

بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کارکنان نیروگاه شهید بهشتی لوشان

محمد قربان نژاد^۱، مسعود ثابت^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد قزوین، قزوین، ایران

^۲ دانشجوی دکتری سیاستگذاری علم و فناوری، دانشگاه مازندران، مازندران، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

رفتار ضد تولید یکی از زیر مجموعه های رفتار سازمانی محسوب می شود که شامل تمامی رفتارهای بروز داده شده از کارکنان در جهت مخالف با اهداف سازمانی است. از مهمترین دلایلی که برای رفتار ضد تولید پیش بینی شده، عدم وجود عدالت اجتماعی است که با مخالفت های پنهان با رفتار های ضد تولید در سازمان بروز داده می شود. هدف اصلی این تحقیق بیان رابطه ی بین خودشیفتگی و رفتار ضد تولید کارکنان نیروگاه شهید بهشتی لوشان است. این تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است و همچنین بخاطر رابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی نیز می باشد. جامعه ی آماری تحقیق ۱۱۰ نفر از پرسنل نیروگاه بوده که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۸۶ تن با ضریب اطمینان ۹۵ درصد انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد، شامل پرسشنامه خودشیفتگی آمز (با اعتبار ۰/۷۷) و پرسشنامه رفتار ضد تولید فاکس و اسپکتور (با اعتبار ۰/۸۸) است. روش تجزیه تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل؛ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) می باشد. این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. نتایج تحقیق گویای این حقیقت است که در این پژوهش، همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش، نشان داد که اگر مدیران از خودشیفتگی بالایی برخوردار باشند، بر میزان رفتارهای ضد تولیدی معطوف به کارکنان و رفتار ضد تولید معطوف به سازمان افزوده می شود.

واژه های کلیدی: خودشیفتگی، رفتار ضد تولید کلی، رفتار ضد تولید فردی، رفتار ضد تولید سازمانی.

۱- مقدمه

واژه "نارسیسیم" یا همان خودشیفتگی^۱، برگرفته از یک اسطوره یونانی است که مسحور تصویر خود در آب بود و قادر نبود چشم از آن بردارد. فروید عقیده داشت که بسیاری از خصیصه‌های خودشیفتگی با بشر به دنیا می‌آیند و او نخستین کسی بود که خودشیفتگی را با روانکاوی توضیح داد (مک کوبای، ۲۰۰۰).^۲ CPB یا رفتار ضد تولید در موارد پیشرفته ی خود بسیار خطرناک است که حتی می‌تواند حس مخالفت‌های جمعی و اختلال در تولید (جایی که کاربر دخیل است)، توقف تولید و حتی آسیب‌های جانی گردد. CPB در موارد جزئی شامل نارضایتی کارکنان، رفتار ضد شهروندی کارکنان، عدم رغبت به کار، پرخاشگری، کاهش کیفیت و نتایجی از این دست را شامل می‌شود. رفتارهای ضد تولید محیط کاری در کلی‌ترین سطح به رفتارهای عمدی برخی از اعضای سازمان می‌گویند که سازمان به عنوان رفتارهای مغایر با بهره‌های قانونی به آن می‌نگرد. مدیران سازمان‌ها در جهت پویایی و بالندگی سازمان‌های تحت مدیریت خویش، دو دسته رفتار را همیشه مورد توجه قرار داده‌اند:

- رفتارهای مولد^۳ که شامل عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه) و عملکرد مدنی سازمانی می‌باشد از قبیل انجام موفقیت آمیز وظایف شغلی، کمک به همکاران و...

- رفتارهای ضد تولید شامل پرخاشگری، خرابکاری و رفتارهای کناره‌گیرانه (لوینسون، ۱۹۹۴) خودشیفتگی، واژه ناآشنایی نیست و همه کم و بیش با ادبیات‌های متفاوتی با آن آشنا هستند. اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران‌ناپذیر خواهد بود به طوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد. (لیپووتسکی، ۱۹۹۳)

دکتر محمود ساعتچی، روان‌شناس و عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی، پیرامون مشکلات این افراد در محیط کار و خانواده چنین می‌گوید: «اگر ویژگی‌های گوناگون فرد خودشیفته را نیک بنگریم، درمی‌یابیم که آثار منفی شخص خودشیفته در محیط کار بسی متنوع و گسترده است. او هدف زندگی خویش را ارضای نیازهای خویش می‌داند و بنابراین علاقه و منظور اصلی وی، ارضاء خواسته‌ها و نیازهای خویش است. در صورتی که چنین فردی، مدیر یک واحد باشد، به رشد و ارتقای مهارت‌های شناختی، هیجانی و حرکتی افراد تحت نظر خویش اعتنایی ندارد و تمام تلاشش را معطوف آن می‌سازد که از توان، استعداد و مهارت‌های آنان در راه کسب امتیاز و شهرت برای خود سود جوید.» (محمود ساعتچی، ۱۳۸۷)

نحوه زندگی امروز، می‌تواند حس خودشیفتگی انسان را تقویت کند. والدینی که بیش از حد پاسخگوی خواسته‌های فرزندان هستند، فرهنگی که بر شهرت و معروفیت پایه‌گذاری شده و نیز شبکه‌های خبری که اخبار مربوط به افراد مشهور را با جزئیات هرچه تمام‌تر منتشر می‌کنند، همگی باعث انتشار و تشدید خودشیفتگی می‌شوند. حتی این خطر وجود دارد که این مشکل به تدریج به عنوان نوعی رفتار طبیعی تلقی شود. (شهاب‌الدین ساداتی، ۱۳۸۹). در این تحقیق به بررسی رابطه خود شیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کارکنان پرداخته خواهد شد. این تحقیق برای سازمان‌های اجرایی حائز اهمیت است که متغیرهای تاثیر گذار بر رفتار ضدتولید کارکنان و تاثیرات آن بر سازمان خود را بشناسند تا در جهت توسعه و بهبود سازمان خود اقدامات کافی را به انجام برسانند.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱ تعریف و مفهوم خودشیفتگی

این واژه از نظر لغوی به معنی عاشق خود بودن است و در روان‌پزشکی، به خصوصیات شخصیتی مانند خودمحوری و خودبینی گفته می‌شود. خودشیفتگی به عنوان «توجه و علاقه مبالغه آمیز و بیش از حد به خود» تعریف شده است. (کروسینی، ۲۰۰۲).

