

Research Paper

Psychological Entitlement and Employee Promotability: An Analysis of the Mediating Role of Political Networking

Reza Sepahvand^{*1}  Meysam Jafari[‡]  Samaneh Ghahramani[‡] 

¹ Professor of Public Administration Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University (Corresponding Author)

[‡] Ph.D. Candidate in Public Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University

[‡] Ph.D. Candidate in Public Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University



10.22080/jem.2021.18950.3226

Received:

June 6, 2020

Accepted:

September 5, 2020

Available online:

Click or tap to enter a date.

Keywords:

Psychological Entitlement, Employee Promotion, Political Networking, Industry and Mining Leasing Company

Abstract

One of the most important ways to compensate for employee service in public and private companies is to apply a promotion policy from within and appoint people to higher positions and jobs in the organizational hierarchy. Some individual traits such as psychological Entitlement and the ability to communicate with powerful stakeholders have a significant impact on employee development. The aim of the present study is to investigate the effect of psychological Entitlement on the employee Promotability of the Leasing Industry and Mining Company with the mediating role of political networking. The present research method is applied in terms of purpose and descriptive correlation in terms of data collection. The statistical population of the study was 148 employees of the Leasing Industry and Mining Company, and based on random sampling, 107 of them were selected as the sample. SPSS and Smart-PLS software were used to analyze the data. The results of data analysis show that psychological Entitlement, both directly and indirectly, through the mediation of political networking has a significant effect on employee promotability. The results of research in the field of psychological Entitlement and political networking have brought innovations and help managers of companies and organizations in understanding the effectiveness of psychological Entitlement on employee promotion through the mediation of political networking.

***Corresponding Author:** Reza Sepahvand

Address: Professor of Public Administration Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University

Email: sepahvand.re@lu.ac.ir

Tel: Click or tap here to enter text.



Extended abstract

1. Introduction

Today, every organization and company has an organizational chart and a hierarchy of administrative structure that the degree of importance of each job is determined based on the level of expertise and expertise of employees and the placement of employees in different parts of this hierarchy (Chan, 2016). Organizations always need responsible employees with specialized skills due to global changes and developments. Organizational employees who have competencies and competencies related to their job are promoted in the organizational hierarchy and achieve a high position in the organization (Tolentino et al., 2013). But in the absence of objective mechanisms affecting performance, as well as the lack of individual ability and desire to improve, the process of scalability and, consequently, the achievement of individual and organizational goals will be impaired. According to Peter's principle, an employee's incompetence may be due to the fact that a higher-level job is considered more difficult or because the new job is different from the job in which the employee has previously excelled. New jobs often require different types of knowledge, skills and capacities that employees often lack. Thus, success in challenging tasks may be necessary to assess the ability of individuals to improve on successful performance in normal tasks (De Peter et al. 2009). The process of promoting employees is a process in

which, in addition to being assigned new tasks, they are given more salaries and benefits. Job promotion, in addition to benefiting employees, is also of particular importance to employers and managers of organizations (Irimi et al., 2011). After gaining various experiences and skills in their field of work, the employees of the organization seek changes in the type of work and their duties. Employee promotability is associated with high creativity and morale, responsibility, and a willingness to take on multiple roles (Zhang, 2020). The practical purpose of this study is to show the importance of powerful psychological traits such as Entitlement to employees who have these traits but are unaware of this trait or are not aware of how to use it to improve themselves. On the other hand, by using such psychological features, the path of influence on key stakeholders for promotion in the organization will be facilitated. The innovation of the present study is that it makes the employees of state-owned companies aware of the importance of relying on superior personality traits such as psychological Entitlement and forming a coalition for promotion in the organization. Also, until the end of this study, no other study has examined the psychological Entitlement of employees of state-owned companies in Iran. Given these explanations and considering that no significant research in the field of psychological Entitlement has been done considering the political networking in the statistical population of the research, this study intends to investigate the effect of psychological

Entitlement on the development of employees of industry and mining leasing company. Consider the mediating role of political networking.

2. Research Methodology

In this research, in the inferential section, structural equation modeling was used to test the hypotheses, which was tested by Smart PLS3 software. In the descriptive part, SPSS software is used. Modeling has been done with the help of Smart PLS, which is used in various fields, including the field of management. Of course, its main advantage is that this type of modeling requires fewer samples than LISREL (Wen Wu, 2010). Since the purpose of this study is to determine the effect of psychological Entitlement on employee promotion with the mediating role of political networking, the present study is applied in terms of purpose and descriptive and survey in terms of method. The statistical population in this study is the employees of the Industry and Mining Leasing Company. Sampling method In this study, random sampling was used to complete the questionnaire. The number of the statistical population was 148 people, which through the Cochran's formula, the sample size was 107 people. In the analytical model of the research, the psychological Entitlement of the independent variable, the scalability of the dependent variable staff and the political networking are the mediating variables. The main tool for collecting information is a questionnaire; In Table (1), each of the structures and the number of questions assigned to them and the source of the questionnaire are specified separately.

3. Research Findings

The first hypothesis is that the t-value statistic; 7.999 is more than, at the 95% confidence level, psychological Entitlement in industry and mining leasing company has a positive and significant effect on employee scalability, so the first hypothesis of the research is confirmed. The second hypothesis is confirmed with a t-value statistic of 10.530 at the 95% confidence level, which indicates a positive and significant effect of psychological Entitlement in the industry and mining leasing company on political networking, and the third hypothesis with a t-value statistic. value, 50

5.6 is approved at the 95% confidence level and shows the positive and significant impact of political networking in the Industry and Mining Leasing Company on the scalability of employees. According to the t-value statistic of 8.0188, it can be said that the t-value statistic is higher than the 95% confidence level. Therefore, the fourth hypothesis of the research is confirmed.

4. Conclusion

Testing the first hypothesis of the research states that psychological Entitlement has a positive and significant effect on the development of employees in the industry and mining leasing company. This hypothesis was confirmed according to the path coefficient of 0.558 and t-statistic of 7.999. Employees who have the characteristic of psychological Entitlement in the industry and mining leasing company are in the process of being promoted by using features such as Entitlement and self-reliance more than others. Self-respecting employees who have high Entitlement and confidence have a positive effect on the perception of other employees and are active in all



matters of the company. The self-reliance and self-confidence of these people in the company causes them to perform their assigned tasks in the best way and are recognized as key and important people in the organization. Accurate knowledge of powerful psychological characteristics will make the person more effective in the organization. As a result, proper knowledge of individual characteristics and impact on colleagues and the environment of the individual organization will go through the path of promotion with better speed and quality. Results of this hypothesis with the findings of Nasser et al., 2019; Lange et al., 2018; Lee et al., 2017 matches.

Testing the second hypothesis of the research states that psychological Entitlement has a positive and significant effect on political networking in the industry and mining leasing company. According to the path coefficient of 0.668 and t-statistic of 10.530, this hypothesis was confirmed. In fact, having high self-confidence in self-taught employees causes them to be able to influence key internal and external stakeholders and communicate with influential stakeholders by creating communication networks and membership in these networks. As a result of these political networks, various resources are attracted and the interests of a wide range of stakeholders are provided. Stakeholders who can be key factors in both the goals of the organization and the development of the individual career path. Organizational promotion is facilitated by using internal features and forming alliances with key people. So employees are upgraded with these characteristics and provide a huge social capital around them. Findings of this hypothesis with the results of Zhang, 2020; Lange et al., 2018 coincides.

The test of the third hypothesis of the research states that political networking has a positive and significant effect on the promotion of the employees of the Industry and Mining Leasing Company. This hypothesis was confirmed according to the path coefficient of 0.407 and t-statistic of 5.506. Employees facilitate their promotion process by using political networking skills and influencing the organization's internal and external stakeholders. Utilizing strategic connections to form a coalition and manage key people in the organization can bring a person closer to the goals of the job. In addition, the individual's position and perspective become more powerful than before. As a result of managing key stakeholders and forming knot-making alliances in the company, employees gain a better position in the organization and are more on the path to promotion. The results of these hypotheses with the findings of Zhang, 2020; Kotabeh, Jiang and Murray, 2016; Hiang and Zhang, 2007 correspond.

The test of the fourth hypothesis of the research also states that psychological self-superiority has a positive and significant effect on the promotion of employees through the mediation of political networking. According to the path coefficient of 0.271 and t-statistic of 8.018, this hypothesis was confirmed. The employees of the Industry and Mining Leasing Company, who have the characteristic of self-superiority, have a high work ethic, are more involved in the work environment than others, and are fully aware of the company's issues. The Entitlement feature allows employees to help the organization achieve its goals through political networking and influence on key people. In other words, people with strong psychological

characteristics are better able to communicate effectively for their growth and development. With such activities, these employees go through the process of upgrading quickly and are placed in a high position in the organization. Results of the fourth hypothesis with Zhang findings, 2020; Lange et al., 2018 coincides.

Finally, it is suggested:

- Employees' perception of a person's personality and abilities has a great impact on their acceptance and acceptance by them. To achieve such a positive image, it is necessary to pay attention to the thoughts of colleagues and effectively manage these thoughts. Therefore, employees of state-owned companies who want to improve the hierarchy and achieve high positions in the organization should be sensitive to the thoughts of others and their management and create a positive image of themselves in the minds of stakeholders and strengthen their self-confidence and self-reliance. Increase your chances of holding key jobs.

- The characteristic of psychological self-exaltation carries with it the sensitivity to the goals and destiny of the organization, and employees with this characteristic make every effort to advance the goals of the organization. Therefore, state-owned companies should have a positive view of psychological self-exaltation and promote people with this characteristic, who are sensitive and attached to the fate of the organization and its goals, in a managed manner on the ladder of the organization to have the correct culture of scalability and service compensation in the company. To be institutionalized.

- Membership in effective power networks and alliances within the company, as well as managing the

company's stakeholders, in addition to various skills, including political skills, requires personality traits that strengthen self-reliance and self-confidence. Psychological Entitlement promotes the organizational intelligence of the individual in the direction of stakeholder management. Therefore, employees of state-owned companies who have a strong Entitlement and a strong desire to be promoted should constantly put the management of key stakeholders in the organization at the forefront and increase their scalability by forming coalitions and membership in power networks.

- The focus of the promotion process should be on employees who feel responsible for the company's mission. These employees, with their personality traits and abilities, will understand the company's goals and strive to advance those goals. With the promotion of such people, the company will be closer to the painted vision. Therefore, state-owned companies should pay attention to the process of upgrading people as the most important tool for service compensation and by formulating the right regulations in the field of performance appraisal, upgrade the best and most qualified people who have a sense of responsibility to achieve the organization's goals.

