

بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس

سعیدرضا معین^۱، معصومه رفیعی نژاد^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بودجه و مالیه عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران

saeiedrezamoein@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس بوده است. روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی - پیمایشی از شاخه میدانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک های مهر اقتصاد در استان فارس به تعداد ۴۲۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه خودشیفتگی مدیران آمز (۲۰۰۸)، پرسشنامه تمایل به ترک خدمت کامان و همکاران (۱۹۷۹) و پرسشنامه رفتار ضد شهروندی قلی پور و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با اجرای اولیه در نمونه ای به تعداد ۳۰ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها برای متغیر خودشیفتگی مدیران ۰/۸۸۱، تمایل به ترک خدمت کارکنان ۰/۸۰۶ و رفتار ضد شهروندی ۰/۸۵۲ برآورد شده است. به منظور بررسی آزمون فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیرگذار است.

واژه های کلیدی: خودشیفتگی مدیران، تمایل به ترک خدمت کارکنان، رفتارهای ضد شهروندی، بانک مهر اقتصاد

مقدمه

پیچیدگی فزاینده جوامع، پیشرفت علم و تکنولوژی و به تبع آنها، افزایش نیازها و گسترش سازمانها و شرکتهای، ایجاب می‌کند که از مدیران کارآمد در اداره امور سازمانها استفاده شود. بسیاری از صاحب نظران تصمیم‌گیری را جوهره مدیریت دانسته‌اند و موفقیت و شکست سازمانها را در گرو تصمیمات مدیران آنها قلمداد کرده‌اند پرواضح است که اخذ تصمیمات مناسب از سوی مدیران، تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آنهاست. یکی از این عوامل وجود پدیده خودشیفتگی در مدیران است (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجا که مدیران عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند، تصمیماتی که آنها اتخاذ می‌کنند، در شکست و موفقیت سازمان‌هایشان تأثیر گذار است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). مدیران خودشیفته دارای سیستم‌های ارزشی و سبک‌های مدیریتی بزرگ‌نما بوده و 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 می‌شود و از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند، لذا در عصر رقابتی امروز، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران برای سازمان‌ها و پیشگیری از آشتگی سازمان‌ها و کنترل آن‌ها جهت نیل به اهداف سازمانی حایز اهمیت است. افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای رفتاری گوناگونی که ایجاد می‌کند، مشکلات فراوانی برای فرد، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آنچنان تنش و درگیری ایجاد می‌نماید که ادامه رابطه با مشکل مواجه می‌شود. در این میان اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران‌ناپذیر خواهد بود بطوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد اگر کارکنان احساس کنند که مدیریت در ارضاء این نیازها تلاش لازم را بعمل نیاورده و حتی در مقابل آن مقاومت می‌کند و احساس همدردی نمی‌کند، از مدیریت متنفر شده و در نهایت از خدمت در سازمان منصرف می‌شوند (نمازی و همکاران، ۱۳۹۶).

ترک خدمت، به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می‌کند. قصد و تمایل به ترک خدمت، به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف میشود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود. بلکه، به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد.

ترک سازمان برای سازمان‌ها پرهزینه است، زیرا ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به اهداف دچار مشکل می‌سازد. ترک خدمت برای سازمان پرهزینه است زیرا منابع زیادی در امر آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند سرمایه‌گذاری شده است و برای خود اشخاص نیز پرهزینه است (صاحب‌دل، ۱۳۹۵). تمایل به ترک خدمت می‌تواند کارکنان را از تلاش مجدانه باز دارد و آنان را به جستجوگرانی که نیروی ذهنی و جسمی را نه در راه تحقق اهداف سازمانی، بلکه در راه یافتن راه‌های فرار از سازمان صرف می‌کنند، بدل نماید (واحد اسرمی و همکاران، ۱۳۹۴).

یکی از مهم‌ترین پیامدهای خودشیفتگی مدیران، رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها است که از آن به‌عنوان تخریب‌گر سرمایه بالقوه و بالفعل سازمان می‌توان یاد کرد. رفتارهای مخربی که میتواند تأثیر منفی بر عملکرد سازمان و آثار مخربی در بلندمدت بر وجهه و اعتبار سازمان و سرانجام بر افرادی که به مثابه عضوی از سازمان در آن مشغول به کار هستند ایجاد نماید، که جبران آنها حداقل در کوتاه مدت امکان‌پذیر نخواهد بود و برای سازمان هزینه‌های گزاف و حتی جبران‌ناپذیری به همراه خواهد داشت؛ رفتارهایی که محققان برای آنها اصطلاح رفتار ضد شهروندی سازمانی را به کار برده‌اند (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۲). این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارد بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای ضد شهروندی سازمانی یاد می‌شود (درینی و همکاران، ۱۳۹۴). اشاعه رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها اعتماد عمومی را خدشه و این سازمان‌ها را در مقابل مردم قرار می‌دهد. از طرفی بروز این رفتارها در داخل سازمان نیز روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و از فرایندهای درونی سازمان را با مشکل مواجه می‌کند. رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها به عنوان مفهومی جدید مطرح و به دلیل آثار و تبعات منفی ناشی از آنها در سازمان‌ها که خسارت مالی و از دست دادن فرصت‌ها از جمله پیامدهای آن می‌باشد، اخیراً مورد توجه قرار

گرفته است (سوفیا و همکاران^۱، ۲۰۱۵). رفتارهای ضد شهروندی در سازمان هایی همچون بانک ها که علی القائده باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه دار و این سازمان ها را در برابر مردم قرار می دهد. شناسایی عوامل اثر گذار بر رفتار ضد شهروندی و تمایل به ترک خدمت ضروری است تا با رفع عوامل بروز این رفتارها کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد.

بنابراین دلائل اهمیت و ضرورت پژوهش را می توان چنین بیان کرد:

- ۱- بر اساس تحقیقات انجام شده اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل آنکه تصمیم گیری ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان بوده و نه مبتنی بر حل مساله، در نتیجه ادامه کار در این سازمان با مشکل مواجه شده و قطعاً پا برجا نمی ماند.
 - ۲- ترک خدمت و رفتار ضد شهروندی برای سازمان ها پر هزینه است و کارکنانی که تمایل به ترک خدمت دارند، نمی توانند افرادی پرثمر در جهت نیل به اهداف سازمان باشند.
 - ۳- ترک خدمت و رفتار ضد شهروندی عاملی قابل کنترل است، خصوصاً آنها که با شرایط شغلی مرتبط است.
 - ۴- بروز رفتارهای ضد شهروندی و بالا رفتن آمار کارکنان مستعفی و جدا شده از سازمان می تواند نشانه عدم رضایت از شرایط کار باشد. در این صورت لازم است مدیران و سرپرستان به بررسی و تجزیه و تحلیل های دقیق سازمانی بپردازند و ریشه و علل استعفاها را پیدا کرده و برطرف نمایند.
- لذا شایسته است مدیران سازمانها در تلاش برای شناسایی ویژگی شغلی کارمندان خود و رفع نیازهای آنها باشند تا کارمندان به بهترین کارایی دست پیدا کنند. همین جهت این پژوهش سعی دارد تا به بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس بپردازد.

