Public Organizations Management *Open Access*

Vol. 13(2), (Series 50): 131-156/ 2025

https://doi.org/10.30473/ipom.2025.72733.5067

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

Analyzing the Effect of Memetic in the Organization on Organizational Incivility According to the Role of Leadership

Mina Khalili[1], Abbasali Rastgar[2*], Mahdi Mortazavi[3]

1. Ph.D Student, Department of Business Management, Semnan University, Semnan, Iran.
2. Professor, Department of Business Management, Semnan University, Semnan, Iran.
3. Associate Professor, Department of Public of Management, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran.

Correspondenc
Abbasali Rastgar
E-mail: a_rastgar@semnan.ac.ir

Received: 08/Aug/2024
Receive: 28/Sep/2024
Publication Online: 05/Jan/2025

How to cite
Khalili, M., Rastgar, A., & Mortazavi, M. (2025). Analyzing the Effect of Memetic in the Organization on Organizational Incivility According to the Role of Leadership. *Public Organizations Management*, 13(2),131-156.

ABSTRACT

Effective leadership is essential for organizations aiming for growth in the coming decades. The aim of this reseach is Analyzing the Effect of Memetic in organization and this effect on organizational Incivility with the role of leadership. This reseach is applied based on purpose and used a descriptive survey methodology. Statistical population includes official (permanent) and staff employees with at least 5 years of service experience in the Planning and Human Capital Deputy of District 5 of Tehran Municipality, with a sample of 212 personnel selected through simple random sampling based on Cochran's formula. Data was collected using questionnaire and in order to analyze data using structural equation modeling with SmartPLS software version 4. Based on the research findings, validity, reliability, and the model were approved. The result indicate that focusing on organizational memes positively influences on visionary and humorous and forgiveness-based leadership styles, which in turn significantly reduce organizational truma. Moreover, these leadership styles (visionary, humorous and forgiveness-based) have negatively impact organizational truma. Also visionary, humorous and forgiveness-based leadership styles acting as mediators between memetic in the organization and organizational truma. Integrating memetic into leadership training can cultivate leaders who enhance performance and foster organizational well-being. As organizations face growing pressures in this decade, adaptive leadership becomes crucial. Therefore, leaders should foster a culture that institutionalizes desirable leadership styles within the municipality.

KEYWORDS

Memetic in Organization, Organizational Incivility, Leadership, Municipality.

© 2025, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال سیزدهم، شماره دوم، پیاپی پنجاه، بهار ۱۴۰۴ (۱۵۶-۱۳۱)

https://doi.org/10.30473/ipom.2025.72733.5067

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

«مقاله پژوهشی- پیمایشی»

واکاوی اثر ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری

مینا خلیلی[۱]، عباسعلی رستگار[۲*]، مهدی مرتضوی[۳]

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۳. استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: عباسعلی رستگار
رایانامه: a_rastgar@semnan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۸
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۶

استناد به این مقاله:
خلیلی، مینا؛ رستگار، عباسعلی و مرتضوی، مهدی (۱۴۰۳). واکاوی اثر ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۳(۲)، ۱۵۶-۱۳۱.

چکیده

سبک رهبری مطلوب یک نیاز مطلق برای سازمان‌های است که می‌خواهند طی چندین دهه آینده رشد کنند. هدف از پژوهش حاضر واکاوی اثر ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان رسمی (ثابت) و ستادی با حداقل ۵ سال سابقه خدمت در معاونت برنامه‌ریزی و سرمایه انسانی منطقه ۵ شهرداری تهران و نمونه آماری با توجه به فرمول کوکران ۲۱۲ نفر از کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و جهت تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. نسخه ۴ استفاده گردید. براساس یافته‌های پژوهش، روایی، پایایی و مدل مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که توجه به مم‌های سازمانی بر سبک‌های رهبری رؤیایی، شوخ‌طبعانه و رهبری مبتنی بر بخشش و در نهایت کاهش بدقلقی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرف دیگر رهبری رؤیایی، رهبری شوخ‌طلبانه و رهبری مبتنی بر بخشش بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد. رهبری رؤیایی و رهبری شوخ‌طلبانه و رهبری مبتنی بر بخشش ارتباط میان ممتیک در سازمان و بدقلقی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. ادغام ممتیک در آموزش رهبری می‌تواند رهبرانی پرورش یابند که قادر به افزایش عملکرد و مدیریت رفاه سازمان هستند. از آنجایی که سازمان‌ها با فشارهای فزاینده‌ای مواجه می‌شوند، رهبری تطبیقی بسیار مهم است. بنابراین رهبران سازمان باید نسبت به ایجاد فرهنگ‌سازی در کارکنان حساس باشند تا به این طریق بتوانند سبک‌های رؤیایی مطلوب را در شهرداری نهادینه نمایند.

واژه‌های کلیدی

ممتیک در سازمان، بدقلقی سازمانی، رهبری، شهرداری.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۳ ©. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

مقدمه

امروزه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اصلی مدیران در هر سازمانی، مدیریت رفتارهای منفی سازمانی است. مطالعه رفتارهای نابهنجار و منفی سازمانی از این حیث اهمیت دارد که به صورت مستقیم با عملکرد و بهره‌وری فرد و سازمان ارتباط دارد (یزدان خواه و همکاران[1]، ۲۰۲۲). یکی از گیج‌کننده‌ترین سؤالاتی که مدیران در پست‌های رهبری با آن مواجه هستند، این است که چگونه با بدقلقی در محیط کار برخورد کنند. بدقلقی در سازمان و نگرش ضعیف یک کارمند می‌تواند به‌سرعت گسترش یابد و بر بهره‌وری آن‌ها و سایر اعضای تیم شما تأثیر منفی بگذارد. این می‌تواند منجر به عواقب جدی برای کل سازمان شود و محیطی سمی ایجاد کند. بنابراین مقابله با کارمندان بدقلق یک چالش بزرگ است، اما باید فوراً این کنترل را انجام دهند تا آسیب را به حداقل برسانند (کمی[2]، ۲۰۲۳). تا زمانی که دلایل مشکلات رفتاری کارکنان بدقلق درک نشود، یافتن راه‌حل‌های مؤثر برای مواجهه با آن‌ها بسیار دشوار خواهد بود. این مشکلات ممکن است مستقیماً به شغل، همکاران و محیط کاری آنان مربوط باشد، یا یک مسئله شخصی باشد که کاملاً بی‌ارتباط به محیط کار است. اغلب رفتار بدقلق یک کارمند به دلیل ناامیدی از تجربه کاری آن‌ها می‌باشد. (جنینگز و همکاران[3]، ۲۰۲۳).

یک کارمند بدقلق اغلب به‌عنوان فردی در نظر گرفته می‌شود که در محل کار خود بی‌ادبی می‌کند به عبارتی ناسزا می‌گویند، دیگران را مورد قضاوت منفی قرار می‌دهند. در نتیجه رفتار کارکنان بدقلق نه‌تنها برای اطرافیان ناخوشایند است، می‌توان بیان کرد که کارمندان بدقلق در سازمان یکسری نیروی‌های کاری پریشان هستند که با رفتارهای خود بر فرهنگ و محیط سازمان اثرات منفی و ناسازگاری می‌گذارند و با ترویج رفتارهای انحرافی در محل کار سلامت سازمانی را با خطراتی مواجه می‌نمایند، هنجارشکنی می‌کنند و آسیب جدی به سازمان وارد می‌سازند (گانگ و همکاران، ۲۰۲۰). این‌گونه رفتارها با جهانی‌شدن و استخدام کارکنان از کشورها و فرهنگ‌های متنوع در سراسر دنیا، بیشتر بروز پیدا کرده است (بلازی و آوولیوسی، ۲۰۲۰). عوامل اقتصادی، ساختارهای نامناسب سازمان‌ها و تنوع فرهنگی و اشکال در جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها، خود عامل بروز انواع تنش‌های روانی، جسمی و خانوادگی می‌گردد (یزدان خواه و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین این تنش‌ها با ورود افراد به سازمان آغاز می‌شود و در نتیجه، موجب ظهور رفتارهای بدقلقی در میان کارکنان می‌گردد (بلازی و آوولیوسی، ۲۰۲۰)

از طرف دیگر، براساس مطالعات بیجالوان و همکاران[4] در سال (۲۰۲۴) نشان داده شد فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد و بدقلقی سازمانی تأثیر دارد. بنابراین، توجه به حوزه فرهنگ‌سازمانی نیز حائز اهمیت است. همان‌طور که پژوهشگران مطالعات فرهنگ‌سازمانی به تغییر فرهنگ و تکامل یافتن فرهنگ جامعه و سازمان‌ها اعتقاد دارند (برهمن و رابلت[5]، ۲۰۲۲) و در بحث تکامل فرهنگ رویکردهای متفاوتی بیان شده است که رویکرد ممتیکی یکی از آن‌ها می‌باشد. اندیشمندان این حوزه که طرفدار این رویکرد بودند، به تشبیه بسیار قوی تکامل در سطح زیستی و فرهنگی معتقد بودند و واژه مم (میم) را معادل ژن به این حوزه وارد نمودند (دهناد و دانشور[6]، ۲۰۲۲). هدف علم ممتیک درک تکامل صفات فرهنگی منتقل شده از طریق یادگیری اجتماعی و ممتیک به معنای مطالعه مم‌ها می‌باشد. یکی از مم‌ها داستان شنل قرمزی است که از طریق ارتباط شفاهی مرزهای جغرافیایی و زمانی را درنوردیده و با تغییرات جزئی در اشکال مختلف مانند فیلم، داستان‌های قبل از خواب، تصاویر، مجموعه‌های صوتی و تصویری و نمایشنامه اقتباس شده است و در آگاهی جمعی در طول زمان مم‌ها به‌عنوان یک عنصر شناختی بر رفتار برای تکرار فرهنگی تأثیر می‌گذارند. آن‌ها ابزاری هستند که از طریق آن‌ها زبان‌ها، آیین‌ها و آداب و رسوم رشد کرده و برای مدت طولانی در کنار انسان‌ها باقی مانده‌اند به عبارت دیگر همچنین مم‌ها انتقال فرهنگ را در یک سازمان تسهیل می‌کنند. این شامل سبک‌های رهبری، شیوه‌های ارتباطی، آیین‌ها و هنجارها می‌شود. همچنین جوک‌ها، افسانه‌های شهری، فولکلور و لالایی‌های بومی ناشی از انتشار مم‌ها هستند و آن‌ها دلیل پشت هنجارهای رفتاری می‌باشند. مم‌ها مقابله جمعی را امکان‌پذیر می‌کنند، جنبش‌های اجتماعی را آغاز می‌کنند و به‌عنوان کمکی برای تحول فرهنگی عمل می‌کنند. مم‌ها به کاهش استرس و گرد هم آوردن جامعه در مواقع سخت کمک می‌کنند. مردم می‌توانند احساسات خود، به‌ویژه ترس و شک را نشان دهند. آن‌ها فضای امنی برای اشتراک‌گذاری هستند. ادبیات مرتبط با مم‌ها شامل مفاهیم گوناگونی هستند، از کلمات، پازل‌ها و آهنگ‌ها گرفته تا اخلاق اجتماعی. مم‌ها را همچنین به‌عنوان ساختاری نقل شدند که حاوی اطلاعاتی است که می‌تواند مانند شعارها تکرار شوند. همچنین برخی مم‌ها در زمره مم‌های بصری

1. Yazdankhah et al
2. Kearney
3. Jennings
4. Bijalwan
5. Brahm & Poblete
6. Dehnad

شامل متن، تصاویر، گرافیک‌ها یا ویدیوهایی است که توسط افراد همفکر مصرف، تکرار، اصلاح و به اشتراک گذاشته می‌شود و از آن‌ها به‌عنوان «واحد انتقال» یاد می‌شود. آن‌ها به روشی محبوب برای بیان نظرات، احساسات و ایده‌ها تبدیل شده‌اند که اغلب از طنز یا شوخی استفاده می‌کنند. طنز به انتشار پیام آن‌ها کمک می‌کند بدون اینکه به‌طور بالقوه به احساسات خواننده آسیب برساند. مم‌ها به‌قدری در جامعه گسترده شده‌اند که یک زمینه مطالعاتی متمایز به نام ممتیک ایجاد گردیده است. اگرچه مم‌ها می‌توانند مخاطبان را درگیر کنند، حضور برند در بازاریابی را تقویت کنند و ارتباطات جمعی را تسهیل کنند، شرکت‌ها و بازاریابان را برای دسترسی گسترده‌تر توانمند می‌سازند اما تا حد زیادی توسط بسیاری از شرکت‌ها استفاده نشده باقی می‌مانند و نیاز به پذیرش گسترده‌تر و اجرای مؤثر را نشان می‌دهند. تحقیقاتی مستلزم درک جامعی از ماهیت مم‌ها و حوزه‌های متنوعی است که می‌توان آن‌ها را به‌طور مؤثر به کار گرفت (رثی و جین، ۲۰۲۴).

امروزه در تکامل ممتیک، با تعریف کلمه مم به‌عنوان یک ایده، رفتار، سبک یا استفاده‌ای که از فردی به فرد دیگر در یک فرهنگ گسترش می‌یابد، برای بیان مم‌های اینترنتی نیز که تصاویری هستند توسط کاربر ایجاد می‌شوند و اغلب با متن نوشته شده روی آن همپوشانی و ماهیت طنز دارند، اما می‌توانند اشکال دیگری مانند ویدیوها، هشتگ های توییتر و غیره نیز داشته باشند نیز بیان می‌شوند و بیان کننده پیام یا هنجار یا ایده‌ای که با برانگیختن حس افراد قابلیت جلب توجه پیدا کنند و منتشرگردند (کلایکی، ۲۰۲۲).

در تحقیقات ممتیک در مدیریت و سازمان‌ها می‌توان گفت مم‌های زبانی، مانند شعارها، استعاره‌ها و داستان‌ها را می‌توان به‌عنوان هماهنگ‌کننده در سازمان‌ها دانست. با استفاده از کاربرد داستان‌سرایی از اسطوره‌ها و قهرمانان با اجازه دادن به اینکه افراد برای تشخیص نشانه‌ها در موقعیت‌های مشابه آینده براساس تجربیات روایی قبلی، عملکرد خود را افزایش دهند. روایت‌ها و داستان‌ها همچنین به مدیریت واکنش‌های عاطفی در طول بحران کمک می‌کنند. آتش‌نشان‌ها از داستان‌سرایی سود می‌برند زیرا آن‌ها را برای سناریوهای زندگی واقعی و حوادث بعدی آماده می‌کند و هماهنگی را بین خودشان از طریق درک مشترک رویدادهای گذشته به صورت یادگیری اجتماعی و همدلی ارتقا می‌دهند. داستان‌های به یادماندنی آسان‌تر پخش می‌شوند، داستان‌هایی که به‌طور مؤثر نشانه‌های موقعیتی را با پاسخ‌های مناسب مرتبط می‌کنند، به دلیل ماهیت درگیرکننده‌شان بیشتر به خاطر سپرده می‌شوند و به اشتراک گذاشته می‌شوند. به‌ویژه آن‌هایی که دارای عناصر غافلگیرکننده یا اقدامات قهرمانانه هستند (ونگ و همکاران[1]، ۲۰۲۴). پژوهش نشان داده افراد به‌احتمال زیاد مم‌هایی را که شخصاً با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کنند یا مرتبط با تجربیات خود در محل کار می‌دانند، به اشتراک می‌گذارند. این حس تجربه مشترک می‌تواند هویت جمعی را تقویت کند، اما در صورتی که دیدگاه‌های خاصی بر شیوه‌های به اشتراک‌گذاری مم مسلط باشد، پتانسیل طرد شدن را نیز دارد (کلایکی، ۲۰۲۲). مطالعات سازمانی و تجاری از نظریه تکاملی در سطوح مختلف تحلیل استفاده کرده‌اند، اما تعداد کمی از مم‌های سازمانی برای دریافت پیچیدگی فرهنگ‌سازمانی استفاده نموده‌اند (اسچلایل و همکاران[2]، ۲۰۲۱)

از منظر دیگر، برای مدیریت بدقلقی به حوزه رهبری اشاره می‌گردد. به عبارت دیگر، سلامت سازمانی (کاهش آسیب‌های سازمانی) در بستر ایجاد سیستم یکپارچه به‌منظور دست‌یابی به اهداف سازمان، با ایجاد هماهنگی بین سازمان، کارکنان و رهبران می‌تواند به تغییرات محیط، رفتار دوستانه، اتحاد و بهره‌وری منجر گردد و رهبران در مدیریت این رفتارها در محل کار، باید با پرداختن به اقدامات خاص به‌جای قضاوت، ایجاد یک محیط حمایتی برای بهبود تأکید نمایند (مرادی[3]، ۲۰۲۳).

