



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقایسه کنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمان با کنش‌های روان‌نژندانه‌ی مدیران در بین کارکنان زن و مرد با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل و تعداد فرزندان

## The comparison of organizational dysfunctions with managers' dysfunctions in man and woman employees based on demographic variables of marriage status and children numbers

فاطمه فاضلی<sup>۱</sup>

حمیدرضا عربی<sup>۲</sup>

حسین سماواتیان<sup>۳</sup>

### چکیده

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر، مقایسه‌ی کنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمان و مدیران در بین کارکنان زن و مرد با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل و تعداد فرزندان است.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای است. دو نمونه شامل کارکنان زن (۷۴ نفر) و کارکنان مرد (۹۷ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین مردان و زنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران انتخاب شدند. مقیاس "تعیین شیوه روان‌نژندانه سازمان" و "اختلالات عملکردی مدیران" توسط آزمودنی‌ها تکمیل شدند. داده‌های حاصل، با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس چندمتغیره و  $Z$  فیشر تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** در هر دو نمونه، بین کنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمان و مدیران رابطه‌ی معناداری وجود داشت. بین ادراک کارکنان زن و مرد نسبت به رابطه‌ی موجود میان کنش روان‌نژندانه‌ی سازمان و مدیران تفاوت معناداری وجود نداشت. بین میانگین نمرات کارکنان مرد متأهل و مجرد در برآورد کنش‌های اسکیزوئید-پارانویا و دوری‌گزینی تفاوت معناداری مشاهده شد. برآورد کارکنان زن با تعداد فرزند متفاوت نیز از کنش روان‌نژند مهارکنندگی متفاوت بود. **نتیجه‌گیری:** زنان و مردان نارسایی‌های سازمانی و مدیریتی را به گونه‌ای مشابه برآورد می‌کنند. مردان مجرد و متأهل و کارکنان زن با تعداد فرزند متفاوت در برآورد کنش‌های روان‌نژندانه سازمان و مدیران متفاوت عمل می‌کنند.

**کلید واژه‌ها:** کنش‌های روان‌نژندانه سازمان، کنش‌های روان‌نژند مدیران، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی-سازمانی؛ دانشگاه اصفهان؛ 09371187067؛ F.fazel62@yahoo.com

<sup>۲</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

<sup>۳</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

## **Abstract**

**Introduction:** The aim of this research was to compare relationship between organizational dysfunctions and managers' dysfunctions in woman and man employees based on demographic variables of marriage status and children numbers.

**Method:** this study was a correlational kind. two samples of women (74 subjects) and men (97 subjects) were randomly selected among National Iran Oil Refining & Distribution Company. "Organizational dysfunctions determination" and " Leaders dysfunctions" scales were administrated on all subjects of two samples. The data were analysed using stathistical methods of Pearson Correlation Coeficient, Z Fischer and MANOVA analysis.

**Results:** there was a significant relationship between organizational dysfunctions and managers' dysfunctions in both of the samples. There was no meaningful difference between women and men perceptions about organizational and managerial dysfunctions. Also, there was significant difference between men perceptions with different marriage statuses in estimating schizoid-paranoid and withdrawing dysfunctions. Women with different children numbers showed significant difference in estimating dominating dysfunction but it wasnot obsereved in men sample.

**Conclusions:** Men and women have similar estimations about organizational and managerial dysfunctions. Men with different marriage statuses; and women with different children numbers have different estimations of organizational and managerial dysfunctions.

**Key words:** **Organizational dysfunctions, Managers' dysfunctions, Marriage status, Children numbers**



## مقدمه

رفتارها، منش‌ها، نحوه‌ی برقراری ارتباط و بسیاری از سازوکارهایی که افراد در محیط کار خود مورد استفاده قرار می‌دهند، برگرفته از نقش‌ها، منش‌ها و مناسبت‌های آنان در زندگی فردی و اجتماعی است. بنابراین انتظار می‌رود ادراک کارکنان زن و مرد از نارسایی‌های مدیریتی و سازمانی با یکدیگر مشابه یا متفاوت باشد. شاید تصور عمومی براین است که در فرهنگ ایرانی، زنان نارسایی‌ها و آسیب‌ها را کمتر برآورد می‌کنند، و شاید زنان متأهل متفاوت با زنان مجرد رفتار می‌کنند؛ یا این که مردان ساز و کارهای دفاعی بیشتر یا کمتری را نسبت به زنان در پیش می‌گیرند. در این مقاله تلاش شده است تا به مقایسه ادراک کارکنان زن و مرد از کُنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمانی، براساس نظریه‌ی کسب دو وریس و میلر [۱] و کُنش‌های روان‌نژندانه‌ی مدیران براساس اختلالات سه‌گانه الکورن [۲] پرداخته شود. نکته‌ی دیگری که به آن توجه شده است، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان است. دو متغیری که از نظر زندگی و فرهنگ ایرانی بسیار حائز اهمیت است.

واژه‌ی "نوروزهای سازمانی" یا "کُنش‌های روان‌نژندانه سازمان" اولین بار در سال ۱۹۸۴؛ و واژه‌ی "کُنش‌های روان‌نژندانه مدیران" در سال ۱۹۹۲ مطرح شد. همانند انسان‌ها که بیماری روانی آنان را فرامی‌گیرد، سندرم‌های مشکل‌آفرینی نیز وجود دارد که برخی از سازمان‌ها به کرات با آن مواجه می‌شوند. این سندرم‌ها پیوندی را بین راهبرد، فرهنگ و ساختار سازمانی با شخصیت مدیر ایجاد می‌کنند. براین اساس، با کشف پیوندهای مشترک آسیب‌شناسی سازمانی و انسانی می‌توان سازوکارهای روان‌شناختی در سازمان‌ها را درک کرد. به عبارت دیگر، همان‌طور که در روان‌شناسی بالینی امکان درمان فرد بیمار وجود دارد، در روان‌شناسی صنعتی نیز امکان درمان بیماری‌های سازمانی پس از تشخیص بیماری وجود دارد. در این نظریه، برخلاف بسیاری از نظریه‌های سازمانی و مدیریتی، فرد دوباره به صحنه بازگردانده شده است و چارچوب‌های انتزاعی جای خود را به مبانی روان‌شناختی بشری در حیطه‌های رهبری، راهبردها، تصمیم‌گیری‌ها و دیگر امور سازمانی داده‌اند. بنابراین می‌توان نشانه‌های بیماری سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌هایی را که دارای عملکرد ضعیف هستند یا دوره‌ی تغییرات اختلال‌زایی را از سر می‌گذرانند، شناسایی کرد [۳].

این رویکرد، از چند جهت با رویکردهای دیگر متمایز است. اول آن که، بیشتر بر وضعیت‌های روانی دارای نارسایی و رفتار روان‌نژندانه تمرکز دارد تا بر رفتارهای به‌تجارب. رویکرد این نظریه آن است که تمایز بین روان‌نژند و به‌تجارب کیفی نبوده و در دو طبقه‌ی متفاوت جای نمی‌گیرند. رویکرد غالب آن است که این تفاوت، ابعادی و کمی است و تغییرات کمی از یک نقطه بُرش به بعد، روان‌نژندی می‌باشد. دغدغه اصلی سازمان‌ها، گروه‌های بیمار و تعاملات و روابط بین شخصی نارسا در سازمان‌هاست. دوم آن که، صرفاً بر شناسایی نارسایی‌ها و اختلالات سازمانی تأکید می‌شود، نه "روان پریشی"‌های حاد. به طور کلی، تلاش شده است تا یافته‌های روان‌پزشکی و روان‌کاوی با استفاده از تجربیات شخصی در سازمان‌ها، با عملکرد سازمانی ربط داده شود [۱].