پیشینه تحقیق

مدیران خودشیفته

مدیر خودشیفته سعی دارد به زیردستان تسلط داشته و آنان را وادار به اطاعت بی چون و چرا کند و لذا بعد از چندی برای کارکنان تحت سرپرستی وی این توهم پیش می آید که در اداره امور و تصمیم گیری های سازمان نقشی بیش از یک پیچ و مهره بی اختیار ندارند. در نتیجه از انجام کار گروهی طفره می روند و به این ترتیب در کارکنان احساس حقارت پدید می آید. طبیعی است که افراد غیر از انگیزه های مالی و مادی، برای رفع نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای اجتماعی، نیاز تعلق به گروه و سازمان نیز تلاش می کنند و سازمان رشد و بقای خود را مرهون زحمات طاقت فرسای کارکنان مربوطه می داند ولی مدیر خودشیفته موفقیت های سازمان را ناشی از بلنذهمتی و تلاش خود به حساب می آورد و مشارکت و نقش کارکنان را در باروری و کسب اهداف سازمان نادیده می گیرد. به این ترتیب "موجبات دلسردی و سرخوردگی کارکنان" فراهم می شود (براون^۲، ۲۰۰۹).

مدیر خودشیفته، کارکنان را ابزار می داند و برای نیل به اهداف خویش از آنها استفاده می کند و به این ترتیب به نیازهای اساسی کارکنان بی توجهی می شود. در یک سازمان انسان ها ناگزیر از تعامل و داشتن مناسبات و روابط متقابل هستند. اگر مدیر خودشیفته بدون هیچ علتی به عده ای توجه خاص کند و به عده ای دیگر عنایتی نداشته باشد، کارکنان افراد مورد توجه سازمان را به اتهاماتی از قبیل چاپلوسی متهم می کنند و به این ترتیب اختلاف بین کارکنان روز به روز بیشتر می شود. بعضی افراد سعی می کنند در غیاب دیگری، گزارشات خلاف واقع به مسئولان بالاتر سازمان ارائه کنند که نتیجه آن ایجاد تضاد و دشمنی بین کارکنان است (بشارت و همکاران، ۱۳۹۰).

^۱ . Sofiah et al

^۲ . Brown

به علت شخصیت ناپایدار و متزلزل افراد خودشیفته و به علت آنکه شخصیت آنان بر پایه وهم و خیال و تصورات شکل گرفته و به دلیل دمدمی مزاج بودن، رفتار قابل پیش بینی ندارند. لذا "سردرگمی در تشخیص رفتار" مدیر پیش می آید و کارکنان نمی دانند چگونه رفتار کنند که مورد شماتت قرار نگیرند. اگر کارکنان احساس کنند که مدیریت در ارضاء نیازهای اجتماعی و عاطفی تلاش لازم را به عمل نیاورده و حتی در مقابل آن مقاومت می کند، از "مدیریت متنفر شده" و در نهایت از خدمت در سازمان منصرف می شوند. مدیر خودشیفته تحمل هیچگونه انتقادی را ندارد؛ لذا وقتی می خواهد کاری را انجام دهد، بدون اینکه از نظرات زیردستان و متخصصان و اهل فن استفاده و به آنها توجه کند، کارها را انجام می دهند. لذا کارکنان "آرزو می کنند" برنامه های مدیر خودشیفته با شکست مواجه شود. مدیر خودشیفته سعی می کند ضعفهای خود را بپوشاند در نتیجه با هر گونه انتقادی به شدت برخورد می کند و به این ترتیب از "عقاید آزاد و نظرات دیگران حمایت نمی کند." (پورحسین، ۱۳۹۴).

مدیر خودشیفته به محبت، تأیید، تصدیق و توجه دیگران نیاز دارد و از انجام هر کاری که در آن اطمینان به برانگیختن تحسین دیگران نداشته باشد پرهیز می کند. این ضعف باعث "رواج تملق گویی" در سازمان شده و هرگز نقاط ضعف مدیر و تصمیم گیری های وی بر ملا نمی شود. یکی از مهمترین وظایف مدیریت سازمان، ایجاد محیط مناسب برای کلیه کارکنان است تا فرد بتواند با خلاقیت و توان و پشتکار خود، در پیشبرد اهداف سازمانی مؤثر باشد. اگر مدیر خواهان توسعه و پیشرفت سازمان است، باید کارکنان خود را در تصمیم گیری های مهم سازمان شریک سازد. مدیر خودشیفته به طور مستمر در ایجاد و تقویت روحیه استقلال و اتکال به نفس، نوآوری و به کارگیری توانای یهای کارکنان وقفه ایجاد می کند و لذا در سازمان تحت مدیریت وی نشانی از پیشرفت و توسعه واقعی انسان وجود نخواهد داشت (سنت کلر، ۱۳۹۶).

تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت^۳ در پژوهش های بسیاری مدنظر قرار گرفته و توسط موبلی و همکاران^۴ (۱۹۷۹) بصورت فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل، تعریف شده است. به عقیده شور و مارتین (۱۹۸۹) از آنجا که تمایل به ترک خدمت یا ترک خدمت واقعی رابطه واقعی دارد، یک متغیر مناسب است. بر اساس مدل ترک خدمت کلاسیک، تمایل به ترک خدمت تابعی است مطلوبیت و سهولت درک شده از ترک سازمان. در مجموع، عوامل فردی (همانند رابطه منفی سن و استخدام با تمایل به ترک خدمت)، درون سازمانی (مانند شرایط شغلی) و برون سازمانی (همانند شرایط اقتصادی) تعیین کننده احتمال ترک خدمت فردی کارکنان به شمار می روند. با توجه به اینکه امروزه تکنولوژی نقش مهمی در جایگزینی خدمات انسانی در سازمان ها را بر عهده گرفته، ولی هنوز انسان ها متفکر و مولد نقش اصلی را تحقق هدفهای مورد نظر سازمان ها بر عهده دارند. ترک خدمت در سازمان ها بصورت بازنشستگی، استعفا، مرخصی بدون حقوق، باز خریدی و مامور یا انتقال به واحدهای تابعه آن سازمان ها یا سایر سازمان ها نمایانگر است. استخدام یک کارشناس یا استعداد های ویژه با گزینش علی و اخلاقی صورت می گیرد. آن فرد پس از آموزش های اولیه می تواند وظایف محوله را به نحو احسن انجام دهد. او می کوشد و حداکثر توان خود را به کار می برد و ارتقا به مشاغل پر مسولیت تر سازمان را نیز طبیعتاً خواهان است. اما پس از مدتی در لابلای مراودات غلط و غیر منطقی حاکم بر سازمان دچار تنش ها روحی و روانی می گردد. و نمی تواند خود را با محیط وفق دهد. در نتیجه سردرگم و بی تفاوت شود و دلایل معقولی برای ترک خدمت یا تمایل به ترک خدمت دارد. اگر بماند نیز از لحاظ روانی غایب است، در واقع او فقط حضور فیزیکی دارد و در نتیجه به نحوی آن سازمان را از خدمات و تجربیات خود محروم می کند (لامبرت^۵، ۲۰۱۰).

