

رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

سال ششم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۹۰

ص ۱۲۴-۱۰۳

بررسی رابطه بین اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان با ابعاد

روان‌شناختی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران

از دیدگاه کارکنان در شعب سه‌گانه تهران*

فاطمه فاضلی، دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان**

f.fazel62@yahoo.com

حمیدرضا عریضی، دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

حسین سماواتیان، استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان با ابعاد روان‌شناختی سازمان بوده است. نمونه پژوهش حاضر ۵۷ نفر از مدیران ستادی و ۱۷۱ نفر از کارکنان زیرمجموعه (زیردستان) آنان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان مدیران و کارکنان زیرمجموعه آنان در شعب سه‌گانه شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در تهران انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل مقیاس تعیین شیوه‌گش روان‌نژدانه سازمان (سمج عادل، ۱۳۸۴)، پرسشنامه شخصیتی Neo-FFI (مک‌کرا و کاستا، ۱۹۸۰) و مقیاس اختلالات عملکردی مدیران (الکورن، ۱۹۹۲) است. شواهد مربوط به روایی و پایایی این مقیاس‌ها حاکی از آن است که این مقیاس‌ها از اعتبار و روایی مطلوبی برخوردارند. یافته‌های این پژوهش که در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شد، نشان می‌دهد که بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و ابعاد اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). همچنین T طبق نتایج تحلیل رگرسیون، اختلال دوری‌گزینی از اختلالات عملکردی مدیران، قادر به پیش‌بینی ابعاد روان‌شناختی نمایشی-افسرده و افسرده-اسکیزوتیوید؛ و به همراه مهارکنندگی قادر به پیش‌بینی بُعد اسکیزوتیوید-پارانوتیوید شده است.

واژه‌های کلیدی: ابعاد روان‌شناختی سازمان، اختلالات عملکردی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مدیران.

* این پژوهش با حمایت مالی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران اجرا شده است.

** نویسنده مسئول

مقدمه

با گسترده شدن مفهوم سازمان‌ها، سازمان به عنوان یک "سیستم باز"^۱ در نظر گرفته شد. به عبارت دیگر، به موجود زنده‌ای تشبیه شد که دارای یک سیستم منسجم و هماهنگ است (اسپکتور^۲، ۲۰۰۳). این سیر پیش‌رونده در مفهوم سازمان، باعث شد تا سازمان‌ها به عنوان موجودات زنده‌ای که شخصیت و هویت مستقلی را دارا هستند و می‌توانند رفتار کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار دهند در نظر گرفته شوند. بدین ترتیب، سیر تفکر جدید به سمت و سویی رفت که این شخصیت می‌تواند دارای سلامتی یا "بیماری" سازمانی باشد (میچل^۳، ۱۳۷۷).

یک سازمان سالم قادر است مانند فردی سالم، به حیات خود ادامه دهد؛ به مقاصد خود برسد؛ موانع موجود برسر راه خود را بشناسد، و برای آنها برنامه‌های مناسب را فراهم و اجرا نماید (ساعتچی، ۱۳۸۳)؛ به عنوان یک سازمان یادگیرنده عمل کند؛ از نظر مالی و اعتباری عملکرد بالایی داشته باشد؛ به کارکنان خود احساس تعلق سازمانی بدهد؛ و در نهایت، سمت و سو و جهت‌گیری سازمانی و اهداف روشنی داشته باشد (مک کنا^۴، ۱۹۹۶)، اما این سازمان‌ها گاهی اوقات دچار اختلال و نارسایی می‌شوند.

نخستین بررسی‌های علمی در زمینه سازمان‌های نوروتیک^۵، توسط کتس دو وریس و میلر^۶ (۱۹۸۴) انجام شده است. این دو نظریه‌پرداز با دیدگاهی میان‌رشته‌ای و استنباط از آسیب‌شناسی فردی، آسیب‌شناسی سازمانی را مطرح می‌کنند. طبق گفته آنان، مشخصه رفتار انسان به طور کلی آمیخته‌ای از شیوه‌ها و ابعاد نوروتیک یا روان‌نژدانه است. یک شخص شاید دارای عناصر بسیاری از این شیوه‌ها باشد؛ عناصری که در شرایط مختلفی به وجود می‌آیند و شکل می‌گیرند. "سازمان‌های نوروتیک یا روان‌نژدانه، سازمان‌های آشوب‌زده‌ای هستند که علائم، نشانه‌ها و اختلالات عملکردی (بدکارکردی) آنها، با یکدیگر ترکیب شده، "سندرم" یکپارچه‌ای از آسیب‌ها را شکل می‌دهند. درست همان‌طوری که ترکیب علائم متعدد، حاکی از بروز یک

1- open system

2- Spector

3- Mitchell

4- Mckenna

5- neurotic organizations

6- Kets de Vries & Miller

اختلال در انسان است؛ وجود الگوهای مشابهی از نقایص راهبردی و ساختاری نیز حاکی از وجود یک آسیب سازمانی خاص در سازمان است" (کتس دو وریس و میلر، ۱۹۸۴: ۱۷).

"یک سازمان نوروپیک (روان نژند)، بیش از هر چیز یک سازمان نگران است. این گونه سازمان‌ها در مورد توانایی‌های خود به منظور کسب سازگاری و موفقیت دچار شک و تردید هستند. به همین دلیل، به جای آنکه انرژی خود را صرف دستیابی به موفقیت نمایند؛ اغلب صرف زمان، منابع و تلاش برای جلوگیری از شکست می‌کنند. این رویکرد حداقل موفقیت را به همراه دارد و معمولاً به شکست می‌انجامد. هنگامی که این وضعیت وخیم‌تر گردد، بیماری نیز آغاز می‌شود" (فیشر^۱، ۲۰۰۴: ۶۵-۶۶). "نوروزها یا رفتارهای روان‌نژند، اگرچه به معنای جدایی از واقعیت نیستند، اما می‌توانند ناتوان‌کننده باشند. سازمان نوروپیک، همواره در ترس و اضطراب به سر می‌برد؛ و به جای آن که وقت و انرژی خود را در جهت اقدامات مناسب به کار گیرد، به گونه‌ای غیرمنطقی بر اجتناب از امور منفی تأکید می‌کند" (کوهن و کوهن^۲، ۲۰۰۳).

