

Public Organizations Management

ORIGINAL ARTICLE

Managers of Government Agencies, Puppets or Good Brokers

Mehdi Mohammadi^{1*}, Farshid Aslani², Habib Kazemi³

¹. Assistant Professor,
Department of Public
Management, Payam Noor
University, Tehran, Iran.

². Assistant Professor,
Department of Public
Management, Payam Noor
University, Tehran, Iran.

³. Mcs, Department of
Industrial Management,
Payam Noor University,
Isfahan, Iran.

Correspondence
Mehdi Mohammadi
E-mail:
mohammadi12035@pnu.ir.ac

How to cite
Mohammadi, M., Aslani, F., &
Kazemi, H. (2023) Managers of
Government Agencies, Puppets or
Good Brokers. *Public
Organizations Management*, 12(1),
53-72.

A B S T R A C T

The appearance of unworthy and yes sacrificial office holders who, like marionettes with flattery and flattery, are trying to obey the orders of their superiors and have seen the key to their growth in flattery and yes sacrificialism and not in expertise, commitment and sincere service. It will have unfortunate consequences in organizations. Therefore, the purpose of this study is to analyze the phenomenon of marquee dolls in managers. The present research has been exploratory and using a qualitative approach with content analysis method. In the present study, in-depth interview method was used to collect information. The statistical population of this research is all experts and specialists in the field of organization, management theories, organizational behavior, human resources and organizational management. The sampling method of the research is purposeful sampling method. In this study, 13 interviews were conducted to reach the saturation point. Findings were counted in the form of 368 open source, 94 basic themes, 45 organizing themes. According to the organizing themes and also the mentality formed during the research, 4 comprehensive themes were identified. Thematic analysis led to the identification of 4 comprehensive themes of contextual conditions, individual factors, intervention conditions and consequences.

K E Y W O R D S

Managers, Government Organizations, Puppets, Competent Agents,
Flattery.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی - اکتشافی»

مدیران سازمان‌های دولتی، عروسکان خیمه شب بازی یا کارگزاران شایسته

مهردی محمدی^{۱*}، فرشید اصلاحانی^۲، حبیب کاظمی^۳

چکیده

بروز و ظهور صاحبمنصبان ناشایسته و بله قربان‌گو که همچون عروسکان خیمه شب بازی با تملق و چاپلوسی در صدد اطاعت محض از فرمان‌ها مافق بوده و کلید رشد خود را در تملق‌گویی و بله قربان‌گویی دیده‌اند و نه در تخصص و تعهد و خدمت‌رسانی خالصانه، عواقب و پیامدهای ناگواری در سازمان‌ها خواهد داشت. از این‌رو هدف پژوهش حاضر تحلیل پدیده عروسک خیمه شب بازی در مدیران است. پژوهش حاضر اکتشافی و با بهره‌گیری از رویکرد کیفی با روش تحلیل مضمون صورت گرفته است. در پژوهش حاضر به منظور گردآوری اطلاعات از روش مصاحبه عمیق استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه خبرگان و متخصصان در زمینه سازمان و مدیریت هستند. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش نمونه‌گیری هدفمند است. در این پژوهش ۱۳ مصاحبه برای رسیدن به نقطه اشباع نظری صورت گرفت. یافته‌ها در قالب ۳۶۸ کدباز، ۹۴ مضمون پایه، ۴۵ مضمون سازمان‌دهنده احصا گردید. با توجه به مضماین سازمان‌دهنده و همچنین تحلیل مضماین منجر به شناسایی ۴ مضمون فراگیر شرایط زمینه‌ای، عوامل فردی، شرایط مداخله‌گر و پیامدها شد.

واژه‌های کلیدی

مدیران، سازمان‌های دولتی، عروسکان خیمه شب بازی، کارگزاران شایسته، چاپلوسی و تملق.

نویسنده مسئول: مهردی محمدی

mohammadi12035@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمدی، مهردی؛ اصلاحانی، فرشید و کاظمی، حبیب (۱۴۰۲). مدیران سازمان‌های دولتی، عروسکان خیمه شب بازی یا کارگزاران شایسته. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱(۱۲)، ۵۳-۷۲.

