



The Relationship between Narcissism and Decision-Making Style of Middle-Class Managers at Mashhad University of Medical Sciences

Maryam Maleki¹, Mohammad Taghi Shakeri^{2*}, Alireza Ebrahimi³, Zahra Karimi⁴, Saleh Hassanzadeh⁵

1.Vice Chancellor for Research Unit, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

2.Social Determinants of Health Research Center, Faculty of Health, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

3.Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University Mashhad, Iran

4.Department of Biostatistics and Epidemiology, Faculty of Health, Mashhad University of Medical Sciences Mashhad, Iran.

5.Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

ARTICLE INFO

Article type

Original article

Article history

Received: 30 Decm 2020

Accepted: 22 Decm 2022

Keywords

Managers,
Narcissism,
Personality,
Management.



ABSTRACT

Introduction: Narcissism is a personality disorder that affects people based on their status. Managers also have authoritarian, participatory, and consulting management styles, which Victor Vroom expressed. Therefore, this study aimed to investigate the relationship between different levels of narcissism and their decision-making style among Mashhad University of Medical Sciences middle-class managers.

Materials & Methods: This analytical-descriptive cross-sectional study in 2017 on the statistical population includes all middle managers worked in different departments (deputies, universities, hospitals). The number of qualified managers is 70. Two questionnaires, 16-NPI and decision-making style (Victor Vroom), was used to determine the level of narcissism and decision-making style. The validity of the questionnaires is confirmed and their reliability used the results of Cronbach's alpha test is acceptable. The questionnaires was provided to managers through the web and was described and analyzed in SPSS.16 software.

Results: There was a strong relationship between levels of narcissism and an authoritarian decision-making style. A simultaneous linear regression model was fitted between the levels of narcissism and authoritarian decision-making style. The results showed a significant solid relationship (95.7) between authoritarian management style and excellence, arrogance, self-efficacy, and righteousness, with coefficients of 0.33, 0.21, 0.202, and 0.19, respectively.

Conclusion: This study showed that narcissism was most related to authoritarian management style. It can be concluded that the adoption of authoritarian management style by managers may not be based on environmental conditions and may be related to personality disorders such as narcissism.



10.22038/HMED.2020.52416.109

Cite this paper as:

Shakeri M, Ebrahimi A, Karimi Z, Hassanzadeh S The Relationship between Narcissism and Decision-Making Style of Middle-Class Managers at Mashhad University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*. 2022;13(4):18-28

*Corresponding author: Mohammad Taghi Shakeri;
Faculty of Health, Mashhad University of Medical Sciences,
Mashhad, Iran.

Email: shakerimt@mums.ac.ir

بررسی ارتباط بین سطوح خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری مدیران رده میانی در

دانشگاه علوم پزشکی مشهد

مریم ملکی^۱، محمدتقی شاکری^۲، علیرضا ابراهیمی^۳، زهرا کریمی^۴، صالح حسن‌زاده^۵

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۲. گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.
۴. گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۵. دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

چکیده	مشخصات مقاله
<p>مقدمه: خودشیفتگی یک اختلال شخصیتی شمرده می‌شود که افراد بسته به جایگاهشان به آن مبتلایند. همچنین مدیران، سبک‌های مدیریتی آمرانه، مشارکتی و مشورتی که توسط ویکتور وروم بیان شده، را دارايند. ما با هدف بررسی رابطه بین سطوح مختلف خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری آنها در بین مدیران میان رده دانشگاه علوم پزشکی مشهد این پژوهش را انجام دادیم.</p> <p>روش کار: این مطالعه مقطعی تحلیلی-توصیفی در سال ۱۳۹۷ بر روی جامعه آماری شامل کلیه مدیران میانی شاغل در بخش‌های مختلف (معاونت‌ها، دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها) است. تعداد مدیران واجد شرایط ۷۰ نفر است. برای تعیین میزان خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری از دو پرسشنامه NPI-۱۶ و سبک تصمیم‌گیری (ویکتور وروم) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها تایید و پایایی آنها با استفاده از نتایج آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبول است. پرسشنامه‌ها از طریق وب در اختیار مدیران قرار گرفت و در نرم‌افزار SPSS.16 مورد توصیف و تحلیل قرار گرفت.</p> <p>نتایج: از بررسی رابطه بین سطوح خودشیفتگی و تصمیم‌گیری، مشاهده شد بین سطوح خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری آمرانه، رابطه قوی وجود دارد. یک مدل رگرسیون خطی همزمان بین سطوح خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری آمرانه برازش گشت. که مشاهده شد ارتباط معنی‌دار قوی (۹۵/۷) بین سبک مدیریت آمرانه و سطوح برتری جویی، تکبر، خودکارآمدی و محق‌بودن به ترتیب با ضرایب ۰،۳۳، ۰،۲۱، ۰،۲۰۲ و ۰،۱۹ وجود دارد.</p> <p>نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان داد که در سطح خطای ۰،۰۵ خودشیفتگی بیش از همه با سبک مدیریت آمرانه ارتباط دارد. می‌توان نتیجه گرفت اتخاذ سبک مدیریتی آمرانه توسط مدیران ممکن است بر اساس شرایط محیطی بوده و با اختلال شخصیتی مانند خودشیفتگی در ارتباط بوده باشد.</p>	<p>نوع مقاله مقاله اصیل پژوهشی</p> <p>پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱</p> <p>کلمات کلیدی خودشیفتگی، مدیران، شخصیت، مدیریت.</p>



