیز نسبت به عوامل محیطی انعطاف‌پذیر است و تنها حاصل احساسات منفی کارکنان نسبت به سازمان نیست. رهبری



احساس کند سازمان به کارکنانش توجه نمی‌کند، سکوت کرده و وقوع بدبینی سازمانی محتمل است. درحالی‌که در دنیای امروز، سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که ایده‌های خود را بیان کنند. کارکنان نیز به دنبال سازمان‌هایی هستند که بتوانند نظرات خود را آزادانه و بدون دغدغه مطرح نمایند، زیرا هم کارکنان و هم مدیران باید با داشتن انگیزه بالا، کارایی و بهره‌وری بالا را در یک محیط که سکوت وجود ندارد، دنبال کنند.

مطابق با نتایج حاصل از این پژوهش، شایعه‌پراکنی در محیط کار بر بدبینی رفتاری تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد که با نتایج مطالعه دعایی و همکاران [۲۲] مبنی بر تأثیر شایعه‌پراکنی در سازمان بر بدبینی رفتاری کارکنان هم‌خوان است. عموماً شایعه‌پراکنی به‌عنوان یک پدیده طبیعی اجتماعی در محیط‌های اجتماعی از جمله محل کار رخ می‌دهد. شایعه‌پراکنی به‌واسطه اثرگذاری بر انتظارات و نگرش‌های فردی کارکنان نسبت به سازمان بر عملکرد فردی آن‌ها اثر خواهد داشت. همچنین شایعه‌پراکنی غالباً همراه با اطلاعات نادرست علیه فرد خاص یا موضوعی همراه است و از این جهت اثرات مخربی بر تعامل اجتماعی فرد با سایرین (مانند همکاران) در محل کار دارد که به تدریج سبب کاهش انگیزه خدمت و در نتیجه کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌شود [۴۵]. مدیران منابع انسانی، از طریق درک بهتر عوامل مؤثر در شایعه‌پراکنی و رابطه آن با رفتارهای منفی و نگرش‌های شغلی می‌توانند شکل‌گیری شایعه‌پراکنی را پیش‌کنند و برای کاهش تأثیر منفی حاصل بر کارکنان واکنش مناسبی نشان دهند. بنابراین مدیران سازمان‌ها باید توجه و حساسیت ویژه‌ای نسبت به این گونه مسائل مبذول نمایند. مدیران بیمارستان می‌بایست محیطی را فراهم کنند که رضایت کارکنان فعلی را حفظ کنند و به کارکنان خود اجازه دهند آزادانه عقاید خود را مطرح کنند که ممکن است عقاید و نظرات کارکنان در جهت پیشرفت و پیشبرد اهداف سازمان باشد. همچنین با دانش و آگاهی لازم از عقاید کارکنان حمایت کنند. سازمان می‌تواند با برگزاری دوره‌های آموزشی به این امر مهم کمک بسیاری کند.

### نتیجه‌گیری

در مجموع و با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری در یک سازمان بر عملکرد و نحوه حیات آن سازمان مؤثر است. بنابراین توجه به سبک رهبری نقش مهمی در ارتقای کمی و کیفی عملکرد سازمان دارد. بیمارستان از جمله نهادهای عمومی است که در کشور حائز اهمیت است بنابراین توجه به عواملی که ارتقا دهنده سطح کمی و کیفی خدمات این نهاد هستند همواره مورد توجه بوده است.

که دارای سبک رهبری خودشیفته است، از طریق ایجاد رابطه‌ای انفعالی با کارکنان زمینه‌ساز ایجاد شناخت‌ها و احساساتی منفی در کارکنان نسبت به سازمان می‌شود. بنابراین زمانی که کارکنان در یک سازمان کیفیت پایین روابط رهبر-عضو را تجربه می‌کنند با بروز رفتارهای غیراخلاقی از جمله بدبینی رفتاری واکنش نشان می‌دهند. بر این اساس این محیط، محیطی است که مستعد رشد بدبینی رفتاری کارکنان است. برعکس، مداخله مدیریت و بهبود روابط با کارکنان می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری که در آن روابط سالم وجود داشته باشد کمک کند.