¹ Narcissism

² Counter Production Behavior

³ Productive behavior

⁴ Crousiini

خودشیفتگی یعنی بیش از حد خود را دوست داشتن، خودبینی، تکبر، خود تحسینی و خودمحموری اشاره دارد. (فرهنگ انگلیسی آکسفورد^۱، ۲۰۰۵)

۲-۲ حالات شخصیتی افراد خودشیفته

به طور خلاصه چهار حالت شخصیتی برای افراد خودشیفته معرفی شده که عبارت است از:

- بزرگنمائی: که در این حالت تفکرات فرد شامل خود بینی، قدرت بر جهان، تعلق نداشتن به یک گروه متوسط و تعلق به یک گروه برگزیده است و احساس اثربخشی فردی وجود دارد.
- عصبانیت: خشم و عصبانیت در مورد مواعی است که سر راه افراد ایجاد می شود.
- آشفتگی و ترس: چنین حالتی شامل احساس شکست، امتناع، تهدید، ترس، ناراحتی، هویت غیر واقعی و خیالی است.
- احساس پوچی و تهی بودن: چنین حالتی شامل احساسات سرد، پناه گرفتن در یک دنیای واهی و جدائی از روابط است. (هندین^۲، ۲۰۰۱)

۲-۳ ویژگی های شخصیتی افراد خودشیفته

وستن و توباسیک^۳ (۱۹۹۷) ویژگی های شخصیتی افراد خودشیفته را بر اساس ۶ زمینه روانشناسی - رفتاری خلاصه کرده اند:

- انکار^۴: شخصیت خودشیفته اغلب به وسیله انکار تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی شناسایی می شود. انکار واقعیت ها را می توان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در سازمان ها ملاحظه کرد.
- عقلایی کردن (توجیه)^۵: تلاش افراد برای توجیه یا پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیر قابل قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است. در سازمان ها سه سطح فردی، گروهی و سازمانی از عقلائی سازی قابل مشاهده است.
- خود بزرگ بینی^۶: به بیش از حد تخمین زدن تواناییها و دستاوردهای افراد اطلاق می شود. این ویژگی نیز در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل ملاحظه می باشد.
- خودپرستی اسنادی^۷: چنین افرادی پیامدهای مطلوب را به خود نسبت داده (عوامل درونی) در حالیکه پیامدهای نامطلوب را به عوامل بیرونی نسبت می دهند. در سازمان ها نیز، این ویژگی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است.
- استحقاق^۸: افراد استعمار دیگران را حق خود دانسته و توانائی همدلی با احساسات دیگران را ندارند؛ که در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بررسی می شود.
- اضطراب^۹: حالتی که افراد خودشیفته از احساس افسردگی و بی ارزش بودن رنج می برند که اضطراب در سه سطح فردی، فردی، گروهی و سازمانی در سازمان ها قابل ملاحظه می باشد.

۲-۴ تئوری های خودشیفتگی

- تئوری آسیب شناسی خودشیفتگی کرنبرگ^{۱۰}
- تئوری روانشناسی خود کوهت^{۱۱}

¹ Oxford English Dictionary

² Hendin

³ Westen & Tobacyk

⁴ Denial

⁵ Rationalization

⁶ Big nose yourself

⁷ Documentary self-righteousness

⁸ Deserved

⁹ Anxiety

¹⁰ Cornberg

¹¹ Coohht

۱-۴-۲ تئوری آسیب شناسی خودشیفتگی کرنبرگ

در این تئوری اختلالات شخصیت خودشیفته، به تضاد ساختاری یا غریزی حول خشم ظاهری نسبت داده می شود. افراد با شخصیت های خودشیفته^۱ به استثنای ستایشی که از دیگران یا از خیالات عالی نمای خود دریافت می کنند، لذت کمی را در زندگی تجربه می کنند. به طور خلاصه کرنبرگ، منشاء آسیب شناسی را به احساسات خشم و محرومیتی که در پاسخ به کمبود والدینی ایجاد شده، نسبت داده است و از نظر او خودعالی نما یک ساختاری از خود آسیب شناختی است که با خشم ظاهری در برابر تعارض های غریزی دفاع می کند. (اسلیتر^۲، ۱۹۸۹) او خودشیفتگی را نتیجه انحراف از توسعه نرمال دانسته و اعتقاد داشت که ریشه رفتار خودشیفته ترس از دست دادن کنترل در روابط بین شخصی است و چنین افرادی کاملاً خود را از دیگران جدا می کنند و هنگام مواجهه با فقدان کنترل در روابط بین شخصی خود خشمگین شده و به طور تهاجمی واکنش نشان می دهند. طبق نظرات او، مرکز خودشیفتگی، یک خود از هم گسیخته است به حدی که فرد خودشیفته نمی تواند حس خود یا حس ارزشی خود را تنظیم کند. (هندین^۳، ۲۰۰۱)

۲-۴-۲ تئوری روانشناسی خود کوهت

برخلاف کرنبرگ، رویکرد کوهت به اختلالات شخصیت خودشیفته، یک پارادایم جدید را معرفی می کند. برخلاف روانکاو کلاسیک، کوهت فرض می کند که تکامل خودشیفتگی^۴ مراحل مجزا و مستقل توسعه را نشان می دهد و استدلال می کند که خودشیفتگی یک رویه نرمال در توسعه شخصیت است و ایجاد و توسعه خود، تغییر شکل خودشیفتگی است و عقیده دارد که توسعه خود در طول سه مرحله توسعه ای؛ خود بزرگنما، تصویر والدینی ایده آل شده (اسلیتر^۵، ۱۹۸۹) و جنبه ای از شخص که استعدادها و مهارت های اولیه برای بدست آوردن اهداف فردی را فعال می کند، روی می دهد. به ترتیب این سه مرحله گاهی قطب آرزوها و ایده آل ها نامیده می شود. (کوربت^۶، ۱۹۹۴)

۳-۵ خودشیفتگی، رهبری و مدیریت

تحقیقات نشان داده خودشیفتگی نه تنها یک اختلال بالینی است بلکه یک بعد شخصیتی است که می تواند روی پیوستار رتبه بندی شود. خودشیفتگی در مجموعه مدیران، می تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تاثیر بر انتخابات مدیران در زمینه هایی همچون استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. خودشیفتگی شامل هر دو عنصر شناختی و انگیزشی می باشد. از جنبه شناختی، خودشیفتگی شامل تهدیدی در برتر بودن شخصی است، چنین افرادی خود را از لحاظ هوش، خلاقیت، شایستگی و توانایی های رهبری در سطح بسیار بالایی قرار می دهند و از جنبه انگیزشی، خودشیفتگی شامل نیاز شدید به داشتن تصدیق مجدد برتری جوئی در فرد است. (چاترچی و هامبریک^۷، ۲۰۰۷)

در زمینه رهبری، نتیجه چنین افرادی، رهبر شدن به ویژه یک رهبر کاریزما که می تواند در اثر فداکاری و سرسپردگی پیروانش، جلب توجه کند، می باشد (بویت^۸، ۲۰۰۶) رهبران خوب در بعضی از موارد با رهبران ضعیف متفاوتند که برخی از این تفاوتها ممکن است در ویژگی های شخصیتی نمایان شود. افراد خودشیفته در نیاز برای کنترل، قدرت، مقام و موقعیت (همه ویژگی هایی که در رهبری به کار گرفته می شود) در سطح بالایی قرار می گیرند. اطلاعات نشان می دهد که خودشیفتگی به ویژه هنگامی که افراد دارای عزت نفس بالایی هستند سالم و از نظر روانشناسی سازش کار^۹ است.

