

Investigating the Relationship Between Hubris of Managers and Job Performance of Employees with the Role of Moderator of Professional Ethics of Employees

Javad Madani¹, Habib Ebrahimpour², Halime Ghaderi³

Abstract

Purpose: The main purpose of the current research is to investigate the relationship between the hubris of managers and the job performance of employees with the moderating role of professional ethics of employees. The statistical population of this study consists of the 940000 employees of the Tehran Municipality. **Method:** The statistical population of this research was made up of the employees of government. The sample size was calculated based on Cochran's formula of 384 people and the questionnaire was distributed among this number in a simple random manner. The method of this research is descriptive-solidarity in terms of design, cross-sectional in terms of time and practical in terms of purpose. In this research, in order to measure research variables, Owen and Davidson managers' hubris questionnaires (2009), Khayat Moghadam and Tabatabai Nasab's professional ethics (2015) and Koopmans et al.'s employee job performance questionnaire (2014) were used. In order to check the normality of the distribution of the research data, the Kolmogorov-Smirnov test was used, and due to the non-normality of the distribution of the statistical data, the structural equation method was used in the PLS software to check the research hypotheses. **Findings:** The findings of the research showed that: the professional ethics of employees reduces the negative relationship between hubris of managers and job performance of employees with its moderating role. Also, the test of sub-hypotheses of the research showed that: there is a negative and significant relationship between antisocial personality disorder of managers and job performance of employees. There is a negative and significant relationship between show personality disorder of managers and job performance of employees. There is a negative and significant relationship between the narcissistic personality disorder of managers and the job performance of employees. There is a positive and significant relationship between the professional ethics of employees and their job performance. **Conclusion:** Due to the bureaucratic environment and the high level of concentration and concentration of power in the hands of the organization's managers, government organizations is a suitable platform for the formation of the hubris phenomenon of the organization's leaders. In this context, if organizational managers and leaders, due to being in a position of power, use less of their abilities and mental capabilities and have less intellectual mobility, this issue will lead to a decrease in the job performance of the organization's employees over time.

Keywords: *professional ethics of employees, job performance of employees, hubris of managers.*

-
1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Public Administration and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
J.madani@uma.ac.ir
 2. Professor, Department of Public Administration and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
H_ebrahimpour@uma.ac.ir
 3. Masters degree, Department of Public Administration and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
ghaderihalime@gmail.com

بررسی رابطه بین هوپریرس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان

جواد معدنی*، حبیب ابراهیم پور**، حلیمه قادری***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۵/۰۴/۲۵

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوپریرس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان شهرداری تهران به تعداد ۹۴۰۰ تشکیل می‌دهند. حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر محاسبه و به صورت تصادفی ساده، پرسشنامه توزیع شد. روش این پژوهش از لحاظ نوع طرح، توصیفی-همبستگی، از نظر زمانی، مقطعی و از نظر هدف، کاربردی است. در این پژوهش، برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های هوپریرس مدیران اوون و دیویدسون (۲۰۰۹)، اخلاق حرفه‌ای خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) و پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان کوپمنز و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. باتوجه به اینکه توزیع داده‌های آماری نرمال (بهنجار) نبود، به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری در نرم افزار پی.ال.اس. استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش تعدیل گر خود رابطه منفی بین هوپریرس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. همچنین آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش نشان داد که بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان و اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه گیری: سازمان‌های مورد مطالعه به سبب محیط بروکراتیک و برخورداری از سطح تمرکز بالا و تجمع قدرت در دستان مدیران سازمان، بستر مناسبی برای شکل گیری پدیده هوپریرس رهبران سازمان است. در این بستر اگر مدیران و رهبران سازمانی به خاطر قرار گرفتن در جایگاه قدرت، به میزان کمتری از توانایی‌ها و قابلیت‌های ذهنی خود استفاده کنند و تحرک فکری کمتری داشته باشند، این مسئله در گذر زمان به کاهش عملکرد شغلی کارکنان سازمان منجر می‌شود.

کلیدواژه: اخلاق حرفه‌ای کارکنان؛ عملکرد شغلی کارکنان؛ هوپریرس مدیران.

* نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی و گردشگری؛ دانشکده علوم اجتماعی؛ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 J.madani@uma.ac.ir

** استاد، گروه مدیریت دولتی و گردشگری؛ دانشکده علوم اجتماعی؛ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 H_ebrahimpour@uma.ac.ir

*** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی و گردشگری؛ دانشکده علوم اجتماعی؛ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ghaderihalime@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها یک پایگاه قدرت برای افراد فراهم می‌کنند. با وجود دیدگاه فقط اقتصادی، سازمان‌ها ساختارهایی سیاسی هستند که بین ذی‌نفعان توانایی ایجاد شکاف‌های افراطی را داشته و زمینه‌هایی برای بیان علاقه‌انگیزه‌های فردی و قدرت سیاسی ارائه می‌دهد (کوجالا و همکاران^۱، ۲۰۲۲). درواقع، رهبری همیشه به رفتارهای مثبت منجر نمی‌شود و برخی از رهبران به رفتارهایی تمایل دارند که با جنبه‌های تاریک شخصیت آنها مرتبط است. در برخی سازمان‌ها مدیرانی حضور دارند که از جرگه مدیران لایق و شایسته خارج هستند. اغلب آنان به راحتی ارتقا می‌یابند (زیتون^۲، ۲۰۱۹). برخی دیگر به دلیل جانبداری یا گزینش سهل‌انگارانه و نادرست در این مقام قرار گرفته‌اند و سعی در حفظ پست سازمانی خود دارند، هرچند در جایگاه شغلی خود توانمندی و کارایی لازم را نداشته باشند. آنان، مهارت، انرژی، شهامت یا شاید بینش کافی برای انجام کارهای بایسته رهبر خوب را ندارند (آیوزیکا و هاندوکو^۳، ۲۰۲۰). خوشاوندسالاری، روش‌های ضعیف و بی‌پایه‌و‌اساس گزینش افراد و ترجیح‌دادن خود بر دیگری، خارج از هرگونه منطق است که اغلب از گماشتن یک مدیر بی‌کفایت نشئت می‌گیرد و اتخاذ قدرت توسط این‌گونه افراد، غروری کاذب در آنها ایجاد کرده که جنبه تاریک شخصیت آنها کاملاً خود را نشان می‌دهد. این پدیده در مرحله‌ای بروز می‌یابد که اختلال شخصیتی هوبریس، غرور یا اعتمادبه‌نفس اغراق‌آمیز که اغلب به عواقب منفی شخصی و سازمانی منجر می‌شوند، آشکار می‌شود (یانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۲). هوبریس، نوعی تغییر شخصیت تبیین شده است که از طریق عامل خارجی - قدرت - تحریک می‌شود و از طریق رفتارهای مختلف از جمله بی‌اعتنایی به توصیه دیگران و اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد مشاهده می‌شود. هوبریس گرایش رهبران به داشتن دید بیش‌ازحد مطمئن به توانایی‌های خود و سوءاستفاده از قدرت برای اهداف خودخواهانه خود است که برای سازمان‌ها پیامدهای مخرب در پی دارد (ماسیمو پیکونه و همکاران^۵، ۲۰۲۱). افراد پیرامون چنین مدیرانی جرئت انتقاد از رئیس را ندارند، بنابراین ابراز ایده و پیشنهاد در سازمان کمتر مشاهده می‌شود. کارکنان ممکن است به ستایش یا حتی تمجید از رهبر روی آورند که البته این مسئله، مشکل را تشدید می‌کند. درنتیجه، در صورت کنترل‌نشدن

