

پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون^۱

طاهره فیضی*، مهدی خیراندیش**، سلیمه لطیفی جلیسه***

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۶

چکیده

هدف این مقاله، شناسایی پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی مدیران است. پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی و از نظر زمانی، مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۹۶ سند و تحقیق مرتبط با حوزه خودشیفتگی است. ابزار گردآوری اطلاعات، فهرست بازبینی اسناد موجود در زمینه خودشیفتگی و مصاحبه با خبرگان است. پایایی پرسشنامه با استفاده از شاخص کاپای کوهن ۰/۸۹ و روایی محتوای آن با استفاده از روش والتز و باسل ۰/۷۵ محاسبه شد. ضریب اهمیت پیشایندها و پیامدها به روش آنتروپی شانون نشان می‌دهند که از بین پیشایندهای سازمانی خودشیفتگی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را دارند. مهم‌ترین پیامدهای سازمانی خودشیفتگی مدیران، کاهش عملکرد، رواج تملق‌گویی و مدیریت بحران است. از بین پیامدهای فردی خودشیفتگی، تکبر و خودبینی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، ناسازگاری اجتماعی و عاطفی و استثمار دیگران بیشترین ضریب اهمیت را دارند. از بین پیشایندهای فردی خودشیفتگی، حساسیت نسبت به انتقاد بیشترین ضریب اهمیت را دارد. از بین پیامدهای مدیریتی خودشیفتگی، افزایش انتظارات مدیران، تصمیم‌گیری خودکامه، امپراتورسازی مدیران بیشترین ضریب اهمیت و کم‌ترین ضریب اهمیت مربوط به رهبری اخلاقی و جابه‌جایی و ترک خدمت مدیران است. از بین پیشایندهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران، ریاست‌طلبی و رهبری کارزماتیک به یک میزان به خودشیفتگی منجر می‌شوند.

کلیدواژه: پیامدهای خودشیفتگی؛ پیشایندهای خودشیفتگی؛ خودشیفتگی مدیران؛ تحلیل اسنادی؛ آنتروپی شانون

۱. این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی به شماره ۳۳۷۳/ص/۱۰۰۲ است که با حمایت مالی دانشگاه پیام نور انجام شده است.

*. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

** . دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه شهید ستاری، تهران، ایران

***. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران (نویسنده مسئول)

مقدمه

خودشیفتگی، واژه ناآشنایی نیست و همگان کم‌وبیش با ادبیات و تعاریف‌های متفاوتی با آن آشنا هستند. خودشیفتگی، عشق بیش‌ازحد به خود، تحسین و توجه اغراق‌آمیز به خود تعریف شده است (سلیمانیان، ۱۳۹۲: ۵). خودشیفتگی تمایل بسیار به ارزش‌های بالا و دستاوردهای خود و وسواس قدرت و شهرت است (تامبورسکی، برون و چونینگ^۱، ۲۰۱۲). دو شکل از خودشیفتگی عالی^۲ و خودشیفتگی آسیب‌پذیر^۳ وجود دارد. خودشیفتگی آسیب‌پذیر توصیف‌کننده افرادی است که رفتاری خصمانه و بسیار عصبی دارند، عزت‌نفس آنان کم و دارای افسردگی و اضطراب هستند (میلر و رییدی^۴، ۲۰۱۱). خودشیفتگی عالی به دیدگاه کلاسیک مدیریت به‌ویژه به موضوع رهبری مربوط است. خودشیفتگی یک ویژگی فطری - شخصیتی و بنیادی انسان است که می‌تواند بر اساس نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی تشدید شود، به‌نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود. افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی پیامدهای رفتاری گوناگونی دارند که مشکلات فراوانی برای خود فرد، دیگران و جامعه به‌وجود می‌آورد و آنچنان تنش و درگیری ایجاد می‌کند که ادامه روابط را با مشکل مواجه می‌سازد (سلیمانیان، ۱۳۹۲: ۵). در این میان، اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی میان مدیران شایع باشد، صدمات و لطمه‌های آن جبران‌ناپذیرتر خواهد شد، طوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان را امری محال و ناممکن سازد (همان منبع). گرایش به احساس خودبزرگی در میان افراد خودشیفته سبب می‌شود مدیریت حرفه‌ای آسیب‌پذیرتر شود. بنابراین، در عصر رقابتی امروز شناسایی ویژگی‌های رفتاری مدیران و کنترل آنها برای نیل به اهداف سازمانی، حائز اهمیت است. ضعف عملکرد مدیریت در سازمان با وجود قوت‌های منابع، فناوری و نیروی انسانی باعث سوءعملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش می‌شود. با توجه به اینکه خودشیفتگی یک متغیر شخصیتی مرتبط با میل به موفقیت نامحدود و قدرت است، جای تعجب نیست که بسیاری از افراد خودشیفته به دنبال موقعیت‌های

1. Tamborski & et al
2. Great narcissism
3. Vulnerable narcissism
4. Miller & Reidy

مدیریتی برای ارضای نیاز خود به قدرت و شهرت باشند (ریپیر^۱، ۲۰۰۵). آنها قدرت بیشتری را نسبت به دیگران طلب می‌کنند و احتمال بیشتری وجود دارد که به سطوح بالای سازمانی برسند (بلر، هافمن و هالند^۲، ۲۰۰۸). استحقاق و کفایت فرد خودشیفته با رهبری کارزماتیک همبستگی مثبت دارد (فرینو، لیم، مولیکا، و پالامبو^۳، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها نشان داده است که خودشیفتگی بین مدیران عالی سازمان‌ها بسیار رایج است (قلی‌پور، پورعزت و نیک‌نژاد، ۱۳۸۷). اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل اینکه تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی به جای آنکه مبتنی بر حل مسئله باشد، بیشتر مبتنی بر هیجان است، در نتیجه، ادامه کار این سازمان با مشکل مواجه می‌شود (سلیمانیان، ۱۳۹۲).

