



فصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله علمی پژوهشی
سال هفدهم، شماره چهارم (پیاپی ۳۸)، زمستان ۱۴۰۲، صص. ۷۱-۱۱۰

واکاوی «پدیده خودمحقق‌پنداری» با تأکید بر مطالعات سازمان و مدیریت با روش فراترکیب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

مقاله برای اصلاح به مدت ۱۶ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

10.30497/SMT.2024.245316.3519

سیده نرگس راهنما *

یعقوب مهارتی **

علیرضا خوراکیان ***

فریبرز رحیم نیا ****

چکیده

مدیریت انتظارات کارکنان، نقش مهمی در بهره‌وری کارکنان و رشد و بقا سازمان دارد و از گذشته تاکنون از جمله وظایف سخت مدیران منابع انسانی بوده است. ادبیات پژوهشی نوظهور حاکی از آن است که سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با چالش مدیریت کارکنان «خودمحقق‌پنداری» که علیرغم سطح حداقلی عملکرد خود تا حد بالایی خود را شایسته و محق بهترین رفتارها و پاداش‌ها می‌دانند، روبه‌رو هستند. با توجه به اینکه موضوع خودمحقق‌پنداری کارکنان در پژوهش‌های داخلی مغفول مانده است و در مطالعات خارجی نیز شاهد پراکندگی موضوعی این پدیده هستیم، هدف پژوهش حاضر، واکاوی پدیده خودمحقق‌پنداری به‌طور خاص در مطالعات سازمان و مدیریت و تعیین مؤلفه‌ها، پیامدها و پیش‌آیندهای آن است. در انجام این پژوهش از رویکرد کیفی و ابزار فراترکیب بهره گرفته شده است. در مجموع ۸۷ پژوهش از میان مطالعات خارجی به مرحله نهایی تحلیل وارد شد. احصا مضامین با رویکرد ساختار داده جیئوتیا و نرم‌افزار RQDA در دو سطح انجام شد. مضامین مستخرج در حوزه مؤلفه‌ها مشتمل بر ۶ بخش در دو بعد کلی فردی و سازمانی به این شکل حاصل گردید. در راستای احصاء مضامین در حوزه پیامدها، پیامدهای ادراکی، پیامدهای رفتاری و پیامدهای روانشناختی، ذیل بعد کلی پیامدهای منفی سازمانی و همین‌طور پیامدهای روانشناختی ذیل بعد کلی پیامدهای منفی فردی استخراج شد. در رابطه با پیش‌آیندهای خودمحقق‌پنداری کارکنان، دو بعد کلی عوامل موقعیتی و عوامل فردی حاصل گردید. هر یک از این مضامین مرتبه دو، مشتمل است بر مضامین مرتبه یک که در متن به تفصیل به آن پرداخته شده است. نتایج حاصل از پژوهش، با روشن نمودن ابعاد تاریک پدیده خودمحقق‌پنداری، می‌تواند زمینه‌ساز حل این چالش و معمای مدیریتی عصر حاضر گردد. علاوه بر این با مشخص نمودن شکاف‌های پژوهشی مبنی بر تأکید بر مطالعه این پدیده در سازمان، مسیر مطالعات آتی نیز مشخص شده است.

واژگان کلیدی

خودمحقق‌پنداری کارکنان؛ خودشیفتگی؛ روانشناسی سازمانی؛ فراترکیب؛ آر کیو دی ای.

* دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

sn_rahnama@mail.um.ac.ir

0000-0002-6238-0032

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)

maharati@um.ac.ir

0000-0002-7426-2711

*** استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، مشهد، ایران.

a.khorakian@um.ac.ir

0000-0003-0890-3418

**** استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، مشهد، ایران.

r-nia@um.ac.ir

0000-0001-9680-6735

مقدمه

مدیریت انتظارات کارکنان، نقش مهمی در بهره‌وری کارکنان و رشد و بقا سازمان دارد و از گذشته تاکنون از جمله وظایف سخت مدیران منابع انسانی بوده است. گرچه گذشت زمان، تغییرات در فناوری، جهانی شدن، رقابت و همین‌طور تغییرات جمعیت‌شناختی، ماهیت روابط شغلی و انتظارات کارکنان را دگرگون ساخته است اما موضوع انتظارات کارکنان، از دهه‌ها پیش از این، در ادبیات مورد توجه قرار گرفته است. وروم (۱۹۶۴)، در تئوری انگیزش خود، به اهمیت نقش انتظارات در میزان انگیزش کارکنان تأکید نموده است. به همان اندازه‌ای که انتظارات محقق‌شده کارکنان، نتایج مثبت کاری آنان را در پی دارد، انتظارات محقق نشده آنان، نیز تبعات منفی بسیار برای سازمان و نیز خود آنها به دنبال دارد. سازمان‌های امروزی، مملو از کارکنانی است با انتظارات برآورده نشده، انتظاراتی که ممکن است فراتر از استحقاق آنها باشد و در عین حال، کارکنان خود را شایسته تحقق آن می‌پندارند. ادبیات پژوهشی نوظهور حاکی از آن است که سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای با چالش مدیریت کارکنانی روبه‌رو هستند که تا حد بالایی خود را شایسته و محق بهترین رفتارها و پاداش‌ها می‌دانند. پاسخ به مطالبات کارکنان که متناسب با منابع ارائه شده از سوی آنان نیست، سازمان را با چالشی متداول که در ادبیات پژوهشی موجود تحت عنوان خودمحقق‌پنداری^۱ مطرح شده است، مواجه ساخته است که به زعم تامپلسون^۲ (۲۰۱۳)، شاید یکی از ناامیدکننده‌ترین چالش‌های سازمانی معاصر، مدیریت مؤثر این گونه افراد است. خودحق‌پنداری دلالت دارد بر دیدگاه فرد مبنی بر اینکه وی باید نتیجه مطلوبی که غالباً استحقاق آن را ندارد، دریافت کند (Fisk, 2010, p. 104; Major, 1994, p. 299). بسیاری از سازمان‌های امروزی، شاهد برخی نمودهای این‌گونه رفتارها هستند، به‌طور مثال، همکارانی که احساس می‌کنند شایسته رفتار خاصی هستند، مدیران و کارکنانی که تصمیمات آنها به‌طور کامل بر اساس تمایلات شخصی آنها است، همه این پدیده‌ها انعکاس دهنده ادراک و تصور افراد مبنی بر استحقاق دریافت رفتار و یا پاداش خاص از دیگران (به‌طور مثال کارفرما، همکار، مدیر، جامعه) است. مفهوم خودمحقق‌پنداری در حوزه روانشناسی سازمانی به تازگی مورد توجه قرار گرفته است اما به‌عنوان یک ویژگی فردی، در روانشناسی به‌عنوان یکی از ابعاد خودشیفتگی، تاریخچه‌ای

قدیمی دارد (Campbell et al, 2004, p. 30; Raskin & Terry, 1988a, p. 899) اما علیرغم رایج بودن این پدیده در سازمان‌ها و تلقی آن به‌عنوان یکی از ناامیدکننده‌ترین چالش‌های سازمانی معاصر، به نظر می‌رسد مطالعات در این زمینه محدود و پراکنده است و رسیدن به راه‌حل مناسب در مواجهه با این چالش، مستلزم بررسی دقیق‌تر آن و انسجام بخشی به این مطالعات است، که در این پژوهش به این مهم پرداخته می‌شود. بررسی کلی پژوهش‌های موجود در زمینه خودمحقق‌پنداری حاکی از آن است که خودمحقق‌پنداری به‌طور گسترده در رشته‌های علمی گوناگون از روانشناسی و جامع‌شناسی تا مدیریت و فلسفه سیاسی مورد مطالعه قرار گرفته است (Naumann, Minsky & Sturman, 2002, Žemojtel, Piotrowski & Clinton, 2015; Tomlinson, 2013). اما در عین حال در حوزه مطالعات مدیریت و سازمان در دوران طفولیت خود به سر می‌برد. مطالعات مختلفی که از دیدگاه سازمانی به این موضوع پرداخته‌اند در عین اینکه غالباً در معرفی آن، به مطالعات مرجع یکسان از جمله کمپبل (۲۰۰۴) اشاره نموده‌اند اما تعبیر متفاوتی از مفهوم خودمحقق‌پنداری را مطرح ساخته‌اند. این تناقض و ابهام حاکی از لزوم واکاوی دقیق‌تر جهت شناسایی مؤلفه‌ها مختلف پدیده خودمحقق‌پنداری در حوزه سازمان و مدیریت و نیز یکپارچه‌سازی مفاهیم چندگانه آن است. بنابراین در پژوهش حاضر، سعی بر آن است تا با بررسی ادبیات موجود، و گردآوری و تحلیل دانش موجود در این زمینه مؤلفه‌ها و پیامدها و پیش‌آیندهای این پدیده شناسایی گردد تا شاید با روشن شدن زوایای تاریک خودمحقق‌پنداری بتوان به راه‌حل مناسبی برای مدیریت آن دست یافت.

از مشخصه‌های یک پژوهش علمی، می‌توان به اتکا بر نظرات و یافته‌های پژوهشگران پیشین اشاره نمود (علی‌پور، باباشاهی، حمیدی‌زاده و رشوند، ۱۴۰۰، ص. ۲۵). در پژوهش حاضر نیز با بررسی عمیق پژوهش‌های پیشین یا به تعبیری با روش فراترکیب (Shafiee, Smith, Brown & Johnson, 2020) به تحلیل نظام‌مند پیامدها، پیش‌آیندها و مؤلفه‌های پدیده خودمحقق‌پنداری پرداخته شده است که به‌طور خاص با تمرکز بر مطالعات حوزه مدیریت و سازمان انجام شده است. بدین طریق علاوه بر زمینه‌سازی مدیریت کارکنان خودمحقق‌پندار در سازمان‌ها، با شناسایی شکاف‌های پژوهشی موجود، مسیر تحقیقات آتی نیز روشن گردد.

۱. مبانی نظری

مرور ادبیات موجود در رابطه با پدیده خودمحقق‌پنداری حاکی از آن است که گرچه رویکردهای نظری در حوزه سازمانی، طیفی از تعاریف و مفاهیم را ارائه نموده‌اند اما تعداد آنها محدود است و به‌طور کلی سنگ بنای مفهوم خودمحقق‌پنداری در مطالعات روانشناسی نهاده شده است و در مطالعات سازمانی در آغاز مسیر است. در ادامه در بخش مبانی نظری به شرح و بسط مفهوم خودمحقق‌پنداری و بنیان‌های نظری آن به‌طور کلی در حوزه روانشناسی که نقطه آغاز آن است پرداخته می‌شود و پس از آن این مفهوم در زمینه سازمان و مدیریت مورد بحث قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، در این بخش مبانی نظری به اختصار ارائه می‌گردد و در بخش پایانی یافته‌ها، به تفصیل به آن پرداخته می‌شود.

خودمحقق‌پنداری به‌طور گسترده در رشته‌های علمی گوناگون از روانشناسی و جامعه‌شناسی تا مدیریت و فلسفه سیاسی مورد مطالعه قرار گرفته است (Naumann, Minsky & Sturman, 2002; Tomlinson, 2013; Žemojtel & Clinton, 2015). در ادبیات روانشناختی دو رویکرد کلی در مفهوم‌سازی خودمحقق‌پنداری وجود دارد. یک رویکرد، رویکردی آسیب‌شناسانه است که ریشه در روانشناسی بالینی دارد و خودمحقق‌پنداری را به خودشیفتگی پیوند می‌دهد. خودمحقق‌پنداری از این منظر زیر چتر خودشیفتگی که انحراف شخصیتی به شمار می‌رود مورد بررسی قرار می‌گیرد و تمرکز بر جنبه‌های آسیب‌شناسی آن است (Campbell, 2004, p. 30; Raskin & Terry, 1988). بر این اساس، خودمحقق‌پنداری به‌عنوان یک گرایش استثمارآمیز که برخاسته از عزت نفس متوهمانه و غیرواقعی و انتظار غیرقابل توجیه برای دریافت رفتاری ویژه است که براساس تصور و ادراک غیرواقع بینانه فرد از توانایی‌ها، ویژگی‌ها و موقعیت خود ایجاد می‌شود (Bishop et al, 2002, p. 740). به اعتقاد اکلین^۳ و همکاران (۲۰۰۴)، خودمحقق‌پنداری از این منظر، با انتقام‌جویی و عدم بخشش همراه است. رویکرد دیگر با تأکید ویژه بر روابط بین‌فردی، توجیه مطالبات و برابری، بر جنبه‌های روانشناختی اجتماعی خودمحقق‌پنداری متمرکز شده است (Tomlinson, 2013, p. 70; Žemojtel-). در این میان، رویکردی دیگر، خودمحقق‌پنداری

در محیط کاری را مورد توجه قرار می‌دهد که برای نخستین بار از سوی نئومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، مطرح شد. علاوه بر این، خودمحقق‌پنداری از دیدگاه علمی چون فلسفه سیاسی و حقوق نیز، مورد مطالعه قرار گرفته است (economics & undefined, 2003; Nozick, 1974; super, 2004). از دیدگاه مدیریتی نیز در پژوهش‌های محققانی مانند فیسک (۲۰۱۰)، نئومن و همکاران (۲۰۰۲)، کمپل (۲۰۰۴) مورد بررسی قرار گرفته است. با این وجود در راستای یکپارچه ساختن همه این دیدگاه‌ها و دستیابی به رویکردی جامع، اقدامات محدودی صورت گرفته است (Naumann & Minsky, 2002; Tomlinson, 2013, p. 68).

