

بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه پیام نور با تأکید بر حالت نظارتی^۱

آناهیتا فهیم طالبی^۲، سید رسول آفاداوودجلفایی^۳، علیرضا شیروانی جوزدانی^۴، مریم قربانی^۵

چکیده

این پژوهش با هدف طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی (مطالعه موردی مدیران دانشگاه پیام نور) انجام شد. روش تحقیق در این پژوهش آمیخته 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 پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) است که تعداد آن‌ها مجموعاً ۱۶۸ نفر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند و پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات بخش کیفی براساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد (سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی) و 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. سپس معنادار بودن تفاوت بارهای عاملی (وزن‌های رگرسیونی) با مقدار صفر ارائه شد. چون مقدار P محاسبه شده نشان داد از بین ۱۶ عامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران ۳ عامل از ۰/۰۵ بزرگتر است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بار عاملی محاسبه شده برای این ۳ مولفه، معنادار بوده و بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه‌های پیام نور تأثیری ندارد. با حذف سه عامل مذکور مجدداً مدل مورد آزمون قرار گرفت و در نهایت الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران طراحی گردید.

کلید واژه‌ها: خودشیفتگی، ساختار سازمان، حالت نظارتی، مدیران دانشگاه.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵

^۱ - این مقاله برگرفته از رساله دکتری خانم آناهیتا فهیم طالبی دانشجوی دکتری گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان می‌باشد.

^۲ - دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.
s.fahim.talebi@gmail.com

^۳ - استادیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. (نویسنده مسئول)
Aghadavood@dehaghan.ac.ir

^۴ - دانشیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. Ali_shiravani@dehaghan.ac.ir

^۵ - استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ghorbani_psyc@yahoo.com

مقدمه

رفتار انسان‌ها پیچیده و اغلب علل گوناگون دارد و از فردی به فرد دیگری تغییر می‌کند، حتی اگر رفتار مورد مشاهده یکی باشد. دگرگونی اجتماعی از نیمه قرن بیستم به این سو، چهره‌ای از افراد را شکل داده است که خصوصیات ذهنی و رفتاری‌شان را به عقیده بسیاری از متفکران روان‌شناسی و فلسفه، می‌توان در مفهوم خودشیفتگی خلاصه کرد (الهامی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸۴)، این افراد ترجیح می‌دهند که خود را مثبت ببینند اما برخی از آنان بیشتر از سایرین متسعد تعریف از خود هستند. به این معنی که انتظار بیش از حد غیرمنصفانه‌ای از خودشان دارند؛ این تعصب مثبت‌گرایانه چیزی جز خودشیفتگی نیست (کمیسا روک^۱، ۲۰۱۸: ۱)، بدین صورت که برتری خود را نسبت به دیگران به درجه‌ای می‌دانند که خود را بزرگ و مهم پنداشته و به گونه‌ای غلوآمیز احساس توانایی و لیاقت می‌کنند (بالستیس^۲، ۲۰۱۸: ۷۱). آنان تا حدودی مدعی رفتارهای مطلوب و پسندیده هستند، به علاوه تلاش می‌کنند تا برای این که مردم از آنان تعریف و تمجید کرده و فکر کنند اشخاص یاری‌دهنده، مهربان و باهوش هستند، بهترین کارها را انجام می‌دهند، همچنین سعی می‌کنند به گونه‌ای رفتار کنند تا دیگران برداشت مناسبی از آنان داشته باشند و با موجه جلوه دادن خود، اعتماد همکاران را جلب نموده تا با تعامل و همکاری یکدیگر به اهداف و خواسته‌های خود دست یابند.

بنابراین؛ 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 تشدید شود، به نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود. این عامل، یکی از مهم‌ترین آثار خودبزرگ‌بینی و یک احساس خودپسندی و خودبرتری فردی در توانایی و یا موقعیت‌های شغلی و یکی از معضلات سازمان‌های امروزی است (بروملمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۸). در نظری دیگر؛ خودشیفتگی یا احساس اهمیت به خود داشتن، غالباً با عملکرد نامطلوب اجتماعی مرتبط است (کریزان^۴، ۲۰۱۷: ۴) و یک ساختار شخصیتی چند وجهی است که ارتباطی پیچیده با سلامت روان دارد. برخی مؤلفه‌های این ساختار شخصیتی مثل اقتدارطلبی، برتری‌جویی و خودتحسین

^۱ Komissarouk

^۲ Balcetis

^۳ Brummelman

^۴ Krizan

گری تا حدودی پیش بینی کننده ارزش خود و کاملاً بی ارتباط با نا به هنجاری های روانی هستند، اما برخی دیگر مانند: بهره کشی و احساس محق بودن، پیش بینی کننده مشکلاتی روانی همچون افسردگی و اضطراب هستند (براون^۱، ۲۰۱۷: ۴). تعریف دقیقی که مبنای تشخیصی برای خودشیفتگی آسیب شناختی یا شخصیت خودشیفته است، این است که خودشیفتگی الگویی از ویژگی های شخصیتی است که با نیاز به اعتبار اجتماعی، برتری، حق و تضادهای بین فردی توصیف می شود. بدین لحاظ؛ ویژگی های شخصیتی یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد است. این مقوله ریشه در واژه یونانی نارسسیوس دارد. خودشیفتگی در علومی چون روانشناسی و مدیریت موضوع مباحث متعددی است. در روان شناسی مدرن اجتماعی - شخصیتی، خودشیفتگی را می توان با احساس والای خودخواهی، خیالات غیرواقعی و تحسین مداوم توصیف کرد. در سطح سازمانی، خودشیفتگی شامل: جنبه هایی از قبیل تزییع حقوق و عدم درک دیگران است. این تعریف کمی پیچیده به نظر می رسد، زیرا هم شامل ویژگی های درون فردی مانند: دیدگاه های مثبت و هم شامل بین فردی مانند: استثمار دیگران است (موریس^۲، ۲۰۱۷: ۸۱۰).

یکی از نظریاتی که نگرشی مؤثر بر تفاوت های فردی ارائه می دهد، تئوری سبک یا خودتنظیمی یا حالت نظارتی^۳ است. فرآیندهای نظارتی مظهر انگیزه هستند، زیرا هدف، کاهش اختلافات منفی بین وضعیت فعلی و وضعیت نهایی مطلوب آنان است، به گونه ای که این فرآیندها در خدمت تحقق انگیزه مطلوب، یکدیگر را تحریک می کنند. بدین ترتیب؛ خروجی هر فرآیند نظارتی می تواند به عنوان ورودی بعدی باشد؛ و این ویژگی های شخصیتی، منعکس کننده راه های سازگار و نسبتاً پایداری است که در آن افراد درگیر فرآیندهای نظارتی می شوند (دنيسن^۴ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۱۴). بنابراین؛ این فرایند، موجب بروز خودشیفتگی به شکل موقعیت های مدارگونه می شود. چرا که خودشیفتگی مربوط به تفاوت های فردی در نتیجه فرآیندهای نظارتی با هدف دستیابی به موقعیت های اجتماعی است (ون زالک و باک^۵، ۲۰۱۸: ۲). این تئوری به طور مسلم وجود دو جنبه اصلی از خود نظارتی را مسجل می کند: ۱- تحرک و ۲- ارزیابی تحرک،^۶

¹ Braun

² Muris

³ Regulatory mode

⁴ Denissen

⁵ Back & vonzalek

⁶ Lomotion

تحرک جنبه‌ای از خودکنترلی است که در ارتباط با حفظ هدف، تأثیرگذاری بر تغییر یا کنترل عمل می‌کند و محرک موظف به تغییر بدون وقفه و مخالفت با موانعی است که با آنان مواجه می‌شود.

