



انجمن علمی گردشگری ایران

رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه: بررسی نقش‌های خودکارآمدی در گستره نقش و حمایت سازمانی ادراک‌شده (مورد مطالعه: هتل‌ها و رستوران‌های شهر کرمان)

محمدصادق شریفی راد^۱

DOI:10.22034/jtd.2026.538815.3111

چکیده

در محیط‌های کسب‌وکار بی‌ثبات و پیچیده، رفتار مسئولانه اهمیت بسیاری دارد. این پژوهش به تحلیل رابطه بین خودشیفتگی رهبران و رفتار مسئولانه آن‌ها می‌پردازد. در این پژوهش کاربردی، توصیفی و پیمایشی از روش هم‌بستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده و کارکنان هتل‌ها و رستوران‌های شهر کرمان برای نمونه بررسی شده است. بر اساس ۱۹۵ پرسش‌نامه کامل جمع‌آوری شده، پایایی و روایی پرسش‌نامه تأیید شده است. خودکارآمدی در گستره نقش رابطه بین خودشیفتگی رهبر و رفتار مسئولانه را میانجیگری کامل می‌کند. همچنین، متغیر تعدیلگر حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه بین خودشیفتگی رهبری و خودکارآمدی در گستره نقش را تعدیل و میزان بالای آن رابطه بین خودشیفتگی رهبر و خودکارآمدی در گستره نقش را قوی‌تر می‌کند. این پژوهش به ادبیات رفتار مسئولانه و تصمیمات رهبران سازمان جهت می‌دهد تا با افزایش حمایت سازمانی از خودشیفتگی رهبران و خودکارآمدی استفاده مفیدی شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۸

واژه‌های کلیدی:

مدل عاملیت خودشیفتگی،

خودشیفتگی رهبر، رفتار

مسئولانه، خودکارآمدی در

گستره نقش، حمایت سازمانی

ادراک‌شده

مقدمه

اشاره کرد. رفتار مسئولانه نوعی رفتار شغلی فراوظیفه‌ای تعریف می‌شود که در آن کارکنان، داوطلبانه و آگاهانه، در جهت ایجاد تغییرات سازنده و کارکردی در رویه‌ها، فرایندها و شیوه‌های انجام کار در سازمان گام برمی‌دارند. این رفتار تجلی عاملیت فردی، ابتکار عمل و تمایل به بهبود مستمر عملکرد سازمانی است و در زمره رفتارهای پیش‌فعال در محیط‌های کاری مدرن طبقه‌بندی می‌شود (Morrison & Phelps, 1999).

از طرفی دیگر، مدل عاملیت خودشیفتگی بر این فرض استوار است که افراد خودشیفته انگیزه‌هایشان را عمدتاً از نیاز به عاملیت فردی یعنی احساس قدرت، تسلط و برجستگی در محیط اجتماعی و کاری کسب می‌کنند. مطابق این مدل، خودشیفته‌ها برای تثبیت و تقویت تصویر اغراق‌شده‌ای از خودشان فعالانه در موقعیت‌هایی مشارکت می‌کنند که امکان دیده شدن، تأثیرگذاری و اثبات شایستگی را فراهم

امروزه سازمان‌ها در محیط‌های کسب‌وکاری مشغول به فعالیت‌اند که ویژگی‌هایی از جمله نوسان، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام دارد. این محیط‌ها چالش‌های قابل توجهی را برای سازمان‌ها به وجود آورده است (Bennett & Lemoine, 2014). در چنین شرایطی، به کارکنانی نیاز است که تغییراتی در جهت رسیدن به اهداف سازمان اعمال کنند (Dysvik et al., 2016). به صورت کلی، رهبران نقش اساسی در تغییر سازمانی ایفا می‌کنند و رهبران پیش‌فعال در اجرای تغییر نقشی کلیدی‌تر دارند (Coyle et al., 2023). رهبران پیش‌فعال افرادی هستند که به جای واکنش نشان دادن به مشکلات پس از وقوع، با پیش‌بینی چالش‌های آتی، آغازگر تغییرند و برای بهبود عملکرد سازمانی پیش‌قدم می‌شوند (Bateman & Crant, 1993). از جمله کنش‌های پیش‌فعالانه می‌شود به رفتار مسئولانه

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان (نویسنده مسئول) m.s.sharifirad@ardakan.ac.ir



می‌سازد (Morf & Rhodewalt, 2001). این افراد رفتارهایی همچون رهبری طلبی، خودستایی و تمایل به ایفای نقش‌های کلیدی را به‌عنوان ابزارهایی برای حفظ این تصویر برتری جویانه به کار می‌گیرند (Campbell & Foster, 2011) که باعث می‌شود ارزشیابی مثبتی (برای مثال، اعتمادبه‌نفس بیش از حد) از خودشان داشته باشند که برای بروز رفتار مسئولانه حیاتی و ضروری است (Ren et al., 2024).

ادبیات پژوهشی مرتبط با عوامل فردی و روان‌شناختی تأثیرگذار در رفتار مسئولانه به‌ویژه در سطوح رهبری محدود و پراکنده است و به‌طور خاص، نقش ویژگی‌های شخصیتی رهبران در برانگیختن رفتارهای تحول‌طلبانه کارکنان به‌صورت جامع بررسی نشده است. بیشتر پژوهش‌های پیشین بر پیامدهای منفی خودشیفتگی تمرکز کرده‌اند و از بررسی ظرفیت‌های بالقوه مثبت آن در بافت‌های سازمانی پویای امروزی غافل مانده‌اند (Campbell et al., 2006; Judge et al., 2006; Wang et al., 2021). از سوی دیگر، نقش میانجیگرانه خودکارآمدی گستره نقش در رابطه بین خودشیفتگی رهبر و رفتار مسئولانه تا حد زیادی نادیده گرفته شده است. این در حالی است که در محیط‌های خدماتی، همچون صنعت هتل‌داری، که با تغییرات مکرر و تعاملات انسانی گسترده و نیاز به کنش داوطلبانه کارکنان مواجه‌اند، تحلیل این سازوکارها اهمیتی دوچندان دارد.

این پژوهش، با هدف پر کردن شکاف‌های یادشده، سعی دارد از منظر نظری و کاربردی سهمی در توسعه ادبیات رفتار سازمانی داشته باشد. این پژوهش، با تکیه بر مدل عاملیت خودشیفتگی (Campbell et al., 2006)، بررسی می‌کند که آیا نتایج به‌دست‌آمده در مطالعات دیگر کشورها، در محیط‌های پژوهشی دیگر درباره تأثیر خودشیفتگی رهبران در رفتارهای مثبت سازمانی (رفتار مسئولانه)، در صنعت هتل‌داری ایران و به‌صورت خاص هتل‌ها و رستوران‌های کرمان صدق می‌کند یا خیر. به‌صورت دقیق‌تر، از دیدگاه کارکنان، در صورت حمایت سازمان از رهبران خودشیفته (Eisenberger et al., 1997; Rhoades & Eisenberger, 2002)، احساس خودکارآمدی در گستره نقش رهبر می‌تواند به رفتار مثبت رهبر سازمان منجر شود (Parker, 1998). اما این به معنای مثبت بودن همیشگی خودشیفتگی نیست؛ فقط مشروط و وابسته به زمینه است. بنابراین، یافته‌های این پژوهش هم در غنای نظری مطالعات رهبری و رفتار پیش‌فعال و هم در

طراحی سیاست‌های مدیریتی در صنایع خدمات‌محور مؤثر خواهد بود.

