

تأثیر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران عالی سازمان بر جو سازمانی

محسن صرامی، دکتر احمدعلی خائف‌الهی*، دکتر پرویز آزادفلاح، دکتر علی رجب‌زاده

۱- دانشجوی دکترا، گروه مدیریت دولتی (رشته مدیریت رفتاری)، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۳- دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۴- استاد، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۵

دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۶

چکیده

با بالارفتن سن مدیران عالی، تغییراتی در زمینه‌های فیزیولوژیک و در ویژگی‌های روانی، شخصیت، و خلق و خو آنها رخ می‌دهد و در طول زمان این تغییرات در ماهیت رفتار آنها نیز تأثیر می‌گذارد. این تغییرات رفتاری در مدیران عالی می‌تواند نمودی بیرونی داشته و خود را در رفتارهای سازمانی نشان دهد. هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان تأثیر رشد و تحول ویژگی‌های شخصیتی مدیران عالی سازمان ناشی از بالارفتن سن آنها و تأثیر آن بر جو سازمانی است. روش مورد استفاده در این پژوهش روش علی-مقایسه‌ای با استفاده از روش کمی و ابزار پرسش‌نامه بوده و در ۷۲ شرکت، مدیران عالی کارمندان آنها در دو گروه بررسی شده‌اند. نتایج نشان‌دهنده این بود که با بالارفتن سن مدیران عالی کاراکترهای خودشیفتگی، کمال‌گرایی، هیجان‌جویی و مقابله با استرس دچار تغییر شده‌اند. همچنین آزمون میانگین دو جامعه نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار بر هفت مؤلفه جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری و نفوذ و پویایی در جو سازمانی) بوده و



در ارتباط با مؤلفه تأکید بر تولید تفاوت معنی‌داری در مقدار این مؤلفه در دو گروه مورد آزمون مشاهده نشد که نشان‌دهنده این است که در تمام سنین مدیران بر تولید که هدف اصلی تشکیل یک سازمان است، تأکید دارند. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان‌دهنده تأثیر مؤلفه‌های شخصیت بر مؤلفه‌های جو سازمان است.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، شخصیت، خودشیفتگی، کمال‌گرایی، هیجان‌جویی، مقابله با استرس

۱- مقدمه و بیان مسئله

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها افرادی هستند که در کالبد سازمان روح می‌دمند؛ آن را به حرکت درآورده و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود مدیران نه تنها تعریفی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. سازمان‌ها با هم تفاوت‌های فراوانی دارند. ماهیت محیط‌های اجتماعی کار در سازمان‌ها از موضوع‌های موردتوجه علوم به‌خصوص علوم رفتاری و اجتماعی است. مطالعه زمینه‌های اجتماعی انسان در سازمان‌ها، در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ با پژوهش‌های کرت لوین آغاز شد. لوین معتقد است رفتار افراد تابع تعادل شخصیت آنها با محیط است. از این‌رو توجه به توصیف و تحلیل محیط به‌عنوان نیروهایی که افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند، حایز اهمیت است. امروزه نیروی کار ذهنیت‌های مختلفی دارند. در چند سال گذشته حمایت زیادی نسبت به توسعه سرمایه انسانی، یادگیری در طی عمر و توجه مداوم به پرورش مهارت‌های نرم‌افزاری وجود داشته است [۱]. جو سازمانی به‌عنوان ادراکات مشترک و مفاهیم متصل به خط‌مشی‌ها، شیوه‌ها و فرایندهای تجربه کارکنان است که به‌وسیله پاداش‌ها پشتیبانی می‌شود [۲].

سطح بالای استرس در کار و تقاضای مداوم برای بهبود بهره‌وری حرفه‌ای، محرکی برای تحریک رقابت در حال رشد بوده است که نیاز به بهبود عملکرد کارکنان و مدیران دارد و در جستجوی هر ابزاری است که ممکن است برای سازمان ایجاد منفعت کند. بنا به نوشته ماکادو و گولارت (۲۰۰۵)، جو سازمانی به‌عنوان ابزاری مهم و دماسنجی برای پیشنهاد و تنظیم



اقدام‌های در حال تغییر بوده و اطلاعات به‌دست‌آمده از آن به سازمان اجازه می‌دهد که روابط سازنده و فعال کارکنان خود را ارزیابی دوباره کرده و آن را برنامه‌ریزی و توسعه دهد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل جو سازمانی مهم است زیرا درکی را که کارکنان از محیط کار خود دارند، بررسی می‌کند. در این مورد ریزاتی (۲۰۰۲) در پژوهش خود بیان کرده که مطالعه جو سازمان ابزاری برای تشخیص نقص‌های ساختار سازمان و همچنین محیط کار بوده و به‌صورت بالقوه ابزاری جهت بهبود کیفیت سازمان است [۳]. همچنین توضیح رفتار پیچیده افراد در سازمان نیاز به در نظر گرفتن بسیاری از متغیرهای فردی، رفتاری و زمینه‌ای دارد [۴]. بنابراین درک اینکه شخصیت چگونه عملکرد هر روزه را تحت تأثیر می‌گذارد، مستلزم درکی درست از زمینه‌ای است که افراد در آن زندگی و کار می‌کنند [۵].

۲- مبانی نظری پژوهش

درک این موضوع که افراد زمانی که در یک گروه یا سازمان قرار می‌گیرند، چگونه رفتار می‌کنند، یک نیاز اساسی برای مطالعه در بحث جو سازمانی است. در مطالعه توماس و همکاران، جو سازمانی متغیر زمینه‌ای اولیه در سازمان‌ها بوده است که چگونگی تأثیر متغیرهای شخصیتی مدیران بر رفتار را بررسی می‌کند [۶]. از این رو ویژگی‌های شخصیتی مدیر می‌تواند بر نگاه اعضای در مورد محیط سازمان تأثیر گذارد و جو درونی او را تحت تأثیر قرار دهد. ترایس و بیر (۱۹۹۳) بیان می‌کنند که درک اینکه زمینه چگونه تحت تأثیر تولید رفتار قرار می‌گیرد، نیازی حیاتی برای درک این است که افراد زمانی که در گروه و سازمان قرار می‌گیرند، چگونه عمل می‌کنند [۷].

در ادبیات علمی مدیریت رفتار سازمانی، تعاریف مختلفی برای جو سازمانی مطرح شده است. در مرقومه جمشیدیان و همکاران از کیت دیویس بیان شده است که فضای سازمانی فضا یا جو سازمانی پیرامونی انسان است که در آن کارکنان یک سازمان به کار خود می‌پردازند، به طوری که فضای سازمانی می‌تواند بر انگیزش، کارکرد و خشنودی شغل اثر گذارد [۸]. سیگیورا و آلمیدانتو جو سازمانی را چگونگی نگرش کارکنان به محیط کاری خود تعریف کرده‌اند [۹]. پترسون و همکاران (۲۰۰۵) جو سازمانی را به‌عنوان فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند



که به وسیله رفتارها برانگیخته شده و به وسیله خط‌مشی‌ها، فرایندها، شیوه‌ها و ادراک کارکنان بیان می‌شوند. جو سازمانی با ابقا، حجم معاملات، قصد به ترک کار و همچنین رضایت مشتری و سودآوری سازمانی مرتبط است. جو سازمانی و سودآوری همبستگی مثبت دارند [۱۰].