دهد و صحیح‌ها با ادبیاتی به غلظت چای بعضی‌ها!!! مرح، ثنا و سپاسی بگوید و از میزان چاکر بودنش داستانی بسراید و ... تا این مدیران چاپلوسان را معتمد نام نهند و با تکیه‌بر اعتماد به‌جای تحصص باعث شوند، سازمان‌ها نتوانند وظایف خویش را به درستی انجام دهند و خود مخل نظم اجتماعی شوند و در نهایت همه این عوامل جمع می‌شوند تا ریای اداری و عدم صداقت کاری و پنهان‌کاری و چندرنگی و حس خقارتی در میان سطوح پایین ساختارهای اداری شکل بگیرد که تنها راه پیشرفت و احقيق حق خود را در توسل به اتفاق رئیس و ذکر و مرح او را گفتن یا به شکلی بسیار رشترب به قربان‌گو و خبرچینی کردن برای جلب اعتماد و در کل تنها پله صعود را چرب‌زبانی و ریاورزی دیدن می‌شود که ساختارهای اداری را فرسوده، بیمار و ناتوان می‌سازد و کارمندان را عادت می‌دهد (شجاعی، ۲۰۱۰).

به‌جای تلاش در جهت بالا بردن کار مفید خود و احترام به حقوق شهروندان و تکیه‌بر مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و کوشش جهت کسب این مؤلفه‌ها ناخواسته به عروسک خیمه شب بازی در دست عده‌ای تبدیل شده که سال‌هast است ساختارهای اداری را چنان ناتوان کرده که زد و بند و باندباری و باندسازی و حتی رشوه گرفتن و رشوه دادن به سایه‌ای در کنار این ساختارها تبدیل شده است. لذا به نظر می‌رسد این شکل و عارضه که نیمی از آن ریشه در فرهنگ این دیار و نظام ارباب‌رعیتی و نیمه پررنگ‌تر و تشیدکننده‌تر ریشه درکنش و رفتار مدیران ارشد دارد، در صورتی که رفع نشود و تأکید بر معیارهای شایسته‌سالاری و اخلاق و صداقت کاری به‌جای آن ننشینند باعث ناتوانی هرچه بیشتر ساختارهای اداری خواهد شد (قبادی و همکاران، ۲۰۱۸).

عروسان خیمه شب بازی فاقد دانش و تجربه مدیریتی هستند ولی در عوض در شبکه‌های مافیایی قدرت هنرپیشه‌های خوبی هستند آن‌ها به‌خوبی چند نقش مختلف بازی می‌کنند، آن‌ها بیشتر از اینکه به فکر مجموعه زیردستشان و کار در میان آنان برای بهره‌وری و موفقیت باشند به فکر نفوذ در میان بالادست‌ها و به دست آوردن دل مقامات بالاتر برای رسیدن به موقعیت پستی بهتر هستند. آن‌ها در ربط دادن امور بی‌ربط به یکدیگر استادند و چون از مجموعه تحت مدیریت خود و موضوع آن چیزی نمی‌دانند و سرنشته‌ای ندارند و تنها به لطائف‌الحیل و به یمن روابط خصوصی و خدمتگزاری‌های شخصی و زبان‌چرب و نرم و در نهایت کارگزار حامی مردم بودن، بر مستند مدیریت نشسته‌اند. بنابراین به هرکسی که دانشی در مورد مجموعه کاری آنان داشته باشد یا تجربه‌ای در

مقدمه

عامل اصلی موفقیت در هر سازمان، سرمایه انسانی آن است. سرمایه انسانی می‌تواند اثر قابل توجهی در بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان بگذارد، به طوری که به مثابه منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار است، اما اگر دقیق‌تر بخواهید استعداد و شایستگی‌های منابع انسانی است که تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌ها است (سیدی و همکاران، ۲۰۱۸). آشنازی‌ها، پیچیدگی‌ها، تنوع، پویایی‌ها، عدم قطعیت‌ها و تغییرات سریع و فزاینده ملی و بین‌المللی در فناوری‌ها، بازارها و کیفیت‌های زندگی دنیای امروز، سازمان‌ها را وادار می‌سازد تا در جستجوی مدیرانی باشند که کمترین اشتباهات را در تصمیم‌گیری‌هایشان داشته باشند. مدیرانی که حساب شده و با وسوسی خاص، تصمیم‌های درست را اتخاذ کنند و رفتارهای مناسب و درستی را برای هدایت و رهبری پیروان به کار گیرند (صمدی میارکلائی و همکار، ۲۰۱۶). از سوی دیگر عملکرد مدیران دولتی تأثیراتی گسترده و عمیق بر ابعاد مختلف زندگی اجتماعی دارند، زیرا دامنه تأثیر سیاست‌ها و راهبردهای عمومی آحاد مردم جامعه را در بر می‌گیرد. اجرای مؤثر این سیاست‌ها و راهبردها به وجود مدیرانی شایسته و کاردار نیاز دارد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۴). هنگامی تفکر و دیدگاه مدیریت ارشد سازمان این باشد که تعدادی گوسفند در آنجا برای منفعت چوپان وجود دارد، رهبری در خدمت هدف متعالی سازمان نخواهد بود.