یک سازمان روان‌نژند، بیش از هر چیز دیگر یک سازمان نگران است. این‌گونه سازمان‌ها در مورد توانایی‌های خود به منظور کسب سازگاری و موفقیت دچار شک و تردید می‌باشند. به همین دلیل، به جای آن که انرژی خود را صرف دستیابی به موفقیت نمایند؛ اغلب صرف جلوگیری از شکست می‌نمایند. این رویکرد حداقل موفقیت را به همراه دارد و معمولاً به شکست می‌انجامد. هنگامی که این وضعیت وخیم‌تر گردد، بیماری نیز آغاز می‌شود [۴]. "نوروزها یا رفتارهای روان‌نژند، اگرچه به معنای جدایی از واقعیت نیستند، اما می‌توانند ناتوان‌کننده باشند. سازمان روان‌نژند، همواره در ترس و اضطراب به سر می‌برد؛ و به جای آن که وقت و انرژی خود را در جهت اقدامات مناسب به کارگیرد، به گونه‌ای غیرمنطقی بر اجتناب از امور منفی تأکید دارد" [۵].

نوروزهای سازمانی توهماتی هستند که از طریق سازوکارهایی چون تلفیق درون‌فکنی و برون‌فکنی و عدم تناسب و هماهنگی اجزا با یکدیگر ایجاد شده‌اند و در سازمان باقی مانده‌اند. توهمات نوروتیک موجود در سازمان، توانایی سازمان در نظارت بر فعالیت‌ها و عملکرد سازمان را با رکود مواجه می‌سازد. از آنجا که سازمان‌های نوروتیک دارای "خودانگاره‌ی منفی" می‌باشند، به تدریج رفتارهای سازمانی روان‌نژندانه در آنها پدیدار می‌شود. به این ترتیب سیر فعالیت‌های سازمان رو به رکود و فنا خواهد گذاشت [۶]. در سازمانی که روان‌نژندی وجود دارد، شک به خود، فلج هیجانی، عدم‌توانایی برای عمل کردن و ریسک‌پذیری، ترس و اضطراب دامن‌گیر می‌شود؛ و مدیریت‌های خرد بر سازمان تسلط می‌یابد. در نهایت، نوآوری، جرأت و آزادی عمل تا جایی که امکان داشته باشد تحت کنترل قرار می‌گیرد.



## کنش‌های روان‌نژدانه‌ی سازمانی

۱. **پارانویایی<sup>۱</sup>**: سوءظن، بدبینی و عدم اعتماد مدیر نسبت به زیردستان و محیط؛ اعمال کنترل شدید؛ روابط نارسای مدیر- زیردست؛ نگرانی‌های بیش از حد.
  ۲. **وسواسی<sup>۲</sup>**: کمال‌گرایی بیش از حد؛ وسواس و کنکاش در جزئیات امور؛ فقدان آرامش و جزمیت؛ عدم وجود مدیران خودبرانگیخته.
  ۳. **افسرده<sup>۳</sup>**: وجود احساس گناه و بی‌ارزشی؛ سرزنش کردن خود؛ بی‌کفایتی؛ فقدان علاقه، انگیزه و اشتیاق؛ عدم تجربه‌پذیری.
  ۴. **اسکیزویید<sup>۴</sup>**: بی‌اعتنایی و کناره‌گیری؛ احساس بیگانگی؛ بی‌توجه نسبت به تحسین و انتقاد؛ روابط سرد و بی‌عاطفه.
  ۵. **نمایشی<sup>۵</sup>**: ابراز افراطی و دراماتیک عواطف؛ تلاش در جهت جلب توجه مدام دیگران؛ ریسک‌پذیری؛ حس خودشیفتگی و دل‌مشغولی.
- روان‌نژندی موجود در سازمان، به کنش‌های روان‌نژدانه از نوع سازمانی محدود نمی‌شود. کنش‌های روان‌نژدانه‌ی مدیران - که از نوع فردی می‌باشد - یکی دیگر از انواع روان‌نژندی است که در سازمان‌ها به چشم می‌خورد. این اصطلاح به طور تخصصی برای اولین بار براساس الگوهای تعاملی نارسا وارد مباحث رفتار سازمانی گردید [۷]. بر این اساس بسیاری از مدیران برای برقراری تعامل سالم و پویا با زیردستان خود با مشکل مواجه‌اند؛ و برای کاهش حس اضطراب، عدم توانایی و کنترل امور به سازوکارهای رفتاری و عملکردی دفاعی روی می‌آورند. این مدیران با توجه به شرایط حاکم بر سازمان، آسیب‌های شخصیتی و تعاملات نارسایی که در دوران کودکی خود و در قالب رابطه‌ی والد- فرزند با آن مواجه بوده‌اند، شیوه‌ی ارتباطی خاصی را در پیش می‌گیرند. به عنوان نمونه افرادی که از رفتارهای بسیار حمایتی والدین خود بهره‌مند بوده‌اند به احتمال زیاد برای اداره‌ی فعالیت‌های سازمانی خود از این کنش یا عکس آن استفاده می‌کنند. به همین ترتیب، افرادی که با رفتارهای اجتنابی و یا مهارکننده‌ی والدین خود در دوران کودکی مواجه بوده‌اند همان سازوکارها یا عکس آن را در پیش می‌گیرند.
- مدیرانی که کنش‌های روان‌نژدانه را در پیش می‌گیرند، ناخواسته باورها، ادراکات و انتظارات نامناسب خود را به سازمان، و خصوصاً زیردستان نیز القا می‌کنند. هرچند برخی از این مدیران، مهارت‌ها و تخصص‌های منحصر به فردی را دارا می‌باشند، اما نمی‌توانند قابلیت‌های خود را به بهترین وجه برای سازمان استفاده نمایند. کنش‌های روان‌نژدانه مدیران، تصمیمات و برون‌دادهای حیاتی سازمان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد [۸].

## کنش‌های روان‌نژدانه‌ی مدیران

۱. **از خودگذشتگی**: خودکم‌بینی و عزت نفس پایین مدیر؛ انجام فعالیت‌هایی بیش از وظایف کاری تعریف شده؛ حمایت همیشگی از زیردستان؛ نادیده گرفتن قصور و کوتاهی زیردستان و در نتیجه احتمال بروز مجدد خطا؛
۲. **مهارکنندگی**: غیرقابل اعتماد تصور کردن محیط و زیردستان؛ نسبت دادن ضعف و ناتوانی مدیر به زیردست؛ اعمال کنترل شدید بر زیردست؛ برآورده کردن افراطی خواست‌های زیردستان، به منظور ایجاد رضایتمندی در آنان و در نتیجه پرورش زیردستانی متوقع و سیری ناپذیر؛ و در نهایت بازداری زیردستان از پیشرفت و یادگیری بیشتر؛ و
۳. **دوری‌گزینی**: حضور مدیران اسکیزویید در سازمان؛ کناره‌گیری و اجتناب از محیط و زیردستان؛ عدم علاقه به زیردستان و مزاحم تلقی کردن آنان؛ صرف انرژی اندک به منظور انجام وظایف؛ روابط کم‌عمق، سطحی، ظاهری و متجاوزانه.

<sup>1</sup>-Paranoia

<sup>2</sup>-Compulsive

<sup>3</sup>-Depressed

<sup>4</sup>-Schizoid

<sup>5</sup>- Dramatic



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

اکثر پژوهش‌هایی که در زمینه‌ی کنش‌های روان‌نژندانه سازمانی و کنش‌های روان‌نژندانه مدیران مشاهده شده است، از نوع توصیفی و مروری و براساس نظریه‌های کتس دو وریس و الکورن بوده است [۱،۲]. در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره شده است. در پژوهشی با عنوان "بررسی فرهنگ بیمار و رابطه‌ی آن با عملکرد و برخی برون‌دادهای فردی و سازمانی"، به دوازده هنجار رفتاری که با سبک‌های فرهنگی سازنده، منفعل/حمایتی و پرخاشگر/حمایتی مرتبط بودند پرداخته شده است. یافته‌های حاصل از این بررسی حاکی از این بوده است که سبک‌های فرهنگی سازنده و سالم تأثیری مثبت؛ و سبک‌های فرهنگی بیمار و دارای نارسایی تأثیری منفی بر عملکرد فردی و سازمانی دارند [۹].