^۳ - Turnover intention

^۴ - Mobley et al

^۵ - Lambert

رفتارهای ضد شهروندی

یکی از معضلات سازمانها وجود رفتارهایی همچون کم کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی، ارباب و کینه توزی است. این رفتارها نه تنها در عملکرد سازمانها تاثیر گذار است، همانقدر که ایجاد و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی^۶، به عنوان واکنشهای مثبت ناشی از عوامل بیرونی و درونی، می تواند بر عملکرد سازمان، به خصوص در شرایط بحرانی، نقش مثبت و تاثیرگذاری داشته باشد، رفتارهای ضد شهروندی^۷ نیز موجب خواهند شد تا عملکرد یک سازمان مخدوش و دامنه موفقیت های آن محدود گردد. طی دو دهه ی گذشته، تحقیقات قابل توجهی در خصوص مفاهیم، پیشایندها و پیامدهای رفتارهای شهروندی سازمانی انجام گرفته است که عمدتاً در حوزه مدیریت بازرگانی می باشد. لیکن در زمینه رفتارهای ضد شهروندی مطالعات کمی صورت انجام شده است و این تحقیقات نیز در حوزه مدیریت بازرگانی بوده است و به خصوص هیچ سابقه ای در داخل کشور مشاهده نشد (طاهری، ۱۳۹۴).

بروز رفتارهایی همچون، سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه های شخصی و غیر مرتبط با کار به سازمان، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان و رفتارهایی از این دست که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمانها را مورد تهدید قرار می دهد، ناشی از عواملی است که شناخت آنها می تواند مدیران را در جلوگیری از تهدیدات فوق یاری دهد

فیروزی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خودشیفتگی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی شرکت برق منطقه ای خراسان انجام داد و نتیجه گرفت که بین خودشیفتگی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد افراد دارای خودشیفتگی بالا، کمتر به رفتارهای جوانمردانه دست میزنند و کمتر به تأکید بر جنبه های مثبت سازمان به جای جنبه های منفی آن می پردازند. علت این مسئله را در ویژگی اسناد خودپسندانه باید جستجو کرد، چرا که این افراد تمایل دارند شکستهای خود را به شرایط منفی سازمان نسبت دهند اما پیروزی های خود را به شرایط مثبت سازمان نسبت نخواهند داد.

نقش بندی، رجب زاده و شعبان محمدی، (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و کیفیت گزارشگری مالی، انجام دادند. در این راستا از اطلاعات به دست آمده از ۵۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ استفاده شد. برای محاسبه خودشیفتگی مدیران از دو معیار هورمون تستسترون و شاخص پاداش نقدی و برای اندازه گیری کیفیت گزارشگری مالی از سه معیار اقلام تعهدی اختیاری، کیفیت اقلام تعهدی و هزینه های اقلام تعهدی غیرعادی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین دو معیار هورمون تستسترون و شاخص پاداش نقدی با اقلام تعهدی اختیاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین دو معیار هورمون تستسترون و شاخص پاداش نقدی با کیفیت اقلام تعهدی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین دو معیار هورمون تستسترون و شاخص پاداش نقدی با هزینه های اقلام تعهدی غیرعادی رابطه منفی معناداری وجود دارد.

باباپور، ابراهیم پور و زارعی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمان انجام دادند. جامعه آماری پژوهش متشکل از کارکنان اداری اداره کل آموزش و پرورش تبریز می باشد که از بین آنها ۱۷۵ نفر طبق جدول مورگان و بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه های تحقیق را تکمیل و بازگرداندند. نتایج تحقیق نشان دهنده تاثیر معنادار اخلاق حرفه ای مدیران و ابعاد آن که شامل مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، همدردی با دیگران، احترام به دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمان می باشد.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خودشیفتگی با رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی با نقش تعدیل کننده خشونت در مدارس متوسطه دخترانه شهرستان گرگان انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین خودشیفتگی و

^۶ . Organizational Citizenship Behaviors

^۷ . Anti-Citizenship Behaviors

رضایت شغلی و بین خودشیفتگی و رفتارهای ضد شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خشونت در محیط کار رفتارهای ضد شهروندی و رضایت شغلی را تعدیل نمیکند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد مدرسانی که دارای شخصیت خودشیفته در مدارس هستند، رفتارهای ضد شهروندی از خود نشان میدهند و از رضایت شغلی کمتری برخوردارند.

شکاری و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان نیروی انتظامی استان یزد انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تاثیر منفی و معنی دار دارد. بدین معنی که رهبری اخلاقی می تواند باعث کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان شود. لذا مدیران می توانند با گسترش فرهنگ ارزش های اخلاقی باعث کاهش تمایل به ترک خدمت آن ها گردند.

قوچانی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین رهبری اخلاقی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. ظهور ارزش های اخلاقی از طریق ایفای نقش فعال رهبری اخلاقی در سازمان ها، منجر به احساس تعهد، عدالت، انصاف و رضایت در کارکنان گردیده و باعث آن می شود که تمایل به ترک خدمت داوطلبانه کارکنان که عواقب نافرjامی برای سازمان ها در پی خواهد داشت را بطور موثرانه ای کاهش دهد.

صدیقی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان هشتروند انجام داد و نتیجه گرفت که بین خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد پیشنهاد میشود مدیران ادارات دولتی شهرستان هشتروند در راستای کاهش سکوت سازمانی کارکنان توجه ویژه ای به ابعاد مورد مطالعه داشته و با متعادل نگه داشتن وضعیت شخصیتی خود از نظر خودشیفتگی و داشتن توجه ویژه به ویژگی های شخصیتی و رفتاری خود باعث افزایش روحیه کارکنان گردند.

سید نظری و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی در سازمان بهزیستی و مجتمع های آن در استان آذربایجان غربی انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

رضائی نیا و آزما (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک خدمت انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک خدمت ارتباط معناداری وجود دارد وجود رفتار شهروندی سازمانی در محیط کاری، باعث می گردد کارکنان از کار و شغل خود احساس رضایت داشته باشند و به فکر ترک خدمت از شغل خود نباشند.

حسینی و جودت کردلر (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع) انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی پژوهشگاه صنعت نفت انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر روی تعهد سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد، تعهد سازمانی بر تمایل به ترک کار اثر معکوس و معناداری دارد و همچنین تعهد سازمانی در رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک کار نقش میانجی دارد.

پیشینه تحقیقات خارجی

لیائو و همکاران^۸ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان چگونه خودشیفتگی رهبر بر صدای کارمندان تاثیر می گذارد در دو شرکت تولیدی چینی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند خودشیفتگی رهبر بر صدای کارمندان تاثیر منفی و معناداری دارد مدیران با

^۸ -Liao et al

داشتن خودشیفتگی در محیط کار باعث می گردند کارکنان سکوت اختیار کنند و از بیان مشکلات و ارائه راه حل ها خودداری نمایند.

