

خودشیفتگی

همدلی

و روابط بین فردی در بین مدیران

تألیف:

معصومه تهرانی جوان دکتر سارا پاشنگ



انتشارات راش

عنوان و نام پدیدآور: خودشیفتگی و همدلی و روابط بین فردی در بین مدیران /
تألیف: معصومه تهرانی جوان، سارا پاشنگ.

سرشناسه: تهرانی جوان، معصومه، ۱۳۵۸ -

مشخصات نشر: تهران: راش ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۲۰۱ ص.

شابک: ۵ - ۶۲ - ۶۰۷۸ - ۶۰۰ - ۹۷۸

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه. ص. ۱۸۰-۱۸۴.

موضوع: خودشیفتگی - ایران - جنبه های اجتماعی - نمونه پژوهی

موضوع: Narcissism - Social aspects - Iran - Case studies

موضوع: مدیریت - ایران - اخلاق حرفه ای - نمونه پژوهی

موضوع: Executives—Iran—Psychology—Case studies

موضوع: مدیریت - ایران - اخلاق حرفه ای - نمونه پژوهی

موضوع: Executives - Professional ethics - Iran - Case studies

شابک: ۱۳۴۹ -

رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۵ ق ۸۷۵ خ / BF ۵۷۵

رده‌بندی دی‌سی: ۶۱۶/۱۱۸۵

شماره کتابشناسی ملی: ۳۴۵۴۰۵۲



تهران - خیابان دامپزشکی - خیابان حیدریان - کوچه ظهیری - پلاک ۲۲ - واحد ۱

تلفن: ۰۹ ۲۸۲۸۳۴۷۲

نام کتاب: خودشیفتگی - همدگی و روابط بین فردی در بین مدیران

نویسنده: ساموئل ویلارد کرامپت

نویسندگان: معصومه تهرانی جوان - دکتر سارا پاشنگ

ناشر: نشر راش

ویراستار: ثمیه لطفی

لیتوگرافی: فرانقش

چاپ و صحافی: فرانقش

چاپ اول: ۱۳۹۵

شمارگان: ۲۰۰ نسخه

قیمت: ریال ۱۰۰۰۰۰

شابک: دوره: ۵ - ۶۲ - ۶۰۷۸ - ۶۰۰ - ۹۷۸

همه حقوق برای مؤلف محفوظ است.

فهرست مطالب

عنوان.....	صفحه.....
مقدمه.....	۷
مدیریت موفق.....	۲۸
چگونه می‌توان مدیر موفق و مؤثری بود؟.....	۲۸
انواع مدیران:.....	۲۹
نقش‌ها و فعالیتهای مدیریت:.....	۳۱
شبکه‌ها و دست‌رهای کار مدیریتی:.....	۳۲
مهارت‌ها و قابلیت‌های مدیریتی:.....	۳۳
قابلیت‌های فردی برای موفقیت مدیریت:.....	۳۴
نظریه نقش‌های مدیریتی:.....	۳۵
ویژگی‌های شخصیتی افراد خوددانشسته.....	۴۴
۱. انکار.....	۴۴
۲. عقلایی کردن (توجیه).....	۴۵
۳. خود بزرگ بینی.....	۴۶
۴. خودپرستی اسنادی.....	۴۶
۵. استحقاق.....	۴۷
۶. اضطراب.....	۴۸
انواع و اقسام خودشیفتگی.....	۴۸
مدل‌های تئوریک خودشیفتگی.....	۵۰
۱- مدل‌های ویژگی شخصیت.....	۵۰
۲- مدل‌های خودگردانی.....	۵۱
۳- مدل‌های دیگر.....	۵۴

