

رابطه بین خودشیفتگی و جهت گیری مذهبی مدیران با سلامت سازمانی

حسن باقری نیا^{*}

(۱) استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران

* مسئول: hbagherinia@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۵/۰۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین خودشیفتگی و جهت گیری مذهبی مدیران با سلامت سازمانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی به تعداد ۲۳۰ نفر تشکیل می دادند که طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه آماری و به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات عبارت است از پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت و راس (۱۹۶۷)، مقیاس نارسسیزم توماس و مارگولیس (۱۹۸۰) و پرسشنامه سلامت سازمانی ارائه شده در کتاب گراهام لوی. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جهت نمایش اطلاعات جمعیت شناختی) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد. نتایج نشان داد بین سلامت سازمانی با جهت گیری مذهبی (درونی و بیرونی) و سلامت سازمانی با خود شیفتگی رابطه ی به ترتیب مثبت و منفی معناداری برقرار است. مدیرانی که جهت گیری مذهبی بیرونی دارند، سلامت سازمانی پایین تری دارند و مدیرانی که جهت گیری مذهبی درونی دارند، سلامت سازمانی بالاتری دارند.

کلید واژه گان: جهت گیری مذهبی، خودشیفتگی، سلامت سازمانی.

مقدمه

می پذیرد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثر بخشی سازمان شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (وود، بورجا و هوک^۱، ۲۰۲۱). از آنجایی که ویژگی های مدیران در سلامت سازمانی نقش دارد به بررسی خودشیفتگی در مدیران و ارتباط آن با سلامت سازمانی می پردازیم. پژوهشگران توجه خاص خود را در طول دهه ی گذشته به شناسایی عواملی متمرکز کردند که منجر به رفتارهای غیراثربخش و فقدان صداقت در میان رهبران می شود. به طور کلی پژوهشگران بیان می کنند ویژگی های شخصیتی منفی، عاملی کلیدی و مهمی در رهبری غیراخلاقی و غیراثربخش است. به ویژه، عاملی که پژوهشگران به طور مداوم آن را با رفتارهای غیراثربخش و

لادن و کلینگل^۱ معتقدند سلامت سازمانی تنها به معنی توانایی سازمان برای انجام مؤثر وظایف نیست بلکه توانایی سازمان برای رشد و بهبود را نیز شامل می شود. سازمان سالم، سازمانی است که افراد می خواهند در آن بمانند، کار کنند و به آن افتخار کنند و خود نیز برای آن سودمند و مؤثر باشند. در سازمان های سالم، مدیر با کارکنان، رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر دارد و در برنامه های خود یگانگی ایجاد می کند؛ در عوض کارکنان نیز تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان خواهند داشت. بدیهی است چنین نگرش و فضایی، سازمان را به سمت اثربخشی و چابکی سازمانی سوق می دهد (متولی زاده و زکیانی، ۲۰۱۱). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر

² Wood, Borja & Hoke

¹ Lyden & Klinge

خودتحسینی فردی مطرح شد. در طول این مدت، گزارشات متعددی از روانشناسان بالینی و اجتماعی از جمله الیس، نیک و بعد فروید منتشر شد که مطالعه درباره شخصیت و ویژگی های رفتاری افراد خودشیفته را توسعه داد (رافینگ و همکاران، ۲۰۱۸).

خودشیفتگی گستره وسیعی از ویژگی های شخصیتی است که شامل احساس اغراق آمیز خودستایی، تمایل به داشتن قدرت یا موفقیت نامحدود، نیاز به تحسین، محقق پنداشتن خود، فقدان همدلی و بهره کشی و استعمار دیگران می باشد. مطابق نظر کنگبرگ، این ویژگی ها افراد را به سمت جستجوی موقعیت و قدرت جذب می کند، بنابراین افراد خودشیفته اغلب به موقعیت های رهبری دست پیدا می کنند. با این حال، هرچند این افراد به سوی کسب موقعیت و قدرت هدایت می شوند، شواهد نشان می دهد که این افراد رهبرانی غیراثربخش و فاقد ویژگی همدلی می باشند (یو و لیو، ۲۰۲۲). در مقابل این دیدگاه روزنتال و پیتنسکی^۸ با پذیرش ضمنی این پیش فرض که دارندگان مقام های سازمانی، دارای ویژگی خودشیفتگی هستند، در بررسی جنبه های مثبت و منفی رهبران خودشیفته خاطر نشان کردند با وجود صفات و ویژگی های منفی مانند تکبر، احساس حقارت، نیاز سیرنشدنی به شهرت و شناخته شدن، برتر دانستن خود، حساسیت شدید و خشم، فقدان همدردی، رعایت نکردن اصول اخلاقی، بی منطقی و انعطاف ناپذیری و پارانویا (یا بدگمانی) در رهبران خودشیفته که نفوذ آنها در همه بخش های جامعه و در سراسر دنیا نشان دهنده این است که باید برخی جنبه های مثبت نیز در رهبران خودشیفته وجود داشته باشد (داویسون، بردلی، مریاک و همکاران، ۲۰۱۸).

