

بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی -

گرایانه مدیران در سازمان های دولتی شهر کرمانشاه

* اردشیر شیری^۱، صبریه خلد شرفی^۲، مهدی دهقانی^۳، علی یاسینی^۴

۱. استادیار گروه مدیریت دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت سازمان های دولتی (نظارت و برنامه ریزی) دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی بین الملل دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۴. استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

(دریافت: ۱۳۹۲/۲/۴ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۱)

Examining the Relationship between Managers' Narcissism and Hypocrisy Behaviors With the Moderator Role of Managers' Machiavellian Behavior in Governmental Organizations of Kermanshah City

*Ardshir Shiri¹, Sabrieh Khold Sharafi², Mahdi Dehghani³, Ali Yasini⁴

1. Assistant Professor of Management Department, Ilam University, Ilam, Iran

2. M.A. Student in management, Ilam University, Ilam, Iran

3. Ph.D. Student in management, Semnan University, Semnan, Iran

4. Assistant Professor of Management Department, Ilam University, Ilam, Iran

(Received: 23/April/2014 Accepted: 21/May/2014)

چکیده:

Abstract:

In the modern world, human resource is considered as the best competitive advantage of an organization and human has got importance in organizations' theory more than ever. Human resource can help organizations in competition just as it can be a serious barrier on the way of organization. Thus, the aim of this research is to study and examine the relationship between managers' narcissism and hypocrisy behaviors with the moderator role of managers' Machiavellian behavior in governmental organizations of Kermanshah City. The population of statistical universe included 4588 people that 355 of them were selected as statistical sample through using simple random classified sampling and Cochran's formula. A questionnaire, designed by the researcher, was used for gathering data that its face validity was confirmed by professors and experts. To examine the questionnaire's reliability, Cronbach's Alpha was used. The research is an applied research in terms of purpose and is a descriptive and correlation research in viewpoint of gathering data. Correlation test and structural equations model available in Lisrel and SPSS software were utilized to analyze the questionnaire's data. Results showed that managers' narcissism has significant and direct impact on (0.74) on hypocrisy behaviors. Machiavellian behavior has significant and direct impact (0.66) on hypocrisy behavior, so the moderator role of Machiavellian behavior in the relationship between managers' narcissism and managers' hypocrisy behavior is confirmed.

Keywords: Narcissism, Hypocrisy Behavior, Machiavellianism, Governmental Organization.

منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می شود و انسان بیش از هر زمان دیگری در نظریه سازمان ها اهمیت یافته است. نیروی انسانی به همان اندازه که می تواند سازمان ها را در رقابت یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد؛ در نتیجه هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتارهای ماکیاولی گرایانه مدیران در سازمان های دولتی شهر کرمانشاه است. حجم جامعه ی مورد مطالعه ۴۵۸۸ نفر بودند که ۳۵۵ نفر با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی ساده و فرمول کوکران به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی صوری آن مورد تأیید اساتید و نخبگان قرار گرفت. برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پژوهش حاضر بر اساس هدف پژوهش کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده های مورد نیاز، از نوع پژوهش های توصیفی و همبستگی است. برای تجزیه و تحلیل داده های پرسشنامه از آزمون های همبستگی و مدل معادلات ساختاری، موجود در بسته های نرم افزاری SPSS و LISREL استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ماکیاولی گرایانه دارای اثر مستقیم و معنا داری برابر با ۰/۷۴ است و همچنین خودشیفتگی نیز دارای اثر مستقیم معنا داری برابر با ۰/۸۷ بر رفتار منافقانه می باشد. رفتار ماکیاولی گرایانه نیز بر رفتار منافقانه دارای اثر مستقیم و معنا داری برابر با ۰/۶۶ است؛ پس میانجی بودن رفتار ماکیاولی گری در ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتار منافقانه مدیران نیز تأیید می شود.

واژه های کلیدی: خودشیفتگی، رفتار منافقانه، ماکیاولی گری، سازمان های دولتی.

* نویسنده مسئول: اردشیر شیری

E-mail: shiri_ardeshir@yahoo.com

*Corresponding Author: Ardshir Shiri

۱- مقدمه

موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (اوریلی و همکاران^۷، ۲۰۱۴)، 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.

از طرفی، دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و مدیریت قلب هر سازمان محسوب می‌شود. ضعف عملکردی مدیریت در سازمان باوجود قوت‌های منابع، فناوریانه و نیروی انسانی باعث سوء عملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش می‌شود. پرورش و انتخاب مدیران و رهبران مهم‌ترین دغدغه سازمان‌های پیشرو در عصر حاضر است. استخدام کارکنان و مدیران یکی از فعالیت‌های حیاتی سازمان‌های امروزی است. در هر سطح، استخدام‌کنندگان سعی در انتخاب بهترین متقاضیان دارند. به عنوان مثال در یک سازمان سه سطحی، هیئت‌مدیره تلاش در انتخاب بهترین مدیر و مدیر سعی در جذب بهترین کارکنان را دارند (کاتز و همکاران^۸، ۲۰۰۷). با توجه به خطر شیوع عدم صلاحیت و بی‌کفایتی مدیریتی و رفتار غیراخلاقی رهبران، پژوهشگران توجه خاص خود را در طول دهه‌ی گذشته به شناسایی عواملی متمرکز کردند که منجر به رفتارهای غیر اثربخش و فقدان صداقت در میان رهبران می‌شود. یکی از رفتارهای غیراخلاقی که ممکن است گریبان‌گیر مدیران سازمان شود رفتار منافقانه است. در گونه خاصی از رفتار سازمانی، عضوی از اعضای سازمان در دست‌کم دو موقعیت ارتباطی بین فردی با دیگر ذی‌نفعان سازمان، رفتارهای متفاوت و گاه متناقضی درباره یک موضوع از خود صادر می‌کند به نحوی که تنها یکی از آن‌ها با نگرش واقعی او سازگار است یا هیچ‌یک از آن‌ها با نگرش واقعی وی سازگاری ندارد. گاه سازمان به قدری دچار چنین پدیده رفتاری می‌شود که ارتباطات سازمانی مالمال از رفتارهای منافقانه می‌گردد (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). گاه مدیران ضمن ارتباط با کارکنان خود، به صورت آگاهانه و هدفمند برای رسیدن به قدرت بیشتر بر پایه آموزه هدف وسیله را توجیه می‌کند در سازمان عمل می‌کنند که از آن به ماکیاولیسم تعبیر می‌شود و ماکیاولیسم به طور عمده به ویژگی شخصیتی از قبیل نفوذ در

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. بوچانون^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 به‌کارگیری این نوع رفتارها، اهمیت مطالعه رفتار سیاسی افزایش یافته است». گاه در سازمان‌ها مشاهده می‌شود که بعضی از اعضای سازمان دارای دوگانگی رفتاری می‌باشند و می‌کوشند تا نگرش واقعی خود را همساز با دیگر اعضای سازمان نشان دهند تا نزد آن‌ها خوب جلوه کنند شیوع چنین رفتارهایی در سازمان نشانگر وجود رفتار منافقانه در سازمان است. رخداد پدیده رفتاری اخیر در سازمان‌های کنونی چیزی دور از انتظار نیست؛ لیندا اسمیرسیچ^۲ در خلال گزارش پژوهش خود، به این گفته کارکنان سازمان مورد مطالعه اش اشاره می‌کند که: همگان سعی می‌کنند چیزی را بگویند که دیگران دوست دارند بشنوند (اسمیرسیچ^۲، ۱۹۸۳). رفتار سیاسی در سازمان، ماهیتی منفعت طلبانه دارد و به نظر می‌رسد ریشه و سابقه‌ی این گونه رفتارها در مکتب ماکیاولیسم می‌باشد. ماکیاولی اعتقاد داشت که هرگونه تاکتیک مؤثر، صرف نظر از اخلاقیات آن، قابل قبول است (جونز و همکاران^۳، ۲۰۰۹). کریستی و گایس (۱۹۷۰) افراد با سطح ماکیاولی بالا را به عنوان افرادی متقلب، حيله‌گر و افرادی غیراخلاقی توصیف کردند (هودسن و همکاران^۴، ۲۰۰۹) و این‌گونه افراد را به سه گروه اصلی طبقه‌بندی کردند: به کار بردن استراتژی‌های فریبنده و نفوذ و کنترل غیرمنصفانه در برخورد با دیگران، تنبل و غیرقابل اعتماد دانستن دیگران و اعتقادی به اخلاق مطابق آیین و قاعده نداشتن (آبیل و همکاران^۵، ۲۰۱۲)؛ به نظر می‌رسد نوعی تعامل بین رفتارهای ماکیاولی و خودشیفتگی وجود دارد. مفهوم خودشیفتگی اشاره به نیاز افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه دادن خود در نظر دیگران دارد (پینکوس و همکاران^۶، ۲۰۰۹). در سازمان‌ها مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل می‌شوند و از این طریق

1. Buchanan (2008)
2. Smircich (1983)
3. Jones et al. (2009)
4. Hodson et al. (2009)
5. O'Boyle et al. (2012)
6. Pincus et al. (2009)

7. O'Reilly et al. (2014)

8. Caers et al. (2007)

بنابراین پژوهش حاضر باهدف بررسی ارتباط بین سه متغیر ذکرشده باهم صورت می‌گیرد بر این اساس، بررسی ارتباط بین این سه متغیر در قالب یک الگوی علی می‌تواند به‌عنوان بخشی از مسئله پژوهش بیان گردد. درواقع مسئله اصلی پژوهش این می‌باشد که تعامل و ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتار منافقانه مدیران با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گری چگونه است؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- خودشیفتگی

خودشیفتگی ویژگی شخصیتی است که به‌طور معمول در میان افراد توزیع شده است (فاستر و کمبل^۵، ۲۰۰۷)، در این تعریف، خودشیفتگی به متغیرهای دیگری مانند اعتمادبه‌نفس، ماکیاولیسم و اختلالات روانی مرتبط است (پالهاس و ویلیامز^۶، ۲۰۰۲). در روانشناسی بالینی عمومی و روان‌پزشکی خودشیفتگی به‌عنوان یک اختلال شخصیتی تعریف شده است. در این تعریف خودشیفتگی یک ویژگی غیرقابل انعطاف و ثابت است که شامل اغراق، خودبینی و میل به مورد تحسین واقع شدن است (رجسن بیل^۷، ۲۰۱۱). خودشیفتگی به‌عنوان تفاوت‌های فردی نسبتاً پایدار است که شامل بزرگ‌نمایی، عشق به خود، غرور و برجسته کردن خود، تعریف شده (کمپبل و همکاران^۸، ۲۰۱۱). با توجه به اینکه خودشیفتگی یک متغیر شخصیتی مرتبط با میل به موفقیت نامحدود و قدرت می‌باشد جای تعجب نیست که بسیاری از افراد خودشیفته به دنبال موقعیت‌های مدیریتی برای ارضای نیاز خود به قدرت و شهرت می‌باشند (ریپیر^۹، ۲۰۰۵). آن‌ها قدرت بیشتری را نسبت به دیگران دنبال می‌کنند و احتمال بیشتری وجود دارد که به سطوح بالای سازمانی برسند (بلر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸).

