

تأثیر خودشیفتگی بر عملکرد مدیران دانشگاه‌های ساحلی و دریایی جنوب کشور

وحید ریگی^۱ *، ابوطالب مطلبی^۲، حسین نصرتی ناهوکی^۳، حمیدرضا تهمک^۴

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر خودشیفتگی بر عملکرد مدیران دانشگاهی استان‌های ساحل جنوبی ایران پرداخته شده است. ویژگی‌های شخصیتی در هر فرد می‌تواند اثر مثبت یا منفی بر روی او و اعمالش بگذارد. از آنجایی که افراد در سازمان‌های مختلف مشغول به کارند، این ویژگی‌ها می‌تواند بر کارکرد سازمانی آنها نیز تأثیر بگذارد. از جمله ویژگی‌هایی که در برخی افراد مطرح است، خودشیفتگی است. این ویژگی می‌تواند بر عملکرد سازمانی افراد تأثیرگذار باشد. از جمله سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در هر جامعه‌ای دانشگاه‌ها می‌باشند که با توجه به اهمیت وجودی آنها، تحقیق حاضر صورت گرفته است. در این تحقیق که از طریق پرسشنامه انجام شده است، ۳۰۰ پرسشنامه از میان مدیران دانشگاه‌های ساحلی جنوب کشور جمع‌آوری شد. پرسشنامه دارای روایی محتوایی و پایایی لازم (میزان ضریب آلفای کرونباخ: برای سئوال‌های خودشیفتگی ۰/۸۱۲ و تمایل به یادگیری ۰/۸۷۰) نیز بود. پس از آزمون‌هایی که توسط نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel انجام شد، مشخص گردید که توجیه واقعیت‌های سازمانی، خودپرستی اسنادی، استحقاق، برتری جوئی و بدگمانی در اساتید و مدیران دانشگاهی از طریق تأثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی آنان تأثیر معناداری دارد؛ همچنین، عدم همدلی، خود بزرگ و انتقاد ناپذیری در اساتید و مدیران از طریق تأثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تأثیر معناداری ندارد.

واژه‌های کلیدی: اساتید و مدیران دانشگاهی، خودشیفتگی، عملکرد، یادگیری

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۵/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۱۰/۲۰

۱ مربی مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران، Vahid_rigi@yahoo.com

۲ استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

۳ مربی مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران

۴ مربی علوم دریایی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

مقدمه

ویژگی‌های شخصیتی یکی از عوامل اثر گذار بر عملکرد و یادگیری فردی می‌باشد و در این بین خودشیفتگی یکی از ابعاد شخصیتی است که عملکرد و یادگیری از آن متأثر می‌شود، افراد خودشیفته خود را به عنوان افرادی منحصر به فرد و خارق العاده در نظر گرفته و در پی فرصت‌هایی هستند که نشان دهند، عملکرد آنان نسبت به سایرین بهتر می‌باشد، در واقع، چنین افرادی در طلب فرصت‌های خود ارتقایی هستند و هنگامی که موفقیت به عنوان یک نشانه تحسین برانگیز برتری شخصی در نظر گرفته شود، به خوبی عمل می‌کنند؛ همچنین، چنین افرادی هنگامی که کار چالش برانگیزتر بوده و در حضور مخاطبانی انجام پذیرد که برای فرد دارای اهمیت هستند، عملکرد بهتری از خود ارائه خواهند داد. البته بسته به زمینه موقعیتی خودشیفتگی می‌تواند، اثر مضر یا مفید بر عملکرد داشته باشد (والاس^۱، ۲۰۰۱). در هنگام مواجهه با شرایطی که افراد خودشیفته باید عملکردشان را ارزیابی کنند، انتظار می‌رود که آنها در توانائی‌هایشان مبالغه کرده و شرایط ارزیابی عملکرد، فرصتی را برای آنها فراهم می‌آورد تا عملکردشان را بیش از حد واقعی تخمین بزنند (کام^۲، ۱۹۹۱). خود شیفتگان بهره‌ور نه تنها مایلند، جهت کسب موفقیت نادانسته‌ها را به چالش بکشند بلکه با سبک کاریزمایی خود می‌توانند افراد را مسحور خود کنند. مکوبی^۳ (۲۰۰۴) خاطر نشان می‌کند که خودشیفتگان بهره‌ور هنگامی که به نوع غیر بهره‌ور و غیر واقع‌گرا تبدیل شوند، می‌توانند، خطرناک باشند و گرایش به بزرگ نمائی و بدگمانی از نقاط ضعف چنین افرادی برشمرده می‌شود (لیچتر^۴، ۲۰۰۲).

افراد خودشیفته خود را به عنوان مجریان خاص و استثنایی در نظر می‌گیرند، اما تحقیقات گذشته رابطه با ثباتی را بین خودشیفتگی و عملکرد نشان نداده است. تحقیقی صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد هنگامی که وظیفه کاری افراد خودشیفته، فراهم کننده فرصت خود ارتقایی^۵ است، آنها عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند در مقابل فرصت خود ارتقایی بر عملکرد افراد با خودشیفتگی پائین بی تأثیر یا کم تأثیر می‌باشد. حدی از خودشیفتگی برای تمام کارمندان طبیعی است. کارمندان خودشیفته ممکن است به طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد، آنها دیگران را تحریک کرده و سازمان را به سوی آینده در خور تحسین سوق می‌دهند، در مقابل، ممکن است دچار خشم و خودنمائی شوند و این زیاده روی های غیر قابل اجتناب می‌تواند، منجر به ویرانی سازمان شود (مکوبی، ۲۰۰۴). در پژوهش نیز فرصت های زیادی برای افراد جهت خود ارتقایی از طریق عملکرد موفق وجود دارد و شامل موقعیت‌هایی است که شناخت و پرستیژ یا دیگر مزایا از قبیل سخنرانی‌ها و... را در مجامع علمی ایجاد می‌کند. این فرصت ها در جهت

