

طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی (مطالعه موردی مدیران دانشگاه پیام نور)

آناهیتا فهیم طالبی^۱ سید رسول آقاداتودجلفایی*^۲ علیرضا شیروانی جوزدانی^۳ مریم قربانی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران انجام شده است. محقق بدون دستکاری و مداخله در وضعیت موجود پژوهش، تنها به دنبال گزارش وضعیت حال حاضر براساس نظرات افراد مورد مطالعه می‌باشد؛ لذا جهت انجام پژوهش، از روش توصیفی-پیمایشی بهره گرفته شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) به تعداد ۱۶۸ نفر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده با استفاده از ابزار اندازه‌گیری، از روش آماری t تک متغیره (برای شناسایی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران) مرحله پیمایشی تحقیق تکمیل گردید. در نهایت برای طراحی مدل عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، از مدل معادلات ساختاری (Amos) استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده، مدل ارائه شده براساس نظرات مدیران دانشگاه‌های پیام نور در قالب ۱۶ عامل شامل خلاصه می‌گردد که عبارت‌اند از کمبود روحیه مشارکت‌پذیری، کمبود روحیه خود انتقادی، میل و گرایش به تمرکزگرایی، رجحان رابطه بر ضابطه، بی‌ثباتی قوانین و مقررات، عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله، فقدان همدلی و صمیمیت، خيال‌پردازی و خودنمایی، تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت، تصور دارا بودن موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود، خصومت نسبت به دیگران، عزت‌نفس، غرور سازمانی، ریاست‌طلبی و ساختار سازمان.

واژگان کلیدی: خودشیفتگی، مدیران، سازمان، عملکرد سازمانی

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. s.fahim.talebi@gmail.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. (نویسنده مسئول) Aghadavood@dehaghan.ac.ir

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. Ali_shiravani@dehaghan.ac.ir

^۴ استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ghorbani_psyc@yahoo.com

مقدمه

خودشیفتگی یکی از پدیده‌هایی می‌باشد که از دیرباز در جوامع بشری وجود داشته؛ خودشیفتگی یک ویژگی فطری شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است به نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب گردد، تشدید شود (بروملمن^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۸). این پدیده عامل پیچیده‌ای می‌باشد که هیچ‌وقت با یک یا تعداد مشخصی از علّت‌ها توضیح داده نمی‌شود؛ در سطوح بین فردی، این رگه‌ها با اقدامات پرخاشگرانه برای به دست آوردن تحسین دیگران، خشم در مقابل انتقاد و با بی‌توجهی به دیگران همراه می‌باشند (گودس^۲، ۱۳۹۷، ۱۸۲). 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. این مسئله، یکی از مهم‌ترین آثار خودبزرگ‌بینی، احساس خودپسندی و خودبرتربینی فردی در توانایی یا موقعیت‌های شغلی و یکی از معضلات سازمان‌های امروزی می‌باشد (بروملمن و همکاران، ۲۰۱۶: ۸). اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی (در میان مدیران ارشد) باشد، صدمات و لطمه‌های آن جبران‌ناپذیرتر خواهند بود (براون، ۲۰۱۸: ۴). به دلیل رقابت‌های جهانی، شناسایی ویژگی‌ها و خصوصیات رفتاری مدیران و کنترل و هدایت آنان به سمت اهداف سازمانی ضروری می‌باشد؛ زیرا ویژگی‌های شخصیتی مدیران، زمینه‌ساز رفتار آنان در سطح سازمان است (خواجه‌وی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲). مدیران، عامل کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند و تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند که در شکست یا موفقیت سازمانشان تأثیرگذار است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۲۶). منظور از خودشیفتگی مدیران، آن دسته از رفتارهایی است که گرایش به رشک، پرخاشگری، موفقیت، کمال و به رسمیت شناخته شدن دارند (کاپالبو^۳ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۱۰) و (کریزان و بوشمن^۴، ۲۰۱۱: ۲۱۲). به عبارت دیگر خودشیفتگی یا احساس اهمیت به خود داشتن، غالباً با عملکرد نامطلوب اجتماعی مرتبط بوده (کریزان^۵، ۲۰۱۷: ۴) و یک ساختار شخصیتی چندوجهی است که ارتباطی پیچیده‌ای با سلامت روان دارد. برخی از مؤلفه‌های این ساختار شخصیتی مانند اقتدارطلبی، برتری‌جویی و خود تحسین‌گری، تا حدودی پیش‌بینی کننده ارزش خود بوده و کاملاً بی‌ارتباط با نابه‌هنجاری‌های روانی هستند؛ اما برخی مؤلفه‌های دیگر مانند بهره‌کشی و احساس محق بودن، پیش‌بینی کننده مشکلاتی روانی همچون افسردگی و اضطراب هستند (براون^۶ و همکاران، ۲۰۱۸: ۷۲۶). با این اوصاف تعریف دقیقی که مبنای تشخیصی برای خودشیفتگی آسیب‌شناختی یا شخصیت خودشیفته می‌باشد، بدین صورت است که خودشیفتگی الگویی از ویژگی‌های شخصیتی بوده که با نیاز به اعتبار اجتماعی، برتری، حق و تضادهای بین فردی توصیف می‌شود.

