

Managers Decidophobia Phenomenon: Analysis of Strategies and Consequences with a Mixed Approach

Zahra Rezaei ¹, Ardeshir Shiri ², Zahra Alipourdarvishi ³, Neda Nafari ⁴

Abstract

Background & Purpose: The purpose of this study is to analyze the strategies and consequences of Managers Decidophobia phenomenon with a mixed approach.

Methodology: Its methodology is based on the onion model of research based on the interpretive paradigm - positivism, its orientation is applied-fundamental, inductive-deductive approach, field research-library, type of exploratory-descriptive research and its strategy. \rightarrow is based. Statistical population of human resource managers of the Ministries of Interior and Cooperation, Labor and Social Affairs, which is a tool for collecting information on the qualitative part of semi-structured interviews with 16 experts from these ministries by snowball method and in A small part is a researcher-made questionnaire whose validity and reliability have been confirmed.

Findings: Indicate the dimensions of dodging in decision making, inability to understand the problem, fear of facing abstract decision-making and decision-making related to (phenomenon-oriented), lack of delegation, removal of administrative duties, escape from the problem And conservatism in decision-making (strategies) and illegitimate political behavior of managers, learned disability, defective performance appraisal system, training of gray managers and inefficient management were identified as (consequences) of the phenomenon of decision-making phobia.

Conclusion: The results confirmed the relationship between dimensions and variables and the structural equation model of the research and it was found that the phenomenon-centered influence on strategies and consequences of decision-making that was done with Smart PLS3 software and GOF, Q2, Rsquare and Fsquare criteria for the structural model. It is also worth to mention that all of the mentioned variables had allowed and acceptable values.

Keywords: Decision-making, Managers decidophobia, Illegitimate political behavior, Decision-making fear, Relationdecision-making

Citation: Rezaei, Zahra, Shiri, Ardeshir, Alipourdarvishi, Zahra & Nafari, Neda (2022). Managers Decidophobia Phenomenon: Analysis of Strategies and Consequences with a Mixed Approach. *Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 104-132. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.158893>

1. Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management & Social Sciences, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: rezaee_zahra1989@yahoo.com
2. Associate Prof., Department of Human Resources Management, Faculty of Literature and Humanities, University of Ilam, Ilam, Iran. E-mail: a.shiri@ilam.ac.ir
3. Associate Prof., Department of Business Management, Faculty of Management & Social Sciences, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: z_alipour@iau-tnb.ac.ir
4. Assistant Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management & Social Sciences, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: n-nafari@iau-tnb.ac.ir

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management
Journal of Human Resource Studies, 2022, Spring, Vol, 12, No, 2, 104-132
doi: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.158893>

Corresponding Author: Ardeshir Shiri

Received: May 11, 2022; Received in revised form: July 22, 2022

Accepted: August 20, 2022; Published online: October 12, 2022

Article Type: Research-based
E.ISSN: 2783-0624
<http://www.jhrs.ir/>

© Authors



الگوپردازی و اعتبارسنجی پدیده تصمیم‌هراسی مدیران

زهرا رضایی^۱، اردشیر شیری^۲، زهرا علی‌پور درویشی^۳، ندا نفری^۴

چکیده

زمینه و هدف: فرار از تصمیم‌های بزرگ به تصمیم‌های کوچک، یکی از هنرهای ماست برای پنهان کردن ترس از تصمیم‌گیری. هدف این پژوهش پدیده‌محوری، واکاوی راه‌کارها و پیامدهای پدیده تصمیم‌هراسی مدیران با رویکرد آمیخته است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و از لحاظ نوع استفاده، کاربردی و روش اجرای آن، بر الگوی پیاز پژوهش مبتنی است. بخش کیفی با استفاده از روش داده‌بنیاد و بخش کمی با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی اجرا شد. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی، مدیران منابع انسانی دو وزارت کشور و تعاون، کار و رفاه اجتماعی بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ تن از خبرگان این دو وزارتخانه بود که به روش گلوله برفی انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی پژوهش نیز، کارکنان همان دو وزارتخانه بودند. ابزار تحلیل داده‌ها در بخش کمی، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که روایی و پایایی آن تأیید شد.

یافته‌ها: پس از تحلیل داده‌ها، ابعادی برای پدیده تصمیم‌هراسی شناسایی شد که عبارت‌اند از: طفره‌روی در تصمیم‌گیری، ناتوانی درک مسئله، هراس از مواجهه با تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری انتزاعی (مربوط به پدیده‌محوری)؛ عدم تفویض اختیار، رفع تکلیف اداری، فرار از مسئله و محافظه‌کاری در تصمیم‌گیری (مربوط به راهبردها)؛ رفتار سیاسی نامشروع مدیران، ناتوانی آموخته شده، سیستم ارزشیابی عملکرد معیوب، پرورش مدیران خاکستری و مدیریت ناکارآمد (مربوط به پیامدها). گفتنی است که بر اساس تحلیل داده‌های کمی، برازش مدل تأیید شد.

نتیجه‌گیری: آگاهی از نشانه‌های پدیده تصمیم‌هراسی، به دانش مدیران وزارتخانه‌ها، هم از جنبه عینی و هم از جنبه ذهنی، عمق و غنای بیشتری می‌بخشد. مدیران بخش دولتی نیز به کمک این آگاهی، می‌توانند درک بهتری از فرایند تصمیم‌هراسی کسب کنند.

کلیدواژه‌ها: تصمیم‌گیری، تصمیم‌هراسی مدیران، رفتار سیاسی نامشروع، هراس از تصمیم، تصمیم‌گیری انتزاعی

استناد: رضایی، زهرا، شیری، اردشیر، علی‌پور درویشی، زهرا و نفری، ندا (۱۴۰۱). الگوپردازی و اعتبارسنجی پدیده تصمیم‌هراسی مدیران. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲(۲)، ۱۰۴-۱۳۳.

۱. دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
rezaee_zahra1989@yahoo.com رایانامه:

۲. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران. رایانامه: a.shiri@ilam.ac.ir

۳. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
z_alipour@iau-tnb.ac.ir رایانامه:

۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
n-nafari@iau-tnb.ac.ir رایانامه:

doi: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.158893>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

نویسنده مسئول: اردشیر شیری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۱، تابستان، دوره ۱۲، شماره ۲، ص. ۱۰۴-۱۳۳

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

بازنگری: ۱۴۰۱/۰۴/۳۱

نوع مقاله: پژوهشی

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

© نویسندگان

انتشار: ۱۴۰۱/۰۷/۲۰