

Occupational Psychology

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Negative Gossip in the Workplace on Cyberloafing Through Cognitive Trust and Emotional Exhaustion

Abbas Ghaedamini Harouni^{1*}, Mehsan Hemtizadeh²

1 PhD in Management, Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran

2 Bachelor's Student, Cultural Management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic Culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran.

Correspondence

Abbas Ghaedamini Harouni

Email:

abbasghaedamini2020@gmail.com

How to cite

Ghaedamini Harouni, A. Hemtizadeh M. (2024). The Effect of Negative Gossip in the Workplace on Cyberloafing Through Cognitive Trust and Emotional Exhaustion. *Occupational Psychology*, 3 (1), 53-62.

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the effect of negative gossip in the work environment on cyberloafing through cognitive trust and emotional exhaustion. The statistical population of this research was all the employees of universities in Chaharmahal and Bakhtiari provinces, totaling 2255 people, according to the size of each region, a sample size of 600 people was selected using Cochran's formula, and the sample selected using a stratified sampling method, proportional to the size of each region. The research tools were Negative Rumor Questionnaire by Brady et al. (2016), the Cognitive Trust Questionnaire by Chua et al. (2006), the Emotional Exhaustion Questionnaire by Watkins et al. (2015) and the Cyberloafing Questionnaire by Lim and Teo (2002). The validity of the questionnaires examined based on content, face, and construct validity, and after necessary revisions, the validity confirmed and on the other hand reliability of the questionnaires estimated using Cronbach's alpha method, as 0.80, 0.85, 0.85 and 0.90 respectively. Data analysis performed using structural equation modeling WarpPLS 7 software. The results of the research showed that the atmosphere of negative gossip in the workplace had a positive effect on cyberloafing, and the coefficient of this effect was 0.65, and also the mediating role of cognitive trust and emotional exhaustion in the relationship between negative gossip in the workplace and cyberloafing confirmed. These results show that the atmosphere of negative gossip in the workplace can help to increase cyberloafing through cognitive trust and emotional burnout of employees of universities in Chaharmahal and Bakhtiari provinces.

KEYWORDS

Atmosphere of Negative Gossip in the Work Environment, Cyberloafing, Cognitive Trust, Emotional Exhaustion.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی از طریق اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی

عباس قائداًمینی هارونی^{1*}، مهسان همتی زاده²

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی از طریق اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بودند که تعداد آن‌ها 2255 نفر بود. با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران 600 نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه جو شایعات منفی در محیط کار بردی و همکاران (2016)، پرسش‌نامه اعتماد شناختی چوا و همکاران (2006)، پرسش‌نامه فرسودگی عاطفی واتکینز و همکاران (2015) و پرسش‌نامه گشت‌زنی اینترنتی استحقاق روانی لیم و ویوین (2002) بودند که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس، روایی محتوایی، صوری و سازه بررسی شدند و پس از اصلاحات لازم روایی تأیید شد و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب 0/85، 0/85، 0/85 و 0/90 برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار وارپ 7 انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی تأثیر مثبت داشت که ضریب این تأثیر 0/65 بود و همچنین نقش میانجی اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی و رابطه شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی تأیید شد. این نتایج نشان می‌دهد جو شایعات منفی در محیط کار می‌تواند به افزایش گشت‌زنی اینترنتی از طریق اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری کمک کند.

واژه‌های کلیدی

جو شایعات منفی در محیط کار، گشت‌زنی اینترنتی، اعتماد شناختی، فرسودگی عاطفی.

1 دکتری مدیریت، مربی گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری درپژنو، فرخشهر، ایران.

2 دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری درپژنو، فرخشهر، ایران.

نویسنده مسئول:

عباس قائداًمینی هارونی

رایانامه:

abbasgheadamini2020@gmail.com

استناد به این مقاله:

عباس قائداًمینی هارونی، مهسان همتی زاده (1403). تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی از طریق اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی. فصلنامه روان‌شناسی کار، 3 (1)، 53-62