10.22038/HMED.2020.52416.1090

نحوه ارجاع به این مقاله

Shakeri M, Ebrahimi A, Karimi Z, Hassanzadeh S The Relationship between Narcissism and Decision-Making Style of Middle-Class Managers at Mashhad University of Medical Sciences. Horizon of Medical Education Development. 2022;13(4):18-28

رایانامه: shakerimt@mums.ac.ir

*نویسنده مسئول: محمدتقی شاکری

دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

مقدمه

در مسیر جدید قرار می‌دهند، چون به خلاقیت و خودآگاهی گرایش دارند (۸). اما نیاز است این خود شیفتگی در حد معقول باشد. زیرا به همان اندازه که وجود این رهبران اثربخش است، می‌تواند تاثیرات منفی داشته باشد. بنابراین خودشیفتگی به مانند تیغ دو لبه بوده که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم تعادل در مدیریت می‌شود (۹). از طرفی تصمیم‌گیری از محوری‌ترین فعالیت‌های هر سازمان محسوب می‌شود (۱۰). همچنین سبک‌های تصمیم‌گیری افراد نیز وابسته به رویکرد شخصیت فردی در مسایل مختلف زندگی آنهاست. در نتیجه علاوه بر عوامل سازمانی و محیطی تاثیرگذار، سبک‌های شخصیتی نیز باعث می‌شود مدیران در موقعیت‌های مختلف متفاوت عمل کنند (۱۱). در این باره پژوهشگران سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوتی را ارائه نموده‌اند. در این بین می‌توان از مدل تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) (بر اساس پنج فاکتور عقلایی، شهودی، اجتنابی، آنی، وابسته) (۱۲)، ویکتور وروم (بر اساس سبک آمرانه، مشورتی و مشارکتی) (۱۰) و رووی و ماوسون (بر اساس سبک دستوری، تحلیلی، مفهومی، و رفتاری) اشاره نمودند. در این مقاله به دلیل اینکه پرسشنامه ویکتور وروم به صورت روا و پایا موجود بود و فاکتورهای این روش مرتبط با انواع سطوح خودشیفتگی بود، از این تقسیم‌بندی برای تصمیم‌گیری استفاده شد، که شامل: تصمیم‌گیری آمرانه که توسط مدیر و بدون دخالت دیگران است، تصمیم‌گیری مشورتی که توسط مدیر و پس از مشاوره با یک گروه