۱ Wallace

۲ Kam

۳ Maccoby

۴ Leichter

۵ Self-enhancement opportunity

خودارتقایی برای افراد خودشیفته که خواستار جلب توجه هستند، جذاب می‌باشد. این موقعیت‌ها فرصتی را برای افراد فراهم می‌کنند که عملکرد بالایی را در مقابل همتایانشان ارائه دهند. در چنین افرادی میل به موفقیت یک بخش ذاتی از سیستم ارزشی بوده و هنگامی که عدم توانایی در کسب سطح مطلوب عملکرد، موفقیت آنها را تهدید می‌کند، آنها در جهت کسب یک نتیجه مطلوب مرتکب اعمال فریبکارانه می‌شوند. نتیجه مطلوب ممکن است شامل ترفیع و تصدی در یک سازمان برگزیده یا کسب افتخار و شهرت، پاداش یا بورس تحقیقی باشد. بنابراین، چنین افرادی در تحقیق به دنبال رسیدن به قدرت، شهرت و خودنمایی هستند. هنگامی که یک ساختار سازمانی رفتار و فرصت‌های خودارتقایی^۱ را تحمیل می‌کند، افراد خودشیفته‌ای که درگیر خودارتقایی هستند، بی‌شک جذب چنین فرصت‌هایی می‌شوند. افراد خودشیفته در یک مجموعه‌ی سازمانی به علت حس خود برتر بینی، توجه به موفقیت نامحدود و حس استحقاق در هنگام انجام تحقیق، به منظور کسب مزیت کامل از فرصت‌های توجه و شهرت با احتمال بیشتری ممکن است، اصول اخلاقی را دور بزنند (دیویس^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

یک سازمان خودشیفته دچار خیالات باطلی از موفقیت و بزرگی است. از منظر بیرونی، سازمان ممکن است، غیر معمول به نظر نرسد، اما، از منظر درونی سازمان گمان می‌کند که مرتکب هیچ اشتباهی نمی‌شود، هر مشکلی نیز به موقعیت‌های بیرونی که ورای کنترل افراد است، نسبت داده می‌شود. رهبران چنین سازمان‌هایی به عنوان نابغه به تصویر کشیده شده و هر اقدام یا سخنرانی آنها با اشتیاق گزارش می‌شود. نهایتاً، چنین سازمان‌هایی از واقعیت باز می‌مانند. بسیاری از شکست‌ها و اشتباهات استراتژیک در سازمان‌هایی که دچار خودشیفتگی می‌باشند، روی می‌دهد. خودشیفتگی خصوصاً در سازمان‌هایی با عمر طولانی که دارای سابقه موفقیت می‌باشند، شایع است. آنها نسبت به گذشته خود مغرور شده و از اعتبار و شهرت خود راضی هستند به طوری که متوجه علائم واضح مشکلات در حال وقوع و نیاز آشکار برای تغییر نمی‌شوند. چنین سازمان‌هایی رهبرانی خودشیفته را پرورش می‌دهند. سازمان‌های خودشیفته گرایش به داشتن نسبت بالایی از رهبران خودشیفته که مباحث قدرت، شان و موقعیت، اعتبار و شهرت و برتر بودن را تعیین می‌کنند، دارند. رهبران خودشیفته آماده به تسهیم قدرت نشده و دور خود را با افراد بله قربان‌گو احاطه می‌کنند، تمایلی به تحمل عدم توافق‌ها ندارند و به ندرت با همکاران مشورت می‌کنند و ترجیح می‌دهند، تمامی تصمیمات را خودشان بگیرند و از پیروان انتظار موافقت با هر آنچه آنها پیشنهاد می‌کنند، دارند. چنین رهبرانی بسیار کم از شکست درس می‌گیرند و در هنگام وقوع مشکل در سازمان هیچ مسوولیت شخصی را عهده دار نمی‌شوند و در عوض دیگران را در سازمان سپر بلا می‌کنند و آنها را مقصر می‌دانند، حتی هنگامی که کارها به خوبی پیش می‌رود، آنها می‌توانند بیرحم باشند و شفاها با زیردستان بدزبانی کنند

۱ Self-enhancing

۲ Davis

و هنگامی که کارها مطابق خواست آنها پیش نمی رود، خشمگین می شوند (کتس^۱ و بالاز^۲، ۲۰۰۴). در سازمان خودشیفته افراد خود را به عنوان بخشی از یک سازمان که کامل فرض می شود، تعریف می کنند. مشکل سازمان ایده آل همانند خود ایده آل در این است که دست نیافتنی است. چنین سازمان هایی الگوهایی را به اعضاء تحمیل می کنند که آنها را بیشتر از آنچه که هستند، نشان می دهد.