مبانی نظری پژوهش رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه

معمولاً رهبران خودشیفته خود را از نظر هوش و خلاقیت بالاتر از دیگران می‌دانند (Campbell et al., 2006) و اعتمادبه‌نفس بالایی نشان می‌دهند (Judge et al., 2006). مدل عاملیت خودشیفتگی به این مطلب اشاره دارد که افراد خودشیفته معمولاً به‌شدت بر روی خود و موفقیت‌های شخصی خود تمرکز دارند و این امر می‌تواند تأثیرات مثبت و منفی در روابط اجتماعی و حرفه‌ای آن‌ها داشته باشد (Miller et al., 2022). این افراد تمایل دارند جاه‌طلب و راضی و موفق باشند؛ از این‌رو تلاش می‌کنند برتری‌شان را در محیط‌های کاری اثبات کنند (Falco et al., 2020). همچنین، این افراد با ویژگی‌هایی چون غرور، احساس استحقاق، خودبرتربینی‌های بزرگ‌منشانه دیده می‌شوند و البته این ویژگی‌ها در بروز رفتار مسئولانه بسیار مؤثر است. آن‌ها، با اعتمادبه‌نفس و خودکنترلی زیاد، در موقعیت‌های مختلف احساس قدرت و توانایی می‌کنند (Miller & Campbell, 2008) و در موقعیت‌های بحرانی به‌سرعت و بدون تردید تصمیم می‌گیرند (Raskin & Terry, 1988)؛ از این‌رو، در برابر فشارها مقاومت می‌کنند و به‌راحتی به اهدافشان دست می‌یابند. آن‌ها توانایی زیادی در برقراری ارتباط، قدرت بیان و انگیزه کسب موفقیت دارند. همچنین، با قابلیت سازگاری با شرایط جدید، شبکه‌های اجتماعی قوی‌تری ایجاد می‌کنند و با جلب حمایت اجتماعی، دیگران را به‌سمت اهداف مشترک هدایت می‌کنند. به عبارت دیگر، رهبران خودشیفته منابع روان‌شناختی قوی‌تری از رهبران غیر خودشیفته دارند و تمایل بیشتری به جست‌وجوی مقام و بزرگ‌نمایی فعالیت‌های موفقیت‌آمیزشان نشان می‌دهند (Judge et al., 2006).

از آنجاکه رفتار مسئولانه کنشی داوطلبانه برای ایجاد تغییر در شیوه‌های کاری، نیازمند احساس عاملیت، ابتکار عمل و ریسک‌پذیری است (Morrison & Phelps, 1999)، رهبران خودشیفته، به‌علت برخورداری از انگیزه قدرت نیاز به برجسته شدن و اعتمادبه‌نفس بالا، احتمال بیشتری دارد که خود یا پیروانشان را به چنین رفتارهایی سوق دهند (Klimchak et al., 2016). ویژگی‌های شخصیتی آنان، مانند انگیزش کنترل و خودآزمایی در موقعیت‌های نامطمئن، آن‌ها را مستعد

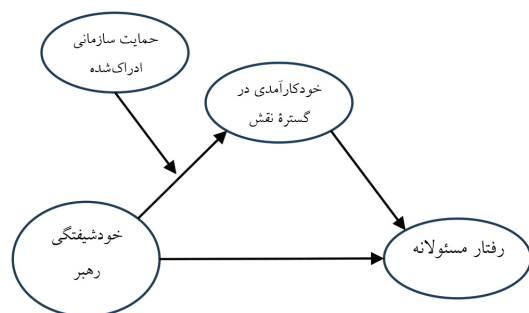


فرضیه دوم: خودکارآمدی در گستره نقش رابطه بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه را به‌صورتی معنادار میانجیگری می‌کند.

نقش تعدیلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده

با توجه به نظریه ادراک اجتماعی، اطلاعات موقعیتی رفتار و انگیزش افراد را متأثر می‌کند. بنابراین، طرز برخورد سازمان با کارکنان قضاوت‌های مربوط به خودکفایتی کارکنان و کیفیت بروز رفتارهای فعالانه را متأثر خواهد کرد (Zhang et al., 2014). حمایت سازمانی ادراک‌شده ادراک فرد از میزان اهمیت دادن سازمان به ارزش کلی، کمک‌ها و سلامتی روحی و جسمی کارکنان است (Eisenberger et al., 1997). حمایت سازمانی ادراک‌شده عاملی حیاتی برای رهبران خودشیفته است؛ زیرا سطح منابع روان‌شناختی مثبت رهبران خودشیفته را ارتقا می‌دهد و از هدررفت آن جلوگیری می‌کند (Ray & Miller, 1994). از دیدگاه دیگر، محیط‌های کاری حمایتی به رهبران این ادراک را تزریق می‌کند که آن‌ها اعضای ارزشمندی برای سازمان هستند، و این مطلب باعث افزایش منابع روانی و عاطفی از طریق تأثیر مثبت در خودارزشی و ارضای نیاز پایه‌ای تعلق می‌شود (Rhoades & Eisenberger, 2002). بنابراین، حمایت سازمانی ادراک‌شده محیطی مساعد برای بازفرونی منابع روانی در رهبران خودشیفته می‌شود. این حمایت ادراک‌شده رابطه‌ای بده‌بستان بین مدیران و سازمان ایجاد می‌کند، که باعث افزایش رفتار مسئولانه آن‌ها می‌شود. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.

فرضیه سوم: حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه مثبت بین رهبری خودشیفته و خودکارآمدی در گستره نقش را تعدیل می‌کند، به‌گونه‌ای که اگر حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشتر (یا کمتر) باشد، این رابطه قوی‌تر (یا ضعیف‌تر) می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پذیرش نقش‌های نوآورانه‌تر و مؤثرتر در تحول سازمانی می‌سازد (Fuller Jr. & Marler, 2009).

بنابراین، فرضیه اول پژوهش به این صورت است: فرضیه ۱: رهبری خودشیفته رابطه‌ای مثبت با رفتار مسئولانه دارد.

نقش میانجی خودکارآمدی در گستره نقش در رابطه بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه

خودکارآمدی در گستره نقش به «احساس توانایی و شایستگی کارکنان برای انجام طیف گسترده‌تری از وظایف کاری فزاینده از الزامات شغلی تعیین‌شده» (Parker, 1998) اشاره دارد. خودکارآمدی در گستره نقش حالت روان‌شناختی کلیدی برای افراد در جهت نشان دادن ابتکار و مسئولیت در کار در نظر گرفته می‌شود و توصیف‌کننده اعتمادبه‌نفس فرد در انجام توانمندانه و موفقیت‌آمیز نقش‌های مختلف کاری است. با توجه به مدل عاملیت خودشیفتگی (Campbell et al., 2006)، خودارزیابی کلی فرد از شایستگی‌هایش بر ادراک وی از شایستگی در یک زمینه خاص اثر می‌گذارد، که به‌نوبه خود رفتارهای کاری را متأثر می‌کند. در این خصوص، پژوهش‌ها رابطه مثبت خودشیفتگی با خودکارآمدی را نشان داده‌اند (Campbell et al., 2006). رهبران خودشیفته عموماً بر این باورند که به‌واسطه بزرگ‌منشی، عشق به خود، و دیدگاه بزرگ‌منشانه شایسته‌تر از افراد دیگر در سازمان هستند. در مقایسه با رهبران غیر خودشیفته، رهبران خودشیفته به‌شدت نگران عوامل قدرت، تسلط و برون‌گرایی‌اند و از هر فرصتی برای خودنمایی در میان سایر افراد در سازمان و اثبات شایستگی و اهمیت خود بهره می‌برند. همچنین، مطالعات نشان داده‌اند که خودکارآمدی در گستره نقش تأثیر مثبتی در رفتار مسئولانه افراد دارد. توانایی رهبر در تشویق این رفتار نشان‌دهنده شایستگی وی در سازمان است و با خودارزیابی مثبت از شایستگی و اهمیت شخصی همخوانی دارد. به‌طور کلی، قضاوت‌های افراد با خودکارآمدی در وظایف کاری بر مبنای مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی آن‌ها شکل می‌گیرد (Cheng et al., 2019) و اعتمادبه‌نفس بیشتر در انجام وظایف کاری از فرسایش اراده جلوگیری می‌کند و این افراد، به‌صورت پیش‌فعالانه، بر موانع سر راه خود فائق می‌آیند (Liu & Liu, 2024). این باعث می‌شود که این افراد خود را در انجام طیف گسترده‌ای از وظایف کاری و فعالیت‌های بین‌فردی توان‌تر بدانند، که به رفتارهای مسئولانه بیشتر منجر می‌شود (Parker et al., 2006). بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت زیر است:



پیشینه پژوهش

است. در پژوهش‌های خارجی، بررسی‌ها محدود بوده و این محدودیت در پژوهش‌ها ذکر شده است (Ren et al., 2024; Zhou et al., 2020). برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین پژوهش‌های مرتبط در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

هرچند در ایران پژوهش‌هایی پیرامون رهبری خودشیفته و تأثیرات منفی آن در کارمندان صورت گرفته است (به‌عنوان مثال، Aslani et al., 2024)، تأثیرات این نوع رهبری در رفتار مسئولانه با توجه به واژه انگلیسی و مفهوم خاص آن به‌ندرت بررسی شده

جدول ۱: پیشینه پژوهش با توجه به متغیرهای استفاده‌شده و نقش آن‌ها

متغیرهای مؤثر بر رفتارهای مسئولانه				پژوهشگران
متغیر مستقل	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر تعدیلگر	
هدف‌گرایی با محوریت یادگیری ^۱	رفتار مسئولانه	جریان مرتبط با کار ^۲	رهبری توانمندساز	Kong et al., 2024
رهبری حامی خانواده	رفتار مسئولانه	غنی‌سازی کار-خانواده/پیشانی روان‌شناختی	حمایت همکار	Jin et al., 2024
توانمندسازی کارکنان	رفتار مسئولانه کارکنان	-	حمایت سازمانی ادراک‌شده	Kumar et al., 2022
احساس مورد اعتماد بودن	رفتار مسئولانه	وضعیت کارمند داخلی ادراک‌شده ^۳	خودکارآمدی	Rouzi & Wang, 2021
خودشیفتگی کارکنان	رفتار مسئولانه	انرژی در محل کار	سطح سلسله‌مراتب	Zhou et al., 2020
رهبری نیکوکار	رفتار پیش‌فعالانه	دلبستگی شغلی	خودکارآمدی در گستره نقش	Xu et al., 2018
جاه‌طلبی	رضایت شغلی	رفتار مسئولانه	میزان پرداخت	El Baroudi et al., 2017
حمایت سازمانی ادراک‌شده	رفتار مسئولانه	-	-	Burnett et al., 2015

روش پژوهش

ابتدا ۲۵۰ پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع شد و پس از چندین بار یادآوری، در نهایت ۱۹۵ پرسش‌نامه کامل دریافت شد. کمترین حجم نمونه با استفاده از محاسبه‌گر تعیین حجم نمونه پیش‌فرض برای مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (Soper, 2025)، مبتنی بر پژوهش‌های کوهن^۲ (1988) و وستلند^۳ (2010) با در نظر گرفتن اندازه اثر ۰/۵، سطح احتمال ۰/۰۵ و قدرت آماری ۰/۹، تعداد ۱۶۶ داده به دست آمد.

این پژوهش از طرح کمی و میدانی بهره برده و هدف آن تحلیل فرضیه‌ها با توجه به نمونه‌ای از کارکنان هتل‌ها و مهمان‌سراهای شهر کرمان بوده است. جامعه آماری پژوهش دربردارنده کارکنان هتل‌ها و رستوران‌های شهر کرمان است. این محدوده جغرافیایی دارای جذابیت‌های گردشگری فراوان است و امکان پوشش گسترده‌تری از شرایط گوناگون صنعت گردشگری ایران را فراهم می‌کند و می‌توان نتایج را به محیط‌های دیگر تعمیم داد.

1. Priori sample size calculator for SEM

2. Cohen

3. Westland



خودکارآمدی در گستره نقش

خودکارآمدی در گستره نقش با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد دارای هفت پرسشی ارزشیابی شد (Parker et al., 2006). یکی از پرسش‌های این سنجه چنین بود: «مدیر شما در طراحی رویه‌های جدید برای حوزه کاری خود چقدر اعتماد به نفس دارد؟» برای دریافت پاسخ، از طیف لیکرت هفت‌تایی (۱= بسیار کم و ۷= بسیار زیاد) استفاده شد. برای این سنجه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۲ بود.

رفتار مسئولانه

رفتار مسئولانه رهبر توسط پرسش‌نامه استاندارد سه‌پرسی رفتار مسئولانه ارزشیابی شد (Parker & Collins, 2010). در این پژوهش، کارکنان درباره میزان انجام فعالیت‌های فهرست‌شده توسط سرپرست مستقیمشان نظر دادند. یک نمونه از پرسش‌های این سنجه چنین بود: «مدیر من از روش‌های کاری جدید که مؤثرترند استفاده می‌کند.» است. برای دریافت پاسخ، از طیف لیکرت هفت‌تایی (۱= کاملاً مخالف و ۷= کاملاً موافق) استفاده شد. برای این سنجه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰۷ بود.

حمایت سازمانی ادراک‌شده

برای سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از سنجه استاندارد چهارپرسی حمایت سازمانی استفاده شد (Yoon & Thye, 2002). نمونه پرسش معکوس چنین بود: «مجموعه‌ای که در آن کار می‌کنم به ایده‌ها و تلاش اضافی مدیر من اهمیت می‌دهد.» برای دریافت پاسخ، از طیف لیکرت هفت‌تایی (۱= کاملاً مخالف و ۷= کاملاً موافق) استفاده شد. برای این سنجه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷۲ بود.

متغیرهای کنترلی

با استناد به پژوهش‌های پیشین (Fuller et al., 2012; Li et al., 2015; Tornau & Frese, 2013)، جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار به‌عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شد.

نتایج پژوهش

به‌منظور ارزیابی سوگیری روش مشترک^۲ از روش آزمون تک‌عاملی هارمن استفاده شد. نتایج نشان

به‌علت احتمال وجود داده‌های پرت، ۲۰ درصد داده بیشتری جمع‌آوری و در نهایت ۱۹۵ پرسش‌نامه لحاظ شد. رضایت آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان در همه مراحل پژوهش گرفته شد و به آن‌ها توضیح داده شد که اطلاعات جمع‌آوری‌شده ناشناس و محرمانه خواهد بود و فقط برای اهداف پژوهشی استفاده خواهد شد. میانگین سن شرکت‌کنندگان ۲۸/۸ سال با انحراف معیار ۵/۲۴۳ بود. ۵۱/۶ درصد شرکت‌کنندگان مرد بودند و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۳/۷۹ سال با انحراف معیار ۴/۹۹ بود. همچنین، ۳۲ درصد از آن‌ها مدرک بالای لیسانس داشتند.

