

رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان

The Relationship between Managers' Narcissistic Personality and Employees' Organizational Silence

Ramin Sadeighi

رامین صدیقی*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between managers narcissism and employees' organizational silence of Hashtroud city. The statistical population 319 employees that 175 of them were selected as statistical sample through was simple random sampling. A questionnaire, by the researcher, was used for gathering data. To examine the questionnaire's reliability, Cronbach's Alpha was used. Pearson correlation and Multiple regression were used. To analyzing the data results showed that there is a direct and significant relationship between the dimensions of the managers narcissism with employees organizational silence.

Keywords: narcissism; organizational silence, acquiescent silence, defensive silence, prosocial silence

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان شهر هشتروود بود. حجم جامعه مورد مطالعه ۳۱۹ نفر از کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروود بودند که ۱۷۵ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و فرمول کوکران به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه‌های محقق‌ساخته بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروود رابطه مستقیم و معنی‌دار بود.

کلیدواژگان: خودشیفتگی، سکوت سازمانی، سکوت مطیع، سکوت تدافعی، سکوت نوع دوستانه

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)

مقدمه

منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می‌شود. منابع انسانی به همان اندازه که می‌تواند سازمان‌ها را در رقابت یاری دهد، ممکن است مانعی جدی نیز بر سر راه سازمان باشد (شیری، خلدشرفی، دهقانی و یاسینی، ۱۳۹۴). از آن‌جا که مدیران، عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند، تصمیماتی که آن‌ها اتخاذ می‌کنند، در شکست یا موفقیت سازمان‌شان تأثیرگذار است. مدیران خودشیفته با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات اشتباه خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین می‌شود (قلی‌پور، خنیفر و فاخری کوزه‌کنان، ۱۳۸۷). خودشیفتگی^۱، ساختاری شخصیتی است که حجم عظیمی از مطالعات تجربی را از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی، شخصیت و بالینی به خود اختصاص داده است (بشارت، خدابخش، فراهانی و رضازاده، ۱۳۹۰). خودشیفتگی به عنوان سازه‌ای آمیخته تعریف شده است (پائول‌هاس^۲، ۱۹۹۸) که از جنبه‌های انطباقی و غیرانطباقی تشکیل شده است (ریدی، زایچنر، فاستر و مارتینز^۳، ۲۰۰۸؛ فاستر، کمپل^۴ و توینجی^۵، ۲۰۰۳؛ فاستر و کمپل، ۲۰۰۵). مفهوم خودشیفتگی اشاره به نیاز افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه دادن خود در نظر دیگران دارد (پینکوس، آنسل، پیمنتل، کین، رایت و لوی^۶، ۲۰۰۹). در سازمان‌ها مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل می‌شوند و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (اوریلی، دویرر، کالدول و چتمن^۷، ۲۰۱۴)، گرایش به احساس خودبزرگی در میان افراد خودشیفته سبب می‌شود مدیریت حرفه‌ای آسیب‌پذیر گردد. لذا شناسایی ویژگی‌های رفتاری مدیران و کنترل آن‌ها جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). خودشیفتگی مفهومی است که در حال حاضر به‌طور گسترده در ارتباط با توصیف رفتارهای سازمانی به‌ویژه رفتارهای انحرافی در میان مدیران ارشد و سیاستمداران مورد استفاده قرار می‌گیرد. در ایران به نظر می‌رسد بسیاری از افراد حرفه‌ای به‌ویژه

- 1- narcissism
- 2- Paulhus
- 3- Reidy, Zeichner, Foster, & Martinez
- 4- Campbell
- 5- Twenge
- 6- Pincus, Ansell, Pimentel, Cain, Wright, & Levy
- 7- O'Reilly, Doerr, Caldwell, & Chatman

کسانی که در پست‌های مدیریتی هستند، رفتارهای ناشی از خودشیفتگی را از خود نشان می‌دهند، اما مطالعات علمی کافی در مورد شیوع چنین رفتاری در میان مدیران ایران وجود ندارد و ممکن است با مشکلاتی نیز همراه باشد (آغاز، آتشگاه و زاغی‌پور^۱، ۲۰۱۴). خودشیفتگی در مدیران می‌تواند اثراتی را بر بازده‌های سازمانی داشته باشد. بنابراین، در مقایسه با سایر صفات شخصیتی، خودشیفتگی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی وادار می‌کند که خارج از عرف است و به دنبال جلب توجه و ستایش هستند و این اقدامات نهایتاً عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (چترجی و همبریک^۲، ۲۰۰۷).