آمرنیک^۳ و راسل^۴ (۲۰۰۷) سازمان های خودشیفته را سازمان هایی بسته می دانند که فقط به برد و سودآوری فکر می کنند و تصمیمات سازمان بر مبنای علائق و منافع فرد خودشیفته است تا منافع سازمان به عنوان یک کل، سهامداران متنوع یا محیطی که سازمان در آن عمل می کند. در یک سازمان خودشیفته نیاز برای برنامه ریزی جانشینی به ندرت احساس می شود و احتمال اینکه شرکت تصویری بد را از خود به جای گذارد را افزایش می دهد. در چنین سازمان هایی در فرایند تصمیم گیری تنها از دو عامل شناسایی و جرئت استفاده می شود و عوامل صداقت و انسانیت نادیده گرفته می شوند و لذا، تصمیم گیری اخلاقی صورت نمی گیرد (هولیان^۵، ۲۰۰۶). فروید چندین مولفه را برای خودشیفتگی سازمانی به عنوان فرض مسلم در نظر گرفته است:

۱. سازمان خودشیفته، سازمانی است که توسط اعضاء به عنوان یک موجودیت خیلی خاص و با فرض ویژگی های منحصر به فرد درک می شود. چنین غروری از نوع اغراق آمیز بوده که از یک قلمرو روانشناسی خیالی ناشی می شود و سازمان خود را بدون عیب و نقص در نظر می گیرد و این غرور به عنوان غرور بیجا شناخته می شود.

۲. این غرور با نوعی خود برتربینی ناخودآگاه همراه است که همه چیز را جزئی از سازمان یا تحت کنترل آن فرض می کند و با هم قدرت نامحدود خود را می فریبد.

۳. همچنین، تصویری از علم لایتناهی و نوعی خودمحوری علمی ناخودآگاه وجود دارد که براساس آن همه اطلاعات در دسترس سازمان فرض می شود. این خیال های باطل باعث می شود تا سازمان با سازمان ها و افراد دیگر با اهانت برخورد کرده و خود را پیروز بداند و این دلخوشی های بی اساس باعث می شود تا سازمان حس وابستگی به دیگران نداشته، مشکلات را برای دیگران ببیند و خود را مصون بداند.

عواملی که سازمان خودشیفته را برجسته می کنند، غرور بیش از حد، قدرت مطلق، علم لایتناهی، احساس پیروز بودن و خوار کردن دیگران (استین^۶، ۲۰۰۳). از جمله سازمان ها و مکان های مهم و تاثیر گذار

۱ Kets

۲ Balazs

۳ Amernic

۴ Russell

۵ Holian

۶ Stein

در هر منطقه‌ای، دانشگاه‌های آن است. امروزه، دانشگاه‌ها یکی از ارکان مهم در پیشرفت علمی کشور محسوب شده و عملکرد مثبت آن‌ها نقشی سازنده در ارتقای علمی و مطرح شدن در سطح فراملی خواهد داشت و در این بین روسا و استادان دانشگاه‌ها ایفاگر نقش مهمی می‌باشند. لذا، شناسایی شرایط، میزان و نوع خودشیفتگی مدیران و اساتید و تاثیر آن بر روی یادگیری و نهایتاً، عملکرد آن‌ها، در جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است و مساله اصلی این تحقیق نیز طراحی مقیاسی برای سنجش خودشیفتگی و اثرات آن روی عملکرد سازمانی و ارائه راهکار است. بدون شک موفقیت یا شکست سازمان‌ها به عهده مدیران آن‌هاست و از آن‌جا که مدیران و استادان دانشگاهی عاملی کلیدی در جهت ارتقا عملکرد دانشگاه‌ها به شمار می‌آیند، لذا، تصمیماتی که آن‌ها اتخاذ می‌کنند در شکست یا موفقیت دانشگاه‌ها تاثیر گذار است. تصمیمات مدیران از ویژگی‌های شخصیتی آنها تاثیر می‌پذیرد، در این بین خودشیفتگی بیش از حد مدیران اثرات مخربی روی تصمیمات سازمان‌ها داشته و می‌تواند، موجب ایجاد بحران برای سازمان شود. چنین مدیرانی گاهی روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌کنند که برای سازمان مشکل آفرین می‌شود. از طرف دیگر، موجی در دانشگاه‌های معتبر کشور بوجود آمده‌است که در رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان جزو ۵۰۰ دانشگاه برتر جهان قرار گیرند و چشم انداز بیست ساله ایران نیز تاکید دارد که ایران به لحاظ علمی در سال ۱۴۰۴ در منطقه مقام اول را دارا خواهد بود. مسلماً نیل به چنین وضعیتی مرهون تلاش‌های اعضای هیات علمی و مدیران مدیر دانشگاهی است. لذا در عصر رقابتی حاضر و رویارویی با فرهنگ خودشیفتگی مدرن، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران و اثرات آن بر عملکرد جهت نیل به اهداف سازمان‌ها، حائز اهمیت است. با توجه به توضیحات مقدماتی و مباحثی که در مورد خودشیفتگی مطرح شد و همچنین، اهمیت وجودی دانشگاه‌های کشور، در این تحقیق سعی بر آن است تا اینکه تاثیر خودشیفتگی بر مدیران دانشگاهی و عملکرد دانشگاه‌هایی آنها سنجیده شود. این مطالعه در صدد است تا فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار دهد:

فرضیه اصلی: بین خودشیفتگی مدیران دانشگاهی و عملکرد دانشگاهی ارتباط وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. توجه واقعیت‌های سازمانی از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۲. خودبزرگ‌بینی استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۳. خودپرستی اسنادی استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۴. استحقاق در استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.

۵. برتری جوئی در استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۶. عدم همدلی در استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۷. بدگمانی در استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.
۸. انتقاد ناپذیری در استادان و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر دارد.

روش تحقیق

مهمترین روش های گردآوری اطلاعات در این تحقیق شامل مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی می‌باشد. در زمینه مطالعات کتابخانه‌ای جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است. در بخش تحقیقات میدانی نیز به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است.