امروزه سازمان‌ها بیش از گذشته به یک رهبر مؤثر نیاز دارند. در واقع تغییرات سریع امروزی به وجود یک رهبر رؤیایی اشاره دارد. از سوی دیگر، چنین رهبران رؤیایی باید کارمندان با خلاقیت را برای طرح‌ریزی از زمان حال به چشم‌انداز آینده استخدام کنند. زیرا یکی از حوزه‌های مهم مدیریت منابع انسانی، خلاقیت است که یکی از بحث‌های مهم عملکرد سازمانی است. در عین حال، مدیران باید مهارت‌های رهبری مختلفی داشته باشند و باید به‌طور مؤثر از منابع انسانی سازمان استفاده کنند. در شرایط امروزی نیاز به یک رهبر رؤیایی وجود دارد که بتواند آینده را برای مدیریت خوب منابع انسانی ازجمله سرمایه روان‌شناختی مثبت و خلاقیت روشن کند. سه کارکرد مهم شرکت‌های امروزه برنامه‌ریزی خوب برای زمان حال آینده نزدیک و دور، انجام کار با شرکت و کارکنان دارای ویژگی‌های پیشرفته و سرمایه روانی مثبت و جذب و نگه‌داشتن این کارکنان در شرکت است. همچنین رهبران رؤیایی الهام می‌گیرند و بر منافع سازمانی تمرکز می‌کنند، نه منافع شخصی و این رهبران مردم را تشویق می‌کنند تا با یکدیگر همکاری کنند تا مکتب خود را برای آینده

1. Wang
2. Schlaile et al
3. Moradi

آماده کنند (اوزدیلک و شاهین[1]، ۲۰۲۱). رهبری رؤیایی برای سازمان حیاتی است. بنابراین رهبری رؤیایی به‌عنوان کیفیت فراتر از نهاد شناخته شده است. ازاین‌رو، رهبری رؤیایی فرصتی را برای رشد ظرفیت سازمان برای برآوردن نیازهای اجزای تشکیل‌دهنده آن فراهم می‌کند. رهبری رؤیایی همچنین انگیزه ارتقای روحیه فردی و تیمی را با انتقال به کارگران تشویق می‌کند تا آن‌ها بتوانند به چشم‌انداز خود دست یابند. رهبری رؤیایی انسجام، اعتماد، انگیزه، تعهد و عملکرد بهبودیافته را در سازمان‌های جدید ایجاد می‌کند. بنابراین، رهبری رؤیایی به‌عنوان نوعی رهبری تحول‌آفرین در نظر گرفته می‌شود زیرا می‌تواند به‌سرعت به وظیفه خود برای برآورده کردن استانداردهای سازمان یا شرکت دست یابد (ویدودو و علی یوسف[2]، ۲۰۲۱). رهبری رؤیایی توانایی رهبر برای شکل‌دهی و انتقال چشم‌انداز سازمان با ارائه جهت‌ها و تعیین اولویت‌ها برای پیشبرد سازمان و دست‌یابی به سطوح جدیدی از موفقیت است. رهبری رؤیایی توانایی یک رهبر را برای به اشتراک گذاشتن بینش برای پیوند دادن تمایل سازمانی به هدف آینده از طریق توانمندسازی زیردستان برای مشارکت در چشم‌انداز نشان می‌دهد که منجر به تحولات سازمانی می‌شود یک سازمان تنها با راهنمایی رهبران خود می‌تواند از یک درگیری و دوره پس از درگیری با کمترین آسیب جان سالم به در ببرد. برای آن، به‌جای یک مدیر، یک رهبر موردنیاز است. در تعریف رهبری بیان شده است که این مفهوم بسیار متفاوت از یک مدیر است. در حالی که مدیریت برای افرادی که الزامات مدیریت را آموخته‌اند، وظیفه است، به عبارت دیگر، برای این کار آموزش دیده‌اند رهبری فعالیت افرادی است که به نظر می‌رسد دارای مهارت‌هایی هستند که به‌طور طبیعی مشکلات را حل می‌کنند. قادر به اتخاذ تصمیمات بنیادین بدون هیچ تردیدی هستند. براساس تصور دیگری، پرس‌وجو به‌منظور دست‌یابی به یک نتیجه انجام می‌شود. عامل زمان که می‌تواند به‌عنوان گذشته حال و آینده تقسیم شود (آتیراوونگ و همکاران[3]، ۲۰۲۱). سبک رهبری مطلوب یک نیاز مطلق برای سازمان‌های است که می‌خواهند طی چندین دهه آینده رشد کنند. رهبری که بدون چشم‌انداز است، هیچ کاری را انجام نمی‌دهد و او در یک دایره سرگردان دور خود می‌چرخد (مارلیا و همکاران[4]، ۲۰۲۰).

امروزه شوخ‌طبعی نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند و توجه افراد را بیشتر به خود جلب می‌کند. بنابراین، تحقیق در مورد رهبر شوخ‌طبعانه به یک موضوع داغ تبدیل شده است (ژیو[5]، ۲۰۲۰). رهبران از شوخ‌طبعی استفاده می‌کنند و این شوخ‌طبعی تأثیرات واقعی دارد و موضوع مورد توجه محققان بوده است (کوپر و هیلر[6]، ۲۰۲۳).

به‌طور کلی شوخ‌طبعی رهبر به‌عنوان یک پدیده مثبت در سازمان درک شده است. با این حال، تحقیقات نشان داده است که یک رهبر باید شوخ‌طبعی را با دقت و تنها پس از در نظر گرفتن زمینه‌های مربوطه، مانند تفاوت‌های فرهنگی اتخاذ کند (یانگ و یه[7]، ۲۰۲۳). در نهایت می‌توان گفت رهبران باید محیطی را ایجاد کنند که همکاران بتوانند آشکارا و صادقانه در مورد آنچه آن‌ها را آزار می‌دهد، صحبت کنند. رهبران باید بدون قضاوت یا تعصب، فعالانه به طرف مقابل گوش کنند. کارکنان بدقلق ممکن است فقط به کسی نیاز داشته باشند که صبورانه به آن‌ها گوش دهد و آن‌ها را درک کند و این ممکن است برای تغییر رفتار و نگرش کافی باشد (جنینگز و همکاران، ۲۰۲۳).

انجام پژوهش در شهرداری به این علت حائز اهمیت است که شهرداری‌ها همانند دیگر سازمان‌ها تحت تأثیر محیط پویا هستند، این نهادها در یک سیستم پیچیده از حکومت محلی عمل می‌کنند و به موضوعات مختلفی ازجمله برنامه‌ریزی شهری، پیشرفت زیرساخت‌ها و رفاه عمومی می‌پردازند. به‌طور مشابه، ادبیات مختلف مطالعات مربوط به بدقلقی در محیط کار را در بافت شهرداری‌ها نشان می‌دهد، جایی که خدمات عمومی و رفاه جامعه در اولویت هستند، درک و رسیدگی به بی‌ادبی در محل کار بسیار مهم است (بیجالوان و همکاران، ۲۰۲۴). از آنجایی که یک هیئت حاکمه برای نظارت بر شهرداری انتخاب می‌شود، درک اینکه چگونه کارمندان در سازمان ممکن است تحت تأثیر اعمال و رفتارشان قرار بگیرند نیز حائز اهمیت است (کمی، ۲۰۲۳). از طرفی با توجه به محبوبیت اخیر علم ممتیک و کمبود تحقیقات تجربی در این حوزه، تحقیقات کمی به‌طور خاص پیامدهای مم‌های سازمانی را در رابطه با رفاه کارکنان و نتایج رفتاری بررسی کرده‌اند. این نظارت به‌ویژه با توجه به اینکه این مباحث برای رهبری مؤثر بسیار مهم است.

علاوه‌بر این، تحقیقات موجود اغلب از تعامل بین تفاوت‌های فردی در میان کارکنان – مانند زمینه‌های فرهنگی و ارزش‌های شخصی – و پذیرش آن‌ها نسبت به اشکال مختلف سبک

1. Ozdilek & Sahin
2. Widodo & Ali Yusuf
3. Atthirawong et al
4. Marlia et al
5. Xu
6. Cooper & Hiller
7. Yang & Yeh

رهبری اعمال شده در زمینه‌های متأثر، نادیده گرفته می‌شوند. این شکاف نشان‌دهنده فرصتی برای بررسی بیشتر نه‌تنها در مورد *آنچه* ممها در سازمان‌ها منتشر می‌شوند، بلکه *چگونه* می‌توانند به‌طور مؤثر توسط رهبران برای کاهش ناآرامی و خشونت در بین کارکنان به کار گرفته شوند.

به‌طور خلاصه، در حالی که پیشرفت‌های قابل‌توجهی در جهت درک فرهنگ‌سازمانی از طریق چارچوب‌های تکاملی و شیوه‌های رهبری مؤثر در تقویت روحیه نیروی کار انجام شده است، ادغام این دیدگاه‌ها از طریق یک لنز ممتیک نشان‌دهنده رویکردی نوآورانه است که هنوز به‌طور کامل در گفتمان دانشگاهی تحقق نیافته است. پرداختن به این شکاف می‌تواند بینش‌های عملی را برای رهبرانی به همراه داشته باشد که قصد دارند محیط‌های کاری انعطاف‌پذیر را در میان چالش‌های رو به رشد تنوع ایجاد کنند. گرچه مطالعات قبلی نشان داده‌اند که ممتیک می‌تواند بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی تأثیر داشته باشد، اما ارتباط آن با بدقلقی سازمانی با در نظر گرفتن سبک‌های رهبری مختلف کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. این خلأ تحقیقاتی نشان می‌دهد که نیاز به بررسی دقیق‌تر چگونگی تأثیر ممتیک بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری وجود دارد. همچنین بررسی نقش رهبری که می‌توانند در این رابطه مثمرثمر باشد و همچنین مطالعه تأثیر ممتیک بر رفتارهای مخرب کارکنان در طول زمان می‌تواند به درک بهتری از این موضوع منجر شود. با توجه به توضیحات فوق این مقاله قصد دارد به واکاوی اثر ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری بپردازد.

مبانی نظری

ممتیک در سازمان[1]

در بحث ممتیک که مطالعه ممها می‌باشد، داوکینز به دنبال رفع سؤال کاهش تولید نسل در افراد بود که به چه صورت بین رقابت ژن‌ها برای فرزندآوری، در عین حال در حال کاهش و نابودی است، به نتیجه‌ای رسید که ممها به‌عنوان ایده‌هایی که واحد اطلاعات فرهنگ هستند، با عبارت نوشته شده روی بستنی فرزند کمتر، زندگی بهتر و ... به صورت ناخودآگاه تأثیر گذاشته‌اند. بلک مور نیز ذهن انسان را حاصل از مم و دنیل دنت نیز خودآگاهی انسان را ناشی از مم دانست، به عبارت دیگر تغییرات مم همان تغییرات فرهنگ است که با تغییرات مغز همراه است. هرچه تقلید بیشتر باشد آن ایده با سازگاری و تناسب با محیط بقا می‌یابد.

به‌عنوان مثال اولین بار در یک سریال در ماه رمضان با خوردن زولبیا مردم هوس خرید آن را کردند و این منجر به تولید زولبیا در ماه رمضان توسط قنادی‌ها در امروز هم شده است و این بازنمای فرهنگی مم است و توانایی تقلید و انتشار آن است (صمدی و مرادیان[2]، ۲۰۲۰).

ممها شامل مفاهیم مختلفی هستند، از کلمات، پازل‌ها و آهنگ‌ها گرفته تا اخلاق اجتماعی. ریچارد داوکینز برای اولین بار مفهوم «مم» را در کتاب «ژن خودخواه» در سال ۱۹۷۶ به‌موازات ژن‌ها و تمایل آن‌ها به تقلید، تکثیر و افزایش میزان بقا (رثی و جین، ۲۰۲۴) و به‌عنوان «واحد انتقال فرهنگی» تعریف کرد (کلایکی، ۲۰۲۲). داوکینز پیشنهاد کرد که ممها ویژگی‌های مشابه ژن‌ها را دارند و یک تکرارکننده هستند و موجب انتقال رفتار می‌شوند. ممها با جهش از مغزی به مغز دیگر از طریق فرآیند انتخاب طبیعی با جلب توجه از بین ممهایی که استخر مم به وجود می‌آید، هر مم که بتواند در طولانی‌مدت تکرار شود یا به اشتراک گذاشته شود و متنوع باشد و به صورت طبیعی تقلید گردد، بقا می‌یابند. برخی از نمونه‌های مم از نگاه داوکینز عبارت‌اند از آهنگ‌ها، ایده‌ها، عبارات جذاب، مد لباس‌ها و روش‌های ساخت گلدان یا طاق‌سازی در معماری و حتی مانند اعمال مذهبی مانند خواندن نماز قبل از غذا. داوکینز مفهوم «تکثیرشونده» در زیست و عملکرد ژن را بیان کرد که ۱) ابتدا ژن‌ها را خودمحور و خودخواه دانست و ۲) سپس به امکان تعمیم مصداقی مفهوم «تکثیرشونده» پرداخت و به اتم‌هایی مشابه در امور فراطبیعی انسان آن را دانست که شامل و حامل فرهنگ، ارزش‌ها، روابط اجتماعی و اموری از این موارد می‌شود (ونگ و همکاران، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، ایده داوکینز نشان می‌دهد که ممها مانند نسخه‌های فرهنگی ژن‌ها هستند که ایده‌ها را در جامعه تکرار و گسترش می‌دهند. این مفهوم را می‌توان در داستان‌ها و تجربیات رهبران در طول تاریخ مشاهده کرد و نشان می‌دهد که چگونه صفات و رفتارهای خاصی در طول زمان منتقل شده و بین کارکنان به ارث و اشتراک گذاشته می‌شود (مختار و همکاران[3]، ۲۰۲۴).

در مطالعات مدیریت و سازمان‌ها پتانسیل مشارکت‌های تأثیرگذار ممتیک از طریق کاربردهای کیفیت‌های مولد ممها پرداخته شده است. مثال‌ها عبارت‌اند اثرات ممتیک سازمانی در گزارش ممتیکی برای چگونگی تکامل مهندسی مجدد فرایند کسب‌وکار، در ایده‌های بلندمدت سازمان و همچنین در مدیریت

1. Memetic

2. Moradian & Samadi

3. Mukhtar et al

که پدیده‌ای عمومی را مطرح می‌کنند، به‌عنوان مثال، عقلانیت مدیریت محدود یا روال‌های سازمانی مداوم، کیفیت جهانی بودن (عمومی)، که در مفهوم مم گنجانده شده است، همچنین امکان تبیین ممتیک در پدیده‌های فرهنگی گسترده نیز فراهم شده است، به‌عنوان مثال، تکامل شکاف‌های مذهبی شیوه‌های رأی‌گیری و گسترش ویروس مانند پیام‌ها از طریق رسانه‌های الکترونیک (گیل و پرایس[1]، ۲۰۲۲). ایده‌ها و در کل مم‌ها قابلیت انتقال بین سازمان‌ها را دارند. به‌عنوان مثال مدل کار ترکیبی (مدل کار از راه دور) یک الگوی سازمانی قوی در طول همه‌گیری کرونا[2] پدیدار شد و انعطاف‌پذیری را در محل کار کارکنان (دفتر در مقابل راه دور) ارتقا داد. سازمان‌ها آیین‌های منحصربه‌فردی را برای کار از راه دور (مانند کار در اداره در مقابل دورکاری) پذیرفته‌اند که به حفظ ارتباط بین کارکنان کمک می‌کند. این ایده بین‌المللی از سازمانی به سازمان دیگر منتشر و منتقل شد و با جلب توجه و تکرار بیش از حد و با به اشتراک گذاشتن تجربه زیسته مدیران و کارکنان سازمان‌ها با احساس مثبت بقا یافت (مختار و همکاران، ۲۰۲۴).