هر یک از رویکردهای مذکور انعکاس دهنده تعاریف مرتبط در زمینه خود است، در رویکرد روانشناسی و جامعه‌شناسی خودمحقق‌پنداری به این صورت تعریف می‌شود: (۱) اعتقاد فرد مبنی بر اینکه شایسته برخورد ویژه است (Campbell, 2004, p. 895; Exline, 2004, p. 31). و یا انتظار فرد از سایر افراد و نهادهای عمومی برای پشتیبانی نیازهای فردی خود. علیرغم تعاریف گوناگون ارائه شده، آنچه از این مفهوم در همه تعاریف نهفته است، نفع شخصی است.

۱-۱. پیدایش مفهوم خودمحقق‌پنداری در ادبیات مدیریت و سازمان

نئومن و همکاران (۲۰۰۲) با مرور تاریخچه خودمحقق‌پنداری با تمرکز بر کاربرد این مفهوم در مدیریت، در پژوهش خود به بررسی این پدیده در رشته‌های مختلف از جمله جامعه‌شناسی، حقوق، انسان‌شناسی، علوم سیاسی، فلسفه و روانشناسی پرداختند (Nussbaum, 2007; super, 2004). این محققان با ادغام تفاوت‌های ظریف موجود در مورد مفهوم خودمحقق‌پنداری در رشته‌های مختلف، اظهار داشتند در حالی که خودمحقق‌پنداری غالباً به عنوان یک مفهوم مرتبط با بسیاری از رشته‌های آکادمیک مطرح شده است و متناسب با هر یک از آنها مفهوم‌سازی شده است، اما عدم توسعه خودمحقق‌پنداری به عنوان یک سازه علمی مستقل مانع از مطالعه نظام‌مند آن به ویژه در علوم سازمانی، شده است. محققان مذکور، با بررسی و مطالعه تاریخچه و مرور ادبیات موجود پیش از خود و با عنایت به کاربرد واژه خودمحقق‌پنداری در مدیریت، این تعریف را از خودمحقق‌پنداری

ارائه نمودند، انتظار جبران که فرد به عنوان نتیجه مشارکت فردی خود در رابطه شغلی، دارد و این انتظار لزوماً با سطح عملکرد فرد انطباق ندارد.

۲-۱. توسعه رویکرد موقعیت محور به خودمحقق پنداری

در میان پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه خودمحقق پنداری، گروهی از محققان با رویکرد موقعیت محور به بررسی آن پرداخته‌اند. خودمحقق پنداری از سوی پژوهشگرانی از جمله نثومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، کمپبل و همکاران (۲۰۰۴)، هاروی و مارتینکو (۲۰۰۹) و هاروی و هریس (۲۰۱۰) به عنوان صفت در نظر گرفته شد؛ اما تحقیقات دیگری نیز صورت گرفته است که علاوه بر در نظر گرفتن خودمحقق پنداری به عنوان ویژگی شخصیتی، نقش عوامل موقعیتی را نیز نادیده نگرفته‌اند و خودمحقق پنداری را به عنوان پدیده‌ای تحت تأثیر موقعیت‌ها قلمداد می‌کنند. به عبارت دیگر، برخلاف تمرکز صرف بر خودمحقق پنداری به عنوان یک ویژگی شخصیتی عمومی، برخی از محققان خودمحقق پنداری را نیروی بالقوه و نهفته‌ای قلمداد می‌کنند که می‌تواند با تجربیات خاص فعال شود (Jordan, Ramsay & Feather, 2003, p. 367; Fisk, 2010, p. 103; Major, 1994, p. 299; Westerlaken, 2017; Lerner, 1987, p. 108). این مطابق با تئوری فعال سازی صفت ت و گاترمن (۲۰۰۰) است، که نشان می‌دهد موقعیت‌های خاص فرصتی برای فعال شدن صفات خاص فراهم می‌کند. به عنوان مثال، لرنر (۱۹۸۷) نشان می‌دهد که خودمحقق پنداری یک تصمیم‌گیری اجتماعی یا آگاهانه است می‌تواند تحت تأثیر تجربیات فردی باشد. فیسک (۲۰۱۰) که از منظر سازمانی به بررسی خودمحقق پنداری پرداخته بود، نیز گام را فراتر نهاد و تأثیر عوامل زمینه‌ای را مورد تأکید قرار داد و به عبارتی با اعتقاد به برهم کنش عوامل بیرونی مانند اقدامات خاص منابع انسانی و مدیریت عملکرد با ویژگی شخصیتی خودمحقق پنداری که ماحصل آن رفتارهای مخرب سازمانی است، مدل خود را ارائه نمود. وی آنچه را که خودمحقق پنداری افراطی نامید، تحت عنوان ویژگی شخصیتی که انعکاس دهنده اعتقاد غیرقابل توجیه و غیر منطقی فرد از آنچه خود را شایسته آن می‌داند، تعریف نمود. مفهوم سازی صفتی ارائه شده از سوی او مانند سایر محققان پیش از خود، اساساً ریشه در مطالعات روانشناسان شخصیت دارد. با این وجود، دیدگاه اساسی مورد تأیید محققان مذکور در مورد خودمحقق پنداری

بر این اساس استوار است که خودمحق‌پنداری یک ویژگی شخصیتی پایدار است و به‌عنوان چنین سازه‌ای، در موقعیت‌های مختلف، متفاوت نخواهد بود. نکته قابل توجه این است که گرچه در همه مطالعات مذکور بر عوامل موقعیتی تأکید شده است اما خودمحق‌پنداری همچنان به‌عنوان ویژگی شخصیتی قلمداد می‌شود.

۲. پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه موضوع خودمحق‌پنداری به‌طور خاص در بستر سازمان و مدیریت، نوپا به نظر می‌رسد، بخش عظیمی از مطالعات در این رابطه، در حوزه روانشناسی صورت گرفته است و در معدود مطالعاتی به خودمحق‌پنداری در محل کار پرداخته شده است. علاوه بر این لازم به ذکر است مطالعات اندکی به فرامطالعه در زمینه مذکور پرداخته‌اند، که در بخش ذیل به آنها نیز اشاره می‌گردد.

نثومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، در پژوهش مفهومی - مروری خود با عنوان «به‌کارگیری مفهوم خودمحق‌پنداری در ادبیات مدیریت» به مرور تاریخچه مربوط به خودمحق‌پنداری و ترکیب نتایج مطالعات مختلف پرداختند و به‌طور خاص بر توسعه مفهوم خودمحق‌پنداری در مدیریت تأکید نموده و ریشه‌های روانشناختی خودمحق‌پنداری را نادیده گرفتند. علاوه بر این در مورد سیاست جبران خدمات و تأثیر آن بر خودمحق‌پنداری به بحث و بررسی پرداختند. این محققان در پژوهش خود، مفروضاتی را عنوان نمودند از جمله اینکه خودمحق‌پنداری رابطه منفی با رضایت از پرداخت دارد. فیسک (۲۰۱۰)، نیز از جمله نخستین کسانی بود که در پژوهش خود، موضوع خودمحق‌پنداری را وارد حوزه مدیریت نمود. وی در پژوهش مفهومی - مروری خود، با ارائه تعریفی از خودمحق‌پنداری افراطی، مدلی برای توصیف چگونگی بیان و تشویق آن در محیط‌های سازمانی ارائه نموده است. وی با استخراج کارکردهای مهم منابع انسانی، مرتبط با خودمحق‌پنداری کارکنان (تاکتیک‌های استخدام و جامعه‌پذیری ارزیابی عملکرد و پاداش)، به برهم تعامل این عوامل با سطح خودمحق‌پنداری افراطی کارکنان در ایجاد رفتارهای ضدکار سازمانی، اشاره می‌نماید.

تامپلسون (۲۰۱۳)، در پژوهش خود، با مطالعه و ترکیب مطالعات پیشین در چندین رشته، اقدام به ارائه مدل یکپارچه باور خودمحق‌پنداری نمود. در مدل ارائه شده وی

خودمحقق‌پنداری تحت عنوان باور خودمحقق‌پنداری^۴ و متفاوت با خودمحقق‌پنداری صفت محور معرفی شده، در سایر پژوهش‌ها است. این ترکیب پایه‌های مفهومی مدلی را شکل می‌دهد که پیش‌آیندها و پیامدهای خودمحقق‌پنداری را مشخص می‌سازد. تامیلسون (۲۰۱۳)، با معرفی دو نوع باور خودمحقق‌پنداری تحت عناوین خودمحقق‌پنداری مشروع و خودمحقق‌پنداری افراطی، عواملی موقعیتی مانند عدالت سازمانی، موقعیت شغلی و مطالبات شغلی، فرهنگ سازمانی و سیستم پاداش را به‌عنوان پیش‌آیند خودمحقق‌پنداری مطرح می‌سازد و به نقش تعدیل‌گری خودمحقق‌پنداری صفتی در این رابطه اشاره می‌نماید و انتظارات را در قالب پیامدهای رفتاری، نگرشی و روانشناختی معرفی می‌نماید.

بدی (۲۰۲۱)، در پژوهش خود که با روش فراتحلیل انجام گرفته است، به بررسی خودمحقق‌پنداری پرداخته است. نتایج حاصل از مطالعه وی نشان می‌دهد که احساس خودمحقق‌پنداری در مردان و کارکنان جوان‌تر بیشتر است. علاوه بر این، وجه استثمارگر خودشیفتگی سطح بالایی از همبستگی با خودمحقق‌پنداری را نشان می‌دهد؛ این بررسی همچنین نشان می‌دهد که خودمحقق‌پنداری به‌طور منفی با نتایج متعدد کارکنان مانند افزایش سطح سوءاستفاده از همکاران و رفتارهای کاری غیرمولد مرتبط است. در نهایت، نتایج حاصل از فراتحلیل مطالعه مذکور نشان می‌دهد که عزت‌نفس به‌طور کامل در رابطه بین خودمحقق‌پنداری و عملکرد شغلی میانجی‌گری می‌کند.

بررسی ادبیات حاکی از آن است مطالعات مروری انجام شده، انگشت شمار بوده و هر یک به مثابه قطعاتی از یک پازل در هم ریخته قلمداد می‌شوند که به صورت تک بعدی به موضوع خودمحقق‌پنداری پرداخته‌اند. گرچه برخی مطالعات نظیر پژوهش نثومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲) و نیز بدی (۲۰۲۱)، خودمحقق‌پنداری کارکنان را مورد توجه قرار داده‌اند اما در هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده، ابعاد و مؤلفه‌های خودمحقق‌پنداری که می‌تواند زمینه‌ساز شناخت بهتر آن و در نتیجه مدیریت بهتر آن در محیط کاری گردد، مورد بررسی قرار نگرفته است.