جهت تایید روایی پژوهش از آنجایی که از پرسشنامه استاندارد استفاده شده بود، نیازی به تایید مجدد آن وجود نداشت و به وسیله‌ی پژوهشگران تایید شده است. جهت تایید و سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ی تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است، پرسشنامه دارای پایایی لازم (میزان ضریب آلفای کرونباخ برای سئوالات خودشیفتگی ۰/۸۱۲ و تمایل به یادگیری ۰/۸۷۰) نیز بود.

پرسشنامه تحقیق شامل ۴۵ سوال است. در طراحی این پرسشنامه سعی گردیده است که سئوالات پرسشنامه تا حد ممکن قابل فهم باشد. برای طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است که یکی از رایج ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. براساس متغیرهای مورد بررسی، ۳۲ سوال برای خودشیفتگی، ۸ سوال برای تمایل به یادگیری و ۵ سوال برای عملکرد به صورت پنج گزینه‌ای تدوین شده است. پرسشنامه خودشیفتگی برگرفته از پرسشنامه استاندارد راسکین و هال (۱۹۷۹) و پرسشنامه تمایل به یادگیری برگرفته از پرسشنامه مایکل مارکوارت (زالی، ۱۳۸۵) می‌باشد.

لازم به ذکر است که جامعه مورد بررسی در این تحقیق شامل اساتید و مدیران دانشگاهی در دانشگاه‌های ساحلی جنوب کشور (استان‌های خوزستان، بوشهر و هرمزگان) بوده است. در این تحقیق، با توجه به این که اندازه نمونه آماری حداکثر رابطه کوکران در نظر گرفته شده است، مقدار خطا ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است و ضریب اطمینان نیز ۱/۹۶ برآورد شده است. اندازه نمونه حداقل ۳۸۴ نفر بوده است که در کل، ۳۰۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد که حدود ۷۸٪ از کل پرسشنامه‌های نمونه است که قابلیت تحلیل علمی را دارند.

جهت مناسب یا مناسب نبودن تعداد نمونه از آزمون KMO استفاده شده است که نتایج حاصل از آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

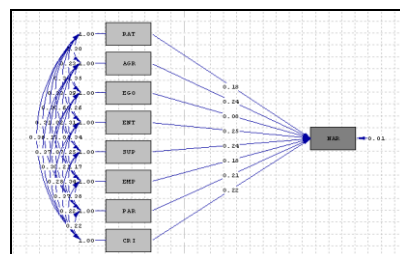
جدول (۱): مقدار شاخص KMO و آزمون بارتلت

امتیازات آزمون	آزمون‌ها و ضریب‌ها
۰/۸۱۷	مقدار شاخص KMO
۲۱۰۸/۳۱۹	مقدار آماره آزمون بارتلت
۴۹۶	درجه آزادی آزمون بارتلت
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری آزمون بارتلت

نتایج آزمون مناسب بودن تعداد نمونه برای تحلیل عاملی (KMO) سوالات محاسبه گردیده است، که با توجه به ۰/۰۰۰ سطح معنی‌داری (کمتر از ۰/۰۵) و مقدار شاخص KMO که ۰/۸۱۷ (نزدیک به عدد ۱) می‌باشد، نشان از مناسب بودن تعداد نمونه‌ها دارد. با توجه به سوالات تحقیق و متغیرهایی که در این تحقیق قابل بررسی است.

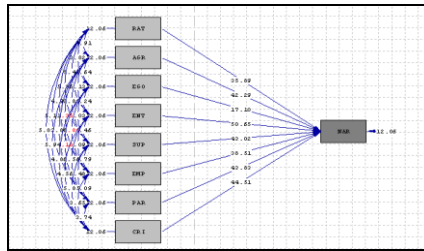
یافته‌های تحقیق

قبل از آزمون فرضیات، ابتدا باید روشن شود آیا مدل اندازه‌گیری خودشیفتگی مدل مناسبی است؟ با نگاهی به نتایج خروجی لیزرل (شکل ۱، شکل ۲ و مطالب بیان شده در جدول ۲)، ملاحظه می‌شود که مدل اندازه‌گیری خودشیفتگی مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFA آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی‌دار می‌باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه خودشیفتگی دارای اعتبار و روایی بالایی می‌باشد. مدل دارای ۸ بعد توجیه، خودبزرگ بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق، برتری جوئی، عدم همدلی، بدگمانی و انتقاد ناپذیری است.



Chi-square=۷۹,۲۸ df=۵۱, p-value=۰,۰۰۶۸۰, RMSEA=۰,۰۵۰

شکل(۱): مدل برازش ابعاد خودشیفتگی (تخمین استاندارد)



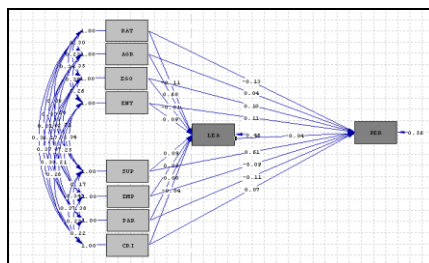
Chi-square=۷۹,۲۸ df=۵۱, p-value=۰,۰۰۶۸۰, RMSEA=۰,۰۵۰

شکل (۲): مدل برازش ابعاد خودشیفتگی (معنی داری)

جدول (۲): مقادیر ضریب استاندارد و t-value

متغیر	ضریب استاندارد	t-value
توجیه	۰/۱۸	۳۵/۸۹
خودبزرگ بینی	۰/۲۴	۴۲/۲۹
خودپرستی اسنادی	۰/۰۸	۱۷/۱۰
استحقاق	۰/۲۵	۵۰/۶۵
برتری جوئی	۰/۲۴	۴۳/۰۲
عدم همدلی	۰/۱۸	۳۸/۵۱
بدگمانی	۰/۲۱	۴۳/۸۳
انتقاد ناپذیری	۰/۲۲	۴۴/۵۱

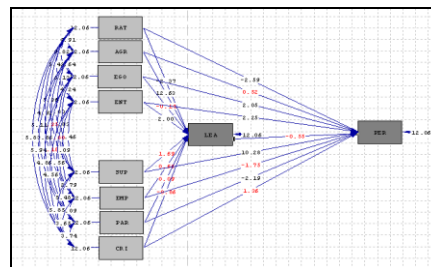
به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. از طریق شاخص های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نیز نشان می دهد. سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل اندازه گیری، مناسب است؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره کای دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. با نگاهی با نتایج خروجی لیزرل در قسمت تخمین غیر استاندارد مدل متوجه می شویم که مدل، مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو آن و مقدار RMSEA آن کم بوده و مقدار GFI و AGFI بالای ۹۰ درصد است.



