

A narcizmus és a vállalkozói siker kapcsolata: A túlzott és kényszeres munkavégzés közvetítő szerepe

S. Gubik Andrea^a, Vörös Zsófia^b

^aMiskolci Egyetem, ^bPécsi Tudományegyetem

<https://doi.org/10.15170/MM.2025.59.01.04>

A TANULMÁNY CÉLJA

A tanulmány annak a szakirodalomban folyamatosan jelenlévő kérdésnek a megértéséhez kíván hozzájárulni, hogy mitől lesz egy vállalkozó sikeres. A szubklinikai narcizmus, mint személyiségvonás és a vállalkozói teljesítmény pozitív összefüggése mögött álló okok megértése érdekében megvizsgáljuk, hogy a túlzott és kényszeres munkavégzés miért és hogyan közvetíti a szubklinikai narcizmus hatását a vállalkozói teljesítményre.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 659 saját vállalkozással rendelkező egyetemi hallgatójának adatait elemezve mediációs modell alkalmazásával értékeltük négy változó, a vállalkozói teljesítmény, a szubklinikai narcizmus, valamint a túlzott- és kényszeres munkavégzés összefüggéseit.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

A magasabb szubklinikai narcizmusértékkel jellemezhető vállalkozók általában magasabb vállalkozói teljesítményt érnek el. Ennek oka részben az, hogy a siker és hatalom iránti vágyukat a vállalkozói kiválóság kielégítheti, és ezért a vállalkozói siker érdekében komoly erőfeszítéseket hajlandóak tenni. Eredményeink rávilágítanak arra, hogy mind a túlmunka, mind a kényszeres munka részben közvetíti a narcizmus pozitív hatását a vállalkozói sikerre.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A szubklinikai narcizmus vállalkozói kontextusban előnyös személyiségjegye. Ugyanakkor a szubklinikai narcizmus skálán magasabb pontszámot elérő egyének számára kiemelten fontos lehet a mentálhigiénés támogatás, hogy a túlzott és kényszeres munka ne vezessen a kiegészhez és magánéleti problémákhoz, és így a vállalkozói célok hosszú távon is fenntartható módon lehessenek elérhetők.

Kulcsszavak: vállalkozói teljesítmény, szubklinikai narcizmus, túlzott munkavégzés, kényszeres munkavégzés

Köszönetnyilvánítás: A K 147241 számú projekt a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, az „OTKA” kutatási témapályázat (K_23) pályázati program finanszírozásában valósult meg.

BEVEZETÉS INTRODUCTION

Az, hogy mitől lesz sikeres egy vállalkozó, miközben az új vállalkozásoknak csak egy töredéke bővül dinamikusán, és többségük néhány éven belül elbukik, régóta viták tárgya a vállalkozói szakirodalomban (Khelil 2016, Lee *et al.* 2021, Nanda 2016). A befolyásoló tényezők között gyakori kutatási terület az egyéni jellemzők köre. Miután a személyiségvonások közvetetten befolyásolják a viselkedést és a teljesítményt (Kanfer 1992), a vállalkozói kérdésekkel is összefüggésbe hozhatók, és mint kritikus egyéni jellemzők jelennek meg a vállalkozói szakirodalomban (Wach & Glodowska 2021). Ugyan a személyiségvonások sokfélesége és komplexitása miatt nem rajzolható meg a sikeres vállalkozó prototípusa, de egyre több vizsgálat igazolja a vállalkozói feladatokhoz jól illeszkedő tulajdonságok körét (Rauch & Frese 2007).

Brownell és munkatársai (2021) a vállalkozói tevékenységet a hatalom és a társadalmi befolyás kontinuumán keresztül vizsgálva úgy látják, hogy a mások felett megszerzett hatalom életképes előrejelzője lehet a vállalkozói cselekvésnek. A sötét triád vonások vállalkozói relációban való vizsgálata hasonló feltevésből indul ki. A sötét triád vonásoknak, azaz a machiavellizmusnak, a szubklinikai pszichopátiának és a szubklinikai narcizmusnak olyan közös jellemzőket tulajdonítanak, mint az alacsony együttműködés és együttérzés, a hatalom preferenciája (Paulhus & Williams 2002, Krizan & Herlache 2017, DeShong *et al.* 2017), valamint a stressztűrés, stratégiai gondolkodás, karizmatikus fellépés és meggyőző kommunikáció (Bereczkei & Czibor 2018). A sötét triád vonások jellemzői között tehát vannak munkahelyi szempontból kívánatosak is.

Ugyanakkor a sötét triád vonások egyes megnyilvánulásainak jellegzetes eltérései okán a vállalkozói siker szempontjából jelentős különbségeket találtak a kutatók a három vonás között. A machiavellizmus, melyet a társadalmi manipuláció és mások kizsákmányolása jellemez, összefügghet az üzleti sikerrel (Furnham *et al.* 2013), de alacsony szintű bizalmi kapcsolatok és együttműködési készség is jellemzi és ezáltal a vállalkozói teljesítmény gátlója is lehet (Brownell *et al.* 2021). A szubklinikai pszichopátiát az érzéketlenség, az impulzivitás, a felelőtlenség, a nagyképűség és az empátia hiánya jellemzi (Paulhus & Williams 2002). Ezen tulajdonságok a hosszú távú stratégia és irányvonal hiányát, valamint negatív személyközi kapcsolatok kialakulását eredményezik (Hogan & Kaiser 2005).