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

به نظر می‌رسد شایعات بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی مردم است. از یک سو، گفتگو بین افراد ناگزیر دیگران را درگیر می‌کند. از سوی دیگر، افراد در فرایند شایعه‌سازی نیاز به تبادل اطلاعات و حفظ روابط اجتماعی دارند. شایعات نه تنها در زندگی روزمره مردم رایج است، بلکه در محل کار نیز رایج است. تحقیقات نشان داد که بیش از 90 درصد از کارکنان در شایعات محل کار شرکت داشتند (گروسر و همکاران¹، 2012) و پانزده درصد از ارتباطات در طول زمان استراحت به عنوان شایعات منفی در محیط کار شناسایی شدند (کول و دالتون²، 2009). به نظر می‌رسد افراد در محیط کار نسبت به شایعات در محیط کار³ حساس‌تر هستند. علاوه بر این، افرادی که کارکنان بیشترین زمان را با آن‌ها می‌گذرانند اعضای خانواده یا شرکای آن‌ها نیستند، بلکه همکاران آن‌ها هستند. مشاهده می‌شود که شایعات در محیط کار نقش مهمی در گفتگوی روزانه کارکنان دارد و راه مهمی برای تعامل بین فردی است (لی و بارنز⁴، 2021). بنابراین؛ شایعات در محیط کار یک موضوع تحقیقاتی است که هرگز قدیمی نخواهد شد و در حوزه تحقیقات رفتار سازمانی نمی‌توان آن را نادیده گرفت (کیان همکاران⁵، 2023). برادری و همکاران (2017) شایعات منفی در محیط کار را به عنوان صحبت‌های غیررسمی و منفی در مورد اعضای غایب در سازمان تعریف کرد. اعتقاد بر این است که شایعات منفی در محیط کار ملموس‌تر از شایعات مثبت در محل کار است، زیرا بروز شایعات منفی در محیط کار بسیار بیشتر از شایعات مثبت در محل کار است (بنچیک و جوهاسز⁶، 2020). در سال‌های اخیر، شایعات منفی در محیط کار به تدریج به یک موضوع داغ در زمینه تحقیقات رفتار سازمانی تبدیل شده است. شایعات منفی در محیط کار باعث آسیب مستقیم جسمی و روحی به هدف شایعات می‌شود و منجر به یک سری نتایج منفی می‌شود. پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که شایعات منفی در محیط کار می‌تواند احساسات منفی را به هدف شایعات برساند و در نتیجه خستگی عاطفی و رفاه ذهنی را کاهش دهد (سانگ و گوو⁷، 2022). آسیب ناشی از شایعات منفی در محیط کار برای کارکنان در رفتارهای بعدی آن‌ها در محیط کار آشکار می‌شود. شایعات منفی در محیط کار باعث کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان، رفتارهای نوآورانه (لی و بارنز،

2021)، افزایش رفتارهای پنهان دانش (پلگرینی و همکاران، 2020)، رفتارهای کاری غیراخلاقی (گوو و همکاران⁸، 2021) و افزایش رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی (کیان همکاران، 2023) می‌شود. با این حال، اکثر پژوهش‌های قبلی در زمینه شایعات منفی در محیط کار روی هدف شایعات متمرکز شده بودند، اما تعداد کمی به مخاطبان شایعات در محیط کار اهمیت می‌دادند. در واقع در یک محیط کار شایعات منفی، جدا از این که قربانی مستقیم (هدف شایعه) تحت تأثیر قرار می‌گیرد، مخاطبان شایعات نیز دارای ادراک هستند و در نحوه مشاهده مستقیم، شنیدن غیرمستقیم و حتی مشارکت منفعلانه تأثیر می‌پذیرند. برای مثال، گوو و همکاران (2022) گیرنده‌های شایعات را به عنوان هدف تحقیق در نظر گرفت و دریافت که شایعات منفی در محیط کار امنیت روانی آن‌ها را کاهش می‌دهد. اگرچه پژوهش‌های موجود به تدریج شروع به تمرکز بر تأثیرات شایعات منفی در محیط کار بر اشیاء مختلف کرده است، لذا، پژوهش‌ها در این زمینه باید غنی‌تر شود. پس از بررسی ادبیات موجود درباره شایعات منفی در محیط کار، تمرکز بر اشیاء مختلف و فضای شایعات منفی در محیط کار از جذابیت‌های مهمی است که توسط ژانگ و همکاران⁹ (2022) صورت گرفته است. بنابراین؛ پژوهش حاضر، ساختار جدیدی از «جو شایعات منفی محیط کار» را پیشنهاد می‌کند، که برای توصیف تمایل به شایعات منفی محیط کار در میان همکاران و فراوانی رویدادهای شایعات منفی در محیط کار استفاده می‌شود. پژوهش حاضر، سعی دارد به یک سوال مهم پاسخ دهد که درک مخاطبان از جو شایعات منفی محیط کار چه تأثیراتی برای آن‌ها خواهد داشت؟ پژوهش‌های موجود توجه زیادی به تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نداشته‌اند. با این حال، پژوهش‌های قبلی تایید کرده است که طرد شدن محیط کار و شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت دارد. به عنوان مثال، کوای و لای¹⁰ (2023) نشان داد که طرد شدن در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین؛ پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. زیرا جو شایعات منفی محیط کار بالا ممکن است موجب شود، کارکنان احساس کنند که روزی هدف شایعات قرار بگیرند که فشار روانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و منابع عاطفی آن‌ها را مصرف می‌کند. برای مقابله با فشار روانی عظیم و فرسودگی منابع