امروزه مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها نه در حوزه تجهیزات بلکه در حوزه انسان‌هاست، سازمان‌هایی که سرمایه‌های فکری و انسانی مناسبی داشته باشند در میدان رقابت نسبت به سایر رقبا برتری خواهند داشت، زیرا سرمایه‌های انسانی ارزشمندتر و برتر از هر سرمایه دیگری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. علیرغم اهمیت وافر نیروی انسانی در رشد و موفقیت سازمانی گاهی مدیران سازمان این نکته مهم را فراموش می‌کنند که منابع انسانی نیازمند توجه و مراقبت هستند. این امر منجر به این مسئله می‌شود که کارکنان دچار سرخوردگی شغلی و گوشه‌گیری سازمانی شده و به مرور نسبت به سازمان خود بی‌تفاوت شوند. این بی‌تفاوتی خود را در ابعاد مختلف نشان می‌دهد که بارزترین شکل آن پدیده سکوت سازمانی^۳ است (بردبار، صفری شاد، مرادی، ۱۳۹۳). امروزه، پژوهشگران نشان داده‌اند که سکوت سازمانی، مانعی بر سر راه رسیدن سازمان به اهدافش خواهد بود، چون دانش و بیان ایده‌های کارکنان برای بقا در عرصه رقابت و توسعه خلاقیت اهمیت بسزایی دارد (ملک ماکان، دلاوری، سیدی و کیوانشکوه^۴، ۲۰۱۵). علاوه بر این، یکی از موانع کلیدی اجرای برنامه‌های ارتقای کیفیت، حفظ نگرش‌ها و رفتارهای قدیمی است که با نوآوری، خلاقیت، توانمندسازی کارکنان و مشارکت آنان در بیان ایده‌ها مغایرت دارد (فلورن، ویفرینک و پلوسن^۵، ۲۰۰۴). همچنین، سکوت در سطح سازمانی مزیت‌های سازمانی حاصل از فرصت‌های جمعی را در بیان دیدگاه‌ها و عقاید کاهش می‌دهد (اسلده^۶، ۲۰۰۸ ب).

1- Aghaz, Atashgah, & Zoghipour

2- Chatterjee & Hambrick

3- organizational silence

4- Malek Makan, Delavari, Sayadi, & Keivanshekouh

5- Fleuren, Wiefferink, & Paulussen

6- Slade

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتگرد می‌باشد. با توجه به مطالعات اندکی که به‌طور مستقیم به این موضوع پرداخته‌اند، نتایج این مطالعه می‌تواند سودمندی‌های خاص خود را داشته باشد.

ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای بعدی آنان است. رهبری سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده در روان‌شناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است. رفتارهای مدیران که برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان است در محیط سازمان بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمان تأثیر دارد (نونین‌نام، شکرکن، مهربانی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰). به این ترتیب تأثیر شخصیت بر رفتار مدیران از یکسو، تأثیر رفتار مدیران بر عملکرد و گزارش‌های سازمان از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران باید مورد مطالعه قرار گیرد (خواجوی، دهقانی سعدی و گرامی شیرازی، ۱۳۹۵).

افزون بر این ویژگی‌ها (مثلاً برون‌گرایی)، ویژگی‌های فیزیکی (مثلاً قد) می‌توانند اثربخشی رهبران را تحت تأثیر قرار دهند (وانووگت، هوگان و کایزر^۱، ۲۰۰۸؛ جودگ، پیکولو و کاسالکا^۲، ۲۰۰۹). در این راستا می‌توان به یکی از ویژگی‌های شخصیتی مهم و اثرگذار در بین مدیران تحت نام «خودشیفتگی» اشاره کرد. خودشیفتگی تاریخی گسترده‌ای در حوزه روان‌شناسی اجتماعی و روان‌شناسی بالینی دارد (کمپیل و فاستر^۳، ۲۰۰۷؛ مورف و رودوالد^۴، ۲۰۰۱). خودشیفتگی اولین بار به عنوان یک سازه بالینی، با نام نوعی اختلال در نوشته‌های فروید^۵ (۱۹۱۴) مطرح شد. بعدها گرینبرگ^۶ (۱۹۷۵) و کوت^۷ (۱۹۷۷) این دیدگاه بالینی را درباره خودشیفتگی ادامه دادند که مدتی بعد به وارد شدن آن در DSM-III^۸ به عنوان یکی از اختلالات شخصیت با نام اختلال شخصیت خودشیفته^۹ (NPD) منجر شد.

خودشیفتگی غالباً به عنوان صفت شخصیتی مهم و پیچیده‌ای شناخته شده که شامل حس

1- Van Vugt, Hogan, & Kaiser

2- Judge, Piccolo, & Kosalka

3- Morf & Rhodewalt

4- Freud

5- Kernberg

6- Kohut

7- Narcissistic Personality Disorder (NPD)

خودبزرگ‌بینی و تمایل شدید به دریافت احترام از سوی دیگران است (امس، راس و اندرسون^۱، ۲۰۰۶). خودمحور بودن، بی‌نهایت به انتقاد حساس بودن، فقدان همدلی با دیگران، خیال‌پردازی، بزرگ‌نمایی و خودنمایی، تصور دارا بودن قدرت و موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود و هم‌چنین برآوردن امیال شخصی از ویژگی‌های چنین افرادی شمرده می‌شود (مک‌هاکسی^۲، ۱۹۹۵).

