

اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفته‌گی سازمانها

آرین قلی پور^۱، حسین خنیفر^۲، سمیرا فاخری کوزه کنان^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

۲. دانشیار دانشکده مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۸۷/۴/۱۸؛ تاریخ تصویب: ۸۷/۸/۳۰)

چکیده

تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آن‌ها نقشی سرنوشت‌ساز در پیش‌برد اهداف سازمانی دارد. لذا شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران به ویژه خودشیفتگی که تصمیمات آن‌ها را متأثر می‌سازد و می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حایز اهمیت می‌باشد. در دهه‌های اخیر مباحث مربوط به خودشیفتگی مدیران در ادبیات مدیریت ظهور کرده و تأثیرات آن بر سبک مدیریتی مورد بحث قرار گرفته و افق‌های جدیدی را پیش روی محققان قرار داده است. در این مقاله تلاش می‌شود تا اثرات خودشیفتگی مدیران در سازمان‌ها و پیامدهای حاصل از آن تبیین شود.

واژگان کلیدی

خودشیفتگی، برتری جویی، بدگمانی، انکار، سازمان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مقدمه

از آنجا که مدیران عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند، تصمیماتی که آن‌ها اتخاذ می‌کنند، در شکست یا موفقیت سازمان‌شان تأثیرگذار است. مدیران خودشیفته دارای سیستم‌های ارزشی و سبک‌های مدیریتی بزرگ‌نما بوده و با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین می‌شود و از آن جا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند، لذا در عصر رقابتی امروز، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران برای سازمان‌ها و پیشگیری از آشفتگی سازمان‌ها و کنترل آن جهت نیل به اهداف سازمانی حایز اهمیت است.

مبانی نظری

خودشیفتگی^۱ ریشه در واژه یونانی ناریسیس^۲ دارد. ناریسیس پسری بسیار زیبا بود که توسط همگان تحسین می‌شد، اما در اثر تکبر و خودبینی، یک روز هنگامی که تصویر خود را در آب دید و شیفته خود شد و سرانجام این عشق دست نیافتنی منجر به مرگ او شد، یعنی آشفتگی و اختلال در حیات برایش به ارمغان آورد (جرستاد، ۱۹۹۶، ص ۱۷)، چرا که شیفتگی بیش از حد، به خود جایی برای عشق ورزیدن به دیگران باقی نمی‌گذارد (هندین، ۲۰۰۱، ص ۴).

هاولاک الیس^۳ اولین کسی بود که افسانه ناریسیس را در روان‌شناسی بالینی مطرح و از واژه ناریسیس استفاده کرد. بعد از وی، فروید برای اولین بار از واژه خودشیفته در کارها و مقالاتش بهره جست. فروید از این پدیده در دو زمینه نرمال و آسیب‌شناختی استفاده کرده است (فروید، ۱۹۱۴، صص ۳۰-۵۹) و سه شکل خودشیفتگی را توصیف می‌کند:

۱. خودشیفتگی اولیه^۴، ۲. خودشیفتگی ثانویه^۵، ۳. خودشیفتگی نرمال^۶.

1. Narcissism
2. Narcissus
3. Havelock Ellis
4. Primary narcissism
5. Secondary narcissism
6. Normal narcissism

خودشیفتگی اولیه، اشاره به حالت طبیعی کودک دارد که تمام انرژی غریزی را در جهت خود هدایت می‌کند و به تدریج این انرژی غریزی به انرژی که در جهت دیگران است، تبدیل می‌شود. در خودشیفتگی ثانویه غرایز از دنیای خارج فاصله گرفته و دوباره به خود هدایت می‌شود و ممکن است، در بیماری‌هایی همچون، اسکیزوفرنی رخ دهد. تکامل یافته‌ترین شکل خودشیفتگی، خودشیفتگی نرمال است که انرژی غریزی در جهت دیگران هدایت می‌شود. خودشیفتگی به عنوان «توجه و علاقه مبالغه‌آمیز و بیش از حد به خود» تعریف شده است (کرسینی، ۲۰۰۲، ص ۶۲۶).

خودمحور بودن، بی‌نهایت به انتقاد حساس بودن، فقدان همدلی با دیگران، خیال پردازی، بزرگ‌نمایی و خود‌نمایی، تصور دارا بودن قدرت و موفقیت نامحدود، استفاده از دیگران در جهت پیشرفت و ارتقای خود و هم‌چنین برآوردن امیال شخصی از ویژگی‌های چنین افرادی شمرده می‌شود (مک‌هاسکی، ۱۹۹۵، صص ۷۵۵-۷۵۹).

