

بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی با نقش

میانجی عدالت سازمانی و طردشدگی سازمانی

محمدعلی شامی^۱، شهرام هاشم‌نیا^۲، محمد دهقاندار^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۶

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۱۰/۰۷

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی و طرد شدگی سازمانی در موسسه تحقیقات علوم دامی کشور می‌باشد. این پژوهش از نوع کاربردی و به لحاظ زمان اجرا و منطق اجرا به ترتیب مقطعی و استقرایی و توصیفی پیمایشی از شاخه میدانی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور برابر با ۱۵۴ نفر می‌باشد. که تعداد ۱۱۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب و روش نمونه‌گیری مورد استفاده از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Spss 22 و Smart Pls انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که، بین خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر معناداری وجود دارد و بین خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر معناداری وجود دارد. بین خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر معناداری وجود دارد. همچنین بین عدالت سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر معناداری وجود دارد و بین طردشدگی سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: توانایی مدیران، تجدید ارائه صورت‌های مالی، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس

اوراق بهادار

^۱ کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور ماهدشت، کرج ایران. shamimohammadali8@gmail.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران dr.hashemnia@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه ریاضی کاربردی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران m_deghandar@pnu.ac.ir

۱- مقدمه

ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه ساز رفتارهای آنان است که برخی از عوامل رفتاری دخیل در شخصیت مدیران باعث جهت‌دهی به تصمیم‌گیری آنان خواهد شد، لذا شناسایی این عوامل و اثرات آنها می‌تواند در بهبود فرآیند تصمیم‌گیری مؤثر باشد؛ که یکی از این عوامل شناسایی شده، پدیده خودشیفتگی در بین مدیران است. خودشیفتگی به عنوان یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی شناخته شده است و اشاره به تلاش افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه دادن خود در نظر دیگران دارد. طبیعتاً، خودشیفتگی در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زده و در پی توجه و ستایش دیگران هستند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (فاستر و همکاران^۱، ۲۰۱۱). با شروع کار کارخانه‌ها و سازمان‌ها همیشه سخن از ارتباط بین انسان‌ها در محیط کار در میان بوده است که در صورت شکل‌گیری صحیح آن در سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد سازمان ایفا می‌کند. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضا، در مقام منبعی با ارزش، اشاره می‌کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا و سازمان می‌شود (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). ارتباط بین کارکنان را می‌توان مجموعه اعتماد و هنجار و تفاهم و شبکه روابطی تعریف کرد که وجود آن منجر به بهبود کیفیت روابط و افزایش سطح مشارکت و مسئولیت‌پذیری می‌شود و در نهایت رشد فردی و سازمانی را در پی می‌آورد. از سوی دیگر موضوع عدم ارتباط و طرد شدگی در محیط کار از منظر رابینسون و همکارانش (۲۰۱۳)، به دلیل آثار منفی آن، به یک نگرانی تبدیل شده است. این نوع رفتارها هم برای سازمان هم برای افراد هزینه بر است و با عناوین متفاوت، از قبیل رفتارهای انحرافی محیط کار و رفتارهای ضد تولید، معرفی می‌شوند (رابینسون و همکاران^۲، ۲۰۱۳). رفتارهای انحرافی از قبیل دزدی اجتناب از تلاش عدم حضور سر کار بدون دلیل پرخاشگری که هنجارها، اهداف، خط مشی‌ها، و قوانین سازمانی را نقض می‌کنند می‌توانند تأثیر عمیقی بر فرد و سازمان بگذارند (پورات و پیرسون^۳، ۲۰۱۰). طردشدگی در محیط کار یک رفتار

^۱ Foster et al^۲ Robinson et al^۳ Porath & Pearson

تضعیفی است که می‌تواند در قالب‌های مختلف صورت گیرد. به صورت رفتار مستقیم با رفتار پنهانی. در هر دو صورت، این موضوع می‌تواند تجربه‌ای دردناک و منحصر به فرد برای افراد باشد. به طور خاص، کارکنان طرد شده به احتمال زیاد دچار افسردگی و اضطراب و آزدگی روانی خواهند شد ادراک طردشدگی حالتی است که شخص احساس می‌کند توسط دیگران (مدیر یا همکار) در محیط کار نادیده گرفته شده است. طرد کردن افراد در محیط کار می‌تواند شامل اجتناب از تعامل چشمی یا دوری از آنها باشد. اصطلاحاتی مانند بی‌اعتنایی کردن، بی‌محلی کردن، و سرد برخورد کردن هم معنا با مفهوم طرد کردن به کار رفته‌اند. به عبارت دیگر احساس طرد شدگی نوعی بی‌اعتنایی به اشخاص به صورت عدم تعامل چشمی یا کلامی است (ارشادی و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

امروزه یکی از مهمترین موضوعات ارزشی و مورد توجه و تأکید مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی است. توجه به این امر، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قایل هستند. از طرف دیگر، سازمان‌ها در فضای رقابتی در پی کسب رضایت مشتریان و جذب آنان می‌باشند که لازمه بقا و استمرار حیات آنهاست. این امر مسیر نمی‌شود، مگر اینکه به عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای شود، زیرا عدالت به مثابه عامل حیات و بقای سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی شناخته شده است. امروزه عدالت سازمانی بیش از پیش مورد توجه مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است، زیرا موفقیت هر سازمانی به خصوص سازمان‌های خدماتی از جمله بیمه‌ها، به نحوه تعامل و تلاش کارکنان با مشتریان و مراجعه کنندگان است. ضرورت و اهمیت رعایت عدالت سازمانی، به دلیل نقش حایز اهمیت کارکنان در ارائه خدمات به مشتریان و جلب رضایت آنها در زمینه مسائل پرسنلی، بیشتر مد نظر قرار می‌گیرد، زیرا رفتار عادلانه سازمان با کارکنان، منجر به تعامل و برخورد مناسب کارکنان سازمان با مشتریان و مراجعه کنندگان شده و در نهایت موجب افزایش رضایت‌مندی آنها می‌گردد که در بلندمدت ضامن بقای سازمان است (عطافر و منصور، ۱۳۹۱). بنابراین، با توجه به موارد فوق‌الذکر می‌توان گفت؛ بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی و طردشدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، امری مهم و ضروری است.