۳. روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش حاضر، واکاوی، فهم و تبیین پدیده خودمحقق‌پنداری کارکنان است، بنابراین از حیث هدف، بنیادین است. در این پژوهش، شناسایی ابعاد و

پیامدهای خودمحقق‌پنداری کارکنان و به‌طور کلی بررسی ابعاد مغفول مانده مربوط به موضوع، با بررسی مطالعات پیشین و جمع‌آوری اطلاعات انجام شده است، لذا در زمره تحقیقات توصیفی - تحلیلی به شمار می‌رود. برای تحقق این هدف نیز از روش کیفی فراترکیب بهره گرفته شده است. فراترکیب یکی از گونه‌های روش‌های فرامطالعه است. فرامطالعه مشتمل بر چهاربخش اصلی به شرح ذیل است (Bench & day, 2010, p. 488).

۱. فرانظریه که به تحلیل نظریه‌های پژوهش‌های گذشته می‌پردازد ۲. فراروش که بر تحلیل روش‌شناسی پژوهش‌های گذشته دلالت دارد ۳. فراترکیب که تحلیل کیفی یافته‌های پژوهش‌های پیشین است و ۴. فراتحلیل که به تحلیل کمی یافته‌های پژوهش‌های پیشین اشاره دارد. در روش فراترکیب، پژوهشگر با بازنگری عمیق و دقیق مطالعات پیشین، یافته‌های کمی و کیفی پیشینه پژوهش در حوزه مورد بررسی را ادغام می‌نماید (Shafiee, Gheidi & Khorrami, 2020, p. 47; Manimozhi & Srinivasan, 2018, p. 632). این روش به منظور یکپارچه‌سازی مطالعات گوناگون با هدف حصول یافته‌های تفسیری و جامع به‌کار گرفته می‌شود. در روش فراترکیب، با ترکیب تفسیری از یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مختلف و با فراهم نمودن نگرشی نظام‌مند برای محققان، موضوعات و استعاره‌های بدیع و اساسی کشف می‌گردد و موجبات توسعه دانش فعلی فراهم می‌شود و ماحصل آن دیدگاه جامع و هولوگرافیک نسبت به مسائل است. در این پژوهش فرایند فراترکیب براساس رویکرد لاجال و همکاران (۲۰۱۷)، انجام شده است که در شکل شماره (۱) به تصویر کشیده شده است.

شکل (۱): مراحل فراترکیب



منبع: نویسندگان

۴. تجزیه و تحلیل و ارائه یافته های پژوهش

با توجه به فرایند فراترکیب که در بخش فوق به آن اشاره شد، در مرحله نخست پژوهش، این سؤالات مطرح گردید:

- در مطالعات انجام شده چه ابعادی از خودمحقق پنداری کارکنان مطرح است؟
- در مطالعات انجام شده، پیش آیندهای مطرح شده برای خودمحقق پنداری کارکنان چیست؟

• در مطالعات انجام شده، چه پیامدهایی از خودمحقق پنداری کارکنان مطرح است؟

پس از تدوین سؤال پژوهش، در مرحله دوم از فرایند فراترکیب بر اساس استراتژی جستجوی اعمال شده در این مطالعه، محققان از پایگاه های داده الکترونیکی Web of Science و Scopus و همچنین راهبردهای مکمل یعنی جستجوی رو به جلو و مقالات پراستناد در حوزه موضوعی پژوهش از طریق موتور جستجوی Google Scholar استفاده

کردند. همان‌طور که هراری و همکاران (۲۰۲۰)، بر ترکیب جستجوی استنادی رو به عقب برای شناسایی مقالاتی که ممکن است در جستجوی کلمه کلیدی از قلم افتاده باشند، تأکید می‌کنند، در این پژوهش، منابع مورد استفاده در مطالعات را که با جستجوی کلمات کلیدی در پایگاه‌های داده یا مطالعات مروری قبلی شناسایی شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفت. مطالعاتی که با موضوع پژوهش مرتبط بودند و ممکن بود از طریق جستجوی اولیه پایگاه داده به دلیل تفاوت در اصطلاحات از قلم افتاده باشند، از طریق این استراتژی‌های جستجوی تکمیلی یافت شدند. برای ترکیب کلمات کلیدی ابتدا از فرمول کارنگی ملون استفاده شد و سپس به دلیل خروجی محدود آن از فرمول‌های سفارشی شده مبتنی بر موضوع پژوهش استفاده شد. اصطلاحاتی مانند employee entitlement, narcissistic entitlement, workplace entitlement, psychological entitlement, and narcissism برای تحقیقات گسترده و جامع مطالعات مربوط به خودمحق‌پنداری مورد استفاده قرار گرفت. سپس عباراتی که معمولاً در ادبیات به همراه entitlement به کار می‌روند، مانند expectations, narcissism justice، در رشته جستجو گنجانده شدند. علاوه بر این، بسیاری از مقاله‌های غیرمرتبط که جهت پژوهش را از بستر سازمان و مدیریت منحرف می‌کند، حذف شدند. مواردی مانند Sexual entitlement, Legal entitlement, Technological entitlement, Academic entitlement, social entitlement, environmental entitlement.

از حیث زمان، مطالعات منتشر شده در دو دوره زمانی مورد بررسی قرار گرفتند. دوره اول، مطالعات انجام شده از آغاز مطالعات خودمحق‌پنداری در روانشناسی و مدیریت (تاریخ ۱۹۸۵) تا سال ۲۰۰۲ که آغاز مطالعات در زمینه سازمان و مدیریت است، را شامل می‌شود. به منظور بررسی درصد مطالعات در حوزه مدیریت و سازمان، مطالعات انجام شده در دوره دوم از سال ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۳ نیز در مرحله‌ای جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. چکیده کنفرانس یا مقالاتی که به زبان انگلیسی نبودند و همچنین نشریاتی که به وضوح به موضوع خودمحق‌پنداری نپرداختند، در مطالعه گنجانده نشدند (لازم به ذکر است به دلیل بدیع بودن موضوع و عدم وجود منابع فارسی، محققین از منابع لاتین بهره جسته‌اند). جستجوی ادبیات در بازه زمانی ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ انجام شد. خلاصه‌ای از این

مرحله در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. با جستجوی پایگاه داده، در ابتدا حجم عظیمی از داده‌ها (حدود ۴۲۰۰ نتیجه) تولید شد که به‌طور کلی با محتوای خودمحقق-پنداری که در پژوهش حاضر مورد نظر است، مرتبط نبود. بنابراین در مراحل بعدی جستجو، برخی موارد که در گام قبلی به آن اشاره شد خارج گردید و تعداد ۱۵۰۱ سند حاصل شد. با بررسی دقیق‌تر این اسناد، حوزه موضوعی علوم اجتماعی و روانشناسی (که بیشتر به اختلالات روانشناختی می‌پرداختند) و نیز اسنادی به غیر از کتب و مقالات نیز خارج شد و ۴۹۰ نتیجه حاصل شد. پس از بررسی چکیده این مقالات، مواردی که به بررسی خودمحقق‌پنداری در زمینه کاری پرداخته بودند به تعداد ۸۳ مقاله و ۴ کتاب وارد مرحله نهایی ارزیابی شدند که فهرستی از محققین این مطالعات در جدول شماره (۲) قرار می‌گیرد (فرایند انتخاب مطالعات در شکل شماره (۲) مشاهده می‌شود).

جدول (۱): خلاصه‌ای از مرحله ۲

منابع الکترونیکی	نوع	رشته جستجو	تاریخ
Web of Science	پایگاه داده	TI entitlement** AND AB narcissism** AND AB ** entitle* TI (entitlement **) OR AB(entitlement **) OR TI (review**) OR AB(review**) OR TI("narcissism ") OR AB("narcissism ") OR TI(expectation**) OR AB(expectation**)OR TI(justice**)OR AB(justice**) entitle* (Title) AND narcissism (Abstract) TITLE (*entitlement*) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE , "re")) ((((((((TI=(entitle*)) AND AB=(entitlement*)) OR AB=(narcissism)) NOT TI=(Sexual entitlement)) NOT TI=(Academic entitlement)) NOT TI=(Price entitlement)) NOT TI=(Legal entitlement)) NOT TI=(Technological entitlement)) NOT TI=(social entitlement)) NOT TI=(environmental entitlement) and Article (Document Types) and Management (Web of Science Categories) and Article (Document Types) and Psychology Applied or Hospitality Leisure Sport Tourism or Social Sciences Interdisciplinary (Exclude – Web of Science Categories) and Engineering Industrial or Information Science Library Science or Economics (Exclude – Web of Science Categories)	1988-2002
Scopus	پایگاه داده		2002-2023
Google scholar	موتور جستجو	جستجوی رو به عقب و رو به جلو	

منبع: جستجوی مقالات

شکل (۲): فرایند انتخاب مطالعات



منبع: یافته‌های پژوهش

پس از انتخاب و استخراج اسناد نهایی، در این مرحله به منظور ترکیب یافته‌ها، از تحلیل مضمون بهره گرفته شد و با استفاده از نرم‌افزار RQDA (Nason, Wang & Ausbrooks, 2023) و مبتنی بر روش ساختار داده^۵ جیئوئیا و همکاران (۲۰۱۳)، با در نظر گرفتن سه سؤال پژوهش (مؤلفه‌ها، پیامدها و پیش‌آیندها) کدگذاری در دو سطح مفاهیم مرتبه یک^۶ و مضامین مرتبه دو (طبقات کد^۷)، که از سطح انتزاع بالاتری برخوردار است، انجام شد. برای اطمینان از قابلیت اطمینان و دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جیئوئیا و همکاران (۲۰۱۳)، بعد از انجام کدگذاری، نتایج کدگذاری از سوی سایر اعضای تیم تحقیق مورد نقد قرار گرفته و هرگونه تفاوت در تفسیر داده‌ها با هم تطبیق داده شد. خروجی این مرحله در حوزه مؤلفه‌ها، پیامدها و پیش‌آیندها به ترتیب در جداول شماره (۳)، (۴) و (۵) ارائه شده است و نمونه‌ای از خروجی نرم‌افزار RQDA در شکل شماره (۴) به تصویر کشیده شده است. به دلیل محدودیت در تعداد صفحات مقاله، تنها نمودار ساختار داده در حوزه مؤلفه‌ها برای نمونه در شکل (۳) به تصویر کشیده شده است.

جدول (۲): مطالعات منتخب مورد بررسی

ردیف	محقق / محققین	ردیف	محقق / محققین	ردیف	محقق / محققین
۱	تامیلسون (۲۰۱۳)	۳۰	گالوین، بی ام. لانگ، دی و اشفورث (۲۰۱۵)	۵۹	کریستوفر مارسین کوالسکی و رادوسلاو روگوزا و دونالد اچ ساکلوفسکہ و جولی آیتکن شرمر (۲۰۲۱)
۲	فیسک (۲۰۱۰)	۳۱	کریستی مای وسترلاکن، شریل رمزی و پیتر جی جردن (۲۰۱۷)	۶۰	تیلمن فرایز و دانیل پارا (۲۰۲۱)
۳	زیک و جردن (۲۰۱۹)	۳۲	جردن، پی جی. رمزی، اس و وسترلاکن، کی ام (۲۰۱۷)	۶۱	لوکا مورتی (۲۰۲۱)
۴	زیمولتی و همکاران (۲۰۱۳)	۳۳	کریستی مای وسترلاکن، شریل رمزی و پیتر جی جردن (۲۰۱۷)	۶۲	توبی جاپلین و ربکا ال. گرینبام و جی. کریگ والاس و برایان دی. ادواردز (۲۰۲۱)
۵	زیمولتی و همکاران (۲۰۱۵)	۳۴	جردن، پی جی. رمزی، اس و وسترلاکن (۲۰۱۷)	۶۳	بدی (۲۰۲۱)
۶	برومل و پارکر (۲۰۱۵)	۳۵	لیو، و ژو (۲۰۲۱)	۶۴	لیہوا ژانگ و ھہ زو (۲۰۲۱)
۷	ھارست و گود (۲۰۰۹)	۳۶	ھاکنی، کی جی، ماھر، ال پی، دانیلز، اس آر، ھوچارتر، دبلیو ای، و فریس (۲۰۱۸)	۶۵	ھواچیانگ وانگ ودان لی و لی وو و ژیہوی دینگ ویلیام ھارت و گریگوری کی تورتوریلو و کایل ریچاردسون (۲۰۲۰)

ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین
۸	میلر و کانوپاسک (۲۰۱۴)	۳۷	فدر (۲۰۱۵)	۶۶	دگه لیو و تینگ ژو و شیائو جون هوانگ و مانسی وانگ و من هوانگ (۲۰۲۱)
۹	میلر (۲۰۰۹)	۳۸	فدر (۲۰۰۸)	۶۷	۲۰۲۱ امیلی ای. نی و پریو فیشوایچر (۲۰۲۱)
۱۰	لسارد و همکاران (۲۰۱۱)	۳۹	ترزا لیبی و ویولتا اولچاک (۲۰۲۲)	۶۸	پتر گوتچالک و سیسیلی استین (۲۰۲۰)
۱۱	برومل و پارکر (۲۰۱۵)	۴۰	پریور، ال. آر.، میلر، جی دی، و گاگان، ای. تی (۲۰۰۸)	۶۹	مگ دالنا زیمولتی، جائوسلا پیئوتروسکی، جین سیسوج و راشل کالوجرو (۲۰۱۶)
۱۲	پیتر جی جردن و شریل رمزی و کریستی ام. وسترلاکن (۲۰۱۶)	۴۱	تامپسون و همکاران (۲۰۱۵)	۷۰	آکرم، ویت، دونلان، ترزنیووسکی، روینز و کاشی (۲۰۱۱)
۱۳	نورمن تی فدر (۲۰۰۳)	۴۲	فیسک و نویل (۲۰۱۱)	۷۱	ماب (۲۰۱۶)
۱۴	اولری کلی، روزن و هوچوارتر (۲۰۱۷)	۴۳	برنت (۲۰۱۸)	۷۲	امیلی ای نی و پریو فیشوایچر (۲۰۲۱)
۱۵	دبلیو کیت کمپبل (۲۰۰۴)	۴۴	تامپلسون (۲۰۱۴)	۷۳	ویلیام هارت و گرگوری کی، تورتوریلو و کایل ریچاردسون (۲۰۲۰)
۱۶	بروئر، والاس و هاروی (۲۰۱۱)	۴۵	زالکاسکا، زیمولتی و کلیتون (۲۰۱۵)	۷۴	جوناسون، زیمولتی، پیئوتروسکی، سیدیکیدز، کمپبل، جباتر و یاهو (۲۰۲۰)

ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین
۱۷	هاروی و هریس (۲۰۱۰)	۴۶	زیمولتی و همکاران (۲۰۱۸)	۷۵	امیلی.ام. زیتک و الکساندر اچ جردن (۲۰۱۹)
۱۸	هاروی و مارتینکو (۲۰۰۹)	۴۷	جاپلین (۲۰۱۹)	۷۶	لوکاس نویل و گلندام فیسک (۲۰۱۹)
۱۹	هاروی، هریس، جیلیس و مارتینکو (۲۰۱۴)	۴۸	دئول و شرمر (۲۰۲۱)	۷۷	ویتمن، هالسلینو و شانین (۲۰۱۳)
۲۰	گرس، دبلیو، و لیند، بی (۲۰۲۱)	۴۹	برنت (۲۰۱۸)	۷۸	بینگ، دیویسون، گارنر، آمپرتر و نوویچویچ (۲۰۰۹)
۲۱	پل هاروی و ماری تی داسبورو (۲۰۱۵)	۵۰	اشنایدر و اینگرام (۲۰۰۵)	۷۹	هوچوارتر، مورس، پرو، روئل و مادرلی (۲۰۰۷)
۲۲	سو بین لین و هسین چون چن و آی. هنگ چن (۲۰۲۳)	۵۱	بینگ، دیویسون، گارنر، آمپرتر و نوویچویچ (۲۰۰۹)	۸۰	هارست و گود (۲۰۰۹)
۲۳	مو چن و چائو سی. چن و مارشال اشمینکه (۲۰۲۳)	۵۲	برومل و پارکر (۲۰۱۵)	۸۱	لرد، هاروی، لنکستر (۲۰۱۵)
۲۴	ترزا لیبی و ویولتا اولچاک (۲۰۲۲)	۵۳	فولی، نگو و لویی (۲۰۱۶)	۸۲	گری لاولور (۲۰۱۷)
۲۵	بوکسیانگ یو و یونگ منگ و چائوپینگ لی و دگه لیو (۲۰۲۲)	۵۴	نیومن و گریجالوا (۲۰۱۵)	۸۳	مینارد، برونولو، کانلی و ساور (۲۰۱۵)

ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین	ردیف	محقق/محققین
۲۶	پیوتر پیوتروسکی و توماش بستا (۲۰۲۲)	۵۵	زیمولتی و همکاران (۲۰۱۱)	۸۴	توماسون، اتلینگ، براونلی و چارلز (۲۰۱۵)
۲۷	انجلی بانسال (۲۰۲۲)	۵۶	هوجوارتر، سامرز، تامپسون، پرو و فریس (۲۰۱۰)	۸۵	ویلر، هالپس لبن، وایتمن (۲۰۱۳)
۲۸	امانوئل نکومو (۲۰۲۲)	۵۷	راسکین و تری (۱۹۸۸)	۸۶	بیرن، میلر و پیتز (۲۰۱۰)
۲۹	تامپلسون (۲۰۱۴)	۵۸	کمپبل و همکاران (۲۰۰۴)	۸۷	جیانگ، ژانگ، ونگ و زنگ (۲۰۲۲)

منبع: یافته‌های پژوهش

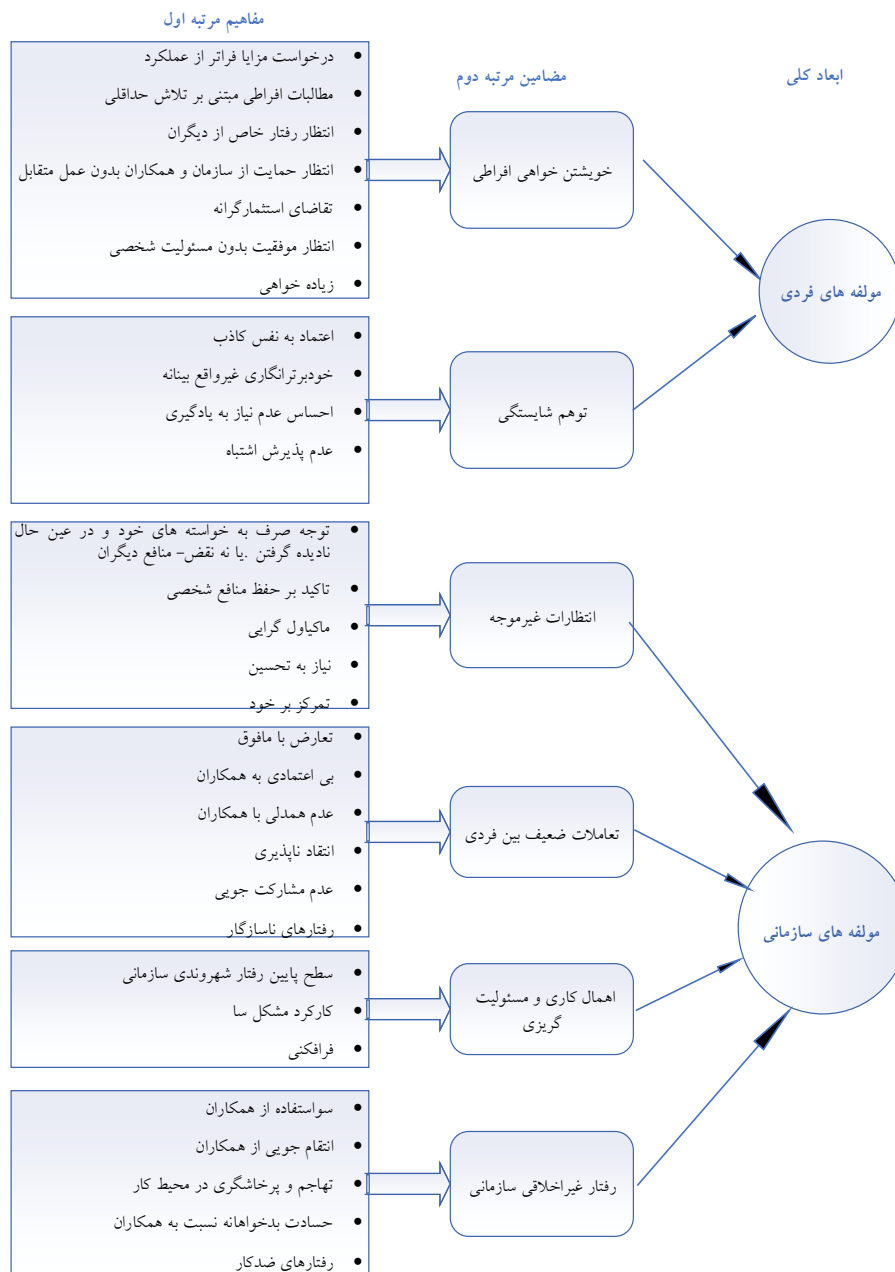
جدول (۳): مضامین مستخرج در حوزه مؤلفه‌ها

ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
مؤلفه‌های فردی	خویشتن خواهی افراطی	- توجه صرف به خواسته‌های خود و در عین حال نادیده گرفتن (یا نه نقض) منافع دیگران، - تأکید بر حفظ منافع شخصی، - ماکیاول گرایی، - نیاز به تحسین، - تمرکز بر خود	۴۸-۵۵-۵۷-۵۸-۸۷-۶۳
	توهم شایستگی	- اعتماد به نفس کاذب، - خودبرت‌انگاری غیرواقع بینانه، - احساس عدم نیاز به یادگیری، - عدم پذیرش اشتباه	۲۸-۲۹-۸۵-۸۳-۵۶-۶۳
مؤلفه‌های سازمانی	انتظارات غیرموجه	- درخواست مزایا فراتر از عملکرد، - مطالبات افراطی مبتنی بر تلاش حداقلی، - انتظار رفتار خاص از دیگران،	۵۶-۵۷-۸۱-۸۰-۴۵-۴۳-۳۸-۳۲-۳۵-

ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
مؤلفه‌های سازمانی		• انتظار حمایت از سازمان و همکاران بدون عمل متقابل، • تقاضای است شمارگرانه، • انتظار موفقیت بدون مسئولیت شخصی، • زیاده خواهی	۵۷-۲۱-۴۹-۷۲
	تعاملات ضعیف بین فردی	• تعارض با مافوق، • بی اعتمادی به همکاران، • عدم همدلی با همکاران، • انتقاد ناپذیری، • عدم مشارکت جویی، • رفتارهای ناسازگار	۴۶-۸۰-۸۱-۶۹-۱۱-۱-۲
	اهمال کاری و مسئولیت گریزی	• سطح پایین رفتار شهروندی سازمانی، • کارکرد مشکل ساز، • فرافکنی	۳۴-۳۱-۱-۲-۲۳-۲۵-۲۶-۸۰-۴۵-۷۴
	رفتار غیراخلاقی سازمانی	• سو استفاده از همکاران، • انتقام جویی از همکاران، • تهاجم و پر خاشگری در محیط کار، • حسادت بدخواهانه نسبت به همکاران، • رفتارهای ضدکار	۱-۲-۱۴-۴۵-۷۴-۲۳-۲۴-۲۱-۱۸-۵۵