در یک موقعیت معین، ویژگی‌های فردی مدیران عالی موجب می‌شود که آنها رفتاری متناسب با برداشت‌های شخصی اتخاذ کنند چون ویژگی‌های فردی می‌توانند به صورت‌های کاملاً متفاوت و چندگانه پدیده‌ها را تفسیر کنند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که در یک موقعیت معین، واکنش‌های متفاوتی از طرف مدیران وجود داشته باشد. به همین دلیل مفهوم شخصیت مورد توجه و مطالعه پژوهشگران قرار گرفته است [۵].

بسیاری از روان‌شناسان دوره میانسالی را پراثر و پرفشارترین دوره زندگی دانسته‌اند. سنین میانسالی همراه با تغییرات مهم تحولی در زمینه‌های فکری، عاطفی، اجتماعی و حتی زیستی افراد به وجود می‌آورد. نقش افراد را در هر سه زمینه شغلی، خانوادگی و اجتماعی بسیار پیچیده‌تر کرده و این امر بر چگونگی تفکر و رفتار افراد تأثیر بزرگی می‌بخشد. عده‌ای این دوران را دوران پختگی نامیدند چون در این دوره کمال عقلی، اخلاقی و تجربی رخ می‌دهد. دوران پختگی سن فراگیری دانش‌ها، مهارت‌ها و راه‌حل‌های جدید است [۱۱، ص ۵۲]. از این رو می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که ویژگی‌های شخصیت مدیران بر محیط اطرافشان تأثیر می‌گذارد. با دقت بیشتر می‌توان گفت مطالعه تغییرات شخصیتی که در طول زندگی مدیران سازمان‌ها به خصوص در دهه‌های بالای زندگی اتفاق می‌افتد و اثر آن بر جو سازمانی ضرورتی اساسی پیدا می‌کند. هدف اصلی این پژوهش بررسی اثر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران است که با بالارفتن سن آنها ایجاد می‌شود و نقش این تغییرات بر جو سازمانی است. روان‌شناسان شخصیت در زمینه فرد و اجتماع زیاد نگاه‌شسته‌اند ولی هدف این مقاله تحلیل این ویژگی‌ها بر شرایط کارکنان سازمان است.

برای شخصیت نیز تعریف‌های مختلفی آمده است که در این بخش فقط به تعدادی از آنها ارجاع شده است. انجمن روان‌شناسان آمریکا شخصیت را به اینگونه تعریف کرده است: "شخصیت اشاره به تفاوت‌های فردی در الگوهای نهادی تفکر، احساس و رفتار دارد" [۱۲].



پروین و همکاران معتقدند که یک تعریف کاربردی و قابل قبول می‌تواند چنین باشد: "شخصیت، بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست" [۱۳، ص ۲].

بالتز و نسلرود (۱۹۷۳) بیان می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌طور مداوم حتی در سنین بالا تغییر می‌کند. یکی از قواعد ویژگی‌های شخصیت در طول عمر این است که مانند نظام‌های بازی هستند که در زمان طولانی در حال تغییر است؛ به‌طوری‌که ظرفیت تغییر در تمام سنین حفظ می‌شود. تغییرات در ویژگی‌های شخصیتی در سن‌های بزرگسالی و میانسالی به هیچ وجه نمایشی و انتزاعی نبوده بلکه شامل ویژگی‌های شخصیتی افراد است [۱۴]. پژوهشگران اخیر در رشد شخصیت اذعان داشته‌اند که تغییر در هر مرحله از زندگی امکان‌پذیر است [۱۴]. شخصیت نه تنها از راه‌های متعددی تغییر می‌کند، بلکه به‌عنوان یک ساختار پویا مطرح است و نمی‌توان تنها با استفاده از صفات شخصیت ثابت در نظر گرفته شود [۱۵]. در توصیف شخصیت، ارزش‌های احاطه‌شده شخصی، انگیزه‌ها، اهمیت‌های شخصی و نظایر آن نیز وجود دارد [۱۶].

براساس نتایج پژوهش گروجان و دیگران (۲۰۰۴) در مورد تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیر بر جو سازمان و همچنین پژوهش بالتز و نسلرود (۱۹۷۳) به نقل از رابرتز و روکزک (۲۰۰۸) در مورد تغییر شخصیت انسان در طول عمر، پژوهشگران پژوهش حاضر این فرضیه را مطرح کرده‌اند که بین تغییر شخصیت مدیران و تغییر در ابعاد مختلف جو سازمانی رابطه وجود دارد. این مهم است که بین تغییرات متوسط شخصیت^۱ که رشد افراد را در طول زمان به‌طور متوسط ارزیابی می‌کند و تغییر شکل شخصیت^۲ که در ارتباط با تغییرات موقعیت افراد در مورد یک صفت خاص شخصیت در طول زمان است، تفکیک قائل شد [۱۷]. تغییرات متوسط اشاره به این دارد که این تغییرات ناشی از تغییرات هنجاری در شخصیت است [۱۸]. تغییرات هنجاری در بین بیشتر افراد یک جامعه با درجه مشابهی اتفاق می‌افتد [۱۹]. اوریلی و چتمن (۱۹۹۶) معتقدند که سازوکار گسترش و تغییر فرهنگ دارای فرایندهای روان‌شناسی

1. Mean-Level Personality Change
2. Rank-Order Personality Change



جامعه شناختی بوده و تحت تأثیرات هنجاری و اطلاعاتی است [۲۰]. چند تن از پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که ریشه‌های واقعی فرهنگ و جو سازمان در مواضع اساسی (ارزش‌ها و شخصیت) رهبران سازمان یافت می‌شوند [۲۱]. در این معنا ارزش‌ها و شخصیت رهبران می‌تواند از نخستین سنگ بناهای ساختن فرهنگ و جو سازمانی باشد [۲۲].

با وجود پژوهش‌های انجام و اشاره‌شده در حوزه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر جو سازمانی می‌توان استدلال کرد پژوهش حاضر از جنبه‌های زیادی جدید است و نوآوری دارد:

- ۱- همه پژوهش‌های به‌انجام‌رسیده تأثیر یکی از ابعاد شخصیت بر مؤلفه‌های جو سازمانی سنجش و بررسی شده‌اند، درحالی‌که پژوهش حاضر تأثیر چهار مؤلفه شخصیت را مورد بررسی و تحلیل قرار داده است. ۲- اغلب پژوهش‌های پیشین تأثیر تغییر شخصیت کارمندان را بر جو سازمانی بررسی کردند، درحالی‌که پژوهش حاضر تغییر شخصیت مدیران را بر تغییر جو سازمانی کارمندان مورد پژوهش قرار داده است؛ ۳- در رابطه با تأثیر تغییر شخصیت مدیران بر جو سازمانی کارکنان در ایران و بر مبنای ویژگی‌های فرهنگی این کشور، هیچ پژوهشی انجام نشده است؛ ۴- در رابطه با موضوع بررسی شده تاکنون پژوهشی که تعداد زیادی مدیر و کارمند همزمان در سازمان‌های خصوصی مختلف به‌عنوان نمونه آماری را مورد بررسی و تحلیل قرار داده باشد، انجام نشده است.