1. kujala
2. Zeitoun, Nordberg & Homberg
3. Ayu Rizka & Handoko
4. Yang, et al
5. Massimo Picone et al

هووبریس، این اختلال، ظرفیت نابودی مسیر عملکرد شغلی کارکنان، انهدام سازمان‌ها و ویرانی کسب و کارها را در پی دارد (ذوالفقار^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از عوامل مؤثر در رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق کاری پایه‌ای کلیدی برای فعالیتهای تجاری ایجاد می‌کند که از طریق آن امکان بهبود شرایط شغلی فراهم می‌شود. به‌همین دلیل، مدیریت کیفیت و کارایی نیز براساس اصول اخلاقی شکل می‌گیرد و به توسعه نظری و عملی کسب و کار کمک می‌کند. اخلاق حرفه‌ای به چالش‌ها و سؤالات مربوط به اصول و ارزش‌های اخلاقی در یک عرصه حرفه‌ای می‌پردازد و نظارت بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار را در نظر می‌گیرد. به عبارت دیگر، مقصود از اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از قواعد است که افراد باید به‌طور خودجوش و براساس وجدان و طبیعت درونی خود در فعالیتهای حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون اینکه نیاز به فشارهای خارجی داشته باشند یا در صورت عدم رعایت، با مجازات‌های قانونی مواجه شوند (ها و لی، ۲۰۲۲). اخلاق کاری دارای ظرفیت تولید عملکرد کارکنان موردانتظار شرکت است. اگر کسی بتواند مسئولیت‌ها و وظایف خود را به‌خوبی انجام دهد، سهم بسزایی در پیشرفت شرکت خواهد داشت (اریفین و پوترا^۲، ۲۰۲۰). از طرفی نتایج تحقیقات ماسیمو پیکونه (۲۰۲۱) و آیوزیکا و هاندوکو (۲۰۲۰) نشان می‌دهد وجود مدیران هوبرستی در سازمان زمینه بروز رفتارهای حرفه‌ای کارکنان را تحت تأثیر منفی قرار داده و عملکرد مناسب آنان را پایین می‌آورد.

در سازمان‌های دولتی کشور، مدیران و سرپرستان به مدت طولانی در مقامات و یا نقش‌های مدیریتی مختلف فعالیت دارند، در نتیجه احتمال بروز هوبریس در آنها افزایش می‌یابد. در نهادهای دولتی و انتخاب مدیران در کشور ما، شرایط به‌گونه‌ای است که این افراد همیشه در جایگاه‌های قدرت باقی می‌مانند و تنها از یک سازمان به سازمان دیگر جابه‌جا می‌شوند. این افراد که به‌خاطر موقعیت‌های رهبری خود و در زمینه نظریات مربوط به رفتار سازمانی و منابع قدرت، به‌عنوان افرادی با قدرت قانونی معرفی می‌شوند، بیشتر به‌جای استفاده از قابلیت‌های فکری و مشاوره‌های اعضای تیم خود، به ابزارهای قدرت ناشی از مقام و موقعیت متکی هستند. این رویکرد که به عدم تفویض اختیار و غفلت از توانایی‌های مشاوران زیرمجموعه منجر می‌شود، نشانه‌ای از ظهور پدیده هوبریس میان رهبران است و توجه کمتری

1. Zulfikar, Nursiam

2. Arifin & Putra

به جنبه‌های اخلاقی و حرفه‌ای دارد. بنابراین، احتمال بروز این پدیده در نهادهای دولتی و میان مدیران این سازمان‌ها بسیار بالاست. از طرف دیگر، نکته‌ای که به مسئله پژوهش دامن می‌زند، خلأ نظری است که درخصوص پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با مفهوم هوبریس رهبران و رابطه آن با هوبریس مدیران و عملکرد شغلی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان وجود دارد. پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور بسیار محدود بوده و این پژوهش سعی در کاهش خلأ تحقیقاتی مرتبط با این پدیده دارد. لذا سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان دولتی، رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

هوبریس مدیران

هوبریس از نظر معنایی با اختلالات رفتاری مرتبط است، ویژگی‌ها و رفتارهای اقتدارگرایانه شخصیت رهبر، با کاهش قدرت استدلال و تضعیف توانایی‌های فکری و عقلانی، ارتباط آنها را با واقعیت‌های عینی و پیرامونی کاهش می‌دهد (پرینکوس^۱، ۲۰۱۰). افراد در میزان قدرت اجتماعی متفاوت هستند. قدرت اجتماعی به عنوان پادزهری در برابر تستوسترون عمل می‌کند که جریان اعتیادآور قدرت به طور بالقوه است. اگر ترکیبی از قدرت اجتماعی و قدرت شخصی داشته باشید، جریان هورمون تستوسترون کمتر و پایدار برای تسلط بر سایر افراد رخ خواهد داد (آیوزیکا و هاندوکو^۲، ۲۰۲۰). ظهور پدیده هوبریس به عنوان «نوعی بیماری روانی»، برای مدیران خطری شغلی و حرفه‌ای بوده و می‌تواند به اندازه بیماری‌های مرسوم تهدیدی برای کیفیت رهبری آنان باشد. هوبریس گرایش رهبران به داشتن دید بیش از حد مطمئن به توانایی‌های خود و سوءاستفاده از قدرت برای اهداف خودخواهانه خود است که برای سازمان‌ها پیامدهای مخرب در پی دارد (ماسیمو پیکونه و همکاران^۳، ۲۰۲۱).

عملکرد شغلی کارکنان

در یک رویکرد کلان، مدیریت عملکرد راهی برای پاسخ به هدف‌گذاری و فرایند بازخورد است و می‌تواند به مدیران و کارمندان کمک کند تا مسئولیت خود را برای درک کسب و کار و تقسیم عملکرد

1. Pincus
2. Ayu Rizka & Handoko
3. Massimo Picone & et al

به اشتراک بگذارند (ذوالفقار و همکاران، ۲۰۲۱). عملکرد شغلی کارکنان ارزش موردانتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری گسسته است که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. عملکرد شغلی کارکنان به معنای درجه‌ای است که کارمندان مشاغل را انجام می‌دهند که در شرایط کاری معین به آنها محول می‌شود (راسل و همکاران، ۲۰۲۰). درواقع، مفهوم عملکرد شغلی به عنوان یک رفتار مرتبط با مؤلفه‌های ارزشیابی کار تعریف شده است که به برآورده کردن انتظارات عملکرد کلی سازمانی توسط تک تک اعضا ختم می‌شود. معنای عملکرد شغلی به طور قابل توجهی از دیدگاه سنتی تر که متمرکز بر اشتغال و وظایف ثابت است، تا دیدگاه امروزی که بر درک وسیع تر از نقش های کاری در زمینه های سازمانی پویاست، متفاوت است (یانگ و همکاران، ۲۰۲۲).

اخلاق حرفه‌ای کارکنان

مقصود از اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از قواعد است که افراد باید به طور خودجوش و براساس وجدان و طبیعت درونی خود در فعالیت‌های حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون اینکه نیاز به فشارهای خارجی داشته باشند یا در صورت عدم رعایت، با مجازات‌های قانونی مواجه شوند (ها و لی، ۲۰۲۲). اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک روند عقلانی به شمار می‌رود که شامل مجموعه‌ای از رفتارها و پاسخ‌های اخلاقی معتبر است که توسط نهادهای حرفه‌ای تعیین می‌شود تا بهترین تعاملات اجتماعی را برای اعضای خود در انجام وظایف حرفه‌ای ایجاد کند (یولیانتی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). اخلاق حرفه‌ای به چالش‌ها و سؤالات مربوط به اصول و ارزش‌های اخلاقی در یک عرصه حرفه‌ای می‌پردازد و نظارت بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار را در نظر می‌گیرد.