بررسی تأثیر مثبت و سازگارانه؛ و منفی و ناسازگارانه‌ی فرهنگ سازمانی بر توانایی حل مسئله و عملکرد سازمانی نیز از نظر دور نمانده است. فرهنگ سازمانی بیمار و دارای اختلال، برخلاف فرهنگ سالم و سازنده، بر اثربخشی سازمانی و توانایی برخورد با مسائل و مشکلات سازمانی تأثیری منفی دارد [۱۰]. هنجارهای فرهنگ بیمار با تعهد مداوم؛ تعهدی که ناشی از ضررات غیرقابل جبران ترک سازمان است رابطه‌ی مثبت دارد. فرهنگ سازمانی سالم و سازنده با تعهد عاطفی، یعنی تعهدی که مبتنی بر ارتباط عاطفی فرد با سازمان است رابطه‌ی مثبت دارد [۱۱]. خصیصه‌های سازمانی و فرهنگ سازمان، در بروز رفتارهای دارای اختلال تأثیری عمیق خواهند داشت. فرهنگ‌هایی که مانع از پیشرفت و بروز توانایی در سطح فردی و گروهی و در نتیجه عملکرد فردی و گروهی می‌شوند، فرهنگ سازمانی بیمار نامیده می‌شوند. در نتیجه سازمان‌های آن‌ها نیز سازمان‌های بیمار یا دارای اختلال نامیده می‌شوند. بیشترین احتمال بروز رفتارهای دارای اختلال در این سازمان‌ها، هنگامی است که بین تمایل فرد و سازمان به بروز رفتارهای منفی رابطه‌ی متقابل وجود داشته باشد. [۱۲].

در بررسی رابطه‌ی دوسویه‌ی میان والد-فرزند و سبک تعاملی یا اختلال مهارکنندگی (درگیر یا حمایت‌کننده) نشان داده شد که سبک تعاملی مهارکننده بیش از سبک‌های دیگر با اضطراب در ارتباط است. هنگامی که سبک تعاملی والد-کودک مهارکننده است، با افزایش درک کودک از تهدید، آسیب‌پذیری او نیز نسبت به اختلال اضطراب بیشتر می‌شود. در نتیجه درک وی از مهار و کنترل تهدیدات پیش‌رو کاهش یافته و در نتیجه از آن‌ها اجتناب می‌ورزد [۱۳،۱۴،۱۵،۱۶]. علائم اضطراب با رفتارهای بی‌ثبات، مهارکننده و اجتنابی یا کناره‌گیر رابطه‌ی مثبت و معناداری را داراست [۱۷]. اما والدینی که کودکان خود را برای کسب استقلال و مقابله با موقعیت‌های دشوار مورد تشویق قرار می‌دهند؛ احتمال بروز اختلال اضطراب را در کودکان خود کاهش می‌دهند [۱۸].

رابطه‌ی مدیر-زیردست سالم و پویا و عاری از کنش‌های روان‌نژندانه بر بسیاری از برون‌دادهای شغلی از جمله: عملکرد شغلی [۱۹،۲۰،۲۱]، رفتارهای یاری‌رسانی [۲۲]؛ رضایت شغلی و تعهد سازمانی [۲۳،۲۴]؛ و غنی‌سازی شغلی [۲۵] تأثیری مثبت دارد. به عبارت دیگر، روابط مدیر-زیردست با کیفیت و قابل‌اعتماد، به طور مستقیم یا غیرمستقیم، افزایش این برون‌دادهای را در پی خواهد داشت. یک رابطه‌ی مدیر-زیردست سالم، با کیفیت و قوی، مبتنی بر علاقه و احترام متقابل است. در این رابطه که فراتر از قراردادهای کاری شکل می‌گیرد، تفاوت میان اختیارات اعضای این رابطه - با زیردستانی که عضو این رابطه نیستند- از جانب مدیر یا سرپرست کاملاً مشهود است [۲۶]. این زیردستان، ارزش‌هایی را دنبال می‌کنند که با ارزش‌های مدیر همسو بوده و هم‌خوانی دارد [۲۷]. بنابراین، زیردستان جزئی از "دایره درونی" مدیر تلقی می‌شوند [۲۸].

بدعملکردی یک سازمان (کنش‌های روان‌نژندانه سازمانی) انعکاسی از اختلالات عصبی موجود در مدیران اجرایی (کنش‌های روان‌نژندانه مدیران) این سازمان‌هاست. افراد روان‌رنجور در اشتغال فکری خاصی درگیرند، و رفتار آنان "سخت و غیرقابل انعطاف" می‌شود. البته گاهی اوقات مشکل از این فراتر رفته و به اختلالات روان‌پریشی یا سایکوتیک مبدل می‌شود [۱]. رابطه‌ی میان سبک تعاملی نوروتیک کناره‌گیر و پرخاشگر و ویژگی‌های شخصیتی مردان قوی‌تر از زنان گزارش شده است؛ اما سبک فرمانبری رابطه‌ی قوی‌تری را با ویژگی‌های شخصیتی زنان در مقایسه با مردان نشان داده است. کالچ در این پژوهش همچنین نشان داد که انواع سه‌گانه‌ی روان‌نژندی هورنی، پیش‌بین‌های مناسبی از اختلالات شخصیتی DSMV می‌باشند. به عنوان نمونه، نمره‌های مقیاس کناره‌گیر، با نمرات اختلالات شخصیتی پارانوئیا، اسکیزوتایپال و اسکیزوئید همبستگی مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. کالچ به منظور سنجش انواع سه‌گانه‌ی هورنی، پرسشنامه‌ی کالچ-هورنی را ساخته و هنجاریابی کردند [۲۹].

بین مردسالاری- سبک پارانوئیایی، ریسک‌پذیری- سبک وسواس، ریسک‌پذیری- سبک پارانوئیایی، سبک وسواس- جمع‌گرایی، سبک نمایشی- مردسالاری، سبک افسرده- مردسالاری، سبک افسرده- جمع‌گرایی، و سبک اسکیزوئید- مردسالاری رابطه‌ی معکوس ضعیفی وجود دارد. رابطه‌ی بین



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

باقی متغیرها مستقیم گزارش شده است که بیشترین ارتباط بین سبک نمایشی و فرهنگ‌هایی با فاصله قدرت و فردگرایی- جمع‌گرایی؛ و سبک اسکیزوئید با فاصله‌ی قدرت مشاهده شد [۳۰].

از آن‌جا که روابط دوسویه‌ی زنان و مردان در زندگی متأهلی و هم‌چنین رابطه‌ی دوسویه‌ی مادر-فرزند و پدر-فرزند می‌تواند در درک روابط دوسویه‌ی آنان با مدیران خود و هم‌چنین نارسایی‌های موجود در آن‌ها تأثیرگذار باش، در پژوهش حاضر تلاش شده است تا کُنش‌های روان‌نژندانه سازمان و کُنش‌های روان‌نژندانه مدیران با توجه به ادراک کارکنان زن و مرد و با در نظر گرفتن وضعیت تأهل و تعداد فرزندان آنان مورد مقایسه و بررسی قرار گیرد.