1 Grosser & et al

2 Cole & Dalton

3 Negative Gossip in the Work Environment

4 Lee & Barnes

5 Qian & et al

6 Bencsik & Juhasz

7 Song & Guo

8 Guo & et al

9 Zhang & et al

10 Koay & Lai

کارکنان را بازیابی کند و در نتیجه اثرات مثبتی ایجاد کند. صرف نظر از محیط کار یا انتخاب کارکنان برای بازیابی منابع، رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی نیاز به توجه بیشتری دارد (وو و همکاران³، 2020). در این پژوهش، رفتار گشت‌زنی اینترنتی به عنوان یک نتیجه تأثیرگذار و شایعات منفی در محیط کار بررسی می‌شود. شهرت افراد در شبکه‌های اجتماعی ساخته می‌شود و شبکه‌های اجتماعی در ارتباط شفاهی بین افراد تولید می‌شوند. بنابراین؛ تحت جو شایعات منفی در محیط کار بالا و با ماهیت پنهان شایعات منفی در محیط کار، کارکنان نگران آسیب به شهرت شخصی ناشی از شایعات منفی در محیط کار خواهند بود (کیان همکاران، 2023). بر اساس تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی نگرش یک فرد نه تنها به نیازها و اهداف خود، بلکه به اطلاعات منتقل شده توسط محیط اجتماعی که در آن زندگی می‌کند، نیز بستگی دارد و تفسیر اطلاعات نگرش‌ها و رفتارهای بعدی او را تعیین می‌کند. جو شایعات منفی در محیط کار به عنوان منبع اطلاعاتی از محیط اجتماعی، نگرانی افراد را از تبدیل شدن به هدف شایعات به ارمغان می‌آورد. کارکنان احتمالاً این نگرانی را به عنوان یک منبع استرس غیرقابل کنترل می‌بینند و سپس راهبردهای اجتنابی را انتخاب می‌کنند. در عصر اینترنت، شبکه‌های تلفن همراه به آسانی در دسترس هستند که باعث می‌شود گشت‌زنی اینترنتی راهی مهم برای مقابله با استرس برای کارکنان شود. بر اساس تئوری تخلیه نفس کارکنان با نگرانی از این که هدف شایعات قرار می‌گیرند، ممکن است منابع شخصی بیشتری را به نگرانی ناشی از جو شایعات منفی در محیط کار اختصاص دهند که منجر به فرسودگی منابع آن‌ها می‌شود. از یک طرف، مصرف کارکنان از منابع تنظیم شخصی، توانایی خودکنترلی آنها را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود به راحتی حواسشان پرت شود و نتوانند در برابر وسوسه رفتارهای سایبری مقاومت کنند. از سوی دیگر، در ترس تبدیل شدن به هدف شایعات، احساس کمبود منابع کارکنان، آن‌ها را از کنترل لازم بر محیط کار محروم می‌کند. بنابراین؛ برای کارکنان سخت است که به نفع همکاران یا سازمان خود عمل کنند و تمایل دارند بیشتر به منافع خود توجه کنند (کیان همکاران، 2023). علاوه بر این، رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی می‌تواند باعث جدایی موقت روانی کارکنان و بازیابی منابع تا حدی شود (وو و همکاران، 2020). بنابراین؛ فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه 1: جو شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی کارکنان تأثیر دارد.

عاطفی، مشابه طرد شدن، کارکنان احتمالاً رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان می‌دهند. علاوه بر این، می‌توان مشاهده کرد جو شایعات منفی محیط کار در عصر اینترنت، گشت‌زنی اینترنتی را گسترش می‌دهد (کیان همکاران، 2023). به طور خلاصه، یک نقطه ضعف مهم پژوهش‌های فعلی در مورد شایعات منفی در محیط کار این است که بیشتر پژوهش‌ها فقط بر احساسات اهداف شایعات تمرکز دارند. به طور فزاینده‌ای مهم است که اثرات شایعات منفی در محیط کار روی اشیاء مختلف کشف شود. در عین حال، موضوعات پژوهشی شایعات منفی در محیط کار باید همگام با عصر گسترش اینترنت تقویت شود و پژوهش باید در سازمان‌ها با فرهنگ‌های مختلف ارزیابی شود. با توجه به ادبیات پژوهش حاضر، این پژوهش امیدوار است دیدگاه‌های پژوهشی شایعات منفی محیط کار را غنی کند. بنابراین؛ پژوهش حاضر، بر تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی کارکنان از دیدگاه مخاطب‌محور متمرکز است. پژوهش حاضر، بر اساس تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی و تئوری کاهش نفس، یک مدل مسیر دوگانه را تحت چارچوب «شناختی عاطفی» پیشنهاد می‌کند. با تجزیه و تحلیل داده‌های تجربی، پژوهش حاضر، ساز و کارهای تأثیر شایعات منفی در محیط کار را بر رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری تأیید می‌کند. لذا کمتر پژوهشی در کشور ایران به این موضوع به خصوص در دانشگاه‌ها پرداخته است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی از طریق اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی انجام شد.

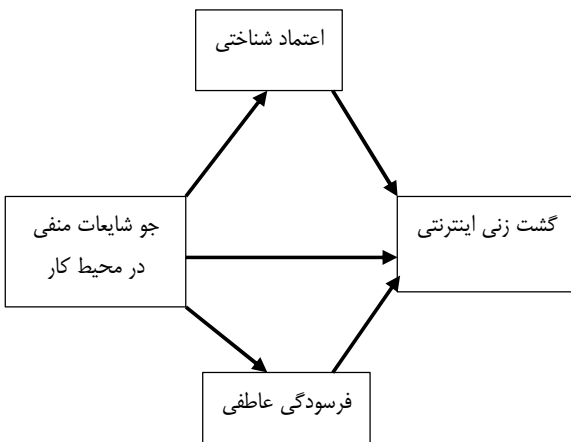
پیشینه نظری و فرضیه‌ها

جو شایعات منفی در محیط کار و گشت‌زنی اینترنتی

گشت‌زنی اینترنتی به رفتارهای کارکنان در استفاده از اینترنت برای مقاصد غیرکاری در طول ساعات کاری، مانند ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی، تماشای ویدئوهای آنلاین یا چت با دوستان اشاره دارد (لیم¹، 2002). گشت‌زنی اینترنتی منابع کارکنان را برای انجام وظایف کاری خود مصرف می‌کند و باعث کاهش راندمان تولید و عملکرد می‌شود (کوی و سوه²، 2018). با این حال، با «نگاه بازیابی» گشت‌زنی اینترنتی توسط محققان به تدریج اهمیت پیدا کرده است. در این دیدگاه، اعتقاد بر این است که گشت‌زنی اینترنتی می‌تواند منابع شخصی