در تحقیقات دیگر، ممتیک در حوزه مدیریت نیز به این موارد اشاره می‌کند که مم‌ها ابزارهای نوآورانه‌ای هستند که کسب‌وکارها می‌توانند برای تقلید و ترویج بهترین شیوه‌ها در سطوح مختلف سازمان خود، اتخاذ نمایند. به‌عنوان مثال، یک شرکت ممکن است یک مم طنزآمیز ایجاد کند که نمونه‌ای از کار گروهی یا کارآمدی آن است و کارکنان را تشویق می‌کند تا این رفتارهای مثبت را در کار روزانه خود به همراه داشته باشند. علی‌رغم اینکه مم‌ها پتانسیل تأثیر مثبت بر رفتار و عملکرد را دارند – تقریباً مانند مداخلات «نجات‌بخش زندگی» هستند –، باید با احتیاط از آن‌ها برای جلوگیری از هرگونه تأثیر منفی بر تصویر، محصولات، فروش و سود سازمان استفاده کرد. مطالعه مم‌ها همچنین بینش‌هایی را در مورد مدیریت تغییرات سازمانی ارائه می‌دهد. به‌عنوان مثال، در طول یک مرحله انتقال مم (مانند اجرای نرم‌افزارها یا رویه‌های جدید)، شرکت‌ها می‌توانند از مم‌های مرتبط برای برقراری ارتباط با تغییرات به شیوه‌ای آرام که با کارمندان طنین‌انداز شود (به عبارت دیگر تناسب با فرهنگ کارکنان داشته باشد)، استفاده کنند و آن‌ها را نسبت به تنظیماتی که انجام می‌شود پذیراتر کند. بنابراین، در حالی که استفاده از ممتیک می‌تواند به نتایج مفیدی در شیوه‌های مدیریت منجر شود، برای سازمان‌ها بسیار مهم است که آن‌ها را عاقلانه مدیریت کنند (رثی و جین، ۲۰۲۴).

تحقیقات کلاسیک ممتیک نیز نشان داد ه است با پرورش هویت غالب در میان افراد می‌تواند به حل تعارض کمک نماید. افراد ممکن است بسته به اینکه کدام جنبه از هویت آن‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد، واکنش متفاوتی نشان می‌دهند که بر رفتار آن‌ها در موقعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها از بیانیه‌ها و چشم‌اندازها استفاده می‌کنند تا تلاش‌های تیمی را حول ویژگی‌های کلیدی همسو کنند و نحوه درک کارکنان از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود را شکل دهند و اهداف سازمانی رهبران بین کارکنان به اشتراک گذاشته شود. برای نقش روایت فرهنگی مم‌ها می‌توان به تحقیق شاین[3] (۱۹۹۰) اشاره کرد که نشان می‌دهد سازمان‌ها فرهنگ‌های متمایزی را براساس محیط‌ها و تاریخچه‌های منحصربه‌فرد خود توسعه می‌دهند و بر رفتار کارکنان در طول تعارض تأثیر می‌گذارند. به‌عنوان مثال، داستان‌هایی از آی. بی. ام[4] در مورد یک محافظ زن که با مافوق خود روبرو می‌شود، واکنش‌های فرهنگی متفاوتی را در مقایسه با موقعیت‌های مشابه نشان می‌دهد که مم‌ها نقش هماهنگ‌کنندگی دارند. به عبارت دیگر، مم‌ها – ایده‌ها یا داستان‌های مشترک – به افراد کمک می‌کند تا با به یادماندنی بودن (اصول شناختی) و جذاب بودن (اصول احساسی) اقدامات مناسب را هنگام هماهنگی با دیگران انتخاب کنند. به‌عنوان مثال، کارکنان اتاق اورژانس به دلیل سادگی و کارایی آن در شرایط بحرانی، از پروتکل ویژه نجات[5] برای مراقبت از بیمار پیروی می‌کنند.

همچنین دیدگاه سازمانی ممتیک نشان می‌دهد که معنای فرهنگی ثابت نیست، بلکه از طریق فرآیندهای تکراری تکامل می‌یابد که در آن افراد، به‌طور انتخابی اطلاعات را پردازش می‌کنند. به‌عنوان مثال، درزمینهٔ فروش می‌توان بیان کرد در موقعیت فروش خودرو، افراد الگوها را در طول زمان مشاهده می‌کنند – برای مثال، ممکن است متوجه شوند که یک فروشنده خودرو معمولاً با خریداران بالقوه برای بستن معاملات درگیر می‌شود. این مشاهدات مکرر به آن‌ها کمک می‌کند تا درک کنند که هر نقش (مانند «فروشنده خودرو») چگونه ایفا می‌شود و این نقش‌ها چگونه رفتار می‌کنند. به‌نوعی آموزش‌های استاد – شاگردی در این زمینه می‌گنجد.

بنابراین مم‌ها به‌عنوان ایده‌ها یا اشیاء دلخواه مرتبط با مفاهیم خاص – در این مورد، فرایند فروش – ظاهر می‌شوند و از

1. Gill & Price
2. COVID-19
3. Shein
4. IBM
5. ABCs

طریق تکرار رفتارها یا پیام‌های خاص (مانند فنون فروش مؤثر)، افراد شروع به درونی کردن این مفاهیم می‌کنند. به‌عنوان مثال، اگر یک استراتژی فروش خاص به‌طور مکرر در تبلیغات یا مطالب آموزشی به‌عنوان موفق برای فروشندگان خودرو برجسته شود، تبدیل به یک مم مرتبط با شیوه‌های فروش موفق می‌شود. به عبارت دیگر، افراد تمایل دارند این پیام‌های تکراری را به خاطر بسپارند و به آن‌ها اهمیت بدهند، زمانی که با تجربیات شخصی خود – به‌ویژه آن‌هایی که مربوط به خریدهای مشابه هستند – هماهنگ می‌شوند و از این طریق، اگر با این ایده تناسب فرهنگی نیز داشته باشد، می‌پذیرند و تکرار می‌کند (اسمیث و همسلی[1]، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

مطالعه ونگ و همکاران (۲۰۲۴)، با عنوان «مطالعه‌ای اکتشافی در مورد انتقال مم‌های زبانی: مورد مم‌های زبان چینی» به بررسی نحوه ایجاد و اشتراک‌گذاری این مم‌ها – به‌ویژه درزمینهٔ زبان چینی – در پلتفرم‌های دیجیتال می‌پردازد. عوامل مؤثر بر محبوبیت آن‌ها، ازجمله ارتباط فرهنگی و ویژگی‌های زبانی را بررسی، و نقش آن‌ها را در ارتباطات و تبادل فرهنگی بین کاربران تجزیه و تحلیل می‌کند. این مطالعه اهمیت این مم‌ها را در شکل‌دهی شیوه‌های زبانی معاصر و هویت در میان چینی‌زبانان برجسته می‌کند. در نهایت، بر ماهیت پویای زبان که تحت تأثیر فرهنگ، مم (واحد اطلاعات فرهنگی) را در یک جامعه دیجیتالی فزاینده است، تأکید می‌کند.

در نتایج پژوهش کولار و همکاران[2] (۲۰۲۴)، با عنوان «ایر بی ان بی[3] مانند...»: بررسی تأثیر ممتیک دوپلگانگرها بر ویروسی بودن مم و تصویر برند در صنعت توریست، به بررسی این موضوع پرداخته شد که چگونه تغییرات مم «ایر بی ان بی مانند...» بر محبوبیت و درک آن تأثیر می‌گذارد. نقش این دوپلگانگرها را در شکل دادن به تعامل با مخاطب در حالی که بر تصویر برند ایر بی ان بی‌تأثیر می‌گذارد، تجزیه و تحلیل می‌کند. این مطالعه نشان داد که مم‌ها می‌توانند استراتژی‌های بازاریابی ویروسی را تقویت کنند و در روایت‌های برند در زمینهٔ رسانه‌های اجتماعی نقش داشته باشند. در نهایت، بر پیچیدگی فرهنگ مم به‌عنوان ابزاری برای ارتباط و برندسازی در مناظر دیجیتالی معاصر تأکید می‌کند.

مطالعه آرونسان و جافال[4] (۲۰۲۲)، براساس تجزیه و تحلیل محتوای الگوهای پست شده در یکی از محبوب‌ترین گروه‌های فیسبوک با تمرکز بر بزرگسالان نشان داد که سه موضوع طنز همه‌گیر، شوخ‌طبعی پیرامون هویت نسلی و طنز تضاد نسلی اهمیت بیشتری دارد.

نتایج پژوهش گیل و پرایس[5] (۲۰۲۲)، نشان داد که چگونه می‌توان کاربرد مم‌ها را، چه به‌عنوان یک موجودیت واقعی یا یک استعاره از ژن ارائه نمود. در این پژوهش ایده‌هایی برای چگونگی انجام تحقیقات به محققان کمک و از ارزیابی وضعیت هستی شناختی ممتیک پشتیبانی می‌کند.

کلایکی (۲۰۲۲)، در پژوهشی در خصوص مم‌های اینترنتی: (مطالعه آزمایشی و بررسی ادبیات به تأثیر درک مم‌های اینترنتی بر خودکشی، تبعیض نژادی و سایر رفتارهای منفی با درک پیام‌های طنز و ... پرداختند. نتایج این مطالعه آزمایشی نشان داد که افراد زیادی که جنبه طنز مم‌ها را دریافت نموده، از خشونت کناره‌گیری کرده‌اند. به نقش مم‌های اینترنتی در شکل‌دهی روابط بین فردی در سازمان‌ها پرداخته است شوخ‌طبعی در مم‌ها می‌تواند تجربیات مشترکی را ایجاد کند که پیوند بین افراد را تقویت می‌کند، شکاف‌های بخش را پر می‌کند و هویت فرهنگی را تقویت می‌کند. این مقاله از یک رویکرد متعادل به شوخ‌طبعی در محیط کار از طریق آموزش و بحث‌های آزاد حمایت می‌کند و به ایجادکنندگان مم‌ها اجازه می‌دهد در عین لذت بردن از تعاملات دلپذیر، فراگیر بودن را ترویج نمایند درزمینهٔ خنده‌دار بودن، این مقاله به این موضوع می‌پردازد که چگونه شوخ‌طبعی می‌تواند به‌عنوان یک مکانیسم پیوند بین کارکنان عمل کند. مم‌هایی که به‌عنوان خنده‌دار تلقی می‌شوند، اغلب روحیه محل کار را تقویت می‌کنند و حس اجتماعی را تقویت می‌کنند. شوخ‌طبعی برحسب زمینه آن تحلیل می‌شود – آنچه ممکن است در یک فرهنگ‌سازمانی سرگرم‌کننده باشد ممکن است در فرهنگ دیگر طنین‌انداز نباشد. درزمینهٔ توهین نیز که. این مطالعه نشان می‌دهد که در حالی که برخی از کارمندان از شوخ‌طبعی قدردانی می‌کنند، برخی دیگر ممکن است احساس بیگانگی یا هدفمند شدن کنند. در خصوص مرتبط بودن نیز یک یافته مهم این است که مرتبط بودن نقش مهمی در تعامل با مم ایفا می‌کند.

مطالعه اکرم[6] و همکاران (۲۰۲۰)، نشان داد که استفاده از مم‌های اینترنتی مرتبط با افسردگی با گروه کنترل غیرافسرده متفاوت است، در حالی که تنظیم هیجان نقش مهمی را ایفا

1. Smith & Hemsley
2. Kolar et al
3. Airbnb
4. Aronson & Jaffal
5. Gill & Price
6. Akram

می‌کند. همچنین ارزش عاطفی، شوخ‌طبعی، قابلیت ارتباط، اشتراک‌پذیری با الگوهای فرهنگی ارتباط دارند. از طرف دیگر ادراک شوخ‌طبعی، قابلیت ارتباط، اشتراک‌گذاری و پتانسیل بهبود خلق و خوی مم‌های مختلف در بین افراد دارای علائم افسردگی بیشتر بود.

اسچلایل و همکاران (۲۰۲۱)، با طرح و پرداختن به این سؤال که آیا و چگونه می‌توان تنوع و وابستگی متقابل مم‌های سازمانی را درک کرد، به پرکردن شکاف بین نظریه‌پردازی و تحقیقات تجربی در مورد مم سازمانی با احصا مم‌های آزادی- کارآفرینی- مجموع افراد- رشد بیش از حد- سرگرمی- خانواده‌وار/ خانوادگی - گشودگی/ صراحت – رادیکال‌های آزاد - مسئولیت شخصی - شرایط عمومی – پذیرش/ پذیرفته شدن - فردیت/ فردی بودن – دوستانه - به هم‌پیوستگی/ ارتباط متقابل – مشتری‌مداری – شبکه – تنوع - بیرون از جعبه – سلسله‌مراتب مسطح – حرفه‌ای‌گری/ حرفه‌گرایی - عملکرد محور - فرهنگ پروژه - رهبران آلفا - قدرت نرم - چالش‌برانگیز - اعتماد - همگانی - بدون ساختار – دلگرم‌کننده/ تشویق، کمک نماید. برای مقابله با این سؤال اکتشافی، نویسندگان یک مرور ادبیات جامع در مورد ممتیک‌های سازمانی ارائه کردند و نشان دادند که چگونه می‌توان از نقشه‌برداری الگو برای برجسته کردن وابستگی‌های متقابل میان مم‌های سازمانی براساس مورد یک شرکت مشاوره آلمانی استفاده کرد. براساس مبانی نظری می‌توان گفت مم‌های اینترنتی که احساسات انسان را برمی‌انگیزند و تأثیرگذار می‌باشند، در عملکرد افراد مؤثر است. به‌عنوان مثال تصاویر روی سایت‌ها در سازمان‌ها که با شعار یا متنی در نظر گرفت (خدمت به خلق عبادت است، یا انتشار تصویر و تبلیغات برای بستن کمربند برای ایجاد رعایت فرهنگ ایمنی)، بنابراین در این پژوهش با در نظر گرفتن این نکته مم‌های سازمانی مانند تصاویر برند و نماد (آرم) بیان هویت شهرداری که در بین اذهان کارمند شهرداری بودن غرورآفرین است، ایده‌ها و پیشنهادها و طرح‌های جدید مثل من شهردارم یا طرح خلق دانش در میز کار الکترونیک که ثبت تجربه زیسته کارکنان از حل مسئله و راهکارها و انتقال راهکار به سایرین یا حتی اجرای این طرح با تکرار در سال‌های متمادی بین سازمان‌ها قابلیت تکرار دارد و بقا می‌یابد، ضرب‌المثل‌ها، طرح‌های خلاقانه، به‌عنوان مثال خدمت به خلق عبادت است که حاوی فرهنگ مشتری‌مداری و رضایت شهروندان، یا پوشش فرم اداری آن، ایده با لبخند زدن کارت بهتر پیش می‌رود، مم خاص‌گرایی به معنی مدیران یا واحدهای متفاوت با خودکارها بارنگ‌های متفاوت امضا می‌کنند (رنگ خودکار قرمز در واحدهای رسیدگی و ممیزی نشان از نظارت دارد و ...) حتی می‌توانند اشکال دیگری مانند ویدیوها، هشتک‌های توییتر و غیره نیز داشته باشند که بیان‌کننده پیام یا هنجار یا ایده‌ای که با برانگیختن حس افراد قابلیت جلب توجه پیدا می‌کنند و منتشر می‌گردد، انجام شد.