کتس دو وریس و میلر (۱۹۸۴) پنج سبک یا بُعد نوروپیک را مطرح کرده‌اند که مبانی و نظریه‌های محکم و متعددی را در متون روان‌کاوی و روان‌پزشکی دارا هستند. این ابعاد پنج‌گانه عبارتند از: پارانوئیایی^۳، وسواسی^۴، افسرده^۵، نمایشی^۶، و اسکیزوئید^۷. هر یک از این ابعاد، ویژگی‌ها، خیالات (توهمات) و خطرهای خاص خود را دارا هستند. شرح آسیب‌شناسی سازمانی، گویای آن است که هر یک از این ابعاد با رویه‌های راهبردی، فرهنگ، ساختار و محیط برخی از سازمان‌های دارای اختلال یا در معرض خطر مطابقت دارند. در جدول ۱، برخی از ویژگی‌های اصلی این سازمان‌ها ذکر شده است.

1- Fischer
2- Cohen & Cohen
3- paranoid
4- compulsive
5- depressed
6- dramatic
7- schizoid

جدول ۱: ویژگی‌های اصلی سازمان‌های نورو تیک، براساس سبک‌های پنجگانه کتس دو وریس و میلر

ویژگی‌های اصلی	سبک‌های نورو تیک
	پارانوئید
	وسواسی
	نمایشی
	افسرده
	اسکیزوئید

موضوع مهم دیگری که کتس دو وریس و میلر به آن اشاره کرده‌اند، اختلالات عملکردی مدیران^۱ یا روابط نارسای مدیر- زیردست^۲ است؛ شیوه‌های نامناسبی که یک مدیر یا مافوق به منظور کاهش حس ناتوانی، اضطراب، خودکم‌بینی و عزت نفس پایین خود در مقابل زیردستان به کار می‌گیرد. به گفته آنان، بین نورو زهای رهبران (مدیران)، بدعملکردی‌های آنان و نورو زهای سازمانی، یک رابطه متقابل وجود دارد.

الکورن^۳، اختلال عملکردی را اختلالی از نوع وابستگی متقابل^۴ معرفی می‌کند؛ اختلالی که بین فردی است و رفتارها و عملکرد دیگران را نیز دچار اختلال می‌کند (الکورن، ۲۰۰۵). وی براساس الگوهای دارای اختلال والد- فرزند هورنای، برای نخستین بار اصطلاح "اختلالات عملکردی" را در سازمان مطرح و در سه بُعد از خودگذشتگی، مهارکنندگی و دوری‌گزینی تعریف کرد (الکورن، ۱۹۹۲):

1- managers' dysfunctions
 2- dysfunctional leader- member relations
 3- Allcorn
 4- Co- dependency

۱. از خودگذشتگی: وضعیتی است که در آن مدیر به علت وجود ناتوانی در کنترل امور، عملکرد پایین زیردستان را نادیده می‌گیرد (کتس دو وریس و میلر، ۱۹۸۴) و بیش از مدیران دیگر برای آنان وقت، نیرو و انرژی صرف می‌کند (لویس^۱، ۱۹۹۵).
 ۲. مهارکنندگی: وضعیتی است که در آن مدیر با خطرناک تلقی کردن محیط، و نسبت دادن نقاط ضعف خود به زیردستان، محدودیت و کنترل شدیدی را بر آنان اعمال می‌کند.
 ۳. دوری‌گزینی: وضعیتی است که در آن مدیر با بی‌علاقگی نسبت به زیردستان خود، و به منظور کاهش یا رفع حس اضطراب و ناتوانی‌های خود، هیچ‌گونه راهنمایی یا حمایتی به آنها ارائه نمی‌دهد و از آنان دوری می‌کند (کتس دو وریس و میلر، ۱۹۸۴).
- به گفته الکورن (۲۰۰۵)، هنگامی که مدیران برخی از نارسایی‌ها و اختلالات شخصیت را نیز دارا باشند، احتمال آن که رفتارها و عملکرد آنان نیز با اختلال همراه باشد، بیشتر می‌شود. از طرف دیگر، بسیاری از اختلالات عملکردی مدیران، به طور آگاهانه یا ناآگاهانه از رفتارها و عملکرد زیردستان آنان ناشی شده است. زیردستان نه تنها در بروز این اختلالات، بلکه در تشدید یا حذف این اختلالات نیز بسیار دخیل‌اند. فلیت و گریفین^۲ (۲۰۰۶) نیز معتقدند که بسیاری از سازمان‌های بیمار توسط مدیرانی ناکارآمد مدیریت می‌شوند: مدیرانی که از اختیارات و جایگاه خود سوء استفاده کرده مهارت‌های بین فردی ضعیفی را دارا هستند. برخی از این مدیران نسبت به زیردستان خود زورگو و مستبدند و از رفتارهای تهدیدآمیز و الفاظ کلامی یا هیجانی ناشایست استفاده می‌کنند (بارتون^۳، ۲۰۰۲). گاهی اوقات نیز به برخوردهای فیزیکی روی می‌آورند. به طور کلی، وجود اختلالات در روابط فردی و اجتماعی مدیران، بروز رفتارها و تمایلات نوروپاتیک را افزایش می‌دهد (گابریل^۴، ۱۹۸۳).
- بالتازار، کوک و پاتر^۵ (۲۰۰۶) تأثیر فرهنگ بیمار (نوروپاتیک) بر عملکرد را سنجش کردند. به گفته آنان سبک‌های فرهنگی بیمار، نه تنها موجب کاهش سطوح عملکرد فردی و سازمانی می‌شوند؛ بلکه عدم اثربخشی و کفایت را نیز به دنبال خواهند داشت. براساس پژوهش