1. Brummelman
2. Guedes
3. Capalbo
4. Krizan & Bushman
5. Krizan
6. Brown

مبانی نظری

از زمان شروع تاریخچه نسبتاً طولانی خودشیفتگی به‌عنوان یک ساختار روان‌شناختی، افرادی اظهار می‌دارند که خودشیفتگی یکی از عناصر اصلی موفقیت مدیریت سازمانی می‌باشد. طبق مطالعات اخیر مشاهده شده‌است که شیوع خودشیفتگی در مدیران طی دو دهه گذشته افزایش یافته و نقشی حیاتی در انجام فعالیت‌های مرتبط با مدیریت را ایفا می‌کند. همچنین نوع رفتار مدیرانی که دارای این ویژگی هستند، بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و حتی ممکن است که باعث طرد شدن کارکنان، به‌خصوص کارکنان آموزش دیده و باتجربه از سازمان خود شوند (بای^۱، ۲۰۱۹: ۱۳۸۵). یکی از دلایلی که سازمان‌ها در سطوح مدیریتی خود سطح بالایی از بی‌کفایتی را می‌بینند، خودشیفتگی و اختلالات خودشیفتگی مدیران است؛ به‌طوری که برای کاهش تاب‌آوری سازمانی از طریق پاسخ به تغییرات محیطی مشهود می‌باشد و به همین دلیل مدیران خودشیفته دارای ریسک‌پذیری بالایی بوده و بر موفقیت و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند (پترنکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۶۳). به عبارتی دیگر خودشیفتگی یا ریسک‌پذیری مدیر باعث کاهش عملکرد سازمان و همچنین بهبودی کندتر برای پیشگیری از سطح عملکرد سازمان پس از وی می‌شود (بای^۳، ۲۰۱۹: ۱۳۷۵). شواهد حاصل از تحقیقات نشان داد که شخصیت مدیران به‌طور قابل توجهی بر تصمیمات استراتژیک تأثیر می‌گذارد (ژو و چن^۴، ۲۰۱۵: ۶۴). می‌توان گفت که خودشیفتگی یک بعد شخصیتی است که می‌تواند فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار دهد؛ به‌عنوان مثال استرلو^۵ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که خودشیفتگی مدیران، فعالیت‌های سازمانی را تسریع بخشیده و نشان‌دهنده ابتکار عمل آنان می‌باشد. همچنین مدیران خودشیفته‌ای که مایل‌اند راهبردهای بلندپروازانه و پویایی را دنبال کنند، در مقایسه با هم‌تایان خود که از خودشیفتگی کمتری برخوردارند، تمایل بیشتری به انجام کارهای افراطی دارند (تانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۳۷۰). قابل توجه است چنین مدیرانی با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. البته ممکن است گاهی بر تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان زیادی صرف آن کنند که این امر برای سازمان مشکل‌آفرین می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه مدیران خودشیفته در پی جلب توجه دیگران هستند، استعدادها و توانایی‌های خود را به رخ دیگران می‌کشند و با رفتارهای خارج از عرف خود بر فرآیندهای سازمانی از جمله انتصاب مدیران سطوح پایین‌تر، تدوین استراتژی، کارمندیابی و... عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیران خودشیفته تمایل دارند که نقش خود را در گزارش سالیانه برجسته نشان دهند، در رسانه‌ها بیشتر ظاهر شوند، موارد مثبت را به خود نسبت دهند و خود را مستحق دریافت بیشتری دانند (گرپس^۶، ۲۰۱۹: ۱). با عنایت به آنچه که گفته شد، مدیران یاد شده از روش‌ها و سبک‌های مدیریتی باورنکردنی برخوردار هستند و بیشتر نگران می‌باشند تا این که نسبت به سازمانی که مدیریت می‌کنند، احساس همدلی کنند. با این حال خودشیفتگان، نخبگانی با بینش عالی و ضروری برای رهبری مؤثر هستند. بیشتر نیازهای آنان به‌وسیله قدرت و تحسین برانگیخته می‌شود. محققان ابراز داشته‌اند که به دلیل اینکه نقش‌های مدیریتی اغلب توسط خودشیفتگان اجرا می‌شود، باید چیزی درباره خودشیفتگی وجود داشته باشد که بتواند فرصت‌هایی برای رهبری سازمان فراهم کند. همچنین باید یک ویژگی مهم در انتخاب و ارتقاء مدیرانی که بر

7. Buy

2. Petrenko

3. Zhu & Chen

4. Oestere

5. Tang

6. Grapsas

نوآوری و خلاقیت تأکید دارند، وجود داشته باشد (ژئو^۱، ۲۰۱۹: ۱). از نگاه مثبت، خودشیفتگی یک ابزار است که شخص را قادر به پیشرفت در سازمان‌ها می‌سازد. (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۴). با این حال ممکن است که این مدیران مشکلات جدی برای سازمان خود به وجود آورند (لین^۳، ۲۰۱۹: ۴). تحقیقات نشان می‌دهد زمانی که یک سازمان با چالش روبرو می‌شود، مدیر خودشیفته حالتی خصمانه و رقابتی پیدا کرده و سازمان را دچار ریسک می‌نماید (بویل^۴ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۸۱۶، اوریلی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۶۸)؛ لذا انتظار می‌رود که مدیران خودشیفته، زیردستانی را انتخاب کنند که شباهت بیشتری با خودشان داشته باشند زیرا در نظر آنان افراد استاندارد، کسانی هستند که مثل خودشان باشند. البته به این مسئله نیز عقیده دارند که هیچ‌کس دقیقاً نمی‌تواند مثل آنان باشد. با توجه به موارد ذکر شده، آنان زیردستان شبیه به خودشان را ترجیح می‌دهند (صمیمی^۶ و همکاران، ۲۰۲۰: ۹)؛ به‌عنوان مثال فروید بیان داشت که هیچ‌کس به اندازه رهبر، نیازمند عشق به خود نمی‌باشد؛ هرچند که ممکن است ماهیتی متسعّد، کاملاً خودشیفته، دارای عزت نفس و مستقل داشته باشد (فروید^۷، ۱۹۲۱: ۱۲۳-۱۲۴).

در راستای ضرورت اهمیت تحقیق و با توجه به مطالعات صورت گرفته توسط محقق قبل از شروع پژوهش، مشخص شد که تحقیقاتی در زمینه "عوامل مؤثر بر خودشیفتگی و ارائه نظریات مختلف" صورت گرفته است. البته می‌توان گفت که تقریباً تمامی آنان از بُعد روان‌شناسی و روان‌پزشکی به تبیین موضوع پرداخته‌اند و بررسی‌های انجام شده در خصوص این موضوع از بُعد مدیریتی و سازمانی بسیار محدود می‌باشد؛ به همین دلیل به لحاظ توسعه‌ای بودن موضوع تحقیق و جهت بسط مطالعات صورت گرفته، محقق بر آن شد تا بسیاری از این مطالعات را جمع‌آوری نموده و با دسته‌بندی آنان، نسبت به تبیین یک الگوی فراگیر مشتمل بر عوامل مؤثر در سطح مدیریتی اقدام کند. از طرفی دیگر به لحاظ کاربردی بودن موضوع تحقیق و جهت پاسخ به مسئله خودشیفتگی مدیران، محقق می‌بایست این موضوع را در سطح مدیران دانشگاه‌های پیام نور مورد بررسی قرار دهد. در این راستا برای تشریح بیشتر مسئله، ابتدا به معرفی خودشیفتگی، تعاریف و ابعاد آن از نظر اندیشمندان پرداخته و با بیان رویکردها و نظریات متعدد، مصادیق و پیامدهای خودشیفتگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت با ذکر تعدادی از پژوهش‌های انجام شده پیرامون موضوع مورد پژوهش و ویژگی‌های آن، مسئله پژوهشی اصلی و دلایل پژوهشگر برای انجام این پژوهش تبیین گردیده است. با توجه به اینکه پژوهش‌های مختلفی در این خصوص صورت گرفته، باید بیان داشت که اغلب آنان به مقوله خودشیفتگی به صورت کلان پرداخته‌اند (حتی انجمن روان‌پزشکی آمریکا). همچنین با توجه به تعداد زیاد مطالعات انجام شده در خصوص عوامل مؤثر بر خودشیفتگی از دیدگاه‌های روان‌شناسی و روان‌پزشکی، مطالعات مربوط به عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران بسیار محدود می‌باشد. در خصوص مطالعات پراکنده صورت گرفته درباره عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، هیچ‌کدام به‌طور مستقیم این مقوله را مورد بررسی قرار نداده‌اند. در این بخش به تعدادی از این مطالعات داخلی و خارجی پرداخته می‌شود:

