

رابطه خودشیفتگی و منبع کنترل با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز

مهران شورج^۱

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

سال اول، شماره دوم، زمستان ۹۸

تاریخ دریافت: ۹۸/۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۶

چکیده

موفقیت شغلی کارکنان تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آنان است. مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه خودشیفتگی و منبع کنترل با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز انجام شد. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۲۷۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های خودشیفتگی راسکین و تری (۱۹۸۸)، منبع کنترل راتر (۱۹۶۶) و موفقیت شغلی گربنر و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون خطی نشان داد بین خودشیفتگی و منبع کنترل (درونی و بیرونی) با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان ارزیابی‌های روان‌شناختی مستمر کارمندان خودشیفته را در محیط کار شناسایی کرد و با ارتقای کنترل درونی کارکنان موفقیت شغلی را افزایش داد.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن، ایران

کلیدواژه‌ها: خودشنیفتگی، منبع کنترل، موفقیت شغلی.

مقدمه

سازمان‌ها با فراهم کردن شرایط مختلف می‌کوشند تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی میسر نخواهد شد (Stumpf, S. A. 2014) چراکه منابع انسانی مهم‌ترین منابع در دسترس در هر سازمان است (Hadi Pour, A. 2019). موفقیت شغلی^۱ مفهومی نسبی است؛ به نظر عده‌ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌ها است، در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند. موفقیت شغلی به سه حالت غیرروانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی، هر فردی که درآمد بیشتری دارد در شغلش موفق‌تر است. در دیدگاه روانی، موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی‌اش در انجام کار است و در دیدگاه عمومی، موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید (Shafiabadi, A; Naseri, Gh.2019). موفقیت شغلی در واقع یک‌راه برای افراد برای تحقق نیازهای خود برای موفقیت و قدرت در مسیر شغلی است. به طوری که تحقیقات نشان داده‌اند موفقیت شغلی نقش مهمی در خشنودی شغلی (Bakotic, D. 2016) و رضایت از زندگی (Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. 2018) دارد. همچنین، موفقیت شغلی به عنوان یک نتیجه از لحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موفقیت از طریق تجارب شغلی در یک فرد است. به طور کلی، موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقاء در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت، مسئولیت گسترده و احساس رضایت شغلی است (Hemati, E., Jalali Farahani, M., Alidoust Ghahfarokhi, E., Khabiri, M. 2018). موفقیت شغلی دارای چهار بعد تحقق اهداف^۲، موفقیت‌های اجتماع یار^۱،

1. career success
2. goal attainment



بازخورد مثبت^۲ و موفقیت کارراهه^۳ است (Semmer, N. K., & Meier, L. L. 2010). تحقق اهداف هسته اصلی موفقیت شغلی است و به معنای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی و یا اهداف شخصی است. موفقیت اجتماع یار به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که با هدف ارتقاء و بهبود موقعیت دیگران صورت می گیرد، تعریف شده است. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای شخصی (دل‌بستگی و اعتماد) تعریف می شود. این بعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می کنند. موفقیت کارراهه به معنی دستیابی به مراحل بالا در کارراهه (مسیر شغلی) یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت کارراهه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت آمیز مثال‌هایی از موفقیت کارراهه هستند (Kaabomeir, N., Safari, A., Naami, A. 2018). به نظر می رسد یکی از عوامل مرتبط با موفقیت شغلی، منبع کنترل باشد؛ چنانکه چن و سیلورمن (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد دارای منبع کنترل درونی عملکرد بهتر، رضایت شغلی بیشتر و استرس کمتری را تجربه می کنند و مجموعه این عوامل می تواند موفقیت شغلی را در پی داشته باشد (Chen, J. C., & Silverthorne, C. 2008). منبع کنترل^۴ شامل نظامی از اعتقادات فرد است که افراد موفقیت‌ها، شکست‌ها و رویدادهای مهم زندگی خود را وابسته و منسوب به آن می دانند. راتر دو جنبه کنترل درونی و بیرونی را معرفی می کند. در کنترل بیرونی، فرد علت رویدادهای زندگی را وابسته به عوامل بیرونی یا قدرت دیگران می بیند، در حالی که در کنترل درونی، پیشامدها و حوادث زندگی را در کنترل خود دیده و خود را مسئول آن‌ها می داند (Fadaee, Z. 2011). در نظریه یادگیری اجتماعی^۵ راتر^۱ منظور از منبع کنترل، منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی

1. pro-social success
2. positive feedback
3. career success
4. locus of control
5. social learning theory

است. افراد با منبع کنترل بیرونی معتقدند که موفقیت و شکست توسط عوامل بیرونی مانند سرنوشت، شانس، افراد قدرتمند و نیروهای محیطی غیرقابل پیش‌بینی اداره می‌شوند، اما افراد با منبع کنترل درونی معتقدند که اعمال و توانایی‌های آنان تعیین‌کننده موفقیت‌ها و شکست‌های آنان است. افرادی دارای جهت‌گیری درونی محبوب‌ترند، عزت‌نفس بالاتری دارند، از لحاظ اجتماعی توانمندترند، به احتمال کمتری دچار هیجان و بزهکاری می‌شوند و با استرس بهتر مقابله می‌کنند (Akbari Moayed, S. 2019). پژوهش‌ها پیرامون رابطه منبع کنترل با موفقیت شغلی نشان داده‌اند بین منبع کنترل و موفقیت شغلی معلمان پیش‌دبستانی رابطه وجود دارد (Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. 2018). منبع کنترل درونی، سازگاری مرتبط با شغل، خودکارآمدی شغلی و انتظارات پیامد را پیش‌بینی می‌کند (Pham, Y. K., & Murray, C. 2019). مطالعه کیم و لی (2018) نشان داد خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و مشغولیت به کار، در رابطه بین منبع کنترل داخلی و سازگاری شغلی نقش میانجی دارد (Kim, N. R., & Lee, K. H. 2018). مطالعه محسنی و همکاران (2012) نشان داد منبع کنترل رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران را پیش‌بینی می‌کند (Mohseni, M. T., Rezaei, M., Kalantari, M., Tabatabaei, M. 2012). برزگر بفرویی و اربابی (2015) نیز در مطالعه خود دریافتند رضایت شغلی با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و دارد (Barzegar Bafrooei, K., Arbabi, Y. 2015). متغیر دیگری که به نظر می‌رسد با تأثیر بر رضایت شغلی روی موفقیت شغلی کارکنان مؤثر باشد، خودشیفتگی است. در علم روان‌شناسی، خودشیفتگی^۲ نوعی اختلال شخصیتی است که علائمی همچون حق‌بیش‌ازحد قائل شدن برای خود، تمایل به استفاده از افراد در جهت نیازهای شخصی، تسلط بر فرایندهای تصمیم‌گیری، عدم توجه به نظر دیگران و پاداش طلبی افراطی را به همراه دارد (Tamborski, M., Brown, R. P., & Chowning, K. 2012). دو

1. Rotter, J. B.
2. narcissism



شکل از خودشیفتگی عالی^۱ و خودشیفتگی آسیب پذیر^۲ وجود دارد. خودشیفتگی آسیب پذیر توصیف کننده افرادی است که رفتاری خصمانه و بسیار عصبی دارند، عزت نفس آنان کم است و دارای افسردگی و اضطراب هستند (Miller, J.M. & Reidy, D. 2011). خودشیفتگی عالی به دیدگاه کلاسیک مدیریت به ویژه به موضوع رهبری مربوط است. اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی یعنی میان مدیران شایع باشد، صدمات و لطمه های آن جبران ناپذیر خواهد شد و ادامه حیات سازمان را ناممکن می سازد (Feizy, T., kheirandish, M., latifi, S. 2019). اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل آنکه تصمیم گیری ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان بوده و نه مبتنی بر حل مسئله، در نتیجه ادامه کار در این سازمان با مشکل مواجه شده و قطعاً پابرجا نمی ماند (J Mortazavi Anari, S, 2018). مطالعات در این زمینه نشان داده اند بین خودشیفتگی آسیب پذیر و موفقیت شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد اما بین خودشیفتگی بزرگ منشانه با موفقیت شغلی رابطه ای وجود نداشت (Oflu, C., Baluku, M. M., & Otto, K, 2020). مطالعه هیرشی و جانس (2015) نیز نشان داد بین خودشیفتگی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد و این رابطه با خود کارآمدی شغلی تعدیل می شود (Hirschi, A., & Jaensch, V. K. 2015). در مطالعه دیگری زارع زیدی (۱۳۹۵) نشان داد رابطه معکوس میان خودشیفتگی مدیران عملیاتی و رضایت شغلی کارکنان شرکت سایا وجود دارد (Zare Zaidi, A. 2016). شجاعی و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند بین خودشیفتگی و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه گلستان رابطه وجود دارد (Shojaei, S., Sadeghi, M., Maghsoodlou, M. 2017). با توجه به نقش پراهمیت موفقیت شغلی و تأثیری که شاخص های سلامت روان و متغیرهای روان شناختی بر آن دارند و با توجه به اینکه متغیر ملاک موفقیت شغلی در این رابطه تاکنون مورد مطالعه قرار نگرفته است، در مطالعه حاضر این سؤال مطرح می شود که آیا بین