ماکوبی^{۱۰} بیان می کند که امروزه این جهان پر از هرج و مرج و آشوب، وجود رهبرانی را الزامی می سازد که به-

غیراخلاقی رهبران مرتبط می دانند، خودشیفتگی^۱ است (رافینگ، پین، دوور و همکاران، ۲۰۱۸).

در مطالعات رهبری تشخیص داده شده است که یکی از مولفه های اصلی جهت گیری خود، شدت خودشیفتگی است (دوریس و میلر^۳، ۱۹۸۵). خودشیفتگی یک ویژگی فطری - شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است تشدید شده و یا شدت یابد، به نحوی که بر سایر ویژگی های شخصیتی غالب شود. خودشیفتگی، واژه ناآشنایی نیست و همه کم و بیش با ادبیات های متفاوتی با آن آشنا هستند. با توجه به اینکه افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای رفتاری گوناگونی که ایجاد می کند، مشکلات فراوانی برای فرد، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آنچنان تنش و درگیری ایجاد می نماید که ادامه رابطه با مشکل مواجه می شود. در این میان اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران ناپذیر خواهد بود بطوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد (چغتای، اکرم، رزاق و همکاران، ۲۰۲۲).

خودشیفتگی با پیامدهای مثبت و منفی همراه است و برخی از پیامدهای مثبت آن شامل کاهش افسردگی، برون گرایی، خوشایندی اولیه و از سوی دیگر، عطش - عملکرد بهتر در جمع می باشد توجه، اطمینان افراطی به خود و فقدان همدلی برخی از پیامدهای منفی خودشیفتگی را تشکیل می دهند. خودخواهی، خودبینی، خودپسندی، خودکامگی و خودشیفتگی از واژه هایی است که به صورت مترادف برای کلمه نارسسیم^۵ به کار می رود (سدیکیدز و هارت، ۲۰۲۲). در اواخر دهه ۱۸۹۰، واژه سی خودشیفتگی ابتدا برای توصیف نوعی

1. Narcissism

2. Ruffing, Paine, Devor & Sandag

3. De Vries & Miller

4. Chughtai, Akram, Razzaq, Rasheed & Shah.

5. narcissism

6. Sedikides & Hart

7. Yu & Liu

8. Rosenthal & pitinsky

9. Davison, Braddy, Meriac, Gigliotti, Detwiler & Bing

10. Maccoby

مذهب درونی، مذهبی فراگیر، دارای اصول سازمان یافته و درونی شده است که خود غایت و هدف است، نه وسیله ای برای رسیدن به هدف. شخصی که جهت گیری مذهبی درونی دارد با مذهبش زندگی می کند و مذهبش با شخصیتش یکی می شود. در حالیکه شخصی که جهت گیری مذهبی بیرونی دارد، مذهبش با شخصیتش و زندگی‌اش تلفیق نشده است. برای او مذهب وسیله ای است که برای ارضای نیازهای فردی مورد استفاده قرار می گیرد (نعیمی، سلیمانیان، آلن و همکاران، ۲۰۲۲).

جهت گیری مذهبی در قالب دو بعد مستقل مذهب درونی و مذهب بیرونی ترسیم شده است. از نظر آلپورت، تنها مذهب با جهت گیری درونی است که سلامت روان را تضمین می کند. کسانی که مذهب بیرونی دارند، از نظر فلسفه الهی به خداوند روی می آورند ولی از خود دور نمی شوند. به همین دلیل مذهب آنها اساساً به سپری برای خود میان بینی آنها تبدیل می شود. با توجه به تحقیقات محققان ویژگی نژاد پرستی در افرادی که اکه دارای جهت گیری مذهبی بیرونی هستند دیده شده است (آقابابایی و لوک، ۲۰۲۲). با توجه به اهمیت شناخت ویژگی های مدیران در سلامت سازمان ها مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین خودشیفتگی و جهت گیری مذهبی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی انجام شد.