سبک‌های رهبری

امروزه تحقیقات در مورد نتایج سبک‌های رهبر عمدتاً بر روی رفتارهای نگرشی یا درون نقشی متمرکز شده است، در حالی که رفتارهای تغییر محور فعال نادیده گرفته شده است. پرداختن به این مسائل برای محققان و متخصصان مهم است تا درک بهتری داشته باشند که چگونه رهبران، کارکنان خود را قادر می‌سازند تا فعالانه رفتار کنند (تان و همکاران[1]، ۲۰۲۰). اخیراً تأثیر مم‌ها در نظریه‌ها و مدل‌های مدرن رهبری نیز دیده می‌شود. مم‌ها می‌توانند بر وزنی که افراد برای صفات و ویژگی‌های خاص در نمونه‌های اولیه رهبر خود قائل هستند، تأثیر بگذارند. به همین ترتیب، جهت‌گیری و تفسیر آن‌ها از تجارب رهبری به‌نوبه خود تحت تأثیر هویت‌های رهبر القا شده با ممتیک است. این پویایی‌ها انتخاب فرد از فعالیت‌های توسعه رهبر را تعیین می‌کند مفاهیم رهبری از دوران باستان بخشی از واژگان بشری بوده است. ظهور رهبری را در تاریخ بشر براساس الزامات عملکردی کنش جمعی تفسیر کرده‌اند. آن‌ها عقیده داشتند که گروه‌های اجدادی انسانی که انواع خاصی از سازمان را به نمایش می‌گذارند، در انجام وظایف روزانه موفق‌تر هستند و خاطر نشان کردند که «علوفه و شکار جمعی، اشتراک غذا، تقسیم‌کار، دفاع گروهی و فرزندپروری» باعث گردید که از رهبری به‌عنوان حائلی در برابر تهدیدهای خارجی جمعی استفاده شود. رهبری از دوران باستان مردم را مجذوب خود کرده است. این جذابیت باعث انتقال بین نسلی بی‌شمار و تکرار داستان‌ها، افسانه‌ها، اسطوره‌ها و درس‌های رهبری شده است. این انتقال‌ها حداقل در چهار مم (الگوی رفتاری) رهبر ادغام شده است: رهبر- جنگجو، رهبر- حل‌کننده مشکل، رهبر- سیاستمدار و رهبر- تعهد. هر مم همراه با خلاصه‌ای از نمونه‌های تکراری تاریخی و فرهنگی ارائه می‌شود که محتوای ممتیک را ارائه می‌دهد. برای مثال، مم رهبر- جنگجو ممکن است بر شجاعت، شرافت، صداقت و حیله گری استراتژیک به‌عنوان ویژگی‌های کلیدی رهبر برای موفقیت تأکید کند.

1. Tan

الگوی حل مسئله رهبر، ویژگی‌هایی مانند ظرفیت شناختی، تفکر واگرا و خرد را تعیین می‌کند. مم‌های رهبر–سیاست‌مدار بر مهارت‌های ارتباطی، هوش اجتماعی و تاریخ تأکید می‌کند. در نهایت رهبر– تعهد نیز بر مسئولیت‌پذیری، احساس هویت و همکاری تأکید دارد. رهبر به‌عنوان یک شخص معنوی سه نقش اصلی دارد: شفادهنده، رابط و برانگیزاننده احساسات. رهبران امروزی که به‌عنوان فرد معنوی عمل می‌کنند، می‌توانند به «شکل‌دهنده» یا به‌طور دقیق‌تر «شکل دادن به تغییر» تبدیل شوند، یعنی درگیر تغییرات سازمانی و سیستمی موردنیاز برای رضایت از مشکلات عمده‌ای مانند مسائل پایداری، تغییرات آب و هوا، و نابرابری، به‌طور فزاینده‌ای از کسب‌وکارها خواسته می‌شود تا به‌عنوان بخشی از نقش‌های اجتماعی خود با آن‌ها مقابله کنند. در نقش حس‌ساز، رهبران کسب‌وکار می‌توانند با ایجاد مم‌های جدید که با دیگران صحبت می‌کنند و در میان افراد و گروه‌های مختلف طنین‌انداز می‌شوند، تغییراتی را به سمت پایداری و مسئولیت بزرگ شکل دهند.

داستان‌هایی که به‌عنوان پایه و اساس هر رهبر عمل می‌کنند، مم‌ها و ویژگی‌های مختلف رهبران کانونی را مهم جلوه نشان می‌دهد.

رهبری شوخ‌طبعانه[1]

امروزه تأثیر شوخ‌طبعی بر روابط و رفتار بین فردی و توجه شرکت‌های مختلف به سبک‌های رهبری شوخ‌طبعانه رو به افزایش بوده است (ژنگ[2] و همکاران، ۲۰۲۲). تجربه شوخ-طبعی برای حفظ سلامت جسمی و روانی حیاتی تلقی می‌شود (اکرم و همکاران، ۲۰۲۰). بررسی اثرات رهبری شوخ‌طبعانه بر رفتار کارکنان جذاب بوده است و باعث توجه روزافزون دانشمندان و شرکت‌های مختلف به این موضوع گردیده است (ژانگ و سیو[3]، ۲۰۲۰).

مطالعه عسکرپور کبیر و همکاران[4] (۲۰۲۲)، نشان داد قدرت رابطه بین متغیرهای شوخ‌طبعی (وابستگی، خود افزایش‌دهنده، پرخاشگر، خودشکسته یا تهاجمی خفیف) و اثربخشی سلامت نشان‌دهنده رابطه قوی و مطلوب بودن است. نتایج پژوهش پوتیپیرون و فورد[5] (۲۰۲۱)، نشان می‌دهد که شوخ‌طبعی رهبر می‌تواند نتایج مثبت زیادی به همراه داشته باشد. اثرات غیرمستقیم رهبری شوخ‌طبعانه زمانی که تیم‌ها دارای سطح شوخ‌طبعی پایینی هستند، آشکارتر می‌شود. از سوی دیگر، زمانی که تیم‌ها دارای سطح بالایی از شوخ‌طبعی هستند، سبک رهبری شوخ‌طبعانه تأثیر کمتری بر آوای کارمندان دارد. محیط کاری که سازگاری و مشارکت را تشویق می‌کند، احتمال بیشتری برای ایجاد یک جو مثبت و محترمانه دارد و در نتیجه احتمال بدقلقی در محیط کار را کاهش می‌دهد. وجود ارزش‌ها و رفتارهای ثابت فرهنگ احترام متقابل را بیشتر تقویت می‌کند (بیجالوان و همکاران، ۲۰۲۴).

مطالعه سالم و همکاران[6] (۲۰۲۳)، نیز به بررسی تأثیر رهبری شوخ‌طبعانه مبتنی بر وابستگی بر نتایج کارکنان هتل پرداخته که بر پایه نظریه رویدادهای عاطفی انجام شده است. علاوه‌بر این، این مطالعه به بررسی سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان اثر میانجی و هوش هیجانی به‌عنوان اثر تعدیل گر می‌پردازد. این پژوهش به مفهوم‌سازی رهبری شوخ‌طبعانه در کشورهای در حال توسعه به‌ویژه در مصر کمک می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رهبری شوخ‌طبعی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی تا حدی نقش میانجی در ارتباط رهبری شوخ‌طبعانه و مقاومت کارکنان در برابر تغییر بود.

رهبری رؤیایی[7]

رهبری رؤیایی اهداف و مقاصد را برای اقدامات فردی و گروهی تعیین می‌کند، نه آنچه ما هستیم بلکه بیشتر همان چیزی است که می‌تواند باشیم یا انجام دهیم. چالش رهبری رؤیایی شامل این است که بتواند با همزیستی و رابطه شخصی منحصربه‌فرد بر ایده‌های رقیبان غلبه شود. رهبری رؤیایی دارای ویژگی‌هایی است که این مدل را از سایر ویژگی‌های مدل رهبری متمایز می‌کند.

اصطلاح رهبری رؤیایی بیانگر ویژگی‌های خاصی است که بر ظاهر رهبری تأثیر می‌گذارد و بنابراین هویتی را تشکیل می‌دهد که ماهیت آن را منعکس می‌کند. اگر رهبر توانایی بیان واقع‌بینانه رهبری خود را داشته باشد و بتواند سازمان را برای دست‌یابی به اهداف سازمانی بهتر از قبل مطالعه و هدایت کند یک فرد رؤیایی است (کسومایانی و همکاران[8]، ۲۰۲۰). رؤیاپردازان از طریق تعامل با پیروان خود، استراتژی‌ها را به چشم‌انداز تبدیل می‌کنند. در اینجا رهبران و پیروان یک چشم‌انداز مشترک ایجاد می‌کند (مارلیا و همکاران، ۲۰۲۰).

1. Humorous Leadership
2. Zheng
3. Zhang & Su
4. Askarpour et al
5. Potipiroon & Ford
6. Salem
7. Visionary leadership
8. Kesumayani et al

نتایج مطالعات جانکووسکی و کراتزر[1] با عنوان الگوسازی یک فرماندار: ساختارهای الگوی رهبری و ارتباطات در سال (۲۰۲۰) نشان داد مخاطبان از پیام‌ها و دستورات فرمانده با مم سازی دیوانه‌وار استقبال کردند. این مقاله تحلیلی از بازخورد مخاطبان برای مم در نظر گرفته از طریق فرهنگ مم، در بین یک گروه فیس بوکی نوجوانان است. همچنین این پژوهش، تأثیر مم‌ها بر ویژگی‌های رهبری و ارتباطات که در طول این همه‌گیری برای مخاطبان صادق است، را به تصویر کشیده است. به‌طور معمول شاخص‌های کلیدی رهبری رؤیایی عبارت‌اند از: تصویر آینده، عمل‌گرا بودن، آماده بودن تغییرات و تفکر رؤیایی. عبارت‌اند از:

الف) تصویر آینده: رهبری رؤیایی اشاره به توانایی رهبر در تعریف و بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده چشم‌انداز برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق آن به معنای ایجاد تصویری که برای آینده می‌خواهید که از طریق جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده‌ها از داخل و خارج سازمان.

ب)عمل‌گرا بودن: توانایی رهبر برای ایجاد، عمل و هدایت یک بصیرتی بلندمدت برای سازمان که نیازهای متغیر محیطی نشات گرفته است. به میزان کارایی و اثربخشی او در تعیین هدف‌های مناسب و تحقق آن‌ها.

ج) آماده بودن تغییرات: این عمل به‌وسیله بیان شفاف بصیرت یا نگرش بلندمدت، سبک مدیریت مربی‌گری، تغییر مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و برنامه‌ریزی و اجرای تغییر سازمانی همراه است.

د) تفکر رؤیایی: به عبارتی دیگر رهبری رؤیایی افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد رغبت و انرژی‌زایی می‌کند و به آن‌ها الهام می‌بخشد (جانکووسکی و کراتزر، ۲۰۲۰) و این رهبری دارای سه ویژگی متمایزاست: ۱) اشتراک دیدگاه گامی برای توسعه رهبری رؤیایی است که سازمان برای سال‌های آینده می‌خواهد. با به اشتراک گذاشتن مفاهیم به زیردستان برای ارزیابی نتایج و همچنین ایجاد بینش مؤثر که برای تغییرات برای پیشرفت تمرکز می‌کند. ۲) رویه‌های تخیل از رهبر دارای بینش می‌خواهد که بینش خود را با زیردستان به اشتراک بگذارد و با آن‌ها ارتباط برقرار کند و رهبر باید بتواند علت و معلول را تغییر دیدگاه خود را توضیح دهد و به زیردستان اجازه دهد تا در تصمیم‌گیری در درجه اول برای کاهش مقاومت و همچنین افزایش مسئولیت مشترک برای گرفتن تصمیمات شرکت کنند. ۳) مراحل شناسایی زیرشاخه‌هایی که به نقش رهبر در مدیریت تغییرات در سازمان نیاز دارد (آتیراوونگ و همکاران، ۲۰۲۱).

رهبری مبتنی بر بخشش[2]

امروزه بخشش یکی از عناصری است که شرایط پرورش و رضایت بیشتر کارکنان در شغل را تسهیل می‌کنند و به‌نوبه خود مزایای بالقوه‌ای برای سازمان‌ها مانند خلاقیت و نوآوری بیشتر دارد. با این حال، اهمیت آن به‌طور سنتی درزمینهٔ تجارت نادیده گرفته شده است.

بخشش یک آزادی آفرینی است و اقدامی به‌حساب می‌آید که افراد را توانمند می‌کند و خودکارآمدی کارکنان را افزایش می‌دهد. بخشش مستلزم ایجاد فضایی از اعتماد است که در آن کارکنان احساس امنیت کنند تا بتوانند با اشتباهات و شکست‌ها مواجه می‌شوند. در حقیقت بخشش به کارکنان اجازه می‌دهد تا از رهبران بیاموزند و ریسک کنند تا توانایی یادگیری سازمانی را تقویت نمایند. اگرچه ترویج بخشش در سازمان آسان نیست، اما رهبران سازمان‌ها باید نقش اساسی در تقویت آن داشته باشند. اگرچه شواهدی مبنی بر وجود رابطه بین بخشش، رفتار و عملکرد وجود دارد، اما هیچ ارجاعی به تجربیات قبلی وجود ندارد. بخشش با در نظر گرفتن اثرات متغیرهای مختلف بر هم می‌تواند اثربخش باشد (دومینگیوز-اسکریگ و همکاران[3]، ۲۰۲۲). همچنین باید در خصوص بخشش به موضوعاتی همچون تحمل، تبرئه، توجیه، به حداقل رساندن یا فراموش کردن اشتباهات، خطاها، صدمات یا تخلفات توجه کرد. رهبری مبتنی بر بخشش نشان می‌دهد که فضایی برای بیان ایده‌ها در عرصه کسب‌وکار وجود دارد.

مطالعه دومینگیوز- اسکریگ و همکاران (۲۰۲۲)، نشان داد که رابطه بین رهبری مبتنی بر بخشش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری رادیکال به‌نوبه خود عملکرد را ارتقا می‌دهد.

پژوهش ون هوولینگن و همکاران[4] (۲۰۲۲)، براساس نظریه‌شناختی اجتماعی استدلال می‌کند که مجازات و بخشش متخلف هر دو ریشه در فرایندهای خودتنظیمی دارند. به‌طور خاص نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رهبران سازمانی بیشتر به تخلفات عمدی با مجازات پاسخ می‌دهند و به تخلفات غیرعمدی با بخشش پاسخ می‌دهند. با این حال، این تأثیرات غرض‌ورزی متخلف را باید به‌ویژه در میان بازیگرانی یافت که

1. Jankowski & Kratzer

2. Forgiveness leadership
3. Domínguez-Escrig
4. Van Houwelingen et al

هویت اخلاقی (در مقابل محیطی) برای آن‌ها اهمیت دارد. این پژوهش با مطالعه هم‌زمان تنبیه و بخشش در محیط‌های سازمانی، بینش مهمی را در مورد پایه‌های انگیزشی مشترک آن‌ها و همچنین تفاوت‌های مهم بین این دو ارائه کرد.

بدقلقی سازمانی

در دنیای امروز فعالیت داشتن با کارکنان بدقلق جزء تجربه‌های مشترک اکثر رهبران سازمان‌ها است که برای دست‌یابی به ترقی شغلی خود، همکاران و سازمان‌های زیادی را پشت سر گذاشته‌اند. گاهی اوقات این تجربیات منجر به ترک شغل و خروج از سازمان می‌گردد. راه‌حل مناسب برای رهایی از چنین تجربیات نامطلوبی شناسایی مصادیق رفتاری این گروه از کارمندان و بهره‌گیری از استراتژی‌های مبتنی بر ارتباطات و تعاملات مناسب است (یزدان‌خواه و همکاران، ۲۰۲۲). چنین می‌توان بیان کرد آسیب رساندن به همکاران یا ایجاد یک محیط کاری خصمانه، بدقلقی شامل رفتار بی‌ادبانه و ناسزا گفتن، نادیده گرفتن دیگران، یا نقض هنجارهای سازمان در تعاملات اجتماعی و همچنین تحقیقات نشان داده است کارکنان بدقلق می‌توانند از طریق بدرفتاری، قلدری، سوءاستفاده، یا تحقیر، تضعیف رفتارها، رفاه و عملکرد کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (بیجالوان و همکاران، ۲۰۲۴).