- Promotion in the company requires opportunity and learning various skills. Intelligence is the use of various opportunities and skills to promote the achievement of psychological Entitlement. Employees of state-owned companies with psychological Entitlement should learn new skills and seek opportunities, especially opportunities for high-ranking positions in the organization and strategic flexibility and maintaining a high work ethic that leads to sensitivity to achieve



the goals of the organization. Increase their scalability potential.

References

- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. doi:10.1016/j.jvb.2015.12.003
- DE PATER, I. E., VAN VIANEN, A. E., BECHTOLDT, M. N., & KLEHE, U. (2009). Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability. *Personnel Psychology*, 62(2), 297-325. doi:10.1111/j.1744-6570.2009.01139.x
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., Fischer, A. H., & Van Ginkel, W. P. (2009). Challenging experiences: Gender differences in task choice. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 4-28. doi:10.1108/02683940910922519
- Kotabe, M., Jiang, C. X., & Murray, J. Y. (2016). Examining the complementary effect of political networking capability with absorptive capacity on the innovative performance of emerging-market firms. *Journal of Management*, 43(4), 1131-1156. doi:10.1177/0149206314548226
- Lange, J., Redford, L., & Crusius, J. (2018). A status-seeking account of psychological entitlement. doi:10.31219/osf.io/9tvm
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R., Restubog, S. L., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the career adaptabilities scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.013
- Zhang, R. (2020). An examination of the relationship between hotel employees' use of upward influence tactics and supervisor rating of employee promotability. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-23. doi: 10.1080/15332845.2020.1737767



علمی پژوهشی

خود برتریبینی روانشناختی و ارتقاپذیری کارکنان: تحلیل نقش میانجی شبکه سازی سیاسی (مورد مطالعه: شرکت لیزینگ صنعت و معدن)

رضا سپهوند*^۱، میثم جعفری^۲، سمانه قهرمانی^۳

^۱ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان
^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان
^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان

 10.22080/jem.2021.18950.3226

چکیده

یکی از مهمترین روش‌های جبران خدمت کارکنان در شرکت‌های دولتی و خصوصی به کارگیری سیاست ارتقا از درون و انتصاب افراد به پست‌ها و شغل‌های بالاتر در سلسله مراتب سازمانی است. برخی ویژگی‌های فردی همچون خودبرتریبینی روانشناختی و توانایی ایجاد ارتباط با ذی نفعان قدرتمند تاثیر قابل ملاحظه ای در ارتقاپذیری کارکنان دارد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر خودبرتریبینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن با نقش میانجی شبکه سازی سیاسی می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن به تعداد ۱۴۸ نفر بوده که بر مبنای نمونه گیری تصادفی، ۱۰۷ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و Smart-PLS استفاده گردید. نتایج حاصل نشان می‌دهد خودبرتریبینی روانشناختی به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق میانجی گری شبکه سازی سیاسی بر ارتقاپذیری کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش به مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها در درک تاثیرگذاری خودبرتریبینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان با میانجی گری شبکه سازی سیاسی کمک می‌کند.

تاریخ دریافت:

۱۳۹۹/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش:

۱۳۹۹/۰۶/۱۵

تاریخ انتشار:

Click or tap here to enter text.

کلیدواژه‌ها:

خودبرتریبینی روانشناختی،
ارتقاپذیری کارکنان، شبکه
سازی سیاسی، شرکت لیزینگ
صنعت و معدن

* نویسنده مسئول: رضا سپهوند

آدرس: استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان

ایمیل: sepahvand.re@lu.ac.ir

تلفن: Click or tap here to enter text.

۱ مقدمه

آیرینی و همکاران، ۲۰۱۱). کارکنان سازمان پس از کسب تجارب و مهارت‌های گوناگون در حیطه کاری خویش، به دنبال تغییراتی در نوع کار و وظیفه خود برمی‌آیند. ارتقاپذیری کارکنان با خلاقیت و روحیه بالا، مسئولیت پذیر بودن و تمایل به پذیرش نقش‌های متعدد در ارتباط است (ژانگ، ۲۰۲۰؛ المرس و همکاران، ۲۰۱۲). کارکنان ارتقا پذیر، از فرصت‌های موجود در جهت رسیدن به موفقیت‌های سازمانی بهره برده و شایستگی خود را برای رسیدن به مراتب بالاتر کاری به اثبات می‌رسانند. ارتقاپذیری کارکنان بستگی به هدف سازی خود افراد و تلاش برای دستیابی به اهداف دارد. ارتقاپذیری کارکنان، به داشتن دانش تخصصی کافی، روحیه کمک به دیگران و علاقه به کار و تلاش برای پیشرفت کاری بستگی دارد (ژانگ، ۲۰۲۰؛ زاهدنور و همکاران، ۲۰۱۵) از سوی دیگر ارتقا پذیری کارکنان زمینه توسعه و پیشرفت سازمان را فراهم می‌سازد (امامی، ۲۰۰۵). علاوه بر سیاست گذاری‌های مناسب در حوزه ارتقا و ارزیابی عملکرد مبتنی بر معیارهای عینی یکی از عواملی که بر ارتقاپذیری کارکنان تاثیر می‌گذارد، خودبرتری روانشناختی است. در خودبرتری روانشناختی، اعتقاد براین است که افراد با در نظر گرفتن شایستگی هایشان، خود را نسبت به دیگران برتر می‌دانند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنانی که دارای خصوصیت خودبرتری روانشناختی هستند تمایل زیادی در دستیابی به جایگاه عالی در سازمان داشته و عزت نفس خویش را حفظ می‌نمایند (رز و آناستازو، ۲۰۱۴). خودبرتری روانشناختی در کارکنان بیانگر میزان شایستگی بیشتر نسبت به هم‌تایان می‌باشد، حتی اگر متناسب با توانایی‌ها و تلاش‌های واقعی اشخاص نباشد (کمپبل و

امروزه هر سازمان و شرکتی دارای چارت سازمانی و سلسله مراتبی از ساختار اداری است که درجه اهمیت هر شغلی براساس میزان تخصص و تبحر کارکنان و قرارگرفتن کارکنان در بخش‌های مختلف این سلسله مراتب تعیین می‌گردد (چان، ۲۰۱۶).^۱ سازمان‌ها همواره به دلیل تغییر و تحولات جهانی، نیازمند کارکنانی مسئولیت پذیر با مهارت‌های تخصصی می‌باشند. کارکنان سازمانی که دارای توانمندی‌ها و شایستگی‌های مرتبط با شغل خود باشند در سلسله مراتب سازمانی ارتقا یافته و به جایگاه عالی سازمان دست می‌یابند (تولنتینو و همکاران، ۲۰۱۳). اما در صورت نبود مکانیزم‌های عینی موثر بر عملکرد و همچنین نبود توانایی و تمایل فردی به ارتقا، فرآیند ارتقاپذیری و به تبع آن دستیابی به اهداف فردی و سازمانی خدشه دار خواهد شد. بر اساس اصل پیتر بی کفایتی یک کارمند ممکن است ناشی از این باشد که شغل سطح بالاتر دشوارتر تلقی شده و یا به این دلیل باشد که شغل جدید با شغلی که در آن کارمند قبلاً تعالی داشته است متفاوت باشد. مشاغل جدید اغلب به انواع مختلفی از دانش، مهارت و ظرفیت‌هایی نیاز دارند که کارمندان اغلب فاقد آن‌ها هستند. بنابراین موفقیت در کارهای چالش برانگیز، ممکن است برای ارزیابی قابلیت ارتقاء افراد نسبت به عملکرد موفق در کارهای عادی ضروری باشد (دی پیتر و همکاران، ۲۰۰۹). فرآیند ارتقا کارکنان روندی است که علاوه بر محول شدن وظایف جدید، حقوق و مزایای بیشتری به آنان تعلق می‌گیرد. ارتقاء شغلی علاوه بر اینکه به نفع کارمندان می‌باشد، برای کارفرما و مدیران سازمان‌ها نیز اهمیت ویژه ای دارد)

^۷ Zahid noor et al

^۸ Emami

^۹ Psychological Entitlement

^۱ Lee et al *

^۱ Rose & Anastasio

^۱ Chan

^۲ Tolentino et al

^۳ De Pater

^۴ Airiniet al

^۵ Employees Promotability

^۶ Ellemers



از شخصی و تجاری با سرمایه گذاری تعدادی از بانک‌های ایرانی و بانک فرانسوی که دارای سوابق طولانی در ایجاد و اداره شرکت‌های لیزینگ بوده است، در سال ۱۳۵۶ تاسیس گردید. شرکت لیزینگ صنعت و معدن در راستای سیاست‌های اقتصادی نظام و مشارکت در رشد اقتصادی کشور درصد داشتن حضوری فعال در عرصه منطقه‌ای و بین المللی است. این شرکت هدف خود را ارتقاء، تکامل و رسیدن به یک شرکت لیزینگ کاملاً حرفه‌ای در بخش‌های مختلف قرار داده و برای تحقق آن در تلاش است که تخصص و مهارت‌های بالقوه اشخاص حقیقی و حقوقی را از طریق مشارکت در سرمایه گذاری به فعلیت درآورد. شرکت لیزینگ صنعت و معدن به دلیل اهداف و رسالت‌های مهم از جمله تحقق اصل چهل و سوم قانون اساسی و همچنین مسائل مربوط به رفاه اجتماعی، حمایت از تولید و بهبود اشتغال با چالش‌هایی در حوزه حرفه‌ای سازی منابع انسانی و دستیابی به کارکنان دارای ظرفیت ارتقا روبرو است. شرکت لیزینگ صنعت و معدن برای دستیابی به چشم اندازها و اهداف ترسیم شده نیازمند کارکنانی است که مسیر ارتقا خود را شناخته و با ارتقا خود در سلسله مراتب، سازمان را در نیل به اهداف یاری رسانند. به منظور دستیابی به ارتقا سازمانی کارکنان باید ویژگی‌های شخصیتی خود را شناخته و از آن‌ها در جهت تسهیل مسیر ارتقا خود بهره گیرند. عدم شناخت ویژگی‌های مثبت روانشناختی موجب کندی ارتقا کارکنان و در نتیجه کاهش انگیزه می‌شود. از طرفی کارکنان دارای ویژگی‌ها مثبت روانشناختی از جمله خودبتریبینی روانشناختی بهتر می‌توانند با افراد کلیدی سازمان ارتباط برقرار کرده و مسیر پیشرفت خود را ترسیم کنند. شناخت ویژگی‌های قدرتمند شخصیتی و روانشناختی و تشکیل ائتلاف با ذی نفعان کلیدی می‌تواند قابلیت ارتقا پذیری کارکنان را به طور چشم گیری توسعه دهد. نقطه قوت این پژوهش آن است