1. great narcissism

2. vulnerable narcissism

خودشیفتگی و منبع کنترل با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز بودند ($N = 936$). با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و بر اساس جدول کرجسی و مورگان (1970) 274 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند ($n = 274$). برای جمع آوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای، اینترنت و سنجش پرسشنامه خودشیفتگی راسکین و تری (1988)، پرسشنامه منبع کنترل راتر (1966) و پرسشنامه موفقیت شغلی گرنبر و همکاران (2007) استفاده شده است. (Raskin, R., & Terry, H.1988. Krejcie, R. V., & Morgan, (2007). D. W.1970. Grebner, S.2007. Raskin, R., & Terry, H.1988. Rotter, J. B.1966 پرسشنامه خودشیفتگی: این مقیاس در سال 1988 توسط راسکین و تری برای سنجش خودشیفتگی طراحی شد و شامل 40 آیتم است. این پرسشنامه شامل هفت عامل احساس اقتدار^۱ (8 آیتم)، خودبستگی^۲ (6 آیتم)، برتری جویی^۳ (5 آیتم)، خودنمایی^۴ (7 آیتم)، بهره‌کشی^۵ (5 آیتم)، تکبر^۶ (3 آیتم) و محق بودن^۷ (6 آیتم) است. پایایی مقیاس خودشیفتگی راسکین و تری برای مؤلفه‌ها، بین 0/55 تا 0/76 برآورد گردیده است (Safari nia, M., Aghayousefi, A., (Baradaran, M. 2014).

پرسشنامه منبع کنترل: این مقیاس شامل 29 ماده است که توسط راتر در سال 1966 تدوین گردیده است و هر ماده دارای دو جمله به صورت الف و ب است و نمره گذاری آن

-
1. authority
 2. self-sufficiency
 3. superiority
 4. exhibitionism
 5. exploitativeness
 6. vanity
 7. exploitativeness



به صورت صفر و یک است (Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. 1972). از این رو هر چه نمره فرد بیشتر شود، بیانگر گرایش او به سمت منبع کنترل بیرونی خواهد بود. لذا نمرات بالاتر از میانگین به معنای منبع کنترل بیرونی و نمرات پایین تر از میانگین به معنای منبع کنترل درونی آزمودنی‌ها در نظر گرفته می‌شود. ضریب اعتبار اولیه مقیاس منبع کنترل با استفاده از روش تنصیف برابر با ۰/۶۵، به روش کودر ریچاردسون^۱ ۰/۷۳ و با روش بازآزمایی با فاصله زمانی یک ماه ۰/۷۲ به دست آمده است. روایی افتراقی مقیاس منبع کنترل درونی - بیرونی راتر، بر اساس همبستگی نمرات آن با نمرات مقیاس رضایت اجتماعی مارلو-کراوان^۲ تعیین و در نمونه متنوعی از آزمودنی‌ها شامل دانشجویان دانشگاه‌های مختلف و زندانیان در ایالت اوهایو محاسبه شده است که ضرایب همبستگی به دست آمده از ۰/۱۶ تا ۰/۴۱ متغیر بود (Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. 1972). در ایران ضریب اعتبار بازآزمایی ۰/۷۵ و ضریب آلفای آن برابر با ۰/۷۰ گزارش شده است. ضریب روایی افتراقی مقیاس منبع کنترل بر اساس همبستگی با معدل تحصیلی دانش آموزان برابر با ۰/۲۲ - ضریب آلفای کروناخ برابر با ۰/۸۴ و ضریب روایی هم‌زمان این مقیاس با مقیاس عزت نفس کوپر اسمیت^۳ و خودپنداره پیرز-هاریس^۴ به ترتیب ۰/۶۱ و ۰/۷۲ به دست آمده است (fadaee, Z. 2011).

