
به نام خدا

مدیریت رفتار سازمانی

فصل پنجم: خودشیفتگی (narcissism)

مدرس: روح اله دهقان سرنند



iStock™
Credit: Viktor Aheiev

1438717896





خودشیفتگی^۱

کلمه خودشیفتگی ریشه در داستان یونانی ناریسیس^۲ دارد که شامل دو شخصیت اصلی یعنی ناریسیس و ایکو است. (تایلست، ۱۹۸۹) ناریسیس پسری بسیار زیبا بود و به اندازه‌ای مورد ستایش و احترام مردم واقع می‌شد، که خود را یکی از خدایان می‌دانست. او فردی متکبر و بی‌عاطفه بود. از سوی دیگر ایکو هم دختری بسیار زیبا بود که یک عادت بسیار بد داشت، او پیوسته سخن می‌گفت و حرف‌های دیگران را تکرار می‌کرد. یک روز ایکو، ناریسیس را در جنگل می‌بیند و عاشق او می‌شود اما ناریسیس به عشق او جواب رد می‌دهد و به او می‌گوید، به جزء خود کسی را نمی‌تواند دوست داشته باشد. در همان روز ناریسیس به کنار جوی آبی می‌رود و سرش را خم می‌کند تا از آن آب بنوشد ناگهان تصویر خود را در آب می‌بیند. او بسیار علاقه مند به آن شد اما هر بار که خواست به او دست یابد ناکام شد و سرانجام به خاطر این عشق دست نیافتنی خود را کشت.

درواقع ناریسیس مظهر فردی است که به خاطر تکبر و شیفتگی به خود نمی‌تواند کسی جزء خود را دوست داشته باشد و دارای خودباوری بیش از حد (افراطی) است. از سوی دیگر؛ ایکو هم مظهر فردی است که می‌خواهد از طریق تقلید از دیگران خلاء درونی خود را پر کند. او فردی است که نیاز دارد مورد علاقه دیگران واقع شود تا احساس ارزشمند بودن پیدا کند، اما زمانی که مورد علاقه واقع نشد احساس پوچی و بی‌ارزش بودن پیدا کرد و نابود شد. ایکو برعکس ناریسیس خودباوری^۳ بسیار پایینی داشت. (جوستد، ۱۹۹۶)

تعاریف خودشیفتگی

خودشیفتگی، نوعی اختلال هیجانی بسیار اغراق‌آمیز است. مبتلایان به این اختلال، با سایرین همدل نیستند. ولی نیاز دارند مرتب از سوی آنان مورد تمجید واقع شوند. هر چند خودشیفتگان و خویش‌کامان، تصویری مبالغه‌آمیز از خویش دارند، اما از پنداره بسیار آسیب‌پذیری برخوردار بوده و بیشتر با هویت خویشتن ناآشنايند.

بزرگ‌نمائی خصوصيات نافذ و فراگیر (در رفتار یا خیال)، نیاز به تحسین، فقدان هم‌دلی که از ابتدای دوران بزرگسالی شروع می‌شود و در زمینه‌های مختلف زندگی بروز می‌کند.

ادامه...

خود شیفتگی اصطلاحی است که به طور کلی مربوط می شود به شخصی که دارای عشق مفرط به خود و حس خود بزرگ بینی و حس قدرتمند مستحق بودن است .

انجمن روانپزشکی آمریکا تعریف خود شیفتگی را به عنوان اختلال شخصیت مشخص شده توسط الگوی فراگیر نیاز به تحسین و فقدان همکاری تعریف می کند.

ویژگی افراد خودشیفته

دارای حس بزرگ نمائی از اهمیت خود،

انتظار دریافت هر نوع خدمات و لطف بدون ارائه پاسخ متقابل

شیفته ی این خیال که دارای موفقیت نا محدود، قدرت، استعداد یا زیبایی است

اعتقاد به این که او خاص و یکتاست و تنها به وسیله سایر افراد خاص و دارای شان و مقام بالا درک می شود.

درخواست تحسین بیش از اندازه

نیاز شدید به تایید شدن از طرف دیگران، و در صورتی که موفقیت‌های فرد نتواند این شرایط را برای وی فراهم کند، بسیار آسیب‌پذیر می‌شود و احتمال افسردگی در وی افزایش می‌یابد.

ابعاد خودشیفتگی

❖ انکار: شخصیت خود شیفته اغلب تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی را انکار می کند. انکار موجب فرار پذیرش مسئولیت اشتباهاتش می شود.