ویژگی‌های شخصیتی مدیران خودشیفته

وستن و توباسیک^۱ (۱۹۹۷) ویژگی‌های شخصیت خودشیفته را بر اساس ۶ زمینه روان‌شناسی / رفتاری خلاصه کرده‌اند:

۱. انکار: شخصیت خودشیفته اغلب تفاوت بین خود ایده‌آل و خود واقعی را انکار می‌کند. از طریق انکار، مدیران خودشیفته در پی رد مسئولیت‌پذیری اشتباهاتشان هستند و چون نسبت به اعتبار بیرونی حساس هستند، با ارایه اطلاعات مثبت غیرواقعی سعی در حفظ و ارتقای آن دارند. این پدیده در جنرال موتورز اتفاق افتاد، جایی که با وجود شواهدی مبنی بر شکست، مدیران از تأیید واقعیت درباره شرکتشان امتناع کردند و نخواستند آن را باور کنند و همین مسئله رقم‌زننده آشفنگی سازمانی است. انکار واقعیت‌ها را می‌توان در سه سطح در سازمان‌ها ملاحظه کرد.

در سطح فردی، افراد محدودیت‌های منابع و تقاضای بازار، واقعیت‌ها در مورد خود و علایم رویدادهای گذشته را انکار می‌کنند، در سطح گروهی، تحت تأثیر گروه اندیشی،

1. Westen & Tobacyk

2. Denial

واقعیت‌ها و در سطح سازمانی، وقایع را از طریق سخنگوها، برنامه‌های تبلیغاتی و گزارش‌های سالانه انکار می‌کنند (بران، ۱۹۹۷، ص ۶۵۴).

۲. عقلایی کردن (توجیه)^۱: تلاش افراد برای توجیه یا پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیر قابل قبول به منظور ارایه آنها به شکل قابل قبول است. در سازمان‌ها سه سطح از عقلایی سازی قابل مشاهده است. در سطح فردی، افراد اعمال و کارها، سیاست‌ها و تصمیمات خود را منطقی جلوه می‌دهند، در سطح گروهی، برای فعالیت‌ها، ساختارها و رفتارها، تصمیمات و موقعیت‌شان، عقلانیت جمعی را پیشنهاد می‌کنند و در سطح سازمانی، اقدامات سازمان را توجیه می‌کنند (همان، ص ۶۵۵).

۳. خود بزرگ‌بینی^۲: به بیش از حد تخمین زدن توانایی‌ها و دستاوردهای افراد اطلاق می‌شود. برای مثال، کارکنان AT & T تمایل به نقل داستان‌هایی دارند که نحوه رسیدگی آنها را به حریق‌های سهمگین نشان می‌دهد. بدین شکل، نسبت به توانایی‌های خود در مقابله با حوادث، اغراق می‌کنند و این ویژگی نیز در سه سطح قابل ملاحظه می‌باشد.

در سطح فردی، افراد در مورد استعدادها و توانایی‌های خود اغراق می‌کنند، در سطح گروهی، گروه‌ها در ارزش‌هایشان اغراق می‌کنند و با توسعه زبان و نمادهای خاص، تأکید بر بی‌همتا بودنشان دارند و هنگامی که تحت فشارند، توهم توانایی نامحدود دارند و در سطح سازمانی نیز سازمان‌ها ادعای منحصر به فرد بودن دارند (استرلان، ۲۰۰۷، ص ۲۱۴).

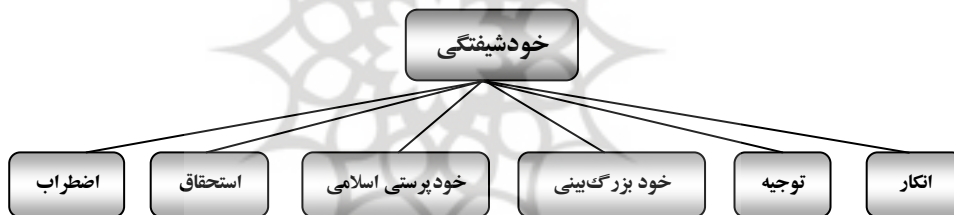
۴. خودپرستی اسنادی^۳: چنین مدیرانی پیامدهای مطلوب را به خود نسبت داده (عوامل درونی) و پیامدهای نامطلوب را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند. در سازمان‌ها نیز، این ویژگی در سه سطح قابل بررسی است. در سطح فردی، افراد عوامل بیرونی را برای عدم موفقیت شخصی خود مقصر می‌دانند، در سطح گروهی، گروه‌ها شکست تصمیماتشان را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند و در سطح سازمانی، سازمان‌ها از گزارش‌های سالانه برای مقصر جلوه دادن نتایج نامطلوب استفاده می‌کنند و نتایج مثبت را به خودشان نسبت می‌دهند (بران، ۱۹۹۷، ص ۶۵۶).

