

Original Article

Identifying and Prioritizing Solutions to Solve the Hubris Syndrome among Managers of Sports Organizations in Iran

Elham Ershadi Rabri¹, Fahimeh Adib Saber^{2*}, Alireza Elmieh³

1. PhD student in Sports Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

3. Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Received: 20/10/2024, Accepted: 16/02/2025

*Corresponding Author: Fahimeh Adib Saber, Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran, Email: adibsaberfahimeh97@gmail.com

How to Cite: Ershadi Rabri, E., Adib Saber, F., Elmieh, A. (2025). Identifying and Prioritizing Solutions to Solve the Hubris Syndrome among Managers of Sports Organizations in Iran. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 1-15. In Persian.

Extended Abstract

Introduction

Today, organizations are known as important human centers that have an important and high importance by providing products and services to societies. Today's organizations are managed by human resources, and these human resources have a different and variable position in terms of hierarchy. The difference in the performance and levels of human resources, as well as the complexities in organizations, has caused interpersonal interactions and interactions between individuals in organizations to have an important position today. In order to improve their performance and create a suitable platform to achieve the intended goals, organizations should improve interpersonal and group interactions among their members and always try to create a suitable platform for the formation of these interactions. One of the important issues in the field of organizational studies is measuring the performance of organizational managers. Today, various phenomena have affected the behavior of managers. In general, the concept of hubris has not been comprehensively investigated as an important issue in organizational environments. On the other hand, the research gap regarding hubris syndrome in Iran and in sports organizations has caused there to be no information regarding the existence of hubris syndrome in sports organizations. In a way, this issue has caused this phenomenon to be ignored; there is no basis for confronting and managing the phenomenon of hubris syndrome. Conducting the present study can have positive functions from a scientific and practical perspective. From a scientific perspective, conducting the present study with the aim of analyzing the phenomenon of "hubris syndrome" in Iranian sports organizations can create evidence about this phenomenon and lead to eliminating the research gap in this regard. Given the lack of evidence sources regarding the phenomenon of hubris syndrome; conducting the present study can be of great help from a scientific and practical perspective in removing ambiguity about this phenomenon and help to form solutions in this regard. With this in mind, the present study was designed and implemented with the aim of identifying and prioritizing solutions to eliminate hubris syndrome among managers of Iranian sports organizations.

Methodology

The present study is a descriptive-analytical research that was conducted in the field. In this study, according to the purpose of the study, participants were selected based on purposive sampling from among people who were aware of the research topic. The inclusion criteria for the research samples included executive background (having executive background in the field of sports for more than 7 years), research background (having at least 3 recent studies close to the research field), and knowledge and awareness of the phenomenon (having technical and scientific knowledge of the processes of the above phenomenon from a managerial, sports, and medical perspective). The sample



selection process continued until no new data emerged during the information gathering process, in other words, the data reached saturation in 13 interviews, and the continuation of the interviews was conducted solely to ensure the findings. In this study, 14 interviews were conducted with 14 people. In the present study, the triangulation theory was used to design the conceptual framework of the research. The three-pronged model includes structure, content, and context, which is a type of logical model in the classification of models; all concepts, events, and organizational phenomena can be examined, studied, and analyzed in the form of three branches: structure, content or behavior, and context.

Results

The results of the present study showed that 12 solutions were identified as solutions to eliminate hubris syndrome among managers of Iranian sports organizations. According to the results of the TOPSIS method, it was determined that identifying the stakeholders of sports organizations and interacting with them to identify their needs and concerns was identified as the most important solution to eliminate hubris syndrome among managers of Iranian sports organizations with a coefficient of 0.7684. Therefore, it is suggested that by clarifying the media activities and public relations of sports organizations in order to express the facts existing in the organization and empowering commissions, committees and active groups in sports organizations, conditions should be provided for controlling hubris syndrome in Iranian sports organizations.

Discussion and Conclusion

Hubris syndrome in management refers to the tendency of managers to be arrogant and misjudge their abilities and powers. This phenomenon arises as a result of repeated successes and a sense of power and can lead to illogical decisions, ignoring the opinions of subordinates, and inflexibility towards change. Managers who fall into this syndrome trap not only harm their individual performance, but can also lead the entire organization to failure and stagnation. Therefore, identifying and managing hubris syndrome in management environments is essential to lead to healthy and efficient competition. Paying attention to hubris syndrome and controlling this syndrome in organizational environments can make managers pursue decision-making in organizational environments more scientifically. The lack of knowledge about the status of hubris syndrome in Iranian sports organizations has led to the design and implementation of the present study with the aim of identifying and prioritizing solutions to eliminate hubris syndrome among managers of Iranian sports organizations. According to the results of the present study, it is suggested to identify the stakeholders of sports organizations and interact with them to identify their needs and concerns and facilitate intra-organizational communication through the design of relevant electronic systems; to provide conditions for controlling hubris syndrome in Iranian sports organizations. The present study also had limitations, including access to real information of individuals, cultural and social differences among Iranian sports organizations, and environmental, economic, and political changes in the country and its impact on the performance of managers as well as on their views on hubris syndrome.

Keywords: Hubris Syndrome, Power, Human Resources, Managers

Funding

The present study received no financial support from any institution or organization.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We sincerely thank and appreciate all the athletes who cooperated in the present research.

شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران

الهام ارشادی رابری^۱، فهیمه ادیب صابر^{۲*}، علیرضا علمیه^۳

۱. دانشجوی دکترای گروه مدیریت ورزشی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.
۳. دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

* نویسنده مسئول: فهیمه ادیب صابر، استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران، پست الکترونیکی: adibsaberfahimeh97@gmail.com

How to Cite: Ershadi Rabri, E., Adib Saber, F., Elmieh, A. (2025). Identifying and Prioritizing Solutions to Solve the Hubris Syndrome among Managers of Sports Organizations in Iran. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 1-15. In Persian.

چکیده

تحقیق حاضر باهدف شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردید. تحقیق حاضر از نوع، تحقیقات توصیفی تحلیلی می‌باشد که به‌صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل خبرگان آگاه به موضوع پژوهش می‌باشند. بر اساس انتخاب گلوله‌برفی، تعداد ۱۴ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در پژوهش حاضر، به‌منظور طراحی چارچوب مفهومی تحقیق از نظریه سه‌شاخگی کمک گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل پرسشنامه محقق ساخته بود. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار بی تی تاپسیس اسلور انجام گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تعداد ۱۲ راهکار به‌عنوان راهکارهای رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران شناسایی گردید. با توجه به نتایج روش تاپسیس مشخص گردید که شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان با ضریب ۰/۷۶۸۴ مهم‌ترین راهکار رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران مشخص گردید. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا با شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی سازمان‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان و قدرت بخشی به کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در سازمان‌های ورزشی؛ شرایطی در جهت کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را فراهم نمود.

