



## عوامل و راهبردهای مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تأکید بر حالت نظارتی

### آناهیتا فهیم طالبی

دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

s.fahim.talebi@gmail.com

### سید رسول آقاداتودجلفایی

\*استادیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. (نویسنده مسئول)

Aghadavood@dehaghan.ac.ir

### علیرضا شیروانی جوزدانی

دانشیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

dehaghan.ac.ir @Ali\_shiravani

### مریم قربانی

استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

ghorbani\_psy@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۸

### چکیده

این پژوهش با هدف عوامل و راهبردهای مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تأکید بر حالت نظارتی انجام شده است. روش تحقیق حاضر آمیخته اکتشافی از نوع کیفی و کمی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در بخش کیفی را خبرگان در سمت‌های مدیریتی منطقه ۵ دانشگاه پیام نور تشکیل دادند که با روش هدفمند تا ۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و با آن‌ها مصاحبه صورت پذیرفت. هم‌چنین در بخش کمی جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) که تعداد آن‌ها مجموعاً ۱۶۸ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که از بخش کیفی استخراج شد و روایی آن به نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ تأیید شد، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید. عوامل علی شامل ۱۶ شاخص، راهبردها، کنش و واکنش‌ها، ۴۸ شاخص و عوامل زمینه‌ای نیز ۳۱ شاخص شناسایی شده و سپس برای عوامل مداخله‌گر، ۳۵ شاخص و برای پیامدها نیز ۴۷ شاخص در نظر گرفته شده است و نتایج کای اسکوار بهنجار شده یا نسبی در این پژوهش مدل تحقیق را قابل قبول نشان داده و بیانگر برازش خوب مدل است و گویای این مسئله می‌باشد که در میان ابعاد اصلی مدل عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها می‌توانند در ارتقای توان تصمیم‌گیری مدیران مؤثر باشند.

واژه‌های کلیدی: مدیران، راهبردها، خودشیفتگی، دانشگاه پیام نور.

## ۱- مقدمه

حوزه مدیریت منابع انسانی هم شامل بررسی وضعیت منابع انسانی و هم بررسی ویژگی‌های شخصیتی و روانی اجتماعی کارکنان و مدیران می‌باشد، پس اگر مدیران متغیرهای مؤثر بر خودشیفتگی را شناسایی نمایند، بهتر می‌توانند بر این معضل فائق آمده و از آثار منفی خودشیفتگی مانند: عقب‌ماندگی، تکبر و انزوا و ... در امان خواهند بود (اسد و سدلر اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). از طرف دیگر، تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آنان نقشی سرنوشت‌ساز در پیشبرد اهداف سازمانی دارد؛ بنابراین شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران، به‌ویژه خودشیفتگی که تصمیمات آنان را متأثر می‌سازد و می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حائز اهمیت می‌باشد (فلور و گراسیا فرناندز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). خودشیفتگی، تمایل بسیار زیاد به ارزش‌های بالا و دستاوردهای خود و وسواس رسیدن به قدرت و شهرت است (تامبورسکی و براون و چونینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۹۴۲). منظور از خودشیفتگی در این پژوهش، آن دسته از رفتارهای مدیرانی است که گرایش به رشک، پرخاشگری، موفقیت، کمال و به رسمیت شناخته شدن دارند (کریزان و بوشمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۲۱۲). در سطح بین فردی، این رگه‌ها با اقدامات پرخاشگرانه برای به دست آوردن تحسین دیگران، خشم در مقابل انتقاد و با بی توجهی به دیگران همراه است (گودز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷: ۱۸۲). تعاریف مختلفی در مورد مفهوم خودشیفتگی صورت گرفته است که هر یک دارای جنبه‌های مثبت و منفی یا قوت و ضعف هستند. آنچه مسلم است این است که خودشیفتگی واژه ناشناختنی نیست و همگان کم‌وبیش با ادبیات و تعاریف متفاوتی از آن آشنا هستند. مرور ادبیات مربوط به خودشیفتگی حاکی از آن است که این مفهوم در این جوامع قدمتی به اندازه تمدن‌ها داشته و گرایش‌های خودشیفتگی رهبر یا پیرو بودن و احساس خودبزرگی و آرمان سازی کم‌وبیش در افراد وجود داشته است (بالکتیس و کاردناس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). خودشیفتگی، می‌تواند منجر به نابسامانی‌های مختلفی گردد، به طوری که می‌توان گفت: خودشیفتگی یکی از عوامل اصلی انحطاط و زوال تمدن‌ها بوده است؛ در قرآن نیز به این مفهوم اشاره شد. واژه معادل خودشیفتگی در قرآن، بغی (طلب توأم با تجاوز از حد، زیاده‌خواهی، ستم و سرکشی) و طغی (تجاوز از حد و اندازه) می‌باشد. مطالعات صورت گرفته توسط محقق قبل از شروع

پژوهش، نشان داد تحقیقاتی در زمینه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی انجام و نظریات مختلفی در این زمینه بیان شده است. ولی می‌توان گفت؛ تقریباً تمامی آنان از بعد روان‌شناسی و روان‌پزشکی به تبیین موضوع پرداخته‌اند.

با توجه به ضرورت اهمیت پژوهش و از آنجا که خودشیفتگی مدیران با پیامدهای مثبت و منفی همراه است و برخی از پیامدهای مثبت آن شامل کاهش افسردگی، برون‌گرایی، خوشایندی اولیه و عملکرد بهتر در سازمان می‌باشد. از سوی دیگر عطش توجه اطمینان افراطی به خود و عدم درک دیگران و ... برخی از پیامدهای منفی خودشیفتگی مدیران را تشکیل می‌دهند. افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی‌های شخصیتی، مشکلات فراوانی برای خود، دیگران و جامعه به وجود می‌آورند و آن‌چنان تنش و درگیری ایجاد می‌کنند که ادامه روابط را با مشکل مواجه می‌کنند. در این میان اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران ارشد باشد، صدمات و لطمه‌های آن جبران‌ناپذیرتر خواهد شد بنابراین لازم است به مدیران، جهت همگام و همسان‌سازی با جامعه جهانی توجه خاص شود تا به جایگاه واقعی خود نایل شوند.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه تعریف خودشیفتگی به گونه‌ای گسترش یافته که خودشیفتگی سالم را نیز در برمی‌گیرد. با توجه به تلاش‌های اولیه جهت دسته‌بندی انواع خودشیفتگی توسط بارستن، دو نوع خودشیفتگی تقسیم‌بندی و بر اساس شش مهارت عملکردی (خودپنداری، روابط بین فردی، مهارت‌های اجتماعی، ارزش‌ها، توانایی محبت کردن و شناخت) تعریف شد (برین و فیت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹: ۱۴۳). مطالعات اخیر نیز حاکی از وجود دو نوع خودشیفتگی است، خودشیفتگی عالی که گاهی اوقات خودشیفتگی آشکار نیز گفته می‌شود که با سطح بالای برون‌گرایی، باز بودن، استثمار، تسلط اجتماعی و پایداری عاطفی همراه است و خودشیفتگی آسیب‌پذیر که گاهی به آن خودشیفتگی پنهان یا حساس گفته می‌شود و با عصبی بودن و منفی بودن، درون‌گرایی، عدم امنیت اجتماعی، اعتماد به نفس پایین، حساسیت به انتقاد و دفاع از خود همراه است؛ تقسیم‌بندی شده است (آنلو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹: ۵). با توجه به تعداد زیاد مطالعات انجام شده در خصوص عوامل مؤثر بر خودشیفتگی از دیدگاه‌های روان‌شناسی و روان‌پزشکی، مطالعات مربوط به

2. Guedes

3. Balcetis & Cardenas

4. Brien & Fifth

2. Anello

1. Asad & Sadler-Smith

2. Flores & Garcia-Fernandez

3. Tamborski Brown, & Chowning

1. Krizan & Bushman

منحنی زیرین در لفافه دارد و این ایده را پیش می‌برد که یک سطح مطلوب و متوسط از خودشیفتگی رهبر وجود دارد. سیچوکا<sup>۱۰</sup> و دیگران (۲۰۱۹)، در تحقیق خود با عنوان آیا عزت‌نفس بالا باعث خودشیفتگی می‌شود؟ تغییر در عزت‌نفس احتمالاً با تغییرات مربوط به خودشیفتگی مرتبط است. به‌طور کلی، عدم توجه به عزت‌نفس بالا ممکن است باعث شود خودشیفتگی بی‌اساس باشد. گریجلوا (۲۰۱۵)، در تحقیقی تحت عنوان خودشیفتگی و رهبری: یک بررسی متاآنالیزی بررسی روابط و خطی و ارتباطات غیرخطی انجام داد. با عنایت به اهمیت موضوع و این که ابزار استاندارد برای سنجش خودشیفتگی مدیران وجود نداشته است، این پژوهش با هدف بررسی عوامل و رابردہای مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تاکید بر حالت نظارتی انجام شده است.