^۱ Arshadi et al

مبانی نظری

خودشیفتگی مدیران

خودشیفتگی یک ساختار شخصیتی است، که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی است. مدیران خودشیفته با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند؛ گاه چنین مدیران بر روی تصمیم‌های نادرست خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل آفرین است (فاستر و همکاران^۱، ۲۰۱۱). خودشیفته در اصطلاح به کسی گفته می‌شود که خیلی عاشق خودش باشد. اگرچه «دوست داشتن خود»، ویژگی مطلوبی است ولی زیاده‌روی در «دوست داشتن خود»، باعث به وجود آمدن مشکلاتی می‌شود که این نه تنها خود فرد بلکه اطرافیان او را هم می‌آزارد. خودشیفتگی (نارسیسیسم) می‌تواند یک مانع جدی در روابط و مناسبات میان فردی باشد. ویژگی‌های یک شخصیت خودشیفته می‌تواند به عنوان یک عامل منفی به هر ارتباطی ضربه بزند. اگرچه همه افراد تاحدی ویژگی‌های خودشیفتگی را دارند و گاهی آن را بروز می‌دهند اما افرادی هم به طور خاص مبتلا به خودشیفتگی هستند، یعنی خودشیفتگی به یک رفتار بارز یا ویژگی شخصیتی در آنها بدل شده است، بیماران خودشیفته^۲ با احساس عمیق «اهمیت خود، خود بزرگ بینی و نوعی بی‌نظیر بودن» مشخص می‌شوند (پیری شهابی و بندمهد، ۱۴۰۰). این افراد خود را آدم‌های خاصی می‌پندارند، درباره توانایی‌های خود اغراق و غلو می‌کنند، محتاج توجه و تایید، شغف، تعجب، مهربانی زیاد هستند و انتظار دارند بطور خاصی نیز با آنها رفتار شود. تحمل انتقاد بر ایشان سخت است و در مقابل آن خشمگین شده، فرد مورد نظر را به «نادانی، حماقت و عدم درک واقعیت» متهم می‌کنند. خود را قوی، مشهور، داناترین و غیره قلمداد کرده، انتظار اطاعت و پیروی دیگران را دارند. چون دیگران نمی‌توانند خواسته‌های آنها را برآورده سازند. چون بزرگ‌بینی او در تضاد با واقعیت است، روابط اجتماعی‌شان شکننده بوده و مسائل بین فردی، شغلی و فقدان‌های زیادی دارند که با رفتار خود آنها را بوجود می‌آورند، در حالی که هیچ بینش و آگاهی نسبت به آنها ندارند (سرافراز و همکاران،

¹ Foster et al

² Narcissistic Personality Disorder

۱۴۰۰). وستن و توباسیک^۱ (۱۹۹۷) ویژگی‌های شخصیت خودشیفته را بر اساس ۶ زمینه روانشناسی - رفتاری زیر خلاصه کرده‌اند:

انکار: شخصیت خودشیفته اغلب تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی را انکار می‌کند. از طریق انکار، مدیران خودشیفته در پی رد مسئولیت‌پذیری اشتباهاتشان هستند و چون نسبت به اعتبار بیرونی حساس هستند، با ارایه اطلاعات مثبت غیر واقعی سعی در حفظ و ارتقای آن دارند. عقلایی کردن (توجیه): تلاش افراد برای توجیه یا پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیر قابل قبول به منظور ارایه آنها به شکل قابل قبول است. خودبزرگ بینی: به بیش از حد تخمین زدن توانایی‌ها و دستاوردهای افراد اطلاق می‌شود. خودپرستی اسنادی: چنین مدیرانی پیامدهای مطلوب را به خود نسبت داده (عوامل درونی) و پیامدهای نامطلوب را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند. در سازمان‌ها نیز، این ویژگی در سه سطح قابل بررسی است. در سطح فردی، افراد عوامل بیرونی را برای عدم موفقیت شخصی خود مقصر می‌دانند، در سطح گروهی، گروه‌ها شکست تصمیماتشان را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند و در سطح سازمانی، سازمان‌ها از گزارش‌های سالانه برای مقصر جلوه دادن نتایج نامطلوب استفاده می‌کنند و نتایج مثبت را به خودشان نسبت می‌دهند. استحقاق: مدیران استعمار دیگران را حق خود دانسته و توانایی همدلی با دیگران را ندارند. فقدان توجه و همدلی با دیگران با یک شوق‌سیری ناپذیر کسب تحسین و تایید دیگران همراه است. ویژگی استحقاق منجر به این می‌شود که افراد خودشیفته فکر کنند که اشتباه نمی‌کنند. اضطراب: افراد خودشیفته از احساس افسردگی، بی ارزش بودن و خود بیمار انگاری رنج می‌برند. اضطراب در سه سطح قابل ملاحظه می‌باشد. در سطح فردی، افراد از لحاظ درونی رنج می‌برند و نیاز به ثبات و اطمینان دارند، در سطح گروهی گروه‌های مدیریت مستعد اضطرابند (در شرایط سخت تصمیم‌گیری و غیره) و در سطح سازمانی، رهبری تلاش می‌کند تا شرایط را ایمن کند و مسئولیت را توزیع نماید.

سوء رفتارهای سازمانی

از نظر واردی و وینر^۲ (۱۹۹۶) سوء رفتار سازمانی عبارت است از هرگونه اقدام عمدی که توسط اعضای سازمان صورت می‌گیرد و باعث نقض هنجارهای سازمانی می‌شود. در

^۱ Westen & Tobasik

^۲ Wardy & Wiener

این تعریف نیت و قصد کارمند، نقشی اساسی دارد؛ زیرا رفتارهایی که با ارزش‌های سازمانی سازگارند، اما با ارزش‌های اجتماعی تناقض دارند (مثل دروغ گفتن به نفع سازمان)، همانند رفتارهایی که با ارزش‌های اجتماعی سازگارند اما با ارزش‌های سازمانی در تضادند (مثل افشای اسرار سازمان) به منزله سوء رفتار سازمانی تلقی می‌شوند. همچنین این رویکرد شامل انواع رفتارهای آسیب‌زننده‌ای می‌باشد که از طریق داخلی به افراد سازمانی و از طریق خارجی به سازمان و جامعه آسیب می‌زنند. واتسون^۱ (۲۰۰۳) تعریف مفصل‌تری از این پدیده ارائه داده است، از نظر وی سوء رفتار فعالیت‌هایی‌اند که در محل کار اتفاق می‌افتند و ساختارهای اداری، فرهنگی و قوانین سازمان را نقض کرده و رویه‌های عملکردی یا تمایلات غالب در سازمان را به چالش می‌کشند. این رفتار اغلب غیر متعارف و نامشروع‌اند و در برگیرنده رفتارهای خشونت‌آمیزی می‌شوند که موجب آسیب‌های جسمانی و روانی به کارکنان و یا در دراز مدت باعث صدمات جبران‌ناپذیری برای سازمان می‌شود (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین بنت و رابینسون^۲ (۲۰۰۰) بر این باورند که سوء رفتار به نوبه خود با کاهش سطح عملکرد و تعهد سازمانی اعضا می‌تواند اثرات زیان‌بار دیگری روی سازمان داشته باشد و عواقب آن متوجه افرادی فراتر از آنهایی که مستقیماً در اقدامات دخالت داشته‌اند، خواهد شد. از این رو علاوه بر خسارت اقتصادی، خسارت عاطفی بر روی اعضای سازمان وارد می‌کند. جدیدترین الگوی دسته‌بندی سوء رفتار سازمانی در چهار سطح فردی (ویژگی‌های شخصیتی فرد، منبع کنترل و نگرش)؛ موقعیتی (متغیرهای شغلی همچون نوع شغل و فرصت درونی برای سوء رفتار سازمانی)؛ گروهی (متغیرهای مانند هنجارها و سبک رهبری) و سطح سازمانی که تعیین‌کننده‌هایی مانند جو سازمانی و فرهنگ، اجتماعی‌سازی و سیستم نظارتی را در بر می‌گیرد توسط واردی و ویتز^۳ (۲۰۰۴) ارائه شده است (آرامی، ۱۳۹۴).

