



به نام خداوند یکتا

به نام خداوند لوح و قلم

حقیقت نگار وجود و عدم

خدایی که داننده رازهاست



نخستین سرآغاز آغازهاست

دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی
پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته روانشناسی
گرایش شخصیت



عنوان:

پیش بینی رابطه خودشیفتگی مدیران سازمان ها با آشفته گی سازمانی و
سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران

استاد راهنما:

دکتر کاظم دل روز

نگارش راحیل رضایی کلانتری



زمستان 1398



پیش بینی رابطه خود شیفتگی مدیران
سازمان ها با آشفته گی سازمانی و
سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت
خودرو تهران



- «نیروی انسانی مهم ترین سرمایه دانشی هر سازمانی است. سازمان ها جهت بهره وری و توسعه بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد صحیح از این نیروی بسیار مهم و حیاتی بوده و جهت تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان چاره ای جز توجه به نظرات و ایده های آنان، با ایجاد راه هایی برای رفع نگرانی هایشان ندارند. عدم بیان عقیده از طرف کارکنان در سازمان ها باعث ایجاد پدیده ای به نام سکوت سازمانی می شود» (بزرگ نیا، 1393: 3).
- «مدیریت قلب تپنده هر سازمانی محسوب می شود. ضعف عملکردی مدیریت در سازمان با وجود قوت های منابع، تکنولوژیکی و نیروی انسانی باعث سوء عملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش می شود. در عوض در بسیاری از سازمان ها ورود یک مدیر با عملکرد عالی باعث جبران نواقص و تعالی سازمان شده است. پرورش و انتخاب مدیران و رهبران مهمترین دغدغه سازمان های پیشرو در عصر حاضر است.
- «خود شیفتگی یک ساختار شخصیتی است که می تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد. زیرا طبق مطالعات اخیر مشاهده شده است که خود شیفتگی در بین مدیران نقشی حیاتی در انجام فعالیت های مرتبط با مدیریت سود و نمایش عملکرد مالی مطلوب دارد» (خواجوی، 1395: 123).
- از طرفی «نیروی انسانی مهمترین سرمایه دانشی هر سازمانی است. سازمان ها جهت بهره وری و توسعه بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد صحیح از این نیروی بسیار مهم و حیاتی بوده و جهت تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان چاره ای جز توجه به نظرات و ایده های آنان، یا ایجاد راه هایی برای رفع نگرانی هایشان ندارند. عدم بیان عقیده از طرف کارکنان در سازمان ها باعث ایجاد پدیده ای به نام سکوت سازمانی می شود» (پناهی، 2010: 112). در دهه های اخیر مباحث مربوط به خود شیفتگی مدیران در ادبیات مدیریت ظهور کرده و تأثیرات آن بر سبک مدیریتی مورد بحث قرار گرفته و افق های جدیدی را پیش روی محققان قرار داده است. در این پژوهش تلاش می شود تا اثرات خود شیفتگی مدیران در سازمان ها و پیامدهای احتمالی حاصل از آن همچون آشفتگی سازمانی و سکوت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

بیان مسئله

رهبری سازمانی یکی از موضوعاتی است که به نحو گسترده ای در روانشناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. «خصوصیات شخصیتی افراد نشان می دهد که رفتار افراد به منشاء ها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. پس ویژگی های شخصیتی افراد، زمینه ساز رفتارهای آنان است» (نویسنده نام و همکاران، 1380: 122). سرمایه های انسانی در بین سایر سرمایه ها از ارزش و اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد. و بررسی و پرداختن به عواملی که سبب آسیب به این سرمایه با ارزش هر سازمانی می شود، خود از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از عواملی که سبب آسیب به چنین سرمایه ارزشمندی در سازمان ها می شود، پدیده ای به نام سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی است.

به عقیده صاحب نظران، «سکوت سازمانی به وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می شود. البته نحوه استفاده مدیریت سازمان از انواع شیوه مدیریتی، عامل مهمی جهت ایجاد و یا از بین بردن جو سکوت می باشد (زارعی، 2012: 71).

شاید بتوان مهمترین علت سکوت سازمانی را وجود احساس ناامنی و ترس از عواقب اظهار نظر در کارکنان بیان کرد: ترس از کم شدن مزایا، از دست دادن امتیازات و برکناری از سمت کنونی متعاقب اظهار نظر در این حالت، در بسیاری از رفتارها و گفتارهای کارکنان غیرواقعی بوده و موج چاپلوسی، سازمان را دربرمی گیرد، و هر فردی سعی می کند به نحوی در تملق مدیر ارشد سازمان از عبارات پر زرق و برق تر و جذاب تر استفاده کند، در حالیکه، بیشتر افراد می دانند که واقعیت چنین نیست. متخصصان علم مدیریت، از پدیده سکوت سازمانی با عباراتی چون خطرناک یا مضر نام می برند و در این شرایط باید پدیده تملق گویی در سازمان که حالتی بسیار بدتر از سکوت سازمانی است را یک فاجعه نامید» (میرافضلی، 2012: 82).

همچنین «رهبری ناکارآمد و عدم مشارکت سازمانی، شرایطی را به وجود می آورد که در آن افراد کمی میدانند چه کار کنند تا تغییرات را به وجود بیاورند، در نتیجه، این شرایط، بازده های نامطلوب و بدفرجامی به همراه خواهد داشت که می تواند شامل عملکرد سازمانی ضعیف گردد.»

■ سازمان ها براي بقا به کارکناني نیاز دارند که به چالش هاي محيطي پاسخ گو باشند، نسبت به کسب دانش و اطلاعات بي ميل نباشند و از اعتقادات سازماني شان دفاع کنند. بسياري از کارمندان سازمان ها را به دليل عدم حمايت هاي ارتباطي و اطلاعاتي به عنوان مقصر اصلي در شکست برنامه هاي مديرיתי معرفي مي نمايند» (کاپلتي، 2010: 118).

■ يکي از موانع اصلي در تغيير برنامه ها فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و سکوت سازماني مي باشد که سکوت سازماني عبارت است از افشا نکردن عقايد و نگراني هاي کارکنان درباره مشکلات سازماني. زماني که يك سيستم جو سکوت را تقويت مي کند. ديدگاه ها، عقیده ها و ترجيحات متنوع و اهدافي که در سازمان وجود دارند احتمالاً مشوق اظهار نظر نخواهند بود. از اين رو چنين سيستمي وارد فرآيندي مي شود که نخواهد توانست اهداف خود را به طور مناسب تحقق ببخشد و به دنبال تلاش براي يادگيري از تجربيات نيست. چنين سيستمي در راهي گرفتار مي گردد که اثرات منفي سکوت بر تصميم گيري سازماني و فرآيندهاي تغيير در آن تقويت خواهد شد» (دانکن، 1979: 301).

■ «خود شيفتگي در مديران مي تواند اثراتي را بر پيامدهاي سازماني از طريق تاثير بر انتخاب مديران در زمينه هاي همچون استراتژي، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. طبيعتاً در مقايسه با ديگر خصوصيات شخصي، خود شيفتگي، مديران را در جهت انجام اقداماتي سوق مي دهد که از عرف سرباز زده و به دنبال توجه و ستايش هستند و اين اقدامات نهايتاً عملکرد سازمان را تحت تاثير قرار خواهد داد» (چترجي و همبريک، 2007، 358).