روندهای آماری جمعیتی و بازار کار بالا رفتن سن نیروی کار را در ایران نشان می‌دهد. براساس آخرین نتایج سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۰ بیش از ۳۲ میلیون نفر از جمعیت کشور در بازه سنی ۳۰ تا ۵۹ سال قرار دارند [۲۳]. براساس گزارش جمعیتی سازمان ملل تعداد افرادی که بین سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۳۰ در ایران بالای ۶۰ سال سن دارند، دو برابر خواهد شد. براساس جدول‌ها، این گزارش سن متوسط ایرانیان از ۲۹.۵ سال در سال ۲۰۱۵ به ۴۴.۷ در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید [۲۴]. بنابراین مطالعه این مسئله که بالا رفتن سن مدیران در سازمان آنها باعث چه تأثیراتی می‌شود، ضرورت زیادی دارد. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش چنین است که تا چه میزان تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر جو سازمانی تأثیرگذار است؟ این سؤال خود ۱۳ سؤال فرعی دارد که ۴ عدد آن مرتبط با مؤلفه‌های شخصیت و تغییرات آن بوده و ۸ سؤال فرعی نیز مرتبط با مؤلفه‌های جو سازمانی است و یک سؤال نیز با تأثیر



تغییرات شخصیت مدیران بر تغییرات جو سازمانی مرتبط بوده که در ادامه مقاله سؤال‌ها آورده شده است.

۳- روش شناسی پژوهش

جهت‌گیری پژوهش حال حاضر بنیادی- کاربردی بوده و بر مبنای فلسفی اثبات‌گرایی با رویکرد پژوهشی قیاسی است. شیوه پژوهش به کاررفته در این مطالعه، روش علی- مقایسه‌ای کمی بوده و از منظر افق زمانی پژوهش، تک‌مقطعی است. جامعه مورد پژوهش قرار گرفته شرکت‌های خصوصی کوچک و متوسط با ساختاری کمابیش مشابه بوده تا اثر تفاوت ساختار سازمانی در سنجش جو سازمانی ثابت نگه داشته شود. همچنین رویکرد استفاده‌شده در سنجش جو سازمان، رویکرد ادراکی است. در این پژوهش دو گروه از شرکت‌ها تشکیل شد. گروه اول شرکت‌هایی را شامل می‌شد که مدیریت عالی زیر ۴۵ سال سن داشتند و گروه دوم شامل شرکت‌هایی با مدیریت عالی بالای ۵۵ سال سن بودند. دلیل تشکیل این گروه‌ها با این شرایط به دلیل این است که نظریه اریکسون پایه و مبنای پژوهش قرار گرفته است. در مرحله هفتم از هشت مرحله نظریه اریکسون سن بزرگسالی بین ۴۰ تا ۶۵ سال در نظر گرفته شده است که میانگین آن نزدیک به ۵۰ سال است. بنابراین 50 ± 5 سال کف و سقف سن دو گروه مدیران قرار گرفت. نمونه‌گیری در این مرحله به صورت غیر تصادفی اتفاقی انجام شده است. برای کاهش اریب در نتایج به دلیل استفاده از این نوع نمونه‌گیری، نمونه‌های این مرحله پژوهش از ۶ شهر تهران، اصفهان، اهواز، قم، شیراز و تبریز انتخاب شده است. در گروه اول که شامل مدیران عالی زیر ۴۵ سال بودند، ۴۰ شرکت مورد پژوهش قرار گرفت که در آن در مجموع ۴۷۴ پرسش‌نامه جو سازمانی جمع‌آوری شد. همچنین در گروه دوم شامل مدیران عالی بالای ۵۵ سال تعداد ۳۲ شرکت مورد پیمایش قرار گرفته که در آن در مجموع ۴۸۷ پرسش‌نامه جو سازمانی جمع‌آوری شد. در این پژوهش با استفاده از روش مرور نظام‌مند با استفاده از روش نظام‌مند پتی کراو و رابرتس (۲۰۰۸)، نخست با مراجعه به کتاب‌ها و مقاله‌های معتبر فارسی و لاتین، مبانی نظری و پیشینه پژوهش مورد بررسی و تبیین نظری قرار گرفته است [۲۵، ص ۳۷]. سپس بر اساس مشورت با استادان و خبرگان، دو معیار سطح ارتباط



مطالعه‌ها با موضوع پژوهش و همچنین عدم شمول صفات شخصیت بر این متغیرها به‌عنوان معیارهای خارج کردن مطالعات شخصیت از گردونه تحلیل تعیین شد و درنهایت بر این اساس، چهار ویژگی خودشیفتگی، کمال‌گرایی، مقابله با استرس و هیجان‌جویی انتخاب شدند. ابزار استفاده‌شده در سنجش شخصیت این پژوهش را چهار پرسش‌نامه شخصیت خودشیفته آزم (NPI-16) [۲۶]، پرسش‌نامه چندبعدی کمال‌گرایی هویت و فلت (MPS) [۲۷]، پرسش‌نامه مقابله با استرس بیلینگز و موس [۲۸] و پرسش‌نامه هیجان‌خواهی آرت [۲۹] تشکیل داده‌اند. همچنین پرسش‌نامه استفاده‌شده در سنجش جو سازمان پرسش‌نامه هالپین و کرافت بود که دارای ۸ مؤلفه روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید دارد [۳۰]. دلیل استفاده از الگوی هالپین و کرافت به‌وسیله پژوهشگران وجود ۴ مؤلفه در این مدل در ارتباط با تأثیر مدیر بر کارمند و ۴ مؤلفه در ارتباط با تأثیر کارمند بر کارمند بود که مناسب این پژوهش است. در این مرحله به مدیران عالی هر گروه که بیشتر مدیران عامل شرکت‌های مورد نظر بودند، پرسش‌نامه شخصیت ارائه و سپس بین کارمندان شرکت نیز پرسش‌نامه جو سازمانی هالپین و کرافت توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ سنجیده‌شده در این پژوهش برای پرسش‌نامه خودشیفتگی ۰/۸۱، پرسش‌نامه کمال‌گرایی ۰/۸۲، پرسش‌نامه مقابله با استرس ۰/۸۷ و پرسش‌نامه هیجان‌جویی ۰/۷۷ محاسبه شده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه جو سازمان ۰/۷۹ محاسبه شده است. جدول‌های جمعیت‌شناسی گروه‌ها به شرح زیر است (جدول‌های ۱ و ۲):

جدول ۱. وضعیت پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت در گروه‌های علی - مقایسه‌ای

	گروه اول				گروه دوم			
	فراوانی مدیران	درصد	فراوانی کارمندان	درصد	فراوانی مدیران	درصد	فراوانی کارمندان	درصد
مرد	۳۲	۸۰	۲۹۹	۶۳/۰۸	۳۰	۹۳/۷۵	۳۷۷	۷۷/۴۱
زن	۸	۲۰	۱۷۵	۳۶/۹۲	۲	۶/۲۵	۱۱۰	۲۲/۵۹
جمع	۴۰	۱۰۰	۴۷۴	۱۰۰	۳۲	۱۰۰	۴۸۷	۱۰۰



جدول ۲. وضعیت پاسخ‌دهندگان از نظر سابقه کاری در گروه‌های علی-مقایسه‌ای

گروه دوم		گروه اول		گروه دوم		گروه اول		
درصد	فراوانی کارمندان	درصد	فراوانی مدیران	درصد	فراوانی کارمندان	درصد	فراوانی مدیران	
۲۹/۳۶	۱۴۳	۶/۲۵	۲	۳۹/۲۴	۱۸۶	۲۰	۸	زیر ۵ سال
۴۵/۷۹	۲۲۳	۳/۱۲۵	۱	۴۰/۷۲	۱۹۳	۴۲/۵	۱۷	۶-۱۰
۱۹/۷۱	۹۶	۳۷/۵۰	۱۲	۱۷/۳	۸۲	۳۷/۵	۱۵	۱۱-۲۰
۵/۱۴	۲۵	۵۳/۱۲۵	۱۷	۲/۷۴	۱۳	۰	۰	بالای ۲۰ سال
۱۰۰	۴۸۷	۱۰۰	۳۲	۱۰۰	۴۷۴	۱۰۰	۴۰	جمع

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این قسمت در آغاز ۴ مؤلفه شخصیت مدیران و سپس ۸ مؤلفه جو سازمانی با یکدیگر مورد آزمون فرض دو جامعه قرار گرفته است که در قسمت اول فرضیه‌های چهارگانه آزمون شده و خلاصه نتایج آن به شرح زیر است:

- میانگین خودشیفتگی مدیران عالی گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین هیجان‌جویی مدیران عالی گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین کمال‌گرایی مدیران عالی گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین مقابله با استرس مدیران عالی گروه یک و گروه دو با هم برابر است.