رابطه بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای کارکنان

امروزه سازمان‌ها یک پایگاه قدرت برای افراد محسوب شده که برای مدیران آنها باعث ایجاد و افزایش احساس قدرت و توانمندی می‌کنند و با وجود دیدگاه فقط اقتصادی، سازمان‌ها بین ذی‌نفعان و خصوصاً مدیران سازمان توانایی ایجاد شکاف‌های افراطی دارد (کوجالا و همکاران^۲، ۲۰۲۲). به همین سبب و با داشتن این پایگاه قدرت، رهبری همیشه به رفتارهای مثبت منجر نشده و ممکن است برخی از آنان به رفتارهایی که با جنبه‌های تاریک شخصیت آنها مرتبط است، گرایش پیدا کنند (زیتون

1. Yulianti, Wahyudin Zarkasyi

2. Kujala et al

و همکاران، ۲۰۱۹) و از این موضوع در موارد مختلف کاری در سازمان از قبیل: جانبداری یا گزینش سهل انگارانه و نادرست، خویشاوندسالاری استفاده کنند (آیوزیکا و هاندو کو، ۲۰۲۰). این رهبران با غروری کاذب که در آنها ایجاد شده از روش های ضعیف و بی پایه و اساس گزینش افراد استفاده می کنند و خود را بر دیگران ترجیح می دهند که از آن با عنوان اختلال شخصیتی هوبریس یاد می شود (یانگ و همکاران، ۲۰۲۲). هوبریس گرایش رهبران به داشتن دید بیش از حد مطمئن به توانایی های خود و سوء استفاده از قدرت برای اهداف خودخواهانه خود است که برای سازمان ها پیامدهای مخرب در پی دارد (ماسیمو پیکونه و همکاران، ۲۰۲۱). افراد پیرامون چنین مدیرانی جرئت انتقاد از رئیس را نداشته و از ابراز ایده و پیشنهاد در سازمان خودداری می کنند؛ لذا این اختلال، ظرفیت نابودی عملکرد شغلی کارکنان و ویرانی کسب و کارها را دارد (ذوالفقار و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از عوامل مؤثر در عملکرد شغلی کارکنان، اخلاق حرفه ای است. اخلاق حرفه ای پایه و اساس مهمی برای فعالیت های تجاری ایجاد می کند که از طریق آن امکان ارتقای وضعیت شغلی فراهم می شود. به همین دلیل، نظارت بر کیفیت و کارایی نیز بر مبنای اصول اخلاقی استوار است و به توسعه نظری و عملی کسب و کار کمک می کند. اخلاق حرفه ای، نقش راهبردی در بنگاه ها دارد و متخصصان مدیریت راهبردی، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت خوب دانسته اند (پناهی و کاظمی، ۱۴۰۱). از این رو، عدم توجه نهادها به اصول اخلاقی در مدیریت منابع انسانی و تعامل با ذی نفعان خارجی ممکن است چالش هایی را برای آنها به وجود آورد و اعتبار و فعالیت هایشان را مورد تردید قرار دهد. از طرفی، نتایج تحقیقات ماسیمو پیکونه و همکاران (۲۰۲۱) و آیوزیکا و هاندو کو (۲۰۲۰) نشان می دهد وجود مدیران هوبریستی در سازمان زمینه بروز رفتارهای حرفه ای کارکنان را تحت تأثیر منفی قرار داده و عملکرد مناسب آنان را پایین می آورد. این منجر به فرضیه زیر می شود:

- فرضیه اول: بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نظریه پشتیبان فرضیه اول: ویژگی ها و رفتارهای اقتدارگرایانه شخصیت رهبر، با کاهش قدرت استدلال و تضعیف توانایی های فکری و عقلانی، ارتباط آنها را با واقعیت های عینی و پیرامونی کاهش می دهد.

اختلال شخصیت ضداجتماعی، اختلال شخصیت خودشیفته و اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان

اختلال شخصیت ضداجتماعی، الگویی از بی‌اعتنایی به دیگران یا نقض حقوق آنهاست و رفتار فرد مبتلا به آن با هنجارهای اجتماعی مطابقت ندارد. ممکن است فرد به‌طور مکرر دروغ بگوید، دیگران را فریب دهد و حتی شتاب‌زده، بدون فکر و بی‌اراده عمل کند و در برابر رفتارهای نادرست خود هیچ‌گونه احساس اضطراب یا گناهی نداشته باشد (باقرزاده خداشهری و همکاران، ۱۴۰۰). حضور چنین شخصیتی در سازمان می‌تواند به بروز اختلافات و نارضایتی‌ها منجر شود؛ چراکه این فرد به‌هیچ‌عنوان به منافع سازمان اهمیت نمی‌دهد و از اختلاف‌افکنی، بحران‌سازی ابایی ندارد، درعین‌حال، ممکن است به‌دلیل کمبود زمان مدیران قادر به ریشه‌یابی مسائل نباشند و این مشکلات به‌نوعی به رقابت‌طلبی همکاران نسبت داده شود و این آسیب در سازمان به‌جا بماند (ذوالفقار و همکاران، ۲۰۲۱). مبتلایان به اختلال نمایشی، الگویی از احساسات بیش‌ازحد، رفتارهای هیجانی و نمایشی، جلب‌توجه‌کننده و برقرارکننده روابط پرشور اما سطحی و موقت را از خود نشان می‌دهند که با تظاهر فخرفروشی و قراردادن خود در کانون توجه همراه است. این افراد اگر مورد توجه کامل قرار نگیرند احساس ناراحتی و آزار پیدا می‌کنند (یانگ و همکاران، ۲۰۲۲). شاید یکی از پرطرفدارترین اختلال‌های شخصیتی در سازمان متعلق به این افراد باشد، داشتن افرادی با قدرت روابط عمومی بالا، مذاکره‌کننده قوی و یک شومن عالی، آرزوی هر سازمانی است اما ممکن است یک اشتباه کوچک در استخدام منجر به انتخاب افرادی با اختلال رفتارهای نمایشی گردد و آسیب آن ارائه رفتارهای نمایشی به هر دلیل می‌باشد، این افراد هر کاری را به‌صورت نمایشی و قابل اجرا می‌دانند و از هرگونه مخالفت منطقی با اجرای نمایش‌گونه متنفر خواهند بود و به‌زودی سازمان به صحنه نمایش تبدیل خواهد شد، اما اختلاف نمود آن در عمل قابل‌اندازه‌گیری خواهد بود نه در تعداد نمایش (باقرزاده خداشهری و همکاران، ۱۴۰۰). قاطعیت، داشتن شخصیت مستقل و مستحکم تفاوت زیادی با این اختلال دارد؛ اما تشخیص آن در سازمان می‌تواند دشوار باشد؛ به‌خصوص که این اختلال در رده‌های بالای سازمان باشد. اگر مراقب حضور چنین شخصیتی در سازمان نباشید افراد خودشان برنامه‌هایی برای احقاق حقوقشان خواهند داشت (ویدیاتی و همکاران، ۲۰۲۰). افراد پیرامون چنین مدیرانی جرئت انتقاد از رئیس را ندارند. بنابراین ابراز ایده و پیشنهاد در سازمان کمتر

مشاهده شده و سکوت سازمانی به پدیده‌های رایج تبدیل می‌شود. کارکنان ممکن است به ستایش یا حتی تمجید از رهبر روی آورند که البته این مسئله، مشکل را تشدید میکند. در نتیجه، در صورت کنترل نشدن هوברیس، این اختلال، ظرفیت نابودی مسیر کارراهه شغلی کارکنان، انهدام سازمان‌ها و ویرانی کسب و کارها را در پی دارد. در صورت کنترل نشدن، رهبران هوبرستی می‌توانند نهادها را تضعیف کرده، بهزیستی سازمان را تهدید و امنیت و آینده سازمان را بی‌ثبات کنند (ذوالفقار و همکاران، ۲۰۲۱). این منجر به فرضیه‌های زیر می‌شود:

- فرضیه دوم: بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نظریه پشتیبان فرضیه دوم: رهبران گرفتار عارضه هوبریس رهبری، ضمن برخورداری از شخصیت خودمحور و متکبر و دراختیارداشتن مقام و موقعیت، به تدریج از ظرفیت‌های فکری و عقلانی خود به‌ندرت بهره می‌برد و فعالیت ذهنی کمی نشان می‌دهد.