ایمران^۹ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری اخلاقی ، عملکرد شغلی و قصد ترک خدمت با نقش میانجی رضایت شغلی در شرکت های گردشگری در پاکستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی و قصد ترک خدمت با نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد. رفتارهای رهبری اخلاقی توسط مدیران در محیط کار ، احتمال رضایت شغلی کارکنان و افزایش کارایی آنها را افزایش می دهد ، در حالی که قصد آنها برای ترک شغل را نیز کاهش می دهد

میلر، مارتیز و ریدی^{۱۰} (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان خودشیفتگی و پرخاشگری: اثرات بازخورد مثبت ، منفی و تأخیر ، شخصیت و تفاوت های فردی، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حدی از خودشیفتگی برای مدیران طبیعی است. مدیران خودشیفته ممکن است. به طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد. وقتی آنها استراتژیست های باهوشی هستند دیگران را تحریک نموده و سازمان را به سوی آینده ای بهتر سوق می دهند و یا در مقابل ممکن است دچار خشم و خودنمایی شوند که این زیاده روی ها منجر به ویرانی سازمان می گردد.

قلی پور، زهتابی و سعیدی نژاد^{۱۱} (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی انجام دادند. و استرس را به عنوان یک عامل زمینه ای، بی عدالتی و فرهنگ به عنوان عوامل سازمانی و شخصیت به عنوان یک عامل فردی مؤثر بر رفتارهای ضد شهروندی بررسی کردند. هرچه رفتارهای ضد شهروندی کارکنان بیشتر باشد، عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر قرار می گیرد و تصویر آن خراب می شود. در مجموع ۲۴۳ نفر از کارکنان یک موسسه خصوصی برای آزمون مدل تحقیق پیشنهادی ، پرسشنامه ای را پر کردند. نتایج نشان می دهد که در بین عوامل ذکر شده ، بی عدالتی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای ضد شهروندی دارد.

هربیک^{۱۲} (۲۰۱۴) رفتار ضد شهروندی را در سطح تیمها مطالعه کرده و برای نمونه ۷۱ تیم مدیریت را بررسی کردند. داده ها با استفاده از روش پرسشنامه و با سوابق جمع آوری شد. سه متغیر بی نظمی رهبر تیم، تعهد تیم و حمایت سازی بررسی شد. نتایج نشان داد این متغیرها با رفتار ضد شهروندی تیم به شدت همبسته است. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد بی نظمی رهبر تیم بیشتر از دو متغیر دیگر نمود دارد..

احمد و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان در یک شرکت چاپی در مالزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. افزایش رضایت شغلی کارکنان، احتمال ترک خدمت کارکنان را کاهش می دهد و کارکنانی که از نظر رضایت سطح متوسط رضایت بخشی را دارند احتمالاً خروج آنها کمتر است.

لیان و توی^{۱۴} (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان سبک های رهبری و رفتار ضد شهروندی سازمانی: تأثیر واسطه ای شایستگی زیردستان و تاکتیک های نفوذ رو به پایین در مالزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری بر رفتار ضد شهروندی

^۹ - imran

^{۱۰} - Miller & Martinez & Reidy

^{۱۱} - Gholipour & Zehtabi & Saeidinejad

^{۱۲} - Herbig

^{۱۳} - Ahmad

^{۱۴} - Lian & Tui

سازمانی با نقش واسطه شایستگی زیردستان و تاکتیک های نفوذ رو به پایین تاثیر معناداری دارد سبک های رهبری مدیران می تواند، رفتارهای کارکنان را منحرف یا بهبود بخشد.

لوا^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی ارتباط بین خودشیفتگی، مشکلات رفتاری و اضطراب در نوجوانان پرداختند. در این پژوهش خودشیفتگی به طور مثبت معناداری مرتبط با بزهکاری در نوجوانان بوده. به طور کلی عزت نفس به صورت منفی مرتبط با درونی کردن و برونی کردن مشکلات بود. آنها تعاملی بین عزت نفس و خودشیفتگی در پرخاشگری آشکار مشاهده کردند به ویژه در سطوح بالای عزت نفس، خودشیفتگی به طور معناداری مرتبط با پرخاشگری آشکار بود. در حالی که در سطوح پایین عزت نفس اینطور نبود.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد. خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

به طور کلی روش های پژوهش را می توان با توجه به دو ملاک اصلی تقسیم بندی نمود:

الف) هدف پژوهش

ب) ماهیت و روش انجام پژوهش

در پژوهش حاضر روش تحقیق بر این هدف پژوهش و ماهیت و روش انجام پژوهش به صورت زیر می باشد:

هر پژوهش در واقع با استفاده از روش هایی سعی در تبیین رفع ابهام، دستیابی به یک پاسخ و ارائه راه حلی برای یک مساله دارد. اینکه چرا یک پژوهش آغاز شده است و سعی در پاسخ به چه پرسشی می باشد می تواند مبنای طبقه بندی قرار گیرد که در ادامه طبقه بندی شرح داده می شود. این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می شود، پژوهش کاربردی به پژوهش هایی گفته می شود که در مورد مسائل روزمره زندگی فردی و جمعی، شغلی و اجتماعی انجام می گیرد.

ماهیت و روش انجام پژوهش پژوهش علمی را براساس ماهیت و روش انجام پژوهش و چگونگی جمع آوری داده های مورد نیاز می توان به مواردی همچون پژوهش های تاریخی، توصیفی، تجربی، علی تقسیم نمود. پژوهش حاضر از نظر ماهیت و روش در دسته های پژوهش های توصیفی- همبستگی قرار می گیرد. از سوی دیگر پژوهش ها را با توجه به اینکه در یک مقطع زمانی یا در چند مقطع صورت می گیرند. می توان به دو نوع طولی و مقطعی تقسیم کرد. پژوهش حاضر به دلیل اینکه در فاصله زمانی معین انجام شده است، از نظر افق زمانی مقطعی می باشد.

جامعه آماری پژوهش

در این تحقیق جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان بانک های مهر اقتصاد استان فارس که شامل نفر ۴۲۰ می باشند.

^{۱۵} -Lau

حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران^{۱۶} (کوچران) که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شده است. در این فرمول به خاطر حداکثر شدن تعداد نمونه احتمال وجود کارایی را $p=0/50$ در نظر می گیریم.

در فرمول کوکران

تعداد نمونه $n=201$

جامعه آماری $N=420$

ضریب اطمینان $Z=1/96$

احتمال وجود کارایی $p=0/5$

عدم احتمال وجود عدم کارایی $q=0/5$

دقت $d=0/05$

$$n = \frac{NZ^2 pq}{Z^2 pq + (N-1)d^2}$$

$$n = \frac{420*1/96*0/5*0/5}{1/96*1/96+(419)*0/05*0/5} \approx 201$$

در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۲۰۱ نفر از کارکنان بانک های مهر اقتصاد استان فارس می باشد، که با مراجعه به جدول مورگان نیز تعداد نمونه ۲۰۱ نفر محاسبه شده که یکدیگر را تایید می کنند. روش نمونه گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی طبقه ای می باشد.