1 Lim

2 Koay & Soh



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش کیان و همکاران (2023)

2022) با درک بالای جو شایعات منفی در محیط کار، کارکنان نگران این هستند که هدف شایعات منفی قرار بگیرند یا تبدیل شوند. این نوع نگرانی فشار روانی و بین فردی زیادی را به کارکنان وارد می‌کند و آن‌ها باید منابع روانی خود را برای رفع این فشارها مصرف کنند. بر اساس تئوری تخلیه نفس، رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی نتیجه کنترل‌نکردن خود و نداشتن خودتنظیمی کافی است (ژانگ و همکاران، 2022). شایعات منفی در محیط کار بالا به منابع روانی و عاطفی کارکنان آسیب می‌رساند و زمانی که منابع محدود مصرف شود، افراد دچار خستگی عاطفی خواهند شد. در نتیجه، کارکنان منابع نظارتی کافی برای مقاومت در برابر وسوسه رفتارهای سایبری را ندارند. علاوه بر این، تلاش‌های کارکنان در حین کار نیز منجر به خستگی یا برانگیختگی فیزیولوژیکی خواهد شد. اگر کارکنان دیگر در معرض چیزهای مرتبط با کار نباشند، پاسخ بار معکوس شده و بازیابی اتفاق می‌افتد. رفتارهای سایبرلوفینگ می‌تواند به کارکنان کمک کند تا منابع روانی را با اجازه دادن به کارکنان برای استراحت موقت از کار بازیابی کنند. بنابراین؛ فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه 3: خستگی عاطفی نقش میانجی در رابطه بین جو شایعات منفی در محیط کار با گشت‌زنی اینترنتی ایفا می‌کند.

پیشینه پژوهش

چنگ و همکاران⁴ (2024) در پژوهشی با عنوان پیوند شایعات منفی در محیط کار با رفتار انحرافی در محیط کار: دیدگاه شناختی اجتماعی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری 338 نفر از کارکنان دولتی در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی در محیط کار با رفتار

نقش میانجی اعتماد شناختی

مکالیستر (1995) اعتماد بین فردی را به اعتماد شناختی و اعتماد عاطفی تقسیم کرد. در مقایسه با اعتماد عاطفی، اعتماد شناختی نوعی قضاوت مبتنی بر عقلانیت است. به‌زعم مکالیستر (1995) همچنین اشاره کرد که اعتماد شناختی و اعتماد عاطفی همبستگی مثبت دارند و اعتماد شناختی قبل از اعتماد عاطفی به وجود می‌آید، بنابراین؛ این پژوهش به جای اعتماد عاطفی، اعتماد شناختی را انتخاب می‌کند. بر اساس تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی، جو شایعات منفی در محیط کار یک منبع اطلاعاتی مهم است که می‌تواند بر قضاوت کارکنان در مورد محیط تعامل بین فردی تأثیر بگذارد و بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری آن‌ها تأثیر بگذارد. جو شایعات منفی در محیط کار بالا به این معنی است که کارکنان اغلب شاهد رویدادهای شایعات منفی در محیط کار در بین همکاران هستند و آن‌ها به راحتی می‌توانند احساس کنند که در یک محیط غیردوستانه و غیرصمیمانه هستند که در آن همکاران یکدیگر را قضاوت می‌کنند و حتی یکدیگر را آزار می‌دهند. اعتماد شناختی مبتنی بر محاسبه و تفکر منطقی است و تجربه گذشته اغلب منبع مهمی از اطلاعات برای قضاوت است (چوا و همکاران¹، 2008). به عنوان نوعی تجربه، ادراک جو شایعات منفی در محیط کار باعث کاهش اعتماد شناختی در بین همکاران می‌شود. کارکنان نمی‌توانند منابع روان‌شناختی و حمایتی را که باید از سوی همکاران ارائه می‌شود، دریافت کنند. انتظارات منفی و بازخورد واقعی نمی‌تواند استرس کاری کارکنان را کاهش دهد، بنابراین؛ آن‌ها احتمالاً راه پنهان و آسان سایبری را برای کاهش استرس انتخاب می‌کنند. بنابراین؛ فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه 2: اعتماد شناختی نقش میانجی را در رابطه بین جو شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی ایفا می‌کند

