

Relationship between Psychopath Management and Organizational Reputation with Mediating of Abusive Supervision and Social Responsibility

Iman Hakimi¹

1-Assistant Professor, Faculty of Business Management & IT Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: hakimi_iman@pnu.ac.ir

Received: 09/04/2018; Accepted: 18/04/2019

Extended Abstract

Abstract

Psychopath management, as a form of ineffective leadership, can have a negative impact on reputation and its organizational antecedents. Therefore the purpose of this paper is to examine how Psychopath management indirectly through the manifestation of abusive supervision and the decline of social responsibility undermine corporate reputation. The research is applied in terms of purpose and in terms of data collection is descriptive correlational. To collect the research data, standard questionnaires of Corporate psychopathy of Mathieu et al (2014), abusive supervision of Tepper (2000), social responsibility of Lii & Lee (2012) and organizational reputation of Welch & Beatty (2009) were used. The statistical population of the study consisted of all employees of the companies operating in the metal industries of Kerman, whom 350 of them were selected by simple random sampling. Cronbach's alpha and composite reliability were used to confirm the reliability of the questionnaires, which was higher than 0.7 for all four questionnaires. The values obtained for convergent validity also indicated the validity of the questionnaires. Data were analyzed using structural equation modeling using PLS software. The findings indicate that with the presence of psychopath managers, the rate of abusive supervisory behaviors increases and the level of employees perceived social responsibility decreases. Also, Although there was no direct relationship between Psychopath management and organizational reputation, there is evidence to suggest that Psychopath management indirectly affects corporate reputation through the

manifestation of abusive supervision and a decrease in the level of social responsibility.

Introduction

Corporate reputation is defined as the overall evaluation of stakeholders from images created through the activities, communications, and symbolic behavior of the company over time (Gotsi & Wilson, 2001). Corporate reputation is a unique resource that can create positive financial performance and provide a competitive advantage (Weng & Chen, 2017). In this regard, it is important to note that although the company's reputation has grown over the years, it can in the very short term be destroyed by ineffective management and in addition to direct costs, it may also lead to a decline in the market value of stocks (Linthicum et al., 2010). In other words, resolving disputes over the cost of accepting social responsibility, safety, and care, despite their impact on improving company reputation (Aksak et al., 2016), may be unilaterally resolved individually by tyrannical, cruel, and immoral managers such as psychopaths who are likely to be in high positions Compared to front-line managers (Boddy, 2012). Therefore, this study aimed to focus on the relationship between the behavior of business leaders with the psychological characteristics of psychopath individuals. While the behavior and policies of individuals and in particular psychopath managers may seem to be in line with organizational aspirations for success, but at the expense of ethical and spiritual issues, they may also have undesirable consequences, such as the decline of reputation and social responsibility of the organization (Gudmundsson & Southey, 2011). Therefore, the present study attempted to investigate the potential consequences of the presence of psychopath managers on corporate reputation through abusive supervisory behaviors and corporate social irresponsibility. In the following, the literature review of research and development of hypotheses are presented.

Case study

The statistical population of the study consisted of all employees of the companies operating in the metal industries of Kerman, whom 350 of them were selected by simple random sampling.

Materials and Methods

The present study is applied in term of purpose and is descriptive-correlational in terms of data collection. Participants rated their supervisors' psychotic attributes with the corporate psychopath scale proposed by Mathieu et al., 2014. Also for measuring other research constructs, abusive leadership questionnaire (Tepper, 2000), social responsibility questionnaire (Lii & Lee, 2012) and organizational reputation questionnaire (Walsh & Beaty, 2009) were used. Content validity and construct validity were used to assess the validity of

the questionnaire. Also, for each construct, two indices of average variance extracted (AVE) and composite reliability (CR) were calculated respectively to measure construct validity and reliability. Finally, data were analyzed by SPSS 19 software as well as PLS 2 and LISREL 8.8 soft wares.

Discussion and Results

Based on the evidence, it can be concluded that the direct relationship between all variables of research, except the relationship between psychopath management with organizational reputation is significant. Also, the evidence suggests that the absolute value of the Sobel test, respectively, to explain the mediating role of abusive supervision in the relationship between psychopath attributes of management with organizational reputation and the mediating role of corporate social responsibility between psychopath management with organizational reputation It is greater than 1.96 (equal to 2.48 and 3.16). Thus, it can be argued that the presence of psychopath management is gradually eroding the company's reputation foundations through the manifestation of abusive supervisory behaviors and the decline in perception of corporate social responsibility by employees.

Conclusion

The results of present study showed that there is a significant relationship between the psychotic properties of management and abusive supervision. The results of the data obtained from the respondents confirm that fear, abuse and bullying can be mentioned as obvious traits of psychopath managers in the present study. Evidence also shows that with the presence of psychopath management, all components of social responsibility construct have shown a significant turn in the negative direction. Further, the results showed that abusive supervision was associated with decline in organizational reputation. Finally, the results indicate that although the psychotic properties of management did not directly influence organizational reputation decline, But the evidence confirms the influence of psychotic characteristics of management on organizational reputation through the mediating variables abusive supervision and corporate social responsibility.

Key words: Corporate psychopathy, Abusive supervision, corporate social responsibility, Organizational reputation.

رابطه مدیریت روان‌پریش و شهرت سازمانی با میانجی‌گری سرپرستی مخرب و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

دکتر ایمان حکیمی*

چکیده

مدیریت روان‌پریش، به عنوان نوعی رهبری ناکارآمد، می‌تواند تأثیر منفی بر شهرت و پیشایندهای سازمانی آن داشته باشد. لذا هدف این مقاله بررسی آن است که چگونه مدیریت روان‌پریش بطور غیر مستقیم از طریق تجلی سرپرستی مخرب و افول مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شهرت شرکت‌ها را تضعیف می‌کند. پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد روان‌پریش سازمانی متیو و همکاران (۲۰۱۴)، سرپرستی مخرب تپر (۲۰۰۰)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی لی و لی (۲۰۱۲) و شهرت سازمانی ولش و بیٹی (۲۰۰۹) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان شرکت‌های فعال در صنایع فلزی شهر کرمان است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۵۰ نفر از آنها انتخاب گردید. جهت تأیید پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که میزان آن برای هر چهار پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ بود. مقادیر به دست آمده برای روایی همگرا نیز نشان‌دهنده روایی پرسشنامه‌ها بود. تحلیل داده‌ها با روش مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام پذیرفت. یافته‌ها حاکی از آن است که با حضور مدیران روان‌پریش، میزان رفتارهای سرپرستی مخرب افزایش و سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی ادراک‌شده شرکت توسط کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین هر چند ارتباط مستقیمی بین مدیریت روان‌پریش با شهرت سازمانی مشاهده نشد، اما طبق شواهد می‌توان استدلال نمود که مدیریت روان‌پریش بطور غیر مستقیم بواسطه تجلی سرپرستی مخرب و افول سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شهرت شرکت را متأثر می‌سازد.

