

چکیده

مفهوم خودشیفتگی و ارتباط آن با رهبری موضوعی است که در همین ۱۵ تا ۲۰ سال اخیر مطرح شده است. خودشیفتگی رهبران از مباحث جدید مدیریت و رهبری است. یکی از اختلالات شخصیتی که به درجات مختلف در همه افراد وجود دارد، خودشیفتگی است. فرهنگ سازمان‌های فعلی، مروج خودشیفتگی سازمانی است. آگاهی از درجه و میزان این امر در مدیران سازمان‌های آموزشی بسیار حائز اهمیت است. هدف از این مقاله آسیب‌شناسی خودشیفتگی و ارتباط آن با مباحث رهبری و مدیریت آموزشی در سطح سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: خودشیفتگی، خودشیفته، رهبری، مدیریت.

اشاره

میشل^۱ (۱۹۹۳) یکی از جدی‌ترین تهدیدها برای جامعه امروز را همین فقدان مدیریت اخلاقی می‌داند. بنابراین با توجه به خطر شیوع عدم صلاحیت و بی‌کفایتی مدیریتی و رفتار غیراخلاقی مدیران، پژوهش‌گران توجه خاص خود را در طول دهه گذشته به شناسایی عواملی متمرکز کردند که منجر به رفتارهای غیراثربخش و فقدان صداقت در میان مدیران می‌شود (گلد^۲، ۲۰۰۲). هرچند نتیجه‌گیری‌ها از یک محقق به محقق دیگر متفاوت است، اما از این میان، گروهی معتقد بودند که شخصیت، عاملی کلیدی و مهم در مدیریت غیراخلاقی و غیراثربخش است. به‌ویژه، خودشیفتگی عاملی است که محققان به طور مداوم آن را با رفتارهای غیراثربخش و غیراخلاقی مدیران مرتبط می‌دانند. (هوگان و هوگان^۳، ۲۰۰۹؛ کانگر و کانگو^۴، ۱۹۹۸). خودشیفتگی یک ساختار چند بعدی است که به شکل پیچیده‌ای با مصادیق سلامت روان ارتباط دارد و شامل احساس محق بودن، اقتدار-رهبری، برتری طلبی-نخوت و خود تحسین‌گری می‌شود (قربانی و واتسن، ۱۳۸۵). روسن شال و پیتسکی^۵ (۲۰۰۶) در بررسی جنبه‌های مثبت و منفی مدیران خودشیفته، سعی نمودند تا پاسخ سؤالاتی از این قبیل را پیدا کنند: «آیا خودشیفته بودن برای مدیران خوب است یا بد؟ آیا می‌توان گفت که برخی از صفات و ویژگی‌های خودشیفتگی از مشخصه‌های مثبت مدیریت محسوب می‌شود در حالی که برخی دیگر از این صفات از مشخصه‌های منفی آن است؟ آیا همه مدیران خودشیفته در نهایت محکوم به شکست هستند؟». در این بررسی آن‌ها به صفات و ویژگی‌های منفی مانند تکبر، احساس حقارت، نیاز سیرنشدنی به شهرت و

مریم ملکی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد



**خود شیفته
نیمه پنه**

شناخته شدن، برتر دانستن خود، حساسیت شدید و خشم، فقدان همدردی، رعایت نکردن اصول اخلاقی، بی‌منطقی و انعطاف‌ناپذیری و پارانوئیا یا بدگمانی در مدیران خودشیفته اشاره کردند. با این حال آن‌ها خاطر نشان می‌سازند که نفوذ مدیران خودشیفته در همه بخش‌های جامعه و سراسر دنیا نشان می‌دهد که باید برخی جنبه‌های مثبت نیز در مدیران خودشیفته وجود داشته باشد. ماکوبی^۶ به عنوان یک مشاور و روان‌شناس (۲۰۰۴) قویا از این مطلب طرفداری می‌کند و فضایل و مزیت‌های مدیران خودشیفته را می‌ستاید. او بیان می‌کند که امروزه این جهان پر از هرج و مرج و آشوب، وجود مدیرانی را الزامی می‌سازد که به عنوان نوآوران بزرگ و عالی، نقش پایه و اساسی محکم را برای سازمان بازی کنند تا سازمان‌ها بتوانند تغییری در روند کند تحولات و نوآوری‌ها ایجاد کنند. این رهبران، که ماکوبی به آن‌ها عنوان «خودشیفته‌های مولد و اثربخش» را می‌دهد، برای فهمیدن و پی بردن به آینده تلاش نمی‌کنند، آن‌ها آینده را می‌سازند و به آن شکل می‌دهند (روسن شال و پیتسنسکی، ۲۰۰۶). یکی از راه‌های افزایش کارایی و بهره‌وری در یک سازمان، آگاهی از میزان و درجه خودشیفتگی در بین مدیران و تأثیر آن بر عملکرد اجرایی آنان است. هدف از این مقاله آسیب‌شناسی خودشیفتگی و ارتباط آن با مباحث رهبری و مدیریت آموزشی در سطح سازمانی است.