### روش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و کارکنان مرد در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شعب سه‌گانه‌ی تهران در اردیبهشت ماه ۱۳۸۸ می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با توجه به تعداد زیرمقیاس‌ها، ۷۴ نفر از کارکنان زن و ۹۷ نفر از کارکنان مرد، به عنوان دو نمونه‌ی مورد بررسی انتخاب شدند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، دو مقیاس تعیین کُنش روان‌نژندانه‌ی سازمان و اختلالات عملکردی مدیران بوده است. مقیاس تعیین کُنش روان-نژندانه‌ی سازمان که دارای ۴۰ سؤال می‌باشد، برای اولین بار در ایران توسط سمیع عادل ساخته و هنجاریابی شد [۳۱]. این مقیاس که به منظور تعیین کُنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمان‌ها تدوین شده است، براساس چک لیست فیشر و با توجه به فرهنگ و ساختار ایران ساخته شده است [۳۲]. در این مقیاس پنج بُعد دو قطبی روان‌نژندانه از سازمان‌ها معرفی شده است: این ابعاد عبارتند از: نمایشی-افسرده، اسکیزوئید-پارانویا، افسرده-اسکیزوئید، پارانویا-وسواسی و نمایشی. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. شیوه‌ی نمره‌گذاری کلیه‌ی سؤال‌ها یکسان است: کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۹، به دست آمده است. برای هر یک از ابعاد پنج‌گانه-ی روان‌نژند، آلفای کرونباخ بدین شرح است: نمایشی- افسرده ۰/۷۷، اسکیزوئید- پارانویا ۰/۷۶، افسرده- اسکیزوئید ۰/۷۶، پارانویایی- وسواسی ۰/۶۳ و نمایشی ۰/۵۸.

مقیاس کُنش‌های روان‌نژندانه مدیران برای اولین بار در سال ۱۹۹۵ توسط نانسی لوین هنجاریابی، و اعتبار و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. این مقیاس دارای ۲۱ سؤال است و به سنجش ابعاد سه‌گانه‌ی کُنش‌های روان‌نژندانه مدیران از دیدگاه زیردستان آنان می‌پردازد. در این مقیاس برای هر یک از ابعاد از خودگذشتگی، مهارکنندگی و دوری‌گزینی ۷ سؤال در نظر گرفته شده است. ضریب پایایی آن ۰/۸۷. گزارش شده است [۸]. پرسشنامه مذکور برای اولین بار توسط فاضلی و عریضی در سال ۱۳۸۸ ترجمه و با نظر اساتید روان‌شناسی و مشاور صنعتی شرکت اصلاح شده است [۳۳]. پس از انجام اصلاحات، متن مجدداً توسط یک متخصص زبان و بدون آگاهی از جملات اولیه، به انگلیسی بازگردانده شد، که با متن اولیه در زبان اصلی مطابقت داشت. در مواردی که تفاوت وجود داشت اصلاحات مورد نظر انجام گرفت و در نهایت، روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ هر یک از ابعاد به شرح ذیل است: از خودگذشتگی ۰/۷۹، مهارکنندگی ۰/۷۶ و دوری‌گزینی ۰/۷۳. به دست آمده است.

### یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد) متغیرهای جمعیت شناختی نمونه کارکنان زن و مرد ارائه شده است. طبق نتایج این جدول، ۵۹/۵ درصد کارکنان زن در گروه سنی "تا ۳۰ سال" و ۲/۷ آنان در گروه سنی "بیش از ۵۰ سال" بوده‌اند؛ در حالی که در گروه مردان، ۴۱/۲ درصد کارکنان در رده‌ی سنی "۴۱ تا ۵۰ سال" و ۹/۳ درصد آنان در رده‌ی سنی "تا ۳۰ سال" قرار داشتند. گروه زنان در مقایسه با مردان نیروهای کاری جوان‌تری را دارا می‌باشد. ۶۸/۹ درصد کارکنان زن دارای سابقه "تا ۱۰ سال" و ۱/۴ آنان دارای سابقه‌ی "بیش از ۳۰ سال" و در گروه مردان اکثر کارکنان دارای سابقه‌ی کاری "۱۱ تا ۲۲ سال" می‌باشند. گروه مردان در مقایسه با زنان، سابقه‌ی کاری بیشتری را دارا هستند. ۹۰/۵ درصد کارکنان زن و ۸۶/۶ درصد کارکنان مرد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر "بوده‌اند. هر دو گروه از نظر تحصیلات در شرایط یکسانی به سر می‌برند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی در نمونه زنان و مردان

درصد	فراوانی	شاخص های آماری		
		زن	مرد	
۵۹/۵	۴۴	تا ۳۰ سال		سن
۹/۳	۹			
۲۰/۳	۱۵	۳۱-۴۰		
۳۷/۱	۳۶			
۱۷/۶	۱۳	۴۱-۵۰		
۴۱/۲	۴۰			
۲/۷	۲	بیش از ۵۰ سال		وضعیت تأهل
۱۲/۴	۱۲			
۳۵/۱	۲۶	مجرد		
۴/۱	۴			
۶۴/۹	۴۸	متأهل		
۹۵/۹	۹۳			
۶۳/۵	۴۷	بدون فرزند		تعداد فرزندان
۱۷/۵	۱۷			
۳۶/۵	۲۷	۲ و یا بیشتر		
۸۲/۵	۸۰			
۱۰۰	۷۴	مجموع		
۱۰۰	۹۷			

با توجه به یافته‌های جدول ۲، میانگین مهارکنندگی در دو نمونه دارای بیشترین مقدار (زنان ۲۰/۶۴؛ مردان ۲۱/۲۵) و دوری‌گزینی دارای کمترین مقدار (زنان ۱۶/۹۱؛ مردان ۱۷/۵۷) است. میانگین نمونه‌ی مردان در مهارکنندگی و دوری‌گزینی بیش از میانگین نمونه‌ی زنان می‌باشد. از بین ابعاد روان-شناختی، بُعد نمایشی-افسرده دارای بیشترین میانگین (زنان ۴۱/۰۲؛ مردان ۴۰/۸۱) و نمایشی دارای کمترین میانگین (زنان ۱۷/۴۷؛ مردان ۱۶/۴۵) در هر دو نمونه بوده است. میانگین نمونه‌ی زنان در این ابعاد بیشتر از میانگین نمونه‌ی مردان می‌باشد.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی گُنش‌های روان‌نژندانه سازمان و گُنش‌های روان‌نژندانه‌ی مدیران در نمونه زنان و مردان

ابعاد متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
از خودگذشتگی	زنان	۷۴	۲۰/۱۶	۲/۴۸	۱۴/۰۰	۲۵/۰۰
	مردان	۹۷	۲۰/۰۴	۳/۱۰	۱۱/۰۰	۲۸/۰۰
	زنان	۷۴	۲۰/۶۴	۴/۷۴	۱۰/۰۰	۳۳/۰۰



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۳۳/۰۰	۱۲/۰۰	۳/۶۴	۲۱/۲۵	۹۷	مردان	مهار کنندگی
۲۶/۰۰	۹/۰۰	۴/۰۱	۱۶/۹۱	۷۴	زنان	
۲۶/۰۰	۱۰/۰۰	۴/۰۲	۱۷/۵۷	۹۷	مردان	دوری گزینی
۵۸/۰۰	۲۲/۰۰	۸/۳۱	۴۱/۰۲	۷۴	زنان	
۷۵/۰۰	۱۵/۰۰	۸/۷۳	۴۰/۸۱	۹۷	مردان	نمایشی - افسرده
۴۰/۰۰	۱۵/۰۰	۵/۲۲	۲۸/۹۴	۷۴	زنان	
۴۲/۰۰	۱۰/۰۰	۵/۳۷	۲۸/۲۳	۹۷	مردان	پارانویا - وسواسی
۴۰/۰۰	۱۰/۰۰	۵/۷۶	۲۸/۹۱	۷۴	زنان	
۳۰/۰۰	۷/۰۰	۴/۳۰	۱۸/۰۲	۹۷	مردان	اسکیزوئید - پارانویا
۲۷/۰۰	۸/۰۰	۴/۶۲	۱۷/۴۸	۷۴	زنان	
۳۹/۰۰	۱۴/۰۰	۴/۴۱	۲۸/۶۳	۹۷	مردان	افسرده - اسکیزوئید
۲۵/۰۰	۱۱/۰۰	۳/۲۸	۱۷/۴۷	۷۴	زنان	
۲۴/۰۰	۶/۰۰	۲/۹۰	۱۶/۴۵	۹۷	مردان	نمایشی