واژه‌های کلیدی: روان‌پریش سازمانی، سرپرستی مخرب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، شهرت سازمانی

* استادیار دانشگاه پیام نور و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

شهرت شرکت به عنوان ارزیابی کلی ذینفعان از تصاویری که به دلیل فعالیت‌ها، ارتباطات و رفتار نمادین شرکت در طی زمان ایجاد می‌شود، تعریف شده است (Gotsi & Wilson, 2001). اغلب مدیران ارشد، مدیریت شهرت شرکت را به عنوان بخش مهمی از نقش رهبری خود، نه تنها از منظر بیرونی، بلکه همچنین از نقطه نظر عوامل داخلی شرکت نیز مد نظر قرار می‌دهند، زیرا شواهد حاکی از آن است که کارکنانی که به شرکت خود افتخار می‌کنند، به گونه بهتری کار می‌کنند (Van der Jagt, 2005). شهرت شرکت منبع منحصر به فردی است که می‌تواند عملکرد مالی مثبتی را ایجاد و زمینه خلق مزیت رقابتی را فراهم نماید (Weng & Chen, 2017). کائو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) نشان دادند که هرچه شهرت شرکت‌ها افزایش یابد، هزینه‌های تأمین مالی شرکت با شدت بیشتری کاهش می‌یابد. در این راستا، نکته حائز اهمیت آن است که هر چند شهرت شرکت طی سال‌ها توسعه می‌یابد، اما می‌تواند در مدت بسیار کوتاهی به واسطه مدیریت ناکارآمد تخریب و علاوه بر افزایش هزینه‌های مستقیم؛ کاهش ارزش بازاری سهام را نیز در پی داشته باشد (Linthicum et al., 2010). به عبارتی، حل مناقشات مرتبط با پذیرش هزینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ایمنی و مراقبت، علی‌رغم تأثیرشان بر بهبود شهرت شرکت (Aksak et al., 2016)، ممکن است یک جنبه توسط مدیران مستبد، بی‌رحم و غیر اخلاقی همچون مدیران روان‌پریشی که احتمالاً در جایگاه بالاتری نسبت به مدیران خط مقدم قرار دارند به طور فردی حل و فصل شوند (Boddy, 2012). لذا این پژوهش بر آن شد تا ارتباط رفتار رهبران کسب‌وکار با خصیصه‌های روان‌شناختی افراد روان‌پریش را محور تمرکز خود قرار دهد. ظهور برخی تحقیقات در رابطه با مدیران مخربی که رفتار روان‌پریشانه از خود بروز می‌دهند، جریان پژوهشی جدیدی را با قابلیت به چالش کشیدن پارادایم‌های موجود در زمینه سبک‌های رهبری ایجاد کرده است (Gudmundsson & Southey, 2011). افراد روان‌پریش ظاهری جذاب و مناسب دارند و از ویژگی‌هایی مشابه با افراد فره‌مند برخوردارند (Babiak, Neumann & Hare, 2010)، اما بواسطه خودشیفتگی، بی‌عاطفگی و عدم همدلی؛ در جایگاه مدیریت احتمالاً رفتار تهاجمی و سبک رهبری مخرب را از خود به

نمایش می‌گذارند (Black et al., 2014). برخی از این افراد، به دلیل برخورداری از یک پیش‌زمینه اجتماعی مناسب و تحصیلات بالقوه، مسیر شغلی غنی شده‌ای را در شرکت‌ها انتخاب می‌کنند (Boddy, 2010). اما این افراد بطور منفی با ویژگی‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری و برخورداری از مهارت‌های خوب مدیریتی و توانایی عضویت در تیم به عنوان یک بازیگر مؤثر، همبسته‌اند (Babiak, Neumann & Hare, 2010). لذا رفتار و خطمشی افراد و بالاخص مدیران روان‌پریش، هر چند که ممکن است همسو با آرمان سازمانی جهت نیل به موفقیت به نظر آید، اما با توجه به هزینه مسائل اخلاقی و معنوی، ممکن است پیامدهای نامطلوبی همچون افول شهرت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را نیز به دنبال داشته باشد (Gudmundsson & Southey, 2011). لذا از آنجا که روان‌پریشان سازمانی اهمیت چندانی برای مؤلفه‌های اخلاقی مذکور قائل نیستند، حائز اهمیت است که بازاریابان از این افراد و چگونگی نگرش آنها به انواع رفتارهایی که می‌توانند شهرت خوب شرکت را به مخاطره بیندازند، به ویژه هنگامی که این روان‌پریشان در موقعیت‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها قرار دارند، آگاه باشند. لذا این تحقیق سعی نمود تا پیامدهای بالقوه حضور مدیران روان‌پریش را بر شهرت شرکت‌ها بواسطه بروز رفتارهای سرپرستی مخرب و عدم مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی مورد بررسی قرار دهد. در ادامه، مبانی نظری پژوهش و توسعه فرضیه‌ها ارائه شده است.

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

روان‌پریشی و روان‌پریش سازمانی^۱

روان‌پریشان سازمانی، صرفاً آن دسته از روان‌پریشانی هستند که در شرکت‌ها کار می‌کنند. هر چند که میزان برآورد حضور این افراد در جامعه دشوار است، با این حال، کارشناسان معتقدند که افراد روان‌پریش حدود ۱٪ از افراد عادی، ۲۵٪ از جمعیت زندانی (Boddy, 2007) و ۳٫۵٪ از دنیای کسب‌وکار را در بر می‌گیرند (Babiak & Hare, 2006). کانجمی و فول^۲ (۲۰۰۹)، با به چالش کشیدن ارقام مذکور، ادعا می‌کنند که در سازمان‌های تجاری، درصد حضور افراد روان‌پریش در جامعه کسب‌وکار بسیار بالاتر است.

1-Corporate Psychopath

2-Cangemi & Pfohl

هر چند که گستره افراد روان‌پریش ممکن است کوچک باشد اما تأثیر رفتار آنها این‌گونه نیست (Gudmundsson & Southey, 2011). روان‌پریشی، سازه‌ای است که از چهار عامل یا بُعد: عوامل میان‌فردی (بعنوان مثال، داشتن جذابیتی توخالی/ سطحی، احساس بزرگنمایانه از ارزش و کرامت شخصی، دروغ‌گویی روان‌رنجورانه، فریب‌کاری/تقلب)؛ عوامل عاطفی (بعنوان مثال، عدم احساس پشیمانی یا تقصیر، بی‌عاطفگی/ عدم همدلی، عدم پذیرش مسئولیت رفتار)؛ عوامل مرتبط با سبک زندگی (بعنوان مثال، ناامیدی، سبک زندگی انگل‌وارانه، نداشتن اهداف بلندمدت واقع‌گرایانه، دمدمی مزاجی، بی‌مسئولیتی)؛ و عوامل جامعه‌ستیزانه (بعنوان مثال، کنترل‌های رفتاری ضعیف، مشکلات رفتاری ابتدایی، بزهکاری نوجوانی، هنجار شکنی، ارتکاب جنایات متعدد در بزرگسالی) تشکیل شده است (Neumann et al., 2007, 2015).

همه روان‌پریشان مانند هم نیستند. براساس سنجه‌های شخصیتی روان‌پریشی^۱ مشخص شده است که دو گروه کاملاً متفاوت روان‌پریشی وجود دارد: روان‌پریشی اولیه و ثانویه. روان‌پریشان اولیه اکثراً بواسطه داشتن خصایص عاطفی بین فردی همچون غرور، بی‌عاطفگی و رفتارهای خودشیفته که در رفتارهای مدیران روان‌پریش سازمانی هم دیده می‌شوند؛ قابل تشخیص می‌باشند. اما، روان‌پریشی ثانویه موارد متعددی از جمله سبک زندگی تحریک‌آمیز و ضد اجتماعی را در برمی‌گیرد (Wellons, 2012). لذا، اکثر تصاویری که از روان‌پریشان در اذهان وجود دارد آمیخته با جرم و جنایت و بزهکاری: قاتلین سریالی، سر دستة گروه‌های خلافکاری و جنایتکاران بالفطره است. اما همانطور که ذکر شد، حتی مدیران ارشد نیز مستثنی از خصیصه‌های روان‌پریشانه نیستند؛ بلکه ممکن است آنها نیز خصایصی از روان‌پریشی را از خود بروز دهند (Mahmut et al., 2008). با توجه به توانمندی احتمالی بالاتر افراد روان‌پریش در فرار از عواقب قانونی رفتارهای نادرست خود، ممکن است اعمال و رفتار آنها در جامعه کشف نشود، اما در خفا سبب گسترش رنج و سختی در هر مکان و در نتیجه سبب ایجاد مشکلاتی در سطوح خرد و کلان کسب‌وکار شوند (Wellons, 2012).