A szubklinikai narcizmust a nagyképűség, az egoizmus és a megerősítés igénye jeleníti meg (Paulhus & Williams 2002). A sikeres vállalkozói tevékenységgel összefüggésben azonban a magasabb narcisztikus értékeket mutató egyén számos olyan pozitív tulajdonságot testesíthet meg, amelyek háttérbe szorítják a narcizmushoz kapcsolódó negatívumokat (Brownell *et al.* 2021, Paulhus & Williams 2002). A magasabb szubklinikai narcizmus skálaértékkel jellemezhető egyének ezért sokszor sikeresebb vállalkozók, mint társaik (Brownell *et al.* 2021, Gubik & Vörös 2023, Leung *et al.* 2021, Shirokova 2023).

A növekvő kutatási érdeklődés ellenére továbbra is keveset tudunk a narcizmus vállalkozói sikerre gyakorolt hatásának mechanizmusáról, azaz azokról a csatornákról, amelyeken keresztül a narcizmus kifejti hatását a vállalkozói sikerre, továbbá arról is, hogy ezek hogyan kapcsolódnak más személyiségjellemzőkhöz a vállalkozói siker kialakításában (Brownell *et al.* 2021, Liu *et al.* 2021, Wu *et al.* 2022).

Cikkünk ehhez a kutatási területhez járul hozzá. A személyiségjegyek vállalkozói sikerben betöltött szerepével foglalkozó irodalmat továbbfejlesztve azt vizsgáljuk, hogy a túlzott és kényszeres munkavégzés miért és hogyan jelent utat a szubklinikai narcizmus vállalkozói sikerre gyakorolt hatásának közvetítésére az egyetemi vállalkozók kisvállalkozásai esetében.

IRODALMI ÁTTEKINTÉS LITERATURE REVIEW

A szubklinikai narcizmus és a vállalkozói teljesítmény

Subclinical narcissism and entrepreneurial performance

A kis- és fiatal cégek esetében az alapítók/vezetők személyiségjegyei, értékei akadálytalanul megjelenhetnek, és tükröződhetnek a vállalat jellemzőiben, a szervezeti viselkedésben (Wu *et al.* 2022). Mindhárom sötét triád vonás érzéketlen és manipulatív interperszonális viselkedésben nyilvánul meg (Furnham *et al.* 2013, Zuroff *et al.* 2010), és a HEXACO személyiségmodell őszinteség/alázat tényezőjéhez fűződő szoros negatív kapcsolata révén átfedi egymást (Book *et al.* 2015).

Szervezeti keretek között nagyobb eséllyel találjuk a magas sötét triád vonás értékkel jellemezhető egyéneket vezetői, mint alkalmazotti szerepben (Czibor *et al.* 2019). Vállalkozói kontextusban pedig számos tanulmány talált pozitív kapcsolatot a

sötét triád vonások, a vállalkozói szándék és lehetőségek felismerése között (Brownell *et al.* 2021, Hoang *et al.* 2022, Leung *et al.* 2020, Tucker *et al.* 2016, McLarty *et al.* 2021). A feltételezések szerint a hatalom, az irányítás, a gazdagság és a csodálat észlelt vonzereje táplálja a sötét triád vonásokkal erősen jellemezhető egyének vágyát a vállalkozói magatartás iránt (Brownell *et al.* 2021).

Noha a sötét triád vonásoknak számos közös jellemzőt tulajdonítanak, a sötét triád vonások megjelenési formái jelentős különbségeket is mutatnak a vállalkozói siker eléréséhez szükséges jellemzők terén. Brownell és munkatársai metaanalízisükben (2021) azt találták, hogy a magas szubklinikai narcizmus skálaértékkel rendelkező egyének sikeresebb vállalkozók, mint társaik, ugyanakkor a machiavellizmus és a szubklinikai pszichopátia negatívan kapcsolódik a vállalkozói sikerhez.

A machiavellizmussal és a szubklinikai pszichopátiával ellentétben a szubklinikai narcizmus pozitív hatásai felülmúlhatják annak kedvezőtlen hatásait a vállalkozói folyamatok kontextusában, így narcizmus skálán magasabb pontszámot elérő egyének sikeresebb vállalkozónak bizonyulhatnak, mint társaik (Brownell *et al.* 2021, Gubik & Vörös 2023, Leung *et al.* 2021, Shirokova 2023). A magasabb narcizmus skálaérték olyan karizmatikus viselkedéssel párosul, amely elősegíti a társas kapcsolatokat, barátságokat teremt, és támogatja az alkalmazottakat (Campbell & Campbell 2009, Jonason & Schmitt 2012). Céljaik elérése, az önmegegyezés és a hatalomszerzés érdekében ezek a vállalkozók ambíciózusak, erősen motiváltak, rugalmasak és erős vállalkozói orientációval jellemezhetők (Szabó *et al.* 2023, Altinay *et al.* 2012, Paulhus & Williams 2002, Raskin & Terry 1988, Wales *et al.* 2013). Hirschi és Jaensch (2015) eredményei szerint a narcizmus hatását a vállalkozói sikerre a magasabb szakmai én-hatékonyság mellett a karrier iránti elkötelezettség közvetíti. Szabó *et al.* (2022) kutatásai a narcizmus mentális keménységgel és magasabb rezilienciával való összefüggését emelik ki.