منبع: یافته‌های پژوهش

شکل (۳): ساختار داده در حوزه مؤلفه‌ها



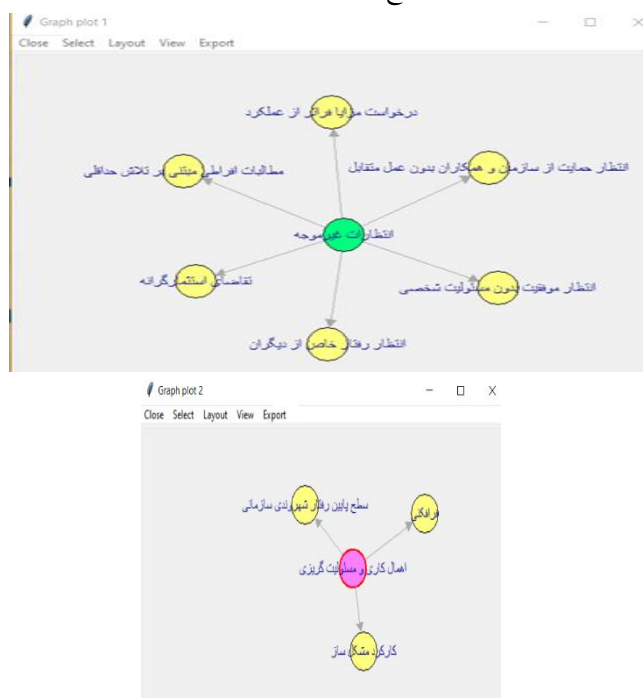
منبع: یافته‌های پژوهش

جدول (۴): مضامین مستخرج در حوزه پیامدها

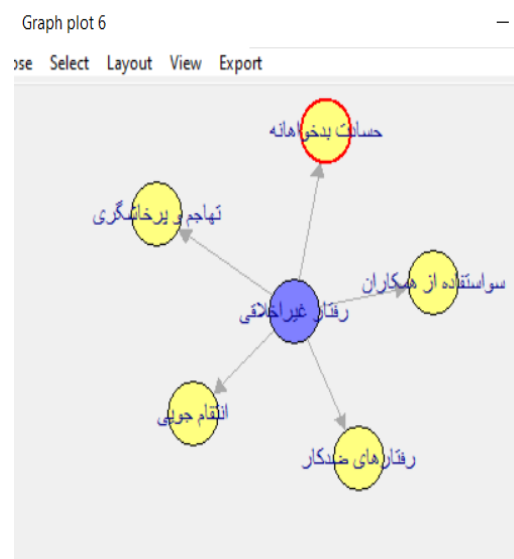
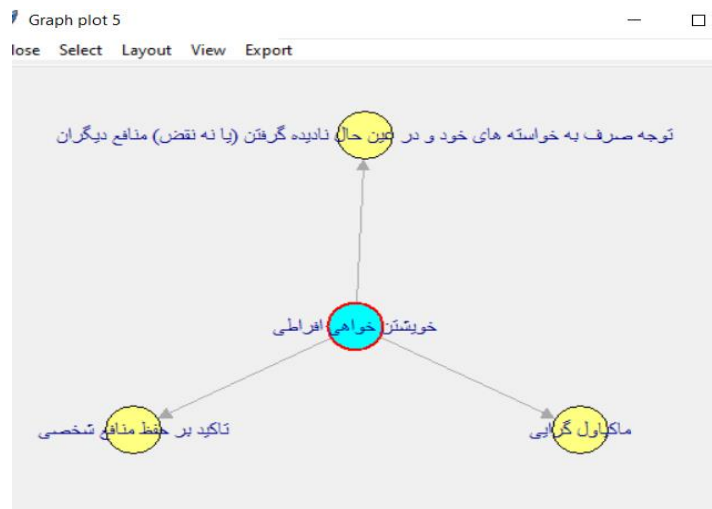
ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
پیامدهای منفی سازمانی	ادراکی	شایستگی ادراک شده دریافت حقوق	۱۵-۷۴-۵۸-۵۶-۵۷
		ادراک سوءاستفاده مدیر	۱۹-۷۹-۱-۲-۳
		صلاحیت بیش از حد ادراک شده	۱۹-۷۹-۸۱-۷۸-۵۸
	رفتاری	بی احترامی به دیگران	۳-۲۱-۴۹-۷۲۵۸-۵۴
		رفتارهای ضدکار	۷۳-۳۲-۳۵-۵۷-۲۱-۴۹-۷۲-۵۸-۵۴
		انحراف سازمانی	۱۹-۷۹-۸۱-۷۸-۵۸
		رفتارهای سیاسی	۱۷-۶۴-۶۲-۳۳-۳۵
		افزایش رفتارهای ضدکار	۱۹-۱-۲-۳-۴-۵-۴۵-۶۸
		سوءاستفاده از همکاران	۴۵-۴۳-۳۸-۳۲
		تعارض با مافوق	۳۲-۳۵-۵۷-۲۱-۴۹-۷۲-۱۸
		کاهش مشارکت اجتماعی	۵۲-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴-۴۵-۴۶
		قصد ترک کار	۲۴-۵۱-۴۰
		رفتار پرخاشگرانه در محل کار	۴۵-۴۳-۳۸-۳۲
		کاهش اثربخشی	۸۲-۷۳-۷۴-۲-۱-۴-۶-۷
		کاهش رفتارهای خیرخواهانه	۶۹-۸۳-۸۱-۷۰-۷۳-۷۵
		روابط کاری مخدوش	۷۶-۷۰-۱-۲-۳-۴-۵
		بی اخلاقی	۲۱-۳۰-۳۱-۲-۵۶-۴۵
		عدم پیروی از دستورالعمل‌ها	۳-۸-۳۳-۳۴
		توهین به همکاران	۷۳-۷۵-۷۶-۸۴-۸۰-۷۹-۵-۷-۴
	روانشناختی	دلسردی شغلی	۱۷-۳۲-۲-۳-۴-۵-۳۴-۳۶
		کاهش تعلق خاطر کاری	۱۴-۴۵-۷۴-۲۳-۲۴-۲۱
		سطح پایین تعهد شغلی	-۲۴-۲۵-۱۲-۶
		افسردگی در محل کار	۱۷-۷۵-۷۶-۶۱-۳۸
		کاهش رضایت شغلی	۸۶-۵۲-۸۱-۸۳-۵۳

ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
پیامدهای منفی فردی		تنش شغلی	۴۵-۴۳-۳۸-۳۲-۸۳-۴۶
		عواطف منفی	۵۷-۲۱-۴۹-۱-۲-۳-۴ ۷۲۵۸-۵۴
	روانشناختی	مقایسه اجتماعی رو به پایین	۵۸-۲۹-۴۴-۴۵-۶۹
		سبک اسنادی خود خدمتی	۱-۲-۳-۴-۵۵-۲۹-۴۴
		خودخواهی	۱-۲-۳-۴-۵-۴۵-۶۳-۶۸- ۶۹-۴۸-۵۷-۲۹
		اضطراب	۱-۸۵-۲-۳-۴-۵-۴۵-۶۸- ۶۹-۴۸

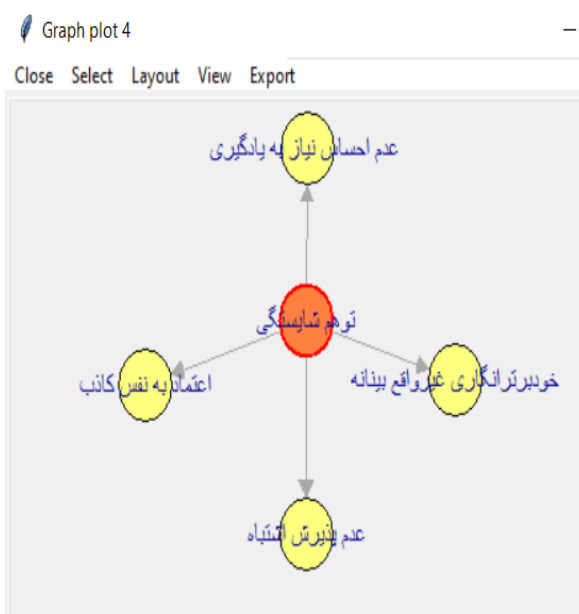
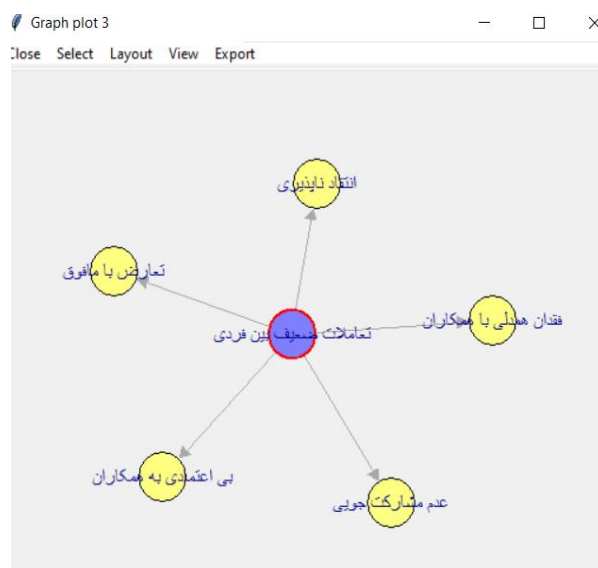
منبع: یافته‌های پژوهش



شکل (۴): خروجی نرم افزار RQDA از تحلیل مضمون در حوزه مؤلفه‌ها
منبع: یافته‌های پژوهش



شکل (۴): خروجی نرم افزار RQDA از تحلیل مضمون در حوزه مؤلفه‌ها
منبع: یافته‌های پژوهش



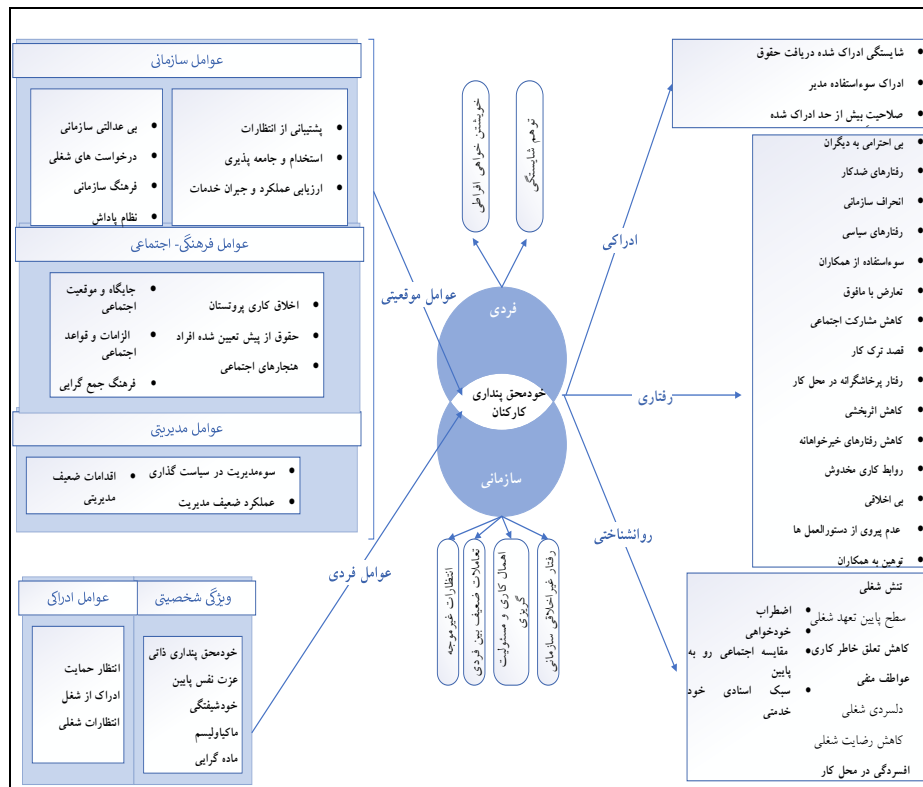
شکل (۴): خروجی نرم افزار RQDA از تحلیل مضمون در حوزه مؤلفه‌ها
منبع: یافته‌های پژوهش

جدول (۵): مضامین مستخرج در حوزه پیش آیندها

ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
عوامل فردی	ویژگی شخصیتی	خودمحق پنداری ذاتی	۱۹-۲۵-۲۴-۲۳-۹-۵-۴-۳-۲-۱
		عزت نفس پایین	۵۷-۵۶-۵۵-۵۳-۳۰-۲۹-۲۶-۱
		خودشیفتگی	۶۳-۱۶-۱۵-۲۳-۲۴-۲۵-۱۲-۶-۵-۴
		ماکیاولیسم	۷۳-۷۴-۱-۲-۳-۴۳
		ماده گرایی	۵۰-۲۵-۲۱-۲۳-۴۳
عوامل موقعیتی	ادراکی	انتظار حمایت	۱۵-۷۴-۵۸-۵۶-۵۷-۱-۲
		ادراک از شغل	۱۹-۷۹-۱-۲-۳-۳۳-۳۵
		انتظارات شغلی	۴۳-۳۸-۳۲-۳۵-۵۷-۲۱-۶۳-۴۳
عوامل موقعیتی	مدیریتی	سوءمدیریت در سیاست گذاری	۴۵-۶۸-۶۹-۴۸-۵۷-۱۲-
		عملکرد ضعیف مدیریت	۱۹-۹-۵-۴-۳-۲-
		اقدامات ضعیف مدیریتی	۷۳-۳۲-۳۵-۵۷-۲۱-۲-۴-۵
	سازمانی	پشتیبانی از انتظارات	۲۷-۳۴-۲۵-۵۷-۴۹-۶-۴-۳-۲-۱
		نظام پاداش	۱-۱۳-۶-۵-۴-۳-۲-