همکاران، ۲۰۰۴).^۱ میزان بالای خودبتریبینی روانشناختی با عزت نفس، اعتماد به نفس، خوداتکایی و غرور همراه می‌باشد که به طور کلی به عنوان درک افراد از ارزش خود تلقی می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۷؛ روزنبرگ و همکاران، ۱۹۹۵). همچنین کارکنانی که دارای خودبتریبینی روانشناختی هستند تمایل فراوانی به مشارکت فعال در سازمان دارند. کارکنان خودبتریبین نسبت به آنچه دیگران درباره آنها می‌اندیشند نگران بوده و برای تایید و شناخت مثبت توسط دیگران اهمیت فراوانی قائل اند و تمایل زیادی به حفظ این تصویر مثبت از خود نشان می‌دهند (اسنو و همکاران، ۲۰۰۱؛ رز و آناستاسیو، ۲۰۱۴). کارکنان خودبتریبین در عین حال که می‌خواهند در سازمان ارتقا یابند و به عنوان مدیران عالی سازمان قلمداد شوند و به پذیرش خود از سوی سایر کارکنان اهمیت فراوانی قائل اند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). جنبه مهم در موثر بودن خودبتریبینی روانشناختی و کارآمد نمودن آن در ارتقا پذیری کارکنان، شبکه سازی سیاسی می‌باشد که ایجاد و مدیریت ارتباطات با ذینفعان کلیدی داخلی و خارجی را مدنظر قرار داده و به تسهیل برقراری ارتباطات منجر می‌شود. درواقع آن دسته از مدیران سطوح مختلف سازمان که علاوه بر ویژگی خودبتریبینی روانشناختی و میل فراوان به پیشرفت و ارتقا در نردبان سازمانی، توانایی تشکیل ائتلاف و شبکه‌های سیاسی برای دستیابی به اهداف خود را دارند، از قابلیت ارتقا پذیری بالاتری برخوردارند. موضوع شبکه سازی سیاسی در سازمان‌های با مالکیت دولتی بیشتر به چشم می‌خورد. زیرا این گونه شرکت‌ها از سوی ذی نفعان متعدد و قدرتمند تحت تاثیر قرار گرفته و شرط ارتقا پذیری توانایی ارتباط موثر با آنان است. شرکت لیزینگ صنعت و معدن «آریالیزینگ» به منظور انجام فعالیت در زمینه اعطای تسهیلات به روش اجاره اعتباری دستگاه‌ها، ماشین آلات، تجهیزات و انواع خودرو اعم

^۳ Snow et al^۱ Campbell et al^۲ Rosenberg et al

تشکیل ائتلاف در جهت ارتقا در سازمان آگاه می‌سازد. همچنین تا زمان انجام این پژوهش، تحقیق دیگری به بررسی خودبرتری‌بینی روانشناختی در کارکنان شرکت‌های دولتی در کشور ایران نپرداخته است. با توجه به این توضیحات و با توجه به اینکه تاکنون پژوهش قابل‌اعتنایی در حوزه خودبرتری‌بینی روانشناختی با در نظر گرفتن شبکه سازی سیاسی در جامعه آماری پژوهش صورت نپذیرفته است، این تحقیق قصد دارد تا اثر خودبرتری‌بینی روانشناختی را بر ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن با در نظر گرفتن نقش میانجی شبکه سازی سیاسی مورد بررسی قرار دهد.

۲ پیشینه پژوهش

خودبرتری‌بینی روانشناختی

خودبرتری‌بینی روانشناختی، حسی پایدار و فراگیر است که افراد دارای این خصوصیت، شایستگی بیشتری نسبت به دیگران در خود می‌بینند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). خودبرتری‌بینی روانشناختی اهمیت به خود برای مزایای بیشتر در سازمان می‌باشد (گرايز و همکاران ۲۰۱۶). کارکنان خودبرتری‌بین که دارای افکاری مانند خود باوری هستند، خود را منحصر به فرد و ویژه تلقی می‌کنند (وسترلاک و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان خودبرتری‌بین نسبت به دیگران احساس برتری دارند (لیپا و آراد، ۱۹۹۹). افراد دارای ویژگی خود برتر بینی می‌خواهند به سطح بالایی از موقعیت در یک سازمان برسند و از طرف دیگران به عنوان مجریان عالی قلمداد شوند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان خودبرتری‌بین خود را سزاوار برخورداری از مزایای بیشتری در سازمان می‌دانند و بنابراین بیشتر از دیگران خود را درگیر محیط کار می‌کنند (بای و همکاران، ۲۰۱۹). خودبرتری‌بینی روانشناختی خصوصیتی متداول است و به عنوان یک ویژگی شخصیتی مفهوم سازی شده است

که کارکنانی که دارای خصوصیت خودبرتری‌بینی روانشناختی و میل فراوان به پیشرفت هستند با بکارگیری مهارت‌های سیاسی در سازمان و بالاخص شبکه سازی سیاسی، در فرآیند ارتقاپذیری قرار گرفته و به جایگاه مدیریت عالی سازمان ارتقا می‌یابند. زیرا کارکنانی که دارای خصوصیت خودبرتری‌بینی روانشناختی هستند نوعی دید مثبت نسبت به خود در افکار دیگران ایجاد کرده و با استفاده از شبکه سازی سیاسی و ارتباط با ذی نفعان قدرتمند ارتقا یافته و تبدیل به عناصر کلیدی و مهم سازمان می‌شوند. کارکنانی که دارای ویژگی خودبرتر بینی هستند می‌توانند با بکارگیری شبکه سازی سیاسی سریع تر از سایر کارکنان در فرآیند ارتقاپذیری سازمان قرار گرفته و موجبات دستیابی شرکت به جایگاهی بهتر به عنوان یک شرکت لیزینگ حرفه ای در منطقه گردند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر خودبرتری‌بینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان با نقش میانجی شبکه سازی سیاسی می‌باشد. اهداف جزئی نیز به این شرح می‌باشد: بررسی تاثیر خودبرتری‌بینی روانشناختی بر ارتقا پذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن، بررسی تاثیر خودبرتری‌بینی روانشناختی بر شبکه سازی سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن، بررسی تاثیر شبکه سازی سیاسی بر ارتقا پذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن. هدف کاربردی پژوهش حاضر این است که اهمیت ویژگی‌های قدرتمند روانشناختی از جمله خودبرتری‌بینی را به کارکنانی که دارای این ویژگی‌ها می‌باشند اما از این ویژگی خود بی‌خبر هستند یا به نحوه به کارگیری آن در جهت ارتقا خود آگاه نیستند نشان دهد. از سوی دیگر با بهره گیری از چنین ویژگی‌های روانشناختی مسیر نفوذ بر ذی نفعان کلیدی برای ارتقا در سازمان تسهیل خواهد شد. نوآوری پژوهش حاضر در این است که کارکنان شرکت‌های دولتی را از اهمیت تکیه بر ویژگی‌های شخصیتی برتر از جمله خودبرتری‌بینی روانشناختی و

^۲ Bai et al

^۱ Lippa & arad



خودشیفتگی نیز می‌باشند. کارکنان خودبرترین بیشتر از خواسته‌های مدنظر سازمان و مدیران را انجام می‌دهند و در جهت ارتقا یافتن و دستیابی به اهداف مدنظر خود تلاش می‌کنند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). خودبرترینی روانشناختی مربوط به حق روانشناختی به یک احساس متورم و فراگیر از لیاقت، اهمیت به خود و انتظارات اغراق آمیز برای مزایای بیشتر در سازمان اشاره دارد (فیسک ۲۰۱۰؛ گرابز و همکاران ۲۰۱۶). این مفهوم سازی از حق بر تئوری بالینی و شخصیتی مبتنی است و تفاوت‌های فردی در زمینه‌های متنوع را که در همه حوزه‌ها وجود دارد توصیف می‌کند. خود برتر بینی روانشناختی به دست آوردن رتبه با به اشتراک گذاشتن تخصص، داشتن مهارت یا تحقق دستاوردهایی با ارزش اجتماعی را شامل می‌شود. چنین تمایزاتی باعث احترام داوطلبانه دیگران می‌شود (جنز و همکاران ۲۰۱۸). افراد دارای این ویژگی ممکن است به دنبال عزت باشند، به طور گسترده تر این افراد برای ایجاد حق و حقوق بیشتر و دفاع از چهره مثبت خود اهداف والایی را دنبال می‌کنند. علاوه بر این، این افراد، به موفقیت در زندگی اهمیت می‌دهند (مولر، کراکر و بوشمن ۲۰۰۹). سطح بالای خود برتر بینی روانشناختی با عزت نفس همراه است، که به طور کلی به عنوان درک افراد از ارزش خود تعریف می‌شود (روزنبرگ و همکاران ۱۹۹۵).