^۲ Narcissistic Personalities

^۳ Slyter

^۴ Hendin

^۵ Psychology of the self

^۶ Maturation of Narcissism

^۷ Grandiose self

^۸ Slyter

^۹ Corbett

^{۱۰} Chatterjee and Hambrick

^{۱۱} Boyett

^۱ Adaptive

مدیران اجرایی بسیار خودشیفته، خودنگری بسیار بالایی داشته و فکر و ذکرشان تقویت مستمر آن است و تصمیمات آنها نه تنها پیامدهای مهمی برای افرادی که به طور مستقیم با آن‌ها در تعاملند دارد بلکه بر مجموعه‌های گسترده تری از ذینفعان نیز اثرگذار است. در تجزیه و تحلیل پرسشنامه شخصیت خودشیفته آمز (۲۰۰۵)، وی چهار عامل در ارتباط با خودشیفتگی را شناسایی و نامگذاری کرد؛

- استثمار- استحقاق^۱ (من در کسب احترامی که سزاوار آنم پا فشاری می‌کنم)
 - رهبری- اقتدار^۲ (دوست دارم مرکز توجه باشم)
 - برتری جویی- تکبر^۳ (من بهتر از دیگرانم)
 - خود تحسینی^۴ (فکر و ذکرم این است که چگونه خاص و خارق العاده هستم).
- افراد خودشیفته از مجموعه‌ای از استراتژیهای میان فردی و درون فردی که آنها را قادر به تجربه کردن بازخور اجتماعی چابلسانه و تقویت عزت نفس می‌سازد، بهره می‌گیرند (رودوالد و ایتال^۵، ۲۰۰۶). بزرگ نمایی و فعالیت‌های استراتژیک همیشه در حال تغییر مدیران خودشیفته، نه تنها باعث عملکرد افراطی، بلکه باعث تغییرات گسترده در عملکرد می‌شود. در مطالعه صورت گرفته شده، شاخصهایی که نشان دهنده گرایشات مدیران اجرایی خودشیفته است، مشخص گردید که عبارتند از:

- برجستگی عکس مدیر در گزارش سالانه شرکت
- برجستگی مدیر در مطبوعات و مصاحبه‌ها
- استفاده از ضمیر اول شخص مفرد در مصاحبه‌ها
- جبران خدمت (افراد خودشیفته در مقایسه با دیگران خود را مستحق حقوق و مزایای بیشتری می‌دانند).
- مکوبی بیان می‌کند که خودشیفتگی یک خصیصه اجرایی با ارزش در صنایع بسیار پویا که مستلزم فعالیت‌های جسورانه و استراتژیک است، می‌باشد (چاترجی و هامبریک^۶، ۲۰۰۷).

۶-۲ جنبه‌های منفی خودشیفتگی

- نیاز سیری ناپذیر برای برتری: (گلد^۷، ۲۰۰۲)
- حساسیت بالا و خشم و غضب: (میلروایتال^۸، ۲۰۰۸)
- فقدان همدلی^۹: (روزنتال^{۱۰}، ۲۰۰۷).
- غیر منطقی بودن و عدم انعطاف پذیری:
- بدگمانی^{۱۱}: (گلد^{۱۲}، ۲۰۰۲)
- حساس به انتقاد^{۱۳}:
- شنوندگان ضعیف^{۱۴}:
- عدم تمایل برای داشتن مشاور:

² Exploitativeness/Entitlement

³ Leadership/Authority

⁴ Superiority/Arrogance

⁵ Self-admiration

⁶ Rhodewalt, et al

⁷ Chatterjee and Hambrick

⁸ Glad

⁹ Miller, et al

¹⁰ Lack of empathy

¹¹ Rosenthal

¹² Paranoia

¹³ Glad

¹ Sensitive to criticism

² poor listeners

- تمایل زیاد برای رقابت: (مکوبی^۱، ۲۰۰۰)

۲-۷ جنبه های مثبت خودشیفتگی

- سطوح بالایی از اعتماد به نفس را از خود نشان می دهند که اکثر افراد آن را برابر با شایستگی می دانند.
 - داشتن تمایل زیاد برای قدرت هستند.
 - در سیاستهای اداره خوب هستند.
 - قادر به گرفتن تصمیمات سریع هستند.
 - تمایل دارند و قادرند هرآنچه را که برای بدست آوردن امتیاز و موقعیت ضروری است، انجام دهند.
 - داشتن چشم انداز و بصیرت هستند.
 - به اعتقاد افراد خودشیفته، کلمات و لغات می توانند کوه ها را جا به جا کنند و گفتگو می تواند در افراد تغییر ایجاد کند.
- افراد خودشیفته اغلب ناطقان توانمندی هستند. (لین^۲، ۲۰۰۵)

۲-۸ خودشیفتگی و عملکرد

افراد خودشیفته خود را به عنوان مجربان خاص و استثنایی در نظر می گیرند اما تحقیقات گذشته رابطه با ثباتی را بین خودشیفتگی و عملکرد نشان نداده است. تحقیق صورت گرفته در این زمینه نشان می دهد هنگامی که وظیفه کاری افراد خودشیفته، فراهم کننده فرصت خود ارتقایی است، آنها عملکرد بهتری را از خود نشان می دهند در مقابل فرصت خودارتقایی بر عملکرد افراد با خودشیفتگی پائین بی تأثیر یا کم تأثیر می باشد.

در تحقیقات گذشته اعتماد به نفس افراد خودشیفته با موفقیت بالای آنها مرتبط بوده و اینکه خودشیفتگی، موفقیت در عملکرد را تسهیل کند، معقول به نظر می رسد. به طور عکس نیز، موفقیت در عملکرد می تواند خودشیفتگی را پرورش دهد. به طور خلاصه، خودشیفتگی می تواند برای عملکرد مفید باشد، اگر چه تحقیقات گذشته نتایج ضد و نقیضی را در مورد رابطه بین خودشیفتگی و عملکرد نشان داد. برخی مطالعات نشانگر این است که افراد خودشیفته فکر می کنند که در تعاملات گروهی^۳ خیلی خوب عمل می کنند اما ارزیابی ها بیانگر این بود که آنها بهتر یا بدتر از دیگران نیستند. در مطالعه ای نشان داده شد که خود ارزیابی عملکرد در ارائه افراد بسیار خودشیفته بسیار مثبت تر از خودارزیابی عملکرد افراد با خودشیفتگی کم است. اگرچه مقیاسهای عینی تفاوتی را در کیفیت ارائه ها در افراد با خودشیفتگی کم و زیاد آشکار نکرد. (والاس^۴، ۲۰۰۱)

۲-۹ تفاوت رهبران تحول آفرین^۵ و خودشیفته

رهبران تحول آفرین وضع موجود را به چالش کشیده و دنیای جدیدی را ایجاد می کنند و کمتر به خدمت به خود توجه داشته و بیشتر روی عموم و اهداف گروهی و سازمانی جمعی متمرکز هستند در حالی که رهبران خودشیفته بیشتر به خود توجه می کنند (یاکول^۶، ۲۰۰۲). رهبران خودشیفته جهت به دست آوردن تأیید و ستایش، وابستگی شدید به زیردستانشان دارند در حالیکه رهبران تحول آفرین وابستگی کمتری به زیردستان خود داشته و از طریق ایجاد یک رابطه متقابل در جستجوی ارضای نیازهای سطح بالای خود هستند. به علت وابستگی رهبران خودشیفته به پیروان، اعمال و رفتار پیروان می تواند اثر قابل ملاحظه ای روی چنین رهبرانی داشته باشد. تشویق آن ها در جهت هدایت تلاش ها به سوی دستیابی به اهداف واقعی و مربوط به سازمان، ایجاد ارتباطات باز، مقاومت و به چالش کشیدن تقاضای نامناسب رهبران در ارتقا آن ها موثر است. افراد

³ Maccoby

⁴ Lynn

⁵ Group interactions

⁶ Wallace

⁷ Transformational Leaders

⁸ Yukl

خودشیفته مبدع بوده و به خاطر به دست آوردن قدرت، عزت و شکوه به طرف تجارت تحریک می شوند. آن ها میلند هر چیزی را که روی شرکت و محصولاتشان اثر گذار است، بیاموزند (برون^۱، ۲۰۰۵).