1. Rationalization
2. Self-aggrandizement
3. Attributional egotism

۵. استحقاق^۱: مدیران استنمار دیگران را حق خود دانسته و توانایی همدلی با دیگران را ندارند. فقدان توجه و همدلی با دیگران با یک شوق سیری ناپذیر کسب تحسین و تایید دیگران همراه است. ویژگی استحقاق منجر به این می شود که افراد خودشیفته فکر کنند که اشتباه نمی کنند (همان، صص ۶۴۳ - ۶۸۶). تحقیقات رابطه مثبتی را بین خودشیفتگی و خودبخشی و رابطه منفی را بین خودشیفتگی و پذیرش اشتباه نشان می دهد (استرلان، ۲۰۰۷، صص ۲۵۹ - ۲۶۹).

این ویژگی در سازمانها در سطح فردی باعث می شود، دیگران را استنمار کرده، فاقد همدلی بوده و دارای روابط اجتماعی کم سطح باشند، در سطح گروهی، گروهها با برگزاری مراسم و تشریفات به دنبال نشان دادن حس استحقاق خود می باشند و در سطح سازمانی، سازمانها از این روش برای حفظ موجودیت خود به نحو احسن استفاده می کنند.

۶. اضطراب^۲: افراد خودشیفته از احساس افسردگی، بی ارزش بودن و خود بیمارانگاری رنج می برند. اضطراب در سه سطح قابل ملاحظه می باشد. در سطح فردی، افراد از لحاظ درونی رنج می برند و نیاز به ثبات و اطمینان دارند، در سطح گروهی، گروههای مدیریت مستعد اضطرابند (در شرایط سخت تصمیم گیری و ...) و در سطح سازمانی، رهبری تلاش می کند تا شرایط را ایمن کند و مسؤولیت را توزیع نماید (بران، ۱۹۹۷، ص ۶۵۷).



نمودار ۱: ویژگیهای شخصیتی مدیران خودشیفته

دو تئوری که نقش مهمی در تبیین خودشیفتگی دارند، تئوری خودشیفتگی آسیب شناختی کرنبرگ^۳ و تئوری روانشناسی خود کوهت^۱ می باشند. در تئوری آسیب شناختی

1. Entitlement
2. Anxiety
3. Kernberg pathological narcissism theory

کرنبرگ، اختلالات شخصیت خودشیفته به تضاد ساختاری یا غریزی حول خشم ظاهری نسبت داده می‌شود (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷، ص ۱۲۸).

افراد با شخصیت‌های خودشیفته^۲ به استثنای ستایشی که از دیگران یا از خیالات عالی نمای^۳ خود دریافت می‌کنند، لذت کمی را در زندگی تجربه می‌کنند. وقتی این توجهات به تدریج کم می‌شود، آن‌ها احساس ناراحتی و بی‌تابی می‌کنند. آن‌ها گرایش به ایده‌آل کردن افرادی دارند که خواست آن‌ها را برآورده کرده و آن‌ها را تأیید می‌کنند و به تحقیر دیگر افراد می‌پردازند. این عالی‌نمایی در ساختار خود آسیب‌شناختی با کاهش ارزش دیگران و هم‌چنین تخریب آن‌ها همراه است، به علاوه، انکاری از وابستگی طبیعی به دیگران در آن‌ها دیده می‌شود. به طور خلاصه، کرنبرگ، منشأ آسیب‌شناسی را به احساسات خشم و محرومیتی که در پاسخ به کمبود والدینی ایجاد شده، نسبت داده است (اسلایتر، ۱۹۸۹، ص ۱۲).

او خودشیفتگی را نتیجه انحراف از توسعه نرمال دانسته و اعتقاد داشت که ریشه رفتار خودشیفته ترس از دست دادن کنترل در روابط بین شخصی است و چنین افرادی کاملاً خود را از دیگران جدا می‌کنند و هنگام مواجهه با فقدان کنترل در روابط بین شخصی خود خشمگین شده و به طور تهاجمی واکنش نشان می‌دهند. طبق نظرات او، مرکز خودشیفتگی، یک خود از هم گسیخته است، به حدی که فرد خودشیفته نمی‌تواند احساسات خود را تنظیم کند، لذا این مسأله بر سازمان نیز اثر گذاشته و هارمونی آن را به آشفتگی مبدل می‌سازد (هندین، ۲۰۰۱، ص ۱۱).