۵۵	مسائل مدیریتی و خودشیفتگی
۵۶	رهبری
۵۷	ظهور رهبری
۵۹	رهبری اخلاقی :
۵۹	جذبه و رهبری گشتاری :
۶۴	تأثر رگذاری خودشیفتگی بر مدیران:
۶۵	نظریه خودشیفتگی
۶۷	نظریه خودشیفتگی و روان
۷۰	خودشیفتگی و فرهنگ
۷۲	جنبه‌های منفی خودشیفتگی
۷۷	جنبه‌های مثبت خودشیفتگی
۸۲	چگونه خودشیفتگی را شناسیم؟
۹۱	تفاوت رهبران تحول آفرین و خودشیفته
۹۲	رهبری خودشیفته و مدیریت بحران
۹۲	مرحله قبل از بحران
۹۳	مرحله حین بحران
۹۳	مرحله پس از بحران
۹۴	آسیب‌شناختی خودشیفتگی
۹۶	اثرات خودشیفتگی مدیر در سازمان
۱۰۵	تئوری‌های خودشیفتگی
۱۰۵	تئوری آسیب شناسی خودشیفتگی کرنبرگ
۱۰۷	تئوری روانشناسی خودکوهت
۱۰۸	روش‌های درمانی خودشیفتگی
۱۱۰	۱. روش درمانی انتقال خود شیفته وار:
۱۱۲	راهکارهایی برای غلبه بر خودشیفتگی

۱۱۴	۲-۱-۳ همدلی
۱۱۴	نگاهی به تاریخچه همدلی
۱۱۷	۲-۳-۲ تعریف همدلی
۱۲۲	حوزه‌های مهم در مطالعات همدلی:
۱۲۵	۲-۳-۲-۴ همدلی و همدردی
۱۳۸	۲-۳-۳ مراحل همدلی
۱۳۹	تئریه‌های همدلی
۱۴۶	۲-۴ مشکلات بین شخصی
۱۵۱	پیشینه پژوهش
۱۵۱	پژوهش‌های دانشجویی
۱۵۷	پژوهشهای خارج از
۱۶۰	مقدمه
۱۶۱	روش تحقیق
۱۶۱	مدل آماری
۱۶۱	جامعه آماری
۱۶۲	نمونه و روش نمونه‌گیری :
۱۶۲	ابزار پژوهش
۱۶۲	پرسشنامه مشکلات بین شخصی (IIp-۶۰)
۱۶۳	پرسشنامه خودشیفتگی مارگولیس-توماس (MINS)
۱۶۴	پرسش‌نامه همدلی عاطفی :
۱۶۵	روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها :
۱۶۵	آزمون فرضیه‌های پژوهش
۱۶۶	مدل اندازه‌گیری
۱۶۸	مدل ساختاری
۱۷۰	فرضیه اول :

۱۷۱	فرضیه دوم
۱۷۱	فرضیه سوم
۱۸۱	محدودیت‌های تحقیق
۱۸۲	پیشنهادهای و ارائه راه‌حل پژوهشی و کاربردی
۱۸۳	منابع فارسی
۱۸۷	منابع لاتین

www.ketab.ir

مقدمه

بیش از نیم قرن از زمانی که پیتر دراگر برای توصیف گروه جدایی از کارکنان که سرمایه زمین و یا نیروی کار دیگر ابزار اصلی تولیدشان نباشد، نامی نمی‌گردد بلکه توجه‌شان بر استفاده موثر از دانایی معطوف است و منجر به ابداع واژه کارکنان دانایی شد نمی‌گذرد که امروزه این کارکنان دانایی به دانشجویان حرفه‌ای یا مدیران شناخته شده‌اند و درصدد بزرگ و رو به رشدی از کارکنان، بزرگ‌ترین و موفق‌ترین سازمان‌های دنیا تشکیل می‌دهند.

امروزه سازمان‌ها به سه ساله ازین مدیران در تمام سطوح، از سرپرستی سطح اول تا بالاترین سطوح اجرایی تاکید زیادی دارند. روانشناسان صنعتی- سازمانی به این نکته پی برده‌اند که موفقیت و شکست یک سازمان، به‌طور گسترده به کیفیت مدیران آن وابسته است. تفاوت اساسی میان یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً برحسب مدیریت تعریف می‌شود. حال جدای از این که بیش از نیمی از موسسات بازرگانی تازه تاسیس در دو سال اول، با شکست مواجهه می‌شوند و فقط یک سوم آن‌ها تا پنج سال دوام می‌آورند در بین سازمان‌های دولتی و البته خصوصی که تعامل تنگاتنگی با کارکنان و علی‌الخصوص ارباب رجوع دارند میزان همدلی آن‌ها بحثی است مهم و جای تعمق بسیار دارد.