یکی از صحنه‌های بروز خودشیفتگی، سازمان‌ها و به ویژه در مدیریت ارشد می‌باشد. مدیران خودشیفته اغلب بسیار هوشمند، پر کار و در حوزه کاری خود پر آوازه هستند. در درجات مشخصی ویژگی‌های مدیریت خودشیفته می‌تواند برای سازمان و شخص با ارزش باشد و همان ویژگی‌ها که فرد را یک مدیر خوب می‌سازد، نیازهای ناشی از خودشیفتگی در آن‌ها خلایقیت سازمانی را ختشی کرده و در عین حال مخرب هم می‌باشد (رجبی، ۱۳۹۵). مدیران خودشیفته در مجموعه‌ای از ابعاد همچون هوش، خلایقیت، شایستگی و قدرت رهبری امتیاز بالایی به خود می‌دهند (چن، ۲۰۱۰). آنان نیاز شدیدی به تصدیق دیگران در ارتباط با برتری خود دارند و اگرچه خودشان، خود را تحسین می‌کنند اما مشتاق تحسین دیگران به اشکال گوناگون از جمله تصدیق، کف‌زدن و ستایش هستند. خودشیفتگی می‌تواند قضاوت مدیران را از احتمال نتایج گوناگون تحت تأثیر قرار دهد. مدیران با خودشیفتگی بالا ممکن است اقداماتی که از دید مردم غیرممکن به نظر می‌رسد و یا احتمال موفقیت آن‌ها نمی‌رود به صورت خوش‌بینانه در نظر گرفته و به منظور جلب توجه دیگران این اقدامات جسورانه را انجام دهند (والاس و بامیستر^۳، ۲۰۰۲؛ چن، ۲۰۱۰). اکثر مواقع مدیران خودشیفته در پی دستیابی به دستاوردهای بزرگ در شرکت هستند. آنان به سمت و سوی اجرای اقدامات جسورانه راهبردی عملیاتی و انجام کسب و کارهای مخاطره‌آمیز سوق پیدا کرده‌اند (چرتجی و همبریک، ۲۰۰۷؛ اولسن، دواریکس و یانگ^۴، ۲۰۱۴؛ اولسن و استکلبرگ^۵، ۲۰۱۶). مدیران خودشیفته همچنین، خود را به تعبیر نیچه به عنوان «مردان برتر» می‌دانند که قوانین معمول برای آن‌ها صدق نمی‌کند (نوربرگ^۶، ۲۰۰۹).

- 1- Ames, Rose, & Anderson
- 2- Mc Hoskey
- 3- Wallace & Baumeister
- 4- Olsen, Dworkis, & Young
- 5- Stekelberg
- 6- Norberg

رفعتی آلاشتی و زراعت‌کار (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین خودشیفتگی مدیران و رضایت کارکنان به این نتیجه رسیدند که رابطه معکوسی میان خودشیفتگی مدیران و رضایت‌مندی کارکنان وجود دارد. زارع زیدی و معروفی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر خودشیفتگی مدیران عملیاتی بر رضایت شغلی کارکنان بیان می‌دارند که افراد خودشیفته در طلب فرصت‌های خودارتقایی هستند و هنگامی که موفقیت به عنوان یک نشانه تحسین‌برانگیز برتری شخصی در نظر گرفته شود، به خوبی عمل می‌کنند. چنین افرادی، هنگامی که کار چالشی‌تر بوده و در حضور مخاطبانی انجام پذیرد که برای فرد دارای اهمیت است، عملکرد بهتری از خود ارائه خواهند داد. البته با توجه به شرایط، خودشیفتگی می‌تواند اثر مضر یا مفید بر عملکرد و رضایت شغلی داشته باشد. قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای تحت عنوان اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتگی سازمان‌ها، بیان کردند که شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران به‌ویژه خودشیفتگی در بین آنان می‌تواند بر فرآیند تصمیم‌گیری مدیران اثرگذار بوده و این امر به نوبه خود می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد؛ زیرا تصمیم‌ها و تفکرات مدیران سازمان نقشی سرنوشت‌ساز در پیشبرد اهداف سازمانی دارد. قربانی و عرفانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی خودشیفتگی مدیران بر روحیه و وفاداری کارکنان، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که ویژگی شخصیتی خودشیفتگی مدیران بر وفاداری و روحیه کارکنان در سازمان تأثیر دارد. به طوری که با افزایش خودشیفتگی در مدیران، روحیه و وفاداری کارکنان به سازمان کاسته می‌شود.

در زمینه رهبری، فرد خودشیفته ممکن است، در اثر فداکاری و سرسپردگی پیروانش جلب توجه کنند (بایت^۱، ۲۰۰۶). رهبران خوب در بعضی از موارد با رهبران ضعیف متفاوتند که برخی از این تفاوت‌ها ممکن است، در ویژگی‌های شخصیتی نمایان شود. افراد خودشیفته، در نیاز برای کنترل، قدرت، مقام و موقعیت در سطح بالایی قرار می‌گیرند. خودشیفتگی هنگامی که افراد دارای عزت نفس بالایی هستند، سالم است. انتظار این که افراد با گرایشات خودشیفته و سطوح بالای عزت نفس به واسطه سلامت روانی، مدیران بهتری باشند، منطقی به نظر می‌رسد (آمرنیک و راسل^۲، ۲۰۰۷). خودشیفتگی به مانند تیغ دو لبه بوده که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم تعادل در مدیر می‌شود. ویژگی‌های یکسانی که در یک مدیر

1- Boyett

2- Amernic & Russel

خودشیفته به خوبی می‌تواند به کار گرفته شود، می‌تواند مخرب نیز باشد، برای مثال به دنبال قدرت بودن می‌تواند به رقابت مخرب تبدیل شود و به هر قیمتی فرد، حاضر به برنده شدن باشد یا این که موجب استثمار دیگران شود (لوبیت^۱، ۲۰۰۲). مدیران خودشیفته ممکن است به‌طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد، وقتی دیگران را تحریک نموده و سازمان را به سوی آینده‌ای بهتر سوق می‌دهند. در مقابل، آن‌ها ممکن است، دچار خشم و خودنمایی شوند و این زیاده‌روی‌ها منجر به ویرانی سازمان شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷).