بنابر این، روان‌پریشان شرکتی افرادی برون‌گرا هستند و اجتماعی بودن آنها سبب می‌شود تا افرادی قابل اعتماد به نظر آیند؛ زیرا مردم افراد اجتماعی را به گونه‌ای قابل اعتماد تصور می‌نمایند (Bromley, 2001). افراد روان‌پریش ظاهری جذاب دارند و از ویژگی‌هایی مشابه با افراد فره‌مند برخوردارند (Babiak et al., 2010). برخی از این افراد، به دلیل برخورداری از یک پیش‌زمینه اجتماعی مناسب و تحصیلات بالقوه، مسیر شغلی غنی شده‌ای را در شرکت‌ها انتخاب می‌کنند (Boddy, 2011a). اما این افراد بطور منفی با ویژگی‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری و برخورداری از مهارت‌های خوب مدیریتی و توانایی عضویت در تیم به عنوان یک بازیکن مؤثر، همبسته‌اند (Babiak et al., 2010). چنین افرادی فروشنندگان بزرگی خواهند شد؛ اما هرگز نمی‌تواند به وعده‌های خود به مشتریان تحقق بخشند (Boddy, 2012). لذا رفتار و خط‌مشی‌های افراد و بالاخص مدیران روان‌پریش، هر چند ممکن است همسو با آرمان‌های سازمانی جهت نیل به موفقیت به نظر آید، اما با توجه به هزینه مسائل اخلاقی و معنوی، ممکن است پیامدهای نامطلوبی را نیز به دنبال داشته باشد (Gudmundsson & Southey, 2011). بنابر این، نیاز مبرمی به بررسی تأثیر حضور این افراد بر نگرش‌های کارکنان و عملکرد سازمانی احساس می‌شود.

مطالعات اولیه پلهوس و ویلیامز^۱ (۲۰۰۲)، درباره ابعاد سه وجهی شخصیت‌های تاریک در رابطه با شخصیت‌های ضد اجتماع؛ سه نوع شخصیت ماکیاولی، خودشیفته و روان‌پریش را مورد بررسی قرار داد. افرادی با ویژگی‌های ماکیاولی، به عنوان افرادی بی‌عاطفه و متقلب شناخته می‌شوند، در حالی که سلطه، برتری و حس طلبکارانه از ویژگی‌های افراد خودشیفته محسوب می‌شود، و در نهایت کسانی که رفتار روان‌پریشی را از خود به نمایش می‌گذارند، دمدمی مزاج، هیجان‌انگیز، علاقمند به تحریک دیگران، دارای ظاهری فره‌مند اما با سطح همدلی و اضطراب کم هستند. یافته‌های استیونز و همکاران^۲ (۲۰۱۲) حاکی از آن است که رفتار روان‌پریشانه به دلیل "شیفتگی منحصر به فرد به تمایلات زیرکانه، بی‌توجهی به دغدغه‌های دیگران و تمایل به نقض هنجارهای اجتماعی" شکل می‌گیرد. مولینس‌سوآت و همکاران^۳ (۲۰۱۰) با بررسی نظرات مخاطبان درباره افراد روان‌پریشی که

1-Paulhus & Williams

2-Stevens et al

3-Mullins-Sweatt et al

می‌شناختند یا آنها را ملاقات کرده بودند، دریافتند که روان‌پریشان موفق، با اعتماد به نفس بالا، هیجان و فعالیت زیاد، و سطح پایین خصیصه‌های لازم برای سازگاری همچون راستی و صداقت، نوع دوستی، انطباق و فروتنی همبستگی داشتند. آنها همچنین نمرات بالایی را در صلاحیت، نظم، تمایل برای نیل به موفقیت و نظم شخصی کسب کردند. به علت وجود ویژگی‌ها و خصیصه‌هایی نظیر جذابیت کاریزمایی، اعتماد به نفس، قدرت، و شجاعت در روان‌پریشان سازمانی موفق، ممکن است این افراد در ابتدا با رهبران کاریزماتیک مؤثر اشتباه گرفته شوند (Andrews & Furniss, 2009). در بیان وجه تمایز این دو نوع خصیصه شخصیتی باید گفت که مدیران روان‌پریشان کمتر به انتقادات اعتنا می‌کنند، آنها ممکن است متعهد به سرمایه‌گذاری‌های پرریسک یا غیر عاقلانه باشند، استعدادهای بالقوه را تقویت نمی‌کنند، یک تیم هماهنگ ایجاد نخواهند کرد و ریسک خروج کارکنان با استعداد را افزایش می‌دهند (Boddy, 2011b; Andrews & Furniss, 2009). بابیاک و همکاران^۱ (۲۰۱۰) افرادی را یافتند که هر چند نمره بالایی از سنجه روان‌پریشی گرفته بودند، اما سطوح ارشد مدیریتی را نیز در دست داشتند یا به عنوان افرادی با قابلیت بالا برای این موقعیت‌ها شناخته می‌شدند، هرچند که ارتباط قوی‌ای بین روان‌پریشی و سبک‌های مدیریت ناکارآمد و ارزیابی عملکرد ضعیف وجود داشت.

عجیب است که مدیران روان‌پریش اغلب به سرعت از درجات سازمانی به سمت جایگاه‌های قدرت پیش می‌روند. آشوب سازمانی، زمینه تحریک افزایش رفتار روان‌پریشانه و سوء استفاده از قدرت را برای روان‌پریشان سازمانی فراهم می‌کند (Gudmundsson & Southey, 2011). پیچ و اسلید^۲ (۲۰۰۷) پیچیدگی‌های فرهنگی و ساختاری، فقدان قوانین نهادینه‌شده یا محدودیت‌های زهرآگین برای اختیارات رهبر و وجود فرهنگ حامی رفتارهای مدیریتی خودخواهانه و فریبکارانه را عامل اصلی تحمل چنین رهبرانی در سازمان می‌دانند. بعلاوه، اگر این مدیران به اهداف سازمانی کسب‌وکار خود برسند، توجه به این گرایش‌های منفی ممکن است نادیده گرفته شود. لذا، جای تعجب نیست که روان‌پریشی شرکتی هدف مهمی برای مطالعه است.