خودشیفته ترجمه لغت نارسسیسم است که از یک افسانه قدیمی یونانی گرفته شده است. نارسسیسم یا همان نارسیوس عاشق عکس خود در آب می‌شود و برای به آغوش کشیدن خویشتن، خود را به آب می‌اندازد و غرق می‌شود (۱). بعدها با استعمال عمومی، این اصطلاح در روان‌شناسی برای توصیف طبقه‌ای از اختلالات شخصیت مورد استفاده قرار گرفت. خودشیفتگی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که در همه ما تا حدودی وجود دارد؛ اما در موارد حاد و افراطی آن به‌عنوان نوعی اختلال شخصیتی و ناهنجاری ذهنی شناخته می‌شود که به آن «اختلال شخصیت خودشیفته» می‌گویند (۲). خودشیفتگی گستره وسیعی دارد که می‌توان آن را در شش طیف که شامل احساس اغراق‌آمیز خودستایی، تمایل به داشتن قدرت یا موفقیت نامحدود، نیاز به تحسین، محق پنداشتن خود، فقدان همدلی و بهره‌کشی و استعمار دیگران دسته‌بندی کرد (۳). اگر افراد خودشیفته به مقام رهبری یا مدیریت برسند از خودشیفتگی خود به عنوان روشی برای اعمال قدرت استفاده می‌کنند (۴). آنها معتقدند که نتیجه سازمان فقط به دلیل فعالیت‌های آنهاست و بخاطرش پاداش می‌گیرند (۵). برای همین سازمان همیشه با نگرانی از آنها یاد می‌کند زیرا آنها موانع را می‌شکنند و در برابر اصلاحات مقاومت می‌کنند (۶). آنها فرصت‌های مساوی را برای زیر دستان فراهم نمی‌کنند زیرا پیشرفت زیر دستان را بر نمی‌تابند که این تاثیر منفی در رشد سازمان دارد (۷). اما گاهی اعتقاد بر این است که این افراد بخاطر بصیرتی که دارند، سازمان را

دانشگاه و همچنین مدیران شاغل در مجموعه معاونت‌های دانشگاه، دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها) در سطح دانشگاه علوم پزشکی مشهد است. مدیران رده میانی، مدیرانی هستند که به‌طور مستقیم گزارشات خود را به مدیران رده‌ی بالاتر (معاونت‌ها و همچنین رئیس دانشگاه) گزارش می‌دهند. از وظایف اصلی مدیران رده میانی مدیریت و نظارت بر امور زیر مجموعه و همچنین برعهده داشتن نقش حلقه‌ی واسط میان مدیریت عالی و مدیران عملیاتی می‌باشد. تعداد مدیران واجد شرایط این مطالعه بر اساس مستندات موجود در مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی مستقر در معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی مشهد ۷۰ نفر است که کلیه این افراد وارد مطالعه گردیدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه شخصیت خودشیفته (NPI-16) استفاده شد. این ابزار برای خودسنجی در گروه‌های غیر بالینی محسوب می‌شود. این پرسشنامه ۳۲ گویه‌ای، دارای طیف لیکرت پنج قسمتی (شامل طیف همیشه، غالباً، گاهی اوقات، به ندرت و هیچگاه) است و ابعاد آن شامل اقتدار، برتری جویی، تکبر، خودکارآمدی، محق‌بودن و خودنمایی است. همچنین روایی بالای آن (همبستگی ۰/۹۰) تایید شده است (۱۵) و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ تایید شده است (۱۶). همچنین برای سنجش سبک تصمیم‌گیری از پرسشنامه استاندارد شده ۴۱ گویه‌ای سبک تصمیم‌گیری (ویکتور وروم) استفاده شده که دارای طیف لیکرت پنج قسمتی (شامل طیف کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم) است و ابعاد آن شامل سبک

اتخاذ می‌شود، و تصمیم‌گیری مشارکتی که بر اساس اجماع نظر یک گروه اتخاذ می‌شود (۱۰).

تاثیر ویژگی‌های شخصیتی تیره‌تر مانند خودشیفتگی در مدیریت مراقبت‌های بهداشتی بیشتر مورد تاکید قرار می‌گیرد (۱۳). در حقیقت شخصی که در تلاش برای خود غوطه‌ور است، درک درستی از چشم‌انداز سیستم ندارد و ممکن است به‌عنوان یک مدیر، درست عمل نکند (۷). همچنین مدیران خودشیفته باعث خودشیفتگی سازمان می‌شوند و یک سازمان خودشیفته دچار خیالات باطلی از موفقیت و بزرگی است که از درون سازمان را نابود می‌کند (۱۴). با گذشت سال‌ها از آنجا که اهمیت مدیریت در سازمان‌های بهداشتی و آموزشی بیشتر درک می‌شود و مفهومش تکامل یافته است، اهمیت این مورد پژوهشی بیشتر حس می‌شود. از این رو بر این شدیم، پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر روی مدیران میانی که نقش مهمی در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌های سازمانی دارند، انجام دهیم. زیرا پژوهشی در این زمینه انجام نشده است و اطلاعات زیادی درباره وجود ارتباط دو عامل خودشیفتگی و سبک مدیریتی موجود نیست. در این مقاله به ارائه رابطه بین میزان خودشیفتگی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران در پیشبرد اهداف سازمان‌های آموزشی و بهداشتی می‌پردازیم.