روش شناسی

جامعه مورد نظر این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی به تعداد ۲۳۰ نفر تشکیل می دادند که طبق جدول مورگان تعداد ۱۴۴ نفر به عنوان حجم نمونه به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جهت نمایش اطلاعات جمعیت شناختی) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون) به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. داده های تحقیق از طریق پرسشنامه جمع آوری شد. داده های تحقیق از طریق سه پرسش نامه سنجیده شده است که

عنوان نوآوران بزرگ و عالی، نقش پایه و اساسی محکم را برای سازمان ها بازی کنند تا سازمان ها بتوانند تغییری در روند گند تحولات و نوآوری ها ایجاد کنند. این رهبران، که ماکویی به آنها عنوان «خودشیفته های مولد و اثربخش» را نسبت می دهد، برای فهمیدن و پی بردن به آینده تلاش نمی کنند، آنها آینده را می سازند و به آن شکل می دهند. آنها مدیران ارشد تحول آفرینی هستند که در روابط عمومی، رهبرانی ضعیف، اما دارای شخصیت های مهیج می باشند (یو و لیو، ۲۰۲۲).

محققانی چون برگین، هود و همکاران، اسپیکا و همکاران، شی یو و کارور و سلیگمن، همگی در مطالعات خود اذعان دارند که گرایش های دینی و نگرش های مذهبی با سلامت روانی ارتباط مثبتی دارد تاثیر دین داری بر سلامت روان بدین صورت است که دین، می تواند موجب ایجاد معنی شود و به زیستن و مردن معنی ببخشد دین، امیدواری و خوشبختی افراد را افزایش می دهد. انسان گرایان، سلامت روان را ارضای نیازهای اساسی و رسیدن به مرحله خودشکوفایی می دانند (استوارت، ۲۰۲۲). آلپورت، روانشناس برجسته ای آمریکایی، در گسترده های شخصیت و روانشناسی اجتماعی است. وی عمیقاً دیندار بود و اعتقاد داشت که احساسات دینی نه ماهیتی صرفاً عقلانی دارند و نه کاملاً غیر عقلانی. آلپورت نتیجه می گیرد که تمام ادیان بزرگ دنیا نوعی جهان بینی برای پیروان خود به ارمغان می آورند (رافینگ و همکاران، ۲۰۱۸). آلپورت معتقد است جهت گیری مذهبی به دو صورت «درونی و بیرونی» می باشد. وی قابل قبول ترین روش متمایز کردن این دو قطب مذهب را این می داند که بگوییم شخصی با «مذهب بیرونی» مذهبش را به کار می گیرد. در صورتیکه شخصی دارای جهت گیری مذهبی درونی با تمام رفتارها و اعمالشان باور های مذهبی خود را انعکاس می دهند (آرلی، ون اش و کوی، ۲۰۲۲). بر اساس نظر آلپورت

3. Naeimi, Soleimani, Allen & Motalebi

4. Aghababaei & Lueke

1. Stewart

2. Arli, van Esch & Cui

وجود دارد که به منظور آزمون، این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱- آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون	جهت گیری	خودشیفتگی
مقدار آزمون	۰/۶۲۲	۰/۴۵۷ -	
سلامت سازمانی	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
	تعداد	۱۴۴	۱۴۴

با توجه به نتایج به دست آمده برای رابطه بین سلامت سازمانی و جهت گیری (همبستگی ۰/۶۲۲، معناداری ۰/۰۰۱) و سلامت سازمانی و خودشیفتگی (همبستگی ۰/۴۵۷ -، معناداری ۰/۰۰۲) بر تأیید فرضیه می‌باشد. از اینرو بین جهت گیری و خودشیفتگی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی رابطه معناداری وجود دارد در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق تأیید گردید.

فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه بین جهت گیری درونی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی می‌پردازد که به منظور آزمون این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۱ نشان داده شده است.

پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت و راس^۱ و پرسشنامه مقیاس نارسیسیزم توسط مدیران سازمان و پرسشنامه سلامت سازمانی توسط کارمندان سازمان تکمیل شده است.