امروز دیگر تمامی نخبگان حکومتی و غیر‌حکومتی به این نتیجه رسیده‌اند که به دلیل وجود بحران مدیریت در سطوح بالا و متوسط ادارات و حاکمیت مدیران ناکارآمد و فرسوده‌ای که ضعف‌های مدیریتی و شخصی و ناتوانی و ناشایستگی خود را در پس ادبیاتی فخیم و حجمی عظیم از آمار، ارقام و بیلان کارهای انجام نشده پنهان می‌کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نیروهای متخصص و شایسته و معهدهد به منافع ملی را تحت‌فشار گذاشته و باعث می‌شوند این نگاه در میان کارمندان شکل بگیرد که اتکا به پارامترهای کاری و انجام صحیح وظیفه‌های محوله نمی‌تواند معیار مناسبی برای تعیین جایگاه آنان باشد بلکه روی آوردن به ادبیاتی متملقانه و به دست آوردن دل مدیر و اطاعت بی‌چون و چرا با گفتمان چاپلوسانه، بهتر از هر موضوعی باعث حفظ موقیت و حتی ترقی و رشد اداری آنان می‌شود. در واقع برخی مدیران با عدم تأکید بر میزان کارایی و شایستگی و ایجاد جو رقابت قاعده‌مند و بالا بردن بازدهی کاری و صداقت کاری به هرکس به میزانی بها می‌دهند که برای رئیس چاپلوسی کند و ارادت خود را نشان

دولتی شامل کلیه مدیران سطوح سه‌گانه عالی، میانی و عملیاتی قوه مجریه، مقننه و قضائیه است. به عبارت دیگر مدیرانی که در هیئت دولت مشغول کارند از رئیس‌جمهور گرفته تا وزرا و مدیران متصدی امور در وزارت‌خانه‌ها و نهادهای وابسته به قوه مقننه و در نهایت متصدیان امور صفوی و ستادی در نهادها و سازمان‌های قضایی تحت قوه قضائیه قلمرو مدیران دولتی دولتی (اداره امور عمومی) به کار گرفتن ۲۰۰۴). مدیریت دولتی (اداره امور عمومی) به کار گرفتن تئوری‌ها و فرایندهای مدیریتی، سیاسی و حقوقی برای انجام اختیارات حکومتی در بخش‌های قانون‌گذاری، اجرایی و قضائی جهت اجرای وظایف خدماتی و نظارتی برای کل جامعه یا برای بعضی از اجزاء آن است (محمدی، ۲۰۱۸).

ویژگی‌های عروسکان خیمه شب بازی تملق و چاپلوسی

چاپلوسی حوزه‌ای از رفتار سازمانی معاصر و شکلی از سیاست‌کاری‌های سازمانی است از آن به عنوان یک استراتژی نفوذ به سطوح بالای سازمانی استفاده می‌شود. از سوی دیگر مدیران در سطوح بالای سازمان جهت تصمیم‌گیری به اطلاعات صحیح نیاز دارند. گاه اطرافیان مدیر ممکن است از ارائه اطلاعات صحیح به مدیر خودداری کند و با ستایش نابجا مدیر را اغفال نمایند. چاپلوسی اعتماد را از بین برده و شنونده را خوار می‌کند. همچنین به اعتبار و صداقت فرد چاپلوس لطمہ وارد می‌کند. تملق و چاپلوسی دلالت بر ریاکاری بدی صداقتی دارد. در متون اسلامی و ادبی در خصوص پرهیز از چاپلوسی توصیه‌های زیادی شده است ولی گاه در سازمان‌ها این رفتار نامطلوب مشاهده می‌شود (ملک‌پور و بردبار، ۲۰۱۴).