مفهوم‌شناسی خودشیفتگی

خودخواهی، خودبینی، خودپسندی، خودکامگی، خودشیفتگی از واژه‌هایی است که به صورت مترادف برای کلمه نارسیسم^۷ به کار می‌رود (لون، ۱۳۸۷: ۱۸). ایس اولین کسی بود که واژه نارسیسوس را در روان‌شناسی به کار گرفت و بعد از وی فروید واژه خودشیفتگی را در آثار خود در دو زمینه نرمال و غیرنرمال به کار برد. همه افراد تا حدی خودشیفته هستند و خودشیفتگی نرمال با واقعیت فاصله زیادی ندارد. خودشیفتگی نرمال به‌طور مطلوب در افراد باعث می‌شود که اثر مثبتی روی پیامدهای کار و محیط کار و نهایتاً احساسات دیگران داشته باشد (سادوک، ۱۳۸۷: ۹۷).

انواع خودشیفتگی

خودشیفتگی پایدار مبنی بر تفاوت‌های فردی شامل بزرگ‌نمایی، شیفته خویش بودن^۸ و خودادراکی کاذب است (کمپل، برونل و فینکل^۹، ۲۰۰۶). خودشیفتگی شامل سه مؤلفه است: خود^{۱۰}، روابط بین فردی^{۱۱} و استراتژی‌های خودتنظیمی^{۱۲}. مفهوم خود در خودشیفتگی از طریق اثبات خاص و منحصر به فرد بودن، تکبر، حس لیاقت، شایستگی و قدرت متمایز می‌گردد. روابط خودشیفتگی شامل سطح پایینی از همدلی، همدردی و صمیمیت است. استراتژی‌های خودشیفتگی، برای حفظ خودادراکی کاذب است (سدیکیدز و راسبالت^{۱۳}، ۲۰۰۴). خودشیفتگی در ارتباط با سایر متغیرهای نرمال مانند عزت نفس، ماکیاوول‌گرایی و اختلالات روانی است (پلهاس و ویلیامز^{۱۴}، ۲۰۰۲). به‌طور کلی دو نوع خودشیفتگی وجود دارد: خودشیفتگی توأم با خودنمایی^{۱۵} (عامل بزرگ‌نمایی) و خودشیفتگی

همراه با حساسیت^{۱۶} (زودرنجی).

خودشیفتگی به‌خصوص در سطح سازمانی و مدیران اجرایی، خودشیفتگی توأم با بزرگ‌نمایی را به ذهن خطور می‌دهد. فردی که اعتماد به خود و عزت نفس بالا، نفوذ، تمایل به جلب توجه و جذابیت داشته و در روابط اجتماعی ماهر بوده، اما تحمل انتقاد را نداشته باشد، خشن است و خود را بر حق می‌داند، هم دلی ندارد و در روابط اجتماعی، بهره‌کش، خودنما و خودخواه است (میلر و کمپل، ۲۰۰۸). خودشیفته خودنما به‌ویژه در مباحث مدیریت، رهبری و تصمیم‌گیری در حوزه سازمان، بسیار مطرح است.