اوویول، فورسیث، بنکس، و مک‌دانیل^۴ (۲۰۱۲) در فراتحلیلی نشان دادند که خودشیفتگی با رفتارهای کار غیرمولد رابطه دارد، اما این رابطه بدون توجه به عملکرد شغلی با عواملی مانند فرهنگ و سلسله‌مراتب تعدیل می‌شود. خودشیفتگی یک عنصر کلیدی در موفقیت سازمانی است (گری‌جالوا، هارمز، نیومن، گادیس، و فریلی^۵، ۲۰۱۵). خودشیفتگی در عملکرد سازمانی نقش مهمی بازی می‌کند. بعضی مطالعات مانند پژوهش مک‌کوبی^۶ (۲۰۰۰) رابطه‌ی مثبتی را بین این دو دو متغیر نشان دادند، بعضی دیگر مانند (سویر، روونپور، و کوپلمن^۷، ۱۹۹۹) رابطه‌ای منفی را نشان دادند. بعضی مطالعات هم نشان دادند که هیچ رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد (جاج، پیکولو و کوسالکا^۸، ۲۰۰۶). خودشیفتگی در پست‌های رهبری توجه همه را به خود جلب کرده است (هارمز، اسپین، و هانا^۹، ۲۰۱۱) و به‌طور معمول در پست‌های بالای سازمان یافت می‌شود (والس^{۱۰}، والس^{۱۰}، ۲۰۱۳). جای تعجب نیست که بسیاری از پژوهش‌های قبلی به‌طور خاص درباره ارتباط

1. Rapier
2. Blair, Hoffman & Helland
3. Frino, Lim, Mollica, & Palumbo
4. O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel
5. Grijalva, Harms, Newman, Gaddis, & Fraley
6. Maccoby
7. Soyer, Rovenpor, & Kopelman
8. Judge, Piccolo, & Kosalka
9. Harms, Spain, & Hannah
10. Wales

بین مدیریت ارشد به‌ویژه در سطح مدیر اجرایی و خودشیفتگی متمرکز شده است (چاترجی و هامبریک^۱، ۲۰۰۷). مدیران سازمان و تفکرات آنها نقشی سرنوشت‌ساز در پیشبرد اهداف سازمانی دارند. بنابراین، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی نامناسب مدیران به‌ویژه خودشیفتگی که می‌تواند دلیلی بر عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حایز اهمیت است. با توجه به اینکه به‌طور معمول، مدیران خودشیفته خسارت‌های زیادی را متوجه سازمان می‌کنند، در پژوهش حاضر موضوع خودشیفتگی مدیران مورد توجه قرار گرفته است. از مهم‌ترین ظرفیت‌های قابل استفاده در دانشگاه که به‌نحوی بر سایرین اشراف دارد، ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آن است. عدم شایسته‌سالاری از پیشایندهای خودشیفتگی مدیران است. در قانون برنامه چهارم و پنجم توسعه در ارتباط با فرایند شایسته‌گزینی، به ارتقای سطح کیفی مدیران اشاره شده است (دوالی، ضماهنی، درویش و آذر، ۱۳۹۷: ۷۲). مسئولیت اجتماعی یکی از شایستگی‌های مدیران است؛ خودشیفتگی مدیران به کاهش مسئولیت اجتماعی آنها منجر می‌شود. از پیامدهای سازمانی خودشیفتگی مدیران، کاهش رفتار شهروندی سازمانی است. بین خودشیفتگی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه پیام‌نور گیلان رابطه وجود دارد (نظریان و عیسی‌خانی، ۱۳۹۴). دانشگاه‌ها یکی از ارکان مهم در پیشرفت علمی کشور محسوب شده و عملکرد مثبت آنها نقشی سازنده در ارتقای علمی خواهد داشت و در این بین، مدیران دانشگاه‌ها ایفاگر نقش مهمی هستند. تصمیمات مدیران از ویژگی‌های شخصیتی آنها تأثیر می‌پذیرد. در این بین، خودشیفتگی بیش‌ازحد مدیران، اثرات مخربی روی تصمیمات سازمان‌ها داشته و موجب ایجاد بحران برای سازمان می‌شود. مدیران، عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد دانشگاه‌ها به‌شمار می‌آیند، لذا، تصمیماتی که آنها اتخاذ می‌کنند در شکست یا موفقیت دانشگاه‌ها تأثیرگذار است (ریگی و دیگران، ۱۳۹۳: ۵۶). ماهیت نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور، گستردگی آن در سطح کشور و تنوع فزاینده آن از نظر فرهنگ، ارزش‌ها، سن، زبان، علایق و اهداف کارکنان، اساتید و دانشجویان، ایجاد یکپارچگی، هماهنگی و کنترل در سازمانی به بزرگی

1. Chatterjee & hambrick

کشور ایران ضروری می‌سازد و وجود مدیرانی خودشیفته در چنین دانشگاهی مانعی اساسی در مسیر یکپارچگی و تحقق اثربخشی آن پدید می‌آورد؛ زیرا چنین مدیرانی می‌توانند مانع ایجاد ارزش‌های مشترک و اعتماد بین‌فردی و درون‌سازمانی شوند. نوآوری پژوهش حاضر شامل جدیدبودن مدل ارائه‌شده و روش مورداستفاده در تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون است. براین اساس، باتوجه به ضرورت اجرای این پژوهش در دانشگاه پیام‌نور، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤال‌های زیر است:

۱. پیشایندهای خودشیفتگی مدیران کدامند؟
۲. پیامدهای خودشیفتگی مدیران کدامند؟
۳. از نظر خبرگان داخلی دانشگاه اولویت پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی مدیران کدامند؟

مروری بر مبانی نظری

خودشیفتگی تاریخچه گسترده‌ای در حوزه روان‌شناسی اجتماعی و روان‌شناسی بالینی دارد. خودشیفتگی اولین بار به‌عنوان یک سازه بالینی، با نام نوعی اختلال از نوشته‌های فروید برخاست (صفاری‌نیا، تبریزی، محتشمی، و حسن‌زاده، ۱۳۹۳: ۳۶). خودشیفتگی از نظر روان‌شناسی بالینی، اختلالی شخصیتی محسوب می‌شود که افراد براساس مجموعه‌ای از ملاک‌های تشخیصی، یا مبتلا به آن هستند و یا نیستند (طبقه‌بندی مقوله‌ای)، درحالی که روان‌شناسان اجتماعی عموماً دیدگاه ابعادی به خودشیفتگی دارند که براساس آن در گستره خودشیفتگی مرز مشخصی که میان بهنجار و خودشیفته تفاوت ایجاد کند، وجود ندارد (همان منبع: ۳۷). خودشیفتگی به‌عنوان یک سازه روان‌شناسی، شامل تعریف‌های متفاوتی در قالب نظریات مختلف است؛ درحالی که روانکاوی سنتی خودشیفتگی را نوعی اختلال می‌دانست، کوهوت^۱ (۱۹۸۰) مفهوم خودشیفتگی را چنان صورت‌بندی کرد که بتواند نقش آن را در سلامت روانی توصیف کند. خودشیفتگی به‌علت نقص اکتسابی دوران کودکی در ساختار روان‌شناختی خود است که به ایجاد ساختارهای جبرانی یا دفاعی ثانویه منجر می‌شود (بارلدز و دیجکسترا^۲، ۲۰۱۰). نظریه خودشیفتگی آسیب‌شناسانه

1. Kohut
2. Barelds & Dijkstra

کرنبرگ^۱ و روان‌شناسی نظریه خود^۲ کوهت نقش مهمی در تبیین خودشیفتگی دارند. در نظریه کرنبرگ، اختلالات شخصیت خودشیفته به تضاد ساختاری یا غریزی حول خشم ظاهری نسبت داده می‌شود. افراد خودشیفته به‌استثنای ستایشی که از دیگران یا از خیالات عالی‌نمای خود دریافت می‌کنند، لذت کمی را در زندگی تجربه می‌کنند. در رویکرد روان‌شناسی «خود»، کوهت در تکامل خودشیفتگی، مراحل مجزا و مستقل توسعه را نشان می‌دهد. توسعه «خود» در طول سه مرحله تکاملی خود بزرگ‌نما، تصویر والدینی ایدئال‌شده و جنبه‌ای از شخص که استعدادها و مهارت‌های اولیه برای کسب اهداف فردی را فعال می‌کند، روی می‌دهد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۲). مرحله خود بزرگ‌نما، شامل تلاش‌های اولیه برای قدرت و شناخت است و شامل تصدیق کودک از طریق عشق و محبت و توجه والدین است. در مرحله بعد نیز، توسعه سالم هنگامی که والدین با همدلی با نیازهای کودک برای ایدئال‌سازی هماهنگ باشد و به آنها پاسخ دهند، رخ می‌دهد. شخصیت خودشیفته، با نشانه‌های احساس خود بزرگ‌بینی، اشتغال ذهنی و با تخیلات موفقیت، قدرت، استعداد زیبایی و اعتقاد به اینکه فردی استثنایی و خاص است، احساس همه‌توانی، استثمارگر بودن در روابط بین‌فردی، فقدان هم‌حسی و نیاز به تمجید افراطی مشخص می‌شود (فوکوشیما و هوسوی^۳، ۲۰۱۱، به نقل از فرح بیجاری، پیوسته‌گر و ظریف جلالی، ۱۳۹۲). خودشیفتگی در مدیران می‌تواند از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌هایی همچون راهبرد، ساختار و کارمندیابی آثاری داشته باشد. طبیعتاً، در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، خودشیفتگی، مدیران را در جهت اجرای اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سر باز زنند و به دنبال توجه و ستایش باشند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (چترجی و همبریک^۴، ۲۰۰۷؛ به نقل از قلی‌پور، خنیفر، و فاخری کوزه‌کنان، ۱۳۸۷). در زمینه رهبری، فرد خودشیفته ممکن است، در اثر فداکاری و سرسپردگی پیروانش جلب توجه کند. هنگامی که افراد عزت‌نفس بالایی زیادی داشته باشند، خودشیفتگی از نوع سالم محسوب می‌شود. انتظار اینکه افراد با گرایش‌های خودشیفته و عزت‌نفس زیاد به‌واسطه سلامت روانی، مدیران

1. Kernberg pathological narcissism theory
2. psychology of the self theory
3. Fukushima & Hosoe
4. Chatterjee and Hambrick