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع همبستگی، از شاخه میدانی و از لحاظ ماهیت کاربردی است. جامعه آماری و حجم نمونه در بخش کیفی ۸ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت و در بخش کمی شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام‌نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) است، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند و پرسشنامه محقق‌ساخته بود و تجزیه و تحلیل اطلاعات بخش کیفی براساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد (سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی)، بخش کمی از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل عاملی تائیدی) انجام شد و مدل‌های پارادایمی و مفهومی ترسیم گردید. با توجه به هدف اصلی پژوهش با استفاده از نرم افزار AMOS، میزان تأثیر این عوامل بر خودشیفتگی مدیران بررسی گردید. مدل تأیید عاملی مرتبه اول برای سنجش مؤلفه خودشیفتگی مدیران ارائه شد. سپس معنادار بودن تفاوت بارهای عاملی (وزن‌های رگرسیونی) با مقدار صفر ارائه شد. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) که تعداد آن‌ها مجموعاً ۱۶۸ نفر می‌باشد.

عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران بسیار محدود بوده است. به‌عنوان مثال: وینک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، سلیمانیان (۱۳۹۲)، حسینی (۱۳۹۴)، بشارت (۱۳۹۰)، براون<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)، بروملمن<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، ورنر<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، در زمینه روان‌شناسی و روان‌پزشکی به بررسی موضوع پرداخته‌اند. تعدادی از محققین از جمله: یانگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۶)، هاچ وارتر<sup>۶</sup> (۲۰۱۹)، ترک زاده (۱۳۹۶)، هرکدام بخش‌هایی از خودشیفتگی مدیران را مورد بررسی قرار داده‌اند. این در حالی است که اگر به عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران توجهی نگردد، ممکن است موجب بروز عواقب جبران‌ناپذیری در سازمان‌ها شود. لذا ضرورت دارد تا با اتخاذ رویکرد مدیریت تحول و رفتار سازمانی به بحث خودشیفتگی و سپس بررسی عوامل مؤثر بر بروز خودشیفتگی مدیران پرداخته و با آسیب‌شناسی موضوع، الگوی مناسبی در خصوص عوامل مؤثر بر خودشیفتگی طراحی گردیده و راه‌کارهای لازم برای مدیران سازمان‌ها جهت پیشگیری یا مقابله با این پدیده ارائه گردد. شواهد حاصل از تحقیقات نشان داد که شخصیت‌های رهبران به‌طور قابل توجهی روی تصمیمات استراتژیک تأثیر می‌گذارد (ژو و چن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵: ۶۴). شجاعی و مقصدلو (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین خودشیفتگی با عزت‌نفس و رضایت شغلی دریافتند، اگر خودشیفتگی بالا باشد، باعث کم‌رنگ شدن عزت‌نفس و رضایت شغلی شده و این خود می‌تواند منجر به وضعیت ناهنجار، مشکلات و نارسایی‌ها در سازمان‌ها و پیشرفت جامعه شود. صفری و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی هدف بررسی تأثیر غرور سازمانی و تحلیل برخی پیامدهای رفتاری آن، نشان داد که متغیر غرور سازمانی با مقدار ۰/۸۱ بر رفتار مشارکتی، با مقدار ۰/۹۴ بر وابستگی روان‌شناختی، با مقدار ۰/۵۱ بر متعهد بودن در ارائه خدمات، با مقدار ۰/۳۸ بر خودشیفتگی سازمانی و هم‌چنین غرور سازمانی با مقدار ۰/۲۹ بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری دارد. بروملمن<sup>۸</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان تمایز خودشیفتگی از عزت‌نفس، به تفاوت‌های بین خودشیفتگی و عزت‌نفس دریافت خودشیفتگی تفاوت چشمگیری با عزت‌نفس، پیامدهای آن، پیشرفت و منشأ آن دارد. گریجلوا<sup>۹</sup> (۲۰۱۵)، در تحقیقی تحت عنوان خودشیفتگی و رهبری: یک بررسی متاآنالیزی بررسی روابط و خطی و ارتباطات غیرخطی نشان داد، که رابطه خطی صفر بین خودشیفتگی و اثربخشی رهبری از یک روند

6. Hatch Warter

7. Zhu & Chen

8. Brummelman

9. Grijalva

10. Cichocka.

1. Wink

2. Braun

3. Brummelman

4. Werner

5. Yang

## ابزار اندازه گیری

پرسشنامه مورد استفاده در این بخش براساس موارد مورد تأکید در روش دلفی طراحی شده است، در طراحی پرسشنامه سعی شده است تا حد ممکن سؤالات قابل فهم باشد. برای طراحی این بخش از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده، که یکی از رایج ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. شکل کلی و امتیاز بندی این طیف برای سؤالات به صورت بسته پاسخ (کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره ۱) تهیه گردید. با توجه به اهداف تحقیق، عوامل اثرگذار در بدو امر از مطالعاتی که انجام شده شناسایی شد و بعداً این پرسش‌ها مورد ارزیابی و اعتبار سنجی قرار گرفت؛ هم‌چنین در این راستا میزان اهمیت هر عامل توسط تیم شرکت کننده در روش دلفی تعیین شد. در نهایت در قالب پرسشنامه و با استفاده از پیمایش بین اعضای جامعه که همان مدیران سطوح مختلف دانشگاه پیام نور می‌باشد، توزیع شد.

در این تحقیق برای تأیید روایی سازه پرسشنامه ابتدا از نظریه‌های معتبر و مقالات و کتب موجود در زمینه موضوع مورد پژوهش در خصوص تنظیم پرسشنامه استفاده شد. سپس با توجه به سؤالات و اهداف پژوهش، با مشورت و کسب نظرات استاد راهنما و مشاور و تعدادی از مدیران، کارشناسان و مصاحبه با آنان وارد کد گذاری باز شده، پس از آن از بین مقوله‌ها، مقوله‌های اصلی استخراج شده، در نهایت پس از جمع‌بندی آن‌ها پرسشنامه مقدماتی به تعداد ۶۵ سؤال طراحی گردیده است. در مرحله بعد پرسشنامه مذکور به ۸ نفر از اساتید و صاحب‌نظران داده شد تا هر یک از سؤالات را در یک طیف از «خیلی ضعیف تا خیلی خوب» ارزیابی نمایند. که ۱۷ سؤال در طیف «خیلی ضعیف تا ضعیف» قرار گرفت. با حذف سؤالات و

ویراستاری سؤالات دیگر، یکبار دیگر جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه تهیه شده به اساتید داده شد؛ میانگین نمره ارزیابی آن‌ها از ۴۸ سؤال پرسشنامه، ۴/۰۷ (در طیف پنج ارزشی لیکرت) بدست آمد که این میانگین، بیانگر روایی مطلوب ابزار است. بنابراین، در راستای افزایش روایی پرسشنامه بازنگری صورت گرفت؛ سرانجام شکل نهایی پرسشنامه با ۴۸ سؤال طراحی و تنظیم گردید. براین اساس، متغیرهای مورد پژوهش، بررسی و سپس جهت فرآیند انتخاب دسته‌بندی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی و مرتبط کردن نظامند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند، کدگذاری انتخابی صورت گرفته است.