❖ توجیه: پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاستها و تصمیماتشان منطقی و معقول جلوه کند.

ادامه...

استحقاق: استثمار دیگران را حق خود دانسته و با دیگران همدلی ندارد.

اضطراب: از احساس افسردگی، بی‌ارزش بودن و خود بیمار انگاری رنج می‌برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد

انواع خودشیفتگی

❖ 1- نخبه گرایان: احساس افتخار و قدرت می کنند و تمایل دارند مقام و موقعیت های خود را به رخ دیگران بکشند معمولاً در حال ترقی هستند و به شدت به ارتقای درجه خود مشغولند و می کوشند از هر فرصتی برای مشهور شدن استفاده می کنند.

❖ 2- عاشق پیشه: تمایل دارند از لحاظ جسمی اغواگر باشند با این حال از محبت واقعی اجتناب می کنند. این گونه افراد خیلی دوست دارند افراد ساده لوح از لحاظ هیجانی نیازمند را وسوسه کنند.

ادامه...

❖ ۳- غیراخلاقی: از این نظر که بی وجدان، فریبکار و خودپسند و استثمارگر هستند خیلی به افراد ضد اجتماعی شباهت دارند.

❖ ۴- جبرانی (توهمی): منفی گرا هستند و می خواهند احساسات عمیق حقارتشان را خنثی کنند آنها می کوشند توهمات برتر بودن و استثنایی را ایجاد کنند.

دسته های خودشیفتگی

❖ ۱- افراطی ها: این دسته افراطی هستند که توجهی فزون مایه به جسم خویش، خودبزرگ بینی و حسادت دارند و هیچ دوستی ندارند، بی عاطفه و خودبین اند.

❖ ۲- تفریطی ها: خود را دوست ندارند، مشاغل پست را انتخاب می کنند، خود آزارند، افسرده اند، نه خود و نه هیچ کس را واقعاً دوست ندارند، میل ناخودآگاه به خودکشی دارند، ارج و اعتباری برای خود نمی گذارند.

❖ ۳- مردمی که خودشیفتگی معتدل دارند: معتدل اند و در روابط اجتماعی و احساس های فردی راه اعتدال را می پویند.

D

بُعد رفتاری D (Dominance) تسلط

ارتباط

ویژگیها

نگاه کلی

صفات

بُعد D مشخص می کند شما چطور به مشکلات و چالشها پاسخ می دهید.
 تاکید بر : شکل دهی به محیط با غلبه بر مخالفتها تا دستیابی به نتایج
 دسته بندی : منطقی ها
 تخصص در : کنترل
 استعداد ذاتی در : رهبری
 اولویتها : وظایف، نتایج و اهداف
 انگیزه گرفتن از : چالشها، رقابتها، موفقیت، رسیدن به نتایج ، کسب منافع
 نیاز به : چالش و تسلط
 ذهنیت : پیروزی
 اهداف : دستاوردهای منحصر بفرد، بدست آوردن فرصتهای جدید،
 کنترل دیگران، استقلال
 در ظاهر : رک و صریح و مطمئن از خود
 توقع از دیگران : کارآمد بودن
 نوع قدم برداشتن : سریع و محکم و مصمم
 نگرش به وظیفه و کار : همین الان و به سرعت باید کار را انجام داد
 شیوه کار و بازی : مستقل
 بهترین سمت در کار : نظارت
 ترس از : آسیب پذیری، مورد بهره برداری قرار گرفتن
 بیزار از : تزلزل و بلاتکلیفی
 احساسات : عصبانیت
 ارزش قائل شدن برای : شایستگی، اقدام به عمل، نتایج ملموس،
 آزادی شخصی، چالشها
 نقطه قوت : تصمیم گیرنده سریع
 نقاط ضعف : ناشکیبایی، اهمیت ندادن به دیگران، بی ملاحظه بودن

برونگرا
 وظیفه گرا
 سلطه جو
 قدرتمند
 قاطع
 محکم
 با اراده
 مصمم
 پیگیر
 هدفمند
 نتیجه گرا
 تمایل شدید برای رسیدن به اهداف
 مسئولیت پذیر
 سازمان دهنده
 نظم دهنده
 کنترل کننده
 خود محور
 مستبد
 خودرای