روش گردآوری اطلاعات

در پژوهش حاضر از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده گردیده است. در روش کتابخانه ای از اطلاعات ثانویه استفاده گردیده، یعنی قبلاً تولید شده اند و از طریق بررسی کتب، مجلات، پایان نامه ها و سایر مستندات موجود در کتابخانه ها به دست می آیند. همچنین از منابع اینترنتی و پایگاه های اطلاعات علمی نیز استفاده گردیده است. در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه یکی از ابزارهای تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است.

ابزار گردآوری اطلاعات

یکی از روش های بسیار متداول در گردآوری اطلاعات میدانی روش پرسشنامه ای است که امر گرد آوری اطلاعات را در سطح وسیع امکان پذیر می سازد (خاکی، ۱۳۸۹).

۱) **پرسش نامه خودشیفتگی مدیران:** این آزمون براساس پرسشنامه خودشیفتگی مدیران آمز (۲۰۰۸) تنظیم شده است و حاوی ۳۲ سوال می باشد.

۲) **پرسشنامه تمایل به ترک خدمت:** این آزمون براساس پرسشنامه تمایل به ترک خدمت کامان و همکاران (۱۹۷۹) تنظیم شده است و حاوی ۱۰ سوال می باشد.

۳) **پرسشنامه رفتار ضدشهروندی:** این آزمون براساس پرسشنامه رفتار ضد شهروندی قلی پور و همکاران (۱۳۹۰) تنظیم شده است و حاوی ۲۶ سوال بوده که این سوالات شامل: لجبازی و خودسری با سوالات (۱-۹)، مقاومت در برابر اقتدار (۱۰-۱۳)، طفره رفتن از کار (۱۴-۱۷)، پرخاشگری (۱۸-۲۳) و کینه توزی (۲۴-۲۶) می باشد.

^{۱۶}-Cochran

روایی پرسشنامه

در پژوهش حاضر از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است. آزمون زمانی دارای روایی محتوایی است که سؤال‌هایی که در آن مطرح شده است نمونه معرفی از تمامی حیطه مهارت‌ها، توانایی‌ها، درک مفاهیم و دیگر رفتارهایی باشد که قرار است به وسیله آزمون اندازه گیری شود. لذا برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه پژوهشگر از متخصصین علم مدیریت استاد محترم راهنما استفاده شده است.

پایایی پرسشنامه

در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. به این صورت که در ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع و پایایی ابعاد مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای ۳۰ پرسشنامه محاسبه شد. مقدار ضرایب آلفای کرونباخ از فرمول زیر محاسبه شده است:

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left[1 - \frac{\sum_{j=1}^J s^2 j}{s^2} \right]$$

در این فرمول:

J = تعداد سؤالات پرسشنامه

S^2_j = واریانس هر سؤال پرسشنامه

S^2 = واریانس کل آزمون

جدول (۱): پایایی پرسشنامه‌ها

گوپه های پرسشنامه	تعداد سوال	آلفا کرونباخ
خودشیفتگی مدیران	۳۲	۰/۸۸۱
رفتار ضدشهروندی	۲۶	۰/۸۰۶
تمایل به ترک خدمت	۱۰	۰/۸۵۲

باید توجه داشت که ضریب آلفا بین صفر و یک متغیر می‌باشد و ضریب صفر نشان دهنده عدم حضور همسانی بطور مطلق و ضریب یک نشان دهنده این است که نمرات به طور کامل همسانی داشته‌اند. بنابراین با توجه به ضرایب بدست آمده دو پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار می‌باشند.

روش‌های آماری مورد استفاده

بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه و پاسخ‌های آزمودنی‌ها به سؤال‌های آن نوبت به تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده می‌رسد. به این منظور در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن KS

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف: یکی از روش‌های نیکویی برازش است. این روش بر اختلاف بین فراوانی تجمعی نسبی مشاهدات با مقدار مورد انتظار تحت فرض صفر استوار است. فرض صفر می‌گوید که مشاهدات از توزیع نرمال، پواسون، نمایی یا یکنواخت هستند. از آنجا که انجام بسیاری از آزمون‌های پارامتری مستلزم نرمال بودن مشاهدات است، بنابراین می‌توان گفت که از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن مشاهدات استفاده نمود. به این منظور و برای پردازش اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS V۱۸ استفاده شده است.

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آزمون کلموگروف اسمیرنوف	
۰/۷۸۳	۰/۶۵۶	رفتار ضد شهروندی
۰/۲۰۳	۱/۰۶۹	خودشیفتگی مدیران
۰/۷۰۵	۰/۷۰۴	تمایل به ترک خدمت

در جدول ۲ میزان آماره آزمون کلموگروف اسمیرنوف و سطح معنی داری آزمون آمده است از انجایی که سطح معنی داری آزمون برای متغیرهای مورد تحلیل همگی از میزان خطای قابل پذیرش (۰/۰۵) کمتر می‌باشد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده‌ها در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود اما با توجه به حجم نمونه (۲۰۱) و استناد به قضیه حد مرکزی و اینکه با افزایش حجم نمونه‌ها تمام توزیع‌ها به سمت توزیع نرمال میل می‌کنند توزیع داده‌ها را نرمال فرض نموده و از روشهای پارامتری استفاده می‌کنیم.

فرضیه فرعی ۱:

خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک‌های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیرگذار است.

در این فرضیه هدف بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک‌های مهر اقتصاد استان فارس می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین خودشیفتگی مدیران بر تمایل و ترک خدمت در بانک‌های مهر اقتصاد

خودشیفتگی مدیران	ضریب همبستگی	تمایل به ترک خدمت
	۰/۶۹۲	
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که سطح معناداری بین خودشیفتگی مدیران و تمایل به ترک خدمت برابر ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین بین دو متغیر در سطح احتمال $p < 0,05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و تمایل به ترک خدمت ۰/۶۹۲ است.

برای پی بردن به تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک‌های مهر اقتصاد از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است، که نتایج در جدول (۴-۹) آمده است:

جدول (۴): نتایج رگرسیون خطی خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک های مهر اقتصاد

متغیر مستقل : خودشیفتگی متغیر وابسته : تمایل به ترک خدمت سطح اطمینان : ۹۵٪

آماره T	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۱۳/۵۳۶	۰/۶۹۲	۱۸۳/۲۲۸	۰/۰۰۱	۰/۴۷۹	۰/۴۷۷
۰/۶۹۲	مقدار R				

نتایج جدول ۴ نشان می دهد سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته (تمایل به ترک خدمت) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (خودشیفتگی) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر تمایل به ترک خدمت دارد، به عبارت دیگر هرچه خودشیفتگی مدیران بیشتر شود تمایل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت و فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود. R یا ضریب رگرسیون خودشیفتگی مدیران و تمایل به ترک خدمت برابر با ۰/۶۹۲ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۴۷۹ است و بیانگر این است که ۴۷/۹ درصد از تمایل به ترک خدمت ناشی از خودشیفتگی مدیران می باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تایید می شود و خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر گذار است.

فرضیه فرعی ۲:

خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر گذار است.

در این فرضیه هدف بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد استان فارس می باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می شود.