- فرضیه سوم: بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نظریه پشتیبان فرضیه سوم: افراد دچار پدیده هوبریس، پس از رسیدن به قدرت، آنها کوتاه‌بین و تحکم‌بی‌منطق می‌شوند، زیرا اعمال مداوم قدرت و توانایی حکومت بدون فعالیت فکری و ذهنی، به توانایی‌های ذهنی و فکری آنها آسیب قابل توجهی می‌رساند که به ضعف در فعالیت‌های فکری رهبران، به‌ویژه در حوزه تصمیم‌گیری منجر می‌شود.

- فرضیه چهارم: بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نظریه پشتیبان فرضیه چهارم: هوبریس رهبران یک سندروم سازمانی است و بیانگر یک عارضه رفتاری و روان‌شناختی است که پیامدهای زیان‌باری می‌تواند برای سازمان و عملکردهای شغلی کارکنان داشته باشد.

اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی

براساس برخی از پژوهش‌ها، در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد شده است که سازمان‌ها باید تمرکز خود را بر ایجاد محیطی مبتنی بر اخلاق و حرفه‌ای متمرکز کنند تا به

تقویت مدیریت دانش و مشارکت کارکنان کمک نمایند. همچنین ادواله و همکاران^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد میزان تشویق کارکنان به درستکاری، حس مسئولیت‌پذیری، کیفیت، انضباط شخصی و حس کار تیمی در انجام کار بر اخلاق حرفه‌ای در سطح عملکرد شغلی پایدار نقش دارند. این منجر به فرضیه زیر می‌شود:

- فرضیه پنجم: بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

نظریه پشتیبان فرضیه پنجم: اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی می‌تواند بر کیفیت برآوردهای سازمانی اثرگذار باشند.

پیشینه تجربی پژوهش

ویتا آکستینایت^۲ (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان پارادوکس هوبریسم انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد: غرور ذاتاً نقص ندارد. این صرفاً یک پارادوکس است که می‌تواند شرایطی را برای نتایج مضر و همچنین دستاوردهای برجسته ایجاد کند. باتوجه به اینکه نه زیاده‌روی و نه کمبود در درازمدت ارزشمند نیستند، درک و شناسایی کمبود یا مزاد غرور مهم است، تا رهبران فعلی و آینده بتوانند محدودیت‌ها را کنار بزنند و درعین حال در واقعیت ریشه بدوانند. غرور، انگیزه و خطری برای رهبران است و بنابراین احتمالاً یکی از عناصر اصلی شکل‌گیری و همچنین در مرگ رهبران است.

تری و حجودی^۳ و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی تحت عنوان تأثیر حرفه‌ای‌گری و اخلاق کاری بر رضایت شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد: پشتیبانی تجربی قوی برای فرضیه‌های مطرح شده وجود دارد. مشخص شد که هم حرفه‌ای‌گری و هم اخلاق کاری، تأثیرات مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارند. هم به صورت مستقل و هم هم‌زمان. تحلیل رگرسیون نشان داد که ترکیبی از این دو بُعد رفتاری، ۲۸.۲ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. این امر، نقش اساسی آنها را در شکل‌دهی ادراکات و نگرش‌های کارکنان نسبت به محیط کارشان تأیید می‌کند.

وانگ^۴ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان سکوت اخلاقی کارکنان تحت رهبری

1. Adewale Omotayo Osibanjo

2. Vita Akstinaite

3. Tri Wahjoedi

4. Wang

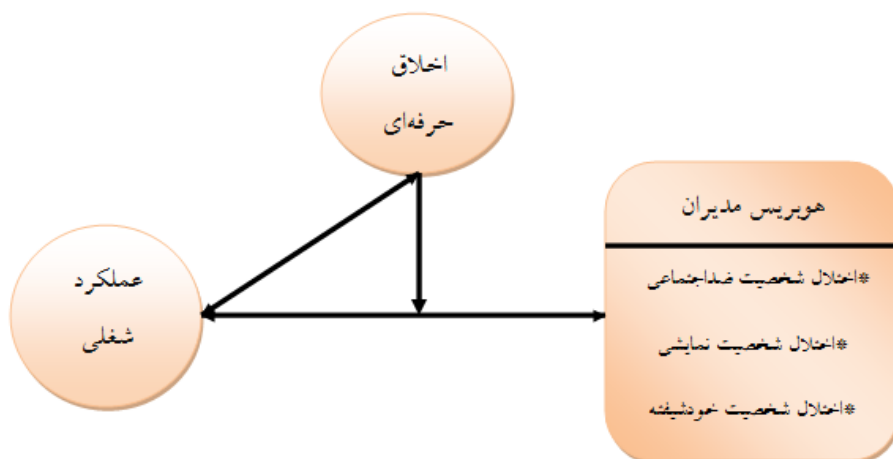
استثمارگرانه: نقش معناداری کار و قدرت اخلاقی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد: رهبری استثمارگرانه بر سکوت اخلاقی از طریق معناداری کار و قدرت اخلاقی مشروط به انتظار پاداش عملکرد شغلی تأثیر تضعیف‌کننده دارد.

یانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان شناسایی کارکنان، عملکرد وظایف و رفتار شهروندی سازمانی: با میانجی‌گری و تعدیل توسط غرور (هوبریس) انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد: ۱. شناخت کارکنان تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی سازمانی دارد. ۲. غرور اصیل رابطه بین به رسمیت شناختن کارکنان با (الف) عملکرد وظیفه و (ب) رفتار شهروندی سازمانی را واسطه می‌کند. ۳. غرور هوبریستی رابطه بین شناخت کارکنان با (الف) عملکرد وظیفه و (ب) رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

ذوالفقار^۲ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان غرور مدیران ارشد و عملکرد بانک‌های اسلامی: بررسی نقش هوشیاری هیئت شرعی و قدرت مدیران ارشد انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد: اولاً، حضور هیئت نظارت شرعی که با شهرت اعضای آن نشان داده می‌شود، تأثیر مخرب رفتار غرورانه (هوبریس) مدیران عامل بر عملکرد بانک‌های اسلامی را کاهش می‌دهد، درحالی‌که این تأثیر که توسط تخصص اعضا ارائه می‌شود، اثر تعدیل‌کننده ندارد. دوم، اندازه و استقلال مدیران ارشد هر دو رابطه منفی بین غرور مدیر عامل و عملکرد بانک‌های اسلامی را تضعیف می‌کند. سوم، قدرت مدیر اجرایی که توسط تصدی و مالکیت نشان داده می‌شود، هیچ اثر تعدیل‌کننده‌ای ندارد.