با توجه به نتایج این پژوهش، تأثیر سبک رهبری خودشیفته بر شایعه‌پراکنی در محیط کار مثبت و معنی‌دار است که با نتایج مطالعه پرویت و همکاران [۴۱] مبنی بر افزایش میزان شایعه‌پراکنی در سازمان‌هایی با سبک رهبری خودشیفته هم‌خوان است. یکی از دلایل اصلی بروز و رشد شایعه در یک محیط کاری، نبود فضایی جهت شنیدن صحبت‌ها و نظرات کارکنان است. در چنین سازمان‌هایی میزان اطلاعات غیرموتق و عمدتاً دارای سوگیری نسبت به موضوعات و رویدادهای سازمان زیاد است، درحالی‌که در سازمان‌هایی که رهبران دارای سبک رهبری دموکراتیک هستند سیستم اطلاع‌رسانی صحیح، به‌روز و دقیقی وجود دارد و کارکنان همه در جریان جزئیات و نحوه اتخاذ تصمیمات خود قرار می‌گیرند. واضح است که در چنین اقلیم سازمانی میزان بروز شایعه اندک است و شایعات مجالی برای گسترش در سازمان نمی‌یابند.

رهبران خودشیفته دیگران را به چشم ابزاری برای رسیدن به اهداف خود می‌بینند و همیشه توقع دارند که دیگران از او اطاعت کنند. توقعات برتری طلب زیادی از خود دارند و زمانی که این توقعات بیش از توانش باشد و به شکست منجر شود، وی به شدت آشفته و دل‌زده می‌شود. کمال‌طلبی در این تیپ شخصیت به‌طور عمده، یا از آن‌ها انسان‌هایی حریص و طماع می‌سازد، یا به‌طور کل فرد را در زندگی‌اش فلج می‌کند تا جایی که فرد از ترس ناتوان بودن در کسب موفقیت در کارها ترجیح می‌دهد که اصلاً کاری انجام ندهد. تمامی موارد ذکر شده به شایعه‌پراکنی در محیط کار منجر می‌شوند.

با توجه به سایر نتایج این پژوهش، تأثیر سکوت کارمندان بر بدبینی رفتاری مثبت و معنی‌دار است که به‌طور غیرمستقیم با نتیجه مطالعه ابراهیمی و همکاران [۲۵] مبنی بر تأثیر بدبینی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سکوت سازمانی و رهبری مخرب هم‌خوان است. وجود کارهای سخت و طاقت‌فرسا، نبود دسترسی افراد به منابع و اطلاعات، تغییرات مکرر در شغل و فاصله گرفتن از شغل به‌خاطر مسائل عاطفی منتج از سکوت، از ویژگی‌های شغلی است که بر بدبینی سازمانی تأثیرگذار هستند. براساس نظریه تبادلات اجتماعی آیزنبرگر و همکاران، کارکنان درباره اینکه آیا سازمان برای همکاری آن‌ها ارزش قائل است و به خوب بودن آن‌ها توجه دارد یا خیر، اعتقاداتی دارند و آن را عمومیت می‌دهند. از نظر منطقی، اگر کارمندی

پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌های کیفی به تعیین موانع رسیدن به رهبری اثربخش در محیط بیمارستان خصوصاً بیمارستان‌های آموزشی در کشور پرداخته شود تا با رفع موانع، تحولی نوین در عرصه مدیریت خدمات درمانی و بهداشتی ایجاد شود.

این مطالعه مانند سایر مطالعات با محدودیت‌هایی همراه بود. استفاده از ابزار پرسش‌نامه به‌عنوان تنها وسیله گردآوری اطلاعات، استفاده از نمونه داوطلب و جمع‌آوری داده‌ها در بازه زمانی محدود به‌دلیل حجم و شرایط کاری در بیمارستان از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله مصوب کمیته اخلاق دانشگاه پیام نور واحد نطنز با کد اخلاق IR.REC.PNU.1401.77070 است.

#### حامی مالی

این مقاله از طرف هیچ‌گونه نهاد یا مؤسسه‌ای حمایت مالی نشده و تمام منابع مالی آن از طرف نویسندگان تأمین شده است.

#### مشارکت نویسندگان

نظارت بر اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها: فرشید اصلاتی؛  
اجرای پژوهش: عاطفه حشمت‌زاده؛ نگارش مقاله و ارسال مقاله:  
فرشید اصلاتی، عاطفه حشمت‌زاده و مرضیه ملکی‌ها.

#### تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی را اعلام نکردند.

#### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از ریاست، مدیریت و کلیه کارکنان بیمارستان شهید غرضی تشکر و قدردانی می‌شود.



## References

- [1] Venkatraman S, Sundarraj R. Assessing organizational health-analytics readiness: Artifacts based on elaborated action design method. *J Enterp Inf Manage*. 2023; 36(1):123-50. [\[Link\]](#)
- [2] Adamopoulos I, Frantzana A, Syrou N. Epidemiological surveillance and environmental hygiene, SARS-CoV-2 infection in the community, urban wastewater control in Cyprus, and water reuse. *J Contemporary Stud Epidemiol Public Health*. 2023; 4(1):ep23003. 2023. [\[DOI:10.29333/jconseph/12948\]](#)
- [3] Deyhimpour M, Dolati H. [The effect of organizational transparency on organizational paranoia mediated by social capital (Persian)]. *Soc Cap- Manage*. 2020; 7(3):373-98. [\[DOI:10.22059/JSCM.2020.305339.2026\]](#)
- [4] Koochaki Z, Karimi S. [Relationship between covid-19 anxiety and quality of life with the mediating role of sleep quality in people with diabetes (Persian)]. *J Diabetic Nurs*. 2021; 9(3):1660-73. [\[Link\]](#)
- [5] Kramer RM. 1. Organizational paranoia: Origins and dynamics. *Res Organ Behav*. 2001; 23:1-42. [\[DOI:10.1016/S0191-3085\(01\)23002-0\]](#)
- [6] Kazemi Moghadasy N, Zabihi M, Shekari GA. [The relationship between organizational justice and organizational paranoia with moderating role of perceived organizational support (Persian)]. *Transform Manag J*. 2016; 7(14):155-80. [\[DOI:10.22067/pmt.v7i14.46015\]](#)
- [7] Subramanian K. Organizational Paranoia and the Consequent dysfunction. *Int J Comb Res Dev*. 2017; 6(12):7121-34. [\[Link\]](#)
- [8] Ihionkhan D, Itua OP. Organizational paranoia and employee performance: A case of Nigerian bottling company and seven up bottling company, Benin plants, Nigeria. *Int J Humanit Soc Sci*. 2018; 8(11):101-10. [\[DOI:10.30845/jhss.v8n11p12\]](#)
- [9] Monyei FE, Ezinwa PN, Emejulu GA, Moneme PC. The interplay between organizational paranoia and the productivity of deposit money banks. *Int J Dev Res*. 2020; 10(02):33944-9. [\[Link\]](#)
- [10] Susa AM. Humor type, organizational climate, and outcomes: The shortest distance between an organization's environment and the bottom line is laughter [PhD dissertation]. Lincoln: The University of Nebraska-Lincoln; 2002. [\[Link\]](#)
- [11] Moein M, Adib Hajbaghery M. [Comparison of occupational stress among female nurses and female members of the medical group in chosen training hospitals in Isfahan (Persian)]. *Iran J Psychiatric Nurs*. 2015; 3(2):1-10. [\[Link\]](#)
- [12] Hezomi H, Nadrian H. What determines psychological well-being among Iranian female adolescents? Perceived stress may overshadow all determinants. *Health Promot Perspect*. 2018; 8(1):79-87. [\[DOI:10.15171%2Fhpp.2018.10\]](#) [\[PMID\]](#)
- [13] Ferreira N. Enhancing career wellbeing: The role of workplace friendship, career adaptability and organisational commitment. In: Potgieter I, Ferreira N, Coetzee M, editors. *Theory, research and dynamics of career wellbeing*. Cham: Springer; 2019. [\[DOI:10.1007/978-3-030-28180-9\\_10\]](#)
- [14] Rani H, Shah SMM, Umrani WA, Syed J, Afshan G. Employee state paranoia: Linking abusive supervision with employee voice behavior. *Leadersh Organ Dev J*. 2021; 42(7):1053-70. [\[Link\]](#)
- [15] Bagheri G, Zarei R, Aeen MN. Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Type Manag* 2012; 1(1):47-58. [\[Link\]](#)