۱۰-۲ خودشیفتگی سازمانی^۲

خودشیفتگی و اختلال در شخصیت خودشیفته، ممکن است دلیلی بر این باشد که چرا سازمانها با سطوح بالایی از شایستگی و عدم لیاقت در رتبه های رهبری مواجه هستند. عدم لیاقت مدیریتی در مجموعه های سازمانی در طیفی از ۳۰٪ تا ۵۰٪ تخمین زده می شود (دوریس و کایسن^۳، ۲۰۰۳) و (هوگن و کایسر^۴، ۲۰۰۵). خودشیفتگی سازمانی موجودیت سازمانی است که گرایش به بهبود و ارتقاء مشروعیت خود توسط عاملانش دارد و خود را به عنوان تنها عامل فعال در فرآیند تغییر اجتماعی می پندارد. از نظر براون^۵ (۲۰۰۳) خودشیفتگی سازمانی، نتیجه خواست سازمان برای مشروعیت است، واضح است که موجودیت سازمان خودشیفته، مشروعیت^۶ را بر پاسخگویی^۷ ارجح می داند زیرا سازمان مورد بحث بیشتر حقانیت موجودیت خود را مورد توجه قرار می دهد تا خدمت رسانی عمومی خوب را (گانش^۸، ۲۰۰۳). سازمان های خودشیفته گرایش به داشتن نسبت بالایی از رهبران خودشیفته که مباحث قدرت، شان و موقعیت، اعتبار، شهرت و برتر بودن را تعیین می کنند، دارند. رهبران خودشیفته آماده تسهیم قدرت نشده و دور خود را با افراد بله قربان گو احاطه می کنند، تمایلی به تحمل عدم توافق ها ندارند و به ندرت با همکاران مشورت می کنند و ترجیح می دهند تمامی تصمیمات را خودشان بگیرند و از پیروان انتظار موافقت با هر آنچه آنها پیشنهاد می کنند، دارند. در سازمان خودشیفته افراد خود را به عنوان بخشی از یک سازمان که کامل فرض می شود، تعریف می کنند. مشکل سازمان ایده آل همانند خود ایده آل در این است که دست نیافتنی است. چنین سازمان هایی الگوهایی را به اعضا تحمیل می کنند که آنها را بیشتر از آنچه که هستند نشان می دهد. داوون^۹ (۲۰۰۶) در چنین سازمانهایی در فرآیند تصمیم گیری تنها از دو عامل شناسایی و جرات^{۱۰} استفاده می شود و عوامل صداقت و انسانیت نادیده گرفته می شوند و لذا تصمیم گیری اخلاقی صورت نمی گیرد (هولیان^{۱۱}، ۲۰۰۶).

۱۱-۲ رفتار ضد تولید

رفتارهای ضد تولید که در نقطه روبروی رفتارهای مولد برای دستیابی به اهداف سازمان ایفای نقش می کنند به عنوان رفتارهای عمدی با هدف آسیب رساندن به سازمان، نیروی انسانی سازمان و یا هر دوی آنها تعریف می شوند (اسپکتور و فاکس^{۱۲}، ۲۰۰۵). تحقیقات سازمانی نشان می دهند که افراد در سازمانهایی موثرترند که به آنها فضا داده می شود، از قابلیت هایشان بهترین استفاده را ببرند و محیط کار منطبق با ویژگیهای فردی آنها باشد (کریستف^{۱۳} و منگمری، ۱۹۹۶). آرجریس^{۱۴} (۱۹۵۷؛ به نقل از کریستف، ۱۹۹۶) بر این باور است که رفتار سازمانی کارکنان از تعامل بین فرد و سازمان ناشی می شود. عدم تطابق و ناسازگاری زیاد بین فرد و محیط شغلی اش می تواند افراد را بی انگیزه و منزوی نماید. کلدول، بیلسبری، مرس و مارش^{۱۵} (۲۰۰۸) در تحقیقی نشان دادند، هماهنگی میان اخلاقیات فرد و جو اخلاقی سازمان، رفتارها و نگرش های

¹ Brown

² Organizational narcissism

³ Devries and Kaisen

⁴ Hogan and Kaiser

⁵ Brown

⁶ Legitimacy

⁷ accountability

⁸ Ganesh

⁹ Down

¹⁰ courage

¹¹ Holian

¹² Spactour & Fax

¹³ Cristouf et al

¹ Arjeris

² March et al

مثبتی را در کارکنان ایجاد و برعکس عدم تطابق بین اخلاقیات فرد و فضای اخلاقی سازمان، رفتارها و دیدگاه های منفی را در کارکنان ایجاد می نماید.

۲-۱۲ رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی از حیث معنایی، رفتارهایی هستند که با انجام آنها افراد قواعد، رسوم و سیاست های رسمی سازمان را در زمینه های گوناگون زیر پا گذاشته و به این دلیل زمینه را برای آسیب رسانی به افراد و سازمان مهیا می کنند (بری^۱ و همکاران ۲۰۰۷؛ بودانکین^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). در مقابل رفتارهای مدنی و سازمانی، رفتارهایی مثبت و فراتر از نقش های رسمی تعریف تعریف شده در شرح وظایف نیروی انسانی است، که ذاتا ارادی و اختیاری است و از انجام آنها، چیزی به عنوان دستاورد عاید افراد نمی شود، ولی با ایجاد جو اجتماعی و روانی مطلوب در سازمان، زمینه افزایش عملکرد و اثربخشی فردی و سازمانی را سبب می شود (بننت^۳ و همکاران، ۲۰۰۱؛ بخاری^۴ و همکاران، ۲۰۰۹).

۲-۱۳ پیشینه ی تحقیق

۱۱-۱۳-۲ پیشینه تحقیق در مورد خودشیفتگی

- پنی و اسپکتور^۵ از دانشگاه فلوریدا در سال ۲۰۰۲ تحقیقی درباره خودشیفتگی و رابطه آن با رفتار ضد تولید (آیا خودپرستی بیشتر یعنی مشکل بیشتر) انجام دادند که طی آن به تحدیدات خود پرستی و پرخاشگری از طرف خودشیفتگی و رابطه آن با عصبانیت، فشار شغلی و رفتار ضد تولید^۶ که از طریق آزمون پرسشنامه به دست می آید، پرداخته اند. در این تحقیق از جامعه آماری دانشجویان رشته روانشناسی دانشگاه فلوریدا استفاده شده و حجم نمونه ۲۱۵ نفر بوده و از ابزار راسکین و هال استفاده شده است.