شکل (۳): مدل رابطه علی بین ابعاد خودشیفتگی و تمایل به یادگیری و عملکرد (تخمین استاندارد)

Chi-square=۷۹,۲۸ df=۵۱, p-value=۰,۰۰۶۸۰, RMSEA=۰,۰۵۰

در شکل ۳، عملکرد اساتید با PER، تمایل به یادگیری با LEA، خودشیفتگی با NAR، توجیه با RAT، خودبزرگ بینی با AGR، خودپرستی اسنادی با EGO، استحقاق با ENT، برتری جوئی با SUP، عدم همدلی با EMP، بدگمانی با PAR و انتقاد ناپذیری با CRI نشان داده شده است. خروجی بعدی (شکل ۴) قسمت معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل را نشان می دهد و در صورتی آن ها را معنادار می نامیم که، مقدار آزمون معناداری تک تک آنها از عدد ۲ بزرگتر و از عدد ۲- کوچکتر باشد



شکل (۴): مدل رابطه علی بین ابعاد خودشیفتگی و تمایل به یادگیری و عملکرد (مقادیر t)

Chi-square=۷۹,۲۸ df=۵۱, p-value=۰,۰۰۶۸۰, RMSEA=۰,۰۵۰

با توجه به شکل ۴، فرضیه های یک، سه، چهار، پنج و هفت، تائید و سه فرضیه دیگر رد شدند. برای مثال با یک واحد افزایش در توجیه ما شاهد ۰/۱۱ درصد کاهش در یادگیری و ۰/۱۳ کاهش در عملکرد هستیم و یا با ۱ واحد افزایش در استحقاق، یادگیری ۰/۰۹ و عملکرد ۰/۱۱ بهبود می یابد و در این بین بالاترین اثر مربوط به برتری جوئی است، یعنی با یک واحد افزایش در این ویژگی ما شاهد ۰/۶۱ درصد افزایش در عملکرد هستیم و در نهایت نتایج حاصل از خروجی لیزرل حاکی از وجود رابطه معناداری بین خودشیفتگی و عملکرد می باشد. در ادامه تحقیق نیز جهت بررسی وجود همبستگی یا عدم وجود همبستگی در بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول (۳): مقادیر ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی پیرسون	توجیه	خود بزرگ بینی	خود پرستی اسنادی	استحقاق	برتری جوئی	عدم همدلی	بدگمانی	انتقاد	ناپذیری	یادگیری	عملکرد
	۱										
	توجیه	۱									
	خود بزرگ بینی	۰/۳۰۰	۱								
	خود پرستی اسنادی	۰/۲۳۰	۰/۳۵۰	۱							
	استحقاق	۰/۳۳۵	۰/۳۸۵	۰/۲۵۶	۱						
	برتری جوئی	۰/۳۳۱	۰/۶۰۳	۰/۳۰۹	۰/۳۳۸	۱					
	عدم همدلی	۰/۳۰۱	۰/۰۲	۰/۰۴۷	۰/۲۴۷	۰/۱۶۶	۱				
	بدگمانی	۰/۳۱۴	۰/۱۷۰	۰/۰۶۹	۰/۲۱۳	۰/۳۲۹	۰/۳۸۲	۱			
				۰/۲۳۲							

انتقاد ناپذیری	۰/۳۶۳	۰/۳۷۱	۰/۲۹۷	۰/۲۷۷	۰/۳۶۵	۰/۲۱۹	۰/۲۲۵	۱
یادگیری	۰/۱۴۹	۰/۷۲۱	۰/۲۴۸	۰/۳۴۳	۰/۴۸۴	$\frac{۰/۰۴۱}{۰/۴۷۹}$	۰/۱۳۷	۰/۲۳۶
عملکرد	$\frac{۰/۹۹}{۰/۸۸}$	۰/۴۲۴	۰/۳۰۰	۰/۲۷۷	۰/۶۱۳	$\frac{-۰/۰۲۲}{۰/۷۰۲}$	$\frac{۰/۰۶۹}{۰/۲۳۲}$	۰/۲۶۶
								۰/۳۲۹

همانطور که در جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون مشاهده می شود، ابعاد توجیه و عملکرد، عدم همدلی و خودبزرگ بینی، عدم همدلی و خودپرستی اسنادی، خودپرستی اسنادی و بدگمانی، یادگیری و عدم همدلی، عملکرد و عدم همدلی و بدگمانی و عملکرد، دارای سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ بوده لذا بین آن ها همبستگی وجود ندارد و به جز یادگیری و بدگمانی که در سطح ۹۵ درصد معنی داری است، بقیه ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار هستند.