کلمات کلیدی: سندروم هوبریس، قدرت، منابع انسانی، مدیران



مقدمه

امروزه سازمان‌ها به‌عنوان مراکز مهم بشری مشخص می‌باشند که به‌واسطه ارائه محصولات و خدماتی به جوامع از جایگاه مهمی و اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (ریورز، ۲۰۲۲، ۲۱۸). سازمان‌های امروزی توسط نیروهای انسانی مدیریت می‌شوند و این نیروهای انسانی از لحاظ سلسله مراتبی از جایگاه متفاوت و متغیری برخوردار می‌باشند. تفاوت در عملکرد و سطوح نیروهای انسانی و همچنین پیچیدگی‌ها در سازمان‌ها سبب گردیده است تا امروزه تعاملات بین فردی و مراودات افراد در سازمان‌ها از جایگاه مهم برخوردار باشد (علی و انوار، ۲۰۲۱، ۳). سازمان‌ها در جهت بهبود عملکرد خود و ایجاد بستر مناسب در جهت دستیابی به اهداف مدنظر می‌بایستی تعاملات بین فردی و گروهی در میان ارکان خود را بهبود دهد و همواره سعی در ایجاد بستر مناسب جهت شکل‌گیری این مراودات گردد (یونگرت، ۲۰۲۱، ۳). یکی از مسائل مهم در حوزه مطالعات سازمانی؛ سنجش عملکرد مدیران سازمان‌ها می‌باشد. امروزه پدیده‌های مختلفی رفتار مدیران را تحت شعاع قرار داده است (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۰). یکی از پدیده‌هایی که امروزه در میان مدیران مشاهده می‌گردد؛ سندروم هوبریس می‌باشد (برون، ۲۰۱۸، ۱۵۸). سندروم هوبریس^۳ یک وضعیت روانشناختی است که به احساس خودبزرگ‌بینی و اعتماد به نفس بیش از حد فرد نسبت به توانایی‌ها و اختیارات خود اشاره دارد. این وضعیت اغلب در افرادی مشاهده می‌شود که به علت موفقیت‌های مکرر یا احساس قدرت، به تدریج شروع به نادیده گرفتن واقعیت‌ها و مشاوره‌های دیگران می‌کنند. شخصیت‌های مبتلا به این سندروم معمولاً باور دارند که هیچ‌چیز نمی‌تواند بر آنها تأثیر بگذارد و به همین دلیل، ممکن است تصمیماتی بگیرند که از

نظر منطقی یا اخلاقی نادرست باشد (اکستیناتی^۴ و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۱۶۴). در زمینه مدیریت، سندروم هوبریس می‌تواند تأثیرات عمیق و منفی بر عملکرد یک سازمان داشته باشد. سندروم هوبریس در مدیریت ممکن است به ناکامی سازمان، افت اخلاقی، و کاهش کارایی کل تیم منجر شود. بنابراین، شناخت و مدیریت این سندروم در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱). سندروم هوبریس صرف‌نظر از موفقیت یا شکست رهبری فرد ایجاد می‌شود و به نتایج بد وابسته نیست (وارنینگ، ۲۰۱۸، ۵). توجه به سندروم هوبریس در محیط‌های سازمانی می‌تواند زمینه جهت شکل‌گیری خلاقیت و رفتارهای مشارکتی گردد. سندروم هوبریس به‌عنوان یکی از عوامل محدودکننده خلاقیت و فعالیت‌های تیمی؛ می‌تواند سطح وفاداری کارکنان را به‌شدت کاهش دهد (جه‌ها و همکاران، ۲۰۲۰، ۲). توجه به سندروم هوبریس در محیط‌های سازمانی و شناسایی و کنترل آن می‌تواند زمینه جهت تصمیم‌گیری مطمئن‌تر در محیط‌های سازمانی را فراهم نماید و شرایطی ایجاد کند تا سازمان‌ها از کارکردهای اجتماعی مناسب‌تری برخوردار باشند (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱).

سازمان‌ها به‌عنوان ارکان کلیدی و اساسی جوامع امروزی می‌باشند که نقش مهم و اساسی در جهت پیشبرد اهداف کشورها دارد (ریورز، ۲۰۲۲، ۲۱۸). تمرکز بر بهبود جایگاه سازمان‌ها و ارتقا سطح عملکردی آنان به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورها مشخص می‌باشد که به‌صورت جدی موردتوجه محققان مختلف قرار گرفته است (الان^۵ و همکاران، ۲۰۲۰، ۳۴). امروزه سازمان‌ها از جایگاه مهم در زندگی بشری برخوردار می‌باشند و نقش اساسی در جهت رفع نیازهای افراد دارند (برگر^۶ و همکاران، ۲۰۲۰، ۱۰۲). به‌صورت کلی سازمان‌ها در

^۴ Akstinaite

^۵ Rivers

^۶ Alan

^۷ Berger

^۱ Ali & Anwar

^۲ Yuengert

^۳ Hubris Syndrome

۱۴۱). سندروم هوبریس اگرچه در میان مطالعات روانشناسی شکل گرفته است اما امروزه در برخی حوزه‌های بشری مدنظر قرار گرفته است (جرارد^۷ و همکاران، ۲۰۱۸، ۴۵). سندروم هوبریس در محیط‌های سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که مدیر به واسطه قرار گرفتن در یک وضعیت قدرتمند؛ دچار اختلال شخصیتی گردد و از قدرت خود در راستای منافع سازمانی استفاده نکند. این سندروم در میان مدیران می‌تواند ضمن ایجاد غرور بیش از حد در میان آنان؛ می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری با کیفیت پایین، با خطر بالا و در نهایت قضاوت نادرست گردد (سادلر اسمیت^۸، ۲۰۲۱، ۱۰۶). پیامدهای سندروم هوبریس می‌تواند عدم فعالیت‌های مشارکتی، نبود خلاقیت، عدم توجه به منابع انسانی و تعاملات درون سازمانی نامناسب باشد (جها^۹ و همکاران، ۲۰۲۰، ۲).