- [16] Henriksen K, Dayton E. Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Serv Res*. 2006; 41(4 Pt 2):1539-54. [\[DOI:10.1111/j.1475-6773.2006.00564.x\]](#) [\[PMID\]](#)
- [17] Zehir C, Erdogan E. The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia Soc Behav Sci*. 2011; 24:1389-404. [\[DOI:10.1016/j.sbspro.2011.09.054\]](#)
- [18] Dankoski ME, Bickel J, Gusic ME. Discussing the undiscussable with the powerful: Why and how faculty must learn to counteract organizational silence. *Acad Med*. 2014; 89(12):1610-3. [\[DOI:10.1097/ACM.0000000000000428\]](#) [\[PMID\]](#)
- [19] Güçlü N. The relation of leadership styles with organizational silence and organizational learning. *Int Online J Educ Sci*. 2017; 9(1). [\[Link\]](#)
- [20] Bordia P, Kiazad K, Restubog SLD, DiFonzo N, Stenson N, Tang RL. Rumor as revenge in the workplace. *Group Organ Manag*. 2014; 39(4):363-88. [\[DOI:10.1177/1059601114540750\]](#)
- [21] Huo LA, Huang P, Fang X. An interplay model for authorities' actions and rumor spreading in emergency event. *Phys Stat Mech Appl*. 2011; 390(20):3267-74. [\[DOI:10.1016/j.physa.2011.05.008\]](#)
- [22] Doaei HA, Eslami G, Gholami M. [Investigating the impact of organizational rumor and gossip on employees' job attitudes and performance through organizational cynicism in the public sector (Persian)]. *Transform Manag J*. 2021; 13(1):55-84. [\[Link\]](#)
- [23] Abdi H, Sobhani A, Mousavian SM, Abbasi H. [The Impact of organizational bullying on organizational cynicism through organizational silence and impression management (case study: Islamic Azad University, South Tehran Branch) (Persian)]. *Res Educ Leadersh Manag*. 2018; 4(16):37-70. [\[DOI:10.22054/jrlat.2019.46646.1483\]](#)
- [24] Rayisi A, Nastiezaie N. [The relationship between organizational cynicism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational envy (Persian)]. *Career Organ Couns*. 2019; 11(38):117-36. [\[DOI:10.29252/jcoc.11.1.117\]](#)
- [25] Ebrahimi A, Bagheri Gara Bollagh H, Eynali M, Baki Hashemi MM. [The role of organizational trauma on silence and organizational cynicism in a health service provider center (Persian)]. *Neurosci J Shefaye Khatam*. 2019; 7(3):51-60. [\[DOI:10.29252/shefa.7.3.51\]](#)
- [26] Gheadamini Harouni A, Ebrahimzadeh Dastjerdi R, Ebrahimpour AR. [Investigating the effect of bullying in the workplace on deviant behaviors in the workplace through Toxic leadership and destructive leadership (Case study: Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan) (Persian)]. *Soc Stud*. 2022; 15(54):35-59. [\[Link\]](#)
- [27] Maamari BE, Majdalani JF. Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *Int J Organ Anal*. 2017; 25(2):327-45. [\[DOI:10.1108/IJOA-04-2016-1010\]](#)
- [28] Dele AO, Nanle M, Abimbola OS. Impact of leadership style on organizational climate in the Nigerian insurance industry. *Int J Bus Industr Mark*. 2015; 1(3):45-52. [\[Link\]](#)
- [29] Asrar-ul-Haq M, Anjum T. Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Bus J*. 2020; 6:34. [\[Link\]](#)
- [30] Arar K, Oplatka I. Narcissistic leadership. In: Arar K, Oplatka I, editors. *Advanced theories of educational leadership. Policy implications of research in education, vol 14*. Cham: Springer; 2022. [\[DOI:10.1007/978-3-031-14510-0\\_8\]](#)
- [31] Alipour A, Ghadami A, Alipour Z, Abdollahzadeh H. [Preliminary validation of the Corona Disease Anxiety Scale (CDAS) in the Iranian sample (Persian)]. *Health Psychol*. 2020; 8(32):163-75. [\[DOI:10.30473/hpj.2020.52023.4756\]](#)