عدالت سازمانی

کارمندان نقش قابل توجهی در فرآیندهای مختلف تصمیم‌گیری در سازمان‌ها دارند. گاهی اوقات این سوال پیش می‌آید که آیا تصمیم‌گیری نسبت به کارکنان عادلانه است یا نه. با افزایش اهمیت مفهوم عدالت در سازمان، رفتار کارکنان در مورد عدالت به

¹ Watson

² Bennett & Robinson

³ Wardy and Wits

یک حوزه مطالعه تبدیل شده است. به طور کلی مشاهده می شود که تئوری های سازمانی اخیر اکثراً در تعاملات بین فردی و مشکلات در این فعل و انفعالات متمرکز شده است. در این زمینه، دیده شده است که مفهوم «عدالت اجتماعی» به سازمان اقتباس شده است و بر این اساس مفهوم «عدالت سازمانی»، که اشاره به توزیع عادلانه خروجی سازمانی بسته به روابط سازمانی دارد، به صورت همزمان توسعه داده شده است. به طور مشابه، تاتوم و همکاران (۲۰۰۳) به اقتباس مفهوم عدالت به عدالت سازمانی و ظهور آن به عنوان یک زمینه مهم مطالعه در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اشاره می‌کنند (آبوطها و بندرکریم^۱، ۲۰۱۲). عدالت سازمانی، به عنوان یک مفهوم، دفاع از کارمندان توسط مقامات در محل کار می باشد. عدالت به عنوان یک ساختار اجتماعی در مطالعات سازمان مورد بحث است. مطالعات بسیاری در زمینه عدالت سازمانی توسط فولگر، کونوسگی، گرینبرگ و دیگران وجود دارد. در این مطالعات، عدالت سازمانی به عنوان یک ارزش مطلوب مربوط به خروجی های مختلف سازمانی و کار گرا پرداخته شده است (آیت یاسین و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

طردشدگی سازمانی

طرد شدن و نادیده گرفته شدن می تواند در همه جا وجود داشته باشد. بررسی متون انسان شناسی، رفتارشناسی و روان شناختی اجتماعی نشان می‌دهد که طرد شدگی در بسیاری از گروه ها وجود دارد. از جمله: کودکان و بزرگسالان، در قبایل و جوامع سنتی مدرن. به عنوان یک روش رسمی از توبیخ در میان ملت‌ها، نهادها و سازمان ها و به عنوان یک واکنش غیررسمی ضروری در زمین های بازی و غیره. طرد شدگی در محل کار عبارت است از حذف فرد یا گروهی در انجام اقداماتی که سایر اعضای سازمان در آن درگیر هستند، در حالی که مشارکت دادن افراد از نظر اجتماعی مناسب باشد (رهام و همکاران^۳، ۲۰۱۶). از این تعریف می توان تمایز بین طرد شدگی و سایر سازه هایی که منجر به ایجاد تجارب منفی در محل کار می شود (مثل زورگویی و تخریب اجتماعی فرد) را تشخیص داد. نخست اینکه انگیزه تخریب، جزء تعریف طرد شدگی نیست و قصد آسیب رساندن به فرد وجود ندارد. بنابراین، اگرچه ممکن است طردشدگی منجر به آسیب

^۱ Abu Tayah & Bandar Kareem

^۲ Ait Yassine et al

^۳ Raham et al

به فرد شود؛ اما این عامل بدون نسبت تخریب و یا تمایلی نسبت به آن صورت می‌گیرد. دوم اینکه طردشدگی با در نظر گرفتن مناسب بودن یا نبودن آن در محیطی که اتفاق می‌افتد تعریف می‌شود. افراد در زندگی روزمره نادیده گرفتن یا نادیده گرفته شدن در وسایل حمل و نقل عمومی، هنگام پیاده روی و یا سایر مکان‌ها را تجربه می‌کنند، اما تجربه طرد شدگی تنها زمانی اتفاق می‌افتد که فردی هنجار مربوط به توجه، پاسخگویی و به حساب آوردن دیگری را نقض کند. در نهایت طرد شدگی به معنای حذف توجه مثبت به دیگران است، نه به کارگیری توجه منفی نسبت به آنها نادیده گرفته شدن و مورد بی‌تفاوتی واقع شدن عامل کلیدی در طرد شدگی است (باستین و حسلام^۱، ۲۰۱۰). فریس و همکاران^۲ (۲۰۰۸) ادراک طردشدگی در محیط کار را به عنوان درجه ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران (سرپرست یا همکار) در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند.

پیشینه تحقیق

صالحی صدیقانی و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر طرد شدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، ادراک طرد شدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی و بدبینی سازمانی مؤثر بوده؛ همچنین روان‌رنجوری نیز نقشی تعدیل‌گر در این رابطه ایفا می‌کند. از سوی دیگر آزمون سوبل و واف نشان داد که تقریباً بیش از ۳۲ درصد از اثر کل طرد شدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود. سلطانی و باقری (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سوء رفتار کارکنان با نقش میانجی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، عدالت سازمانی بر سوء رفتار کارکنان با نقش میانجی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج فرضیات فرعی نشان داد که عدالت سازمانی بر هوش هیجانی تأثیر مثبت و معناداری داشته است، در حالی که عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی و رفتار سوء کارکنان تأثیر معنادار و منفی

¹ Bastin & Heslam

² Ferris et al

را نشان داده است. کریمی و مسعود سینکی (۱۳۹۹)، به بررسی و تبیین علل ایجاد خودشیفتگی در رفتار فردی کارکنان و راهکارهای غلبه بر آن پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، فرد خودشیفته دارای خصیصه‌های گوناگونی می‌باشد، از جمله: تحقیر و تخریب دیگران، عدم توانایی در برقراری ارتباطات موثر با دیگران، اصرار بر تصمیمات اشتباه، پرخاشگری و خشم، عدم توانایی در درک دیدگاه‌ها و نظرات دیگران، اهمیت ندادن به سایر نظرات و غیره. همچنین نتایج نشان داد با توجه به ابعاد گوناگون شخصیت انسان و پیچیدگی‌های موجود در آن، ظهور هر یک از خصیصه‌های ذکر شده فوق در مورد فرد خود شیفته می‌تواند عوامل مختلفی داشته باشد. مزینانی (۱۳۹۹)، به بررسی رابطه عوامل خودشیفتگی با میزان تهدید نیازهای اساسی و واکنش‌پذیری خلق: نقش القای طرد اجتماعی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، میزان تهدید نیازهای اساسی و واکنش‌پذیری خلق مثبت و منفی گروه طرد اجتماعی با گروه پذیرش تفاوت داشت. بزرگ‌منشی خود شیفته‌وار با میزان تهدید نیاز به عزت‌نفس و کنترل همبستگی معکوس و با واکنش‌پذیری خلق مثبت همبستگی مستقیم داشت. آسیب‌پذیری خود شیفته‌وار با میزان تهدید نیازهای اساسی و واکنش‌پذیری خلق منفی همبستگی مستقیم و با واکنش‌پذیری خلق مثبت همبستگی معکوس داشت. بین میزان تهدید نیازهای اساسی افراد با خودشیفتگی بالا به صورت تهدید بیشتر دو نیاز به تعلق و کنترل، تفاوت وجود داشت. همچنین، میزان تهدید نیاز به عزت‌نفس و کنترل افراد با خودشیفتگی بالا از مرحله بازتابی به مرحله تأملی، استمرار داشت. چانگ و یانگ^۱ (۲۰۱۷)، به بررسی نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در روابط بین طرد شدگی در محیط کار و رفتارهای محیط کار پرداختند. هدف از تحقیق فوق، بررسی اثر میانجی‌گری عزت‌نفس سازمانی در رابطه بین طردشدگی در محیط کار و رفتارهای محیط کار بوده است این مطالعه نشان داد، عزت‌نفس سازمانی به طور کامل به مثابه میانجی بین طرد شدگی در محیط کار و رفتارهای مثبت محیط کار عمل می‌کند اما عزت‌نفس سازمانی در رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی به طور جزئی اثر می‌گذارد. شیائوفو پان و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، به بررسی اثرات عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت: شواهدی از یک بررسی نمونه بزرگ و یک آزمایش