سنجه‌ها

سنجه‌های خودشیفتگی رهبر، خودکارآمدی گستره نقش، رفتار مسئولانه و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر اساس ویژگی‌های روان‌سنجی قوی و کاربرد گسترده آن‌ها در پژوهش‌های رهبری سازمانی انتخاب شدند، که این کار ارتباط نظری و اعتبار تجربی این ابزارها را تضمین می‌کند (Paulhus & Williams, 2002; Van de Vijver & Leung, 2021). این سنجه‌ها در نمونه‌های مختلف از نظر انسجام درونی و اعتبار ساختاری عملکرد قابل قبولی داشتند، که مناسب بودن آن‌ها برای سنجش سازه‌های کلیدی رهبری و رفتار در این پژوهش را تأیید می‌کند.

برای تضمین اعتبار فرهنگی و زبانی در زمینه مورد مطالعه، فرایند ترجمه و ترجمه معکوس (Brislin, 1980) مطابق با استانداردهای مناسب انجام شد. همچنین، با استفاده از نظر چندین عضو هیئت علمی خبره در زمینه رفتار سازمانی و مسط به پژوهش، روایی صوری پرسش‌نامه نهایی تأیید شد.

خودشیفتگی رهبر

در جهت سنجش میزان ویژگی شخصیتی خودشیفتگی در رهبر، از سنجه نُه‌پرسی و تک‌بعدی خودشیفتگی در سنجه شخصیت تیره^۱ استفاده شد (Jones & Paulhus, 2014). برای مثال، یکی از پرسش‌ها «مدیر من دوست دارد در مرکز توجه باشد» بود. برای دریافت پاسخ، از طیف لیکرت هفت‌تایی (۱= کاملاً مخالف و ۷= کاملاً موافق) استفاده شد. برای این سنجه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴ بود.



داد که میزان مشارکت واریانس مؤلفه اصلی اول ۲۶/۷۳ درصد است که نشان‌دهنده نبود سوگیری روش مشترک در این پژوهش است (Podsakoff et al., 2003). تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با استفاده از برنامه ایموس (AMOS) آزموده شد (Arbuckle, 2006). نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۲ نشان داده شده است. در مقایسه با چهار مدل دیگر، مدل چهار عاملی (شامل خودشیفتگی رهبر، خودکارآمدی

در گستره نقش، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار مسئولانه) با داده‌ها مناسب بود. به‌طور خاص، برای مدل چهارعاملی شاخص‌های برازش مدل $\chi^2(84)=107.29$ ، $CFI=0.98$ ، $SRMR=0.05$ و $RMSEA=0.04$ بود. علاوه بر این، AVE برای سازه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ و CR برای سازه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ بود (Fornell & Larcker, 1981). این نتایج نشان‌دهنده تأیید روایی داده‌ها است.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای مقایسه مدل‌های اندازه‌گیری با تعداد عوامل مختلف

مدل	χ^2	df	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA
مدل چهارعاملی	۱۰۷/۲۸۹	۸۴	۱/۲۷۷	۰/۹۸۲	۰/۰۴۹	۰/۰۳۸
مدل سه‌عاملی	۴۲۲/۸۰۹	۸۷	۴/۸۶۰	۰/۷۴۲	۰/۱۳۱	۰/۱۴۱
مدل دوعاملی	۶۹۶/۶۱۳	۸۹	۶/۸۹۵	۰/۵۹۷	۰/۱۵۹	۰/۱۷۴
مدل تک‌عاملی	۷۰۵/۸۶۲	۹۰	۹/۵۸۶	۰/۴۰۷	۰/۱۷۵	۰/۱۸۵

در گستره نقش ($r=0.35$ و $p<0.01$) و خودشیفتگی سرپرست با رفتار مسئولانه ($r=0.23$ و $p<0.01$) و خودکارآمدی در گستره نقش با رفتار مسئولانه ($r=0.29$ و $p<0.01$) هم‌بستگی مثبت دارند.

آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی متغیرهای این پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. با توجه به جدول ۳، خودشیفتگی سرپرست با خودکارآمدی

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی متغیرهای این پژوهش

	Mean	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. جنسیت	۰/۴۶	۰/۵۰	—						
۲. سن	۲۹/۰۸	۵/۴۲	-۰/۰۶	—					
۳. سابقه کاری	۴/۱۰	۵/۴۰	-۰/۱۲	**۰/۷۲	—				
۴. تحصیلات	۲/۲۵	۰/۹۵	-۰/۰۶	*-۰/۱۷	-۰/۰۵	—			
۵. رهبری خودشیفته	۴/۵۲	۰/۶۴	-۰/۱۰	-۰/۰۷	-۰/۱۰	**۰/۲۵	—		
۶. حمایت سازمانی ادراک‌شده	۴/۴۴	۰/۶۷	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۲	-۰/۲۳	۰/۱۰	—	
۷. خودکارآمدی در گستره نقش	۴/۹۶	۰/۶۵	۰/۰۷	-۰/۰۷	-۰/۰۱	-۰/۰۸	۰/۳۵	**۰/۳۵	—
۸. رفتار مسئولانه	۵/۲۹	۰/۹۸	۰/۱۲	-۰/۱۱	*-۰/۱۴	-۰/۰۲	**۰/۲۳	۰/۲۹	**۰/۲۹

تعداد: ۱۹۵ جنسیت: زن = ۱، مرد = ۰ * $p<0.05$, ** $p<0.01$

خاص پژوهش وابسته است نه یک استاندارد جهانی (Maier & Lakens, 2022)، و با توجه به هزینه‌های نسبی خطاهای نوع اول و دوم، سطح معنی‌داری ۰/۱ نیز در نظر گرفته شد؛ زیرا این رویکرد می‌تواند کارایی

آزمون فرضیه داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PROCESS Macro (Hayes, 2018) تحلیل شده است. از آنجاکه سطح معناداری بهینه به عوامل

آزمون فرضیه

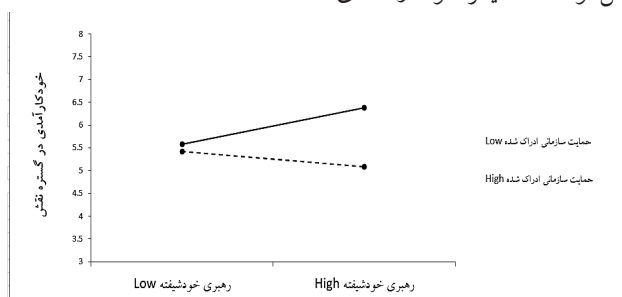


و اطلاع‌دهی در آزمون فرض را به‌ویژه در زمینه‌های پژوهشی اکتشافی یا کاربردی بهبود بخشد (Maier & Lakens, 2022).
جدول ۴ معنادار نبودن تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه را نشان می‌دهد ($p=0/08, \beta=0/126$) و با فاصله اطمینان ۹۰ درصد ($0/267$ و $0/007$) است. بنابراین، فرضیه اول در سطح معناداری $0/1$ تأیید می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد که رابطه مستقیم خودشیفتگی رهبر و رفتار مسئولانه معنادار و مثبت است، اما این رابطه در سطح $0/1$ معنادار و ضعیف است.