وستن و توباسیک^۲ (۱۹۹۷)، به نقل از جندقی، فاخری کوزکنان و پیران‌نژاد^۳، (۲۰۱۴) ویژگی‌های شخصیت خودشیفته را بر اساس ۶ زمینه روان‌شناسی-رفتاری خلاصه کرده‌اند: ۱- انکار^۴: شخصیت خودشیفته اغلب تفاوت بین خود ایده‌آل و خود واقعی را انکار می‌کند. از طریق انکار، مدیران خودشیفته در پی رد مسئولیت‌پذیری اشتباهاتشان هستند و چون نسبت به اعتبار بیرونی حساس هستند، با ارایه اطلاعات مثبت غیرواقعی سعی در حفظ و ارتقای آن دارند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). در سطح فردی، افراد محدودیت‌های منابع و تقاضای بازار، واقعیت‌ها در مورد خود و علایم رویدادهای گذشته را انکار می‌کنند، در سطح گروهی، تحت تأثیر گروه‌اندیشی، واقعیت‌ها و در سطح سازمانی، وقایع را از طریق سخنگوها، برنامه‌های تبلیغاتی و گزارش‌های سالانه انکار می‌کنند (بران^۵، ۱۹۹۷). ۲- عقلایی کردن (توجیه^۶): تلاش افراد برای توجیه یا پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل قبول به منظور ارایه آن‌ها به شکل قابل قبول است. در سازمان‌ها سه سطح از عقلایی‌سازی قابل مشاهده است. در سطح فردی، افراد اعمال و کارها، سیاست‌ها و تصمیمات خود را منطقی جلوه می‌دهند، در سطح گروهی، برای فعالیت‌ها، ساختارها و رفتارها، تصمیمات و موقعیت‌شان، عقلانیت جمعی را پیشنهاد می‌کنند و در سطح سازمانی، اقدامات سازمان را توجیه می‌کنند (بران، ۱۹۹۷). ۳- خودبزرگ‌بینی^۷: به بیش از حد تخمین زدن توانایی‌ها و دستاوردهای افراد اطلاق می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). این ویژگی نیز در سه سطح قابل ملاحظه می‌باشد. در سطح فردی، افراد در مورد

-
- 1- Lubit
 - 2- Westen & Tobacyk
 - 3- Jandaghi, Fakheri Kozekanan, & Pirannejad
 - 4- denia
 - 5- Brown
 - 6- rationalization
 - 7- self-aggrandizement

استعدادها و توانایی‌های خود اغراق می‌کنند، در سطح گروهی، گروه‌ها در ارزش‌هایشان اغراق می‌کنند و با توسعه زبان و نمادهای خاص، تأکید بر بی‌همتا بودنشان دارند و هنگامی که تحت فشارند، توهم توانایی نامحدود دارند و در سطح سازمانی نیز سازمان‌ها ادعای منحصر به فرد بودن دارند (سترلان^۱، ۲۰۰۷). ۴- خودپرستی اسنادی^۲: چنین مدیرانی پیامدهای مطلوب را به خود نسبت داده (عوامل درونی) و پیامدهای نامطلوب را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهد. در سازمان‌ها نیز، این ویژگی در سه سطح قابل بررسی است. در سطح فردی، افراد عوامل بیرونی را برای عدم موفقیت شخصی خود مقصر می‌دانند، در سطح گروهی، گروه‌ها شکست تصمیماتشان را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند و در سطح سازمانی، سازمان از گزارش‌های سالانه برای مقصر جلوه دادن نتایج نامطلوب استفاده می‌کند و نتایج مثبت را به خودش نسبت می‌دهد (بران، ۱۹۹۷). ۵- استحقاق^۳: مدیران استشار دینگران را حق خود دانسته و توانایی همدلی با دیگران را ندارند. فقدان توجه و همدلی با دیگران با یک شوق سیری‌ناپذیر کسب تحسین و تأیید دیگران همراه است. ویژگی استحقاق منجر به این می‌شود که افراد خودشیفته فکر کنند که اشتباه نمی‌کنند (بران، ۱۹۹۷). این ویژگی در سازمان‌ها در سطح فردی باعث می‌شود، دیگران را استعمار کرده، فاقد همدلی بوده و دارای روابط اجتماعی کم سطح باشند، در سطح گروهی، گروه‌ها با برگزاری مراسم و تشریفات به دنبال نشان دادن حس استحقاق خود می‌باشند و در سطح سازمانی، سازمان‌ها از این روش برای حفظ موجودیت خود به نحو احسن استفاده می‌کنند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). ۶- اضطراب^۴: افراد خودشیفته از احساس افسردگی، بی‌ارزش بودن و خود بیمارانگاری رنج می‌برند و نیاز به ثبات و اطمینان دارند، در سطح گروهی، گروه‌های مدیریت مستعد اضطرابند (در شرایط سخت تصمیم‌گیری و ...) و در سطح سازمانی، رهبری تلاش می‌کند تا شرایط را ایمن کند و مسئولیت را توزیع نماید (بران، ۱۹۹۷).