نقش میانجی خستگی عاطفی

فرسودگی عاطفی حالتی از خستگی ناشی از استفاده بیش از حد از منابع روانی و عاطفی است که پاسخی به استرس است (ماسلاچ و همکاران²، 2001). پژوهش‌ها نشان داد که فرسودگی عاطفی منجر به کاهش مشارکت کارکنان (لی و همکاران، 2020) و افزایش رفتار کاری غیرمولد می‌شود (کیان و همکاران، 2023). در محیط کار ثابت شده است که خستگی عاطفی پاسخ استرس‌کاری و استرس بین فردی است (کاو³،

1 Chua & et al

2 Maslach & et al

3 Cao

جدول 1. اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد کارکنان	حجم نمونه
دانشگاه شهرکرد	1000	270
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	700	180
دانشگاه پیام‌نور	300	80
دانشگاه علمی و کاربردی	200	60
مؤسسه غیرانتفاعی	55	10
جمع کل	2255	600

پیامدهای آن با روش فراترکیب انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که یکی از پیامدهای شایعات در محیط کار پنهان کردن دانش در سازمان‌ها بود. در این پژوهش، فرض می‌شود که جو شایعات منفی در محیط کار به طور مثبت بر رفتار گشت‌زنی اینترنتی تأثیر می‌گذارد و اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی به‌عنوان یک میانجی ایفای نقش می‌کنند. در مدل، «جو شایعات منفی در محیط کار» به‌عنوان متغیر مستقل، «رفتار گشت‌زنی اینترنتی» به‌عنوان متغیر وابسته و «اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی» به‌عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته می‌شوند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مدل‌سازی معادله ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد 2255 نفر است که نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای متناسب با حجم از بین این افراد صورت گرفت. به‌منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر، ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس 0/601 محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق 600 نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه‌ها استخراج گردید؛ بنابراین، در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره 1 آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بود که نحوه امتیازدهی به‌صورت زیر است: ترکیب سؤالات پرسش‌نامه به ترتیب زیر است: پرسش‌نامه جو شایعات منفی در محیط کار بردی و همکاران (2016) 5 سؤالی، پرسش‌نامه اعتماد شناختی چوا و همکاران (2006) 4 سؤال، پرسش‌نامه فرسودگی عاطفی واتکینز و همکاران (2015) 3

انحرافی در محیط کار رابطه مثبت داشت. گائو و همکاران¹ (2024) در پژوهشی با عنوان تأثیر شایعات منفی در محیط کار در مورد سرپرست بر رفتار انحرافی در محیط کار و مدیریت برداشت در محیط کار: نقش میانجی اضطراب و گناه که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری 384 نفر از کارکنان دولتی در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی در محیط کار در مورد سرپرست بر رفتار انحرافی در محیط کار و مدیریت برداشت در محیط کار با نقش میانجی اضطراب و گناه ارتباط مثبت داشت. ژائو و همکاران (2024) در پژوهشی با عنوان شمشیر دولبه شایعات منفی در محیط کار: چه زمانی و چگونه شایعات منفی در محیط کار باعث ترویج در مقابل پنهان کردن دانش می‌شود که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری 309 نفر از کارکنان دولتی در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی در محیط کار احساسات منفی آن‌ها را تحریک کرد و در نتیجه پنهان کردن دانش را ترویج کرد و همچنین شایعات منفی در محیط کار، مهارت‌های ارتباطی آن‌ها را ارتقا داد و در نتیجه از پنهان کردن دانش جلوگیری کرد. آفتاب و وسیم² (2023) در پژوهشی با عنوان کارمند بیگانه: نقش گشت‌زنی اینترنتی در مقابله با بی‌ادبی محیط کار در بخش تولید پاکستان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری 300 نفر از کارکنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌ادبی محیط کار با گشت‌زنی اینترنتی رابطه مثبت داشت و خستگی عاطفی این رابطه را میانجی کرد. کیان و همکاران³ (2023) در پژوهشی با عنوان جو شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی کارکنان: اثرات و سازوکارها که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری 384 نفر از کارکنان دولتی در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که جو شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی کارکنان رابطه مثبت داشت. بیگمن و همکاران⁴ (2023) در پژوهشی با عنوان از بین بردن لایه‌های شایعات در محیط کار: چارچوب، بررسی و دستور کار تحقیقاتی آینده برای مطالعه شایعات در محیط کار به‌عنوان یک رفتار پویا و پیچیده با روش فراتحلیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که یکی از پیامدهای شایعات در محیط کار پنهان کردن دانش در سازمان‌ها و ایجاد رفتار گشت‌زنی اینترنتی بود. سان و همکاران⁵ (2022) در پژوهشی با عنوان شایعات در محیط کار: مروری یکپارچه از سوابق، کارکردها و