در رویکرد روان‌شناسی خود، کوهت، تکامل خودشیفتگی^۴ مراحل مجزا و مستقل توسعه را نشان می‌دهد. خودشیفتگی یک رویه نرمال در توسعه شخصیت است و ایجاد و توسعه خود، تغییر شکل خودشیفتگی است. توسعه خود در طول سه مرحله تکاملی: خود بزرگ‌نما^۵، تصویر والدینی ایده‌آل شده^۶ و جنبه‌ای از شخص که استعدادها و مهارت‌های اولیه برای کسب اهداف فردی را فعال می‌کند، روی می‌دهد (اسلایتر، ۱۹۸۹، ص ۱۴).

1. Kohut psychology of the self theory
2. Narcissistic personalities
3. Grandiose fantasies
4. Maturation of narcissism
5. Grandiose self
6. Idealized parental image

مرحله خود بزرگ‌نما شامل تلاش‌های اولیه برای قدرت و شناخت می‌باشد و شامل تصدیق کودک از طریق عشق و محبت و توجه والدین است. اگر والدین با همدلی و به شیوه‌ای مناسب خودنمایی و بزرگ‌نمایی کودک را منعکس کنند، این ساختارهای شناختی نهایتاً به ادراکات واقع بینانه‌تر تبدیل شده و منجر به توسعه ساختاری از خود خواهد شد که اعتماد به نفس، عزت نفس و آرزوهای واقع‌گرایانه را ارتقا خواهد داد.

در مرحله بعد نیز، توسعه سالم هنگامی که والدین با همدلی با نیازهای کودک برای ایده‌آل سازی هماهنگ بوده و به آنها پاسخ می‌دهند، رخ می‌دهد. کوهت فرض می‌کند که اختلالات خود (از قبیل اختلالات شخصیت خودشیفته و اختلالات رفتاری) از ناتوانی مزمن یا لحظه‌ای در همدلی والدینی ناشی می‌شود. بنابراین، یک فرد با ضعف در خود به دنبال تکیه بر منابع بیرونی همچون افراد دیگر خواهد بود. از طرف دیگر، او عقیده دارد که اختلال در خود از یک وقفه در مراحل اولیه توسعه نرمال خود ناشی می‌شود (همان، ص ۱۶). به نظر او خودشیفتگی نتیجه توسعه بازدارنده در توانایی ادغام و جداسازی تصاویر ایده‌آل و واقعی خود و دیگران است (هندین، ۲۰۰۱، ص ۱۳).

خودشیفتگی در مدیران می‌تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌هایی همچون استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. طبیعتاً، در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، خودشیفتگی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زده و به دنبال توجه و ستایش هستند و این اقدامات نهایتاً عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷، ص ۳۵۸).

در زمینه رهبری، فرد خودشیفته ممکن است، در اثر فداکاری و سرسپردگی پیروانش جلب توجه کنند (بایت، ۲۰۰۶، ص ۳). رهبران خوب در بعضی از موارد با رهبران ضعیف متفاوتند که برخی از این تفاوت‌ها ممکن است، در ویژگی‌های شخصیتی نمایان شود. افراد خودشیفته در نیاز برای کنترل، قدرت، مقام و موقعیت (همه ویژگی‌هایی که در رهبری به کار گرفته می‌شود) در سطح بالایی قرار می‌گیرند. خودشیفتگی هنگامی که افراد دارای عزت نفس بالایی هستند، سالم است. انتظار این که افراد با گرایشات خودشیفته و سطوح

بالای عزت نفس به واسطه سلامت روانی، مدیران بهتری باشند، منطقی به نظر می‌رسد (آمریک و راسل، ۲۰۰۷، ص ۲۷).

تحلیل ابعاد خود شیفتگی

همانطور که کاریزما دارای دو بعد مثبت و منفی است، به زعم برخی صاحب‌نظران خودشیفتگی نیز دارای دو جنبه مثبت و منفی می‌باشد. یک رهبر خودشیفته اگر دارای جنبه‌های مثبتی از قبیل ویژگی‌های مرتبط با عزت نفس و سلامت روانی باشد، حتما رهبر خوبی است، از سوی دیگر، یک فرد خودشیفته که دارای ویژگی‌های آسیب‌شناختی بیش‌تری می‌باشد، از قبیل جنبه‌های مرتبط با استثمار، به راحتی می‌تواند به وفاداری پیروان^۱ آسیب رسانده و نهایتاً منجر به اختلال در رهبری شود.