^۱ Chang & Yang

^۲ Xiaofu Pan et al

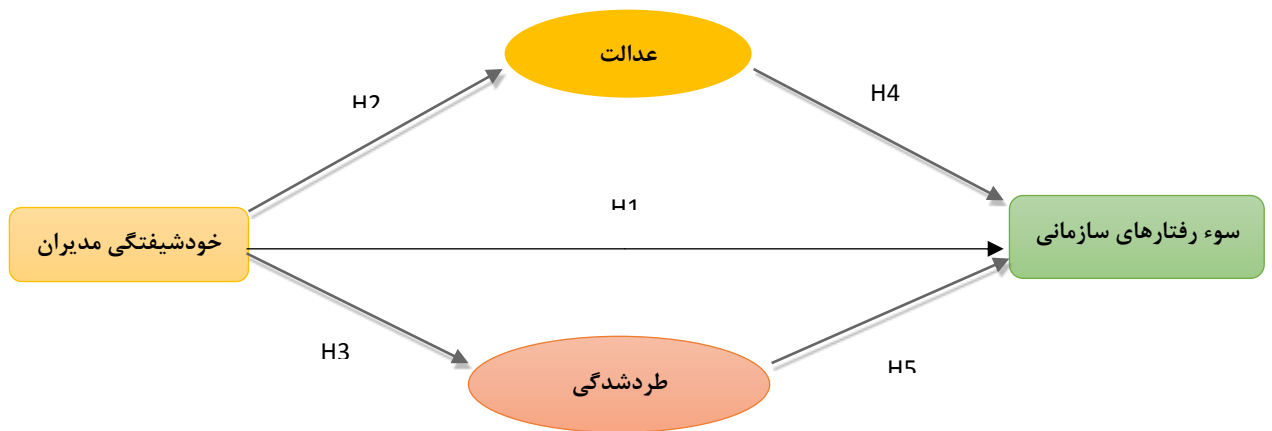
موقعیتی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی رابطه مثبتی دارد و مولفه‌های عدالت سازمانی اعم از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر رفتار سازمانی رابطه مثبتی دارند. سان بوک‌ها و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، به بررسی خودشیفتگی رهبر و رفتار شهروندی سازمانی وابسته به تغییر: عدالت کلی به عنوان یک تعدیل کننده پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، بین خودشیفتگی رهبر و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت و بین خودشیفتگی رهبر و رفتار شهروندی با نقش تعدیلی عدالت سازمانی رابطه مستقیمی وجود نداشت. هو آکیانگ و وانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، خودشیفتگی رهبر تاثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد و اثر غیرمنفی وضعیت درونی درک شده دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین خودشیفتگی رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان معطوف به رهبر و نقش عزت نفس رابطه معناداری مشاهده شد.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱) خودشیفتگی مدیران بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر دارد.
- ۲) خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر دارد.
- ۳) خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر دارد.
- ۴) عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر دارد.
- ۵) طردشدگی سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور، تأثیر دارد.

¹ Sun-Bok Ha et al

² Huaqiang Wang et al



شکل ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق

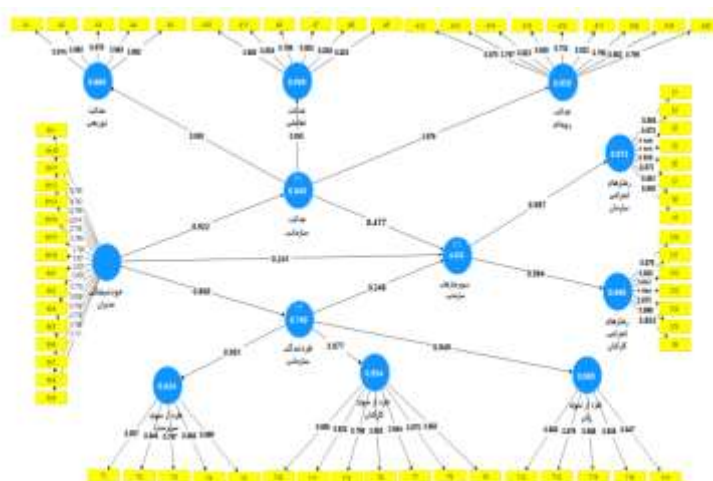
روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد خودشیفتگی مدیران آموز و همکاران (۲۰۰۶)، سوء رفتارهای سازمانی آرامی و همکاران (۱۳۹۴)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و طردشدگی سازمانی هیتلان و نونل (۲۰۰۹) به صورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و به لحاظ منطق اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۱۵۴ نفر را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۱۱۰ نفر از کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از

روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه کار و استنباطی از آزمون‌های چولگی و کشیدگی، تحلیل عاملی، روش معادلات ساختاری و آزمون سوبل و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزارهای Spss 22 و Smart Pls استفاده می‌گردد.

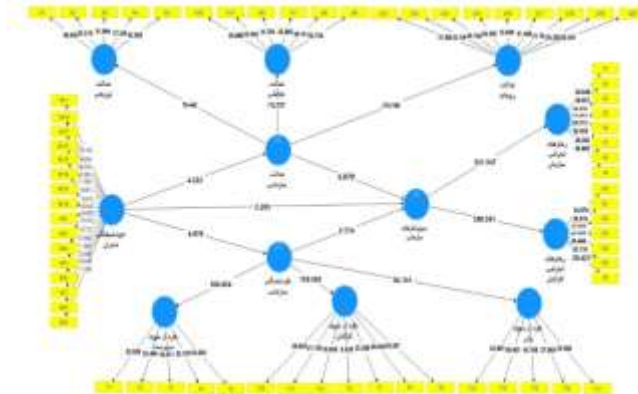
آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت طبق تصاویر ۱-۴ الی ۲-۴ به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Smart Pls می‌پردازیم.