بحث و نتیجه گیری

از هشت فرضیه مطرح شده در تحقیق، پنج فرضیه تأیید و سه فرضیه رد شدند در ادامه به صورت مشخص به بررسی هر کدام از فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

بررسی فرضیه اول: توجیه واقعیت های سازمانی از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد؛ یعنی فرضیه اول تحقیق، تأیید می شود؛ چنانچه پیشتر در مبانی نظری عنوان شد، توجیه، تلاش افراد برای پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است. همچنان که تحقیقات پیشین نشان می دهد، افراد خودشیفته واقعیت ها را متناسب با خواسته های خود توجیه می کنند و بسیار کم از شکست درس می گیرند و در دانشگاه ها، اساتید با منطقی جلوه دادن اعمال و کارها و تصمیمات خود و نهایتاً دانشگاه ها با توجیه مسوولیت پذیری خود عملکرد را تحت تاثیر قرار می دهند. در چنین حالتی مدیران و اساتید خودشیفته دائماً در پی توجیه کارهای خود بوده و سعی در منطقی جلوه دادن رفتارهای غیر قابل قبول خود دارند، برای مثال، استاد یا مدیری که در قبال سوالات دانشجویان و همتایان بی تفاوت بوده و سعی در تحمیل نظرات و ایده های حتی غلط خود بر آن ها دارد به هر طریق ممکن می کوشد تا منطق خود را به آن ها بقبولاند که این ویژگی باعث کاهش یادگیری و نهایتاً افت عملکرد خواهد بود چرا که دغدغه اصلی چنین افرادی توجیه اشتباهات و شکست هاست و لذا تمایل کمتری به یادگیری داشته و وقت کمتری را به آن اختصاص خواهند داد که آن نیز در عملکرد ضعیف تجلی می یابد.

بررسی فرضیه دوم: خود بزرگ بینی اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج تحقیق این فرضیه تأیید نشد؛ خود بزرگ بینی به بیش از

حد تخمین زدن توانائی‌ها و دستاوردهای افراد اطلاق می‌شود. مدیران و اساتید در مورد استعدادها و توانائی‌های خود اغراق می‌کنند و دانشگاه‌ها ادعای منحصر بفرد بودن دارند. یافته‌های تحقیق رابطه معناداری را بین این ویژگی و عملکرد نشان نداد چرا که ما در صورتی شاهد تغییر در عملکرد و بهبود آن خواهیم بود که مدیران و اساتید، واقعیات را پذیرفته و توهمات غیر واقعی و خیالات واهی را کنار بگذارند تا بتوانند با شناسائی درست توانائی‌ها و استعدادهای خود و متناسب با آن‌ها در جهت نیل به اهداف برنامه ریزی کنند و در این صورت است که آن‌ها می‌توانند به دور از اغراق‌ها و خود بزرگ بینی‌ها، همتایان و دانشجویان را نیز به حساب آورده و با کمک آن‌ها بهبود عملکرد را موجب شوند.

بررسی فرضیه سوم: خودپرستی اسنادی اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد یعنی فرضیه سوم تحقیق، تائید می‌شود؛ در این حالت مدیران و اساتید پیامدهای مطلوب را به خود نسبت داده (عوامل درونی) در حالیکه پیامدهای نامطلوب را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند. در واقع آنها دیگران را مقصر شکست‌های خود می‌دانند. دانشگاه‌ها (گروه‌های مدیریت) نیز از گزارش‌های سالانه برای مقصر جلوه دادن نتایج نامطلوب استفاده می‌کنند و نتایج مثبت را به خودشان نسبت می‌دهند که این ویژگی نیز عملکرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد در تحقیقات قبلی نشان داده شده که در هنگام بروز مشکل چنین افرادی هیچ مسئولیت شخصی را عهده دار نمی‌شوند و در عوض دیگران را سپر بلا می‌کنند. برای مثال استاد یا مدیری که خود را به عنوان عنصر تعیین کننده در دانشگاه می‌پندارد و عقیده دارد که تصمیماتش در در پیشبرد اهداف دانشگاه نقش بسزایی دارد، بی شک در جهت بهبود عملکرد می‌کوشد گرچه تحقیق رابطه‌ای را بین این ویژگی و یادگیری نشان نداد اما با عملکرد رابطه مثبتی داشت.

بررسی فرضیه چهارم: ویژگی استحقاق در اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد یعنی فرضیه چهارم تحقیق نیز تائید می‌شود، با این ویژگی، افراد استثمار دیگران را حق خود دانسته و ویژگی استحقاق منجر به این می‌شود که افراد خودشیفته فکر کنند که اشتباه نمی‌کنند و در نتیجه تمایل کمتری به بخشیدن دیگران دارند. تحقیقات رابطه مثبتی را بین خودشیفتگی و خود بخششی و رابطه منفی را بین خودشیفتگی و پذیرش گناه نشان می‌دهد. چنین افرادی دیگران را استثمار کرده و دارای روابط اجتماعی کم سطح می‌باشند. دانشگاه‌ها از این روش برای حفظ موجودیت خود به نحو احسن استفاده می‌کنند. برای مثال، در چنین حالتی، استاد یا مدیر، استثمار دانشجویان و یا همتایان را حق خود دانسته و انتظار زیادی از آن‌ها دارد و آن‌ها را ملزم به اطاعت از خود می‌داند و در جهت پیشبرد منافع خود از آن‌ها بهره می‌جوید و از آن‌جا که چنین افرادی به دنبال مطرح شدن هستند، لذا، از هر فرصتی جهت ارتقا خود سود می‌جویند. نتایج نشان داد که با افزایش این ویژگی در فرد، تمایل به یادگیری افزایش و نهایتاً عملکرد نیز بهبود می‌یابد، زیرا چنین افرادی خود را مستحق بهترین‌ها می‌دانند.