باتوجه به مطالب بیان‌شده، مدل مفهومی این تحقیق در شکل (۱)، نشان داده شده است. در این مدل هوبریس مدیران متغیر مستقل می‌باشد و همچنین متغیر وابسته تحقیق عملکرد شغلی و متغیر تعدیل‌گر پژوهش نیز اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌باشد.

1. Yang
2. Zulfikar



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

منبع؛ با اقتباس از پژوهش ماسیمو پیکونه و همکاران (۲۰۲۱)؛ آیوزیکا و هاندو کو (۲۰۲۰) و زیتون، نوردبرگ و هومبرگ (۲۰۱۹) و اوون و دیویدسون (۲۰۰۹)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کنونی در دسته‌بندی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و اگر انواع مطالعات براساس ماهیت و روش مورد بررسی قرار گیرند، این تحقیق از منظر ماهیت، توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جمعیت آماری این مطالعه را کارکنان سازمان شهرداری تهران تشکیل می‌دهند که در زمان اجرای تحقیق مشغول به فعالیت هستند. براساس فرمول کوکران تعداد نمونه ما ۳۸۴ پرسشنامه بین کارکنان این سازمان ها توزیع می‌شود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده است.

جمع‌آوری داده‌های موردنیاز نیز با استفاده از ابزار پرسشنامه صورت گرفت. برای بررسی متغیر هوپرئس مدیران، از پرسشنامه استاندارد اوون و دیویدسون^۱ (۲۰۰۹) با معیارهای تشخیصی انجمن روان‌شناسی امریکا برای اختلال شخصیت ضداجتماعی، اختلال شخصیت نمایشی یا هیستریونیک و اختلال شخصیت خودشیفته با ۱۲ گویه، برای بررسی متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) با ۳ مؤلفه، ۱۰ مؤلفه درون‌شخصی (فردی)، ۷ مؤلفه برون‌شخصی

1. Owen & Davidson

(فردی)، ۱۲ مؤلفه درون‌سازمانی و ۵ مؤلفه شاخص برون‌سازمانی و برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کارکنان کوپمتر و همکاران (۲۰۱۴) با ۱۵ گویه و ۴ مؤلفه وظیفه‌ای، مدنی، تطبیقی و ضدمدنی (بهره‌ور) استفاده شد. برای جمع‌آوری شواهد روایی در ابزار تحقیق، گزینه‌های متعددی وجود دارد که شامل: روایی محتوایی، روایی صوری و روایی سازه (شواهد همگرایی، واگرایی و همسانی درونی و روایی عاملی) می‌باشد. در مرحله اول تحقیق، به منظور ارزیابی روایی صوری، پرسشنامه به دانشگاهیان و سایر خبرگان موجود ارائه شد و بر این نکته که در ارزیابی کیفیت و اعتبار محتوا، ضروری است که به مواردی همچون: رعایت اصول زبانی، گزینش واژه‌های مناسب، اهمیت پرسش‌ها، جایگاه مناسب پرسش‌ها و زمان‌بندی مناسب برای تکمیل ابزار طراحی شده توجه شود. در پایان، نظرات آنها با تغییرات جزئی در پرسشنامه اعمال شد. در مرحله دوم ارزیابی روایی، برای سنجش روایی محتوایی از نظر کارشناسان درمورد تطابق محتوای وسیله سنجش با اهداف تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. پس از ارزیابی اعتبار، برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. به این ترتیب، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی (پایلوت) با نمونه‌ای متشکل از ۲۰ نفر و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های به دست آمده به نرم‌افزار SPSS 23 منتقل و آلفای کرونباخ آنها محاسبه شد. در نهایت، پس از طی مراحل ۱. اعتبار محتوایی، ۲. دونیمه کردن، ۳. آلفای کرونباخ (پایایی) و ۴. آزمون مجدد، ابزار پژوهش آماده شد. برای توصیف و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی و همچنین نرم‌افزار SmartPLS 3 بهره‌گیری شد.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در مطالعه بدین قرار بود: براساس اطلاعات به دست آمده از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۳۶٪ نمونه زن و ۶۴٪ پاسخ‌دهندگان مرد هستند. بیشتر پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۳۵-۲۶ سال بودند که ۳۲ درصد می‌باشد و کمترین درصد فراوانی مربوط به رده بالای ۴۶ سال بود که برابر ۱۶ درصد می‌باشد. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه شغلی ۱۰-۵ سال بودند که ۳۶ درصد می‌باشد و کمترین پاسخ‌دهندگان دارای سابقه شغلی بیشتر از ۲۰ سال بودند که برابر ۷ درصد می‌باشد. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سطح تحصیلات کارشناسی (۵۱٪) بودند. برای ارزیابی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بهره گرفته شده است. همان‌طور که در جدول (۱) نشان داده شده

است، سطح معناداری تمامی متغیرها پایین تر از آلفای ۰.۰۵ قرار دارد ($P < 0/05$). لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که توزیع متغیرها غیرنرمال است (جدول ۱).

جدول ۱. جدول نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف

هوپریس مدیران	اخلاق حرفه‌ای کارکنان	عملکرد شغلی کارکنان	
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	تعداد نمونه
۲۴۲۲.۲	۷۸۴۵.۳	۷۳۹۲.۳	میانگین
۷۲۳۰۱.۰	۵۸۶۶۹.۰	۵۸۰۱۸.۰	انحراف معیار
۳۵۵.۳	۰۶۸.۳	۴۷۱.۳	آماره کلموگروف اسمیرنف
۰۰۰.۰	۰۰۰.۰	۰۰۰.۰	سطح معناداری

- پایایی و روایی متغیرها: به منظور سنجش پایایی و روایی متغیرها از آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) و روایی واگرا (فورنل لارکر) و روایی همگرا (AVE) سنجیده و ارائه می‌شود.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۵۲۲.۰	۹۴۱.۰	۹۳۱.۰	عملکرد شغلی کارکنان
۵۴۴.۰	۹۷۷.۰	۹۷۶.۰	اخلاق حرفه‌ای کارکنان
۵۹۳.۰	۹۴۶.۰	۹۳۷.۰	هوپریس مدیران

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

برازش مدل کلی: شاخص GOF به قسمت کلی مدل‌های معادلات ساختاری مربوط می‌شود و این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌کند که پس از ارزیابی برازش قسمت‌های اندازه‌گیری و ساختاری، برازش مدل کلی را نیز انجام دهد. برای سنجش برازش در یک مدل کلی فقط از یک شاخص به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF تعیین شده‌اند.

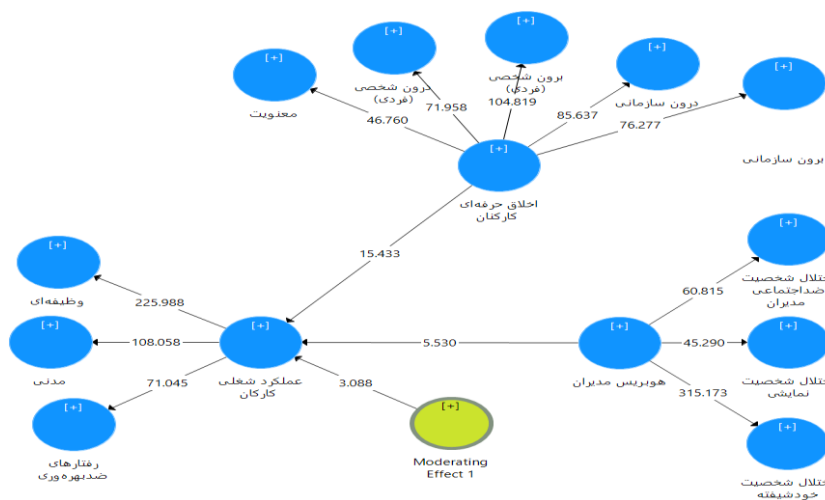
$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

$$GOF = \sqrt{(۴۷۲.۰) \times \text{average (۷۷۷.۰)}} = ۶۸۷.۰ \times ۷۷۷.۰ = ۵۳۳.۰$$