1- Lewin

2- Fleet & Griffin

3- Burton

4- Gabriel

5- Balthazard, Cooke & Potter

مری^۱ (۱۹۸۴)، سازمان‌های نوروتیک با رکود در انجام فعالیت‌های خود مواجه می‌شوند. از آنجا که سازمان‌های نوروتیک دارای "خودانگاره منفی" هستند، به تدریج رفتارهای سازمانی روان‌نژدانه در آنها پدیدار می‌شود. به این ترتیب، سیر فعالیت‌های سازمان رو به رکود و فنا خواهد گذاشت.

بنابراین، پژوهش حاضر بر آن است تا با استفاده از مبانی نظری و پژوهشی موجود، به خصوص نظریه کتس دو وریس و میلر (۱۹۸۴)، به آسیب‌شناسی روانی یا عارضه‌یابی روانی سازمانی با توجه به متغیرهای مهم ابعاد روان‌شناختی (ابعاد نوروتیک یا نوروها)، اختلالات عملکردی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پردازد. بنابر آنچه ذکر شد، پژوهش حاضر در صدد بررسی فرضیه‌های ذیل در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شعب سه-گانه تهران بوده است:

فرضیه اول: بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و ویژگی‌های شخصیتی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و اختلالات عملکردی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: ترکیبی از متغیرهای اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و ویژگی‌های شخصیتی آنان، بُعد اسکیزوئید-پارانوئید را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه پنجم: ترکیبی از متغیرهای اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و ویژگی‌های شخصیتی آنان، بُعد نمایشی-افسرده را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه ششم: ترکیبی از متغیرهای اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و ویژگی‌های شخصیتی آنان، بُعد افسرده-اسکیزوئید را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه هفتم: ترکیبی از متغیرهای اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و ویژگی‌های شخصیتی آنان، بُعد پارانوئیدی-وسواسی را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه هشتم: ترکیبی از متغیرهای اختلالات عملکردی مدیران شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و ویژگی‌های شخصیتی آنان، بُعد نمایشی را پیش‌بینی می‌کند.

روش‌شناسی

طرح پژوهش: طرح پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران ستادی و کارکنان زیرمجموعه‌ی آنان در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شعب سه‌گانه تهران در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۸ است.

روش نمونه‌گیری: با توجه به آنکه پژوهش از نوع رابطه‌ای بوده است، در ازای هر یک از متغیرهای پژوهش باید حداقل ۱۵ نفر در نمونه باشند (فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴). با توجه به آنکه رابطه متغیرهای پژوهش از دیدگاه زیردستان سنجش شده است، جامعه زیردستان، جامعه مبنا در نظر گرفته شده است. زیردستان مقیاس‌های اختلالات عملکردی مدیران (LDS)^۱، با سه بُعد و تعیین شیوه‌گنش روان‌نژندانه سازمان با پنج بُعد؛ و مدیران، پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI^۲، با پنج بُعد را تکمیل نمودند. بنابراین باید حداقل ۱۲۰ نفر در نمونه زیردستان، و به تناسب آن ۴۰ نفر در نمونه مدیران باشند. در نهایت، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی

1- Leaders Dysfunctions Scale

2- NEO- Five Factor Index

ساده، ۵۷ مجموعه کامل جمع آوری شد: به عبارت دیگر، ۵۷ مدیر و ۱۷۱ زیردست. در نمونه مدیران، ۸۵/۹۶ درصد؛ و در نمونه زیردستان، ۵۶/۷ درصد آنان مرد بودند.

ابزارهای پژوهش: در پژوهش حاضر سه پرسشنامه استفاده شد. در ذیل به آنها اشاره

شده است:

۱- پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI: پرسشنامه نئو، یکی از معتبرترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت براساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۰ توسط مک کرا و کاستا تهیه شده است و قادر به اندازه‌گیری پنج عامل اصلی شخصیت و شش خصیصه هر عامل (۳۰ خصیصه) و ارائه ارزیابی جامعی از شخصیت است. فرم کوتاه آن که NEO-FFI نامیده می‌شود، شامل ۶۰ سؤال است. ابعاد پنجگانه عبارتند از: برون‌گرایی، روان‌نژندی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری، و توافق‌پذیری. در پژوهشی که توسط پروین (۱۳۸۷) انجام شده است، اعتبار و پایایی این مقیاس مطلوب گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد پنجگانه عبارت است از: روان‌نژندی، ۴۰٪؛ برون‌گرایی، ۶۷٪؛ تجربه‌پذیری، ۳۱٪؛ توافق‌پذیری، ۳۴٪؛ و وظیفه‌شناسی ۷۶٪. ضریب پایایی کل مقیاس ۷۶٪ به دست آمد.