زمینه‌های ایجاد خودشیفتگی

رهبران

بوروکراسی سازمان‌ها نوع شخصیت خودشیفته را برجستگی بخشیده است (لاش^{۱۷}، ۱۹۹۱: ۴۵). زمینه‌های ایجاد خودشیفتگی رهبران بر مبنای مطالعات نظری است. بر این مبنای این زمینه‌ها عبارت‌اند از:

۱. عوامل فردی^{۱۸}

پانونن^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۶) بیان کردند که همتایان، هویت فردی را از روی تکبر زیاد (اعتماد به برتری ذاتی نسبت به دیگران) و عزت نفس (اعتماد به نفس زیاد به خود) ارزیابی و امتیازدهی می‌کنند. برونل و همکاران (۲۰۰۸) دریافتند که اعضای یک گروه، فردی را به عنوان مدیر برمی‌گزینند که توانایی اعمال قدرت بر دیگران را داشته باشد. در این دو پژوهش، مشخص می‌گردد، ویژگی‌های فردی مدیر جسور^{۲۰}، تکبر، عزت نفس و نیاز

به اعمال قدرت بوده که زمینه‌ساز ظهور خودشیفتگی اوست. مدیران خودشیفته، خود را فوق‌العاده تصور می‌کنند. تمامی این عوامل فردی، زمینه‌ساز خودشیفتگی مدیران است (میلر و کمپل، ۲۰۰۸؛ آلمانس ۲۱، ۲۰۰۴). دو مورد دیگر از نشانه‌های مدیریت خودشیفته در حوزه عوامل فردی عبارت‌اند از: ضعف زیردستان و رفتار جاه‌طلبانه با آنان. ضعف زیردستان به مدیران خودشیفته، احساس ابر مرد بودن را می‌بخشد (پاست، ۲۰۰۴).

۲. عوامل محیطی^{۲۲}

زمانی که شما با دگرگونی و تغییرات سیاسی اقتصادی و تکنولوژی یا هر نوع حادثه قریب‌الوقوع در سازمان مواجه می‌شوید، می‌بینید که اعضای سازمان با بلاغت لفظی^{۲۳} مدیر که نمایانگر اعتماد به نفس کامل به توانایی‌های مردمی است، دل‌گرم می‌شوند. همین‌دو عامل یاد شده، در محیط سازمان، زمینه‌ساز شکل‌گیری خودشیفتگی در مدیران می‌شود که دارای اعتماد به نفس ذاتی و توانایی در مدیریت بحران‌اند (روسن‌شال و پیتینسکی، ۲۰۰۶؛ پادیلان و همکاران، ۲۰۰۷).

استعداد مدیر خودشیفته در برطرف ساختن خطر باعث شده، برخی نویسندگان بگویند، وقتی مدیری خودشیفته با حادثه‌ای قریب‌الوقوع روبه‌رو گردد، نوع مدیریتش در عمل، برای سازمان مفید و ثمربخش است. به‌طور مثال، در دوره‌های بحران اجتماعی هم‌چون جنگ، رکود اقتصادی، تورم و...، مدیران خودشیفته از طریق گفتار نافذ خود، نقشی اساسی در جهت وحدت و اتحاد^{۲۴} دارند (پاست، ۲۰۰۴). موضع‌گیری صریح آنان در مقابل گرفتاری‌ها به آنان اجازه می‌دهد که در یک چشم به هم‌زدن، افراد را به قدرت پیروزی متقاعد کنند. مدیران خودشیفته، اعتماد و اطمینان را القا می‌کنند (ماکوبی، ۲۰۰۴). در آغاز بحران، مدیر، الفاکنده امید است؛ او به‌طور ثمربخشی مردم را در مواجهه با گرفتاری‌ها و سختی‌ها^{۲۵} بسیج می‌کند (پاست، ۲۰۰۴). متأسفانه،

سختگیری مدیران خودشیفته در این‌گونه موقعیت‌ها شهرتشان را خدشه‌دار کرده، در نهایت، به ناتوانی در مدیریت اثربخش بحران منجر می‌گردد (کینگ، ۲۰۰۷).