A fentiek alapján amellet érvelünk, hogy a sikeres vállalkozás vonzó társadalmi szintér a narcizmus skálán magasabb értékeket elérő egyének számára. A vállalkozás hozzájuttatja őket a vágyott hatalomhoz és sikerhez, amelynek elérésében személyiségjegyeik ráadásul kifejezetten előnyösek lehetnek (kockázatvállalás, jó fellépés, hatékony kommunikáció, reziliencia) (Szabó *et al.* 2022, Bereczkei & Czibor 2018).

A szubklinikai narcizmus és a túlzott és kényszeres munkavégzés

Subclinical narcissism and excessive and compulsive work

A túlterheltséget a szakirodalom gyakran a munkamánián (workaholism) keresztül ragadja meg. Ng *et al.* (2007) szerint a fogalom két alapvető aspektusa az egyéb fontos szerepek rovására végzett kemény munka, valamint egy megszállott belső késztetés. A túlzott munkavégzés (work excessively) arra utal, hogy az egyén több időt tölt munkával, mint amennyit a szervezete vagy a gazdasági racionalitás elvárna tőle. A kényszeres munka (work compulsively) pedig a megszállottságra vonatkozik, amely miatt a munka gondolata akkor is jelen van az egyén életében, ha éppen nem dolgozik (Schaufeli, 2008).

A kutatások nem találtak egyértelmű összefüggést a teljesítmény és a munkamánia között (Gorjievski *et al.* 2014; Shimazu *et al.* 2010), amelyben azonban a munka, mint élvezet jelenik meg, általában eredményesség, siker és magasabb teljesítmény kíséri (Ng *et al.* 2007, Scott *et al.* 1997).

Ami a narcizmus szerepét illeti, számos tanulmány pozitív kapcsolatot fedezett fel a narcizmus, a munkamánia és a munka iránti elkötelezettség között (Andreassen *et al.* 2012, Hirschi & Jaensch 2015). Ezt az összefüggést az magyarázhatja, hogy a szubklinikai narcizmus skálán magasabb pontszámot elérő egyének nagy jelentőséget tulajdonítanak a munkahelyi sikernek, ahol képességeiket és másokkal szembeni felsőbbrendűségüket demonstrálva elégethetik ki a hatalom és csodálat iránti igényüket (Clark *et al.* 2010). Falco *et al.* (2020) eredményei szerint például a narcizmus különösen azoknál kapcsolódik pozitívan a munkamániához, akiknek nagy munkaterhelése van, azaz akiknél a többletmunka valóban a siker záloga lehet.

Úgy érvelünk, hogy a narcizmus skálán magasabb pontszámot elérő egyének számára a vágyott hatalom és siker elérésének egyik forrása a vállalkozói kiválóság, amely érdekében olyan komoly erőfeszítésekre hajlandó, ami a túlmunkában és a kényszeres munkavégzésben nyilvánul meg. Mivel a narcizmus skálán magas értékkel jellemezhető egyének reziliensek és erősen motiváltak céljaik elérésében (Szabó *et al.* 2022), azt állítjuk, hogy nagyobb valószínűséggel dolgoznak többet, mint társaik. Mivel a kis- és fiatal cégek túlélési kihívásokkal néznek szembe, a túlmunkára való hajlandóság jelentős szerepet játszik a vállalkozói sikerben, a fiatal vállalkozások fennmaradásában.

Ezen feltételezésekből az következik, hogy a túlmunka és a kényszeres munka közvetíti a narcizmus pozitív hatását a vállalkozási teljesítményre.

H1: Kis- és fiatal cégek esetében a túlmunka részben közvetíti a szubklinikai narcizmus hatását a vállalkozói sikerre.

H2: Kis- és fiatal cégek esetében a kényszeres munka részben közvetíti a szubklinikai narcizmus hatását a vállalkozói sikerre.

ADATBÁZIS ÉS MÓDSZERTAN MATERIAL AND METHODS

Résztvevők

Participants

A hipotézisek tesztelésére a GUESSS (Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey) magyarországi adatbázisát használtuk fel. A GUESSS a világ egyik legjelentősebb vállalkozói kutatása, amely mintegy 50 ország bevonásával vizsgálja a hallgatók karrierelképzeléseit, vállalkozói szándékát és aktivitását, valamint a hallgatók döntéseinek fő befolyásoló tényezőit. Az általunk elemzett mintában 10 104 magyar diák válasza szerepel 25 magyar felsőoktatási intézményből. Közülük 659, saját vállalkozásról beszámoló hallgató válasza alapján végeztük el az elemzéseinket.