1. Zhou
2. Zhang
3. Lin
4. Buyl
5. O'Reilly III
6. Samimi
7. Freud

کمیسیون‌ها^۱ و همکاران (۲۰۱۹) بر اساس تحقیقات لاونی^۲ و همکاران (۲۰۰۹)، پژوهش خود را با عنوان "رابطه میان خودتنظیمی و تمایلات اجتماعی" انجام دادند. نتایج نشان داد که محرک‌های قوی در مقابل محرک‌های ضعیف، بیشتر مستعد خودشیفتگی و در مقابل نیز ارزیابی‌های قوی در مقابل ارزیابی‌های ضعیف، کمتر مستعد خودشیفتگی می‌باشند. همچنین تمرکز بر ارتقا با مطلوبیت اجتماعی همبستگی مستقیم داشته و تحرک و ارتقا به‌طور مثبتی با یکدیگر در ارتباط هستند. فیضی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با هدف شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی مدیران از نوع توصیفی-تحلیلی و از نظر زمانی، مقطعی انجام دادند. نتایج نشان داد که از بین پیشایندهای سازمانی خودشیفتگی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب دارای بیشترین ضریب اهمیت هستند. مهم‌ترین پیامدهای سازمانی نیز عبارت‌اند از خودشیفتگی مدیران، کاهش عملکرد، رواج تملق‌گویی و مدیریت بحران. از بین پیامدهای فردی خودشیفتگی، تکبر و خودبینی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، ناسازگاری اجتماعی و عاطفی و استثمار دیگران دارای بیشترین ضریب اهمیت هستند. البته حساسیت نسبت به انتقاد، بیشترین ضریب اهمیت را دارد. از بین پیامدهای مدیریتی خودشیفتگی، افزایش انتظارات مدیران، تصمیم‌گیری خودکامه، امپراتوری‌سازی مدیران دارای بیشترین ضریب اهمیت و رهبری اخلاقی و جابه‌جایی و ترک خدمت مدیران دارای کمترین ضریب اهمیت هستند. از بین پیشایندهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران، ریاست‌طلبی و رهبری کاریزماتیک به یک‌میزان به خودشیفتگی منجر می‌شوند. (صفری و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱) دریافته‌اند که خودشیفتگی سازمانی به‌عنوان متغیرهای تأثیرپذیر از غرور سازمانی است. روزنتال^۳ (۲۰۱۹) دریافت که مقیاس‌های عزت‌نفس غالباً دو ساختار مستقل را در هم می‌آمیزد: عزت‌نفس بالا (احساس مثبت هنجاری از خود) و خودشیفتگی عالی (احساس غیر برتر بودن برتری).

سیچوکا^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود دریافته‌اند درحالی‌که نوسانات در جنبه‌های مختلف خودشیفتگی با گذشت زمان بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند، تغییر در عزت‌نفس احتمالاً با تغییرات مربوط به خودشیفتگی مرتبط است. به‌طور کلی این نتایج نشان می‌دهد که عدم توجه به عزت‌نفس بالا ممکن است باعث خودشیفتگی بی‌اساس شود. گریجلوا^۵ (۲۰۱۶) در پژوهش خود، چهار نظریه راجب خودشیفتگی و رهبری ارائه داد که عبارت‌اند از

(۱) ایجاد تمایز بین ظهور رهبری و اثربخشی رهبری که نشان داد خودشیفتگی با ظهور رهبری رابطه مثبت دارد؛ اما هیچ ارتباطی با اثربخشی رهبری ندارد.

(۲) تأثیر مثبت خودشیفتگی در ظهور رهبری را با بیان ویژگی برون‌گرایی رهبر نشان داد.

(۳) ثابت شد با در نظر گرفتن درجه اثربخشی رهبری از طریق گزارش گزارش سرپرستان، گزارش زیردستان و گزارش هم‌قطاران، این مورد ارتباطی با خودشیفتگی ندارد. همچنین میزان درجه اثربخشی رهبری خود گزارشی با داشتن رابطه مثبت به خودشیفتگی مربوط می‌شود.

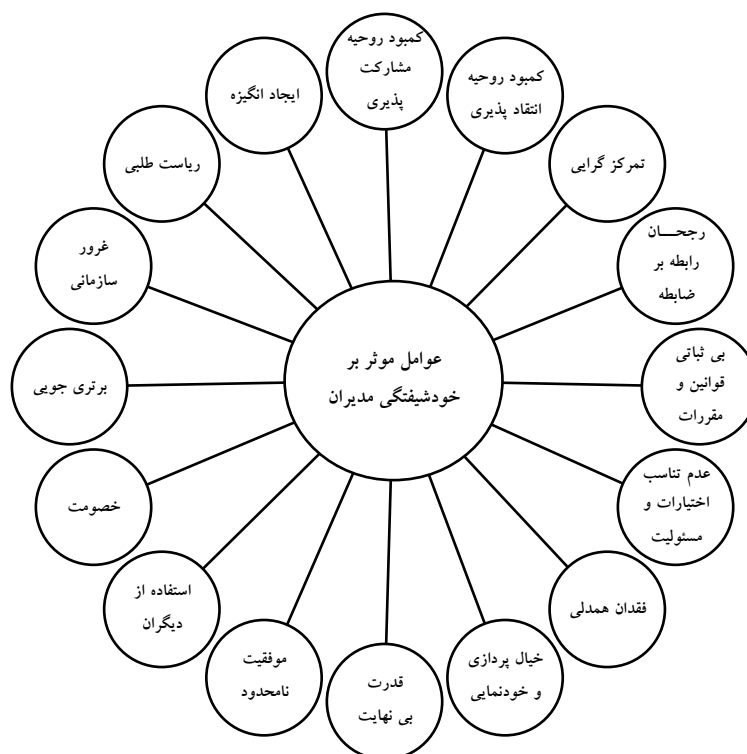
1. Komissarouk
2. Lalwani
3. Rosenthal
4. Cichocka
5. Grijalva

۴) رابطه خطی صفر بین خودشیفتگی و اثربخشی رهبری، دارای یک روند منحنی زیرین در لفافه است و این ایده را پیش می‌برد که یک سطح مطلوب و متوسط از خودشیفتگی رهبر وجود دارد.