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون با توجه به نقش میانجی متغیر خودکارآمدی در گستره نقش، نقش تعدیلگر متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش متغیر وابسته رفتار مسئولانه												
متغیر	رفتار مسئولانه				رفتار مسئولانه				رفتار مسئولانه			
	مدل ۱				مدل ۲				مدل ۲			
	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>
جنسیت	۰/۱۱۱	۰/۱۴۱	۱/۵۵۲	۰/۱۲۲	۰/۱۷۲	۰/۱۳۸	۱/۲۴۷	۰/۲۱۴	۰/۱۱۷	۰/۱۰۷	۱/۱۰۱	۰/۲۷۲
سن	-۰/۰۳۱	۰/۰۱۹	-۰/۲۹۵	۰/۷۶۸	۰/۰۰۴	۰/۰۱۹	۰/۲۰۰	۰/۸۴۱	-۰/۰۱۹	۰/۰۱۴	-۱/۳۳۵	۰/۱۸۴
تحصیلات	-۰/۰۴۰	۰/۰۷۶	-۰/۵۵۰	۰/۵۸۳	-۰/۰۰۴	۰/۰۷۵	-۰/۰۵۱	۰/۹۵۹	-۰/۰۳۷	۰/۰۶۰	-۰/۶۱۳	۰/۵۴۱
سابقه کار	-۰/۰۱۵	۰/۰۱۹	-۱/۰۱۵	۰/۳۱۱	-۰/۰۲۸	۰/۰۱۸	-۱/۴۴۱	۰/۱۵۱	۰/۰۱۳	۰/۰۱۴	۰/۹۰۶	۰/۳۶۶
رهبری خودشیفته	۰/۱۲۶	۰/۰۷۹	۱/۷۴۳	*۰/۰۸۳	۰/۰۹۲	۰/۰۷۸	۱/۱۸۴	۰/۲۳۸	*۰/۱۱۹	۰/۰۶۱	۱/۹۵۶	۰/۰۵۳
خودکارآمدی در گستره نقش						۰/۰۸۹	۳/۳۹۴	۰/۰۰۱				
حمایت سازمانی ادراک‌شده										۰/۰۸۴	۴/۳۸۳	۰/۰۰۰
رهبری خودشیفته×حمایت سازمانی ادراک‌شده										۰/۰۹۶	۲/۹۶۷	۰/۰۰۳
<i>R</i> ²	*۰/۰۴۸				***۰/۱۰۳				***۰/۱۸۵			
<i>F</i>	۱/۹۰۶				۳/۵۹۷				۶/۰۵۹			
تعداد: ۱۹۵ جنسیت: $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$ مدل ۱ بدون متغیر میانجی و تعدیلگر و مدل ۲ با متغیر میانجی و تعدیلگر است.												

برای آزمون فرضیه دوم، نتایج نشان می‌دهد زمانی که هر دو متغیر رهبری خودشیفته و خودکارآمدی در گستره نقش در مدل رگرسیون وارد می‌شوند، نقش مستقیم خودشیفتگی رهبر دیگر معنادار نیست ($\beta=0/0902$)، و خودکارآمدی در گستره نقش رابطه مثبت و معنادار خود با رفتار مسئولانه را حفظ می‌کند ($\beta=0/301$)، به این معنی که رابطه بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه به‌طور کامل توسط متغیر خودکارآمدی

در گستره نقش میانجی‌گری می‌شود. برای اثبات نقش میانجی، از روش بوت استرپینگ با تولید ۵۰۰۰ نمونه برای ایجاد فاصله اطمینان در رابطه غیرمستقیم استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنادار غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی در گستره نقش وجود دارد (رابطه غیرمستقیم = $0/045$ ، $0/022$ ، Boot SE = $0/0933$ ، $0/009$) = CI)؛ ازاین‌رو، فرضیه دوم اثبات می‌شود.

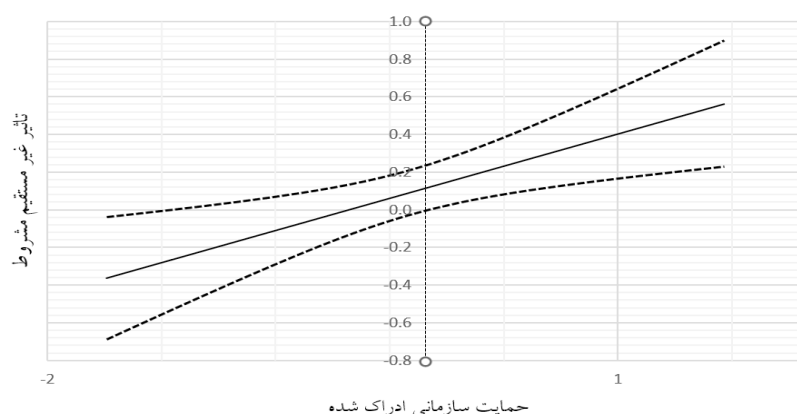


شکل ۲: نمودار تعاملی خوشیفتگی و خودکارآمدی در گستره نقش در مقادیر کم و زیاد حمایت سازمانی ادراک‌شده



با توجه به جدول ۴، ضرب دو متغیر رهبری خودشیفته و حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه معنادار و مثبتی با خودکارآمدی در گستره نقش دارند ($\beta=0/285$ ، $p<0/002$). بنابراین، حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه مثبت بین رهبری خودشیفته و خودکارآمدی در گستره نقش را به صورت معناداری تعدیل می‌کند. علاوه بر این، با توجه به تحلیل شیب ساده شکل ۲، در سطوح بالای حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبران خودشیفته خودکارآمدی در گستره نقش بیشتری خواهند داشت ($\beta=0/311$ ، $p<0/05$)؛ اما در سطوح پایین حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبری خودشیفته تأثیر معناداری در خودکارآمدی در گستره نقش نخواهد داشت ($\beta=0/073$ ، $p=0/37$). بنابراین، فرضیه سوم تأیید می‌شود. برای آزمون کل مدل مفهومی از روش بوت استرپ پارامتریک با ۵۰۰۰ نمونه استفاده شده است. رابطه

غیرمستقیم مشروط خودشیفتگی رهبر با رفتار مسئولانه در مقادیر بالای حمایت سازمانی ادراک‌شده قوی‌تر است (رابطه غیرمستقیم $=0/045$ ، $0/022$ Boot SE، $CI=(0/009, 0/0933)$). علاوه بر این، رابطه میانجی تعدیل‌شده معنادار بود (رابطه غیرمستقیم $=0/045$ ، $0/022$ Boot SE، $CI=(0/009, 0/0933)$). در نهایت، تکنیک جanson نیمین^۱ برای تعیین مقادیر دقیق بازه معناداری تعدیلگری صورت گرفته است. همان‌گونه که در شکل ۳ نشان داده شده است، ناحیه معناداری نشان می‌دهد که برای مقادیر میانگین-مرتبه‌شده^۲ متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، که بالای عدد $0/006$ هستند، تأثیر غیرمستقیم خودشیفتگی رهبر در رفتار مسئولانه از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی در گستره نقش قوی‌تر و معنادار است.