۲- مقیاس اختلالات عملکردی مدیران (LDS): مقیاس اختلالات عملکردی مدیران، نخستین بار در سال ۱۹۹۵ توسط نانسی لوین هنجاریابی، و اعتبار و پایایی آن بررسی شد. این مقیاس دارای ۲۱ سؤال است و به سنجش ابعاد سه‌گانه اختلالات عملکردی 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. براساس گزارش لوین (۱۹۹۵)، اعتبار صوری و محتوایی این پرسشنامه از سوی سه نفر از متخصصان بررسی شده است. بنابر نظر آنان سؤال‌های هفتگانه هر بُعد قادرند ویژگی‌ها و زیرمقیاس‌های هر بُعد را به خوبی بسنجند. ضرایب پایایی آن به روش اجرای مجدد ۷٪؛ و به روش آلفای کرونباخ ۸۷٪ گزارش شده است.

پرسشنامه مذکور برای نخستین بار توسط فاضلی و عریضی در سال ۱۳۸۸ ترجمه و با نظر اساتید روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و مشاور صنعتی پژوهش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران اصلاح شده است. 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 از سوی اساتید و صاحب‌نظران روان‌شناسی صنعتی-سازمانی تأیید شد. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد سه‌گانه عبارت است از: از خودگذشتگی، ۰/۷۹؛ مهارت‌کنندگی، ۰/۷۶؛ و دوری‌گزینی ۰/۷۳. ضریب پایایی کل مقیاس، ۰/۶۸، به دست آمد.

۳- مقیاس تعیین شیوه‌گنش روان‌نژندانه سازمان: این مقیاس ۴۰ سؤالی که برای نخستین بار در ایران توسط سمیع عادل (۱۳۸۴)، ساخته و هنجاریابی شده است، به سنجش ابعاد روان-شناختی سازمان می‌پردازد. در این مقیاس، ابعاد به صورت دوقطبی در نظر گرفته شده‌اند: نمایشی-افسرده، اسکیزوئید-پارانوئید، افسرده-اسکیزوئید، پارانوئیدی-وسواسی و نمایشی. براساس پژوهش سمیع عادل (۱۳۸۴)، روایی و پایایی مقیاس مزبور قابل قبول گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد پنجگانه عبارت است از: نمایشی-افسرده، ۰/۷۷؛ اسکیزوئید-پارانوئید، ۰/۷۶؛ افسرده-اسکیزوئید، ۰/۷۶؛ پارانوئید-وسواسی، ۰/۶۳؛ و نمایشی ۰/۵۸. ضریب پایایی کل مقیاس، ۰/۸۹، به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول پژوهش: در جدول ۲، ضریب همبستگی بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و اختلالات عملکردی مدیران ارائه شده است. براساس یافته‌های جدول مذکور، ضریب همبستگی نمایشی- افسرده با دوری‌گزینی، ۰/۳۶۵؛ اسکیزوئید- پارانوئید با مهارکنندگی و دوری‌گزینی به ترتیب ۰/۳۶۰ و ۰/۴۶۸؛ و افسرده- اسکیزوئید با دوری‌گزینی ۰/۳۱۰ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ $p \leq$ معنادار است.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و اختلالات عملکردی مدیران

ابعاد روان‌شناختی سازمان	شاخص‌های آماری	از خودگذشتگی	مهارکنندگی	دوری‌گزینی
نمایشی- افسرده	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۳۲	۰/۱۸۴	۰/۳۶۵**
	سطح معناداری	۰/۳۲۷	۰/۱۷۰	۰/۰۰۵
اسکیزوئید- پارانوئیدی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۸۳	۰/۳۶۰**	۰/۴۶۸**
	سطح معناداری	۰/۵۴۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰۱
افسرده- اسکیزوئید	ضریب همبستگی پیرسون	- ۰/۰۵۲	۰/۲۰۶	۰/۳۱۰*
	سطح معناداری	۰/۶۹۹	۰/۱۲۴	۰/۰۱۹
پارانویایی- و سواسی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۵۰	۰/۲۴۴	۰/۲۴۴
	سطح معناداری	۰/۲۶۵	۰/۰۶۸	۰/۰۶۸
نمایشی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۷۸	۰/۱۲۹	۰/۱۷۲
	سطح معنی داری	۰/۱۸۶	۰/۳۳۷	۰/۲۰۰

** $p \leq 0.05$

* $p \leq 0.01$

فرضیه دوم پژوهش: در جدول ۳، ضریب همبستگی بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارائه شده است. براساس یافته‌های جدول مذکور، ضریب همبستگی بین بُعد روان‌شناختی افسرده- اسکیزوئید و روان‌نژندی ۰/۲۷۷- است، که در سطح ۰/۰۱ $p \leq$ معنادار است.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و ویژگی‌های شخصیتی مدیران

ابعاد روان‌شناختی سازمان	شاخص‌های آماری	روان‌نژندی	برون‌گرایی	تجربه‌پذیری	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی
نمایشی-افسرده	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-.۱۴۲ /۲۹۲	.۰۵۱ /۷۰۵	.۰۲۵ /۸۵۵	-.۱۳۶ /۳۱۲	-.۰۹۹ /۴۶۵
اسکیزوتید-پارانویایی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-.۲۴۰ /۰۷۲	-.۰۰۲ /۹۸۶	.۰۲۲ /۸۷۲	-.۱۸۴ /۱۷۰	-.۱۰۹ /۴۱۹
افسرده-اسکیزوتید	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-.۲۷۷* /۰۳۷	.۰۴۰ /۷۶۷	-.۰۹۹ /۴۶۴	-.۱۹۸ /۱۴۰	.۰۳۰ /۸۲۷
پارانویایی و سواسی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-.۱۴۴ /۲۸۴	-.۰۵۶ /۶۸۱	.۰۰۸ /۹۵۴	-.۱۶۰ /۲۳۳	-.۱۹۹ /۱۳۹
نمایشی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-.۰۱۳ /۹۲۴	-.۰۴۰ /۷۶۹	.۰۰۱ /۹۹۶	-.۰۸۱ /۵۵۱	-.۱۵۸ /۲۳۹