فرضیه‌های آماری این پرسش‌ها به قرار زیر است:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

جدول ۳. جدول نتایج آزمون مستقل مؤلفه‌های شخصیت نمونه دو گروه مدیران

مؤلفه های شخصیت		Levenes Test for Equality Variance		t	df	t Test for Equality Means		
		F	Sig			Sig (2-tailed)	Mean difference	Std. Error difference
خودشیفتگی	با تساوی واریانس	۰/۰۵۶	۰/۸۱۳	۲/۹۹	۷۰	۰/۰۰۸	۱/۵۰۶۲۵	۰/۷۶۲۹۲
	بدون تساوی واریانس			۲/۹۹	۶۶/۲۵۲	۰/۰۰۹	۱/۵۰۶۲۵	۰/۷۶۳۸۷
هیجان‌جویی	با تساوی واریانس	۱۱/۰۵	۰/۰۰۱	۵/۶۳	۷۰	۰/۰۰۰	۱۴/۶۹۳۷۵	۲/۶۰۸۷۹
	بدون تساوی واریانس			۵/۲۷	۴۳/۸۰۶	۰/۰۰۰	۱۴/۶۹۳۷۵	۲/۷۸۷۱۳
کمال‌گرایی	با تساوی واریانس	۳/۷۲	۰/۰۵۸	۳/۸۵۸	۷۰	۰/۰۰۰	۱۶/۵۳۷۵۰	۴/۲۸۶۷۲
	بدون تساوی واریانس			۳/۷۵۸	۵۸	۰/۰۰۰	۱۶/۵۳۷۵۰	۴/۴۰۰۲۸
مقابله با استرس	با تساوی واریانس	۰/۰۰۳	۰/۹۵۸	-۰/۵۴۳	۷۰	۰/۵۸۹	-۱/۹۸۱۲۵	۳/۶۵۰۹۲
	بدون تساوی واریانس			-۰/۵۳۳	۶۱/۱۹	۰/۵۹۶	-۱/۹۸۱۲۵	۳/۷۱۵۷۸

خلاصه نتایج جدول‌های خروجی نرم‌افزار Spss به شرح جدول ۴ است:

جدول ۴. جدول نتیجه‌گیری فرضیه‌های مؤلفه‌های شخصیت

مؤلفه‌های شخصیت	عدد t به‌دست‌آمده در جدول	سطح معنی‌داری محاسبه‌شده (sig)	فرض صفر	توضیحات
خودشیفتگی	۲/۹۹	۰/۰۰۸	رد	برابر نبودن نمره دو گروه مدیران
هیجان‌جویی	۵/۶۳	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه مدیران
کمال‌گرایی	۳/۸۵۸	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه مدیران
مقابله با استرس	-۰/۵۴۳	۰/۵۸۹	قبول	برابری نمره دو گروه مدیران

براساس اطلاعات خروجی نرم‌افزار و همچنین عددهای t به‌دست‌آمده در مؤلفه‌های خودشیفتگی، هیجان‌جویی، کمال‌گرایی، به‌دلیل اینکه این نمره‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از عدد ۱/۹۶ است، برابری این ۳ مؤلفه میان دو گروه مدیران رد می‌شود و نتایج نشان‌دهنده تفاوت در نمره‌های این دو گروه بوده است همچنین براساس t به‌دست‌آمده در مؤلفه مقابله با استرس به‌دلیل اینکه عدد کمتر از ۱/۹۶- نیست، فرض برابری نمرات دو گروه در مؤلفه مقابله با استرس نیز قبول می‌شود.



در قسمت دوم پژوهش پرسش‌نامه‌های توزیع شده بین کارمندان شرکت‌های دو گروه جمع‌آوری شد و ۸ فرض برابری میانگین مؤلفه‌های روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید بین کارمندان گروه‌ها به شرح زیر تست شدند:

- میانگین روحیه گروهی در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین مزاحمت در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین صمیمیت در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین علاقه‌مندی در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین ملاحظه‌گری در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین فاصله‌گیری در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین نفوذ و پویایی در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.
- میانگین تأکید بر تولید در جو سازمانی کارمندان گروه یک و گروه دو با هم برابر است.

فرضیه‌های آماری این پرسش‌ها به قرار زیر است:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

جدول ۵. جدول نتایج آزمون مستقل مؤلفه‌های جو سازمانی نمونه دو گروه کارمندان

مؤلفه‌های جو سازمانی		Levenes Test for Equality Variance		T	df	t Test for Equality Means		
		F	Sig			Sig (2-tailed)	Mean difference	Std. Error difference
روحیه گروهی	با تساوی واریانس	۱۵۳/۲	۰/۰۰۰	۱۲/۲۶۳	۹۵۹	۰/۰۰۰	۲/۳۷۳	۰/۱۹۴
	بدون تساوی واریانس			۱۲/۳۵۰	۷۶۸/۰۱۲	۰/۰۰۰	۲/۳۷۳	۰/۱۹۲
مزاحمت	با تساوی واریانس	۱۴۵/۳۵	۰/۰۰۰	-۶/۶۱	۹۵۹	۰/۰۰۰	-۱/۸۶۰	۰/۲۸۱
	بدون تساوی واریانس			-۶/۶۵	۸۳۹/۴۸	۰/۰۰۰	-۱/۸۶۰	۰/۲۸۰
صمیمیت	با تساوی واریانس	۳۷/۹۳	۰/۰۰۰	۸/۵۳	۹۵۹	۰/۰۰۰	۱/۸۷۰	۰/۲۱۹
	بدون تساوی واریانس			۸/۵۶	۹۱۹/۴۵	۰/۰۰۰	۱/۸۷۰	۰/۲۱۹
علاقه مندی	با تساوی واریانس	۳۴/۶۵	۰/۰۰۰	۱۳/۸۵۵	۹۵۹	۰/۰۰۰	۲/۹۸۲	۰/۲۱۵
	بدون تساوی واریانس			۱۳/۸۹۲	۹۳۱/۱	۰/۰۰۰	۲/۹۸۲	۰/۲۱۵
ملاحظه‌گری	با تساوی واریانس	۱۱/۰۲۷	۰/۰۰۱	۱۰/۹۳	۹۵۹	۰/۰۰۰	۲/۸۰۱	۰/۲۵۶
	بدون تساوی واریانس			۱۰/۹۴	۹۵۳/۴	۰/۰۰۰	۲/۸۰۱	۰/۲۵۶
فاصله‌گیری	با تساوی واریانس	۴۳/۷۰	۰/۰۰۰	-۵/۲۰۴	۹۵۹	۰/۰۰۰	-۱/۲۴۶	۰/۲۳۹
	بدون تساوی واریانس			-۵/۲۲۱	۹۱۶/۲	۰/۰۰۰	-۱/۲۴۶	۰/۲۳۹
نفوذ و پویایی	با تساوی واریانس	۵۰/۶۸۱	۰/۰۰۰	۹/۳۴	۹۵۹	۰/۰۰۰	۲/۴۲۳	۰/۲۵۹
	بدون تساوی واریانس			۹/۳۷	۹۲۱/۱	۰/۰۰۰	۲/۴۲۳	۰/۲۵۹
تأکید بر تولید	با تساوی واریانس	۱۴/۶۳	۰/۰۰۰	۱/۵۰	۹۵۹	۰/۱۳۳	۰/۳۸۴	۰/۲۵۵
	بدون تساوی واریانس			۱/۵۱	۹۴۵/۶	۰/۱۳۲	۰/۳۸۴	۰/۲۵۵