اعتبار محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید محترم راهنما و مشاور و تعدادی از افراد صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته و از اعتبار لازم برخوردار است. لذا در این پرسشنامه از حیث محتوا، روایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. ضمن این‌که در مرحله مقدماتی و توزیع پرسشنامه از روش تحلیل عاملی جهت تأیید روایی ابزار استفاده شد. از سوی دیگر، با انجام تغییراتی در پرسشنامه مقدماتی و پس از توزیع پرسشنامه نهایی، مجدداً آزمون تحلیل عاملی انجام شد. هم‌چنین، برای به دست آوردن روایی در این پژوهش از دو روش استفاده می‌گردد که شامل محاسبه همبستگی سؤالات مقیاس با نمره کلی مقیاس و بررسی روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی می‌باشد. در این روش با کمک روایی همگرا و نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی در مطالعه مقدماتی نشان داد که اکثر گویه‌های موجود در پرسشنامه، متغیر مورد نظر پژوهش را می‌سنجند و از حیث آماری نیز روایی ابزار مقدماتی تأیید شد. همبستگی سؤالات با نمره کل در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین سؤالات مقیاس با نمره کل آن (محقق ساخته)

سؤالات	ضرایب همبستگی	ادامه سؤالات	ضرایب همبستگی	ادامه سؤالات	ضرایب همبستگی
سؤال ۱	۰/۴۱	سؤال ۱۷	۰/۵۷	سؤال ۳۳	۰/۵۷
سؤال ۲	۰/۴۷	سؤال ۱۸	۰/۵۵	سؤال ۳۴	۰/۶۰
سؤال ۳	۰/۴۳	سؤال ۱۹	۰/۴۶	سؤال ۳۵	۰/۴۵
سؤال ۴	۰/۴۶	سؤال ۲۰	۰/۵۲	سؤال ۳۶	۰/۴۹
سؤال ۵	۰/۳۷	سؤال ۲۱	۰/۵۳	سؤال ۳۷	۰/۵۰
سؤال ۶	۰/۳۶	سؤال ۲۲	۰/۵۴	سؤال ۳۸	۰/۵۴
سؤال ۷	۰/۳۸	سؤال ۲۳	۰/۵۰	سؤال ۳۹	۰/۶۶
سؤال ۸	۰/۵۰	سؤال ۲۴	۰/۵۵	سؤال ۴۰	۰/۴۹
سؤال ۹	۰/۵۰	سؤال ۲۵	۰/۴۶	سؤال ۴۱	۰/۵۱

سؤالات	ضرایب همبستگی	ادامه سؤالات	ضرایب همبستگی	ادامه سؤالات	ضرایب همبستگی
سؤال ۱۰	۰/۴۹	سؤال ۲۶	۰/۴۵	سؤال ۴۲	۰/۵۴
سؤال ۱۱	۰/۵۴	سؤال ۲۷	۰/۵۳	سؤال ۴۳	۰/۵۶
سؤال ۱۲	۰/۵۱	سؤال ۲۸	۰/۵۰	سؤال ۴۴	۰/۵۸
سؤال ۱۳	۰/۵۷	سؤال ۲۹	۰/۵۸	سؤال ۴۵	۰/۴۷
سؤال ۱۴	۰/۳۹	سؤال ۳۰	۰/۵۸	سؤال ۴۶	۰/۳۳
سؤال ۱۵	۰/۵۰	سؤال ۳۱	۰/۴۵	سؤال ۴۷	۰/۴۰
سؤال ۱۶	۰/۶۰	سؤال ۳۲	۰/۵۸	سؤال ۴۸	۰/۴۳

و از طریق محاسبه ضریب پایایی تک تک متغیرها در نرم افزار SPSS میزان هریک به تفکیک نشان داده شد که با حذف یک یا چند متغیرها، افزایشی در میزان آلفای کرونباخ حاصل نمی‌شود. لذا به نظر می‌رسد، پرسشنامه محقق یافته از لحاظ پایایی برخوردار است و این میزان، نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه مقدماتی می‌باشد. با توجه به موارد بالا به نظر می‌رسد، پرسشنامه محقق ساخته از استاندارد لازم به لحاظ پایایی برخوردار است.

بر اساس جدول شماره ۲، پایایی کلی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۵ بدست آمد.

همانطور که در جدول ۱ قابل مشاهده است همه سؤالات با نمره کل همبستگی (از  $r=0/33$  تا  $r=0/62$ ) دارند و در سطح  $0/05$  معنادار می‌باشند. علاوه بر این، سؤالات با نمره کل همبستگی نزدیکی به یکدیگر دارند. ضرایب همبستگی حاکی از این می‌باشند که همه سؤالات تقریباً همان چیزی را می‌سنجند که کل آزمون آن را می‌سنجد. به عبارت دیگر نشان از روایی مناسب این مقیاس می‌باشد.

معمول‌ترین آزمون پایایی سازگاری درونی، ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور ارزیابی پایایی سؤال‌های چند گزینه ای بکار گرفته می‌شود. در این پژوهش برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه مقدماتی و نهایی از روش محاسبه کرونباخ و از طریق نرم افزار SPSS استفاده شد. برای همبستگی بین سؤالات، آلفای کرونباخ در پرسشنامه، برابر با  $0/85$  به دست آمد

جدول شماره ۲: ضریب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه محقق ساخته

ضریب پایایی	مؤلفه
۰/۸۱	کاهش روحیه مشارکت پذیری
۰/۸۵	کاهش روحیه خود انتقادی
۰/۸۲	میل و گرایش به تمرکزگرایی
۰/۸۹	رجحان رابطه بر ضابطه
۰/۹۰	بی ثباتی قوانین و مقررات
۰/۸۴	عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله
۰/۸۵	ناتوانی در همدلی و وفاق
۰/۸۴	مدیریت تصویرسازی (خیال پردازی)
۰/۸۰	تصور دارا بودن قدرت بی نهایت
۰/۸۸	تصور دارا بودن موفقیت نامحدود
۰/۸۴	استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود
۰/۸۰	خصومت نسبت به دیگران
۰/۸۷	عزت نفس
۰/۸۴	غرور سازمانی
۰/۸۱	ریاست طلبی
۰/۸۶	ساختار سازمان

### یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه و ثبت تمامی اظهار نظرهای مشارکت‌کنندگان، همه موارد با دقت مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. پس از بازبینی‌های مکرر نکات مهم و برجسته هر مصاحبه یادداشت و موارد مشابه و تکراری حذف گردید. سپس مفاهیم گردآوری شده هر یک از پرسش‌ها به طور جداگانه و به ترتیب در جداول مربوطه تنظیم شده‌اند. سپس مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است. در مرحله پاسخ‌دهی به سؤالات پژوهش، داده‌های گردآوری‌شده از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با مشارکت‌کنندگان در مرحله کدگذاری باز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. طی این فرآیند، ابتدا مفاهیم اساسی هر سؤال به صورت جداگانه استخراج گردید. سپس کلیه مفاهیم مشابه و مشترک در یک جدول قرار گرفتند.

### مرحله اول: کدگذاری باز<sup>۱</sup>

در این مرحله پژوهشگر با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده، مفاهیم مستتر در آن را بازنشاسایی نمود. پس از شناسایی کدهای اولیه و در نظر گرفتن کدهای مشابه، کدهای مفهومی استخراج شد و سپس در مرحله بعد با بررسی این کدها و طبقه‌بندی آن‌ها، مقوله‌های فرعی شناسایی شدند. در کدگذاری باز که فرآیندی تحلیلی است طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌گردد. دو فعالیت کلیدی از کدگذاری باز، مفهوم سازی و مقوله بندی هستند. مطابق سؤالات تحقیق، افراد در پاسخ به سؤالات کاملاً آزاد بودند. سؤالات به صورت کلی بیان می‌شد و مصاحبه شونده‌گان از زوایای مختلف به موضوع می‌پرداختند. از بین مصاحبه‌های انجام شده ۲۰۸ کد شناسایی شدند که نتایج حاصله در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: کدهای باز (محقق ساخته)