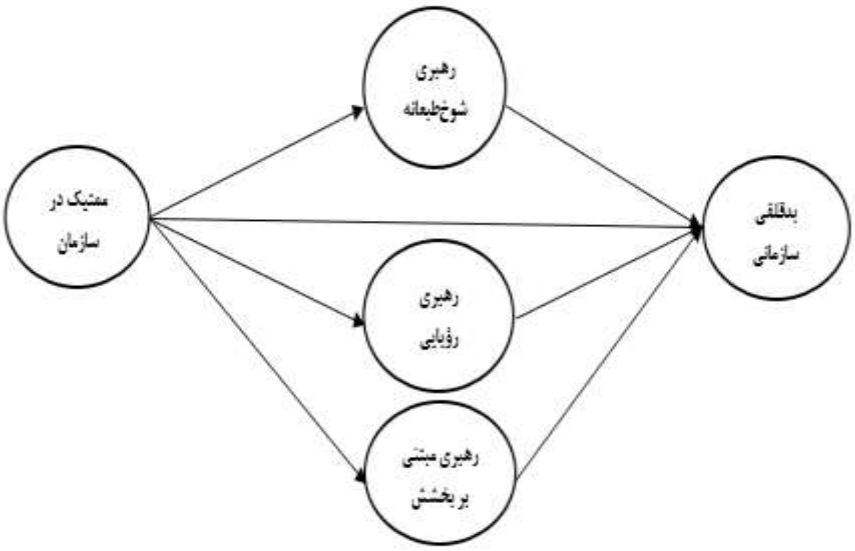
مطالعه تو و بیلی[1] (۲۰۲۳)، نشان داد که همکاران بدقلق به‌طور قابل‌توجهی بر نگرش کارکنان نسبت به آن‌ها تأثیر می‌گذارند. نگرش کارکنان نسبت به همکاران بدقلق تأثیر کوچک و معنی‌داری بر قصد ترک شغل داشت، در حالی که حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی رابطه بین نگرش نسبت به همکاران بدقلق و قصد ترک شغل را میانجی‌گری می‌کرد. در نهایت می‌توان گفت حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی توانستند تأثیر همکاران دشوار را بر قصد ترک شغل کاهش دهند.

مطالعه احمد و همکاران[2] (۲۰۲۱)، مدلی را برای مدیریت قلدری در محل کار با ادغام رهبری خدمتگزار، انعطاف‌پذیری و شخصیت فعالانه درک شده توسط کارکنان در سازمان‌های بخش خدمات و تولید در پاکستان را ایجاد و آزمایش می‌کند. به‌طور خاص، این مقاله رهبری خدمتگزار را به‌عنوان یک عامل بازدارنده برای قلدری در محل کار و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم انعطاف‌پذیری کارکنان را به‌عنوان یک میانجی بررسی می‌کند. یافته‌ها از این گزاره حمایت می‌کند که رهبری خدمتگزار به دلسرد کردن قلدری در محل کار و انعطاف‌پذیری کارکنان به‌عنوان یک میانجی کمک می‌کند. با این حال، شخصیت فعال کارکنان این فرآیند را تعدیل می‌کند، به‌طوری که ارتباط بین تاب‌آوری و قلدری در محل کار برای افراد دارای شخصیت فعالانه بالا قوی‌تر است. همچنین این مطالعه شواهدی را برای حمایت از اهمیت رهبری در فرآیندی که کارکنان منابع روان‌شناختی بهتری برای مبارزه با قلدری در محل کار ایجاد می‌کنند، ارائه می‌کند.

در پژوهشی با عنوان بیجالوان و همکاران در سال (۲۰۲۴)، نشان داده یک فرهنگ قوی شهرداری با مأموریت روشن، سازگاری، مشارکت فعال و ثبات مشخص می‌شود. چنین فرهنگی نه‌تنها عملکرد داخلی شهرداری را تقویت می‌کند، بلکه روابط بیرونی آن را و حس اجتماع، اعتماد و پیشرفت جمعی را نیز تقویت می‌کند. نتایج حاکی از ارتباط، بهره‌وری کارکنان در بخش شهرداری و فرهنگ‌سازمانی دنیسون بود و همچنین یک اثر میانجی بی‌ادبی در محل کار نیز قابل مشاهده است. در حالی که بی‌ادبی در محل کار می‌تواند به‌عنوان یک واسطه عمل کند و بر بهره‌وری کارکنان تأثیر بگذارد. علاوه‌بر این، بی‌نظمی در شهرداری‌ها می‌تواند تأثیر فرهنگی منفی بر بهره‌وری کارکنان ایجاد کند. همچنین می‌تواند منجر به کاهش پویایی ضعیف تیم، کاهش نوآوری و خلاقیت افزایش سطح استرس و کاهش روحیه کارکنان و درنهایت منجر به نرخ گردش مالی بالاتر و کاهش بهره‌وری شود. براساس مطالعات صورت گرفته، رهبران شهرداری باید انگیزه خود را برای کار در بخش عمومی حفظ کنند، زیرا آن‌ها با بدقلقی در محیط کار یا سایر مشکلات مرتبط با شغل زیاد تجربه می‌کنند. وجود ذهنیت مردسالارانه در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه برای خود مردان، فروکش نکرده است. مردان با درگیر شدن در اقدامات تبعیض‌آمیز جنسیتی و باورهای مردسالارانه زنان را سرکوب می‌کنند و با نادیده گرفتن آن‌ها سلطه خود را در رهبری حکومت محلی حفظ می‌کنند. به نظر می‌رسد که دستیابی به برابری رهبری جنسیتی در بخش عمومی و حوزه دولت محلی به‌طور قابل‌توجهی توسط چنین رفتارهای غیرمدنی مختل می‌شود (هنیان و احینت[3]، ۲۰۲۲).

با توجه به مباحث ذکر شده در بالا و بررسی‌های صورت گرفته مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی گردید.

1. To & Billy
2. Ahmad
3. Hanyane & Ahiante



شکل ۱. مدل مفهومی محقق‌ساخته پژوهش
Figure 1. Researcher-Made Conceptual Model

روش‌شناسی پژوهش

هدف از انجام پژوهش حاضر واکاوی اثر ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. روش‌شناسی این پژوهش با توجه به نوع و ماهیت داده‌ها و تحلیل داده‌ها از نوع کمی است و داده به شکل کتابخانه و میدانی جمع‌آوری شده است.

جامعه آماری این پژوهش را فقط کارکنان رسمی (ثابت) ستادی شاغل در معاونت برنامه‌ریزی و سرمایه انسانی منطقه ۵ شهرداری شهر تهران با حداقل سابقه کاری ۵ سال به علت آشنایی با حوزه‌های رفتارسازمانی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی، فرهنگ‌سازمانی شهرداری هستند و حداقل کارکنان ۵ سال سابقه کاری به علت مواجه شدن با تکرار داستان‌ها و شعارهای شنیده شده و تصاویر مشاهده شده که حاوی اطلاعات فرهنگی منطقه ۵ شهرداری می‌باشند، تشکیل شده که به تعداد ۴۷۴ نفر است و با استفاده از فرمول کوکران، ۲۱۲ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۳۴ سؤالی (گویه) براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این پژوهش، شامل دو قسمت بوده است: قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت‌شناختی می‌باشد و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که براساس فرضیه‌های پژوهش مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید گردید. پرسشنامه شامل ۵ بعد (ممتیک در سازمان، رهبری شوخ‌طبعانه، رهبری رؤیایی، رهبری مبتنی بر بخشش و بدقلقی سازمانی) بوده است که به ترتیب برای هر متغیر از پرسشنامه ادراک کارکنان نسبت به ممهای سازمانی (۶ سؤال)، پرسشنامه ادراک کارکنان نسبت به رهبران و مدیران سازمان برای متغیرهای رهبری شوخ‌طبعانه، (۱۰ سؤال)، رهبری رؤیایی (۴ سؤال)، رهبری مبتنی بر بخشش (۳ سؤال) و پرسشنامه ادراک کارکنان از بدقلقی سازمانی/بدقلقی در محیط کار تجربه شده (۱۱ سؤال) استفاده شده است که در جدول ۱ آمده است.

روایی و اعتبار سؤالات توسط برخی از استادان و خبرگان کنترل شد. پایایی نیز با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کمی و مدل‌سازی معادلات ساختاری[1] انجام شده است. این روش که به‌عنوان یکی از تکنیک‌های پیشرفته در تحلیل داده‌ها شناخته می‌شود، به محققان امکان می‌دهد تا روابط پیچیده بین متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته را با دقت بیشتری بررسی کنند. به‌منظور اجرای این تحلیل، از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. نسخه ۴ استفاده شده است که به دلیل قابلیت‌های بالای آن در مدیریت مدل‌های چند متغیره و داده‌های پیچیده، انتخاب مناسبی برای این پژوهش بوده است. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها به‌تفصیل ارائه و تفسیر می‌شود تا تصویری جامع از روابط میان متغیرها فراهم شود.

1. SEM

جدول ۱. متغیرهای پژوهش

Table 1. Research Variables

متغیر	نماد سؤالات	منبع
ممتیک در سازمان	Ind1-Ind6	Klaiqi (2022)
رهبری شوخ‌طبعانه	Med1.1-Med1.10	Askarpour Kabir et al (2022)
رهبری رؤیایی	Med2.1-Med2.4	Cinar & Kaban (2012)
رهبری مبتنی بر بخشش	Med3.1-Med3.3	Rodríguez-Carvajal et al (2014)
بدقلقی سازمانی	Dep1-Dep11	Tarraf (2017)

یافته‌ها

از تعداد ۲۱۲ نفر مشارکت‌کنندگان ۵۶/۱ درصد مرد و ۴۳/۹ درصد زن، با بیشترین درصد بازه سنی ۵۰-۴۱ سال (۴۴/۸۱ درصد) و کمترین بازه سنی ۵۰ سال به بالا (۸/۹۷ درصد)، با ۶/۶۰ درصد دیپلم، ۴۱/۹۸ کارشناسی، ۴۷/۶۴ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۷۸ درصد دکتری تشکیل دادند که در جدول ۲ نیز ارائه شده است. در این بخش، تحلیل یافته‌ها با استفاده از روش کمی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. این روش که به‌عنوان یکی از تکنیک‌های پیشرفته در تحلیل داده‌ها شناخته می‌شود، به محققان امکان می‌دهد تا روابط پیچیده بین متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته را با دقت بیشتری بررسی کنند. به‌منظور اجرای این تحلیل، از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. نسخه ۴ استفاده شده است که به دلیل قابلیت‌های بالای آن در مدیریت مدل‌های چند متغیره و داده‌های پیچیده، انتخاب مناسبی برای این پژوهش بوده است. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها به‌تفصیل ارائه و تفسیر می‌شود تا تصویری جامع از روابط میان متغیرها فراهم شود.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش

Table 2. Research Demographic Information

متغیر	مشخصه	درصد
جنسیت	مرد	۵۶/۱
	زن	۴۳/۹
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۴/۱۵
	۳۱-۴۰ سال	۳۲/۰۷
	۴۱-۵۰ سال	۴۴/۸۱
	۵۱ بیشتر	۸/۹۷
مدرک تحصیلی	دیپلم	۶/۶۰
	کارشناسی	۴۱/۹۸
	کارشناسی ارشد	۴۷/۶۴
	دکتری	۳/۷۸

در بررسی مدل‌های بیرونی، از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. برای بررسی پایایی، لازم است که این موضوع در سطح معرف (سؤالات پرسشنامه) و متغیر پنهان ارزیابی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شده است.

پایایی در سطح معرف به معنای بارهای عاملی گویه‌ها است که باید حداقل ۰/۵ باشد، یعنی حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر پنهان تبیین شود. بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ مطلوب هستند و بارهای زیر ۰/۶ باید حذف شوند. دو سؤال از متغیر بدقلقی سازمانی و متغیر مم سازمانی (Ind6, Dep11) به علت پایین بودن بار عاملی حذف شدند.

آلفای کرونباخ یک شاخص برای بررسی همسانی درونی متغیرها است. مقدار بالاتر از ۰/۶ نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول است، در حالی که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پایایی خوبی را نشان می‌دهند.

پایایی ترکیبی برای بررسی میزان قابلیت اطمینان متغیرهای پنهان به کار می‌رود. این شاخص برای بررسی پایایی در مدل‌های معادلات ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقدار پایایی ترکیبی (CR) باید بالاتر از ۰/۷ باشد. میانگین واریانس تبیین شده یک

معیار برای بررسی روایی همگرا است که نشان می‌دهد چه میزان از واریانس شاخص‌ها توسط متغیر پنهان مربوطه تبیین می‌شود. برای تأیید روایی همگرا، مقدار میانگین واریانس تبیین شده (AVE) باید بیشتر از ۰/۵ باشد. همان‌طور که در نمودار ۱ و ۲ مشخص است بار عاملی تمامی متغیرها بالای ۰/۷ است که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیارهاست.

آماره‌های تی برای تمامی شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده که به معنی روایی بالای این متغیرهاست. همه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸ است که نشان می‌دهد تمام متغیرهای پنهان دارای همسانی درونی بالایی هستند و این شاخص از نظر پایایی کاملاً قابل‌قبول است. تمامی مقادیر پایایی ترکیبی در این جدول بالاتر از ۰/۹ است که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای سازه‌هاست. به این معنی که سازه‌ها به‌خوبی متغیرهای پنهان را تبیین می‌کنند و شاخص‌های مربوطه کاملاً قابل اعتماد هستند. مقادیر (AVE) تمامی متغیرها در این جدول بالاتر از ۰/۵ هستند، که نشان می‌دهد متغیرهای پنهان حداقل ۵۰ درصد از واریانس شاخص‌های مربوطه را تبیین می‌کنند. این امر نشان‌دهنده این است که متغیرهای پنهان به‌خوبی واریانس شاخص‌های خود را توضیح می‌دهند و روایی همگرای خوبی دارند. براساس این داده‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه در نمونه موردنظر از پایایی و روایی بسیار بالایی برخوردار هستند. جدول ۳ روایی همگرا و پایایی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. بررسی اعتبار همگرای مدل

Table 3. Examining the Convergent Validity of the Model

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس تبیین شده
بدقلقی سازمانی	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۵۰۴
رهبری رؤیایی	۰/۹۰۴	۰/۹۳۳	۰/۷۷۷
رهبری شوخ‌طبعانه	۰/۹	۰/۹۱۸	۰/۵۲۸
رهبری مبتنی بر بخشش	۰/۸۸۷	۰/۹۳	۰/۸۱۶
ممتیک در سازمان	۰/۹۲۹	۰/۹۴۶	۰/۷۷۹

روش فورنل و لارکر یکی از تکنیک‌های متداول برای ارزیابی روایی واگرا است. براساس این معیار، یک متغیر پنهان باید بیشتر از سایر سازه‌ها واریانس شاخص‌های خود را توضیح دهد. به عبارت دیگر، مقدار جذر میانگین واریانس تبیین شده (AVE) برای هر سازه باید بیشتر از همبستگی‌های بین آن سازه با سایر سازه‌ها باشد.