شکل ۳: ناحیه معناداری رابطه مشروط رهبری خودشیفته در مقادیر مختلف حمایت سازمانی ادراک‌شده

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی نقش خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در درک رابطه بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه پرداخته است. از مدل عاملیت خودشیفتگی برای بررسی روابط بین متغیرهای کمتربررسی‌شده استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که رهبری خودشیفته با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری دارد. این متغیر نیز با رفتار مسئولانه رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌کند. همچنین، حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه غیرمستقیم بین رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه را تعدیل و تقویت می‌کند. در ادامه، به پیرامون فرضیه‌ها و دلالت‌های نظری مرتبط بحث می‌شود.

درخصوص فرضیه اول، پژوهش‌ها نشان داده‌اند

که ویژگی شخصیتی خودشیفتگی دارای جنبه‌های مثبت و منفی است. ارتباط مثبت و معنادار خودشیفتگی فرد با امید به ارتقای سازمانی (Nevicka et al., 2018) و خلاقیت (Mao et al., 2021) نمونه‌هایی از جنبه‌های مثبت است. در این پژوهش، به صورت خاص و نوآورانه، به ویژگی خودشیفتگی در رهبر و ارتباط آن با رفتار مسئولانه رهبر پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مستقیم رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه مثبت و معنادار ولی ضعیف است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های لیو^۱ و همکاران (2022) و ژو^۲ و همکاران (2020) در زمینه تأثیر خودشیفتگی در رفتار مسئولانه کارکنان هم‌راستا است.

1. Liu

2. Zhou



پژوهش با نظریه حفظ منابع^۳ و نظریه حمایت سازمانی هم‌راستا است. حمایت سازمانی درک‌شده دسترسی به منابع مرتبط در محل کار را فراهم می‌کند، که می‌تواند به خودشیفتگان کمک کند تا ذخایر منابع خود را تجدید یا حفظ کنند. محیط کاری حمایتی این مطلب را القا می‌کند که رهبر عضو ارزشمندی از سازمان است و این مطلب به انباشت منابع از طریق تأثیر مثبت آن در حس خودارزشی فرد و تأمین نیازهای اساسی انسانی برای تعلق‌پذیری منجر می‌شود (Rhoades & Eisenberger, 2002). عزت‌نفس و احساس تعلق، هر دو منبع مهم اجتماعی-احساسی هستند، پس خودکارآمدی در گستره نقش و در نهایت رفتار مسئولانه را افزایش می‌دهد. در کل، حمایت سازمانی آن محیط کاری حمایتی را فراهم می‌کند که منابع روانی لازم برای خودشیفتگی را تجدید کند. به همین ترتیب، هرچه رهبران بیشتر درک کنند که سازمان به مشارکت‌های آنان ارزش می‌دهد و نگران رفاه آنان است، رفتار مسئولانه بیشتری خواهند داشت. لازم است افراد خودشیفته در کارهایی گمارده شوند که در طول زمان خودکارآمدی آن‌ها را تقویت کند و سازمان نیز به‌صورت مشهود از آن‌ها حمایت کند. نکته مهم این است که برقراری شرایط برای ارتقا و احساس خودکارآمد بودن این رهبران بسیار مهم است. به‌صورت دقیق‌تر، رهبران ارشد و تصمیم‌گیران اصلی سازمان باید چندین مطلب را هم‌زمان در نظر داشته باشند: نخست آنکه خودشیفتگی ویژگی شخصیتی کاملاً منفی یا کاملاً مثبت نیست. بروز این ویژگی شخصیتی در محیط‌های اجتماعی اگر با کاهش انرژی مثبت اطرافیان یا رسیدن به منافع شخصی و متضرر شدن اعضای دیگر همراه باشد مخرب است. اما اگر در مسیر درست هدایت شود و خودکارآمدی در گستره نقش فرد را در سازمان بیشتر کند، این قابلیت را پیدا می‌کند که برای سازمان و به تبع آن افراد داخل سازمان سودمند باشد. دوم آنکه ارتباط این رهبران با کارمندانی که هم‌سطح یا در سطوح پایین‌تری از سازمان قرار دارند شاید باعث تخلیه انرژی و کاهش عملکرد و آوای کارکنان شود. به بیانی دیگر، خودشیفتگی برای رهبران با شرایط ذکرشده مفید و برای افراد دیگر مضر باشد. سوم آنکه انطباق هدف رهبر و پیرو ممکن است باعث ادراک بیشتر پیرو از خودشیفتگی رهبر شود و اثربخشی رهبر، عملکرد کارکنان و خلاقیت آن‌ها را کاهش دهد (Zhang et al., 2023). بنابراین، هرچند رفتار مسئولانه رهبران خودشیفته ارتباط مثبتی با خودشیفتگی دارد، باید

درخصوص فرضیه دوم، نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی در گستره نقش رابطه بین خودشیفتگی رهبر و رفتار مسئولانه را کاملاً میانجی‌گری می‌کند. پژوهش‌های پیشین از چارچوب‌های نظری برای ارائه متغیرهای میانجی متعددی استفاده کرده‌اند. برای مثال، شو^۱ و همکاران (2018)، با استفاده از چارچوب انرژی انسان در سازمان، نشان دادند که انرژی در محیط کار رابطه بین خودشیفتگی و رفتار مسئولانه کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. نتایج این پژوهش مطابق با این نظریه است که افراد سازمانی خودشیفته منابع روانی بیشتری دارند و ادراک آن‌ها از توانمندی خود، نیاز به تحسین و در نهایت حس قوی‌تر در کنترل کارشان به آن‌ها این ادراک را منتقل می‌کند که در انجام کارها خودکارآمدی بیشتری دارند و در نهایت بهتر می‌توانند مسئولیت کارها را بر عهده بگیرند (Quinn et al., 2012). هم‌راستا با نتایج این پژوهش، پژوهشگران دیگری نیز متغیر خودکارآمدی در گستره نقش را متغیری مؤثر در ارتقای رفتار مسئولانه افراد با میزان خودشیفتگی بالا معرفی کرده و به اثبات رسانده‌اند (Ren et al., 2024). خودکارآمدی در گستره نقش سازوکاری بسیار مهم برای انگیزش است و این انگیزش خود را در قالب رفتار مسئولانه بروز می‌دهد. تأیید نقش میانجی خودکارآمدی در گستره نقش نیز، شواهدی دال بر تأیید مدل انگیزش پیش‌فعالانه است (Parker & Collins, 2010) و خودکارآمدی در گستره نقش یکی از توانایی‌های انگیزشی برای نشان دادن رفتار مسئولانه افراد خودشیفته است.

درخصوص فرضیه سوم، مطالعات انجام‌شده به بررسی نقش تعدیلگری عواملی قابل مشاهده همانند جنسیت، سلسله‌مراتب و حس قدرت (Nevicka & Sedikides, 2021; Zhang et al., 2023; Zhou et al., 2020) پرداخته‌اند. پیرامون رفتار مسئولانه، پژوهش‌های اندکی به بررسی شرایط مرزی عوامل موقعیتی پرداخته‌اند (Ren et al., 2024). این پژوهش از معدود مواردی است که بررسی نقش یک متغیر ادراک‌شده در سطح سازمان می‌پردازد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد در سازمان‌هایی که میزان حمایت سازمانی بیشتر است، رابطه رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه قوی‌تر است. این نتیجه با نتیجه پژوهش چوی^۲ (2019) هم‌راستا است، که تأکید می‌کند حمایت سازمانی ادراک‌شده منابع روان‌شناختی افراد را با میزان خودشیفتگی بیشتری پر می‌کند. همچنین، نتایج این

1. Xu

2. Choi

3. Resource conservation theory



از این نکته غافل نشد که کارکنانی که هدف یکسانی با این رهبران دارند شاید دچار کاهش عملکرد شوند و این خود رهبر است که باید بار بیشتری از مسئولیت را به دوش بکشد.