ارزیابی^۱: ارزیابی شکلی از خود نظارتی است که به ارزیابی منتقدانه ابزار و اهدافی که در جهت ارائه گزینه‌های صحیح است مربوط می‌شود (هیگینز^۲، ۲۰۱۳: ۷۹).

تئوری حالت نظارتی^۳: مدیران سازمانی درگیر وظایفی چون یافتن راه‌حل‌های مربوط به مشکلات سازمانی، رفتارهای تولیدی یا حتی ضد تولیدی هستند. رفتار تولیدی، به رفتاری که جهت رسیدن به اهداف مهم و اصلی سازمان صورت می‌پذیرد، تعریف می‌شود و رفتار ضد تولیدی رفتاری است که صریحاً برخلاف اهداف سازمانی انجام می‌شود. عملکرد شغلی، نشان‌دهنده رفتارهایی است که مدیران یا کارکنان در طول کار با آن‌ها درگیر می‌شوند و به اهداف سازمانی مربوط می‌شوند (بریت و جکس^۴، ۲۰۰۸، ۱۶۸). رفتارهای تولیدی و همچنین رفتارهای ضد تولیدی، عوامل تعیین‌کننده خود را در دو عامل: ۱- موقعیتی (جو سازمانی، سبک‌های مدیریتی) و ۲- خصوصیات شخصی (به‌عنوان ویژگی‌های شخصیتی، مکانیسم‌های حالت نظارتی یا حالت‌های نظارتی) دارند (والاس و چن^۵، ۲۰۰۶، ۵۵۲). چیزی که در این بین مهم است، این است که با تأکید بر مکانیسم‌های حالت نظارتی یا حالت‌های نظارتی چگونه می‌توان عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران را شناخت.

سبک یا حالت نظارتی، به بررسی تأثیرات متقابل حالت‌های نظارتی (حرکتی و ارزیابی) بر عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران که منجر به رفتارهای مختلف مدیریتی گردیده، می‌پردازد. در واقع، خودتنظیمی نقش اصلی در خودشیفتگی دارد. این نظریه تعدیل‌کننده عوامل انگیزشی مؤثر بر خودشیفتگی است که پیش‌بینی می‌کند، کدام یک از افراد مستعد خودشیفتگی هستند و کدام یک نیستند.

^۱ . Assessment

^۲ . Higgins

^۳ . Regulatory mode theor

^۴ . Britt & Jex

^۵ . Wallace & Che

تحرك و ارزیابی، دو جنبه اصلی و مهم نظریه خودتنظیمی هستند. تحرك، به عنوان جنبه کنترلی از خودتنظیمی است که به حرکت از حالتی به حالت دیگر مفهوم سازی می شود. ارزیابی، به عنوان جنبه مقایسه ای از خودتنظیمی است که برای ارزیابی و قضاوت در مورد وضعیت یا حالت های موجود، مفهوم سازی شده است و به دلیل مقایسه و ارزیابی، به عنوان جزئی از حالت نظارتی در نظر گرفته می شود (کروگلدسکی^۱ و دیگران، ۲۰۰۰: ۷۹۴).

یافته ها حاکی از آن است که مدیرانی که نگرانی های تحركی زیادی در مورد ایجاد تغییر (کنترل) دارند، دارای خودشیفتگی بیشتری هستند، در حالی که مدیرانی که ارزیابی بالایی از تصمیم گیری های انتخابی (حقیقی) دارند، خودشیفتگی کمتری دارند. رابطه بین تحرك قوی تر و خودشیفتگی بیشتر، ارزیابی قوی تر و خودشیفتگی کمتر به وسیله محرکانی که خودانتقادی کمتری دارند و ارزیاب هایی که کاهش روحیه خودانتقادی بالایی دارند، به صورت غیرمستقیم است. بنابراین چگونگی تحرك و ارزیابی در بروز خودشیفتگی مدیران متفاوت است (کمیسا روک^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۲۷). به دلیل رقابت های جهانی، شناسایی ویژگی ها و خصوصیات رفتاری مدیران و کنترل و هدایت آنان به سمت اهداف سازمانی ضروری است؛ زیرا ویژگی های شخصیتی مدیران، زمینه ساز رفتارهای آنان در سطح سازمان است (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲). لذا با توجه به این که مدیران عامل کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان ها به شمار می آیند، تصمیماتی که اتخاذ می کنند، در شکست یا موفقیت سازمانشان تأثیرگذار است (قلی پور 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)، (کریزان و بوشمن^۴، ۲۰۱۱: ۲۱۲). در نظری دیگر؛ خودشیفتگی یا احساس اهمیت به خود داشتن، غالباً با عملکرد نامطلوب اجتماعی مرتبط است (کریزان^۵، ۲۰۱۷: ۴) و یک ساختار شخصیتی چند وجهی است که ارتباطی پیچیده با سلامت روان دارد. برخی از مؤلفه های این ساختار شخصیتی مثل اقتدارطلبی، برتری جویی و خودتحسین گری تا حدودی پیش بینی کننده

^۱ . Kruglanski

^۲ . Komissarouk

^۳ . Capalbo

^۴ . Krizan & Bushman

^۵ . Krizan

ارزش خود بوده و کاملاً بی‌ارتباط با نا به هنجاری‌های روانی هستند، اما برخی دیگر مانند: بهره‌کشی و احساس محق بودن، پیش‌بینی‌کننده مشکلاتی روانی هم‌چون افسردگی و اضطراب هستند (پراون^۱ و همکاران ۲۰۱۸: ۷۲۶). با این اوصاف تعریف دقیقی که مبنای تشخیصی برای خودشیفتگی آسیب‌شناختی یا شخصیت خودشیفته است، این است که خودشیفتگی الگویی از ویژگی‌های شخصیتی است که با نیاز به اعتبار اجتماعی، برتری، حق و تضادهای بین فردی توصیف می‌شود.

در راستای اهمیت و نوآوری تحقیق حاضر، باید به این نکته توجه داشت که وقتی سازمانی نیاز به نوآوری دارد، مدیران خودشیفته الهام‌بخش‌تر و موفق‌تر هستند. هم‌چنین یک ویژگی مهم در انتخاب و ارتقاء مدیرانی که بر نوآوری و خلاقیت تأکید دارند، داشتن روابط انسانی خوب و مدیریت مؤثر آنان در سازمان‌هایی که به‌عنوان عرصه‌های سیاسی تعریف شده‌اند، به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی موفقیت رهبران سازمان است. مدیران خودشیفته چشم‌انداز داشته و در جذب پیروان مهارت دارند و اکثراً این را به‌وسیله قدرت کلام و بیان خود انجام می‌دهند.