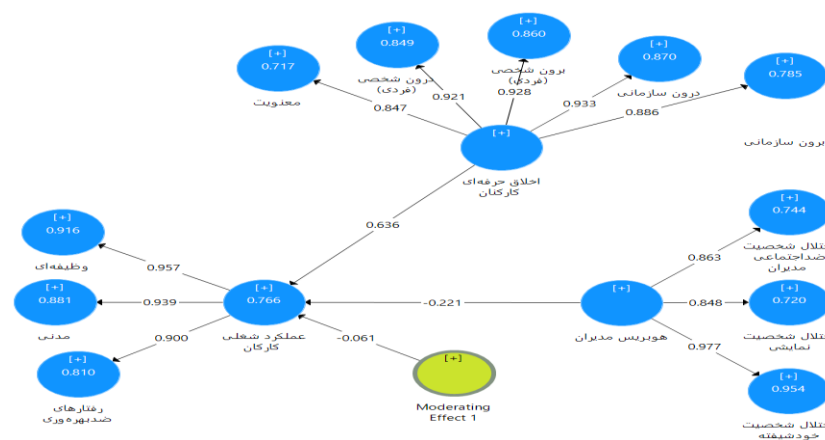
باتوجه به داده‌های حاصل، مدل تحقیق از لحاظ شاخص GOF از کیفیت بالایی برخوردار است.

مدل درونی (ساختاری): در مدل درونی تحقیق، مدل ارزیابی (نسبت هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای نهفته) و الگوی ارتباطی (پیوند میان متغیرهای نهان) محاسبه شده است. به منظور

بررسی فرضیه‌ها از مدل ساختاری با تمرکز بر ضرایب استاندارد و معناداری استفاده می‌شود. در این راستا، برای ارزیابی معناداری ارتباط میان متغیرها، به آماره t یا t -value توجه می‌شود که به متغیرهای خاص در مدل ساختاری مرتبط است. اگر این آماره بیشتر از ۱.۹۶ باشد، ارتباط به عنوان معنادار در نظر گرفته می‌شود. همچنین ضریب نرمال متغیرها در مدل ساختاری از ۱- تا ۱+ متغیر است و علامت آن (مثبت یا منفی) نشان‌دهنده نوع رابطه است و هرچه مقدار آن به یک نزدیک‌تر باشد، رابطه (تأثیر) قوی‌تری خواهد داشت.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت معناداری



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

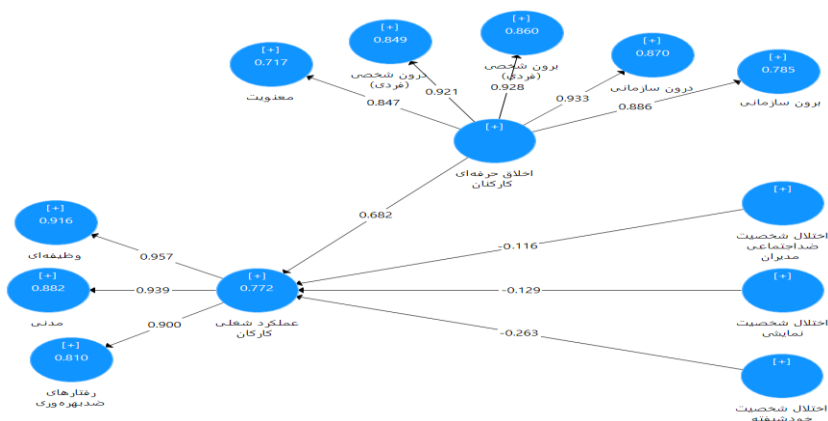
آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

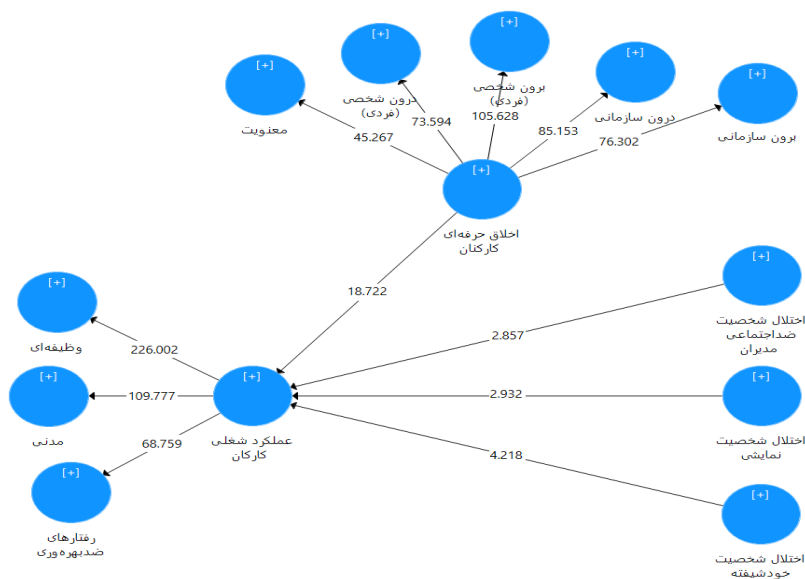
در مدل ساختاری متغیر تعدیل گر با اسم Effect1 Moderating نمایان شده است. آماره احتمال برای متغیر تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در رابطه بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان (شکل ۲)، برابر با ۰.۸۸ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۰.۹۶ بزرگ‌تر است. بنابراین فرضیه اول: بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و این فرضیه تأیید می‌شود و باتوجه به ضریب استاندارد (شکل ۳) برای متغیر تعدیلگر که برابر با ۰/۰۶۱- به دست آمد و باتوجه به اینکه این مقدار منفی است، نتیجه می‌گیریم که اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش تعدیل گر خود رابطه منفی بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد.

فرضیه‌های فرعی

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل ۴) در رابطه بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، آماره احتمال ۰.۸۵۷ به دست آمد که به دلیل اینکه از مقدار بحرانی قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد، نتیجه‌گیری نشان می‌دهد که این فرضیه اطمینان ۹۹٪ به طور معناداری تأیید شده است. باتوجه به الگوی ساختاری در وضعیت ضرایب استاندارد (شکل ۵)، ضریب استاندارد ارتباط بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، برابر با ۰.۱۱۶- است که این مقدار نشان‌دهنده یک ارتباط منفی می‌باشد. بنابراین رابطه بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان منفی (تضعیف کننده) می‌باشد.