۲-۲- خودشیفتگی، رهبری و مدیریت

حفظ نگرش مثبت و متواضعانه همواره مهم‌تر از توانایی و هوش افراد می‌باشد و این نگرش به‌خصوص در سازمان بسیار مهم و اساسی است. چراکه چنین افرادی با الهام بخشیدن به همکاران خود به درخشیدن آن‌ها در زندگی شخصی و حرفه‌ای

دیگران برای موفقیت خود اشاره دارد (چن^۱، ۲۰۱۰). مدیرانی که در فرآیند ارتباطات، توانایی زیادی برای نفوذ بر کارمندان را دارا هستند اصطلاحاً گفته می‌شود که دارای شخصیت ماکیاولی هستند. رهبران ماکیاولی از قدرت خود برای کنترل، نفوذ و ترغیب کارکنان به انجام وظایف، در جهت منافع شخصی خود استفاده می‌کنند. این نوع رهبران تمایل کمتری به دنبال کردن روش‌ها یا رعایت استانداردهای اخلاقی و معنوی دارند. با توجه به این ویژگی‌ها ماکیاولیسم یک مفهوم منفی در اکثر مطالعات می‌باشد (کمپبل و همکاران^۲، ۲۰۱۱)؛ بنابراین نیاز است ماکیاولیسم به طور دقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. با توجه به ویژگی‌های مذکور به نظر می‌رسد ریشه‌ی داشتن چنین خصوصیتی به خودشیفته بودن بازگردد. خودشیفتگی مفهومی است که در حال حاضر به طور گسترده برای 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 کسانی که در پست‌ها-ی مدیریتی هستند رفتار 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 و همکاران^۳، ۲۰۱۴). مدیران خودشیفته با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین است. خودشیفتگی در مدیران می‌تواند اثراتی را بر نتایج سازمانی داشته باشد؛ و این از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌هایی همچون استراتژی، ساختار و کارمند یابی اعمال می‌شود؛ 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^۴، ۲۰۰۷). با توجه به اینکه 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 روشن بین و ریزبین مدیران سازمان‌ها را رصد کند؛ داشتن تصویری روشن از ویژگی‌های شخصیتی مدیران به سازمان‌ها در پیشبرد اهداف کمک خواهد کرد؛

4. Foster & Campbell (2007)
5. Paulhus & Williams (2002)
6. Rijsenbilt (2011)
7. Campbell et al. (2011)
8. Rapier (2005)
9. Blair et al. (2008)

1. Chen (2010)
2. Campbell et al. (2011)
3. Aghaz et al. (2014)
4. Chatterjee & Hambrick (2007)

جنبه مثبت و منفی می‌باشد. یک رهبر خودشیفته اگر دارای جنبه‌های مثبتی از قبیل ویژگی‌های مرتبط با عزت‌نفس و سلامت روانی باشد حتماً رهبر خوبی است، از سوی دیگر، یک فرد خودشیفته که دارای ویژگی‌های آسیب‌شناختی بیشتری از قبیل جنبه‌های مرتبط با استثمار، می‌باشد به راحتی می‌تواند به وفاداری پیروان آسیب برساند (پانونن و همکاران^۵، ۲۰۰۶). علی‌رغم نتایج بالقوه مثبت رهبری خودشیفته شواهدی دال بر اثرات منفی آن نیز وجود دارد. کمپیل و فاستر (۲۰۰۷) تأکید می‌کنند که خودشیفتگی فقط یک تشخیص شناختی نیست، اما اغلب به تمایلات و گرایش‌های رفتاری تعبیر می‌شود. افراد خودشیفته در مورد خود بزرگنمایی می‌کنند و خود را برتر از دیگران می‌دانند و این ویژگی منفی در تعاملات بین فردی که نشان‌دهنده عدم همدردی فرد با دیگران است، باعث شده بسیاری از نویسندگان خودشیفتگی را مرتبط با رهبری مخرب بدانند (پادیللا و همکاران^۶، ۲۰۰۷). مدیران خودشیفته با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین است. با توجه به اینکه مدیران خودشیفته در پی جلب توجه دیگران هستند با رفتارهای خارج از عرف خود فرایندهای سازمانی از جمله انتصاب مدیران، تدوین استراتژی، کارمند یابی و ... را متأثر نموده و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیران خودشیفته تمایل دارند:

- نقش خود را در گزارش سالیانه برجسته نشان دهند؛
- در رسانه‌ها بیشتر ظاهر شوند؛
- موارد مثبت را به خود نسبت دهند؛
- خود را مستحق دریافت بیشتری بدانند (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷).

۲-۳- رفتارهای ماکیاولی‌گری

ماکیاولیسم به‌عنوان "استراتژی رفتار اجتماعی که مستلزم نفوذ در دیگران برای کسب منافع شخصی که اغلب در برابر منافع دیگران است" تعریف می‌شود (ویلسون و همکاران^۷، ۱۹۹۶). ماکیاولیسم یک رفتار شخصی است که می‌توان آن را یک رفتار، جهت به انجام رساندن اهداف شخص دانست. افراد با سطح ماکیاولیسم بالا همچنین ممکن است رفتارهای

کمک می‌کنند (دالمن^۱، ۲۰۱۱). افراد خودشیفته در اهمیت خود اغراق می‌کنند و این مسئله باعث می‌شود افراد خودشیفته در مورد دستاوردها و توانمندی‌های خود غلو کنند. آن‌ها تمایل به انجام اقدامات بزرگ و نمایان کردن آن‌ها را دارند همچنین آن‌ها به طور مداوم تقاضای تحسین شدن را دارند؛ با توجه به حس محق بودن چنین افرادی، آن‌ها نسبت به دیگران با دیده - ی حقارت می‌نگرند و تکبر را به نمایش می‌گذارند و استثمارگراییانه از دیگران برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کنند. ادبیات گسترده‌ای تأثیر رهبری خودشیفته را بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهند. استحقاق و کفایت فرد خودشیفته با رهبری کاریزماتیک همبستگی مثبت دارد (فرینو و همکاران^۲، ۲۰۱۴). در یک مطالعه که دلاگا^۳ (۱۹۹۷) درباره‌ی اثربخشی رؤسای جمهور انجام داد بیان کرد که رؤسای جمهور خودشیفته احتمال اینکه کاریزماتیک باشند بیشتر است و این یکی از ویژگی‌های مثبتی می‌باشد که در ارتباط با اثربخشی رهبری می‌باشد. در زمینه رهبری، نتیجه چنین رفتاری، رهبر شدن به‌ویژه یک رهبر کاریزما که می‌تواند در اثر فداکاری و سرسپردگی پیروانش جلب توجه کند می‌باشد. رهبران خودشیفته اغلب به دنبال بزرگنمایی می‌باشند و اقدامات جسورانه و تهاجمی را با توجه به چشم‌انداز و رهبری خود انجام می‌دهند و این امر به‌خصوص در مواقع آشوب و بحران که رهبران خودشیفته با اعتمادبه‌نفس بیشتری قادر به دفاع هستند مشهودتر است و موفقیت نسبی بیشتری نسبت به افراد ترسو کسب می‌کنند (فرینو و همکاران، ۲۰۱۴). یکی دیگر از ویژگی‌های مثبت رهبران خودشیفته این است که آن‌ها منبعی از خلاقیت می‌باشند و از ایده‌های نوآورانه طرفداری می‌کنند (گونسالو و همکاران^۴، ۲۰۱۰). رهبران خوب در بسیاری از موارد با رهبران ضعیف متفاوت‌اند برخی از این تفاوت‌ها ممکن است در ویژگی‌های عصبی و شخصیتی نمایان شود. افراد خودشیفته در نیاز برای کنترل، قدرت، پست و مقام (همه ویژگی‌هایی که در رهبری به کار گرفته می‌شود) در سطح بالایی قرار می‌گیرند. تحقیقات نشان می‌دهد افراد خودشیفته با عزت‌نفس بالا سلامت رفتاری بیشتری دارند. انتظار می‌رود که افراد با گرایش‌های خودشیفته و سطوح بالای عزت‌نفس به‌واسطه سلامت روانی بهتر، رهبران بهتری باشند. همان‌طور که کاریزما دارای دو بعد مثبت و منفی است خودشیفتگی نیز دارای دو