با توجه به نقاط قوت و ضعف مدل‌های متعددی که در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران مورد بررسی قرار گرفت و با عنایت به اینکه در آن‌ها تمرکز کمتری به ریشه‌های مدیریتی و سازمانی مؤثر بر خودشیفتگی، وجود داشته؛ به نظر می‌رسد که طراحی یک مدل قابل‌آزمون متمرکز بر عوامل مدیریتی، ضروری است. در این راستا مبتنی بر آنچه در بیان مسئله، ادبیات، مبانی نظری پژوهش و پیشینه تحقیق صورت گرفت، ملاحظه شد که عوامل گوناگونی در بروز خودشیفتگی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند. محقق نیز در مرحله اول به گردآوری عوامل مذکور پرداخته و با ارجاع آن‌ها به اساتید راهنما و مشاور، پیشنهاد الگوی مفهومی را داد. این الگو می‌توانست شامل دو بُعد خودشیفتگی سازمانی و مدیریتی باشد؛ اما با توجه به گستردگی موضوع و ارتباط آن به پدیده‌های مختلف (در این پژوهش)، در بُعد عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران مورد بررسی قرار گرفت. همچنین عوامل، مدل‌ها و نتایج پژوهش‌های مختلف جهت دستیابی به یک مدل مناسب مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج بررسی‌ها نشان داد که اغلب این پژوهش‌ها در حوزه خودشیفتگی، به آسیب‌شناسی آن پرداخته و کمتر تحقیقی به عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. براساس آنچه بیان شد، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان در قالب شکل شماره (۱) و با توجه به سوال اصلی پژوهش نشان داد.

سؤال اصلی پژوهش:

الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی برای مدیران دانشگاه پیام نور چگونه است؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، پژوهشگر در صدد طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی بوده و همچنین بدون دستکاری و مداخله در وضعیت موجود پژوهش، تنها به دنبال گزارش وضعیت حال حاضر براساس نظرات افراد مورد مطالعه می‌باشد؛ لذا جهت انجام پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده می‌کند. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) به تعداد ۱۶۸ نفر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید؛ در ابتدا ابعاد و سؤالات پرسشنامه با مطالعه متون و مقالات علمی مرتبط با خودشیفتگی، تهیه و پرسشنامه اولیه در اختیار اساتید حوزه مدیریت و روان‌شناسی دانشگاه قرار گرفت. پس از چند مرتبه مطالعه و تجدیدنظر، شکل نهایی پرسشنامه در قالب ۴۸ سؤال (جدول شماره (۱)) به صورت بسته پاسخ (کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره ۱) و ۱۶ عامل تهیه گردید. این ۱۶ عامل عبارت‌اند از کمبود روحیه مشارکت‌پذیری، کمبود روحیه انتقادپذیری، میل و گرایش به تمرکزگرایی، رجحان رابطه بر ضابطه، بی‌ثباتی قوانین و مقررات، عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله، فقدان همدلی و صمیمیت، خیال‌پردازی و خودنمایی، تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت، تصور دارا بودن موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود، خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)، غرور سازمانی، ریاست‌طلبی و ساختار سازمان که هر کدام در ۳ سؤال مطرح شده‌اند.

جدول ۱: متغیرها و شماره سؤالات بررسی میزان تأثیرگذاری عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران

عامل	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	۳	۱-۲-۳
کمبود روحیه انتقادپذیری	۳	۴-۵-۶
میل و گرایش به تمرکزگرایی	۳	۷-۸-۹
رجحان رابطه بر ضابطه	۳	۱۰-۱۱-۱۲
بی‌ثباتی قوانین و مقررات	۳	۱۳-۱۴-۱۵
عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	۳	۱۶-۱۷-۱۸
فقدان همدلی و صمیمیت	۳	۱۹-۲۰-۲۱
خیال‌پردازی و خودنمایی	۳	۲۲-۲۳-۲۴
تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	۳	۲۵-۲۶-۲۷
تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	۳	۲۸-۲۹-۳۰
استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	۳	۳۱-۳۲-۳۳
خصومت نسبت به دیگران	۳	۳۴-۳۵-۳۶
میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)	۳	۳۷-۳۸-۳۹

عامل	تعداد سؤالات	عامل سؤالات
غرور سازمانی	۳	۴۰-۴۱-۴۲
ریاست‌طلبی	۳	۴۳-۴۴-۴۵
ساختار سازمان	۳	۴۶-۴۷-۴۸

جهت تعیین روایی سازه پرسشنامه ابتدا با استفاده از منابع و تحقیقات انجام‌شده و مشورت با اساتید راهنما و مشاور، تعداد ۶۵ سؤال طراحی گردید و در اختیار ۸ نفر از اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفت. سپس با حذف سؤالات و ویراستاری لازم، مجدداً جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه در اختیار اساتید قرار گرفت. میانگین نمره ارزیابی آن‌ها از ۴۸ سؤال پرسشنامه، ۴/۰۷ (در طیف ۵ ارزشی لیکرت) بود که بیانگر روایی مطلوب ابزار است. درنهایت به جهت افزایش روایی پرسشنامه، بازنگری صورت گرفت که منجر به طراحی و تنظیم شکل نهایی پرسشنامه با ۴۸ سؤال گردید. همچنین برای به دست آوردن روایی در این پژوهش از دو روش استفاده می‌گردد که عبارت‌اند از محاسبه همبستگی سؤالات مقیاس با نمره کلی مقیاس و بررسی روایی سازه به‌وسیله تحلیل عاملی. برای بررسی روایی سازه در این پژوهش از تحلیل عاملی استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۲: نتایج آزمون بارتلت و KMO

مقادیر	آزمون‌ها
۰/۸۸	KMO
۴/۳۳	آزمون بارتلت
۱۶۱	درجه آزادی
۰/۰۰۱	معناداری

با توجه به جدول شماره (۲) آزمون KMO اشاره به این دارد که حجم نمونه برای تحلیل عوامل مناسب می‌باشد. مقدار این شاخص (KMO) از صفر تا یک تغییر می‌کند که ۰/۹ تا ۱ عالی، ۰/۸ تا ۰/۹ خوب، ۰/۷ تا ۰/۸ رضایت‌بخش، ۰/۶ تا ۰/۷ متوسط، ۰/۵ تا ۰/۶ نشان‌دهنده ناکافی بودن حجم نمونه و کمتر از ۰/۵ غیرقابل قبول محسوب می‌شود (کی‌زر و سرنی، ۱۹۷۷). همچنین نتایج آزمون بارتلت نشان می‌دهد که ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جامعه، یک ماتریس واحد را تشکیل می‌دهد. تحلیل عاملی با چرخش ابلیمین، ۹ عامل را به دست آورد که مجموعاً ۴۱/۵۵ درصد از واریانس پرسشنامه محقق‌ساخته را تبیین می‌کند. بارهای عاملی سؤالات در ۱۶ عامل ارائه که در جدول شماره (۳) قابل مشاهده هستند.

جدول ۳: ضربیب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه

ضربیب پایایی	مؤلفه
۰/۸۱	کمبود روحیه مشارکت‌پذیری
۰/۸۵	کمبود روحیه انتقادپذیری
۰/۸۲	میل و گرایش به تمرکزگرایی
۰/۸۹	رجحان رابطه بر ضابطه
۰/۹۰	بی‌ثباتی قوانین و مقررات
۰/۸۴	عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله
۰/۸۵	فقدان همدلی و صمیمیت
۰/۸۴	خیال‌پردازی و خودنمایی
۰/۸۰	تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت
۰/۸۸	تصور دارا بودن موفقیت نامحدود
۰/۸۴	استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود
۰/۸۰	خصوصیت نسبت به دیگران
۰/۸۷	میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)
۰/۸۴	غرور سازمانی
۰/۸۱	ریاست‌طلبی
۰/۸۶	ساختار سازمان

پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، پایایی کلی پرسشنامه از طریق ضربیب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضربیب ۰/۸۵ به دست آمد.