هم‌چنین، با توجه به ضرورت اهمیت تحقیق و با توجه به نتایج بررسی مطالعات صورت گرفته از قبل نتایج نشان داد تحقیقاتی در زمینه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی و ارائه نظریات مختلف صورت گرفته است، ولی می‌توان گفت؛ تقریباً تمامی آنان از بعد روان‌شناسی و روان‌پزشکی به تبیین موضوع پرداخته‌اند و بررسی‌های انجام شده در خصوص این موضوع از بعد مدیریتی و سازمانی بسیار محدود بوده است. به همین دلیل به لحاظ توسعه‌ای بودن موضوع تحقیق، جهت بسط مطالعات صورت گرفته، از یک سو 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، به لحاظ کاربردی بودن موضوع، محقق، می‌بایست جهت پاسخ به مسأله خودشیفتگی مدیران، موضوع را در سطح مدیران دانشگاه‌های پیام نور مورد بررسی قرار دهد. در نهایت نیز با ذکر تعدادی از پژوهش‌های انجام شده، در موضوع مورد پژوهش و ویژگی‌های آن، مسأله پژوهشی اصلی و دلایل پژوهشگر برای انجام این پژوهش تبیین گردیده است. با این که پژوهش‌های مختلفی در این خصوص صورت گرفته ولی اغلب پژوهش‌های

^۱Brown

صورت گرفته در زمینه خودشیفتگی (حتی انجمن روان پزشکی آمریکا) به این مقوله به صورت کلان پرداخته است. با توجه به تعداد زیاد مطالعات انجام شده در خصوص عوامل مؤثر بر خودشیفتگی از دیدگاه های روان شناسی و روان پزشکی، مطالعات مربوط به عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران بسیار محدود بوده است.

مطالعات متعددی در خصوص عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران به صورت پراکنده صورت گرفته، ولی هیچ کدام به طور مستقیم این مقوله را مورد بررسی قرار نداده است. هر کدام به عنوان عامل مشخصی این مسأله را مورد بحث و بررسی قرار داده اند. در زیر به تعدادی از این مطالعات داخلی و خارجی پرداخته می شود.

فیضی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیق خود تحت عنوان، شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی مدیران به این نتیجه رسیدند که از بین پیشایندهای سازمانی خودشیفتگی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را دارند. هم چنین، نتایج پژوهش پیرزاد و همکاران (۱۳۹۷)، نشان داد که رفتار اثربخش مدیران شامل ده مولفه الهام بخشی، تحول آفرینی، تفکر راهبردی، انگیزه خدمت، حمایت گری علمی - آموزشی، تفکر فرهنگی - تربیتی، روابط انسانی، توانمندسازی، توان اجرایی و اخلاق حرفه ای بود که به ترتیب بیشترین تاثیر را بر رفتار اثربخش مدیران دانشگاه فرهنگیان داشتند. هم چنین، نتایج تحقیقات ابراهیم زاده و فتح (۱۳۹۷)، نشان داد که با توجه به ۱۱۳ شاخص، تعداد چهار مؤلفه شایستگی های فردی، شایستگی های بین فردی، شایستگی های مدیریتی و شایستگی های علمی و تخصصی شناسایی شد. هم چنین هر چهار مؤلفه اثر مثبت و معناداری بر شایستگی مدیران مدارس ابتدایی داشتند که شایستگی های مدیریتی بیشترین تاثیر را بر آن داشت. نتایج تحقیقات خداینده لو و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داد طرحواره درمانی ذهنیت مدار در بهبود و افزایش عزت نفس نا آشکار افراد دارای اختلال شخصیت خودشیفته از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار است و می تواند در درمان علائم ناشی از عزت نفس پایین بیماران خودشیفته مورد استفاده قرار گیرد.

صفری و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند که متغیر غرور سازمانی بر رفتار مشارکتی، وابستگی روان شناختی، متعهد بودن در ارائه خدمات، خودشیفتگی سازمانی و همچنین بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری دارد.

نتایج تحقیقات روزنتال^۱ (۲۰۱۹)، بیشتر به پدیده‌های مرتبط با خودشیفتگی عالی (به‌عنوان مثال: رقابت، ارزیابی بیش‌ازحد جذابیت، عدم خجالت) مربوط می‌شود، درحالی‌که نمرات عزت‌نفس بیشتر به شدت پدیده‌هایی که برای رفاه افراد (مثل: سطح بالاتری از خوش‌بینی، رضایت از زندگی و سطح پایین‌تر از افسردگی، بی‌ارزشی و دشمنی) مهم است. اختیار محققان قرار می‌دهد تا بتواند در تشخیص تمایز بین مقیاس خودشیفتگی عالی و عزت‌نفس بالا و همچنین سایر جنبه‌های خودشیفتگی، چه به لحاظ تئوریک و چه به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده جهت کمک به شفاف‌سازی در اختیار محققان قرار می‌دهد.

سیچوکا^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، نشان دادند عزت‌نفس با تحسین خودشیفتگی رابطه مثبت دو طرفه داشت. رقابت خودشیفته افزایش تشویق خودشیفتگی را پیش‌بینی کرد، اما اثر متقابل بین آن‌ها قابل توجه نبود و همچنین ارتباط متقابل بین عزت‌نفس و رقابت خودشیفتگی وجود نداشت. نتایج تحقیقات کمیساروک و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که محرک‌های قوی در مقابل ضعیف بیشتر مستعد خودشیفتگی می‌باشند. در مقابل ارزیابی‌های قوی در مقابل ضعیف کمتر مستعد خودشیفتگی هستند. بعلاوه تمرکز ارتقا با مطلوبیت اجتماعی همبستگی مستقیم داشته و تحرک و ارتقا به‌طور مثبت با هم در ارتباط هستند. همچنین، تحقیقات کمیساروک و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داد که شرکت‌کنندگانی که تحرک بالاتری داشتند مدل مقیاس اجتماعی از طریق خودشیفتگی را تعدیل کردند و این ارتباط توسط سطوح کلی پایین‌تر میانجی شد. در مقابل، پاسخ‌دهندگانی که در معرض ارزیابی قرار داشتند، در ویژگی‌های مثبت‌شان اغراق نکردند و این وابستگی با سطوح کلی بالاتری تعدیل شد. علاوه بر این مطالعه سوم به این نتیجه رسید که خود انتقادی مهم‌تر از عزت‌نفس در بیان اثر منفی تحرک و ارزیابی روی خودشیفتگی است. همچنین، نتایج تحقیقات کمیساروک و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داد که شرکت‌کنندگان وقتی که در موقعیت تحرک بودند امتیاز بالاتری از خودشیفتگی نسبت به وقتی که در موقعیت ارزیابی بودند، کسب کردند.