5. Paunonen et al. (2006)
6. Padilla et al. (2007)
7. Wilson et al. (1996)

1. Dollman (2011)
2. Frino et al. (2014)
3. Deluga (1997)
4. Goncalo et al. (2010)

پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی به کارگیرند و نسبت به رفاه افراد پیرامون خود کم توجهی نمایند. افراد ماکیاوول توجهی به امور اخلاقی ندارند و عموماً به عنوان افرادی غیر اخلاقی معرفی می‌شوند (ولنتاین و فلایشمن^۱، ۲۰۰۳). افراد با ماکیاولیسم بالا از هنجارهای اخلاقی به منظور دستیابی به اهداف شخصی چشم‌پوشی می‌کنند. یکی از ویژگی‌های بارز ماکیاولیست‌ها سردی عاطفی و عدم صمیمیت در ارتباطات افراد می‌باشد. نفوذکنندگان غیر منصف به جای فکر کردن به عواقب اقدامات خود که در بلندمدت داشته، معمولاً روی اهداف کوتاه‌مدت و کار خود تمرکز می‌کنند (کسلر و همکاران^۲، ۲۰۱۰). هرکسی قادر است در جاتی از رفتارهای نفوذ غیرمنصفانه را به نمایش بگذارد اما برخی افراد توانایی و تمایل بیشتری به چنین رفتارهایی دارند (ویلسون و همکاران، ۱۹۹۶). افرادی که نمره - ی بالا از اندازه‌گیری مقیاس ماکیاولی به دست می‌آورند افراد ماکیاوول گر نامیده می‌شوند. چنین افرادی تمایل قوی به نفوذ، وادار کردن دیگران، کنترل، گرایش به شناخت و فاقد اثرگذاری در روابط بین فردی و اخلاق متعارف هستند (دروری و گلاسکینوس^۳، ۱۹۸۰). افراد با ماکیاولی بالا درگیری احساسی کمتری با مردم و موقعیت‌ها دارند به این معنا که به احساسات، حقوق و نیازهای افراد دیگر اهمیت کمتری می‌دهند (والتر و همکاران^۴، ۲۰۰۵). آن‌ها در تعامل با دیگران به رویکرد سرد و جدای از دیگران گرایش دارند و تعهدات را زمانی که به نفع خود ببینند تغییر می‌دهند و روی منافع خود که در تقابل با منافع دیگران است تمرکز دارند (بکر و آهر^۵، ۲۰۰۷). در مقابل افرادی که نمره‌ی پایینی در ماکیاولیسم به دست آورند، مستعد نفوذ اجتماعی و مردم‌گرا بوده، قوانین را می‌پذیرند و ساختارها را دنبال می‌کنند (سیگل^۶، ۱۹۷۳).

رهبرانی که به عنوان افراد با ماکیاوول بالا توصیف شده‌اند، افرادی بسیار سیاسی، تحلیل‌گر و راهبردی در تفکر خود هستند (جاج و همکاران^۷، ۲۰۰۹). آن‌ها قادر به هدایت پویایی‌های قدرت در سازمان‌های تجاری پیچیده هستند و در جستجوی فرصت‌هایی برای سوءاستفاده از قدرت می‌باشند بدون اینکه احساس گناه یا شرم داشته باشند (دلوگا^۸، ۲۰۰۱). رهبران

ماکیاولی از قدرت خود برای کنترل، نفوذ و متقاعد کردن کارکنانشان برای انجام وظایف، به نفع شخصی رهبر استفاده می‌کنند. این نوع از رهبران کمتر مایل به دنبال کردن روش‌ها و یا اطاعت از استانداردهای اخلاقی و معنوی هستند (جاج و همکاران، ۲۰۰۹). با توجه به همه این ویژگی‌ها، ماکیاولیسم دلالت منفی کمی در اکثر مطالعات دارد. این هم تا حدی از مطالعات کریستی و گایس (۱۹۷۰) ناشی می‌شود که ماکیاولی را به عنوان ساختار منفی در نظر گرفته‌اند. اگرچه، رفتار ماکیاولی و سبک رهبری لزوماً برای سازمان منفی نیستند (گیبل و تاپول^۹، ۱۹۹۱). رهبران ماکیاولی یک انگیزه بالا برای رهبری دارند و در اجرای کسب‌وکار مؤثر می‌باشند چراکه آن‌ها مایل به سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی خود به دلیل تحقق اهدافشان هستند (جاج و همکاران، ۲۰۰۹). تأکید آن‌ها بر هدف بیرونی موفقیت مالی است. افراد ماکیاولی علاوه بر سبک مدیریت مؤثر خود (گیبل و تاپول، ۱۹۹۱) دارای توانایی عمل به سبک‌های مختلف رهبری هستند به عنوان مثال رهبری کاریزماتیک (دلوگا، ۲۰۰۱) و تاکتیک‌های نفوذ از قبیل مدیریت احساس (بکر و آهر، ۲۰۰۷). ماکیاولیسم در حوزه‌های مختلف مورد مطالعه مورد قرار گرفته و با سازه‌های مختلف مانند شخصیت، رهبری، رضایت شغلی و عملکرد شغلی مرتبط است. ماکیاولیسم به صفات شخصیتی مرتبط شده و همراه با خودشیفتگی و اختلالات فکری و روانی یکی از اجزاء سه‌گانه شخصیت تاریک می‌باشد (پالهااس و ویلیامز، ۲۰۰۲). پژوهش‌ها نشان داده که ماکیاولگرها از وجدان کمتر پیروی می‌کنند چنانکه آن‌ها در محیط‌های ساختار نیافته که هنجارها و قواعد با صراحت کمتری ابلاغ شده موفق هستند و شرایط را به نفع خود مورد بهره‌برداری قرار می‌دهند (بکر و آهر، ۲۰۰۷). ماکیاولگرها همچنین سازگاری کمتری در ویژگی شخصیتی دارند. سازگاری کمتر مفهوم بدگمانی، گستاخی، شک و نفوذ در رفتار را می‌رساند که با رفتارهای ماکیاولی متناسب می‌باشند. رابطه‌ی دیگری که مورد تحقیق قرار گرفته ارتباط ماکیاولیسم با رهبری می‌باشد (دروری و گلاسکینوس، ۱۹۸۰) آن‌ها افراد با ماکیاولی بالا را به عنوان افرادی که نفوذگر موفق، دارای تمایل بالا برای کنترل و جهت‌گیری کاری مؤثر هستند، در نظر گرفته‌اند. نتایج نشان می‌دهد رهبران با ماکیاولی بالا فرمان بیشتری می‌دهند و از منابع گروه بهتر استفاده می‌کنند که این به نوبه‌ی خود می‌تواند عملکرد گروه را در بلندمدت افزایش دهد؛ بنابراین رهبران با ماکیاولی بالا طیف وسیع‌تری از

1. Valentine & Fleischman (2003)
2. Kessler et al. (2010)
3. Drory & Gluskinos (1980)
4. Walter et al. (2005)
5. Becker & O'Hair (2007)
6. Siegel (1973)
7. Judge et al. (2009)
8. Deluga (2001)

9. Gable & Topol (1991)

قرار گرفته است. رهبران و مدیران سازمان نقش بسیار مهمی در رفتار سازمانی دارند؛ زیرا رهبران رابط بین اهداف سازمان و بهره‌وری کارکنان می‌باشند و این رهبران هستند که رفتار کارکنان را با اهداف سازمان همسو می‌کنند (گرین بام، ۲۰۱۴). فرم‌های رهبری غیراخلاقی به‌عنوان رهبری منافقانه توصیف شده است. در اصطلاح مدیریت رهبران غیراخلاقی به‌عنوان رهبرانی با هیجانات سوءاستفاده‌گرانه و گاهی اوقات خشونت‌آمیز توصیف شده است. نفاق اغلب در روانشناسی اجتماعی به‌عنوان «ناسازگاری بین قول و عمل فرد» تعریف شده است، در واقع گفتن چیز و عمل کردن به‌گونه‌ای دیگر به نوعی رعایت و حفظ هنجارهای اخلاقی در ارتباط با دیگران اما نقض آن‌ها به‌صورت پوشیده است (لامرس و همکاران، ۲۰۱۰).

۲-۵- ابعاد رفتارهای منافقانه

نفوذکنندگان غیر منصف به جای فکر کردن به عواقب اقدامات خود که در بلندمدت داشته‌اند، معمولاً روی اهداف کوتاه‌مدت و کار خود تمرکز می‌کنند (کسلر و همکاران، ۲۰۱۰). هرکسی قادر است درجاتی از رفتارهای نفوذ غیرمنصفانه را به نمایش بگذارد اما برخی افراد توانایی و تمایل بیشتری به چنین رفتارهایی دارند (ویلسون و همکاران، ۱۹۹۶). افرادی که نمره-ی بالا از اندازه‌گیری مقیاس ماکیاولی بدست می‌آورند افراد ماکیاولگر نامیده می‌شوند. چنین افرادی تمایل قوی به نفوذ، وادار کردن دیگران، کنترل، گرایش به شناخت و فاقد اثرگذاری در روابط بین فردی و اخلاق متعارف هستند (دروری و گلاسکینوس، ۱۹۸۰). افراد با ماکیاولی بالا درگیری احساسی کمتری با مردم و موقعیت‌ها دارند به این معنا که به احساسات، حقوق و نیازهای افراد دیگر اهمیت کمتری می‌دهند (والتر و همکاران، ۲۰۰۵).

سیاست دفاعی مدیریت در قبال منابع انسانی

سازمان: طرد (تنزل مقام، توهین، تحقیر و شماتت مستقیم یا غیرمستقیم) نیروهای انسانی قدیمی سازمان همان کسانی که از بدو تأسیس سازمان آن را همراهی کرده‌اند و طعم سختی-های آغازین روزهای تکوین سازمان را چشیده‌اند (هادوی‌نژاد، ۱۳۹۰).