در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در نمونه‌ی زنان و مردان آورده شده است. در بالای قطر جدول، ضرایب همبستگی در نمونه‌ی مردان؛ و در قسمت زیرین قطر ضرایب همبستگی در نمونه‌ی زنان ذکر شده است. براساس نتایج جدول، در نمونه‌ی مردان بین ابعاد ذیل رابطه‌ی معنادار وجود دارد: نمایشی - افسرده با دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ اسکیزوئید - پارانویید با مهار کنندگی ( $p \leq 0/01$ ) و دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ افسرده - اسکیزوئید با دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )، مهار کنندگی ( $p \leq 0/01$ ) و از خودگذشتگی ( $p \leq 0/05$ )؛ پارانویید - وسواس با دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ و نمایشی با دوری گزینی ( $p \leq 0/01$ )، به عبارت دیگر، ۱۵ درصد واریانس نمایشی - افسرده، با دوری گزینی مشترک است. در نمونه زنان، رابطه‌ی ابعاد ذیل معنادار گزارش شده است: نمایشی - افسرده با دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ اسکیزوئید - پارانویید با مهار کنندگی ( $p \leq 0/01$ ) و دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ افسرده - اسکیزوئید با دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ )؛ پارانویید - وسواس با مهار کنندگی ( $p \leq 0/05$ ) و دوری گزینی ( $p \leq 0/05$ ) و نمایشی با دوری گزینی.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین ابعاد متغیرهای پژوهش در دو نمونه زنان و مردان

دوری گزینی	مهار کنندگی	از خودگذشتگی	نمایشی	پارانویا - وسواس	افسرده - اسکیزوئید	اسکیزوئید - پارانویا	نمایشی - افسرده	
<u>۰/۳۹۲</u>	۰/۱۶۷	-۰/۱۳۴	۰/۵۷۴	۰/۶۵۳	۰/۶۲۰	۰/۷۲۷	۱	نمایشی - افسرده
<u>۰/۳۹۳</u>	<u>۰/۲۲۵</u>	-۰/۱۸۴	۰/۴۳۰	۰/۶۵۲	۰/۷۶۴	۱	۰/۸۱۰	اسکیزوئید - پارانویا
<u>۰/۳۱۰</u>	<u>۰/۲۱۸</u>	<u>-۰/۲۲۸</u>	۰/۲۵۲	۰/۴۴۷	۱	۰/۷۵۲	۰/۶۴۳	افسرده -





دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

اسکیزوئید								
پارانویا- وسواسی	.۱۸۶	-.۰۰۷	.۵۳۹	۱	.۴۹۳	.۷۵۸	.۷۷۱	<u>.۲۶۱</u>
نمایشی	.۱۴۰	-.۰۳۱	۱	.۶۳۴	.۲۱۰	.۴۶۰	.۵۰۳	<u>.۲۶۰</u>
از خودگذشتگی	-.۱۰۳	۱	.۰۴۰	-.۱۱۹	-.۰۸۷	-.۰۷۰	-.۰۳	-.۱۹۱
مهارکنندگی	۱	.۰۸۶	<u>.۲۴۹</u>	<u>.۳۴۸</u>	.۰۹۹	<u>.۳۳۸</u>	.۲۲۱	.۱۷۱
دوری‌گزینی	.۲۰۵	-.۱۰۶	.۱۶۶	<u>.۳۰۶</u>	<u>.۳۴۴</u>	<u>.۴۵۶</u>	<u>.۴۱۷</u>	۱

در جدول ۴، مقادیر Z فیشر ابعادی که هم در نمونه مردان و هم در نمونه ی زنان، دارای ضرایب همبستگی معنادار بوده‌اند ارائه شده است. با استفاده از جدول فیشر، نمرات Z معادل با ضرایب همبستگی به دست آمد. سپس این نمرات در فرمول Z فیشر جایگزین و مقادیر آن محاسبه شد. مقادیر Z فیشر (که مقادیر همگی آن‌ها از یک کمتر می‌باشد)، حاکی از آن است که تفاوت ضرایب همبستگی زنان و مردان معنی‌دار نمی‌باشد. به عبارت دیگر، برآوردی که کارکنان زن و مرد از رابطه‌ی بین کنش‌های روان‌نژدانه‌ی سازمان و مدیران با یکدیگر داشته‌اند تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

جدول ۴: نتایج حاصل از محاسبه Z فیشر

مقادیر Z فیشر	ابعاد روان‌شناختی / ابعاد اختلالات عملکردی
.۱۹۱	نمایشی - افسرده / دوری‌گزینی
.۷۹۶	اسکیزوئید-پارانویا / مهارکنندگی
.۴۶۴	اسکیزوئید-پارانویایی / دوری‌گزینی
.۲۴۸	افسرده - اسکیزوئید / دوری‌گزینی
.۳۱۲	پارانویایی - وسواس / دوری‌گزینی

در جدول ۵ و ۶ نتایج مقایسه کنش‌های روان‌نژدانه سازمان و مدیران با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل و تعداد فرزندان در نمونه‌ی زنان و مردان ارائه شده است. طبق نتایج جدول ۵، میانگین کنش‌های روان‌نژدانه سازمان و مدیران در بین زنان مجرد و متأهل تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد؛ اما این تفاوت معنادار در بین زنان با تعداد فرزند متفاوت در برآورد اختلال مهارکنندگی مشاهده می‌شود ( $P = .۰۲$ ).

جدول ۵: مقایسه کنش‌های روان‌نژدانه سازمان و کنش‌های روان‌نژدانه مدیران با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل و

تعداد فرزندان در نمونه زنان

متغیرهای جمعیت- شناختی	ابعاد متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری
---------------------------	----------------------	------------------	--------------------	---------------	---------	-----------------



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

.۴۱	.۶۶	۱	۴۵/۴۵	۴۵/۴۵	نمایشی-افسرده	تأهل
.۹۲	.۰۰۹	۱	.۲۹	.۲۹	اسکیزوئید-پارانویا	
.۶۰	.۲۶	۱	۵/۷۷	۵/۷۷	افسرده-اسکیزوئید	
.۷۲	.۱۲	۱	۳/۳۹	۳/۳۹	پارانویا-وسواسی	
.۷۱	.۱۳	۱	۱/۴۳	۱/۴۳	نمایشی	
.۱۱	۲/۴۹	۱	۲۵/۷۵	۲۵/۷۵	از خودگذشتگی	
.۷۵	.۱۰	۱	۲/۱۵	۲/۱۵	مهارکنندگی	
.۲۶	۱/۲۴	۱	۲۱/۷۴	۲۱/۷۴	دوری گزینی	
.۰۷	۳/۱۹۱	۱	۲۱۶/۹۶	۲۱۶/۹۶	نمایشی-افسرده	تعداد فرزندان
.۴۶	.۵۳	۱	۱۸/۲۶	۱۸/۲۶	اسکیزوئید-پارانویا	
.۸۹	.۰۱	۱	.۴۰	.۴۰	افسرده-اسکیزوئید	
.۴۳	.۶۰	۱	۱۶/۷۴	۱۶/۷۴	پارانویا-وسواسی	
.۵۲	.۴۰	۱	۴/۳۷	۴/۳۷	نمایشی	
.۲۵	۱/۳۰	۱	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	از خودگذشتگی	
<u>.۰۲</u>	۵/۲۷	۱	۱۱۲/۷۸	۱۱۲/۷۸	مهارکنندگی	
.۴۴	.۵۹	۱	۱۰/۳۶	۱۰/۳۶	دوری گزینی	

طبق نتایج جدول ۶، میانگین کُش روان نژند سازمانی-اسکیزوئید-پارانویا؛ و کُش روان نژند مدیران-مهارکنندگی- در بین مردان مجرد و متأهل با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. این تفاوت بین مردان با تعداد فرزندان متفاوت مشاهده نشده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول ۶: مقایسه کُنش‌های روان‌نژدانه سازمان و کُنش‌های روان‌نژدانه مدیران با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل و