* $p \leq .01$

فرضیه سوم پژوهش: در جدول ۴، ضریب همبستگی بین اختلالات عملکردی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارائه شده است. بر اساس یافته‌های جدول فوق، ضریب همبستگی تجربه-پذیری و مهارت‌کنندگی ۰/۲۹۵- است. این رابطه که در جهت معکوس نیز هست، در سطح ۰/۰۱ $p \leq$ معنادار است.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی مدیران

اختلالات عملکردی مدیران	شاخص‌های آماری	روان‌توندی	برون‌گرایی	تجربه‌پذیری	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی
ازخودگذشتگی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	۰/۵۰ ۰/۷۰۹	۰/۲۲۱ ۰/۰۹۸	۰/۰۷۰ ۰/۶۰۶	۰/۲۲۱ ۰/۰۹۹	۰/۰۱۵ ۰/۹۱۵
مهارکنندگی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۲۴۰ ۰/۰۷۲	۰/۰۶۷ ۰/۶۲۰	*-۰/۲۹۵ ۰/۰۲۶	-۰/۰۹۰ ۰/۵۰۷	۰/۰۱۸ ۰/۸۹۲
دوری‌گزینی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری	-۰/۱۱۴ ۰/۳۹۶	-۰/۱۶۴ ۰/۲۲۳	-۰/۰۸۱ ۰/۵۴۸	-۰/۱۳۲ ۰/۳۲۹	۰/۰۱۷ ۰/۹۰۱

* $p \leq 0.01$

- در جدول ۵، مدل رگرسیونی پیش‌بینی ابعاد اسکیزوئید-پارانویا، نمایشی-افسرده و افسرده-اسکیزوئید، به روش گام به گام ارائه شده است. طبق نتایج جدول ۵:
- اختلال دوری‌گزینی قادر به تبیین ۲۱ درصد از بُعد اسکیزوئید-پارانویا است که با ورود اختلال مهارکنندگی به مدل، واریانس تبیین شده به ۳۰ درصد افزایش می‌یابد.
 - اختلال دوری‌گزینی، ۱۳ درصد بُعد نمایشی-افسرده را تبیین می‌نماید.
 - اختلال دوری‌گزینی قادر به تبیین ۹ صدم درصد از بُعد افسرده-اسکیزوئید است.

جدول ۵: مدل رگرسیونی پیش‌بینی ابعاد روان‌شناختی پیش‌بینی شده

مدل‌ها	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
اسکیزوئید-پارانویا گام اول	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۰/۲۰۵	۲/۶۹	۰/۰۰۱
گام دوم	۰/۵۴۹	۰/۳۰۱	۰/۲۷۶	۲/۵۷	۰/۰۱۴
نمایشی-افسرده	۰/۳۶۵	۰/۱۳۳	۰/۱۱۷	۴/۹۳	۰/۰۰۵
افسرده-اسکیزوئید	۰/۳۱۰	۰/۰۹	۰/۰۸	۲/۷۱	۰/۰۱۹

در جدول ۶، تحلیل واریانس مربوط به روابط متقارن اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتهای مدیران با ابعاد روان‌شناختی سازمان (مربوط به فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم) در رگرسیون گام به گام ارائه شده است. این نتایج، اعتبار تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی ابعاد روان‌شناختی سازمان از طریق ویژگی‌های شخصیتهای مدیران و اختلالات عملکردی آنان را تأیید کرده است. به عبارت دیگر، نتایج تحلیل واریانس، اعتبار تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی بُعد اسکیزوئید-پارانویا از طریق دوری‌گزینی و مهارکنندگی؛ پیش‌بینی بُعد نمایشی-افسرده خو از طریق اختلال دوری‌گزینی؛ و پیش‌بینی بُعد افسرده-اسکیزوئید را تأیید کرده است.

جدول ۶: تحلیل واریانس مربوط به روابط متقارن اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتهای مدیران با ابعاد روان‌شناختی سازمان در رگرسیون گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
اسکیزوئید-پارانویا	دوری‌گزینی	۱۱۱/۷۳۳	۱	۱۱۱/۷۳۳	۱۵/۴۰۵	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۳۹۸/۹۱۴	۵۵	۷/۲۵۳		
مهارکنندگی	رگرسیون	۳۵۶/۷۲۴	۲	۶/۶۰۶	۱۱/۶۵۰	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۵۳/۹۲۴	۵۴	۷۶/۹۶۲		
نمایشی-افسرده	دوری‌گزینی	۱۳۴۰/۸۳۲	۱	۲۰۵/۷۶۹	۸/۴۴۱	۰/۰۰۵
	باقیمانده	۲۰۵/۷۶۹	۵۵	۲۴/۳۷۹		
افسرده-اسکیزوئید	دوری‌گزینی	۴۳/۰۷۴	۱	۴۳/۰۷۴	۵/۸۶۰	۰/۰۱۹
	باقیمانده	۴۰۴/۲۹۹	۵۵	۷/۳۵۱		

فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم: در جدول ۷، ضرایب بین متغیرهای پیش بین و متغیرهای ملاک ارائه شده است. طبق نتایج، اختلال دوری‌گزینی قادر به پیش‌بینی ۴۶ درصد از بُعد اسکیزوئید-پارانویایی شده است ($p=۰/۰۰۰۱$) که با ورود اختلال مهارکنندگی این مقدار به ۴۲ درصد کاهش یافته است ($p=۰/۰۰۰۱$). همچنین، اختلال دوری‌گزینی قادر به پیش‌بینی ۳۶

درصد از بُعد روان‌شناختی نمایشی - افسرده ($p=/.۰۰۵$) و ۳۱ درصد از بُعد افسرده - اسکیزوئید شده است ($p=/.۰۱۹$).