سیاست جذبی مدیریت در قبال منابع انسانی

رفتارهای مناسب را نسبت به رهبران با ماکیاولی کم دارند اما نقطه ضعف آن‌ها این است که کمتر علاقه‌مند به حس همدردی با اعضای گروه هستند و تلاش کمتری را برای نگهداری و بقای گروه نسبت به رهبران با ماکیاولی کم می‌گذارند. تحقیقات نشان می‌دهد که سطح ماکیاولیسم یک رهبر با سطح فشار شغلی ارتباط مثبتی دارد اما با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد. داهلینگ و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که کارکنان با میزان ماکیاولی بالا مستعد ابتلا به احساس منفی، نگرش‌های شغلی مانند ناراضی شغلی و زجر احساسی بالا مربوط به کار هستند. افراد با ماکیاولی بالا به‌طور مداوم در تلاش هستند که پاداش و کنترل بیشتری بر دیگران به دست آورند، بنابراین هرگز به‌طور کامل از شغل خود راضی و خوشنود نیستند (سیندی، ۲۰۱۱).

۲-۴- رفتارهای منافقانه

فریب و استانداردهای اخلاقی عناصر لازم در توصیف ریاکاری می‌باشد و ریاکاری بستگی به حضور مشترک آن‌ها دارد؛ اما این توصیف با ابهام روبه‌رو است (باستون و همکاران، ۲۰۰۲). معنای خاص نفاق که به‌وسیله منافع شخصی برانگیخته می‌شود چیست؟ باید آن را به‌سادگی به‌عنوان پیگیری منافع شخصی نه منافع دیگر تلقی کرد. در واقع به این معنا که شخص منافق خواسته‌های خود را بالاتر از دیگران قرار می‌دهد. از آنجاکه منافع شخصی یک محرک انسانی است که همه جا حضور دارد. مفهوم نفاق به این شیوه منجر به این می‌شود که ما همگی منافق هستیم؛ بنابراین این سؤال باید به‌طور خاص مطرح شود به این شکل که در پیگیری منافع شخصی منافق چه چیزی منحصر به فرد است؟ اگر لذت تمایلات فردی تنها انگیزه آن است چرا در ریاکاری دورویی ضروری است؟ چرا منافق در قانع کردن به‌ظاهر اخلاقی‌تر از آنچه که هست می‌باشد؟ شناخت این پویایی منجر به درک بهتر این پدیده و تمایزش با جامعه‌ستیزی می‌شود. خواسته‌ی جامعه‌ستیزی، برای بالا کشیدن خود از طریق بهره‌برداری از دیگران است. چنین افرادی همدلی کمتری دارند و نگران خیانت به اعتماد ایجاد شده هستند (ناسو، ۲۰۰۷). نفاق مفهوم پیچیده‌ی چندوجهی است و عناصر مورد نیاز برای پاسخ به یک عمل ریاکارانه به‌صورت گسترده توسط فلاسفه مورد بحث

1. Cindy (2011)
2. Batson et al. (2002)
3. Naso (2007)

4. Greenbaum (2014)
5. Lammers et al. (2010)

- سازمان:** جذب و حمایت از تازه‌واردهای نامشروع همان کسانی که بعضاً از طرق مشتبه قانونی وارد سازمان شده‌اند و اکنون ضمن کسب حمایت‌های مادی و معنوی مدیریت، تعدادی از سمت‌های مهم سازمان را علیرغم کفایت اشغال کرده‌اند و لذا کارکنان سازمان مشروعیتی ندارند (هادوی - نژاد، ۱۳۹۰).
- ۳- پیشینه پژوهش**
- در جدول ۱ به بیان پیشینه مربوط به متغیرهای پژوهش
- پرداخته شده است.
- در نتیجه فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مشخص می‌گردد:
- ۱- بین خودشیفتگی و رفتار ماکیاولی‌گری ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲- بین خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۳- بین رفتارهای منافقانه و ماکیاولی‌گری ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در حوزه خودشیفتگی، رفتارهای منافقانه و رفتار ماکیاولی‌گری

ردیف	عنوان	محقق	سال	عناوین بررسی شده
۱	خودشیفتگی مدیران؛ عامل افول سازمان‌ها و مدیریت آن	سعید فرجی قناتی	۱۳۸۹	اثرات خودشیفتگی مدیران در سازمان، راهکارهای غلبه بر خودشیفتگی.
۲	نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی	محمدعلی بشارت، محمد رضا خدابخش، حجت الله فراهانی، سید محمد رضا رضازاده	۱۳۹۰	همدلی و خودشیفتگی میزان بالایی از تغییرپذیری کیفیت روابط بین شخصی را تبیین می‌نماید.
۳	بررسی مدیریت سود و ماکیاولیسم در ایران	کریمی و همکاران	۲۰۱۴	نتایج نشان داد که بین ماکیاولیسم و مدیریت سود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به این معنا که افراد با ماکیاولیسم بالا تلاششان برای اعمال نفوذ در سود بیشتر از افراد با ماکیاولی پایین است؛ همچنین دریافتند که بین سن و مدیریت سود فرصت طلبانه یک رابطه معکوس وجود دارد و مردان بیشتر از زنان مدیریت سود فرصت طلبانه را انجام می‌دهند و همچنین یک رابطه مستقیم بین ریسک‌گریزی و مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد.
۴	پویاشناسی رهبری خودشیفته در سازمان‌ها جهت دستیابی به مدل تحقیقاتی یکپارچه	مهدی انصاری پور	۱۳۹۲	دستیابی محقق به یک مدل جامع شامل علل، ماهیت و تأثیرات مدیریت خودشیفته بر سازمان
۵	خودشیفتگی و رفتارهای غیر سازنده محیط کار در میان کارکنان مدیریتی و غیر مدیریتی ایرانی	آغاز، آتشگاه و تقی پور	۲۰۱۴	آن‌ها اثر خودشیفتگی آشکار و پنهان را بر رفتار کاری غیر سازنده مورد بررسی قرار دادند، همچنین بررسی کردند که آیا رابطه بین جایگاه مدیریتی و رفتار کاری غیر سازنده مستقیم است یا با میانجی‌گری خودشیفتگی است؟ نتایج نشان داد که بسیاری از مدیران ایرانی هر دو نوع از رفتارهای خودشیفته را نشان می‌دهند به خصوص نوع آشکار راه اما خودشیفتگی پنهان پیش‌بینی کننده قوی تری از رفتارهای کاری غیر سازنده بین فردی و سازمانی نسبت به خودشیفتگی آشکار است و موقعیت مدیریتی به نظر نمی‌رسد که اثر مستقیمی بر رفتار کاری غیر سازنده داشته باشد اما دارای یک اثر غیرمستقیم از طریق خودشیفتگی پنهان می‌باشد.