برخلاف اکثر اختلالات شخصیتی که در اوایل بزرگسالی ظاهر می‌شوند، اما سندرون هوبریس تنها پس از اینکه قدرت برای مدتی در دست گرفته شده است؛ شکل می‌گیرد و این باعث شده است تا سندرون هوبریس در هر سنی که فرد با قدرت مواجه شود؛ رخ دهد (آبد^{۱۰}، ۲۰۱۱، ۲۳۸). کاریزما، جذابیت، توانایی الهام بخشیدن، متقاعدسازی، وسعت دید، تمایل به ریسک کردن، آرزوهای بزرگ و اعتماد به نفس جسورانه این ویژگی‌ها اغلب با رهبران و مدیران موفق همراه است (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱). بالین حال، جنبه دیگری نیز برای این گروه از افراد نیز وجود دارد، زیرا همین ویژگی‌ها را می‌توان با تندخویی، امتناع از گوش دادن یا دریافت نصیحت و شکل خاصی از بی‌کفایتی، بی‌احتیاطی و بی‌توجهی مکرر به جزئیات مشخص کرد. این می‌تواند منجر به رهبری فاجعه‌آمیز شود و باعث آسیب در مقیاس بزرگ شود (برون^{۱۱}، ۲۰۱۸،

حوزه‌های مختلفی سعی در شناسایی نیازهای بشری و پاسخ مناسب به آن دارد. این مسئله سبب گردیده است تا عملکرد سازمان‌ها به صورت جدی مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌ها برحسب وظایف خود در جوامع از تأثیرگذاری‌های مختلفی برخوردار است و نقش‌های مثبت و منفی می‌توانند در جوامع داشته باشند (کلاکستون^۱ و همکاران، ۲۰۱۵، ۵۸). همواره نباید در جستجو اثرات مثبت سازمان‌ها بر جوامع بود و نیاز است تا آثار منفی سازمان‌ها بر افراد و گروه‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد (زیتون^۲ و همکاران، ۲۰۱۹، ۶۴۸). ابهام در کارکردها و آثار سازمان‌ها بر جوامع سبب گردیده است تا همواره دغدغه‌هایی در خصوص تأثیرات منفی سازمان‌ها نیز وجود داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا عملکرد سازمان به عنوان یک مسئله مهم درک گردد (ورای^۳، ۲۰۱۶، ۲۳۱). امروزه عملکرد سازمان‌ها به عنوان یکی از حوزه‌های مهم مورد توجه جدی محققان قرار گرفته است و تلاش‌هایی در جهت بهبود سطح این عملکرد انجام شده است (اکستینایت^۴ و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۱۶۴).

وجود پدیده‌های مختلفی در سازمان‌ها سبب گردیده است تا محققان با استفاده از این پدیده‌ها سعی در مطالعه رفتارها و آسیب‌های سازمانی باشند (اسد و سادلر اسمیت^۵، ۲۰۲۰، ۴۱). یکی از پدیده‌هایی که در سالیان اخیر در مطالعات رفتار سازمانی مدنظر قرار گرفته است؛ "سندروم هوبریس" می‌باشد (زیتون و همکاران، ۲۰۱۹، ۶۴۸). سندروم هوبریس با قدرت مرتبط است و هر چه فرد مدت زمان بیشتری از قدرت استفاده کند و قدرت بیشتری اعمال کند، بیشتر خود را نشان می‌دهد. سندرمی که نباید برای کسی که بیماری روانی یا آسیب مغزی دارد اعمال شود (راسل^۶، ۲۰۱۱،

⁷ Garrard

⁸ Sadler-Smith

⁹ Jha

¹⁰ Abed

¹¹ Brown

¹ Claxton

² Zeitoun

³ Wray

⁴ Akstinaite

⁵ Asad & Sadler-Smith

⁶ Russell

۱۵۸). این مسئله می‌تواند به واسطه غرور زیاد و یا اعتماد به نفس شدید باشد که در نتیجه منجر به تحقیر دیگران می‌گردد (لیاپیس^۱، ۲۰۲۲، ۱۱۲). دانشمندان اعتقاد دارند که رفتار غرورآمیز افراطی یک سندرم است که مجموعه‌ای از ویژگی‌ها (علائم) را تشکیل می‌دهد که توسط یک محرک خاص (قدرت) برانگیخته می‌شود و معمولاً زمانی که قدرت از بین می‌رود، فروکش می‌کند. "سندرم هوبریس" به عنوان یک وضعیت اکتسابی دیده می‌شود و بنابراین با اکثر اختلالات شخصیتی که به طور سنتی در طول بزرگسالی پایدار دیده می‌شوند متفاوت است (سادلر اسمیت و توریش، ۲۰۲۱، ۱۰۶). مفهوم کلیدی این است که سندرم هوبریس نوعی اختلال در تصاحب قدرت است، به ویژه قدرت که با موفقیت چشمگیر همراه بوده است و برای مدتی چند سال و با حداقل محدودیت برای رهبر حفظ شده است (رودگرز^۲، ۲۰۱۱، ۳). به صورت کلی سندرم هوبریس به عنوان یک الگوی رفتاری در فردی شکل می‌گیرد که دنیا را مکانی برای تجلیل از خود از طریق استفاده از قدرت می‌بیند و دارای اعتماد به نفس شدید می‌باشد (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱).

در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. سادلر اسمیت و توریش^۳ (۲۰۲۱) در تحقیق خود که باهدف سندرم هوبریس در مدیریت انجام گرفت؛ پس از بررسی‌های خود پی بردند که سندرم هوبریس می‌تواند یکی از محدودکننده‌های کسب و کارها و موفقیت‌های شرکت‌ها و سازمان‌ها باشد که به صورت جدی توانسته است تا عملکرد شرکت‌ها را تحت شعاع قرار دهد. این تحقیق تمرکز بر مدیریت این سندرم در میان مدیران داشت و می‌تواند بازخورد مطلوبی در خصوص کنترل آن در تصمیم‌گیری‌های مدیران داشته باشد. کلاکستون^۴ و همکاران (۲۰۱۵) پس از