Változók

Variables

Valamennyi általunk használt változó korábbi kutatásokra támaszkodik. Minden változót Likert-skálán mértünk 1-től (egyáltalán nem értek egyet) 7-ig (teljesen egyetértek). Annak ellenére, hogy a Likert-skála formálisan ordinális, a társadalomtudományi kutatásokban, különösen, ha sok elem összegzéséből állnak, intervallum szintű változóként kezelhetők (Norman 2010). Ennek megfelelően kiszámítottuk a változók számtani átlagait, és ezeket használtuk fel a statisztikai modellekben. A narcizmus mérésére Jonason és Webster (2010) sötét triád vonások skálájának vonatkozó itemeit használtuk fel (Cronbach-alfa (α)=0,848). A munkamániát Schaufeli és kollégáinak a túlzott munkához (α =0,852) és a kényszeres munkához (α =0,822) való hozzájárulásával mértük (Schaufeli *et al.* 2009). A vállalati teljesítményt a válaszadók szubjektív észlelésére támaszkodva mértük Dess és Robertson (1984), valamint Eddleston *et al.* (2008) munkáját követve (α =0,864). A versenytársakhoz viszonyított szubjektív teljesítményértékelést gyakran használják a szakirodalomban (Wu *et al.* 2022, Brändle *et al.* 2019, de la Cruz *et al.* 2018, Wiklund & Shepherd 2005), és szoros összefüggést mutat az objektív teljesítménnyel (Vij & Bedi 2016, Wall *et al.* 2004).

Megerősítő faktorelemzéssel ellenőriztük, hogy az elemzésbe bevont változók illeszkednek-e a szakirodalomból átvett modellekre. Az eredmények értékeléséhez a χ^2 , a reziduuumok négyzetes középértéke (RMSEA), az összehasonlító illeszkedési index (CFI), a Tucker-Lewis-index (TLI), a standardizált reziduális négyzetes középérték (SRMR) és a determinációs együttható (CD) értékeket használtuk fel (Fornell & Larcker 1981, Geldhof *et al.* 2014, Hu & Bentler 1999, Pituch & Stevens 2015).

A sötét triád vonások esetében a háromfaktoros modell ($\chi^2(46)=246,264$, $p=0,000$, RMSEA=0,081, CFI=0,952, TLI=0,932, SRMR=0,062) szignifikánsan jobban illeszkedett az egyfaktoros modellel összevetve ($\chi^2(54)=1314,601$, $p=0,000$, RMSEA=0,188, CFI=0,699, TLI=0,633, SRMR=0,1140). Ami a munkamániát illeti, a kéttényezős modell ($\chi^2(135)=2432,238$, $p=0,000$, RMSEA=0,074, CFI=0,962, TLI=0,947, SRMR=0,0439) jobban illeszkedik az adatokhoz, mint az egytényezős modell ($\chi^2(35)=780,608$, $p=0,000$, RMSEA=0,180, CFI=0,753, TLI=0,609, SRMR=0,0928).

A modellbe azokat a kontroll változókat vontuk be, amelyeket a téma szakirodalma leggyakrabban felhasznál. Így a nemet (Brändle *et al.* 2019, Hoang *et al.* 2022) dichotóm változóként: nő (51,3%) és férfi (48,7%), a foglalkoztatottak számát és a vállalat korát (Wu *et al.* 2022, Brändle *et al.* 2019, Eddleston *et al.* 2008, Wiklund & Shepherd 2005), mindkettőt dichotóm változóként kifejezve: van (49,2%) vagy nincs alkalmazottja (50,8%), utóbbinál: 3 éves vagy annál fiatalabb (49%), vagy 3 év feletti (51%).

A regressziós elemzések során ellenőriztük a modell alapvető feltételrendszer teljesülését. A multikollinearitás kizárására a VIF (Variance Inflation Factor) értékeket használtuk, amelyek 1,003 és 1,590 között mozogtak, tehát egyik független változó esetén sem haladták meg a kritikus küszöbértéket. A homoszkedaszticitás feltételeinek vizsgálatát grafikus úton végeztük el, a standardizált reziduuumok és a becült értékek szórásdiagramja alapján. Mivel a reziduuumok szórása a vizuálisan egyenletesnek bizonyult, nem találtunk a heteroszkedaszticitásra utaló mintázatot.

EREDMÉNYEK RESULTS

A szubklinikai narcizmus a munkamániá mindkét megjelenési formájával, a túlmunkával és a kényszeres munkával is korrelál. A vállalkozói teljesítmény a narcizmus, valamint a túl- és kényszeres munka értékeivel egyaránt szignifikáns pozitív irányú összefüggést mutat, mely kapcsolatok parciálisan is megmaradnak. A változók és összefüggéseik leíró statisztikáit az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat: Átlagok, szórások, korrelációs együtthatók.
Table 1. Means, variances, correlation coefficients.

	Átlag	SD	Teljesítmény	Narcizmus	Túlmunka	Kényszeres munka
Teljesítmény	3,9578	1,36174	1			
Narcizmus	3,3767	1,53940	0,265**	1		
Túlmunka	5,0725	1,43195	0,226**	0,174**	1	
Kényszeres munka	4,3275	1,44543	0,261**	0,221**	0,586**	1

Megjegyzés: N=659, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. Forrás: saját számítás a GUESSS 2021 adatbázis alapján

A szubklinikai narcizmus és a vállalkozói teljesítmény összefüggésében a túlzott és kényszeres munkának tulajdonított közvetítő szerep tesztelésére Hayes (2022) macro 4-es modelljét alkalmaztuk. A modell érdeme, hogy a két változó közötti összefüggést (melyet teljes hatásnak nevezünk) közvetlen és közvetett (a mediátor változó(k) által közvetített) hatásra bontja fel.