بررسی فرضیه پنجم: ویژگی برتری جوئی در اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد. افراد خودشیفته خود را به عنوان مجریان خاص و استثنایی در نظر می گیرند و دائماً در جستجوی تحسین و برتری جوئی هستند و در این زمینه دارای میل سیری ناپذیرند. آنها در طلب فرصت‌های خود ارتقایی بوده و هنگامی که موفقیت به عنوان یک نشانه تحسین بر انگیز برتری شخصی در نظر گرفته شود به خوبی عمل می کنند. در مطالعه ای صورت گرفته در مورد مدیران، نشان داده شد که میل به موفقیت، یک بخش ذاتی از سیستم ارزشی افراد خودشیفته بوده و آن‌ها در تحقیق و پژوهش به دنبال دستیابی به قدرت و شهرت می باشند. از آن جا که در محیط دانشگاهی، تحقیق و پژوهش، فرصت‌های زیادی برای افراد جهت خود اتقایی و مطرح شدن فراهم می آورد، لذا، اساتید با این ویژگی دائماً در پی افزایش شمار مقالات و کتاب‌های خود بوده و از هر فرصتی برای نیل به آن بهره می جویند و در مقایسه با دیگران خود را توانا تر دانسته که این ویژگی‌ها با اعتیاد به کار همراه شده، چرا که فکر و ذکر چنین افرادی شدیداً به کار معطوف شده و به فعالیت در موقعیت‌های چالشی و به چالش کشیدن نادانسته‌ها تمایل دارند و در جهت به واقعیت رساندن آمال و آرزوهای بزرگ خود از رویارویی با شرایط سخت هراسی نداشته، بلکه از آن لذت می برند که همه این موارد در ارتقا عملکرد متجلی می شود. نتایج رابطه ای را بین این ویژگی و یادگیری نشان نداد در حالی که بیشترین اثر در بهبود عملکرد به این ویژگی نسبت داده شد.

بررسی فرضیه ششم: ویژگی عدم همدلی در اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج تحقیق این فرضیه تایید نشد، عدم توانایی درک دیگران در این ویژگی نهفته است. مطالعه ای صورت گرفته در زمینه رهبران خودشیفته، نشان داد که تصمیمات آن‌ها از دیدگاه فردی و خودمحوری گرفته می شود و نصایحی که با این دیدگاه آنها در تعارض است رد می شوند. یافته‌های تحقیق رابطه معناداری را بین این ویژگی و عملکرد نشان نداد، چرا که در صورتی ما شاهد تغییر در عملکرد و بهبود آن خواهیم بود که مدیران و اساتید با همتایان و دانشجویان همدل بوده و نیازهای یکدیگر را درک کرده و در صدد کمک به هم برآیند. در این شرایط است که دانشجویان می توانند به راحتی ایده‌ها و نظرات خود را در جهت حل مشکلات با اساتید در میان گذاشته و به گفتگو بپردازند، اما در صورت عدم همدلی شاهد چنین وضعی نخواهیم بود.

بررسی فرضیه هفتم: ویژگی بدگمانی در اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد یعنی فرضیه هفتم تأیید شده است و نتایج حاکی از وجود رابطه منفی بین آن‌ها است؛ یک مدیر خودشیفته در جایی که هیچ دشمنی وجود ندارد، برای خود دشمن تراشی می کند. چنین افرادی ورای عقلانیت، اغلب از روی سوءظن و بدگمانی از وفا دارترین افراد امتناع کرده یا آنها را از بین می برند. برای نمونه در مطالعه ای صورت گرفته در این زمینه نشان داده شد که صدام حسین اعتقاد داشت که می داند کدام یک از پیروانش در حال توطئه چینی علیه او هست، حتی قبل از آنکه پیروان از آن

اطلاعی داشته باشند. در محیط دانشگاهی نیز این ویژگی موجب بی اعتمادی به افراد شده به طوری که فرد همه اطرافیان را دشمن خود دانسته و از آن ها امتناع می کند. هنگامی که اساتید و مدیران نسبت به همتایان و دانشجویان بی اعتماد و بدگمان باشند، تنها به دنبال انتقام بوده لذا به جای تمرکز بر انجام کارها و کمک به یکدیگر به دنبال تخریب هم بر آمده و از هم گریزانند، در نتیجه روحیه همکاری بین آن ها از بین رفته و اثری منفی بر عملکرد خواهد گذاشت. نتایج رابطه ای را بین این ویژگی و یادگیری نشان نداد.

بررسی فرضیه هشتم: ویژگی انتقاد ناپذیری در اساتید و مدیران از طریق تاثیر بر تمایل به یادگیری بر عملکرد دانشگاهی تاثیر معناداری دارد با توجه به نتایج تحقیق این فرضیه تایید نشد؛ تحقیقات پیشین بیانگر این است که رهبران خودشیفته زیر بار نصایح دیگران نرفته و برای موفقیت هایشان اعتبار بیشتری از آنچه در خورش هستند، قایلند؛ همچنین، نشان داده شد که چنین افرادی آماده تسهیم قدرت نشده و دور خود را با افراد بله قربان گو احاطه می کنند، تمایلی به تحمل عدم توافق ها ندارند و به ندرت با همکاران مشورت می کنند. چنین مدیران و اساتیدی تنها به نوعی از اطلاعات که طالب آن هستند، گوش می دهند و به راحتی از دیگران یاد نمی گیرند و انتقاد ناپذیرند. یافته های تحقیق رابطه معناداری را بین این ویژگی و عملکرد نشان نداد، چرا که یکی از مشخصه های اصلی بهبود عملکرد و تغییر آن نقد پذیری و اصلاح می- باشد و لذا، تا زمانی که مدیران و اساتید ما انتقاد ناپذیر بوده و در جهت اصلاح بر نیایند، شاهد تغییر در عملکرد نخواهیم بود.