شکل ۱: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

در شکل ۱- مشاهده می‌شود متغیرهای تحقیق از جمله خودشیفتگی مدیران مقدار بارعاملی این متغیر نسبت به هریک از سوالات پرسشنامه مشخص شده است. در ادامه مشاهده می‌شود بارهای عاملی متغیرهای عدالت سازمانی، طرشدگی سازمانی و سوء رفتارهای سازمانی نسبت به هر یک از مولفه‌های آنها مشخص شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری Z

در شکل ۲- مشاهده می‌شود متغیرهای تحقیق از جمله خودشیفتگی مدیران مقدار ضریب معناداری این متغیر نسبت به هریک از سوالات پرسشنامه مشخص شده است. در ادامه مشاهده می‌شود ضرایب معناداری متغیرهای عدالت سازمانی، طرشدگی سازمانی و سوء رفتارهای سازمانی نسبت به هر یک از مولفه‌های آنها مشخص شده است. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از مدل‌های ساختاری سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌رسد، که نتایج آن در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱): نتایج معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
خودشیفتگی مدیران	۰/۹۵۹	۰/۹۶۳	۰/۶۲۰
سوء رفتارهای سازمانی	۰/۹۷۳	۰/۹۷۶	۰/۷۲۸
عدالت سازمانی	۰/۹۷۰	۰/۹۷۲	۰/۶۴۲
طرشدگی سازمانی	۰/۹۷۱	۰/۹۷۳	۰/۶۸۱

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول (۱) این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین با توجه به اینکه

مقدار مناسب برای AVE^1 ، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول (۱) این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

خلاصه نتایج فرضیات تحقیق

در جدول (۶) نتایج ارتباط و ضرایب متغیرهای تحقیق آمده است:

جدول (۶): نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

نتیجه آزمون	ضریب معناداری P-Value	ضریب معناداری T-Value	ضریب مسیر (β)	مسیر
تایید	۰/۰۲۸	۲/۲۰۳	۰/۲۴۱	فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران بر سوءرفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۴/۲۲۲	۰/۹۲۲	فرضیه دوم: خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۴/۹۷۹	۰/۸۶۰	فرضیه سوم: خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۳/۸۷۹	۰/۴۷۷	فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر سوءرفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تایید	۰/۰۰۶	۲/۷۷۴	۰/۲۴۸	فرضیه پنجم: طردشدگی سازمانی بر سوءرفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران بر سوءرفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل‌های یک و دو، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (خودشیفتگی مدیران و سوءرفتارهای سازمانی) $\beta=0/241$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=2/203$ و $p=0/028$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت خودشیفتگی مدیران بر سوءرفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود. فرضیه دوم: خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

¹ Average Variance Extracted

با توجه به شکل‌های یک و دو، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (خودشیفتگی مدیران و عدالت سازمانی) $\beta=0/922$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=4/222$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به شکل‌های یک و دو، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (خودشیفتگی مدیران و طردشدگی سازمانی) $\beta=0/860$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=4/979$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به شکل‌های یک و دو، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (عدالت سازمانی و سوء رفتارهای سازمانی) $\beta=0/477$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=3/879$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت عدالت سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: طردشدگی سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به شکل‌های یک و دو، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (طردشدگی سازمانی و سوء رفتارهای سازمانی) $\beta=0/248$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=2/774$ و $p=0/006$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت طردشدگی سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

توضیحات محاسبه آزمون سوبل برای تبیین نقش متغیر میانجی:

فرمول آزمون سوبل به شرح ذیل می‌باشد:

$$Z - value = \frac{a + b}{\sqrt{(b^2 + s_a^2) + (a^2 + s_b^2) + (s_a^2 + s_b^2)}}$$

مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی =a

مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته =b

خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر مستقل و میانجی = s_a^2

خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر میانجی و وابسته = s_b^2

✓ فرضیه ششم: عدالت سازمانی در تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

نتیجه آزمون سوبل: ۳/۸۵۳

در این بخش، قدر مطلق عدد حاصل از آزمون سوبل با عدد ۱/۹۶ مقایسه می‌شود و در صورتی که Z-value بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، معنی داری تأثیر متغیر میانجی تایید می‌گردد.

✓ فرضیه هفتم: طردشدگی سازمانی در تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

نتیجه آزمون سوبل: ۲/۷۷۰

در این بخش، قدر مطلق عدد حاصل از آزمون سوبل با عدد ۱/۹۶ مقایسه می‌شود و در صورتی که Z-value بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، معنی داری تأثیر متغیر میانجی تایید می‌گردد.

بنابراین با توجه به نتیجه آزمون سوبل این فرضیه ششم و هفتم تحقیق تایید می‌شوند.

نتایج

جهت بررسی فرضیه اول تحقیق از آزمون تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، خودشیفتگی مدیران بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور ضریب مسیر تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سو رفتارهای سازمانی ۰/۲۴۱ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۲/۲۰۳

است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه اول تحقیق تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد و معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق با پژوهش کریمی و مسعود سینکی (۱۳۹۹) دنیس دوچون و برایان دریک (۲۰۰۹) موگه لیلا یلدیز و آیلا زهرا اونسر (۲۰۱۲) آغاز و همکاران (۲۰۱۴) سان بوک ها و همکاران (۲۰۲۰) هو آکیانگ و وانگ و همکاران (۲۰۲۱) در یک جهت و راستا می‌باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، خودشیفتگی یک ویژگی فطری شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است تشدید شده و یا شدت یابد، به نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود و بخصوص مدیرانی که این ویژگی را دارند نوع رفتار آنها بر عملکرد کارکنان و سازمان نیز تأثیر می‌گذارد و حتی ممکنه که باعث طرد شدن کارکنان بخصوص کارکنان آموزش دیده و با تجربه از سازمان خود شوند. خودشیفتگی مدیران باعث می‌شود که کارکنان تمایل داشته باشند برای رسیدن به خواسته‌های خود از آنها تعریف و تمجید شود و به جنبه‌های اخلاقی اعمال و رفتار خود توجه نکنند و تا اندازه‌ای سنگدل و بی‌تفاوت باشند و با وجود این رفتارهای خود انتظار دارند که دیگران به آنها توجه کنند که این چنین صفاتی منجر به افزایش سوء رفتارهای سازمانی در کارکنان می‌شود یعنی کارکنان به سفارشات و دستورات مدیران در سازمان بی‌توجهی می‌کنند، خیلی اوقات در سازمان عمداً آهسته‌تر از آنچه می‌توانند کار می‌کنند، خیلی اوقات سازمان را بدون اجازه و زودتر از موعد مقرر ترک می‌کنند، در محل کار با همکاران خود شوخی-های رکیک و زشت می‌کنند و سر کار به همکاران خود زخم زبان می‌زنند. بنابراین می‌توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر سوء رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه اول تحقیق مورد تایید واقع می‌شود.