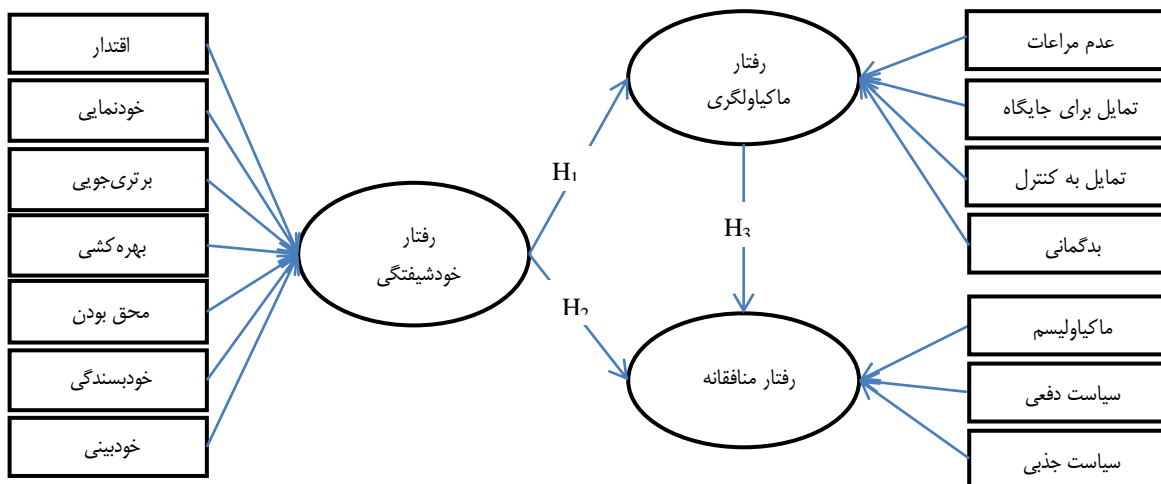
۶	خودشیفتگی رهبر و اثرات آن بر رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر با نقش میانجی زمینه اخلاقی	هافمن ^۱ و همکاران	۲۰۱۳	بررسی خودشیفتگی، خودشیفتگی و رهبری و زمینه اخلاقی نتایج: ارتباط بین خودشیفتگی و اثرات آن بر رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر معکوس بود اما این ارتباط خیلی چشمگیر نبود ولی در زمینه‌های بسیار اخلاقی ارتباط بین خودشیفتگی و رهبری اخلاقی و مؤثر بارزتر بود.
۷	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها یا خودشیفتگی مدیرعامل شرکت؟ انگیزه مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد سازمانی	پیترنکو ^۲ و همکاران	۲۰۱۵	نتایج نشان داد که خودشیفتگی اثرات مثبتی در سطوح و نمایه‌های مسئولیت اجتماعی دارد خودشیفتگی همچنین اثرات بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی را کاهش می‌دهد.
۸	خودشیفتگی مدیرعامل و فرار مالیاتی	اولسن و استکلبرگ ^۳	۲۰۱۵	آن‌ها تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل شرکت را بر شکل تهاجمی فرار مالیاتی موردبررسی قرار دادند. مطابق با تمایلات رفتاری افراد خودشیفته، از نظر آماری و اقتصادی اثرات قابل توجهی از خودشیفتگی مدیرعامل شرکت بر احتمال این که مدیرعامل شرکت درگیر در فرار مالیاتی شود وجود دارد.
۹	بررسی رابطه میزان شخصیت ماکیاولیگری با سکوت سازمانی کارکنان.	حسینی و زینلی فرد	۱۳۹۱	نتایج این پژوهش نشان داد که بین شخصیت ماکیاولیگری مدیران و سکوت سازمانی و ابعاد آن از قبیل باورهای درونی مدیران و ترس از بازخورد منفی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.
۱۰	بررسی نقش همدلی و باورهای ماکیاولیستی در کفایت و عدم کفایت اجتماعی دانش آموزان نه تا دوازده‌ساله.	عارفی و لطیفیان	۱۳۹۰	نتایج: بین همدلی گرم و باورهای ماکیاولیستی رابطه‌ی منفی وجود دارد و بین باورهای ماکیاولیستی با کفایت اجتماعی رابطه منفی و با عدم کفایت اجتماعی رابطه مثبت و همچنین رابطه‌ی همدلی گرم با کفایت اجتماعی مثبت و با عدم کفایت اجتماعی منفی بود. باورهای ماکیاولیستی و همدلی گرم از توان لازم برای پیش‌بینی کفایت و عدم کفایت اجتماعی دانش آموزان برخوردار بودند.
۱۱	آیا خودشیفتگان و ماکیاولی‌های بالا بیشتر توانمندند؟ بررسی رابطه ماکیاولیسم و خودشیفتگی و توانمندسازی روانشناختی	یزدی و ماستامیل ^۴	۲۰۱۴	نتایج نشان داد که خودشیفتگی رابطه‌ی مثبتی با توانمندسازی روانشناختی دارد؛ اما رابطه‌ی بین ماکیاولیسم و توانمندسازی روانشناختی معنا دار نیست.
۱۲	ماکیاولیسم کارکنان به رفتار غیراخلاقی: نقش سرپرستی سوء استفاده‌گرانه به عنوان یک صفت فعال	گرین بام و همکاران	۲۰۱۴	آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد ماکیاولی از قبیل (عدم اعتماد به دیگران، تمایل به کنترل، تمایل به جایگاه یا مقام و نفوذ غیراخلاقی) و رفتار غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد؛ همچنین سرپرستی سوء استفاده‌گرانه رابطه مثبت بین ابعاد ماکیاولیسم و رفتار غیراخلاقی را میانجی‌گری می‌کند. یافته‌های تجربی این پژوهش حاکی از آن است که تعامل بین تمایل به کنترل و سرپرستی سوء استفاده‌گرانه پیش‌بینی کننده اولیه برای رفتار غیراخلاقی می‌باشد.
۱۳	آیا رهبران معتبر همواره اخلاقی هستند؟ نقش ماکیاولیسم در رابطه بین رهبری معتبر و اخلاقیات	سنجایه و همکاران ^۵	۲۰۱۴	نتایج نشان داد که ماکیاولیسم رابطه مثبت بین استدلال اخلاقی و رهبری معتبر را خنثی می‌کند و به طور کلی نشان دادند، زمانی که میزان ماکیاولیسم بالاست رابطه مثبت بین استدلال اخلاقی و رهبری معتبر و همچنین رابطه مثبت بین رهبری معتبر و اقدامات اخلاقی عکس می‌شود.
۱۴	بررسی مجدد ماکیاولی: مدل سه‌بعدی از ماکیاولیسم در محل کار	کسلر و همکاران	۲۰۱۰	معرفی مدل جدید از ماکیاولیسم در تنظیمات سازمانی که شامل ترکیباتی است که قبلاً در مقیاس ماکیاولیسم گنجانده نشده است. این مدل شامل حفظ قدرت، تاکتیک‌های خشن مدیریت و رفتارهای نفوذی می‌باشد.

- Hoffman et al. (2013)
- Petrenko et al. (2015)
- Olsen & Stekelberg (2015)
- Yazdi & Mustamil (2014)
- Sendjaya et al. (2014)

۴- مدل مفهومی پژوهش

برای ساختن مدل تحلیلی، محقق نهایتاً می‌تواند به دو شیوه متفاوت عمل کند که میانشان تفاوت مشخصی وجود ندارد: یا ابتدا از تدوین فرضیه‌ها شروع می‌کند و در مرتبه بعدی به مفاهیم می‌پردازد، یا اینکه راه معکوسی را طی می‌کند (دهقانی

سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین با توجه به استدلال فوق، فرضیات تعریف شده، نظر اساتید و خبرگان در زمینه رفتار سازمانی و همچنین، بر اساس مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی و تدوین شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

جدول ۲. تعداد سازمان‌های دولتی در شهر کرمانشاه و

حجم نمونه

ردیف	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه	حجم نمونه
۱	سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۹۰	۱۵
۲	سازمان آموزش و پرورش	۹۴۲	۷۳
۳	سازمان صنعت، معدن و تجارت	۳۲۰	۲۵
۴	سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران	۳۷۰	۲۹
۵	سازمان جهاد کشاورزی	۶۰۰	۴۶
۶	سازمان راه و شهرسازی	۹۶۹	۷۵
۷	سازمان بهزیستی	۶۴۰	۵۰
۸	سازمان تبلیغات اسلامی	۸۰	۶
۹	سازمان امور اقتصاد و دارایی	۱۱۰	۸
۱۰	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی	۱۰۵	۸
۱۱	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری	۱۶۲	۱۲
۱۲	سازمان تعاون روستایی	۱۰۰	۸
	مجموع	۴۵۸۸	۲۵۵

۵- روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش - های توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در تحقیق حاضر کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر کرمانشاه می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر با ۴۵۸۸ نفر بوده که در ۱۲ سازمان دولتی مشغول انجام وظیفه هستند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده استفاده می‌شود، بدین ترتیب که پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار کارکنان شرکت‌های سازمان‌های دولتی در شهر کرمانشاه قرار داده شد و از آنان خواسته شد که پرسشنامه مذکور را به دقت مطالعه کرده و به پرسش‌های آنان پاسخ دهند (سرمد و همکاران، ۱۳۹۲). برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه - گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد:

$$n = \frac{4588 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{4587 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 355$$

لازم به ذکر است که برای به دست آوردن حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان نیز حجم نمونه ۳۵۵ نفر به دست آمد و همان‌طور که در جدول ۲ آمده است این نمونه با نسبت معین برای هر یک از جامعه‌ها مشخص شده است (سرمد و همکاران، ۱۳۹۲).

جدول ۴. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

رفتار منافقانه	رفتار ماکیاولیگری	خودشیفتگی	
*۰/۶۸۲	*۰/۶۲۸	۱	خودشیفتگی
*۰/۶۹۷	۱	-	رفتار ماکیاولیگری
۱	-	-	رفتار منافقانه

* در خطای ۰/۰۵ معنادار است.

۶-۲- تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه) متغیرهای**پژوهش**

در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال دریافت این مطلب است که آیا سؤالهای پژوهش قابلیت سنجش متغیر موردنظر را دارا هستند؛ از سویی با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش حاضر دارای ابعادی هستند که برای هر یک از ابعاد سؤالهایی طراحی شده، لازم است تحلیل عاملی تأییدی در دومرتبه اول و دوم صورت پذیرد (حمیدی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه تمامی متغیرهای پژوهش دارای بعد می باشد، برای روایی آن از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است.

همان طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، تمامی بارهای عاملی مربوط به متغیرهای پژوهش از ۰/۵ بیشتر می باشد که این نشان می دهد ابزار سنجش از روایی لازم برخوردار می باشد.

۷- آزمون فرضیات پژوهش

برای بررسی فرضیات پژوهش از نرم افزار LISREL استفاده شده است. در جدول ۶ شاخصهای نیکویی برازش مدل در حالت ضرایب معناداری آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود مدل مربوطه از برازش خوبی برخوردار است. همچنین در نمودار ۱ مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب معناداری نشان داده شده است. در این حالت در صورتی که مقدار T-Value از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱/۹۶- کمتر باشد، فرضیه صفر رد و فرضیه یک تأیید می گردد.

همچنین شاخصهای CR و AVE برای مدل محاسبه گردید که مقادیر محاسبه شده در جدول ۷ آورده شده است. نتایج مربوط به آزمون مدل سازی معادلات ساختاری و فرضیات پژوهش در جدول ۸ آمده است.

در پژوهش حاضر، یک پرسشنامه استاندارد که بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولیگری مدیران در سازمانهای دولتی شهر کرمانشاه را می سنجد، توسط محقق تهیه و تنظیم گردیده شده است. این پرسشنامه دارای ۶۷ سؤال می باشد که برای پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور برابر با ۰/۷۵۲ می باشد.

جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از**متغیرها**

منبع	آلفای کرونباخ	پرسشنامه
محقق ساخته	۰/۸۰۷	خودشیفتگی
محقق ساخته	۰/۷۴۵	رفتار ماکیاولیگری
محقق ساخته	۰/۷۰۶	رفتار منافقانه

۶- تجزیه و تحلیل دادهها

در این قسمت با انجام تحلیل مناسب به آزمون فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار LISREL و SPSS استفاده شده است. مهم ترین این شاخصها عبارتند از: GFI ، $AGFI$ ، $RMSR$. حالت های های بهینه برای این آزمون ها به شرح زیر است:

(۱) آزمون χ^2 هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می دهد.