داستان اخلاقی "روباه و کلاح" از رویاهی می‌گوید که به یک قطعه پنیر در منقار کلاح طمع می‌ورزد. روباه با تعریف و تمجید از موضوع نامنی‌ها و تزلزل کلاح و داشتن صدای وحشتناک کلاح را به صورت برعکس توصیف می‌کند. در حالی که خوانندگان به راحتی قصد سوءنیت را تشخیص می‌دهند، کلاح پنیر در منقار را فراموش کرده و منقار را برای نشان دادن استعداد خود باز می‌کند، آنگاه پنیر از منقار کلاح می‌افتد و درست به دهان روباه حیله‌گر می‌افتد. این حکایت مربوط به قرن اول میلادی است، اما به دلیل کوتاهی داستان و به یادماندنی بودن آن و پر از درس بودنش همچنان به عنوان حکایت مورد نقل در مجالس و شفافیت وضعیت چاپلوسی در سازمان‌های دولتی یا در موقعیت‌های مهم است

آن مورد اندوخته باشد و یا کوچک‌ترین انتقادی کند بهشت حملهور می‌شوند، او را طرد کرده و با چسباندن انواع اتیکتها و برچسبها و تهمتها از میدان بیرون نموده و خانه‌شین می‌سازند (شجاعی، ۲۰۱۰).

مدیران و کارگزاران شایسته تمام تلاششان مشارکت کارمندان و مردم حوزه‌شان در امر تصمیم‌گیری‌های است اما عروسکان خیمه شب بازی تمام تلاششان معطوف به ایجاد فاصله و رهایی از دست مردم به خصوص آدم‌های پرسشگر یا به قول آن‌ها فضول است. این‌ها اصولاً بد پرسش‌اند و اگر سوالی از آن‌ها پرسیده شود که مধی در آن نباشد یا مجیزی در آن نهفته نباشد چنان‌گه بر اخمه‌ها می‌اندازند و اوقاتشان زهری می‌شود که بالا فاصله سوال‌کننده را عامل مخرب، مخالف پیشرفت سازمان... می‌نمند. عروسکان خیمه شب بازی چون موقعیت خودشان را مدیون دست‌های پنهان می‌دانند، لزومی نمی‌بینند که به دست‌هایی که با برگه‌های شکایت و تقاضا و درخواست... به طرف آن‌ها دراز می‌شود هیچ اعتنایی کنند. آن‌ها علف‌های هرزی هستند که برگاشته واقعی چیره شده‌اند. عملکرد عروسکان خیمه شب بازی آن‌قدر سوپر مثبت است که خلائق از آن به شگفت می‌آیند. آن‌ها به خاطر خدماتی که انجام نداده‌اند پاداش می‌گیرند. به خاطر توفیقی که نداشته‌اند تشویق می‌شوند و به خاطر بودجه‌ای که هدر داده‌اند ترفیع می‌گیرند. عروسکان خیمه شب بازی هیچ‌گاه برای دیدن ارباب‌رجوع وقت ندارند، زیرا همیشه جلسه دارند و بعد از اتمام جلسات باید به مأموریت بروند. آن‌ها آن‌قدر سرشان شلوغ است که نوشیدن یک استکان چای برایشان یک ساعت وقت می‌گیرند! و تازه اگر بعد از طی هفت‌خان رستم به‌اضافه سفارش یک آشنا توانستی روی مبارک آن‌ها را زیارت کنید می‌بینید با صدای بلند و از موضع قدرت به شما پاسخ می‌دهند. گویا آن‌ها فراموش کرده‌اند که مردم ولی‌نعمتشان هستند (سیدی و همکاران، ۲۰۱۸).

از این‌رو پژوهش حاضر با تمرکز بر مرور ادبیات و مصاحبه با خبرگان به دنبال پاسخ به این سوال است که مدل مفهومی عوامل مرتبط با پدیده عروسکان خیمه شب بازی در سازمان‌های دولتی ایران چگونه است؟ مسئله‌ای که پیش از این کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

مبانی نظری

مفهوم مدیریت دولتی

مدیریت دولتی عبارت است از سازمان‌دهی و مدیریت انسان‌ها و سایر منابع برای تحقق اهداف دولت و مدیران

مقابل فردی که به هر نحوی توانمند است و دارای عنوان کلاسیک یا تشکیلاتی است، او را تبدیل به یک موجود بدینخت با روح می‌کند. شغل گرفتن، رتبه گرفتن، ترقی گرفتن. یا خلاصه به‌اصطلاح نورچشمی مدیر می‌شود و بهمن صاحب کارخانه و ... این آدم به خاطر صداقت و درستکاری هرگز از نظر اخلاقی مورد احترام و دلستگی نخواهد بود. خوردن روزانه نان یک اصطلاح قدیمی است که می‌توان به او گفت. دلیل اولیه رویکرد به تملق و چاپلوسی را شاید بتوان نوعی مفت خواری و گدایی شخصیت تلقی کرد زیرا یک آدم با اعتماد به نفس، فعال، صادق و مهم‌تر، متول به خداوند بخشیده و روزی رسان به هیچ عنوان و شرط برای مال و مقام و معیشت مناسب سر تعظیم و تعریف تا سر زانو خم نمی‌کند نزد کسی که مقبولش افتاد، این خفت شخصیتی و سقوط اخلاق انسانی را نیز می‌شود و صله زشت زندگی نامید (آقایی، ۱۹۹۸).