بررسی‌های خود پی بردند که سندرم هوبریس در میان مدیران و رهبران می‌بایستی مدنظر قرار گیرد و سنجش گردد تا بتوان به واسطه شناسایی وضعیت این سندرم؛ شرایطی جهت کنترل آن در صورت وجود ارائه داد. این تحقیق از منظر کشف راهکارهای کنترل این سندرم در میان مدیران و رهبران با تحقیق حاضر ارتباط نزدیکی داشت لیاپیس^۵ (۲۰۲۲) در نتایج تحقیقش بیان داشتند که سندرم هوبریس به عنوان یک دغدغه می‌تواند مدیریت بحران سلامت را تحت شعاع قرار دهد. به صورتی که سندرم هوبریس می‌تواند باعث گردد تا مدیریت بحران سلامت توسط رفتارهای غیر مشارکتی و همچنین فعالیت‌های دستوری به صورت جدی با شکست مواجه شود. رودگرز^۶ (۲۰۱۱) در تحقیق خود که باهدف سندرم هوبریس: یک نتیجه اضطراری از فرآیند پیچیده اجتماعی تعامل روزمره انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که سندرم هوبریس می‌تواند فعالیت‌های مشارکتی و رفتارهای خلاقانه را تحت شعاع قرار دهد و این فعالیت‌ها و رفتارها را از فرد به کل دور سازد. مطالعات نشان داده‌اند که مدیران در معرض خطر تأثیرات منفی سندرم هوبریس هستند، به ویژه در شرایطی که موفقیت‌های گذشته موجب ایجاد حس خودبزرگ‌بینی می‌شود. بنابراین، شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای رفع این سندرم در میان مدیران، به منظور بهبود عملکرد و ایجاد فضای کاری سالم، ضروری به نظر می‌رسد (اندرادی و همکاران، ۲۰۲۴، ۵۰۸). جیانگ و همکاران (۲۰۲۴) نیز مشخص نمودند که مدیران بعضاً به علت مشکلات فردی در تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریتی دچار مشکلات اساسی خواهند شد. برینک و همکاران (۲۰۲۴) نیز مشخص نمودند که مدیران به علت سوگیری‌های فردی و روانشناختی می‌توانند دچار خطاهای مدیریتی گردند. به صورت کلی سندرون هوبریس به عنوان یک

¹ Liapis² Rodgers³ Sadler-Smith & Tourish⁴ Claxton⁵ Liapis⁶ Rodgers

سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع، تحقیقات توصیفی تحلیلی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. در این پژوهش با توجه به هدف مطالعه، شرکت‌کنندگان بر اساس نمونه‌گیری هدفمند از بین افراد آگاه به موضوع پژوهش انتخاب شدند. معیارهای ورود نمونه‌های تحقیق شامل سوابق اجرایی (برخورداری از سوابق اجرایی در حوزه ورزش بیش از ۷ سال)، سوابق پژوهشی (دارا بودن حداقل ۳ پژوهش نزدیک به حوزه تحقیق) و دانش و آگاهی در خصوص پدیده (دارا بودن دانش فنی و علمی به فرایندهای پدیده فوق از منظر مدیریتی، ورزشی و پزشکی) بود. فرایند گزینش نمونه‌ها ادامه پیدا کرد تا هنگامی که در جریان کسب اطلاعات، هیچ داده جدیدی پدیدار نشد و به عبارتی داده‌ها در ۱۳ مصاحبه به اشباع رسیدند و ادامه مصاحبه صرفاً برای اطمینان از یافته‌ها انجام شد. در این پژوهش ۱۴ مصاحبه با ۱۴ نفر انجام پذیرفته است.

مسئله مهم در محیط‌های سازمانی به صورت جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی خلأ تحقیقاتی در خصوص سندروم هوبریس در کشور ایران و در سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا اطلاعاتی در خصوص وجود سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی وجود نداشته باشد. به صورتی که این مسئله باعث شده است تا ضمن نادیده گرفته شدن این پدیده؛ بستری جهت مقابله و مدیریت پدیده سندروم هوبریس وجود نداشته باشد. انجام تحقیق حاضر می‌تواند از منظر علمی و عملی کارکردهایی مثبتی داشته باشد. از منظر علمی انجام تحقیق حاضر باهدف تحلیلی بر پدیده "سندروم هوبریس" در سازمان‌های ورزشی ایران می‌تواند ضمن ایجاد شواهدی در خصوص این پدیده؛ منجر به رفع خلأ تحقیقاتی در این خصوص گردد. با توجه به کمبود منابع شواهد در خصوص پدیده سندروم هوبریس؛ انجام تحقیق حاضر می‌تواند از منظر علمی و عملی کمک شایانی در جهت رفع ابهام در خصوص این پدیده نماید و کمک نماید تا راهکارهایی در این خصوص شکل گیرد. با این توجه تحقیق حاضر باهدف شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای رفع

جدول ۱- مصاحبه‌شوندگان تحقیق

ردیف	سمت / تخصص	تحصیلات	فراوانی	درصد	حوزه فعالیت اجرائی / دانشگاهی
۱	هیئت علمی دانشگاه	دکتری	۴	۲۸/۶ درصد	*
۲	مدیران	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵	۳۵/۷ درصد	*
۳	کارمند	کارشناسی و بالاتر	۵	۳۵/۷ درصد	*

معیار، مؤلفه‌ها و متغیرهای کارساز در تجاری‌سازی یافته‌های پژوهشی قابل طبقه‌بندی است که به اختصار ابعاد آن مرور می‌گردد. منظور از شاخه ساختار، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که بانظم و قاعده قابل مطالعه، قالب، پوسته، بدنه و یا شمای فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند؛ نظیر تمام منابع مادی، مالی و اطلاعاتی که وقتی با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری

در پژوهش حاضر، به منظور طراحی چارچوب مفهومی تحقیق از نظریه سه‌شاخگی کمک گرفته شد. مدل سه‌شاخگی شامل ساختار، محتوا و زمینه که در طبقه‌بندی مدل‌ها از نوع مدل‌های منطقی است؛ همه مفاهیم و رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌تواند در قالب سه‌شاخه ساختار، محتوا یا رفتار و زمینه مورد بررسی، مطالعه و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. به عبارتی، با معیار سه‌شاخگی و بر مبنای ویژگی هر