■ با توجه به مطالب بالا بايد به اين سوال پاسخ داد که آیا خود شيفتگي مديران سازمان ها با آشفته گي سازماني و سکوت سازماني کارکنان رابطه دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

- همان‌طور که بیان شد، سرمایه‌های انسانی در بین سایر سرمایه‌ها از ارزش و اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها است. که بر بهره‌وری و عملکرد مثبت کارکنان و در نتیجه پیشبرد اهداف سازمان، تأثیر منفی می‌گذارد. در سکوت سازمانی کارکنان سازمان به دلایل متفاوت از اظهار نظر در رابطه با مشکلات سازمان خود داری و امتناع ورزیده و سکوت می‌کنند.
- در واقع سکوت کارکنان علامتی برای بیماری سازمان محسوب می‌شود. و بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند سبب سکون و حتی مرگ سازمان شود.
- به همین دلیل بررسی علل و عوامل موثر بر این پدیده آسیب‌زا، از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. و نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند مفید و کاربردی باشد.
- از طرفی آشفتگی سازمانی مقوله‌ای است که شناخت و کنترل آن، کمک شایانی به بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌کند. اما متأسفانه تحقیقات کافی و زیادی در مورد آن انجام نشده. و این نیاز احساس می‌شود که تحقیق در این زمینه می‌تواند مفید باشد.
- در باب اهمیت و ضرورت بررسی پدیده خود شیفتگی مدیران، مدیران سازمان‌ها نقش کلیدی در رویارویی با بحران‌هایی را دارند که ممکن است موجودیت سازمان‌شان را تهدید کند. در چگونگی و روش برخورد با بحران، ویژگی‌های شخصیتی مدیران حائز اهمیت است. و تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آنها نقشی سرنوشت‌ساز در پیش برد اهداف سازمانی دارد.

» لذا شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران به ویژه خود شیفتگی که تصمیمات آنها را متأثر می‌سازد و می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حائز اهمیت می‌باشد.

» «خود شیفتگی یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی است» (فاستر و همکاران، 2011: 172). و از آنجا که این حالت در سازماندهی و جهت بخشی به بسیاری از ویژگی‌های روان شناختی مانند احساس ارزشمندی، عزت نفس، اعتماد به نفس و عملکرد مناسب در کارکنان نقش دارد، ارزیابی آن حائز اهمیت است (میرصفیان، 1387؛ راکسین 1991: 17).

اهداف پژوهش



اهداف آزمایی

- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با آشفته‌گی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران
- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران

اهداف کاربردی

- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با آشفته‌گی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران
- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت مطیع کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران
- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت تدافعی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران
- پیش بینی خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت دوستانه کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران

سوالاٲ پڑو هئش ؟



سوالات اصلی

1. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر آشفته‌گی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟
2. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟

سوالات فرعی

1. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر آشفستگی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟
2. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت مطیع کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟
3. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت تدافعی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟
4. آیا خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت دوستانه کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد؟

فرضيات پژوهش



فرضیه های اصلی

- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با آشفتگی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.
- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.

فرضیه های فرعی

- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با آشفتگی سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.
- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت مطیع کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.
- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت تدافعی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.
- خود شیفتگی مدیران سازمان ها با سکوت دوستانه کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران رابطه دارد.

تعاریف مفهومی متغیرهای پژوهش

1- خود شیفتگی

بر اساس آنچه در (DSM-IV-TR) مطرح شده، خود شیفتگی ترکیب مهمی از صفات و فرایندهای شخصیت است که با ویژگی‌هایی نظیر خود بزرگ بینی در عین شکنندگی خود، اشتغال ذهنی درباره موفقیت، احساس محقق بودن (ایمز، رزو اندرسون، 2006)، نیاز به تحسین و نداشتن همدلی (شولز دزوبک، واتر، هیکرن، بابوج، رنبرگ، هیوسر و روپک، 2013) تخیلات مربوط به قدرت زیاد، زیبایی و موفقیت، تخیلات مربوط به قدرت زیاد، زیبایی و موفقیت، حساسیت زیاد به انتقاد و تمایل به بهره‌کشی از دیگران در روابط بی‌فردی مشخص می‌شود و یک اختلال روانی جدی است که یک درصد جمعیت آمریکا به آن مبتلا هستند (پینکاس و لوکوویتسکی، 2010).

2- آشفتگی سازمانی

آشوب، آشفتگی، به هم ریختگی و هرج و مرج، معادل واژه «کی‌آس» است. این واژه به معنی فقدان هرگونه ساختار یا نظم است. معمولاً در محاوره‌های روزمره آشوب و آشفتگی نشانه بی‌نظمی آورده می‌شود و جنبه منفی دارد. «سازمان و دستگاه آشفتگی را می‌توان به دستگای تصادفی تشبیه کرد که نیروهای تصادفی بیرونی روی آن اثر دارند. در آشفتگی، ناهماهنگی و بی‌نظمی، بخشی از پویایی جوهری سازمان است و پی‌آمدهای پیش‌بینی نشده بیرونی، آنها را پدید نمی‌آورد» (رحمان سرشت، 1394: 130).

3- سکوت سازمانی

«یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه ها و اهداف سازمان ها، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند که عبارت است از خودداری از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی» (زارعی و همکاران، 1390). سکوت در سازمان ها به 3 دسته قابل تقسیم بندی است:

1. سکوت مطیع ← از ویژگی‌های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت می‌توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد. افراد دارای این نوع سکوت تسلیم وضعیت فعلی شده و هیچ تمایلی برای تلاش در جهت صحبت کردن، مشارکت یا کوشش در جهت تغییر وضعیت موجود ندارند (زارعی و همکاران، 1390).

2. سکوت تدافعی ← انگیزه این نوع سکوت احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات و خود حفاظتی است. سکوت تدافعی بیشتر شبیه حالتی است که افراد از انتشار خبرهای بد بدلیل آشفته شدن افراد یا ایجاد پیامدهای منفی برای شخص خبر رسان احتراز می‌ورزند (آوری و کوینونز، 2002).

3. سکوت نوع دوستانه ← عبارت است از امتناع از بیان ایده ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نوع دوستانه، تعمدی و غیرمنفعلانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تأکید دارد. این پدیده رفتاری دارای هفت بعد اساسی است. که یکی از این ابعاد روحیه جوانمردی است که ارتباط مستقیم با سکوت نوع دوستانه دارد. روحیه جوانمردی به عنوان عدم وجود شکوه و شکایت، تحمل زحمات بدون ناله کردن، خود شکلی از سکوت است و از آنجا که منافعی برای دیگران دارد، دیگر خواهانه است. لذا خود داری از بروز ناله و شکوه (سکوت) نشانگر روی گرداندن از توجه صرف به مسائل شخصی و نشان دادن اهداف دیگر خواهانه‌ی صبر، ادب و تواضع نسبت به دیگران است (اورگان، 1988).

پیشینه پژوهش



منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی میشود و انسان بیش از هر زمان دیگری در نظریه سازمان ها اهمیت یافته است. نیروی انسانی به همان اندازه که می تواند سازمان ها را در رقابت یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان ها باشد.

با توجه به سوابق پژوهش و تحقیقاتی که در مورد خود شیفتگی مدیران و رابطه آن با سکوت سازمانی کارکنان و آشفتگی سازمانی صورت گرفته است، می توان چنین نتیجه گرفت که خود شیفتگی مدیران می تواند عامل مهمی در آشفتگی سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان به شمار رود. از آنجا که مدیریت مهم ترین بخش سازمان است و قلب تپنده هر سازمانی محسوب می شود، لذا خصوصیات شخصیتی مدیران می تواند تأثیر مستقیم یا غیر مستقیم بر عملکرد سازمان و روحیه کارمندان داشته باشد. چرا که بسیاری از تصمیمات و عملکرد یک مدیر، تحت تأثیر شخصیت او می باشد. پژوهش های صورت گرفته پیرامون شخصیت خود شیفته مدیران همگی نشان می دهند که خود شیفتگی مدیران یکی از عوامل کاهش عملکرد سازمان است.



روش انجام این پژوهش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است و از لحاظ هدف محقق، این پژوهش به این دلیل که به منظور بهبود و به کمال رساندن کیفیت مدیریتی و سازمانی انجام شده، از نوع کاربردی می باشد.