آن‌چه در این پژوهش، به‌عنوان دغدغه محقق مطرح است، گام برداشتن در حوزه عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران و یافتن راه کاری برای کنترل این عوامل است. لذا برای درک بهتر این

^۱-Rosenthal

^۲-Cichočka

عوامل، می‌بایست آن‌ها را مورد بحث و بررسی قرار داد. از آنجایی که حوزه مدیریت منابع انسانی هم شامل بررسی ویژگی‌های شخصیتی و روانی اجتماعی کارکنان و مدیران می‌باشد، لذا این پژوهش به بررسی مؤلفه‌ها و متغیرهای شخصیتی مؤثر بر خودشیفتگی مدیران می‌پردازد و هدف اصلی پژوهش طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی می‌باشد.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش آمیخته و از لحاظ ماهیت کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات در مرحله تدوین ادبیات به صورت مطالعات کتابخانه‌ای، سایت‌های اینترنتی، مقالات، کتب و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دکتری مرتبط است. لذا با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی بوده و محقق بدون دستکاری و مداخله در وضعیت موجود پژوهش تنها بدنبال گزارش وضعیت حال حاضر بر اساس نظرات افراد مورد مطالعه می‌باشد. جامعه آماری و حجم نمونه شامل کلیه مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور منطقه ۵ (استان اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری) است که تعداد آن‌ها مجموعاً ۱۶۸ نفر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

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 گذاشته شد که بعد از چند بار مطالعه و تجدیدنظر، شکل نهایی پرسشنامه در قالب ۴۸ سؤال دارای طیف درجه‌بندی (کاملاً مؤایم نمره ۵، مؤایم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره ۱) و ۱۶ عامل تهیه شد. سپس با تبیین نوع پژوهش، جامعه و نمونه آماری، ابزار گردآوری داده‌ها، وارد مرحله پیمایشی تحقیق شد. در این مرحله تعیین روایی پرسشنامه ابتدا با استفاده از منابع و تحقیقات انجام شده و مشورت با اساتید راهنما و مشاور تعداد ۶۵ سؤال طراحی گردید و سپس به ۸ نفر اساتید و صاحب‌نظران داده شد که 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 که میانگین نمره ارزیابی آن‌ها از ۴۸ سؤال پرسشنامه ۴/۰۷ (در طیف پنج ارزیابی لیکرت) بود که بیانگر روایی مطلوب ابزار است. سپس در راستای افزایش روایی پرسشنامه بازنگری صورت گرفت که سرانجام شکل نهایی پرسشنامه با ۴۸ سؤال طراحی و تنظیم گردید. 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. هم‌چنین 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. پژوهشگر اطلاعات بدست آمده از مصاحبه را دسته بندی نموده و پس از آن وارد دسته بندی مقوله‌های مشابه شده و به نامگذاری آن‌ها می‌پردازد. پس از آن از بین مقوله‌ها، مقوله‌های اصلی استخراج شده، در نهایت پس از جمع بندی 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 ارزیابی 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 دسته بندی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی و مرتبط کردن نظامند آن با دیگر دسته بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند، کد گذاری انتخابی صورت گرفته است. کد گذاری عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱. کدگذاری عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران

مقوله‌ها	کدها
کاهش روحیه مشارکت پذیری	نداشتن روحیه مشارکت پذیری
	اعتماد نداشتن به گفتار دیگران
	نگرش منفی نسبت به نظرخواهی از کارکنان
کاهش روحیه خودانتقادی	کاهش کاهش روحیه خودانتقادی
	حساس بودن به انتقادات
	سوء تعبیر مثبتی بر خصومت نسبت به انتقاد دیگران
میل و گرایش به تمرکزگرایی	اعتقاد به تمرکز تصمیم گیری از سوی مدیر
	اعتقاد به تمرکز بعنوان کمترین میزان خطا
	نبود تمرکز تصمیم گیری موجب انحراف مدیر
رجحان رابطه بر ضابطه	اعتقاد به تسهیل کنندگی امور به واسطه روابط
	انجام امور به واسطه روابط نه ضوابط
	نیازمندی مدیر به روابط برای پیشبرد امور
بی ثباتی قوانین و مقررات	اعتقاد به دست و پاگیری قوانین و مقررات
	فرار از قوانین برای پیشبرد کارها
	بی ثباتی قوانین و مقررات در دانشگاه
عدم تناسب اختیارات و مسئولیت های محوله	نا متناسب بودن اختیارات و مسئولیت های محوله به مدیر
	دادن چند مسئولیت به مدیر به طور همزمان
	دادن مسئولیت های خارج از وظایف مدیریتی
نا توانی در همدلی و وفاق	نداشتن روحیه همدلی و وفاق با کارکنان
	نداشتن روابط دوستانه با کارکنان
	بی توجهی به نیازهای انسانی کارکنان
خیال پردازی	داشتن تصورات خیالی از موفقیت خود
	داشتن تصویر عالی از خود(خودنمایی)
	خیال پردازی در مورد میزان توانایی خود
تصور دارا بودن قدرت بی نهایت	احساس قدرت بی نهایت مدیر
	احساس توانایی در حل تمامی مشکلات
	اعمال قدرت در تمامی امور دانشگاه
تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	احساس موفقیت در تمامی امور
	عدم قبول شکست در تصمیم گیری
	فکر موفقیت بی پایان در امور
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 خلاقیت های کاری کارکنان به نفع خود
خصومت نسبت به دیگران	احساس خصومت نسبت به کارکنان توانمند

مقوله‌ها	کدها
عزت نفس	احساس خصومت نسبت به کارکنان انتقادکننده
	وجود بدبینی نسبت به کارکنان
	احساس برتری نسبت به کارکنان
	میل به سلطه جویی از کارکنان
غرور سازمانی	داشتن تفکرات غلبه جویی
	احساس خودارزشی و غرور مدیر نسبت به دستاوردهای خود
	نسبت دادن عملکردهای موفق دانشگاه به خود
ریاست طلبی	عدم تمایل مدیران به قبول اشتباهات خود و گریز از رو به رو شدن با عواقب منفی احتمالی
	تلاش و تکاپو برای حفظ ریاست و اقتدار طلبی
	عدم تفویض اختیارات به مدیران رده های پایینتر
	حفظ ریاست در هر شرایطی
ساختار سازمان	رابطه محوری و شفاف نبودن ارتباطات سازمانی
	نبود فرهنگ شایسته سالاری در ساختار دانشگاه
	ناکارآمدی تشکیلات و ساختار اداری دانشگاه

برای تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه روش‌های گوناگونی وجود دارد که یکی از این روش‌ها، اعتبار محتوا می‌باشد. اعتبار محتوا، نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه‌گیری، به سؤال‌های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤال‌های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا، باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سؤال‌های تشکیل دهنده ابزار اندازه‌گیری، معرف قسمت‌های محتوای انتخاب شده باشد.

بنابراین اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. اعتبار محتوای 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 این که 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

می گردد که شامل محاسبه همبستگی سؤالات مقیاس با نمره کلی مقیاس و بررسی روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی می باشد. روایی سازه بیان می کند که نتایج به دست آمده از کاربرد ابزار تا چه حد با نظریه هایی که آزمون بر محور آن ها تدوین شده است، تناسب دارد. در این روش با کمک روایی همگرا و نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی در مطالعه مقدماتی نشان داد که اکثر گویه های موجود در پرسشنامه، متغیر مورد نظر پژوهش را می سنجدند و از حیث آماری نیز روایی ابزار مقدماتی تأیید شد. همبستگی سؤالات با نمره کل در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین سؤالات مقیاس با نمره کل آن

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
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

همانطور که در جدول ۲ قابل مشاهده است همه سؤالات با نمره کل همبستگی بالای (از $r=0/33$ تا $r=0/62$) دارند و در سطح $0/05$ معنادار می باشند. علاوه بر این، سؤالات با نمره کل همبستگی نزدیکی به یکدیگر دارند. ضرایب همبستگی حاکی از این می باشند که همه سؤالات تقریباً همان چیزی را می سنجدند که کل آزمون آن را می سنجد. به عبارت دیگر نشان از روایی مناسب این مقیاس می باشد.