کد خبره	عوامل			
	علی	راهبرد ها، کنش و واکنش‌ها	زمینه‌ای	مداخله‌گرها
A1	کاهش روحیه مشارکت پذیری تصور دارا بودن قدرت بی نهایت	نداشتن روحیه مشارکت پذیری اعتماد نداشتن به گفتار دیگران نگرش منفی نسبت به نظرخواهی از کارکنان بوروکراسی اداری عدم تناسب و توازن توزیع و تخصیص وظایف	تدوین اهداف سازمانی در راس هرم سازمانی عدم تعامل	عدم روحیه مشارکت پذیری ایجاد جو دلسردی در کارکنان کاهش مسؤلیت اجتماعی کاهش کیفیت خدمات کارکنان
	کاهش روحیه خودانتقادی تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	احساس قدرت بی نهایت مدیر احساس توانایی در حل تمامی مشکلات اعمال قدرت در تمامی امور دانشگاه دسترسی به اطلاعات	وسواس قدرت و شهرت خود پنداره مثبت(احساس مثبت به خود)	نفوذ خواسته‌های شخصی پاسخ‌خواهی از دیگران
A2	کاهش روحیه خودانتقادی تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	کاهش کاهش روحیه خودانتقادی حساس بودن به انتقادات سوء تعبیر مبتنی بر خصومت نسبت به انتقاد دیگران	ارزیابی بالای عملکرد	افزایش تعارض و تضاد سازمانی تشش و درگیری
	غرور سازمانی	احساس موفقیت در تمامی امور عدم قبول شکست در تصمیم گیری فکر موفقیت بی پایان در امور داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود داشتن تصویر عالی از خود(خودنمایی) خیال پردازی در مورد میزان توانایی خود	خطر پذیری استفاده نامحدود از منابع مالی	خوشایندی اولیه عملکرد بهتر بهبود کیفیت کاری

#### 1. Open Coding

کد خبره	عوامل			
	علی	راهبرد ها، کنش و واکنش‌ها	زمینه‌ای	مداخله‌گرها
A3	میل و گرایش به تمرکزگرایی استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	اعتقاد به تمرکز تصمیم‌گیری از سوی مدیر اعتقاد به تمرکز به‌عنوان کمترین میزان خطا نبود تمرکز تصمیم‌گیری موجب انحراف مدیر عدم تفویض اختیار متمرکز بودن تصمیم‌گیری داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود داشتن تصویر عالی از خود (خودنمایی) خیال‌پردازی در مورد میزان توانایی خود	عدم ارائه رهنمودهای مشخص	تصدی‌گری دستوری انعطاف‌ناپذیری
	میل و گرایش به تمرکزگرایی استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	استفاده از کارکنان در جهت موفقیت خود استفاده از کارکنان جهت ارتقای شغلی خود استفاده از ابتکار و خلاقیت‌های کاری کارکنان به نفع خود	احساس خودبزرگی و آرمان‌سازی نیاز افراطی به تحسین	گرایش‌های استثمار در روابط بین فردی عدم همراهی با دیگران غرور
A4	رجحان رابطه بر ضابطه خصومت نسبت به دیگران استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	اعتقاد به تسهیل‌کنندگی امور به واسطه روابط انجام امور به واسطه روابط نه ضوابط نیازمندی مدیر به روابط برای پیشبرد امور عدم شایسته‌سالاری عدم مشارکت کارکنان رابطه محوری و شفاف نبودن ارتباطات سازمانی نبود فرهنگ شایسته‌سالاری در ساختار دانشگاه ناکارآمدی تشکیلات و ساختار اداری دانشگاه	عطش توجه اطمینان افراطی به خود تحسین مداوم دیگران عدم تعامل	توان تاثیرگذاری بر روی دیگران روابط گرایبی سبک‌های مدیران نفوذ خواسته‌های شخصی پاسخ‌خواهی از دیگران
	رجحان رابطه بر ضابطه خصومت نسبت به دیگران استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	احساس خصومت نسبت به کارکنان توانمند احساس خصومت نسبت به کارکنان انتقادکننده وجود بدبینی نسبت به کارکنان	حسادت و پرخوتی	عدم حمایت سازمانی تصدی‌گری دستوری
A5	بی‌ثباتی قوانین و مقررات عزت‌نفس	اعتقاد به دست و پاگیری قوانین و مقررات فرار از قوانین برای پیشبرد کارها بی‌ثباتی قوانین و مقررات در دانشگاه	قوانین خشک و دست و پاگیر	انعطاف‌پذیری در قوانین و مقررات قوانین و مقررات خودنمایی خودبینی تصمیم‌گیری بالا
	بی‌ثباتی قوانین و مقررات عزت‌نفس	احساس برتری نسبت به کارکنان میل به سلطه‌جویی از کارکنان داشتن تفکرات غلبه‌جویی	خودباوری خویش‌منشی مهم‌سازی بزرگ‌منشانه	تمایل بسیار زیاد به ارزش‌های بالا و دستاوردهای خود خودمجدوبی حق

عوامل					کد خبره
پایامدها	مداخله‌گرها	زمینه‌ای	راهبرد ها، کنش و واکنش‌ها	علی	
عطش توجه به خود کاهش افسردگی	نفوذ اجتماعی قدرت تطبیق و انعطاف پذیری	احساس بی‌نظیر بودن حس حق‌به‌جانب بودن			
کاهش سلامت اداری تحت نفوذ در آوردن تهدید کارکنان عدم درک دیگران کاهش کیفیت خدمات کارکنان خوشایندی اولیه عملکرد بهتر بهبود کیفیت کاری خود فریبی	تمرکزگرایی	هرمی بودن ساختار خودباوری خویش‌من مهم‌سازی بزرگ‌منشانه احساس بی‌نظیر بودن حس حق‌به‌جانب بودن	نا متناسب بودن اختیارات و مسئولیت‌های محو له به مدیر دادن چند مسئولیت به مدیر به طور همزمان دادن مسئولیت‌های خارج از وظایف مدیریتی عدم تناسب و توازن توزیع و تخصیص وظایف	عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله غرور سازمانی	A6
تقویت انگیزه خودکنترلی بهبودستی و اشتیاق هماهنگی با دیگران وسواس رفتارهای ضد اجتماعی	رفتار مشارکتی وابستگی شناختی تعهد در ارائه خدمات برون‌گرایی زیاد سازگاری زیاد	ارزش مبتنی بر تصور مهم بودن سازمان احساسات واقعی نسبت به ارزش‌های خود تمایل به دستیابی به موقعیت‌های اجتماعی	احساس خودارزشی و غرور مدیر نسبت به دستاوردهای خود نسبت دادن عملکردهای موفق دانشگاه به خود عدم تمایل مدیران به قبول اشتباهات خود و گریز از رو به رو شدن با عواقب منفی احتمالی		
تضییع حقوق عدم درک دیگران ایجاد جو بی‌اعتمادی در افراد کاهش مسؤلیت اجتماعی عقب‌ماندگی، تکبر و انزوا استفاده از منابع سازمان برای منافع شخصی	راهبردهای بلندپروازانه و پویا انعطاف نا پذیری	الگوی فراگیر خودبزرگ‌بینی حس حق‌به‌جانب بودن احساس خود کارآمدی وسواس قدرت و شهرت خود پنداره مثبت(احساس مثبت به خود)	نداشتن روحیه همدلی و وفاق با کارکنان نداشتن روابط دوستانه با کارکنان بی توجهی به نیازهای انسانی کارکنان دسترسی به اطلاعات عدم تفویض اختیار	ناتوانی در همدلی و وفاق ریاست طلبی میل و گرایش به تمرکزگرایی	A7
تحت نفوذ در آوردن و تهدید کارکنان عدم تسهیل و تسریع در کارها کاهش اعتماد به نفس کارکنان کاهش آزادی عمل	ساختار و تشکیلات سازمانی اهداف و ماموریتها	مدیریت استبدادی عدم تفویض اختیار	تلاش و تکاپو برای حفظ ریاست و اقتدار طلبی عدم تفویض اختیارات به مدیران رده های پایینتر حفظ ریاست در هر شرایطی عدم مشارکت کارکنان		