- [32] Wu YL, Shao B, Newman A, Schwarz G. Crisis leadership: A review and future research agenda. *Leadersh Q.* 2021; 32(6):101518. [DOI:10.1016/j.leaqua.2021.101518]
- [33] DiFonzo N, Bordia P. Rumor in organizational contexts. In: Hantula DA, editor. *Advances in social and organizational psychology*. London: Psychology Press; 2006. p. 261-86. [DOI:10.4324/9781410617446-20]
- [34] DiFonzo N, Bordia P. *Rumor psychology: Social and organizational approaches*. Washington: American Psychological Association; 2007. [DOI:10.1037/11503-000]
- [35] Alsudias L, Rayson P. COVID-19 and Arabic Twitter: How can Arab world governments and public health organizations learn from social media? Paper presented at: NLP COVID-19 Workshop: An emergency workshop at ACL 2020. Association for Computational Linguistics. [Link]
- [36] Lee Marks M. Consulting in mergers and acquisitions: Interventions spawned by recent trends. *J Organ Change Managt.* 1997; 10(3):267-79. [Link]
- [37] Gholipor A, Khanifar H, Fakheri Koozeh kanan S. [Effects of manager's narcissism on organizational disturbance (Persian)]. *Organ Cult Manag.* 2009; 6(18):79-93. [Link]
- [38] Faizi T, kheirandish M, Latifi S. [Individual, organizational and managerial antecedents and consequences of managers narcissism: Using document analysis and Shannon Entropy (Persian)]. *J Organ Behav Stud Q.* 2019; 30(2):171-88. [Link]
- [39] Wilkerson JM, Evans WR, Davis WD. A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *J Appl Soc Psychol.* 2008; 38(9):2273-92. [DOI:10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x]
- [40] Moghadam A, Mahmoudi Meymand M. [The effect of organizational cynicism on tendency to deviant behaviours; the moderating role leadership style (Persian)]. *Manag Stud Dev Evol.* 2018; 27(89):73-89. [DOI:10.22054/jmsd.2018.26185.2479]
- [41] Prewitt JE, Weil R, McClure AQ. Crisis leadership-an organizational opportunity. *Aust J Bus Manag Res.* 2015; 4(12):60-74. [DOI:10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110106A07]
- [42] DuBrin AJ. *Handbook of research on crisis leadership in organizations*. Cheltenham: Edward Elgar; 2013. [Link]
- [43] Aboramadan M, Turkmenoglu MA, Dahleez KA, Cicek B. Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: The role of employee silence and negative workplace gossiping. *Int J Contemp Hosp Manag.* 2020; 33(2):428-47. [Link]
- [44] Hochwarter WA, Thompson KW. Mirror, mirror on my boss's wall: Engaged enactment's moderating role on the relationship between perceived narcissistic supervision and work outcomes. *Hum Relat.* 2012; 65(3):335-66. [DOI:10.1177/0018726711430003]
- [45] Cowie H, Naylor P, Rivers I, Smith PK, Pereira B. Measuring workplace bullying. *Aggress Violent Behav.* 2002; 7(1):33-51. [DOI:10.1016/S1359-1789(00)00034-3]
- [46] Bakhoda V, Mirzaeipour J, Khadem A. [The effect of narcissistic leadership on employees' behavioral pessimism with the mediating role of organizational silence and spreading rumors in the workplace (Persian)]. Paper presented at: 9th International Conference on Interdisciplinary Researches in Management Accounting Economics and in Iran. 19 February 2023; Tehran, Iran. [Link]
- [47] Tangirala S, Ramanujam R. Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Pers Psychol.* 2008; 61(1):37-68. [DOI:10.1111/j.1744-6570.2008.00105.x]
- [48] Malekiha M. [Developing a native model of work-family enrichment and survey the effect of career counseling based on the model on the facilitation of work-family and family-work conflict in Isfahan University workers (Persian)] [PhD dissertation]. Isfahan: Isfahan University; 2014. [Link]
- [49] Eidi Pour K, Yosefy B, Zardoshtian S, Eydi, H. [Effect of toxic leadership style on organizational cynicism and job alienation of staff in the Sports and Youth Ministry of Iran with a mediating role of Machiavellianism (Persian)]. *Sport Manag Stud.* 2020; 12(59):135-52. [DOI:10.22089/smrj.2018.5378.2060]