

شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا

زینب احمدی^۱

^۱ گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور شیراز، مسئول امور منابع انسانی سازمان حمل و نقل شهرداری صدرا

تاریخ انتشار : ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش : ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت : ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

Organizational rumors on the job performance of Sadra Municipality employees

^۱ Zeynab Ahmadi

^۱ Public Administration Department of Payam Noor University of Shiraz, responsible for human resources affairs of Sadra Municipality Transportation Organization

Abstract

Baseless words are destructive in today's organizations. A tactless or tactful but unreal word and speech at any level may have negative or positive effects. It is clear that the negativity or positivity of the rumor can, considering the factor of relativity, any be rebellious in its dimension. Organizational rumors have become very common in both dimensions and this can only affect the employees first and then their job performance. Therefore, the aim of this article is to investigate organizational rumors on the job performance of Sadra municipality employees. After testing the hypothesis derived from polling ۵۰ employees, the regression correlation coefficient showed that there is a significant relationship between rumors in Sadra municipality and the job performance of employees.

Keywords: organizational rumors, employees' job performance, Sadra municipality

چکیده

حرف بی اساس و پایه در سازمان های امروزی ویرانگر است. یک کلام و صحبت بی درایت یا بادرایت اما غیرواقعی در هر سطحی ممکن است اثرات منفی یا مثبت خودش را بگذارد. واضح است که منفی بودن یا مثبت بودن شایعه با در نظر گیری عامل نسبیت می تواند، هر یک در بعد خود عصیان گر باشد. شایعه های سازمانی در هر دو بعد بسیار رایج شده است و این مهم تنها می تواند بر ابتدا کارکنان و سپس عملکرد شغلیشان تاثیر داشته باشد. از همین رو، هدف در این مقاله بررسی شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا می باشد. پس از آزمون کردن فرضیه برگرفته از نظرخواهی ۵۰ نفر از کارکنان، ضریب همبستگی رگرسیون نشان داد که بین شایعه ها در شهرداری صدرا و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه: شایعات سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان، شهرداری صدرا

۱- مقدمه

امروزه انسان ها با زیستن در عصر رسانه ای و اطلاعاتی در معرض انواع اخبار و اطلاعات به ظاهر واقعی قرار گرفته اند که ماهیت شایعه گونه ی آن از چشم ها پنهان مانده است. انسان ها اغلب در مواجهه با چنین اخباری بدون اعتباریابی،

به بازنشر آن‌ها در دنیای مجازی و واقعی می‌پردازند که می‌تواند آسیب‌های امنیتی، اقتصادی و اجتماعی قابل توجهی به همراه داشته باشد (قبله زاده و همکاران، ۱۴۰۱).

شایعات یا خبرهای ساختگی یکی از آسیب‌هایی است که همواره بخشی از محاوره‌های اجتماعی و گفتگوهای دوستانه ما را تشکیل می‌دهد. شایعات با توجه به ماهیت و قدرت تأثیرگذاری که دارند، می‌توانند در انجام وظایف کارکنان سازمان تأثیرات نامطلوبی ایجاد نمایند و چرخه اقتصاد را فلج نموده و اعتبار اجتماعی افراد، مؤسسات و کشورها را خدشه دار نماید (نوروزی و محمودی، ۱۳۹۴). انسان موجودی اجتماعی است و بنا به ذات خود برقراری ارتباط با دیگران امری اجتناب‌ناپذیر است. در چارچوب این ارتباط و تعامل اجتماعی، بخش قابل توجهی از گفتارها و شایعات انسان‌ها را شایعات می‌سازد. شایعه یکی از کارکردهای مدیریت بحران است که به کمک ابزارهای مدرن می‌تواند افکار عمومی جامعه و جهان را تحت تأثیر قرار دهد (بیابانی و همکاران، ۱۳۹۹). پژوهش‌ها نشان داده است که ۱۴ درصد گفتگوها در هنگام استراحت برای صرف قهوه، در واقع سخن‌چینی است و حدود ۶۶ درصد آن‌ها مکالمه‌هایی عمومی بین کارکنان است که به مباحث اجتماعی مربوط می‌شود و طی آن، درباره سایرین صحبت می‌شود (liu & et al ۲۰۲۰; Cole & Dalton ۲۰۰۹). شایعه پراکنی و سخن‌چینی، رفتارهایی هستند که تقریباً همه افراد در هر سازمانی آنها را تجربه