- آفایان بلیر، هافمن و هلند^۸، در سال ۲۰۰۸ به تحقیقی درباره خودشیفتگی در سازمان؛ ارزیابی چند منبعی و بازخورد آن با رویکرد های مختلف پرداخته اند^۹. اکثر کارمندان بر این باورند که مدیران به جنبه های اشتباه کاری آنان توجه می کنند. در طی دهه های گذشته تحقیقات قابل توجه ای وقف شناساندن عوامل سهیم در رفتار غیر اخلاقی و غیر موثر رهبران پرداخته اند. در این تحقیق به رابطه منحصر به فرد رهبر خودشیفته و پیروانش به عنوان یک آفر برای این یافته ها قلمداد شده است.

- عباس ابولقاسمی و آذر کیامرثی طی یک مقاله به بررسی ارتباط حل مسئله اجتماعی و مولفه های آن با الگوهای شخصیتی خودشیفته ضد اجتماعی در دانش آموزان شهر اردبیل پرداختند. هدف پژوهش تعیین ارتباط حل مساله اجتماعی و مولفه ها ی آن با الگوی اجتماعی ناکارآمد خودشیفته و ضد اجتماعی بود.

۲-۱۳-۲ پیشینه ی تحقیق در زمینه ی رفتار ضد تولید

- یافته های تحقیق نعیمی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار با میانجیگری انگیزش شغلی نشان داد که تطابق فرد، سازمان و فرد، گروه هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید می شوند. از سوی دیگر تطابق فرد، شغل تنها به صورت غیر مستقیم و از طریق انگیزش شغلی با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید رابطه داشت. نتایج به دست آمده از پژوهش، نقش میانجی انگیزش شغلی را در خصوص رابطه بین انواع

³ Berry

⁴ Bodankin

³ Bennett et al

⁴ Bokhari et al

⁷ Peni & Spactour

⁸ Narcissim & Counterproductive Behavior: Do Beggar Egos Mean Bigger Problem

⁷ CPB

¹⁰ Holand et al

⁹ Narcissim In Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives

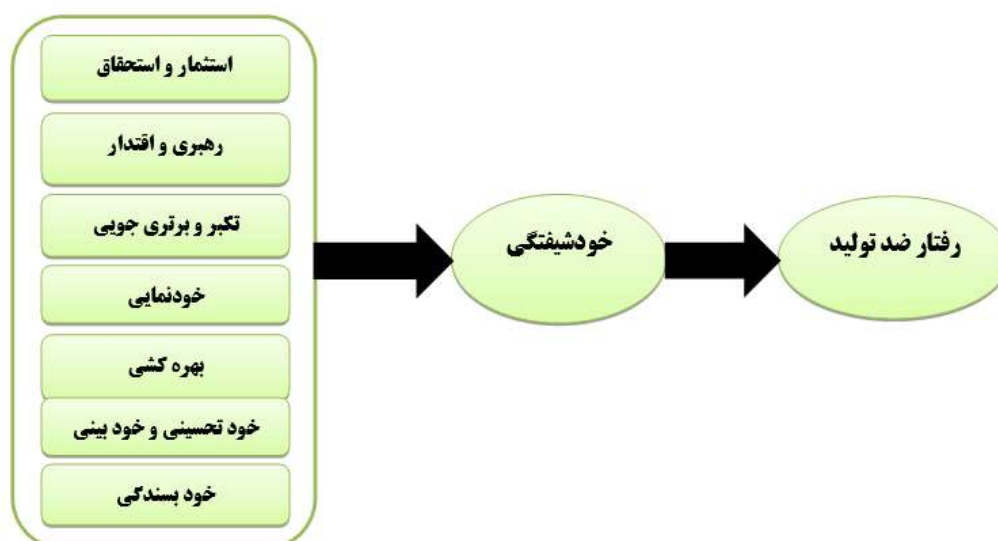
تطابق با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید تأیید کردند. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان شرکت گاز شیراز می‌باشد که از بین آنها تعداد ۱۷۰ نفر، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

- یافته‌های تحقیق براتی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان تاثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید نشان داد که رفتار ضد تولید نسبت به سازمان با جو سازمانی نوآورانه، جو سازمانی همکارانه، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه‌ی منفی دارد و رفتار ضد تولید نسبت به فرد با جو سازمانی همکارانه و عدالت رویه‌ای رابطه‌ی منفی دارد. همچنین جو نوآورانه، جو همکارانه و عدالت رویه‌ای تاثیر مستقیم و عدالت توزیعی تاثیر غیر مستقیم بر رفتارهای ضد تولید دارد. بر اساس یافته‌ها، سازمان‌ها می‌توانند با تشویق نوآوری و همکاری و نیز توسعه رویه‌ها و توزیع‌های عادلانه از رفتارهای مخرب و ضد تولید کارکنان جلوگیری کنند.

- هارون و دیگران^۱ (۲۰۱۱) با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی، به این نتیجه رسیدند که قدرت سرپرستان، ابهام در نقش و اهداف، بر شکل‌گیری رفتار غیراخلاقی مؤثر است. همچنین نوع نگرش، نظارت و الزامات وجدان نیز از جمله عوامل مؤثر هستند و برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی به نظارت، حمایت، تشویق و شفاف سازی نقش و تنظیم اهداف نیاز است.

- بررسی انجام شده توسط بولتون^۲ (۲۰۱۰) و انیلی^۳ (۲۰۱۱) یک رابطه‌ی منفی را بین موافقت و رفتار کاری غیر مولد نشان می‌دهد. به همین نحو، این بررسی فرض می‌کند که کارمندانی که دارای موافقت و سازگاری بالایی هستند احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و همینطور رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می‌دهند. همچنین این تحقیق نشان داد یک رابطه‌ی منفی را بین با وجدانی و رفتار کاری غیر مولد نشان داد. به همین نحو، این بررسی فرض می‌کند که کارمندانی که بسیار با وجدان هستند احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می‌دهند و یک رابطه‌ی مثبت بین اختلال روانی و رفتار کاری غیر مولد وجود دارد. به همین نحو، این بررسی فرض می‌کند که کارمندانی که دارای اختلالات روانی شدیدی هستند، احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می‌دهند.

۳- مدل تحلیلی تحقیق



شکل ۱: رابطه بین خودشیفتگی و رفتار ضد تولید

¹ Haron et al

² Bolton

³ Onili

۳-۱ فرضیه اصلی:

شناخت رابطه ی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضدتولید کلی کارکنان.