پرسشنامه موفقیت شغلی: در این مطالعه از پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک شده (Grebner, S., Elfering, A., Achermann, E., Knecht, R., & Semmer, N. K. 2007) که شامل ۱۶ سؤال است استفاده شده. این پرسشنامه چهار مؤلفه تحقق اهداف (۳ سؤال)، موفقیت اجتماع یار (۶ سؤال)، بازخورد مثبت (۳ سؤال) و موفقیت کارراهه (۴ سؤال) را می‌سنجد. نمره گذاری این مقیاس در قالب طیف لیکرت هفت درجه‌ای انجام می‌شود. روایی

1. Kuder - Richardson
2. Marlow-Crown Social Desirability Scale
3. Cooper smith Self-Esteem Inventory
4. Piers-Harris Self-Esteem Inventory

این پرسشنامه با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار داده شده است (Kain, J., & Jex, S. 2010). ضرایب پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای مؤلفه تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراهه به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۸۴، ۰/۷۶ و ۰/۷۷ به دست آمده است (Kaabomeir, N., Safari, A., Naami, A. 2018). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی انجام شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش شامل شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) و شاخص‌های توزیع مشاهدات (چولگی - کشیدگی) در جدول ۱ و ۲ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	خطای استاندارد میانگین	دامنه تغییرات
خودشیفتگی	۲۷۴	۳/۴	۴/۰۸	۳/۶۱۵۱	۰/۰۱۰۰۳	۰/۶۸
منبع کنترل بیرونی	۹۸	۱/۹	۲/۵۹	۲/۴۰۶۸	۰/۰۱۷۸۱	۰/۶۹
منبع کنترل درونی	۱۷۶	۳/۵۸	۴/۹۶	۴/۰۰۵۶	۰/۰۲۵۲۵	۱/۳۸
موفقیت شغلی	۲۷۴	۲/۸	۴/۹۳	۳/۶۳۸۸	۰/۰۲۴۳۴	۲/۱۴

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، تعداد پاسخ‌دهندگان ۲۷۸ نفر است همچنین ۹۸ نفر دارای منبع کنترل بیرونی و ۱۷۶ نفر دارای منبع کنترل درونی هستند که بر اساس روش نمونه‌گیری مناسب به دست آمده است. لازم به ذکر است با توجه به اینکه پرسشنامه‌های خودشیفتگی و منبع کنترل دارای سؤال‌های صفر و یک هستند و نمره پرسشنامه از مجموع سؤال‌ها به دست می‌آید برای هم معیار نمودن پرسشنامه‌ها، آن را از ۵ نمره محاسبه می‌نماییم. در پرسشنامه موفقیت شغلی از متوسط پرسش‌ها برای تعریف عملیاتی متغیر استفاده



گردیده است که میانگین این متغیر بالاتر از ۳ حد متوسط طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای شده است که نشان از تمایل پاسخ‌دهندگان به گزینه‌های متوسط، زیاد و خیلی زیاد است.

جدول ۲. شاخص‌های توزیع مشاهدات متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
خودشیفتگی	۲۷۴	۰/۱۶۷۲۵	۰/۷۸۱	۰/۱۴۶	-۰/۰۱۴
منبع کنترل بیرونی	۹۸	۰/۱۷۶۳۵	-۱/۴۰۷	۰/۲۴۴	۱/۵۸۷
منبع کنترل درونی	۱۷۶	۰/۳۳۸۷۳	۰/۹۷۳	۰/۱۸۱	۰/۳۸۳
موفقیت شغلی	۲۷۴	۰/۴۰۵۸۸	۰/۴۹۰	۰/۱۴۶	۰/۲۲۵

همان‌طور که در جدول ۲ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر منبع کنترل درونی است که نشان از پراکندگی بیشتر این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه خودشیفتگی است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این مؤلفه است. برای بررسی نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شده است. جدول ۳ شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق است.

جدول ۳. شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری
خودشیفتگی	۳/۶۱۵۱	۰/۱۶۷۲۵	۰/۱۰۴	۰/۲۱۱
منبع کنترل بیرونی	۲/۴۰۶۸	۰/۱۷۶۳۵	۰/۱۹۳	۰/۲۸۴
منبع کنترل درونی	۴/۰۰۵۶	۰/۳۳۸۷۳	۰/۱۳۸	۰/۴۴۶
موفقیت شغلی کارکنان	۳/۶۳۸۸	۰/۴۰۵۸۸	۰/۰۷۶	۰/۰۹۲

1. Kolmogorov-Smirnov test

با توجه به اینکه سطح معنی داری برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است لذا داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه مبتنی بر سؤال پژوهش یعنی «بین خودشیفتگی و منبع کنترل (درونی و بیرونی) با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد»، استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون خطی منطقی است.