Modellünkben két mediátor változót szerepeltettünk, a túlmunkát és a kényszeres munkavégzést. E mellett három kovariánst építettünk be a modellbe, a nem, az alkalmazottak száma és a vállalat kora változóit. Mindhárom kovariáns dichotóm változó (nem: nő/férfi; alkalmazottak: nincs/van alkalmazottja a vállalkozásnak; kor: 3 éves vagy annál fiatalabb/3 év felett). Az 2. és a 3. táblázat a modellek legfontosabb eredményeit tartalmazza.

2. táblázat: Regressziós együtthatók, standard hibák és a modell összefoglaló információi.
Table 2. Regression coefficients, standard errors and model summary information.

	Túlmunka			Kényszeres munka			Teljesítmény		
	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p
Konstans	4,305	0,161	0,000	3,503	0,161	0,000	1,971	0,214	0,000
Narcizmus	0,171	0,036	0,000	0,209	0,036	0,000	0,179	0,033	0,000
Túlmunka							0,093	0,043	0,029
Kényszeres munka							0,134	0,043	0,002
Vállalkozó neme	-0,136	0,110	0,215	-0,133	0,110	0,226	0,311	0,099	0,002
Vállalat mérete	0,256	0,109	0,019	0,362	0,109	0,001	0,403	0,099	0,000
Vállalat kora	0,257	0,110	0,020	0,009	0,110	0,082	-0,040	0,099	0,686
	$R^2=0,0497$			$R^2=0,0665$			$R^2=0,1547$		
	$F(4, 654)=8,5453$, $p=0,000$			$F(4, 654)=11,6524$, $p=0,000$			$F(6, 652)=19,8844$, $p=0,000$		

Forrás: saját számítás a GUESSS 2021 adatbázis alapján

3. táblázat: A kapcsolatok értékelése.
Table 3. Evaluations of associations.

Teljes hatás (Narcizmus -> Teljesítmény)	Közvetlen hatás (Narcizmus -> Teljesítmény)	Kapcsolat	Közvetett hatás	Konfidencia intervallum	
				Alsó	Felső
0,223 (0,000)	0,179 (0,000)	Narcizmus -> Túlmunka -> Teljesítmény (H1)	0,016	0,001	0,034
		Narcizmus -> Kényszeres munka-> Teljesítmény (H2)	0,028	0,008	0,052

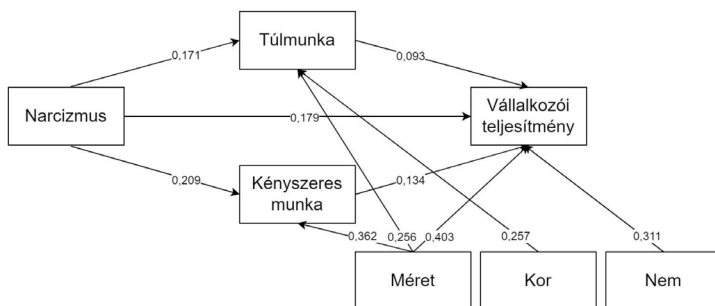
Forrás: saját számítás a GUESSS 2021 adatbázis alapján

Az eredmények azt mutatják, hogy a szubklinikai narcizmus teljesítményre gyakorolt teljes hatása három részből tevődik össze. Egyfelől megfigyelhető a magas narcisztikus skálaértékek vállalkozói teljesítményre kifejtett pozitív szignifikáns közvetlen hatása ($b=0,179$, $p=0,000$), de e mellett megfigyelhető a túlmunka ($b=0,016$, $t=1,860$) és a kényszeres munkán ($b=0,028$, $t=2,531$) keresztül kifejtett közvetett hatása is. A túlmunka és a kényszeres munka tehát részlegesen mediálja a narcizmus és vállalkozói siker közötti pozitív kapcsolatot.

A három kovariáns szerepét illetően megállapítható, hogy a vállalatméret, amit dichotóm változóként vontunk be a vizsgálatba, pozitív és szignifikáns összefüggést mutat mind a túlmunkával és kényszeres munkával, mind pedig a vállalkozói teljesítménnyel. Ez azt jelenti, hogy az alkalmazottakat foglalkoztató vállalkozók magasabb munkaterhelést és magasabb teljesítményt észlelnek. A nem változó a vállalkozói teljesítmény esetén bizonyult szignifikánsnak, és a férfiak teljesítmény terén megnyilvánuló előnyt mutatja. A vállalat kora a túlmunka esetén bizonyult szignifikánsnak, és arra utal, hogy a vállalkozás kezdeti szakaszában nagyobb munkaterheléssel szembesülnek a vállalkozók.

1. ábra: A túlzott és kényszeres munkavégzés közvetítő szerepe a narcizmus teljesítményre gyakorolt hatásában.

Figure 1. The mediating role of excessive and compulsive work in the effect of narcissism on performance.



Forrás: saját szerkesztés

ÖSSZEFOGLALÁS SUMMARY

A kutatások arra utalnak, hogy a szubklinikai narcizmus pozitív összefüggést mutat a vállalkozói szándékkal, a vállalkozói lehetőségek felismerésével (Brownell *et al.* 2021; Hoang *et al.* 2022; Leung *et al.* 2021) és a vállalkozói sikerrel (Brownell *et al.* 2021, Gubik & Vörös 2023, Leung *et al.* 2021, Shirokova 2023). Eredményeink ugyanezt a pozitív hatást támasztják alá a vállalkozói teljesítmény összefüggésében. A sikeres vállalkozás vonzó társadalmi szintér a narcizmus skálán magasabb pontszámot elérő egyének számára, mivel a narcisztikus jellemzők az elért sikereken és mások csodálatán keresztül táplálhatók.