الف- پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت و راس (۱۹۶۷): این پرسشنامه از ۲۰ ماده تشکیل شده است که ۱۱ ماده آن جهت گیری بیرونی و ۹ ماده آن جهت گیری درونی را می‌سنجد.

ب- مقیاس نارسیسیزم توماس و مارگولیس^۲ (۱۹۸۰): این مقیاس یک نمره کلی از خود شیفتگی به دست می‌دهد دارای ۲۴ ماده است که همواره به صورت یک مقیاس تک عاملی در مطالعات به کار رفته است در هر ماده آزمودنی باید بین دو عبارت که یکی خودشیفته وار همچون، از این که دیگران چیزهایی دارند که من ندارم، دلخور می‌شود و دیگری پاسخی غیرخودشیفته وار است همچون وقتی دیگران چیزهایی دارند که من ندارم، سعی می‌کنم آنها را تحسین کنم، یکی را انتخاب کند. زمانی که محقق تنها در صدد بررسی ابعاد ناسالم نارسیسیزم است، این مقیاس بسیار مناسب است.

ج- پرسشنامه سلامت سازمانی ارائه شده در کتاب سازمان سالم اثر گراهام لوی^۳ آورده شده است و دارای ۲۵ سوال می‌باشد.

روایی پرسش نامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های جهت گیری مذهبی، خوششیفتگی و سلامت سازمانی به ترتیب ۰/۷۹۳، ۰/۸۲۱ و ۰/۹۵۶ گویای اعتبار پرسشنامه است.

یافته ها

فرضیه اصلی بدین صورت بیان شده است که بین جهت گیری و خودشیفتگی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی رابطه معناداری

¹ Alport & Ross

² Thomas & Margolis

³ Graham lowe

جدول ۲ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

متغیر مستقل	سلامت سازمانی
همبستگی	۰/۳۰۱
فرضیه‌ی فرعی اول	سطح معناداری ۰/۰۱۳
جهت گیری درونی	حجم نمونه ۱۴۴

بسیاری دارد و با ارتقاء جهت گیری درونی افراد، سلامت سازمانی آنها نیز ارتقاء می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم به بررسی رابطه جهت گیری بیرونی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی می‌پردازد. این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین جهت گیری درونی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی برابر با ۰/۳۰۱ می‌باشد و با توجه به سطح معناداری برآورد شده که برابر ۰/۰۱۳ بوده در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر رد و نقیض آن تأیید می‌گردد، یعنی فرض H_1 پذیرفته می‌شود. در نتیجه بین جهت گیری درونی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی رابطه معناداری وجود دارد. یعنی جهت گیری درونی در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم

متغیر مستقل	سلامت سازمانی
همبستگی	۰/۱۳۵
فرضیه‌ی فرعی دوم	سطح معناداری ۰/۲۷۱
جهت گیری مذهبی بیرونی	حجم نمونه ۱۴۴

خراسان شمالی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم به بررسی رابطه خودشیفتگی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی می‌پردازد. این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۳ نشان می‌دهد که همبستگی بین جهت گیری بیرونی و سلامت سازمانی برابر با ۰/۱۳۵ با سطح معناداری ۰/۲۷۱ می‌باشد که از سطح ۰/۰۵ بالاتر بوده از اینرو در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر پذیرفته شده و نقیض آن تأیید می‌گردد، یعنی فرض H_1 رد می‌شود. در نتیجه بین جهت گیری بیرونی و سلامت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

متغیر	سلامت سازمانی
همبستگی	-۰/۴۵۷
فرضیه‌ی سوم	سطح معناداری ۰/۰۰۲
خودشیفتگی	حجم نمونه ۱۴۴

برای افزایش عملکرد شغلی است. همچنین میتوان بیان کرد که جهت گیری مذهبی درونی احساس تعهد، وظیفه شناسی و کنترل درونی مدیران را در محیط کار ارتقا می بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان سلامت سازمانی بالاتر می شود. همچنین تعهد و پایبندی کارکنان به اصول و باورهای مذهبی، عملکرد شغلی آنها را افزایش میدهد.

نتایج نشان می دهد با افزایش خودشیفتگی مدیران سلامت سازمانی کاهش می یابد. با توجه مطالعات انجام شده مدیران خودشیفته باعث خودشیفتگی سازمانی می شوند (ملکی چوبیری، خریدار، آزادی و همکاران، ۱۴۰۰).