کد خبره	عوامل			
	علی	راهبرد ها، کنش و واکنش‌ها	زمینه‌ای	مداخله‌گرها
A8	خیال پردازی ساختار سازمان عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود داشتن تصویر عالی از خود(خودنمایی) خیال پردازی در مورد میزان توانایی خود متمرکز بودن تصمیم‌گیری	تکبر تخیلات افراطی در مورد قدرت، زیبایی و موفقیت قوانین خشک و دست و پاگیر	تعصب پردازش شناختی ارزیابی بیش از حد شخصی کاهش رفتار شهروندی خود فریبی عقب‌ماندگی، تکبر
	رابطه محوری و شفاف نبودن ارتباطات سازمانی نبود فرهنگ شایسته‌سالاری در ساختار دانشگاه ناکارآمدی تشکیلات و ساختار اداری دانشگاه عدم شایسته‌سالاری بوروکراسی اداری	روابط حاکم بر افراد، گروه‌ها، مشاغل، سیستم‌ها فرایندهای عملیاتی تمرکز تدوین اهداف سازمانی در راس هرم سازمانی	تخصص‌گرایی سلسله‌مراتب استفاده از منابع سازمان برای منافع شخصی	
تعداد جزء	۲۰	۷۱	۴۰	۶۷
تعداد کل	۲۴۷			

بدین گونه می‌باشد که کدهای تکراری که توسط چندین خبره ارائه شده است، از کدهای غیر تکراری کنار گذاشته شده‌اند و دلیل آن این است که هر کد باید یک بار تکرار شود و در مدل، مورد استفاده قرار گیرد و هم‌چنین برخی کدها نیز دارای معنای یکسان و مترادف بوده‌اند که با هم ادغام و ترکیب شده و به یک کد غیر تکراری جدید تبدیل شده‌اند، بعد از حذف کدهای تکراری و مترادف، کدهای نهایی باقی مانده به شرح جدول شماره ۴ هستند.

براساس جدول شماره ۴، ملاحظه می‌گردد، عوامل علی: ۱۶ شاخص، راهبردها، کنش و واکنش‌ها: ۴۸ شاخص و عوامل زمینه‌ای: ۳۱ شاخص شناسایی شده و سپس برای عوامل مداخله‌گر: ۳۵ شاخص و برای پیامدها: ۴۷ شاخص در نظر گرفته شده است.

براساس جدول شماره ۳، ملاحظه می‌گردد، عوامل علی: ۲۰ شاخص، راهبردها، کنش و واکنش‌ها: ۷۱ شاخص و عوامل زمینه‌ای: ۴۰ شاخص، شناسایی شده و سپس برای عوامل مداخله‌گر: ۴۰ شاخص و برای پیامدها: ۷۶ شاخص در نظر گرفته شده است.

### مرحله دوم: کدگذاری محوری<sup>۱</sup>

در دومین گام از این پژوهش، پس از استخراج مفاهیم در مرحله کدگذاری باز، به دنبال یافتن رابطه بین طبقات در مرحله کدگذاری محوری، مقوله تعیین محتوا براساس تکرار در داده‌ها، خصوصیات و ویژگی‌های مرتبط با سایر مقولات، و نهایتاً انتزاعی بودن مقولات انجام شد. سپس سایر مفاهیم در قالب مقوله‌هایی مانند شرایط علی، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله‌گر(میانجی)، پیامدها و یافته‌ها طبقه‌بندی گردید و مدل پارادایمی به صورت نظری به هم مرتبط شدند. در این مرحله از تحقیق، باید کلیه کدهای شناسایی شده از مرحله قبل غربالگری شوند و این امر

### 1. Axial Coding

جدول شماره ۴: کد دهی محوری (محقق ساخته)

تعداد	کدهای باقی مانده	خبرگان	ابعاد
۱۶	کاهش روحیه مشارکت پذیری، تصور دارا بودن قدرت بی نهایت، کاهش روحیه خودانتقادی، تصور دارا بودن موفقیت نامحدود، غرور سازمانی، رجحان رابطه بر ضابطه، خصومت نسبت به دیگران، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود، بی ثباتی قوانین و مقررات، عزت نفس، ناتوانی در همدلی و وفاق، ریاست طلبی، میل و گرایش به تمرکزگرایی، خیال پردازی، ساختار سازمان، عدم تناسب اختیارات و مسئولیت های محوله	A1,A2,A4 .A5,A7,A8	شرایط علی
۴۸	نداشتن روحیه مشارکت پذیری، اعتماد نداشتن به گفتار دیگران، نگرش منفی نسبت به نظرخواهی از کارکنان، احساس قدرت بی نهایت مدیر، احساس توانایی در حل تمامی مشکلات، اعمال قدرت در تمامی امور دانشگاه کاهش کاهش روحیه خودانتقادی، حساس بودن به انتقادات، سوء تعبیر مبتنی بر خصومت نسبت به انتقاد دیگران، احساس موفقیت در تمامی امور، عدم قبول شکست در تصمیم گیری، فکر موفقیت بی پایان در امور، داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود، داشتن تصویر عالی از خود(خودنمایی)، خیال پردازی در مورد میزان توانایی خود، اعتقاد به تمرکز تصمیم گیری از سوی مدیر، اعتقاد به تمرکز بعنوان کمترین میزان خطا، نبود تمرکز تصمیم گیری موجب انحراف مدیر، داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود، داشتن تصویر عالی از خود(خودنمایی)، خیال پردازی در مورد میزان توانایی خود، استفاده از کارکنان در جهت موفقیت خود، استفاده از کارکنان جهت ارتقای شغلی خود استفاده از ابتکار و خلاقیت های کاری کارکنان به نفع خود، اعتقاد به تسهیل کنندگی امور به واسطه روابط، انجام امور به واسطه روابط نه ضوابط، نیازمندی مدیر به روابط برای پیشبرد امور، احساس خصومت نسبت به کارکنان توانمند، احساس خصومت نسبت به کارکنان انتقادکننده، وجود بدبینی نسبت به کارکنان، اعتقاد به دست و پاگیری قوانین و مقررات، فرار از قوانین برای پیشبرد کارها، بی ثباتی قوانین و مقررات در دانشگاه، احساس برتری نسبت به کارکنان، میل به سلطه جویی از کارکنان، داشتن تفکرات غلبه جویی، نامتناسب بودن اختیارات و مسئولیت های محوله به مدیر، دادن چند مسئولیت به مدیر به طور همزمان، دادن مسئولیت های خارج از وظایف مدیریتی احساس خودارزشی و غرور مدیر نسبت به دستاوردهای خود، نسبت دادن عملکردهای موفق دانشگاه به خود، عدم تمایل مدیران به قبول اشتباهات خود و گریز از رو به رو شدن با عواقب منفی احتمالی، نداشتن روحیه همدلی و وفاق با کارکنان، نداشتن روابط دوستانه با کارکنان، بی توجهی به نیازهای انسانی کارکنان، تلاش و تکاپو برای حفظ ریاست و اقتدار طلبی، عدم تفویض اختیارات به مدیران رده های پایینتر، حفظ ریاست در هر شرایطی	.A1A,A2,A3 .A4A,A5,A6,A7	راهبردها، کنش و واکنش ها
۳۱	تدوین اهداف سازمانی در راس هرم سازمانی، عدم تعامل، وسواس قدرت و شهرت، خود پنداره مثبت (احساس مثبت به خود)، ارزیابی بالای عملکرد خطر پذیری، استفاده نامحدود از منابع مالی، عدم ارائه رهنمودهای مشخص احساس خودبزرگی و آرمان سازی، نیاز افراطی به تحسین، عطش توجه اطمینان افراطی به خود، تحسین مداوم دیگران، حسادت و پر نخوتی، هرمی بودن ساختار، خودباوری، خویشتن مهم سازی بزرگ منشانه، احساس بی نظیر بودن، حس حق به جانب بودن، ارزش مبتنی بر تصور مهم بودن سازمان، احساسات واقعی نسبت به ارزش های خود، تمایل به دستیابی به موقعیت های اجتماعی، الگوی فراگیر خودبزرگ بینی، احساس خود کارآمدی، مدیریت استبدادی، عدم تفویض اختیار، تکبر، تخیلات افراطی در مورد قدرت، زیبایی و موفقیت، قوانین خشک و دست و پاگیر، روابط حاکم بر افراد، گروه ها، مشاغل، سیستم ها فرایندهای عملیاتی، تمرکز	A2,A3,A4,A6, A7,A8	شرایط زمینه ای (فرا پندها)
۳۵	نفوذ خواسته های شخصی، پاسخ خواهی از دیگران، نفوذ اجتماعی، قدرت تطبیق و انعطاف پذیری، حساسیت زیاد نسبت به انتقاد، تکبر در رفتار نگرش خودبینانه، استفاده از تجربیات خود به عنوان مدیر موفق، تمایل بالا به موفقیت، تصدی گری دستوری، انعطاف ناپذیری، گرایش استثماری در روابط بین فردی، عدم همراهی با دیگران، غرور، توان تاثیر گذاری بر روی دیگران، روابط گرای، سبک های مدیران، نفوذ خواسته های شخصی، عدم حمایت سازمانی، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات، قوانین و مقررات، خواسته ذینفعان، تمایل بسیار زیاد به ارزش های بالا و دستاوردهای خود، خود مجذوبی حق، تمرکزگرایی، رفتار مشارکتی، وابستگی شناختی، تعهد در ارائه خدمات، برون گرایی زیاد، سازگاری زیاد، راهبردهای بلندپروازانه و پویا، ساختار و تشکیلات سازمانی، اهداف و ماموریت ها، تعصب پردازش شناختی، ارزیابی بیش از حد شخصی، تخصص گرایی سلسله مراتب	A2,A5,A7,A3 .A4, A15	مداخله گر ها
۴۷	عدم روحیه مشارکت پذیری، استثمار دیگران، استفاده از منابع سازمان برای منافع شخصی، اطمینان افراطی، افزایش تجمل گرایی، افزایش تعارض و تضاد سازمانی، افزایش تمرکز گرایی، ایجاد جو بی اعتمادی در افراد،	A1,A2,A3,A4, A5,A6,A7,A8, A9	پیامدها