در ماتریس فورنل و لارکر، عناصر قطر اصلی این ماتریس، جذر مقادیر (AVE) برای هر سازه است، و عناصر غیرقطر اصلی نشان‌دهنده همبستگی بین سازه‌ها هستند. اگر جذر (AVE) هر سازه بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن با سایر سازه‌ها باشد، روایی واگرا تأیید می‌شود و نشان می‌دهد که هر سازه به‌درستی شاخص‌های خود را می‌سنجد و با دیگر سازه‌ها تداخل ندارد. در این پژوهش، نتایج ماتریس فورنل و لارکر نشان می‌دهد که روایی واگرا برای تمامی سازه‌ها تأیید شده است، به این معنا که هر متغیر به‌خوبی تعریف شده و از سایر متغیرها متمایز است. جدول ۴ روایی واگرا را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار واگرا

Table 4. Correlation Coefficients and Divergent Validity Index

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
بدقلقی سازمانی ۱	۰/۷۱				
رهبری رؤیایی ۲	-۰/۴۶۴	۰/۸۸۱			
رهبری شوخ‌طبعانه ۳	-۰/۵۹۶	۰/۲۹۹	۰/۷۲۶		
رهبری مبتنی بر بخشش ۴	-۰/۴۸	۰/۳۴۵	۰/۳۳۵	۰/۹۰۳	
ممتیک در سازمان ۵	-۰/۶۱۲	۰/۳۴۶	۰/۵۴۳	۰/۲۵۹	۰/۸۸۳

برای بررسی برازش مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌شود و از معیارهای مانند ضرایب معناداری z (آماره t)، معیار ضریب تعیین (R2) و معیار قدرت پیش‌بینی مدل (Q2) استفاده می‌گردد. در صورتی که مقدار ضریب معناداری z بیشتر از ۱/۹۶ باشد صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد را نشان می‌دهند. و مقادیر معیار ضریب تعیین و معیار قدرت پیش‌بینی مدل به ترتیب نشان‌دهنده تأثیری یک

متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا در مدل و قدرت پیش‌بینی مدل می‌باشند. که این دو معیار باید برای متغیرهای درون‌زای مدل محاسبه شود. یعنی معیار ضریب تعیین نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته به‌واسطه متغیر مستقل تبیین می‌شود و مقدار آن بین صفر و یک است. اگر مقدار شاخص قدرت پیش‌بینی مدل مثبت باشد، نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسبی برخوردار است. مقادیر معیارهای ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی مدل در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۵. مقادیر ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی مدل

Table 5. Coefficient of Determination Values and Predictive Power of the Model

متغیرها	ضریب تعیین	قدرت پیش‌بینی مدل	مقادیر اشتراکی
ممتیک در سازمان	–	–	۰/۷۷۸
رهبری شوخ‌طبعانه	۰/۲۹۵	۰/۱۴۴	۰/۵۲۷
رهبری رؤیایی	۰/۱۲۰	۰/۰۸۵	۰/۷۷۶
رهبری مبتنی بر بخشش	۰/۰۶۷	۰/۰۴۸	۰/۸۱۵
بدقلقی سازمانی	۰/۵۷۱	۰/۲۶۵	۰/۵۰۳
میانگین	۰/۲۶۳	–	۰/۶۷۹

با توجه به جدول ۵، می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر ضریب تعیین نظر به مقدار ملاک تعیین شده به ترتیب قوی است و مقادیر قدرت پیش‌بینی مدل نیز برای تمامی متغیرها در ناحیه خوبی وجود دارد که برازش خوب مدل ساختاری را حاکی است.

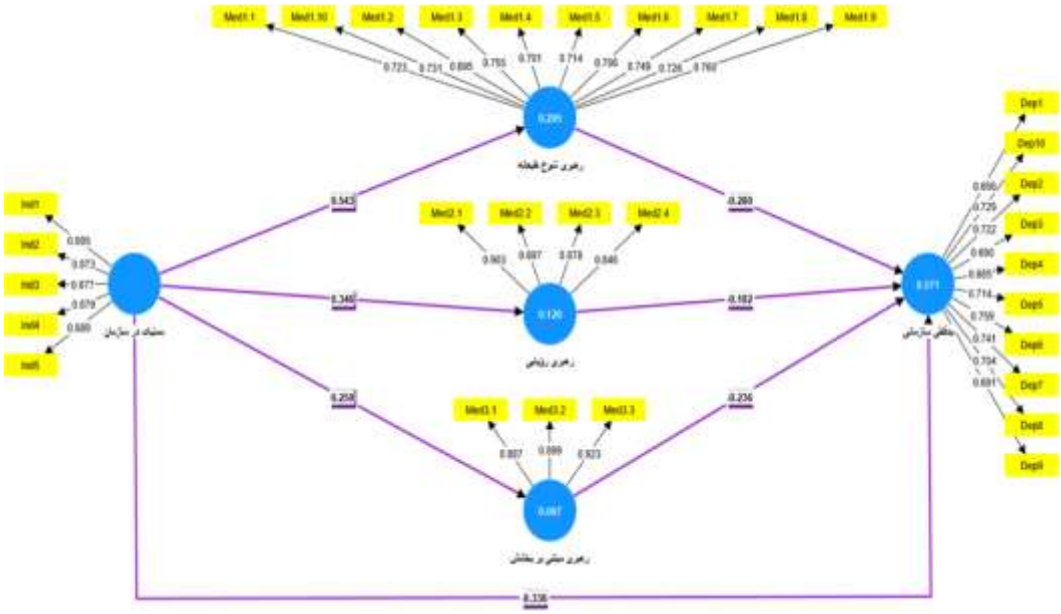
برای بررسی برازش مدل کلی از معیار برازش نیکویی (GOF) استفاده می‌شود. بدین معنا که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید.

GOF = √average (Commonality) × average (R2)

GOF = = √(./) 679×√(./263) = ۰/۴۲۲

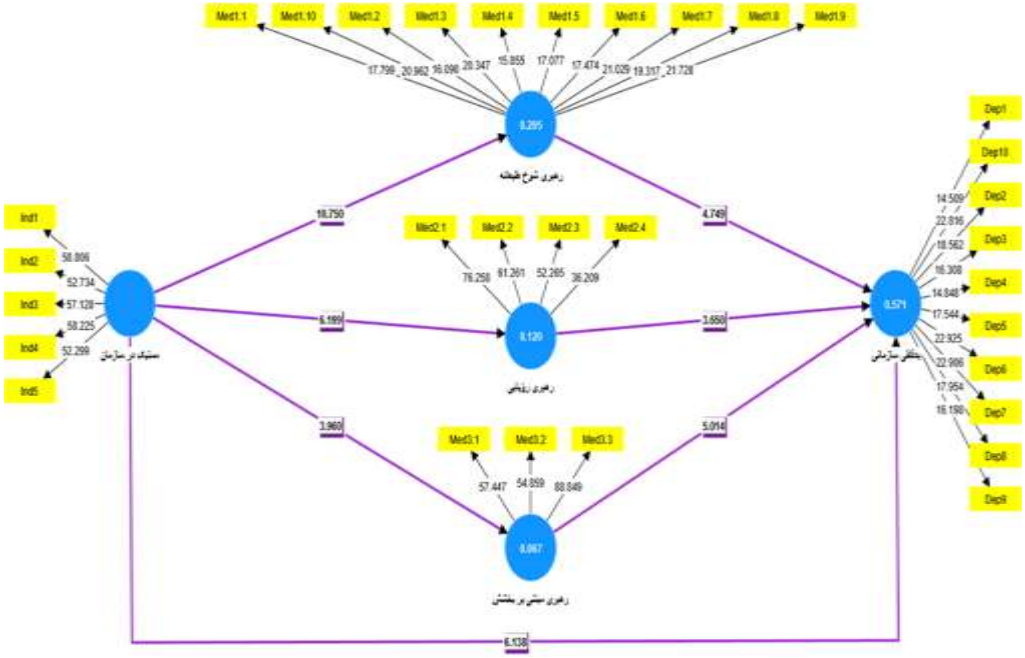
در نهایت به این نتیجه مارسیم که معیار برازش نیکویی مدل پژوهش برابر با عدد (۰/۴۲۲) می‌باشد که نشان از برازش بسیار مناسب مدل دارد.

پس از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش انجام شد و در شکل‌های ۲ و ۳ مقادیر ضرایب معناداری z و ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هریک از فرضیه‌ها نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Figure 2. Research Model in the Mode of Estimating Standard Coefficients



شکل ۳. مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری (قدر مطلق آماره تی)

Figure 3. Research Model in the Mode of Significant Coefficients (Absolute Value of T-Statistic)

نمودارهای فوق، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به مدل، متغیر ممتیک در سازمان نقش مستقل، رهبری شوخ‌طبعانه، رهبری رؤیایی و رهبری مبتنی بر بخشش نقش میانجی و بدقلقی سازمانی نقش وابسته را ایفا می‌کنند. شکل ۳ آماره تی هستند و برای آزمون بارهای عاملی و معادلات ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرند.

بر طبق این آماره، بار عاملی و ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، همچنین جدول ۶، یافته‌ها براساس آزمون فرضیه‌ها به صورت ذیل ارائه گردید:

جدول ۶. ضرایب مسیر (بتا)، آماره t، ضریب تعیین و نتیجه فرضیه‌های پژوهش

Table 6. Path Coefficients (Beta), T-Statistic, Coefficient of Determination and the Result of The Research Hypotheses

اثرات مستقیم	معادلات ساختاری			کیفیت معادلات ساختاری				نتیجه آزمون
				ضریب تعیین		اندازه اثر		
	بتا	t	سطح معناداری	R^2	R^2_{adj}	F^2		
ممتیک در سازمان -> رهبری رؤیایی	۰/۳۴۶	۶/۱۹۹	۰/۰۰۰	۰/۱۲	۰/۱۱۶	-		تأیید
ممتیک در سازمان -> رهبری شوخ‌طبعانه	۰/۵۴۳	۱۰/۷۵	./۰۰۰	۰/۲۹۵	۰/۲۹۱	-		تأیید
ممتیک در سازمان -> رهبری مبتنی بر بخشش	۰/۲۵۹	۳/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۰۶۷	۰/۰۶۲	-		تأیید
رهبری رؤیایی -> بدقلقی سازمانی	-۰/۱۸۲	۳/۶۵	۰/۰۰۰	۰/۵۷۱	۰/۵۶۲	۰/۱۷۶		تأیید
رهبری شوخ‌طبعانه -> بدقلقی سازمانی	-۰/۲۸	۴/۷۴۹	۰/۰۰۰			۰/۱۳۶		تأیید
رهبری مبتنی بر بخشش -> بدقلقی سازمانی	-۰/۲۳۶	۵/۰۱۴	۰/۰۰۰			۰/۴۱۸		تأیید
ممتیک در سازمان -> بدقلقی سازمانی	-۰/۳۳۶	۶/۱۳۸	۰/۰۰۰			۰/۰۷۲		تأیید
اثرات غیرمستقیم	**بتا**	**t**	**سطح معناداری**	**سطح معناداری**	**آماره سوبل**	**سطح معناداری**		
ممتیک در سازمان -> رهبری رؤیایی -> بدقلقی سازمانی	-۰/۰۶۳	۳/۰۱۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۳/۰۰۱	۰/۰۰۴		تأیید
ممتیک در سازمان -> رهبری شوخ‌طبعانه -> بدقلقی سازمانی	-۰/۱۵۲	۴/۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۴/۳۸۱	۰/۰۰۰		تأیید
ممتیک در سازمان -> رهبری مبتنی بر بخشش -> بدقلقی سازمانی	-۰/۰۶۱	۳/۱۵۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۳/۱۴۴	۰/۰۰۲		تأیید

فرضیه اول: ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری رؤیایی تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۳۴۶ و مقدار t =۶/۱۹۹ نشان می‌دهد که این تأثیر مثبت و معنادار است. ممتیک در سازمان به تقویت رهبری رؤیایی کمک می‌کند و حدود ۱۲٪ از تغییرات رهبری رؤیایی را تبیین می‌کند.

فرضیه دوم: ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری شوخ‌طبعانه تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۵۴۳ و مقدار ۱۰/۷۵= t نشان می‌دهد که این تأثیر مثبت و معنادار است. ممتیک در سازمان تأثیر قوی‌تری بر رهبری شوخ‌طبعانه دارد و حدود ۲۹/۵٪ از تغییرات این متغیر را تبیین می‌کند.

فرضیه سوم: ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری مبتنی بر بخشش تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۲۵۹ و مقدار t =۳/۹۶ نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار است. ممتیک در سازمان حدود ۶/۲٪ از تغییرات در رهبری مبتنی بر بخشش را تبیین می‌کند.

فرضیه چهارم: رهبری رؤیایی به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۱۸۲- و مقدار t =۳/۶۵ نشان می‌دهد که این رابطه منفی و معنادار است. رهبری رؤیایی می‌تواند بدقلقی سازمانی را کاهش دهد و تأثیر آن در حد متوسط است.

فرضیه پنجم: رهبری شوخ‌طبعانه به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۲۸- و مقدار t =۴/۷۴۹ نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار است. رهبری شوخ‌طبعانه بیشترین تأثیر منفی را بر بدقلقی سازمانی دارد.

فرضیه ششم: رهبری مبتنی بر بخشش به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۲۳۶- و مقدار ۵/۰۱۴= t نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار است. رهبری مبتنی بر بخشش نقش مهمی در کاهش بدقلقی سازمانی ایفا می‌کند.

فرضیه هفتم: ممتیک در سازمان به‌طور مستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. ضریب مسیر ۰/۳۳۶- و مقدار t =۶/۱۳۸ نشان می‌دهد که این رابطه منفی و معنادار است. ممتیک در سازمان می‌تواند به کاهش مستقیم بدقلقی سازمانی کمک کند.

فرضیه هشتم: ممتیک در سازمان از طریق رهبری رؤیایی به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج به دست آمده از روش بوت استرپ و آزمون سوبل نشان می‌دهند ضریب مسیر ۰/۰۶۳- و مقدار t =۳/۰۱۳ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار است. رهبری رؤیایی به‌عنوان یک متغیر میانجی، تأثیر ممتیک بر کاهش بدقلقی سازمانی را تقویت می‌کند.

فرضیه نهم: ممتیک در سازمان از طریق رهبری شوخ‌طبعانه به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج به دست آمده از روش بوت استرپ و آزمون سوبل نشان می‌دهند ضریب مسیر ۰/۱۵۲- و مقدار t =۴/۳۹۹ نشان‌دهنده رابطه معنادار و قوی است. رهبری شوخ‌طبعانه مهم‌ترین متغیر میانجی است که از طریق آن، ممتیک می‌تواند بدقلقی سازمانی را به‌طور مؤثرتری کاهش دهد.

فرضیه دهم: ممتیک در سازمان از طریق رهبری مبتنی بر بخشش به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج به دست آمده از روش بوت استرپ و آزمون سوبل نشان می‌دهند ضریب مسیر ۰/۰۶۱- و مقدار t =۳/۱۵۷ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار است. رهبری مبتنی بر بخشش نیز به‌عنوان یک متغیر میانجی، به کاهش بدقلقی سازمانی کمک می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه واکاوی ممتیک در سازمان بر بدقلقی سازمانی با توجه به نقش رهبری را موردنظر قرار داده است.

ممتیک به‌عنوان یک مفهوم تحلیلی در بررسی رفتارهای انسانی در سازمان‌ها، تأثیر عمیقی بر بدقلقی سازمانی دارد. با توجه به این دیدگاه بررسی گردید تأثیر تکثیر ایده‌ها و رفتارهای حاوی فرهنگ سازمان و ارزش‌های بنیادین رهبران را در قالب شعارها، داستان‌ها با تصاویر روی سایت‌ها و شبکه‌های مجازی در شهرداری منطقه ۵ می‌تواند به کاهش بدقلقی منجر گردد و این مم‌ها هر چه جذابیت بیشتر داشته و ادراک کارکنان به این صورت بوده است که با ارتباطات دوستانه و سبک رهبری شوخ‌طبع بیشتر در کاهش رفتار بدقلقی مؤثر است و منتشر می‌گردند و با تناسب با نسل‌های جدید بیشتر بر رفتار آن‌ها تأثیرگذار است. مم‌های سازمانی به‌عنوان مثال برند، یا نماد شهرداری که در بین اذهان کارمند شهرداری بودن غرورآفرین می‌باشد، یا پوشش فرم اداری آن، مم با لبخند زدن کارت بهتر پیش می‌رود و ... می‌توانند به‌سرعت در بین اعضای سازمان گسترش یابند. و بدقلقی سازمانی، ناشی از گسترش مفاهیم و رفتارهای منفی مانند ناکارآمدی، بی‌انگیزگی یا دلسردی است که می‌تواند بر عملکرد کلی سازمان تأثیر بگذارد، را کاهش دهد. بنابراین درک فرایندهای ممتیک می‌تواند به تحلیل و شناسایی چالش‌های موجود در فرهنگ‌سازمانی و بهبود شرایط کمک کند.