۳-۲ فرضیه فرعی:

- شناخت رابطه ی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان

- شناخت رابطه ی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید فردی کارکنان

۴- روش تحقیق

این تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش گرد آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است. همچنین بخاطر رابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی نیز می باشد. قلمرو تحقیق نیروگاه شهید بهشتی لوشان با ۱۱۰ پرسنل رسمی و ۹۰ پرسنل غیر رسمی (قراردادی) است که از این تعداد، ۳۰ نفر به عنوان مدیران عالی ومیانی (معاونت و رئیس ادارات) مشغول به خدمت هستند. از طرفی کارکنان تولید تعداد ۱۱۰ نفر هستند که به طور مستقیم در امور تولید دخیل می باشند که شامل همکاران اتاق فرمان و تعمیرات نیروگاه می باشند. حجم جامعه ی نمونه ی شامل ۱۱۰ تن می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی بر اساس جدول (کوهن و همکاران، ۲۰۰۱) با ضریب اطمینان ۹۵ درصد تعداد ۸۶ تن انتخاب شدند. روش گرد آوری داده ها شامل کتابخانه ای و میدانی بوده است. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه می باشد که شامل دو پرسشنامه ی شخصیت خودشیفته و رفتارهای ضد تولید صورت گرفته است. همچنین آلفای کرونباخ برای رفتارهای ضد تولید کلی، معطوف به سازمان و معطوف به افراد به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۵ و ۰/۸۱ به دست آمد. در این پژوهش با استفاده از آزمون های همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس فرضیه های پژوهش توسط نرم افزار spss 19 مورد بررسی قرار می گیرند.

۵- تحلیل یافته های پژوهش**۵-۱ آزمون کولموگروف- اسمیرنف مربوط به توزیع نرمال داده های پژوهش****جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنف**

خودشیفتگی مدیران	رفتار ضدتولید کلی	رفتار ضدتولید سازمانی	رفتار ضدتولید فردی	
۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	فراوانی
۹/۱۲	۱۳۳/۴۵	۷۹/۵۷	۵۳/۸۸	میانگین
۴/۰۴۸	۲۱/۵۱۹	۱۳/۳۷۶	۱۰/۵۷۲	انحراف معیار
۰/۲۲۱	۰/۰۵۱	۰/۰۶۹	۰/۰۹۳	مطلق
۰/۲۲۱	۰/۰۵۱	۰/۰۵۶	۰/۰۶۷	مثبت
-۰/۱۲۲	-۰/۰۴۴	-۰/۰۶۹	-۰/۰۹۳	منفی
۰/۲۲۱	۰/۰۵۱	۰/۰۶۹	۰/۰۹۳	آزمون کولموگروف- اسمیرنف
۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۰/۲۰۰	۰/۰۶۶	سطح معناداری

با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنف^۱ می توان توزیع نرمال و غیر نرمال بودن داده ها را مشخص نمود. اگر داده ها نرمال باشند، محقق می تواند از آزمون های پارامتریک استفاده نماید، بدین منظور می بایست سطح معناداری آزمون بالاتر از ۰/۰۵

^۱ Kolmogorov-Smirnov

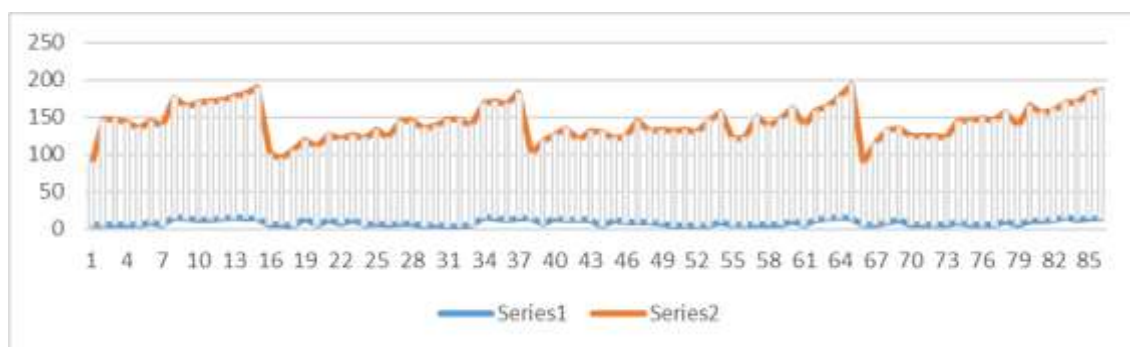
باشد. در غیر این صورت و با سطح معناداری پایین تر از ۰/۰۵ می‌بایست از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نمود. همانطور که آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد، در شاخص‌هایی چون رفتار ضد تولید فردی، سازمانی و کلی داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار بوده و لذا با اندکی مسامحه می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

۲-۵ بررسی فرضیه اول

همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان وجود دارد.

جدول ۲: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان

رفتار ضد تولید کلی کارکنان	خودشیفتگی مدیران		
۰/۴۶۹**	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودشیفتگی مدیران
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	
۱	۰/۴۶۹**	ضریب همبستگی پیرسون	رفتار ضد تولید کلی کارکنان
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	



شکل ۲: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان

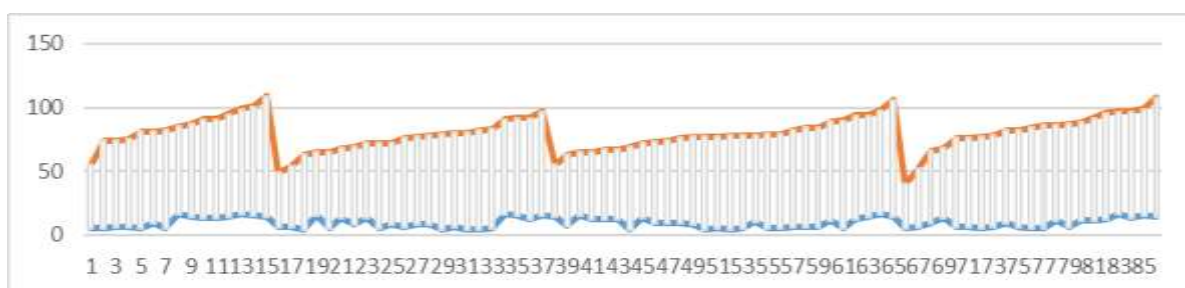
آزمون همبستگی پیرسون ۴: این ضریب میزان همبستگی بین دو متغیر فاصله‌ای یا نسبی را محاسبه کرده مقدار آن بین ۱+ و ۱- می‌باشد. اگر مقدار بدست آمده مثبت باشد به معنی این است که تغییرات دو متغیر به طور هم جهت اتفاق می‌افتد یعنی با افزایش در هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد و برعکس اگر مقدار ۲ منفی شد یعنی اینکه دو متغیر در جهت عکس هم عمل می‌کنند یعنی با افزایش مقدار یک متغیر مقادیر متغیر دیگر کاهش می‌یابد و برعکس. اگر مقدار بدست آمده صفر شد نشان می‌دهد که هیچ رابطه‌ای بین دو متغیر وجود ندارد و اگر ۱+ شد همبستگی مثبت کامل و اگر ۱- شد همبستگی کامل و منفی است. همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با بالارفتن خودشیفتگی مدیران و ادراک کارکنان از این خودشیفتگی، بر میزان رفتارهای ضد تولید کلی کارکنان افزوده می‌شود و بالعکس. لذا با سطح معناداری ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرضیه بالا پذیرفته گردیده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز دارد.

۳-۵ بررسی فرضیه دوم

- همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان وجود دارد.