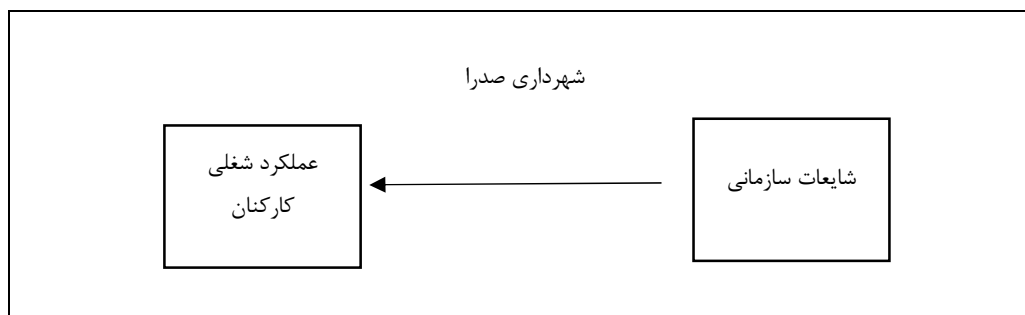
می‌کنند، می‌شنوند و احتمالاً در آن مشارکت می‌کنند. اینگونه رفتارها احتمالاً تأثیرات منفی بر سایر رفتارهای کارکنان دارد (دعایی و همکاران، ۱۴۰۰) به نظر می‌رسد شایعه و مدیریت آن می‌تواند با واکنش‌های کارکنان در سازمان‌ها مرتبط باشد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۸). شایعه در همه فرهنگ‌های بشری وجود دارد و پدیده‌ای است که بر اساس شنیده‌ها و زمینه قبلی افکار عمومی شکل می‌گیرد. بشر در زندگی روزمره خود با دوستان، آشنایان، همکاران، و مانند آن‌ها شایعات زیادی را می‌شنود و یا منتشر می‌سازد. لیکن با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی هر جامعه برخی شایعات زمینه مناسبی برای نقل و انتشار می‌یابد (چراغی، ۱۳۹۰). به طور مثال؛ بابایی آقبلاغ و ستاری اردبیلی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که افراد به دلایل متعدد و با اهداف متفاوتی در شایعه پراکنی مثبت و منفی شرکت می‌کنند که در نتیجه نتایج متفاوتی به دنبال دارد. همچنین شایعات منفی با خستگی روحی، مسخ شخصیت و مراقبت کمتر از حد مطلوب همبستگی مثبت، و با تعهد شغلی، فرهنگ ایمنی بیمار همبستگی منفی دارد. همچنین در یکی از جدیدترین تحقیقات، رضانی و همکاران (۱۴۰۰) بیان کردند که به هر میزان کارکنان میزان دریافتی از سازمان، تعامل بالادستان با زیردستان، رویه‌های انجام کار و معیارهای ارتقا در سازمان را عادلانه بدانند، میزان رفتارهای شایعه پراکنی آن‌ها در سازمان کاهش می‌یابد (رضانی و همکاران، ۱۴۰۰). شایعه با توجه به ماهیت و قدرت تأثیرگذاری آن می‌تواند اضطراب اجتماعی را افزایش و بهره‌وری و تولید را کاهش دهد و حتی اعتبار اجتماعی کارکنان، مدیران، مؤسسات و سازمان‌ها را خدشه دار کند. در این زمینه انتظار می‌رود افرادی که به اصول اخلاقی پایبندترند، در درک، تجزیه و تحلیل و مدیریت شایعه، رفتاری متمایز داشته باشند (مقیمی و غفاری، ۱۳۹۵). همچنین در مواجهه با شایعات، اطلاع از صدق یا کذب شایعه و در ایجاد شایعات، ماهیت واقعی یا غیرواقعی آن، در تعیین بایسته‌ها موثر است. این پدیده، مشتمل بر گزاره تأیید نشده‌ای است که از فردی به دیگری منتقل می‌شود، اغلب برخاسته از گمان اشخاص بوده یا بر دلیل محکم استوار نیست و ممکن است خلاف واقع باشد. بنابراین مواجهه‌ای مطلوب می‌طلبد (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی، عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از مالک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (ارجمندی راد و شکرکن، ۱۳۹۹). بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش‌های برندهایی را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست

های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه گیری و ارزیابی امکان پذیر نیست (رستمی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به این نکات، سنجش و ارزیابی این مولفه بر دیگر مولفه های سازمانی بسیار مشهود به نظر می رسد. از همین روی، در این پژوهش هدف بررسی رابطه بین شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا می باشد.

۲- مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، متغیر شایعات سازمانی پیش بین (مستقل) و متغیر عملکرد شغلی کارکنان ملاک (وابسته) می باشد. شکل ذیل نشان دهنده این امر است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳- مبانی نظری

۳-۱- شایعه در سازمان :

به طور کلی، شایعه، انتقال دهان به دهان، حکایت ها، اطلاعات و اخبار غیر موثق تعریف می شود که مبتنی بر مشهورات یا قول اجماع است و اعتبار خود را از تواتر و شیوع خود می گیرد؛ یعنی از هر کس بپرسیم که علت صحت این خبر چیست؟ پاسخ می دهد: «چون همه می گویند، پس صحت دارد!» شنونده نیز برای پذیرش آن مطلب به دنبال دلیل و مدرک واقعی نیست، بلکه به شیوع و تواتر آن بس نده می کند (Attaran & Jafariniya, ۲۰۱۴) در زبان انگلیسی واژه *Rumor* معمولاً معادل شایعه و ریشه از کلمه فرانسوی *rumor* در فرانسوی کهن و یا معادل *rumeur* در فرانسوی مدرن به معنای قیل و قال، هياهو و یا خبر شایع است (Etymonline, ۲۰۲۰).

۳-۲- عملکرد شغلی کارکنان:

عملکرد شغلی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است؛ ولیکن به طور کلی درباره اینکه شاخص های عملکرد شغلی کدامند؛ هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب نظر وجود ندارد. به طور کلی شاخص های سنجش عملکرد شغلی به دو دسته ذهنی و عینی تقسیم پذیر است. شاخص های عینی عملکرد، شاخص هایی است که بصورت کامل واقعی و بر اساس داده های عینی مثل بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه گذاری و... اندازه گیری می شود. اما شاخص های ذهنی عملکرد بیشتر معیارهایی را شامل می شود که بر مبنای قضاوت گروه های

ذینفع شکل می‌گیرد و از جمله آنها می‌توان به رضایت مندی مشتری، تصویر ذهنی در بازار، تعهد شغلی کارکنان و... است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹).

۳-۳- معرفی مورد مطالعاتی:

صدرا از جنوب از طریق دو مسیر تنگ جلاب و تنگ قره‌پیری به شهر شیراز و مراکز صنعتی الکترونیک، از سمت شرق و از طریق باجگاه به بزرگراه شیراز - مرودشت و به اراضی کشاورزی دشت مرودشت و همچنین به مراکز صنعتی همچون پالایشگاه شیراز و کارخانجات مختلف، از سمت شمال به شهرک صنعتی ملوس جان و اراضی کشاورزی بیضا و از سمت غرب به بزرگراه شیراز - سپیدان و اراضی کشاورزی مرتبط می‌شود. برنامه‌ریزی و طراحی نوین شهر صدرا در فروردین ۱۳۶۸ در دستور کار وزارت مسکن و شهرسازی قرار گرفت و به مهندسی مشاور جهت اقدام لازم واگذار گردید. طرح تفصیلی شهر صدرا در سال ۱۳۶۹ و نهایتاً طرح جامع شهر در بهمن ماه سال ۱۳۷۴ به تصویب شورای عالی شهرسازی و معماری کشور رسید. صدرا در سال ۱۳۸۸ به دلیل رشد جمعیت و توسعه، از نظر تقسیمات کشوری به شهر ارتقا یافت.