سکوت سازمانی، خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان است (پیندر و هارلوز^۵، ۲۰۰۱). سکوت سازمانی احساس بی‌ارزش بودن، درک فقدان کنترل و ناسازگاری شناختی را به وجود می‌آورد که منجر به کاهش انگیزش، تعهد و

-
- 1- Strelan
 - 2- attributional egotism
 - 3- entitlement
 - 4- anxiety
 - 5- Pinder & Harlos

رضایت شغلی پایین می‌شود (موریسون و میلیکن^۱، ۲۰۰۰). هنریکسن و دایتون^۲ (۲۰۰۶)، سکوت سازمانی را به عنوان پدیده‌ای دسته جمعی تعریف می‌کنند که افراد، مشارکت بسیار کمی را در واکنش به مسائل و مشکلاتی که سازمان با آن روبرو می‌شود، از خود نشان می‌دهند. به باور دیمیترس و واکولا^۳ (۲۰۰۷) سکوت سازمانی موجب احساس بی‌ارزشی، فقدان کنترل و ناهماهنگی شناختی می‌شود که به انگیزش و تعهد پایین منتهی می‌شود. پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان، تعریف می‌کنند.

یکی از دلایل مدیریتی که موجب ایجاد سکوت در سازمان می‌شود، بازخورد منفی و همیشگی از جانب سرپرستان و مدیران به کارکنان است به این معنی که زمانی که کارمندی پیشنهادی درباره یک مسأله سازمانی به سرپرست خود می‌دهد، از جانب وی عکس‌العمل منفی دریافت می‌کند. این امر موجب شده تا فرد سکوت کردن را ترجیح دهد که در طول زمان منجر به سکوت سازمانی می‌شود (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰). از دلایل دیگر برای سکوت سازمانی این است که سرپرستان و کارکنان از یافتن مشکل موجود در سازمان عاجز می‌مانند. اجتناب از این مشکل و یا به دنبال راه‌حل‌های سریع گشتن، فقط می‌تواند این مشکل را بدتر کند و موجب شود تا کارکنان احساس کنند که هیچ امیدی برای یافتن راه حل نیست و در نتیجه پدیده سکوت سازمانی رخ می‌دهد (باقری، زارعی و نیک‌آین^۴، ۲۰۱۲). از طرفی رفتارهای رهبر و مدیران به گونه‌ای که موجب ایجاد بی‌اعتمادی کارکنان و زیردستانش به آن‌ها شود، دلیلی برای ایجاد سکوت سازمانی می‌شود. اگر افراد به مدیران و سرپرستانشان بی‌اعتماد و بدگمان باشند، سکوت سازمانی را تقویت می‌کنند (لیو، وو و ما^۵، ۲۰۰۹).

بر اساس مطالعاتی که تا به امروز به انجام رسیده، سکوت سازمانی می‌تواند منجر به استرس، انکار، نارضایتی و قطع ارتباط میان کارکنان شود. این عواقب منفی سکوت سازمانی، در نهایت منجر به یک حس فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان می‌شود (نیکولا^۶، واکولا و بورستان^۷،

- 1- Morrison & Miliken
- 2- Henriksen & Dayton
- 3- Dimitris & Vakola
- 4- Bagheri, Zarei, & Nik Aeen
- 5- Liu, Wu, & Ma
- 6- Nikolaou
- 7- Bourantas

(۲۰۱۱). سکوت، توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این ویژگی‌ها شامل فرایندهای تصمیم‌گیری، فرایندهای مدیریت فرهنگ و ادراکات کارکنان از عوامل مؤثر بر سکوت است (دیمیتریس و واکولا، ۲۰۰۷). اما در عین حال دو عامل اصلی که سبب سکوت کارکنان در سازمان می‌گردد عبارتند از: ۱- ترس مدیریت از بازخوردهای منفی از سوی کارکنان به دلیل به خطر افتادن منافع و موقعیت‌شان و ۲- ادراک کارکنان از باورهای ضمنی مدیریت در مورد آن‌ها. این باوردهای ضمنی شامل برخی تفکرات مدیریت است مبنی بر این‌که کارکنان فقط منافع شخصی خود را در نظر می‌گیرند، مدیریت سازمان بیشتر از همه می‌فهمد و این‌که اختلاف عقیده ماهیتاً برای سازمان مضر است. این مسائل اگرچه باورهای مدیریت هستند و ممکن است هیچ یک در سازمان واقعیت نداشته باشند اما عواطف و احساسات مخربی را همچون ترس، فریب و خشم در کارکنان سازمان به وجود می‌آورد و در نهایت سبب ایجاد سکوت کارکنان می‌گردد (اسلد، ۲۰۰۸ الف).

سکوت سازمانی کارکنان دارای سه مؤلفه است: سکوت مطیع^۱: به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد. این نوع سکوت نشان‌دهنده رفتار کنارگیرانه‌ای است که بیشتر حالت انفعالی دارد تا فعال (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱). سکوت تدافعی^۲: پیندر و هارلوس (۲۰۰۱)، اصطلاح سکوت ساکن را برای توصیف حذف عمدی بر اساس ترس از پیامدهای گفتگو استفاده کرده‌اند. این اصطلاح، مطابق ایمنی روانی به عنوان پیش شرط اساسی برای گفتگو در محیط کار است. سکوت تدافعی به عنوان پنهان کردن ایده‌ها، اطلاعات یا عقاید، بر اساس شکلی از خود دفاعی ناشی از ترس، تعریف می‌شود. سکوت نوع دوستانه^۳: در بحث سکوت نوع دوستانه، ادبیات رفتار مدنی سازمانی مطرح می‌شود. سکوت نوع دوستانه به عنوان حفظ ایده‌ها، اطلاعات یا عقاید مربوط به کار با هدف برتری بخشیدن به سایر افراد یا سازمان بر اساس انگیزه‌های دوستی و مشارکتی، تعریف می‌شود؛ مانند رفتار مدنی سازمانی. سکوت نوع دوستانه یک رفتار عمدی و انفعالی است که بر دیگران متمرکز است. سکوت نوع دوستانه مبتنی بر آگاهی و توجه راهکارهاست و تصمیم آگاهانه در مورد حفظ ایده‌ها وجود دارد و برعکس سکوت