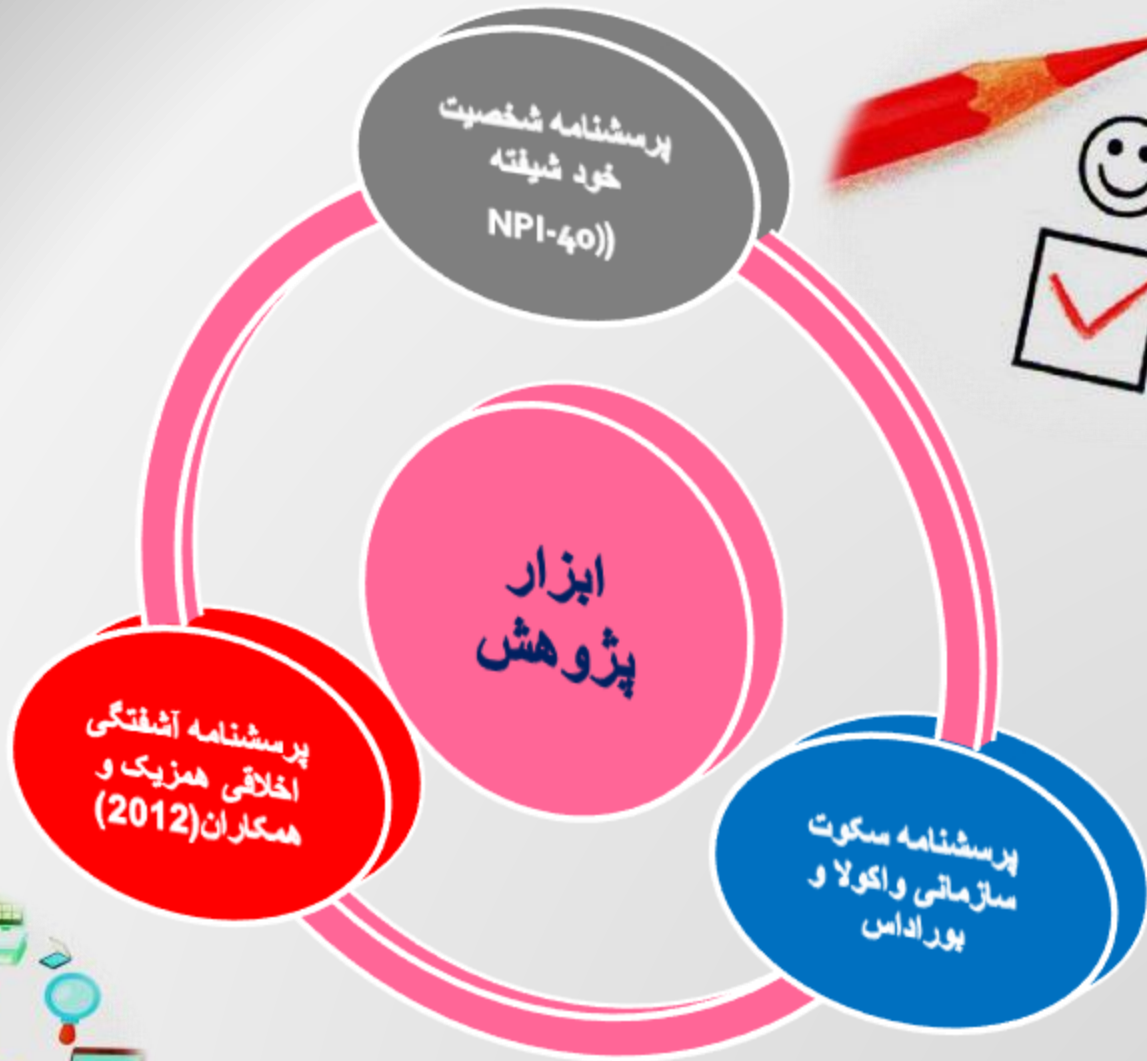
در این تحقیق خود شیفتگی مدیران شرکت های صنعت خودرو شهر تهران ، متغیر مستقل یا پیش بین و آشفتگی سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو شهر تهران نیز متغیر وابسته یا ملاک هستند. در این پژوهش از آنجا که هدف پیش بینی و بررسی همزمان دو متغیر وابسته (سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی) بر اساس یک متغیر مستقل (خود شیفتگی مدیران) است، و همچنین از آنجا که با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک، نرمال بودن اطلاعات بدست آمده تأیید شد، لذا برای تجزیه و تحلیل داده های آماری از روش همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. داده ها در نرم افزار آماری SPSS-24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.



جامعه آماری و حجم نمونه

□ جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان شرکت های صنعت خودرو شهر تهران ، می باشد. در جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و مدیران شرکت های صنعت خودرو تهران (شرکت مدیران توان اندیش کوشا، شرکت کلاچ سازی شایان صنعت، شرکت نیلپر و شرکت گروه صنعتی ایران خودرو تهران) می باشند. که حدود «حدود 1800 مدیر و 6740 کارمند در کلیه شرکت های نامبرده در صنعت خودرو شهر تهران ، مشغول به کار می باشند.

□ از آنجا که جامعه آماری در پژوهش حاضر جزء جوامع بزرگ محسوب می شود و دریافت آمار دقیق تعداد کلیه مدیران و کارکنان آنها و همچنین دسترسی به آنها جزء محدودیت های تحقیق به شمار می رود، لذا با استفاده از فرمول کوکران نمونه اولیه ای به حجم 200 نفر و روش نمونه گیری در دسترس استخراج شد. سپس پرسشنامه غربالگری خود شیفتگی بر روی این گروه نمونه که شامل مدیران شرکت های صنعت خودرو تهران بود، اجرا شد. پس از شناسایی نمونه اولیه یعنی افرادی که دارای نمرات خود شیفتگی بالاتر از حد نرمال بودند، از میان آنها نمونه اصلی پژوهش به تعداد 40 نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردید. سپس پرسشنامه سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی بر روی کارکنان این 40 مدیر که تعداد کل آن ها 812 نفر بود، اجرا شد.



روش تجزیه و تحلیل داده ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیف داده ها و بررسی فرضیات پژوهش ارائه شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت های صنعت خودرو شهر تهران می باشد. و نمونه مورد بررسی در این پژوهش شامل 40 نفر از مدیران شرکت های صنعت خودرو شهر تهران است که به شیوه نمونه گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای بررسی اثر بخشی خود شیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی از آنجا که مقصد، بررسی میزان رابطه بین یک متغیر مستقل (خود شیفتگی مدیران) و دو متغیر وابسته (سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی) بود، از روش تحلیل همبستگی اسپیرمن استفاده شد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در بخش توصیف داده ها، علاوه بر جداول فراوانی نمرات، میانگین نمرات هریک از متغیرهای پژوهش گزارش شده است. و در بخش آمار استنباطی فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند.



