

تأثیر رفتار خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه در استانداری کرمانشاه

علی منصوری^۱ - رضا تقوایی^۲ - امیر عباس بابکین پور^۳ - الناز خوش لسان^۴

چکیده

زمینه و هدف: منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می‌شود و انسان بیش از هر زمان دیگری در نظریه سازمان‌ها اهمیت یافته است. نیروی انسانی به همان اندازه که می‌تواند سازمان‌ها را در رقابت یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد. هدف از این پژوهش، مطالعه و بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه آنان در استانداری کرمانشاه است.

روش: تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها تحقیقی میدانی و کمی می‌باشد. حجم جامعه مورد مطالعه ۴۰۱ نفر از کارمندان استخدام رسمی استانداری کرمانشاه بودند که ۱۹۷ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه رفتار خودشیفتگی و رفتار ریاکارانه شیری و همکاران (۱۳۹۴) است که دارای ۵۰ سوال می‌باشد که روایی صوری آن مورد تأیید اساتید و نخبگان قرار گرفت. برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه‌های رفتار خودشیفتگی و رفتار ریاکارانه بر روی ۳۰ نفر از نمونه مورد مطالعه به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۷۶ اندازه‌گیری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از آزمون‌های T تک نمونه‌ای، همبستگی و مدل معادلات ساختاری، موجود در بسته‌های نرم افزاری SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر آن بود که میزان رفتار خودشیفتگی مدیران از منظر کارکنان حدود ۳۷/۴٪ و سطح رفتارهای ریاکارانه آنان تقریباً ۳۷/۶٪ بود. در بین ابعاد رفتار خودشیفتگی مدیران، بیشترین میانگین مربوط به بعد محق بودن و کمترین مربوط به بعد بهره‌کشی بود. در بین ابعاد رفتار ریاکارانه مدیران، بیشترین میانگین مربوط به بعد سیاست‌جذب‌مدیریت در قبال منابع انسانی و کمترین مربوط به بعد سیاست‌دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی بود.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن بود که خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه اثر مستقیم و معناداری داشت و همچنین ابعاد خودشیفتگی مدیران از جمله اقتدار، خودنمایی، برتری‌جویی، بهره‌کشی، محق بودن، خودبستگی و خودبینی مدیران سبب ارتقای سطح رفتارهای ریاکارانه در سازمان می‌شوند. همچنین مولفه اقتدار بیشترین تأثیر را بر رفتارهای ریاکارانه داشت. از طرفی، میزان خودشیفتگی و رفتارهای ریاکارانه مدیران در استانداری کرمانشاه در حد نسبتاً پائینی می‌باشد.

کلمات کلیدی: خودشیفتگی مدیران، رفتارهای ریاکارانه، اقتدار، خودنمایی، برتری‌جویی، خودبستگی، خودبینی

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تویسرکان، دانشگاه آزاد اسلامی، تویسرکان، ایران (مسول مکاتبات)

taghvaei_reza@yahoo.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت شهری، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

مقدمه

رفتار سیاسی در سازمان، جزء لاینفک زندگی سازمانی است. این نوع از رفتارها، محیط کاری تفرقه‌افکن و مخربی را ایجاد خواهند کرد که آثار منفی فزاینده‌ای بر سازمان دارد. بوچانان^۱ (۲۰۰۸) در این زمینه بیان می‌دارد که: با توجه به ماهیت دوگانه و نسبی بودن رفتار سیاسی، افزایش کاربرد این مفهوم در محیط کار، عدم وجود درک دقیق از رفتار سیاسی و نیز نیاز به رعایت الزام‌های اخلاقی در به کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴).

گاه اعضای سازمان در دست کم دو موقعیت ارتباطی بین فردی با دیگر ذینفعان سازمان، متفاوت و گاهی متناقض رفتار می‌کنند، به نحوی که تنها یکی از آن رفتارها با نگرش واقعی ایشان سازگار است یا هیچ یک از آنها با نگرش واقعی‌شان تطبیق ندارد. گسترش چنین رفتاری در سازمان را رفتارهای ریاکارانه^۲ اطلاق می‌کنند. اهمیت این رفتار سازمانی از آن روست که می‌تواند اعتماد بین فردی در سازمان را مخدوش سازد که یکی از اثر گذارترین متغیرها در رفتار میان فردی در سازمان است، زیرا کارایی و دقت ارتباط را تحت تاثیر قرار می‌دهد (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۲).

از طرفی دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و مدیریت قلب هر سازمان محسوب می‌شود. ضعف عملکردی مدیریت در سازمان با وجود قوت‌های منابع، فناوریانه و نیروی انسانی باعث سوء عملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش می‌شود. با توجه به خطر شیوع عدم صلاحیت و بی‌کفایتی مدیریتی و رفتار غیر اخلاقی رهبران، پژوهشگران توجه خاص خود را در طول دهه‌ی گذشته به شناسایی عواملی متمرکز کرده‌اند که منجر به رفتارهای غیر اثر بخش و فقدان صداقت در میان رهبران می‌شود. یکی از رفتارهای غیر اخلاقی که ممکن است گریبان‌گیر مدیران سازمان شود، رفتار ریاکارانه است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). فرم‌های رهبری غیر اخلاقی به عنوان رهبری ریاکارانه توصیف شده است. در اصطلاح مدیریت، رهبران غیر اخلاقی به عنوان رهبرانی با هیجانات سوء استفاده‌گرانه و گاهی اوقات خشونت‌آمیز توصیف شده‌اند.