جهت بررسی فرضیه دوم تحقیق از آزمون تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور ضریب مسیر تأثیر خودشیفتگی

مدیران بر عدالت سازمانی ۰/۹۲۲ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۴/۲۲۲ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. لذا می توان گفت؛ در فرضیه اول تحقیق تأثیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی گر اول وجود دارد و معنی دار می باشد. به عبارت دیگر؛ می توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق با پژوهش خدادوست و امینی (۱۳۹۴) در یک جهت و راستا می باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، با وجود مدیران خودشیفته در رأس سازمان که خود بزرگنمایی، استحقاق برتری، سلطه گری و برتری طلبی از ویژگیهای بارز آنها است این انتظار را دارند که کارکنان در سازمان بیش از حد آنها را تحسین و بزرگ بشمارند و تمایل فراوانی به توجه و تمرکز بر خود دارند و این حالت با فقدان حس همدلی یا دیگران همراه است. از این رو نبود عدالت در سازمان نیز باعث می شود دیگر کارکنان از عملکرد مدیران و سازمان احساس رضایت نداشته باشند و با وجود عدالت سازمانی می شود جلوی این مدیران خودشیفته را گرفت و چرا که عدالت سازمانی کارکنان را به پذیرش ارزش های سازمانی ترغیب می کند تا در مورد سیاست های سازمانی و سازگاری با آنها قضاوت های ارزشی مطلوبی را شکل دهند. از این رو وجود عدالت سازمانی می تواند این نوید را به رهبران، مدیران و کارکنان سازمانی بدهد که رهبری سازمانی با تاکید بر عدالت پیشگی سازمانی می تواند باعث مدیریت کردن بهتر خودشیفتگی مدیران در سازمان شود و نبود عدالت سازمانی این امر را محقق نمی سازد. پس نتیجه می گیریم وجود عدالت سازمانی در مسیر مدیریت کردن صفت خودشیفتگی مدیران و رهبری سازمان می تواند یک امر مهم و ضروری باشد که در صورت نبود عدالت سازمانی این امر آن طوری که مدیران سازمان انتظار دارند، پیش نرود و مثمرتر نباشد. بنابراین برای اینکه یک سازمان، موفق باقی بماند، وجود مدیران با شخصیت عاری از خودشیفتگی در پرتو عدالت سازمانی واجب و ضروری است. در واقع عدالت سازمانی را می توان انجام درست امور و فعالیت های مختلف سازمان و همچنین رفتارها و گرایش های کارکنان دانست. عدالت سازمانی، پایه و اساس تفکر استراتژیک و ارزش های سازمان به حساب می آید و بی عدالتی، مراحل رشد و ثبات سازمان را که از مهمترین مراحل چرخه حیات سازمان هستند، مورد تهدید قرار می دهد. با توجه به مطالب گفته شده می توان نتیجه گرفت که خودشیفتگی مدیران بر

عدالت سازمانی با شرط وجود عدالت در محیط کار می تواند باعث رشد و ثبات سازمانی گردد. بنابراین می توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر عدالت سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه دوم تحقیق مورد تایید واقع می شود.

جهت بررسی فرضیه سوم تحقیق از آزمون تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور ضریب مسیر تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی ۰/۸۶۰ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۴/۹۷۹ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. لذا می توان گفت؛ در فرضیه سوم تحقیق تأثیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی گر دوم وجود دارد و معنی دار می باشد. به عبارت دیگر؛ می توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق با پژوهش خواجه پور و همکاران (۱۳۹۶)، شافعی شیراز (۱۳۹۶) مزینانی (۱۳۹۹) چانگ و یانگ (۲۰۱۷) در یک جهت و راستا می باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آنها نقشی سرنوشت ساز در پیش برد اهداف سازمانی دارد. لذا شناسایی ویژگی های شخصیتی مدیران به ویژه خودشیفتگی که تصمیمات آنها را متأثر می سازد و می تواند دلیل عدم شایستگی و بی کفایتی های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد. از آنجا که مدیران عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان ها به شمار می آیند، تصمیماتی که آنها اتخاذ می کنند، در شکست یا موفقیت سازمانشان تأثیرگذار است. مدیران خودشیفته دارای سیستم های ارزشی و سبک های مدیریتی بزرگ نما بوده و با تحسین شدن برانگیخته می شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می نمایند که برای سازمان مشکل آفرین می شود. در سازمان ها، مدیران خودشیفته اغلب پاداش های بیشتری برای خود قائل می شوند و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می کنند. مدیرانی با خودشیفتگی بالا ممکن است اقداماتی که از دید مردم غیرممکن به نظر رسیده و یا احتمال موفقیت آنها نمی رود را به صورت خوشبینانه در نظر گرفته و به منظور

جلب توجه دیگران این اقدامات جسورانه را انجام دهند. چنین رفتارهایی می‌تواند با اعمال فشار مالی و ستایش دیگران از مدیرانی که این تصمیم‌ها را اتخاذ کرده‌اند، تشدید و تصدیق شود. محروم شدن، نادیده گرفته شدن و مورد بی توجهی واقع شدن به وسیله افراد و گروه‌ها تجربه ای مشترک در زمینه های اجتماعی مختلف از جمله محیط کار است که طرد شدگی اتفاق می‌افتد. ضرورت پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی کارکنان در اولویت اول قرار می‌گیرد. زیرا نیل به اهداف، رسالت و مأموریت‌های سازمانی در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی و خصوصاً تأمین نیازهای آنان است. همچنین هرگاه از مدیران بخواهیم مسائلی را که پیوسته با آن رو به رو می‌شوند، بیان کنند همواره به پاسخ‌هایی مشابه دست می‌یابیم. بیشتر مدیران به «مسائل انسانی» اشاره می‌کنند. آنان درباره ناکافی بودن مهارت‌های برقراری ارتباط در مدیران و کارکنان، نداشتن انگیزه، تضاد و تعارض بین کارکنان در سازمان، مقاومت کارکنان در تجدید سازمان و مشکلات مشابه صحبت می‌کنند. اما یکی از مسائل انسانی که در سازمان‌ها شیوع پیدا کرده و متأسفانه نسبت به آن بی توجهی می‌گردد، طردشدگی در محیط کاری سازمان است. با توجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت که خودشیفتگی مدیران بر طردشدگی سازمانی با شرط وجود خودشیفتگی مدیر در محیط کاری میتواند باعث عدم رشد و ثبات سازمانی گردد. بنابراین می‌توان گفت؛ خودشیفتگی مدیران بر طرد شدگی سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه سوم تحقیق مورد تایید واقع می‌شود.