شکل ۵. مدل ساختاری برای فرضیه‌های فرعی در حالت معناداری ضرایب



شکل ۶. مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت ضرایب استاندارد

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل ۴) در رابطه بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، آماره احتمال ۰.۲ به دست آمد که به دلیل اینکه از مقدار بحرانی قدر مطلق

۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد، نتیجه می‌گیریم این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید آن معنادار است. بر پایه مدل ساختاری در شرایط ضرایب استاندارد (شکل ۵) ضریب استاندارد بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۰/۱۲۹- می‌باشد که نشان دهنده یک مقدار منفی می‌باشد. بنابراین رابطه بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، منفی (تضعیف کننده) می‌باشد. باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل ۴) در رابطه بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، آماره احتمال ۴. ۲۱۸ به دست آمد که به دلیل اینکه از مقدار بحرانی قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد، نتیجه می‌گیریم این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ به طور معناداری تأیید شده است. براساس مدل ساختاری در شرایط ضرایب استاندارد (شکل ۵) ضریب استاندارد بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۰/۲۶۳- می‌باشد که این مقدار منفی می‌باشد. بنابراین رابطه بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، منفی (تضعیف کننده) می‌باشد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل ۴) در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی آنان، آماره احتمال ۷۲۲.۱۸ به دست آمد که به دلیل اینکه از مقدار بحرانی قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد، نتیجه می‌گیریم این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تأیید آن معنادار است. براساس مدل ساختاری در شرایط ضرایب استاندارد (شکل ۵)، ضریب استاندارد میان اخلاق حرفه‌ای کارمندان و عملکرد شغلی آنها برابر با ۰/۶۸۲ است که این رقم نشان دهنده یک رابطه منفی می‌باشد. بنابراین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی آنان، مثبت (تقویت کننده) می‌باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بود. نخستین یافته پژوهش نشان داد که بین هوبریس مدیران و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل فرضیه‌های تحقیق با نرم افزار پی ال اس آماره احتمال مربوطه برای متغیر تعدیل گر اخلاق حرفه‌ای به میزان ۳/۰۸۸ محاسبه شد که بیشتر از مقدار مطلق ۱/۹۶ بود که نشان دهنده تأیید این فرضیه است. نتیجه‌ای که از این فرضیه به دست آمد، با نتایج تحقیقات آکستینایت (۲۰۲۱)، وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، ماسیمو پیکونه و

همکاران (۲۰۲۱)؛ آیوزیکا و هاندو کو (۲۰۲۰) و زیتون و همکاران (۲۰۱۹) و اوون و دیویدسون (۲۰۰۹)، مشابهت دارد. مدیران به عنوان افرادی که مسئولیت اجرایی و رهبری در سازمان دارند، نقش بسیار مهمی در تعیین عملکرد شغلی کارکنان دارند. آنها باید به عنوان تعدیل گر اخلاق حرفه ای کارکنان عمل کنند و به آنها راهنمایی و حمایت لازم را ارائه دهند تا بتوانند به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود پیشرفت کنند. باتوجه به اینکه محیط کار، جایگاه معقول و مناسب برای توسعه حرفه ای و شخصی کارکنان است، نقش مدیران در این فرایند بسیار حائز اهمیت است. آنها باید با فعالیت های خود، احترام و اعتبار خود را نشان داده و با رفتار مناسب خود، الگوی مناسب برای کارکنان باشند. به طور کلی، تعاملات شغلی با نقش تعدیل گر اخلاق حرفه ای مدیران چالش برانگیز است. همچنین، نقش تعاملات فعال بین مدیر و کارکنان در پذیرش قوانین و الزامات حقوق شغلی نظام جامع حقوق شغلی کشور کاملاً لزومی است.

دومین یافته پژوهش نشان داد که بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل خروجی نرم افزار برای این فرضیه نشان داد آماره احتمال بین اختلال شخصیت ضداجتماعی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۸۵۷.۲ بوده و چون بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود نتیجه گرفته شد این فرضیه تأیید می شود. نتیجه حاصل از فرضیه فوق با نتایج تحقیقات اسمیت و اسد (۲۰۲۰)، وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، یانگ و همکاران (۲۰۲۲)، آیوزیکا و هندو کو (۲۰۲۰)، پارک، کیم و همکاران (۲۰۱۸)، مک مناس (۲۰۱۸)، مشابهت دارد. اختلال شخصیت ضداجتماعی ممکن است تأثیر مخربی بر روابط کاری و عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. افرادی که این نوع اختلال را دارند، ممکن است دارای ویژگی هایی همچون بی توجهی به نیازهای دیگران، عدم احترام به قوانین و مقررات سازمانی، تعارضات مکرر با همکاران و مدیران و عدم توانایی در انطباق با فضای کار باشند. این وضعیت ممکن است به افزایش نارضایتی کارکنان، کاهش همبستگی و همکاری در تیم های کاری، افزایش نقص های عملکرد و حتی افزایش نرخ تغییرات پست شغلی منجر شود؛ بنابراین، شناسایی و مدیریت افراد دارای این نوع اختلالات شخصیت ضروری است تا بتوان بهبود عملکرد سازمان را تضمین کرد.

سومین یافته پژوهش نشان داد که بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل خروجی نرم افزار برای این فرضیه در فصل قبل نشان داد آماره احتمال

بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۹۳۲.۲ بوده و چون بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود، نتیجه گرفته شد این فرضیه تأیید می‌شود. نتیجه حاصل از فرضیه فوق با نتایج تحقیقات یانگ و همکاران (۲۰۲۲)، آیوزیکا و هاندو کو (۲۰۲۰)، پارک، کیم و همکاران (۲۰۱۸)، مک مناس (۲۰۱۸)، مشابهت دارد. اختلال شخصیت نمایشی مدیران می‌تواند تأثیر مهمی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. افرادی که این نوع اختلال را دارند ممکن است دارای ویژگی‌هایی همچون عدم توانایی در ارتباطات مؤثر، کنترل ناپذیر بر رفتار و عملکرد خود، نقص در تصمیم‌گیری و حساسیت زیاد به انتقاد باشند. این وضعیت ممکن است به افزایش استرس و فشار بر کارکنان منجر شود، زیرا آنها با چالش‌های بسیار در اجرای وظایف خود روبه‌رو می‌شوند. همچنین، اختلال شخصیت نمایشی مدیران ممکن است باعث کاهش اعتماد و همبستگی در سازمان شود و باعث تضعیف روحیه کارکنان گردد. به علاوه، این نوع اختلال ممکن است به سبب تغییرات پیوسته در سیاست‌ها، فرایندها و ساختار سازمان منجر شود که باعث عدم پیوستگی و پیچیدگی در سطح سازمان شود. بنابراین، بین اختلال شخصیت نمایشی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معکوس قابل توجه دیده می‌شود.

چهارمین یافته‌ها پژوهش نشان داد که بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل خروجی نرم‌افزار برای این فرضیه در فصل قبل نشان داد آماره احتمال بین اختلال شخصیت خودشیفته مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۲۱۸.۴ بوده و چون بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود، نتیجه گرفته شد، این فرضیه تأیید می‌شود. نتیجه حاصله از فرضیه فوق‌الذکر با نتایج تحقیقات، یانگ و همکاران (۲۰۲۲)، هیلر و همبریک (۲۰۰۵)، آیوزیکا و هاندو کو (۲۰۲۰)، پارک، کیم و همکاران (۲۰۱۸)، مک مناس (۲۰۱۸) مشابهت دارد.

اختلال شخصیت خودشیفته مدیران می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرات منفی داشته باشد. این افراد ممکن است به دلیل خودبزرگ‌بینی و اهمیت دادن به خودشان، نقشه‌ها و تصمیمات خود را بالاتر از همه قرار دهند و از کارکنان خود انتظار داشته باشند که به آنها پاسخگو باشند و بدون هیچ چالش یا سؤالی، عمل کنند. این نوع رفتار ممکن است باعث فروپاشی اعتماد و همکاری در محیط کار شود و باعث افزایش استرس و نارضایتی کارکنان شود. همچنین، مدیران خودشیفته ممکن است توجه کافی به نظرات و نقطه‌نظرات کارکنان ندهند و تصمیم‌گیری‌های گروه را به صورت یک‌طرفه اعمال کنند که به عدم رضایت و علاقه‌مند شدن کارکنان به اجرای تصمیمات مدیران منجر شود. با این حال،

در صورت شروع به درک و آگاهی شدید درباره رفتار خود، مدیران قادر به تغییر آسان تر رفتار خود و چابک سازی سازگار با فضای کسب و کار خواهند بود.