۳ ارتقا پذیری کارکنان ^۵

ترفیع یا پیشرفت شغلی روندی است که طی آن، علاوه بر محول کردن وظایف و مسئولیت‌های جدید به کارکنان، مقام و جایگاه کارکنان نیز ارتقا می‌یابد (ایرن و همکاران ۲۰۰۹). برای ارتقا در سازمان تاکتیک‌های متعدد نرم و سخت از سوی کارکنان به کار گرفته می‌شود (ژانگ ۲۰۲۰). ارتقاء شغلی یا تشویق کارکنان روشی برای ارزیابی عملکرد افراد

(کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴؛ گروبس و اکسلاین، ۲۰۱۶).^۱ خودبرترینی روانشناختی بر قصد و رفتارهای فرد تاثیر می‌گذارد (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴؛ زیتک و همکاران، ۲۰۱۰). کارکنان خودبرترین، نه تنها سازمان را بخشی از وجود خود می‌دانند بلکه معتقدند که این ویژگی برای عملکرد سازمانی ضروری هستند (گالوین و همکاران، ۲۰۱۵).^۳ احساس ناشی از برتر بودن و شایسته بودن سبب می‌شود کارکنان در تمامی امور پیش قدم شده و مشکلات سازمان را مشکل خود تلقی کنند (هاروی و هریس، ۲۰۱۰؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵). خودبرترینی روانشناختی موجب می‌گردد کارکنان تصور کنند لیاقت و شایستگی بالایی دارند و به این ترتیب از هر تلاشی برای مفید واقع شدن و دستیابی به اهداف استفاده کنند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). خودبرترینی بر افکار، احساسات و رفتار کارکنان در طول زمان تاثیر می‌گذارد. کارکنان خودبرترین خوداکتفا هستند و به دنبال دستیابی به مزایا و حقوق بیشتری هستند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). کارکنانی که خصوصیت خودبرترینی روانشناختی داشته باشند تلاش زیادی در کسب جایگاه مدیران عالی سازمان خواهند داشت (رز و آناستازیو، ۲۰۱۴). خودبرترینی روانشناختی در کارکنان باعث عزت نفس و اعتماد به نفس بالایی می‌شود (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). کارکنان خودبرترین دارای خصوصیتی مانند حساسیت به افکار دیگران، اعتماد به نفس، خودکفایی و غرور می‌باشند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنانی که دارای خودبرترینی روانشناختی هستند نسبت به افکار دیگران در مورد خویشتن، نگران هستند و سعی می‌کنند ذهنیت دیگران را نسبت به خود مثبت نمایند (رز و آناستازیو، ۲۰۱۴). کارکنان خودبرترین همیشه خواستار مثبت بینی دیگران در مورد خویشتن هستند. چنین اشخاصی دارای خصوصیت

^۵ Employees Promotability

^۶ Irene et al

^۷ Zhang

^۱ Grubbs et al

^۲ Zitek et al

^۳ Galvin et al

^۴ Harvey et al

شغلی است (ون اسکوتر و همکاران، ۲۰۰۰؛ واین و همکاران، ۱۹۹۹). ارتقاپذیری کارکنان به عنوان «چشم انداز پیشرفت کارمندان» بیان شده است (گرینهاوز و همکاران، ۱۹۹۰)، همچنین پیش بینی عملکرد فرد در سطوح بالاتر مدیریتی را نشان می‌دهد. از سوی دیگر تجربه کاری کارکنان به عنوان پیش بینی کننده ارزیابی ارتقاپذیری کارکنان بیان شده است (لندن و استامیف، ۱۹۸۳). کارمندان حتی اگر به دنبال ارتقاء نباشند، باید مسیر شغلی خود را ارزیابی کرده، در جهت بهبود خود گام بردارند و بر یادگیری مهارت‌های جدید متمرکز شوند تا فرآیند ارتقاء به یک برنامه طبیعی در فعالیت‌ها تبدیل شود. برخلاف گذشته که ارتقا مبتنی بر داشتن مهارت‌های ملموس و به عبارتی سخت بود، امروزه بر جوانب و مهارت‌های نا ملموس یا نرم از جمله مباحث روانشناختی تاکید می‌گردد. همچنین ارتقاء به مهارت‌های مشارکتی و توانایی فراگیر در درک نیازهای دیگران وابسته است. (هریس و همکاران، ۲۰۰۶). استفاده از عوامل رفتاری برای ارزیابی میزان ارتقاپذیری کارکنان، به سرپرستان کمک می‌کند تا کارمندان را که مایل و قادر به انجام فعالیت در سمت‌های بالاتر می‌باشند را شناسایی نمایند و کارمندان خود را تشویق نمایند (وین و همکاران، ۱۹۹۹).

۴ شبکه سازی سیاسی

مهارت‌های سیاسی، مهارت‌هایی می‌باشند که کارکنان و افراد سازمانی بدون اینکه مسیرهای رسمی و اداری را طی نمایند از این مهارت‌ها استفاده می‌کنند تا به اهداف سازمانی خود نائل گردند. (گول و زیدی، ۲۰۱۲). یکی از مهارت‌های سیاسی که مورد توجه مدیران سازمان‌ها می‌باشد، شبکه سازی

است. ارتقاء تنها روشی برای محول کردن مسئولیت‌های بیشتر به کارمندان که سابقه کاری بیشتری دارند نمی‌باشد، بلکه روشی برای افزایش انگیزه و روحیه کاری در کارکنان می‌باشد (ایرن و همکاران، ۲۰۰۹). کارکنان ارتقاپذیر، انگیزه بیشتری برای فعالیت دارند و با افزایش خلاقیت، رشد و بهبود شرایط کاری در سازمان، در جهت دستیابی به اهداف سازمانی گام بر می‌دارند (تسلوک و جیکویز، ۱۹۹۸). کارکنان ارتقاپذیر، تحت اجبار یا تحمیل از سوی مافوق، فعالیت نمی‌کنند، بلکه به صورت خودجوش و فعال در جهت پیشرفت خود و سازمان به انجام فعالیت‌های سازمان مبادرت می‌ورزند. کنجکاو فکری، جست و جوی هیجان، پذیرش هیجان، پذیرش تغییر و تحولات، کشف راه حل‌های جدید از جمله خصوصیات کارکنان ارتقاپذیر می‌باشد. کارکنان ارتقاپذیر، خودکنترل بوده و توانایی بالایی در افزایش انگیزه و خودمدیریتی برای انجام فعالیت‌های سازمانی دارند، همچنین توانایی بالایی در قبول مسئولیت و تبدیل هر فرصت به موفقیت را دارند. کارکنان ارتقاپذیر در پذیرش مسئولیت‌های جدید و متفاوت داوطلب می‌شوند. ارتقاپذیری کارکنان به عنوان درک ظرفیت افراد و تمایل به انجام کارآمد و وظایف در سطوح بالای شغلی می‌باشد. تمرکز بر یادگیری مهارت‌های جدید، منجر به ارتقاپذیری کارکنان می‌گردد. کارکنان ارتقاپذیر باید در هنگام جستجوی فرصت‌های موجود، انعطاف پذیر باشند (ایرن و همکاران، ۲۰۰۹). ارزیابی^۳ ارتقاپذیری کارکنان برای برنامه ریزی جانشینی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها مهم می‌باشد (ون اسکوتر، ۱۹۹۵؛ گراس و موتوویدلو، ۲۰۰۰). ارزیابی سرپرستان برای ارتقا کارکنان، شاخص مهمی از پیشرفت و موفقیت

^۷ Wayne et al

^۸ Greenhaus et al

^۹ London & Stumpf

^۱ Harris et al

^۱ Wayne et al

^۱ Gull & Zaïdi

^۲ Tesluk & Jacobs

^۳ Irene et al

^۴ Van scotter

^۵ Motowidlo & Cross

^۶ Van scotter et al



می‌کند تا بتوانند عملکرد خلاقانه را حفظ نمایند. شبکه سازی سیاسی، قابلیت‌های سازمانی را گسترش داده و توانایی استقرار منابع، معمولاً به صورت ترکیبی (با استفاده از فرآیندهای سازمانی) را ایجاد نموده تا به یک نتیجه مطلوب دست یابند. شبکه سازی سیاسی به توانایی مدیران برتر در برقراری ارتباط با مقامات دولتی و قانون گذاران برای بدست آوردن منابع بحرانی خارجی از جمله منابع مالی و بازاریابی و ارتباطات اجتماعی با سایر سازمان‌های دولتی کمک می‌کند. در شرایطی که با رشد سریع اقتصادی روبرو هستیم بازارها در محیط‌های صنعتی متغییر، سریع تغییر می‌کنند و نیروهای بازار می‌توانند کارایی شبکه سازی سیاسی را تغییر دهند. شبکه سازی سیاسی به تسهیل فعالیت‌های تجاری شرکت‌ها کمک کرده و از طریق دریافت منابع مالی مطلوب و سیاست‌های مالیاتی، نوآوری شرکت‌ها را پشتیبانی می‌کند (کوتب، جیانگ و مورای، ۲۰۱۶).

شبکه سازی‌های سیاسی، سازمان‌ها را قادر می‌سازند از قدرت اتصالات نهادی خود برای دستیابی به انحصار بهره برداری نمایند و به سازمان‌ها اجازه می‌دهند که دولت را ترغیب نمایند که آژانس‌هایی برای اجرای قراردادهای تجاری یا متوقف کردن تقلیدهای غیرقانونی توسط رقبا را فراهم نمایند. همچنین شرکت‌ها را قادر می‌سازند تا به اطلاعات با کیفیت و متنوع در بازار دست یافته و ترکیب محصولات و خدمات خود را اصلاح نموده تا عملکرد ابتکاری خود را ارتقا بخشند. شبکه سازی سیاسی به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد که دولت‌ها از طریق اجرای سیاست‌های مالی و مالیاتی، سرمایه لازم را از قبیل وام‌های بانکی، معافیت‌های مالیاتی، بدهی‌های بلندمدت و ... بدست آورند و از نوآوری‌های شرکت‌ها حمایت نمایند. (کوتب، جیانگ و مورای، ۲۰۱۴). استفاده از شبکه سازی سیاسی در

سیاسی است که به میزان ارتباط مدیران با ذی نفعان قدرتمند دولتی بستگی دارد. روابط مدیران با مقامات دولتی نوع منحصر به فردی از قابلیت‌های مدیریتی در اقتصاد است. (لی، آتوهن، گیما، ۲۰۰۱).^۱ شبکه سازی، فرصت‌های ارتقای شخصی و حرفه ای را افزایش داده (ولف و موزر، ۲۰۰۹) و از طریق حمایت از ارتباطات سازمانی و دسترسی به منابع، به عملکرد سازمانی کمک می‌کند (فوریت و دوگرتی، ۲۰۰۴). برخی از شبکه سازی‌ها، تابعی از مهارت‌های سیاسی مدیران ارشد هستند که توانایی برقراری روابط و اتحاد با ذی نفعان را دارند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). شبکه‌سازان قوی کسانی هستند که دارای مهارت سیاسی بوده، توانایی دیدن و استفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌های ارتقا را دارند (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). شبکه سازی سیاسی، ایجاد و مدیریت ارتباطات با ذینفعان کلیدی داخلی و خارجی سازمان می‌باشد. شبکه سازی سیاسی، زمینه‌های نهادی برای تاثیر گذاری بر روی ارزش‌ها را ایجاد می‌نماید. برای مدیران، شبکه‌های سیاسی اهمیت بالایی دارند و می‌توانند روابط بین ذینفعان را دگرگون نمایند. زمانی که سازمان‌ها و شرکت‌ها درباره مسائل و بحران‌های موجود نگران هستند، کنترل این شرایط اهمیت فراوانی داشته و ویژگی کنترل سلسله مراتبی از توانایی‌های شبکه‌های سیاسی است. شبکه‌های سیاسی به امنیت شغلی کمک می‌کنند و شبکه‌های سیاسی مدیران منجر به برقراری روابط جدیدتر و قابل اتکاتری با ذینفعان جدید می‌شوند و همچنین می‌توانند کمبودهای موجود در سازمان را از طریق حقوق مالکیت و اجرای قانون و سیستم حقوقی برطرف نمایند و خطر و عدم اطمینان سرمایه گذاری‌های جدید را کاهش دهند. (لی و ژانگ، ۲۰۰۷). شبکه‌سازی سیاسی (PN^۶) توانایی به دست آوردن منابع خارجی از سایر سازمان‌ها و موسسات را برای سازمان‌ها ایجاد کرده و دسترسی به منابع خارجی به شرکت‌ها کمک