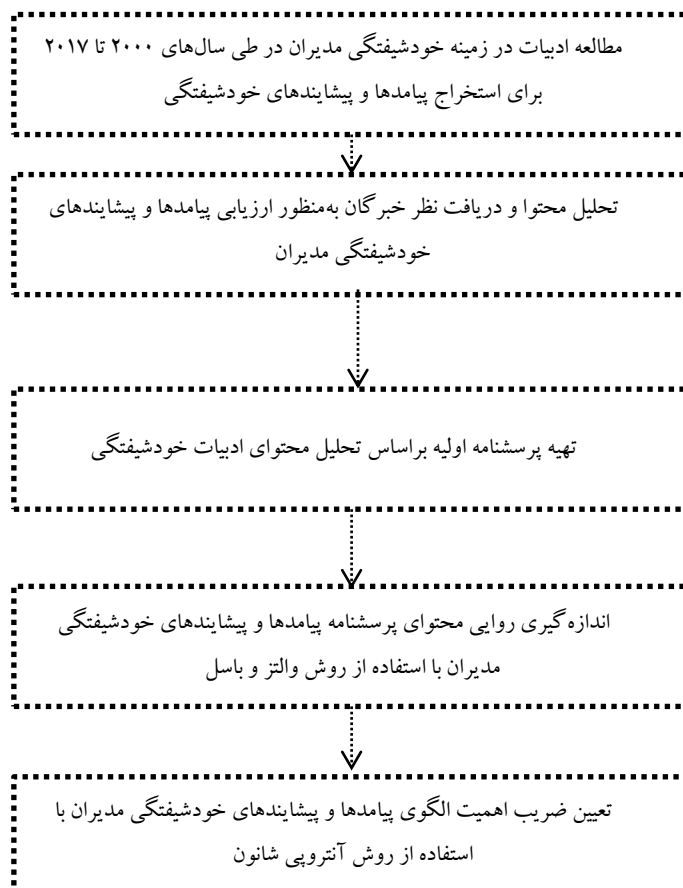
بهتری باشند، منطقی به نظر می‌رسد (آمرنیک و راسل^۱، ۲۰۰۷). فریب، تحت نفوذ درآوردن و تهدید کارکنان از پیامدهای منفی خودشیفتگی مدیران است. این مدیران معتقدند که سزاوار عشق، محبت، توجه و تمجید بیش از آن چیزی هستند که در حال حاضر از طرف کارکنان دریافت می‌کنند (کرامر^۲، ۲۰۰۳: ۵۸). مدیران خودشیفته تنها به اطلاعاتی گوش می‌دهند که به آن تمایل دارند. این خصوصیت به فرار مدیران خودشیفته از صحبت‌های تهدیدآمیز منجر می‌شود. جرستاد^۳ (۱۹۹۶) معتقد است که مدیران خودشیفته به خودشیفتگی سازمانی تبدیل می‌شوند. خودشیفتگان بهره‌ور هنگامی که به نوع غیربهره‌ور و غیرواقع‌گرا تبدیل شوند، می‌توانند خطرناک باشند و گرایش به بزرگ‌نمائی و بدگمانی از نقاط ضعف چنین افرادی برشمرده می‌شود (مکوی، ۲۰۰۴). مدیران خودشیفته آماده تسهیم قدرت نیستند و پیروان آنان به قربان‌گو می‌شوند، تمایلی به تحمل عدم توافق‌ها ندارند و به ندرت با همکاران مشورت می‌کنند، ترجیح می‌دهند تمامی تصمیم‌ها را خودشان اتخاذ کنند و از پیروان انتظار موافقت با هر آن چیزی دارند که پیشنهاد می‌کنند (ریگی، مطلبی، نصرتی ناکوهی، و تهمک، ۱۳۹۳). افراد مبتلا به شخصیت خودشیفته معتقدند که برتر، خاص‌تر و منحصر به فردتر از دیگران هستند، نسبت به انتقاد فوق‌العاده حساسند و در حوزه‌های مهم زندگی نظیر شغل، تحصیل و برقراری روابط متقابل با افراد مشکل دارند (مارینسن، دین، و فرانکن^۴، ۲۰۱۲).

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات در حیطه پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی و از نظر افق زمانی، پژوهشی مقطعی است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحلیل محتوای کمی می‌تواند توصیفی یا توصیفی-تحلیلی باشد. در تحلیل توصیفی، براساس نوع واحد تحلیل، باید فراوانی موضوع مورد بررسی تعیین و شمارش شود و براساس آن نتیجه‌گیری شود. در حالی که، در توصیفی-تحلیلی نه تنها تحلیل فراوانی (شامل

1. Amernic and Russel
2. Kramer
3. Jorstad
4. Marissen, Deen, & Franken

شدت و وسعت و اهمیت عناصر موردنظر در محتوا) بلکه تحلیل همبستگی عناصر و مفاهیم جهت انسجام و همبستگی و یا گسستگی بررسی و سرانجام نتیجه گیری می شود (قاندی و گلشنی، ۱۳۹۵). فرایند اجرای پژوهش حاضر به صورت گام های زیر است:



شکل ۱. فرایند اجرای پژوهش

گروه خبرگان معمولاً متشکل از هفت تا پانزده تن است (ساعتی^۱، ۲۰۰۸). خبرگان با استفاده از روش نمونه‌گیری قضاوتی هدف‌مند انتخاب شدند که شامل ۳۰ تن از خبرگان موضوعی و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه پیام‌نور و دانشگاه پیام‌نور مرکز تهران، مدیران دانشگاه پیام‌نور دارای مدرک مدیریت (کارشناسی ارشد و دکتری) - اعضای هیئت‌علمی رشته مدیریت (کلیه گرایش‌ها) - مدیرانی که دارای ۱۰ سابقه خدمت هستند (در صورت نداشتن تحصیلات دانشگاهی مدیریتی) - مدیران دارای مدرک روان‌شناسی (کارشناسی ارشد و دکتری)، مدیران بازنشسته دانشگاه پیام‌نور هستند که ۱۰ تن از ۳۰ تن خبره همکاری کردند. در مرحله چهارم متخصصان مربوط بودن، واضح بودن و ساده بودن هر گویه را براساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص می‌کنند. متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۵ است و اگر شاخص CVI گویه‌ای کم‌تر از ۰/۷۹ باشد، آن گویه باید حذف شود.