1 Gao & et al

2 Aftab & Waseem

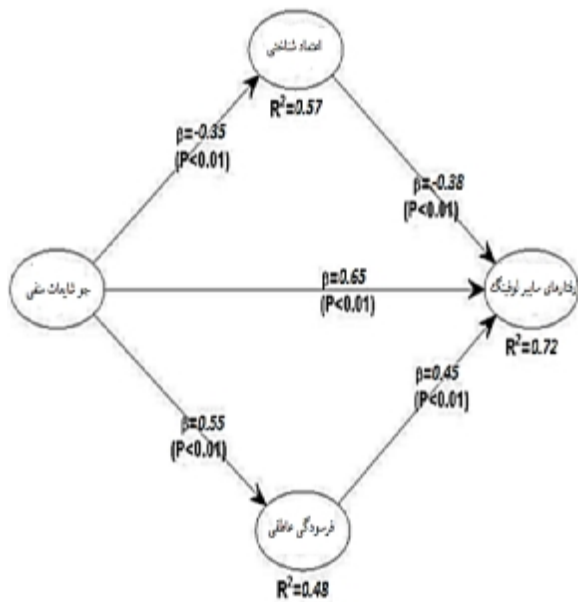
3 Qian & et al

4 Begemann & et al

5 Sun & et al

مرد بودند. 100 نفر مدرک کارشناسی، 450 نفر مدرک کارشناسی ارشد و 50 نفر مدرک دکترا داشتند؛ همچنین 100 نفر 30-40 ساله، 400 نفر 41-50 ساله و 100 نفر 51-60 ساله بودند.

شکل 2 نتایج ارزیابی اثرات و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار وارپ 7 را نشان می‌دهد.



شکل 2. مدل مفهومی

جدول 4. برازش مدل

نتیجه‌گیری	مقدار مدل	مقدار استاندارد	شاخص‌های بررسی‌شده
برازش مدل مناسب است	1	حالت ایده‌آل 1	SPR
برازش مدل مناسب است	1	حالت ایده‌آل 1	RSCR
برازش مدل مناسب است	1	بیش از 0/7	SSR
برازش مدل مناسب است	1	بیش از 0/7	NLBCDR

همچنین معیار نیکویی برازش، مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید که با محاسبه‌ای که از مدل انجام شد، مقدار شاخص تنهاوس¹ برای این مدل 0/535 احصا شده است که این مقدار حاکی از برازش بسیار قوی مدل دارد.

جدول 5. ماتریس سنجش روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) به روش فرنل و لاکر و روایی واگرا

سازه	روایی همگرا	جو شایعات منفی در محیط کار	اعتماد شناختی	فرسودگی عاطفی	گشت‌زنی اینترنتی
جو شایعات منفی در محیط کار	0/555	0/855			
اعتماد شناختی	0/562	0/666	0/832		
فرسودگی عاطفی	0/521	0/600	0/625	0/831	
گشت‌زنی اینترنتی	0/558	0/569	0/601	0/604	0/866

جدول 2. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤالات 1 تا 17	جو شایعات منفی در محیط کار	$C^2/df = 0/923$, $GFI = 1/00$, $AGFI = 1/00$, $RMSEA = 0/003$	مناسب است
سؤالات 16 تا 30	اعتماد شناختی	$C^2/df = 0/911$, $GFI = 1/00$, $AGFI = 1/00$, $RMSEA = 0/003$	مناسب است
سؤالات 31 تا 45	فرسودگی عاطفی	$C^2/df = 0/915$, $GFI = 0/0/99$, $AGFI = 0/910$, $RMSEA = 0/002$	مناسب است
سؤالات 46 تا 66	گشت‌زنی اینترنتی	$C^2/df = 0/999$, $GFI = 0/99$, $AGFI = 0/935$, $RMSEA = 0/002$	مناسب است

سؤال و پرسش‌نامه گشت‌زنی اینترنتی استحقاق روانی لیم و ویوین (2002) 11 سوال بودند. به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط 30 نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای 0/9 هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

به‌منظور سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل 30 پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول 3. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

متغیرهای بررسی‌شده	ضریب پایایی
جو شایعات منفی در محیط کار	0/80
اعتماد شناختی	0/85
فرسودگی عاطفی	0/85
گشت‌زنی اینترنتی	0/90

یافته‌های پژوهش

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش، از 600 شرکت‌کننده در پژوهش، تعداد 200 نفر زن و 400 نفر

جدول 6. نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه‌های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	جو شایعات منفی در محیط کار بر گشتزنی اینترنتی	0/656	0/722	< 0/001	تأیید
دوم	جو شایعات منفی در محیط کار بر اعتماد شناختی	-0/355	0/572	< 0/001	تأیید
سوم	جو شایعات منفی در محیط کار بر فرسودگی عاطفی	0/555	0/782	< 0/001	تأیید
چهارم	اعتماد شناختی بر گشتزنی اینترنتی	-0/385		< 0/001	تأیید
پنجم	فرسودگی عاطفی بر گشتزنی اینترنتی	0/452		< 0/001	تأیید

این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است. بنابراین؛ فرسودگی عاطفی در بین رابطه بین شایعات منفی در محیط کار با گشتزنی اینترنتی، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ⁵ بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول 7 مشاهده نمود. همان‌طور که

جدول 7. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان
فرضیه 6: جو شایعات منفی در محیط کار - اعتماد شناختی - گشتزنی اینترنتی	0/0245	0/0001	0/0123	0/95
فرضیه 7: جو شایعات منفی در محیط کار - فرسودگی عاطفی - گشتزنی اینترنتی	0/0166	0/0001	0/0110	0/95

در نهایت جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول 8 ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول 7 نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای اعتماد شناختی، به عنوان متغیر میانجی بین جو شایعات منفی در محیط کار با گشتزنی اینترنتی (0/0855) و حد بالای آن (0/0155) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، 95 و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ 5000 است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی معنادار است. بنابراین؛ اعتماد شناختی در بین رابطه بین جو شایعات منفی در محیط کار با گشتزنی اینترنتی، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛

جدول 8. شاخص‌های برازش نهایی مدل با استفاده از نرم‌افزار «وارپ

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری
میانگین نرخ تورم واریانس ¹	3/444	$5 \leq$ قابل قبول $3/3 \leq$ ایده آل	-
شاخص نیکویی برازش کلی ²	0/532	$0/1 \geq$ ضعیف $0/25 \geq$ متوسط $0/36 \geq$ عالی	-
میانگین ضریب مسیر ³	0/477	< 0/05	< 0/001
میانگین ضریب تعیین ⁴	0/599	< 0/05	< 0/001

همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای فرسودگی عاطفی، به عنوان متغیر میانجی بین جو شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای گشتزنی اینترنتی (0/0775) و حد بالای آن (0/0111) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، 95 و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ 5000 است. با توجه به

6 Cheng & et al

7 Gao & et al

8 Zhao

9 Aftab & Waseem

10 Qian & et al

1 Average Variance Inflation Factor (AVIF)

2 Goodness-of Fit Index (GOF)

3 Average Path Coefficient (APC)

4 Average R-Squared (ARS)

5 Bootstrap

داشته باشد، موضوعات شایعات به طور طبیعی کاهش می‌یابد و جو شایعات منفی در محیط کار نیز کاهش می‌یابد. ثانیاً، دانشگاه‌های استان چارمحال و بختیاری مجبور نیست به گشت‌زنی اینترنتی کارکنان حساسیت داشته باشد. گشت‌زنی اینترنتی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا حدی با محیط منفی یا استرس در محل کار کنار بیایند و در نتیجه کارایی ساعات کاری آنها را بهبود بخشد. ثالثاً سازمان باید منابع بیشتر و مشاوره‌های لازم را در اختیار کارکنان قرار دهد. حصول اطمینان از این‌که کارکنان کانال‌های دیگری برای بازیابی منابع روان‌شناختی دارند که برای سازمان مساعدتر است، بسیار مهم است. در نهایت، در تیمی با وابستگی متقابل کار بالا، باید به ایجاد و کنترل فضای شایعه‌پراکنی تیم توجه بیشتری شود.

محدودیت‌ها و جهت‌گیری‌های آینده

هنوز محدودیت‌هایی در این مطالعه وجود دارد که باید در آینده بیشتر بررسی شود. اول اینکه در این پژوهش طرح تحقیق چندمنبعی برای جمع‌آوری داده‌های نمونه وجود نداشت و تمامی داده‌های متغیر توسط افراد گزارش شد. بنابراین؛ در آینده، طراحی پرسش‌نامه چند منبعی باید برای به دست آوردن داده‌ها در نظر گرفته شود. علاوه بر این، این پژوهش تنها تأثیر فضای شایعات منفی در محل کار را در نظر گرفت و نقش سازه‌های شایعات مثبت مانند شایعات مثبت محل کار و فضای شایعات مثبت محیط کار را نادیده گرفت. پژوهش‌های آینده می‌تواند اثرات ساختارهای شایعات مثبت در محیط کار را در نظر بگیرد. در نهایت، این مطالعه تنها اعتماد شناختی و فرسودگی عاطفی را به عنوان متغیرهای میانجی انتخاب کرد. پژوهش‌های آینده ممکن است متغیرهای میانجی دیگری یا مسیرهای تأثیرگذاری را برای کشف بهتر مکانیسم تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی کارکنان در نظر بگیرند.

داشت، همخوانی مستقیم دارد. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که اول از همه، پژوهش حاضر دیدگاه موضوع پژوهش را در زمینه پژوهش شایعات در محیط کار تغییر می‌دهد. اکثر تحقیقات موجود در مورد شایعات در محیط کار روی اهداف شایعات متمرکز شده و تغییرات در نگرش و رفتار آنها را بررسی می‌کند. با این حال، این مطالعه از دیدگاه گیرنده‌محور به دیدگاه مخاطب‌محور تغییر می‌کند و چگونگی تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر رفتار مخاطبان را مطالعه می‌کند. به طور خاص، این مطالعه بر تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای سایبری کارکنان تمرکز دارد و ساز و کارهای مختلف و شرایط مرزی آن را بررسی می‌کند. علاوه بر این، این پژوهش تلاش و کاوش بیشتری در زمینه پژوهش‌های شایعات منفی در محیط کار انجام می‌دهد. این مطالعه یک ساختار کاملاً جدید از جو شایعات منفی در محیط کار را برای توصیف تمایل تحمل نسبت به شایعات منفی محیط کار در میان همکاران و فراوانی رویدادهای شایعات منفی در محیط کار پیشنهاد می‌کند. این سازه بر ادراک فردی از جو تیم تمرکز می‌کند، احساسات متمایز فرد را به تصویر می‌کشد و به طور موثر واکنش‌ها و رفتارهای «شناختی عاطفی» کارکنان را توضیح می‌دهد. در نهایت، این مطالعه درک پیشایند رفتار گشت‌زنی اینترنتی را غنی می‌کند. با دسترسی روزافزون به اینترنت، مطالعه پیشینه رفتار گشت‌زنی اینترنتی اهمیت نظری و عملی فزاینده‌ای دارد. بر اساس تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی و تئوری تخلیه نفس، این پژوهش ساز و کارهای تأثیر جو شایعات منفی در محیط کار بر گشت‌زنی اینترنتی را تحت چارچوب «عاطفی شناختی» بررسی می‌کند، که سهم بزرگی در تحقیق رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی دارد. اولاً، برای کاهش گشت‌زنی اینترنتی کارکنان، باید یک پلت‌فرم یا کانال به اشتراک‌گذاری اطلاعات هماهنگ و مؤثر در دانشگاه‌های استان چارمحال و بختیاری ایجاد شود. هنگامی که یک پلت فرم یا کانال به اشتراک‌گذاری اطلاعات مؤثر در محیط کار وجود