 بُعد رفتاری S ثبات (Steadiness)			
صفات	نگاه کلی	ویژگیها	ارتباط
درونگرا مردم گرا با ثبات پایدار پیوستگی در رفتار قابل پیش بینی تودار خوددار آرام ساکت متین بی هیجان علاقه به زندگی و کار روتین و یکنواخت تمایل به تعادل ، ثبات و هماهنگی کار کردن آرام و منظم دارای شیوه کاری یکنواخت بیزار از عجله و استرس بدون شتاب کند در عمل و تصمیم گیری			

بُعد S مشخص می کند شما چطور خود را با محیط تطبیق می دهید.
تاکید بر : همکاری با دیگران در شرایط موجود جهت انجام کار
دسته بندی : محافظین
تخصص در : هماهنگی
استعداد ذاتی در : ایجاد آرامش
اولویتها : مردم و همکاری، حمایت کردن، حفظ ثبات
انگیزه گرفتن از : احساس ثبات و امنیت و حفظ وضعیت موجود، همکاری
با دیگران، کمک به مردم، قدردانی شدن، برقراری دوستی
نیاز به : خدمات و قدردانی
ذهنیت : مهربانی و مهرورزی
اهداف : دستاوردهای شخصی، پذیرش اجتماعی، بودن در محیطی قابل
کنترل و حفظ وضعیت موجود
در ظاهر : وفادار به گروه
توقع از دیگران : صادق بودن
نوع قدم برداشتن : آرام و با طمأنینه
نگرش به وظیفه و کار : کار را باید خودم با دقت و به طور
صحیح انجام دهم
شیوه کار و بازی : جمعی و گروهی
بهترین سمت در کار : گروه سازی و ایجاد تیم
ترس از : تغییرات، عدم ثبات، رنجاندن دیگران
بیزار از : درگیری
احساسات : پنهان نمودن احساسات
ارزش قائل شدن برای : وفاداری، حمایتگری و کمک به دیگران و امنیت
نقطه قوت : همدلی و همکاری
نقاط ضعف : مصمم نبودن، سازگاری بیش از حد، نداشتن صراحت، پرهیز
از تغییرات، عدم ریسک پذیری

علل خودشیفتگی

- ۱- خلق و خوی زودرنجی در کودکی
- ۲- لوس بار آوردن بیش از حد کودک
- ۳- بها دادن به کودک به منظور تنظیم عزت نفس خود
- ۴- تحسین بیش از اندازه که هرگز با واقعیت تطابق ندارد
- ۵- سوء استفاده عاطفی (توهین عاطفی) در دوران کودکی
- ۶- آموختن رفتارهای عوام فریبی از والدین
- ۷- تحسین شدن به خاطر چهره و استقرار خاص توسط بزرگسالان

پیامدهای خودشیفتگی

❖ اختلال در روابط خانوادگی

❖ اختلال در روابط بین فردی

❖ اختلال در روابط شغلی

انواع خود شیفتگی در محیط کار

➤ خودشیفتگی سالم (نرمال)

➤ خود شیفتگی بیمار گونه (غیر نرمال)

ارتباط خودشیفتگی و هوش هیجانی

هوش هیجانی: مهارت شناخت و کنترل عواطف و هیجان های خود و دیگران که شامل ۴ مولفه (مرحله) است:

❖ شناخت خود

❖ کنترل (مدیریت خود)

❖ شناخت دیگران

❖ ارتباط با دیگران

خودشیفتگی سالم (نرمال)

- ارزیابی توانایی ها و محدودیت های خود
- توانایی تحمل انتقاد و جواب رد شنیدن
- خیال پردازی هایی که موجب موفقیت می شود
- توانایی کنترل درونی بر قدرت طلبی خود و داشتن حد سازنده ای از خشونت
- احساس استحقاق متعادل در رابطه با دیگران
- احساس همدردی و ترحم نسبت به دیگران
- داشتن تعهد بالا

خودشیفتگی بیمار گونه (غیر نرمال)

- احساس در اوج بودن (بالترا و برتر از همه بودن)
- احساس توانایی انجام کارهای پرخطر و دستیابی به ایده آل ها
- احساس استحقاق و توانایی انجام وظایف و نقش های استثنایی
- احساس داشتن استعداد توانایی برای رهبری کاریزماتیک

دسته بندی خودشیفتگی بیمار گونه (غیر نرمال)

الف) خودشیفتگی بلندپرواز:

❖ خودباوری آسیب پذیر

❖ مغرور و متکبر

❖ احساس شدید حسادت و عصبانیت

❖ واکنش شدید نسبت به تحقیر شدن از سوی دیگران

❖ تغییرات زیاد در حالات روحی: افسردگی، زود خشمگین شدن،
شعف

❖ عدم تعهد نسبت به دیگران

دسته بندی خودشیفتگی بیمار گونه (غیر نرمال)

ب) خودشیفتگی خجالتی:

- ❖ از توسعه توانایی ها و ظرفیت هایشان جلوگیری می کنند
- ❖ از بلندپروازی و جاه طلبی خجالت می کشند
- ❖ ناپردبار نسبت به انتقاد و بسیار حساس نسبت به تغییر
- ❖ خود را شایسته و ممتاز نمی داند
- ❖ ترس زیاد از شکست
- ❖ مهربان، فروتن و متواضع
- ❖ احساس حسادت زیاد

دسته بندی خودشیفتگی بیمار گونه (غیر نرمال)

ب) خودشیفتگی جامعه ستیز (روان بیمار):

❖ بدسرشت و خشن

❖ پرتکابو، بی قرار و پرتلاش

❖ مردم آزار، کینه توز و انتقام جو

❖ بسیار حساس

❖ به دنبال استثمار دیگران

خودشیفتگی و مدیریت

برجستگی گرایش به احساس خودبزرگی، سبب می شود قدرت و مدیریت برای فرد خودشیفته، به عنوان بزرگ انگاشته شدن، تحسین شدن و هدایتگر بودن، شغل جذابی به حساب آید

Otto kernberg معتقد است مدیران خودشیفته ممکن است با استعداد و پرکار باشند اما نیاز آنها به تحسین ممکن است آنها را از اصل کار منفک نموده و یا اطراف آنها را افراد متملقی پر کند که به نیاز آنها به تمجید پاسخ مثبت دهند و نه کسانی که از صلاحیت برخوردارند.

گرایشهای نارسیستیک "رهبر" یا "پیرو" ویا احساس "خودبزرگی" و "آرمانی سازی" کم و بیش در افراد وجود دارد که درجات آن متفاوت می باشد.

مضرات مدیریت خودشیفته

❖ به طور ناگهانی احساساتشان تغییر میکند و در موقعیتهای گروهی رفتارشان با کارکنان تحقیرآمیز میشود.

❖ تصمیمهای آنها اغلب تابع شرایط خلقی و خودمحوری آنها است.

❖ کارکنان و سازمان را جهت رسیدن به اهداف خودشان مورد بهره کشی قرار میدهند.

❖ ممکن است واقعیتهای را انکار کنند و یا نادیده بگیرند.

❖ در صورت پیروزی یا شکست گرایشهای مخرب نشان میدهند.

❖ انتقادناپذیر بوده و برای استفاده از مشاوران بی رغبت هستند.

❖ حس همدلی نداشته و افراد خلاق و مبتکر را تشویق نمیکنند.

ادامه...

- بین کارکنان سطوح بالای سازمان رقابت شدید و کارکنان سطح پایین، ضعف پیوندهای اجتماعی ایجاد مینمایند.
- با گرایشهای خود، سازمان و افراد را به مکانیسم دو پارگی (کاملاً خوب و کاملاً بد) و بی علاقه‌گی سوق میدهند.
- افراد خودشیفته اشکال جدی در کارگروهی ایجاد میکنند.
- در مدیران گزارش دهنده و احتمالاً تصمیم ساز، چرخش سریع و زیاد شغلی ایجاد میکنند.
- تعمداً جانشینهای نامناسبی انتخاب میکنند.
- باعث تسری ارزشها و رفتارهای خودشیفتگی به گروه زیادی از زیرمجموعه مدیریتی میشوند

سه گانه تاریک

♦ بیائید یک آزمایش فکری انجام دهیم: دو نفر را در نظر بگیرید؛ نفر اول خودخواه، دروغگو، سنگدل و متقلب. و نفر دوم بخشنده، صادق، صمیمی و کاری. شما کدام یک را بیشتر دوست دارید؟ ترجیح می‌دهید کدام یک رئیس، دوست و یا شریک شما باشد؟ تمایل دارید شبیه کدام باشید؟ دوست دارید موفقیت کدام یک را ببینید؟