جدول ۳: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان

رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان	خودشیفتگی مدیران		
۰/۴۵۰**	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودشیفتگی مدیران
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	
۱	۰/۴۵۰**	ضریب همبستگی پیرسون	رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	



شکل ۳: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان

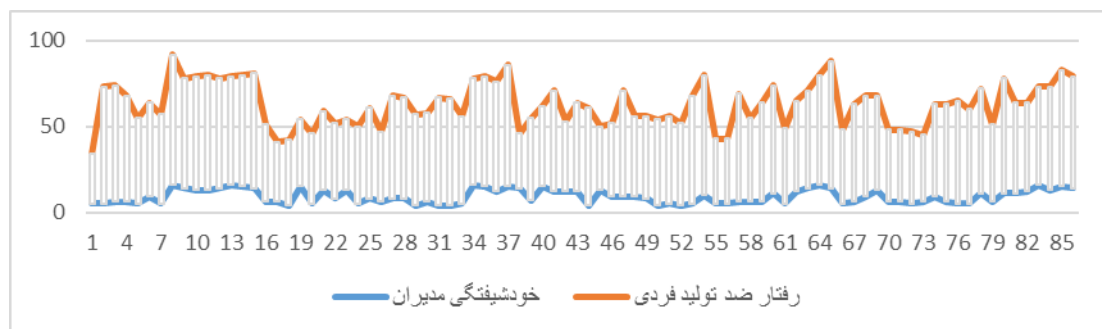
همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید سازمانی کارکنان وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با بالا رفتن خودشیفتگی مدیران و ادراک کارکنان از این خودشیفتگی، بر میزان رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان افزوده می شود و بالعکس. لذا با سطح معناداری ۹۹ درصد می توان گفت که فرضیه بالا پذیرفته گردیده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز دارد.

۴-۵ بررسی فرضیه سوم

- همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید فردی کارکنان وجود دارد.

جدول ۴: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید فردی کارکنان

رفتار ضد تولید فردی کارکنان	خودشیفتگی مدیران		
۰/۳۸۶**	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودشیفتگی مدیران
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	
۱	۰/۳۸۶**	ضریب همبستگی پیرسون	رفتار ضد تولید فردی کارکنان
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۶	۸۶	فراوانی	



شکل ۴: آزمون همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید فردی کارکنان

همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید فردی کارکنان وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با بالا رفتن خودشیفتگی مدیران و ادراک کارکنان از این خودشیفتگی، بر میزان رفتارهای ضد تولید فردی کارکنان افزوده می شود و بالعکس. لذا با سطح معناداری ۹۹ درصد می توان گفت که فرضیه بالا پذیرفته گردیده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز دارد.

۶- بحث و نتیجه گیری

رفتارهای ضدتولید، مجموعه ای متنوع از رفتارها نظیر تخطی از قواعد، سیاستها و اصول زیربنایی مور نیاز برای فعالیت های فردی و سازمانی را شامل می شود که دارای مشخصه عمدی بودن و با هدف آسیب رسانی به مرحله اجرا درمی آیند. (اپل و همکاران، ۲۰۰۷) چنین رفتارهایی اغلب در قالب آسیب رسانی به وسایل، امکانات و تجهیزات سازمان، زیر پا گذاشتن اصول و قواعد کاری رسمی، اذیت و آزار کلامی و فیزیکی همکاران و یا مراجعان و دزدی و استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی در دو طبقه اصلی، به نام های رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضدتولید معطوف به افراد (همکاران، مشتریان، مراجعان، سرپرست) جای می گیرند. در طبقه رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در سطحی جزئی تر مواردی نظیر زیان رساندن به سازمان و وسایل آن، کم کاری، بدگویی از سازمان نزد دیگران، غیبت و تاخیرهای بدون برنامه و سپس دروغگویی راجع به دلایل آن، کند کار کردن، سرگرم بازی و تفریح شدن، تماس تلفنی شخصی از طریق تلفن سازمان و در رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران، فاش سازی اسرار همکاران و بدرفتاری های کلامی و غیرکلامی با آنها مد نظر هستند (مکلین و والسلی، ۲۰۱۰). به عقیده فاین و همکاران (۲۰۱۰) عوامل مختلف روانی، اجتماعی و محیطی در بروز رفتارهای ضدتولید نقش دارند. در این میان ویژگی های شخصیتی مدیران یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای ضد تولید کارکنان می باشد.

در فرضیه اول این پژوهش، همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولید کلی کارکنان وجود دارد. زمانی که مدیران رفتارهای خود شیفته زیادی از خود نشان می دهند، بر دامنه رفتارهای ضد تولیدی کارکنان افزوده می شود. به عنوان مثال، زمانی که کارکنان دریابند، جو سازمان مثبت است، عدالت درون سازمان حکمفرماست، مدیران به فکر کارکنان هستند، چنین فرهنگ و جوی، باعث ارتقاء رضایت شغلی، کاهش تنش های بین فردی و متعاقب آن افزایش تعاملات درون سازمانی می گردد و در پاره ای از موارد، این جو سازمانی مثبت که متاثر از ویژگی های شخصیتی مدیران است بر بالا رفتن دامنه رفتارهای شهروند سازمانی نیز می انجامد، لذا نتایج این تحقیق با تحقیقات، لیزا. ام و همکاران (۲۰۰۲)، ساکت و همکاران (۲۰۰۱)، هری ولس (۲۰۰۱)، چترجی و همبریک (۲۰۰۷)، براتی و همکاران (۱۳۹۲)، گل پرور و واثقی (۱۳۹۰)، عبدول رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، هارون و دیگران (۲۰۱۱) و گریجلوا و نیومن (۲۰۱۱) همسومی باشد.

در فرضیه دوم این پژوهش، همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضدتولیدی معطوف به سازمان وجود دارد. در حقیقت زمانی که کارکنان دریابند، مدیران، افرادی هستند که تنها به

منافع خود فکر می کنند، عدالت درون سازمانی را رعایت نمی کنند، به فکر کارکنان خود نیستند، از میزان تعهد شغلی کارکنان کاسته شده و متعاقب آن بر میزان رفتارهای ضدتولیدی معطوف به سازمان افزوده می گردد، یافته های این پژوهش با تحقیقات، لیزا. ام و همکاران (۲۰۰۲)، ساکت و همکاران (۲۰۰۱)، هری ولس (۲۰۰۱)، چترجی و همبریک (۲۰۰۷)، براتی و همکاران (۱۳۹۲)، گل پرور و واثقی (۱۳۹۰)، عبدول رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، هارون و دیگران (۲۰۱۱) و گریچلوا و نیومن (۲۰۱۱) همسومی باشد.