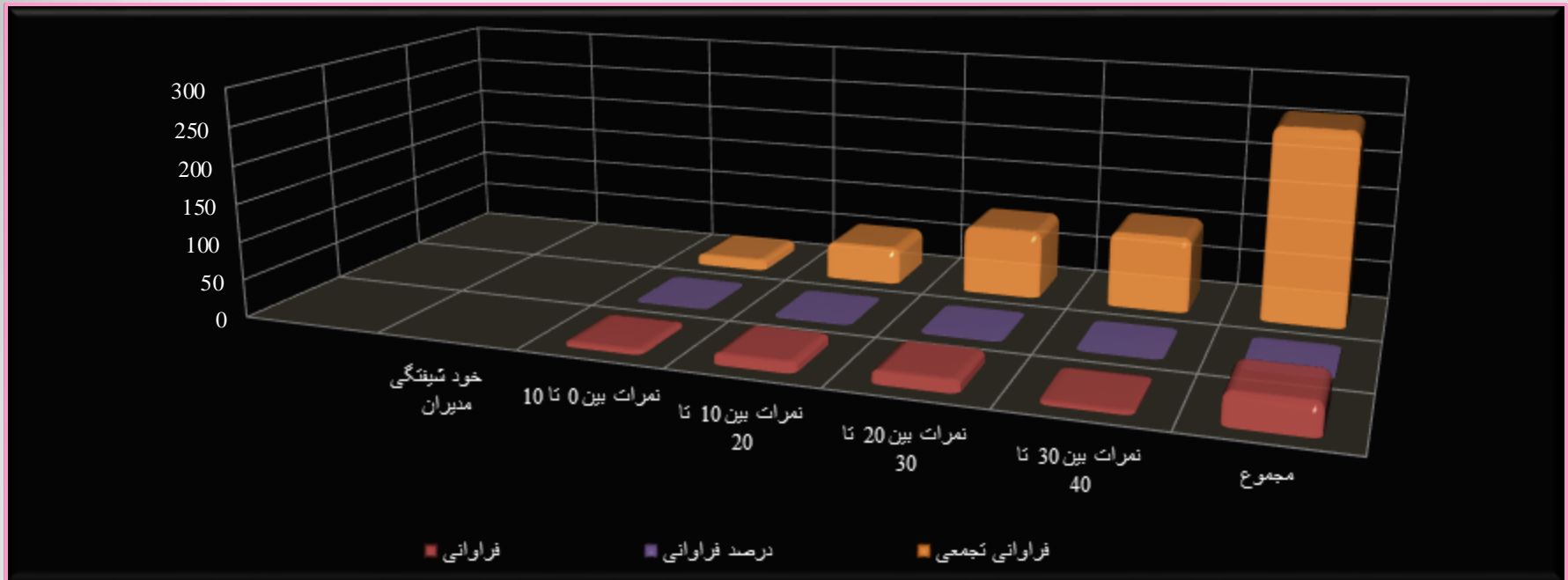
آمار توصیفی

در این بخش علاوه بر ارائه جداول فراوانی نمرات هر یک از متغیرها، میانگین نمرات هر متغیر مورد بررسی در پژوهش گزارش شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان شرکت های صنعت خودرو شهر تهران می باشد. و نمونه مورد بررسی در این پژوهش شامل 40 نفر از مدیران شرکت های صنعت خودرو شهر تهران است. که به شیوه نمونه گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای اندازه گیری میزان خود شیفتگی مدیران شرکت های صنعت خودرو شهر تهران از پرسشنامه شخصیت خود شیفته NPI-40 استفاده شد. دامنه نمرات خود شیفتگی بین 0 تا 40 است. که نمرات بالای 20 نشان دهنده وجود خود شیفتگی در آزمودنی می باشد. از میان 40 آزمودنی، 19 نفر نمره بالای 20 دریافت کردند. در این بخش به جهت سهولت در توصیف داده ها، نمرات خود شیفتگی مدیران در جدول (1-4) آورده شده است.

جدول (1-4) : فراوانی میزان خود شیفتگی در کل آزمودنی ها

شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
نمرات بین 0 تا 10	6	%15	15
نمرات بین 10 تا 20	14	%35	50
نمرات بین 20 تا 30	16	%40	90
نمرات بین 30 تا 40	4	%10	100
مجموع	40	%100	255

همان طور که در جدول (1-4) نشان داده شده، بیشترین میزان خود شیفتگی در مدیران بین 20 تا 30 گزارش شد که نشان دهنده وجود خود شیفتگی در آنها می باشد. 4 نفر نیز نمره بین 30 تا 40 گرفتند که نشانگر خود شیفتگی خیلی بالا در آنها است. 6 نفر هیچ نشانه ای از خود شیفتگی از خود نشان ندادند و 14 نفر با اینکه در مواردی نشانههایی از خود شیفتگی را دارا بودند ولی تشخیص خود شیفتگی در مورد آنها داده نشد

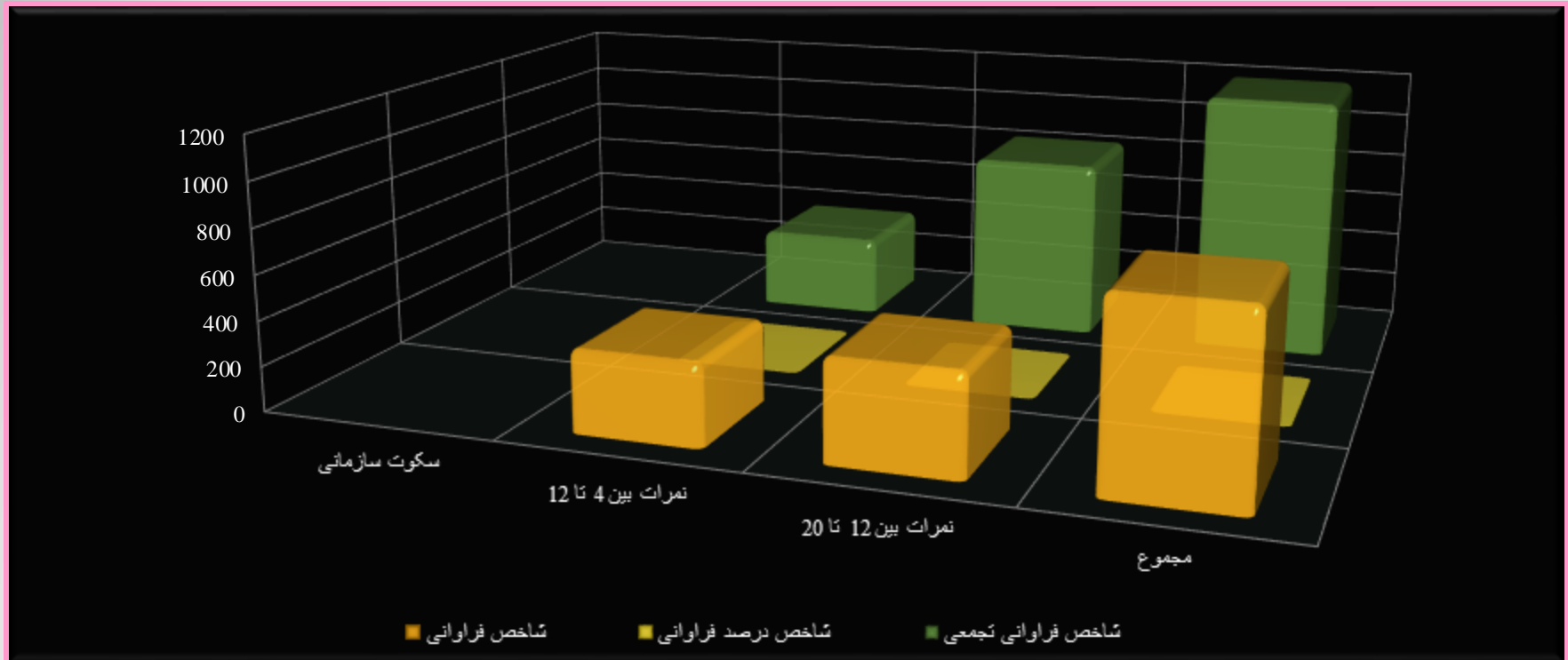


نمودار (1-4) : فراوانی میزان خود شیفتگی در کل آزمودنی ها

جدول (2-4) : فراوانی نمره آزمون سکوت سازمانی در کارکنان

شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
نمرات بین 4 تا 12	365	45%	365
نمرات بین 12 تا 20	447	55%	812
مجموع	812	100%	1177

همانطور که در فصل 3 بیان شد، تعداد 40 نفر از مدیران شرکت های صنعت خودرو شهر تهران به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. تعداد کل کارکنان این مدیران، 812 نفر بود که از آنها آزمون سکوت سازمانی واکولا و بوراداس (2005) گرفته شد. و همانطور که در جدول (2-4) مشاهده میشود، 55% کل کارکنان در زمینه سکوت سازمانی نمره بالای 12 دریافت کردند که نشانگر وجود سکوت سازمانی در آنها است.