۳. عوامل ساختاری^{۲۶}

عوامل ساختاری هم‌چون نبود ساز و کارهایی برای نظارت بر رفتارهای اجرایی و کنترل شدید اطلاعات، به‌طوری که توانایی عملکرد زیردستان را از کار اندازد، به مدیران خودشیفته رویای قدرت مطلق^{۲۷} را می‌بخشد (پادیلان و همکاران، ۲۰۰۷). مدیران خودشیفته برای گسترش قلمرو قدرت خود می‌کوشند. از دیدگاه ساختاری، این مسئله مطرح می‌شود که فقط جایگاه قوانین رسمی سازمان، بر قدرت قانونی^{۲۸} مدیران خودشیفته اعمال محدودیت می‌کند و گردش اطلاعات، اعضای آن را از میزان قدرت به‌کار گرفته شده توسط آنان در جهت ارزیابی صحیح آگاه می‌سازد (ماکوبی، ۲۰۰۷).

رهبران خودشیفته

افراد خودشیفته سالم توان بهبود عملکرد سازمانی را دارند. افراد مستعد خودشیفته، موهبت خرد را با دیدگاه‌های بلندپروازانه و سرمایه‌گذاری فردی ترکیب کرده و در نهایت به موفقیت حرفه‌ای، علمی و خلاقیت دست می‌یابند (ماکوبی، ۲۰۰۳؛ رانینگ استم، ۲۰۰۵: ۷۹).

رانینگ استم^{۲۹} ویژگی و خصلت‌های افراد خودشیفته را به شرح ذیل می‌داند:

۱. خود را آسیب‌ناپذیر^{۳۰} و برتر دانستن؛
۲. ظرفیت ریسک‌پذیری، تصمیم‌گیری و ارائه عقاید و رویکردهای

جدید؛

۳. ظرفیت تحقق بخشیدن اهداف و ایده‌آل‌های فردی به واقعیت؛
۴. احساس مسئولیت کردن نسبت به وظایف و اهداف محوله؛
۵. توانایی انجام وظایف و نقش‌های محوله؛
۶. خود را بسیار برحق دانستن؛
۷. استعداد برای رهبری کاریزماتیک؛
۸. ظرفیت تجسم و بیان عقاید و ترویج و تبلیغ آن‌ها؛
۹. توانایی جذب و شیفته کردن دیگران به خود.

خودشیفتگی نیمه‌پنهان مدیریت آموزشی

خودشیفتگی رهبران در سازمان‌های مدرن و امروزی پدیده‌ای بسیار رایج است (برونل و همکاران، ۲۰۰۸). کیتز دی وریس (۲۰۰۳) و همکاران اظهار داشتند که: شخصیت‌های خودشیفته غالباً به موقعیت‌های عالی مدیریتی در سازمان نایل می‌شوند.

فردی که اعتماد به خود و عزت نفس بالا، نفوذ، تمایل به جلب توجه و جذابیت داشته و در روابط اجتماعی ماهر بوده، اما تحمل انتقاد را نداشته باشد، خشن است و خود را بر حق می‌داند، هم دلی ندارد و در روابط اجتماعی، بهره‌کش، خودنما و خودخواه است



حد کم آن موجب عدم تعادل در مدیران آموزشی می گردد.

پی نوشت

1. Mitchell
2. Glad
3. Hogan & Hogan
4. Conger & Kanungo
5. Rosenthal & Pittinsky
6. Michael Macchby
7. Narcissism
8. Self love
9. Campbell < Brunell & Finkel
10. Self
11. Interpersonal relationship
12. Self regulatory
13. Rusbult
14. Paulhus & Williams
15. Gerandiose Narcissism
16. Vulnerable Narcissism
17. Lasch
18. Idiosyncratic
19. Pannonen
20. Assertiveness
21. Oltmanns
22. Environmental factors
23. Rhetoric
24. Unity
25. Adversity
26. Structural factors
27. Fantasies of Omnipotence
28. Prerogative
29. Ronningstam
30. Invulnerability
31. Lasch
32. Misch
33. Sennett
34. Downs
35. Histrionic Prsonality
36. Border line personality
37. Obsessive disorder
38. De cremer & Van Dijk