روش کار

این مطالعه، یک مطالعه مقطعی است که به بررسی همبستگی به روش تحلیلی - توصیفی، پرداخته است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه مدیران رده میانی شاغل در بخش‌های مختلف (مدیران حوزه‌های ستادی

IR.MUMS.fm.REC.1396.524 انجام شد و مالکیت حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه علوم پزشکی مشهد است.

نتایج:

اطلاعات دموگرافیک برای متغیرهای زمینه‌ای نمونه مشارکت‌کننده در تحقیق در جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که ۱۸ نفر (۳۰ درصد) شرکت‌کنندگان زن و بقیه مرد بوده‌اند. همچنین مشاهده می‌شود، ۳۱ نفر (۷۳/۸ درصد) آن‌ها دارای مدرک پزشکی عمومی و تخصص‌اند و ۱۵ نفر (۲۵ درصد) نیز دارای مدرک دکتری تخصصی بوده‌اند. به علاوه ۴۶ نفر (۷۷ درصد) افراد نیز بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند. (دلیل این تقسیم‌بندی سوابق، کم بودن دسته‌های شمارشی و سوابق ده ساله بیمه افراد بود)

تصمیم‌گیری آمرانه، سبک تصمیم‌گیری مشارکتی و سبک تصمیم‌گیری مشورتی است. همچنین پایایی آن نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۵ است (۱۷).

متغیرهای اصلی در این مطالعه "خودشیفتگی" و "سبک تصمیم‌گیری"، بودند. در این پژوهش همچنین متغیرهای دیگری از جمله سن، جنس، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی نیز به‌عنوان متغیرهای جانبی در نظر گرفته شده‌اند. پرسش‌نامه‌ها از طریق وب در اختیار مدیران قرار گرفت که پس از تقاضاهای مکرر ۶۰ نفر به تکمیل پرسشنامه پرداختند و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم‌افزار SPSS-16 مورد توصیف و تحلیل قرار گرفت. این مطالعه براساس طرح پژوهشی شماره ۹۵۰۵۳۲ مصوب تاریخ ۱۳۹۷/۰۲/۰۷ و مجوز کمیته اخلاق شماره

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک نمونه مشارکت‌کننده در تحقیق

جنسیت	مرد	زن	کل		درصد
			تعداد	درصد	
تعداد	۴۲	۷۰	۱۸	۳۰	۶۰
مدرک تحصیلی	۳	۷۵	۱	۲۵	۴
کارشناسی	۸	۷۳	۳	۲۷	۱۱
کارشناسی ارشد	۱۰	۶۷	۵	۳۳	۱۵
دکتری تخصصی	۲۱	۷۰	۹	۳۰	۳۰
سابقه خدمت	۴	۱۰۰	۰	۰	۴
کمتر از ۱۰ سال	۳۱	۶۷	۱۵	۳۳	۴۶
بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۷	۷۰	۳	۳۰	۱۰
بیشتر از ۲۰ سال					

در مردان دارای مدرک دکتری تخصصی و مردان دارای کارشناسی ارشد وجود دارد. همچنین از این جدول مشاهده می‌شود به‌طور کلی مردان بیشتر در مدیریت صاحب سبک‌اند و در بین افراد مورد آزمایش اکثر مردان، دارای

در جدول شماره (۲) نمره‌های کسب شده برای هریک از سبک‌های مدیریتی از پرسشنامه ویکتور وروم به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی قرار گرفته است. مشاهده می‌شود که بیشترین میزان سبک مدیریت آمرانه به ترتیب

سبک مدیریتی آمرانه می‌باشند. از این رو باید نسبت به سبک مدیریت آمرانه در بین مدیران رده میانی حساس شد. گروه‌ها در سبک تصمیم‌گیری آنهاست).