جدول ۷: رگرسیون اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر ابعاد روان‌شناختی سازمان

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین	متغیر ملاک
		بتا	خطای استاندارد	B		
.۰۰۰۱	۸/۳۵۶		۲/۳۳۵	۱۹/۵۱۴	عدد ثابت	اسکیزوئید - پارانویا
.۰۰۰۱	۳/۹۲۵	.۴۶۸	.۱۳۴	.۵۲۶	دوری‌گزینی	
.۰۰۰۱	۴/۳۳۵		۳/۱۷۹	۱۳/۷۸۴	عدد ثابت	
.۰۰۱	۳/۶۴۸	.۴۲۰	.۱۳۰	.۴۷۳	دوری‌گزینی	مهارکنندگی
.۰۱۴	۲/۵۲۷	.۲۹۱	.۱۲۳	.۳۱۱	مهارکنندگی	
.۰۰۰۱	۶/۷۰۱		۴/۲۸۲	۲۸/۶۹۰	عدد ثابت	نمایشی - افسرده
.۰۰۵	۲/۹۰۵	.۳۶۵	.۲۴۶	.۷۱۴	دوری‌گزینی	
.۰۰۰۱	۵/۱۹۱		۲/۳۵۱	۱۲/۲۰۶	عدد ثابت	افسرده - اسکیزوئید
.۰۱۹	۲/۴۲۱	.۳۱۰	.۱۳۵	.۳۲۷	دوری‌گزینی	

با توجه به ضرایب غیر استاندارد خواهیم داشت:

$$\text{(مهارکنندگی)} = .۳۱۱ + \text{(دوری‌گزینی)} .۴۷۳ + ۱۳/۷۸ = \text{اسکیزوئید-پارانویا (ملاک)}$$

$$\text{(دوری‌گزینی)} = .۷۱۴ + ۲۸/۶۹۰ = \text{نمایشی-افسرده (ملاک)}$$

$$\text{(دوری‌گزینی)} = .۳۲۷ + ۱۲/۲۰۶ = \text{افسرده-اسکیزوئید (ملاک)}$$

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه ابعاد روان‌شناختی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران با اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان پرداخته شد. با توجه به ویژگی‌های مشترک این نتایج با مبانی نظری و پیشینه‌های موجود و معناداری زوج‌های روان‌شناختی از دیدگاه آسیب‌شناسی بالینی (اختلالات دوقطبی)، می‌توان به آنها تا حد بالایی اطمینان داشت.

وجود روابط درونی معنادار بین متغیرهای پژوهش، حاکی از آن است که ابعاد روان-شناختی سازمان (نوروزهای سازمانی)، اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان با یکدیگر رابطه متقابل دارند؛ که براساس نظریه یا مدل آسیب شناختی کتس دو وریس شدنی تبیین است. در سازمان‌های روان نژند، احتمال بروز رفتارها و کنش‌های دارای اختلال بیش از سازمان‌های سالم و پویاست. از طرف دیگر، در سازمان‌های روان نژند، نوروزهای سازمانی نشانه‌ای از نوروزهای موجود در مدیران است. بنابراین، انتظار می‌رود متناسب با نوع نوروز موجود در سازمان، اختلال عملکردی خاص آن نیز در سازمان مشاهده شود. این نتایج با پژوهش‌های فلیت و گریفین (۲۰۰۶)، کیرستن (۱۹۹۱) و کتس دو وریس (۱۹۸۶) همخوانی دارد.

در ادامه، یافته‌های مربوط به هر فرضیه ارائه و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه اول: سه نتیجه به شرح ذیل حاصل شده است:

۱- بین بُعد روان‌شناختی نمایشی - افسرده با اختلال عملکردی دوری‌گزینی در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد: هر چند سازمان‌های نمایشی - افسرده خو روحیه‌ای هیجان طلب دارند، اما ترس از محیط و عادت به رفتارهای محتاطانه، مانع از روبه‌رویی آنها با مشکلات و خطرها می‌شود. بنابراین، در عین حال که روحیه دراماتیک خود را به شکل صوری حفظ می‌کنند، با سیاست کامل، راهبردهای محافظه‌کارانه و اجتناب از محیط را نیز در پیش می‌گیرند.

۲- بین بُعد روان‌شناختی اسکیزوئید-پارانوئید با اختلال عملکردی دوری‌گزینی و مهارکنندگی در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در صورتی که خصیصه بارز سازمان‌های اسکیزوئید-پارانوئیایی را بدبینی شدید نسبت به زیردستان بدانیم، درک این رابطه آسانتر خواهد بود. اسکیزوئید-پارانوئید تنها سازمانی است که اعمال کنترل بر زیردستان خود را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده است. طبق نظریه کتس دو وریس، در سازمانی که صرفاً پارانوئید است، اعمال کنترل مستقیماً از سوی مدیران انجام می‌شود؛ و در سازمان‌هایی

که صرفاً اسکیزوئید هستند- به دلیل دوری‌گزینی مدیران ارشد- مدیران میانی یا مدیران لایه دوم و جایگزین به اعمال کنترل زیردستان می‌پردازند.