^۴ Ferris et al

^۵ Haiyang li, yan Zhang

^۶ Political Networking

^۱ Li & Atuahene Gima

^{۴۱} Wolff & Moser

^{۴۲} Forret & Dougherty

خودبرترین به دلیل اعتماد به نفس بالا و عزت نفسی که دارند تمام تلاششان در جهت ارتقاپذیری می‌باشد و افراد خوداتکایی می‌باشند. در پژوهشی که توسط «لی و همکاران» در سال ۲۰۱۷ انجام گرفته است به بررسی رابطه خودبرترینی روانشناختی و رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در سازمان پرداخته اند و بیان کرده اند کارکنان خودبرترین به دلیل اینکه خود را نسبت به دیگران برتر می‌دانند خود را شایسته دستیابی به جایگاه‌های بالاتر در سازمان می‌دانند. کارکنان خودبرترین به دنبال ارتقاپذیری در سازمان خود می‌باشند و با تلاش در جهت اینکه دید دیگران را نسبت به خود مثبت نشان دهند سعی در کسب مقام عالی سازمان و ارتقاپذیری دارند. در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین استفاده کارکنان هتل از تاکتیک‌های نفوذ برای ارتقا و رتبه سرپرستی" که توسط «ژانگ» در سال ۲۰۲۰ انجام گرفته است به بررسی ارتقاپذیری در کارکنان هتل پرداخته اند و بیان کرده اند کارکنانی که به دنبال سازگاری با تغییرات ایجاد شده و ترغیب شوند تا مسئولیت‌ها و وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برسانند، کارکنان ارتقاپذیری می‌باشند و چنین کارکنانی در دید سرپرستان سازمان، کارکنانی شایسته هستند که لیاقت ارتقا در سلسله مراتب سازمانی را دارند. کارکنان از طریق تشکیل ائتلاف‌ها و برقراری ارتباطات با یکدیگر سعی دارند شایستگی‌ها و توانمندی‌های خود را ارتقا دهند. پژوهشی تحت عنوان «چالش‌های تجارب شغلی کارکنان و ارزیابی سرپرستان از ارتقاپذیری» که توسط «ایرن و همکاران» در سال ۲۰۰۹ انجام شده است دریافته اند که ارزیابی ارتقاپذیری کارکنان برای پیشرفت شغلی کارکنان و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها بسیار مهم است. سرپرستان سازمان‌ها براساس ارزیابی‌های اولیه از ارتقاپذیری کارکنان، وظایف چالش برانگیزی را تعیین می‌کنند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که

شرایطی که رقابت کمتری وجود دارد، کم ارزش تر است ولی در شرایط رقابت شدید، شرکت‌هایی که پیوند سیاسی دارند و می‌توانند برای دفاع از خود در برابر نیروهای رقابتی استفاده کنند ارزش بالاتری دارند (لی و همکاران، ۲۰۰۸). شبکه سازی سیاسی تاثیر مثبتی بر شرکت‌ها در پالایش و بهبود بخش‌های خارجی دارد. توانایی سازمانی شرکت‌های نوظهور برای دستیابی به منابع از طریق شبکه سازی سیاسی با مقامات دولتی، ظرفیت شرکت‌ها را تقویت می‌کند. افزایش شبکه‌های سیاسی موجبات افراط و تفریط را ایجاد می‌نماید و می‌تواند جریان ایده‌های جدید را کاهش داده و بهره برداری را محدود نماید (کوتب، جیانگ و مورای، ۲۰۱۴). شبکه^۲ سازی سیاسی دارای ابعاد ائتلاف، مدیریت ذینفعان، عضویت در شبکه‌های قدرت می‌باشد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸).

۵ پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهشی که توسط «لانگه و همکاران» در سال ۲۰۱۸ با عنوان "وضعیت پویا برای خودبرترینی روانشناختی" انجام گرفته است به بررسی خودبرترینی روانشناختی در کارکنان پرداخته اند و بیان کرده اند کارکنان خودبرترین رفتارهای مطلوبی از خود نشان می‌دهند و سعی در جلب نظر دیگران دارند. به این ترتیب می‌توانند بیشتر از کارکنان منفعل خود را ارتقا دهند. در پژوهش دیگری که توسط «ناصر و همکاران» در سال ۲۰۱۹ بر روی ۳۰۶ کارمند پاکستانی انجام گرفته است به بررسی خصوصیت خودبرترینی روانشناختی پرداخته اند. ناصر و همکاران ۲۰۱۹ بیان نموده اند کارکنانی که دارای خصوصیت خودبرترینی روانشناختی هستند نسبت به افکار دیگران حساس اند، غرور زیادی دارند و دارای اعتماد به نفس و عزت نفس بالایی هستند و به دلیل داشتن چنین خصوصیتی سعی در ارتقا جایگاه و مقام خود در سازمان دارند. کارکنان

^۳ Nasser et al

^۴ Lange et al

^۱ Li et al

^۲ Kotabe, Jiang, Murray



۶ فرضیه‌های پژوهش

برای شناسایی تاثیر خودبرتری رانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان با نقش میانجی شبکه سازی سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن، فرضیه‌های تحقیق در قالب ۴ فرضیه بشرح زیر تدوین شده است:

H1: خودبرتری رانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H2: خودبرتری رانشناختی بر شبکه سازی سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H3: شبکه سازی سیاسی بر ارتقاپذیری در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H4: خودبرتری رانشناختی از طریق شبکه سازی سیاسی منجر به ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن می‌شود.

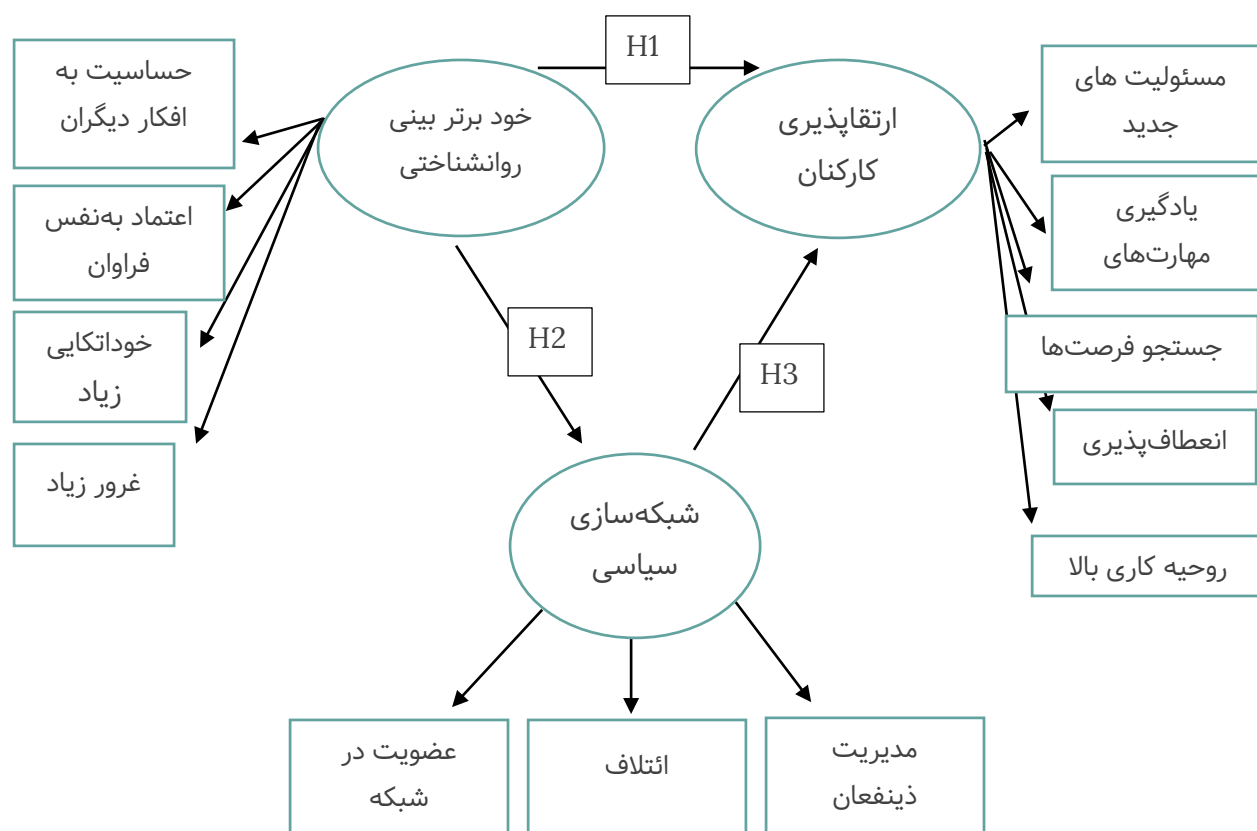
۷ مدل مفهومی

باتوجه به مرور مبانی نظری پژوهش و پیشینه تجربی بررسی شده، مدل مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل ۱ ترسیم شد. متغیر خودبرتری رانشناختی به عنوان متغیر مستقل، ارتقاپذیری کارکنان به عنوان متغیر وابسته و متغیر شبکه سازی سیاسی به عنوان متغیر میانجی به کار گرفته شده اند. در مدل مفهومی فوق، ابعاد مطرح شده برای خودبرتری رانشناختی، ۴ بعد مطرح شده توسط لی و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد و ابعاد مطرح شده برای ارتقاپذیری کارکنان، ۵ بعد مطرح شده توسط ایرن و همکاران (۲۰۰۵) می‌باشد و ابعاد مطرح شده برای شبکه سازی سیاسی، ۳ بعد مطرح شده توسط سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) می‌باشد.

