

Mechanismy vlivu narcistických dualitních rysů na chování vysokoškolských studentů v organizaci z pohledu řízení dojmů

Liao, S., Zeng, J., & Wei, L. (2023). The Mechanisms of How Narcissistic Duality Traits Influence on College Student's Organizational Citizenship Behavior from an Impression Management Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2225–2240.

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S413872>

Výzkum zkoumal vnitřní mechanismus mezi narcismem a organizačním občanským chováním vysokoškolských studentů pomocí duální teorie narcismu¹ a teorie zachování zdrojů² z hlediska řízení dojmů.

Duální teorie narcismu konceptuálně rozděluje narcismus na narcistický obdiv a narcisticou rivalitu, přičemž oba mají za cíl udržet celkový cíl sebeprosazení, ale s odlišnými motivačními, kognitivními a behaviorálními cestami.

Narcistické obdivování využívá strategie sebezdokonalování ke zlepšení sebeobrazu jedince, což zvyšuje nejen jeho sebeúctu, ale také pocit obdivu a výjimečnosti. Často také stimuluje asertivní motivaci k řízení dojmů v procesu mezilidských interakcí vedoucí k chování organizačního občanství (např. pomoc a poradenství druhým).

Naproti tomu narcistická rivalita využívá sebeobrané strategie, aby se vyhnula sociálnímu selhání, často stimuluje defenzivní motivaci k řízení dojmu v inter-osobních interakcích a snižuje organizační občanské chování, aby ochránila vytvořený sociální obraz jedince. Motivace k řízení dojmu je výsledkem interakce mezi vnějšími situačními faktory a individuálními charakteristikami.

Podle autorů jsou situační faktory sice důležité, ale v souvislosti s řízením dojmu je třeba brát v úvahu také individuální faktory (např. schopnosti, osobnost). Týmová práce je pro vysokoškolské studenty důležitým kompetenčním rysem ve studijním životě i pro jejich budoucí zaměstnání a jedinci se silnými schopnostmi týmové práce mají vyšší smysl pro spolupráci sdílení informací a jsou ochotnější spolupracovat s členy týmu než ti, kteří mají slabé schopnosti týmové práce. Kromě toho jsou mezilidské vztahy odrazem kompetentních interakcí vysokoškolských studentů s lidmi. Dobré mezilidské vztahy mohou zlepšit vnímání psychického bezpečí, pomoci spolužákům vyměňovat si informace a zlepšit sebehodnocení. Optimismus odráží pozitivní zkušenosti jedinců s vlastním chováním a prostředím, což může jedince povzbudit k pozitivnímu pohledu na obtížné životní situace.

Studie zkoumala vliv narcismu na občanské chování vysokoškolských studentů z hlediska řízení dojmů s využitím duální teorie narcismu a teorie zachování zdrojů, aby odpověděla na následující výzkumné otázky.

1. Jaký vliv má narcistický obdiv a narcistická rivalita na občanské chování vysokoškolských studentů?
2. Hraje asertivní motivace k řízení dojmů zprostředkující roli ve vztahu mezi narcistickým obdivem a organizačním občanským chováním vysokoškolských studentů? Hraje defenzivní

¹ Back MD, Kufner AC, Dufner M, et al. Narcissistic admiration and rivalry: disentangling the bright and dark sides of narcissism. *J Pers Soc Psychol*. 2013;105(6):1013. doi:10.1037/a0034431

² Hobfoll SE, Johnson RJ, Ennis N, et al. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *J Pers Soc Psychol*. 2003;84(3):632. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632

motivace k řízení dojmu zprostředkující roli ve vztahu mezi narcistickou rivalitou a organizačním občanským chováním vysokoškolských studentů?

3. Hrají optimismus, mezilidské vztahy a týmová práce v mediačním modelu moderující roli?

Studie ukázaly, že jedinci s narcistickým obdivem jsou ochotni projevovat více prosociálního chování k udržení si pozitivního pocitu ze sebe sama, zatímco jedinci s narcistickou rivalitou omezují své prosociální chování, aby se vyhnuli ohrožení svého pocitu ze sebe sama. Na základě výše uvedeného navrhneme následující hypotézy:

- Hypotéza 1a: Narcistický obdiv pozitivně souvisí s občanským chováním vysokoškolských studentů.
- Hypotéza 1b: Narcistická rivalita negativně souvisí s organizačním občanským chováním vysokoškolských studentů.
- Hypotéza 2a: Asertivní motivace k řízení dojmu zprostředkovává vztah mezi narcistickým obdivem a občanským chováním vysokoškolských studentů.
- Hypotéza 2b: Defenzivní motivace k řízení dojmů zprostředkovává vztah mezi narcistickou rivalitou a občanským chováním vysokoškolských studentů.
- Hypotéza 3a: Týmová práce, mezilidské vztahy nebo optimismus pozitivně ovlivňují vztah mezi narcistickým obdivem a asertivní motivací k řízení dojmů, a to tak, že tento vztah je silnější, pokud je úroveň týmové práce, mezilidských vztahů nebo optimismu vysoká než nízká.
- Hypotéza 3b: Týmová práce, mezilidské vztahy nebo optimismus negativně ovlivňují vztah mezi narcistickou rivalitou a defenzivní motivací k řízení dojmů, a to tak, že tento vztah je silnější, pokud je úroveň týmové práce, mezilidských vztahů nebo optimismu nízká než vysoká.
- Hypotéza 4a: Týmová práce, mezilidské vztahy nebo optimismus pozitivně ovlivňují zprostředkující účinek asertivní motivace k řízení dojmů, a to tak, že tento zprostředkující účinek se zvyšuje, pokud je úroveň týmové práce, mezilidských vztahů nebo optimismu vysoká a nikoli nízká.
- Hypotéza 4b: Týmová práce, mezilidské vztahy nebo optimismus negativně zmírňují zprostředkující účinek motivace k řízení obranného dojmu, a to tak, že tento zprostředkující účinek se zvyšuje, když je úroveň týmové práce, mezilidských vztahů nebo optimismu spíše nízká než vysoká.

Autoři z čínské univerzity vypracovali model vztahů mezi narcistickým obdivem, narcistickou rivalitou a organizačním občanským chováním mezi vysokoškolskými studenty na základě duální teorie narcismu a teorie zachování zdrojů a diskutovali zprostředkující roli asertivní a defenzivní motivace ke zvládnutí dojmů, jakož i moderující roli týmové práce, mezilidských vztahů a optimismu.

Analýzou 583 dotazníků vysokoškolských a postgraduálních studentů z několika univerzit v čínské Hubei bylo zjištěno, že studenti s narcistickým obdivem se více zapojují do chování organizačního občanství než studenti s narcistickou rivalitou. Kromě toho měla narcistická adorace pozitivní vliv na občanské chování v organizaci prostřednictvím asertivní motivace k řízení dojmu a narcistická rivalita měla negativní vliv na občanské chování v organizaci prostřednictvím defenzivní motivace k řízení dojmu.

A konečně, týmová práce, mezilidské vztahy a optimismus významně a pozitivně zprostředkovaly vztah mezi narcistickým obdivem a asertivní motivací k řízení dojmů a nepřímý vliv narcistického obdivu na chování organizačního občanství prostřednictvím asertivní motivace k řízení dojmů. Přímý vliv týmové

práce, mezilidských vztahů a optimismu na vztah mezi narcistickou rivalitou a defenzivní motivací k řízení dojmů a nepřímý vliv narcistické rivality na občanské chování organizace prostřednictvím defenzivní motivace k řízení dojmů však nebyl významný.