مدیر، مسئول عملکرد یک یا چند نفر در سازمان است. عنوان شغل متفاوت است (مانند سرپرست، رهبر گروه، رئیس قسمت، مدیر،

قایم مقام و نظایر آن)، اما مدیر همیشه کسی است که دیگران به او گزارش می‌دهند. سایر کارکنان معمولاً زیردستان نامیده می‌شوند و مدیرانشان منابع انسانی مهم و اساسی سازمان به‌شمار می‌روند. آن‌ها از منابع مادی مانند اطلاعات، تکنولوژی، مواد خام، تسهیلات و پول استفاده می‌کنند تا کالاها و خدماتی تولید کنند که سازمان به مشتریان عرضه می‌دارند. مدیران امروزی باید در چارچوب قانون و در حد مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مورد انتظار جامعه به دنبال کسب سود رقابتی باشند (ایران‌نژاد، ۱۳۹۳).

کلمه خودشیفته‌گی ریشه در واژه یونانی نارسسیس^۱ دارد. نارسسیس پسر سیارنیا بود که خود را به عنوان یکی از خدایان قبول داشت و توسط عمال تحسین می‌شد. اما بسیار متکبر، خودبین و سنگدل بود. یک روز هنگامی که تصویر خود را در آب دید شیفته خود شد و سرانجام به شق دست نیافتنی منجر به خودکشی او شد (جورستاد^۲، ۱۹۶۶). ولی افسوس که او خیلی دیر به ضعف خود پی برد؛ اینکه شیفته‌گی بیش از حد به خود منجر به یک زندگی پر از عشق تهی شده و جایی برای عشق رزیدن به دیگران باقی نمی‌ماند (هندین^۳، ۲۰۰۱).

هاولاک الیس^۴ اولین کسی بود که افسانه نارسسیس را در ادبیات روانشناسی و شرایط بالینی منتشر ساخت. بار وازه نارسسیس استفاده کرد و بعد از آن فروید برای اولین بار از واژه

۱- Narcissus

۲- Jorstad

۳- Hendin

۴- Avelock Ellis

خودشیفته در کارها و مقالاتش بهره جست. فروید از این پدیده در دو زمینه نرمال و آسیب‌شناسی استفاده کرده است (فروید، ۱۹۱۴).
براساس تعریف، فروید سه شکل خودشیفتگی را توصیف می‌کند:
۱. خودشیفتگی اولیه^۲؛ ۲. خودشیفتگی ثانویه^۳؛ ۳. خودشیفتگی نرمال^۴.

خودشیفتگی اولیه (ابتدایی) اشاره به حالت طبیعی کودک دارد که تمام انرژی غریزی در جهت خود هدایت شده است و بتدریج این انرژی غریزی به انرژی که در جهت دیگران است تبدیل می‌شود.
خودشیفتگی ثانویه: غرایز از دنیای خارج فاصله گرفته و دوباره به خود هدایت می‌شود. این حالت ممکن است در بیماری‌های ارگانیک، اسکیزوفرنی^۵ رخ دهد. در مقابل فروید تکامل یافته‌ترین شکل خودشیفتگی را خودشیفتگی نرمال می‌داند جایی که انرژی غریزی در جهت دیگران هدایت شده است. خودشیفتگی به عنوان «توجه و علاقه مبالغه‌آمیز و بیش از حد به خود» تعریف شده است (کروسینی^۶، ۲۰۰۲، ص ۶۲۶). به بیش از حد خود را دوست داشتن، خودبینی و تکبر و خودتحسینی و خودمحوری اشاره دارد (آکسفورد^۷، ۲۰۰۵).