میان عملکرد شغلی و چالش شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین چالش تجربیات شغلی و ارزیابی ارتقاپذیری کارکنان نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی تحت عنوان " نقش شبکه‌های سیاسی مدیران و تجربه کاربردی در سرمایه گذاری جدید: اقتصاد انتقالی چین" که توسط « هیانگ و ژانگ » در سال ۲۰۰۷ انجام شده است دریافتند که شبکه‌های سیاسی مدیران با عملکردهای سازمان رابطه قوی دارند، زمینه‌های نهادی برای تاثیرگذاری بر روی ارزش‌ها را ایجاد می‌کنند و روابط ذینفعان را دگرگون می‌نمایند. همچنین منجر به برقراری روابط جدیدتر و قابل اتکاتری با ذینفعان جدید می‌گردند. در پژوهشی دیگر تحت عنوان " بررسی اثر مکمل سیاسی قابلیت شبکه با ظرفیت جذب کننده در مورد عملکرد خلاقانه در بنگاه‌های در حال ظهور" که توسط « کوتابه، ژیانگ و مورای » در سال ۲۰۲۶ انجام شده است دریافتند شبکه سازی سیاسی توانایی به دست آوردن منابع خارجی از سایر سازمان‌ها و موسسات را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و قابلیت‌های سازمان را گسترش داده و ارتباط با ذینفعان داخل و خارج سازمان را تسهیل کرده و نوآوری ایجاد می‌نماید. با مطالعه ادبیات و پیشینه مطالعاتی انجام شده مشاهده می‌شود که در حوزه خودبرتری رانشناختی و ارتقاپذیری کارکنان تحقیقات بسیار اندکی انجام شده است و همچنین در حوزه شبکه سازی سیاسی و ارتقاپذیری کارکنان نیز تحقیق قابل اعتنایی انجام نشده است. بنابراین این تحقیق قصد دارد تا اثر خودبرتری رانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان شرکت‌های دولتی را با در نظر گرفتن شبکه سازی سیاسی مورد بررسی قرار دهد.

^۲ Kotabe, jiang, Murray

^۱ Haiyang li, yan Zhang



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق

به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (Wen, 2010). از آنجایی که هدف پژوهش، تعیین تأثیر خود برتر بینی روانشناختی بر ارتقا پذیری کارکنان با نقش میانجی شبکه سازی سیاسی می باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری تصادفی برای تکمیل پرسشنامه استفاده شده است که تعداد جامعه آماری مورد نظر ۱۴۸ نفر بوده

۸ روش شناسی تحقیق

در این پژوهش در بخش استنباطی برای آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که توسط نرم افزار Smart PLS3 آزمون شده. در بخش توصیفی نیز از نرم افزار SPSS استفاده شده است. مدلیابی به کمک اسمارت پی ال اس که در حوزه های متنوع از جمله حوزه مدیریت کاربرد دارد صورت گرفته است. البته مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدلیابی نسبت



گردآوری اطلاعات پرسشنامه است؛ که در جدول شماره (۱) به تفکیک هر یک از سازه‌ها و تعداد سؤالاتی را که به خود اختصاص دادند و منبع پرسشنامه مشخص شده است

است که از طریق فرمول کوکران حجم نمونه، ۱۰۷ نفر تعیین گردیده است. در مدل تحلیلی پژوهش، خودبرتری رانشناختی متغیر مستقل، ارتقاپذیری کارکنان متغیر وابسته و شبکه سازی سیاسی متغیر میانجی می‌باشند. ابزار اصلی

جدول ۱ الگوی تحلیلی پژوهش

مفهوم	منبع	شماره سؤالات
خودبرتری رانشناختی	(Lee et al, ۲۰۱۷)	۱۲-۱
ارتقاپذیری کارکنان	(Irene et al, ۲۰۰۵)	۲۷-۱۳
شبکه سازی سیاسی	(Zhin & piers, ۱۹۹۶)	۳۳-۲۸

آن سازه محاسبه می‌شوند که این مقدار باید برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (هالاند، ۱۹۹۹).^۲

۸.۱ پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی: (بارهای عاملی، آلفاکرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا).

۱: سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با

^۱ Cross Loading



شکل ۲ ضریب بارهای عاملی پژوهش

۲: آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، بیان‌گر پایایی قابل‌قبول است.

۳: پایایی ترکیبی: معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود چراکه در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت

۴: روایی همگرا: روایی همگرا معیاری است که برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به‌کاربرده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج‌شده نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خوداست.

۲: آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، بیان‌گر پایایی قابل‌قبول است.

جدول ۲ بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی	آلفاکرونباخ	میانگین واریانس استخراج‌شده	مقادیر اشتراکی	R Squares
		بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۵	-	-

^۱ Vinzi & et al



ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی	آلفا کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده	مقادیر اشتراکی	R Squares
۱	خودبرتری روانشناختی	.۹۰۷	.۸۸۷	.۶۳۹	.۶۷۸	-
۲	ارتقا پذیری کارکنان	.۸۹۹	.۸۷۵	.۶۲۵	.۶۵۳	۰/۷۷۹
۳	شبکه سازی سیاسی	.۸۶۲	.۸۰۶	.۶۱۴	.۶۳۹	۰/۴۴۶
۴	میانگین	-	-	-	۰/۶۵۶	۰/۶۱۲

به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. تنها برای مقادیر سازه‌های درون زای مدل می‌باشد که در تحقیق حاضر با توجه به اعداد بدست آمده نشان از برازش بهتر و قوی مدل می‌باشد.

۵: روایی واگرا : در نهایت، روایی واگرا، معیار دیگر سنجش برازش الگوهای اندازه گیری است و هدف آن نیز حصول اطمینان از این است که یک سازه انعکاسی، قوی ترین رابطه با شاخص‌های زیرمجموعه خود را داراست. در روش فورنل و لاکر میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه هاست. یک سازه در الگو تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. جدول ۳ میزان همبستگی‌ها و پذیرفتنی بودن این شاخص را نشان می‌دهد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱) ^۱

در بررسی‌های انجام گرفته همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، مقدار میانگین واریانس (AVE) برای تمامی متغیرهای این تحقیق بالای ۰/۵ بوده است که نشان دهنده روایی همگرا مدل اندازه گیری است. همان گونه که مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه مولفه‌ها بزرگ تر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مدل، سازگاری درونی مناسبی دارد. به علاوه همه مقادیر ضرایب پایایی ترکیبی (CR)، برای متغیرهای تحقیق بزرگ تر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی مرکب پرسش‌های این تحقیق در سنجش هر یک از متغیرها بوده است و در نتیجه برازش مدل تایید می‌شود. مقادیر اشتراکی موجود در متغیرهای تحقیق نیز بالای ۰/۵ می‌باشد و مورد تایید است و همچنین R Squares معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که

جدول ۳ ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لاکر

ارتقا پذیری کارکنان	شبکه سازی سیاسی	خودبرتری روانشناختی
۰/۷۹۱		
۰/۷۲۶	۰/۷۸۳	
۰/۷۳۵	۰/۷۵۸	۰/۷۹۹

^۱ Fornell & Larcker

برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام برازش کلی مدل استفاده می‌شود. این معیار از طریق فرمول زیر به دست می‌آید

برازش کلی مدل: برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود.

$$\text{برازش کلی مدل} = \sqrt{\text{communality}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{.7656} \times \sqrt{.612} = .632$$

یافته‌های استنباطی: برای آزمودن فرضیه‌ها از آزمون معناداری تی استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار این اعداد از قدر مطلق ± 1.96 بیشتر شوند، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. همان‌طور که در شکل شماره (۳) مشخص است.

به طوری که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares درون‌زای مدل است. وتزلس و دیگران (۲۰۰۹) سه مقدار $.1$ ، $.25$ ، $.36$ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل معرفی نموده‌اند (وتزلس، ۲۰۰۹)^۱؛ بنابراین حاصل شدن $.632$ برای برازش کلی مدل، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.



شکل ۳ مدل ترسیم شده به همراه مقدار تی پژوهش

^۱ Wetzels



۵/۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد و نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار شبکه سازی سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن بر ارتقاپذیری کارکنان دارد. با توجه به آماره t-value به مقدار ۸/۰۱۸ می‌توان گفت: آماره t-value بیشتر از ۱/۹۶± می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد خودبرتربینی روانشناختی با میانجی گری شبکه سازی سیاسی تاثیر مثبت و معناداری بر ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن دارد، بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌شود

فرضیه اول با توجه به اینکه آماره t-value؛ ۷/۹۹۹ بیشتر از ۱/۹۶± می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد خودبرتربینی روانشناختی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری بر ارتقاپذیری کارکنان دارد، بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود. فرضیه دوم با مقدار آماره t-value، ۱۰/۵۳۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد که حاکی از تاثیر مثبت و معنادار خودبرتربینی روانشناختی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن بر شبکه سازی سیاسی می‌باشد و فرضیه سوم با آماره t-value، ۵۰

جدول ۴ خلاصه یافته های پژوهشی

نتیجه آزمون	آماره t-value	ضریب مسیر / شدت تعدیل گری	فرضیه
تأیید فرضیه	۷/۹۹۹	./۵۵۸	خودبرتربینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	۱۰/۵۳۰	./۶۶۸	خودبرتربینی روانشناختی بر شبکه سازی سیاسی تاثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید فرضیه	۵/۵۰۶	./۴۰۷	شبکه سازی سیاسی بر ارتقاپذیری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	۸/۰۱۸	./۲۷۱	خودبرتربینی روانشناختی از طریق شبکه سازی سیاسی منجر به ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن می‌شود.

ارتقاپذیری قرار می‌گیرند. کارکنان خودبرتربین که دارای عزت نفس و اعتماد به نفس بالایی هستند بر ادراک سایر کارکنان تاثیر مثبتی می‌گذارند و در تمامی مسائل شرکت حضوری فعال دارند.

همچنین با توجه به فرضیه دوم پژوهش، آماره t، ۱۰/۵۳۰ و ضریب مسیر ۰/۶۶۸ کارکنان خودبرتربین در شرکت لیزینگ صنعت و معدن با اعتماد به نفس بالایی که دارند در جهت دستیابی به جایگاه عالی سازمان به برقراری ارتباطات با ذینفعان کلیدی سازمان و ایجاد نوعی ائتلاف در جهت شبکه سازی سیاسی می‌پردازند. این کارکنان دارای استراتژی ارتباطی مشخص و هدف دار بوده،

با توجه به بررسی فرضیات پژوهش، همان گونه که در جدول شماره ۴ بیان شده است تمام فرضیات تحقیق در جامعه آماری مورد نظر، شرکت لیزینگ صنعت و معدن مورد تایید قرار گرفته است.