جهت بررسی فرضیه چهارم تحقیق از آزمون تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور ضریب مسیر تأثیر عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی ۰/۴۷۷ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۳/۸۷۹ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه چهارم تحقیق تأثیر متغیر میانجی‌گر اول بر متغیر وابسته وجود دارد و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج

آزمون فرضیه چهارم تحقیق با پژوهش سلطانی و باقری (۱۳۹۸) شیائوفو پان و همکاران (۲۰۱۸) در یک جهت و راستا می‌باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، عدالت موجب هماهنگی و همکاری بیشتر بین افراد می‌شود. عدالت سازمانی باعث می‌گردد که افراد وظایف خود را در سازمان به نحو اثربخش‌تری انجام دهند. در واقع عدالت سازمانی را می‌توان انجام درست امور و فعالیت‌های مختلف سازمان و همچنین رفتارها و گرایش‌های کارکنان دانست. عدالت سازمانی، پایه و اساس تفکر استراتژیک و ارزش‌های سازمان به حساب می‌آید و بی‌عدالتی، مراحل رشد و ثبات سازمان را که از مهمترین مراحل چرخه حیات سازمان هستند، مورد تهدید قرار می‌دهد. هرگاه در سازمانی عدالت بر پا شده باشد و مبنای کاری آن سازمان عدالت محوری باشد به طبع کارکنان رفتار سازمانی مثبتی خواهند داشت چراکه در سازمان پاداش و تنبیه برای هر شخصی در نتیجه رفتار وی صورت گرفته است و اعتراضی نسبت به آن وجود ندارد. سو رفتار سازمانی شامل اقدام عمده کارکنان یک سازمان است که هنجارهای محوری سازمانی و اجتماعی را نقض کرده باشند از این رو وجود عدالت سازمانی می‌تواند بهترین تنبیه را برای کارکنانی در نظر گیرد که هنجارها، اهداف و قوانین سازمانی را نقض کرده باشد در مقابل اگر کارکنانی هنجارهای سازمانی و اجتماعی را رعایت کنند مستحق تشویق و پاداش هستند همین تنبیه و تشویق‌هاست که معنا و مفهوم عدالت سازمانی را نشان می‌دهد. با توجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی با شرط وجود عدالت در محیط کار می‌تواند باعث رشد و ثبات سازمانی گردد. بنابراین می‌توان گفت؛ عدالت سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید واقع می‌شود.

جهت بررسی فرضیه پنجم تحقیق از آزمون تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، پردشدگی سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور ضریب مسیر تأثیر پردشدگی سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی ۰/۲۴۸ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۲/۷۷۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه پنجم تحقیق تأثیر متغیر میانجی گر دوم بر متغیر وابسته وجود دارد

و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ طردشدگی سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق با پژوهش شافعی شیراز (۱۳۹۶) صالحی صدیقانی و همکاران (۱۳۹۸) در یک جهت و راستا می‌باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، زمانی که کارکنان از طرف مدیران و سرپرستان مورد تعریف و تمجید قرار نگیرند، به سؤالات و ابهامات کارکنان پاسخ ندهند، همکاران به طریقه‌ی سکوت کردن با یکدیگر رفتار کنند و از صحبت کردن با همدیگر اجتناب کنند، همکاران با یکدیگر به زبانی صحبت می‌کنند که بقیه آن را نفهمند و بعضی از کارکنان احساس کنند که توسط دیگر همکاران طرد شده‌اند، و در کل وقتی کارکنان احساس طردشدگی در سازمان داشته باشند باعث می‌شود که سوء رفتارهای سازمانی کارکنان افزایش یابد یعنی؛ کارکنان زمان‌های زیادی را در سازمان به جای کار کردن به خیال پردازی سپری می‌کنند و اغلب پیش از حد قابل قبول به استراحت و امور غیرکاری می‌پردازند و کارکنان مسایل خصوصی همکاران را در سازمان نزد دیگران فاش می‌کنند. طرد شدگی سازمانی می‌تواند شامل اجتناب از تعامل چشمی و یا دوری از دیگر کارکنان باشد وقتی که در سازمانی طردشدگی برای مدیر یا کارمند اتفاق افتد بدین معنی است که آن مدیر یا کارمند توسط دیگران نادیده گرفته شده است که همین امر باعث کاهش بهره‌وری فرد یا افراد طرد شده در سازمان دارد و باعث رفتار منفی سازمانی آنها خواهد شد که این نوع رفتارها هم برای سازمان و هم برای افراد طرد شده هزینه بر خواهد بود. با توجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت که طرد شدگی سازمانی بر سوء رفتارهای سازمانی با شرط وجود طردشدگی در محیط کار می‌تواند باعث عدم رشد و ثبات سازمانی گردد. بنابراین می‌توان گفت؛ طردشدگی سازمانی بر سو رفتارهای سازمانی کارکنان موسسه تحقیقات علوم دامی کشور تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه پنجم تحقیق مورد تایید واقع می‌شود.

پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیات

۱) بر اساس تایید فرضیه اول هنگامی در سازمان مدیران خودشیفته وجود داشته باشند رفتار آنها با سایر کارکنان بصورت ستیزه جویی، کم ارزشی، حملات پیش داورانه رفتار می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران با انعطاف پذیری نسبت به تغییر طرز تفکر و نگرش کارکنان اقدام کنند و با گوش دادن که مهمترین توان مدیران به شمار می‌رود وضع را

طوری آماده کنند تا تمام کارکنان بتوانند بدون هیچگونه تنش و ترسی پیشنهادات و انتقادات خود را اعلام کنند تا منجر به سو رفتار سازمانی کارکنان نشود.

۲) بر اساس تایید فرضیه دوم مدیران خودشیفته که تمایل زیادی به توجه و و تمرکز بر خود دارند که این امر باعث نبود حس همدلی با کارکنان سازمان می شود پیشنهاد می شود، درون سازمان بایستی عدالت سازمانی برپا شود و در بحث عدالت هیچ تفاوتی بین مدیر یا کارمند وجود نداشته باشد چراکه با بهبود و اجرای مستمر عدالت سازمانی درون سازمان ساختارهای اجتماعی پایداری بین مدیران و کارکنان به جود می آید که این امر منجر به تمایلات اجتماعی بهتر و اثربخشی سازمان می شود.

۳) بر اساس تایید فرضیه سوم مدیران باید بیشتر به حل مسائل سازمانی بپردازند و امور کارکنان را سرپرستی نمایند و مطمئن شوند کارها با ضرورت پاسخ گویی به نیازهای اساسی کارکنان انجام می شود. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران بجای خودشیفتگی خود به پاسخ گویی به نیازهای کارکنان تمرکز داشته باشند و با جلسات متعدد هفتگی یا ماهیانه این امر مهم را انجام دهند تا بتوان از طرد شدگی کارکنان جلوگیری نمایند چراکه وجود مدیر خودشیفته فقط به خودش اهمیت می دهد و نیازهای کارکنان را نمی بیند و همین امر باعث طردشدگی کارکنان و کاهش بهره وری آنان در سازمان خواهد بود.

۴) بر اساس تایید فرضیه چهارم مدیران سازمانی با سازماندهی نقش خود و زیر دستان در پی گیری اهداف رفتار سازمانی بپردازند و با برپایی عدالت سازمانی در جهت هر چه بهتر مدیریت کردن رفتار سازمانی تلاش و کوشش کنند. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران سازمانی بایستی عدالت سازمانی را جدی بگیرند و با اجرای آن رفتارهای کارکنان را تحت نظارت داشته باشد چراکه با عدم عدالت سازمانی رفتار سازمانی کارکنان نیز دچار آشفتگی می شود و کارکنان عملکرد بهینه ای از خود در درون سازمان به اجرا نمی گذارند.