می‌شوند. شاخه رفتاری (محتوا)، شامل مباحث انسان و روابط انسانی در سازمان است که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات و الگوهای خاصی به هم پیوسته‌اند و محتوای اصلی و زنده محیط درونی سازمان را تشکیل می‌دهند. در این تحقیق سه شاخه شامل عوامل ساختاری شامل سیستم مدیریت، شبکه‌سازی، پیوندهای استراتژیک و منابع مالی و اطلاعاتی می‌باشد. همچنین عوامل رفتاری شامل انگیزه‌های فردی، توانمندی‌های انسانی، انگیزه‌های سازمانی، کیفیت و انعطاف‌پذیری می‌باشد. همچنین عوامل زمینه‌ای شامل زیرساخت‌های نرم‌افزاری، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی، عوامل فرهنگی، عوامل قانونی و عوامل سیاسی می‌باشد. پرسشنامه تحقیق حاضر، شامل پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه به صورت ماتریس راهکار در عوامل سه شاخه و بر اساس روش تاپسیس طراحی گردیده بود. به منظور شناسایی راهکارهای رفع سندروم هوברیس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران، از مبانی نظری موجود در تحقیق و همچنین نظر خبرگان استفاده شد. بدین منظور ابتدا محقق با شناسایی راهکارهای اولیه مستخرج از مقالات، تعدادی از راهکارها را مشخص نمود و سپس با استفاده از بررسی نظرات تیم خبرگان، به نهایی نمودن این راهکارها اقدام نمود. در این تحقیق در نهایت تعداد ۱۲ راهکار رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران شناسایی و نهایی گردید. به منظور انتخاب بهترین راهکار رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران از روش تاپسیس استفاده گردید. در روش تاپسیس، راه حل ایدئال حلی است که سود معیارها/مشخصه‌ها را افزایش می‌دهد و هزینه معیارها/مشخصه‌ها را کاهش می‌دهد. مراحل روش تاپسیس در زیر آمده است.

تشکیل ماتریس تصمیم: گام اولیه این روش تشکیل ماتریس تصمیم است. ماتریس تصمیم این

روش شامل یکسری معیار و گزینه می‌باشد یک ماتریسی که معیارها در ستون‌ها قرار می‌گیرند و گزینه‌ها در سطر هستند و هر سلول ماتریس ارزیابی هر گزینه نسبت به هر معیار است. بعد از اینکه ماتریس تصمیم تشکیل شد می‌بایست آن را توسط نظرات خبرگان تکمیل کنیم که این فرایند توسط طیف لیکرت یا ساعتی و یا اعداد واقعی صورت می‌گیرد در مواقعی که معیار کمی است مثل هزینه یا نرخ تولید و یا غیره که عدد واقعی آن را داریم برای هر گزینه آن عدد واقعی را قرار می‌دهیم اما در مواردی که معیار کیفی است و عدد کمی برای آن مفهومی ندارد از طیف ۱ تا ۹ استفاده می‌کنیم.

بی مقیاس کردن ماتریس تصمیم (نرمال سازی ماتریس تصمیم): بی مقیاس کردن در روش تاپسیس به این صورت انجام می‌شود که هر درایه بر جذر مجموع مربعات درایه‌های آن ستون معیار تقسیم می‌شود.

تعیین ماتریس بی مقیاس وزن دار: در این گام باید وزن معیارها که از روش‌های دیگر به دست آمده است را در ماتریس نرمال ضرب کنیم تا ماتریس وزن دار حاصل شود.

یافتن حل ایدئال و ضد ایدئال: در اینجا باید نوع معیارها مشخص شود معیارها یا جنبه مثبت دارند یا منفی. معیارهای مثبت معیارهایی هستند که افزایش آن‌ها باعث بهبود در سیستم شود.

محاسبه فاصله از حل ایدئال و ضد ایدئال
محاسبه شاخص شباهت و رتبه‌بندی گزینه‌ها.

کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار بی تی تاپسیس اسلور^۱ انجام گردید.

^۱ BT TopSis SoLver

نتایج

- شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی سازمان‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان (راهکار شماره ۶)
 - قدرت بخشی به گروه‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در سازمان‌های ورزشی (راهکار شماره ۷)
 - ایجاد گروه‌های جهادی فعال در سازمان‌های ورزشی (راهکار شماره ۸)
 - شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان (راهکار شماره ۹)
 - ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در سازمان‌های ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی (راهکار شماره ۱۰)
 - ایجاد نظام تجربه نگاری در سازمان‌های ورزشی جهت ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود در خصوص تجارب ثبت شده (راهکار شماره ۱۱)
 - ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی (راهکار شماره ۱۲)
- در این تحقیق تعداد پس از بررسی‌های انجام شده تعداد ۱۲ راهکار به عنوان راهکارهای رفع سندروم هوברیس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران شناسایی گردید. این راهکارها شامل:
- توسعه فرهنگ خودنظارتی در سازمان‌های ورزشی به واسطه ایجاد الگوها و نمادها (راهکار شماره ۱)
 - شکل‌گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی سازمان‌های ورزشی با حضور تمامی سلايق (راهکار شماره ۲)
 - ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی و تحلیل رفتارهای مدیران با تکیه بر اطلاعات دسته‌بندی شده (راهکار شماره ۳)
 - شخصی‌سازی آموزشی‌های سازمان‌های ورزشی با تأکید بر نیازهای آموزشی افراد (راهکار شماره ۴)
 - تسهیل ارتباطات درون سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط (راهکار شماره ۵)

جدول ۲ نتایج مربوط به تعیین راه حل ایدئال مثبت و ایدئال منفی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- تعیین راه حل ایدئال مثبت و ایدئال منفی

راه حل بهینه	زمینه	محتوا	ساختار
+	۰/۱۱۰۳	۰/۰۹۵۳	۰/۰۹۶۹
-	۰/۰۶۲۷	۰/۰۷۳۱	۰/۰۶۵۵

جدول ۳، محاسبه نزدیکی به راه حل ایده آل مثبت و منفی همچنین رتبه‌بندی گزینه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳- رتبه‌بندی راهکارها

نتیجه	اندازه فاصله	اندازه فاصله +	ضریب نزدیکی	رتبه
شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان	۰/۰۵۴۸	۰/۰۱۶۵	۰/۷۶۸۴	اول
ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی	۰/۰۴۹۰	۰/۰۱۶۴	۰/۷۴۹۵	دوم