در این پژوهش برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه مقدماتی و نهایی از روش محاسبه کرونباخ و از طریق نرم افزار SPSS استفاده شد. دامنه ضریب پایایی از صفر (عدم ارتباط) تا مثبت یک (ارتباط کامل) است. اگر همبستگی بین سؤالات بالا باشد، آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ خواهد شد و پایایی ابزار تأیید می‌گردد. میزان آلفای کرونباخ در پرسشنامه، برابر با ۰/۸۵ به دست آمد، که از طریق محاسبه ضریب پایایی تک تک متغیرها در نرم افزار SPSS میزان هر یک به تفکیک نشان داده شد که با حذف یک یا چند متغیرها، افزایشی در میزان آلفای کرونباخ حاصل نمی‌شود. 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.

جدول ۳. ضریب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه محقق ساخته

ضریب پایایی	مؤلفه
۰/۸۱	کاهش روحیه مشارکت پذیری
۰/۸۵	کاهش روحیه خودانتقادی
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	ناتوانی در همدلی و وفاق
۰/۸۴	مدیریت تصویر سازی (خیال‌پردازی)
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	عزت‌نفس
۰/۸۴	غرور سازمانی
۰/۸۱	ریاست‌طلبی
۰/۸۶	ساختار سازمان

سپس بر اساس جدول (۳)، در نرم افزار مذکور، 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.

همچنین، برای به دست آوردن روایی در این پژوهش از دو روش استفاده شد که شامل محاسبه همبستگی سؤالات مقیاس با نمره کلی مقیاس و بررسی روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی می باشد.

نتایج ضرایب همبستگی بین سؤالات مقیاس با نمره کل آن نشان داد که همه سؤالات با نمره کل همبستگی بالایی (از $r=0/33$ تا $r=0/62$) دارند و در سطح $0/05$ معنادار می باشند. علاوه بر این، سؤالات با نمره کل همبستگی نزدیکی به یکدیگر دارند. ضرایب همبستگی حاکی از این می باشند که همه سؤالات تقریباً همان چیزی را می سنجند که کل آزمون آن را می سنجد، به عبارت دیگر نشان از روایی مناسب این مقیاس می باشد.

در خصوص انجام آزمون تحلیل عاملی در پرسشنامه، ابتدا جهت اعتبار آزمون تحلیل عاملی و کفایت تعداد پرسشنامه ها از آزمون کیزر مایر و بارتلت استفاده شد. طبق جدول (۴)، نتایج اولین آماره تحلیل عاملی با عنوان کیزر مایر برابر با $KMO=0/88$ که بالاتر از $0/7$ می باشد، کفایت تعداد پرسشنامه ها جهت انجام آزمون تحلیل عاملی تأیید عاملی نتایج آن برابر با $BT=4/33$ بوده و سطح معناداری حاصل مطلوب است ($Sig=0/001$) و درجه آزادی $df=161$ است. بنابراین می توان نتیجه گرفت داده ها از تناسب مورد قبولی جهت آزمون تحلیل عاملی برخوردارند. که نتایج آن در زیر ارائه شده است:

جدول ۴. نتایج آزمون بارتلت و KMO

مقادیر	آزمون ها
0/88	KMO
4/33	آزمون بارتلت
161	درجه آزادی
0/001	معناداری

با توجه به جدول ۴ آزمون KMO اشاره به این دارد که حجم نمونه برای تحلیل عوامل مناسب می باشد. مقدار این شاخص (KMO) از صفر تا یک تغییر می کند که $0/9$ تا 1 عالی، $0/8$ تا $0/9$ خوب، $0/7$ تا $0/8$ رضایت بخش، $0/6$ تا $0/7$ متوسط و اگر بین $0/5$ تا $0/6$ باشد حجم نمونه ناکافی است و کمتر از $0/5$ غیر قابل محسوب می شود (کیزر و سرنی، ۱۹۷۷). هم چنین نتایج آزمون بارتلت نشان می دهد که ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جامعه یک ماتریس واحد

را تشکیل می‌دهد. می‌توان از تحلیل عوامل برای کشف سؤالات استفاده کرد. در این پژوهش برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه مقدماتی و نهایی از روش محاسبه کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ در پرسشنامه، برابر با ۰/۸۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه مقدماتی بود. با توجه به موارد بالا به نظر می‌رسد، پرسشنامه محقق ساخته از استاندارد لازم به لحاظ پایایی برخوردار است.

داده‌های پژوهش براساس مفاهیم آماری توصیفی و استنباطی در پژوهش حاضر، از شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های بدست آمده از ابزار اندازه‌گیری از روش آماری t تک متغیره (برای شناسایی عوامل موثر بر خودشیفتگی مدیران) استفاده شد. داده‌های پژوهش براساس آمارهای توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار اس پی اس^۱ (بسته به اطلاعات آماری برای علوم اجتماعی) و نرم‌افزار ایموس^۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

در این قسمت به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی (جزئیات مربوط به ویژگی‌های فردی و سازمانی) مدیران مراکز و واحدهای دانشگاهی پیام نور گروه نمونه براساس متغیرهای سابقه خدمت، تحصیلات و سابقه مدیریت در جداول ۴ پرداخته شده است.

^۱ . SPSS

^۲ . Amos

جدول ۵. توزیع فراوانی مدیران مراکز دانشگاهی پیام نور براساس سابقه خدمت و میزان تحصیلات و سابقه مدیریت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۱۰ سال	۱۹	۱۱,۵٪
۱۰-۲۰ سال	۱۳۷	۸۲٪
بیشتر از ۲۰ سال	۱۲	۶,۵٪
میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
کارشناسی	۲۵	۱۵٪
کارشناسی ارشد	۱۰۲	۶۱٪
دکترا	۴۱	۲۴٪
سابقه مدیریت	فراوانی	درصد
۱-۳ سال	۱۸	۱۱٪
۴-۶ سال	۱۱۳	۶۷,۳٪
۷-۹ سال	۲۶	۱۵,۴٪
بدون پاسخ	۱۱	۶,۳٪
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

بنابر اطلاعات جدول ۴ بیشترین میزان فراوانی مربوط به افراد با سنوات خدمتی ۱۰ تا ۲۰ سال و کمترین میزان مربوط به افراد با سنوات خدمتی زیر ۱۰ سال می باشد. به عبارت دیگر، بیش از ۸۸ درصد از پاسخگویان بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند و این بیانگر تجربه بالای پاسخگویان و آشنایی کامل آن ها به عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران داشته و اعتبار نتایج را مورد تأکید قرار می دهد.

بیشترین میزان فراوانی مربوط به مدیران با سابقه مدیریت کارشناسی ارشد و کمترین میزان مربوط به پرسنل با افراد با سابقه مدیریت کارشناسی باشد. بیش از ۸۰ درصد کل پاسخگویان بالاتر از لیسانس می باشند.

هم چنین بیشترین میزان فراوانی مربوط به مدیران گروه سنی ۴-۶ سال و کمترین میزان مربوط به مدیران گروه سنی ۱-۳ سال می باشد. داده ها نشان می دهد بیش از ۸۸ درصد مدیران دارای سابقه بیش از ۳ سال می باشند.