مدیران اجرایی بسیار خودشیفته، خودپایشی بسیار بالایی داشته و در صدد تقویت مستمر آنند و تصمیمات آنها نه تنها پیامدهای مهمی برای افرادی که به طور مستقیم با آنها در تعاملند دارد، بلکه بر مجموعه‌های گسترده‌تری از ذینفعان نیز اثرگذار است. خودشیفتگی مدیر شامل احساسات برتری‌جویی، استحقاق و نیاز همیشگی برای توجه و تحسین می‌باشد.

در مطالعه‌ای شاخص‌های نشان‌دهنده گرایشات مدیران اجرایی خودشیفته این‌گونه بیان شده است: ۱. برجستگی عکس مدیر در گزارش سالانه شرکت، ۲. حضور زیاد مدیر در مطبوعات و مصاحبه‌ها ۳. استفاده از ضمائر اول شخص مفرد در مصاحبه‌ها، ۴. طلب حقوق و مزایای زیاد در مقایسه با دیگران (چترجی و هم‌پریک، ۲۰۰۷، صص ۳۵۱-۳۷۰). مدیران خودشیفته نسبت به دیگران خودترفعی بیش‌تری داشته و به منظور حفظ موقعیت رهبری، مهارت‌هایشان را در فریب و تقلب و تهدید به کار می‌گیرند (راستهال و پیتینسکی، ۲۰۰۶، صص ۶۱۷ - ۶۲۰). آنها قادرند در آغاز رابطه شخصی، به خوبی اثرگذار باشند (وگل، ۲۰۰۶، صص ۶۸ - ۷۳) و می‌توانند چهره اجتماعی خوشایندی را به منظور جذب افراد جدید از خود نشان دهند (کوز و بالاز، ۲۰۰۴، ص ۵۶).

1. Loyalty of followers

پیامدهای منفی خودشیفتگی مدیران

مدیران خودشیفته مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در جهت فریب، تحت نفوذ در آوردن و تهدید کارکنان به کار می‌گیرند. چنین مدیرانی اکثراً نسبت به نیازهای واقعی خود، ناآگاه و بی‌تفاوت هستند و اعتقاد دارند، سزاوار عشق و محبت، ستایش، توجه و تمجید بیش از آنچه از طرف کارکنان دریافت می‌کنند، هستند.

آنها برای موفقیت‌هایشان اعتبار بیش‌تری از آنچه در خورش هستند، قائلند و کارکنان را برای شکست‌ها و کاستی‌های خود سرزنش می‌کنند. هم‌چنین مستعد لغزش و خطا در قضاوت حرفه‌ای و اعمال شخصی هستند. غرور مدیر خودشیفته به وضوح با مشکلات در روابط بین شخصی مرتبط بوده و برای رهبری موفق مضر است (راستهال و پیتینسکی، ۲۰۰۶، صص ۶۱۷ - ۶۲۰).

مدیران خودشیفته اغلب بسیار باهوش، سخت‌کوش و برجسته در رشته خود بوده، اما نیازهای خودشیفته آنها می‌تواند استعداد خلاق آنها برای سازمان را خنثی کرده یا از بین ببرد. زیردستان و همکاران تا زمانی که در انجام و اجرای نقش‌هایشان با شکست روبرو نشوند، با ارزش هستند و با آنها به خوبی رفتار می‌شود. محیط کار خودشیفته اغلب به یک عالم بسته که تنها برای برآوردن اهداف و نیازهای رهبرانش وجود دارد، تبدیل شده و در این بین عوامل دیگر از قبیل نیازهای مشتریان و رضایت کارمندان گم می‌شود (کرامر، ۲۰۰۳، ص ۵۸). از آنجایی که افراد خودشیفته برای فرونشاندن احساسات پست خود به احساسات برتری‌جویانه متکی هستند، هنگامی که این احساسات دچار تهدید می‌شوند، آنها با خشم و غضب و حساسیت بالا واکنش نشان می‌دهند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که خودشیفتگی با پرخاشگری مرتبط است و مشاهده این پرخاشگری از طرف کارکنان و مشتریان صدمات زیادی برای سازمان دارد (میلر و دیگران، ۲۰۰۸، ص ۱۴۵).