نفاق اغلب در روانشناسی اجتماعی به عنوان «ناسازگاری بین قول و عمل فرد» تعریف شده است. رفتار ریاکارانه در واقع گفتن چیزی و عمل کردن به گونه‌ای دیگر است که به نوعی حفظ رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران، اما نقض آن‌ها به صورت پوشیده می‌باشد (لامرز^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به ویژگی‌های رفتارهای ریاکارانه می‌توان ریشه این گونه رفتارهای منفعت‌طلبانه را در ویژگی‌هایی مانند خود شیفتگی^۴ جستجو کرد.

در سازمان‌ها مدیران اجرایی خود شیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل می‌شوند و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند. گرایش به احساس خود بزرگی در میان افراد خودشیفته، سبب می‌شود قدرت و مدیریت برای فرد خودشیفته شغل جذابی به حساب آید و متأسفانه این امر سبب می‌شود مدیریت حرفه‌ای آسیب‌پذیر شود. لذا در عصر رقابتی امروز شناسایی ویژگی‌های رفتاری مدیران و کنترل آن‌ها جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است (اوریلی^۵ و همکاران، ۲۰۱۴).

با توجه به این که پیشرفت و عملکرد بهینه‌ی سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند و مدیران عامل کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند؛ لذا ضروری است چشمانی روشن‌بین و ریزبین مدیران سازمان‌ها را رصد کند؛ داشتن تصویری روشن از ویژگی‌های شخصیتی مدیران به سازمان‌ها در پیشبرد اهداف کمک خواهد کرد. در همین رابطه پژوهش‌های فرجی‌قناتی (۱۳۸۹)، بشارت و همکاران (۱۳۹۰)، شیری و همکاران

(۱۳۹۴)، هافمن^۶ و همکاران (۲۰۱۳)، آغاز و همکاران (۲۰۱۴) و پیترنکو^۷ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که رفتارهای خودشیفتگی مدیران باعث می‌شود که سطح رفتارهای ریاکارانه آنان در سازمان بیشتر شود. زیرا ایشان نشان دادند که افراد با رفتار خودشیفتگی، علاقه زیادی به نفوذ بر دیگران داشته و همواره با سیاست‌های دفاعی و جذبی خود در زمینه منابع انسانی، رفتارهای ریاکارانه‌ای را در سازمان پیاده می‌کنند.

افراد خودشیفته در اهمیت خود اغراق می‌کنند و این مسأله باعث می‌شود افراد خودشیفته در مورد دستاوردها و توانمندی‌های خود غلو کنند. با توجه به حس محقق بودن چنین افرادی، آن‌ها نسبت به دیگران با دیده‌ی حقارت می‌نگرند و تکبر را به نمایش می‌گذارند و استثمارگرانه از دیگران برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کنند (فرینو^۸ و دیگران، ۲۰۱۴). این ویژگی یعنی استفاده از دیگران برای استفاده از آنان در رفتارهای ریاکارانه به چشم می‌خورد. بر این اساس، با مرور ادبیات مربوط به خودشیفتگی و رفتارهای ریاکارانه در حوزه مدیریت و سازمان مسأله اصلی به شرح زیر است. آیا خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه کارکنان در استانداری کرمانشاه تأثیر دارد؟

فرضیه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر که به دو بخش فرضیه‌های اصلی و فرعی تقسیم می‌شوند، عبارتند از:
فرضیه اصلی پژوهش:

رفتار خودشیفتگی تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش:

۱- اقتدار تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۲- خودنمایی تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۳- برتری جویی تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۴- بهره‌کشی تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۵- محق بودن تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۶- خودبسندگی تأثیر معناداری بر ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

۷- خودبینی تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استانداری کرمانشاه دارد.

خودشیفتگی یک ویژگی فطری - شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است تشدید شده و شدت یابد، به نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود. در خود شیفتگی شخص در ذهن خویش صفات و فضائل ایده‌آلی را می‌سازد و واقعی است، فاصله دارد. ممکن است زیبایی، هوش، سخاوت، تقدس، صداقت، شرافت، شجاعت یا هر چیز دیگری که مورد نظر و مقتضای شخصیت وی است را به صورت ایده‌آل و بی نقص در خود به تصور درآورد. به هر میزان که این تصورات ایده‌آلی غیر واقعی‌تر باشند، شخص را متزلزل‌تر و بیشتر محتاج تصویب و تمجید دیگران می‌کند (شیری و همکاران، ۱۳۹۴).

رفتار منافقانه (رفتار ریاکارانه^۹) در واقع گفتن چیزی و عمل کردن به گونه‌ای دیگر است که به نوعی حفظ رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران، اما نقض آن‌ها به صورت پوشیده می‌باشد. نوعی دروغ

است که بر پایه آن فرد نگرش خاصی را وانمود می‌کند تا نزد دیگران قدسی یا موجه جلوه کند (لامرز^۱ و دیگران، ۲۰۱۰).