۱- Freud

۲- Primary Narcissism

۳- Secondary Narcissism

۴- Normal Narcissism

۵- Schizophrenia

۶- Crosini

۷- Oxford English Dictionary

همدلی دامنه‌ای از بینش اجتماعی تا توانایی برای فهم، حالات عاطفی و شناختی و تجربه‌ی هیجانات مشابه با دیگران را شامل می‌شود (ایزنبرگ و میلر، ۱۹۸۷). همدلی ظرفیت بنیادین افراد در تنظیم روابط، حمایت از فعالیت‌های مشترک و انسجام گروهی است. این توانایی نقش اساسی در زندگی اجتماعی (ریف، کتلا و ویفرینگ^۱، ۱۹۸۰) و نیروی برانگیزنده رفتارهای اجتماعی و رفتارهایی است که بستیم گروهی را در پی دارد (جولیفی و فارینگتن^۲، ۲۰۰۴؛ ریف، کتلا و ویفرینگ، ۲۰۰۱).

همدلی به صورت ضروری برای عملکردهای موفقیت‌آمیز بین شخصی محسوب می‌شود (سوسا، مکدونالد، راش بی، لی، دیموسکا و جیمز^۳، ۲۰۱۰).

کتاب حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای خودشناسی در رابطه همدلی و کیفیت روابط بین شخصی در بین مدیران ارشد شهر تهران پرداخته است. بدین منظور پژوهشی با روش توصیفی (همبستگی) و هدف کاربردی انجام گرفته است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۴۰ نفر از مدیران ارشد شهر تهران بود که این تعداد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده از بین جامعه آملی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه معبر بود. پرسشنامه مقیاس مشکلات بین شخصی (IIP-۶۰) که مشکلات بین شخصی را در شش زمینه‌ی قاطعیت، مردم‌آمیزی، اطاعت‌پذیری، صمیمیت، مسئولیت‌پذیری و مهارگری می‌سنجد و پرسشنامه خودشناسی

۱- Rieffe, Ketelear & Wiefferink

۲- Jolliffe & Farrington

۳- Sosua, McDonald, Rushby, Li, Dimoska & James

مارگولیس-توماس (MTNS) همچنین پرسشنامه همدلی عاطفی بود. حداقل و حداکثر نمره آزمودنی در مقیاس همدلی به ترتیب ۳۳ و ۲۹۷ بود. داده‌های گردآوری شده به کمک روش آمار توصیفی و استنباطی شامل توزیع فراوانی و نمودار و از روش مدل یابی معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزارها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که خود شیفتگی رابطه بین مدل و کیفیت روابط بین شخصی را به صورت معنادار میانجیگری می‌کند.

بنابراین، عقیده هنری مینتزبرگ^۱، نظریه پرداز معروف مدیریت، مدیر بودن به این مفهوم مهمترین شغل است: هیچ شغلی در جامعه‌ی ما حیات را از فل مدیر نیست. مدیر است که تعیین می‌کند آیا نهادهای اجتماعی ما به خوبی به ما خدمت می‌کنند یا استعدادها و منابع ما را هدایت می‌کنند. زمان آن فرا رسیده است که عقاید سنتی درباره کار مدیریت کنار بگذاریم و آن را به طور واقع بینانه بررسی کنیم، به نحوی که بتوانیم کار دشوار بهبود عمده عملکرد مدیریت را آغاز کنیم (ایران‌نژاد، ۱۳۹۰).

انسان‌ها به طور فطری مستعد این هستند که به وسیله کیفیت و ماهیت روابط بین شخصی تحت تأثیر قرار گیرند. طایفه تجربی پیوند عمیقی بین کیفیت روابط بین شخصی و ابعاد رفتار ساختاری و فیزیولوژیکی بهزیستی وجود دارد. به همین دلیل، کیفیت روابط بین روابط بین شخصی، مکانیسم نظری عمده به منظور تبیین رابطه بین

۱۲ خودشفیته‌گی - همدلی و روابط بین فردی در بین مدیران

مهارت‌های اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی است و این روابط را تعدیل می‌کنند (سگری^۱ و تیلور^۲، ۲۰۰۷).