اصولاً تملق و چاپلوسی به عوامل زیادی بستگی دارد. یکی از ویژگی‌های متملقان این است که می‌خواهند با چاپلوسی تغییر کنند و خودنمایی کنند. برای احوالپرسی برمی‌گردد. چاپلوسی اغلب به‌طور طبیعی برای افراد اتفاق می‌افتد، اما گروهی از مردم که آن را درک می‌کنند، چاپلوسی خواهند شد و فرد چاپلوسی نسبت به آن احساس خوبی خواهد داشت. فردی که بحران شخصیت را تجربه می‌کند، از طریق چاپلوسی به دنبال حسادت، جاهطلبی و مقام است (آقایی، ۱۹۹۸).

انتقادناپذیری

آفت بزرگ عموم اشاره به‌ویژه کارگزاران و مدیران کشور عدم پذیرش انتقاد است. یکی از ریشه‌های عقب‌ماندگی و مشکلات جامعه انتقادناپذیری است. رواج روحیه تملق و چاپلوسی و ستایشگری و کرنش خواهی میان مدیران کشور باعث نفی و انزوای مصلحان بیدار و معتقدان هوشیار و آگاه و مخلص است. با مرگ انتقاد، جامعه از نشاط و پویایی و تحرك و احساس مستولیت و بیداری و روح پایدار سازندگی تمی می‌شود و گرفتار انفعال بی‌حالی تبلی فکری و تعطیلی خرد و اندیشه ورزی خواهد شد و این آفت بسیار بزرگ و خطروناک برای جامعه در حال توسعه همه‌جانبه و برای وصول به تمدن اسلامی شیعی است (جواهری، ۲۰۱۳). امام جواد علیه السلام در بیانات احتیاجات مؤمن فرموده‌اند: «المومن يحتاج الى ثلاث خصال: توفيق و من الله و واعظ من نفسه و قبول منن ينصحه». «مؤمن نیازمند سه خصلت است: توفیق الهی و واعظ درونی و قبول و پذیرش سخن از کسی که او را نصیحت می‌نماید».

(دانزیگر^۱، ۲۰۲۰). متناسب با این نمونه مباحث، تمثیل را با یک هشدار به پایان می‌رسانیم که در برابر گوش دادن به چاپلوسی، تقویت ادرار از چاپلوس، به عنوان شخصی درستکار و مقاوم رفتار کرده و با آن شخص متعلق بفهماند که کارش از لحاظ اجتماعی قابل قبول و مورد تأیید نیست (شجاعی، ۲۰۱۰). این حکایت تعاملی را توصیف می‌کند که در آن یک متعلق برای دستیابی به چیزی که مدنظر دارد به روش استراتژیک، پوچی دیگری را ارضاء می‌کند. تعامل استراتژیک شامل حرکت‌های منطقی است، بنابراین می‌توان ادعا کرد که عنصر استراتژیک زبان در پس همه تعاملات اجتماعی قرار دارد. اما در زمانی غیرقابل قبول می‌شود و زمانی رفتار مثبت اجتماعی قابل قبول است (دانزیگر، ۲۰۲۰). موضوع تملق و چاپلوسی و عاقب فردی و اجتماعی آن، به عنوان یک رذیله اخلاقی مورد ابتلای بسیاری از جوامع انسانی بوده و به هر میزان این صفت رذیله در میان آحاد جامعه بیشتر باشد، به همان میزان سرنوشت اجتماعی آن مردم به سوی قهقهرا و سیر انحطاطی پیش می‌رود. با توجه به اینکه در جامعه ایران نیز تملق‌گویی نوعی آفت و آسیب اجتماعی محسوب می‌شود که ریشه دیرینه‌ای دارد و به سلامت اجتماعی جامعه صدمه می‌زند (محمدی و ابراهیمی، ۲۰۱۴).