جدول ۴. ضریب همبستگی و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
خودشیفتگی و منبع کنترل درونی	۰/۴۱۳	۰/۲۳۴	۰/۲۲۱	۰/۴۰۷۹	۱/۹۹۲
خودشیفتگی و منبع کنترل بیرونی	۰/۴۵۲	۰/۳۳۳	۰/۳۱۸	۰/۴۱۱۷۳	۱/۵۰۷

مقدار آماره دوربین - واتسون^۱ (۱/۹۹۲) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان از رگرسیون خطی استفاده نمود. ضریب همبستگی و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۴ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر خودشیفتگی و منبع کنترل درونی برابر با ۰/۴۱۳، ضریب تعیین برابر با ۰/۲۳۴ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۲۲۱ به دست آمده که بنابراین ۲۳/۴ درصد از تبیین واریانس موفقیت شغلی کارکنان مربوط به خودشیفتگی و منبع کنترل درونی می‌شود. همچنین ضریب همبستگی بین دو متغیر خودشیفتگی و منبع کنترل بیرونی برابر با ۰/۴۵۲، ضریب تعیین برابر با ۰/۳۳۳ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۱۸ به دست آمده که بنابراین ۳۳/۳ درصد از تبیین واریانس موفقیت شغلی کارکنان مربوط به خودشیفتگی و منبع کنترل بیرونی می‌شود.

1. Durbin-Watson



جدول ۵. آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای پژوهش

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
منبع کنترل درونی	رگرسیون	۲/۴۴	۲	۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱
	خطا	۲۷/۰۰۹	۱۷۳	۰/۱۶۶		
	کل	۲۹/۴۴۹	۱۷۵			
منبع کنترل بیرونی	رگرسیون	۰/۰۴۳	۲	۰/۰۲۲	۰/۱۲۸	۰/۰۰۰۱
	خطا	۱۶/۱۰۵	۹۵	۰/۱۷		
	کل	۱۶/۱۴۸	۹۷			

در جدول ۵ آماره آزمون دقیق فیشر^۱ برابر با ۰/۰۰۱ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیرهای پژوهش تأیید گردیده است و نشان می‌دهد که متغیرهای خودشیفتگی و منبع کنترل درونی قابلیت پیش‌بینی معنی‌داری برای متغیر موفقیت شغلی کارکنان را داراست. همچنین آماره آزمون فیشر برابر با ۰/۱۲۸ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیرهای پژوهش تأیید گردیده است و نشان می‌دهد که متغیرهای خودشیفتگی و منبع کنترل بیرونی قابلیت پیش‌بینی معنی‌داری برای متغیر موفقیت شغلی کارکنان را داراست.

ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور یا عدم حضور متغیرهای پژوهش و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۶ نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه خودشیفتگی و منبع کنترل با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد بین منبع کنترل (درونی و بیرونی) با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد. این یافته با