در پژوهش حاضر از شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی (درصد، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده، از ابزار اندازه‌گیری از روش آماری t تک متغیره (برای شناسایی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران) بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش بر اساس سؤالات پژوهش ارائه شده که جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر استفاده از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، از روش آمار استنباطی آزمون t تک متغیره نیز استفاده شد. نتایج مربوط به یافته‌های توصیفی پرسشنامه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران در جدول شماره (۴) قابل مشاهده است.

جدول ۴: نتایج توصیفی پرسشنامه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره
کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	۳/۶۷	۰/۴۳	۰/۱۸	۲/۶۷	۴/۳۳
کمبود روحیه انتقادپذیری	۳/۵۱	۰/۴۸	۰/۲۳	۲/۳۳	۴/۳۴
میل و گرایش به تمرکزگرایی	۳/۴۴	۰/۷۱	۰/۵۰	۱/۶۷	۵
رجحان رابطه بر ضابطه	۳/۸۲	۰/۵۸	۰/۳۴	۲	۵
بی‌ثباتی قوانین و مقررات	۳/۹۳	۰/۴۰	۰/۱۶	۲/۵۷	۴/۳۳
عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	۳/۵۰	۰/۵۱	۰/۲۶	۲/۶۷	۴/۳۳
فقدان همدلی و صمیمیت	۴/۱۰	۰/۴۰	۰/۱۶	۳/۳۳	۴/۶۷
خیال‌پردازی و خودنمایی	۳/۹۶	۰/۵۹	۰/۳۵	۲/۳۳	۴/۶۷
تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	۳/۵۶	۰/۵۶	۰/۳۲	۲/۳۳	۴/۳۳
تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	۳/۹۳	۰/۴۴	۰/۲۰	۳	۴/۶۷
استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	۳/۴۵	۰/۵۲	۰/۲۷	۲	۴
خصومت نسبت به دیگران	۳/۸۵	۰/۴۶	۰/۲۱	۲/۶۷	۴/۶۷
میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)	۴/۱۷	۰/۳۷	۰/۱۴	۳/۳۳	۴/۶۷
غرور سازمانی	۳/۵۳	۰/۵۹	۰/۳۵	۲	۴
ریاست‌طلبی	۳/۷۸	۰/۵۸	۰/۳۴	۲/۶۷	۴/۶۷
ساختار سازمان	۳/۸۹	۰/۴۳	۰/۱۹	۳	۴/۶۷

جدول شماره (۴) نتایج توصیفی پرسشنامه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران نشان می‌دهد. براساس اطلاعات این جدول، میانگین مؤلفه میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) بزرگ‌ترین (۴/۱۷) و میانگین مؤلفه میل و گرایش به تمرکزگرایی ۳/۴۴ کوچک‌ترین عامل می‌باشند. همچنین طبق نتایج واریانس‌ها، بیشترین میزان پراکندگی نمرات در مؤلفه میل و گرایش به تمرکزگرایی با واریانس (۰/۵۰) و کمترین پراکندگی در مؤلفه میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) با واریانس (۰/۴۱) وجود دارد.

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون t تک متغیره در سطح $a=0/05$ استفاده شد. میانگین‌های حاصله در مورد عوامل مذکور در جدول شماره (۴) که از میانگین فرضی (۳) بزرگ‌تر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بزرگ‌تر می‌باشد؛ لذا طبق دیدگاه مدیران دانشگاه‌های پیام نور، موارد مذکور به‌طور معناداری در ایجاد خودشیفتگی مدیران تأثیرگذار هستند.

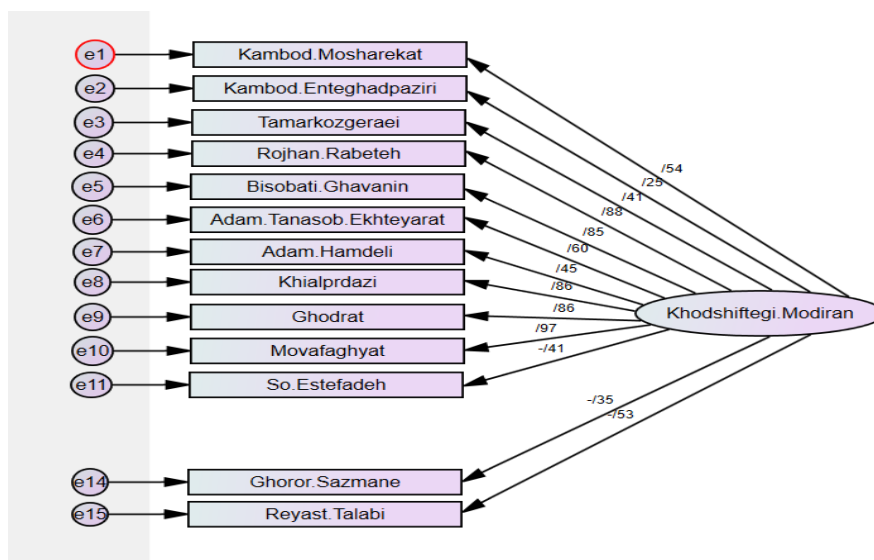
در جدول ذیل نمادهای به‌کاررفته در مدل عاملی تأییدی مرتبه اول جهت سنجش مؤلفه خودشیفتگی مدیران دانشگاه‌های پیام نور قابل مشاهده هستند.

جدول ۵: کُدنامه مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای مؤلفه خودشیفتگی مدیران

نوع متغیر	نام متغیر	کُد	
پنهان	خودشیفتگی مدیران	Khodsiftegi.Modiran	
	مشاهده‌شده	کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	Kambod.Mosharekat
		کمبود روحیه انتقادپذیری	Kambod.Enteghadpaziri
		میل و گرایش به تمرکزگرایی	Tamarkozgeraei
		رجحان رابطه بر ضابطه	Rojhan.RabeteH
		بی‌ثباتی قوانین و مقررات	Bisobati.Ghavanin
		عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	Adam.Tanasob.Ekhteyarat
		فقدان همدلی و صمیمیت	Adam.Hamdeli
		خیال‌پردازی و خودنمایی	Khialprdazi
		تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	Ghodrat
		تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	Movafaghyat
		استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	So.Estefadeh
		خصوصیت نسبت به دیگران	Khosomt
		میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)	BartariJoei
		غرور سازمانی	Ghoror.Sazmane
ریاست‌طلبی		Reyast.Talabi	
ساختار سازمان	Sakhtar.Sazmani		
خطای اندازه‌گیری	خطای اندازه‌گیری کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	E1	
	خطای اندازه‌گیری کمبود روحیه انتقادپذیری	E2	
	خطای اندازه‌گیری میل و گرایش به تمرکزگرایی	E3	
	خطای اندازه‌گیری رجحان رابطه بر ضابطه	E4	
	خطای اندازه‌گیری بی‌ثباتی قوانین و مقررات	E5	
	خطای اندازه‌گیری عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	E6	
	خطای اندازه‌گیری فقدان همدلی و صمیمیت	E7	
	خطای اندازه‌گیری خیال‌پردازی و خودنمایی	E8	
	خطای اندازه‌گیری تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	E9	
	خطای اندازه‌گیری تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	E10	
	خطای اندازه‌گیری استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	E11	
	خطای اندازه‌گیری خصوصیت نسبت به دیگران	E12	
	خطای اندازه‌گیری میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی)	E13	
	خطای اندازه‌گیری غرور سازمانی	E14	
	خطای اندازه‌گیری ریاست‌طلبی	E15	