تعداد فرزندان در نمونه‌ی مردان

متغیرهای جمعیت-شناختی	ابعاد متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری
تأهل	نمایشی-افسرده	۱۷۶/۴۹	۱۷۶/۴۹	۱	۲/۳۰	.۱۳
	اسکیزوئید-پارانویا	۱۶۵/۹۳	۱۶۵/۹۳	۱	۶/۰۸	<u>.۰۱</u>
	افسرده-اسکیزوئید	۱۴/۹۶	۱۴/۹۶	۱	.۸۱	.۳۷
	پارانویا-وسواسی	۳۳/۸۵	۳۳/۸۵	۱	۱/۷۱	.۱۹
	نمایشی	۳۱/۱۷	۳۱/۱۷	۱	۳/۷۴	.۰۵
	از خودگذشتگی	۲/۹۴	۲/۹۴	۱	.۲۳	.۶۳
	مهارکنندگی	.۵۸	.۵۸	۱	.۰۳	.۸۴
	دوری‌گزینی	۱۱۵/۸۳	۱۱۵/۸۳	۱	۶/۸۷	<u>.۰۱</u>
تعداد فرزندان	نمایشی-افسرده	۲۷/۰۴	۱۳/۵۲	۲	.۱۷	.۸۳
	اسکیزوئید-پارانویا	۸۳/۱۷	۴۱/۵۸	۲	۱/۵۲	.۲۲
	افسرده-اسکیزوئید	۳۵/۱۰	۱۷/۵۵	۲	.۹۵	.۳۸
	پارانویا-وسواسی	۲/۴۱	۱/۲۰	۲	.۰۶	.۹۴
	نمایشی	۱/۴۳	.۷۱	۲	.۰۸	.۹۱
	از خودگذشتگی	۳۸/۵۶	۱۹/۲۸	۲	۱/۵۳	.۲۲
	مهارکنندگی	۱۳/۵۶	۶/۷۸	۲	.۴۸	.۶۱
	دوری‌گزینی	۲۸/۱۷	۱۴/۰۸	۲	.۸۳	.۴۳



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

در جدول ۷، مقایسه میانگین نمره‌ی کُنش‌های روان‌نژدانه سازمان و کُنش‌های روان‌نژدانه مدیران در نمونه زنان و مردان ارائه شده است. طبق نتایج، زنانی که فرزند ندارند، مهارکنندگی مدیران را بیشتر از همکاران دیگر خود که ۲ یا بیشتر فرزند داشته‌اند برآورد کرده‌اند. در نمونه‌ی مردان نیز، مردان متأهل کُنش‌های روان‌نژد اسکیزو-پارانویا و دوری‌گزینی را بیش از همکاران مجرد خود برآورد کرده‌اند.

جدول ۷: مقایسه میانگین نمره‌ی کُنش‌های روان‌نژدانه سازمان و کُنش‌های روان‌نژدانه مدیران در نمونه زنان و مردان

نمونه‌ها	متغیرهای تفاوت گروهی	سطوح متغیرهای جمعیت-شناختی	میانگین	انحراف استاندارد
تعداد فرزندان در نمونه زنان	کُنش مهارکنندگی مدیران	بدون فرزند	۲۲/۲۳	۴/۵۹
		۲ و بیشتر	۱۹/۱۴	۴/۸۳
وضعیت تأهل در نمونه مردان	کُنش روان‌نژد اسکیزوئید-پارانویا	مجرد	۲۲/۲۵	۸/۲۲
		متأهل	۲۸/۴۹	۵/۱۲
	کُنش دوری‌گزینی مدیران	مجرد	۱۲/۰۰	۲/۱۶
		متأهل	۱۷/۷۰	۴/۱۴

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، ادراک کارکنان زن و مرد نسبت به رابطه‌ی بین کُنش‌های روان‌نژدانه‌ی سازمان و کُنش‌های روان‌نژدانه‌ی مدیران با توجه به وضعیت تأهل و تعداد فرزندان مورد مقایسه قرار گرفت. به نظر می‌رسد وام‌گیری اصطلاحات آسیب‌شناسی روانی فردی توسط کتس دو وریس و میلر برای تعیین انواع روان‌نژدانی سازمان‌ها از طبقه‌بندی مربوط به اختلالات شخصیت وام گرفته است. بر طبق اختلالات DSM-IV اختلالات شخصیت در سه گروه قرار می‌گیرند [۱]:

اختلالات شخصیت اسکیزوئید، پارانویید، اسکیزوتایپال و اختلالات دیگر این گروه؛ اختلالات شخصیت نمایشی، خودشیفته، ضداجتماعی، مرزی و اختلالات دیگر این گروه؛ و درنهایت، انواع اختلال شخصیت دوری‌گزینی، وابسته، وسواسی-جبری و منفعل-مهاجم [۳۴]. همان‌طور که مشاهده می‌شود



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

انواع روان‌نژندی سازمان‌ها براساس کتس دوریس و میلر در این گروه‌ها یافت می‌شود. ممکن است این فکر به ذهن متبادر شود که انواع تلفیقی روان-نژندی سازمان‌ها، چگونه قابل تبیین است. به عبارت دیگر، آیا تلفیق روان‌نژندی‌ها با یکدیگر و ارائه‌ی آن‌ها به صورت دوقطبی (مثلاً نمایشی-افسرده) امکان‌پذیر است یا نه؟ و دیگر این‌که این روان‌نژندی‌ها با طبقات ارائه شده کتس دو وریس همخوانی دارد یا نه؟

اختلالات دوقطبی از دیدگاه آسیب‌شناسی روان‌شناختی مورد تأیید و تصریح قرار گرفته است. به نقل از کاپلان و سادوک<sup>۱</sup> از مدت‌ها قبل پزشکان گزارش می‌کنند که در بعضی از بیماران به نظر می‌رسد علامت اولیه افسردگی است، اما سیر اختلال فاصله به فاصله با علائم خفیف مانی مشخص است. چنین اختلالی، اختلال دوقطبی<sup>۱۱</sup> نامیده می‌شود. در مورد سازمان‌ها نیز این اختلال مصداق دارد؛ زیرا افراد سازمان را براساس پیش‌زمینه‌ها، تداعیات و آنچه که در گذشته با آن مواجه بوده‌اند برآورد می‌کنند. بنابراین این احتمال وجود دارد که نظر آنان از قطبی به قطبی دیگر قابلیت تغییر داشته باشد. به عبارت دیگر احتمال این که ادراکات و تفسیر آنان از کُنش‌ها و اختلالات موجود در سازمان در شرایط مختلف با یکدیگر متفاوت باشد بسیار است.

اگرچه پژوهش‌های چندی در این زمینه انجام شده است [۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵]، اما بیشتر آن‌ها از نوع توصیفی و مروری بوده‌اند، با این وجود، نتایج این پژوهش با ویژگی‌هایی که آنان برای کُنش‌های روان‌نژندانه سازمانی و رابطه‌ی آن با کُنش‌های روان‌نژندانه عملکردی و رفتاری مدیران اظهار داشته‌اند مطابقت دارد.

◀ با توجه به نتایج پژوهش، کارکنان زن و مرد کُنش نمایشی-افسرده را بیش از کُنش‌های دیگر در سازمان خود برآورد کرده‌اند. به عبارت دیگر، آنان سازمانی را تجربه می‌کنند که علاوه بر روحیه‌ی هیجان‌طلبی و ریسک‌پذیری، با بی‌انگیزگی و عدم‌شور و نشاط همراه است. دچار "روزمرگی شدن" و انجام فعالیت‌های بسیار تکراری می‌تواند توجیه مناسبی برای آن باشد. سازمانی که ویژگی‌های کُنش نمایشی-افسرده را در خود پرورش داده است، در تلاش است تا به منظور برآورده‌سازی اهداف خود، جلب رضایت کارکنان و حفظ جایگاه خود در بین رقیبان، به ریسک‌پذیری، هیجان‌طلبی و حساسیت‌های افراطی متمایل شود. این فعالیت‌ها برای کارکنان صرفاً جنبه‌ی صوری خواهد داشت؛ زیرا آنان به واقعیت‌های موجود در سازمان پی برده‌اند و آن این است که هیچ کاری از دست آنان بر نمی‌آید مگر انجام وظایفی که به آنان محول شده است.