جدول (۵): ضریب همبستگی خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانکهای مهر اقتصاد

رفتارهای ضد شهروندی سازمانی		
۰/۳۹۴	ضریب همبستگی	خودشیفتگی مدیران
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

* $P < 0.05$

نتایج جدول (۵) نشان می دهد که سطح معناداری بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی برابر ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین بین دو متغیر در سطح احتمال $P < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی ۰/۳۹۴ است. برای پی بردن به تاثیر خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است، که نتایج در جدول (۶) آمده است :

جدول (۶): نتایج رگرسیون خطی خودشیفتگی مدیران بر رفتار ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد

متغیر مستقل : خودشیفتگی متغیر وابسته : رفتارهای ضد شهروندی سازمانی سطح اطمینان : ۹۵٪

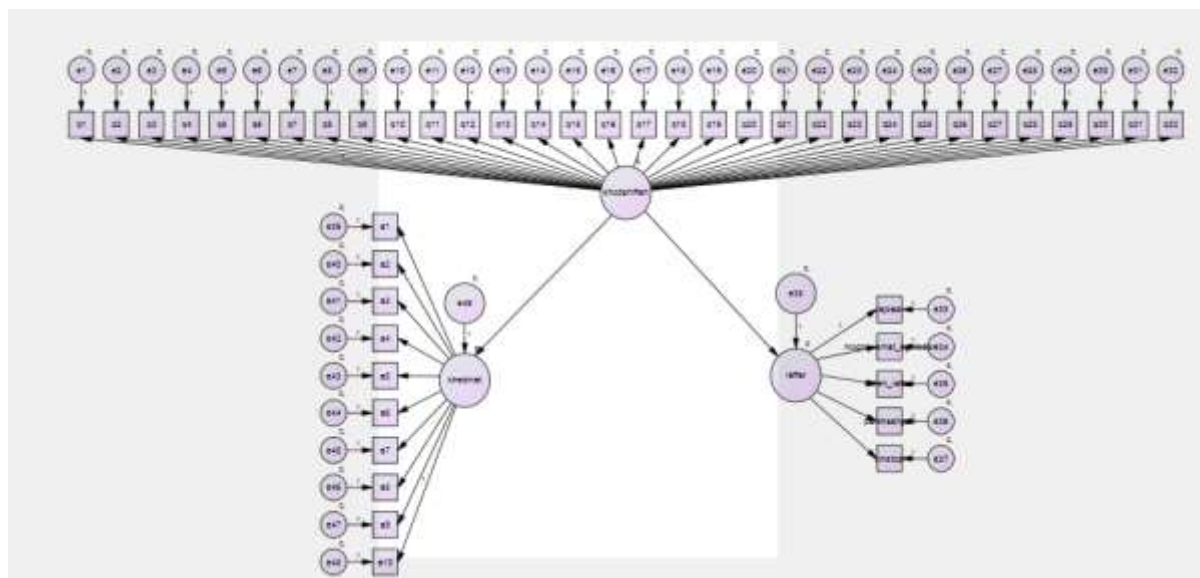
آماره T	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۴/۴۵۲	۰/۳۹۴	۳/۲۸۷	۰/۰۰۱	۰/۲۲۸	۰/۲۲۱
۰/۳۹۴	مقدار R				

نتایج جدول ۶ نشان می دهد سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته (رفتارهای ضد شهروندی سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (خودشیفتگی) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی دارد، به عبارت دیگر هرچه خودشیفتگی مدیران بیشتر شود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی افزایش خواهد یافت و سوال فرعی دوم پذیرفته می شود. R یا ضریب رگرسیون خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی برابر با ۰/۳۹۴ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۲۲۸ است و بیانگر این است که ۲۲/۸ درصد از رفتارهای ضد شهروندی سازمانی ناشی از خودشیفتگی مدیران می باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد جواب فرضیه دوم تایید می شود و خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیرگذار است.

فرضیه اصلی:

خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیرگذار است.

به منظور آزمون این فرضیه از تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد، زیرا روش های آماری مقدماتی تنها تعداد محدودی از متغیرها را به طور همزمان به حساب می آورند. به کارگیری تعداد کمی از متغیرها، برای فهم پدیده های پیچیده موجب محدودیت است. به عنوان مثال کاربرد همبستگی های دو متغیره ساده برای آزمون مدل نظری پیچیده کارآمد نیست. در مقابل مدلسازی معادله ساختاری به پژوهشگر اجازه می دهد تا پدیده های پیچیده را به لحاظ آماری به مدل درآورده و آزمون کند. تکنیکهای مدلسازی معادله ساختاری روش هایی برای تایید یا رد مدلهای نظری به روش کمی هستند. بنابراین در این پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده می شود و مدل پژوهش در نرم افزار آموس اجرا شد و نمودار آن به صورت زیر می باشد.



شکل (۱): برازش مدل پژوهش

در جدول ۷ شاخص‌های کلی برازش تحلیل مسیر ارائه شده است.

جدول (۷): شاخص‌های کلی برازش تحلیل مسیر

شاخص	مقدار
کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF)	۱۳/۲۴۵
P	۰/۰۰۱
شاخص نیکوئی برازش (GFI)	۰/۹۷۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۴۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۸۱
شاخص مقایسه تطبیقی با مدل مستقل (NFI)	۰/۹۸۱

شاخص کای اسکوئر نسبی مدل ۱۳/۲۴۵ و مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ است به همین دلیل مقدار کای اسکوئر برای الگو قابل قبول است و می‌توان نتیجه گرفت که بین ماتریس واریانس و کوواریانس مشاهده شده با ماتریس واریانس و کوواریانس بازتولید شده تفاوت معناداری وجود ندارد. GFI برای الگو ۰/۹۷۲ است و باید بالاتر از ۰/۷ باشد و این نشان از برازش خوب الگو دارد. در مدل ارائه شده CFI برابر ۰/۹۸۱ است که نشان می‌دهد مدل از برازش کاملاً خوبی برخوردار است. NFI مدل تحقیق حاضر برابر ۰/۹۸۱ است و چون از ۰/۷ بیشتر است، نشان می‌دهد مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با توجه به اینکه RMSEA مدل برابر ۰/۰۴۹ است و چون کمتر از ۰/۰۸ است، بنابراین مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند.

با توجه به اینکه در فرضیه اصلی هدف بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمات و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می‌باشد. از نرم افزار Amos ۲۱ استفاده شده است و اگر در مدل دو مسیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و خودشیفتگی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی تایید شود فرضیه اصلی تایید می‌گردد. نتایج آن به صورت زیر است.

جدول (۸): آزمون تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی

			Estimate	S.E.	C.R.	P
خودشیفتگی مدیران	←	تمایل به ترک خدمت	۰/۶۲۹	۰/۲۳۵	۱/۲۶۶	۰/۰۰۱
خودشیفتگی مدیران	←	رفتار ضد شهروندی	۰/۳۹۴	۰/۷۲۳	۲/۵۶۷	۰/۰۰۱

با توجه جدول (۸) و اینکه مقادیر p مسیرهای خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در مدل کمتر از $۰/۰۵$ می باشد و معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه هر دو مسیر معنادار شده اند پس اثرات کل معنادار شده اند و فرضیه اصلی تایید می شود. فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. میزان ضریب مسیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت برابر $۰/۶۲۹$ و مسیر خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی برابر $۰/۳۹۴$ می باشد.