رتبه	ضریب نزدیکی	اندازه فاصله +	اندازه فاصله	نتیجه
سوم	۰/۷۴۲۹	۰/۰۱۶۳	۰/۰۴۷۱	ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در سازمان‌های ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی
چهارم	۰/۶۹۲۸	۰/۰۱۹۲	۰/۰۴۳۳	ایجاد نظام تجربه نگاری در سازمان‌های ورزشی جهت ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود در خصوص تجارب ثبت‌شده
پنجم	۰/۶۶۶۰	۰/۰۲۲۱	۰/۰۴۴۱	قدرت بخشی به کمیسیون ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در سازمان‌های ورزشی
ششم	۰/۵۹۲۳	۰/۰۲۹۳	۰/۰۴۲۵	ایجاد گروه‌های جهادی فعال در سازمان‌های ورزشی
هفتم	۰/۵۵۹۴	۰/۰۳۰۴	۰/۰۳۸۶	ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی و تحلیل رفتارهای مدیران با تکیه بر اطلاعات دسته‌بندی‌شده
هشتم	۰/۴۷۲۹	۰/۰۳۳۳	۰/۰۲۹۹	شخصی‌سازی آموزشی‌های سازمان‌های ورزشی با تأکید بر نیازهای آموزشی افراد
نهم	۰/۴۰۹۹	۰/۰۴۰۱	۰/۰۲۷۸	شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی سازمان‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان
دهم	۰/۳۸۴۹	۰/۰۴۲۶	۰/۰۲۶۶	تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط
یازدهم	۰/۲۵۳۹	۰/۰۴۹۲	۰/۰۱۶۷	توسعه فرهنگ خودنظارتی در سازمان‌های ورزشی به‌واسطه ایجاد الگوها و نمادها
دوازدهم	۰/۱۳۴۹	۰/۰۵۸۶	۰/۰۰۹۱	شکل‌گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی سازمان‌های ورزشی با حضور تمامی سلايق

با توجه به نتایج روش تاپسیس مشخص گردید که شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان با ضریب ۰/۷۶۸۴ مهم‌ترین راهکار و شکل‌گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی سازمان‌های ورزشی با حضور تمامی سلايق با ضریب نزدیکی ۰/۱۳۴۹ کم‌اهمیت‌ترین راهکار رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران مشخص گردید.

بحث و نتیجه‌گیری

سندروم هوبریس در مدیریت به تمایل مدیران به خودبزرگ‌بینی و ارزیابی نادرست از توانایی‌ها و اختیارات خود اشاره دارد. این پدیده در نتیجه موفقیت‌های مکرر و احساس قدرت به وجود می‌آید و می‌تواند به تصمیمات غیرمنطقی، نادیده‌گیری نظرات زیرمجموعه‌ها و عدم انعطاف در برابر تغییرات منجر

شود. مدیرانی که در دام این سندروم گرفتار می‌شوند، نه‌تنها به عملکرد فردی خود آسیب می‌زنند، بلکه می‌توانند کل سازمان را به سمت ناکامی و رکود سوق دهند. بنابراین، شناسایی و مدیریت سندروم هوبریس در محیط‌های مدیریتی امری ضروری است تا به رقابتی سالم و کارآمد منجر گردد. توجه به سندروم هوبریس و کنترل این سندروم در محیط‌های سازمانی می‌تواند باعث شود تا مدیران تصمیم‌گیری‌ها در محیط‌های سازمانی را به‌صورت علمی‌تری دنبال نمایند. عدم شناخت از وضعیت سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران باعث شده است تا تحقیق حاضر باهدف شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردد.

با توجه به نتایج روش تاپسیس مشخص گردید که شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان

مدیران کمک می‌کند تا از تصویری دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تر از وضعیت سازمان خود برخوردار شوند. ارتباطات فعال می‌توانند به مدیران این امکان را بدهد که تصمیمات خود را مبتنی بر اطلاعات صحیح و به‌روز اتخاذ کنند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی دیگر راهکار مهم در جهت رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران مشخص گردید. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. در تحقیق خود که باهدف شناخت عوامل مؤثر و پیامدهای پدیده هوبریس رهبران با روش دیمتل فازی، مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که تحکم بی‌منطق، پارادوکس قدرت، تصور وهم‌آلود از نبوغ و دانش شخصی، عدم تحرک مغزی و تنبلی ذهنی، غرور و خودشیفتگی و اختلالات شخصیتی و رفتاری مهم‌ترین عوامل مؤثر و شکل‌دهنده هوبریس هستند. همچنین تمرکز تصمیم‌گیری، رهبری مغرورانه، بهره‌کشی و استثمار منابع انسانی، مدیریت خودکامه و کاهش انگیزه و تعهد پیروان و زیردستان به‌عنوان مهم‌ترین پیامدهای پدیده هوبریس رهبران در سازمان‌های دولتی است. در تحقیق خود که باهدف طراحی الگوی شایسته‌هراسی مدیران سازمان‌های دولتی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که حقوق و مزایا، خودخواهی، وابستگی به قدرت، منفعت‌طلبی این پدیده را تعدیل می‌کنند که منجر به پیامدهای همانند کوتوله‌پروری، کاهش سرمایه دانش و مهارت برای آینده، کاهش کارایی و اثربخشی، دل‌زدگی شغلی، تخریب وجهه اجتماعی مدیر، افزایش ترک خدمت داوطلبانه کارکنان، کاهش خلاقیت سازمانی، عدم پیشرفت سازمان شده است.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات شریعت نژاد (۱۴۰۱) و شیرینی و همکاران (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان با ضریب ۰/۷۶۸۴ مهم‌ترین راهکار و شکل‌گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی سازمان‌های ورزشی با حضور تمامی سالیق با ضریب نزدیکی ۰/۱۳۴۹ کم‌اهمیت‌ترین راهکار رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران مشخص گردید. اشاره داشتند که امروزه شکل‌گیری سندروم هوبریس و شیوع آن در میان مدیران باعث شده است تا مدیران در محیط‌های شغلی از ظرفیت بالاتری جهت شکست در تصمیم‌گیری‌های مهم برخوردار باشند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سادلراسمیت و توریش (۲۰۲۱) ناهمسو می‌باشد. به صورتی که سادلراسمیت و توریش (۲۰۲۱) اشاره داشت که کنترل سندروم هوبریس یک مساله فردی است و می‌بایستی به صورت فردی در جهت کنترل آن تلاش نمود. به نظر می‌رسد تفاوت در جامعه آماری و محیط تحقیق و همچنین تفاوت‌های کلان در محیط ورزش ایران و محیط تحقیق سادلراسمیت و توریش (۲۰۲۱) سبب بروز این ناهمسوئی شده است. همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات لیاپس (۲۰۲۲)، کلاکستون و همکاران (۲۰۱۵) و مولوی و نوری (۱۴۰۱) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد اهمیت توجه به ذینفعان به عنوان یک گروه کنترل بیرونی می‌تواند در کنار کنترل درونی منجر به افزایش کنترل سندروم هوبریس گردد. به نظر می‌رسد آگاهی ذینفعان به‌عنوان یک مسئله مهم و کلیدی می‌تواند فشاری به سازمان‌های ورزشی در جهت ارائه فعالیت‌های استاندارد و منطقی را ایجاد نماید. به‌صورتی که این آگاهی می‌تواند باعث گردد تا شرایط و جوی در سازمان‌های ورزشی ایجاد گردد تا شرایط جهت کاهش رفتارهایی در حوزه سندروم هوبریس فراهم گردد. برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان سازمان‌های ورزشی، از جمله ورزشکاران، مربیان، و کارکنان، ضروری است. این تعامل نه‌تنها نیازها و دغدغه‌های ذینفعان را نمایان می‌کند، بلکه به

که به صورت کلی ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی می‌تواند وضع موجود را به صورت مطلوبی شناسایی نماید.