1-Babiak et al

2-Pech & Slade

مدیریت روان‌پریش، سرپرستی مخرب^۱ و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

بیشتر پژوهش‌ها به بررسی پیامدهای رفتار سرپرستی مخرب و عوامل مرتبط با آن در سطح سازمانی پرداخته‌اند، اما پژوهش‌های بسیار کمی، به بررسی ویژگی‌های شخصیتی سرپرستان بدر رفتار که ممکن است محرک رفتار توهین‌آمیز آنها باشد پرداخته است. برخی محققان شواهدی ارائه دادند که روان‌پریشی با سبک مدیریت منفی (Mathieu et al., 2014)، و رهبری مخرب (Mathieu & Babiak, 2016) در رابطه است. بلک و همکاران^۲ (۲۰۱۴) دریافتند که افراد روان‌پریش، تصویری منفی از منظر دیگران دارند و به واسطه برخورداری از صفاتی همچون خودشیفتگی، عدم عدالت و تمایل به ارزیابی منفی دیگران؛ در جایگاه مدیریت احتمالاً سبک رهبری مخرب را از خود به نمایش می‌گذارند. وسترلاکن و وودز^۳ (۲۰۱۳) نیز گزارش دادند که خصیصه‌های روان‌پریشی با سطوح بالاتری از رفتارهای منفعل رهبری (مدیریت بر مبنای استثناء، مدیریت منفعل و رهبری بی‌تفاوت) و با سطوح پایین‌تری از ملاحظات فردی (شاخصی از رهبری تحول‌گرایانه) مرتبط است. سرپرستی مخرب به عنوان نمایش مستمر رفتارهای کینه‌جویانه کلامی و غیرکلامی به استثنای برخورد فیزیکی تعریف شده است (Tepper, 2000). بعلاوه تپر^۴ (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که مانند سایر حالات بدر رفتاری، سرپرستی مخرب احتمالاً تا زمانی که مخاطب یا سرپرست به رابطه پایان دهد، یا سرپرستان رفتار خود را تغییر دهند، ادامه می‌یابد. از آنجایی که بدر رفتارها به ندرت به خطای خود پی می‌برند، محتمل‌ترین پیامد، ترک کار توسط کارکنان است؛ لذا عبارت مشهور "کارکنان، شرکت خود را ترک نمی‌کنند، بلکه آنها رئیس خود را ترک می‌کنند" در این راستا مطرح شده است (Mathieu & Babiak, 2016). تمرکز غالب تحقیقات رهبری در یک قرن گذشته، در ارتباط با جستجوی تفاسیری از اثربخشی رهبری بوده است. جریانی از رهبری که کمتر توسعه‌یافته، سبک رهبری مخرب است (Gudmundsson & Southey, 2011). مسلماً، بررسی این سبک رهبری به دلیل تأثیر منفی آن بر روحیه کارکنان (Boddy, 2011b) و عملکرد مالی سازمان (Takala, 2010) به

1-Abusive Supervision

2-Black et al

3-Westerlaken & Woods

4-Tepper

همان اندازه حائز اهمیت است. سبک رهبری مخرب تأثیر قوی‌تری بر نگرش‌های رضایت‌شغلی، ترک کار، غفلت‌شغلی و انگیزش کارکنان نسبت به سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای دارد (Mathieu & Babiak, 2015). شاو و همکاران^۱ (۲۰۱۱) رهبری مخرب را "مجموعه سیستماتیک و مکرر رفتارهای یک رهبر که تأثیر منفی بر پیامدهای سازمانی و / یا کارکنان" دارد، تعریف می‌کنند. جریان رهبری مخرب شامل تحقیقاتی در مورد رفتارهای قلدری، رهبری زهرآگین و همچنین شخصیت‌های جامعه ستیزانه رهبر از جمله ماکیاولی، خودشیفته و روان‌پریشانه است (Gudmundsson & Southey, 2011).

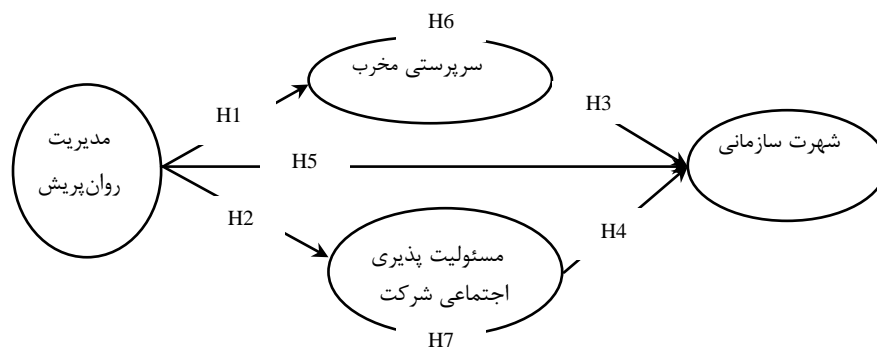
هر چند که فره‌مندی، رویکردهای فریبکارانه و زیرکی و توانایی اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خالی از احساس مدیران روان‌پریش ممکن است در ظاهر سبب پیشرفت شرکت شود، اما از آنجا که این افراد به شدت خود شیفته هستند؛ تصمیمات فرصت‌طلبانه‌ای که توسط این نوع مدیران اتخاذ می‌شود، کاملاً در راستای منفعت شخصی خود است. به دلیل نداشتن وجدان، چشم‌پوشی از سود شخصی در راستای ارضای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی (عدم استفاده از کودکان کار یا رعایت استانداردهای زیست‌محیطی) بدون شک در این دسته روان‌پریشان مشاهده نمی‌شود. تحت مدیریت یک روان‌پریش، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت در اولویت قرار نخواهد گرفت و این مسئله به عملکرد شرکت آسیب می‌رساند (Wellons, 2012). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تصمیم شرکت مبنی بر چگونگی عمل بر مبنای استانداردهای اجتماعی، سیاسی، قانونی و اخلاقی محیط متجلی می‌گردد (Devinney et al., 2013). بادی^۲ (۲۰۱۰) نشان داد که مدیران روان‌پریش درک ناچیزی از سطوح متفاوت مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارند. او همچنین عنوان کرد که شمار زیادی از روان‌پریشان با سطوح پایین مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دولت و مؤسسات مالی حضور دارند. او نتیجه گرفت که به دلیل دو اهرم پول و قدرت، سازمان‌های خاصی مدیران روان‌پریش را جذب خواهند کرد و آنان نیز تأثیری منفی بر بهره‌وری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کسب‌وکار و در نهایت جامعه خواهند گذاشت.

1-Shaw et al

2-Boddy

مدیریت روان‌پریش و شهرت شرکت

با حضور سرپرستان روان‌پریش در داخل شرکت‌ها، سطوح رضایت شغلی کاهش، سطح فشارهای سازمانی و میزان خروج و غیبت کارکنان افزایش و بطور کلی سایر نشانه‌های شهرت خوب شرکت، رو به افول می‌رود (Boddy, 2012). روان‌شناسان بر این باورند که تأثیرگذارترین عامل بر شهرت سازمان، همان رفتار پرسنل داخلی شرکت است (Bromley, 2001). لذا چنانچه برخی از کارکنان و مدیران شرکت در زمره روان‌پریشان سازمانی باشند، این امر بر رفتار آنها و شهرت شرکت تأثیر منفی خواهد گذاشت. بواسطه عدم همدلی افراد روان‌پریش نسبت به سایرین و توجه صرف به منافع شخصی، انتظار می‌رود آنها بر میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و به واسطه آن بر شهرت شرکت تأثیر منفی داشته باشند (Boddy, 2012). هنگامی که افراد روان‌پریش در سازمان‌ها حضور دارند، احتمالاً نظر کارکنان آن است که سازمان مذکور به شیوه‌ای نامطلوب از نظر اجتماعی و به گونه‌ای ناسازگار با محیط زیست و مغایر با منفعت جامعه محلی به تجارت می‌پردازد (Boddy et al., 2010). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که ارتباط مستقیمی بین حضور افراد روان‌پریش و گرایش آنها به ارتکاب در فعالیت‌های مخرب زیست محیطی مانند دفع زباله‌های سمی وجود دارد (Ray & Jones, 2011). با توجه به مباحث فوق، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ترسیم و بر این مبنا، فرضیه‌های زیر مطرح شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