با توجه به فرضیات مطرح شده و همچنین، نتایج حاصل شده از این تحقیق، می توان پیشنهادهایی در راستای اهداف این تحقیق ارائه داد که عبارتند از: شناسایی اساتید و مدیران خودشیفته و ارائه راهکارهای مقابله با نوع غیر نرمال با انجام برنامه ریزی های مناسب. به فرموده معاونت پژوهشی دانشگاه صنعتی شریف، وجود اساتید و مدیران بسیار خودشیفته در دانشگاه ها اثرات زیانباری بر عملکرد دانشگاه و دانشجویان بر جای خواهد گذاشت لذا، به عقیده بنده انجام تست های روانشناسی مرتبط در اساتید و مدیران و انجام اقدامات لازم، عاملی مهم در پیشگیری از اثرات زیانبار بعدی خواهد بود. استفاده از مشاور و درمانگر در صورت نیاز. برای مثال، برگزاری جلسات سخنرانی با حضور روانشناسان می تواند نقش مهمی در شناخت بهتر خود و نهایتا بهبود عملکرد داشته باشد. ارائه طرح های یادگیری و دوره های آموزشی در جهت ارتقا و بهبود عملکرد دانشگاهی. تشویق اساتید و مدیران به داشتن روحیه انتقاد پذیری و ایجاد فرهنگ انتقاد پذیری در دانشگاه ها از طریق ایجاد فضایی که افراد از پذیرفتن شکست هراسی نداشته و انتقاد را بمنزله ابزار بهبود عملکرد در نظر بگیرند. دخیل کردن اساتید و مدیران در فرایند ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورهای مستمر. برگزاری جلسات علمی دوستانه بین اساتید و مدیران دانشگاهی و دانشجویان و سعی در از بین بردن حس بی اعتمادی و بدگمانی بین آن ها، رویارو کردن اساتید و مدیران با واقعیت های موجود از طریق ارائه نتایج ارزیابی عملکرد.

برای نمونه ارائه نتایج ارزیابی انجام شده توسط دانشجویان و هم‌تایان به اساتید موجب درک نقاط قوت و ضعف و پی بردن به واقعیت‌ها خواهد بود. ایجاد جوی صمیمی که مدیران و اساتید شکست‌های خود را پذیرفته و با برنامه ریزی صحیح در صدد اصلاح آن برآیند. تجدید نظر در شاخص‌های ارزیابی اساتید با انجام طرح‌های آزمایشی در این زمینه در جهت اندازه‌گیری واقعی‌تر عملکرد در آنها.

منابع

- حافظ نیا، م (۱۳۸۳). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. اولین تدوین، تهران، انتشارات سمت.
 قلی‌پور، آ (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- Amernic, J and Russel, J. (2007). Guidelines for CEO speak: Editing the language of corporate leadership, *Strategy and leadership*, vol. 35, no. 3, pp: 25-3.
- Argyris, C. (1991). Teaching smart people how to learn. *Harvard Business Review*, 5: 99-109.
- Chatterjee, A, Hambrick, D. (2007). Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance, *Administrative Science Quarterly*, 52: 351-386.
- Brown. A. (1997). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of Management Review*, vol. 22, no. 3, pp: 643-686
- Brown, B. (2005). Narcissistic Leaders: Effectiveness and the role of followers, *Otago Management Graduate Review*. Vol 3: 86-103
- Chatterjee, A; Hambrick, D. (2007). Narcissistic chief Executive officers and their effects on company strategy and performance, *Administrative Science Quarterly*, 52: 351-386
- Davis, M; Wester, K; King, B. (2008). Narcissism, Entitlement and Questionable Research practice in counseling: A pilot study, *Journal of Counseling and Development*, v 86: 196-218.
- Devries, D.L & Kaiser, R.B. (2003). Going sour in the suite. Paper presented at the Maximizing Executive Effectiveness workshop. Miami, FL: 170-182.
- Ganesh, S.H. (2003). Organizational Narcissism, *Management Communication Quarterly*, pg. 558.
- Hogan, R & Kaiser, R.B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Holian, R. (2006). Management decision making, Ethical issue and Emotional intelligence, vol. 44 No 8, pp: 112-138.
- Jorstad, J. (1996). Narcissistic and Leadership: Some differences in male and Female leaders, *Leadership and Development Journal*. pp: 17-22.
- Kam, S. (1991). Self rating of performance as reflections of narcissism, impression management, and social comparison. A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.

- Kets, M., & Balazs, K. (2004). Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character. In R. Grandosy (Ed.), *Leadership governance from the inside out* (pp. 51-61). New York: John Wiley.
- Leichter, D. (2002). *The epidemic of corporate Narcissism in a capitalistic society* A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Psychology.
- Maccoby, M. (2004). *The productive narcissist: The promise and peril of visionary leadership*. New York: Broadway Books. 61-70.
- Schermerhon, J. (2002). Job performance and productivity, *Library Management*, Vol, 27, No.3 : 390-398.
- Stein, M. (2003). Unbunded irrationality: Risk and Organizational Narcissism at Long Term Capital management. *Human Relation*. p: 523.
- Wallace, H. (2001). *Narcissism and Performance*, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy: 1-28.
- Wesner, B. (2007) *Responding to the workplace Narcissist*. submitted to the faculty of the university Graduate school in partial fulfillment of the requirements for the degree master of Arts.
- Wonnerberg, D. (2007), *The nature of Narcissism within Organizational Leadership*. A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy: 10-42.