جهت شناسایی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران سؤالاتی مطرح شده که براساس آنچه که ملاحظه شد، در مجموع ۱۶ متغیر مورد بررسی قرار گرفتند. در مجموع میزان تأثیر هر کدام از این عوامل در بروز خودشیفتگی براساس گزینه‌های زیر مجموعه بر طیف لیکرت، مورد سنجش قرار گرفت. این نتایج طبق نظر مدیران و کارشناسان به تفکیک درج گردیده است. به‌طور کلی دیدگاه‌های مدیران در خصوص میزان تأثیر عوامل مؤثر بر خودشیفتگی به‌طور معناداری باهم همبستگی دارند. البته از دیدگاه مدیران و کارشناسان، این عوامل تأثیرگذاری بیشتری نسبت به میانگین داشته‌اند. با توجه به اهداف و سؤال‌های پژوهش و با عنایت به پیشینه مطالعات انجام شده در این قسمت یافته‌ها در مورد الگوی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی برای مدیران دانشگاه پیام نور در جدول زیر ارائه شده است.

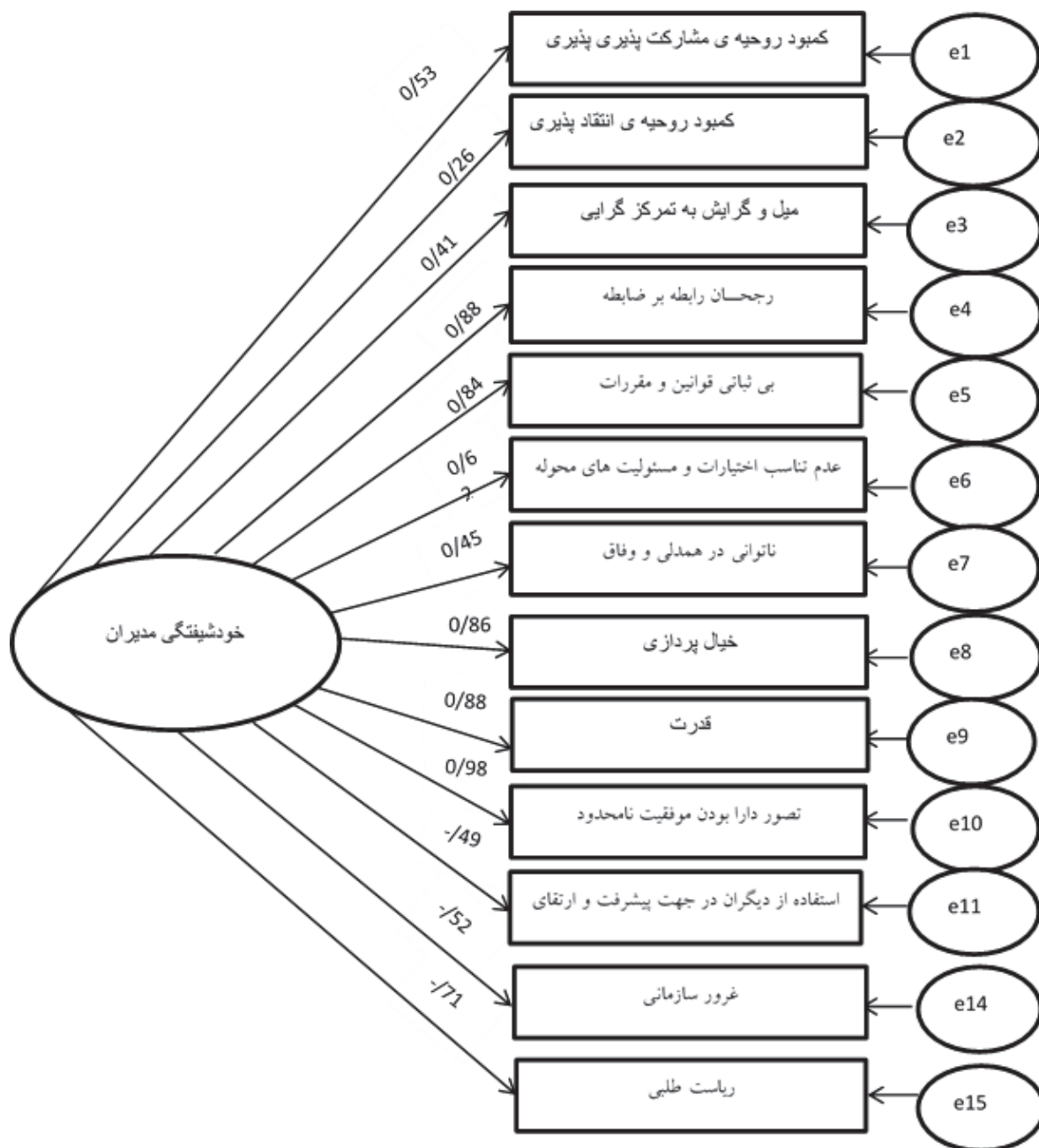
جدول ۶. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای، مقایسه میانگین عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران با تأکید بر حالت نظارتی برای مدیران دانشگاه‌های پیام نور

عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری
کمبود روحیه مشارکت‌پذیری	۳/۶۷	۰/۴۳	۲۰/۴۱	۰/۰۰۱
کمبود روحیه خودانتقادی	۳/۵۱	۰/۴۸	۱۳/۹۱	۰/۰۰۱
میل و گرایش به تمرکزگرایی	۳/۴۴	۰/۷۱	۸/۰۹	۰/۰۰۱
رجحان رابطه بر ضابطه	۳/۸۲	۰/۵۸	۱۸/۳۲	۰/۰۰۱
بی‌ثباتی قوانین و مقررات	۳/۹۳	۰/۴۰	۳۰/۲۳	۰/۰۰۱
عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله	۳/۵۰	۰/۵۱	۱۲/۶۲	۰/۰۰۱
فقدان همدلی و صمیمیت	۴/۱۰	۰/۴۰	۳۵/۷۵	۰/۰۰۱
خیال‌پردازی و خودنمایی	۳/۹۶	۰/۵۹	۲۱/۱۷	۰/۰۰۱
تصور دارا بودن قدرت بی‌نهایت	۳/۵۶	۰/۵۶	۱۲/۹۸	۰/۰۰۱
تصور دارا بودن موفقیت نامحدود	۳/۹۳	۰/۴۴	۲۷/۱۰	۰/۰۰۱
استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود	۳/۴۵	۰/۵۲	۱۱/۰۹	۰/۰۰۱
خصومت نسبت به دیگران	۳/۸۵	۰/۴۶	۲۳/۸۸	۰/۰۰۱
عزت‌نفس	۴/۱۷	۰/۳۷	۴۰/۷۴	۰/۰۰۱
غرور سازمانی	۳/۵۳	۰/۵۹	۱۱/۶۷	۰/۰۰۱
ریاست‌طلبی	۳/۷۸	۰/۵۸	۱۷/۴۴	۰/۰۰۱
ساختار سازمان	۳/۸۹	۰/۴۳	۲۶/۸۰	۰/۰۰۱

در تحلیل استنباطی به‌منظور بررسی سطح معناداری از آزمون t تک نمونه‌ای در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین‌های حاصله در مورد کمبود روحیه مشارکت‌پذیری، کمبود روحیه خودانتقادی، میل و گرایش به تمرکزگرایی، رجحان رابطه بر ضابطه، بی‌ثباتی