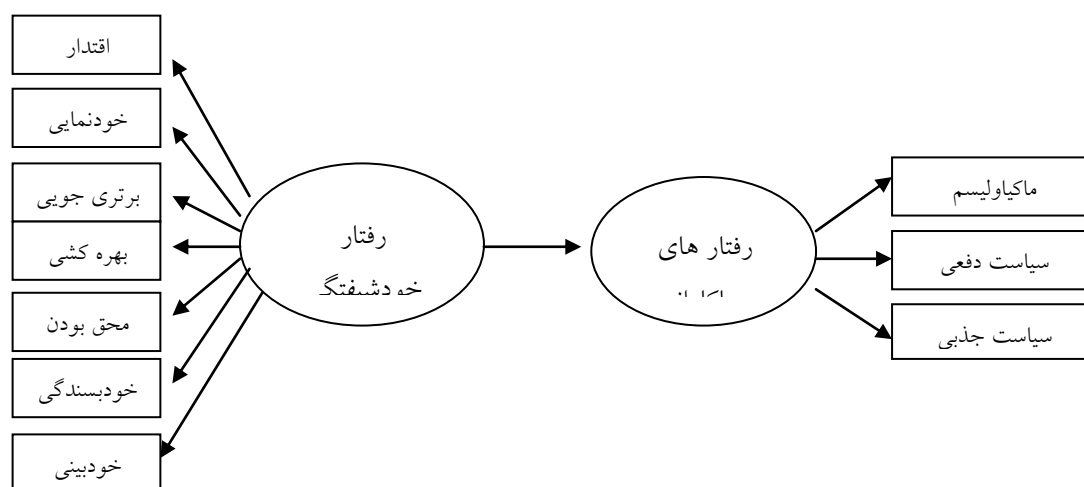
در تحقیق شیری و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که خودشیفتگی مدیران بر رفتار ماکیاولگری^{۱۱} آنها تاثیر گذاشته و رفتار ماکیاولگری هم باعث بروز رفتار منافقانه (رفتار ریاکارانه) می‌شود.

هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان رفتارهای منافقانه (رفتارهای ریاکارانه) در ارتباطات بین فردی سازمان مشخص نمودند که رفتارهای منافقانه (رفتارهای ریاکارانه) در ارتباطات بین فردی در سازمان، یکی از هم خانواده‌های رفتار فردی نفاق در سازمان است و به لحاظ کانون تمرکز، ارتباطات، ادراک مخاطب از ناهمگونی و هدف جدایت نزد مخاطب، از سایر رقبایش (خودشیرینی، نفاق از دیدگاه روانشناسی اجتماعی و نفاق سازمانی درونی) متمایز است.

هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) به منظور کاوش فرآیند رفتارهای منافقانه (رفتارهای ریاکارانه) در ارتباطات بین فردی در سازمان، ضمن انجام پژوهشی با راهبرد نظریه داده بنیاد در یکی از سازمان‌های دولتی ایران، مدلی برای این پدیده رفتاری ارائه نمودند. نتایج پژوهش ضمن تأیید فرضیه‌های پژوهش نشان داد، سه مؤلفه‌های ماکیاولیسم (مؤلفه فردی)، سیاست جذبی و دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی سازمان (مؤلفه گروهی) و احتمال جابجایی قدرت در سازمان (مؤلفه سازمانی) به عنوان شرایط علی مبین رفتارهای منافقانه (رفتارهای ریاکارانه) در ارتباطات بین فردی در - سازمان در بروز میل به مدیریت تصویرپردازی زیاده طلبانه چندسویه در اعضای سازمان اثر دارند. علاوه بر این متغیر که مقوله محوری در تبیین رفتارهای مزبور قلمداد می‌شود، بستر و شرایط مداخله‌گری وجود دارند که در صدور رفتارهای یاد شده تاثیر می‌گذارند.

پیترنکو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خویش که به بررسی نقش خودشیفتگی مدیران بر مسئولیت اجتماعی سازمان پرداختند، نشان دادند که خودشیفتگی مدیران می‌تواند سطح مسئولیت اجتماعی را در سازمان دستخوش تغییر نماید و باعث شود که عملکرد سازمانی کاهش یابد.

آغاز و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خویش که به بررسی نقش خودشیفتگی مدیران بر محیط کاری پرداختند، نشان دادند که خودشیفتگی مدیران می‌تواند تاثیرات معکوسی بر محیط کاری و روابط بین مدیران و کارکنان بگذارد. اکنون براساس مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ آورده شده است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها تحقیقی میدانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۴۰۱ نفر از کارکنان استخدام رسمی استانداری کرمانشاه می‌باشد که محقق تلاش دارد، اطلاعات مورد نیاز پژوهش خود را از این جامعه جمع‌آوری نماید. از این رو جامعه آماری این تحقیق از نوع جامعه محدود می‌باشد و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۹۷ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین گردیدند.

پرسشنامه‌ای که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه رفتار خودشیفتگی و رفتار ریاکارانه شیری و همکاران (۱۳۹۴) است که دارای ۵۰ سوال می‌باشد. معیار اندازه‌گیری سوالات پرسشنامه حاضر مقیاس پنجگانه طیف لیکرت می‌باشد. به دلیل این که این پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشند و در پژوهش شیری و همکاران (۱۳۹۴) به کار گرفته شده‌اند، نشان‌دهنده این است که روایی (ظاهری و محتوایی) این پرسشنامه‌ها در سطح قابل قبولی است. ولی برای اطمینان خاطر نظر اساتید محترم در این زمینه گرفته شد. همچنین پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^{۱۲} برای پرسشنامه‌های رفتار خودشیفتگی و رفتار ریاکارانه بر روی ۳۰ نفر از نمونه مورد مطالعه، به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۷۶ اندازه‌گیری گردید.