چنین رهبرانی راحت‌تر از انواع دیگر شخصیت‌ها می‌توانند به خرید و فروش شرکت‌ها، بستن و انتقال تسهیلات و اخراج کارکنان (تصمیماتی که به طور حتم بسیاری از افراد را عصبانی و ناراحت می‌کند) پردازند و نوعاً کم‌تر از این کارها اظهار پشیمانی می‌کنند. خودمحوری افراطی و فقدان همدلی مدیران اغلب منجر به عدم اعتماد به کارکنان

می‌شود و این عدم اعتماد همراه با نیاز شدید برای قدرت و شهرت، باعث می‌شود تا رهبر خودشیفته کنترل بیش‌تری را جهت حفظ خود به کار گیرد (راستهال و پیتسکی، ۲۰۰۶، ص ۳۴۵). فقدان همدلی (عدم توانایی در درک دیدگاه‌های دیگران) یکی از علایم برجسته خودشیفتگی بوده و می‌تواند مغایر رهبری خوب باشد. همدلی، یک جنبه کلیدی هوش عاطفی می‌باشد و تحقیقات نشان می‌دهد که همدلی نه تنها یکی از توانایی‌های حیاتی رهبری است، بلکه پیش‌نیازی برای هوش عاطفی به شمار می‌آید. تئوری و عمل نشان می‌دهد که همدلی یک خصیصه حیاتی برای رهبران است و به علت فقدان همدلی، تصمیمات رهبران خودشیفته، خودمحوری است.

مدیران خودشیفته در جایی که هیچ دشمنی وجود ندارد، برای خود دشمن تراشی می‌کنند. چنین رهبرانی ورای عقلانیت، اغلب از روی سوءظن و بدگمانی^۱ از وفادارترین پیروانشان امتناع کرده یا آنها را از بین می‌برند. برای مثال، صدام حسین اعتقاد داشت که او می‌داند که کدام یک از پیروانش در حال توطئه‌چینی بر ضد او هستند، قبل از آنکه حتی پیروان از آن اطلاعی داشته باشند (گلد، ۲۰۰۲، صص ۱-۳۷).

خودشیفتگی مدیریتی افراطی می‌تواند به غفلت از کارمندان منجر شود و چنین مدیرانی در جستجوی تأیید و شناخت دیگران بوده و وقت کمی را در جهت ایجاد مشوق‌ها یا پاداش‌ها برای کارمندان بهره‌ور اختصاص می‌دهند (بران، ۱۹۹۱، ص ۴۳). در دور باطل، خودتفتری^۲ رهبران خودشیفته باعث بیزاری آنها از پیروان چاپلوس می‌شود و در همان زمان عدم موفقیت آنها در رهبری باعث می‌شود، مورد تنفر پیروان قرار گیرند (دیویس و دیگران، ۲۰۰۸، ص ۸۰).

چنین رهبرانی تنها به نوعی از اطلاعات که طالب آن هستند، گوش می‌دهند و به راحتی از دیگران یاد نمی‌گیرند و اغلب سخنرانی را ترجیح می‌دهند. یکی از پیامدهای جدی حساسیت بیش از حد به انتقاد رهبران خودشیفته این است که آنها اغلب از صحبت‌های تهدیدآمیز فراری هستند. به علت فقدان همدلی، چنین رهبرانی به ندرت به دیگران اعتماد می‌کنند و ارزش و اعتباری به برنامه‌های آموزشی و یا داشتن مشاور در

1. Paranoia
2. Self-loathing

جهت توسعه خود به عنوان رهبر قائل نیستند. تنها تعداد کمی از آنها از قبیل بیل گیتس ممکن است، برای خود مشاور بیابند، اما اکثر آنها ترجیح می‌دهند، در صورت داشتن مشاور نیز، بتوانند آنها را کاملاً کنترل کنند (مکوی، ۲۰۰۰، صص ۶۹ - ۷۷). در مقابل مدیران خودشیفته بهره‌ور، چشم‌انداز را به خوبی درک کرده، زیرا ذاتاً افرادی کل‌نگر هستند، شمار زیادی از پیروان معتقدند که سخنان آنها می‌تواند کوه‌ها را جا به جا کرده و در افراد تغییر ایجاد کند (میلر و دیگران، ۲۰۰۸، ص ۳۵). ریسک‌کنندگان جسوری هستند که فکر کرده و به طور مستقل عمل می‌کنند و چشم‌اندازشان را با شور و پشتکار زیاد توسعه داده و دنبال می‌کنند (لین، ۲۰۰۵، ص ۲۴).

بنابراین خودشیفتگی بمانند تیغ دو لبه بوده که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم تعادل در مدیر می‌شود. ویژگی‌های یکسانی که در یک مدیر خودشیفته به خوبی می‌تواند به کار گرفته شود، می‌تواند مخرب نیز باشد، برای مثال، تعقیب قدرت می‌تواند به رقابت مخرب تبدیل شود و به هر قیمتی فرد، حاضر به برنده شدن باشد یا اینکه ایجاد روابط می‌تواند موجب استثمار دیگران شود (لویت، ۲۰۰۲، صص ۱۲۷-۱۳۸).