نتایج این پژوهش حاوی نکات اساسی برای مدیران و مسئولان حوزه هتل‌داری و در کل صنعت گردشگری در جهت ارتقای رفتار مسئولانه است. خودشیفتگی به عنوان یکی از ابعاد شخصیت تیره مطرح است (Paulhus & Williams, 2002) و نتایج نامطلوبی را در سازمان‌ها در پی دارد (Biolik, 2025)؛ اما این پژوهش، با توجه به شرایط خاص و وابسته به زمینه پژوهش، یکی از محدود پژوهش‌هایی است که به آثار مثبت آن در سازمان اشاره دارد. باید به این نکته مهم اشاره کرد که خودشیفتگی در محیط‌های اجتماعی ویژگی شخصیتی مطلوبی نیست؛ اما، در سازمان‌ها، رهایی از این نوع شخصیت به زمان و انرژی زیادی نیاز دارد و شاید کاملاً محقق نشود. البته شاید با درایت بتوان آن را در جهت نفع سازمانی مهار کرد. مورد اول که باید به آن اشاره کرد، تأثیر مستقیم رهبری خودشیفته در رفتار مسئولانه رهبران است. با توجه به نتایج، این تأثیر مثبت و معنادار ولی ضعیف است و در صورتی که شرایط میانجیگری و تعدیلگری محقق شود، از آن می‌توان در جهت افزایش رفتار مسئولانه بهره برد. بنابراین، مدیران ارشد سازمان‌ها، با افزایش حمایت سازمانی و القای خودکفایتی در رهبران خودشیفته، می‌توانند از این ویژگی شخصیتی رهبران برای ارتقای رفتارهای پیش‌فعالانه (رفتار مسئولانه) بهره ببرند. به بیانی دیگر، به رغم مطرود بودن افراد خودشیفته در سازمان‌ها، اگر این افراد احاطه کافی بر وظایفشان داشته باشند و خودکارآمدی زیادی نشان دهند، می‌توانند رفتارهای مسئولانه بیشتری بروز دهند. خودکارآمدی را می‌شود با آموزش، الگوسازی، تشویق کلامی و تحریک فیزیکی تقویت کرد. بنابراین، می‌توان سرپرستان خودشیفته را در حوزه‌های کاری تشویق کرد و به آن‌ها مسئولیت داد تا رفتارهای مسئولانه آن‌ها افزایش یابد. لازم است افراد خودشیفته در کارهایی گمارده شوند که در طول زمان به تقویت خودکارآمدی آن‌ها بینجامد و سازمان نیز به صورت مشهود از آن‌ها حمایت کند. در این شرایط، انگیزه این افراد برای رفتارهای مسئولانه افزایش می‌یابد. امید است، با نگاهی به جنبه مثبت رهبری خودشیفته، مسیرهای جدیدی برای بهره‌برداری از این ویژگی در جهت منفعت سازمان و افراد آن فراهم شود.

این پژوهش همچون پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی داشته است. مورد اول، نتایج این پژوهش با توجه به داده‌های مقطعی و تک‌منبعی (داده‌های کارکنان درباره رهبر) به دست آمده است. این مسئله احتمال سوگیری روش مشترک را افزایش می‌دهد (هرچند نتیجه آزمون تک‌عاملی هارمن این خطا را جدی گزارش نکرده است) و مانع استنتاج علی می‌شود. در استنتاج روابط علی، باید احتیاط لازم را تفسیر نتایج به عمل آورد. در جهت برطرف کردن این محدودیت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از مطالعات طولی یا آزمایشگاهی برای استنتاج علی استفاده کنند. مورد دوم، در این پژوهش تنها نقش یک میانجی (خودکارآمدی در گستره نقش) بررسی شده و نتایج منفی خودشیفتگی با توجه به متغیرهای میانجی مرتبط مورد بررسی قرار نگرفته است. مورد سوم، در این پژوهش تنها رابطه میانجی خودکارآمدی در گستره نقش بررسی شده و این متغیر این رابطه را کاملاً میانجیگری کرده است. پژوهشگران می‌توانند به بررسی متغیرهای میانجی دیگر از جمله عزت نفس سازمانی بپردازند. علاوه بر این متغیر، چارچوب نظریه خودسازگاری^۱ می‌تواند توجیه‌کننده نقش میانجی عزت نفس سازمانی در افزایش رفتار مسئولانه باشد (Liao, 2015). متغیر شفقت به خود را نیز می‌توان به عنوان متغیر میانجی مرتبط با توجه به پژوهش‌های انجام شده مورد توجه قرار داد (Wang et al., 2025) و به عنوان متغیری در ارتباط با خودشیفتگی رهبری بررسی کرد. از نظر جامعه آماری، نتایج این پژوهش برگرفته از نمونه محدود به هتل‌ها و رستوران‌های کرمان است و در عمومیت بخشی به نتایج باید با دقت و احتیاط عمل کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به بررسی مسئله این پژوهش با نمونه‌های محیط‌ها و شهرهای دیگر بپردازند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری خودشیفته، از طریق خودکارآمدی در گستره نقش، رفتار مسئولانه را افزایش می‌دهد. این نوع خودکارآمدی هنگامی ظهور می‌کند که زمینه‌های خارجی مساعد، همچون حمایت سازمانی ادراک شده، وجود داشته باشد. علاوه بر این، اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر رابطه رهبری خودشیفته و رفتار مسئولانه در شرایط حمایت سازمانی بیشتر قوی‌تر است. این پژوهش بینش‌هایی برای مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان فراهم می‌آورد تا از خودشیفتگی رهبران برای افزایش عملکرد سازمان بهره‌برداری کنند.

1. Self-consistency theory



Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2, 389-444.

Burnett, M. F., Chiaburu, D. S., Shapiro, D. L., & Li, N. (2015). Revisiting How and When Perceived Organizational Support Enhances Taking Charge: An Inverted U-Shaped Perspective. *Journal of Management*, 41(7), 1805-1826. <https://doi.org/10.1177/0149206313493324>

Campbell, W. K., Brunell, A. B., & Finkel, E. J. (2006). Narcissism, interpersonal self-regulation, and romantic relationships: An agency model approach. *Self and Relationships: Connecting Intrapersonal and Interpersonal Processes*, 57-83. <https://psycnet.apa.org/record/2006-04109-004>

Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2011). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In *The self* (pp. 115-138). Psychology Press.

Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y. (2019). The trickle-down effect of responsible leadership on unethical pro-organizational behavior: The moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Research*, 102, 34-43. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.044>

Choi, Y. (2019). A study of the effect of perceived organizational support on the relationship between narcissism and job-related attitudes of Korean employees. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1573486. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1573486>

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates. Coyle, P. T., Goswami, A.,

تعارض منافع

اینجانب تعارض منافی ندارم.

سپاس‌گزاری

از همه شرکت‌کنندگان در این پژوهش سپاس‌گزاری می‌شود.