$$CVI = \frac{\text{تعداد متخصصینی که به گویه نمره ۳ و ۴ داده‌اند}}{\text{تعداد کل متخصصین}} = ۰/۷۵$$

روش آنتروپیی شانون پردازش داده‌ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. آنتروپیی در نظریه اطلاعات، شاخصی برای اندازه‌گیری عدم اطمینان است که به وسیله یک توزیع احتمال بیان می‌شود. روش‌های متعددی برای تعیین وزن شاخص‌ها وجود دارد. یکی از بهترین این روش‌ها، آنتروپیی شانون است (آذر و دیگران، ۱۳۸۷). در روش آنتروپیی شانون ابتدا پیام برحسب مقوله‌ها به تناسب هر پاسخگو در قالب فراوانی شمارش می‌شود. سپس با استفاده از بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هر یک محاسبه می‌شود. در این پژوهش از روش آنتروپیی شانون به دلیل قدرت آن و سادگی محاسبه استفاده شده است. براین اساس، میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری نشان داده می‌شود. در این پژوهش، ابتدا برای تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، گُدی تبیین، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از

1. Saaty

این گدها، آنها در یک مفهوم مشابه، دسته‌بندی شدند. روایی محتوای پرسشنامه ۰/۷۵ به‌دست آمد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان نشان داد که خودشیفتگی مدیران ۱۲ پیامد، ۸ پیشاینده سازمانی؛ ۷ پیامد مدیریتی، ۳ پیشاینده مدیریتی؛ ۱۴ پیامد فردی و ۲ پیشاینده فردی دارد. جدول (۱) نتیجه تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی مدیران به روش آنتروپی شانون و مصاحبه با خبرگان

ضریب اهمیت (w_j)	درجه انحراف (d_j)	عدم اطمینان (E_j)	پیامد/پیشاینده	روایی	پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی	سازمانی
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸	خودشیفتگی	۱	کاهش مسئولیت اجتماعی	سازمانی
۰/۰۸۴	۰/۹۴۴	۰/۰۵۶		۲	فرار مالیاتی	
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸		۱	آشفتنگی سازمان	
۰/۰۸۴	۰/۹۴۴	۰/۰۵۶		۲	سود و عملکرد مالی	
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸		۱	افزایش تضاد و تعارض سازمانی	
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸		۱	هویت سازمانی	
۰/۰۷۶	۰/۸۵۹	۰/۱۴۱		۷	کاهش عملکرد	
۰/۰۷۴	۰/۸۳۲	۰/۱۶۸		۵	رواج تملق‌گویی	
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸		۱	افزایش تجمل‌گرایی	
۰/۰۸۶	۰/۹۷۲	۰/۰۲۸		۱	رواج رفتارهای غیراخلاقی	
۰/۰۷۴	۰/۸۳۲	۰/۱۶۸		۵	مدیریت بحران	
۰/۰۸۴	۰/۹۴۴	۰/۰۵۶		۲	کاهش رفتار شهروندی سازمانی	
۰/۱۴	۰/۹۴	۰/۰۶	خودشیفتگی	۱	کاهش یادگیری سازمانی	سازمانی
۰/۱۴	۰/۹۴	۰/۰۶		۱	ساختار و فرهنگ سازمانی	
۰/۱۴	۰/۹۴	۰/۰۶		۱	عدم شایسته‌سالاری	

پیشابندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون

ضریب اهمیت (w_j)	درجه انحراف (d_j)	عدم اطمینان (E_j)	پیشابند/پیشابندها	فراوانی	پیشابندها و پیامدهای خودشیفتگی	موضوع
۰/۱۴	۰/۹۴	۰/۰۶	پیشابندها	۱	ابهام در اهداف سازمانی	سازمانی
۰/۱۳	۰/۸۷	۰/۱۳		۲	خطرپذیری	
۰/۱۴	۰/۹۴	۰/۰۶		۱	کاهش سلامت روان شناختی	
۰/۱۱	۰/۷۳	۰/۲۷		۴	بهبودی اجتماعی	
			پیشابندها	۳	روحیه و وفاداری کارکنان	
۰/۰۷	۰/۹۹۳	۰/۰۰۷	تفکیک	۱	اعتیاد به کار	فردی
۰/۰۷	۰/۹۹۳	۰/۰۰۷		۱	فرسودگی شغلی	
۰/۰۶	۰/۸۹	۰/۱۱		۷	ناسازگاری عاطفی و اجتماعی	
۰/۰۷	۰/۹۶	۰/۰۴		۳	رفتار منافقانه و ماکیاولی	
۰/۰۱	۰/۱۳	۰/۸۷		۸	رفتارهای انحرافی در محیط کار	
۰/۰۷	۰/۹۸	۰/۰۲		۲	بیگانگی سازمانی	
۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۰۴		۳	رضایت شغلی کارکنان	
۰/۰۰۷	۰/۱۰	۰/۹۰		۶	استثمار دیگران	
۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۰۴		۳	بهره‌کشی آگاهانه از دیگران	
۰/۰۴	۰/۵۲	۰/۴۸		۱۱	خودنمایی، خودتحسینی و خودبینی	
۰/۰۷	۰/۹۴	۰/۰۶		۴	نداشتن تحمل شنیدن حرف‌های دیگران	
۰/۰۷	۰/۹۹۳	۰/۰۰۷		۱	احساس حقارت و سرخورده‌گی کارکنان	
۰/۰۷	۰/۹۸	۰/۰۲		۲	احساس خودکارآمدی	
۰/۰۷	۰/۹۸	۰/۰۲		۲	مطالبات ارتقای فردی	