جدول ۶. جدول نتیجه‌گیری فرضیه‌های مؤلفه‌های جو سازمانی

مؤلفه‌های جو سازمانی	عدد t به دست آمده در جدول	سطح معنی‌داری محاسبه شده (sig)	فرض صفر	توضیحات
روحیه گروهی	۱۲/۲۶۳	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
مزاحمت	-۶/۶۱	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
صمیمیت	۸/۵۳	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
علاقه‌مندی	۱۳/۸۵۵	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
ملاحظه‌گری	۱۰/۹۳	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
فاصله‌گیری	-۵/۲۰۴	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
نفوذ و پویایی	۹/۳۴	۰/۰۰۰	رد	برابر نبودن نمره دو گروه کارمندان
تأکید بر تولید	۱/۵۰	۰/۱۳۳	قبول	برابری نمره دو گروه کارمندان



بر اساس اطلاعات خروجی نرم‌افزار (جداول ۵ و ۶) و همچنین نمرات t به‌دست‌آمده، در ۷ مؤلفه به‌جز مؤلفه تأکید بر تولید به دلیل اینکه این نمرات در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از عدد ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- است، برابری این ۷ مؤلفه در بین دو گروه کارمندان رد می‌شود و نتایج نشان‌دهنده تفاوت در نمرات این دو گروه بوده است. همچنین بر اساس t به‌دست‌آمده در مؤلفه تأکید بر تولید به دلیل اینکه عدد کمتر از ۱/۹۶ است، فرض برابری نمرات دو گروه در مؤلفه تأکید بر تولید نیز قبول می‌شود.

در این قسمت از معادلات رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده و اثر مؤلفه‌های خودشیفتگی، کمال‌گرایی، هیجان‌جویی و مقابله با استرس بر ۸ مؤلفه جو سازمانی، یعنی روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید بررسی شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های شخصیت و مؤلفه‌های جو سازمانی

مؤلفه‌های جو سازمانی	گروه‌ها	R	R Square	Std Error of Estimade	Durbin-Watson
روحیه گروهی	گروه ۱	۰/۷۰۵	۰/۴۹۷	۱/۱۱۰۸	۲/۰۱۰
	گروه ۲	۰/۶۹۸	۰/۴۸۷	۲/۲۸۲۷	۱/۸۹۷
مزاحمت	گروه ۱	۰/۷۴۹	۰/۵۶۱	۲/۱۰۳۸	۲/۰۸۷
	گروه ۲	۰/۷۴۱	۰/۵۴۹	۳/۶۶۳۰	۱/۸۶۲
صمیمیت	گروه ۱	۰/۶۹۵	۰/۴۸۳	۱/۷۶۳۷	۱/۸۵۴
	گروه ۲	۰/۶۹۶	۰/۴۸۴	۲/۹۱۹۳	۲/۰۵۸
علاقه‌مندی	گروه ۱	۰/۵۸۴	۰/۳۴۱	۱/۷۱۵۱	۱/۶۰۳
	گروه ۲	۰/۶۸۴	۰/۴۶۸	۲/۹۳۷۹	۲/۳۱۱
ملاحظه‌گری	گروه ۱	۰/۵۹۸	۰/۳۵۸	۲/۴۲۶۹	۱/۷۴۷
	گروه ۲	۰/۵۷۶	۰/۳۳۲	۳/۰۴۶۸	۲/۳۳۵
فاصله‌گیری	گروه ۱	۰/۶۱۷	۰/۳۸۱	۲/۶۰۸۷	۲/۳۶۱
	گروه ۲	۰/۶۸۳	۰/۴۶۶	۲/۸۱۸۰	۲/۰۷۸
نفوذ و پویایی	گروه ۱	۰/۶۴۷	۰/۴۱۸	۲/۲۰۲۴	۲/۱۷۲
	گروه ۲	۰/۶۸۲	۰/۴۶۵	۲/۷۶۴۶	۱/۴۰۱
تأکید بر تولید	گروه ۱	۰/۶۶۸	۰/۴۴۶	۲/۱۹۷۸	۱/۳۶۷
	گروه ۲	۰/۶۷۰	۰/۴۴۹	۳/۰۱۹۹	۲/۰۰۸



باتوجه به اینکه اعداد جدول ضرایب همبستگی (جدول ۸) در دو گروه بالای ۰/۵ هستند، نشان‌دهنده وجود همبستگی مطلوب بین مؤلفه‌های شخصیت و مؤلفه‌های جو سازمانی است. همچنین در جدول ۸ در دو گروه باتوجه به اینکه همه ضرایب sig کمتر از ۰/۰۵ هستند، نتیجه گرفته می‌شود که مدل رگرسیون مناسب است، زیرا بیشتر تغییرات متغیر وابسته در مدل رگرسیونی دیده شده است.

جدول ۸ خلاصه نتایج Anova مرتبط با همبستگی بین مؤلفه‌های شخصیت و مؤلفه‌های جو سازمانی

علاقه‌مندی	صمیمیت		مزاحمت		روحیه گروهی		مؤلفه‌های جو سازمانی	
	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ
گروه‌ها	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ
F	۲/۸۵۴	۲/۰۴۷	۴/۷۰۲	۲/۲۱۷	۶/۴۱۱	۵/۰۴۷	۲/۰۶۷	۴/۵۳۴
Sig	۰/۰۳۸	۰/۰۴۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۱۱	۰/۰۰۵
تأکید بر تولید	نفوذ و پویایی		فاصله‌گیری		ملاحظه‌گری		مؤلفه‌های جو سازمانی	
گروه‌ها	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ	۱ گ	۲ گ
F	۵/۸۶۴	۲/۱۷۹	۳/۴۸۰	۲/۷۸۰	۳/۳۵۴	۲/۶۴۷	۳/۲۴۷	۴/۱۶۵
Sig	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۲۰	۰/۰۰۲	۰/۰۲۴	۰/۰۱۸	۰/۰۲۷	۰/۰۲۷

۵- بحث و نتیجه‌گیری

ویژگی‌های شخصیتی مدیر می‌تواند بر نگاه کارکنان درباره محیط سازمان تأثیر گذارد و در نهایت جو درونی سازمان آنها را تحت تأثیر قرار دهد [۸]. در این پژوهش سعی شده است تا اثر این تغییرات و ویژگی‌های شخصیت مدیران بر تغییرات جو سازمانی پژوهش شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که خصیصه‌های شخصیت در افراد مختلف با بالا رفتن سن تغییر می‌کند. یکی از دلایل تغییرات این است که در طول دوران بزرگسالی افراد از لحاظ فیزیکی تغییر کرده و کارکردهای حافظه به تدریج کاهش پیدا می‌کند. همچنین همراه با افزایش سن، وضعیت زندگی نیز دچار تغییر می‌شود؛ فرزندان رشد می‌کنند، برای فرد موقعیت‌های



گوناگونی مانند تغییر شغل، بازنشستگی و ... رخ می‌دهد و افراد در زندگی تجربه‌های متفاوت و فراوانی به دست می‌آورند. این پژوهش به دنبال پاسخ برای این پرسش است که تغییر متغیرهای شخصیت بر مؤلفه‌های جو سازمان تأثیرگذار است یا خیر. پژوهشگران در این پژوهش نخست مؤلفه‌های شخصیت در مدیران دو گروه و سپس مؤلفه‌های جو سازمانی را برای پاسخگویی به این پرسش سنجش کرده و در ادامه با استفاده از همبستگی چند متغیره و جدول Anova سعی در پاسخگویی به این پرسش را داشتند.