وسعت محدوده قانونی شهر جدید صدرا حدود ۵ هزار هکتار و حوزه استحفاظی آن بر اساس مصوبه شورای عالی شهر سازی و معماری ایران ۱۷ هزار هکتار تعیین گردید. با توجه به ورودی اصلی شهر که از طریق تنگ جلاب صورت می‌گیرد اولین مکان جهت آماده‌سازی در زمینی به وسعت ۲۰۰ هکتار تعیین گردید که بشکل خطی و پاندولی به سمت شرق و غرب این ناحیه گسترش پیدا می‌کند. صدرا سومین نوین شهر پرجمعیت کشور پس از پرنده و اندیشه به‌شمار می‌رود. مناطق مسکونی شهر جدید صدرا به دو فاز یک و دو تقسیم شده‌است که فاز یک در قسمت شرق و فاز دو در قسمت غرب قرار گرفته‌است. صدرا دارای مراکز دانشگاهی مهمی است؛ پردیس دانشگاه آزاد اسلامی شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز و سایت جدید دانشگاه صنعتی شیراز در این شهر واقع شده‌اند.

این شهر امکانات زیادی را دارا می‌باشد. این شهر علاوه بر دارا بودن سامانه حمل و نقل داخلی تحت نظر سازمان حمل و نقل شهرداری، دارای خطوط اتوبوسرانی سریع‌السیر به پایانه‌های قصردشت، نمازی و میدان شهدای شهر شیراز است. «بزرگراه صدرا» اتصال‌دهنده صدرا به شیراز است که از یک طرف به بزرگراه دکتر حسابی و از طرف دیگر به میدان فاز یک منتهی می‌شود. همچنین بر اساس مطالعات طرح‌های جامع و تفصیلی در شهر صدرا، ۵ راه دسترسی جدید برای این شهر دیده شده که از سمت جنوب شرق صدرا از طریق دشت قره‌پیری به شمال غرب شیراز، از سمت شرق و از طریق دشت باجگاه به بزرگراه شیراز-مرودشت، از سمت شمال به طرف ملوس جان، از سمت جنوب و از طریق دشت قصرقمشه به طرف شمال غرب شیراز و از سمت جنوب غرب به طرف دوکوهک و بزرگراه شیراز-سپیدان پیش‌بینی گردیده‌است. خط ۳ متروی شیراز نیز به این شهر منتهی می‌شود. این خط از ایستگاه متروی میرزای شیرازی در پل معالی آباد آغاز می‌شود و هم‌مسیر با بزرگراه دکتر حسابی در ایستگاه راه‌آهن شیراز به پایان می‌رسد و در ادامه خط قطار برقی در مسیری به طول ۹ کیلومتر از این ایستگاه آغاز و تا ابتدای شهر صدرا و حاشیه اکوپارک ادامه می‌یابد. عملیات ساخت این خط در سال ۱۳۹۸ آغاز شده‌است. ایستگاه راه‌آهن شیراز نیز در ابتدای بزرگراه صدرا قرار دارد. بنابراین پردازش به موضوعیت متغیرهای پژوهش در کاربری محوری شهریت و شهرداری امریست، اجتناب ناپذیر.

۴- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی در گروه پیمایش خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شهرداری صدرا و نمونه آماری تعداد ۵۰ نفر از کارکنانی اند که حداقل به طور مستقیم یا غیر مستقیم ۵ سال سابقه کار در آن مجموعه را دارا می‌باشند. در همین راستا، نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده رخ می‌دهد. پس

از جمع آوری داده های میدانی در قالب پرسشنامه، منابع کتابخانه ای و ارزیابی گویه ها در طیف لیکرت ، سپس داده ها جهت بررسی آزمون فرض در نرم افزار SPSS تحلیل می شوند. سپس با آگاهی از معیارهای کیفی با نظرخواهی از خبرگان یادشده ، جهت تصمیم گیری های صحیح تر مدیریتی به تشکیل ماتریس پرداخته خواهد شد.