نتایج این تحقیق نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت شناسایی و رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی ایران است. با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده به روش تاپسیس، پنج راهکار اساسی به عنوان اولویت‌هایی برای مقابله با این پدیده شناسایی گردید که می‌تواند به ایجاد یک محیط مدیریتی سالم و مؤثر کمک کند. این مساله در تحقیقات جیانگ و همکاران (۲۰۲۴) و برینک و همکاران (۲۰۲۴) نیز اشاره شده بود. از اینرو نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات جیانگ و همکاران (۲۰۲۴) و برینک و همکاران (۲۰۲۴) همسو می‌باشد. یکی از ابزارهای کلیدی برای دستیابی به نظرات و بازخوردها، راه اندازی سیستم‌های آنلاین است که به اعضای سازمان اجازه می‌دهد نظرات خود را به راحتی اظهار کنند. این اقدام می‌تواند فضایی برای گفت‌وگو و تبادل نظر ایجاد کند و از بروز سوء تفاهم‌ها و رهیافت‌های نادرست جلوگیری نماید. راه اندازی کانون‌های ارزیابی می‌تواند به تحلیل دقیق ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی کمک کند. این کانون‌ها می‌توانند با استفاده از ابزارهای مختلف، نقاط ضعف و قوت اعضای سازمان را شناسایی کنند و برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای متناسبی را پیشنهاد دهند. ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود، به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که از تجربیات گذشته برای بهبود تصمیم‌گیری‌ها استفاده کنند. یادگیری از اشتباهات و موفقیت‌های پیشین می‌تواند به مدیران کمک کند تا از خودبزرگ‌بینی پرهیز کنند و بر مبنای واقعیت‌ها عمل نمایند. توانمندسازی کمیسیون‌ها و کمیته‌های فعال در سازمان‌های ورزشی می‌تواند موجب توزیع بهتر قدرت و مسئولیت‌ها شود. این اقدام نه تنها به ایجاد

به نظر می‌رسد اهمیت ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی دیگر راهکار مهم در جهت رفع سندروم هوبریس در میان مدیران سازمان‌های ورزشی و کارکردهای آن باعث ایجاد این همسویی شده است. در نهایت الگوی پژوهش توسط خبرگان به تأیید رسید. به نظر می‌رسد نبود مطالعات در خصوص سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی باعث شده است تا عوامل مختلفی در جهت کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران شناسایی گردد. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت برنامه‌ریزی جامع در مسیر کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را نشان می‌دهد.

در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. سادلر اسمیت و توریش (۲۰۲۱) در تحقیق خود که باهدف سندروم هوبریس در مدیریت انجام گرفت؛ پس از بررسی‌های خود پی بردند که سندروم هوبریس می‌تواند یکی از محدودکننده‌های کسب‌وکارها و موفقیت‌های شرکت‌ها و سازمان‌ها باشد که به صورت جدی توانسته است تا عملکرد شرکت‌ها را تحت شعاع قرار دهد. گارارد و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود که باهدف اپدیمی پدیده هوبریس در مدیریت انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که پدیده هوبریس به عنوان یک مسئله غیرقابل انکار در سیستم‌های مدیریتی مدیران وجود دارد و آثار آن در تصمیم‌گیری آنان به صورت عینی‌تر مشخص می‌باشد. به نظر می‌رسد ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی به عنوان یک مسئله مهم و کلیدی می‌تواند وضع موجود در سازمان‌های ورزشی مشخص گردد و بستری فراهم گردد تا رفتارهای حاوی سندروم هوبریس مشخص گردد. به عبارتی مشخص شدن رفتارهای مربوط به پدیده سندروم هوبریس یک مسئله مهم در جهت کنترل این پدیده در سازمان‌های ورزشی است

در جهت کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را فراهم نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی سازمان‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان و قدرت بخشی به کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در سازمان‌های ورزشی؛ شرایطی در جهت کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با شناسایی ذینفعان سازمان‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان و تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط؛ شرایطی جهت کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را فراهم نمود. تحقیق حاضر همچنین دارای محدودیت‌هایی از جمله دسترسی به اطلاعات حقیقی افراد، تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی در میان سازمان‌های ورزشی ایران و تغییرات محیطی، اقتصادی و سیاسی در کشور و تاثیر آن بر نحوه عملکرد مدیران و همچنین بر دیدگاه‌های آنان نسبت به سندروم هوبریس وجود داشت.

دموکراسی در فرآیندهای مدیریتی کمک می‌کند، بلکه از تمرکز قدرت و خطرات ناشی از آن جلوگیری می‌کند. در نتیجه، با اتخاذ این استراتژی‌ها و راهکارها، مدیران سازمان‌های ورزشی ایران می‌توانند به‌طور مؤثری سندروم هوبریس را کاهش دهند و فضایی مطلوب‌تر برای تصمیم‌گیری‌های خود ایجاد نمایند. این فرآیند نه تنها به بهبود کیفیت مدیریت در سازمان‌های ورزشی کمک می‌کند، بلکه به ارتقاء فرهنگ سازمانی و افزایش رضایت ذینفعان نیز منجر خواهد شد. سازمان‌های امروزی توسط نیروهای انسانی مدیریت می‌شوند و این نیروهای انسانی از لحاظ سلسله مراتبی از جایگاه متفاوت و متغیری برخوردار می‌باشند. تفاوت در عملکرد و سطوح نیروهای انسانی و همچنین پیچیدگی‌ها در سازمان‌ها سبب گردیده است تا امروزه تعاملات بین فردی و مراودات افراد در سازمان‌ها از جایگاه مهم برخوردار باشد (علی و انوار^۱، ۲۰۲۱، ۳). سازمان‌ها در جهت بهبود عملکرد خود و ایجاد بستر مناسب در جهت دستیابی به اهداف مدنظر می‌بایستی تعاملات بین فردی و گروهی در میان ارکان خود را بهبود دهد و همواره سعی در ایجاد بستر مناسب جهت شکل‌گیری این مراودات گردد. از این رو توجه به کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران می‌تواند زمینه‌ساز توسعه منابع انسانی در ورزش را فراهم نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی، زمینه‌ساز کنترل سندروم هوبریس در سازمان‌های ورزشی ایران را فراهم نمایند. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با توسعه فرهنگ خودنظارتی در سازمان‌های ورزشی به واسطه ایجاد الگوها و نمادها و همچنین ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در سازمان‌های ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی؛ بستری