در قدم اول نتایج پژوهش نشان داد که ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری رؤیایی تأثیر دارد. با توجه به تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۶/۱۹۹ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. با

توجه به یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه اول نشان داد توجه به مم‌های سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر میزان استفاده از سبک‌های رهبری رؤیایی در شهرداری تهران دارد که با یافته‌های پژوهش جانکووسکی و کراتزر (۲۰۲۰) هم سویی دارد؛ بنابراین درک کارکنان این است که رهبران بر اساس میزان هویتی که از مم‌های سازمانی کسب می‌کنند، بیشتر به سبک رؤیایی روی می‌آورند و این نیروی مثبت به‌نوبه‌ی خود منجر به رفتارهای مطلوب بیشتری در کارکنان می‌گردد. در نتیجه رهبران سازمان باید نسبت به ایجاد فرهنگ‌سازی در کارکنان حساس باشند تا به این طریق بتوانند سبک‌های رؤیایی مطلوب را در شهرداری نهادینه نمایند.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و مشاوره‌های فردی، در خصوص آموزش اثری که دیالوگ‌ها تصاویر از مم‌های سازنده موجود در شهرداری به‌عنوان مثال کیفیت خدمات یا برجسته کردن مفاهیم ضمنی آرم شهرداری به صورت ممتیکی یعنی از شاخص‌های تکرار در سال‌های زیاد، قابلیت همه‌گیر شدن و جلب توجه و برانگیختن حس کارکنان و سازمان‌ها را داشته باشد تا وفاداری و سازگاری آن به بقای مم منجر گردد تا بر تفکر رهبران آینده و تصویری که در آینده رهبران سازمان‌هایی همچون شهرداری که نهاد عمومی وسیع است اثرگذار باشد.

در فرضیه دوم ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری شوخ‌طبعانه تأثیر دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۱۰/۷۵ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای نتایج نشان داد که توجه به مم‌های سازمانی توسط رهبری بر میزان استفاده از سبک‌های شوخ‌طبعانه آن‌ها در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این با نتایج یانگ و یه (۲۰۲۳)؛ پوتیپیرون و فورد (۲۰۲۱)؛ اکرم و همکاران (۲۰۲۰)، کلایکی (۲۰۲۲) هم‌سویی دارد. مم‌های سازمانی از هر نوع که باشد، قابل توجه است و یکی از نتایج مهم آن بروز سبک‌های شوخ‌طلبانه در سازمان خواهد بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که ادراک و شناخت رهبران از مم‌های سازمان و اطلاعات فرهنگی و هنجارهای پشت مم بیشتر شود، بروز سبک‌های شوخ‌طلبانه رهبری افزایش خواهد یافت.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند در محیط کاری خود فضایی صمیمی و دوستانه با تکثیر مم‌ها همانند حکایت‌ها و تصاویر در سایت‌ها را بیشتر ایجاد نماید تا توجه رهبران شوخ طلب را جذب نماید و آن‌ها می‌توانند با طنز مناسب و عاری از تحقیر آن را در رهبری خود استفاده نماید. خود شعرها یا لبخند زدن به کارکنان با تقویت ارتباطات می‌تواند به عملکرد رهبر کمک نماید. براساس رفتارشناسی دیسک چون افرادی که دارای سبک رهبری شوخ‌طبع می‌باشند اکثراً با کد لایه I بالا هستند (ویژگی شخصیتی شوخ طبعانه و پرانرژی) می‌توانند از ویژگی‌های رفتاری خود به تیم کمک نمایند و این مم‌های اینترنتی و زبانی بیشتر توجه آن‌ها را جلب می‌کند. به عبارت دیگر ایده پرداز و مشوق دیگران هستند و در محیط دوستانه به‌راحتی با یکدیگر تعامل داشته و روحیه شوخ‌طبعی را حتی می‌توانند پرورش دهند. شایان ذکر است با توجه به بلوغ سازمان و ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان، عبارت‌ها و تصاویر ممتیکی ایجاد گردد و رهبران در تکثیر آن‌ها برای بهبود عملکرد خود با احتیاط رفتار نمایند.

در فرضیه سوم ممتیک در سازمان به‌طور مثبت بر رهبری مبتنی بر بخشش تأثیر دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۳/۹۶ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه سوم مم‌های سازمان به‌طور مثبت بر رهبری مبتنی بر بخشش تأثیر معنادار دارد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق جانکووسکی و کراتزر (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. براساس این فرضیه می‌توان رهبری مبتنی بر بخشش را به میزان مطلوب بودن مم‌های سازمانی مرتبط دانست. بنابراین مدیران شهرداری تهران باید از استراتژی‌های مناسب برای فرهنگ‌سازی و انتقال مم‌های مطلوب به کارکنان استفاده نمایند تا اولاً بحران در رهبری کارکنان به وقوع نپیوندد و ثانیاً بتوانند میزان بخشش کارکنان را در شرایط ویژه و حساس سازمان افزایش دهند.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

شهرداری‌ها می‌توانند با عبارت‌ها یا توجه به بانک‌های ایده یا سامانه خلق دانش به ساخت تصاویر یا شعارهای ممتیکی در میان کارکنان مم‌های مناسب را گسترش دهند و اطلاعات فرهنگ بخشش را تکثیر نمایند و البته لازم به ذکر است با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، به ایجاد فرهنگ «بخشش و به خاطر سپردن»، «نه بخشش و فراموش کردن»

بپردازند که فرد بدقلق دچار سوءتفاهم نگردد، این امر می‌تواند به‌طور مثبت بر رهبری مبتنی بر بخشش تأثیر بگذارد.

در فرضیه چهارم رهبری رؤیایی به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۳/۶۵ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه نتایج به دست آمده نشان داد رهبری رؤیایی به صورت معکوس بر بدقلقی سازمانی تأثیر معنادار دارد که با نتایج تحقیق احمد و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. رهبران رؤیایی با الهام گیری و تمرکز بر منافع سازمانی کارکنان را تشویق می‌کنند تا با یکدیگر همکاری کنند و در نتیجه از میزان بدقلقی آن‌ها کاسته می‌شود. از طرف دیگر رهبری رؤیایی فرصتی را برای رشد ظرفیت سازمان و همچنین انگیزه ارتقای روحیه فردی و تیمی کارکنان فراهم می‌کنند تا آن‌ها بتوانند به در مقابل وظایف خود تعهد داشته باشند و مشکل‌ساز نشوند

با توجه به نتایج فوق پیشنهادها کاربردی زیر مطابق با هر فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با تقویت مهارت‌های رهبری رؤیایی در میان مدیران خود، به‌عنوان مثال با تفکر آینده‌نگر و چشم‌اندازهای کاربردی و پیشنهادهای واقعی از آینده به عبارت دیگر، ارتقای کارکنان در صورتی بیان شود که ظرفیت خالی باشد و همین‌طور در تمام امور کاری به این مسئله تصویر از آینده و عملی بودن ایده‌ها توجه نماید تا زمینه‌های کاهش بدقلقی سازمانی را فراهم کنند. این امر می‌تواند با افزایش انگیزه، خلاقیت و تعهد کارکنان در جهت بهبود عملکرد سازمان مؤثر باشد

در فرضیه پنجم رهبری شوخ‌طبعانه به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۴/۷۴۹ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق سالم و همکاران (۲۰۲۳)؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱)، کلایکی (۲۰۲۲) هم‌سویی دارد. ازاین‌رو مشخص می‌شود که در زمان‌هایی که رهبران از یک سبک شوخ‌طلبانه برای حل مسائل استفاده می‌نمایند، در نتیجه انرژی‌های مخرب کارکنان افزایش می‌یابد و مسائل پیرامون آن‌ها ایجاد می‌گردد و همین امر در نهایت منجر به افزایش بدقلقی سازمانی در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی می‌گردد.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با آموزش و تقویت مهارت‌های رهبری شوخ‌طبعانه در میان مدیران خود، فضایی صمیمی و دوستانه ایجاد کنند که در آن بدقلقی سازمانی کاهش یابد. با توجه به تحقیقات و نتایج پژوهش در میان کارکنان منطقه ۵ شهرداری تهران نشان داد کارکنان بدقلق با تقویت ارتباطات و دوستانه برخورد کردن می‌توانند هنجارشکنی یا رفتارهای بدقلقی را کاهش دهند. این امر می‌تواند با افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود جوسازمانی، به عملکرد بهتر سازمان کمک کند. البته لازم است با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و شخصیتی کارکنان در بستر هر سازمانی به علت عواقب احتمالی آن توجه نمود.

در فرضیه ششم رهبری مبتنی بر بخشش به‌طور منفی بر بدقلقی سازمانی تأثیر دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۵/۰۱۴ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق احمد و همکاران (۲۰۲۱)، دومینگیوز- اسکریگ و همکاران (۲۰۲۲) هم‌سویی دارد. بنابراین رهبری مبتنی بر بخشش هم برای افراد و هم برای سازمان بسیار مؤثر است و می‌تواند از بدقلق شدن کارکنان جلوگیری کند. هنگامی که کارکنان بخشش رهبران خود را ببینند، از میزان تعارضات خود می‌کاهند و سعی دارند که با سایر همکاران همکاری نمایند و جبران مافات کنند. البته مدیران منطقه ۵ شهرداری علی‌رغم مزایای شناسایی شده در خصوص رهبری مبتنی بر بخشش باید عواقب نامطلوب آن را بشناسند.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فرهنگ بخشش و گذشت در محیط کاری و تقویت این مهارت در میان مدیران خود، زمینه‌های کاهش بدقلقی سازمانی را فراهم کنند. این امر می‌تواند با ایجاد اعتماد، همدلی و تعهد بیشتر در میان کارکنان، به بهبود جوسازمانی و عملکرد کلی سازمان منجر شود. لازم به ذکر است تعیین حد و حدود برای بخشش نیاز است.

در فرضیه هفتم ممتیک در سازمان به‌طور مستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۶/۱۳۸ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. نتایج فرضیه فوق نشان می‌دهد که مم‌های سازمانی بر بدقلقی سازمانی در میان

کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق تو و بیلی (۲۰۲۳)، بلازی و آوولیوسی (۲۰۲۰)، بیجالوان و همکاران، (۲۰۲۴)، کولار و همکاران، (۲۰۲۲) هم‌سویی دارد. در نتیجه می‌توان بیان کرد مم‌های سازمانی به‌عنوان یک مکانیسم مهم در رابطه با بدقلقی کارکنان شناخته شد. در حقیقت در منطقه ۵ شهرداری تهران مشاهده گردید که برخی نگرش‌های مطلوب منجر به افزایش مقاومت و بدقلقی در میان کارکنان نسبت به رهبران شده است و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین مدیران باید به مم‌های حاضر در سازمان به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده اساسی در بدقلقی سازمانی بنگرند.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

تشویق کارکنان به مشارکت در انتشار ایده‌های خلاقانه با حس مثبت و استفاده از ضرب‌المثل‌ها یا شعارهای مشوق همدلی و دوستانه و اظهارنظر آزادانه، می‌تواند به افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعلق‌خاطر کارکنان بینجامد. در برخورد با کارکنان بدقلق مؤثر است آگاهانه به انتشار تصاویر، دیالوگ‌ها و داستان‌های مربوط به عملکرد یا هویت سازمان‌ها مبنی بر حکایت‌ها یا عبارت‌های کاربردی رایج و مصطلح در شهرداری استفاده نموده و به صورت غیرمستقیم با استفاده از انواع مم‌ها به رفتار مثبت تشویق نمود. با توجه به یافته‌ها نشان داد می‌توان با داستان‌ها یا تصاویر یا شعرهای نوشته شده روی تابلوها یا نصب بر دیوارهای ساختمان به یادآوری غیرمستقیم غرور و هویت فرد با توجه به نیاز کارکنان بپردازند. به این صورت که طنز یا احساس پشت تصاویر یا داستان بر کارکنان بدقلق منطقه ۵ شهرداری اثر دارد.

در فرضیه هشتم ممتیک در سازمان از طریق رهبری رؤیایی به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۳/۰۱۳ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک رهبری رؤیایی در رابطه بین مم‌های سازمان و بدقلقی سازمانی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق تو و بیلی (۲۰۲۳) و یزدان‌خواه و همکاران (۲۰۲۲)؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱) و آرونسان و جافال سال (۲۰۲۲) هم‌سویی دارد. بنابراین مشخص می‌گردد که در صورتی که الگوی رهبری رؤیایی در شهرداری تهران پیاده شود، در نتیجه از میزان بدقلقی سازمان کاسته خواهد شد و سبک رهبری می‌تواند رابطه بین ممتیک سازمانی و بدقلقی را پیش‌بینی نماید.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با توسعه تصاویر ممتیکی و یا روایت داستان‌های قهرمانانه از پیشرفت و ارتقای کارکنان با سلامت روان و آینده‌نگری، زمینه‌های رهبری رؤیایی در میان کارکنان و مدیران خود را فراهم کنند. به عبارت دیگر این امر می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر کاهش بدقلقی سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد. براساس نتایج نشان داد به‌عنوان مثال با برند سازی پوشش کارکنان یا برند شهرداری با تقلید از مم پوشش هواپیمایی که در سرتاسر دنیا مشخص هستند و در راه‌آهن نیز اجرا گردید، در تفکر آینده و تصویر در سبک رهبری رؤیایی اثرگذار است و مدیرانی که این سبک رهبری را دارند، همان‌طور که تحقیقات می‌توانند با گسترش این مم در شهرداری تهران به ادراک و شناخت کارکنان از هویت شهرداری کمک شایان نموده و در نتیجه از بروز رفتارهای هنجارشکنانه و منفی به عبارتی بدقلقی کارکنان پیشگیری نمایند.

در فرضیه نهم ممتیک در سازمان از طریق رهبری شوخ‌طبعانه به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۴/۳۹۹ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. نتایج آزمون فرضیه فوق نشان داد سبک‌های شوخ‌طلبانه مورد استفاده توسط مدیران شهرداری تهران، در رابطه بین مم‌های سازمانی و بدقلقی در سازمان می‌تواند نقش میانجی ایفا کند. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق تو و بیلی (۲۰۲۳) و یزدان‌خواه و همکاران (۲۰۲۲)؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. در نتیجه می‌توان گفت مم‌های سازمانی که توسط کارکنان شهرداری ادراک می‌شود، از طریق سبک شوخ طلبی رهبر بر میزان بدقلقی کلی کارکنان اثرگذار بوده است.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

به سازمان‌ها می‌توانند با توسعه مهارت‌های ممتیک در میان کارکنان و مدیران خود، زمینه‌های رهبری شوخ‌طبعانه را فراهم کنند. این امر می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر کاهش بدقلقی سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد. به عبارت دیگر با توجه به

وجود شبکه‌های مجازی و کانال‌های کارکنان که دوستانه و به دور از قضاوت منفی است بسیار فضا مناسب برای ایجاد شعارها و عبارت‌های ممتیکی و نشر داستان‌های کوتاه که از احساس تحقیر یا توهین به دور باشد و ناخودآگاه با مواجه شدن مکرر با آن می‌توان گفت به واکنش‌ها در موقعیت‌های مشابه توجه می‌کند. در اکثر موقعیت‌ها دیالوگی که کارکنان در سازمان‌ها به‌عنوان مفهوم بین الاذهانی رایج می‌باشد را با تصویر مم‌های اینترنتی ترکیب نمایند و به صورت طنز در کانال‌ها مخصوصاً توسط کانال بله توسط سازمان نوسازی آموزش‌هایی با این محتوا صورت بگیرد یعنی پیام‌های کوتاه با تصاویر ممتیکی برای کارکنان با روحیه شوخ و ارتباطات دوستانه ارسال گردد، می‌توانند، به جذب مخاطب بپردازند و بر رفتار آن‌ها مؤثر باشند.

در فرضیه دهم ممتیک در سازمان از طریق رهبری مبتنی بر بخشش به‌طور غیرمستقیم بر بدقلقی سازمانی تأثیر منفی دارد. با توجه تحلیل این فرضیه با مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده برای این فرضیه برابر با ۳/۱۵۷ به دست آمد که بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود و نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه فوق، نشان داد که سبک‌های رهبری مبتنی بر بخشش که توسط مدیران شهرداری تهران استفاده می‌شود، در رابطه بین مم‌های سازمانی و بدقلقی در سازمان نقش میانجی ایفا می‌کند. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیق تو و بیلی (۲۰۲۳) و یزدان‌خواه و همکاران (۲۰۲۲)؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. در نتیجه می‌توان گفت مم‌های سازمانی که توسط کارکنان منطقه ۵ شهرداری تهران شناسایی و درک می‌شود، از طریق سبک رهبری مبتنی بر بخشش بر میزان بدقلقی نیروی انسانی مؤثر بوده است. یافته‌های این پژوهش نه‌تنها برای محققان بلکه برای مدیران و مسئولان شهرداری‌های سراسر کشور مفید است، بلکه محققان و اندیشمندان حوزه مدیریت رفتار سازمانی و روانشناسان سازمانی نیز می‌توانند بهره مفید و مثمر ثمری را از این یافته‌ها داشته باشند.