جدول ۲: توصیف سبک‌های مدیریتی بر حسب متغیرهای زمینه‌ای مدرک تحصیلی و جنسیت در نمونه مشارکت‌کننده در تحقیق

سبک مدیریتی							
X±SD	مشارکتی (جمع نمرات)	X±SD	مشورتی (جمع نمرات)	X±SD	آمرانه (جمع نمرات)	جنسیت	مدرک تحصیلی
۲/۱۸±۰/۲۵	۶/۰۰	۲/۰۰±۰/۰۵	۶/۵۶	۳/۹۱±۰/۱۹	۱۱/۷۳	مرد	کارشناسی
۲/۰۰±۰/۰۰	۲/۰۰	۱/۸۹±۰/۰۰	۱/۸۹	۲/۱۳±۰/۰۰	۲/۱۳	زن	
۲/۰۴±۰/۱۰	۱۵/۷۶	۱/۹۷±۰/۰۴	۱۶/۳۳	۳/۸۰±۰/۰۴	۳۱/۵۳	مرد	کارشناسی ارشد
۲/۰۷±۰/۰۹	۶/۴۷	۲/۱۵±۰/۱۰	۶/۲۲	۳/۲۲±۰/۶۹	۹/۶۷	زن	
۲/۰۵±۰/۰۸	۴۱/۵۹	۱/۹۹±۰/۰۵	۳۹/۶۷	۲/۵۲±۰/۳۲	۷۰/..	مرد	دکتری تخصصی
۲/۰۰±۰/۰۷	۱۸/۲۹	۱/۹۲±۰/۱۰	۱۸/۲۲	۲/۰۰±۰/۰۴	۲۸/۲۰	زن	
۱/۸۸±۰/۰۵	۱۹/۹۴	۱/۹۸±۰/۴۵	۲۰/۵۶	۳/۳۳±۰/۲۰	۲۵/۲۰	مرد	پزشکی عمومی و تخصصی
۲/۰۲±۰/۰۹	۹/۶۵	۲/۰۳±۰/۰۶	۱۰/۰۰	۳/۱۳±۰/۳۵	۱۰/۰۰	زن	
۱/۹۷±۰/۰۴	۸۳/۲۹	۱/۹۸±۰/۰۲	۸۳/۱۲	۳/۲۹±۰/۱۴	۱۳۸/۴۶	مرد	
۲/۰۱±۰/۰۵	۳۶/۴۱	۲/۰۲±۰/۰۴	۳۶/۳۳	۲/۷۷±۰/۲۳	۵۰	زن	

آمرانه دارد و با دو سبک مشارکتی و مشورتی ارتباط چندانی به چشم نمی‌خورد. همچنین سبک آمرانه بیش از همه با بعد برتری جویی و کمتر از همه با بعد خودنمایی همبسته است.

جدول (۳) ماتریس همبستگی شدت ارتباط بین ابعاد خودشیفتگی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران را نشان می‌دهد. در این ماتریس که از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، مشاهده می‌شود که ابعاد خودشیفتگی همبستگی بسیار بالایی با سبک تصمیم‌گیری

جدول ۳: توصیف سبک‌های مدیریتی بر حسب متغیرهای زمینه‌ای مدرک تحصیلی و جنسیت در نمونه مشارکت‌کننده در

تحقیق

ابعاد خودشیفتگی	سبک آمرانه	معنی‌داری	سبک مشارکتی	معنی‌داری	سبک مشورتی	معنی‌داری
اقتدار	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰	-۰/۰۳۸	۰/۷۷۲	۰/۱۶۱	۰/۲۱۸
برتری‌جویی	۰/۹۴۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۹۵۸	۰/۲۰۳	۰/۱۱۹
تکبر	۰/۹۳	۰/۰۰۰	-۰/۰۷۶	۰/۵۶۳	۰/۱۶۲	۰/۲۱۶
خودکارآمدی	۰/۹۳۳	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۹۲۵	۰/۱۵۵	۰/۲۳۶
محقق‌بودن	۰/۹۳۴	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	۰/۸۷۱	۰/۱۸۲	۰/۱۶۴
خودنمایی	۰/۳۸۵	۰/۰۰۲	۰/۱۹	۰/۱۴۶	۰/۱۳۶	۰/۳۰۱

در مدل سنجدیم. که مشاهده شد، وجود بعد اقتدار (X_1) و خود‌نمایی (X_6) در مدل تاثیر زیادی ندارد. به همین دلیل آن‌ها را از مدل حذف کردیم و دوباره معنی‌داری مدل را با سایر ابعاد خودشیفتگی سنجدیم. پس از تایید معنی‌داری مدل نهایی، مشاهده شد که این مدل خطی قادر به پیش‌بینی ۹۵/۷ درصد از تغییرات متغیر سبک تصمیم‌گیری آمرانه است که مقدار قابل قبولی است و می‌توان این مدل را به‌عنوان مدل نهایی پذیرفت.