دیدگاه‌های بین شخصی بیان می‌کنند الگوهای بین شخصی غیرانطباقی، نتیجه‌ای از تعاملات جاری بین فرد و محیط اجتماعی وی هستند. در این میان روان‌شناسان نقش همدلی^۳ را در روابط انسانی^۴، چند دهه مورد بحث قرار داده‌اند. آلبرت مهربیان^۵ و بن‌اپستین^۶ همدلی را پاسخ عاطفی جانشینی فرد به واکنش‌های عاطفی دیگران می‌دانند و معتقدند افراد دارای حس همدلی نه تنها قادر به شناسایی احساسات دیگران هستند بلکه می‌توانند در تجربه‌های عاطفی دیگران نیز شریک شوند (ژاندا، ۱۳۸۴؛ مهربیان و اپستین، ۱۹۷۲؛ به نقل از علی^۷، آموریم^۸، چامورو و پریموزیک^۹، ۲۰۰۹).

همدلی ظرفیت بنیادین است که در تنظیم روابط، حمایت از فعالیت‌های مشترک و انسجام گروهی است. این توانایی نقش اساسی در زندگی اجتماعی دارد (ریف، کتیلر و ویفرینگ، ۲۰۱۰)^۹ و نیروی برانگیزنده رفتارهای اجتماعی و رفتارهایی است که انسجام

۱- Segrin

۲- Taylor

۳- Empathy

۴- Mehrabian

۵- Epstein

۶- Ali

۷- Amorim

۸- Chamorro- Premuzic

۹- Rieffe, C. Ketelear & Wiefferink

گروهی را در پی دارد (جولیفی و فارنیگتن، ۲۰۰۴؛ ریف و همکاران، ۲۰۱۰).^۱ نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند همدلی برای پیشرفت در کارکردهای بین فردی ضرورت دارد (سوسا^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی همدلی نشان داده‌اند که این سازه به عنوان یک مکانیسم بازدارنده در زمینه پرخاشگری (فیش باچ، ۱۹۶۴؛ به نقل از ویهی، ۲۰۰۳؛ ویلر^۳، جورج^۴ و دال^۵، ۲۰۰۲؛ به نقل از علی^۶، آموریم^۷، چامور^۸ و پریموزیک^۹، ۲۰۰۹) عمل می‌کند و داری رابطه منفی با سواستفاده از کودک (لترنو^{۱۰}، ۱۹۸۱؛ به نقل از ویهی، ۲۰۰۳) است.

خودشناسی یک ویژگی فطری- شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است تشدید شده و یا شدت یابد، به نحو، که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود. خودشیفتگی، واژه‌ی ناآشنا نیست و همه کم و بیش با ادبیات‌های متفاوتی با آن آشنا هستند با توجه به اینکه افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای

۱- Joliffe & Farrington, R. & Rieffe, C. Ketelear

۲- Susa

۳- Wheeler

۴- George

۵- Dhal

۶- Ali

۷- Amorim

۸- Chamure

۹- Perimuzicke

۱۰- Letermo

۱۴ خودشیفتگی - همدلی و روابط بین فردی در بین مدیران

رفتاری گوناگونی که ایجاد می‌کند، مشکلات فراوانی برای فرد، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آن چنان تنش و درگیری ایجاد می‌نماید که ادامه رابطه با مشکل مواجه می‌شود. در این میان اگر خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران‌ناپذیر خواهد بود به‌طوری که حتی مدتی است ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد (فقه‌پی، ۱۳۸۱).

از آنجا که مدیران عاملی کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به‌عنوان مدیران هستند، تصمیماتی که آن‌ها اتخاذ می‌کنند، در شکست یا موفقیت سازمان تأثیرگذار است. مدیران خودشیفته دارای سیستم‌های ارزشی و نگرش‌های مدیریتی بزرگ‌نما بوده و با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی گاه روی تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین می‌شود و از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند، لذا در عصر رقابتی امروز، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران برای سازمان‌ها و پیشگیری از آشفتگی سازمان‌ها و کنترل آن جهت نیل به اهداف سازمانی حایز اهمیت است (قلی‌پور خنیفر، فاخری، ۱۳۸۷).