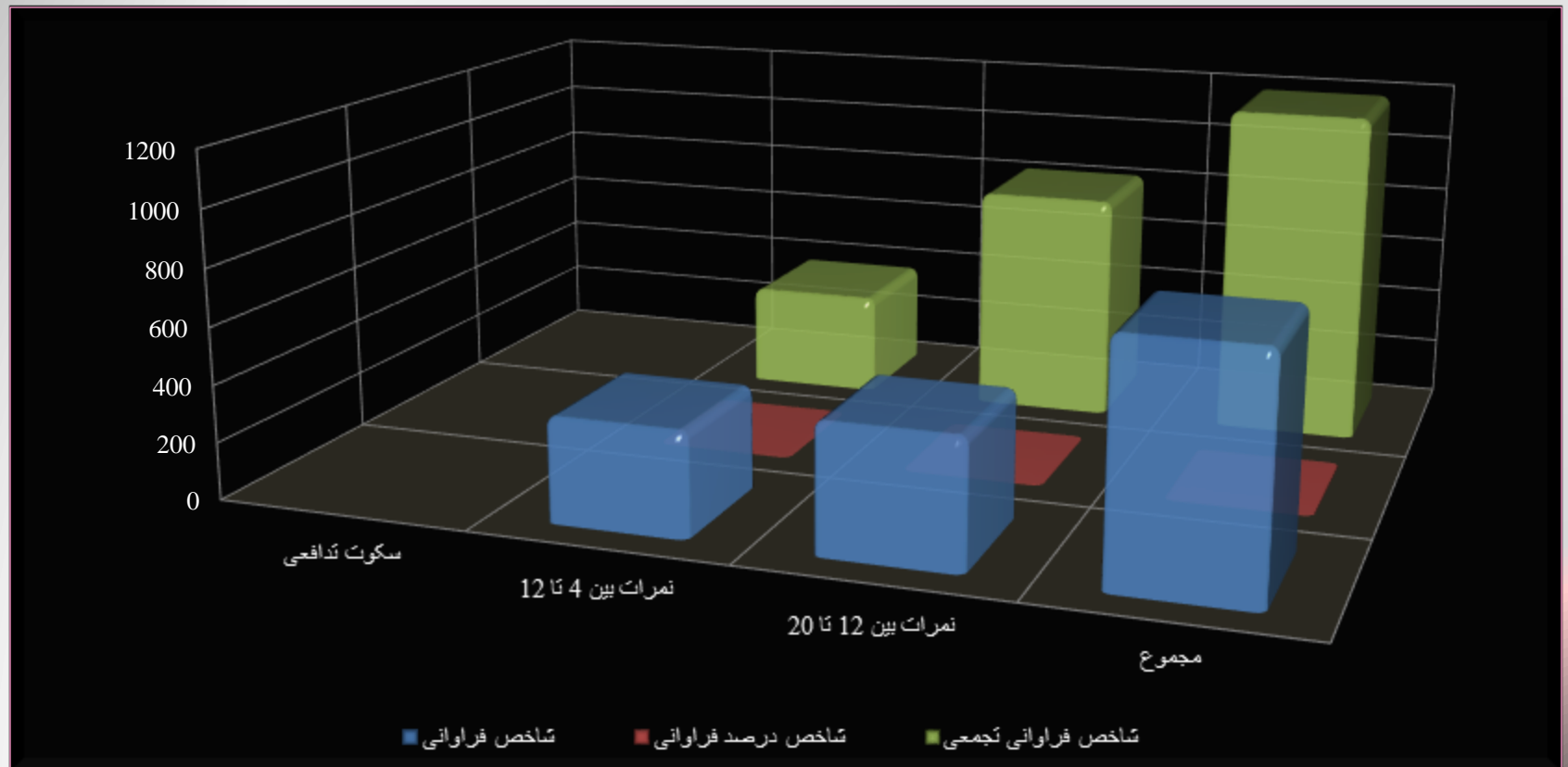


نمودار (2-4) : فراوانی نمره آزمون سکوت سازمانی در کارکنان

جدول (3-4) : فراوانی میزان سکوت تدافعی در کارکنان

فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	شاخص سکوت تدافعی
365	%45	365	نمرات بین 4 تا 12
812	%55	447	نمرات بین 12 تا 20
1177	%100	812	مجموع

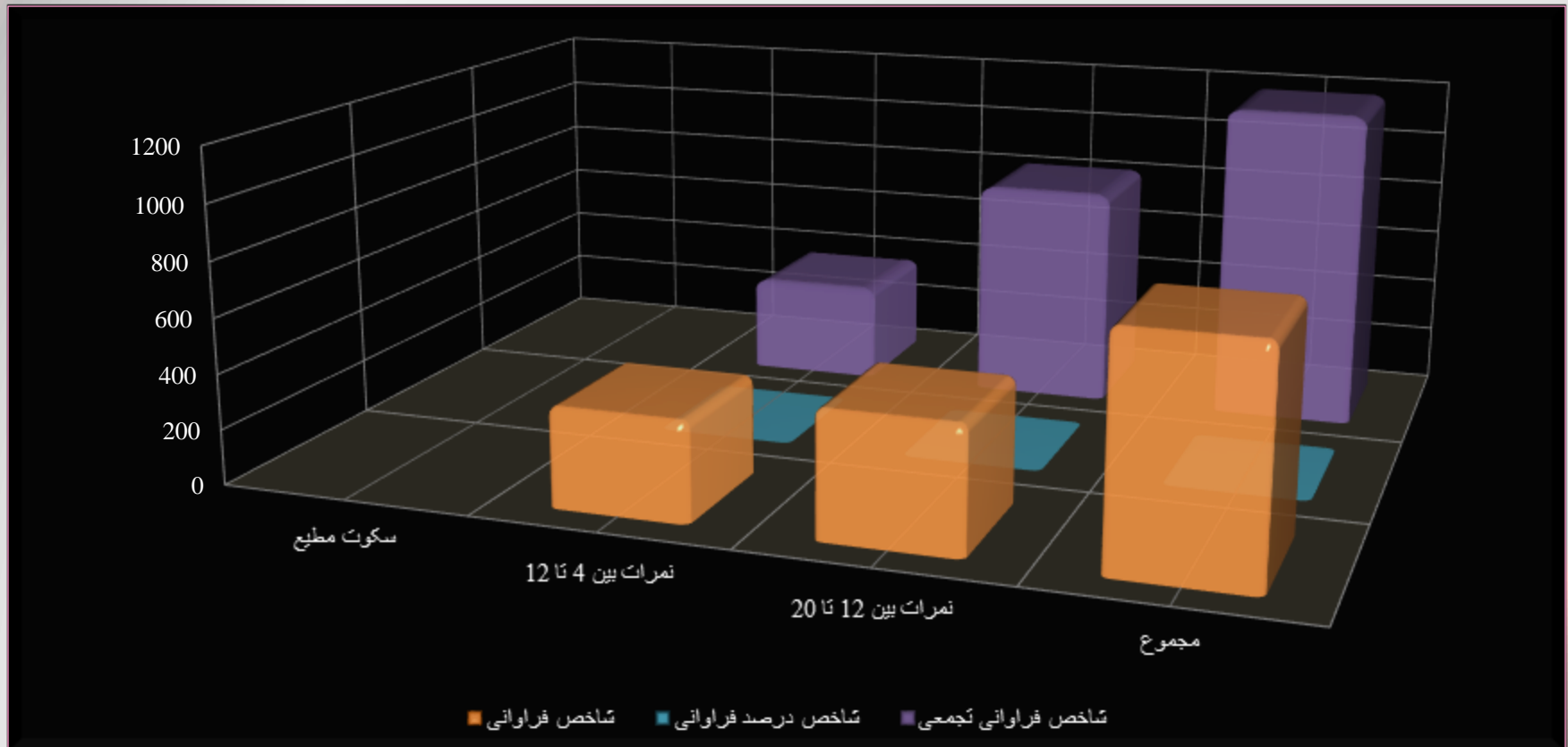
همان‌طور که در جدول (3-4) مشاهده می‌شود، 55% کل کارکنان در زمینه سکوت تدافعی نمره بالای 12 دریافت کردند که نشانگر وجود سکوت تدافعی در آنها است.