۵- تحلیل یافته ها

مفروض است ؛

= بین شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون پیرسون؛

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون

N=۵۰	Sig	شایعات سازمانی
عملکرد شغلی کارکنان	۰.۰۰۰	$\alpha=۰.۰۱$

نتایج آزمون در جدول فوق نشان می دهد، شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا رابطه معناداری وجود دارد. سطح معناداری (sig) در دلیل این ادعا صادق است.

= ماتریس تصمیم گیری شهرداری صدرا

جدول ۲: ماتریس تصمیم گیری شایعات سازمانی و عملکرد شغلی شهرداری صدرا

X_i					
S_j	مزایا و درآمد	امنیت شغلی و پایداری	سختی کار و انگیزه کاری	حضور مفید در محیط کار	کیفیت زندگی
شایعات سازمانی	متوسط	زیاد	ضعیف	خیلی ضعیف	خیلی زیاد
عملکرد شغلی کارکنان	خیلی زیاد	خیلی زیاد	خیلی زیاد	متوسط	خیلی زیاد

جدول فوق نشان می دهد که در ۵ عامل (درآمد و مزایا، کیفیت زندگی، امنیت شغلی و پایداری، سختی کار و انگیزه کاری ، حضور مفید در محیط کار) با دو متغیر شایعات سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری صدرا با نظرخواهی از خبرگان و دسته بندی در طیف لیکرت روابط ماتریسی (از _ به) چگونه است.

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

بررسی رفتار افراد در سازمان ها و محیط های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. تحقیقات صورت گرفته سعی در دسته بندی رفتارها و علل بروز آنها داشته اند. با توجه به تعاریفی که شد می توان گفت که شایعه

پراکنی، دامنه وسیعتری داشته و به صورت هم زمان می تواند افراد بیشتری را درگیر کند. بنابراین میزان تاثیرگذاری آن بر عملکرد شغلی کارکنان بیشتر خواهد بود. کارکنان ممکن است فشار ناشی از این نوع سخن چینی یا شایعه پراکنی را به همکاران یا سازمان نسبت ندهند. از سوی دیگر، سخن چینی شغلی به احتمال بیشتری بر برداشت کارکنان و رفتارشان در محل کار اثر می گذارد، چراکه به شغل کارکنان و افرادی که با آن ها کار می کنند (یعنی همکاران و مشتریان) مرتبط است. به همین جهت؛ پیشنهاد می گردد در نخستین قدم برای جلوگیری از رواج شایعه و سخن چینی در محیط کار، افراد سخن چین و شایعه ساز شناسایی شده و با آنان آن ها درباره اقدامات منفی و روشهای اصلاح رفتارهایشان گفت و گو شود. علاوه بر این برای تغییر رفتار کارکنان و فرهنگ محیط کار باید الگوی رفتاری مناسب ارائه داد. علاوه بر این مدیران سازمان باید نسبت به این مسئله آگاه باشند که برخورد قهرآمیز با شایعه پراکنی و سخن چینی نمی تواند نتیجه ای داشته باشد است به جای این کار مدیران می توانند با دعوت از متخصصان مشاور و روان شناسان و آموزش کارکنان از بروز این رفتارها جلوگیری کنند. متأسفانه یکی از ایراداتی که در همه سازمان ها وجود دارد، عدم آموزش اصول اخلاق و رفتار حرفه ای، به کارکنان می باشد. کارکنان با همان باورها و تفکرات و نگرش هایی که دارند، وارد سازمان ها شده و بر همان مبنا عمل می کنند و توجهی به اخلاق حرفه ای نمی نمایند (محشور شدن های اولیه و ثانویه کارکنان با سازمان).