(۲) آزمون GFI و $AGFI$ از ۹۰ درصد بایستی بیشتر باشد. (۳) آزمون $RMSR$ هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون یک معیار برای میانگین اختلاف بین داده های مشاهده شده و داده های مدل است (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

۶-۱- آزمون شدت همبستگی

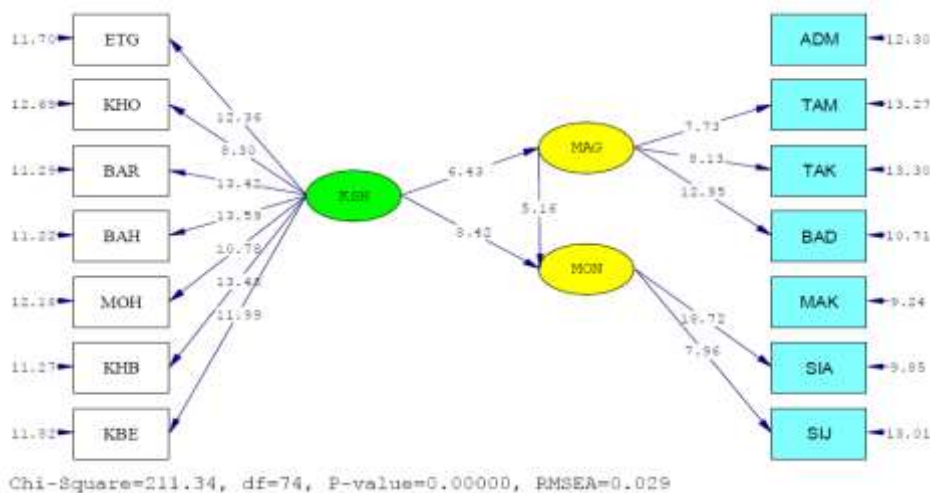
در جدول ۴ همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود بین تمام متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

1. Goodness of Fit Index
2. Adjusted Goodness of Fit Index
3. Root Mean Square Residuals

جدول ۵. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	ضریب استاندارد	عدد معناداری	سؤالها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
خودشیفتگی	خودبسندهی	۰/۷۶	۱۱/۶۴	سؤال ۱	۰/۷۴	-
		۰/۷۶	۱۱/۶۴	سؤال ۲	۰/۸۰	۱۴/۶۱
		۰/۷۶	۱۱/۶۴	سؤال ۳	۰/۷۳	۱۳/۴۰
		۰/۷۶	۱۱/۶۴	سؤال ۴	۰/۸۲	۱۵/۰۷
		۰/۷۶	۱۱/۶۴	سؤال ۵	۰/۸۲	۱۵/۰۵
	اقتدار	۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۱	۰/۵۱	-
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۲	۰/۵۳	۷/۶۰
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۳	۰/۵۲	۷/۴۵
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۴	۰/۵۱	۷/۳۹
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۵	۰/۷۸	۹/۴۰
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۶	۰/۸۲	۹/۵۹
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۷	۰/۶۹	۸/۸۵
		۰/۵۶	۷/۲۳	سؤال ۸	۰/۸۲	۹/۶۰
	برتری جویی	۰/۷۵	۱۱/۲۴	سؤال ۱	۰/۷۳	-
		۰/۷۵	۱۱/۲۴	سؤال ۲	۰/۸۴	۱۴/۶۲
		۰/۷۵	۱۱/۲۴	سؤال ۳	۰/۷۴	۱۳/۰۱
		۰/۷۵	۱۱/۲۴	سؤال ۴	۰/۶۷	۱۱/۸۸
		۰/۷۵	۱۱/۲۴	سؤال ۵	۰/۶۶	۱۱/۷۵
	خودنمایی	۰/۵۱	۵/۶۸	سؤال ۱	۰/۵۸	-
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۲	۰/۵۷	۶/۸۰	
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۳	۰/۵۷	۷/۶۴	
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۴	۰/۵۱	۷/۱۷	
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۵	۰/۸۸	۹/۲۹	
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۶	۰/۸۹	۹/۳۳	
۰/۵۱		۵/۶۸	سؤال ۷	۰/۸۴	۹/۱۷	
بهره کشی	۰/۷۷	۱۲/۰۸	سؤال ۱	۰/۷۶	-	
	۰/۷۷	۱۲/۰۸	سؤال ۲	۰/۸۱	۱۵/۳۷	
	۰/۷۷	۱۲/۰۸	سؤال ۳	۰/۷۹	۱۴/۹۰	
	۰/۷۷	۱۲/۰۸	سؤال ۴	۰/۷۵	۱۴/۱۳	
	۰/۷۷	۱۲/۰۸	سؤال ۵	۰/۶۷	۱۲/۴۸	
خودبینی	۰/۷۰	۱۱/۱۲	سؤال ۱	۰/۷۸	-	
	۰/۷۰	۱۱/۱۲	سؤال ۲	۰/۸۴	۱۵/۷۳	
	۰/۷۰	۱۱/۱۲	سؤال ۳	۰/۸۱	۱۵/۳۲	
محق بودن	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۱	۰/۷۱	-	
	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۲	۰/۷۰	۱۲/۴۴	
	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۳	۰/۷۷	۱۳/۵۲	
	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۴	۰/۷۵	۱۳/۲۵	
	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۵	۰/۸۲	۱۴/۳۴	
	۰/۵۱	۷/۹۱	سؤال ۶	۰/۸۱	۱۴/۳۹	
عدم مراعات اصول اخلاقی	۰/۷۱	۷/۷۶	سؤال ۱	۰/۸۱	-	
	۰/۷۱	۷/۷۶	سؤال ۲	۰/۸۷	۱۸/۸۲	
	۰/۷۱	۷/۷۶	سؤال ۳	۰/۸۳	۱۷/۷۳	
	۰/۷۱	۷/۷۶	سؤال ۴	۰/۷۸	۱۶/۲۸	

۱۴/۲۲	۰/۷۰	سؤال ۵				رفتار ماکیاولیگری
-	۰/۸۰	سؤال ۱	۶/۵۶	۰/۵۴	تمایل به کنترل بر روی دیگران	
۱۵/۵۶	۰/۸۲	سؤال ۲				
۱۱/۷۷	۰/۶۸	سؤال ۳				
-	۰/۸۶	سؤال ۱	۵/۳۷	۰/۶۶	تمایل برای جایگاه یا مقام	
۱۸/۰۱	۰/۸۵	سؤال ۲				
۱۷/۷۴	۰/۸۳	سؤال ۳				
-	۰/۷۷	سؤال ۱	۷/۹۹	۰/۸۲	بدگمانی به دیگران	
۱۶/۲۴	۰/۸۴	سؤال ۲				
۱۴/۲۴	۰/۷۵	سؤال ۳				
۱۳/۸۴	۰/۷۳	سؤال ۴				
۱۲/۹۳	۰/۶۹	سؤال ۵				
-	۰/۸۲	سؤال ۱	۱۲/۰۴	۰/۹۸	ماکیاولیسم	
۱۸/۸۲	۰/۸۶	سؤال ۲				
۱۷/۱۷	۰/۸۱	سؤال ۳				
۱۵/۴۸	۰/۷۵	سؤال ۴				
-	۰/۸۰	سؤال ۱	۱۰/۸۳	۰/۸۲	سیاست دفعی مدیریت در قبال منابع انسانی	
۱۳/۲۹	۰/۸۳	سؤال ۲				
۱۸/۳۸	۰/۸۷	سؤال ۳				
۱۷/۰۹	۰/۸۲	سؤال ۴				
-	۰/۷۳	سؤال ۱	۶/۲۰	۰/۳۹	سیاست جذبی مدیریت در قبال منابع انسانی	
۱۴/۳۲	۰/۸۳	سؤال ۲				
۱۳/۹۶	۰/۸۰	سؤال ۳				
۱۳/۲۹	۰/۷۶	سؤال ۴				



نمودار ۱. مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب معناداری

به دست آمده مدل ساختاری رفتار ماکیاولیگری، خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه را نشان می‌دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱/۹۶ - کوچکتر باشد. همان‌طور که مشاهده

در آزمون فرضیه موردنظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآش یافته برای آزمون فرضیه اصلی اول، دوم و سوم است. همچنین نمودار ۱، معناداری ضرایب و پارامترهای

نشان می‌دهد بین خودشیفتگی و رفتار ماکیاولی‌گری ارتباط معناداری وجود دارد. ضرایب معناداری میان رفتار منافقانه و رفتارهای ماکیاولی‌گری برابر با ۵/۱۶ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد بین رفتار ماکیاولی‌گری و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد.

می‌شود ضرایب معناداری خودشیفتگی و رفتار ماکیاولی‌گری برابر با ۶/۴۳ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد رفتار ماکیاولی‌گری ارتباط بین خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه را میانجی‌گری می‌کند. ضرایب معناداری میان خودشیفتگی و رفتار منافقانه برابر با ۸/۴۲ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش برای مقادیر سمت راست و چپ مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	χ^2/df	۲/۸۵	$3 >$	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجزورات تقریب	RMSEA	۰/۰۲۹	$0.1 >$	بrazش خوب
۳	ریشه مجذور مانده‌ها	PMR	۰/۰۶۲	حدود صفر	قابل قبول
۴	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۰	$0.90 <$	بسیار خوب
۵	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۰	حدود یک	بسیار خوب
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۱	$0.90 <$	بسیار خوب
۷	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	$0.90 <$	بسیار خوب
۸	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۱	$0.90 <$	بسیار خوب
۹	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۴	$0.90 <$	بسیار خوب
۱۰	بrazندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۲	$0.90 <$	بسیار خوب

جدول ۷. مقادیر CR و AVE محاسبه شده

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	پایایی ترکیبی	CR	۰/۸۴	$0.7 <$	قابل قبول
۲	روایی همگرا	AVR	۰/۷۶	$0.5 <$	قابل قبول

جدول ۸. ضرایب مسیر و مقادیر معنادار مربوط به آن

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t	سطح معناداری	نتیجه	
۱	خودشیفتگی	رفتار ماکیاولی‌گری	۰/۷۴	۶/۴۳	۰/۰۰۰	تأیید
۲	خودشیفتگی	رفتار منافقانه	۰/۸۷	۸/۴۲	۰/۰۰۰	تأیید
۳	رفتار منافقانه	رفتار ماکیاولی‌گری	۰/۶۶	۵/۱۶	۰/۰۰۰	تأیید