جدول (4-4): فراوانی میزان سکوت مطیع در کارکنان

فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	شاخص
			سکوت مطیع
360	%44.3	360	نمرات بین 4 تا 12
812	%55.7	452	نمرات بین 12 تا 20
1172	%100	812	مجموع

همان‌طور که در جدول (4-4) مشاهده می‌شود، 55.7% کل کارکنان در زمینه سکوت مطیع نمره بالای 12 دریافت کردند که نشانگر وجود سکوت مطیع در آنها است.

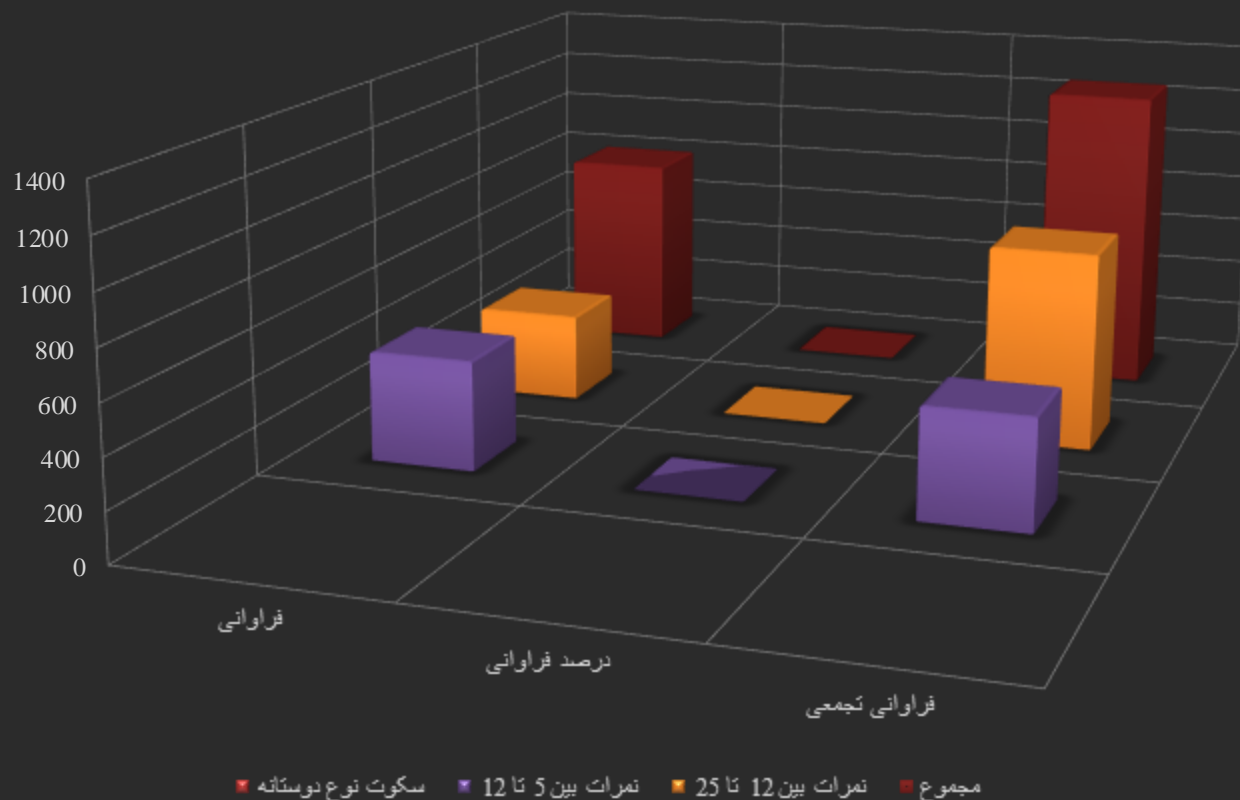


نمودار (4-4): فراوانی میزان سکوت مطیع در کارکنان

جدول (5-4) : فراوانی میزان سکوت نوع دوستانه در کارکنان

فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	شاخص
			سکوت نوع دوستانه
450	%55.5	450	نمرات بین 5 تا 12
812	%44.5	362	نمرات بین 12 تا 25
1262	%100	812	مجموع

همان‌طور که در جدول (5-4) مشاهده می‌شود، 44.5% کل کارکنان در زمینه سکوت مطیع نمره بالای 12 دریافت کردند که نشانگر وجود سکوت نوع دوستانه در آنها می‌باشد.



نمودار (5-4) : فراوانی میزان سکوت نوع دوستانه در کارکنان

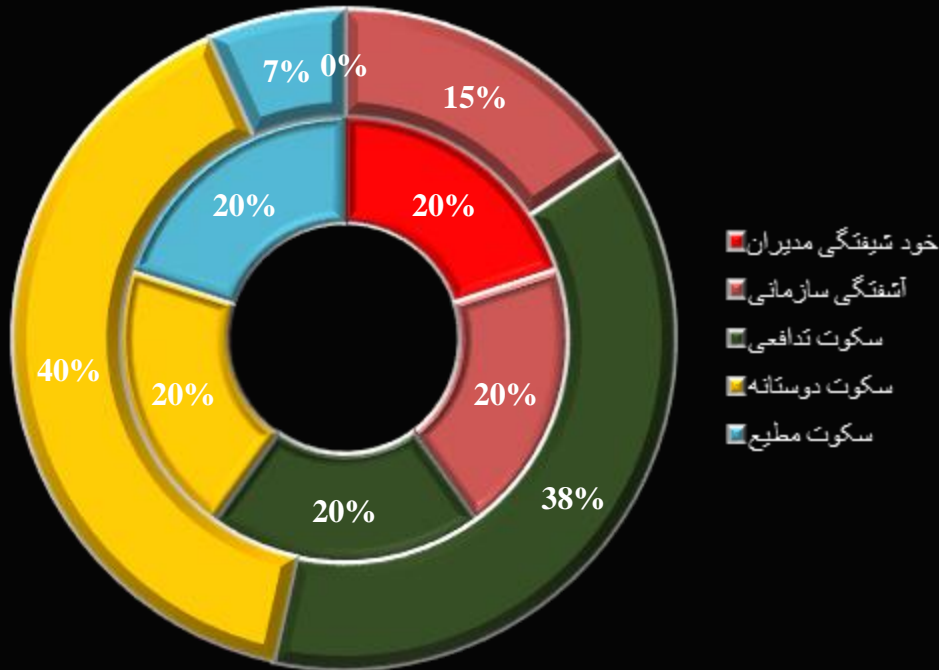
آمار استنباطی



این پژوهش از نوع همبستگی می باشد. که در آن ارتباط بین یک متغیر مستقل (خود شیفتگی مدیران) و دو متغیر وابسته (سکوت سازمانی و آشفتگی سازمانی کارکنان) سنجیده می شود. و از آنجا که اثربخشی یک متغیر مستقل بر بیش از یک متغیر وابسته مد نظر است، و براساس آزمون شاپیرو-ویلک، داده‌های خود شیفتگی و آشفتگی سازمانی نرمال نبودند، لذا بهترین روش آماری برای بررسی داده‌ها تحلیل همبستگی اسپیرمن است.

□ بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

به منظور بررسی پیش فرض‌های مورد نیاز جهت اجرای آزمون آماری همبستگی، به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون شاپیرو- ویلک (Shapiro-Wilk) پرداخته شد. و با توجه به اینکه عدد Sig (سطح معناداری) در آزمون شاپیرو- ویلک، در متغیرهای سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع دوستانه بالاتر از 05/0 می باشد، لذا توزیع داده ها در این سه متغیر نرمال می باشد. اما در متغیرهای خود شیفتگی و آشفته‌گی سازمانی عدد (sig) پایین تر از 05/0 است و توزیع داده ها در این دو متغیر نرمال نمی باشد، بنابراین از آنجا که کلیه داده ها نرمال نیستند، نمی توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد. لذا برای تحلیل داده از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.