تعداد	کدهای باقی مانده	خبرگان	ابعاد
	ایجاد جو دلسردی در کارکنان، برون گرایی، بهبود کیفیت کاری، بهره کشی آگاهانه از دیگران، بهزیستی و اشتیاق هماهنگی با دیگران وسواس، تحت نفوذ درآوردن تهدید کارکنان، تصمیم گیری بالا، تضییع حقوق، تقویت انگیزه، تمجید و ستایش شدن توسط دیگران، تنش و درگیری، جسارت و قدرت، جسارت و قدرت تصمیم گیری بالا، جو بدبینی در سازمان، خود ارتقایی، خود فریبی، خودبینی، خودکنترلی، خودنمایی، خوشایندی اولیه، رفتارهای ضداجتماعی، رواج رفتارهای غیر اخلاقی، سزاوار عشق، توجه و تمجید بیش از حد، عدم تسهیل و تسریع در کارها، عدم درک دیگران، عدم رعایت قوانین و مقررات، عدم روحیه مشارکت پذیری، عدم سازگاری محیطی، عطش توجه به خود، عقب ماندگی، تکبر و انزوا، عملکرد بهتر، کاهش اعتماد به نفس کارکنان، کاهش افسردگی، کاهش آزادی عمل، کاهش رفتار شهروندی، کاهش سلامت اداری، کاهش سلامت روان شناختی، کاهش کیفیت خدمات کارکنان، کاهش مسؤلیت اجتماعی		

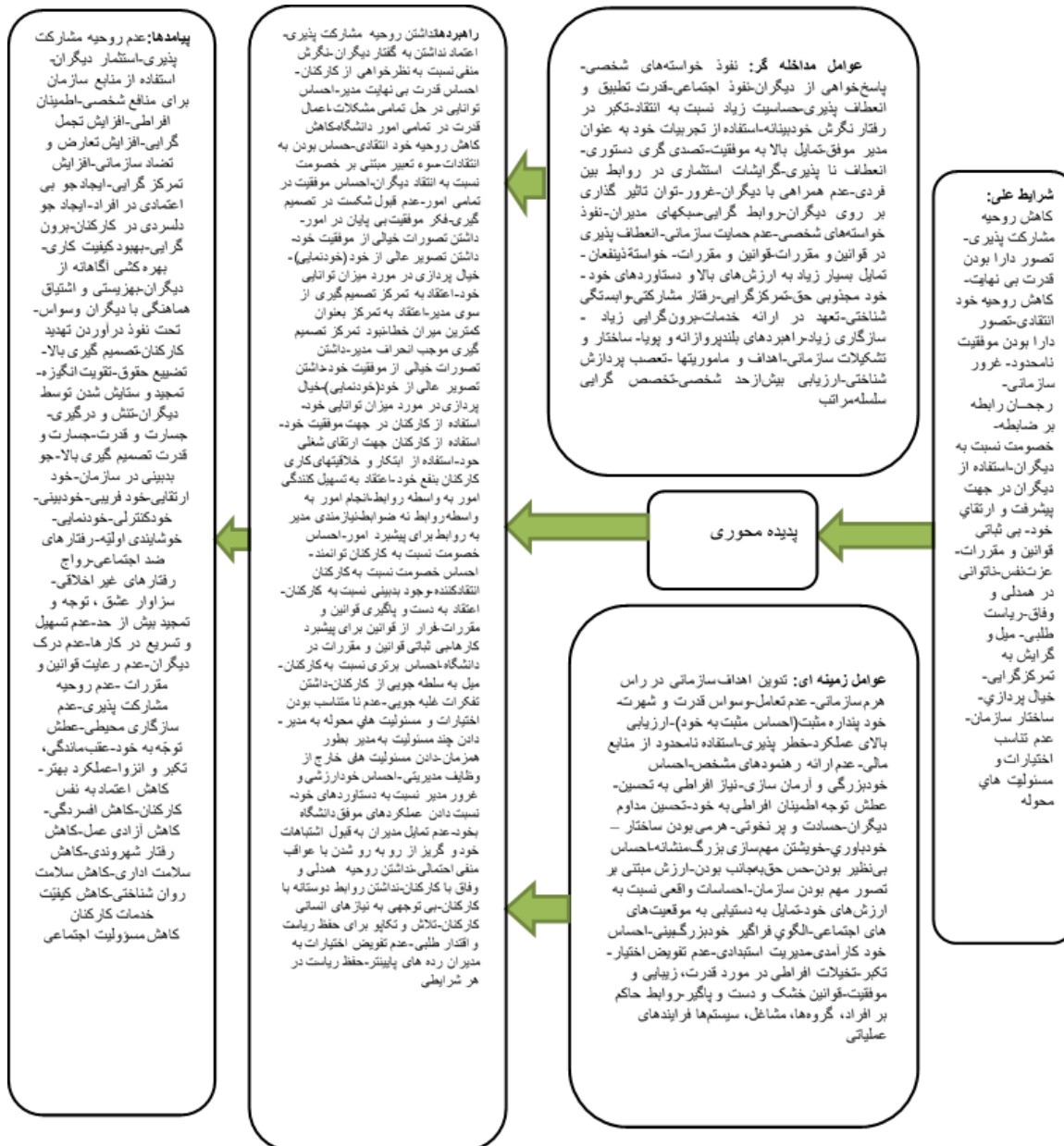
### مرحله سوم، کدگذاری انتخابی (گزینشی)<sup>۱</sup>

فرآیند انتخاب سیستماتیک مقوله اصلی و ارتباط دادن آن با سایر مقولات، اعتبار بخشیدن به روابط و پرکردن خلاءها با مقولاتی است که نیاز به اصلاح و بسط بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی فرآیند یکپارچه سازی و پالایش مقوله ها در جهت خلق نظریه است. در این مرحله پژوهشگر بیشتر در نقش نویسنده ظاهر می شود و براساس مقولات، نوشته های کدگذاری شده و یادداشتهای نظری، شبکه ها و نمودارها را ترسیم می کند. آخرین مرحله در روش نظریه مبنایی، به مرحله کدگذاری انتخابی یا نظریه پردازی موسوم است، پژوهشگر با توجه به مفاهیم و کدهای استخراج شده از مراحل قبل، به دنبال یکپارچه سازی تحلیل های خود برآمده و سعی نموده مقوله ها را به گونه ای انتخاب نماید تا ضمن پوشش دادن مفاهیم اساسی پدیدآمده در دو مرحله قبلی، مقوله اصلی را ارائه نماید. در این مرحله که مرحله نهایی است کلیه کدهای تکراری و مترادف با هم کنار گذاشته شدند و هر یک در ابعاد مربوطه قرار گرفته و دسته بندی شدند که ابعاد نهایی مدل را تشکیل خواهند داد و به عبارت دیگر می توان بیان داشت کدگذاری انتخابی، آخرین مرحله از فرآیند نظریه پردازی داده بنیاد است که به توسعه یک تئوری نهایی می انجامد. در طی فرآیند کدگذاری انتخابی، یک مقوله محوری واحد انتخاب می شود و همه مقوله های دیگر به این مقوله محوری بر می گردند. بر مبنای این مقوله محوری، خط سیر واحدی شکل می گیرد که همه اطلاعات پیرامون آن ساماندهی می شوند. بحث در مورد مقوله محوری نهایی که طی

کدگذاری باز، محوری و انتخابی نمایان شد، در این بخش انجام می شود. این مقوله محوری، رابط بین سه سطح کدگذاری را مفهوم پردازی و به تشریح ویژگی های مقوله ها کمک می کند؛ پس از اجرای مصاحبه و استخراج مفاهیم اساسی مرتبط با عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، اطلاعات گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مدل پارادایمی مورد نظر پس از انجام مراحل سه گانه کدگذاری (باز، محوری و گزینشی) ترسیم گردید که در شکل زیر نشان داده شده است.