نوع متغیر	نام متغیر	کد
خطای اندازه‌گیری	خطای اندازه‌گیری ساختار سازمان	E16
واریانس	واریانس متغیر پنهان خودشیفتگی مدیران	Phi1

با توجه به اینکه مقدار P محاسبه شده برای مؤلفه‌های خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) و ساختار سازمانی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر هستند؛ لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بار عاملی محاسبه شده برای مؤلفه‌های مذکور، معنادار نبوده و بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه‌های پیام نور تأثیری ندارد. با حذف مؤلفه‌های خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) و ساختار سازمانی، مجدداً مدل مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن به شرح ذیل حاصل گردید.



شکل ۲: مدل تأییدی نهایی برای مؤلفه خودشیفتگی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه بشر در دنیای سازمانی زندگی می‌کند؛ سازمان به عنوان وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون مدیران پدیده‌ای فراگیر است. همچنین تحقق اهداف مدیران ارشد سازمانی که حقیقتاً روح و قلب دنیای سازمانی هستند، درگرو دانش و مهارت استفاده از منابع انسانی امکان‌پذیر می‌باشد. این مدیران با داشتن مهارت‌های انسانی، مهارت‌های اجتماعی، ارتباطات سازمانی، روابط انسانی و با شناخت دقیق از خود، باید توانایی تعامل با دیگران را دارا باشند تا سگان سازمان را به ساحل اهداف برسانند. همچنین آنان با شناخت خود، موجبات رسیدن به کمال و شکوفایی، آمال و خواسته‌های سازمانی-مدیریتی را فراهم خواهند کرد؛ این امر امکان‌پذیر نمی‌باشد مگر اینکه مدیران مسیر بالندگی و شناخت خود، سازمان و افراد سازمان را طی کنند. آنچه در این پژوهش بیشتر مدنظر است، بررسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی مدیران دانشگاه پیام نور می‌باشد. در پژوهش حاضر با توجه به مطالعات صورت گرفته، ۱۶

متغیر با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی (درصد، میانگین و انحراف معیار) مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور تحلیل استنباطی داده‌های به‌دست‌آمده از ابزار اندازه‌گیری، از روش آماری t تک متغیره (برای شناسایی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران) استفاده شد.

جدول ۶: نتایج مقادیر استخراج‌شده قبل از چرخش و بعد از چرخش برای عامل‌ها

ردیف	عامل	مقادیر استخراج‌شده قبل از چرخش			مقادیر استخراج‌شده بعد از چرخش		
		مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	۴۹/۹	۳۶/۲۶	۳۶/۲۶	۸/۳	۵۵/۱۰	۵۵/۱۰
۲	کمبود روحیه خودانتقادی	۲۵/۲	۲۶/۶	۶۳/۳۲	۳۲/۳	۳۲/۹	۷۹/۱۹
۳	میل و گرایش به تمرکزگرایی	۵۹/۱	۴۳/۴	۶/۳۷	۱/۳	۳۳/۸	۱۳/۲۸
۴	رجحان رابطه بر ضابطه	۴۵/۱	۵۵/۴	۱۱/۴۱	۶۲/۲	۲۹/۷	۴۳/۳۵
۵	بی‌ثباتی قوانین و مقررات	۴۱/۱	۹۲/۳	۴۴/۴۵	۵۳/۲	۳/۷	۴۶/۴۲
۶	عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	۲۹/۱	۶۱/۳	۳۵/۴۸	۲۲/۲	۱۸/۶	۳۵/۴۸
۷	فقدان همدلی و صمیمیت	۳۱/۶	۷۰/۷	۳۵/۷۶	۴۲/۲۳	۲۲/۵	۴۲/۰۲
۸	خیال‌پردازی و خودنمایی	۳۸/۲۳	۵۰/۵۲	۵۶/۲۹	۳۴/۵۰	۲۰/۲۳	۴۰/۳۴
۹	تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	۴۲/۲۲	۶۵/۴۰	۲۵/۵۵	۶۵/۴۰	۲۹/۳۱	۳۶/۸۷
۱۰	تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	۴۸/۶۳	۵۳/۴۷	۶۰/۴۷	۴۰/۴۱	۴۲/۳۰	۴۵/۳۲
۱۱	استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	۳۰/۶۸	۴۹/۲۳	۷۰/۲۳	۵۴/۳۶	۲۳/۱۸	۳۰/۱۹
۱۲	خصومت نسبت به دیگران	۴۱/۶۹	۶۵/۲۰	۹۰/۵۶	۸۰/۸۷	۲۸/۲۹	۴۵/۲۸
۱۳	عزت‌نفس	۳۶/۹۴	۵۶/۷۸	۵۳/۴۷	۷۱/۹۱	۳۵/۳۳	۴۸/۲۶
۱۴	غرور سازمانی	۳۷/۸۸	۳۹/۲۹	۶۳/۴۴	۵۶/۶۳	۴۰/۴۷	۲۵/۳۳
۱۵	ریاست‌طلبی	۴۵/۸۰	۷۰/۹۶	۴۸/۳۷	۶۰/۷۹	۵۰/۳۷	۳۰/۱۳
۱۶	ساختار سازمان	۳۳/۶	۹۶/۷	۳۹/۷۶	۴۶/۴	۲۰/۳	۴۱/۵۵

همان‌طور که در جدول شماره (۶) ملاحظه می‌گردد، بارهای عاملی سؤالات در ۱۶ عامل ارائه شده. طبق نتایج این جدول، سؤالات ۱ تا ۳ بیشترین بار عاملی یا همبستگی را با عامل اول دارند؛ با توجه به محتوای این سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها کمبود روحیه مشارکت‌پذیری را می‌سنجد. همچنین این یافته با بخشی از نتایج مطالعات پژوهشگرانی از قبیل صفری (۲۰۱۷) و ژانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. سؤالات ۴ تا ۶ نیز بیشترین بار عاملی یا همبستگی را با عامل دوم دارند؛ با توجه به محتوای سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها وجود کمبود روحیه انتقادپذیری را می‌سنجد. همچنین این یافته به‌طور کلی با بخشی از نتایج مطالعات ورنر (۲۰۱۹)، ریگی و همکاران (۲۰۱۴) و گوگنبرگر (۲۰۱۶) همسو است. سؤالات ۷ تا ۹ بیشترین بار عاملی یا همبستگی را با عامل سوم دارند؛ با توجه به محتوای سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها میل و گرایش به تمرکزگرایی را می‌سنجد. همچنین بخشی از مطالعات ماهر و همکاران (۲۰۱۸) نیز به این نتیجه رسید. از سؤالات ۱۰ تا ۱۲ بیشترین بار عاملی یا همبستگی را با عامل چهارم دارند؛