در فرضیه سوم این پژوهش، همانطور که آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، همبستگی معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضد تولیدی معطوف به کارکنان وجود دارد. اگر کارکنان دریابند که مدیر بالا دستشان، از نظر اخلاقی شخصیتی افتاده داشته باشد، از میزان رفتارهای ضدتولیدی معطوف به کارکنان کاسته می شود؛ به عبارت دیگر، می توان گفت جو مثبت یکی سازمان، ارتباط معناداری با سبک رهبری و ویژگی های شخصیتی مدیر در آن سازمان دارد. اگر کارکنان دریابند، مدیریت سازمان از رفتارهای عدالت محور و اجتماعی برخوردار است، خصوصیات شخصیتی وی، آنها را جذب نموده و به کاهش رفتارهای ضد تولیدی معطوف به کارکنان نیز منجر می گردد. یافته های این پژوهش با تحقیقات، لیزا. ام و همکاران (۲۰۰۲)، ساکت و همکاران (۲۰۰۱)، هری ولس (۲۰۰۱)، چترجی و همبریک (۲۰۰۷)، براتی و همکاران (۱۳۹۲)، گل پرور و واثقی (۱۳۹۰)، عبدول رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، هارون و دیگران (۲۰۱۱) و گریچلوا و نیومن (۲۰۱۱) همسومی باشد.

۷- پیشنهاد تحقیقات آتی

- بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد تولید در سازمان
- بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و رفتارهای ضد تولید در سازمان
- بررسی رابطه بین جو و فرهنگ سازمانی و رفتارهای ضد تولید در سازمان
- بررسی رابطه بین صفات شخصیتی کارکنان و رفتارهای ضد تولید در سازمان

۸- محدودیت های تحقیق

- وجود منابع محدود در زمینه پژوهش مورد نظر
- عدم دسترسی آسان به همان منابع محدود
- بسته بودن اکثر سایتها و عدم جستجوی اینترنتی مناسب با توجه به نوع کلید واژه

منابع

۱. حافظنیا، محمدرضا. (۱۳۸۹). *مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، ویراست ۲، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ دوازدهم.
۲. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸) روش تحقیق در مدیریت، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۷). روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه، مدرسه و سازمان (با تاکید بر مباحث روان شناسی صنعتی و بالینی) چاپ دوم، تهران، موسسه نشر و ویرایش،
۴. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۳). روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)، چاپ بنجم، تهران، نشر ویرایش،
۵. قلی پور، آرین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
۶. گل پرور، م و رفیع زاده، پ. (۱۳۸۸). نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از رسیدگی به شکایات. اخلاق در علوم و فناوری، ۴. ۵۴-۶۵.

۷. گل‌پرور، م و سمسار، ا و آتش پور، ح. (۱۳۹۰). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید، روانشناسی معاصر، ششم، دو: ۱-۱۴.
8. Abdul Rahman and Aizzat. (2008). Trust in organization and workplace deviant behavior: The moderating effect of locus of control. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 10(2), 211-235.
 9. Barry, C. (2007). Aggression and alternative Responses following performance feedback. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in university of Alabama: 3-20
 10. Bolton, R., Becker, K., and Barber, K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions, *Journal of Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541.
 11. Brown, T.J., Mowen, J.C., Donavan, T., & Licata, J.W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self and supervisor performance ratings. *Journal of Marketing Research*, 9(1), 110-120
 12. Bennet, D. (2001). Assessing quality in higher education. *Journal of liberal education*. Vol 87. No 2: 88
 13. Boyett and Associates, (2006). surviving the destructive narcissistic leader. *Administrative science Quarterly*, 48: 1-10
 14. Brown, B. (2005). Narcissistic Leaders: Effectiveness and the Role of Followers. *Otago Management Graduate Review*. Vol 3: 86-103
 15. Chatterjee, A., Hambrick, D. (2007). Narcissistic chief Executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative science Quarterly*, 52: 351-386
 16. Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge: 620-631
 17. Devries, D. L., & Kaiser, R. B. (2003, November). Going sour in the suite. Paper presented at the Maximizing Executive Effectiveness workshop. Miami, FL: 170-182
 18. Ganesh, S. (2003). Organizational Narcissism. *Management Communication Quarterly*, pg. 558.
 19. Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23: 1-37.
 20. Hendin, H. (2001). Narcissism, Motives and Emotions: A Dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in university of California, pp: 1-20
 21. Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
 22. Holian, R. (2006). Management decision making ethical issue and Emotional intelligent. vol. 44 No 8, pp: 112-138
 23. Lynn Rapier, M. (2005). AN INTERVIEW STUDY OF NARCISSISTIC EXECUTIVES: PIERCING THE CORPORATE VEIL OF NARCISSISM IN THE WORKPLACE A dissertation presented to the Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Psychology: 18-40
 24. Maccoby, M. (2000) "Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, The Inevitable Cons," *Harvard Business Review*, PP: 69-77

25. Maccoby, M. (2004). *The productive narcissist: The promise and peril of visionary leadership*. New York: Broadway Books.61-70.
26. Miller, J, Martinez, M, Reidy, D (2008). Narcissism and aggression: Effects of positive, negative and delayed feedback, *Personality and Individual differences* 44:140-149
27. Oxford English Dictionary. (2005). OED online. Oxford: Oxford University Press.
28. Rotundo, M., and Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
29. Rhodewalt, F and Tragakis, M and Finnerty J, (2006). Narcissism and self-handicapping: Linking self-aggrandizement to behavior, *Journal of Research in Personality* 40:573-597
30. Rosenthal, S.A (2007). *Narcissism and Leadership*, Harvard University: 41-64.
31. Sackett, P. R., and DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, 1, 145–164. London, UK: Sage.
32. Spector, P. E., and Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA Press.
33. Tyler, S (1989). *Measures of healthy and defensive Narcissism*. A Dissertation submitted to the faculty of the graduate school of Maryland for the degree of Doctor of Philosophy: 10-30
34. Wallace, H (2001). *Narcissism and Performance*, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy: 1-28
35. Yukl, G. (2002). *Leaders in organisations*. (5th ed.). New Jersey: Prentice- Hall: 34-43

Investigating the relationship between managers' narcissism and anti-production behavior of employees of Shahid Beheshti Power Plant

Mohammad Ghorbannezhad¹, Masoud Sabet^{*2}

1 Master's degree in Executive Management, Qazvin Azad University, Qazvin, Iran

2 Ph.D. Student of Science and Technology Policy, Mazandaran University, Mazandaran, Iran (Corresponding Author)

Abstract

The main purpose of this study is to consider the relationship between narcissism and anti-production behavior of employees of Shahid Beheshti power plant of Loshan in 1394. Methodology of research is descriptive and correlation type. Statistical population composed of 110 individuals who are selected by random sampling and by means of Kohen et.al table and finally 86 individuals selected with 95% of confidence coefficient.

Data gathering instrument are two standard questionnaires include Amz narcissism questionnaire (reliability of 0.77) and Spector and Fox anti-production questionnaire (reliability of 0.88). Data analysis is done by descriptive statistics (include: frequency, percentage) and inferential statistics (include: Kolmogorov-Smirnov and Pearson correlation coefficient) through SPSS software.

Findings showed that there is a significant correlation between managers' narcissism and general anti-production behavior of employees, as well Pearson correlation showed. Other results of this research showed that if managers have high narcissism, anti-production behavior related to employees and anti-production behavior related to firms will be increased.

Keywords: narcissism, anti-production behavior, Shahid Beheshti power plant of Loshan.