1. Fishers exact test

نتیجه مطالعه اسمیت و همکاران (2018) مبنی بر اینکه بین منبع کنترل و موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی رابطه وجود دارد (Smidt, W. et al. 2018)، همسو است. این رابطه را می توان به علت داشتن اعتماد به نفس و خودباوری بالاتر و همچنین راهبرد حل مشکل مسئله محور افراد دارای کنترل درونی توجیه کرد. منبع کنترل به عنوان یکی از ویژگی های شخصیتی بر بسیاری از جنبه های رفتاری کارکنان تأثیرگذار است. راتر منبع کنترل را به عنوان عواملی که پاداش ها و تنبیه ها را تعیین می کند، تعریف کرده است (Barzegar Bafrooei, K., Arbabi, Y. 2015). انواع منبع کنترل فرد شاغل اهمیت دارد، چرا که بر تعداد زیادی از عملکردهای شغلی اش اثر می گذارد. به عنوان مثال افراد دارای منبع کنترل درونی حقوقی بیشتر، سمت بالاتری و رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین افراد دارای منبع کنترل درونی با همکارانشان روابط صمیمانه تری برقرار می کنند و مسئولیت ها یا عناوین شغلی، رفتارشان را در محیط کارشان مشخص نمی کند. از سویی دیگر، افراد با منبع کنترل بیرونی خود را برده سرنوشت می دانند، این افراد اعتقاد دارند، اتفاقی که در زندگی شان رخ می دهد توسط شانس، تصادف، سرنوشت و افراد قدرتمند تعیین می شود و خودشان هیچ نقشی در کنترل آنان ندارند. این خصوصیات افراد با منبع کنترل بیرونی شرایط را برای ایجاد استرس شغلی در بین کارکنان مساعدتر می کند و میزان ادراک از موفقیت شغلی را کاهش می دهد. این یافته از این نظر با مطالعه کیم و لی (2018) مطابقت دارد که نشان دادند بین منبع کنترل با سازگاری شغلی رابطه وجود دارد (Kim, N. R., & Lee, K. H. 2018). همچنین همسو با مطالعه محسنی و همکاران (2012) و برزگر بفرویی و اربابی (2015) است مبنی بر اینکه بین منبع کنترل و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. (Mohseni, M. T. et al. 2012. Barzegar Bafrooei, K., Arbabi, Y. 2015).

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد بین خودشیفتگی با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد. این یافته با مطالعه افلو و همکاران (2020) و هیرشی و جانس (2015) مطابقت دارد که نشان دادند بین خودشیفتگی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد (Ofllu, C. et al. 2020. Hirschi, A., & Jaensch, V. K. 2015). همچنین با یافته زارع



زیدی (۱۳۹۵) و شجاعی و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر اینکه بین خودشیفتگی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (Zare Zaidi, A. 2016. Shojaei, S.et al.2017) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد خودشیفته جذاب هستند و از مهارت‌های ارتباطی بالایی برخوردارند، حس اعتماد به نفسشان اغلب دیگران را به پیروی از آنان مجاب می‌کند و حس مهم‌تر دانستن خود نسبت به دیگران، موجب ارتقای شخصی‌شان شده و باعث می‌شود به دنبال شرایطی باشند که می‌توانند در آن بر دیگران مسلط شوند. اما مجموع این عوامل اگرچه در کوتاه‌مدت موجب می‌شود شخص در نظر دیگران مسلط و برجسته جلوه کند، اما در بلندمدت تبعات ناخوشایندی در محیط کار دارد که احساس حقارت کارکنان و زیردستان، دلسردی و سرخوردگی کارمندان، عدم توجه به نیازهای اساسی کارکنان، تضاد و دشمنی بین کارکنان، ترک خدمت و تنفر کارکنان، عدم حمایت از عقاید آزاد و نظرات دیگران، رواج تملق‌گویی، عدم پیشرفت و توسعه واقعی کارکنان، ابهام در اهداف سازمان، تجمل‌گرایی و ریاست‌طلبی از جمله آن است. خودشیفتگی کارمندان را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب شکست در انجام وظایف، نارضایتی شغلی و عدم موفقیت شغلی می‌شود. خودشیفتگی مانعی برای پیشرفت خود و دیگران است. فرد خودشیفته تمام مسائل را از دریچه ذهن و تصورات خیالی خود تجربه و تحلیل می‌کند. او ادعا می‌کند که بیش از همه نسبت به محیط سازمان احاطه دارد که این، تصویری بیش نیست. این گونه کارکنان وقتی با شکستی مواجه می‌شوند واقعیت و عمق مشکل را درک نمی‌کنند و به‌طور کلی با امور ناآشنا هستند و نمی‌دانند چگونه با آن برخورد کرده و در رفع آن اقدام کنند. در نتیجه احتیاجات و نیازهای سازمان را درک نمی‌کند و نتیجه این امر جز شکست و فروپاشی فرد و سازمان نخواهد بود؛ بنابراین موفقیت شغلی خود و دیگر کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتیجه این مطالعه نشان داد بین خودشیفتگی و منبع کنترل (درونی و بیرونی) با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز رابطه وجود دارد. این مطالعه با محدودیت‌هایی



روبرو بود؛ از جمله اینکه تأثیر مشخصات دموگرافیک کارکنان بر روی متغیرهای پژوهش بررسی نشد که پیشنهاد می شود در مطالعات آینده مدنظر قرار گیرد. پیشنهاد می شود عوامل استرس زا همچنین وجود فرد خودشیفته در محیط های کاری تا حد امکان کاهش یابد. این امر می تواند با به کارگیری روان شناسان صنعتی و سازمانی و ارزیابی های روان شناختی مستمر انجام گیرد. تا رضایتمندی و موفقیت شغلی افراد بیشتر شود. همچنین با برگزاری آموزش های ضمن خدمت پیرامون ارتقای کنترل درونی کارکنان، استرس شغلی کاهش و موفقیت شغلی افزایش یابد.