از این رو به دلیل عدم معنی‌داری ضریب همبستگی سبک‌های مشارکتی و مشورتی، آن‌ها را از مدل حذف کردیم و چون مقادیر معنی‌داری سبک تصمیم‌گیری آمرانه کمتر از ۰/۰۵ بود، آن‌ها را در مدل نگه داشتیم. از این رو درصدد بدست آوردن یک مدل رگرسیونی خطی چندگانه با متغیر وابسته سبک تصمیم‌گیری آمرانه و متغیرهای مستقل ابعاد خودشیفتگی برآمدیم. به همین علت از روش رگرسیون همزمان، ابعاد مختلف خودشیفتگی را وارد مدل کردیم. با این کار معنی‌داری تک تک ابعاد خودشیفتگی را

جدول ۴: ضرایب تحلیل رگرسیون به روش همزمان سبک تصمیم‌گیری آمرانه با متغیر پیش‌بینی ابعاد خودشیفتگی و بررسی

معنی‌داری آنها

ابعاد خودشیفتگی	ضریب رگرسیونی	خطای استاندارد	آماره t	کران پایین فاصله اطمینان ۹۵٪	کران بالا فاصله اطمینان ۹۵٪	سطح معنی‌داری
اقتدار (X1)	۰/۰۱۶	۰/۰۷۵	۰/۲۰۷	-۰/۰۳۲	۰/۰۱	۰/۸۳۷
برتری‌جویی (X2)	۰/۳۳۱	۰/۰۷۸	۴/۲۵۶	۰/۰۶۱	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰
تکبر (X3)	۰/۲۱۳	۰/۰۶۹	۳/۰۹۶	۰/۰۵۹	۰/۳۴۵	۰/۰۰۳
خودکارآمدی (X4)	۰/۲۰۲	۰/۰۷۱	۲/۸۳۲	۰/۰۷۵	۰/۳۵۲	۰/۰۰۷
محقق‌بودن (X5)	۰/۱۹۸	۰/۰۶۸	۲/۹	۰/۱۷۵	۰/۴۸۷	۰/۰۰۵
خودنمایی (X6)	-۰/۱۱	۰/۰۱	-۱/۰۲۴	-۰/۱۳۶	۰/۱۶۷	۰/۳۱

تصمیم‌گیری مدیران را از حالت آمرانه به سمت مشارکتی و مشورتی میل داد.

سازمان‌ها باید بیشتر و بهتر درباره‌ی اثرات مثبت و منفی رهبری افراد خود شایسته و تاثیر آن بر عملکرد سازمان، رضایت کارکنان و چشم‌انداز کلی سیستم بدانند زیرا مدیران خودشایسته از یکسو می‌توانند خود را نابود کنند و از سویی می‌توانند سازمان را به گمراهی بکشانند. همچنین یک خودشایسته کنترل‌شده می‌تواند شیرین‌ترین نتایج را برای مکانی که به آن تعلق دارد، به ارمغان بیاورد (۱۹).

تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آن‌ها نقشی سرنوشت‌ساز در پیش‌برد اهداف سازمانی دارد. لذا شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران به‌ویژه خودشایستگی که تصمیمات آن‌ها را متأثر می‌سازد و می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حائز اهمیت می‌باشد. در این مقاله تلاش شده است تا اثرات خودشایستگی مدیران در سازمان‌ها و پیامدهای حاصل از آن تبیین شود.