در فرضیه اول پژوهش در شرکت لیزینگ صنعت و معدن با آماره t، ۷/۹۹۹ و ضریب مسیر ۰/۵۵۸ کارکنان خودبرتربین براساس ویژگی‌ها و توانایی که دارند می‌توانند روند ارتقا در سلسله مراتب سازمانی را طی نمایند. کارکنانی که در شرکت لیزینگ صنعت و معدن دارای خصوصیت خودبرتربینی روانشناختی هستند با خود اتکایی و یادگیری مهارت‌های جدید بیشتر از دیگران در فرآیند

رقبای خود بر منابع انسانی تکیه داشته باشند. فرآیند ارتقاپذیری کارکنان در یک سازمان، مکانیسم حرکت رو به جلو سازمان بوده و یکی از مهمترین استراتژی‌های جبران خدمات به حساب می‌آید. کارکنانی که دارای قابلیت‌ها و توانایی‌های متنوع هستند در مسیر ارتقا و ترفیع قرار گرفته و سازمان را در پیشبرد اهداف یاری می‌رسانند. ویژگی‌های کارکنان ارتقا پذیر از جمله خودکنترلی و انگیزه بالا سبب می‌شود فرآیند ارتقاپذیری در سازمان به سرعت انجام شده و سازمان را به جایگاه بالاتری برساند. با توجه به رسالت‌های شرکت لیزینگ صنعت و معدن و چشم اندازهای این شرکت از جمله مشارکت در سیاستهای دولت و کمک به حفظ سرمایه های ملی و نیز ماهیت دولتی آن و داشتن ذی نفعان متعدد، کارکنانی که دارای ویژگی‌های خود برترینی هستند باید با به کارگیری مهارت‌های سیاسی از جمله شبکه سازی و تشکیل ائتلاف، علاوه بر ارتقا جایگاه خود در سازمان و قبول مسئولیت‌های مهم و جدید، شرکت را در مسیر دستیابی به اهداف هدایت نمایند. برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق از چهار فرضیه استفاده گردید:

آزمون فرضیه اول پژوهش بیان می‌دارد که خودبرترینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معنی داری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر $0/558$ و آماره t به مقدار $7/999$ مورد تایید قرار گرفت. کارکنانی که در شرکت لیزینگ صنعت و معدن دارای خصوصیت خودبرترینی روانشناختی هستند با استفاده از ویژگی‌هایی همچون عزت نفس و خوداتکایی بیشتر از دیگران در فرآیند ارتقاپذیری قرار می‌گیرند. کارکنان خودبرترین که دارای عزت نفس و اعتماد به نفس بالایی هستند بر ادراک سایر کارکنان تاثیر مثبتی گذاشته و در تمامی مسائل شرکت حضوری فعال دارند. خود اتکایی و اعتماد به نفس این افراد در شرکت سبب می‌شود وظایف محوله را به بهترین شکل انجام داده و به

با ذینفعان کلیدی سازمان روابط اعتماد آفرینی ایجاد می‌نمایند و می‌توانند در ائتلاف‌ها به صورت هدف دار عضو شده و به مدیریت ذینفعان کلیدی شرکت بپردازند.

فرضیه سوم پژوهش با توجه به آماره t ، $5/506$ و ضریب مسیر $0/407$ ایجاد ائتلاف و برقراری روابط با ذینفعان کلیدی سازمان موجبات ارتقاپذیری کارکنان در شرکت لیزینگ صنعت و معدن را فراهم می‌نماید و نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار شبکه سازی سیاسی در جهت ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن می‌باشد. تقویت مهارت‌های سیاسی از جمله شبکه سازی سیاسی و عضویت در شبکه‌های قدرت و ائتلاف‌ها باعث ارتقای عملکرد کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن می‌شود.

در نهایت در فرضیه چهارم پژوهش با توجه به آماره t ، $8/018$ و ضریب مسیر $0/271$ خودبرترینی روانشناختی در کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن با استفاده از برقراری ارتباط با ذینفعان کلیدی سازمان و ایجاد ائتلاف و عضویت در شبکه‌های قدرت تاثیر معناداری در ارتقاپذیری کارکنان شرکت داشته است. کارکنان خودبرترین با استفاده از روحیه کاری بالا اقدام به برقراری ارتباطات با ذینفعان و عضویت در شبکه‌ها و ائتلاف‌های قدرتمند در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و ارتقاپذیری در سلسله مراتب سازمانی می‌کنند.

۹ بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان با میانجی‌گری شبکه‌های سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن انجام شده است. متغیرهای مهمی از جمله ویژگی‌های روانشناختی، توانایی‌های فردی و سازمانی و سیاست‌گذاری مناسب در حوزه ارزیابی عملکرد و جبران خدمات بر فرآیند ارتقاپذیری کارکنان در سازمان‌ها اثرگذار می‌باشند. سازمان‌هایی که در کلاس جهانی فعالیت کرده و قصد حضور در بازارهای منطقه ای و جهانی را دارند باید بیش از



خود را تسهیل می‌کنند. بهره‌گیری از ارتباطات استراتژیک در جهت تشکیل ائتلاف و مدیریت افراد کلیدی سازمان می‌تواند فرد را به اهداف ترسیم شده شغلی نزدیک تر کند. علاوه بر این جایگاه و دورنمای فرد نیز قدرتمند تر از قبل می‌شود. در نتیجه مدیریت ذی‌نفعان کلیدی و تشکیل ائتلاف‌های گره‌گشا در شرکت، کارکنان جایگاه بهتری در سازمان به دست آورده و بیشتر در مسیر ارتقا قرار می‌گیرند. نتایج این فرضیه‌ها با یافته‌های ژانگ، ۲۰۲۰؛ کوتابه، ژیانگ و مورای، ۲۰۱۶؛ هیانگ و ژانگ، ۲۰۰۷ مطابقت دارد.

آزمون فرضیه چهارم پژوهش نیز بیان می‌دارد که خودبرتری‌رینی روانشناختی بر ارتقاپذیری کارکنان با میانجی‌گری شبکه‌سازی سیاسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. باتوجه به ضریب مسیر ۰/۲۷۱ و آماره t به مقدار ۸/۰۱۸ این فرضیه مورد تایید قرار گرفت. کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن که دارای خصوصیت خودبرتری‌رینی هستند با داشتن روحیه کاری بالا بیشتر از دیگران درگیر محیط کاری بوده و از مسائل شرکت آگاهی کامل را دارند. ویژگی خودبرتری‌رینی سبب می‌شود کارکنان بتوانند از طریق شبکه‌سازی سیاسی و نفوذ در افراد مهم و کلیدی، سازمان را در جهت دستیابی به اهداف خود یاری رسانند. به عبارت دیگر افرادی که ویژگی‌های قدرتمند روانشناختی دارند بهتر می‌توانند ارتباطات موثری در جهت رشد و توسعه خود برقرار کنند. این کارکنان با چنین فعالیت‌هایی فرآیند ارتقاپذیری را به سرعت طی نموده و در جایگاه عالی سازمان قرار می‌گیرند. نتایج فرضیه چهارم با یافته‌های ژانگ، ۲۰۲۰؛ لانگه و همکاران، ۲۰۱۸ همخوانی دارد.

۱۰ پیشنهادات پژوهش

باتوجه به مطالب گفته شده در پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- تصور کارکنان از شخصیت و توانایی‌های فرد تاثیر فراوانی بر مقبولیت و پذیرش وی از سوی آنان دارد. برای دستیابی به چنین

عنوان افراد کلیدی و مهم در سازمان شناخته شوند. آگاهی دقیق از ویژگی‌های قدرتمند روانشناختی موجب تاثیرگذاری بیش از پیش فرد در سازمان خواهد شد. در نتیجه شناخت صحیح ویژگی‌های فردی و تاثیرگذاری بر همکاران و محیط سازمان فرد مسیر ارتقا را با سرعت و کیفیت بهتری طی خواهد کرد. نتایج این فرضیه با یافته‌های ناصر و همکاران، ۲۰۱۹؛ لانگه و همکاران، ۲۰۱۸؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷ مطابقت دارد.

آزمون فرضیه دوم پژوهش بیان می‌دارد که خودبرتری‌رینی روانشناختی بر شبکه‌سازی سیاسی در شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۶۸ و آماره t به مقدار ۱۰/۵۳۰ این فرضیه مورد تایید قرار گرفت. در واقع دارا بودن اعتماد به نفس بالا در کارکنان خودبرتری‌رین سبب می‌شود توانایی نفوذ بر ذینفعان کلیدی داخلی و خارجی را به دست آورند و با ایجاد شبکه‌های ارتباطی و عضویت در این شبکه‌ها با ذینفعان تاثیرگذار ارتباط برقرار می‌کنند. در نتیجه این شبکه‌سازی‌های سیاسی منابع مختلفی جذب و منافع طیف وسیعی از ذی‌نفعان تامین می‌گردد. ذی‌نفعانی که می‌توانند هم در جهت اهداف سازمان و هم در جهت توسعه مسیر شغلی فرد از عوامل کلیدی باشند. با به کارگیری ویژگی‌های درونی و ایجاد ائتلاف با افراد کلیدی ارتقا سازمانی تسهیل می‌شود. بنابراین کارکنان با این خصوصیات ارتقا یافته و سرمایه اجتماعی عظیمی را در اطراف خود فراهم می‌آورند. یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات ژانگ، ۲۰۲۰؛ لانگه و همکاران، ۲۰۱۸ همخوانی دارد.

آزمون فرضیه سوم پژوهش بیان می‌دارد که شبکه‌سازی سیاسی بر ارتقاپذیری کارکنان شرکت لیزینگ صنعت و معدن تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۰۷ و آماره t به مقدار ۵/۵۰۶ مورد تایید قرار گرفت. کارکنان با استفاده از مهارت شبکه‌سازی سیاسی و نفوذ بر ذینفعان داخلی و خارجی سازمان روند ارتقاپذیری

قدرت، قابلیت ارتقا پذیری خویش را افزایش دهند.

- تمرکز فرآیند ارتقا باید مختص کارکنانی باشد که نسبت به رسالت شرکت احساس مسئولیت می‌کنند. این کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌هایی که دارند اهداف شرکت را درک و در جهت پیشبرد این اهداف تلاش خواهند کرد. با ارتقا چنین افرادی شرکت بیش از پیش به چشم انداز ترسیم شده نزدیک خواهد شد. بنابراین شرکت‌های دولتی باید به فرآیند ارتقا افراد به عنوان مهمترین ابزار جبران خدمت توجه نموده و با تدوین مقررات درست در حوزه ارزیابی عملکرد، بهترین و شایسته ترین افراد را که دارای حس مسئولیت به تحقق اهداف سازمان هستند، از نردبان شرکت ارتقا دهند.