یافته‌های پژوهش

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^{۱۳} توسط نرم‌افزار SPSS مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
رفتار خودشیفتگی	۰/۶۷	۰/۴۱۵
رفتار ریاکارانه	۰/۶۱۴	۰/۴۹۶
اقتدار	۰/۹۴۷	۰/۲۳۷
خودنمایی	۱/۰۳۲	۰/۱۷
برتری جویی	۰/۵۷۳	۰/۵۴۸
بهره کشی	۰/۶۶۵	۰/۴۳۵
محق بودن	۰/۴۸۳	۰/۶۴۳
خودبسندگی	۰/۶۴۷	۰/۴۷۹
خودبینی	۰/۷۲۷	۰/۳۶۸

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند. لذا داده‌های متغیرهای فوق نرمال هستند، بنابراین نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون‌های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه‌های پژوهش توجیه می‌نمایند.

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار AMOS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۲ برآورد روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: برآورد روابط در فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	برآورد	انحراف معیار	نسبت بحرانی	بارعاملی	سطح معنی داری
اصلی	۱/۹۴	۰/۱۵۳	۱۲/۷۰۴	۰/۵۵۳	۰/۰۰۱
فرعی اول	۲/۱۵	۰/۱۱۴	۱۳/۸۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱
فرعی دوم	۱/۱۶	۰/۴۵۶	۱۰/۱۷	۰/۵۴	۰/۰۰۱
فرعی سوم	۰/۹۷	۰/۶۵۸	۸/۹۵	۰/۵۱	۰/۰۰۱
فرعی چهارم	۱/۶۸	۰/۱۲۱	۱۱/۴۶	۰/۵۶	۰/۰۰۱
فرعی پنجم	۱/۷۷	۰/۱۱۶	۱۲/۱۶	۰/۵۷	۰/۰۰۱
فرعی ششم	۱/۵۳	۰/۴۳۹	۱۱/۰۴	۰/۵۵	۰/۰۰۱
فرعی هفتم	۱/۰۲	۰/۶۳۵	۹/۱۵	۰/۵۲	۰/۰۰۱

از جدول شماره ۲ می‌توان نتیجه گرفت که نسبت بحرانی یا همان (CR) برای تاثیر رفتار خودشیفتگی و ابعاد آن بر رفتار ریاکارانه در محدوده ۲/۵۸ و ۲/۵۸- نمی‌باشد و این نشان می‌دهد که تاثیر رفتار خودشیفتگی و ابعاد آن بر رفتار ریاکارانه معنی‌دار هستند. همچنین سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ است که گویای این مطلب می‌باشد، تاثیر رفتار خودشیفتگی و ابعاد آن بر رفتار ریاکارانه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشند. همچنین بار عاملی در حالت استاندارد همان ضرایب بتا است که نشان دهنده میزان تاثیر روابط می‌باشند. به طوری که رفتار خودشیفتگی به میزان ۵۵٪ بر رفتار ریاکارانه تاثیرگذار است. بنابراین می‌توان گفت که رفتار خودشیفتگی و ابعاد آن تأثیر معناداری بر رفتار ریاکارانه در استاندارد کرمانشاه دارند. از طرفی با توجه به بارعاملی، بیشترین تاثیر و کمترین تاثیر ابعاد رفتارهای خودشیفتگی بر رفتارهای ریاکارانه به ترتیب مربوط به ابعاد اقتدار و برتری جویی است. پس فرضیه‌های پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌گردد. حال جدول شماره ۳ با استفاده از شاخص‌های برآش مدل، به بررسی برازش مدل که نشان دهنده بیشترین مشابهت نتایج با جامعه را دارد، می‌پردازد.

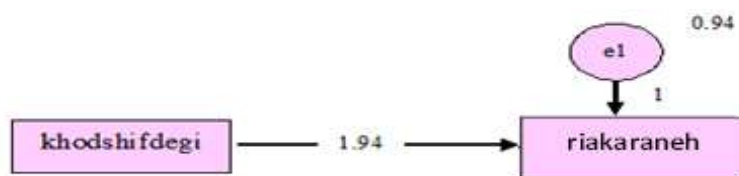
جدول شماره ۳: شاخص‌های برازش مدل در فرضیه اصلی پژوهش

شاخص	مقدار	مقدار قابل قبول	نتیجه
X^2/df	۰	کوچکتر از ۳	رد نشد
RMSEA	۰/۰۰۹	کوچکتر از ۰/۰۸	رد نشد
^{۱۴} NFI	۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۵	رد نشد
^{۱۵} NNFI	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۸	رد نشد
^{۱۶} PNFI	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۸	رد نشد
^{۱۷} CFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد
^{۱۸} IFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد
^{۱۹} RFI	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد

جدول شماره ۴: شاخص‌های برازش مدل در فرضیه‌های فرعی پژوهش

شاخص	مقدار	مقدار قابل قبول	نتیجه
X^2/df	۰	کوچکتر از ۳	رد نشد
RMSEA	۰/۰۰۹	کوچکتر از ۰/۰۸	رد نشد
NFI	۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۵	رد نشد
NNFI	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۸	رد نشد
PNFI	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۸	رد نشد
CFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد
IFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد
RFI	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹	رد نشد