◀ کُنش روان‌نژندانه‌ی مهارکنندگی از دیدگاه زنان و مردان بیش از کُنش‌های دیگر برآورد شده است که با نتایج پژوهش کالچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، همخوانی ندارد. جو سنتی و سلسله‌مراتبی سازمان موجب شده است تا مدیران برای برقراری ارتباط با زیردستان و انجام فعالیت‌های مدیریتی و اداره‌ی سازمان راهکار یا رفتار انفعالی مهارکنندگی را برگزینند. این رفتارها نه تنها روند انجام امور سازمانی را با خلل مواجه می‌کند بلکه موجب می‌شود زیردستان نیز در درازمدت (و شاید کوتاه مدت) این رفتارها یا عکس آن را الگوی خود قرار دهند. در این شرایط ابتکار، خلاقیت، حس مسئولیت‌پذیری، تعهد فردی و سازمانی کارکنان به میزان چشم‌گیری کاهش یافته و رکود سازمانی و رفتارهای ضدتولید و مخرب را به دنبال خواهد داشت. طبق پژوهش کالچ، رابطه‌ی میان سبک تعاملی نورویتیک کناره‌گیر و پرخاشگر(مهارکننده) و ویژگی‌های شخصیتی مردان قوی تر از زنان گزارش شده است؛ اما سبک فرمانبری رابطه‌ی قوی تری را با ویژگی‌های شخصیتی زنان در مقایسه با مردان نشان داده است.

◀ به جز کُنش نمایشی در گروه زنان، کُنش‌های دیگر در هر دو نمونه با دوری‌گزینی-از کُنش‌های روان‌نژندانه مدیران- رابطه نشان داده است. در این جا تفاوت میان دیدگاه زنان و مردان می‌تواند دلیل بر عدم یا وجود رابطه باشد. از آن‌جا که کُنش‌های روان‌نژندانه‌ی سازمانی به ذات، اجتناب و کناره‌گیری از واقعیت‌های درون و برون سازمانی را موجب می‌شوند، بنابراین، کُنش روان‌نژندانه‌ی دوری‌گزینی بیش از کُنش‌های دیگر با این نوروهای سازمانی رابطه نشان داده است. هاز طرف دیگر، ضرایب همبستگی بین کُنش‌های روان‌نژندانه و دوری‌گزینی در نمونه‌ی زنان بالاتر از مردان گزارش شده است. بنابراین، به نظر می‌رسد "حضور صوری" یا "دوری‌گزینی پنهانی" مدیران و پیامدهای منفی ناشی از آن را زنان بیش از مردان در سازمان احساس می‌کنند. ویژگی‌های شخصیتی متمایز در گروه زنان و مردان، تعدد بیشتر مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن؛ و در نتیجه روابط قوی‌تر میان کارکنان مرد و مدیران آنان می‌تواند تبیینی بر این رابطه باشد.

<sup>۱</sup> -Coolidge



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بین کُنش نمایشی و کُنش‌های روان‌نژدانه در گروه زنان رابطه‌ی معناداری مشاهده نشده است. سازمان‌های نمایشی، به عنوان سازمان‌هایی هیجان‌طلب، مخاطره‌جو و بی‌پروا شناخته شده‌اند که راهبردها و تصمیمات سازمانی در راستای خودنمایی و جلب توجه (و بدون بررسی دنیای واقعی) صورت می‌گیرد. مدیران ارشد نیز در تلاشند تا محیط جدیدی را خلق کنند. به احتمال، زنان بر این باورند که روحیه‌ی خطرپذیری سازمان مانع از اجتناب و کناره‌گیری (دوری‌گزینی)؛ و روحیه‌ی نوگرایی مانع از اعمال نظارت (مهارکنندگی) بر زیردستان می‌شود (اگرچه رابطه معنادار نیست، ولی بُعد نمایشی کمترین رابطه را با دوری‌گزینی و بیشترین رابطه را با از خودگذشتگی نشان داده است). از طرف دیگر، همان‌طور که مردان مهارکنندگی را نشانه‌ای از قدرت برای دستیابی به بلندپروازی‌های مدیران ارشد سازمان تلقی می‌کنند، احتمالاً دوری‌گزینی از زیردستان را نیز، حفظ فاصله‌ی قدرت با زیردستان و صرف وقت و انرژی برای فعالیت‌هایی مهم‌تر از مدیریت بر زیردستان می‌دانند. بنابراین، تناقضی بین ویژگی‌های کُنش نمایشی و دوری‌گزینی احساس نمی‌کنند.

◀ زنان متأهل و مجرد در برآورد کُنش‌های سازمان و مدیران تفاوت معناداری با یکدیگر نشان ندادند. به عبارت دیگر، وجود رابطه‌ی دوسویه‌ی همسر-همسر (که می‌تواند سالم و پویا یا روان‌نژدانه باشد)، در دیدگاه و واکنش زنان نسبت به نارسایی‌های سازمان تأثیر چندانی ندارد. اما این موضوع در مورد مردان متفاوت به نظر می‌رسد. مردان متأهل، کُنش سازمانی اسکیزوتیوید-پارانویا و کُنش مدیریتی دوری‌گزینی را بیش از همکاران مجرد خود برآورد کرده‌اند. اگرچه دلایل متعددی می‌تواند در ایجاد دیدگاه‌های فوق تأثیرگذار باشد و انجام بررسی‌های بیشتر را می‌طلبد، اما این احتمال وجود دارد که مردان متأهل، در مقایسه با مردان مجرد و زنان، حساسیت بیشتری را بر روابط دوسویه‌ی خود با همسران‌شان داشته باشند. به عبارت دیگر، آنان از روابط دونفره و شخصی خود انتظارات بالایی دارند؛ به عنوان نمونه، دریافت حمایت و پشتیبانی از جانب همسر، حضور دائم و همیشگی، اثبات وفاداری، اعتماد. بنابراین، در محیط کار نیز در مقایسه با همکاران غیرمتأهل خود، حساسیت بیشتری نسبت به نارسایی‌های سازمانی و فردی نشان می‌دهند. آنان انتظارات بیشتری از مدیران خود دارند و دوری‌گزینی آنان را بیشتر برآورد می‌کنند. در نتیجه این احتمال وجود دارد که یکی از پیامدهای این عملکرد نارسا را وجود جو اسکیزوتیوید-پارانویا در سازمان تلقی کنند.

◀ نکته جالب توجه آن که مادران به هنگام حضور در محیط کار، نقش مادری خود را نیز به همراه دارند. زنانی که رابطه‌ی دوسویه‌ی مادر-فرزندی را تجربه کرده‌اند، در مقایسه با زنان متأهلی که هنوز مادر نشده‌اند، مهارکنندگی مدیران را کمتر برآورد می‌کنند. از آن‌جا که مادران، به عنوان مدیران خانواده، رابطه‌ی دوسویه‌ی مادر-فرزند را تجربه و درک کرده‌اند، رابطه‌ی دوسویه‌ی مدیر-زیردست را نیز بهتر از دیگران درک می‌کنند. آنان درک کرده‌اند که برای نظارت بر فرزندان و امور مربوط به آنان، گاهی اوقات چاره‌ای جز اعمال شدید نظارت و تحمیل نظرات خود بر فرزندان ندارند. بنابراین به مدیر خود نیز حق می‌دهند تا گاهی اوقات بر آنان نظارت شدید داشته باشند. نکته‌ی قابل توجه دیگر آن که، احتمالاً مادران چه در محیط کمار و چه در خانواده نسبت به کُنش‌های فردی، در مقایسه با کُنش‌های سازمانی - و خانوادگی - حساسیت بیشتری نشان می‌دهند. در این میان مردانی که به عنوان پدر نیز ایفای نقش می‌کنند و مردانی که بدون فرزند هستند تفاوت معناداری در برآورد کُنش‌های فردی و سازمانی از خود نشان ندادند.