منابع

۱. سادوک، بنجامین و سادوک، ویرجینیا. (۱۳۸۷): علوم رفتاری روان پزشکی بالینی، ترجمه فرزین رضائی، تهران، ارجمند، دهم
 ۲. حمزوی، فاطمه و قربانی، نیما (۱۳۸۶)، خودشیفتگی و نقش های جنسی در نوجوانان دختر ایرانی، مطالعات زنان، سال پنجم، شماره ۲، صص ۷۲-۵۵.
 ۳. دوبرین، آندرو جی. (۱۳۸۷)، روان شناسی کاربردی اثربخشی فردی، ترجمه غلامرضا معمارزاده، حجت گودرزی، البرز قیثانی، تهران، اندیشه های گوهر بار
 ۴. قربانی، نیما و واتسن، پی جی، (۱۳۸۵)، روان شناسی معاصر، سال اول، شماره ۱.
 ۵. لون، الکساندر. (۱۳۸۷)، خودشیفتگی فردی، ترجمه اکبر باقری، تهران، بازتاب.
- منابع خارجی در دفتر مجله موجود است.

مسئلاً، این انتظار وجود دارد که اکثر افراد خودشیفته، با توجه به احساس نیاز به قدرت، موفقیت اجتماعی و جذب در نهایت به موقعیت های رهبری نایل شوند.

لاش^{۳۱} در فرهنگ خودشیفتگی، اظهار می دارد که افراد خودشیفته به طور گسترده نیاز به تأیید از سوی دیگران را دارند (میش^{۳۲}، ۲۰۰۲: ۴۶۴). فرهنگ خودشیفتگی زمینه مساعدی برای پاداش و مشروعیت بخشیدن به خودشیفته ها با وجود ظرفیت های مخرب آنان است. شواهد اظهار می دارند که مدیران آموزشی در نهایت شبیه سایر مدیران در معرض خودشیفتگی هستند: لاش (۱۹۷۹) و سنیت^{۳۳} (۱۹۷۴) اظهار داشتند که خودشیفتگی یک اختلال شخصیت در مشاغل طبقه متوسط اجتماع است و دانز^{۳۴} (۱۹۹۷) معتقد است که فرهنگ فعلی جامعه مشوق خودشیفتگی است.

در مدیریت آموزشی و مطالعات رهبری، خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیت همچون اختلال شخصیت نمایشی^{۳۵}، اختلال شخصیت مرزی^{۳۶} و اختلال شخصیت وسواس^{۳۷} محسوب می گردد که در نهایت امری مخرب است اما در عین حال هنوز به عنوان یک اختلال شخصیت در سطح سازمان ها معرفی نشده است (دی کریمر و ون دیچک^{۳۸}، ۲۰۰۹). مقام رهبری یک جایگاه طبیعی برای ارضای نیاز خودارتقای و خودتربینی در افراد خودشیفته است (کمپل و کمپل، ۲۰۰۹).



اگر فردی در یک سازمان وسیع یا چندین سازمان فعالیت کند، احتمال رویارویی او با خودشیفتگی بسیار است. خودشیفتگی شدید، یک اختلال شخصیت شمرده می شود که به صورت یک الگوی فراگیر شامل خود بزرگ بینی، نیاز به تحسین و فقدان همدلی نمایان می شود. فرهنگ سازمان های فعلی، مروج خودشیفتگی سازمانی است. خودشیفتگی در سطح سازمان ها هنوز به عنوان یک اختلال شخصیت محسوب نگشته است. با توجه به نمونه های ناپسند از خودشیفتگی در رهبران، زمانی هم ممکن است این مسأله که چگونه هر کدام از این رهبران می توانند جنبه مثبت داشته باشند، شگفت انگیز به نظر برسد. با این حال نفوذ رهبران خودشیفته در بخش های جامعه و در سراسر دنیا نشان می دهد که باید برخی جنبه های مثبت هم در رهبران خودشیفته وجود داشته باشد. بنابراین می توان گفت که خودشیفتگی همانند شمشیری دولبه است که وجود بیش از حد زیاد یا بیش از

خودشیفتگی همانند شمشیری دولبه است که وجود بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم تعادل در مدیران آموزشی می گردد