-
- 1- acquiescent silence
 - 2- defensive silence
 - 3- prosocial silence

تدافعی، سکوت نوع دوستانه از طریق توجه به دیگران به جای ترس از پیامدهای منفی حاصل از گفتگو، شکل می‌گیرد (داین، آنگ و بوترو، ۲۰۰۳).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین انکار مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین عقلایی بودن مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین خودبزرگ‌بینی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین خودپرستی اسنادی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین استحقاق مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین اضطراب مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین انکار مدیران با سکوت سازمانی کارکنان همبستگی چندگانه وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر بر اساس هدف، یک تحقیق کاربردی و هم‌چنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر با ۳۱۹ نفر بوده که در ۱۶ اداره دولتی مشغول انجام وظیفه هستند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است، با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۱۷۵ نفر تعیین

شد. در پژوهش حاضر، یک پرسشنامه که بررسی رابطه بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند را می‌سنجد، توسط محقق تهیه و تنظیم گردیده شده است، که برای پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور برابر با ۰/۸۱۴ می‌باشد.

ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش حاضر جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از متغیرها

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	منبع
خودشیفتگی	۰/۷۹۳	محقق ساخته
سکوت سازمانی	۰/۸۲۱	محقق ساخته

به منظور آزمودن فرضیه‌ها و بررسی رابطه متغیرها با یکدیگر، از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه و برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های خودشیفتگی از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها

جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان	۱۷۵	۰/۴۹	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله r مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، وجود خودشیفتگی در مدیران موجب می‌شود تا سکوت سازمانی کارکنان افزایش یابد. در جدول ۳ مقادیر R و R^2 نشان داده شده است. میزان R^2 نشان می‌دهد که چه مقدار از کل واریانس را سکوت سازمانی توسط ابعاد خودشیفتگی مدیران تبیین شده است. در این مطالعه این مقدار ۰/۶۲۷ می‌باشد.

جدول ۳. مقادیر R و R² حاصل از تحلیل رگرسیون

ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R ²
۰/۷۹۲	۰/۶۲۷

۱. پیش‌بینی‌کننده‌ها: ثابت، انکار، عقلایی بودن، خودبزرگ‌بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق، اضطراب
۲. متغیر وابسته: سکوت سازمانی

جدول ۴ آنالیز واریانس رگرسیون است که با توجه به مقدار بسیار زیاد F، نشان می‌دهد که این رگرسیون معنی‌دار است. سایر مقادیر مجموع مجذورات رگرسیون و خطا نیز به همراه درجات آزادی آن‌ها داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیلی آزمون آنالیز واریانس رگرسیون

ANOVA ^b					
مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۵/۶۸۰	۱	۲۵/۶۸۰	۲۵/۶۸۰	۰/۰۰۰۱
باقی‌مانده	۱۷/۴۲۹	۱۷۳	۰/۱۰۰		
کل	۴۳/۱۰۹	۱۷۴			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی اول با ضریب بتای ۰/۷۱۶ مورد پذیرش و انکار مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی دوم با ضریب بتای ۰/۳۹۷ مورد پذیرش و عقلایی بودن مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی سوم با ضریب بتای ۰/۶۲۹ مورد پذیرش و خودبزرگ‌بینی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی چهارم با ضریب بتای ۰/۵۸۸ مورد پذیرش و خودپرستی اسنادی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی پنجم با ضریب بتای ۰/۶۱۲ مورد پذیرش و استحقاق مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی ششم با ضریب بتای ۰/۳۲۹ مورد پذیرش و اضطراب مدیران با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای فرضیه‌های فرعی پژوهش

Coefficients ^a				
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	t
ثابت	۰/۰۶۸	۰/۱۱۵		۴/۳۵۸
انکار	۰/۵۴۷	۰/۰۵۴	۰/۷۱۶	۷/۶۸۹
عقلایی بودن	۰/۱۶۳	۰/۰۷۱	۰/۳۹۷	۴/۴۳۳
خودبزرگی‌بینی	۰/۴۲۶	۰/۰۶۶	۰/۶۲۹	۶/۱۶۵
خودپرستی اسنادی	۰/۲۹۷	۰/۰۷۳	۰/۵۸۸	۵/۸۲۹
استحقاق	۰/۳۱۵	۰/۰۵۹	۰/۶۱۲	۵/۷۲۲
اضطراب	۰/۴۰۲	۰/۰۶۴	۰/۳۲۹	۴/۲۰۲

در جدول ۵ و در ستون B به ترتیب ضرایب رگرسیونی هر کدام از متغیرهای مستقل و مقدار ثابت ارایه شده است. در ستون Sig سطح معناداری هر کدام از ابعاد متغیر مستقل نشان داده شده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، عواملی که کمتر از ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