Eredményeink megerősítették a munkamánia pozitív hatását a vállalkozói teljesítményre. Korábbi eredményeinket (Gubik & Vörös 2023), amelyek a túlmunka szerepét hangsúlyozzák, most

a túlzott és a kényszeres munkavégzés egyidejű elemzésével, és így a motivációs és viselkedési mechanizmusok jobb megértésével egészítettük ki. Hayes regresszió alkalmazásával megmutattuk, hogy mind a túlmunka, mind a kényszeres munka részben közvetíti a szubklinikai narcizmus pozitív hatását a vállalkozói sikerre. Így a szerzők azon táborához csatlakozunk, akik az olyan negatív hatások ellenére, mint például az egészségügyi gondok (Shimazu *et al.* 2010), a munka és a magánélet összehangolásával kapcsolatos esetleges nehézségek (Schaufeli *et al.* 2009, Clark *et al.* 2016, Schaufeli *et al.* 2008a), a munkamánia pozitív hatását is elismerik (lásd például Andreassen *et al.* 2012, Hirschi & Jaensch 2015).

További kutatási irány lehet annak vizsgálata, hogy a narcizmus adaptív és maladaptív természetű befolyásol-e és ha igen, hogyan a munkavégzés mennyiségét és motivációját, valamint, hogy a narcizmus, noha önmagában nem feltétlenül

destruktív, de hatalommal és kontrollal társulva átalakulhat-e valóságtól elrugaszkodott, morálisan torz működéssé, úgynevezett hübrisztikus vezetéssé (Mármarosi & Németh 2024).

A kutatás számos korláttal rendelkezik. Az első, hogy a vállalkozói mintánk a magyar felsőoktatásban tanulók közül kerül ki, tehát a vállalkozóknak egy sajátos almintáját adja. Ezek a vállalkozók jellemzően fiatal és kis méretű vállalkozásokat vezetnek. Továbbá a kutatás keresztmetszeti jellege lehetetlenné teszi, hogy a narcizmus, a túlmunka és a kényszeres munkavégzés szerepét a vállalkozási folyamat során (dinamikusan) vegyük figyelembe. Végül az a tény, hogy a vizsgálatokat a magyar

adatbázison végeztük el, így a magyar társadalom sajátosságai (vállalkozói kultúra és általában véve a társadalom jellemzői) lenyomatot hagynak az eredményeken, megnehezíti az eredmények általánosítását.

Összefoglalva tehát, eredményeink azt sugallják, hogy a szubklinikai narcizmus skálán magasabb értékeket elérő vállalkozók nagyobb valószínűséggel hajlandók túlzott és kényszeres munkavégzésre, és ez a késztetés végül magasabb vállalkozói teljesítményben is megmutatkozik.

1. Melléklet: Az egyes konstrukciók szakirodalmi forrásai.
Appendix 1: Literature sources for each construct.

Konstrukció	Forrás	Skála
Sötét triád (Dirty Dozen) / Narcizmus	Jonason & Webster (2010)	1-7 Likert skála
Azt akarom, hogy mások csodáljanak engem.		
Azt akarom, hogy mások figyeljenek rám.		
Fontos számomra a tekintély és a státusz.		
Elvárom, hogy különleges szívességeket kapjak másoktól.		
Munkamánia / túlzott munka	Schaufeli et al. (2009)	1-7 Likert skála
Olyannak tűnök, mint aki folyton siet, és versenyez az idővel.		
Gyakran előfordul, hogy azon kapom magam, hogy azután is folytatom a munkát, miután munkatársaim abbahagyták.		
Mindig elfoglalt vagyok, és több vasat is tartok a tűzben.		
Több időt töltök munkával, mint baráti társaságokkal, hobbival vagy szabadidős tevékenységekkel.		
Gyakran előfordul, hogy két-három dolgot is csinálok egyszerre, például evés közben emlékeztetőket írok, és közben telefonálok is.		
Munkamánia / kényszeres munka	Schaufeli et al. (2009)	1-7 Likert skála
Fontos számomra, hogy keményen dolgozzam még akkor is, ha nem élvezem, amit csinálok.		
Gyakran érzem, hogy van bennem valami, ami kemény munkára késztet.		
Kötelességemnek érzem keményen dolgozni még akkor is, ha ez nem élvezetes.		
Bűntudatot érzek, ha lazítok egy kicsit.		
Nehéz ellazulnom, amikor nem dolgozom.		
Teljesítmény	Dess & Robertson (1984), Eddleston et al. (2008)	1-7 Likert skála
Értékesítés növekedése		
Piaci részesedés növekedése		
Nyereség növekedése		
Munkahelyteremtés		
Innovativitás		