جدول (4-6): آزمون شاپیرو – ویلک جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش

جدول آزمون شاپیرو – ویلک	درجه آزادی	سطح معناداری
خود شیفتگی مدیران	40	0
آشفته‌گی سازمانی	40	26/0
سکوت تدافعی	40	63/0
سکوت دوستانه	40	665/0
سکوت مطیع	40	111/0

آزمون فرضیات پژوهش

در این بخش به بررسی هر یک از فرضیات پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن در نرم افزار (spss-24) می پردازیم.



■ فرضیه اول

خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر آشفتهگی سازمانی شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد. براساس یافتههای پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و آشفتهگی سازمانی کارکنان 0.54 می باشد. و سطح معناداری آن نیز 0.00 است که نشان دهنده معنیدار بودن رابطه بین این دو متغیر است. لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود و با 99% اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر آشفتهگی سازمانی تأثیر دارد.

جدول (7-4): تحلیل دادههای فرضیه اول براساس آزمون اسپیرمن

جدول تحلیل دادههای فرضیه اول براساس آزمون اسپیرمن		خود شیفتگی مدیران	آشفتهگی سازمانی
خود شیفتگی مدیران			
آشفتهگی سازمانی		سطح معناداری	0.000
خود شیفتگی مدیران		ضریب همبستگی	1.000
آشفتهگی سازمانی		سطح معناداری	0.000

■ فرضیه دوم

خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد. براساس یافتههای پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و سکوت سازمانی کارکنان 0.48 می باشد. و سطح معناداری آن نیز 0.02 است که نشان دهنده معنیدار بودن رابطه بین این دو متغیر است. لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود و با 95% اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

جدول (8-4): تحلیل دادههای فرضیه دوم براساس آزمون اسپیرمن

جدول تحلیل دادههای فرضیه دوم براساس آزمون اسپیرمن		خود شیفتگی مدیران	سکوت سازمانی
خود شیفتگی مدیران			
سکوت سازمانی		سطح معناداری	0.020
خود شیفتگی مدیران		ضریب همبستگی	1.000
سکوت سازمانی		سطح معناداری	0.020

■ فرضیه سوم

خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت مطیع کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد. براساس یافته های پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و سکوت مطیع کارکنان 0.48 می باشد. و سطح معناداری آن نیز 0.04 است که نشان دهنده معنی دار بودن رابطه بین این دو متغیر است. لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود و با 95% اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت مطیع کارکنان تأثیر دارد.

جدول (4-9): تحلیل داده های فرضیه سوم براساس آزمون اسپیرمن

جدول تحلیل داده های فرضیه سوم براساس آزمون اسپیرمن		خود شیفتگی مدیران	سکوت مطیع
خود شیفتگی مدیران	ضریب همبستگی	1.000	0.480
	سطح معناداری	.	04.0
سکوت مطیع	ضریب همبستگی	0.480	1.000
	سطح معناداری	0.02	.

■ فرضیه چهارم

خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت تدافعی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد. براساس یافته های پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و سکوت تدافعی کارکنان 0.41 می باشد. و سطح معناداری آن نیز 0.03 است که نشان دهنده معنی دار بودن رابطه بین این دو متغیر است. لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود و با 95% اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت تدافعی کارکنان تأثیر دارد.

جدول (4-10): تحلیل داده های فرضیه چهارم براساس آزمون اسپیرمن

جدول تحلیل داده های فرضیه چهارم براساس آزمون اسپیرمن		خود شیفتگی مدیران	سکوت تدافعی
خود شیفتگی مدیران	ضریب همبستگی	1.000	0.415
	سطح معناداری	.	03.0
سکوت تدافعی	ضریب همبستگی	0.415	1.000
	سطح معناداری	0.08	.

■ فرضیه پنجم

خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت نوع دوستانه کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد. براساس یافته های پژوهش ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و سکوت تدافعی کارکنان 0.06 می باشد. و سطح معناداری آن نیز 0.68 است که نشان می دهد رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود ندارد. لذا فرضیه پنجم رد می شود. و می توان گفت که رابطه معنی داری بین دو متغیر خود شیفتگی مدیران و سکوت نوع دوستانه در کارکنان مشاهده نشد.

جدول (4-11): تحلیل دادههای فرضیه پنجم براساس آزمون اسپیرمن

سکوت نوع دوستانه	خود شیفتگی مدیران	جدول تحلیل دادههای فرضیه پنجم براساس آزمون اسپیرمن	
0.066	1.000	ضریب همبستگی	خود شیفتگی مدیران
0.686	.	سطح معناداری	
1.000	0.066	ضریب همبستگی	سکوت نوع دوستانه
.	0.686	سطح معناداری	

بحث و بررسی پیرامون فرضیات پژوهش

در این بخش به بحث و بررسی پیرامون فرضیات پژوهش پرداخته و همسو بودن نتایج حاصل از تحقیق را با نتایج حاصل از تحقیقات مشابه مقایسه می‌کنیم. و به بحث و بررسی پیرامون نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش می‌پردازیم.



«خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر آشفته‌گی سازمانی شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد».

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که خود شیفتگی مدیران رابطه معناداری با آشفته‌گی سازمانی دارد. لذا فرضیه اول تأیید شده و با 99% سطح اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر آشفته‌گی سازمانی تأثیر دارد.

این پژوهش با پژوهش (خواجوی، 1395)، قلی پور و همکاران (1387)، چترجی و همبریک (2007)، چترجی و همبریک (2007) ن همسو می باشد.

اریلی و همکاران (2014) نیز در پژوهشی مبنی بر عملکرد مدیران خود شیفته، به این نتیجه رسیدند که مدیران خود شیفته از آنجا که اغلب پاداش های بیشتری برای خود قائل می شوند و منافع کارکنان را اغلب نادیده می گیرند و همچنین در پی مستحکم نمودن جایگاه خود در سازمان می باشند، باعث کاهش عملکرد و آشفته‌گی سازمان می گردند. لذا نتایج حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش اریلی و همکاران (2014) نیز همسو است.

به طور کلی با توجه به نتایج تحقیقاتی که قبلاً در این زمینه صورت گرفته، تأیید فرضیه اول منطقی به نظر می رسد و می توان گفت که خود شیفتگی مدیران به دلیل ساختار شخصیتی خود بینانه و غیر منطقی آنها و اینکه جز به منافع خود و جلب تحسین دیگران به چیزی فکر نمی کنند و بر تصمیمات غیر منطقی خود اصرار ورزیده و کارکنان را نادیده می گیرند، خواه ناخواه منجر به دلسردی کارکنان و آشفته‌گی سازمان می شود.

«خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد».

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که خود شیفتگی مدیران رابطه معناداری با سکوت سازمانی کارکنان دارد. لذا فرضیه اول تأیید شده و با 95% سطح اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

همانطور که پیش تر بیان شد، سکوت سازمانی پدیده ای دسته جمعی در سازمان است که عبارت است از خود داری از اظهار نظر و بیان ایده ها و اطلاعات کارکنان. و این امر زمانی اتفاق می افتد که کارکنان احساس کنند احساسات و نیازهای آنان اهمیت ندارد. یا اینکه از بیان نظرات خود احساس خطر کرده و سکوت پیشه کنند.

زارعی و همکاران (1390)، در پژوهشی مبنی بر بررسی عوامل موثر در سکوت سازمانی به این نتیجه رسیدند که دو عامل اصلی در ایجاد سکوت در کارکنان وجود دارد.

1. ترس کارکنان از باز خورد های منفی مدیریت

2. ادراک کارکنان از باورهای ضمنی مدیریت در مورد آنها

و این باور ضمنی شامل برخی تفکرات مدیریت است مبنی بر اینکه مدیر از همه بیشتر میفهمد. در نتیجه می توان اینطور در قضاوت کرد که خود شیفتگی مدیران میتواند منجر به سکوت سازمانی در کارکنان گردد. و نتایج حاصل از پژوهش حاضر را می توان همسو با نتایج حاصل از پژوهش زارعی و همکاران (1390) در نظر گرفت.