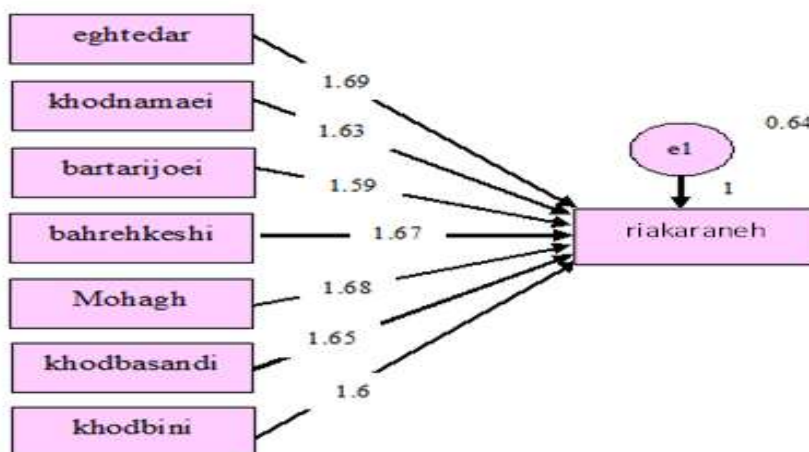
جداول فوق نشان می‌دهند که شاخص برازش مدل که همان RMSEA است، کوچکتر از ۰/۰۸ بوده و بنابراین مدل از برازش مناسب برخوردار هستند. همچنین شاخص کفایت نموده که همان X^2/df است، نیز کوچکتر از ۳ می‌باشند و نشان می‌دهند که تعداد نمونه مورد بررسی مناسب هستند. حال مدل ساختاری در دو حالت استاندارد و غیراستاندارد به تفکیک فرضیه‌های اصلی و فرعی نشان داده می‌شود:



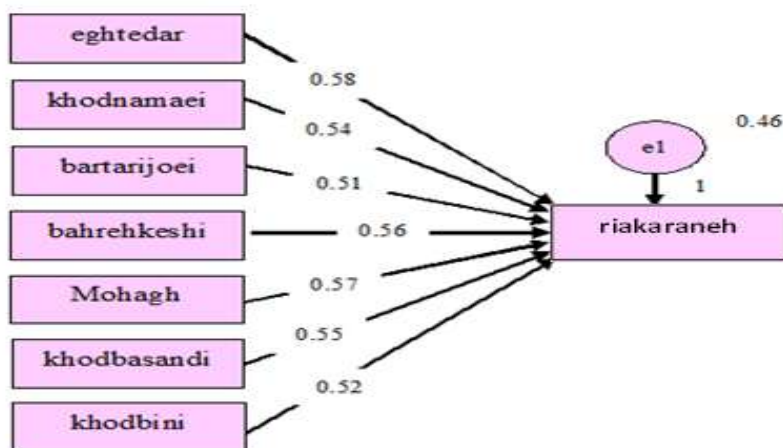
شکل شماره ۲: مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت غیراستاندارد



شکل شماره ۳: مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت استاندارد



شکل شماره ۴: مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت غیراستاندارد



شکل شماره ۵: مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت استاندارد

جهت بررسی میزان متغیرهای پژوهش در جامعه مورد مطالعه از آزمون پارامتریک T تک نمونه ای^{۲۰} استفاده می‌گردد. جدول شماره ۵ شاخص‌های آماری مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: بررسی میزان خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ریاکارانه

فرضیه	میانگین	درصد	ارزش تست	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین
خودشیفتگی	۱/۸۷	۳۷/۴	۳	-۱۸/۵۶۸	۱۹۶	۰/۰۰۱	-۱/۱۲۷
رفتارهای ریاکارانه	۱/۸۸	۳۷/۶		-۱۶/۲۷۶		۰/۰۰۱	-۱/۱۱۲

براساس نتایج جدول شماره ۵ می‌توان نتیجه گرفت، سطوح معناداری به دست آمده از مقدار آماره T مربوط به متغیرهای خودشیفتگی و رفتارهای ریاکارانه مدیران کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ تفاوت معناداری بین مقدار ارزشی با میانگین نمونه وجود دارد. از طرفی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی، تا حدودی کمتر از نمره ارزشی می‌باشد، بنابراین میزان خودشیفتگی و رفتارهای ریاکارانه مدیران در حد نسبتاً پایینی می‌باشد.

نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش، رفتار خودشیفتگی بر رفتار ریاکارانه تاثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). در واقع هرچه رفتارهای خودشیفتگی مدیران افزایش می‌یابد، سطح رفتارهای ریاکارانه آنان در سازمان بیشتر می‌گردد. در همین رابطه نتایج پژوهش‌های فرجی‌قناتی (۱۳۸۹)، بشارت و همکاران (۱۳۹۰)، شیرینی و همکاران (۱۳۹۴)، هافمن و همکاران (۲۰۱۳)، آغاز و همکاران (۲۰۱۴) و پیترنکو و همکاران (۲۰۱۵) همسو با نتیجه پژوهش حاضر است. زیرا ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای خودشیفتگی مدیران باعث می‌شود که سطح رفتارهای ریاکارانه آنان در سازمان بیشتر شود. زیرا ایشان نشان دادند که افراد با رفتار خودشیفتگی، علاقه زیادی به نفوذ بر دیگران داشته و همواره با سیاست‌های دفاعی و جذبی خود در زمینه منابع انسانی، رفتارهای ریاکارانه‌ای را در سازمان پیاده می‌کنند.