با توجه به محتوای این سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها رجحان رابطه بر ضابطه را می‌سنجد. همچنین این یافته با نتایج مطالعه صمیمی (۲۰۲۰) همخوانی دارد. سؤالات ۱۳ تا ۱۵ با عامل پنجم بیشترین بار عاملی و همبستگی را دارند؛ با توجه به محتوای این سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها بی‌ثباتی قوانین و مقررات را می‌سنجد. همچنین این یافته با نتایج مطالعه هیگینز (۲۰۰۳) و بخشی از نتایج مطالعه شجایی و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. سؤالات ۱۶ تا ۱۸ با عامل ششم بیشترین بار عاملی و همبستگی را دارند؛ با توجه به محتوای این سؤالات می‌توان ادعا کرد که آن‌ها عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله را می‌سنجد. همچنین این یافته با نتایج مطالعات ماهر و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در عامل هفتم (فقدان همدلی و صمیمیت) نیز سؤالات ۱۹ و ۲۱ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با نتایج مطالعات رودالت (۲۰۰۱) و کرامپل و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در عامل هشتم (خیال‌پردازی و خودنمایی) سؤالات ۲۲ و ۲۴ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با نتایج مطالعات موریس (۲۰۱۷)، دیسارنو (۲۰۲۰) و کریزان (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در عامل نهم (تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت) سؤالات ۲۵ و ۲۷ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با نتایج بخشی از مطالعات راسکین و تری (۱۹۸۸)، کمپل و همکاران (۲۰۰۲)، دی سارنو (۲۰۲۰)، قلی پور و دیگران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در عامل دهم (تصور دارا بودن موفقیت نامحدود) سؤالات ۲۸ و ۳۰ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با بخشی از نتایج مطالعات چن (۲۰۱۰) کریزان (۲۰۱۷) و رجبی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در عامل یازدهم (استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود) سؤالات ۳۱ و ۳۳ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با نتایج مطالعه پلسکایا (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در عامل دوازدهم (خصوصیت نسبت به دیگران) سؤالات ۳۴ و ۳۶ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین این یافته با نتایج مطالعات مکانیک (۲۰۱۹)، تریسی و رابینز (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در عامل سیزدهم (میل به غلبه و تسلط بر دیگران) سؤالات ۳۷ و ۳۹ بیشترین بار عاملی را دارند. در عامل چهاردهم (غرور سازمانی) سؤالات ۴۰ و ۴۲ بیشترین بار عاملی را دارند. اگرچه تریسی و رابینز (۲۰۰۷) بر رابطه غرور متکبرانه و خودشیفتگی تأکید داشته‌اند؛ ولیکن به‌طور تجربی به رابطه این دو متغیر پرداخته نشده‌است. غرور طیف وسیعی دارد و افراطی‌ترین حالت آن می‌تواند به حالت خودشیفتگی بروز پیدا کند. کار کردن با افراد خودشیفته در سازمان دشوار است؛ آن‌ها نمی‌توانند نظرات دیگران را بشنوند و انتقادپذیر باشند (صفری، ۱۳۹۶: ۱۴۱). در عامل پانزدهم (ریاست‌طلبی) سؤالات ۴۳ و ۴۵ بیشترین بار عاملی را دارند. همچنین نتایج حاصل از مطالعه فیاضی و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که این مورد یکی از عواملی است که از بین پیشایندهای مدیریتی خودشیفتگی، منجر به خودشیفتگی می‌گردد. در نتیجه سؤالات ۴۶ و ۴۸ در عامل شانزدهم (ساختار سازمان) بیشترین همبستگی و بار عاملی را دارند. همچنین یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات علیزاده و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول جهت سنجش مؤلفه خودشیفتگی مدیران دانشگاه‌های پیام نور ارائه شده‌است. با توجه به مؤلفه‌های خصوصیت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) و ساختار سازمانی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است؛ لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بار عاملی محاسبه‌شده برای این مؤلفه‌ها، معنادار نبوده و بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه‌های پیام نور تأثیری ندارد. سپس با حذف مؤلفه‌های خصوصیت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری‌جویی) و ساختار سازمانی، مجدداً مدل، مورد آزمون قرار گرفت. تحلیل داده‌های گردآوری‌شده نشان داد که عدم همدلی تأثیر معناداری بر خودشیفتگی مدیران به میزان ۰.۴۴۸ دارد. همچنین خیال‌پردازی و خودنمایی تأثیر معناداری بر خودشیفتگی مدیران با ضریب ۰.۸۵۹ دارند.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در سطح مدیران دانشگاه پیام نور انجام شده و این مدیران به‌عنوان جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند؛ پیشنهاد می‌شود که برای قابلیت تعمیم نتایج به کل سازمان‌ها، این پژوهش در سایر سازمان‌ها نیز به اجرا درآید و نتایج به‌دست‌آمده در سطوح مدیریت با همدیگر مقایسه شوند. ضمن اینکه در این حالت از نظرات و ایده‌های کارشناسان روان‌شناسی استفاده گردد. البته با در نظر گرفتن محدودیت منابع پژوهش، پژوهشگران ابتدا باید نظرات و حمایت مدیران و مقامات ذی‌ربط را جلب و سپس اقدام به پژوهش نمایند. پیشنهاد دیگر بدین صورت است مطالعاتی عمیق‌تر در هر سازمان و با در نظر گرفتن شرایط و اقتضات آن به اجرا درآید. همچنین رابطه بین عوامل مورد بررسی قرار گیرد زیرا ممکن است عاملی که در بروز خودشیفتگی یک مدیر در یک سازمان مؤثر باشد، باعث افزایش بهره‌وری و کارایی آن سازمان گردد یا بالعکس این عامل موجب افول سازمان دیگر شود. البته عوامل بیشتری در سازمان‌های مختلف شناسایی گردیده که باید با عوامل ذکر شده مورد مقایسه و بررسی قرار گیرند تا راه‌کارهای لازم جهت پیشگیری از بروز خودشیفتگی ارائه شود. جهت ارزیابی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران در هر سازمان (با توجه به ویژگی‌های سازمانی)، این مطالعات باید از طریق بررسی‌های دقیق به انجام رسند. هر نوع تحقیقی دارای محدودیت‌ها و اشکالاتی است که براساس پژوهش‌های آتی قابل اصلاح می‌باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود برای اصلاح و تکمیل مدل و الگوی تأیید شده در این پژوهش، مطالعات دیگری نیز صورت پذیرد.