حالات روانی و رفتاری مدیر خودشیفته، اجازه تشریح مساعی کارکنان در اخذ تصمیمات را نمی دهد و اگر چه تصویری ایده آل از توسعه در ذهن خود دارد و خواهان این است که سازمانش بعنوان بهترین سازمان نردبان ترقی را طی کند ولی این ایده ها و افکار آنقدر بزرگ و ایده آل هستند که اغلب هرگز دست یافتنی و به واقعیت نزدیک نیستند. در اینجاست که مدیر احساس ضعف و شکست کرده و نمی تواند واقعیات را درک کند. کارمندان تحت امر وی بعزت رویارویی بودن مدیر و خصوصیتی از این قبیل در مدیر، سعی می کنند حداکثر کاری را انجام دهند که از آنان خواسته شده است نه بیشتر و لذا هیچگونه روحیه خلاقیت و ابتکار و تلاش در حد بالا را نخواهند داشت و این روحیه ای نیست که برای پیشرفت و توسعه سازمان ضروری و لازم استمدیران خودشیفته قادر به درک واقعیات و پدیده ها آنطور که هستند، نمی باشند به همین دلیل نمی توانند اهداف سازمانی را شناسایی کنند (جعفری نیا، رنگریز، خیر اندیش و همکاران، ۱۴۰۰).

طبق نتایج این تحقیق هر چه جهت گیری مذهبی در مدیران درونی تر می شود سلامت سازمانی بالاتر می رود و هر چه جهت گیری مدیران در زمینه مذهبی بیرونی تر می شود سلامت سازمانی به خطر می افتد. مدیران خودشیفته عموماً جهت گیری مذهبی بیرونی دارند.

جدول ۴ نشان می دهد که همبستگی بین خودشیفتگی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی برابر با ۰/۴۵۷ - می باشد و با توجه به سطح معناداری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۲ می باشد و در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می توان ادعا کرد که فرض صفر پذیرفته شده و نقیض آن تأیید می گردد. در نتیجه بین خودشیفتگی و سلامت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی رابطه منفی معناداری وجود دارد از اینرو با افزایش خودشیفتگی سلامت سازمانی نیز کاهش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش حاکی از رابطه و همبستگی معنادار بین جهت گیری مذهبی مدیران و سلامت سازمانی می باشد. بر این اساس این فرض که جهت گیری مذهبی افراد بر روابط اجتماعی، کاری و حرفه ای آنها تأثیرگذار است، تأیید می شود. ظهور معنویت در سازمان موجب مسرت و خشنودی شغلی، تثبیت جو اعتماد در محل کار، افزایش تعهد، افزایش عملکرد گروهی، تأکید بر مسئولیت نسبت به اجتماع می شود. آثار وجود معنویت در سازمان و سلامت سازمانی با یکدیگر سازگاری زیادی دارد. همچنین جهت گیری مذهبی بیرونی سلامت سازمانی را پیش بینی می کند. بدین معنی که نگرش ابزاری و نه ماهیتی به مذهب، میزان تمرکز بر جنبه های منفی محیط کاری به جای چیزهای صحیح و مناسب، تجاوز به حقوق دیگران برای به دست آوردن منابع، اقدام به فعالیت هایی که به دیگران صدمه و خسارت وارد می کند، استفاده از روش های نامتعارف برای نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران، استفاده از موقعیت قدرت برای تعقیب اهداف شخصی و سرزنش و ستیز با دیگران برای دستیابی به اهداف شخصی را در کارکنان افزایش می دهد

مدیران دارای جهت گیری مذهبی درونی، مذهب را به مثابه هدف در نظر میگیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی

deviance among narcissistic leaders. *Leadership & Organization Development Journal*.

De Vries, M. F. K., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6), 583-601

Motevallizadeh, S., & Zakiani, S. H. (2011). Studying role of organizational justice and organizational health personality in deputy of research and technology, ministry of health and medical education. *J Am Sci*, 7(7), 897-905 .

Naeimi, M., Soleimani, M. A., Allen, K. A., & Motalebi, S. A. (2022). Examining the moderating role of religiosity in the relationship between death anxiety and depression in Iranian community-dwelling older adults. *Mental Health, Religion & Culture*, 1-12.