علت این تأثیرگذاری آن است که مدیران با رفتارهای خودشیفته همواره احساس می‌کنند که زمام امور در دستان آنان است و آنان هستند که می‌توانند به همه جوانب کاری تسلط کافی و لازم داشته باشند. زیرا چنین افرادی احساس اقتدار و خودبزرگ بینی بالایی دارند و بنابراین خود را برتر و والاتر از دیگران دانسته و لذا از جایگاه خود سعی می‌کنند که به نفع خویش استفاده کنند و شرایط سازمان را طوری شکل دهند که در آن احساس راحتی بیشتری نمایند. به طوری که کارکنان را طوری عادت دهند که برای آنان از سایر افراد و شرایط کاری اطلاعات آورده و با ایجاد تفرقه در بین کارکنان، بتوانند با نقاط ضعف و قوت آنان آشنا شده و چنین تعارضاتی را به عنوان دستاویز خود قرار داده و برای پیشرفت و موفقیت خود از آن استفاده کنند. از طرفی مدیران خودشیفته به دلیل این که خود را از هر لحاظ بهتر از دیگران می‌دانند بنابراین به طور مستقیم سیاست‌هایی را در زمینه منابع انسانی در نظر می‌گیرند. به طوری که سیاست‌های دفعی و جذبی‌ای را در سازمان پیاده می‌سازند تا شرایط را برای بهره‌کشی و محق بودن خود فراهم آورند.

مدیران خود شیفته همواره از قدرت گرفتن افراد در سازمان هراس و نگرانی داشته و بنابراین ارتباط مناسب و در خورشایسته‌ای را با افراد قدیمی و با تجربه سازمان ندارند و با دادن فرصت‌های بیشمار به افراد کم سابقه در سازمان که اعتماد به نفس کمتری در زمینه کاری دارند، بستر وابستگی اعضای سازمان را به خود بیشتر می‌کنند و این امر می‌تواند سطح اقتدار آنان را در سازمان افزایش دهد.

بنابراین می‌توان در کل نتیجه گرفت که مدیران خودشیفته همواره خود را بهتر از دیگران دانسته و با سوء استفاده از موقعیت خود دست به سیاست‌هایی در زمینه منابع انسانی نموده تا شرایط کاری را به نفع خود تغییر دهند و با پایمال کردن حقوق دیگران سعی در افزایش بهره‌کشی در سازمان دارند که تمام موارد فوق می‌تواند به افزایش رفتارهای ریاکارانه در سازمان دامن زند. پیشنهاد می‌شود که در هنگام تعیین پست‌های مدیریت توسط افراد، سطح خودشیفتگی و سایر اختلالات شخصیتی مدیران را در کنار سنجش سایر توانمندی‌های آنان در سازمان مدنظر قرار دهند تا اختلالات شخصیتی مدیران که می‌تواند ریشه در زندگی گذشته و حال آنان داشته باشد، نتواند بر آینده کاری کارکنان و سازمان تأثیرات سوء بگذارد.