فارغ از ارزش‌های اخلاقی همه چیز را فدای رسیدن به اهداف شخصی خود می‌کنند و با هر کسی که احساس کنند نسبت به مقام وی چشم طمع دوخته به رقابت می‌پردازند. از سوی دیگر ماکیاولوگرها برای رسیدن به قدرت بیشتر معتقدند هدف وسیله را توجیه می‌کند و همواره به سمت منبع قدرت کشش دارند؛ بنابراین تمایل آن‌ها برای کسب قدرت باعث می‌شود تا نزد کسانی که شانس کسب قدرت در سازمان را دارند خوب و موجه جلوه کنند به این امید که از قدرت منتفع شوند و اثرات خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ماکیاولوگری زمینه را برای ایجاد رفتارهای منافقانه در آن‌ها فراهم می‌کند. بسیاری از

۸- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتارهای ماکیاولی‌گری مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه است. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، می‌توان چنین بیان کرد که خودشیفتگی مدیران بر رفتار ماکیاولی‌گری آن‌ها تأثیر گذاشته و رفتار ماکیاولی‌گری هم باعث بروز رفتار منافقانه می‌شود. این امر احتمالاً به این دلیل می‌باشد که مدیران برای ارضاء نیاز خودشیفتگی خود از سازمان و کارکنان به‌عنوان ابزاری برای رسیدن به نیازهای شخصی خود استفاده می‌کنند و

ای موجه از خود پدید آورند؛ بنابراین انتظار می‌رود مدیران خودشیفته برای ایجاد ذهنیت مثبت در اذهان دیگران به رفتارهایی مبادرت ورزند که چندان منطبق با واقعیت وجودی آنها نیست. ناسو (۲۰۰۷) عنوان می‌کند که نفاق از آسیب-شناسی خودشیفتگی یا تشکیلات فرامن مفهوم‌سازی شده است. در واقع روانشناسان مشاهده چنین رفتاری را به‌عنوان بازتابی از ضعف فرامن و خودشیفتگی پاتولوژیک می‌دانند (ناسو، ۲۰۰۷). رانگل (۱۹۸۰-۱۹۷۶) نفاق را به‌عنوان ویژگی‌ای می‌بیند که توسط صفات خودشیفتگی برانگیخته می‌شود که ارزش‌های اخلاقی را تضعیف می‌کند و با ضعف فرامن و سوءاستفاده از قدرت برای تسهیل در دستیابی به آرزوها تعیین هویت می‌کند (ناسو، ۲۰۰۷).

در فرضیه سوم به بررسی ارتباط رفتارهای ماکیاولی‌گری و رفتارهای منافقانه پرداخته شد و با توجه به نتایج آماری ضرایب معناداری میان رفتار ماکیاولی‌گری و رفتارهای منافقانه برابر با ۵/۱۶ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد بین رفتار ماکیاولی‌گری و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد؛ با توجه به این نتایج می‌توان ادعا کرد که بین رفتار ماکیاولی‌گری و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد که از نظر منطقی و تئوریک نیز مورد تأیید است. در سازمانی که تفکرات ماکیاولیستی، یعنی کسب قدرت به هر وسیله‌ای حاکم باشد، منفعت‌طلبی شخصی نهادینه می‌شود و انتظار می‌رود مدیرانی که نسبت به دیگران به‌طور فرصت‌طلبانه رفتار می‌کنند رفتارهای منافقانه بیشتری را از خود بروز دهند. هادوی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند، کسانی که مرتکب رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان شده بودند به لحاظ رفتاری ماکیاولیسم بالایی داشتند و برای رسیدن به قدرت بیشتر حاضر بودند از هر ابزاری بهره گیرند؛ آنها در این راستا و برای اجابت میل به مدیریت تصویرپردازی زیاده‌طلبانه چند سویه، به رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی اقدام می‌نمودند.

از خلال نتایج پژوهش، برای مدیران و رهبران سازمان‌ها پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تدوین اصول و الزامات اخلاقی به‌صورت دقیق و شفاف؛ که باید مراقب بود این اصول و الزامات جنبه‌ی تزیینی و لوکس پیدا نکند چراکه در این صورت کاربردی نخواهد داشت.
- در مشاغلی که افراد بکار گرفته‌شده‌اند بازبینی صورت گرفته و انطباق میان شغل، الزامات آن و ویژگی‌های شخصیتی افراد موردتوجه قرار گیرد.

محققان بر این باورند که ماهیت پست‌های مدیریتی به‌طورمعمول به خودشیفتگی منجر می‌شوند به خاطر نیاز آنها برای دستیابی به سلطه بر دیگران (کمپبل و همکاران، ۲۰۱۱). امروزه، اخلاق تأثیر قابل‌توجه بر عملکرد کسب‌وکار دارد (لایندفلت و ترنروس^۱، ۲۰۰۶) و ارزش مسائل اخلاقی در به دست آوردن قدرت، توسط مدیران نباید نادیده گرفته شود. انتظار می‌رود از آنها که در دنیای کسب‌وکار جو اخلاقی و اعتماد را در روابط ایجاد کنند (کروسبی^۲، ۲۰۰۸).

در فرضیه اول به بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ماکیاولی‌گری پرداخته شد و با توجه به نتایج آماری ضرایب معناداری میان خودشیفتگی و رفتار ماکیاولی‌گری برابر با ۶/۴۳ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد بین خودشیفتگی و رفتار ماکیاولی‌گری ارتباط معناداری وجود دارد؛ با توجه به این نتایج می‌توان ادعا کرد که بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ماکیاولی‌گری ارتباط معناداری وجود دارد که از نظر منطقی و تئوریک نیز مورد تأیید است زیرا بی‌ثباتی و تضادی که در روان افراد خودشیفته وجود دارد باعث ایجاد عملکردهایی می‌شود که سازنده نیست و به‌نوعی مانع رشد و پیشرفت خود و دیگران و درنهایت سازمان می‌گردند. افزایش حس محق بودن فرد خودشیفته پیامدهای مخربی در روابط بین شخصی آنها دارد (سترلین^۳، ۲۰۰۷). هر چه فضای سازمان برمبنای رفتارهای خودشیفتگی استوار باشد می‌توان انتظار رفتارهای غیراخلاقی بیشتری را در سازمان داشت.

مک‌هاسکی^۴ (۱۹۹۹) بیان داشت که گرایش‌های خودشیفتگی ممکن است چشم‌انداز و سبک میان فردی از کسانی که امتیاز بالایی در ماکیاولیسم بدست می‌آورند فراهم کند.

در فرضیه دوم به بررسی ارتباط خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه پرداخته شد و با توجه به نتایج آماری ضرایب معناداری میان خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه برابر با ۸/۴۲ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد بین خودشیفتگی و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد؛ با توجه به این نتایج می‌توان ادعا کرد که بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه ارتباط معناداری وجود دارد که از نظر منطقی و تئوریک نیز مورد تأیید است زیرا مدیرانی که دارای چنین ویژگی شخصیتی هستند تمایل دارند در اذهان اعضای سازمان چهره -

1. Lindfelt & Tornroos (2006)
2. Crosbie (2008)
3. Strelan (2007)
4. Mchoskey (1999)

- فراهم کردن زمینه لازم برای گذراندن آموزش‌هایی در خصوص اخلاق مدیریتی برای مدیران و کارکنان سازمان.
 - در ارزشیابی مدیران سعی شود نظر کارکنان تحت سرپرستی در خصوص رعایت اخلاق نسبت به زیردستان و ارباب‌رجوع اخذ شود.
 - استقرار نظام متمرکز گزینش و شفافیت در فرآیند و نتایج انتخاب و نیز برقراری سازوکارهای روشن در انتصاب و ارتقای مدیران.
 - از بین بردن تبعیض در پرداخت حقوق و دستمزد در سطوح مختلف و حتی‌الامکان در سازمان‌های مختلف دولتی.
- پیشنهاد به محققین آینده**
- با توجه به اینکه این پژوهش در سازمان‌های دولتی صورت گرفته پیشنهاد می‌شود این موضوع به‌صورت مقایسه‌ای بین چند سازمان دولتی صورت گیرد.
 - جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه 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 پژوهش اندک در زمینه‌ی خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با توجه به نقش رفتارهای ماکیاولی‌گری انجام پژوهش در این زمینه به پژوهش‌گران توصیه می‌شود.

- با توجه به اینکه در سازمان‌ها برخی از رفتارهای خودخواهانه و جهت‌گیری‌های خاص مشاهده می‌شود، لذا پیشنهاد می‌شود که برای مدیران و کارکنان سازمان، فضاهایی در نظر گرفته شود که بتوانند گرایش‌ها و جهت‌گیری‌های فردی خود را بروز دهند. مهم‌ترین نتایج در نظر گرفتن ترجیحات افراد ایجاد حس امنیت روانی برای افراد و درنهایت بروز خلاقیت‌ها و توانایی‌های افراد خواهد بود.
- تقویت کار گروهی در سازمان‌ها و ایجاد زمینه‌ی لازم در مدیران و رهبران سازمان برای جلوگیری از فردگرایی به نحوی که افراد با قرارگرفتن در کنار سایر افراد، در معرض تعهدات کار گروهی قرارگرفته و از فردگرایی که مشاهده می‌شود منجر به اتخاذ تصمیمات نادرست در سازمان می‌شود جلوگیری شود.
- فراهم کردن شرایطی برای اعضای سازمان که بتوانند بدون هیچ هراسی به‌طور شفاف و صریح همدیگر را نقد کنند.
- شایسته‌سالاری مدیران برای سازمان امری حیاتی است چراکه مدیران با ویژگی‌های منفی باعث دامن زدن به رفتارهایی می‌شوند که حیات سازمان‌ها را با خطر مواجه می‌کنند.
- به هنگام کارمندگزینی، باید نهایت دقت را داشت که از جذب کارکنان با زمینه خودشیفتگی و ماکیاولیسم بالا خودداری شود.