در پاسخ به این سؤال که آیا تغییرات شخصیت مدیران بر مؤلفه‌های جو سازمان تأثیرگذار است. نتایج نشان داد تفاوت معنی‌داری در بین مؤلفه خودشیفتگی مدیران دو گروه وجود دارد که این تفاوت ناشی از تفاوت در سن پاسخ‌دهندگان است. برخی نویسندگان نظیر گو (۱۹۹۱) و باومیستر (۱۹۸۷) بیان کرده‌اند که روند فردگرایی فراگیرتر شده است. بنابراین افراد جوان‌تر که به تازگی متولد شده‌اند، در یک فرهنگ متمرکز بر فردیت‌گرایی بزرگ شده‌اند و افراد با سن بالاتر ممکن است کمتر دچار خصوصیات خودشیفتگی باشند. بنابراین رابطه منفی بین سن و خودشیفتگی برقرار است و با بالا رفتن سن خودشیفتگی کاهش پیدا می‌کند [۳۱].

همچنین در پاسخ به پرسش پژوهش، نتایج نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار در بین نمره‌های کمال‌گرایی دو گروه مدیران است که نتایج آن با پژوهش استوبر و استوبر (۲۰۰۹) که در آن عنوان کرده‌اند کمال‌گرایی با افزایش سن کاهش پیدا می‌کند و همچنین پژوهش هویت و فلت (۲۰۰۴) که بیان کردند افراد سالخورده سطح کمال‌گرایی پایین‌تری دارند [۳۲]، هم‌راستا است. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار بین نمره‌های هیجان‌جویی دو گروه مدیران است که باتوجه به پژوهش زاگرمین و همکارانش که بیان داشتند هیجان‌جویی تابعی از سن است و افراد جوان نسبت به افراد مسن تمایل بیشتری به ماجراجویی، خطرپذیری و تجربه‌های جدید دارند [۳۳، ص ۵۸۰] بیان‌کننده پایایی نتایج این پژوهش در این مؤلفه است. همچنین هم‌راستا با پژوهش آلدوین (۱۹۹۱) که بیان کردند جوانان و افراد مسن فقط در راه‌هایی که با استرس مواجه و مقابله می‌کنند، با هم متفاوت هستند و بخشی از این امر ممکن است به دلیل این موضوع باشد که آنها اجزای مختلفی از استرس و فرایند مقابله با استرس دارند [۳۴] و همچنین منابع مقابله که با استراتژی‌های مقابله با استرس در ارتباط هستند که



عبارتند از منابع شخصی (منبع کنترل، خودکارآمدی و خوش‌بینی/ بدبینی)، منابع اجتماعی (حمایت همکاران و حمایت سرپرست) و منابع محیطی (پیچیدگی وظیفه، مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال و تعهد مداوم) [۳۵] و هر دو گروه افراد جوان و مسن از این استراتژی‌ها جهت مقابله با استرس استفاده می‌کنند. نتایج این پژوهش در مؤلفه مقابله با استرس نشان‌دهنده عدم تفاوت معنی‌دار در بین دو گروه مدیران است. دلیل اینکه میانگین این مؤلفه در دو گروه یکسان است و به نوع رابطه مقابله با استرس و سن بر می‌گردد که این مؤلفه تا سن ۶۰ سالگی افزایش داشته ولی از ۶۰ سالگی به بعد کاهش نشان می‌دهد. بنابراین با توجه به اینکه مدیران انتخابی گروه اول زیر ۴۵ سال سن و مدیران انتخابی گروه دوم بالای ۵۵ سال سن دارند، نمره‌های مؤلفه مقابله با استرس با هم تفاوتی نشان نمی‌دهد.

در ارتباط با تأثیرگذاری مؤلفه‌های شخصیت بر مؤلفه‌های جو سازمانی نیز همبستگی بین مؤلفه‌های شخصیت و مؤلفه‌های جو سازمانی مشاهده شد. آزمون‌های میانگین دو جامعه در حوزه شخصیت مدیران دو گروه نشان داد که سه مؤلفه خودشیفتگی، کمال‌گرایی و هیجان‌جویی مدیران اختلاف میانگین با یکدیگر دارد، اما مؤلفه مقابله با استرس این تفاوت را ندارد. آزمون‌های میانگین دو جامعه بر هشت مؤلفه روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ، پویایی و تأکید بر تولید نشان‌دهنده این است که تمام مؤلفه‌ها بجز تأکید بر تولید اختلاف میانگین در دو جامعه شرکت‌ها دارند. دلیل اینکه این اختلاف در تأکید بر تولید دیده نمی‌شود، این است که یکی از وظایف ذاتی مدیر هر سازمان برنامه‌ریزی، تعیین هدف و برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف سازمان است. بر همین اساس مدیران سازمان در هر رده سنی بر رسیدن به اهداف اقتصادی و تولیدی سازمان خود تأکید و الزام دارند. در حقیقت این آزمون نشان داد مدیران با بالا رفتن سن خود در ۷ مؤلفه که مربوط به رفتار با منابع انسانی سازمان است، دچار تغییرات می‌شوند، اما وظیفه ذاتی مدیر که رسیدن به هدف تولید در سازمان است، در آنها دچار تغییر نمی‌شود.

در ارتباط با تأثیر خودشیفتگی بر مؤلفه‌های جو سازمان همان‌گونه که پژوهش آمس^۱ و همکاران نشان می‌دهد، خودشیفتگی اغلب به‌عنوان ویژگی شخصیتی مهم و پیچیده‌ای شناخته

1. Ames



شده است که شامل حس خودبزرگ‌بینی و تمایل شدید به دریافت احترام از سوی دیگران است [۲۶] و پژوهش چن^۱ که مؤلفه‌هایی همچون هوش، خلاقیت، شایستگی و قدرت رهبری، تحت تأثیر قرارداد مؤلفه‌های قضاوت مدیران و همچنین اقدام‌های جسورانه را جزئی از مدیریت افراد خودشیفته می‌داند [۳۶]. همچنین از پژوهش کمپل و همکاران که بیان کرده‌اند رهبران خودشیفته مهارت‌های اجتماعی قوی و کارایی موردنیاز برای تسهیل کارها دارند و به دلیل تمایل آنها به اهداف بی‌باکانه، خلاقیت داشته و تمایل به پذیرش خطرهای بزرگ در رسیدن به اهداف خود را دارا بوده و همچنین این رهبران به‌منظور تسهیل رسیدن به اهداف، مستعد بهره‌برداری از دیگران بوده و آماده استفاده از رفتارهای غیراخلاقی هستند [۳۷] و پژوهش لئو و همکاران که رفتار مدیران خودشیفته را موجب ایجاد بی‌اعتمادی کارکنان و زیردستان و عاملی تأثیرگذار بر سکوت سازمانی می‌دانند [۳۸] می‌توان گفت که مدیران خودشیفته بر جو سازمان تأثیرگذار بوده و خودشیفتگی آنها جو سازمان را مورد تأثیر قرار داده است. همچنین باعث احساس سرخوردگی بین کارکنان خود شده و بر بعد فاصله‌گیری و مزاحمت در جو سازمانی تأثیر می‌گذارد. باتوجه‌به اینکه نمره خودشیفتگی بین مدیران دو گروه ۱ و ۲ مدیران سازمان با یکدیگر متفاوت بوده است چنین نتیجه‌گیری می‌شود که میزانی از تفاوت در نمره‌های جو سازمانی دو گروه ناشی از تفاوت در میزان خودشیفتگی مدیران آن است.