با استفاده از تحلیل عاملی، نتایج مقدار عددی شاخص برازش مطلق و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده نشان داد که شاخص برازش مطلق مدل با میزان  $0.704 > 0.5$  و CFI و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (که از این شاخص برای مقایسه دو مدل متفاوت با داده های یکسان استفاده می شود و این آزمون معیاری برای میانگین اختلاف بین داده های مشاهده شده و داده های مدل می باشد. حداقل مقدار برای این شاخص صفر است، یعنی حالتی که برازش کامل است. اما حداکثر آن با توجه به مقادیر کوواریانس ها در ماتریس باقیمانده می تواند عددی کوچک یا بزرگ باشد) در این مدل به میزان  $0.5 < 0.73 = RMR$  و همچنین (با توجه به این که کای اسکوار بهنجار شده یا نسبی با مقادیر ۱ تا ۵ قابل قبول است؛ بهترین حالت مقدار عددی ۵ می باشد که مقدار کمتر از ۱ نشان دهنده ضعف برازش و مقدار بیشتر از ۵ منعکس کننده نیاز به بهبود است) کای اسکوار بهنجار شده یا نسبی در این پژوهش با میزان  $4/712 = CMIN$  مدل فوق را قابل قبول نشان داده و بیانگر برازش خوب مدل است.

#### 1. Selective Coding



شکل ۱: الگوی پارادایمی پژوهش (محقق ساخته)

### نتیجه‌گیری

مدیران، بر اساس نظریه اساتید و مدیران تعدادی از عوامل مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به مطالعات صورت گرفته در بخش ادبیات و مبانی نظری و با عنایت به یافته‌های پژوهشی هم‌چنین، برای به دست آوردن روایی در این پژوهش از دو روش استفاده گردید که شامل، محاسبه همبستگی سؤالات مقیاس با نمره کلی مقیاس و بررسی روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی می‌باشد. از آزمون تحلیل عاملی در مجموع ۱۶ عامل مورد بررسی قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده و مدل مفهومی، با استفاده از پرسشنامه اعتبارسنجی، توسط

آنچه که در این پژوهش بیشتر به آن توجه شده است، عوامل و راهبردهای مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تأکید بر حالت نظارتی در مدیران می‌باشد. در این راستا با استفاده از پرسشنامه طراحی شده در سطح مدیران منطقه ۵ دانشگاه پیام نور توزیع گردید. نتایج حاصل از نرم افزار AMOS و مدل به- دست آمده نشان داده است که از میان عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، ۱۶ عامل تعیین کننده هستند. در خصوص شناسایی عوامل و راهبردهای مؤثر بر خودشیفتگی

دانشگاه‌ها مقدور نبود؛ بنابراین آنگونه که باید از نظرات صاحب‌نظران استفاده نشد.

در راستای پیشنهادات پژوهشی، پیشنهاد می‌شود با توجه به محدودیت جامعه آماری در سطح منطقه ۵ دانشگاه پیام نور، برای به دست آمدن نتایج بهتر، این پژوهش در سایر سازمان‌ها انجام و نتایج حاصله با هم مقایسه گردند. هم چنین، پیشنهاد می‌شود، مدیران سازمان‌ها با شناسایی نقاط ضعف این عوامل از طریق بهبود و اصلاح آن‌ها در صدد پیشگیری از بروز خودشیفتگی برآیند، با توجه به مقوله‌های استخراج شده، این پژوهش می‌تواند صاحب‌نظران و متخصصان را به این نکته جلب نماید که جهت دستیابی به اهداف سازمان مبنی بر شناخت ویژگی‌های شخصیتی منفی به ریشه‌یابی این عوامل توجه شود. ارائه مدل عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، می‌تواند چارچوبی برای تحقیقات بعدی باشد. از آنجایی که اکثر اطلاعات جمع آوری توسط مدیرانی بوده که به طور مستقیم با مدیران رده‌های بالاتر در ارتباط بوده‌اند، بنابراین نیاز است تا در مورد عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران تحقیقات بیشتری صورت پذیرد، نیاز است تا دوره‌های آموزشی مربوط به شناخت مدیران در کلیه سازمان‌ها صورت پذیرد تا مدیران با شناخت ویژگی‌های خود آگاهی یابند.

انتخاب و انتصاب مدیران در سازمان‌ها بر اساس ضابطه نه رابطه، شایسته‌گزینی، میزان مشارکت‌پذیری، دارای روحیه انتقاد پذیری و... صورت گیرد. با توجه به رویکرد پیشگیری به جای درمان، شایسته است با نگاه آسیب شناسانه در سازمان‌ها عوامل ذکر شده را مورد توجه قرار داده و تلاش نمایند تا با سازماندهی و برنامه‌ریزی مناسب جهت پیشگیری، میزان تأثیر گذاری منفی شان را در بروز خودشیفتگی مدیران سطوح مختلف را به حداقل برسانند، به عبارت دیگر، همواره در نظر داشته باشند که در صورت عدم توجه به این عوامل و متغیرها، میزان بروز خودشیفتگی افزایش یافته که در صورت توجه به آن‌ها و انجام اقدامات اصلاحی در خصوص هر کدام از آن‌ها، میزان احتمال پیشگیری از بروز خودشیفتگی افزایش خواهد یافت.

سؤالات این تحقیق برای همه سازمان‌ها به صورت یکسان بوده، لذا برای بررسی دقیق‌تر در هر سازمان بایستی ویژگی‌های هر سازمان از جمله شرایط زمانی و مکانی به تفکیک در نظر گرفته شود. برای بررسی بیشتر موضوع تحقیق پیشنهاد می‌گردد تا تحقیق کامل‌تری صورت پذیرد.

اساتید دانشگاه، خبرگان و صاحب‌نظران و مدیران، مدل‌ها موردتائید قرار گرفت. در بخش کمی نیز در زیر مجموعه هر کدام از این ۱۶ عامل، عناوین و مصادیقی شناسایی شد که دارای ۴۸ مورد مربوط به عوامل مؤثر در بروز خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تأکید بر حالت نظارتی بود، نتایج حاصل از این بررسی‌ها با نتایج مطالعات پیشین مطابقت داشت و نشان داد که انتخاب این متغیرها برای بررسی خودشیفتگی مدیران بجا بوده است. از این نظر نتایج به‌دست آمده با مطالعات پژوهشگرانی از قبیل روزنتال<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، سیچوکا<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۱۹)، کمیساروک<sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۱۸)، پائول هاس<sup>۴</sup> (۲۰۰۶)، قلی پور و دیگران (۱۳۸۷) و فیضی و دیگران (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