Forrás: saját szerkesztés a megadott források alapján

HIVATKOZÁSOK

REFERENCES

- Altınay, L., Madanoglu, M., Daniele, R., & Lashley, C. (2012). "The influence of family tradition and psychological traits on entrepreneurial intention". *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.07.007>
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., & Pallesen, S. (2012). "The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(6), 881–890. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.6.881>
- Bereczkei, T., & Czibor, A. (2018). „Sötét vonások a munkahelyen”. *Psychiatria Hungarica*, 33(4), 359–373.
- Book, A., Visser, B. A., & Volk, A. A. (2015). "Unpacking "evil": Claiming the core of the Dark Triad". *Personality and Individual Differences*, 73, 29–38. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.09.016>
- Brändle, L., Golla, S., & Kuckertz, A. (2019). "How entrepreneurial orientation translates social identities into performance". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(7), 1433–1451. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2018-0369>
- Brownell, K. M., McMullen, J. S., & O'Boyle Jr, E. H. (2021). "Fatal attraction: A systematic review and research agenda of the dark triad in entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*, 36(3), 106106. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2021.106106>
- Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). "On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership". *Self and Identity*, 8(2-3), 214–232. <https://doi.org/10.1080/15298860802505129>
- Clark, M. A., Lechhook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). "Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism". *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.012>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). "All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism". *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314556315>
- Czibor, A., Szabó, Zs.P., & Restás, P. (2019). „Sötét vonások a szervezetekben: tapasztalatok magyar munkavállalók körében”. *Replika*, 111, 105–117. <https://doi.org/10.32564/111.7>
- de la Cruz, M. E., Jover, A. J. V., & Gras, J. M. G. (2018). "Influence of the entrepreneur's social identity on business performance through effectuation". *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 90–96. <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2017.11.003>
- DeShong, H. L., Helle, A. C., Lengel, G. J., Meyer, N., & Mullins-Sweatt, S. N. (2017). "Facets of the Dark Triad: Utilizing the Five-Factor Model to describe Machiavellianism". *Personality and Individual Differences*, 105, 218–223. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.053>
- Dess, G. D., & Robinson Jr, R. B. (1984). "Measuring Organizational Performance in the Absence of Objective Measures: The Case of the Privately Held Firm and Conglomerate Business Unit". *Strategic Management Journal*, 5(3), 265–273. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050306>
- Eddleston, K., Kellermanns, F. W., & Sarathy, R. (2008). "Resource configuration in family firms: Linking resources, strategic planning and environmental dynamism to performance". *Journal of Management Studies*, 45(1), 26–50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00739.x>
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). "Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). "The Dark Triad of personality: A 10-year review". *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Geldhof, G. J., Preacher, K. J., & Zyphur, M. J. (2014). "Reliability estimation in a multilevel confirmatory factor analysis framework." *Psychological Methods*, 19(1), 72–91. <https://doi.org/10.1037/a0032138>
- Gorgievski, J.M., Moriano, A.J. and Bakker, B.A. (2014). "Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance". *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0169>
- Gubik, A. S., & Vörös, Z. (2023). "Why narcissists may be successful entrepreneurs: The role of

- entrepreneurial social identity and overwork". *Journal of Business Venturing Insights*, 19, e00364. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2023.e00364>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Vol. 3). The Guilford Press.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). "Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators". *Personality and Individual Differences*, 77, 205–208. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.021>
- Hoang, G., Luu, T. T., Le, T. T. T., & Tran, A. K. T. (2022). "Dark Triad traits affecting entrepreneurial intentions: The roles of opportunity recognition and locus of control". *Journal of Business Venturing Insights*, 17, <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2022.e00310>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). „What we know about leadership". *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jonason, P. K., & Schmitt, D. P. (2012). "What have you done for me lately? Friendship-selection in the shadow of the Dark Triad traits". *Evolutionary Psychology*, 10(3), 147470491201000303. <https://doi.org/10.1177/147470491201000303>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). "The dirty dozen: A concise measure of the dark triad". *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Kanfer, R. (1992). 'Work motivation: New directions in theory and research'. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7(1-53). London: John Wiley & Sons, Ltd.
- Khelil, N. (2016). "The many faces of entrepreneurial failure: Insights from an empirical taxonomy". *Journal of Business Venturing*, 31(1), 72–94. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.08.001>
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). "The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality". *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>
- Lee, C. K., Wiklund, J., Amezcua, A., Bae, T. J., & Palubinskas, A. (2021). "Business failure and institutions in entrepreneurship: A systematic review and research agenda". *Small Business Economics*, 58, 1997–2023. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00507-4>
- Leung, Y. K., Franken, I. H. A., & Thurik, A. R. (2020). "Psychiatric symptoms and entrepreneurial intention: The role of the behavioral activation system". *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00153. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00153>
- Leung, Y. K., Franken, I., Thurik, R., Driesen, M., Kamei, K., Torrès, O., & Verheul, I. (2021). "Narcissism and entrepreneurship: Evidence from six datasets". *Journal of Business Venturing Insights*, 15, e00216. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00216>
- Liu, D., Zhu, T., Huang, X., Wang, M., & Huang, M. (2021). „Narcissism and entrepreneurship: A systematic review and an agenda for future research". *Frontiers in Psychology*, 12, 657681. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657681>
- McLarty, B. D., Skorodzyevskiy, V., & Muldoon, J. (2021). "The Dark Triad's incremental influence on entrepreneurial intentions". *Journal of Small Business Management*, 61(4), 2097–2125. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883042>
- Miller, J. D., Back, M. D., Lynam, D. R., & Wright, A. G. C. (2021). "Narcissism today: What we know and what we need to learn". *Current Directions in Psychological Science*, 30(6), 519–525. <https://doi.org/10.1177/09637214211032172>
- Nanda, R. (2016). "Financing high-potential entrepreneurship". *IZA World of Labour*: <https://doi.org/10.15185/izawol.252>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). „Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Norman, G. (2010). "Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics". *Advances in Health Sciences Education*, 15, 625–632 (2010). <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). "The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy". *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2015). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. 6th ed. Routledge, New York.