♦ حدس من این است که شما و اکثریت معناداری، فرد دوم را انتخاب می‌کنید. با این حال یک تناقض عجیب وجود دارد؛ اگر بیشتر مردم فرد دوم را ترجیح می‌دهند، پس چرا افراد موفق و قدرتمند بیشتری را می‌بینیم که شبیه نوع اول هستند؟

♦ دکتر نوآم اشپانسر در مقاله‌ای پاسخ این تناقض را با استفاده از مفهوم "سه گانه تاریک" می‌دهد. این واژه برای توصیف سه عارضه شخصیتی در انسان‌ها به کار می‌رود:

سه گانه تاریک

- خودشیفتگی (احساس برتری نسبت به دیگران، احساس محق بودن، و عدم تحمل انتقاد)
- ماکیاولیسم (رفتارهای فریبنده و پر ادعا با هدف تضعیف دیگران، و تمایل به بازی دادن افراد برای دستیابی به اهداف شخصی)
- سایکوپاتی (نبود همدلی، فقدان عذاب وجدان، نگرش‌های اجتماعی عاری از احساسات، و خصومت بین فردی)

♦ پژوهش‌ها نشان می‌دهند افراد سایکوپات کمتر دچار ترس و اضطراب می‌شوند و به همین دلیل راحت‌تر می‌توانند در شرایط مختلف اهداف خودشان را دنبال کنند. همچنین ویژگی‌های خودشیفتگی و ماکیاولیستی باعث می‌شوند که این افراد در راستای دستیابی به اهدافشان از دیگران سوءاستفاده و بهره‌برداری کنند و به همین دلیل موفقیت کسب نمایند، در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند، و در سازمان‌ها جایگاه‌های رهبری را صاحب شوند.

♦ با اینکه تعدادی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که ویژگی‌های سه‌گانه تاریک دارند، ممکن است در مسیر شغلی و زندگی خود موفقیت‌هایی کسب کنند؛ اما این موفقیت‌ها، هزینه‌های فراوانی خواهد داشت. مانند افزایش رفتارهای غیراخلاقی، دروغ، تزویر، خشونت، فریب، خیانت، فساد و... در نهایت نیز با رسوایی به کارشان خاتمه می‌دهند.

♦ نکته حائز اهمیت این است که این افراد بیشتر در سازمان‌هایی می‌توانند رشد کنند که کمترین مقاومت و اعتراض از سمت دیگران نشان داده می‌شود؛ در واقع این ما هستیم که ناخواسته چنین افرادی را در سیستم‌های آموزشی، اقتصادی، سازمانی و اداری خود پرورش می‌دهیم...!

خودشیفتگی گروهی

- ❖ گروه به خود بسنده می کند و از خود حمایت می کند
- ❖ مانع ورود همکاران جدید به درون گروه می شود
- ❖ اجازه بازرسی و بررسی نیروهای بیرونی را نمی دهند
- ❖ انتقاد از گروهشان از سوی افراد دیگر برایشان قابل تحمل نیست
- ❖ خود شیفته بودن رهبرگروه به عنوان یک پیش شرط برای پذیرش رهبر از سوی اعضا می باشد.

خودشیفتگی سازمانی

❖ اعضای سازمان، سازمان را به عنوان یک موجودیت منحصر بفرد درک می کنند. (بدون عیب و نقص)

❖ این غرور با نوعی خودبزرگ بینی همراه است و این توهم برای سازمان مشکلاتی ایجاد می کند

❖ تصویری از علم لایتناهی و خودمحوری علمی در این سازمان ها وجود دارد.

دقت داشته باشید خودشیفتگی افراطی سازمانی، منفی است و حد متعارفی از خودشیفتگی سازمانی برای استقلال و هویت سازمان، ضروری است.

جنبه های مثبت خود شیفتگی

❖ اعتماد به نفس بالا

❖ تشنه قدرت

❖ عملکرد مناسب در تصمیم گیری

❖ ریسک پذیری بالا

❖ استقلال و عدم وابستگی

❖ پشتکار و تلاش زیاد جهت دستیابی به اهداف

جنبه های منفی خود شیفتگی

❖ استثمار دیگران

❖ ناآگاه به توانایی های واقعی خود

❖ گوش ناشنوا در مقابل مشورت و نصیحت دیگران

❖ مشکلات روابط شخصی به دلیل غرور بیش از حد

❖ مضر برای رهبری موفق

❖ شکست های خود را به گردن دیگران و زیردستان می اندازند

با آرزوی موفقیت و سلامتی