در ارتباط با تأثیر تفاوت کمال‌گرایی مدیران بر جو سازمان، از مطالعه فلت و همکاران که بیان کردند مدیران کمال‌گرا مؤلفه‌های موشکافی و انتقادگری، عدم چشم‌پوشی از عیب‌ها و اشتباهات و عدم پذیرش اشتباهات خود را دارند [۳۹]، می‌توان نتیجه گرفت مدیرانی که کمال‌گرا هستند در مقابل انتقاد دیگران حالت دفاعی به خود گرفته و از این راه، دیگران را ناکام و از خود دور می‌سازند. در نتیجه این تعامل، مدیر از مشاوره‌های کارکنان سود نبرده و با اشتباهات خود جو نارضایتی بین کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین در راستای مطالعه‌های اکبری (۱۳۹۰) که بیان کردند کمال‌گرایی پایین افراد باعث مواردی همچون پایین آمدن اعتماد به نفس، به‌وجود آمدن حس خجالت و گناه، دلسرد شدن نسبت به تلاش‌های آینده و

1- Chen



تحرك‌نداشتن افراد برای حل مشکلات می‌شود و همچنین اسدی (۱۳۹۱) که ویژگی افراد کمال‌گرا را نیاز شدید به موفقیت، گرایش به اندیشه سیاه و سفید (همه یا هیچ)، ارزیابی سخت‌گیرانه از خود و دیگران، پرهیز از آشکارشدن عیب‌ها، نقص‌ها و انتظارات زیاد از خود و دیگران می‌داند [۴۰]، این‌گونه نتیجه‌گیری می‌شود که مدیران کمال‌گرا بدون توجه به جو کارکنان خود معیارهای به‌شدت غیرواقع‌گرا از کارکنان انتظار داشته و در نتیجه نسبت به کارکنان متوقع و منتقد می‌شوند. این کار باعث می‌شود تا شاخص‌های ارزیابی کارکنان اشتباه تعریف شده و در نتیجه ارزیابی صحیحی از عملکرد آنها انجام نشود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کمال‌گرایی مدیران نیز می‌تواند بر جو سازمانی تأثیرگذار باشد. نتایج تفاوت معنی‌دار جو سازمان بین دو گروه را نشان می‌دهد. همچنین نشان از این دارد که تفاوت معنی‌دار نمره‌های کمال‌گرایی مدیران بر تفاوت نمره‌های جو سازمان تأثیرگذار است.

همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که حتی در نبود سازوکار بیرونی ایجاد انگیزه، این مدیران به دلیل هیجان‌خواهی بالا انگیزه درونی برای این کار دارند که باعث تأثیر بر رفتار اقتصادی فرد می‌شود. بنابراین تفاوت در میزان هیجان‌خواهی نیز می‌تواند بر جو سازمان تأثیرگذار باشد. شولتز بیان کرده برخی افراد با هیجان‌خواهی بالا، انواع فعالیت‌ها، اما نه به‌طور لزوم فعالیت‌های خطرناک را ترجیح می‌دهند. همچنین وقتی برانگیختگی اولیه این تجربیات فروکش می‌کند، افراد با هیجان‌خواهی بالا به‌طور معمول آنها را ادامه نمی‌دهند، زیرا دیگر سطح مطلوب تحریک را تأمین نمی‌کنند. افراد زیاد هیجان‌خواه از نظر نگرش‌های سیاسی و مذهبی از افراد کم‌هیجان خواه، آزاداندیش تر هستند [۳۳]. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افراد با هیجان‌خواهی بالا به‌دلیل همین آزاداندیشی زمانی که در سمت مدیریت عالی سازمان قرار می‌گیرند، بر مؤلفه‌های روحیه گروهی، صمیمیت و همچنین نفوذ و پویایی اثرگذار بوده و نوآوری را در سازمان تقویت می‌کنند. همچنین پژوهش ساندر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که مدیران با صفت هیجان‌خواهی بالا انگیزه‌های خطرپذیری و نوآوری‌های بیشتری دارند و هزینه‌های بیشتری برای پژوهش و توسعه انجام می‌دهند و پیگیر طرح‌های متنوع نوآورانه هستند [۴۱].



اوزیبانجو و همکاران در پژوهش خود عنوان کردند که استرس در محل کار تبدیل به یک پدیده تجربه‌شده به‌وسیله بسیاری از مدیران و کارکنان در سراسر جهان شده است. همچنین مک اوین (۲۰۰۷) بیان می‌کند که تنش در محیط کار عامل مهمی است که ممکن است بر عملکرد سازمانی تأثیر گذارد. ویز (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد که استرس در محل کار می‌تواند نگرش کارکنان و مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین رابینز و جاج (۲۰۰۸) استرس محل کار را باعث افزایش غیبت می‌دانند. کافمن و همکاران (۲۰۱۳) نیز استرس را با نارضایتی، قصد ترک سازمان، بهره‌وری پایین و جابه‌جایی نیروی کار مرتبط می‌دانند [۴۲]. بنابراین از این پژوهش‌ها می‌توان چنین استنباط کرد که مقابله مؤثر با استرس مدیران می‌تواند بر گویه‌های جو سازمانی تأثیرگذار باشد.

پژوهش حاضر تأیید کرد که سن مدیران می‌تواند بر رفتار سازمانی آنها تأثیر گذاشته و آن را دچار تغییر کند. با استفاده از این پژوهش در سازمان‌های کشور می‌توان بخشی از ضعف‌ها و مشکلات روان‌شناختی افراد و سازمان را براساس سن مدیران آن عارضه‌یابی کرد.

۶- پیشنهادهای پژوهش

۱. پژوهش حاضر تأیید کرد که سن مدیران می‌تواند بر رفتار سازمانی آنها تأثیر بگذارد و آن را دچار تغییر کند. با استفاده از این پژوهش در سازمان‌های کشور می‌توان بخشی از ضعف‌ها و مشکلات روان‌شناختی افراد و سازمان را براساس سن مدیران آن عارضه‌یابی کرد.
۲. براساس تحلیل‌های انجام‌شده در این پژوهش، رفتار مدیران از شخصیت آنها تأثیرپذیر است. بنابراین می‌توان با آموزش مدیران و کارمندان در جهت ایجاد تعادل در رفتارهای مدیر و تأثیر آن بر کارمندان استفاده کرد.

۷- منابع

- [1] Permarupan P., Yukthamarani Saufi, Roselina Ahmad, Raja Kasim, Raja Suzana, Balakrishnan, Bamini KPD. "The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 2013, 88-95.