منابع

- Aftab, K., & Waseem, S. N. (2023). The alienated employee: The role of cyberloafing in coping with workplace incivility in manufacturing sector of Pakistan. *International Journal of Health Sciences*, 7 (S1), 2250-2271. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v7nS1.14456>.
- Bencsik, A., & Juhasz, T. (2020). Impacts of informal knowledge sharing (workplace gossip) on organisational trust. *Economics and Sociology*, 13 (1), 249-270. doi:10.14254/2071-789X.2020/13-1/16
- 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), 1-25. <https://doi.org/10.1037/apl0000164>
- Cao Y (2022) Effect of Interpersonal Injustice on Knowledge Hiding Behavior: Moderating Role of High-Performance Work Stress. *Front. Psychol.* 13:858669. doi: 10.3389/fpsyg.2022.858669
- Cheng, B., Zhang, Z. & Peng, Y. (2024). Linking negative workplace gossip to deviant workplace behavior: A social cognitive perspective. *Curr Psychol* 43, 6613-6626 <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04854-0>
- Chua, R. Y. J., Ingram, P., & Morris, M. W. (2008). From the head and the heart: Locating cognition- and affect-based trust in managers' professional

- networks. *Academy of Management Journal*, 51 (3), 436–452.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2008.32625956>
- Cole, J. M., & Dalton, J. (2009). Idle women's chat? gender and gossip. social section, the annual conference of the british psychological society, university of Kent, Kent, UK.
- Gao, Q., Zhang, K., Cao, Y. *et al.* (2024). The Effect of Negative Workplace Gossip about Supervisor on Workplace Deviance and Impression Management: The Mediating Roles of Anxiety and Guilt. *J Bus Psychol* 39, 435–454
<https://doi.org/10.1007/s10869-023-09888-6>
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G., & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41 (1), 52-61.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.12.007>.
- Guo, G., Cheng, B., Tian, J., Ma, J., & Gong, C. (2021). Effects of negative workplace gossip on unethical work behavior in the hospitality industry: the roles of moral disengagement and self-construal. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31, 290-310.
<https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1961111>
- Guo, G., Gong, Q., Li, S., & Liang, X. (2022). Don't speak ill of others behind their backs: Receivers' ostracism (sender-oriented) reactions to negative workplace gossip. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, Article 1-16.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S288961>
- Koay, K.Y. and Lai, C.H.Y. (2023), "Workplace ostracism and cyberloafing: a social cognitive perspective", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 12, pp. 1769-1782.
<https://doi.org/10.1108/MRR-07-2022-0490>
- Koay, K.Y., & Soh, P.C.H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?. *Human Resource Management International Digest*, 26 (7), 4-6.
- Lee, S. H., & Barnes, C. M. (2021). An attributional process model of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 106 (2), 300–316.
<https://doi.org/10.1037/apl0000504>
- Li, W.-D., Li, S., Feng, J. (J.) , Wang, M., Zhang, H., Frese, M., & Wu, C.-H. (2021). Can becoming a leader change your personality? An investigation with two longitudinal studies from a role-based perspective. *Journal of Applied Psychology*, 106 (6), 882–901. <https://doi.org/10.1037/apl0000808>
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23 (5), 675-694.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Pellegrini, M.M., Ciampi, F., Marzi, G. and Orlando, B. (2020), "The relationship between knowledge management and leadership: mapping the field and providing future research avenues", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 6, pp. 1445-1492. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0034>
- Qian Xiaoye, Wanqiu Li, Yinglan Zhao , and Yujie Wang (2023) Workplace Negative Gossip Atmosphere and Employees' Cyberloafing Behaviors: Effects and Mechanisms. *E3S Web of Conferences* 409, 04010.
- Song, X & Guo, S (2022)The Impact of Negative Workplace Gossip on Employees' Organizational Self-Esteem in a Differential Atmosphere. *Front Psychol*. 2022 Jun 17;13: 854520. doi: 10.3389/fpsyg. 854520. PMID: 35795451; PMCID: PMC9252596.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Zhang, J., Zhu, F., Liu, N., & Cai, Z. (2022). Be in your element: The joint effect of human resource management strength and proactive personality on employee creativity. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 851539.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.851539>
- Zhao, H., Ma, Y. & Chen, Y. (2024)The double-edged sword of negative workplace gossip: when and how negative workplace gossip promotes versus inhibits knowledge hiding. *Curr Psychol* 43, 21840–21856.
<https://doi.org/10.1007>