ابعاد کلی	مضامین مرتبه دوم	مفاهیم مرتبه اول	کد مقاله
		استخدام و جامعه پذیری	۴۹-۵۶-۴-۳-۲-۱
		ارزیابی عملکرد و جبران خدمات	۳۶-۳۴-۳۱-۱۲-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		بی عدالتی سازمانی	۱۵-۵۰-۱۴-۱۳-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۴۹-۴۶-۴۵
		درخواست‌های شغلی	۲۵-۵۷-۴۹-۶-۴-۳-۲-۱
		فرهنگ سازمانی	۷۴-۸۰-۵۵-۴۶-۴۵
عوامل فرهنگی اجتماعی		اخلاق کاری پروتستان	۴۹-۱۶-۸
		حقوق از پیش تعیین شده افراد	۱-۳-۲
		هنجارهای اجتماعی	۴۸-۵۵-۵۴-۵۳-
		جایگاه و موقعیت اجتماعی	۷۴-۴۵-۴۶
		الزامات و قواعد اجتماعی	۵۵-۷۴-۴۵-۴۶
		فرهنگ جمع گرایی	۵۵-۷۴-۴۵-۴۶-۴۳

منبع: یافته‌های پژوهش



شکل (۵): مدل مفهومی مستخرج از پیشینه پژوهش براساس فراترکیب

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پدیده خودمحقق‌پنداری، شناسایی مؤلفه‌ها، پیش‌آیندها و پیامدهای پدیده خودمحقق‌پنداری با تمرکز بر جهت‌گیری مطالعاتی این موضوع در ادبیات سازمان و مدیریت، انجام گرفته است. به منظور تبیین مؤلفه‌های خودمحقق‌پنداری کارکنان و پیش‌آیندها و پیامدهای آن، از روش فراترکیب و ابزار RQDA بهره گرفته شد. در ابتدا یافته‌های حاصل از بررسی پیشینه پژوهش و مطالعه ادبیات موجود، ارائه می‌شود. سپس به تبیین مضامین حاصل از کدگذاری پرداخته می‌شود. بررسی ادبیات موجود در این زمینه نشان می‌دهد آغاز شکل‌گیری مفهوم خودمحقق‌پنداری در حوزه روانشناسی و به‌طور خاص مرتبط با مفهوم خودشیفتگی است و به‌عنوان بعدی از آن در نظر گرفته شده

است و در بسیاری از پژوهش‌ها مفهوم خودمحقق‌پنداری زیر چتر خودشیفتگی مورد بررسی قرار گرفته است و سایر مطالعات نیز با اتکا به مفاهیم اولیه موجود در ادبیات خودشیفتگی و با دیدگاه مبتنی بر صفت انجام گرفته است. در حوزه سازمان و مدیریت، با مطالعات نئومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، لزوم بررسی بیشتر و دقیق‌تر مفهوم خودمحقق‌پنداری به‌طور خاص در بستر سازمانی مطرح شده است. پس از نئومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، که آغازگر مطالعه مفهوم خودمحقق‌پنداری در حوزه سازمان و مطالعات مدیریت است نیز مطالعات دیگری انجام گرفته است که با نگاه صفت‌محور و غالباً به‌عنوان بعدی از خودشیفتگی مطرح شده است و در معدود پژوهش‌هایی نیز به موضوع بستر سازمان و عوامل سازمانی تأثیرگذار بر خودمحقق‌پنداری اشاره شده است (Tomlinson, 2013; Brant, 2018; Harvey & Dasborough. 2015) در برخی موارد با اشاره به نادیده گرفته شدن عوامل سازمانی و دیدگاه مبتنی بر موقعیت، به لزوم مطالعه بیشتر در رابطه با خودمحقق‌پنداری مبتنی بر موقعیت و به‌طور خاص در بستر سازمان، تأکید شده است (Brant, 2018; Tomlinson, 2013). علاوه بر این در برخی پژوهش‌ها به‌طور مثال پژوهش انجام گرفته از سوی وسترلیکن و همکاران (۲۰۱۷) که بر بررسی عوامل موقعیتی تأکید شده است، با مطالعه و بررسی و جمع‌بندی مطالعات پیشین به ارائه مؤلفه‌های خودمحقق‌پنداری کاری پرداخته شده و به‌طور تجربی در بستر سازمان مورد بررسی قرار نگرفته است. نکته قابل توجه دیگری که در ادبیات موجود، به چشم می‌خورد، چندگانگی مفهومی آن است، با توجه به تعریف اولیه خودمحقق‌پنداری که متضمن ماهیتی منفی است و در همه پژوهش‌های انجام گرفته، تعریفی قابل قبول و قابل استناد است، گاهی به چشم می‌خورد انواع مختلفی از آن معرفی شده است که شکل مثبتی از خودمحقق‌پنداری را نشان می‌دهد این در حالی است که خودمحقق‌پنداری در مفهوم مثبت آن با سازه‌ای تحت عنوان استحقاق^۸ در ادبیات معرفی شده است و فدر (۲۰۰۶) در کتاب خود با نام ارزش‌ها، دستاوردها و عدالت^۹ و نیز محققان دیگری با نام شنایدر و اینگرام (۲۰۰۵) در کتابی با نام خودمحقق‌پنداری و استحقاق^{۱۰} به این موضوع پرداخته‌اند، که در سطح پژوهش‌های تجربی به آن توجه نشده است. محققین جهت احصا مؤلفه‌های خودمحقق‌پنداری کارکنان و همین‌طور پیامدها و پیش‌آیندهای آن، بر

بخش دوم جستجوها که مربوط به پژوهش‌های بین سال‌های ۲۰۰۲ (معرفی این سازه در حوزه سازمان و مدیریت) تا سال ۲۰۲۳ است، متمرکز شده و از روش تحلیل مضمون و ابزار RQDA بهره گرفته‌اند که خروجی نهایی آن در شکل شماره (۵) به تصویر کشیده شده است.

پس از بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع خودمحقق‌پنداری کارکنان و کدگذاری آن، مضامین مستخرج در حوزه مؤلفه‌ها مشتمل بر ۶ بخش در دو بعد کلی فردی و سازمانی به این شکل حاصل گردید: دو مؤلفه خویشتن‌خواهی افراطی و توهم شایستگی در بعد فردی و مؤلفه‌های انتظارات غیرموجه، تعاملات ضعیف بین فردی، اهمال کاری و مسئولیت‌گریزی و رفتارهای غیراخلاقی در بعد سازمانی حاصل گردید.

در راستای احصاء مضامین در حوزه پیامدها، پیامدهای ادراکی (شایستگی ادراک شده دریافت حقوق، ادراک سوءاستفاده مدیر، ادراک صلاحیت بیش از حد)، پیامدهای رفتاری (بی‌احترامی به دیگران، رفتارهای ضدکار، انحراف سازمانی، رفتارهای سیاسی، افزایش رفتارهای ضدکار، سوءاستفاده از همکاران، تعارض با مافوق، کاهش مشارکت اجتماعی، قصد ترک کار، رفتار پرخاشگرانه در محل کار، کاهش اثربخشی، کاهش رفتارهای خیرخواهانه، روابط کاری مخدوش، بی‌اخلاقی، عدم پیروی از دستورالعمل‌ها، توهین به همکاران) و پیامدهای روانشناختی (دل‌سردی شغلی، کاهش تعلق خاطر کاری، سطح پایین تعهد شغلی، افسردگی در محل کار، کاهش رضایت شغلی، تنش شغلی، عواطف منفی) ذیل بعد کلی پیامدهای منفی سازمانی و همین‌طور پیامدهای روانشناختی (مقایسه اجتماعی رو به پایین، سبک اسنادی خود خدمتی، خودخواهی، اضطراب) ذیل بعد کلی پیامدهای منفی فردی استخراج شد.

محققین در پاسخ به بخش دیگر سؤال پژوهش که در رابطه با پیش‌آیندهای خودمحقق‌پنداری کارکنان است، به دو بعد کلی عوامل موقعیتی و عوامل فردی دست یافتند که ذیل هر یک به ترتیب این عوامل مطرح است: عوامل موقعیتی مشتمل بر سه دسته مضامین تحت عناوین عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل فرهنگی اجتماعی می‌باشد و عوامل فردی که دو دسته مضامین ویژگی شخصیتی و عوامل ادراکی را شامل می‌شود.

پژوهش حاضر با انسجام بخشی به پژوهش‌های پراکنده انجام شده در حیطه موضوعی پدیده خودمحق‌پنداری، خلاءهای مطالعاتی موجود را شناسایی نموده است. علاوه بر این با بررسی تاریخچه موضوعی این پدیده، موقعیت دانش موجود در زمینه خودمحق‌پنداری کارکنان در سازمان، بیش از پیش روشن و قابل درک شده است. نتایج پژوهش حاضر حاکی از ماهیت منفی پدیده خودمحق‌پنداری در سازمان‌ها است. با توجه به مؤلفه‌های خودمحق‌پنداری، افراد با چنین ویژگی‌هایی در سازمان‌ها می‌توانند هم برای خود و هم برای همکاران و نیز سازمان آسیب‌رسان باشند. با در نظر گرفتن این نکته و نیز افزایش روزافزون این پدیده در محل کار، به نظر می‌رسد مطالعات مکفی به‌طور خاص در سازمان انجام نگرفته است. گرچه به نظر می‌رسد رشد تحقیقات در زمینه خودمحق‌پنداری در محل کار در طی دهه گذشته شتاب بیشتری گرفته است، اما مطالعات میدانی و کیفی در این خصوص به چشم نمی‌خورد. به ویژه که، با بسیاری از پیامدهای منفی در محل کار، خودمحق‌پنداری حوزه مهمی از تحقیقات در روانشناسی سازمانی را در بر می‌گیرد. علاوه بر این بخش عمده‌ای از پژوهش‌های انجام شده با تمرکز بر سازه خودشیفتگی به مطالعه خودمحق‌پنداری پرداخته‌اند که آن را به‌عنوان یکی از ابعاد خودشیفتگی و نه یک سازه مستقل، مورد بررسی قرار داده‌اند. اگرچه محققانی مانند نثومن، مینسکی و استورمن (۲۰۰۲)، هاروی و مارتینکو (۲۰۰۹) و وسترلاکن (۲۰۱۷) به سمت عملیاتی کردن یک تعریف گسترده از خودمحق‌پنداری در محل کار پرداخته‌اند، اما هیچ‌یک از این پژوهش‌ها به مطالعه این پدیده در دل سازمان نپرداخته‌اند و با استناد به مطالعات خودشیفتگی پژوهش خود را انجام داده‌اند. حال آنکه سازمان به‌عنوان یک عامل موقعیتی که زمینه‌ساز پدیده خودمحق‌پنداری در کارکنان است، در اینگونه بررسی‌ها مغفول مانده است و چه بسا ماهیت پدیده‌هایی که صرفاً از روانشناسی اجتماعی به صورت قالبی آماده و بدون بررسی‌های زمینه‌ای لازم، بر پیکر روانشناسی سازمانی آویخته می‌شود، از مفهوم واقعی آن در سازمان فرسنگ‌ها فاصله داشته باشد. بنابراین، در راستای شفاف‌سازی ماهیت زمینه‌ای خودمحق‌پنداری در محل کار، اقدامات بیشتر مورد نیاز است. در واقع، اگر یک تعریف و معیار خاص از لحاظ زمینه‌ای با مطالعات مروری روانشناسی سازمانی تلفیق گردد، می‌تواند به مطالعات حول این موضوع در حوزه‌های سازمان و مدیریت و

روانشناسی سازمانی کمک شایانی نماید. اینگونه مشارکتهای نظری و عملی لازمه پرشدن شکاف پژوهشی بارزی است که در حوزه مطالعات سازمانی به چشم می‌خورد.