مدیران خودشایسته اغلب بسیار هوشمند، پر کار و در حوزه کاری خود پر آوازه هستند. در درجات مشخصی ویژگی‌های مدیریت خودشایسته می‌تواند برای سازمان و شخص با ارزش باشد. و همان ویژگی‌ها که فرد را یک مدیر خوب می‌سازد، نیازهای ناشی از خودشایستگی در آنها خلاقیت سازمانی را خنثی کرده. و در عین حال مخرب هم باشد. پس برای اجتناب از معایب ناشی از خودشایستگی، بهتر

مدل رگرسیونی باتوجه به معنی‌دار نبودن عرض از مبدا، به صورت زیر می‌باشد، اگر Y متغیر وابسته سبک تصمیم‌گیری آمرانه باشد:

$$Y = 0.33 X_2 + 0.21 X_3 + 0.20 X_4 + 0.19 X_5$$

بحث

مدل رگرسیونی حاصل، که رابطه‌ی خطی بین متغیر سبک تصمیم‌گیری آمرانه و سطوحی از خودشایستگی شامل برتری جویی، تکبر، خودکارآمدی و محق‌بودن است، یک مدل مناسب پیدا کردن افراد دارای سبک تصمیم‌گیری آمرانه است.

به‌طور کلی نتایج این پژوهش می‌تواند در پیش‌گویی و پیش‌بینی سبک مدیریتی مدیران، مورد استفاده قرار گیرد. به این معنی که در پست‌هایی که نیاز به مدیریت آمرانه است، از پرسشنامه خودشایستگی برای گزینش افراد استفاده شود. البته توصیه می‌شود هر سازمان مراقبت بهداشتی در روند استخدام خود از افرادی با سبک‌های مدیریتی مشارکتی و مشورتی استفاده کند تا روحیه سرزندگی در مراکز آموزشی و مراقبت‌های بهداشتی حفظ شود (۱۸). زیرا بیش از هر چیز نمود بعد برتری جویی در سبک تصمیم‌گیری آمرانه اثرگذار بود و به این معنی است که اینگونه افراد از پیشرفت همکاران خود احساس خوبی ندارند و گاهی مانع پیشرفت افراد و حتی سازمان می‌شوند و رشد و پویایی سازمان را کاهش می‌دهند از این رو می‌توان با بکار بردن برنامه‌هایی با هدف افزایش کار تیمی، سبک‌های

در مطالعه ژولین شی و همکاران (۲۰۱۹) که با هدف بررسی روابط بین خودشیفتگی مدیرعامل و فرایندهای تصمیم‌گیری استراتژیک (SDM) (جامعیت تصمیم‌گیری و سرعت تصمیم‌گیری) بود، به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی مدیرعامل با جامعیت تصمیم‌گیری رابطه منفی و با سرعت تصمیم‌گیری رابطه مثبت دارد (۲۳).

نتیجه‌گیری

این پژوهش به دلیل جدید بودن، نیازمند تکرار است. به همین دلیل در استفاده از آن، باید با احتیاط بیشتر عمل کرد. همچنین باید در نمونه‌های دیگر که نماینده بیشتری از جمعیت عمومی باشند نیز تکرار شود. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به مدیران میانی یک دانشگاه بود، این محدودیت از میزان تعمیم‌پذیری این پژوهش به دیگر سازمان‌ها می‌کاهد، بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند. همچنین این مقاله می‌تواند به تصمیم‌گیری هرچه بهتر سازمان‌ها برای اتخاذ مدیران، کمک کند.

نتیجه این پژوهش نشان داد به‌طور کلی سبک مدیریتی غالب مدیران میانی این دانشگاه، سبک آمرانه است که با خودشیفتگی ارتباط معنادار دارد. یافته اصلی این پژوهش مشاهده شدن رابطه معنی‌داری بین خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری آمرانه برقرار است. اما بین خودشیفتگی و سبک‌های تصمیم‌گیری مشارکتی و مشورتی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. خودشیفتگی دارای شش بعد است

است جایگاه سازمانی سنجیده شود و با توجه به نیاز سازمان و با استفاده از نتایج مطالعه اخیر، مدیری لایق و کارا انتخاب کنیم.

تا کنون پژوهشی برای بررسی ارتباط بین سطوح خودشیفتگی و سبک تصمیم‌گیری مدیران انجام نشده است، اما در پژوهش‌های مشابه، نتایجی منطبق بر پژوهش ما یافت شد.

قلی‌پور و همکاران (۱۹۳۷) در مطالعه‌ای، بیان کردند که شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران، به‌خصوص خودشیفتگی می‌تواند بر فرایند تصمیم‌گیری مدیران اثرگذار باشد و می‌تواند دلیلی بر عدم شایستگی و بی‌کفایتی مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری باشد (۲۰).