به عنوان مثال، نیلاواتی<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، موفقیت را عاملی دانستند که ممکن است افراد خودشیفته را متقاعد کنند که در سازمان بهتر از دیگران هستند (هویت نقش)، ایده‌ای که با گذشت زمان می‌توانند شخصیت (هویت عمومی) خود را تحکیم بخشند. هم-چنین آن‌ها استدلال کردند که توجه مکرر به تمجید قابل توجه توسط افراد یا همکاران در محل کار و تأثیر مثبت آن، مسیری ضمنی برای خودشیفتگی ایجاد می‌کند. این فرایند می‌تواند بیشتر با تقویت‌کننده‌های بیرونی، مانند: واکنش‌های کلامی و غیر کلامی دیگران نسبت به رفتارهای خودشیفتگی افزایش یابد. از سوی دیگر، شواهد حاصل از تحقیقات زو و چن<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) نشان داد که شخصیت‌های رهبران به‌طور قابل توجهی روی تصمیمات استراتژیک تأثیر می‌گذارد و خودشیفتگی یک بعد شخصیتی است که می‌تواند فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار دهد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به کمبود تحقیقات مرتبط با این پژوهش، زمان زیاد جهت ترجمه متون مربوط به این تحقیق، حساس بودن مدیران نسبت به سؤالات، عدم امکان پوشش کل دانشگاه پیام نور به دلیل پراکندگی که بر همین اساس جامعه آماری محدود به مدیران منطقه ۵ دانشگاه پیام نور محدود شد که خود موجب خلل در تعمیم پذیری نتایج می‌شود. برای جمع آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. بنابراین ممکن است همه موارد مربوط به عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور در نظر گرفته نشده و اگر پرسشنامه دیگری هم طراحی می‌شد، مطمئناً نتایج متفاوت‌تری حاصل می‌شد. به دلیل پراکندگی جغرافیایی سیستم دانشگاه پیام نور، اعم از استان، مرکز و واحدها، امکان مصاحبه به صورت حضوری در همه این

<sup>4</sup>Paul House

<sup>5</sup>Vierzus & Roberts

<sup>2</sup>. Zhu & Chen

<sup>1</sup>. Nilawati

<sup>2</sup>. Cichocka

<sup>3</sup>Komissarouk

## فهرست منابع

- 13) Brien, C. R. & Fifth-Cozens, J. (2019). Dependency and self-criticism as predictors of depression in young doctors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 242-246.
  - 14) Brummelman, E., Thomaes, S., & Sedikides, C. (2016). Separating narcissism from self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 25, 8-13. doi:10.1177/096372141567
  - 15) Cichocka, A., Cislak, A., Stronge, S., Osborne, D., & Sibley, C. G. (2019). Does high self-esteem foster narcissism? Testing the bidirectional relationships between self-esteem, narcissistic admiration and rivalry. *Journal of Research in Personality*, 83, 103882.
  - 16) Flores, M., & Garcia-Fernandez, J. M. (2019). Clarifying the two facets of Self-Oriented Perfectionism: influences on affect and the Big Five traits of personality in children. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 35(2), 280-289.
  - 17) Grijalva, E., Harms, P., Newman, D., Gaddis, B.H. & Fraley, R. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1): 1-47.
  - 18) Hatch, M. J. (2019). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford university press.
  - 19) Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality. *Personality and Social Psychology Review*, 22, 3-31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>.
  - 20) Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R., & Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 7(91), 191-196.
  - 21) Paulhus, D. L. (2006). Interpersonal and intrapsychic addictiveness of trait self-enhancement a mixed blessing? *Journal of personality and social psychology*, 74(5), 1197-1208.
  - 22) Rosenthal, S. A., Hooley, J. M., Montoya, R. M., van der Linden, S. L., & Steshenko, Y. (2019). The Narcissistic Grandiosity Scale: A measure to distinguish narcissistic grandiosity from high self-esteem. *Assessment*, 1073191119858410.
  - 23) Tamborski, M., Brown, R.P. & Chowning, K. (2019). Self-Serving Bias or Simply Serving the Self? Evidence for A Dimensional Approach to Narcissism. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 942-946.
  - 24) Wink, P., Dillon, M., & Fay, K. 2005. Spiritual seeking, narcissism, and psychotherapy: How are they related? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 44, 143-158.
  - 25) Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrmann, S., & Reiss, N. (2019). The clinical trait self-criticism and its relation to psychopathology: A systematic
- ۱) بشارت، محمدعلی، خدابخش، محمدرضا، فراهانی، حجت اله، و رضازاده، سیدمحمد رضا. (۱۳۹۰). نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*. ۲(۵): ۷-۲۳.
  - ۲) ترک زاده، جعفر، فریدونی، فائزه. (۲۰۱۸). پیش‌بینی شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی در انواع جو سازمانی. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۳(۳): ۱۱۷-۱۳۸.
  - ۳) حسینی، فریده سادات، درویشی، کبری. (۱۳۹۴). نقش ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد فرزندپروری خانواده در خودخاموشی و خودنقدی نوجوانان. *فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده*. ۱۰(۳۲): ۷۳-۹۸.
  - ۴) سلیمانیان، بهنام. (۱۳۹۲). اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی (مورد مطالعه: مدیران ادارات شهر بجنورد). *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران*.
  - ۵) شجاعی، سامره، صادقی، مقصدلو. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خودشیفتگی با عزت نفس و رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی کارکنان در دانشگاه گلستان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. ۱۲(۴): ۱۰۳-۱۲۱.
  - ۶) صفری، علی، نصر اصفهانی، علی و عیدی‌زاده، رزا. (۱۳۹۶). بررسی پیامدهای غرور سازمانی؛ رویکرد رفتاری. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۶(۸۵): ۱۴۵-۱۲۵.
  - ۷) فیضی، طاهره، خیراندیش، مهدی، لطیفی جلیسه، سلیمه. (۲۰۱۹). پیش‌بینی‌ها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران: کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی‌شانون. *مطالعات رفتار سازمانی*. ۲(۸): ۱۷۱-۱۸۸.
  - ۸) قلی‌پور، آریین؛ خنیفر، حسین، فاخری کوزه‌کنان، سمیرا. (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفته‌گی سازمان‌ها، مدیریت فرهنگ سازمانی: ۶(۱۸)، ۷۹-۹۴.
  - 9) Anello, K., Lannin, D. G., & Hermann, A. D. (2019). The values of narcissistic grandiosity and vulnerability. *Personality and Individual Differences*, 150, 109478.
  - 10) Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16(1), 39-61.
  - 11) Balcetus, E., & Cardenas, S. A. (2018). Visual experience in self and social judgment: How a biased majority claim a superior minority. *Self and Identity*, 1-15.
  - 12) Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: a review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in psychology*, 8, 773.



- review–Update. *Journal of affective disorders*, 246, 530-547.
- 26) Yang, X., Zhu, L., Chen, Q., Song, P., & Wang, Z. (2016). Parent marital conflict and Internet addiction among Chinese college students: The mediating role of father-child, mother-child, and peer attachment. *Computers in Human Behavior*, 59, 221-229.
- 27) Zhu, D. H., & Chen, G. (2015)b. CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy. *Administrative Science Quarterly*, 60(1), 31–65.



## **Factors and Strategies Affecting the Narcissism of Payame Noor University Administrators with an emphasis on the Supervisory Mode**

### **Abstract**

This research was conducted with the aim of investigating the factors and strategies affecting the narcissism of Payame Noor University administrators with an emphasis on the supervisory mode. The current research method is a qualitative and quantitative exploratory mixed. The statistical population in the qualitative section consisted of experts in managerial positions in District 5 of Payame Noor University, who were purposefully selected as a sample size and interviewed up to 8 people. Also, in a quantitative section of the statistical population in this study, including all administrators of Payame Noor University centers and units in Region 5 (Isfahan, Yazd, Chaharmahal and Bakhtiari province), whose number is a total of 168 people. The data collection tool in this research was a researcher-made questionnaire that was extracted from the qualitative section and its validity was confirmed by experts and Cronbach's alpha reliability. SPSS and AMOS software were used to analyze the data. Causal factors including 16 indicators, strategies, actions and reactions, 48 indicators and underlying factors are 31 indicators then, 35 indicators have been considered for intervening factors and 47 indicators for outcomes. The normalized or relative chi-square results in this study show that the research model is acceptable, and also it indicates a good fit of the model. It shows that the main dimensions of the model are causal, contextual, intervening factors, strategies and consequences. They can be effective in improving the decision-making ability of managers.

**Keywords:** administrators, strategies, narcissism, Payame Noor University