منابع:

- ارجمندی راد، ایمان؛ شکرکن، حسین (۱۳۹۹) رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۷، دوره ۲، زمستان ۹۹، ص ۲۴۰-۲۲۵.
- بابایی آقباغ، مریم، و ستاری اردبیلی، فرزاد. (۱۳۹۷). بررسی سازه های شکل دهنده رفتار شایعه سازی، روانی اجتماعی و سازمانی. مجله علوم روانشناختی، ۱۷(۶۹)، ۵۴۵-۵۵۶. [SID. https://sid.ir/paper/93015/fa](https://sid.ir/paper/93015/fa)
- چراغی، زهره. (۱۳۹۰). شایعه و شایعه پردازی در عصر قاجار. تحقیقات تاریخ اجتماعی، (۲)، ۲۱-۳۷. [SID. https://sid.ir/paper/222064/fa](https://sid.ir/paper/222064/fa)
- رستمی، روح اله؛ محمدی، عباس؛ نظری، مسعود؛ یسمرادی، اسالم؛ بحرینی، صغری (۱۳۹۵) بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۱، صفحات ۳۲۲-۳۰۹.
- رمضانی، یوسف، و اسفندیاری، شیما. (۱۴۰۰). تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شایعه پراکنی در بین کارکنان: نقش تعدیلگری جو سازمان از منظر نظریه مبادله اجتماعی. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۴(۴)، ۷۳-۹۸. [SID. https://sid.ir/paper/1003454/fa](https://sid.ir/paper/1003454/fa)
- دعایی، حبیب الله؛ اسلامی، قاسم و غلامی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر شایعه پراکنی و سخن چینی در سازمان های بخش دولتی بر نگرش های شغلی و عملکرد کاری کارکنان از طریق بدانگاری پنداری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵، ۸۴-۵۵.
- یبابانی، حسن؛ رستگار، یاسر و ارزانی، نازیلا (۱۳۹۹). گونه شناسی شایعه و ارتباط آن با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت توسعه صنایع انرژی بر پارسیان جنوب)، رهیافتی در مدیریت بازرگانی، شماره ۴.
- عباسی، محرم؛ خنیفر، فاطمه؛ عباسی، احمد؛ نوری، کمیل (۱۳۹۹) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک شهر تبریز)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۶۰-۶۰، ۱۴۵.
- فتحی، حسن؛ یوسفی، بهرام و بهرامی، شهاب (۱۳۹۸). اثرگذاری شایعه، حمایت و تبعیض سازمانی بر بی تفاوتی کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت

- آموزش و پرورش، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۷، شماره ۱، ۱۳۶-۱۱۹.
- قبله زاده، سیدحسام، افشانی، سیدعلیرضا، و اسلامی، حسین. (۱۴۰۱). دوگانه انگاری اعتماد به منابع خبری: کاوشی زمینه مند از فرایند فروکاست شایعه سازی و شایعه پذیری در میان جوانان. تحقیقات فرهنگی ایران، ۱۵(۲) (پیاپی ۵۸)، ۱۲۷-۱۵۶. SID. <https://sid.ir/paper/1052050/fa>
- گودرزی، اکرم، و افضل قادی، منا. (۱۴۰۰). بایسته های مدیریت شایعات در روابط سازمانی از منظر قرآن کریم. دین و ارتباطات، ۲۸(ویژه نامه)، ۳۶۷-۳۲۹. SID. <https://sid.ir/paper/1011500/fa>.
- مقیمی، سیدمحمد، و غفاری، رحمان. (۱۳۹۵). پابندی مدیران به اخلاق، و مدیریت شایعه در سازمان های دولتی ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱)، ۲۶-۱. SID. <https://sid.ir/paper/196538/fa>.
- نوروزی، حسن و محمودی، نوید(۱۳۹۴). تأثیر شایعات سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت سال هفتم شماره ۲۵، ۱۷۴-۱۴۵.
- Jafariniya, S., Attaran, J. (۲۰۱۴). Organizational Communication & Rumor. Tehran: Farad book publication .
- Etymonline. (۲۰۲۰). Rumor [Online]. Available:<https://www.etymonline.com/word/capacity> [Accessed Jan ۱۵ ۲۰۲۰].
- Cole, J. M., & Dalton, J. (۲۰۰۹). Idle women's chat? gender and gossip. social section, the annual conference of the british psychological society, university of Kent, Kent, UK.
- Liu, T.; Wu, L.; Yang, Y., & Jia, Y. (۲۰۲۰). Work-to-family spillover effects of workplace negative gossip: a mediated moderation model. Frontiers in Psychology, ۱۱, ۱۶۱۲.