### نتیجه‌گیری

از آن‌جایی که وجود نارسایی، آسیب و اختلال، سازمان را با رکود و فنا مواجه می‌سازد، آسیب‌شناسی امری ضروری و گام اول رفع مشکلات محسوب می‌شود. با توجه به رابطه‌ی متقابل کُنش‌های روان‌نژدانه‌ی سازمان با کُنش‌های روان‌نژدانه‌ی مدیران و تأثیر غیرقابل انکار مدیران در بروز روان‌نژدانی سازمانی می‌توان آسیب‌شناسی را از مدیران آغاز کرد. در صورتی که مدیران از اختلال‌ها و نارسایی‌های عملکردی و رفتاری خود- به خصوص در ارتباط با زیردستان‌شان- آگاهی یابند و با کمک مشاوران شغلی و روان‌شناسان صنعتی- سازمانی درصدد رفع آن‌ها برآیند، سلامت و پویایی فردی و سازمانی به سازمان بازخواهد گشت و سازمان توان رقابتی خود در دنیای متحول کنونی را حفظ خواهد کرد. از طرف دیگر، کارکنان سوی دیگر این ماجرا می‌باشند. از طرف دیگر، بسیاری از رفتارها و سازوکارهای کارکنان زن و مرد، برگرفته از عملکرد آنان در محیط خانواده است. بنابراین می‌توان آموزش اولیه را از درون خانواده‌ها آغاز کرد. با آموزش مهارت‌های ارتباطی، تجزیه و تحلیل واقع‌بینانه‌ی و مواجه شدن منطقی با مسائل و مشکلات و بالا بردن آستانه‌ی تحمل کارکنان، نه تنها می‌توان شاهد موفقیت آنان در زندگی خانوادگی و اجتماعی بود، بلکه آنان خواهند توانست به مدیران در رفع اختلالات و کُنش‌های روان-نژدانه و همچنین بروز سازوکارهای واکنشی مناسب در مقابل آن‌ها عملکردی بهینه داشته باشند.



- 1-Kets de vries MF, Miller D. The Neurotic Organizations: Diagnosing and Ravitalizing Unhealthy Companies. Jossey-Bass: Sanfrancisco; 1984.
- 2- Allcorn S. Co-Dependence in the Work Place: A guide for employee assistance and human resource professionals. New York: Qorum Books; 1992.
- 3- Kamkar M, AAtashpour SH. Neurotic organizations. Isfahan: Mohebban Publications: 1386. [Persian].
- 4- Cohen W, Cohen N. The Paranoid Organizations and 8 Other Ways Your Company Can be Crazy. New York: AMACOM; 2003.
- 5- Fischer TF. Check list for Congregational Functioning style. Ministry Health.1999.
- 6- Merry Uri. The Neuroses of Organizations. [Dissertation]. Santa Barbara: University of California; 1984.
- 7- Horney K. Neurosis and Human Growth. New York: W. W. Norton & Co; 1950.
- 8- Lewine NC. Leadr-Follower Dysfunction: Follower Responses and Organizational Consequencies. [Dissertation].Temple University. 1995.
- 9- Balthazard PA, Cook, RA, Potter RE. Dysfunctional Culture, Dysfunctional Organization. J Manage Psychol. 2006;(8).
- 10- Kotter JP, Heskett JL. Corporate Culture and Performance. Free Press: New York; 1992.
- 11- Haley BR. The relationship of unit culture and RN and client outcomes [Dissertation]. Chicago IL: University of Illinois at Chicago; 1998.
- 12- Fleet DD, Griffin Ricky W. Dysfunctional Organization Culture. J Manage Psychol. 2006;(8).
- 13- Krohne HW (1990). Parental childrearing and anxiety development. Health hazard adolence. 1990. pp. 115–130.
- 14- Rubin KH, Mills RS. Conceptualizing developmental pathways to internalizing disorders in childhood. Can J Behav Sci. 1991;(23):300-17.
- 15- Manassis K, Bradley SJ. The development of childhood anxiety disorders: Toward an integrated model. J Appl Dev Psychol. 1994;(15):345–66.
- 16- Chorpita BF, Barlow DH. The development of anxiety: The role of control in the early environment. Psychol B. 1998;(124): 2–3.
- 17- Kohlmann C, Schumacher A, Streit R. Trait anxiety and parental child-rearing behavior: Support as a moderator variable? Anxiety Res. 1988;(1):53–64.
- 18- Rapee RM. The development of generalised anxiety. Dev Psychol Anxiety. 200; p. 481–503.
- 19- Chen Z, Lam, W, Zhong JA. Leader-member exchange and member performance: a new look at individual-level negative feedback-seeking behavior and team-level empowerment climate. J Appl Psychol. 2007;202-12.
- 20- Liden RC, Erdogan B, Wayne SJ, Sparrowe RT. Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: implications for individual and group performance. J Organ Behav. 2006;(27):46-723.



- 21- Wakabayashi M, Chen Z, Graen GB (2005). The global asian way: managerial efficacy profile (MEP) and LMX relationship in Asia. CT: Information Age Publishing; 2005. p. 37-121.
- 22- Ilies R, Nahrgang JD, Morgeson FP. Leader-member exchange and citizenship behaviors: a meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2007;(1):77-269.
- 23- Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: *Organizational Behavior. Hum Decision Process.* 2001;(86):278-321.
- 24- Gerstner CR, Day DV (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *J Appl Psychol.* 1997;(6):826-44.
- 25- Lapierre LM, Hackett RD, Taggars S. A test of the links between family interference with work, job enrichment and leader-member exchange. *Appl Psychol.* 2006;(4):489-511.
- 26- Graen GB, Scandura TA. Toward a psychology of dyadic organizing. *Res Organizational Behav.* 1987;175-208.
- 27- Ashkanasy NM, O'Conner C. Value congruence in leader-member exchange. *J Soc Psychol.* 1997;(137):647-62.
- 28- Liden RC, Sparrowe RT, Wayne SJ. Leader-member exchange theory. *Hum Resource Manage.* 1997;(15). 47-119.
- 29- Coolidge FL, Moor JC, Yamazaki TG, Stewart SE, Segal DL (2001). On the relationship between Karen Horney's tripartite neurotic type theory and personality disorders features. *Pers Indiv Differ* 2001;(30)1387-1400.
- 30- Shokravi S, AAtashpour SH. The relationship between organizational culture kind & neurotic organizations' characteristics in takseram company employees.[Dissertation]. Isfahan: KHorasgan University of Isfahan; 1377. [Persian].
- 31- Samiee Adel H. Making a scale to determine organization dysfunctions.[Dissertation]. Tehran: University of Shahid Bheshti; 1384. [Persian].
- 32- Fischer TF. Intervention in dysfunctional Organization. Ministry Health.2004.
- 33- Fazeli F, Oreyzi HR. The Relationship of Psychological Dimensions of National Iranian Oil Refining and Distribution Company\_Tehran's 3 Units\_ with Managers' Dysfunctions and Personality Characteristics from Employees Points of View. Isfahan: University of Isfahan; 1388. [Dissertation].
- 34- Kaplan H, Sadock B. Synopsis of psychiatry. Poor Afkari N. Tehran: Share AAb Publications; 1379. [Persian.]
- 35- Kets de vries MF, Miller D. Personality, Culture and Organization. *Acad Manage Rev.* 1986;(11):279-286.





دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.