نصر اصفهانی و همکاران (1393) نیز در پژوهشی مبنی بر بررسی عوامل موثر بر پدیده سکوت سازمانی به این نتیجه رسیدند که سکوت سازمانی تحت تأثیر هویت سازمانی، خود پنداره و ارزش های سازمانی قرار دارد. به این معنی که به هر دلیلی خودپنداره کارکنان کاهش یابد و یا ارزش های سازمانی همسو با شخصیت خودشیفته مدیر سازمان گردد، این پدیده منجر به سکوت سازمانی می گردد. لذا نتایج حاصل از پژوهش حاضر را می توان همسو با تحقیق نصر اصفهانی و همکاران (1393) در نظر گرفت.

«خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت مطیع کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد».

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که خود شیفتگی مدیران رابطه معناداری با سکوت مطیع کارکنان دارد.

لذا فرضیه اول تأیید شد و با 95% سطح اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت مطیع کارکنان تأثیر دارد.

انگیزه این نوع سکوت کناره گیری، تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیزی است. هنگامی که اکثریت افراد، فردی را به عنوان فرد ساکت نام می نهند، منظور آنها اغلب آن است که وی به طور فعال، ارتباط برقرار نمی کند. از ویژگی های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت می توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد.

زارعی و همکاران (1390) در پژوهشی مبنی بر عوامل موثر بر سکوت مطیع، به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر این نوع سکوت عبارتند از اینکه فرد باور داشته باشد صحبت کردن بی فایده است و یا فرد از توانایی شخصی خود برای نفوذ در شرایط نامطمئن باشد. با توجه به اینکه مدیران خودشیفته به دلیل خوبینی بیش از حد خود و اینکه کسی را جز خود قبول ندارند، می توان بیان کرد که خود شیفتگی مدیران منجر می شود کارکنان احساس کنند صحبت کردن بی فایده بوده و آنان قدرت نفوذ در شرایط موجود را دارا نمی باشند. لذا میتوان نتایج حاصل از

پژوهش حاضر را با پژوهش زارعی و همکاران (1390) همسو دانست. و این طور بیان کرد که خود شیفتگی مدیران می تواند منجر به ایجاد سکوت مطیع در کارکنان گردد. در نتیجه تأیید فرضیه سوم مبنی بر وجود رابطه مثبت بین خود شیفتگی مدیران و سکوت مطیع کارکنان منطقی به نظر می رسد.

«خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت تدافعی کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد».

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که خود شیفتگی مدیران رابطه معناداری با سکوت تدافعی کارکنان دارد. لذا فرضیه اول تأیید شد و با 95% سطح اطمینان می توان گفت که خود شیفتگی مدیران بر سکوت تدافعی کارکنان تأثیر دارد.

انگیزه این نوع سکوت احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات و خود حفاظتی است. در واقع گاهی ممکن است افراد به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود به خودداری از ارائه ایده ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند.

نادری زاده (1393) در پژوهشی مبنی بر بررسی عوامل موثر بر سکوت تدافعی به این نتیجه رسید که دو عامل بیش از همه بر ایجاد سکوت تدافعی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد.

1. ترس از احتمال آشفتگی شدن سازمان

2. ترس از ایجاد پیامدهای منفی برای خود فرد

لذا با توجه به اینکه مدیران خود شیفته به واسطه رفتارهای خود بینانه خود از نظر روانی محیط نا امنی برای کارکنان خود ایجاد کرده و به جای قضاوت های منطقی به واسطه سوگیری های ناخودآگاه، به نظرات کسانی که تعریف و تمجید آنها را می کنند بیشتر بها می دهند، منجر به ایجاد حس ناامنی در سایر کارکنان شده و این مسأله می تواند به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر ایجاد سکوت تدافعی سازمانی کارکنان تأثیر گذار باشد. در نتیجه تأیید فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر خود شیفتگی مدیران بر ایجاد سکوت تدافعی کارکنان سازمان، منطقی به نظر می رسد. و نتایج حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش نادری زاده (1393) همسو می باشد.

«خود شیفتگی مدیران سازمان ها بر سکوت نوع دوستانه کارکنان شرکت های صنعت خودرو تهران تاثیر دارد».

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که تفاوت معناداری بین خود شیفتگی مدیران و سکوت نوع دوستانه کارکنان وجود ندارد. لذا فرضیه پنجم رد شد.

سکوت نوع دوستانه مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی OCB است (کورسگارد، 1997). و عبارت است از امتناع از بیان ایده ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. لذا از دلایل سکوت نوع دوستانه می توان به دو مورد سود بردن از نظرات دیگران و خودداری از ارائه اطلاعات به دلایل سری و محرمانه بودن نام برد (نادریزاده، 1393).

با توجه به اینکه سکوت نوع دوستانه مبتنی بر شخصیت نوع دوستی افراد می باشد و از خصوصیات مثبت و سازنده افراد محسوب می شود، تحت تاثیر عواملی مثل خود شیفتگی مدیر نیست. به این معنی که خود شیفتگی مدیران منجر به این نوع سکوت نمی شود.

زیرا افراد دارای سکوت نوع دوستانه دارای شجاعتی ذاتی بوده و سکوت آنها به دلیل تصمیم گیری شخصی آنها در جهت سازندگی است. و دلیل بیرونی ندارد. لذا رد فرضیه پنجم مبنی بر تأثیرگذاری خود شیفتگی مدیران بر ایجاد سکوت نوع دوستانه در کارکنان نیز منطقی به نظر می رسد.

محدودیت های پژوهش

این پژوهش بر روی مدیران شرکت های صنعت خودرو تهران انجام شد. و قابل تعمیم به کارکنان دیگر با سطوح سازمانی مختلف نمی باشد.

به منظور بررسی خود شیفتگی مدیران از پرسشنامه شخصیت خودشیفته (NPI-40) استفاده شد. و از سایر ابزارهای مشاهده ای، عملکردی و مستمر در این جریان استفاده نشد.

همچنین به منظور بررسی سکوت سازمانی کارکنان از پرسشنامه سکوت سازمانی واکولا و بوراداس استفاده شد. و از سایر ابزارهای مشاهده ای، عملکردی و مستمر در این جریان استفاده نشد.

در این پژوهش عواملی همچون وضعیت اقتصادی کارکنان یا وضعیت قرارداد آنها و مشکلات سازمانی دیگر و تأثیر آنها بر ایجاد پدیده سکوت سازمانی مورد بررسی قرار نگرفت.



پیشنهادات پژوهشی

➤ پیشنهادهای کاربردی و اجرایی

- با توجه به اینکه مدیران قلب تپنده سازمان هستند و عملکرد آنها به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است، و همچنین از آنجا که خود شیفتگی مدیران و اثر منفی آن بر آشفتگی و سکوت سازمانی غیر قابل انکار است، پیشنهاد می شود در انتخاب مدیران عامل شخصیت آنها در نظر گرفته شود.

- پیشنهاد می شود زیرساخت های لازم در شرکت های صنعت خودرو جهت تجهیز واحد مشاوره و بکارگیری روانشناسان سازمانی در راستای شناسایی و تشخیص عوامل موثر بر آشفتگی و سکوت سازمانی که از عوامل مخرب در سازمان ها محسوب میشوند، ایجاد شود.

- پیشنهاد می شود در سازمان ها علاوه بر تدریس مهارت های ضمن خدمت، کلاسهای آموزشی روانشناسی و یا جلسات مشاوره برای مدیران و کارکنان به منظور جلوگیری از آسیب های ذکر شده در این پژوهش، برگزار شود.

➤ پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی

- بررسی تأثیر خود شیفتگی کارکنان بر عملکرد سازمان

- بررسی تأثیر آموزشها و درمانهای روانشناختی بر خود شیفتگی مدیران

- بررسی تأثیر آموزشها و درمان های روانشناختی بر کاهش آشفتگی و سکوت سازمانی



از توجه و شکیبایی شما سپاسگزارم.