با توجه به نتایج فوق پیشنهاد کاربردی زیر مطابق با فرضیه تحقیق ارائه می‌شود:

سازمان‌ها می‌توانند با انتشار تصاویر ممتیکی یا ساخت شعارها یا داستان‌هایی با محتوای بخشش، ایثار و فرهنگ‌سازمانی موردنظر شهرداری برای نهادینه شدن در نسل‌های آینده که با تکرار و جلب توجه کارکنان شهرداری می‌توان به ایجاد زمینه‌های رهبری مبتنی بر بخشش منجر گردد. این امر می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر کاهش بدقلقی سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد. به‌عنوان مثال با توجه به مبانی نظری، مم آتش‌نشان شغل نیست، عشق است (شکل ۴)، این پیام بخشش و ایثار، از خودگذشتگی و تعلق سازمانی را که با مشاهده مم اینترنتی (مم بصری) به ذهن متبادر می‌گردد، ترویج می‌نماید و این تصویر در بین‌الملل نیز رایج گردید و همه‌گیر شد. در شهرداری منطقه ۵ نیز توصیه می‌گردد مدیران محترم به ایجاد مم‌های خلاقانه و دیالوگ‌های ممتیکی، بیان داستان‌های حاوی اطلاعات مثبت به صورتی که بار عاطفی مثبت داشته باشند توجه ویژه نمایند.

شکل ۴. نمونه مم اینترنتی آتش‌نشان شغل نیست، عشق است.

Figure 4. Example of the Internet Meme Firefighter is not a Job, it's Love

در نهایت به صورت کلی نیز پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج پژوهش می‌توان مدیران به تولید بانک مم‌های شهرداری بپردازند. به عبارت دیگر، برای جمع‌آوری مم‌ها و ایجاد مم‌های اینترنتی یا حتی زبانی به صورت تخصصی برای تمام حوزه‌های کاری در منطقه ۵ شهرداری و همین‌طور تمام مناطق شهرداری، به‌منظور کاهش رفتارهای بدقلقی کارکنان در شهرداری شاغل در بخش‌های پژوهش، مالی، روانشناسی و کارگزینی و حتی تدارکات و ... اقدام مؤثر گردد و در این زمینه به نقش سبک رهبری نیز بر تأثیر مم‌ها بر بدقلقی کارکنان توجه ویژه داشته باشند که نتایج نشان داد می‌توان از طریق

رهبری شوخ‌طبعانه، مبتنی بر بخشش و رؤیایی بـه گسـترش و تکثیر مم‌های موردنظر اثرگذار بود زیرا خود رهبران نیـز بعـد از حتی جابجا شدن و بازنشسته شدن یا خارج شدن از شـهرداری با رفتارشان بر کارکنان به‌طور غیرمستقیم حتـی بـا الگـوگیری آن‌ها با توجه به بحث یادگیری اجتماعی با حکایت‌ها و عمـل و رفتار خودشان در ممتیک به تکثیر مم‌ها پرداخته و این مم‌ها از آن‌ها در سازمان باقی می‌ماند و مم‌هـایی کـه توسـط آن‌هـا در صورت جلب توجه و تکرار در طول چند سال کـه از شـرط مـم شدن است، در یاد کارکنان باقی بمانند توانایی گسترش دارند و حتی به نسل‌های بعدی از کارکنان منتقل می‌گردند، بر کـاهش رفتار بدقلقانه کارکنان می‌توانند مؤثر باشند.

پیشنهاد می‌گردد در معاونت برنامه‌ریزی و سـرمایه انسـانی هر منطقه از شهرداری یک اتاق فکر تشکیل گردد و با حضـور نماینده از تمام حوزه‌ها به سـاخت مم‌هـای اینترنتـی مـؤثر بـه صورت طنز و کاریکـاتوری یـا داسـتان‌های مـدیران موفـق در کارشان با محتـوای همـدلی یـا خـدمت بـه شـهروندان بـرای قراردادن در اینستاگرام و سایت یا اتوماسیون اداری ایجاد گردد. بنابراین هر روز بـه سـایت و اتوماسـیون یـا حتـی شـبکه‌های مجازی عده زیادی از کارکنان شهرداری مراجعه می‌نمایـد و در معرض مم‌های سازمانی متفاوت قرار می‌گیرند. در این صـورت می‌توان به تکامل فرهنگ‌سازمانی نیز بـا مم‌هـای سـازمان در طول زمان آینده رسید. همان‌طور که تغییـر فرهنـگ مـردم در زمان حادثه یا دیدن ماشین‌های امدادی اعـم از آمبـولانس یـا آتش‌نشانی به باز کردن راه می‌پردازند. یا فرهنگ کمربند بستن با تکرار تصاویر کارتونی و تبلیغاتی در تلویزیون یـا بیلبوردهـای در خیابان‌ها یا با طرح پلـیس مدرسـه ایجـاد گردیـد و بـه مـم تبدیل شد، می‌تواننـد مـدیران ارشـد شـهرداری نیـز بـا ایجـاد مم‌های حاوی اطلاعات فرهنگـی موردنظرشـان بپردازنـد و بـا آموزش این مم‌های مطلوب بـه کارکنـان خـود بـه‌مرور زمـان میزان اثربخشی الگوهای رهبری را بهبود ببخشـد و در نهایـت نیز میزان بدقلقی سازمان کاهش خواهد یافت و به این ترتیـب شهرداری به‌عنوان یک سازمان مطلـوب‌تر و مفیـدتر در جامعـه مطرح خواهد شد.

همچنین به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که با توجـه به اینکه در این پژوهش صرفاً از داده‌های مقطعی استفاده شـده است؛ بنابراین، تحقیقات آینده بایـد یـک تحلیـل طـولی بـرای رسیدگی به اثرات علّی و تعـدیل شـده در نظـر بگیرنـد. دوم، ایـن مطالعه صرفاً از نمونه خاصی از کارکنان شهرداری در شهر تهـران که دارای فرهنگ یکسانی هستند، صورت گرفته است و محققـان آینده باید این روابط را در شهرها، کشورها و ادارات دیگر نیز تأییـد کنند. سوم به محققان آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر سایر سـبک‌های رهبری را بر روی بدقلقی در سازمان را مورد بررسـی قـرار دهنـد. چهارم، این پژوهش را با سایر حس‌های منفی از لحـاظ خشـونت، انزجار و ... نیز بررسی نمایند. پنجم، در تحقیقات آتی ارتباط مم‌ها با سایر ابعاد مهم سازمان اعم از هویت سازمانی، برندسـازی و حتـی تعدیل گر مورد بررسی قرار دهند.

سپاسگزاری

از تمام افرادی که در انجام پژوهش و در بازبینی متن مقاله همکاری کرده‌اند، همچنین افرادی که با ارائه نظرهای ارزشمند خود به نویسندگان پژوهش حاضر یاری رسانده‌اند، کمال تشکر و سپاسگزاری داریم.

References

Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A. S., Wolfram Cox, J., & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*, 50(7/8), 1613-1631. https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0470

Akram, Umair, Drabble, Jennifer, Cau, Glhenda, Hershaw, Frayer, Rajenthran, Ashileen., Lowe, Mollie, Trommelen, Carissa, & Ellis, Jason G. (2020). Exploratory study on the role of emotion regulation in perceived valence, humour, and beneficial use of depressive internet memes in depression. *Scientific reports*, 10(1), 899. DOI: 10.1038/s41598-020-57953-4

Ani Marlia, M., Fahmy, R., Lukito, H., Prima Lita, R., & Rahim, R. (2020). Visionary leadership role: Building a ghost town civilization. *International Journal of Management (IJM)*, 11(1), 31-55. Doi:10.34218/IJM.11.1.2020.005

Aronson, P., & Jaffal, I. (2022). Zoom memes for self-quaranteens: Generational humor, identity, and conflict during the pandemic. *Emerging Adulthood*, 10(2), 519-533. https://doi.org/10.1177/21676968211058513

Askarpour, K. A. H., Shokoh, Z., Nikpour, A., Mollaiy, H., & Kamali, M. J. (2022). Investigating the Relationship between Humor Leadership based on the Value Criteria or Employees Health effectivenessIman. *International Journal of Hospital Research*, 11(1),

Atthirawong, W., Bunnoiko, K., & Panprung, W. (2021). Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 39-54.

Bijalwan, P., Gupta, A., Johri, A., & Asif, M. (2024). The mediating role of workplace incivility on the relationship between organizational culture and employee productivity: a systematic review. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2382894. https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2382894

Blazi, C., & Awolusi, O. D. (2020). Employee Engagement in Multinational Diverse Organization in Difficult Terrain: A Study of Non-Family Station Organization. Information Management and Business Review, 12(1 (I)), 45-62. Doi:10.22610/imbr.v12i1(I).3025

Brahm, F., & Poblete, J. (2022). Cultural evolution theory and organizations. *Organization Theory*, 3(1), 26317877211069141. https://doi.org/10.1177/26317877211069141

Cooper, C. D., & Hiller, N. (2023). Humor and Leadership Across Levels. Current Opinion in Psychology, 101688.. Doi: 10.1016/j.copsyc.2023.101688

Dehnad, S., & Daneshvar, Y. (2022). A Critical Study of the Memetic Approach in Explaining the Evolution of Culture Based on Daniel Dennetts point of view. *Religion and Cultural Policy*, 9(19), 169-196. (In Persian)

Dominguez-Escrig, E., Mallen Broch, F. F., Chiva Gomez, R., & Lapiedra Alcami, R. (2022). Improving performance through leaders' forgiveness: the mediating role of radical innovation. *Personnel Review*, 51(1), 4-20. Doi:10.1108/PR-12-2017-0396

Gill, J., & Price, I. (2022). A meme-based research programme for management and organization studies. International Journal of Management Reviews, 24(3), 415-432. https://doi.org/10.1111/ijmr.12285

Gong, T., Wang, C. Y., & Lee, K. (2020). The consequences of customer-oriented constructive deviance in luxury-hotel restaurants. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57(1), 102-154. DOI: 10.1016/j.jretconser.2020.102254

Hanyane, B. R., & Ahiante, J. (2022). The Effect of Misogyny on Women's Leadership in South Africa: A Study of Dr Kenneth Kaunda District Municipality. *Administratio Publica*, 30(2), 130-147.

Jankowski, S. M., & Kratzer, J. M. (2020). The Meme-ification of a Governor: Audience Meme Constructions of Leadership and Communication. *Kentucky Journal of Communication*, 39(2).

Jennings, R. E., Lanaj, K., & Kim, Y. J. (2023). Self-compassion at work: A self-regulation perspective on its beneficial effects for work performance and wellbeing. *Personnel Psychology*, 76(1), 279-309. https://doi.org/10.1111/peps.12504

Kearney, K. R. (2023). *Municipal Employee Reactions to City Council Incivility: An Exploratory Data Analysis* (Doctoral dissertation, University of Southern California).

Kesumayani, H., Eliyana, A., Akbar, M., & Sebayang, K. D. (2020). Boosting Organizational Commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 312-322. doi:10.31838/srp.2020.9.48

Klaiqi, D. (2022). *Exploring Funniness, Offensiveness, and Relatability in Internet Memes: A Pilot Study and Literature Review*. Thesis for Bachelor of Arts,University for Business and Technolog. Doi:10.13140/RG.2.2.22160.48643

Kolar, T., Gidaković, P., & Culiberg, B. (2024). "Airbnb Be Like…": Examining the Impact of Memetic Doppelgängers on Meme Virality and Brand Image. *Journal of Travel Research*, 00472875241291147. https://doi.org/10.1177/00472875241291147

Moradi, A. (2023). Organizational Health vs. Organizational Trauma: Contrasting Concepts Quarterly. *Journal of Management Sciences Research*, 5(16), 55-66. (In Persion)

Mukhtar, S., Ayyaz, Q. U. A., Khan, S., Bhopali, A. M. N., Sajid, M. K. M., & Babbar, A. W. (2024). Memes In The Digital Age: A Sociolinguistic Examination Of Cultural Expressions And Communicative Practices Across Border. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(6), 1443-1455. Doi: https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5520

Özdilek, K., & Sahin, S. (2021).The mediating role of positive psychological capital of the relationship between visionary leadership and talent management according to teacherperceptions. *Osmangazi Journal of Educational Research*, 8(2), 18-38.

Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2021). Does leader humor influence employee voice? The mediating role of psychological safety and the moderating role of team humor. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(4), 415-428. https://doi.org/10.1177/15480518211036464

Rathi, N., & Jain, P. (2024). Memes, memetics and their applications: A systematic review of literature. *e-mentor*, 2(104), 14–22. Doi:10.15219/em104.1657

Salem, M. H., Selem, K. M., Khalid, R., Raza, M., & Valeri, M. (2023). Humorous leadership, upward voice and resistance to change in the hotel context: from affective events theory perspective. *European Business Review*, 35(5), 737-762. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2022-0203

Samadi, H., & Moradian, A.R. (2020). The role of analogy and model in theories of cultural evolution: The case of memetics. *Philosophy of Science*, 10(19), 257-237. (In Persion) https://doi.org/10.30465/ps.2020.5138

Schlaile, M. P., Bogner, K., & Muelder, L. (2021). It's more than complicated! Using organizational memetics to capture the complexity of organizational culture. *Journal of Business Research*, 129, 801-812. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.035

Smith, A. O., & Hemsley, J. (2022). Memetics as informational difference: offering an information-centric conception of memes. *Journal of documentation*, *78*(5), 1149-1163. Doi:10.1108/JD-07-2021-0140

Tan, L., Wang, Y., Qian, W., & Lu, H. (2020). Leader humor and employee job crafting: The role of employee-perceived organizational support and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 499849. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.499849

To, W.M., & Yu, B.T.W. (2024). Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(4), 797-815. https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2022-0477

Van Houwelingen, G., Van Dijke, M., Hoogervorst, N., Meijs, L., & De Cremer, D. (2022). Two Sides of the Same Coin: Punishment and Forgiveness in Organizational Contexts. *Frontiers in Psychology*, 13, 908021. Doi:10.3389/fpsyg.2022.908021

Wang, F., Chen, P., Li, W., & Yokoi, H. (2024). An Exploratory Study on the Transmission of Language Memes: The Case of Chinese Language Memes. *Journal of Creative Communications*, 19(3), 276-294. https://doi.org/10.1177/0973258623122043

Widodo, W. (2021). The effect of organizational citizenship and visionary leadership on contextual performance: A case study in Indonesia. Journal of Asian Finance. *Economics and Business*, 8(6), 377-386. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0377

Xu, Juntong (2020). The review of humorous leader. *Open Journal of Business and Management*, 8(2), 683. Doi:10.4236/ojbm.2020.82033

Yang, I., & Yeh, C. C. R. (2023). A place and time for humor: leader humor in Confucian cultures. *Journal of Management & Organization*, 29(1), 122-138. Doi:10.1017/jmo.2021.22

Yazdankhah, A., Sohrabi, R., & Asghari Sarem, A. (2022). Understanding the Difficult Employees Characteristics and Analyzing of Factors Affecting Them. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 11(1), 113-142. Dor: 20.1001.1.23221518.1401.11.1.5.7

Zhang, J., & Su, W. (2020). Linking leader humor to employee innovative behavior: The roles of work engagement and supervisor's organizational embodiment. *Frontiers in Psychology*, 11, 592999. doi: 10.3389/fpsyg.2020.592999

Zheng, X., Mai, S., Zhou, C., Ma, L., & Sun, X. (2022). As above, so below? The influence of leader humor on bootleg innovation: The mechanism of psychological empowerment and affective trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 13, 956782. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.956782