منابع

- انصاری پور، مهدی (۱۳۹۲). "پویاشناسی رهبری خودشیفته در سازمان‌ها جهت دستیابی به مدل تحقیقاتی یکپارچه". *اولین همایش ملی توسعه دانش بنیان صنایع نفت، گاز و پتروشیمی ماهشهر، منطقه ویژه اقتصادی، سایت پنج، شرکت پتروشیمی رازی، صص ۱-۶*.
- بشارت، محمدعلی؛ خدابخش، محمدرضا؛ فراهانی، حجت‌الله و رضازاده، سید محمدرضا (۱۳۹۰). "نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی". *فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۵(۱۷)*، صص ۲-۷.
- حسینی، امیرحسین و زینلی فرد، محمدرضا (۱۳۹۱). "بررسی رابطه میزان شخصیت ماکیاولی‌گرایی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان". *صص ۱۴-۱*.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا؛ یزدانی، ناصر؛ عالم تبریز، اکبر و خورشیدی، غلامحسین (۱۳۹۱). "طراحی و اعتبارسنجی مدل تبلیغات الکترونیک". *مجله چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۱*، صص ۹۹-۸۱.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ محمدی، اسفندیار؛ پوراشرف، یاسان‌ا. و سایه میری، کورش (۱۳۹۲). "بررسی عوامل مؤثر بر ارزیابی نگرش مصرف‌کنندگان از توسعه برند". *مدیریت بازرگانی، ۵(۱)*، صص ۱۰۴-۸۵.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۲). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". تهران: مؤسسه انتشارات آگاه.
- عارفی، مژگان و لطیفیان، مرتضی (۱۳۹۰). "بررسی نقش همدلی و باورهای ماکیاولیستی در کفایت و عدم کفایت اجتماعی دانش آموزان نه تا دوازده‌ساله". *مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری، ۳(۱)*، صص ۸۲-۶۱.
- فرجی فغانی، سعید (۱۳۸۹). "خودشیفتگی مدیران؛ عامل افول

داده بنیاد با استفاده از پژوهش روش‌های آمیخته اکتشافی". رساله دکتراى مدیریت رفتارى دانشگاه تربیت مدرس.

- 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.
- Batson, C.D., Thompson, E.R. & Chen, H. (2002). "Moral Hypocrisy: Addressing Some Alternatives". *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 330-339.
- Becker, J.A.H. & O'Hair, H.D. (2007). "Machiavellians' Motives in Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Blair, C.A., Hoffman, B.J., & Helland, K.R. (2008). "Narcissism in Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives". *Human Performance*, 21, 254-276.
- Buchanan, D.A. (2008). "You Stab my Back, I'll Stab yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behavior". *British Journal of Management*, 19(1), 49-64.
- Caers, R., Du Bois, C., Jegers, M., De Gieter, S., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2009). "A Micro-Economic Perspective on Manager Selection in Nonprofit Organizations". *European Journal of Operational Research*, 192(1), 173-197.
- Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S.M. & Marchisio, G. (2011). "Narcissism in Organizational Contexts". *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- Chatterjee, A. & Hambrick, D. (2007). "Narcissistic Chief Executive Officers and their Effects on Company Strategy and Performance". *Administrative science Quarterly*, 52, 351-386.

- سازمان‌ها و مدیریت آن". *ماهنامه اتاق بازرگانی*، ۵۱۵، صص ۱۱-۱۳.
- هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰). "کاوش پدیده رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان: خلق و آزمون نظریه‌ای".
- Chen, S.Y. (2010). "Relations of Machiavellianism with Emotional Blackmail Orientation of Salespeople". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 294-298.
- Cindy, L. (2011). "The Influence of Machiavellian Leadership on Employee's Work Behavior". 1-41.
- Crosbie, R. (2008). "Who Defines Ethics in your Organization?". *Journal of Industrial and Commercial Training*, 40(4), 181-187.
- Deluga, R.J. (1997). "Relationship among American Presidential Charismatic Leadership, Narcissism and Rated Performance". *Leadership Quarterly*, 8, 49-65.
- Deluga, R.J. (2001). "American Presidential Machiavellianism: Implications for Charismatic Leadership and Rated Performance". *The Leadership Quarterly*, 12(3), 339-363.
- Dollman, A. (2011). "Narcissism in the Workplace and its Effects on an Organization". *Woodbury University*, 1-13.
- Drory, A. & Gluskinos, U.M. (1980). "Machiavellianism and Leadership". *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 81-86.
- Foster, J.D. & Campbell, W.K. (2007). "Are there such things as "Narcissists" in Social Psychology? A Taxometric Analysis of the Narcissistic Personality Inventory". *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1321-1332.
- Frino, A., Lim, M., Mollica, V. & Palumbo, R. (2014). "CEO Narcissism and Earnings Management". Available at SSRN 2539555. 1-28.
- Gable, M. & Topol, M.T. (1991). "Machiavellian Managers: Do They Perform Better?". *Journal of Business*

- Psychology*, 5(3), 355-365.
- Goncalo, J.A., Flynn, F.J. & Kim, S.H. (2010). "Are Two Narcissists Better Than One? The Link between Narcissism, Perceived Creativity and Creative Performance". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 509-537.
- Greenbaum, R.L., Hill, A., Mawritz, M. B. & Quade, M.J. (2014). "Employee Machiavellianism to Unethical Behavior The Role of Abusive Supervision as a Trait Activator". *Journal of Management*, 2(6), 34-48.
- Hodson, G., Hogg, S.M. & MacInnis, C.C. (2009). "The Role of "Dark Personalities (Narcissism, Machiavellianism, Psychopathy), Big Five Personality Factors, and Ideology in Explaining Prejudice". *Journal of Research in Personality*, 43(4), 686-690.
- 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.
- Jones, D. & Paulhus, D.L. (2009). "Machiavellianism. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.). *Individual Differences in Social Behavior*". (pp. 93-108). New York: Guilford
- Judge, T.A., Piccolo, R.F. & Kosalka, T. (2009). "The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm". *The Leadership Quarterly*, 20, 855-875.
- Karimi, K., Banimahd, B. & Rahnamay-Roodposhti, F. (2014). "A Survey on Earnings Management and Machiavellianism in Iran". *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(9), 157-163.
- Kessler, S.R., Bandelli, A.C., Spector, P.E., Borman, W.C., Nelson, C.E. & Penney, L.M. (2010). "Re-Examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace". *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896.
- Lammers, J., Stapel, D.A. & Galinsky, A.D. (2010). "Power Increases Hypocrisy Moralizing in Reasoning, Immorality in Behavior". *Psychological Science*, 21(5), 737-744.
- Lindfelt, L. & Tornroos, J. (2006). "Ethics and Value Creation in Business Research: Comparing Two Approaches". *European Journal of Marketing*, 40(3/4), 328-351
- McHoskey, J.W. (1999). "Machiavellianism, Intrinsic Versus Extrinsic Goals, and Social Interest: A Self-Determination Theory Analysis". *Motivation and Emotion*, 23(4), 267-283.
- Naso, R.C. (2007). "Beneath the Mask: Hypocrisy and the Pathology of Shame". *Psychoanalytic Psychology*, 24(1), 113-125.
- O'Boyle Jr, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C. & McDaniel, M.A. (2012). "A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- Olsen, K.J. & Stekelberg, J.M. (2015). "CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering". pp1-42.
- 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.
- Padilla, A., Hogan, R. & Kaiser, R.B. (2007). "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments". *Leadership Quarterly*, 18, 176-194.
- Paulhus, D.L. & Williams, K.M. (2002). "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy". *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Paunonen, S., Lonqvist, J. & Verkasalo, M. (2006). "Narcissism and Emergent Leadership in Military Cadets". *The*

- Leadership Quarterly*, 17, 475-486.
- Petrenko, O.V., 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.
- 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.
- Rapier, M.L. (2005). "An Interview Study of Narcissistic Executives: Piercing The Corporate Veil of Narcissism In The Workplace". *Saybrook Graduate School and Research Center, Yayınlanmış Doktora Tezi*. 18-40.
- Rijsenbilt, A. (2011). "CEO Narcissism: Measurement and Impact: Erasmus Research Institute of Management (ERIM)".
- Sendjaya, S., Pekerti, A., Härtel, C., Hirst, G. & Butarbutar, I. (2014). "Are Authentic Leaders Always Moral? The Role of Machiavellianism in the Relationship between Authentic Leadership and Morality". *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Siegel, J.P. (1973). "Machiavellianism, MBA's and Managers: Leadership Correlates and Socialization Effects". *The Academy of Management Journal*, 16(3), 404-411.
- Smircich, L. (1983). "Studying Organizations as Cultures. Beyond Method: Strategies for Social Research". 160-172.
- Strelan, P. (2007). "Who Forgives Others, Themselves and Situation? The Roles of Narcissism, Guilt, Self-Esteem and Agreeableness, Personality and Individual differences". 42 : 259-269
- Valentine, S. & Fleischman, G. (2003). "The Impact of Self-Esteem, Machiavellianism, and Social Capital on Attorneys' Traditional Gender Outlook". *Journal of Business Ethics*, 43(4), 323-335.
- Walter, H.L., Anderson, C.M. & Martin, M.M. (2005). "How Subordinates' Machiavellianism and Motives Relate to Satisfaction with Superiors". *Communication Quarterly*, 53(1), 57-70.
- Wilson, D.S., Near, D. & Miller, R.R. (1996). "Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures". *Psychological Bulletin*, 119(2), 285-299.
- Yazdi, A.M. & Mustamil, N.M. (2014). "Do Narcissists and High Machs More Empowered? Assessing the Relationship between Machiavellianism and Narcissism, and Psychological Empowerment". *International Journal of Business and Management*, 9(7), 78-91.