نتیجه

براساس مطالعه انجام شده و به خصوص نظرات میلر، دیویس و کرامر، حدی از خودشیفتگی برای مدیران طبیعی است. مدیران خودشیفته ممکن است، به طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد، وقتی آنها استراتژیست‌های باهوش هستند، دیگران را تحریک کرده و سازمان را به سوی آینده‌ای بهتر سوق می‌دهند. در مقابل، آنها ممکن است، دچار خشم و خودنمایی شوند و این زیاده‌روی‌ها منجر به ویرانی سازمان شود. به عقیده بران، کرنبرگ و کوهت برخی از ویژگی‌های منفی چنین مدیرانی که ممکن است اوضاع سازمان را خراب کنند، اینست که در مورد موفقیت‌ها و استعدادهایشان مبالغه می‌کنند، زیرا اعتقاد دارند که افراد ویژه‌ای هستند و دیگران آنها را درک نمی‌کنند، همیشه خود را با مدیران مشهور و افسانه‌ای مقایسه می‌کنند، تقاضای ستایش و توجه دائمی دارند، اغلب از خود صحبت کرده و بیش‌تر از کلمه من استفاده می‌کنند، قادر به همدلی با

کارکنان نیستند، خود را متواضع نشان می‌دهند، در حالی که از خود راضی و متکبر هستند و تواضعشان هم متکبرانه است، به توانایی‌های مدیران دیگر و کارکنان اعتماد ندارند، کسانی که از تصمیماتشان سؤال کنند یا از آنها انتقاد کنند را مورد حمله قرار می‌دهند، دیگران را استعمار کرده و در کار تیمی و هم‌چنین جذب و حفظ نخبگان مشکل دارند و از انتخاب جانشین امتناع می‌کنند (بران، ۱۹۹۱، ص ۶۵).

وستن و توباسیک تأکید می‌کنند که باید مراقب بود، چرا که چنین مدیرانی از سازمان‌ها به عنوان ابزاری در جهت برآوردن نیازهای شخصی خود استفاده می‌کنند. گرایش به انجام عملکردهای افراطی (پیروزی‌های بزرگ یا شکست‌های بزرگ) و عملکردهای پرفراز و نشیب برای سازمان‌هایشان دارند. به طور دایم در حال خودنمایی بوده و برای به دست آوردن توجه و تحسین دیگران، درگیر رفتارهایی می‌شوند که موجب جلب توجه شود. چنین مدیرانی اعتقاد دارند که در مقایسه با افراد دیگر با ارزش‌ترین فرد در سازمان هستند. طبق مطالعات لین ولوبیت خود شیفتگان تدافعی و حساس به انتقاد هستند و هرکس دیگر، به جز خود را مقصر می‌دانند، در اعمال و تعاملاتشان با دیگران اغلب بی‌نظم و غیر قابل پیش‌بینی هستند. به ندرت با همکاران مشورت می‌کنند و ترجیح می‌دهند که تمامی تصمیمات را خودشان بگیرند و از پیروان انتظار موافقت با هر آنچه آنها پیشنهاد می‌کنند را دارند. چنین رهبرانی بسیار کم از شکست درس می‌گیرند و در هنگام وقوع مشکل در سازمان هیچ مسئولیت شخصی را عهده‌دار نمی‌شوند و در عوض، دیگران را در سازمان سپر بلا می‌کنند و آنها را مقصر می‌دانند.

جرستاد و کرسینی معتقدند که مدیران خودشیفته باعث خودشیفتگی سازمانی می‌شوند. 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، در نهایت، چنین سازمان‌هایی از واقعیت باز می‌مانند.

به عقیده لومیت و مکویی آنها نسبت به گذشته خود مغرور شده و از اعتبار و شهرت خود راضی هستند، به طوری که متوجه علایم واضح مشکلات در حال وقوع نمی‌شوند. در سازمان خودشیفته افراد خود را به عنوان بخشی از یک سازمان که کامل فرض می‌شود، تعریف می‌کنند.