۳- بین بُعد روانشناختی افسرده-اسکیزوئید با اختلال عملکردی دوری‌گزینی در سطح $p \leq .01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که ویژگی "اجتناب کردن" ویژگی بارز این نوع سازمان‌هاست، وجود رابطه بین آنها و دوری‌گزینی کاملاً منطقی و قابل انتظار است. از آنجا که سازمان‌های افسرده-اسکیزوئید دچار نوعی رکود و روزمرگی شده‌اند، اغلب در بازارهای قدیمی‌ای که از تحول و پیشرفت به دور مانده‌اند، فعالیت می‌کنند و از ورود به بازارهای جدید و پرخطر امتناع می‌ورزند. بنابراین، حضور مدیر به منظور مواجهه با مشکلات غیرقابل پیش‌بینی، اتخاذ تصمیم‌های مهم سازمانی و تلاش در جهت حفظ توان رقابتی سازمان نیز ضروری به نظر نمی‌رسد. کارکنان نیز این وضعیت را به عنوان امری عادی در سازمان پذیرفته‌اند. این سازمان نتیجه‌ای جز شکست، فنا و روزمرگی نخواهد داشت. این یافته با یافته‌های حاصل از پژوهش رپی (۱۹۹۷) همخوانی دارد.

فرضیه دوم: بر اساس یافته‌ها، بین ویژگی شخصیت روان‌نژندی و بُعد روان‌شناختی افسرده‌خو-اسکیزوئید در سطح $p \leq .01$ رابطه مثبت معناداری وجود دارد. طبق نظریه کتس دو وریس، سازمان روان‌نژند سازمانی است که در وهله اول مدیری روان‌نژند دارد؛ به عبارت دیگر، سازمان روان‌نژند انعکاسی از اختلالات عصبی، نارسایی‌ها و اختلالات شخصیت موجود در مدیران اجرایی این سازمان‌هاست. بنابراین، از میان ابعاد پنجگانه شخصیت (برون‌گرایی، وجدان‌کاری، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و روان‌نژندی) وجود رابطه معنادار بین بُعد روان‌شناختی افسرده‌خو-اسکیزوئید و روان‌نژندی کاملاً مبتنی بر پیشینه‌های پژوهشی و نظری موجود است.

فرضیه سوم: براساس یافته‌ها، بین تجربه‌پذیری و مهارکنندگی در سطح $p \leq .01$ رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در ارتباط با رابطه اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی پژوهش‌چندانی مشاهده نشده است؛ اما کالچ (۲۰۰۱) رابطه مهارکنندگی و دوری‌گزینی با اختلالات شخصیت را مثبت ارزیابی کرد. عدم رابطه بین روان‌نژندی و برون-

گرایی با دوری‌گزینی با نتایج پژوهش دیری و همکاران^۱ (۱۹۹۸) فورنهام و کرامپ^۲ (۲۰۰۵) همخوانی ندارد.

اعمال کنترل بر زیردستان، همچون اختلالات عملکردی دیگر راهکاری است که مدیر به طور منفعل، بدون فکر و اندیشه و صرفاً به منظور کاهش اضطراب خود در پیش می‌گیرد. این کنش‌ها با آنچه در ذهن یک مدیر تجربه‌پذیر می‌گذرد، همخوانی ندارد. مدیری که ویژگی تجربه‌پذیری را تا حدودی داراست، به دنبال کسب اطلاعات لازم، جستجوی فعالانه راه‌حل‌های جدید به منظور حل مشکلات، و تمایل به ایده‌های جدید و همگامی با زمان و دنیای رقابت و پیشرفت است (آشتون، ۲۰۰۳). این مدیر خود با پای‌بندی به سنت‌ها و اعمال کنترل از سوی مقامات بالاتر مخالف است، بنابراین، به نظر نمی‌رسد با زیردستان خود نیز چنین رفتاری را در پیش بگیرد. خلاقیت، عقل، فلسفه‌گرایی، استعداد، فرهیختگی و ویژگی‌هایی است که مدیر تجربه‌پذیر به دنبال آن است.

فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم: با توجه به یافته‌های حاصل از رگرسیون گام به گام، اختلال دوری‌گزینی، بیشترین قدرت پیش‌بینی را برای نوروهای سازمانی داراست. به نظر می‌رسد فاصله‌گرفتن مدیران از زیردستان آنان را با مشکلات بسیاری مواجه می‌سازد؛ به گونه‌ای که تأثیرات منفی آن را بیش از اختلالات دیگر برآورد می‌کنند. دوری‌گزینی مدیر، موجب می‌شود تا زیردستان از راهنمایی‌های کاری، تخصصی و حتی حمایت‌های عاطفی مدیر نیز محروم شوند. علاوه بر آن، کاهش کارآیی و بهره‌وری فردی و سازمانی را نیز به دنبال خواهد داشت.

فرضیه هفتم: به منظور تأیید این فرضیه نتایج حاصل نشده است. از آنجا که در این زمینه هیچ‌گونه پژوهشی مشاهده نشده است، به نظر می‌رسد تبیین این رابطه نیازمند انجام بررسی‌ها و پژوهش‌های بیشتر است. یکی از دلایل آن را می‌توان هنجار تلقی کردن اختلال پارانویید- و سواس مدیران، از سوی زیردستان عنوان کرد. آنان این کنش‌ها و شیوه‌های رفتاری را عادی می‌دانند و از رفتارهای مهارکننده و اجتنابی مدیران آزرده نمی‌شوند.

1- Deary
2- Furnham & Crump

فرضیه هشتم: به منظور تأیید این فرضیه نتایجی حاصل نشده است. از آنجا که در این زمینه هیچ‌گونه پژوهشی مشاهده نشده است، به نظر می‌رسد تبیین این رابطه نیازمند انجام بررسی‌ها و پژوهش‌های بیشتر است. با این وصف، این رابطه را می‌توان این‌چنین تبیین کرد. هیچ‌یک از سازوکارهای مدیریتی مهارکنندگی، دوری‌گزینی و از خود گذشتگی با اهداف سازمان‌های نمایشی همخوانی ندارد. مدیران نه از طریق مهارکنندگی، و نه از طریق دوری‌گزینی نمی‌توانند به ریسک‌پذیری، هیجان‌طلبی و دنیای غیرواقعی خود دست یابند. تنها سازوکاری که باقی می‌ماند، از خودگذشتگی است که ضریب آن، اگرچه معنادار نیست، اما بیش از اختلالات دیگر به دست آمده است.