عوامل	پیشایندها و پیامدهای خودشیفتگی	فراوانی	پیامد/پیشایندها	عدم اطمینان (E_j)	درجه انحراف (d_j)	ضریب اهمیت (w_j)
فردی	حساس به انتقاد	۴	توسعه‌یافته	۰/۶۴	۰/۳۶	۰/۳۴
	خودپنداره مثبت (احساس مثبت نسبت به خود)	۲		۰/۳۱	۰/۶۹	۰/۶۵
مدیریتی	جابه‌جائی (ترک خدمت) مدیران	۱	توسعه‌یافته	۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۱۶
	رهبری اخلاقی	۱		۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۱۶
	کیفیت روابط بین شخصی	۱		۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۱۶
	افزایش انتظارات و مطالبات مدیران	۹		۰/۲۳	۰/۷۷	۰/۱۲
	تصمیم‌گیری خودکامه	۹		۰/۲۳	۰/۷۷	۰/۱۲
	امپراتورسازی مدیران	۹		۰/۲۳	۰/۷۷	۰/۱۲
	کاهش عزت‌نفس	۷		۰/۱۷	۰/۸۳	۰/۱۳
	ریاست‌طلبی	۱		۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵
	رهبری کاریزماتیک	۱		۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از بین پیامدهای سازمانی خودشیفتگی به ترتیب کاهش عملکرد، رواج تملق‌گویی و مدیریت بحران، بیشترین ضریب اهمیت را دارند. سود و عملکرد مالی، فرار مالیاتی و رفتار شهروندی سازمانی به یک میزان اهمیت دارند. همچنین کاهش مسئولیت اجتماعی، آشفته‌گی سازمان و افزایش تجمل‌گرایی کم‌ترین ضریب اهمیت را دارند. از بین پیشایندهای سازمانی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را دارند. همچنین ابهام در اهداف، کاهش سلامت روان‌شناختی و سایر پیشایندها به یک میزان اهمیت دارند. از بین پیامدهای فردی خودشیفتگی مدیران، تکبر و خودبینی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، ناسازگاری اجتماعی و عاطفی و استثمار دیگران بیشترین ضریب اهمیت را دارند. اعتیاد به کار، فرسودگی شغلی و احساس سرخوردگی کارکنان، کم‌ترین ضریب اهمیت را دارند.

همچنین حساسیت نسبت به انتقاد، مهم‌ترین پیشایندهای خودشیفتگی مدیران است. از بین پیامدهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران به ترتیب، افزایش انتظارات مدیران، تصمیم‌گیری خودکامه، امپراتورسازی مدیران بیشترین ضریب اهمیت را دارند و کم‌ترین ضریب اهمیت مربوط به رهبری اخلاقی و جابه‌جایی و ترک خدمت مدیران است. از بین پیشایندهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران ریاست‌طلبی و رهبری کاریزماتیک به یک میزان به خودشیفتگی منجر می‌شوند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

خودشیفتگی مدیران، تصمیم‌های آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی آنها در سطوح مختلف مدیریت سازمان باشد. در تحقیق حاضر ابتدا به روش تحلیل محتوای اسنادی، پیامدها و پیشایندهای خودشیفتگی مدیران استخراج و به صورت پرسشنامه‌ای در اختیار خبرگان قرار گرفت. سپس این عوامل با استفاده از روش آنتروپی شانون به صورت داده‌های بهنجار شده درآمد و بار اطلاعاتی آنها به دست آمد و در نهایت، ضریب اهمیت پیامدها و پیشایندهای خودشیفتگی مدیران تعیین شد تا بدین طریق، مشخص شود که به‌طور کلی بیشترین میزان توجه و اهمیت، مربوط به کدام عوامل است. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران شامل ۸ پیشایندها و ۱۲ پیامد سازمانی است. از بین پیامدهای سازمانی خودشیفتگی، کاهش عملکرد، رواج تملق‌گویی و مدیریت بحران، بیشترین ضریب اهمیت را دارد.

از بین پیشایندهای سازمانی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را دارند که با نتایج تحقیق صفاری‌نیا و دیگران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. شخصیت جامعه‌پسند به‌ویژه همدلی، نقش اساسی در زندگی اجتماعی دارد و با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی و جسمانی رابطه دارد (بارون کوهن و دیگران^۱، ۲۰۰۴). بشارت و دیگران (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی، تأثیری منفی بر کیفیت روابط بین‌فردی و در نتیجه بهزیستی روانی اجتماعی دارد.

1. Baron-Cohen

همچنین مهم‌ترین پیامدهای سازمانی خودشیفتگی مدیران، کاهش عملکرد، رواج تملق‌گویی و مدیریت بحران است. خودشیفتگی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷). ادبیات گسترده‌ای تأثیر رهبری خودشیفته را بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهد؛ شاید این امر به دلیل بی‌ثباتی و تضادی است که درون افراد خودشیفته وجود دارد که باعث ایجاد عملکردهایی می‌شود که سازنده نیست و به‌نوعی مانع پیشرفت خود و دیگران و در نهایت سازمان می‌شود (شیری، خلد شرفی، دهقانی و یاسینی، ۱۳۹۲).

در شرایط بحرانی، رهبری و مدیریت اثربخش، نقش به‌سزایی در بقای سازمان و ادامه فعالیت دارد. خودشیفتگی می‌تواند بر آمادگی به‌موقع و مناسب سازمان در برابر بحران‌ها و واکنش‌های سازمان در مقابل بحران تأثیرگذار باشد. کینگ^۱ (۲۰۰۷) نیز در زمینه تأثیر خودشیفتگی بر مراحل مدیریت بحران تأکید می‌کند (لین^۲، ۲۰۰۵).