Reference

- Akbari Moayed, S. (2019). Investigate the role of locus of control and social problem-solving competence in predicting students' achievement motivation. *frooyesh*, 8(3), 73-80. (In Persian).
- Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Barzegar Bafrooei, K., Arbabi, Y. (2015). The Relationship between Locus of Control Internal- External and Job Stress with Job Satisfaction of Teachers and Staff in Special Schools, City of Iranshahr, *Journal of Exceptional Education*, 15(129), 15-24. (In Persian).
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Fadaee, Z. (2011). Path analysis of locus of control, symptoms of depression and suicidal ideation on academic achievement: The role of gender as moderator. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 13(50), 59-148. doi: 10.22038/jfmh.2011.1015. (In Persian).



- Feizy, T., kheirandish, M., latifi, S. (2019). Individual, Organizational and Managerial Antecedents and Consequences of Managers Narcissism: Using Document Analysis and Shannon Entropy. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 8(2), 171-188. (In Persian).
- Grebner, S., Elfering, A., Achermann, E., Knecht, R., & Semmer, N. K. (2007). Subjective occupational success as a resource: Development and validation of a multidimensional instrument. *Manuscript submitted for publication*.
- Hadi Pour, A. (2019). The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary school teachers. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 1-13. doi: 10.22034/jmep.2019.100580. (In Persian).
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*.
- Hemati, E., Jalali Farahani, M., Alidoust Ghahfarokhi, E., Khabiri, M. (2018). Organizational and Individual Factors Model for Promoting or Inhibiting Career Success of Women Employees at Sport Organization of Tehran Municipality. *Applied Research in Sport Management*, 6(4), 61-71. (In Persian).
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208.
- Kaabomeir, N., Safari, A., Naami, A. (2018). The Moderating Role of Family Hardiness and Collective Efficacy in the Relationship of Work-Family Conflict with Occupational Success and Job Well-Being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 1-20. doi: 10.22055/jiops.2019.29880.1131. (In Persian).
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. *In New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited.



- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- 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.
- Mohseni, M. T., Rezaei, M., Kalantari, M., Tabatabaei, M. (2012). The role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapists employed in Tehran governmental organizations, *Journal of Research in Rehabilitation Sciences*, 8(4), 629. (In Persian).
- Mortazavi Anari, S J. 2018. The narcissism of managers, the cause of the decline of organizations. *Top Waves* 33-1. (In Persian).
- Oflu, C., Baluku, M. M., & Otto, K. (2020). Career success in the University setting: Examining the role of narcissism facets. *Current Psychology*, 1-11.
- Pham, Y. K., & Murray, C. (2019). Career Locus of Control and School- and Career-Related Adjustment Among High-Need Youth With and Without Disabilities. *Journal of Career Development*, 46(5), 502-515.
- 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.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. (1972). Applications of a social learning theory of personality.



- Safari nia, M., Aghayousefi, A., Baradaran, M. (2014). The Relationship between Personality Aspects, Problem Solving and Psychological Well-being: The Role of Narcissism. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 5(17), 89-102. (In Persian).
- Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2010). Individual differences, work stress and health.
- Shojaei, S., Sadeghi, M., Maghsoodlou, M. (2017). The Relationship among Narcissism, Self-esteem, and Job Satisfaction with Respect to the Mediating Role of Citizenship Behavior of of Golestan University Staff. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 12(4), 121-103.. (In Persian).
- Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. (2018). Career success of preschool teachers in Germany—the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care*, 188(10), 1340-1353.
- Stumpf, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 180-190.
- Shafiabadi, A; Naseri, Gh. 2019 Counseling and psychotherapy theories. Tehran: University Press Center. (In Persian).
- 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.
- Zare Zaidi, A. 2016. Investigating the relationship between managers 'narcissism and Saipa employees' job satisfaction. 6th International Conference on Accounting and Management and 3rd International Conference on Entrepreneurship and Open Innovation. (In Persian).