قوانین و مقررات، عدم تناسب اختیارات و مسئولیت های محوله، فقدان همدلی و صمیمیت، خیال پردازی و خودنمایی، تصور دارا بودن قدرت بی نهایت، تصور دارا بودن موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود، خصومت نسبت به دیگران، عزت نفس، غرور سازمانی، ریاست طلبی، و ساختار سازمان، از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بزرگتر می باشد. بنابراین، بر اساس دیدگاه مدیران دانشگاه های پیام نور، موارد مذکور بطور معناداری در ایجاد خودشیفتگی مدیران تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج مدل تاییدی مرتبه اول برای مولفه خودشیفتگی و معنادار بودن تفاوت بارهای عاملی (وزن های رگرسیونی) با مقدار صفر، چون مقدار P محاسبه شده برای سه مولفه؛ خصومت نسبت به دیگران، عزت نفس و ساختار سازمانی از $0/05$ بزرگتر است لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بار عاملی محاسبه شده برای این ۳ مولفه، معنادار نبوده و بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه های پیام نور تاثیری ندارد، بنابراین، با حذف سه مولفه خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری جویی) و ساختار سازمانی، مجدداً مدل مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در نمودار شماره ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱. مدل تاییدی نهایی برای مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که بررسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران در مقایسه با سایر ویژگی های آنان حائز اهمیت است، به گونه ای که اگر این عوامل شناسایی نشوند، ممکن است ناخواسته موجب بروز خودشیفتگی مدیران شده و عواقب جبران ناپذیری متوجه سازمان ها خواهد شد. ریشه یابی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی می تواند موجب پیشگیری از این اختلال شخصیتی مدیران شود، که این همان مصداق پیشگیری از درمان است. در خصوص شناسایی و آسیب شناسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران، بر اساس نظریه اساتید و مدیران تعدادی از عوامل مورد بررسی قرار گرفت. با عنایت به یافته های پژوهشی حاصل از آزمون تحلیل عاملی در مجموع ۱۶ عامل مورد بررسی قرار گرفت، که از طریق آزمون تحلیل عاملی نیز مورد تأیید قرار گرفت. نکته ای که در این زمینه قابل تأمل است، فهم این موضوع است که هر کدام از عوامل مؤثر در بروز خودشیفتگی مدیران، به چه میزان تأثیر در شیوع هر کدام از این مصادیق دارند؟ به عبارت دیگر، کدام یک از عوامل تأثیر بیشتری دارد و کدام یک تأثیر کمتری دارد؟ می توان این عوامل مؤثر را به صورت انتزاعی و با فرض صفر بودن تأثیر سایر عوامل در این زمینه مورد بررسی قرار داد و به نتیجه رسید.

امروزه به علت رشد سریع تغییرات در سازمان ها، لازم است تا مدیرانی باتجربه، مدبر و دارای ویژگی های شخصیتی سالم بکار گرفته شود. پژوهش حاضر نشان داد که بررسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران در مقایسه با سایر ویژگی های آنان حائز اهمیت است، به گونه ای که اگر این عوامل شناسایی نشوند، ممکن است ناخواسته موجب بروز خودشیفتگی مدیران شده و عواقب جبران ناپذیری متوجه سازمان ها خواهد شد. ریشه یابی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی می تواند موجب پیشگیری از این اختلال شخصیتی مدیران شود، که این همان مصداق پیشگیری از درمان است.

در خصوص شناسایی و آسیب شناسی عوامل مؤثر بر خودشیفتگی 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 یافته های 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 فصل سوم، 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 اساتید دانشگاه، خبرگان و صاحب‌نظران و مدیران، مدل‌ها مورد تأیید 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، جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش کمی، در بخش استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. به منظور اعتباربخشی (روایی) یافته‌ها، با استفاده از نرم‌افزار AMOS، شاخص‌های بارعاملی و روایی همگرا مشخص شد و با استفاده از آزمون‌های پایایی، پایایی متغیرها نیز مورد ارزیابی قرار گرفت. پاسخ‌دهندگان به هر یک از سؤالات فرعی نمره ۱ تا ۵ دادند (دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ بود). از ادبیات پژوهشی و نظرات خبرگان جهت شناسایی ابعاد و زیر مولفه‌های مدل استفاده شد نتایج نشان داد که جهت تعیین این عوامل، باید ۵ مولفه اصلی عوامل علی، زمینه‌ای، راهبردها، مداخله گر، پیامدها به همراه زیر مولفه‌های مورد اشاره مورد بررسی قرار داده تا بتوان به یک جمع‌بندی کلی جهت ارائه مدل دست یافت. در ادامه از روش معادلات ساختاری جهت مدل سازی استفاده شد. با استناد به نتایج برازش (شاخص برازش مطلق مدل با میزان $CFI = 0.704 > 0.5$ ، میزان شاخص $RMR = 0.073 < 0.05$ و میزان شاخص $4/712 = CMIN$) می‌توان گفت که نتایج حاصله نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. بررسی استنباطی مندرج در بخش یافته‌های پژوهش نشان داد که نظرات ارائه شده از سوی پاسخگویان با موارد ذکر شده تفاوت معنی داری ندارد. در این راستا در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون « t » تک متغیره در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین‌های حاصله در مورد: کاهش روحیه مشارکت پذیری، کاهش روحیه خودانتقادی، میل و گرایش به تمرکزگرایی، رجحان رابطه بر ضابطه، بی ثباتی قوانین و مقررات، عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های محوله، ناتوانی در همدلی و وفاق، مدیریت تصویر سازی (خیال‌پردازی)، تصور دارا بودن قدرت بی نهایت، تصور دارا بودن موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود، خصومت نسبت به دیگران، عزت‌نفس، غرور سازمانی،

ریاست طلبی، و ساختار سازمان، از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بزرگتر می باشد. بنابراین، بر اساس دیدگاه مدیران دانشگاه های پیام نور، موارد مذکور به طور معناداری در بروز خودشیفتگی مدیران تاثیرگذار است. مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول جهت سنجش مؤلفه خودشیفتگی مدیران دانشگاه های پیام نور ارائه شده است با توجه به این که که سه مؤلفه خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری جویی) و ساختار سازمانی از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بار عاملی محاسبه شده برای این ۳ مؤلفه، معنادار نبوده و بر خودشیفتگی مدیران دانشگاه های پیام نور تاثیری ندارد. سپس با حذف سه مؤلفه خصومت نسبت به دیگران، میل به غلبه و تسلط بر دیگران (برتری جویی) و ساختار سازمانی، مجدداً مدل مورد آزمون قرار گرفت که تحلیل داده های گردآوری شده نشان داد، عدم ناتوانی در همدلی تاثیر معناداری بر خودشیفتگی مدیران به میزان ۰/۴۴۸ دارد و مدیریت تصویرسازی (خیال پردازی) تاثیر معناداری بر خودشیفتگی مدیران با ضریب ۰/۸۵۹ دارد. نتایج حاصل از این بررسی ها با نتایج مطالعات پیشین مطابقت داشت و نشان داد که انتخاب این متغیرها برای بررسی خودشیفتگی مدیران بجا بوده است. به عنوان مثال، ویرزوس و رابرتس (۲۰۱۷)، موفقیت را عاملی دانستند که ممکن است افراد خودشیفته را متقاعد کنند که در سازمان بهتر از دیگران هستند (هویت نقش)، ایده ای که با گذشت زمان می تواند شخصیت (هویت عمومی) خود را تحکیم بخشند. همچنین آن ها استدلال کردند که توجه مکرر به تمجید قابل توجه توسط افراد یا همکاران در محل کار و تاثیر مثبت آن، مسیری ضمنی برای خودشیفتگی ایجاد می کند. این فرایند می تواند بیشتر با تقویت کننده های بیرونی، مانند: واکنش های کلامی و غیر کلامی دیگران نسبت به رفتارهای خودشیفتگی افزایش یابد. از سوی دیگر، شواهد حاصل از تحقیقات زو و چن^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که شخصیت های رهبران به طور قابل توجهی روی تصمیمات استراتژیک تاثیر می گذارد و خودشیفتگی یک بعد شخصیتی است که می تواند فعالیت های سازمان را تحت تاثیر قرار دهد. هم چنین قلی پور و دیگران (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر خودشیفتگی مدیران را به صورت الگویی نافذ و فراگیر می دانند که از اوایل بزرگسالی شروع شده باشد و در زمینه های گوناگون به چشم آید که علامتش وجود حداقل پنج تا از موارد زیر می باشد: ۱. خودبزرگ بینی و مبالغه در مورد