- ارتقا در شرکت نیازمند فرصت ورزی و فراگیری مهارت‌های متنوع است. هوشمندی در استفاده از فرصت‌ها و مهارت‌های گوناگون در جهت ارتقا ره آورد خودبتریبینی روانشناختی می‌باشد. کارکنان شرکت‌های دولتی که دارای ویژگی خودبتریبینی روانشناختی هستند باید با یادگیری مهارت‌های جدید و جستجو فرصت‌ها، به خصوص فرصت‌های تصدی مشاغل بالا در سازمان و انعطاف پذیری راهبردی و حفظ روحیه کاری بالا که منجر به حساسیت به تحقق اهداف سازمان می‌شود، پتانسیل ارتقا پذیری خویش را افزایش دهند.

۱۱ محدودیت‌های پژوهش

در پژوهش حاضر محققان با محدودیت‌هایی مواجه بودند؛ از جمله کمبود اطلاعات پایه و سوابق تحقیقاتی پیرامون موضوع، احتمال برداشت متفاوت پاسخ دهندگان از پرسش‌ها به دلیل عواملی از قبیل

تصویر مثبتی توجه به افکار همکاران و مدیریت موثر این افکار امری ضروری است. بنابراین کارکنان شرکت‌های دولتی که مایل به ارتقا سلسله مراتبی و دستیابی به پست‌های بالا سازمان را دارند باید به افکار دیگران و مدیریت آنها و ایجاد تصویر مثبت از خود در ذهن ذی نفعان سازمان حساس بوده و با تقویت اعتماد به نفس و خود اتکایی خویش شانس خود را برای تصدی مشاغل کلیدی افزایش دهند.

- ویژگی خودبتریبینی روانشناختی حساسیت به اهداف و سرنوشت سازمان را به همراه خود دارد و کارکنان دارای این ویژگی تمام تلاش خود را در جهت پیشبرد اهداف سازمان به کار می‌گیرند. بنابراین شرکت‌های دولتی باید به دید مثبت نسبت به خودبتریبینی روانشناختی نگاه کرده و افراد با این ویژگی را که به سرنوشت سازمان و اهداف آن حساسیت و دلبستگی دارند، به صورت مدیریت شده در نردبان سازمان ارتقا دهند تا فرهنگ صحیح ارتقا پذیری و جبران خدمت در شرکت نهادینه شود.

- عضویت در شبکه‌های قدرت و ائتلاف‌های موثر درون شرکت و همچنین مدیریت ذی نفعان شرکت علاوه بر مهارت‌های گوناگون از جمله مهارت سیاسی، نیازمند ویژگی‌های شخصیتی است که خوداتکایی و اعتماد به نفس را تقویت کند. خودبتریبینی روانشناختی هوش سازمانی فرد را در جهت مدیریت ذی نفعان ارتقا می‌دهد. بنابراین کارکنان شرکت‌های دولتی که از خود برتر بینی قوی و میل فراوان به ارتقا برخوردارند باید دائما مدیریت ذی نفعان کلیدی سازمان را سرلوحه خویش قرار داده و با تشکیل ائتلاف و عضویت در شبکه‌های



است، شایسته است در پژوهش دیگری شرکت‌های بخش خصوصی نیز در نظر گرفته شده و مقایسه ای میان این دو جامعه انجام شود.

تعصب فردی و سطح تحصیلات. همچنین ممکن است متغیرهایی نظیر سرمایه‌انگیزی نقش متغیر میانجی را ایفا کند که شایسته بررسی در پژوهش‌های آتی است. از سوی دیگر با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش یک شرکت دولتی

۱۲ فهرست منابع

- measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. doi:10.1207/s15327752jpa8301_04
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. doi:10.1016/j.jvb.2015.12.003
- DE PATER, I. E., VAN VIANEN, A. E., BECHTOLDT, M. N., & KLEHE, U. (2009). Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability. *Personnel Psychology*, 62(2), 297-325. doi:10.1111/j.1744-6570.2009.01139.x
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., Fischer, A. H., & Van Ginkel, W. P. (2009). Challenging experiences: Gender differences in task choice. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 4-28. doi:10.1108/02683940910922519
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in*
- Airini, Collings, S., Conner, L., McPherson, K., Midson, B., & Wilson, C. (2011). Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women's advancement as leaders in universities. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(1), 44-62. doi:10.1177/1741143210383896
- Bai, B., Tan, X., Zhang, N., & Yang, Y. (2019). Social dominance orientation and selfish behaviors in Chinese adolescents: The mediating role of psychological entitlement. *Child Indicators Research*, 13(3), 981-991. doi:10.1007/s12187-019-09695-7
- Barney, J.B., 1997. *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*. Addison-Wesley, Reading, USA.
- bozoganova, Miroslava - IVAN, Ondrej.(2018). Personality traits in relation to the turnover intentions of the qualified employees in the manufacturing industry. *Clovek a spolocnost, roc. 21, c. 2, s. 56-67*.
- 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

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi:10.5465/256352
- Grubbs, J. B., & Exline, J. J. (2016). Trait entitlement: A cognitive-personality source of vulnerability to psychological distress. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1204-1226. doi:10.1037/bul0000063
- Gull, S., & Zaidi, A.A.(2012). Impact of Organizational Politics on Employees Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4, 156-170
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (2006). An examination of temporal variables and relationship quality on promotability ratings. *Group & Organization Management*, 31(6), 677-699. doi:10.1177/1059601106286889
- Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639-1660. doi:10.1177/0018726710362923
- Kotabe, M., Jiang, C. X., & Murray, J. Y. (2016). Examining the complementary effect of political networking capability with absorptive capacity on the innovative performance of emerging-market firms. *Journal of Management*, 43(4), 1131-1156. doi:10.1177/0149206314548226
- Organizational Behavior, 32, 163-187. doi:10.1016/j.riob.2012.10.003
- Emami M.(2005). Entrepreneurship in the appropriate organizational structure and organizational development. *Management Journal*; 90:12-16. [In Persian].
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152. doi:10.1177/0149206304271386
- 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. doi:10.1016/j.hrmmr.2009.11.001
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. doi:10.2307/3150980
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437. doi:10.1002/job.253
- 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. doi:10.5465/amr.2013.0103



- venture performance: Evidence from China's transition economy. *Strategic Management Journal*, 28(8), 791-804. doi:10.1002/smj.605
- LONDON, M., & STUMPF, S. A. (1983). Effects of candidate characteristics on management promotion decisions: An experimental study. *Personnel Psychology*, 36(2), 241-259. doi:10.1111/j.1744-6570.1983.tb01435.x
- Moeller, S. J., Crocker, J., & Bushman, B. J. (2009). Creating hostility and conflict: Effects of entitlement and self-image goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 448-452. doi:10.1016/j.jesp.2008.11.005
- Naseer, S., Bouckenoghe, D., Syed, F., Khan, A. K., & Qazi, S. (2019). 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(3), 333-346. doi:10.1007/s10869-019-09623-0
- Pearson, J., Pitfield, D., & Ryley, T. (2015). Intangible resources of competitive advantage: Analysis of 49 Asian airlines across three business models. *Journal of Air Transport Management*, 47, 179-189.
- Lange, J., Redford, L., & Crusius, J. (2018). A status-seeking account of psychological entitlement. doi:10.31219/osf.io/9tvm2
- Rose, K. C., & Anastasio, P. A. (2014). Entitlement is about 'others', narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous
- Lange, J., Redford, L., & Crusius, J. (2018). A status-seeking account of psychological entitlement. doi:10.31219/osf.io/9tvm
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2015). Psychological entitlement and unethical pro-organizational behavior: The role of ethical leadership. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 10948. doi:10.5465/ambpp.2015.10948abstract
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2017). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126. doi:10.1007/s10551-017-3456-z
- Lee, E., Park, T., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080. doi:10.1037/bul0000012
- Li, H., & Atuahene-Gima, K. (2001). Product innovation strategy and the performance of new technology ventures in China. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1123-1134.
- Lippa, R., & Arad, S. (1999). Gender, personality, and prejudice: The display of authoritarianism and social dominance in interviews with college men and women. *Journal of Research in Personality*, 33(4), 463-493. doi:10.1006/jrpe.1999.2266
- Li, H., & Zhang, Y. (2007). The role of managers' political networking and functional experience in new

- TESLUK, P. E., & JACOBS, R. R. (1998). Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 51(2), 321-355. doi:10.1111/j.1744-6570.1998.tb00728.x
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R., Restubog, S. L., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the career adapt-abilities scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.013
- Westerlaken, K. M., Jordan, P. J., & Ramsay, S. (2014). What about 'MEE': A measure of employee entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 392-404. doi:10.1017/jmo.2016.5
- Wolff, H., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206. doi:10.1037/a0013350
- Zhang, R. (2020). An examination of the relationship between hotel employees' use of upward influence tactics and supervisor rating of employee promotability. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-23. doi:10.1080/15332845.2020.1737767
- Zitek, E. M., Jordan, A. H., Monin, B., & Leach, F. R. (2010). Victim entitlement to behave selfishly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 245-255. doi:10.1037/a0017168
- interpersonal styles. *Personality and Individual Differences*, 59, 50-53. doi:10.1016/j.paid.2013.11.004
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141. doi:10.2307/2096350
- Sepahvand, Reza; Baqerzadeh Khodadshahri, Razieh; Sepahvand, Massoud (1398). Political Sensitivity and Compensation for the Services of Senior Managers: Analyzing the Mediating and Modifying Role of Political Networking and Institutional Pressure in Iranian State Ministries. *Public Management*, 11 (3), 431-454(in Persian).
- Snow, J. N., Kern, R. M., & Curlette, W. L. (2001). Identifying personality traits associated with attrition in systematic training for effective parenting groups. *The Family Journal*, 9(2), 102-108. doi:10.1177/1066480701092003
- Stan, S. E. (2017). Intangible resource management - an organisational approach. *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 23(1), 456-460. doi:10.1515/kbo-2017-0075
- Stan, S. E., & Oprean-Stan, C. (2019). Research on the organizational capability to identify and enhance available intangible resources. *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 25(1), 267-273. doi:10.2478/kbo-2019-0044