- [2] Schneider B., Ehrhart M.G., Macey W.H. "Perspectives on organizational climate and culture", *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 2011, 373-414.
- [3] Fernandes Jose L. B., Corrêa Sandy Monise., Bezerra Péricles, Matsumoto Alberto S. *Organizational climate: A comparative study among public and private entities*, 2015, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2672303>.
- [4] Funder D. C. "Personality", *Annual Review of Psychology*, 52, 2011, 197-221.
- [۵] نکویی مقدم محمود، پیرمادی بزنجانی نرگس «نقش تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در رفتار سازمانی آنان»، *عصر مدیریت*، ۴(۱۴)، ۱۳۸۹، ۱۲۶-۱۳۱.
- [6] Thomas Lay C., Segal Daniel L. *Comprehensive handbook of personality and psychopathology*, John Wiley & Sons, Inc, Vol. 1, 2006.
- [7] Grojean M.W., Resick C.J., Dickson M.W., Smith, Brent D. Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics", *Journal of Business Ethics*, 55(3), 2004, 223-241.
- [۸] جمشیدیان مهدی، خوش اخلاق رحمان، قیاسیان مرتضی «کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جو سازمانی»، *فصلنامه دانش مدیریت*. ۳۵ و ۳۶، ۱۳۷۶، ۵۰-۵۵.
- [9] Siqueira C. F., Almeida Neto J.L. "Fatores influenciadores na cultura e no clima organizacional que refletem na Motivação, Liderança e Comunicação de uma Empresa de Juazeiro do Norte – CE", Id online, *Revista de Psicologia*, 9(25), 2015, 180-202.
- [10] Cooil B., Aksoy L., Keiningham T., Maryott K. M. "The relationship of employee perceptions of organizational climate to business-unit outcomes: An MPLS approach", *Journal of Service Research*, 11, 2009, 277-292.
- [۱۱] لطف‌آبادی حسین. روانشناسی رشد (۲): نوجوانی، جوانی و بزرگسالی (چاپ پانزدهم)، تهران: انتشارات سمت. ۱۳۹۴.
- [12] Kazdin Alen E. "Encyclopedia of psychology", *American Psychological Association*, Vol. 8, 2008.
- [۱۳] پروین لورانس آ.، جان پی اولیور. شخصیت: نظریه و پژوهش، ترجمه سال ۱۳۹۵، ویرایش ۸، ترجمه: پروین کدیور و مهدی جوادی، نشر آبیژ.
- [14] Roberts B. W., Mroczek D. "Personality trait change in adulthood", *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 2008, 31-35.



- [15] Olson K. R., Dweck C. S. A. "Blueprint for social cognitive development", *Perspectives on Psychological Science*, 3(3), 2008, 193-202.
- [16] Dweck C. S., Leggett E. L. "A social cognitive approach to motivation and personality", *Psychological Review*, 95(2), 1988, 256-273.
- [17] Caspi A., Roberts B. W., Shiner R. L. "Personality development: Stability and change", *Annual Review of Psychology*, 56, 2005, 453-484.
- [18] Klimstra T. A., Hale W. W. III., Raaijmakers A. W., Branje S. J. T., Meeus W. H. J. "Maturation of personality in adolescence", *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 2009, 898-912.
- [19] Josefsson Kim., Jokela Markus., Cloninger C. Robert., Hintsanen Mirka., Salo Johanna., Hintsanen Taina., Pulkki-Raback Laura, Keltikangas-Järvinen Liisa. "Maturity and change in personality: Developmental trends of temperament and character in adulthood", *Development and Psychopathology*, 25, 2013, 713-727.
- [20] O'Reilly III Charles A., Caldwell David F., Chatman Jennifer A., Doerr Bernadette. The promise and problems of organizational culture: CEO personality, culture, and firm performance", *Group and Organization Management*, 39(6), 2014, 595-625.
- [21] Schein E. A. *Organizational culture and leadership*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1985.
- [22] Fu P. P., Tsui A. S., Liu J., Li L. "Pursuit of whose happiness? Executive leaders' transformational behaviors and personal values", *Administrative Science Quarterly*, 55, 2010, 222-254.
- [۲۳] مرکز آمار ایران، سرشماری نفوس و مسکن ایران (۱۳۹۰).
- [24] United Nations . "Department of economic and social affairs, population division", *World Population Ageing*. 2015.
- [25] Petticrew M., Roberts H. *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*, John Wiley & Sons. 2008.
- [26] Ames D. A., Rose P., Anderson C. P. "The NPI-16 as a short measure of narcissism", *Journal of Research in Personality*, 40(4), 2006, 440-450.
- [27] Flett G. L., Hewitt P. L. *Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues*, In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington, DC, US: American Psychological Association, 2002, 5-31.

[۲۸] زنوزیان سعیده، غرایبی بنفشه، یکه یزدان‌دوست رخساره. «اثربخشی آموزش حل مسئله در تغییر راهبردهای مقابله‌ای دانشجویان»، فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، ۵(۲۰)، ۱۳۸۹، ۸۸-۱۰۶

[29] Carretero-Dios H., Salinas J. M. "Using a structural equation model to assess the equivalence between assessment instruments: The dimension of sensation seeking as measured by zuckerman's SSS-V and arnett's AISS", *Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 2008, 219-232.

[۳۰] ناظم ف. رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها، پایان نامه دکترا، علوم تحقیقات. ۱۳۸۶.

[31] Foster Joshua D., Campbell W. Keith, Twenge Jean M. "Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world", *Journal of Research in Personality*, (37), 2003, 469-486.

[32] Stoeber J. *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications*, London: Routledge, 2018, 333-352.

[۳۳] شولتز دوان پی، شولتز سیدنی آلن. نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی (ویراست دهم)، تهران: انتشارات روان. ۱۳۹۴

[34] Aldwin Carolyn M., Sutton Karen J., Chiara Gina, Spiro Avron. Age differences in stress, coping, and appraisal: Findings from the normative aging study", *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 51 (4), 1996, 179-188.

[35] Van den Brande Whitney, Baillien Elfi De Witte Hans, Vander Elst Tinne, Godderis Lode. "The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model", *Aggression and Violent Behavior*, 29(61), 2016, 71.

[36] Chen S. "The role of ethical leadership versus institutional constraints: A simulation study of financial misreporting by CEOs", *Journal of Business Ethics*, 93(1), 2010, 33-52.

[37] Campbell W., Keith Hoffman, Brian J., Campbell Stacy M., Marchisio Gaia. "Narcissism in organizational contexts", *Human Resource Management Review*, 21, 2011, 268-284.



- [38] Liu D., Wu J., Ma J. C. *Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company*, In *Computers & Industrial Engineering: International Conference*, Auckland, New Zealand. 2009.
- [39] Flett G. L., Hewitt P. L. "Positive versus negative perfectionism in psychopathology: A comment on Slade and Owens's dual process model", *Behavior Modification*, 30, 2006, 472-495.
- [۴۰] ضیاءالدینی محمد، ابوالهادی فاطمه. «بررسی رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان باتوجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان»، *نشریه مطالعات کمی در مدیریت*، ۱۳۹۳، (۴)۵، ۱۱۷-۱۴۰.
- [41] Sunder Jayanthi, Sunder Shyam V., Zhang Jingjing. "Pilot CEOs and Corporate Innovation", *Journal of Financial Economics*, 123(1), 2016, 209-224.
- [42] Osibanjo Omotayo Adewale, Salau Odunayo P., Falola, Hezekiah O., Oyewunmi Adebukola E. "Workplace Stress: Implications for Organizational Performance in a Nigerian Public University", *Business: Theory and Practice*, 17(3), 2016, 261-269.