بحث و بررسی

فرضیه اصلی تحقیق: خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه مقادیر p مسیرهای خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در مدل کمتر از $۰/۰۵$ می باشد و معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه هر دو مسیر معنادار شده اند پس اثرات کل معنادار شده اند و فرضیه اصلی تایید می شود. فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. میزان ضریب مسیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت برابر $۰/۶۲۹$ و مسیر خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی برابر $۰/۳۹۴$ می باشد.

نتیجه فرضیه اصلی نشان داد خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد. که این نتیجه با نتایج تحقیقات باباپور، ابراهیم پور و زارعی (۱۳۹۷)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور، زهتابی و سعیدی نژاد (۲۰۱۷)، لیان و تو (۲۰۱۲)، شکاری و همکاران (۱۳۹۶)، قوچانی و همکاران (۱۳۹۵)، سید نظری و همکاران (۱۳۹۵)، رضائی نیا و آزما (۱۳۹۴)، حسنی و جودت کردلر (۱۳۹۱)، افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۰)، ایمران و همکاران (۲۰۱۸)، احمد و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که خودشیفتگی در بین مدیران می تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تاثیر بر انتخاب مدیران در زمینه هایی چون استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. خودشیفتگی مدیران، آنها را از نیازهای کارکنان غافل نموده و مشکلات آنها را درک نکنند که این امر تمایل کارکنان را به ترک خدمت افزایش می دهد از طرف دیگر خودشیفتگی مدیران و توجه به منفعت های شخصی باعث می گردد که کارکنان تنها راه پیشرفت و موفقیت خود را در زمره رفتارهای غیراخلاقی یا به عبارتی دیگر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی ببینند.

فرضیه فرعی اول: خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد.

با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از $۰/۰۵$ می باشد می توان گفت که متغیر (خودشیفتگی) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر تمایل به ترک خدمت دارد، به عبارت دیگر هرچه خودشیفتگی مدیران بیشتر شود تمایل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت و فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود. R یا ضریب رگرسیون خودشیفتگی مدیران و تمایل به ترک خدمت برابر با $۰/۶۹۲$ است. R^2 بین دو متغیر برابر با $۰/۴۷۹$ است و بیانگر این است که $۴۷/۹$ درصد از تمایل به ترک خدمت ناشی از خودشیفتگی مدیران می باشد.

نتیجه فرضیه اول نشان داد خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد. که این نتیجه با نتایج تحقیقات شکاری و همکاران (۱۳۹۶)، قوچانی و همکاران (۱۳۹۵)، سید نظری و همکاران (۱۳۹۵)، رضائی نیا و آزما (۱۳۹۴)، حسنی و جودت کردلر (۱۳۹۱)، افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۰)، ایمران و همکاران (۲۰۱۸)، احمد و همکاران (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که خودشیفتگی مدیران به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای رفتاری گوناگونی که ایجاد می کند، مشکلات فراوانی برای فرد، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آنچنان تنش و درگیری ایجاد می نماید که ادامه رابطه با مشکل مواجه می شود. در این میان اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران ناپذیر خواهد بود بطوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد. در این حالت کارکنان احساس می کنند که مدیریت در ارضاء نیاز آنها تلاش لازم را بعمل نیاورده و حتی در مقابل آن مقاومت می کند و احساس همدردی نمی کند، بنابراین از مدیریت متنفر شده و در نهایت از خدمت در سازمان منصرف می شوند، چرا که می بینند مدیر خودشیفته تنها در پی رفع نیازهای شخصی خویش بوده و توجهی به نیازهای زیردستان ندارد.

فرضیه فرعی دوم: خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد.

با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از 0.05 می باشد می توان گفت که متغیر (خودشیفتگی) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی دارد، به عبارت دیگر هرچه خودشیفتگی مدیران بیشتر شود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی افزایش خواهد یافت و سوال فرعی دوم پذیرفته می شود. R یا ضریب رگرسیون خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی برابر با 0.394 است. R^2 بین دو متغیر برابر با 0.228 است و بیانگر این است که $22/8$ درصد از رفتارهای ضد شهروندی سازمانی ناشی از خودشیفتگی مدیران می باشد. نتیجه فرضیه دوم نشان داد خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس تاثیر معناداری دارد. که این نتیجه با نتایج تحقیقات باباپور، ابراهیم پور و زارعی (۱۳۹۷)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور، زهتابی و سعیدی نژاد (۲۰۱۷)، لیان و تو (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که مدیران خودشیفته دارای نظام های ارزشی و سبک های مدیریتی بزرگ نما بوده و با تحسین شدن برانگیخته می شوند. چنین مدیرانی هرگاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می کنند باعث ایجاد عملکردهایی می شود که سازنده نیست (مانند رفتارهای ضد شهروندی) و به نوعی مانع رشد و پیشرفت خود و دیگران و در نهایت سازمان می شود. افراد خودشیفته زمانی که دریابند شغلشان مناسب استعدادشان نیست تمایل به بروز رفتارهای ضد شهروندی برای آسیب رساندن به خود، همکاران و سازمانشان پیدا می کنند.

پیشنهادهای کاربردی

الف - پیشنهادهای مربوط به فرضیه اصلی:

برگزاری کارگاه های آموزشی در خصوص شناسایی مدیران خودشیفته
ارزیابی دوره ای مدیران در خصوص رعایت اخلاق نسبت به زیردستان و ارباب رجوع
خودداری از انتصاب مدیران خودشیفته و توجه به شایسته سالاری مدیران
استفاده از مشاوره برای اصلاح و بهبود رفتار مدیران خودشیفته
فراهم کردن شرایطی که کارکنان بدون محدودیت مدیران خودشیفته را نقد کنند.

ب - پیشنهادهای مربوط به فرضیه اول:

تدوین رویه های اخلاقی در سازمان و توسعه فرهنگ مشارکت میتواند مانع از بروز رفتارهای خودشیفته شود.

مدیران با کارکنان با احترام برخورد کرده و به مدیریت مشارکتی اعتقاد پیدا کنند و مشارکت کارکنان را در تصمیم گیری، هدف گذاری و تدوین طرح های سازمانی افزایش دهند و حس خودباروری و مسولیت پذیری را در آنها تقویت کنند. مدیران با خودآگاهی، خودشکوفائی، همدلی و شناخت احساسات کارکنان زمینه ایجاد تفاهم و بهبود روابط در سازمان را فراهم کنند.

ج - پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی دوم:

پیشنهاد می شود سازمان ها دلایل و عوامل اثرگذار بر ترک خدمت کارکنان را درک کنند، تا بتوانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و پیش بینی های لازم و به موقع و آگاهی از میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، با استفاده از سیاست ها و روش های صحیح، مدیریت مؤثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به کار گیرند، و با مدنظر قراردادن متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل کارکنان، از جمله خودشیفتگی مدیران و کاهش سطح این متغیرها، زمینه رشد و توسعه سازمان و کاهش میزان ترک خدمت کارکنان را فراهم آورند.