مطابق یافته‌های تحقیق حاضر، خودشیفتگی مدیران ۱۴ پیامد فردی دارد که از بین آنها به‌ترتیب: تکبر و خودبینی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، ناسازگاری اجتماعی و عاطفی و استثمار دیگران، بیشترین ضریب اهمیت را دارند. به عقیده ایمز و دیگران^۳ (۲۰۰۷) نیز خودشیفتگی با ویژگی‌هایی نظیر خود بزرگ‌بینی همراه است. نتیجه تحقیق ریگی و دیگران (۱۳۹۳) نیز نشان داد که مدیران خودشیفته، ویژگی‌های خود بزرگ‌بینی دارند. همچنین ماریسن و دیگران (۲۰۱۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد مبتلا به شخصیت خودشیفته معتقدند که برتر، خاص‌تر و منحصر به فردتر از سایرین هستند. دومین پیامد مهم خودشیفتگی مدیران رفتارهای انحرافی در محیط کار است؛ نتیجه تحقیق قربان‌نژاد و ثابت (۱۳۹۶) نیز نشان داد که اگر خودشیفتگی مدیران زیاد باشد، بر میزان رفتارهای ضدتولیدی معطوف به کارکنان و سازمان افزوده می‌شود. از دیگر پیامدهای فردی خودشیفتگی مدیران که ضریب اهمیت بیشتری دارد، بهره‌کشی آگاهانه از دیگران است که منطبق با نتیجه تحقیق شیری و دیگران (۱۳۹۲) است؛ آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مدیران برای ارضای نیاز خودشیفتگی خود از کارکنان و

1. King
2. Lynn
3. Ames & etal

سازمان به‌عنوان ابزاری برای رسیدن به نیازهای شخصی خود استفاده می‌کنند و همه چیز را فدای رسیدن به اهداف شخصی خود می‌کنند. از دیگر پیامدهای فردی مهم، رفتار منافقانه و ماکیاولی است که از نظر منطقی و نظری مورد تأیید است، زیرا مدیرانی که دارای چنین ویژگی شخصیتی هستند تمایل دارند در اذهان اعضای سازمان چهره‌ای موجه از خود پدید آورند. بنابراین، مبادرت به رفتارهایی که چندان منطبق با واقعیت نیست، دور از انتظار نیست.

مهم‌ترین پیشایندهای فردی خودشیفتگی مدیران حساسیت نسبت به انتقاد و نداشتن تحمل شنیدن حرف‌های دیگران است. ماریسن و دیگران (۲۰۱۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد خودشیفته نسبت به انتقاد فوق‌العاده حساسند. نتیجه تحقیق ریگی و دیگران (۱۳۹۳) نیز نشان داد که مدیران خودشیفته انتقادناپذیر هستند.

یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که از بین پیامدهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران به‌ترتیب: افزایش انتظارات مدیران، تصمیم‌گیری خودکامه و امپراتورسازی مدیران، بیشترین ضریب اهمیت را دارند و کم‌ترین ضریب اهمیت مربوط به رهبری اخلاقی و جابه‌جایی و ترک خدمت مدیران است. از بین پیشایندهای مدیریتی خودشیفتگی مدیران ریاست‌طلبی و رهبری کاریزماتیک به یک میزان به خودشیفتگی منجر می‌شوند.

پیشنهادها

براساس یافته‌های تحقیق، موارد زیر می‌تواند مورد توجه مدیران قرار گیرد:

برگزاری کارگاه‌های آموزشی درخصوص شناسایی مدیران خوششیفته، ارزیابی دوره‌ای مدیران درخصوص رعایت اخلاق نسبت به زیردستان و ارباب‌رجوع، خودداری از انتصاب مدیران خودشیفته و توجه به شایسته‌سالاری مدیران، استفاده از مشاوره برای اصلاح و بهبود رفتار مدیران خودشیفته، فراهم کردن شرایطی که کارکنان بدون محدودیت مدیران خودشیفته را نقد کنند.

این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است. به موضوع خودشیفتگی بیشتر از دیدگاه فردی نگریسته شده و از دیدگاه سازمانی و مدیریتی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. همچنین پژوهش حاضر محدود به سازمان مرکزی و دانشگاه پیام‌نور استان تهران است، بنابراین، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که وضعیت خودشیفتگی مدیران سایر سازمان‌ها را با توجه به پیامدها و پیشایندهای شناسایی شده در تحقیق حاضر، مورد بررسی قرار دهند.

همچنین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های خودشیفتگی مدیران مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- آذر، عادل؛ میر فخرالدینی، سیدحیدر و انواری رستمی، علی اصغر (۱۳۸۷). بررسی مقایسه‌ای تحلیل داده‌ها در شش سیگما با کمک ابزارهای آماری و فنون تصمیم‌گیری چندشاخصه. *مدرس علوم انسانی*، دوره ۵۹: ۳۶-۱.
- بشارت، محمدعلی؛ خدابخش، محمدرضا، فراهانی، حجت‌الله و رضازاده، سیدمحمدرضا (۱۳۹۰). نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین‌شخصی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۵، شماره ۱۷: ۷-۲.
- دوالی، محمد مهدی؛ ضماهی، مجید، درویش، حسن و آذر، عادل (۱۳۹۷). معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی براساس آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور). *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال ۷، شماره ۱: ۸۸-۷۱.
- سلیمانیان، بهنام (۱۳۹۲). *اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی (مورد مطالعه: مدیران ادارات شهر بجنورد)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور، تهران.
- شیری، اردشیر؛ خلد شرفی، صبریه؛ دهقانی، مهدی و یاسینی، علی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاوولی گرایانه مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال ۳، شماره ۱۱: ۱۱۴-۹۷.
- ریگی، وحید؛ مطلبی، ابوطالب؛ نصرتی ناکوهی، حسین و تهمک، حمیدرضا (۱۳۹۳). تأثیر خودشیفتگی بر عملکرد مدیران دانشگاه‌های ساحلی و دریایی جنوب کشور. *فصلنامه مدیریت در آموزش علوم دریایی*، دوره ۲: ۶۶-۵۲.
- صفاری‌نیا، مجید؛ تبریزی، معصومه؛ محتشمی، طیبه و حسن‌زاده، پرستو (۱۳۹۳). تأثیر مؤلفه‌های شخصیت جامعه‌پسند و خودشیفتگی بر بهزیستی اجتماعی در ساکنان شهر تهران. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۱۵، شماره ۳: ۴۴-۳۵.
- فرح بیجاری، اعظم؛ پیوسته‌گر، مهرانگیز و ظریف جلالی، زهرا (۱۳۹۲). مقایسه ابعاد خودپنداره و سازگاری در افراد خودشیفته سازگار و ناسازگار. *مطالعات روان‌شناختی*، دوره ۹، شماره ۴: ۱۲۷-۹۹.
- قائدی، محمدرضا و گاشنی، علی‌رضا (۱۳۹۵). روش تحلیل محتوا، از کمی‌گرایی تا کیفی‌گرایی. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، دوره ۷، شماره ۲۳: ۸۲-۵۷.
- قلی‌پور، آریز؛ پورعزت، علی و نیک‌نژاد، عباس (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثر منسانی بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، دوره سوم، شماره دهم.

