

Prezesi-narcyzi zatrudniają dyrektorów-narcyzów

29 kwietnia 2024

Naukowcy zauważyli, że jeśli prezes firmy jest narcyzem, do rady nadzorczej też chętnie mianuje narcystyczne osoby. To zwykle oznacza m.in. większą rotację i koszty.

Narcyzm różnie się przejawia, m.in. poprzez wysoką pewność siebie, destrukcyjne skupienie na sobie czy brak uwzględniania realnych potrzeb innych ludzi – przypominają naukowcy z Uniwersytetu w Dortmundzie (Niemcy). Niewiele jednak wiadomo, jak takie nastawienia manifestują się w środowisku menedżerów wyższego szczebla.

„Narcyzi chcą jak najszerszemu gronu odbiorców pokazać, że są lepsi od innych. Wcześniejsze badania odkryły, że ma to swoje odbicie m.in. także w prasowych komunikatach firm czy listów do udziałowców” – mówi prof. Lorenz Graf-Vlachy, autor pracy opublikowanej na łamach [„Journal of Management”](#). Można to rozpoznać na przykład po zbyt dużym zdjęciu prezesa w corocznym raporcie czy ciągłym wymienianiu jego nazwiska w upublicznianym komunikacie.

Badacze skrupulatnie przeanalizowali ponad 11 tys. profili osób na najwyższych menedżerskich stanowiskach w USA. „Pokazaliśmy, że można rzetelnie mierzyć narcyzm menedżerów na podstawie ich profili »LinkedIn«, poprzez analizę liczby ich zdjęć, długości tekstu w sekcji »O mnie«, a także opisu prezentowanych umiejętności, certyfikatów i szczebli kariery” – informuje prof. Graf-Vlachy.

Analiza pokazała zaskakujące zależności. Prezesi z silnymi cechami narcystycznymi mają tendencję do konstruowania rady nadzorczej składającej się z osób o podobnych cechach.

Wzrost nasilenia narcyzmu u prezesa, statystycznie zwiększał

też narcyzm zatrudnionego menedżera. Wpływ tego na funkcjonowanie firmy okazał się silny i negatywny. Narcystyczny zarząd wyraźnie częściej się zmieniał, co jak tłumaczą naukowcy, oznacza zwykle wyższe koszty dla przedsiębiorstwa. „W grupie narcyzów jeden chce zdominować innego, a to prowadzi do konfliktów, które z kolei skutkują zmianami w grupie” – podkreśla prof. Graf-Vlachy.

„Wyniki naszego badania pokazują, że ważne jest, aby prezesi i członkowie rady nadzorczej lepiej rozumieli dynamikę działającą w ich zespołach i odpowiednio wybierali menedżerów. Można to osiągnąć dzięki odpowiednio zbalansowanemu podejściu do cech osobowości kandydatów” – podsumowują naukowcy.

Autorstwo: Marek Matacz (PAP)

Źródło: NaukawPolsce.pl