۵) بر اساس تایید فرضیه پنجم پیشنهاد می شود مدیران و رهبران سازمانی با برگزاری جلسات و سمینارهای علمی و تخصصی اثرات طرد شدگی و سو رفتارهای کارکنان در عملکرد سازمانها و همچنین اثرات توجه به عدم طرد شدگی کارکنان و سو رفتاری آنان مزایا و معایب آن را شناسایی و در جهت بهبود هر چه بهتر آن تلاش نمایند.

منابع

- آرامی، مریم (۱۳۹۴)، نقش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر صداقت رفتاری و سوء رفتار سازمانی کارکنان اداری نواحی پنجگانه آموزش و پرورش شهر تبریز، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، رشته بهسازی و منابع انسانی، دی ماه ۹۴.
- امیرخانی، طیبه، پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، مدیریت دولتی، شماره ۱، صص ۱۹-۳۲.
- بشلیده، کیومرث، موسوی، سیدحمید، خواجه پور، نسیم، بهارلو، مصطفی (۱۳۹۴)، رابطه بین طردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیلگر سرمایه روانشناختی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، سال دهم، شماره ۴۰، زمستان ۹۴، صص ۱۹۲-۱۷۳.
- پیری شهابی، آزاده، بنی مهد، بهمن (۱۴۰۰)، خودشیفتگی مدیرعامل و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت، چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، تهران.
- چوپانی، حیدر، سیادت، سید علی، رجایی پور، سعید (۱۳۹۹)، عوامل سازمانی مرتبط با سوء رفتار پژوهشی با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای در پژوهش.
- دوستار، محمد، اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲)، عدالت سازمانی و تاثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۷۲)، ۱۴۳-۱۶۳.
- رجب زاده، نیلوفر، پاشنگ، سارا (۱۳۹۵)، مقایسه اختلال شخصیت خودشیفته و اختلال شخصیت نمایشی در ورزشکاران بدنساز و افراد غیر ورزشکار، هفتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- سرافراز، مهدی رضا، امیریگی، محمود، قاسمی، امیدرضا، فیروزآبادی، علی (۱۴۰۰)، فرضه پیوستاری خودشیفتگی، ارزش خود و شفقت خود، پنجمین همایش ملی علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، جیرفت.
- سلطانی، تهمینه و باقری، ارسلان (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر سوء رفتار کارکنان با نقش میانجی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خوزستان)، کنفرانس بین المللی ایده‌های نوین در مدیریت حسابداری، اقتصاد و بانکداری، تهران.
- شیربگی، ناصر، غلامی، خلیل، معروفی، فخرالدین، نوری، سمیه (۱۳۹۲)، درک و شناخت گونه‌های «سوء رفتار سازمانی» از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹، بهار و تابستان ۹۲، صص ۵۱-۲۸.

صالحی صدقیانی، جمشید، کرمی، حامد، قربانی پاچی، عقیل (۱۳۹۸)، تأثیر طرد شدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴(۲)، ۱۹۵-۲۱۶.

عطافر، علی، منصوری، حسین (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی بندرعباس)، فصلنامه کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی، ۱۵(شماره ۳ (پیاپی ۵۹))، ۱۰۹-۱۲۷.

غریب، عباس، یاسینی، علی، شیر، اردشیر (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مولفه‌های اطلاعات اجتماعی بر سوء رفتار سازمانی و نقش تعدیلگر انسجام، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.

کریمی، ندا، سعیدیان خوراسگانی، نرگس (۱۳۹۹)، ارتباط میان ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دل‌بستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی در بین مدیران مدارس دخترانه متوسطه اول شهر اصفهان، ششمین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.

مزینانی، زهرا (۱۳۹۹)، رابطه عوامل خودشیفتگی با میزان تهدید نیازهای اساسی و واکنش‌پذیری خلق: نقش القای طرد اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

- Ait Yassine, F. & Hammouri. A. & Aljaradat. O. (2014). The Impact of Organizational Justice on the Behavior of Organizational Citizenship An Applied Study on the Employees of the Department of Income and Sales Tax in Jordan, Australian Journal of Business and Management Research, Vol.3 No.11, 12-29.
- Abu Tayah, Bandar Kareem. (2012). impact of organizational Justice on organizational citizenship behavior in government ministries in Jordan. Journal of Islamic University of economic and management studies, 20(2).
- Allameh, S. M. & Rostami, N. A. (2014). Survey Relationship between Organizational Justice and organizational Citizenship Behavior. International Journal of Management Academy, 2 (3): 1-8.
- Arshadi, N.; Zare, R., & Pirryabi, S. (2012). A mediating role in the relationship between the leader of ostracism in the workplace-a member of deviant behavior and psychological well-being, social psychology research, 1(3), 109-92. (in Persian).
- Bastian, B, & Haslam, N . (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. Journal of experimental social psychology, 46,107_113.
- Chung, Y. W. & Yang, J. Y. (2017b). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. Baltic Journal of Management, 12(2), pp. 255-270.

- Chen, S. (2010). The Role of Ethical Leadership versus Institutional Constraints: A Simulation Study of Financial Misreporting by CEOs, *Journal of Business Ethics*, 93(1), pp. 33-52.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organisational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
- Foster, J. D.; Reidy, D. E.; Misra, T. A. and J. S. Goff. (2011). Narcissism and Stock Market Investing: Correlates and Consequences of Cocksure Investing. *Personality and Individual Differences*, 50(6), pp. 816-821.
- Hames, K.M. (2012). Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes. Thesis of Bachelor of Psychology (Honors), Murdoch University.
- Huaqiang Wang, Geng Liu, Miao Wang and Yue Dong. (2021). Leader Narcissism and Employee Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Leader: Roles of Perceived Insider Status and Need for Self-Esteem. *Front. Psychol.* 12:747330. doi: 10.3389/fpsyg.2021.747330.
- Porath, C. L. & Pearson, C. M. (2010). The cost of bad behavior. *Organizational Dynamics*, 39, 1, pp. 64-71.
- Pincus, A. L.; Ansell, E. B.; Pimentel, C. A.; Cain, N. M.; Wright, A.; and Levy, K. N. (2009). Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory, *Psychological assessment*, 21(3): 365-379.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), pp. 203-231.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). "Effects of organizational justice on organizational commitment". *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3S), 188- 196.
- Sun-Bok Ha, Soojin Lee, Gukdo Byun, Ye Dai. (2020). Leader narcissism and subordinate change-oriented organizational citizenship behavior: Overall justice as a moderator. *Social Behavior and Personality*, Volume 48, Issue 7, e 9330 <https://doi.org/10.2224/sbp.9330>.
- Xiaofu Pan, Mengyan Chen, Zhichao Hao, Wenfen Bi. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment, ORIGINAL RESEARCH article, *Front. Psychol.* 10 January 2018 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>.