منابع فارسی که معادل لاتین آن‌ها در فهرست منابع آمده است:

اصلانی، فرشید، حشمت‌زاده، عاطفه و ملکی‌ها، مرضیه (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی رفتاری کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی و شایعه‌پراکنی در محیط کار. *اطلاع‌رسانی پزشکی نوین*، ۱۰(۱)، ۸۲-۹۷. <https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6>

Arbuckle, J. (2006). *Amos 7.0 user's guide*. Marketing Division, SPSS Incorporated.

Aslani, F., Heshmatzadeh, A., & Malekiha, M. (2024). The Effect of Narcissistic Leadership on Employee Cynicism With the Mediating Role of Employee Silence and Workplace Gossip Among the Hospital Staff. *Hums-Jmis*, 10(1), 82 EP - 97. <https://doi.org/10.32598/JMIS.10.1.6> [In Persian]

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>

Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What a Difference a Word Makes: Understanding Threats to Performance in a VUCA World. *Business horizons*, 57(3), 311-317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>

Biolik, E. (2025). Different shades of narcissism at work: The relationships of narcissism dimensions with work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 233, 112943. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112943>

- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2012). Bridge building within the province of proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1053-1070. <https://doi.org/10.1002/job.1780>
- Fuller Jr., B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. The Guilford Press.
- Jin, S., Fu, X., & Yan, Y. (2024). Impact of family supportive leadership on taking charge behaviour: Resource-gain-development framework perspective. *Chinese Management Studies*, 18(3), 785-801. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2022-0359>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762-776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie, W. I., Jr. (2016). Employee Entitlement and Proactive Work Behaviors: The Moderating Effects of Narcissism and Organizational Identification. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(4), 387-396. <https://doi.org/10.1177/1548051816636790>
- & Foti, R. J. (2023). Using a Role-Based Approach to Develop a Comprehensive Typology of Follower Characteristics and Behaviors. *Group & Organization Management*, 48(2), 468-506. <https://doi.org/10.1177/10596011231162725>
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2016). Perceived investment in employee development and taking charge. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 50-60. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0117>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- El Baroudi, S., Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P., & Richardson, J. (2017). Ambition at work and career satisfaction: The mediating role of taking charge behavior and the moderating role of pay. *Career Development International*, 22(1), 87-102. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2016-0124>
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). Is Narcissism Associated with Heavy Work Investment? The Moderating Role of Workload in the Relationship between Narcissism, Workaholism, and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/00222437810180010>



- approaches. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 5(2), 25152459221080396. <https://doi.org/10.1177/25152459221080396>
- Mao, J.-Y., Quan, J., Li, Y., & Xiao, J. (2021). The differential implications of employee narcissism for radical versus incremental creativity: A self-affirmation perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 933-949. <https://doi.org/10.1002/job.2540>
- Miller, D., Tang, Z., Xu, X., & Le Breton-Miller, I. (2022). Are Socially Responsible Firms Associated with Socially Responsible Citizens? A Study of Social Distancing During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Business Ethics*, 179(2), 387-410. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04858-5>
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and socialpersonality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality*, 76(3), 449-476. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00492.x>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419. <https://doi.org/10.5465/257011>
- Nevicka, B., Hoogh, A. H. B., Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2018). Narcissistic leaders and their victims: Followers low on self-esteem and low on core self-evaluations suffer most. *Frontiers in Psychology*, 9, 315700. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00422>
- Kong, L., Ding, H., Liu, S., Yu, S., & Qin, C. (2024). How and when does employees' learning goal orientation contribute to taking charge behaviour? The roles of empowering leadership and work-related flow. *Journal of Psychology in Africa*, 34(5), 594-601. <https://doi.org/10.1080/14330237.2024.2425239>
- Kumar, N., Liu, Z., & Jin, Y. (2022). Evaluation of employee empowerment on taking charge behaviour: An application of perceived organizational support as a moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1055-1066. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S355326>
- Li, S. L., He, W., Yam, K. C., & Long, L. R. (2015). When and why empowering leadership increases followers' taking charge: A multilevel examination in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 645-670. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9424-1>
- Liao, P. Y. (2015). The role of self-concept in the mechanism linking proactive personality to employee work outcomes. *Applied Psychology*, 64(2), 421-443. <https://doi.org/10.1111/apps.12003>
- Liu, X., Zheng, X., Li, N., Yu, Y., Harms, P. D., & Yang, J. (2022). Both a curse and a blessing? A social cognitive approach to the paradoxical effects of leader narcissism. *Human Relations*, 75(11), 2011-2038. <https://doi.org/10.1177/00187267211015925>
- Liu, Z., & Liu, Q. (2024). Does Leader-Member Exchange (LMX) Ambivalence Influence Employees' Constructive Deviance? *Behavioral Sciences*, 14(1), 70. <https://doi.org/10.3390/bs14010070>
- Maier, M., & Lakens, D. (2022). Justify your alpha: A primer on two practical

- 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), 890-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357-373. <https://doi.org/10.1177/0021886394303007>
- Ren, F., Qiang, Y., Li, P., & Cheng, Z. (2024). Unraveling the relationship between employee narcissism and taking charge behavior: A cross-level moderated mediating model. *Current Psychology*, 43(39), 31107-31118. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06691-1>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rouzi, A., & Wang, Y. (2021). Feeling trusted and taking-charge behaviour: An internal branding perspective based on self-categorization theory. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102831. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102831>
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Van de Vijver, F. J., & Leung, K. (2021). Methods and data analysis for cross-cultural research
- Nevecka, B., & Sedikides, C. (2021). Employee narcissism and promotability prospects. *Journal of Personality*, 89(4), 847-862. <https://doi.org/10.1111/jopy.12619>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://psycnet.apa.org/buy/2003-08045-010>
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396. <https://doi.org/10.5465/19416520.2012.676762>



- model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124. <https://doi.org/10.1177/0730888402029001005>
- Zhang, G., Wang, H., & Li, M. (2023). Leader narcissism, perceived leader narcissism, and employee outcomes: The moderating effect of goal congruence. *Journal of Business Research*, 166, 114115. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114115>
- Zhang, Z., Jia, M., & Gu, L. (2014). Transformational leadership in crisis situations: Evidence from the People's Republic of China. In *Whither Chinese HRM?* (pp. 143-167). Routledge.
- Zhou, K., Liu, W., Li, M., Cheng, Z., & Hu, X. (2020). The Relationship Between Narcissism and Taking Charge: The Role of Energy at Work and Hierarchical Level. *Psychological Reports*, 123(2), 472-487. <https://doi.org/10.1177/0033294118811615>
- (setontooF)
- 1 . Learning goal orientation
 - 2 . Work-related flow
 - 3 . Perceived insider status
- (Vol. 116). Cambridge University Press.
- Wang, D., Hao, L., Zong, Z., Siu, O., Xiao, Y., Zhao, C., Zhang, X., O'Neill, P., & Hu, Y. (2021). The evaluation of a new multidimensional job insecurity measure in a Chinese context. *Stress and Health*, 37(1), 32-44. <https://doi.org/10.1002/smi.2970>
- Wang, Y., Gao, Y., & Ju, D. (2025). Linking self-compassion to helping behavior: The moderating effect of supervisor bottom-line mentality. *Personality and Individual Differences*, 237, 113057. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113057>
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Xu, Q., Zhao, Y., Xi, M., & Zhao, S. (2018). Impact of benevolent leadership on follower taking charge: Roles of work engagement and role-breadth self-efficacy. *Chinese Management Studies*, 12(4), 741-755. <https://doi.org/10.1108/CMS-03-2018-0448>
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process