از وظایف، افراد صاحب نفوذ و صاحب منصب در زمینه‌های مختلف اداری و سایر بخش‌ها در عرصه‌های مختلف زندگی و تجارت، به بهانه‌های مختلف و رشد، توسعه و تأمل، تملق و چاپلوسی می‌کنند (۱۳۸، ۷). کارفرما و رئیس ضعیف‌النفس زمانی بسیار خوشحال می‌شود که کارگر یا کارمند تحت امر او از او تعریف و تمجید کند و کورکورانه از دستورات او اطاعت کند. زبان چاق زیرگروه خود غرور مافوق بشری را در بدن خود می‌پردازد (حسینی، ۲۰۱۲). تکرار این فشار و پذیرش، انرژی و نیروهای فعال انسانی در تحول، پیشرفت و نوآوری را به چالش می‌کشد و افسردگی در روحیه همه افراد جایگزین تلاش برای خلاقیت حرفه‌ای می‌شود. نتیجه این روش‌ها برای جلوگیری از تغییر در محیط کار، جامعه و کل کشور، استبداد، مصرف‌گرایی و مهار نوآوری است. علت عقب‌ماندگی برخی جوامع، کمبود سرمایه مادی (سرمایه ملی) نیست، بلکه تخمیر اندیشه‌های فعل، تحقیقات و تحقیقات جدید است.

و در یک کلام وجود مدیریت و تملق بدون تکلیف اخلاقی ستودنی است (آقایی، ۱۹۹۸). فردی که حیثیت و متن انسانی خود را حتی در چشم آشنایان و همکارانش از بین می‌برد، در

ندهید بعد فرمود: «کثرت الاتراع» تملق در حکومت و سلسله‌مراتب دولت، «تحدث الظهر و تدنی من الغره» باعث ایجاد خودپسندی و تکبر در تو می‌شود و باعث فربیض دادن و تحقیر مردم می‌شود. نگذار فرهنگ تملق باب شود (رحیم پورازغدی، ۲۰۱۲).

بله قربان گویی

افزایش اقتدار، اطاعت و تأثیر فردی بر سرمایه‌گذاری رشته روان‌شناسی در زمینه تغییر رفتار فردی در اواسط دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ افزایش یافت و از آن زمان به ظهور فرضیات اطاعت به عنوان پدیده‌ای روزمره و جهانی افزایش یافته است (پوزی و همکاران، ۲۰۱۸). نگاهی سریع به بافت تاریخی پیرامون این ادبیات مشخص می‌کند که چرا حوزه اقتدار در آن زمان این‌قدر محبوب شد. در این دهه، هر بخش توسط نویسنگان در ایالات متحده مورد بررسی قرار گرفت. آمریکا یا اروپای غربی اندکی پس از حوادث جنگ جهانی دوم در بحبوحه تنش‌های شدید ناشی از جنگ سرد و افزایش نگرانی از رفتار عموم مردم، انطباق را به عنوان یکی از مؤلفه‌های بین‌المللی معرفی کرد. مسائل اطاعت از آلمان نازی به عنوان نمونه‌ای برای نشان دادن اینکه چگونه یک سیستم اقتدار می‌تواند اقدامات تخریبی را ارتقا دهد نام برد (می‌یر، ۲۰۲۱). به همین ترتیب، جاهودا (۱۹۵۹) به محبوبیت فزاینده‌ای اشاره کرد که رفتارهای مطیعانه را روان‌شناختی قلمداد می‌کند و "عصر انطباق" را برای همه افراد فرض می‌کند. یک دیدگاه رفتاری در مورد رفتارهای مطیعی که افراد قادر به انجام آن هستند، و اقتدار یا نیرو که می‌تواند آن رفتارها را تحریک کند. این پویایی دانشجویان و هیئت‌علمی، نیروی کار و نیروی انتظامی، کار کردن مردم و دولت است. شما کسانی را دارید که در یک موقعیت عمل می‌کنند، و کسانی که حضور قدرتمندانه بازیگران را تحت‌فشار قرار می‌دهد.

اطاعت، به تعبیری، رفتاری را توصیف می‌کند که در آن فرد به رویی عمل می‌کند که از حس خود به دلیل عدم دسترسی به گزینه‌های دیگر برداشته می‌شود. یک مرجع قدرتمند بر روی آن‌ها بدون هیچ روش عملی برای مبارزه با آن وجود دارد (که ممکن است شکل منابع انتزاعی را بگیرد، مانند تمایل به اجرای پیامدها، یا بیشتر منابع) پس از آن دقیق‌تر می‌توان گفت که اطاعت از قدرت به عنوان یک حوزه تحقیق مربوط به تشریح مکانیسم رفتار فرمان‌بردار و آموزش آن نیست. در عوض، فرض می‌کند که چنین مکانیسمی وجود دارد و بررسی می‌کند که چه شکل‌های قدرت می‌تواند آستانه لازم