در تحقیق آکرمن و همکاران (۲۰۱۶) برای خودشیفتگی پنج فاکتور معرفی شد شامل: رهبری، غرور، تمایل به دیده شدن، تحریک‌پذیری و برتری. که محق‌بودن با اینکه یک ویژگی مهم برای فرد خودشیفته محسوب می‌شود، ولی در این مدل معنی‌دار نشده است و باعث می‌شود نتایج این تفسیر محدود شود (۲۱).

همچنین یو (۲۰۱۶) در تحقیقی ارتباط بین خودشیفتگی و ساخت استراتژی‌های متنوع برای شرکت‌های بزرگ را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و شاهد ارتباط مثبت آن دو بود (۲۲).

معنی باشد که مدیرانی که از سبک‌های تصمیم‌گیری مشورتی و مشارکتی استفاده می‌کنند از خودشیفتگی کمتری برخوردارند.

که اثرگذارترین بعد آن بر سبک تصمیم‌گیری آمرانه، بعد برتری جویی است. همچنین با بعد تکبر، خودنمایی و محق‌بودن نیز همبستگی بالایی دارد. این امر می‌تواند به این

References

1. Symington N. Narcissism: A new theory: Routledge; 2018.
2. Caligor E, Levy KN, Yeomans FE. Narcissistic personality disorder: Diagnostic and clinical challenges. American Journal of Psychiatry. 2015;172(5):22-415.
3. Segal DL. Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-IV-TR). The Corsini Encyclopedia of Psychology. 2010:1-3.
4. Lubit R. The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. Academy of Management Perspectives. 2002;16(1):38-127.
5. Uhl-Bien M, Riggio RE, Lowe KB, Carsten MK. Followership theory: A review and research agenda. The leadership quarterly. 2014;25(1):83-104.
6. Ma H, Karri R. Leaders Beware: Some Sure Ways to Lose Your Competitive Advantage. Organizational dynamics. 2005;34(1):63-86.
7. Duchon D, Burns M. Organizational narcissism. 2008.
8. Maccoby M. Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. Harvard Business Review. 2004;82(1):92.
9. Boyett JH. Surviving the destructive narcissistic leader. Atlanta, GA: Boyett & Associates. 2006.
10. Ghorbani M, Gerosian V, Memarzadeh G, Afshari H. Management of Organizational Behavior. Mashhad ; Tus Research; 1388.
11. DuBrin AJ. Applying psychology: Individual and organizational effectiveness: prentice Hall; 2004.
12. Scott SG, Raje B. Decision-making style: The development and assessment of a new measure. 1995;55(5):31-818.
13. Forsyth DR, Banks GC, McDaniel MA. A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. Journal of applied psychology. 2012;97(3):557.
14. Jørstad J. Narcissism and leadership: some differences in male and female leaders. Leadership & Organization Development Journal. 1996;17(6):17-23.
15. Ames DR, Rose P, Anderson CP. The NPI-16 as a short measure of narcissism. Journal of research in personality. 2006;40(4):440-50.
16. Mohammadzadeh A. Iranian validation of the narcissistic personality inventory-16. 2009;11(44):81-274.
17. Vroom V, Jago AG. On the validity of the Vroom-Yetton model. 1978;63(2):151-162.
18. Nigro TL. The shadows in healthcare leadership. Healthcare management forum; 2018: SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
19. Kumar D. Multiple faces of narcissistic leadership in Medical Education. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism. 2019;7(2):103-105.
20. Gholipoor A, Khanifar H, Fakheri S. Effects of manager's narcissism on organizational disturbance. Organization culture management. 2009;6(18):79-93.
21. Dinić BM, Vujić A. Five-factor model best describes narcissistic personality inventory across different item response formats. Psychological reports. 2019;122(5):66-1946.
22. Yoo JW. The Effects of CEO's Narcissism on Diversification Strategy and Performance in an Economic Downturn: The Moderating Role of Corporate Governance System. Management & Information Systems Review. 2016;35(4):1-19.
23. She Z, Li Q, London M, Yang B, Yang BJ. Effects of CEO narcissism on decision-making comprehensiveness and speed. 2020;35(1):42-55.