سؤالات پژوهش

۱. آیا مدیریت روان‌پریش تأثیر مستقیم و معناداری بر رفتار سرپرستی مخرب دارد؟

۲. آیا مدیریت روان‌پریش تأثیر مستقیم و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد؟
۳. آیا سرپرستی مخرب تأثیر مستقیم و معناداری بر شهرت سازمانی دارد؟
۴. آیا مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر شهرت سازمانی دارد؟
۵. آیا مدیریت روان‌پریش تأثیر مستقیم و معناداری بر شهرت سازمانی دارد؟
۶. آیا سرپرستی مخرب رابطه مدیریت روان‌پریش و شهرت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند؟
۷. آیا مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه بین مدیریت روان‌پریش و شهرت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. محقق در ابتدا با توزیع ۵۰ پرسشنامه بین کارکنان و کارگران شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان در راستای تبیین خصائص روان‌پریشانه در مدیران کسب‌وکارهای فعال در صنعت مذکور؛ دریافت که بر اساس فهرست مندرج در چک لیست روان‌پریشی، اکثر پاسخ‌دهندگان ادراک نسبتاً بالایی از وجود این خصائص در مدیران خود دارند. لذا جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان انتخاب گردید. بدین منظور، ۳۵۰ نفر از کارکنان این صنایع با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان، خصیصه‌های روان‌پریشانه سرپرستان خود را با مقیاس روان‌پریشی سازمانی مطرح‌شده توسط (Mathieu et al., 2014) ارزیابی نمودند. همچنین برای سنجش سایر سازه‌های پژوهش از پرسشنامه رهبری مخرب (Tepper, 2000)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (Lii & Lee, 2012) و پرسشنامه شهرت سازمانی (Walsh & Beaty, 2009) استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی با استفاده از نظر کارشناسان و روایی سازه از معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور سنجش پایایی نیز یک نمونه ۳۰ تایی از اعضای جامعه انتخاب و پرسشنامه‌هایی توسط ایشان تکمیل و جمع‌آوری شد و شاخص ضریب آلفای کرونباخ با بکارگیری نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. همچنین برای هر سازه دو شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ترکیبی به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه گردید که نتایج در جدول ۱ ذکر شده است. سازه‌هایی که پایایی ترکیبی آنها بالاتر از مقدار ۰,۷ باشد از پایایی

قابل قبولی برخوردارند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد پایایی آن سازه بیشتر است. شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشان‌گرهای آن سازه بوده و از آن به روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای نیکویی این شاخص تعیین نموده‌اند. لذا، طبق جدول ۱ می‌توان گفت سنج‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. در نهایت، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS19 و همچنین نرم‌افزارهای PLS 2 و LISREL 8.8 انجام شد.

جدول ۱: بررسی روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

نتیجه نهایی	AVE	CR	آلفای کرونباخ	متغیرهای اصلی پژوهش
قابل قبول	--	--	۰/۷۰۵	کل پرسشنامه
قابل قبول	۰/۵۶۳	۰/۸۳۷	۰/۷۴۱	خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت
قابل قبول	۰/۸۳۵	۰/۹۲۶	۰/۹۱۳	سرپرستی مخرب
قابل قبول	۰/۳۹۶	۰/۸۶۱	۰/۸۴۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت
قابل قبول	۰/۸۹۵	۰/۹۶۲	۰/۹۴۱	شهرت سازمانی

یافته‌های پژوهش

توصیف داده‌های گردآوری شده نشان داد از بین ۳۰۰ نفر از پاسخگویان، ۷۱/۳ درصد مرد و ۲۸/۷ درصد زن بودند. ۱۳۰ نفر زیر ۱۰ سال، ۱۳۴ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۶ نفر بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: اطلاعات توصیفی پاسخگویان

رده سنی			جنسیت	
بالای ۴۵	۴۵-۳۵	کمتر از ۳۵	زن	مرد
نفر ۳۲	نفر ۱۲۶	نفر ۱۴۲	نفر ۸۶	نفر ۲۱۴
تحصیلات				
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم
درصد ۵/۶	درصد ۳۱/۷	درصد ۴۷/۳	درصد ۴/۰	درصد ۱۱/۴
واحد سازمانی پاسخگویان				
غیره	اداری و مالی	روابط عمومی	بازاریابی و فروش	تولید
نفر ۱۴	نفر ۴۳	نفر ۳۱	نفر ۶۴	نفر ۱۴۸

همچنین مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. طبق شواهد، سازه‌های سرپرستی مخرب و شهرت سازمانی،

بیشترین و کمترین میزان میانگین را بین سایر متغیرهای پژوهش به خود اختصاص داده‌اند. نتایج تحلیل همبستگی در جدول ۴ نیز نشان می‌دهد که در سطح ۰/۰۱ بیشترین میزان همبستگی مثبت بین مدیریت روان پریش با سرپرستی مخرب (۰/۳۹۲) و همچنین بیشترین همبستگی منفی بین سرپرستی مخرب با شهرت سازمانی (۰/۳۳۱-) وجود دارد.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
مدیریت روان پریش	۳/۴۹۲	۰/۷۳۱
سرپرستی مخرب	۳/۶۳۹	۰/۶۷۳
مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت	۲/۷۶۲	۰/۶۳۷
شهرت سازمانی	۲/۷۶۰	۱/۱۶۰

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

مدیریت روان پریش	سرپرستی مخرب	مسئولیت پذیری اجتماعی
۱	--	--
۰/۳۹۲**	۱	--
-۰/۳۹۷**	-۰/۲۸۲**	۱
-۰/۲۱۴**	-۰/۳۲۱**	۰/۲۵۴**

** ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو طرفه) معنادار است.

آزمون برازش مدل

معیارهای برازش برای پاسخ به این سؤال است که آیا مدل بازنمایی شده به وسیله داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر؟. باید خاطر نشان کرد که برازندگی کلی مدل در نرم‌افزار PLS، با استفاده از شاخص GOF طبق رابطه (۱) محاسبه می‌شود.

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{average}(\text{Communality}) * R^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

جدول ۵: مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مدل ساختاری پژوهش

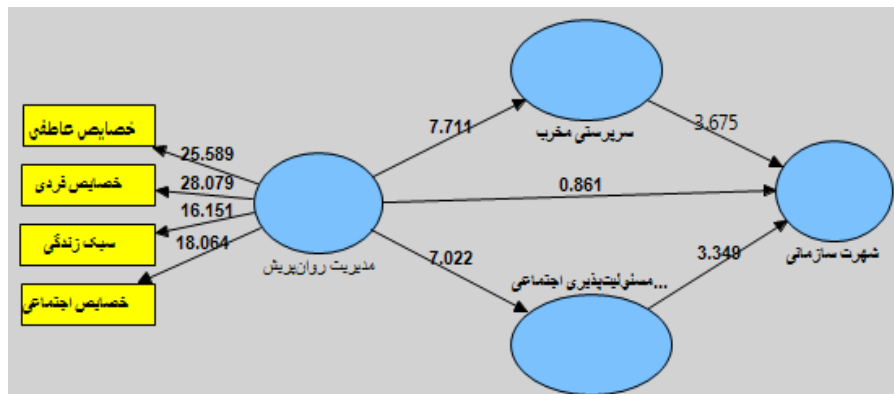
Comunality	متغیرهای اصلی پژوهش
۰/۵۶۳	مدیریت روان پریش
۰/۵۳۶	سرپرستی مخرب
۰/۳۹۶	مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت
۰/۸۹۵	شهرت سازمانی

مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در جدول ۵ نشان داده شده‌اند. با عنایت به رابطه (۱)، ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان محاسبه شد. مقادیر مذکور بر اساس اطلاعات جدول ۵ به ترتیب برابرند با ۰/۵۶۳، ۰/۵۳۶، ۰/۳۹۶ و ۰/۸۹۵. در نتیجه میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۶. برای محاسبه میانگین ضریب تعیین (R^2) نیز باید مقادیر مربوط به تمام متغیرهای پنهان درونزای مدل (شکل ۳) در نظر گرفته شود و میانگین آنها محاسبه شود. مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مذکور به ترتیب عبارتند از ۰/۱۷۱، ۰/۱۶۲ و ۰/۱۴۲. لذا میانگین این مقادیر برابر است با ۰/۱۵۸ و در نهایت شاخص برازندگی کلی مدل بر اساس شاخص GOF طبق محاسبه زیر عبارت است از ۰/۳۱، که حاکی از برازندگی نسبتاً قوی مدل است.

$$GOF = \sqrt{.6 \times .158} = 0.31$$

آزمون فرضیه‌های پژوهش

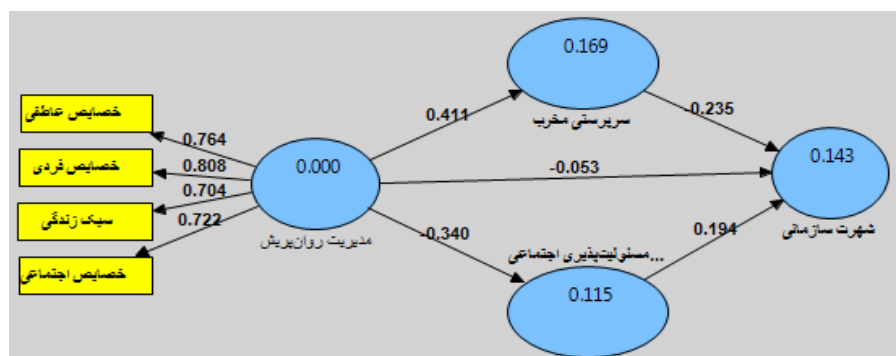
مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری در شکل ۲ نشان داده شده است. با توجه به آزمون معناداری ضرایب مسیر، یافته‌ها نشان می‌دهند که جز ارتباط مستقیم بین مدیریت روان‌پزشکی و شهرت سازمانی، ارتباط بین سایر متغیرها مطابق با الگوی مفهومی مطرح در سطح ۹۹ درصد معنادار بوده و تأیید می‌شود.



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری برازش یافته پژوهش (در حالت معناداری)

همچنین در شکل ۳، ضرائب مسیر استاندارد شده نشان داده شده است. این ضرایب نشان‌دهنده قوت روابط بین متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی در مدل است. در واقع در

این بخش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.



شکل ۳: مدل اندازه‌گیری برازش یافته پژوهش (در حالت تخمین استاندارد)

در ادامه با توجه به اینکه الگوی ساختاری پژوهش تأیید شده است، به بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضرائب تأیید، مقادیر بحرانی و سطح معناداری هریک از ضرایب تأیید پرداخته می‌شود. نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول ۶: نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	آماره t	ضریب مسیر	نوع رابطه	ادعای فرضیه‌های پژوهش
تأیید	۰/۴۱۱	-	۷/۷۱۱	۰/۴۱۱	مثبت	سرپرستی مخرب → مدیریت روان پریش
تأیید	-۰/۳۴۰	-	۷/۰۲۲	-۰/۳۴۰	منفی	مسئولیت اجتماعی شرکت → مدیریت روان پریش
تأیید	-۰/۲۳۵	-	۳/۶۷۵	-۰/۲۳۵	منفی	شهرت سازمانی → سرپرستی مخرب
تأیید	۰/۱۹۴	-	۳/۳۴۹	۰/۱۹۴	مثبت	شهرت سازمانی → مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت
عدم تأیید	-۰/۱۶۳	-۰/۱۶۳	۰/۸۶۱	-۰/۰۵۳	منفی	شهرت سازمانی → مدیریت روان پریش
آزمون‌های میانجی						
آزمون سوبل						
شهرت سازمانی → سرپرستی مخرب → مدیریت روان پریش						
شهرت سازمانی → مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت → مدیریت روان پریش						

بر اساس جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت، ارتباط مستقیم تمامی متغیرهای پژوهش، به جز ارتباط مدیریت روان پریش با شهرت سازمانی، معنادار است. همچنین، شواهد حاکی از

آن است که مقدار حاصل از قدر مطلق آزمون سوبل^۱ به ترتیب برای تبیین نقش میانجی سرپرستی مخرب در ارتباط بین خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت با شهرت سازمانی و نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بین مدیریت روان‌پیش با شهرت سازمانی؛ بیشتر از ۱/۹۶ (برابر با ۲/۴۸ و ۳/۱۶) است. بنابر این، می‌توان استدلال نمود که حضور مدیریت روان‌پیش، به تدریج بواسطه تجلی رفتارهای سرپرستی مخرب و افول ادراک مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جانب کارکنان، پایه‌های شهرت شرکت را تخریب می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هر چند مطالعات گسترده‌ای در زمینه تأثیر رهبری بر عملکرد سازمانی و انگیزش کارکنان انجام شده است، با این حال مطالعات اندکی نقش شخصیت و بالاخص خصیصه‌های روان‌پریشانه سرپرستان بر نگرش کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند (Mathieu & Babiak, 2015; Boddy, 2017). لذا این مقاله بواسطه واکاوی این خلأ موجود در ادبیات مدیریت که بعضی مفسران آن را تهدیدی جدی برای رفتار اخلاقی کسب‌وکار می‌دانند (Marshall et al., 2015)، حائز اهمیت است. جونز و نریا^۲ (۲۰۱۵) با بررسی شخصیت‌های سه‌گانه تاریک روان‌پریشی، ماکیاولی و خودشیفته، دریافتند که خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیران بالاترین همبستگی را با سبک سرپرستی مخرب دارد. شواهد نشان می‌دهد داشتن خصیصه‌های منفی شخصیتی و سبک رهبری مخرب تأثیر بیشتری نسبت به سبک‌های رهبری مثبت (بعنوان مثال، تحولی) بر نگرش‌های کارکنان دارد (Mathieu & Babiak, 2015). در این راستا، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت و سرپرستی مخرب رابطه معناداری وجود دارد. نتایج داده‌های اتخاذ شده از پاسخ‌گویان مؤید آن است که اعمال ترس، سوء استفاده و قلدری را می‌توان بعنوان خصیصه‌های مشهود مدیران روان‌پیش در مطالعه حاضر متذکر شد. همسو با این نتایج، برخی محققان شواهدی ارائه دادند که حضوران رهبران روان‌پیش، ممکن است شکل‌دهنده نوعی سرپرستی مخرب در محل کار باشد (Mathieu & Babiak, 2016).