۱- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تأیید فرضیه فرعی اول، می‌توان گفت که اقتدار بر رفتار ریاکارانه تأثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). مدیران مقتدر سعی می‌کنند که از تمامی جنبه‌های کاری در سازمان سردرآورده و به هیچ یک از اعضای سازمان اجازه تصمیم‌گیری را نمی‌دهند و اگر به ظاهر از دیگران مشورت می‌گیرند، ولی تصمیم نهایی را خودشان اتخاذ می‌کنند. همچنین مدیران مقتدر احساس شایستگی بالایی در امور داشته و خود را فرد موفق می‌پندارند و بنابراین به خود اجازه می‌دهند که بر همه تسلط داشته باشند که این امر می‌تواند زمینه رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورد. از طرفی دیگران را مجبور می‌سازند که اقتدار و جایگاه آنان را به رسمیت بشناسند و همواره خود را فردی با هوش و با استعداد معرفی می‌کنند و این امر می‌تواند سبب شود که به راحتی در رابطه با دیگران قضاوت کرده و رفتارهای ریاکارانه‌ای را از خود بروز دهند. مدیران مقتدر، سلطه‌گر و پرمدا بوده و لذا نظرات و ایده‌های دیگران برای آنان اهمیت چندانی نداشته و بنابراین چنین سلطه‌گری و استبدادی در سازمان می‌تواند باعث ایجاد نفاق در بین کارکنان شود. پیشنهاد می‌شود که با عدم دخالت مدیریت در تمامی امور کاری از طریق دادن فرصت‌های رشد از جمله افزایش سطح دانش و آگاهی کارکنان به وسیله آموزش‌های مورد نیاز آنان و اظهار نظر به کارکنان به خصوص در جلسات فردی و جمعی، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۲- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی دوم، می‌توان گفت که خودنمایی بر رفتار ریاکارانه تاثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). مدیرانی که رفتارهای خودشیفته دارند، احساس می‌کنند لایق خودنمایی هستند و همواره سطح دانش و آگاهی آنان از زیردستانشان بیشتر است و همین امر می‌تواند زمینه رفتارهای ریاکارانه را افزایش دهد. از طرفی در روابط کاری احساس فروتنی نداشته و همواره خود را برتر و بالاتر از دیگران دانسته و به کوچکترین بی توجهی واکنش نشان می‌دهند. زیرا علاقه زیادی دارند که همواره در کانون توجه قرار گیرند. آنان بر این باور هستند که شهادت بالایی در انجام امور دارند و بنابراین با ایجاد رفتارهای ماکیاولیسم و بهره‌کشی از دیگران، زمینه رشد و ترقی خود را فراهم می‌آورند. از طرفی، این مدیران به دلیل این که خودنمایی بالایی دارند، لذا همواره سعی می‌کنند که خود آغازگر مسائل جدید و سبک‌های کاری نو باشند و از ایده‌های نوین دیگران استقبال نمی‌کنند و لذا چنین رفتاری باعث افزایش اعمال ریاکارانه در سازمان می‌شود. پیشنهاد می‌شود که با ایجاد روابط و تعاملات خاضعانه و محترمانه با کارکنان و نیز پیاده سازی ایده‌های نوظهور کارکنان از طریق اجرایی نمودن افکار خلاقانه کارکنان در سازمان، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۳- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی سوم، می‌توان گفت که برتری جویی بر رفتار ریاکارانه تاثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). هرچه مدیران در سازمان احساس نمایند که منحصر به فرد هستند و عاری از اشتباه در تصمیم‌گیری می‌باشند، بنابراین به دیگران اجازه دخالت در امور تصمیم‌گیری را نداده و خود به تنهایی سیاست‌هایی را در زمینه منابع انسانی می‌گیرند که این سیاست‌ها در نهایت می‌تواند اثرات مخربی برای سازمان در پی داشته باشد. زیرا تصمیم به صورت فردی اتخاذ شده است و می‌تواند زمینه ساز رفتارهای ریاکارانه در سازمان شود. به طوری که عده‌ای در سازمان رضایت کافی داشته و عده‌ای دیگر بسیار ناراضی و نگران شرایط کاری هستند. از طرفی مدیران برتری‌جو، دوست دارند که دیگران آنان را افرادی ویژه و منحصر به فرد قلمداد کنند و بنابراین همواره از خود تعریف و تمجید کرده و این امر چنین حسی را در نزد دیگران ایجاد می‌کند که مدیر از دیگران بالاتر و والاتر بوده و نمی‌توانند هیچ‌گاه به جایگاه و پست وی دسترسی داشته باشند و این امر زمینه انگیزش شغلی را کاهش داده و باعث افزایش رفتارهای ماکیاولیسمی در سازمان و در نهایت رفتارهای ریاکارانه می‌شود. پیشنهاد می‌شود که با ایجاد رقابت سالم در سازمان و بیان نکات مثبت کاری کارکنان و نپرداختن محض به توانمندی‌های خود در جلسات کاری و نیز ارائه تشویق‌های مادی و معنی از جمله دادن حقوق و دستمزد بیشتر و نیز ارتقای شغلی کارکنان، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۴- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی چهارم، می‌توان گفت که بهره‌کشی بر رفتار ریاکارانه تاثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). هرچه مدیران احساس نمایند که می‌توانند بر افکار و ذهنیات کارکنان تسلط یابند، بیش از پیش افکار خود را به آنان تحمیل کرده و چنین امری زمینه ساز کاهش نوآوری از سوی کارکنان در سازمان خواهد بود و در سازمانی که نوآوری وجود نداشته باشد و تمامی تصمیم‌ها حول نظرات مدیر باشد، رفته رفته رفتارهای ریاکارانه در سازمان افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، زمانی که مدیریت احساس کند که تسلط بر افکار کارکنان برای وی ساده است و می‌تواند از کارکنان به هر نحوی بهره‌کشی نماید، بنابراین سعی در تغییر ذهنیت کارکنان به سود خود کرده و این امر نمونه بارزی از ماکیاولیسم و همان رفتارهای ریاکارانه در سازمان است. پیشنهاد می‌شود که با عدم قضاوت و داوری کردن زود هنگام در رابطه با کارکنان و عدم بیان مشکلات کاری و شخصی کارکنان در جلسات کاری، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۵- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی پنجم، می‌توان گفت که محق بودن بر رفتار ریاکارانه تأثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). هرچه مدیران انتظارات بیشتری در خارج از توانایی‌های کارکنان داشته باشند، کارکنان برای دستیابی به جایگاه بهتر در سازمان سعی در چاپلوسی و ظاهرسازی کرده تا بتوانند خود را توانمند جلوه دهند که این امر می‌تواند رفتارهای ریاکارانه را در سازمان افزایش دهد. از سوی دیگر، زمانی که مدیر خودشیفته، احساس می‌کند که حق زیادی بر گردن کارکنان دارد و بر این باور است که کارکنان نسبت به وی مدیون هستند، بنابراین بیش از پیش حقوق افراد را پیمانال کرده و رفتارهای ماکیاویلیسمی از وی سر می‌زند. همچنین تمایل زیاد مدیریت به قدرت و روز، باعث می‌شود که وی تصمیماتی خارج از هنجارها و چارچوب‌های سازمانی اتخاذ کند که این امر می‌تواند حق دیگران را ضایع کرده و باعث ایجاد رفتارهای ریاکارانه در سازمان شود. پیشنهاد می‌شود که با توجه به نیازها و خواسته‌های کاری کارکنان و داشتن انتظارات معقولانه و در خور توانمندی کارکنان و ارائه مسئولیت کاری منطبق با توانمندی آنان، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۶- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی ششم، می‌توان گفت که خودبسندگی بر رفتار ریاکارانه تأثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). مدیران خودبسند، تنها به توانایی‌ها خود و افکار خویش در تصمیم‌ها بسنده کرده و نظرات و ایده‌های کارکنان برای آنان اهمیت چندانی ندارد و لذا این امر می‌تواند زمینه سیاست‌های یک طرفه و غیرمنطقی را که باعث رفتارهای ریاکارانه در سازمان می‌شود را فراهم آورد. همچنین عدم وابستگی مدیریت در سازمان به کارکنان سبب می‌شود که مدیریت در اتخاذ تصمیم‌ها حالات و شرایط کاری کارکنان را به درستی لحاظ نکرده، زیرا از آنان مشورت نگرفته که این امر می‌تواند باعث پیمانال شدن حقوق کارکنان و ایجاد رفتارهای ماکیاویلیسمی در سازمان شود. پیشنهاد می‌شود که با بهره‌گیری از نظرات کارکنان و دادن مسئولیت‌های کاری منطبق با استعدادها و توانمندی آنان و همچنین ایجاد انگیزه شغلی به کارکنان برای رسیدن به پست‌های بالای سازمانی، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