از سوی دیگر خودشیفتگی یک ساختار شخصیتی است که اغلب در روانشناسی اجتماعی، روانشناسی شخصیت و روانشناسی بالینی در مورد آن تحقیق شده است (هولتزمن^۱ و استروب^۲، ۲۰۱۰؛

۱- Holtzman

۲- Strube

آگرونی زاک^۱، پی پر^۲، جوپس^۳، استینبرگ^۴ و دوگال^۵ (۲۰۱۰). اگرچه مفهوم سازی های روانشناسی اجتماعی، شخصیت و بالینی در مورد خودشیفتگی متفاوت است، از لحاظ تاکید بر حوزه مشکلات بین شخصی در خودشیفتگی مشترک هستند (کارلسون^۶ و گرد^۷، ۲۰۰۹).

در پنجمین مجموعه بازنگری شده راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات^۸، روانی، شخصیت خودشیفته را به عنوان الگوی فزاینده ای از پنج مورد از ویژگی های خودشیفتگی در شرایط مختلف که آغاز آن را اولین نوزادی و قبل از اوایل بزرگسالی ذکر نموده است از قبیل خود برتری، نیاز شدید به تحسین و تمجید دیگران، فقدان همدلی، سوءاستفاده از دیگران برای رسیدن به اهداف خود، رفتار متکبرانه، حسادت و دیگران ... تعریف می کند (DSM-5؛ انجمن روانپزشکی آمریکا، گنجینه، انجمن روانی^۸).

تحقیقات نشان می دهند افراد با حق بودن و بهره کشی نارسیم، همدلی شناختی و عاطفی کمتر؛ پشانی های بین شخصی بیشتر؛ مسئولیت پذیری اجتماعی و مطلوبیت اجتماعی کمتر را پیش بینی می کند (واتسون و موریس، ۱۹۹۱).

۱- Ogrodniczuk

۲- Pincus

۳- Joyce

۴- Steinberg

۵- Duggal

۶- Carlson

۷- Gjerde

۸- Gangi

ابزار مناسب همدلی نیاز به مهارت‌های اجتماعی دارد (هانتر، فیگوریرو، بکرومالامود، ۲۰۰۷).^۱ به‌طور تجربی تایید شده است که کیفیت و ماهیت روابط بین شخصی، رابطه بین مهارت‌های اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی را تبیین و تعدیل می‌کند (سگرین و تیلور، ۲۰۰۷)^۲ براساس دیدگاه‌های بین شخصی، الگوهای بین شخصی غیرنطابانی، نتیجه تعاملات جاری فرد و محیط اجتماعی اوست. روابط بین شخصی، نه تنها رفتار اجتماعی را شکل می‌دهند، بلکه بر احساس فرد از خود و دیگران نیز تأثیرگذارند (الدن و تیلور، ۲۰۰۴).^۳ خودشیفتگی یک ویژگی فطری - شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه‌های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن است تشدید شده و یا شدت باشد به نحوی که بر سایر ویژگی‌های شخصیتی غالب شود. در این میان، در خودشیفتگی در بالای هرم سازمانی، یعنی مدیران شایع باشد، صدمات و لطمات آن جبران‌ناپذیر خواهد بود به‌طوری که نمی‌توان گفت که ادامه حیات سازمان امری محال و ناممکن باشد. خودشیفتگی سالم یا سازگارانه با اسنادهای اجتماعی و روانشناسی مثبت از قبیل عزت‌مند بودن، استقلال و اعتماد به نفس و عزت نفس بسیار سالم رابطه دارد، همچنین افراد را در رسیدن به اهداف و یا شغل موفق کمک می‌کند. از دیدگاه کوهوت در مقابل ناکامی‌بهینه، ناکامی‌مزمن قرار دارد، که نتیجه آن رشد ناسالم شخصیت است.

^۱ Hunter, J. A. , Figueredo, A. J. , Becker, J.

^۲ Segrin, C. , & Taylor, M.

^۳ Alden