1-Sobel Test

2-Jones & Neria

بررسی مجدد جدول ۵ نشان می‌دهد که با حضور مدیریت روان پریش، تمامی مؤلفه‌های سازه مسئولیت‌پذیری اجتماعی چرخش قابل توجهی را در جهت منفی از خود نشان داده‌اند. همبستگی پیرسون میان مدیریت روان پریش و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ادراک شده شرکت توسط کارکنان ($r = -0.297$) نیز به نوعی مؤید این مطلب است. بنابر این می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط با، و نه مستقل از، وجود روان‌پریشان شرکتی است (Boddy et al., 2010). همسو با این شواهد، تن‌پرینک و همکاران^۱ نیز با بررسی نمونه‌ای از دانشجویان رشته کسب‌وکار دریافتند که افراد دارای ویژگی‌های روان‌پریشی هنگام مذاکره در مورد مسائل مرتبط با توزیع منابع، افرادی خودخواه و غیرمنصفند و در صورت بروز کوچک‌ترین مشکل، شریک خود را ترک و شراکت خود را به راحتی به هم می‌زنند.

در ادامه، نتایج فرضیه سوم نشان داد که سرپرستی مخرب با افول شهرت سازمانی مرتبط است. این گونه می‌توان استدلال نمود که سرپرستی مخرب با پشتیبانی ادراک شده پایین سازمانی در رابطه است؛ بدین معنا که، کارکنانی که گزارش می‌دهند قربانی سرپرستی مخرب بوده‌اند، سازمان را مسئول کردار سرپرستان خود می‌دانند. این مدیران به نوعی بازتاب هویت سازمانی تلقی می‌شوند که می‌توانند به تدریج شهرت شرکت‌هایشان را تضعیف کنند (Mathieu & Babiak, 2016). در مقابل یافته‌های فرضیه چهارم حکایت از آن دارد که فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، می‌تواند منجر به ایجاد شهرت و تصویری خوب از شرکت از منظر ذینفعان مختلف گردد (Sontaitė-Petkevičienė, 2015). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت عنصری ضروری در ایجاد و حفظ شهرت مطلوب شرکت‌ها محسوب می‌شود، که به عنوان یک منبع مهم استراتژیک در جهت نیل به مزیت رقابتی شرکت مورد توجه قرار می‌گیرد (Park et al., 2014).

در انتها، نتایج حاکی از آن است که هر چند خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت بطور مستقیم بر کاهش شهرت سازمانی تأثیر گذار نبوده است (عدم تأیید فرضیه پنجم)، اما شواهد مؤید تأثیر خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت بر شهرت سازمانی از طریق متغیرهای میانجی سرپرستی مخرب و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است (تأیید فرضیه‌های

ششم و هفتم). لذا می‌توان استدلال نمود که حضور مدیران روان‌پریش، می‌تواند تأثیری منفی بر میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و شهرت شرکت داشته باشد. از این رو شهرت شرکت، بطور قابل توجهی تحت تأثیر شخصیت مدیر ارشد قرار دارد (Boddy, 2012). شهرت شرکت وابسته به رفتار، روابط و فعالیت‌های نمادین کارکنان و مدیران شرکت است و این در حالی است که شخصیت فردی کارکنان و مدیران به شدت بر رفتار و نحوه ارتباط آنها با دیگران تأثیر می‌گذارد (Bennis et al., 2008). حضور مدیران روان‌پریش در سازمان با اجرای تصمیمات غیراخلاقی، کیفیت پایین رابطه سرپرست- کارمند؛ عدم توجه به احساسات کارکنان، فقدان ارتباطات باز؛ عدم شناخت و یا ارائه پاداش مناسب به تلاش‌های کارکنان و همچنین سطح پایین رضایت شغلی در ارتباط است (Shoss et al, 2013). بیان این موارد در گزارش‌های خارجی کارکنان، می‌تواند بطور معکوس بر شهرت شرکت تأثیرگذار باشد. لذا، چنانچه برخی از کارکنان و مدیران در زمره روان‌پریشان سازمانی باشند، این امر بر رفتار سازمانی آنها تأثیر منفی خواهد گذاشت. در این راستا، اینکه چگونه روان‌پریشان در موقعیت‌های مدیریتی، تفکر، اقدام و رفتار می‌کنند، بایستی به طور کامل به منظور بررسی شیوه‌های مختلفی که آنها بر شرکت و شهرت آن تأثیر می‌گذارند درک شود. شایان ذکر است که هیچ پژوهش تجربی تا کنون در این راستا صورت نگرفته است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که شخصیت‌های تاریک رهبری بالاخص شخصیت روان‌پریشی، پیشایند سرپرستی مخرب بوده و رفتارهای سرپرستی مخرب ممکن است تجلی نوعی پرخاشگری نهفته در محل کار باشد. به علاوه این یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های روان‌رنجورانه سرپرست، می‌تواند پیشایند مناسبی برای نگرش‌های منفی کارکنان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و شهرت پایین سازمانی محسوب شود. از لحاظ کاربردی، صرف هزینه و زمان برای هدایت رهبران مخرب در راستای تغییر الگوهای رفتاری خود، ممکن است به طور اولیه بهتر از هزینه‌های احتمالی گزینش سخت‌گیرانه و فرایندهای مستمر پیشگیری از دستیابی افرادی با ویژگی‌های روان‌رنجور به موقعیت‌های بالای رهبری باشد. لذا، دانستن این نکته که مدیران روان‌پریش می‌توانند بر میزان بروز رفتارهای قلدرمآبانه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و شهرت شرکت تأثیرگذار باشند، می‌تواند بعنوان عاملی جهت عدم استخدام یا بطور کلی عدم ترفیع آنها در سراسر فضای کسب و کار مد نظر قرار گیرد.

بررسی مسائلی همچون روان‌رنجوری سازمانی و بالاخص تأثیر خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت بر نگرش‌ها و عملکرد کارکنان به ویژه در سازمان‌های واقعی، کار آسانی نیست. علی‌رغم این مسأله، به منظور ارائه تصویری روشن‌تر از ارتباط بین متغیرهای مذکور، پژوهش در محیط کار واقعی صورت گرفته است. از آنجا کارکنان اطلاعات مورد نیاز را برای سنجش سازه‌های پژوهش فراهم ساخته‌اند، لذا امکان سوءگیری داده‌ها وجود دارد. البته محقق با فراهم ساختن شرایطی نظیر گمنام ماندن و دادن آزادی کامل به پاسخ‌دهندگان در بیان نگرش‌های واقعی خود سعی در کاهش این خطای استراتژیک نمود. یک راه پیش روی محققان جهت مقابله با تهدید وجود مدیران روان‌پریشان، کسب اطمینان برای ایجاد سنجه‌های روان‌پریشی در نظرسنجی‌های رضایت کارکنان است تا بخش‌هایی که شاهد حضور مدیرانی ناکارآمد یا روان‌پریش است را بتوان برای مطالعه و نظارت بیشتر شناسایی نمود. لذا می‌توان در همان ابتدا با شناسایی این افراد از طریق اعمال سنجه‌های روان‌پریشی (مراجعه به چک‌لیست روان‌پریشی هر و نیومن^۱، ۲۰۰۶)، از استخدام چنین افرادی جلوگیری نمود و یا حداقل پیامدهای سوء رفتار سرپرستان مخرب با ویژگی‌های روان‌رنجور را کاهش داد. بر اساس این چک‌لیست، مشاهده رفتارهایی همچون عدم پیروی از هنجارهای اجتماعی، فریب‌کاری و بیان دروغ‌های مکرر، اتخاذ تصمیمات عجولانه، پرخاشگری، تجاوز به حریم خصوصی دیگران، عدم مسئولیت‌پذیری، عدم پشیمانی از بروز رفتارهایی همچون آسیب، اهانت یا سوءاستفاده مالی از دیگران و ... از جمله موارد ملموسی است که می‌توان با تکرار آنها از جانب سرپرستان؛ به ظهور این شخصیت تاریک رهبری در سازمان شک نمود. جهت تعمیم نتایج حاصل، پژوهش‌های آتی بایستی در تکرار یافته‌های این مطالعه در نمونه‌های بزرگتر و انواع دیگر سازمان‌ها انجام پذیرد.