همان‌طور که مشاهده می‌شود پارامترهای مدل شامل عرض از مبدأ و ضرایب رگرسیون برای ابعاد انکار، عقلایی بودن، خودبزرگی‌بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و اضطراب به ترتیب برابر با ۰/۰۶۸، ۰/۷۱۶، ۰/۳۹۷، ۰/۶۲۹، ۰/۵۸۸، ۰/۶۱۲ و ۰/۳۲۹ می‌باشد. بنابراین مدل رگرسیون عبارت است از:

$$\text{سکوت سازمانی} = ۰/۰۶۸ + ۰/۷۱۶ \text{ انکار} + ۰/۳۹۷ \text{ عقلایی بودن} + ۰/۶۲۹ \text{ خودبزرگی‌بینی} + ۰/۵۸۸ \text{ خودپرستی اسنادی} + ۰/۶۱۲ \text{ استحقاق} + ۰/۳۲۹ \text{ اضطراب}$$

این مدل حاکی از رابطه مثبت بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان است و با دقت در ستون Beta می‌توان مشخص کرد که کدام یک از ابعاد خودشیفتگی در تبیین واریانس و افزایش سکوت سازمانی کارکنان مهم‌ترند. در اینجا مشخص است که ابعاد انکار، خودبزرگی‌بینی، استحقاق، خودپرستی اسنادی، عقلایی بودن و اضطراب با توجه به

وزن‌های بتا و سطح معنی‌داری مشخص شده، از مهم‌ترین تا کم‌اهمیت‌ترین نقش در افزایش سکوت سازمانی کارکنان را نشان می‌دهند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی رابطه بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند می‌باشد. فرضیه اصلی در این پژوهش بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند می‌باشد. بر اساس نتایج بدست آمده از جدول ۲، در سطح معناداری ۰/۰۰۱ و با $T=0/49$ مشاهده شده در سطح $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند نشان می‌دهد. برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج به دست آمده از جدول ۵ حاکی از آن است که همه فرضیه‌های فرعی پژوهش در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد پذیرش و انکار، عقلایی بودن، خودبزرگی‌بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و اضطراب با سکوت سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارند. با توجه به نتایج جدول ۵ بیشترین ارتباط با سکوت سازمانی از نظر کارکنان به ترتیب، انکار، خودبزرگی‌بینی، استحقاق، خودپرستی اسنادی، عقلایی بودن و اضطراب می‌باشد. در مجموع بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات دولتی شهرستان هشتروند در راستای کاهش سکوت سازمانی کارکنان توجه ویژه‌ای به ابعاد مورد مطالعه داشته و با متعادل نگه‌داشتن وضعیت شخصیتی خود از نظر خودشیفتگی و داشتن توجه ویژه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری خود باعث افزایش روحیه کارکنان گردند. مدیران باید با قبول مسئولیت عملکردشان، بروز رفتارهای معقول از خود، عدم اغراق و بزرگ‌نمایی در کارهایی که انجام می‌دهند، داشتن نگرش عدالت‌محورانه در نسبت دادن پیامدهای مطلوب و نامطلوب به خود و کارکنان، عدم استثمار کارکنان و ایجاد دوستی و همدلی با کارکنان و همچنین با تهیه و تدوین اصول اخلاقی و منشور سازمانی به‌طور دقیق و شفاف، ایجاد فضای دوستی و استفاده از سبک مدیریت مشارکتی و تقویت کار گروهی و تیمی در سازمان، ایجاد فضایی که کارکنان به راحتی بتوانند ابراز نظر کنند و نظرات دیگران را هم نقد کنند، برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص اخلاق مدیریتی، به کارگیری اصول و مبانی مدیریت اسلامی در محیط کار و بخصوص ارتباط با کارکنان، برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت تقویت ارتباطات میان‌فردی بخصوص

میان مدیران و کارکنان، توجه ویژه به کارکنان و ارتقا انگیزش کارکنان، با ارزشمند نشان دادن کار آن‌ها حتی در مواقعی که نتایج عالی نیستند، حمایت سازمان و مدیریت از تنوع آرا و عقاید و ابراز نظرهای پیشنهادی و استفاده از پاداش‌های مادی و معنوی جهت تشویق کارکنان، گام‌هایی را در جهت کاهش سکوت سازمانی کارکنان بردارند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این اشاره کرد که این پژوهش به دلیل جدید بودن، نیازمند تکرار در نمونه‌های مختلف است و همین مورد باعث احتیاط بیشتر در مورد نتایج می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های دیگری برای مطالعه در نمونه‌های مختلف صورت گیرد. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به کارکنان ادارات دولتی شهرستان هشتروند بود، این محدودیت از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر سازمان‌ها می‌کاهد، بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند. به دلیل پژوهش‌های اندک در زمینه خودشیفتگی مدیران، انجام پژوهش در این زمینه به پژوهشگران توصیه می‌شود.

منابع

فارسی

- بردبار، غلامرضا؛ صفری شاد، فرانک؛ و مرادی، محبوبه (۱۳۹۳). سکوت سازمانی-مانعی بر سر راه توسعه سازمانی. *ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری*، ۹، ۵۳-۴۷.
- بشارت، محمدعلی؛ خدابخش، محمدرضا؛ فراهانی، حجت‌الله؛ و رضازاده، سید محمدرضا (۱۳۹۰). نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه هم‌دلی و کیفیت روابط بین شخصی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵(۱)، ۲۳-۷.
- خواجه‌جوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ و گرامی شیرازی، فرزاد (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی. *مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز*، ۸(۲)، ۱۴۹-۱۲۳.
- رجبی، حسین (۱۳۹۵). *خودشیفتگی مدیریت در سازمان‌ها*. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. موسسه آموزش عالی نیکان، تهران.
- رفعتی‌آلاشتی، کبرا و زراعت‌کار، سمیه (۱۳۹۳). *رابطه بین خودشیفتگی مدیران و رضایت کارکنان*.

- کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا، تهران. زارع‌زیدی، علیرضا و معروفی، ایرج (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران عملیاتی بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی شرکت خودروسازی سایپا). *ماهنامه تدبیر*، ۲۷ (۲۸۹)، ۴۰-۳۶.
- شیری، اردشیر؛ خلدشرفی، صبریه؛ دهقانی، مهدی؛ و یاسینی، علی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گرایانه مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳ (۱۱)، ۹۷-۱۱۴.
- قربانی، رحیم و عرفانی، سمیه (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی خودشیفتگی مدیران بر روحیه و وفاداری کارکنان. اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، تهران.
- قلی‌پور، آری؛ خنیفر، حسین؛ و فاخری کوزه‌کنان، سمیرا (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشتی‌نگی سازمان‌ها. *فصلنامه فرهنگ مدیریت*، ۶ (۱۸)، ۹۳-۷۹.
- نوبین‌نام، غلامعباس؛ شکرکن، حسین؛ و مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۸ (۴-۳)، ۸۷-۱۰۶.

لاتین

- Aghaz, A., Atashgah, M. S. S., & Zoghi-pour, M. (2014). Narcissism and counterproductive workplace behaviors among Iranian managers and nonmanagerial employees. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(2), 155-169.
- Amernic, J., & Russel, J. (2007). Guidelines for CEO speak: Editing the language of corporate leadership. *Strategy and Leadership*, 35(3), 25-36.
- Ames, D. A., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40(4), 440-450.
- Bagheri, G., Zarei, R., & Nik Aeen, M. (2012). Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Type of Management*, 1(1), 47-58.

- Boyett, J. H. (2006). *Surviving the destructive narcissistic leader*. Atlanta, GA: Boyett & Associates.
- Brown, A. (1997). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of management Review*, 22(3), 643-686.
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In C. Sedikides & S. J. Spencer (Eds.), *Frontiers of social psychology. The self* (pp. 115-138). New York, NY, US: Psychology Press.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D., (2007). Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Chen, S. (2010). The role of ethical leadership versus institutional constraints: A simulation study of financial misreporting by CEOs. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 33-52.
- Dimitris, B., & Vakola, M. (2007). *Organizational silence: A new challenge for human resource management*. Athens, Greece: Athens University of Economics and Business.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Fleuren, M., Wiefferink, K., & Paulussen, T. (2004). Determinants of innovation within health care organizations: literature review and delphi study. *International Journal for Quality in Health Care*, 16(2), 107-23.
- Foster, J. D., & Campbell, W. K. (2005). Narcissism and resistance to doubts about romantic partners. *Journal of Research in Personality*, 39(5), 550-557.
- Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: in flatted self- views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 3, 469-486.
- Freud, S. (1914). *On narcissism: An introduction*. London: Hogarth Press.
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4-2), 1539-1554.
- Jandaghi, G., Fakheri Kozekanan, S., & Pirannejad, A. (2014). Clarifying the impacts of professors' narcissism variables on effective performance.

International Letters of Social and Humanistic Sciences, 44, 93-105.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark side of leader traits: A review and theoretical extension of leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.

Kernberg, O. F. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson.

Kohut, H. (1977). *The restoration of the self*. New York: International Universities Press.

Liu, D., Wu, J., & Ma, J. C. (2009). *Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company*. In *Computers & Industrial Engineering: International Conference*, Auckland, New Zealand.

Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 127-138.

Malek Makan, L., Delavari, S., Sayadi, M., & Keivanshekouh, A., (2015). The effects of social capital and organizational commitment on the staff's intellectual contribution in the central building of Shiraz university of medical sciences. *Journal of Health Management and Informatics*, 2(2), 46-51.

Mc Hoskey, J. (1995). Narcissism and machiavellianism. *Psychological Reports*, 77, 755-759.

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.

Morrison, E. W., & Miliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*. 25(4), 706-725.

Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2011). The role of silence on employees attitudes the day after a merger. *Personnel Review*, 40(6), 723-741.

Norberg, P. (2009). I don't care that people don't like what I do—business codes viewed as invisible or visible restrictions. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 211-225.

Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2015). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22.

- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243-267.
- 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.
- Paulhus, D. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait selfenhancement: A mixed blessing?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1197-1208.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the pathological narcissism inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365-379.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20(1), 331-369.
- Reidy, D. E., Zeichner, A., Foster, G. D., & Martinez, M. A., (2008). Effects of narcissistic entitlement and exploitativeness on human physical aggression. *Personality And Individual Differences*, 44(4), 865-875.
- Slade, M. R. (2008a). *The adaptive nature of organizational silence*, Stevens Institute of Technology. USA: Fairfield University Press.
- Slade, M. R. (2008b). *The adaptive nature of organizational silence: A cybernetic exploration of the hidden factory*. The George Washington University, Washington, DC.
- Strelan, P. (2007). Who forgives others, themselves and situation? the roles of narcissism, guilt, self-esteem and agreeableness. *Personality and Individual Differences*, 42(2), 259-269.
- Van Vugt, M., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *American Psychologist*, 63(3), 182-196.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834.