در پایان پیشنهاد می‌شود که با راهکارهای زیر از خودشیفتگی در سازمان جلوگیری شود:

احتیاط در کار کردن با این‌گونه مدیران، عدم مقابله مستقیم با آنها، تلاش در جهت شفاف‌سازی هر چه بیش‌تر فرایندها و روابط به منظور حذف حس توطئه‌چینی در سازمان و برگزاری جلسات و گردهمایی‌های دوستانه بین مدیران و کارکنان و سعی در از بین بردن حس بی‌اعتمادی و بدگمانی در فضای سازمان به منظور کاهش حس توطئه‌چینی و ایجاد فضای سالم کاری عاری از حسادت، تنفر و نفاق، تدوین رویه‌ها و قوانین اخلاقی توسط سازمان، ترویج فرهنگ مسؤلیت‌پذیری مدیران در قبال تصمیمات اتخاذ شده توسط آنها در سازمان، همراه با تأکید بر عقلانیت و تصمیم‌گیری‌های واقع‌گرایانه، تشویق مدیران و اعضای سازمان به داشتن روحیه انتقادپذیری و ایجاد فرهنگ انتقادپذیری در سازمان از طریق ایجاد فضایی که افراد از پذیرفتن شکست هراسی نداشته و انتقاد را به منزله ابزار بهبود عملکرد در نظر بگیرند. به کارگیری این راهکارها باعث می‌شود که موفقیت‌های مدیران خودشیفته کاهش یافته و عرصه بر آنها تنگ‌تر شود و در ضمن جلوگیری از خودشیفتگی فردی، زمینه را برای پیشگیری از خودشیفتگی سازمانی فراهم می‌کند.

منابع و مأخذ

1. Amernic, J and Russel, J (2007), "Guidelines for CEO speak: editing the language of corporate leadership", strategy and leadership, 35 :25-36.
2. Boyett and Associates, (2006), "Surviving the destructive narcissistic leader", Administrative science Quarterly, 48.
3. Brown. A. (1997), "Narcissism, identity and legitimacy", Academy of management Review, 22: 643-686.
4. Bruhn, J (1999), "Control, narcissism and management style", The Health Care Supervisor, 9: 43-52.
5. Campbell, W.K., Goodie, A.S. & Foster, J.D. (2004), "Narcissism, confidence, and risk attitude", Journal of Behavioral Decision Making, 17: 297-311.
6. Chatterjee, A, Hambrick, D, (2007), "Narcissistic chief Executive officers and their effects on company strategy and performance", Administrative science Quarterly, 52: 351-386.
7. Corsini, R. J. (2002), "The dictionary of psychology", New York: Brunner-Routledge.
8. 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.
9. Freud, S. (1914), "On narcissism: an introduction", in Freud's collected papers. vol 4. basic books, New York. NY: 30-59.
10. Glad, B. (2002), "Why tyrants go too far: malignant narcissism and absolute power", Political Psychology, 23: 1-37.
11. Hendin, H (2001), "Narcissism, motives and emotions: a dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in university of California"
12. Jorstad. J. (1996), "Narcissistic and leadership: some differences in male and Female leaders", Leadership and Development Journal: 17-22.
13. Kets, M., & Balazs, K. (2004), "Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character", In R. Grandosy (Ed.), Leadership governance from the inside out (: 51-61). New York: John Wiley.
14. Kramer, R.M. (2003), "The harder they fall", Harvard Business Review. October: 58-66.
15. Lubit, R, (2002), "The Long-Term organizational impact of destructively narcissistic managers", Academy of Management Executive, 16, no. 1, PP: 127-138.
16. Lynn Rapier, M. (2005), "An interview study of narcissistic executives: a dissertation presented to the faculty of saybrook graduate school and research center in partial fulfillment of the requirements for the

- degree of doctor of philosophy (Ph.D.) in psychology"*
17. Maccoby, M, (2000), "*Narcissistic leaders: the incredible pros, The lineivable cons*", Harvard Business Review: 69-77.
 18. McHoskey, J. (1995), "*Narcissism and machiavellianism*", Psychological Reports, 77, 755-9.
 19. Miller, J, Martinez, M, Reidy, D, (2008), "*Narcissism and aggression: effects of positive, negative and delayed feedback, personality and individual differences*", 44: 140-149.
 20. Paunonen, S and Lonqvist J, and Verkasalo M, (2006), "*Narcissism and emergent leadership in military cadets*", The Lead-ership Quarterly 17: 475-486.
 21. Rosenthal, S, Pittinsky, T. (2006), "*Narcissistic leadership*", The Leadership Quarterly 17: 617-63.
 22. Strelan, P, (2007), "*Who forgives others ,themselves and situation? the roles of narcissism, guilt, self-esteem and agreeableness, personality and individual differences*", 42 : 259-269.
 23. Styler, S (1989), "*Measures of healthy and defensive narcissism*", A Dissertation submitted to the faculty of the graduate school of Maryland for the degree of Doctor of Philosophy.
 24. Vogel, C. (2006), "*A field guide to narcissism*", Psychology Today, 39(1), 68-73.
 25. Wallace, H (2001), "*Narcissism and performance*", Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy.