- Raskin, R., & Terry, H. (1988). "A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). "Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353–385. <https://doi.org/10.1080/13594320701595438>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). "Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan". *Cross-cultural research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). "Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?". *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00393.x>
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). "An exploration of the meaning and consequences of workaholism". *Human Relations*, 50, 287–314. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2010). "How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping". *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154–160. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9077-x>
- Shirokova, G., Galieva, N., White, J. V., & Doktorova, D. (2023). "Narcissism, workaholism, family support and new venture performance: A moderated mediation model". *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00831-w>
- Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., & Frey, D. (2023). "One of these things is not like the others": The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation". *Personality and Individual Differences*, 205, 112098. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112098>
- Szabó, Z. P., Kun, A., Balogh, B. E., Simon, E., & Csike, T. (2022). "Dark and Strong?! The associations between dark personality traits, mental toughness and resilience in Hungarian student, employee, leader, and military samples". *Personality and Individual Differences*, 186, 111339. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111339>
- Tucker, R.L., Lowman, G.H. and Marino, L.D. (2016). "Dark Triad Traits and the Entrepreneurial Process: A Person-Entrepreneurship Perspective". *Research in Personnel and Human Resources Management* 34, 245–290. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034013>
- Vij, S., & Bedi, H. S. (2016). „Are subjective business performance measures justified?”. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 603–621. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2014-0196>
- Wach, K., & Głodowska, A. (2021). "How do demographics and basic traits of an entrepreneur impact the internationalisation of firms?". *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 399–424. <https://doi.org/10.24136/oc.2021.013>
- Wales, W. J., Patel, P. C., & Lumpkin, G. T. (2013). "In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance". *Journal of Management Studies*, 50(6), 1041–1069. <https://doi.org/10.1111/joms.12034>
- Wall, T. D., Michie, J., Patterson, M., Wood, S. J., Sheehan, M., Clegg, C. W., & West, M. (2004). "On the validity of subjective measures of company performance". *Personnel Psychology*, 57(1), 95–118. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02485.x>
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). "Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach". *Journal of Business Venturing*, 20(1), 71–89. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2004.01.001>
- Wu, W., Wang, H., & Wang, X. (2022). "Entrepreneur narcissism and new venture performance: A learning perspective". *Journal of Business Research*, 149, 901–915. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.018>
- Zuroff, D. C., Fournier, M. A., Patall, E. A., & Leybman, M. J. (2010). "Steps toward an evolutionary personality psychology: Individual differences in the social rank domain." *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 51(1), 58–66. <https://doi.org/10.1037/a0018472>

S. Gubik Andrea, PhD, egyetemi docens
andrea.gubik@uni-miskolc.hu

Miskolci Egyetem

Vörös Zsófia, PhD, egyetemi docens
voros.zsofia@ktk.ptt.hu

Pécsi Tudományegyetem

The relationship between narcissism and entrepreneurial success: the mediating role of excessive and compulsive work

THE AIM OF THE PAPER

This study aims to contribute to our understanding of what makes an entrepreneur successful, a question that is constantly present in the literature. Among the personality traits that are well suited to entrepreneurial tasks, our paper focuses on the impact of subclinical narcissism, which is often negatively labeled in everyday life. To understand the reasons behind the positive association between narcissism and entrepreneurial performance, we examine why and how excessive and compulsive work mediates the effect of subclinical narcissism on entrepreneurial performance.

METHODOLOGY

By analyzing data from 659 student entrepreneurs from the Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey, we use a mediation model to assess the relationship between four variables: entrepreneurial performance, subclinical narcissism, and excessive- and compulsive work.

MOST IMPORTANT RESULTS

Entrepreneurs with higher subclinical narcissism scores tend to have higher entrepreneurial performance. This is partly because individuals with higher narcissism scores desire success and power that can be satisfied by entrepreneurial excellence and are, therefore, willing to make a significant effort to achieve entrepreneurial success. The significant correlation between excessive and compulsive work and narcissistic traits indicates this. Our results highlight that both excessive and compulsive work partially mediate the positive effect of narcissism on entrepreneurial success. Our study adds to the narcissism literature by exploring the mechanisms underlying the positive impact of narcissism on entrepreneurial performance and the quantity of work, i.e., the mediating role of excessive and compulsive work.

RECOMMENDATIONS

Subclinical narcissism is a personality trait that is advantageous in an entrepreneurial context and, therefore, worth paying attention to. Through the development of self-awareness and targeted programs, it can be used constructively to achieve entrepreneurial and organizational goals. However, for individuals with higher levels of sub-clinical narcissism, mental health support may be of particular importance to ensure that excessive and compulsive work does not lead to burnout and personal problems and that these goals can be achieved in the long term.

Keywords: entrepreneurial performance, subclinical narcissism, overwork, compulsive work