^۱. Zhu & Chen

توانایی‌های خود (احساس مهم بودن افراطی خود) ۲. اشتغال ذهنی زیاد و خیال‌بافی افراطی در مورد پیشرفت و موفقیت نامحدود (مقایسه خود با افراد معروف و ممتاز) ۳. باور این که استثنایی است و تنها سایر افراد یا مؤسسات رده بالا می‌توانند او را درک کنند. ۴. نیاز شدید به تمجید و ستایش شدن توسط دیگران ۵. احساس حق به‌جانب بودن. ۶. استثمار دیگران. ۷. ناتوانی در ناتوانی در همدلی کردن با دیگران (قادر به درک احساسات و رابطه همدلانه با دیگران نیست). ۸. حسادت نسبت به دیگران و یا این که به من حسادت می‌کنند (مکانیزم فرافکنی) ۹. متکبر و رفتار و نگرش خودبینانه. در فصل دوم ملاحظه گردید، تقسیم بندی های دیگری وجود دارد که مشابهت زیادی با تقسیم بندی های ذکر شده داشتند؛ در این رساله بر مبنای اهداف پژوهش تقسیم بندی خاصی مطرح بود که در این تقسیم بندی با توجه به این که صرفاً عوامل فردی مد نظر پژوهش بود، لذا از عوامل سازمانی و محیطی جهت رعایت تحدید متغیرها مورد بررسی قرار نگرفت.

منابع

- الهامی، سولماز، رسولی، رضا و فراحی، محمد مهدی. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین الگویی برای مدیریت عدم تعادل میان مسئولیت و اختیار مدیران در سازمان‌های دولتی، **نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۸(۱): ۹۳-۱۱۲.
- ابراهیم‌زاده، بیت‌الله، ناظم، فتاح. (۱۳۹۷). شناسایی و تدوین مولفه‌های مؤثر بر مدل شایستگی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، (۴) ۱۲: ۲۳-۹.
- پیرزاد، علی‌اکبر، ساکی، رضا و کریمی، فریبا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی رفتار اثربخش مدیران دانشگاه فرهنگیان به منظور ارتقای مدیریت در این دانشگاه. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۵۸-۳۲: (۴) ۱۲.
- رجبی، غلامرضا، ملک محمدی، فاطمه، امان الهی‌فر، عباس و سودانی، منصور. (۱۳۹۴). خودانتقادی، جهت‌گیری مذهبی درونی، افسردگی و احساس تنهایی با میانجی‌گری خودخاموشی در دانشجویان درگیر رابطه‌ی رماتیک: یک مدل تحلیل مسیر، **مجله اصول بهداشت روانی**، (۶) ۱۷: ۲۸۴-۲۹۱.
- شجاعی، سامره، صادقی، منصوره و مقصدلو، ملیحه. (۲۰۱۷). بررسی رابطه بین خودشیفتگی با عزت نفس و رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی کارکنان در دانشگاه گلستان، **نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، (۴) ۱۲: ۱۰۳-۱۲۱.
- صفری، علی، نصر اصفهانی، علی و عیدی‌زاده، رزا. (۱۳۹۶). بررسی پیامدهای غرور سازمانی؛ رویکرد رفتاری. **نشریه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، (۸۵) ۲۶: ۱۲۵-۱۴۵.

- علیزاده، شیوا، نمازی، آسیه و کوچک زاده طالعی، سبحانه. (۱۳۹۳). همبستگی عزت نفس و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان مامایی. **نشریه پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، ۶ (۱): ۹-۱.
- فیضی، طاهره، خیراندیش، مهدی و لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۸). پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران: کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون. **مجله مطالعات رفتار سازمانی**، ۸ (۲): ۱۸۸-۱۷۱.
- خواجهی، شکراله و رحمانی. محسن. (۱۳۹۷). بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام، شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. **نشریه دانش مالی تحلیل اوراق بهادار**، ۱۱ (۳۷): ۱-۱۵.
- قلی پور، آرین، خنیفر، حسین و فاخری کوزه کنان، سمیرا. (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشتی سازمانها، **نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۶ (۱۸): ۹۴-۷۹.

- 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.
- Balcetis, 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
- Bekkers, R. (2001). The social desirability of social orientation. **American Psychology**, 46(50), 1076-1077.
- Brown, R.P. Tamborski, M., & Chowning, K. (2018). Self-Serving Bias or Simply Serving the Self? Evidence for a Dimensional Approach to Narcissism. **Personality and Individual Differences**, 52(8), 942-946.
- Cain, N.M. Pincus, A.L. & Ansell, E.B. (2017) Narcissism at the crossroads: phenotypic description of pathological narcissism across clinical theory, social/personality psychology, and psychiatric diagnosis. **Clinical Psychology Review**, 28, 638-656.
- Chen, C. Y., Rossignac-Milon, M., & Higgins, E. T. (2018). Feeling distressed from making decisions: Assessors' need to be right. **Journal of Personality and Social Psychology**. Advance online publication.
- Chatterjee, A., Hambrick, D. (2007). Narcissistic chief Executive officers and their effects on company strategy and performance. **Administrative science quarterly**, 52: 351-386.
- Capalbo, F, Alex, F, Ming Ying, L, Vito, M, and Riccardo, P. (2018). The impact of CEO narcissism on earnings management. **Abacus**, 54(2): 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): 33-52.
- 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: 103.
- 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**, 85:104.
- 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**, 17(2): 145.
- Guggenberger, M., & Rohlfing-Bastian, A. (2016). Delegation of strategic decision-making authority to middle managers. **Journal of Management Control**, 27(2-3): 155-179.
- 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.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review, **Quality & Quantity**, 47: 2025-2047.
- 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.
- Marissen, M.A.E., Deen, M.L., & Franken. I.H.A. (2012). Disturbed emotion recognition in patients with narcissistic personality disorder. **Psychiatry Research**, 198: 269-273.
- Miles RE, Snow CC. Organization theory and supply chain management: An evolving research perspective. **Journal of Operations Management**, 25(2): 459-63.
- Polskaya, N. A., & Yu, S. (2019). Narcissistic Features of Personality and Their Correlation with Self-attitude in Young Adult Sample. **Clinical Psychology and Special Education**, 8(4): 74-92.
- 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.
- 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.

- 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**, 2: 66-52.
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2020). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. **The Leadership Quarterly**, 10(2): 1021.
- 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.
- Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrmann, 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.
- 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. (2015). CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy. **Administrative Science Quarterly**, 60(1): 31–65.