فهرست منابع فارسی

- خواجه‌جوی، شکراله و رحمانی، محسن (۱۳۹۷). بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام، شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، ۱۱(۳۷)، ۱-۱۵.
- رجبی، ملک محمدی، امان الهی فر، و سودانی. (۱۳۹۴). خود انتقادی، جهت‌گیری مذهبی درونی، افسردگی و احساس تنهایی با میانجی‌گری خود خاموشی در دانشجویان درگیر رابطه رمانتیک: یک مدل تحلیل مسیر. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۷(۶)، ۲۸۴-۲۹۱.
- صفری، علی، نصر اصفهانی، علی، عیدی‌زاده، و رزا. (۱۳۹۶). بررسی پیامدهای غرور سازمانی؛ رویکرد رفتاری. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۸۵)، ۱۲۵-۱۴۵.
- علیزاده، شیوا، نمازی، آسیه، کوچک زاده طالعی، سبحانه. (۱۳۹۳). همبستگی عزت‌نفس و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان مامایی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۶(۱): ۱-۹.
- فیضی، خیراندیش، لطیفی، جلیسه، و سلیمه. (۱۳۹۸). پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران: کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۲)، ۱۷۱-۱۸۸.
- قلی‌پور، آریین؛ خنیفر، حسین و سمیرا فاخری کوزه‌کنان (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشنفگی سازمان‌ها، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۶(۱۸)، ۹۴-۷۹.

فهرست منابع انگلیسی

- Buyl, T., Boone, C., & Wade, J. B. (2019). CEO narcissism, risk-taking, and resilience: An empirical analysis in US commercial banks. *Journal of Management*, 45(4), 1372-1400.
- 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.
- Capalbo, Francesco, Alex Frino, Ming Ying Lim, Vito Mollica, and Riccardo Palumbo. "The impact of CEO narcissism on earnings management." *Abacus* 54, no. 2 (2018): 210-226.
- Chen, S. (2010). "The Role of Ethical Leadership versus Institutional Constraints: A Simulation Study of Financial Misreporting by CEOs", *Journal of Business Ethics*, 93(1), pp. 33-52.
- Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2002). Narcissism and commitment in romantic relationships: An investment model analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(4), 495-508.
- 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.
- Di Sarno, M., Zimmermann, J., Madeddu, F., Casini, E., & Di Pierro, R. (2020). Shame behind the corner? A daily diary investigation of pathological narcissism. *Journal of Research in Personality*, 85, 103924.
- Guedes, M. J. C. (2017). Mirror, mirror on the wall, am I the greatest performer of all Narcissism and self-reported and objective performance. *Personality and Individual Differences*.
- Grijalva, E., & Zhang, L. (2016). Narcissism and self-insight: A review and meta-analysis of narcissists' self-enhancement tendencies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(1), 3-24.
- Grapsas, S., Brummelman, E., Back, M. D., & Denissen, J. J. (2019). The "why" and "how" of narcissism: A Process model of narcissistic status pursuit. *Perspectives on Psychological Science*, 1745691619873350.
- Guggenberger, M., & Rohlfing-Bastian, A. (2016). Delegation of strategic decision-making authority to middle managers. *Journal of Management Control*, 27(2-3), 155-179.
- Higgins, E. T., Kruglanski, A. W., & Pierro, A. (2003). Regulatory mode: locomotion and assessment as distinct orientations. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 35, pp. 293-344). New York, NY: Academic Press.
- Komissarouk, S., Chernikova, M., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2019). Who Is Most Likely to Wear Rose-Colored Glasses? How Regulatory Mode Moderates Self-Flattery. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(3), 327-341.
- Krizan, Z. & Bushman, B. J. (2011). Better than my loved ones: social comparison tendencies among narcissists. *Personality and Individual Differences*, 50, 212-216.
- Krizan, Z., & Herlache, A. (2017). The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality. *Personality and Social Psychology Review*, 22, 3-31.2007.
- 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>

- Krizan, Z. & Bushman, B. J. (2011). Better than my loved ones: social comparison tendencies among narcissists. *Personality and Individual Differences*, 50, 212-216.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity*, 47, 2025-2047.
- Lin, F., Lin, S. W., & Fang, W. C. (2019). How CEO narcissism affects earnings management behaviors. *The North American Journal of Economics and Finance*, 101080.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183–204.
- Maher, L. P., Gallagher, V. C., Rossi, A. M., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation.
- Mechanic, K. (2019). *Grandiose and Vulnerable Narcissism: Differential Associations with Prosocial Behavior and Aggression* (Doctoral dissertation, University of South Alabama).
- Oesterle, M. J., Elosge, C., & Elosge, L. (2016). Me, myself and I: The role of CEO narcissism in internationalization decisions. *International Business Review*, 25(5), 1114–1123.
- O'Reilly III, C. A., Doerr, B., & Chatman, J. A. (2018). "See You in Court": How CEO narcissism increases firms' vulnerability to lawsuits. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 365-378
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 37(2), 262–279. doi:10.1002/smj.2348
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1995). Self and interpersonal correlates of the narcissistic personality inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29, 1–23.
- Rigi, Vahid, Motalebi, Aboutaleb, Nosrati Nakouhi, Hossein and Tahmakf Hamidreza (2014). The effect of narcissism on the performance of managers of coastal and maritime universities in the south of the country. *Journal of Management in Marine Science Education*, Volume 2: 66-52.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902.
- 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.
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (2001). Self and interpersonal correlates of the narcissistic personality inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29, 1–23.
- Shojaei, Samarra, Sadeghi, Maghsoudloo. (2017). Investigating the relationship between narcissism and self-esteem and job satisfaction with regard to the mediating role of employee citizenship behavior in Golestan University. *Educational Management Innovations*, 12 (4), 121-103.
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2020). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, 101353.

- Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrman, S., & Reiss, N. (2019). The clinical trait self-criticism and its relation to psychopathology: A systematic review–Update. *Journal of affective disorders*, 246, 530-547.
- Tang, Y. D. Z. Mack, and G. Chen. (2018). “The differential effects of CEO narcissism and hubris on corporate social responsibility,” *Strategic Manage Journal.*, vol. 37, pp. 1370–1387.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). Emerging insights into the nature and function of pride. *Current directions in psychological science*, 16(3), 147-150.
- Zhang, X. A., Li, N., Ullrich, J., & van Dick, R. (2015). Getting everyone on board the effect of differentiated transformational leadership by CEOs on top management team effectiveness and leader-rated firm performance. *Journal of Management*, 41(7), 1898-1933.
- Zhu, D. H., & Chen, G. (2015b). CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy. *Administrative Science Quarterly*, 60(1), 31–65.
- Zhou, L., Li, J., Liu, Y., Tian, F., Zhang, X., & Qin, W. (2019). Exploring the relationship between leader narcissism and team creativity. *Leadership & Organization Development Journal*.