References

- 1-Aksak, E. O., Ferguson, M. A., & Duman, S. A. (2016). Corporate social responsibility and CSR fit as predictors of corporate reputation: A global perspective. *Public Relations Review*, 42(1), 79-81.
- 2-Andrews, H., Furniss, P., & Evans, C. (2009). A successful leader or a psychopathic individual?. *Management Services*, 53(4), 22-24.
- 3-Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: Regan Books.
- 4-Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral sciences & the law*, 28(2), 174-193.
- 5-Bennis, W., Goleman, D., & O'Toole, J. (2008). Candor Killers: What impedes transparency?. *Leadership Excellence*, 25(9), 6-19.
- 6-Black, P. J., Woodworth, M., & Porter, S. (2014). The Big Bad Wolf? The relation between the Dark Triad and the interpersonal assessment of vulnerability. *Personality and Individual Differences*, 67, 52-56.
- 7-Boddy, C. R. (2007). The Origins of Corporate Psychopaths: A Review of the Literature. In *Proceedings of the 2007 Doctoral Students Colloquium*.
- 8-Boddy, C. R. (2010). Corporate psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*, 10(4), 300-312.
- 9-Boddy, C. R. (2011 a). Corporate psychopaths and organisational constraints. In *Corporate Psychopaths* (pp. 77-86). Palgrave Macmillan UK.
- 10-Boddy, C. R. (2011). Corporate Psychopaths, Bullying, Conflict and Unfair Supervision in the Workplace. In *Corporate Psychopaths* (pp. 44-62). Palgrave Macmillan UK.
- 11-Boddy, C. R. (2012). The impact of corporate psychopaths on corporate reputation and marketing. *The Marketing Review*, 12(1), 79-89.
- 12-Boddy, C. R., Ladyshevsky, R. K., & Galvin, P. (2010). The influence of corporate psychopaths on corporate social responsibility and organizational commitment to employees. *Journal of Business Ethics*, 97(1), 1-19.
- 13-Bromley, D. (2001). Relationships between personal and corporate reputation. *European journal of marketing*, 35(3/4), 316-334.
- 14-Cangemi, J. P., & Pfohl, W. (2009). Sociopaths in high places. *Organization Development Journal*, 27(2), 85-96.
- 15-Cao, Y., Myers, J., Myers, L., & Omer, T. C. (2015). Company reputation and the cost of equity capital. *Review of Accounting Studies*, 20(1), 42-81.
- 16-Devinney, T. M., Schwabach, J., & Williams, C. A. (2013). Corporate social responsibility and corporate governance: Comparative perspectives. *Corporate Governance: An International Review*, 21(5), 413-419.
- 17-Gotsi, M., & Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: seeking a definition. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 24-30.

- 18-Gudmundsson, A., & Southey, G. (2011). Leadership and the rise of the corporate psychopath: What can business schools do about the 'snakes inside'?. *E-Journal of Social & Behavioural Research in Business*, 2(2), 18-27.
- 19-Hare, R. D., & Neumann, C. N. (2006). The PCL-R Assessment of psychopathy: development, structural properties, and new directions, *Handbook of Psychopathy*, Guilford, New York, NY, 58-88.
- 20-Jones, D., & Neria, A. L. (2015). The Dark Triad and dispositional aggression. *Personality and Individual Differences*, 86, 360-364.
- 21-Jones, D., & Paulhus, D. (2010). Different provocations trigger aggression in psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 12-18.
- 22-Lii, Y. S., & Lee, M. (2012). Doing Right Leads to Doing Well: When the Type of CSR and Reputation Interact to Affect Consumer Evaluations of the Firm. *Journal of Business Ethics*, 105, 69-81.
- 23-Linthicum, C., Reitenga, A. L., & Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 29(2), 160-176.
- 24-Mahmut, M. K., Homewood, J., & Stevenson, R. J. (2008). The characteristics of non-criminals with high psychopathy traits: Are they similar to criminal psychopaths?. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 679-692.
- 25- Marshall, A., Ashleigh, M., Baden, D., Ojiako, U., & Guidi, M. (2015). Corporate psychopathy: can 'search and destroy' and 'hearts and minds' military metaphors inspire HRM solutions?. *Business Ethics*, 128(3), 495-504.
- 26-Mathieu, C., & Babiak, P. (2015). Tell me who you are, I'll tell you how you lead: Beyond the Full-Range Leadership Model. *Personality and Individual Differences*, 87, 8-12.
- 27-Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
- 28-Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.
- 29-Mathieu, C., Neumann, C., Babiak, P., & Hare, R. D. (2015). Corporate psychopathy and the full-range leadership model. *Assessment*, 22(3), 267-278.
- 30-Mullins-Sweatt, S. N., Glover, N. G., Derefinko, K. J., Miller, J. D., & Widiger, T. A. (2010). The search for the successful psychopath. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 554-558.
- 31-Neumann, C., Hare, R., & Newman, J. P. (2007). The super-ordinate nature of the Psychopathy Checklist-Revised. *personality disorders*, 21(2), 102-117.
- 32-Neumann, C., Hare, R., & Pardini, D. (2015). Antisociality and the construct of psychopathy: Data from across the globe. *Personality*, 83(6), 678-692.

- 33-Paulhus, D., & Williams, K. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism. *Research in personality*, 36(6), 556-563.
- 34-Pech, R., & Slade, B. (2007). Organisational sociopaths: rarely challenged, often promoted. Why?. *Society and Business Review*, 2(3), 254-269.
- 35-Ray, J., & Jones, S. (2011). Self-reported psychopathic traits and their relation to intentions to engage in environmental offending. *Offender Therapy and Comparative Criminology*, 55(3), 370-391.
- 36-Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 575-590.
- 37-Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158.
- 38-Šontaitė-Petkevičienė, M. (2015). CSR reasons, practices and impact to corporate reputation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 503-508.
- 39-Stevens, G., Deuling, J., & Armenakis, A. (2012). Successful psychopaths: Are they unethical decision-makers and why?. *Journal of Business Ethics*, 105(2), 139-149.
- 40-Takala, T. (2010). Dark leadership, charisma and trust. *Psychology*, 1(1), 59-63.
- 41-Ten Brinke, L., Black, P. J., Porter, S., & Carney, D. R. (2015). Psychopathic personality traits predict competitive wins and cooperative losses in negotiation. *Personality and Individual Differences*, 79, 116-122.
- 42-Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- 43-van der Jagt, R. (2005). Senior business executives see communication and reputation as a crucial part of their leadership role. *Corporate Reputation Review*, 8(3), 179-186.
- 44-Walsh, G., Beatty, S. E., & Shiu, E. M. (2009). The customer-based corporate reputation scale: Replication and short form. *Journal of Business Research*, 62(10), 924-930.
- 45-Wellons, S. (2012). The Devil in the Boardroom: Corporate Psychopaths and Their Impact on Business. *PURE Insights*, 1(1), 9.
- 46-Weng, P. S., & Chen, W. Y. (2017). Doing good or choosing well? Corporate reputation, CEO reputation, and corporate financial performance. *The North American Journal of Economics and Finance*, 39, 223-240.
- 47-Westerlaken, K. M., & Woods, P. R. (2013). The relationship between psychopathy and the Full Range Leadership Model. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 41-46.