پیشنهادهای کاربردی

همان‌طور که پیش از این اشاره شد، موضوع خودمحقق‌پنداری در مطالعات داخلی مغفول مانده است اما این بدین معنا نیست که سازمان‌های داخلی نیز از این چالش و بحران فراگیر در امان مانده باشند. اینگونه به نظر می‌رسد که سازمان‌های داخلی نیز کارکنانی با انبوهی از انتظارات محقق نشده دارا باشند که پیامدهای منفی آن، هم کارکنان و هم سازمان را متضرر می‌سازد. بر اساس مطالعات صورت گرفته که پیش‌تر به آن اشاره شد انتظارات غیرواقع بینانه از سوی کارکنان با ایجاد احساس بی‌عدالتی و احساس عدم تناسب کار و پرداخت در آنان همراه است که می‌تواند به سوءاستفاده و کسب منفعت شخصی منجر گردد که فساد اداری، فساد در کیفیت کار و فساد در تصمیم‌گیری و کم‌کاری و سطح پایین کار مفید از مصادیق آن است و به‌طور کلی بی‌توجهی به مدیریت اینگونه کارکنان هزینه‌های گزافی را بر سازمان تحمیل می‌نماید. از این رو نتایج پژوهش حاضر با واکاوی این پدیده و شناسایی عوامل زمینه‌ساز آن، می‌تواند زمینه‌ساز راهگشایی این معما باشد. مدیریت کارکنان خودمحقق‌پندار زمانی راحت‌تر صورت می‌پذیرد که شناخت کافی نسبت به این پدیده وجود داشته باشد. مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی می‌توانند با به حداقل رساندن عوامل زمینه‌ساز پدیده خودمحقق‌پنداری احتمال شکل‌گیری آن را نیز به حداقل برسانند. مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها نیز، با شناخت بهتر این پدیده و فرایند شکل‌گیری آن، می‌توانند در طراحی نظام ارزیابی عملکرد و نظام جبران خدمات، به گونه‌ای عمل نمایند که کارکنان به تناسب عملکرد و انتظارات خود واقف گردند.

از حیث پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی می‌توان به اصلی‌ترین شکاف موجود در ادبیات اشاره نمود. مطالعات حاضر در حوزه خودمحقق‌پنداری کارکنان مانند لباس از پیش آماده‌ای است که سوغات علوم مختلف از جمله روانشناسی اجتماعی، سیاست و روانشناسی می‌باشد و گاه بر تن مطالعات سازمانی مرتبط و روانشناسی سازمانی زار می‌زند و گاه چنان نامتناسب است که قابلیت کاربرد ندارد چنان که استاو (۲۰۱۶) در این

خصوص چنین اظهار دارد: اگرچه بسیاری از روانشناسان اجتماعی به دانشگاه‌های مدیریت و کسب‌وکار مهاجرت کرده‌اند، اما هنوز به‌طور کلی به جای تحقیقات سازمانی به انجام تحقیقات روانشناسی اجتماعی می‌پردازند، آنها اغلب نظریه‌های روان‌شناختی اجتماعی را به زمینه کسب‌وکار تعمیم می‌دهند، اما به ندرت به دنبال چارچوب‌بندی و قالب‌بندی مجدد مسائل و مشکلات اصلی سازمانی هستند. بنابراین مهم‌ترین پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی با تأکید بر نظر استاو (۲۰۱۶) این است که تحقیقات آینده در زمینه خودمحق‌پنداری بیشتر زمینه‌ای و پدیده‌محور گردند. علاوه بر این، با توجه به برخورداری از منابع غنی اخلاقی برگرفته از آموزه‌های دینی، بررسی پدیده خودمحق‌پنداری با رویکرد اسلامی نیز، می‌تواند بر غنا و عمق بخشی به موضوع مذکور، تأثیرگذار باشد.

یادداشت‌ها

۱. واژه «خودمحق‌پنداری» معادل واژه لاتین «entitlement» است که معادل‌سازی آن بر اساس مفهوم و تعریف آن صورت گرفته است.

2. Tomlinson
3. Exline
4. Entitlement Beliefs
5. Data Structure
6. first-level Codes
7. Code Categories
8. Desservingness
9. Values, Achievement, and Justice, Studies in the Psychology of Deservingness
10. Deserving and Entitled: Social Constructions and Public Policy

کتابنامه

علی‌پور، مهدی؛ باباشاهی، جبار؛ حمیدی زاده، علی و رشوند، بقراط (۱۴۰۰). واکاوی پدیده پس رفت شغلی کارکنان (تبیین ابعاد و پیامدها). اندیشه مدیریت راهبردی. ۱۵ (۲). ۳۸۷-

۴۱۲.

- Ackerman, Robert A. , et al. (2011). What does the narcissistic personality inventory really measure?. *Assessment*. 18 (1). 67-87.
- Alnaimi, A. M. M., & Rjoub, H. (2021). Perceived organizational support, psychological entitlement, and extra-role behavior: The mediating role of knowledge hiding behavior. *Journal of Management & Organization*. 27 (3). 507-522.

- Bansal, A. (2022). Managing entitled employees: An empirical investigation of luxury establishments. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 50. 298-308.
- Bedi, A. (2021). But I Deserve It! A Meta-analytic Review of Employee Entitlement. *Journal of Managerial Issues*, 33 (2).
- Bench, S & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: a metasynthesis of qualitative research. *International journal of nursing studies*. 47 (4). 487-499.
- Bishop, J. , & Lane, R. C. (2002). The dynamics and dangers of entitlement. *Psychoanalytic Psychology*. 19. 739-758.
- Brant, K. K. (2018). *Entitlement in the Workplace* (Doctoral dissertation, Florida Atlantic University).
- Brouer, R. L., Wallace, A. S., & Harvey, P. (2011). When good resources go bad: The applicability of conservation of resource theory to psychologically entitled employees. In *The role of individual differences in occupational stress and well being* (109-150). Emerald Group Publishing Limited.
- Brummel, B. J., & Parker, K. N. (2015). Obligation and entitlement in society and the workplace. *Applied Psychology*. 64 (1). 127–160. <https://doi.org/10.1111/APPS.12023>
- Byrne, Z. S., Miller, B. K., & Pitts, V. E. (2010). Trait entitlement and perceived favorability of human resource management practices in the prediction of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*. 25 (3). 451-464.
- Byrne, Z. S. , Miller, B. K. , & Pitts, V. E. 2010. Trait entitlement and perceived favorability of human resource management practices in the prediction of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*. 25 (3). 451-464.
- Campbell, W. K. , Bonacci, A. M. , Shelton, J. , Exline, J. J. , & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*. 83 (1). 29-45.
- Chen, M. , Chen, C. C. , & Schminke, M. (2023). Feeling guilty and entitled: paradoxical consequences of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*. 183 (3). 865-883.
- Deol, G., & Schermer, J. A. (2021). The dark side of MEE: The dark triad of personality and employee entitlement. *Personality and Individual Differences*. 170. 110415.
- Nussbaum, M. C. (2007). Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. In *Capabilities equality* (54-80). Routledge.
- Exline, J. J. , Bushman, B. J. , Baumeister, R. F. , Keith Campbell, W. , & Finkel, E. J. (2004). Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 87 (6). 894–912. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.894>

- Feather, N. T. (2003). Distinguishing between deservingness and entitlement: Earned outcomes versus lawful outcomes. *European Journal of Social Psychology*. 33 (3). 367–385. <https://doi.org/10.1002/ejsp.152>
- Feather, N. T. (2015). Analyzing relative deprivation in relation to deservingness, entitlement and resentment. *Social Justice Research*. 28. 7-26.
- Feather, N. T. (2008). Perceived Legitimacy of a Promotion Decision in Relation to Deservingness, Entitlement, and Resentment in the Context of Affirmative Action and Performance 1. *Journal of applied social psychology*. 38 (5). 1230-1254.
- Feldman, D. C. , Leana, C. R. , & Tumley, W. H. (1997). *A relative deprivation approach to understanding underemployment*. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds). Trends in organizational behavior. 4. 43-59. New York: Wiley.
- Fisk, G. M. (2010). I want it all and I want it now! An examination of the etiology, expression, and escalation of excessive employee entitlement. *Human Resource Management Review*. 20 (2). 102–114. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.11.001>
- Fisk, G. M., & Neville, L. B. (2011). Effects of customer entitlement on service workers' physical and psychological well-being: A study of waitstaff employees. *Journal of occupational health psychology*. 16 (4). 391.
- Franklin, J. (2014, December 31). Financially independent kids in the age of entitlement. *TIME Magazine*. p. 1. Retrieved from <http://time.com/money/3603917/raisingfinancially-independent-kids-entitled>.
- Freud, S. (1914/1957). *On narcissism*. In J. Strachey (Ed and Trans, 1957, original work published 1914), The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud. London: Hogarth Press. Volume 14. 66-102.
- Fries, T., & Parra, D. (2021). Because I (don't) deserve it: Entitlement and lying behavior. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 185. 495-512.
- Gioia, D. A. , Corley, K. G. , & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*. 16 (1). 15-31.
- Gioia, D. A. , Patvardhan, S. D. , Hamilton, A. L. , & Corley, K. G. (2013). Organizational identity formation and change. *Academy of Management annals*. 7 (1). 123-193.
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*. 40 (2). 163-181.
- Gottschalk, P. , & Asting, C. (2020). Entitled to embezzlement? The case of successful executives working for rich heirs. *Deviant Behavior*. 41 (3). 269-277.

- Gresse, W., & Linde, B. (2021). Entitlement disconnects: Exploring management graduates' mental schema in their anticipatory psychological contract. *mrev management revue*. 32 (1). 28-53.
- Harari, M. B., Parola, H. R., Hartwell, C. J., & Riegelman, A. (2020). Literature searches in systematic reviews and meta-analyses: A review, evaluation, and recommendations. *Journal of Vocational Behavior*. 118. 103377.
- Hart, W., Tortoriello, G. K., & Richardson, K. (2020). Deprived and grandiose explanations for psychological entitlement: Implications for theory and measurement. *Journal of Personality Assessment*.
- Hackney, K. J. , Maher, L. P. , Daniels, S. R. , Hochwarter, W. A. , & Ferris, G. R. (2018). Performance, stress, and attitudinal outcomes of perceptions of others' entitlement behavior: supervisor-subordinate work relationship quality as moderator in two samples. *Group & Organization Management*. 43 (1). 101-137.
- Harvey, P. , & Dasborough, M. T. (2015). Entitled to solutions: The need for research on workplace entitlement. *Journal of Organizational Behavior*. 36 (3). 460-465.
- Harvey, P. , & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*. 63 (11). 1639–1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>
- Harvey, P. , & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 30 (4). 459–476. <https://doi.org/10.1002/job.549>
- Harvey, P. , Harris, K. J. , Gillis, W. E. , & Martinko, M. J. (2014). Abusive supervision and the entitled employee. *The Leadership Quarterly*. 25 (2). 204-217.
- Harvey, P. & Dasborough, M. T. 2015. Entitled to solutions: The need for research on workplace entitlement. *Journal of Organizational Behavior*. 36 (3). 460-465.
- Hochwarter, W. A. , Meurs, J. A. , Perrewé, P. L. , Royle, M. T. , & Matherly, T. A. (2007). The interactive effect of attention control and the perceptions of others' entitlement behavior on job and health outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (5). 506-528.
- Hochwarter, W. A. , Summers, J. K. , Thompson, K. W. , Perrewé, P. L. , & Ferris, G. R. 2010. Strain reactions to perceived entitlement behavior by others as a contextual stressor: Moderating role of political skill in three samples. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15 (4). 388.
- Hurst, J. L. , & Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*. 14 (6). 570-593.
- Jonason, P. K., Žemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., Sedikides, C., Campbell, W. K., Gebauer, J. E., ... & Yahiaev, I. (2020). Country-level correlates of

- the Dark Triad traits in 49 countries. *Journal of personality*. 88 (6). 1252-1267.
- Joplin, T. , Greenbaum, R. L. , Wallace, J. C. , & Edwards, B. D. (2021). Employee Entitlement, Engagement, and Performance: The Moderating Effect of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*. 168 (4). 813–826. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04246-0>.
- Jiang, W. , Zhang, H. , Wang, L. , & Zheng, C. (2020). Team leader job anxiety and team innovation: The roles of self-serving behavior and psychological entitlement. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 69 (5). 2415-2425.
- Jordan, P. J. , Ramsay, S. , & Westerlaken, K. M. (2017). A review of entitlement: Implications for workplace research. *Organizational Psychology Review*. 7 (2). 122-142.
- Kelley, H. H. & Michela, J. L. (1980). Attribution theory and research. *Annual Review of Psychology*. 31 (1). 457-501.
- Kelley, H. H. , & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Kerr, N. M. (2011). *Creating a protective picture: A grounded theory of how medical-surgical nurses decide to follow a "charting-by-exception" policy on a day-to-day, patient-by-patient basis*. Doctor of Philosophy, The State University of New Jersey.
- Kowalski, C. M., Rogoza, R., Saklofske, D. H., & Schermer, J. A. (2021). Dark triads, tetrads, tents, and cores: Why navigate (research) the jungle of dark personality models without a compass (criterion)?. *Acta Psychologica*, 221, 103455.
- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie Jr, W. I. (2016). Employee entitlement and proactive work behaviors: The moderating effects of narcissism and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 23 (4). 387-396.
- Laird, M. D., Harvey, P., & Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*. 30 (1). 87-100.
- Lachal, J. , Revah-Levy, A. , Orri, M. , & Moro, M. R. (2017). Meta synthesis: an original method to synthesize qualitative literature in psychiatry. *Frontiers in psychiatry*. 8. 269.
- Langerud, D. H. , & Jordan, P. J. (2020). Entitlement at work: Linking positive behaviors to employee entitlement. *Journal of Management & Organization*. 26 (1). 75-94.
- Lawlor, G. (2017). *The indirect effect of employee entitlement: A career stage perspective* (Doctoral dissertation, Carleton University).