۷- بر اساس یافته‌های پژوهش با توجه به تایید فرضیه فرعی هفتم، می‌توان گفت که خودبینی بر رفتار ریاکارانه تأثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). خودبینی مدیران خودشیفته در سازمان باعث می‌شود که آن‌ها تنها خود را بی‌عیب و نقص فرض کرده و کارکنان را دارای مشکلات بی‌شماری بدانند و بنابراین چنین احساس و باوری سبب می‌شود که مدیریت کمتر در تصمیم‌ها و ایجاد راهکارها در سازمان از کارکنان کمک گیرد. هرچه کارکنان مشارکت کمتری داشته باشند، مدیر شرایط خود را بیشتر مدنظر قرار داده و بنابراین سازمان را به مکانی نامناسب برای کارکنان و به خصوص کارکنان قدیمی و باتجربه خواهد کرد. زیرا احساس می‌کند که کارکنان با تجربه دانش بالایی داشته و از آنجا که همواره خود را برتر از دیگران می‌پندارد، بنابراین اقدام به سیاست‌های دفاعی و جذبی در سازمان زده و در نتیجه رفتارهای ریاکارانه را در سازمان شکل می‌دهد. پیشنهاد می‌شود که با قبول این مورد که کارکنان در بسیاری موارد توانمندی بیشتری نسبت به مدیریت داشته و می‌بایست از این شایستگی‌ها به نحو احسن استفاده کرد و قبول نقاط ضعف خود، زمینه کاهش رفتارهای ریاکارانه را فراهم آورند.

منابع و مأخذ

بشارت، م.ع، خدابخش، م.ر، فراهانی، ح و رضازاده، س.م.ر، (۱۳۹۰)، نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال پنجم، شماره ۱۷، ۲-۷.

شیری، ا، خلد شرفی، ص، دهقانی سلطانی، م و یاسینی، ع، (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گری مدیران در سازمان های دولتی شهر کرمانشاه، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال سوم، شماره ۱۱، ۱۰۷-۱۲۸.

فرجی فغانی، سعید (۱۳۸۹). خودشیفتگی مدیران عامل افول سازمان ها و مدیریت آن. نامه اتاق بازرگانی، ۳، ۵۱۵، ۱۱-۱۳.

هادوی نژاد، م، دانایی فرد، ح، آذر، ع، خائف الهی، ا، ع، (۱۳۹۲). رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، ۱۵-۴۰.

هادوی نژاد، مصطفی؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ خائف الهی، احمد (۱۳۸۹). کاوش فرایند رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان با استفاده از نظریه ی داده بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی، ۷(۵۰)، ۸۱-۱۳۰.

Aghaz, A., Atashgah, M.S.S., & Zoghipour, M. (2014). Narcissism and counterproductive workplace behaviors among Iranian managers and nonmanagerial employees. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(2), 155-169.

Frino, A., Lim, M., Mollica, V., & Palumbo, R. (2014). *CEO Narcissism and Earnings Management*. Available at SSRN. 2539555. 1-28.

Hoffman, Brian J, Strang, Sarah E, Kuhnert, Karl W, Campbell, W Keith, Kennedy, Colby L, & LoPilato, Alexander, C. (2013). Leader Narcissism and Ethical Context Effects on Ethical Leadership and Leader Effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 25-37.

Lammers, J., Stapel, D.A., & Galinsky, A.D. (2010). Power increases hypocrisy moralizing in reasoning, immorality in behavior. *Psychological Science*, 21(5), 737-744.

O'Reilly, C.A., Doerr, B., Caldwell, D.F., & Chatman, J.A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218-231

Petrenko, OV., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2015). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*. 6(8), 78-89.

یادداشت‌ها

¹ Buchanan

² hypocritical behaviors

³ Lammers

⁴ Narcissism

⁵ O'Reilly

⁶ Hoffman

⁷ Petrenko

⁸ Frino

^۹ با توجه به این که کلمه «رفتار ریاکارانه» ادبی تر و مناسب تر از رفتار منافقانه است، بنابراین رفتار ریاکارانه جایگزین رفتار منافقانه می شود

¹⁰ Lammers

¹¹ Machiavellism

¹² Cronbach's Alpha

¹³ Kolmogrov-Smirnov (KS)

¹⁴ Normed Fit Index (NFI)

¹⁵ Non-Normed Fit Index (NNFI)

¹⁶ Parsimony Normed Fit Index (PNFI)

¹⁷ Comparative Fit Index (CFI)

¹⁸ Incremental Fit Index (IFI)

¹⁹ Relative Fit Index (RFI)

²⁰ One-Sample T-Test