¹ Ali & Anwar

Reference

- Abed, R. T. (2011). The hubris syndrome: is it necessarily pathological? The Psychiatrist, 35(6), 237-237. DOI: <https://doi.org/10.1192/pb.35.6.237a>.
- Akstinaite, V., Garrard, P., & Sadler-Smith, E. (2022). Identifying linguistic markers of CEO hubris: a machine learning approach. British Journal of Management, 33(3), 1163-1178. DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12503>.
- Alan, Y., Arrais, J., Çelik, G., Chan, K. W., Crippen, C., Hean, L. L., & Welongo, M. (2020). Global servant-leadership: Wisdom, love, and legitimate power in the age of chaos. Lexington Books. DOI: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ATQGEAAQBAJ&oi=fnd>.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. International Journal of Electrical, Electronics and Computers, 6(2), 1-10. DOI: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3835697.
- Andrade, J., Mendes, L., & Franco, M. (2024). The Effect of Owner-Managers' Personality Traits on Organisational Ambidexterity in the Context of Small and Medium-Sized Enterprises. Sustainability, 16(2), 507-513. DOI: <https://doi.org/10.3390/su16020507>.
- Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. Leadership, 16(1), 39-61. DOI: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1742715019885763>.
- Berger, J., Osterloh, M., Rost, K., & Ehrmann, T. (2020). How to prevent leadership hubris? Comparing competitive selections, lotteries, and their combination. The Leadership Quarterly, 31(5), 101-118. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101388>.
- Brink, A., Benyayer, L. D., & Kupp, M. (2024). Decision-making in organizations: should managers use AI? Journal of Business Strategy, 45(4), 267-274. DOI: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jbs-04-2023-0068/full/html>.
- Brown, B. A. (2018). Hubris syndrome in the relationship between School-Heads and Board-Chairs in private commercial secondary schools in Botswana: Implications for school leadership. International Journal of Educational Development, 60, 157-164. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.07.007>.
- Claxton, G., Owen, D., & Sadler-Smith, E. (2015). Hubris in leadership: A peril of unbridled intuition? Leadership, 11(1), 57-78. DOI: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1742715013511482>.
- Garrard, P., Garrard, & Barlow. (2018). Leadership hubris epidemic. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan. DOI: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-57255-0>.
- Jha, R., Roy, S., & Tripathi, U. (2020). The hubris syndrome: the ethical failure of successful leaders, 1-11. DOI: https://jsm.ut.ac.ir/article_99386_04c79dee0e30775111afa9e31fdca3bf.pdf.
- Jiang, Z., Peng, C., & Yan, H. (2024). Personality differences and investment decision-making. Journal of Financial Economics, 153, 103776. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2023.103776>.
- Liapis, C. C. (2022). From Ancient Hatei to Hubris Syndrome in SARS-CoV-2 Health Crisis Management. Psychiatria Danubina, 34(1), 111-115. DOI: <https://hrcak.srce.hr/file/401798>.
- Molavi, Z., Nouri, L. (2022). Positive deviant behaviors and factors affecting their occurrence among employees of government organizations, case study: government organizations of Qom province, Management of government organizations, 10 (3), 86-75. (Persian). DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61973.4503>.
- Rivers, M. N. (2022). A Builder's Mind: The Strategic Roles of Humility, Wisdom,

- and Cooperation in Leadership. In *The Mind of a Leader* (pp. 217-231). Palgrave Macmillan, Cham. DOI: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-07206-2_14.
- Rodgers, C. (2011). Hubris syndrome: An emergent outcome of the complex social process of everyday interaction. *The Daedalus Trust*, 1-9. DOI: <https://informalcoalitions.typepad.com/HUBRIS%20SYNDROME%20>.
- Russell, G. (2011). Psychiatry and politicians: the 'hubris syndrome'. *The Psychiatrist*, 35(4), 140-145. DOI: <https://www.cambridge.org/core/journal/the-psychiatrist/article>.
- Sadler-Smith, E. (2021). Hubris, bad judgement and practical wisdom in politics and business. In *Judgment and Leadership* (pp. 104-116). Edward Elgar Publishing. DOI: <https://www.elgaronline.com/abstract/edcoll/9781839104091/9781839104091.00014.xml>.
- Sadler-Smith, E., & Tourish, D. (2021). Hubris in management. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.334>.
- Shariatnejad, A. (2022). Identifying the effective factors and consequences of the phenomenon of leaders' hubris using the fuzzy DEMATEL method, case study: government organizations, *Management of government organizations*, 10 (3), 102-87. (Persian). DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61501.4489>.
- Shiri, A., Seifi, A., Heydarnejad, Z. (2022). Designing a model of meritocratic behavior of managers of government organizations, *Management of government organizations*, 10 (3), 26-1. (Persian). DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.60884.4476>.
- WARNING, W. (2018). The hubris syndrome approach. *Hubristic Leadership*, 50, 1-28. DOI: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=E4bwEAAAQBAJ&oi>.
- Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). The role of Machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 119-134. DOI: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jfc-02-2023-0034/full/html>.
- Wray, T. (2016). The role of leader hubris in the decline of RBS and Lehman Brothers. In *The intoxication of power* (pp. 229-251). Palgrave Macmillan, London. DOI: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137439666_12.
- Yuengert, A. M. (2021). Practical Wisdom and Management Science. *Business Ethics and Catholic Social Thought*, 49, 1-8. DOI: <https://philpapers.org/rec/YUEPWA>.
- Zeitoun, H., Nordberg, D., & Homberg, F. (2019). The dark and bright sides of hubris: Conceptual implications for leadership and governance research. *Leadership*, 15(6), 647-672. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715019848198>.