پنجمین یافته پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه ای کارکنان و عملکرد شغلی آنان، رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل خروجی نرم افزار برای این فرضیه نشان داد آماره احتمال بین اختلال شخصیت حرفه ای مدیران و عملکرد شغلی کارکنان برابر با ۷۲۲.۱۸ بوده و چون بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ بود نتیجه گرفته شد این فرضیه تأیید می شود. نتیجه حاصله از فرضیه فوق الذکر با نتایج تحقیقات، مارماروسی (۲۰۲۰)، اوون و دیویدسون (۲۰۰۹)، راسل (۲۰۱۱)، سادلر - اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)، مشابهت دارد.

اخلاق حرفه ای کارکنان می تواند تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی آنان داشته باشد. افرادی که اخلاق حرفه ای قوی دارند، معمولاً به عنوان کارکنان مطمئن و مسئول شناخته می شوند و به خوبی با همکاران و مدیران خود همکاری می کنند. این افراد به راحتی قابل اعتماد هستند و به درستی از منابع سازمان استفاده می کنند. به علاوه، کارکنان با اخلاق حرفه ای، توانایی حل مسائل پیچیده را دارند و به خوبی با فشار و استرس کاری برخورد می کنند. آنها نسبت به کار نگارش مثبت دارند و تلاش مضاعف برای بهبود عملکرد خود دارند. به طور کلی، اخلاق حرفه ای کارکنان نقش بسزایی در عملکرد شغلی آنان دارد و سازمان ها باید برای تقویت این اخلاق در جامعه کاری خود تلاش کافی را صورت دهند. اخلاق حرفه ای کارکنان با نقش تعدیل گر خود می تواند اثر منفی هوبریس مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان را کاهش دهد.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه شد:

پرورش انگیزاننده های مسئولیت پذیری اجتماعی و ارتقای روحیه مسئولیت پذیری افراد و به کارگماردن افراد متخصص متعهد دارای شایستگی های اخلاقی و صلاحیت های کارآمد در عرصه مدیریتی در فائق آمدن بر پدیده هوبریس راهگشاست. شایسته است مدیران سازمان ها به دور از فضای سیاسی و خویشاوندسالاری و بهره گیری از معیارهای جامع و استدالات منطقی براساس ارزیابی های عملکردی که بر پایه شایستگی، تجربه، توانایی و مهارت براساس منصب مورد نظر است به گزینش مدیران پرداخته شود و دوره تصدی مدیران با احتساب هزینه های سازمانی متغیر گردد.

منابع

- باقرزاده خداشهری، راضیه و سپهوند، رضا (۱۴۰۰)، واکاوی تمایل مدیران به ماندگاری در قدرت، ازمناظر پدیده هوبریس، مدیریت دولتی، ۱۳(۳): ۵۶۱ - ۵۹۲.
- پناهی، غلامحسن و کاظمی، سجاد (۱۴۰۱)، رابطه سکوت سازمانی کارکنان با سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲۵): ۷۷ - ۱۰۰.
- خیاط‌مقدم، سعید و طباطبایی‌نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱): ۱۲۷ - ۱۳۶.

References

- Adewale.O,& Hezekiah.O,& Akinrole.O.(2015) Work Ethics and Employees' Job Performance. Journal of Leadership, Accountability and Ethics Vol. 12(1) 2015
- Akstinaite, V., and E. Sadler-Smith. 2021. Entrepreneurial hubris. In World encyclopedia of entrepreneurship, 139–144. Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Akstinaite Vita (2023). Hubris, Paradox. ISM University of Management and Economics. <https://www.researchgate.net/publication/374773318>
- Arifin, S.,& Putra,A.R.(2020). Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 7. Ser. II (July 2020), PP 39-45. www.iosrjournals.org
- Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. Leadership, 16(1), 39-61.
- Ayu Rizka. N,& Handoko. T. H.(2020). The Influence of CEOs' Hubris on Firms' Performance in Indonesia: The Moderating Effects of CEOs' Power and Board Vigilance.
- Berger, J., Osterloh, M., Rost, K., & Ehrmann, T. (2020). How to prevent leadership hubris? Comparing competitive selections, lotteries, and their combination. The Leadership Quarterly, 31(5), 101388.
- Ha. J-Ch.,& Lee. J-W.(2022). Realization of a Sustainable High-Performance Organization through Procedural Justice: The Dual Mediating Role of Organizational Trust and Organizational Commitment, Sustainability 2022, 14(3), 1259; <https://doi.org/10.3390/su14031259>.
- Hiller, N.J., & Hambrick, D.C. (2005). Conceptualizing executive hubris: The role of Journal, 26(4), 297–319.
- Kujala, J., Sachs, S., Leinonen, h., Heikkinen, A., & lauda, D. (2022). Stakeholder Engagement: Past, Present, and Future. Business & Society 2022, vol.61(5) 136-1196
- Massimo Picone. P, Pisano. V., & Battista Dagnino. G. (2021). The bright and dark sides of CEO hubris: Assessing cultural distance in international business, European Management Review. 2021;1–20.

- McManus, J., & et al. (2018). Hubris and Unethical Decision Making: The Tragedy of the Uncommon, *Journal of Business Ethics*, Vol. 149, No. 1 (April 2018), pp. 169-185.
- Owen D & Davidson J (2009) Hubris syndrome: an acquired personality disorder. A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years. *Brain: a Journal of Neurology* 132: 1396–1406.
- Park. Jong-Hun, Kim. Changsu & et al. (2018). CEO Hubris and Firm Performance: Exploring the Moderating Roles of CEO Power and Board Vigilance, *Journal of Business Ethics*, Vol. 147, No. 4, Special Section: 21st Century Business Ethics in Teaching and Practice IVBEC New York 2015 (February 2018), pp. 919-933.
- Pincus, A.L. & Lukowitsky, M.R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder, *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-446
- Russell. Mia. B., Attoh. P. A. & et al. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators, *SAGE Open*, October-December 2020: 1–15.
- Sadler-Smith, E., Akstinaite, V., Robinson, G., & Wray, T. (2017). Hubristic leadership: A review. *Leadership*, 13(5), 525-548.
- Tri Wahjoedi (2025). The influence of professionalism and work ethics on employee job satisfaction: A study in SMEs, *Indonesia World Journal of Advanced Research and Reviews*, 2025, 27(01), 352-360 Article DOI: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.27.1.2542>
- Wang, Z.; Ren, S.; Chadee, D., & Chen, Y. (2023). Employee Ethical Silence Under Exploitative Leadership: The Roles of Work Meaningfulness and Moral Potency. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- Widyanti. R., Irhamni. G, Ratna. S, & Basuki.E.(2020). Organizational Justice and Organizational P
- Yang, T.; Jiang, X.; Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability* 2022, 14, 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>.
- Yulianti Y., Wahyudin Zarkasyi. M., & et al. (2023). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors, *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Emerald Publishing Limited, 1759-0817. DOI 10.1108/JIABR-02-2021-0076.
- Zeitoun, H., Nordberg, D., & Homberg, F. (2019). The dark and bright sides of hubris: Conceptual implications for leadership and governance research, *Leadership*, 15(6), 647- 672.
- Zulfikar Zulfikar, Nursiam Nursiam, Mujiyati Mujiyati and Rosida Nur Syamsiyati (2021). CEO hubris and Islamic banks' performance: Investigating the roles of Sharia board vigilance and CEO power. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 530-543.