- Lerner, M. J. (1987). Integrating societal and psychological rules of entitlement: The basic task of each social actor and fundamental problem for the social sciences. *Social Justice Research*. 1. 107–125.
- Lessard, J., Greenberger, E., Chen, C., & Farruggia, S. (2011). Are youths' feelings of entitlement always "bad"? Evidence for a distinction between exploitive and non-exploitive dimensions of entitlement. *Journal of Adolescence*. 34 (3). 521-529.
- Libby, T. , & Olczak, W. (2023). Narcissism in the workforce: How employees respond to contract frame. *Accounting, Organizations and Society*. 106. 101415.
- Lin, S. Y. , Chen, H. C. , & Chen, I. H. (2023, February). The bright side of entitlement: exploring the positive effects of psychological entitlement on job involvement. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. 11 (1). 19-34. Emerald Publishing Limited.
- Liu, F., & Zhou, K. (2021). Idiosyncratic deals and creative deviance: the mediating role of psychological entitlement. *R&D Management*. 51 (5). 433-446.
- Liu, D., Zhu, T., Huang, X., Wang, M., & Huang, M. (2021). Narcissism and entrepreneurship: a systematic review and an agenda for future research. *Frontiers in psychology*. 12. 657681.
- Maaß, U. (2016). *The narcissism in situations framework for the study of narcissism in social interactions* (Doctoral dissertation, Humboldt University)Major, B. (1994). *From disadvantage to deserving: Comparisons, justifications, and the psychology of entitlement*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (293–335). New York, NY: Academic Press.
- Manimozhi, G. & Srinivasan, P. (2018). A meta synthesis of content analysis approaches. *American Journal of Educational Research*. 6 (6). 632-637.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*. 64 (1). 208-232.
- Moretti, L. (2021). Entitlement, Epistemic Risk, and Scepticism. *Episteme*. 18 (4). 576-586.
- Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J., & Keith Campbell, W. (2011). Grandiose and vulnerable narcissism: A nomological network analysis. *Journal of personality*. 79 (5). 1013-1042.
- Miller, B., & Konopaske, R. (2014). Dispositional correlates of perceived work entitlement. *Journal of Managerial Psychology*. 29 (7). 808-828.
- Nason, E. E. , Wang, K. , & Ausbrooks, A. R. (2023). A User-Friendly Introduction to RQDA for Qualitative Research: Recommendations for Social Work Students and Educators. *Journal of Social Work Education*. 59 (3). 831-847.

- Naseer, S., Bouckennooghe, D., Syed, F., Khan, A. K., & Qazi, S. (2020). The malevolent side of organizational identification: Unraveling the impact of psychological entitlement and manipulative personality on unethical work behaviors. *Journal of Business and Psychology*. 35. 333-346.
- Naumann, S. E., Minsky, B. D., & Sturman, M. C. (2002). The use of the concept "entitlement" in management literature: A historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Human Resource Management Review*. 12 (1). 145-166.
- Neville, L. , & Fisk, G. M. (2019). Getting to Excess: Psychological Entitlement and Negotiation Attitudes. *Journal of Business and Psychology*. 34 (4). 555–574. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9557-6>.
- Ney, E. A. , & Fischweicher, P. (2021). The Relationship between Personality and Entitlement: A Multi-Dimensional Perspective. *Journal of Advanced Research in Social Sciences*. 4 (2). 14-24.
- Nussbaum, M. C. (2007). Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. *Capabilities equality*. 54-80. Routledge.
- Nkomo, E. (2022). Perceived work values, materialism and entitlement mentality among Generation Y students in South Africa. *Acta Commercii*. 22 (1). 1-11.
- Naseer, S., Bouckennooghe, D., Syed, F., Khan, A. K., & Qazi, S. (2020). The malevolent side of organizational identification: Unraveling the impact of psychological entitlement and manipulative personality on unethical work behaviors. *Journal of Business and Psychology*. 35. 333-346.
- O'Leary-Kelly, A. , Rosen, C. C. , & Hochwarter, W. A. (2017). Who is deserving and who decides: Entitlement as a work-situated phenomenon. *Academy of Management Review*. 42 (3). 417-436.
- Priesemuth, M., & Taylor, R. M. (2016). The more I want, the less I have left to give: The moderating role of psychological entitlement on the relationship between psychological contract violation, depressive mood states, and citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*. 37 (7). 967-982.
- Pryor, L. R. , Miller, J. D. , & Gaughan, E. T. (2008). A comparison of the Psychological Entitlement Scale and the Narcissistic Personality Inventory's Entitlement Scale: Relations with general personality traits and personality disorders. *Journal of personality assessment*. 90 (5). 517-520.
- Piotrowski, P., & Besta, T. (2022). Employee Entitlement: Is There a Universal Approach that We Can Use in the Organizational Settings?. *Roczniki Psychologiczne*. 25 (3). 209-222.
- 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.
- Reich, W. (1933/1949). *Character analysis*. T. P. Wolfe (Trans. ; 3rd Edition 1949, original work published 1933). New York: Orgone Institute Press.

- Rogoza, R., Zemojtel-Piotrowska, M., Kwiatkowska, M. M., & Kwiatkowska, K. (2018). The bright, the dark, and the blue face of narcissism: The spectrum of narcissism in its relations to the metatraits of personality, self-esteem, and the nomological network of shyness, loneliness, and empathy. *Frontiers in Psychology*. 9 (MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00343>
- Rose, K. C. , & Anastasio, P. A. (2014). Entitlement is about 'others', narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous interpersonal styles. *Personality and Individual Differences*. 59. 50-53.
- Schneider, A. L., & Ingram, H. M. (Eds.). (2005). *Deserving and entitled: Social constructions and public policy*. Suny Press.
- Schwarz, G. , Newman, A. , Yu, J. , & Michaels, V. (2023). Psychological entitlement and organizational citizenship behaviors: The roles of employee involvement climate and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 34 (1). 197-222.
- Shafiee, M. , Gheidi, S. , & Khorrami, M. S. (2020). Proposing a new framework for personal brand positioning. *European Research on Management and Business Economics* 26 (1). 45-54.
- Stein, M. (2013). When does narcissistic leadership become problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers. *Journal of Management Inquiry*. 22 (3). 282-293.
- Staw, B. M. (2016). Stumbling toward a social psychology of organizations: An autobiographical look at the direction of organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 3. 1-19.
- Super, D. A. (2004). The political economy of entitlement. *Colum. L. Rev.* 104. 633.
- Lin, S. Y., Chen, H. C., & Chen, I. H. (2023). The bright side of entitlement: exploring the positive effects of psychological entitlement on job involvement. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. 11 (1) 19-34. Emerald Publishing Limited.
- Szalkowska, A. , Żemojtel-Piotrowska, M. , & Clinton, A. (2015). Entitlement and organizational behaviors: the moderating role of narcissism. *Current Issues in Personality Psychology*. 3 (4). 230-241.
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*. 34. 397-423.
- Thomason, S. , Etling, C. , Brownlee, A. , & Charles, T. (2015). Psychological entitlement and conscientiousness as predictors of socially responsible workplace decisions. *Small Business Institute Journal*. 11 (2). 1-15.
- Tomlinson, E. C. (2013). An Integrative Model of Entitlement Beliefs. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 25 (2). 67-87. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9208-4>
- Twenge, J. M. & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement* New York, NY: Simon and Schuster.

- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.
- Wang, H., Li, D., Wu, L., & Ding, Z. (2021). Effects of leader narcissism on career success of employees: An interpersonal relationship perspective. *Frontiers in psychology*. 12. 679427.
- Westerlaken, K. M., Jordan, P. J., & Ramsay, S. (2017). What about “MEE”: A Measure of Employee Entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management and Organization*. 23 (3). 392–404. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.5>
- Westerlaken, K. M., Ramsay, S., & Jordan, P. J. (2012). Managers' perceptions of employee entitlement. *Academy of Management Proceedings*. (1). 14911.
- Wheeler, A. R. , Halbesleben, J. R. B. , & Whitman, M. V. (2013). The interactive effects of abusive supervision and entitlement on emotional exhaustion and coworker abuse. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 86 (4). 477.
- Whitman, M. V. , Halbesleben, J. R. , & Shanine, K. K. (2013). Psychological entitlement and abusive supervision. *Health care management review*. 38 (3). 248-257.
- Yu, B. , Meng, Y. , Li, C. , & Liu, D. (2022). How does employees' narcissism influence organizational commitment? The role of perceived supervisor support and abusive supervision. *Frontiers in Psychology*. 13. 910739.
- Zemojtel-Piotrowska, M. A. , Piotrowski, J. P. , & Clinton, A. (2016). Agency, communion and entitlement. *International Journal of Psychology*. 51 (3). 196–204. <https://doi.org/10.1002/ijop.12140>
- Žemojtel-Piotrowska, M. A. , Piotrowski, J. P. , & Maltby, J. (2017). Agentic and communal narcissism and satisfaction with life: The mediating role of psychological entitlement and self-esteem. *International Journal of Psychology*. 52 (5). 420–424. <https://doi.org/10.1002/ijop.12245>
- Žemojtel-Piotrowska, M. A. , Piotrowski, J. , Pers, P. , Tomiałowicz, E. , & Clinton, A. (2018). Narcissism and its relationship with counterproductive work behavior: Mediation effects of psychological entitlement and subjective well-being. *Polish Psychological Bulletin*. 49 (4). 442–448. <https://doi.org/10.24425/119513>
- Žemojtel-Piotrowska, M. , Băltătescu, S. , Clinton, A. , & Piotrowski, J. (2013). *Materialism, Subjective Well-being, and Entitlement Narcissism(s) and self-esteem(s) in cross-cultural context View project Cross-cultural research on personality, self-esteem, and entrepreneurial intention View project*. <https://www.researchgate.net/publication/259280236>
- Žemojtel-Piotrowska, M. , Piotrowski, J. , & Clinton, A. (2015). *Materialism, Subjective Well-being and Psychological Entitlement: Interplay between Materialism and Social Functioning*. <https://www.researchgate.net/publication/276120509>

- Żemojtel-Piotrowska, M. , Piotrowski, J. , Ciecuch, J. , & Calogero, R. M. (2016). Measurement of psychological entitlement in 28 countries. In *Article in European Journal of Psychological Assessment*. [www. hogrefe. com/journals/ejpa](http://www.hogrefe.com/journals/ejpa)
- Zitek, E. M. , & Jordan, A. H. (2019). Psychological entitlement predicts failure to follow instructions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 117 (2). 366-381.
- Zhang, L. , & Zhu, H. (2021). Relationship between narcissism and aggression: A meta-analysis. *Acta Psychologica Sinica*. 53 (11). 1228.