به هنگام کارمندگزینی، باید نهایت دقت را داشت که از جذب کارکنان با زمینه خودشیفتگی جداً خودداری شود. فراهم کردن زمینه لازم برای گذراندن آموزش هایی در خصوص اخلاق مدیریتی برای مدیران و کارکنان سازمان تدوین رویه ها و قوانین اخلاقی توسط سازمان

پیشنهادهات برای پژوهشگران آتی

پیشنهاد می گردد که مطالعات تطبیق و مقایسه موضوع پژوهش در بانک های خصوصی و دولتی صورت پذیرد. پیشنهاد می شود موضوع شناخت رابطه خودشیفتگی مدیران و رفتارهای ضدتولید کارکنان در آینده مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می شود موضوع تاثیر عجین شدن با شغل و تمایل به ترک خدمت در آینده مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می شود موضوع تاثیر ویژگی شخصیتی مدیران بر رفتارضدشهروندی و تمایل به ترک خدمت کارکنان در آینده مورد بررسی قرار گیرد.

پیشنهاد میشود پژوهشهای بعدی با به کار بستن روشهای آزمایشی و شبه آزمایشی و با استفاده از ابزارهایی همچون، مشاهده و مصاحبه، روابط علی بین متغیرهای این پژوهش را مشخص کنند.

منابع

- افخمی اردکانی، مهدی و فرحی، رضا (۱۳۹۰)، فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۶(۲۴)، ۲۳-۱
- باباپور، لیلا، ابراهیم پور، حبیب، زارعی، قاسم. (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر رفتارهای ضدشهروندی سازمان، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس
- بذرافشان، وجیهه، بذرافشان، آمنه، صالحی، مهدی (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۴)، ۴۷۸-۴۵۷
- بشارت، محمدعلی؛ خدابخش، محمدرضا؛ فراهانی، حجت الله و رضازاده، سید محمدرضا (۱۳۹۰). "نقش واسطه ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی". فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۵(۱۷)، ۲-۷.
- پورحسین، رضا. (۱۳۹۴)، روا نشناسی خود، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- حسینی، محمد، جودت کردلر، لیلا (۱۳۹۱)، رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع)، دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۰، (۳)، ۳۴۰-۳۵۲

- حسینی، سید حسین، حضرتی، محمود. (۱۳۹۲). شناسایی و تبیین متغیرهای تاثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، توسعه انسانی پلیس، ۱۰(۴۴): ۴۷-۶۶.
- درینی، ولی محمد، تابان، محمد، شرف، محمد، ویسه، سیدمهدی (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر بیگانگی از کار کارکنان بر بروز رفتارهای ضدشهروندی تیمی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی شهر ایلام)، مدیریت سازمان های دولتی، ۴، (۱)، ۶۵-۷۶
- رسولی، رضا، شهبائی، بهنام، صفائی، مهناز (۱۳۹۱)، عوامل موثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۶): ۳۲-۳۷
- رضائی نیا، رضا، آزما، فریدون (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک خدمت، پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.
- سنت کلر، مایکل، (۱۳۹۶)، درآمدی بر روابط موضوعی و روانشناسی خود، ترجمه علیرضا طهماسب، تهران: نی.
- سید نظری، زینب، حسنی، محمد، قلعه ای، علیرضا، کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۵)، رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی، مجله توانبخشی، ۱۷(۲)، ۳۳۸-۳۴۹
- شجاعی، سامره، صادقی، منصوره، خوزین، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین خودشیفتگی با رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی با نقش تعدیل کننده خشونت، فصلنامه توسعه، ۱۳(۲۴): ۱۶۲-۱۳۷
- شکاری، حمیده، میرجلیلی، سیدحمید، جعفری نژاد، رضا (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، پنجمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون
- صاحبدل، سونیا (۱۳۹۵)، بررسی عوامل موثر بر قصد ترک فناوری اطلاعات کارکنان در شرکت ارتباطات زیرساخت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور اصفهان
- صدیقی، رامین (۱۳۹۵)، خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان هشتگرد، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۳(۲)، ۸۴-۶۵
- طاهری، محمد نبی. (۱۳۹۴). واکاوی علل بروز رفتارهای ضد شهروندی تیمی در سازمان های دولتی شهر ایلام، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام
- فیروزی، سامان (۱۳۹۸)، بررسی رابطه خودشیفتگی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی شرکت برق منطقه ای خراسان، نخستین همایش ملی مدیریت نوین و کسب و کارهای نوپا در رونق تولید
- قلی پور، آرین، پورعزت، علی اصغر، سعیدی نژاد، مجید. (۱۳۸۷). "عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۸)، ۲۹-۱.
- قوچانی، فرخ، تاراج، عبدالله، جاویدفاضلی، احمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- نقش بندی، نادر، رجب زاده، سمانه، محمدی، شعبان. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و کیفیت گزارشگری مالی، دومین کنفرانس ملی پژوهشهای نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری ها
- نمازی، محمد، دهقانی سعدی، علی اصغر، قوهستانی، سمانه (۱۳۹۶)، خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکتها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۶(۲۲)، ۵۱-۳۷

- واحد اسرمی، محمود جواد، مرادزاده، عبدالباسط، یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۴)، نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، ۸(۲۸)، ۵۶-۳۳
- Ahmad, Faisal Mahdi, Mohamad Zaid, Mohd Zin (۲۰۱۲), The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention, American Journal of Applied Sciences, ۹, (۳), ۱۵۱۸-۱۵۲۶
- Brown. A., (۲۰۰۹), Narcissism, identity and legitimacy, Academy of management Review, ۲۲(۴). ۶۴۳-۶۸۶.
- Gholipour .A., Zehtabi. A.A., Saeidinejad .M.(۲۰۱۷) The Explanation of anti-citizenship behaviors in the Workplaces, nternational Business Research ۲(۴).۵۶۷
- Herbik, P.A.,(۲۰۱۴),Citizenship behavior at the team level of analysis: the effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. (۲۰۱۳). "The Employee Turnover Process", Research in Personnel and Human Resources Management, ۱۳ (۳), P.۲۴۵-۹۳.
- Imran, Sh, Masood, K, Bashir, A.(۲۰۱۸), The Nexus Of Ethical Leadership, Job Performance, And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job SatisfAction, Interdisciplinary Description of Complex Systems, ۱۶(۱), ۷۱-۸۷
- Lambert, E. G. (۲۰۱۰). the relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study, Journal of Criminal Justice, ۳۸, (۳). ۷-۱۶.
- Lau, K. S. L. , Marsee, M. A., Kunimatsu, M. M. , & Fassnacht, G. M. , (۲۰۱۰), Examining associations between narcissism, behavior problems, and anxiety in non-referred adolescents. Child and Youth Care Forum. ۱۰۵۳-۱۸۹۰.
- Sofiah, Kadar Khan, Chan, Farn Feng, Chan, Farn Feng, Liew, Hong Leong, Tung, Yan Yee, Yeong, Weng Zhi(۲۰۱۵), The Factors affecting Organization Citizenship Behavior: A Study in the Fitness Industry, International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences, ۵(۸) ۳۷۳-۳۸۳