از آنجا که نقش مسائل روان‌شناختی کارکنان و مدیران بیش از پیش در بهره‌وری و سلامت سازمانی مورد تأکید واقع شده است، انجام آسیب‌شناسی روانی نیز ضروری به نظر می‌رسد. در صورتی که سازمان‌ها به آسیب‌شناسی دوره‌ای در سازمان، به ویژه در ارتباط با نارسایی‌های موجود در عملکرد مدیران و روابط آنان با زیردستانشان اقدام نمایند، نه تنها می‌توان از بروز بسیاری از این آسیب‌ها جلوگیری کرد؛ بلکه می‌توان آگاهی‌های لازم در جهت رفع، یا حداقل کاهش آنها را نیز در اختیار مدیران و زیردستانشان قرار داد. افزایش کیفیت تعامل مدیر-زیردست و رفع نارسایی‌های رفتاری و عملکردی می‌تواند نتایج فردی و سازمانی بسیاری را به شرح ذیل برای سازمان به ارمغان آورد:

● کیفیت تعامل مدیر-زیردست در ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، عملکرد وظیفه و رفتارهای یاری‌رسانی سازمانی نقش اساسی ایفا می‌کند (جانسون، تروکزیلو، اِردوگان، بروئر و همرا، ۲۰۰۹).

● ادراک مثبت زیردستان از رابطه دوسویه مدیر-زیردست، با عملکرد مثبت رابطه دارد (موس، سانچز، برومبا و بورکوسکی، ۲۰۰۹).

1- Johnson, Truxillo, Erdogan, Bauer & Hammer

2- Moss, Sanchez, Brumbaugh & Borkowski

- کیفیت روابط مدیر- زیردست، به طور غیرمستقیم و از طریق برخی جنبه‌های رضایت شغلی (رضایت از سرپرست و رضایت از افزایش پرداخت) بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است (دی کونینک^۱، ۲۰۰۹).
- میزان ادراک طرفین رابطه از گستردگی تعامل، بر دوام و افزایش عمق رابطه اثرگذار خواهد بود (سین و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

منابع

- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۳). *روان‌شناسی کار: کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت*، تهران: نشر ویرایش.
- سمیع عادل، حمید. (۱۳۸۴). *ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای تعیین شیوه کنش روان‌نژدانه سازمان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- فراهانی، حجت‌اله؛ عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۴). *روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی*، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- گال، مردیت؛ بورگ، والتر. (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: سمت. چاپ دوم.
- میچل، ترنس. آر. (۱۳۷۷). *مردم در سازمان‌ها*، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.

Allcorn, S. (2005). *Organizational dynamics and intervention tools for changing the workplace*. New York: Qorum Books.

Allcorn, S. (1992). *Co-dependence in the work place*. New York: Qorum Books.

1- Deconinck
2- Sin

- Balthazard, P. A.; Cook, R. A. & Potter, R. E. (2006). Dysfunctional culture, dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (8).
- Burton, J. (2002). The leadership factor. *Accident Prevention*. 22-26.
- Cohen, W. & Cohen, N. (2003). *The paranoid organizations and 8 other ways your company can be crazy*. New York: AMACOM.
- Deary, I. J., Peter, A., Austin, E. J., & Gibson, G. J. (1998). Personality traits and personality disorders. *British Journal of Psychology*. 89, 647-661.
- Deconink, B. J. (2008). The effect of leader-member exchange on turn over among retail buyers. *Journal of Business Research*. 62 (11) 1081-1086.
- Fischer, T. F. (2004). Intervention in dysfunctional organization. *Ministry Health*.
- Fleet, D. D. & Griffin, R. W. (2006). Dysfunctional organization culture. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (8).
- Furnham, A., & Crump, J. (2005). Personality traits, types and disorders. *European Journal of Personality*, 19, 167-84.
- Gabriel, Y. (1983). *Freud, Society*. London: Routledge.
- Johnson, J.; Truxillo, D. M.; Erdogan, B.; Bauer, T. N. & Hammer, L. (2009). Perceptions of overall fairness: Are effects on job performance moderated by leader-member exchange? *Human Performance*. 22 (5) 432.
- Kersten, A. (2005). *Using sense-making methodology for making sense of insanity*. Paper Presented at 41st Annual Conference of the International Communication Association: Chicago.

- Kets de vries, M. F. R. & Miller, D. (1986). Personality, culture and organization. *Academy of Management Review*. (11) 279-286.
- Kets de vries, M. F. R. & Miller, D. (1984). *The neurotic organizations: Diagnosing and revitalizing unhealthy companies*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Lewine, N. C. (1995). *Leader-follower dysfunction: Follower responses and organizational consequences*. Doctoral Dissertation. Temple University.
- Mckenna, J. F. (1996). Meet me at the baal park. *Management Office Technology*. 41, 10-11.
- Merry, U. (1984). *The neuroses of organizations*. Doctoral Dissertation: University of California. Santa Barbara.
- Moss, S. E.; Sanchez, J. I.; Brumbaugh, A. M.; Borkowski, N. (2009). The mediating role of feedback avoidance behavior in the LMX-Performance relationship. *Group & Organization Management*. 34 (6) 645.
- Sin, H.; Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2009). Understanding why they don't see eye to eye: An examination of leader-member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*. 94 (4).
- Spector, P. E. (2003). *Industrial organizational psychology (research and practice)*. USA: Wiley & Sons.