براساس این حدیث شریف هر مؤمنی محتاج نصیحت‌پذیری است. انتقاد‌پذیری مؤمنان سفارش دین و مذهب است. هیچ کس نباید خود را از نصیحت و انتقاد بی‌نیاز بداند زیرا انتقاد‌پذیری از نیازهای اساسی مؤمن در راه رسیدن به کمال است (تحف العقول، ص ۴۵۷). نصیحت‌پذیری عیب‌شناسی و نشاط و پویایی در جهت رفع عیب‌ها است و آثار سازنده و سودمند زیادی دارد. واژه «نصیحت» که در آن خلوص صداقت صافی و پاکی نهفته است رسالت انتقادگران را یادآوری می‌نماید و شیوه و ادب انتقاد را نشان می‌دهد. انتقاد اگر ویژگی‌های نصیحت را دara باشد قطعاً آثار بیشتری خواهد داشت (فراهانی، ۲۰۱۴).

در حکومت دینی نزدیک‌ترین حلقه به مسئولان، مدیران و دولتمردان باید صریح‌اللهجه‌ترین معتقدان باشد. مالک اشتر برای حکومت دینی به شمال آفریقا رفته است. ایشان به مالک با آن همه عظمت می‌فرمایند که وقتی به آنجا می‌روی «لیکن آثر هم عندک» یعنی نزدیک‌ترین حلقه به تو، برگزیده‌ترین نزد تو، باید «اقولهم بم الحق لک». اقول یعنی گویاندگان، مر حق یعنی حقیقت تلاخ و صریح. نزدیک‌ترین به تو که مدیری، باید کسانی باشند که زبانشان از همه صریح‌تر به انتقاد گشوده است. یعنی با تو محافظه‌کاری و چاپلوسی و تملق نمی‌کنند و از تو نمی‌ترسند و فقط از خدا می‌ترسند را نزدیک‌ترین افراد به خود قرار بده (رحیم پورازغدی، ۲۰۱۲).

ببینید در دموکراسی‌های دنیا بالاترین حرفی که می‌زنند چیست؟

می‌گویند باید به معتقد اجازه انتقاد داد. بالاتر از این چیزی نمی‌گویند. اما حضرت امیر نمی‌گویند به معتقد اجازه انتقاد بدھید بلکه می‌گویند معتقد را تحت‌الحمایه حکومت اسلامی بگیرید. می‌گویند نزدیک‌ترین حلقه به تو باید معتقدین باشند. یعنی اصلاً خودت باید معتقد تربیت کنید. البته منظور معتقد کسانی هستند که عزت و اقتدار اسلامی را می‌خواهند. یعنی دنیال زخم‌های حکومت می‌گرددند برای اینکه علاجش کنند نه فقط بر آن نمک بزنند. نه کسانی که با اصل حکومت دینی مخالف‌اند. کارگزاران را ریاضت و تمرین بده تا مذاхی تو را نکنند. به مالک می‌گویند کارمندان را جوری تربیت کن که چاپلوسی تو را نکنند. پیامبر «ص» فرمود: اگر دیدید کسی مدح شما را می‌گوید خاک در صورتش پاشید. کسانی نزدیکان تو باشند که نگویند: آقا می‌توانستی خلاف کنی ولی نکردی. خیلی ممنون! فرمود که این اصلاً جای تشکر ندارد که کسی سوءاستفاده نکرده. کسانی که به خاطر سوءاستفاده نکردن از تو تشکر می‌کنند این‌ها متعلق‌اند و این‌ها را دور و برخود راه

تبیعت‌پذیری بیشتر و اعتراض کمتر است؛ در حالی که برخی دیگر از پیروان، آن را به شیوه‌ای پویاتر و کنجکاو‌تر می‌بینند؛ به طوری که خود را در این رابطه یک شریک یا حتی یک همکار رهبر می‌دانند (محمدزاده و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین با توجه به مطالب بیان شده افراد بله‌قریان‌گو عموماً افرادی مطیع و گوش‌به‌فرمان مدیران سازمان‌ها هستند.