- قلی‌پور، آرین؛ خنیفر، حسین و فاخری کوزه‌کنان، سمیرا (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفستگی سازمان‌ها. *فرهنگ مدیریت*، دوره ۶، شماره ۱۸: ۹۳-۷۹.
- قربان‌نژاد، محمد و ثابت، مسعود (۱۳۹۶). بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران و رفتار ضدتولید کارکنان نیروگاه شهید بهشتی لوشان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، دوره ۳، شماره ۲: ۱۷۷-۱۶۱.
- نظریان، بلال و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۴). بررسی ارتباط ابعاد پنجگانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام‌نور استان گیلان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، دوره ۲۳: ۸۶-۵۷.
- Amerinc, J. & Russel, J. (2007). Guidelines for CEO speak: editing the language of corporate leadership. *Strategy and leadership*, 35 :25- 36.
- Ames, D.R., Rose, P. & Anderson, C.P. (2007). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40: 440-450
- Baron-Cohen, S. & Wheel Wright, S. (2004). The empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism and Normal sex Differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34: 163-175.
- Barelds, D. P. H. & Dijkstra, P. (2010). Narcissistic Personality Inventory: Structure of The Adapted Dutch version. *Scandinavian Journal of psychology*, 51,132-138.
- Blair, C. A., Hoffman, B. J. & Helland, K. R. (2008). Narcissism in Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives. *Human Performance*, 21: 254-276.
- Chatterjee, A. & Hambrick, D.C. (2007). It's all About Me: Narcissistic Chief Executive Officers And Their Effects on Company Strategy And Performance. *Administrative Science Quarterly*, 52: 351-386.
- Fukushima. O. & Hosoe. T. (2011). Narcissism, variability in Self-concept and Wellbeing. *Journal of Research in Personality*, 45: 568-575.
- Frino, A., Lim, M., Mollica, V. & Palumbo, R. (2014). CEO Narcissism and Earnings Management. Available at SSRN 2539555. 1-28.
- Grijalva, E., Harms, P., Newman, D., Gaddis, B.H. & Fraley, R. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1): 1-47.
- Harms, P. D., Spain, S. M. & Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The Leadership Quarterly*, 22(3): 495-509.
- Jorstad, J. (1996). Narcissistic and leadership: Some Differences in Male and Female leaders, *Leadership and Development Journal*: 17-22.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F. & Kosalka, T. (2006). The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20:855-875.
- King, G. III. (2007). Narcissism and Effective Crisis Management: A Review of Potential problems and pitfalls, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 15: 183-93.
- Kohut, H. (1980). *The restoration of the self*. New York: International Universities Press.
- Kramer, R.M. (2003). *The harder they fall*, Harvard Business Review. October: 58-66.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The Incredible pros, The Inevitable Cons. *Harvard Business Review*: 69-77.
- Maccoby, M. (2004). *The productive narcissist: The promise and perile of visionary leadership*. New York: Broadway Books.

- 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.
- Miller, J.M. & Reidy, D. (2011). Narcissism and Aggression: Effects of Positive, Negative and Delayed Feedback, Personality and Individual Differences. **Personality and individual differences**, 13(2), 223-241.
- OBoyle, E.H., Forsyth, D. R., Banks, G.C. & McDaniel, M.A. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A social Exchange perspective. **Journal of Applied Psychology**, 97, 557-579.
- Rapier, M.L. (2005). An Interview Study of Narcissis Executives: Piercing The Corporate Veil of Narcissism In The Workplace. **Saybrook Graduate School and Research Center**, Yayınlanmış Doktora Tezi, 18-40.
- Saaty, T.L. (2008). Decision Making With The Analytic Hierarchy Process. **International journal of Services Sciences**, 1(1), 83-98.
- Soyer, R.B., Rovenpor, J.L. & Kopelman, R.E. (1999). Narcissism and Achievement Motivation as Related to Three Facets of the Sales Role: Attraction, Satisfaction and Performance. **Journal of Business and Psychology**, 14(2), 285-304.
- Tamborski, M., Brown, R.P. & Chowning, K. (2012). Self-Serving Bias or Simply Serving the Self? Evidence for A Dimensional Approach to Narcissism. **Personality and Individual Differences**, 52(8), 942-946.
- Wales, W. J., Patel, P. C. & Lumpkin, G. T. (2013). In pursuit of Greatness: CEO Narcissism, Entrepreneurial Orientation, and Firm Performance variance. **Journal of Management Studies**, 50(6), 1041-1069.