Ruffing, E. G., Paine, D. R., Devor, N. G., & Sandage, S. J. (2018). Humility and narcissism in clergy: A relational spirituality framework. *Pastoral Psychology*, 67(5), 525-545.

Sedikides, C., & Hart, C. M. (2022). Narcissism and conspicuous consumption. *Current Opinion in Psychology*, 101322.

Stewart, C. (2022). *Spiritual Assessment*. Social Workers' Desk Reference, 358.

Wood, A. D., Borja, K., & Hoke, L. (2021). Narcissism for Fun and Profit: An Empirical Examination of Narcissism and Its Determinants in a Sample of Generation Z Business College Students. *Journal of management education*, 45(6), 916-952.

Bernerth, J. B., Carter, M. Z., & Cole, M. S. (2021). The (in) congruence effect of leaders' narcissism identity and reputation on performance: A socioanalytic multistakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*.

Chand, P. K., Dhiman, R., Mittal, A., & Jhamb, D. (2020). Narcissism as a determinant of job satisfaction among university teaching staff in India. *International Journal of*

محدودیت ها و پیشنهادات:

طولانی شدن پرسشنامه ها را می توان به عنوان محدودیت این پژوهش نام برد زیرا ممکن است دقت در پاسخ مورد غفلت قرار گیرد همچنین بهتر است در پژوهش های آتی بعد تلاشگری به عنوان بعد سوم از جهت گیری مذهبی مورد بررسی قرار گیرد و رابطه آن با مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد.

منابع

جعفری نیا سعید، رنگریز حسن، خیراندیش مهدی، شاکری نوائی غلامرضا. (۱۴۰۰). طراحی مدل خودشیفتگی سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۲ (۴۸): ۱۰۸-۱۲۵

ملکی چوبری، مجتبی؛ خریدار، سینا؛ آزادی، کیهان؛ اکبری، بهمن. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین خودشیفتگی سازمانی مدیران با بحرانهای مالی در چارچوب رویکرد ناریسیسم، دانش سرمایه گذاری، ۱۰(۳۸): ۱-۲۳

Aghababaei, N., & Lueke, N. A. (2022). Well-being and the circumplex religious orientation in Iran. *Current Psychology*, 1-10 .

Arli, D., van Esch, P., & Cui, Y. (2022). Who Cares More About the Environment, Those with an Intrinsic, an Extrinsic, a Quest, or an Atheistic Religious Orientation? Investigating the Effect of Religious Ad Appeals on Attitudes Toward the Environment. *Journal of Business Ethics*, 1-22 .

Chughtai, M. S., Akram, H., Razzaq, T., Rasheed, A., & Shah, R. (2022). Impact of Psychopathy and Narcissism on Employees' Adverse Outcomes: A Perspective of Ethical Climate Theory and Threatened-Egotism Model. *Management & Economics Research Journal*, 4(1), 129-152.

Davison, H. K., Braddy, P. W., Meriac, J. P., Gigliotti, R., Detwiler, D. J., & Bing, M. N. (2022). Ambition: a deterrent to workplace

Organizational Commitment? The Role of Perceived Supervisor Support and Abusive Supervision. *Frontiers in Psychology*, 13.

Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD), 12(3), 60-78.

Yu, B., Meng, Y., Li, C., & Liu, D. (2022). How Does Employees' Narcissism Influence

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 12, No. 3, autumn 2021, No 47



Journal of Educational
Psychology

The relationship of narcissism and religious orientation of managers with organizational health

Hassan Bagherinia¹

1) Assistant Prof, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran

Abstract

The present study aim was investigating the relationship between narcissism and religious orientation of managers with organizational health. The statistical population of the research consisted of all the employees of the North Khorasan Department of Education in the number of 230 people, according to the Kerjesi and Morgan table, 144 people were selected as a statistical sample in a stratified random manner. The data collection tools are Allport and Ross religious orientation questionnaire (1967), Thomas and Margolis narcissism scale (1980) and organizational health questionnaire presented in Graham Lowe's book. In order to analyze the data, descriptive statistics (to display demographic information) and inferential statistics (Pearson's correlation test) were used with the help of SPSS version 19 statistical software. The results showed that there is a significant positive and negative relationship between organizational health with religious orientation (internal and external) and organizational health with narcissism. Managers who have extrinsic religious orientation have lower organizational health and managers who have intrinsic religious orientation have higher organizational health.

Keywords: religious orientation, narcissism, organizational health.