مهم‌ترین مسئله اینکه چنین افرادی دچار ضعف باورهای دینی و اعتقادی هستند و قدرت مطلق و ابدی و ازلی حضرت حق را نتوانسته‌اند یا نخواسته‌اند درک کنند و به جای چنگ زدن به ریسمان مستحکم الهی، مقهور مسائل و قدرت‌های صوری و مادی و این دنیابی افراد شده‌اند. این آدم‌ها عزت و کرامت نفس خود را درک نمی‌کنند و قدر و متزلت انسانی خود را پاس نمی‌دارند و متعاب بی‌بدیل شخصیت و کرامت انسانی خود را به بهای ناچیز به حراج گذاشته‌اند. چنین آدم‌هایی نه تنها نتوانسته و نخواسته‌اند که جایگاه خود را در هستی بشناسند بلکه حتی مراقب رعایت جایگاه اجتماعی خود در جامعه نبوده‌اند. این گونه آدم‌ها به جای تلاش برای دانش‌افزایی و بالا بردن توانمندی‌های خود، تلاش خود را مصروف تسلیم و تمکین بی‌چون و چرای بالادستی‌های خود، چاپلوسی و تملق از آنان و بله‌قریان‌گویی کرده‌اند. این افراد بی‌همت و بی‌جربده و فاقد استقلال رأی، نه تنها از توان و ظرفیت قابل توجهی برخوردار نیستند و دائم در حال در جاذب و سقوط به قهقهه، طالب این هستند که دیگران نیز مثل او باشند و علاوه‌بر آن آتش حسد نسبت به دیگران نیز همیشه در درون بیمارشان شعله می‌کشد. این گونه افراد نه تنها گاه بر همکاران خود تأثیر سوء می‌گذارند بلکه متأسفانه چنین روحیه پلید و زیونی را در خانواده و در میان فرزندان خود ترویج می‌کنند (شجاعی، ۲۰۱۰).

مخالف نوآوری و خلاقیت

خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره (کاظمی و شکیبا، ۱۳۹۳)، این مقوله که به مؤلفه ارتباط درک از کار مرتبط دانسته شده است. با توجه به اینکه یکی از ضروریات خلاقیت، تمرکز بر روی مسئله و ارتباط نزدیک با کار است؛ از این‌رو خلاقیت به عنوان یکی از مقوله‌های مرتبط با ارتباط بدون واسطه با کار قلمداد شده است. از آنجا که کارکنان دارای ارتباط بدون واسطه با کار خود هستند، باید بخشی از مشکلات

برای فعال کردن مکانیزم را بشکنند. پس توانایی مقاومت در برابر قدرت، کمتر در مورد یک فرد به‌اندازه کافی قوی است، بلکه دسترسی به مزايا، گزینه‌ها و یا منابع اضافی که قدرت را برای آن فرد قدرتمندتر می‌کند. مدیری که تهدید می‌کند با سرزنش، توبیخ، یا اخراج کارکنان خود به‌عنوان یک مر جع تأثیرگذار بیشتری نسبت به یک فرد فقیر است که گزینه‌های کاری دیگری غیر از این کار ندارد (می‌یر، ۲۰۲۱).

پیروان افراد مطیعی هستند که دارای قدرت کمتر و تحت تأثیر مافق خود می‌باشند (کلرمن، ۲۰۰۸). بیشتر افراد در سازمان‌ها از پیروان هستند تا رهبران (کلی، ۲۰۰۸). کلی (۱۹۸۸) دو بعد رفتاری متفاوت را براساس رفتار و ویژگی‌های شخصیتی پیروان در نظر می‌گیرد؛ اولین بعد میزان استقلال فکری پیروان را اندازه می‌گیرد و بُعد بعدی تعیین‌کننده میزان فعال یا غیرفعال بودن پیروان در سازمان است. براساس این دو بعد، کلی پنج ویژگی پیروان را تعریف می‌کند که هر کدام نشان‌دهنده میزان مشارکت سازمانی، فکر مستقل و تفاوت‌های موجود در انگیش پیروان است. ویژگی‌های زیر براساس تعاریف کلی (۱۹۸۸) می‌باشد:

۱. گوسفند صفت: در فکر کردن منفعل و تابع هستند و تحت تأثیر رهبران خود برانگیخته می‌شوند.

۲. بله‌قریان‌گو: آن‌ها نیز تابع رهبران خود هستند اما این تابعیت مثبت است. آن‌ها همیشه در کنار رهبران خود هستند.

۳. از خود بیگانه: به طور عمدہ‌ای منفی هستند اما به طور مستقل فکر می‌کنند.

۴. واقع‌گرایان: سطح کمتری از استقلال فکری و مشارکت را نشان می‌دهند. تنها در زمانی که بیینند موقعیت روبه‌جلو است دست به مشارکت می‌زنند. آن‌ها فاقد اندیشه انتقادی هستند.

۵. پیرو ستاره: به فکر خودشان هستند، انرژی مثبت دارند و به طور مؤثر دست به مشارکت می‌زنند. آن‌ها رهبران خود را به چالش می‌کشند (برجسته، ۲۰۱۴).

از آنجا که نقش‌های رهبری و پیروی مستلزم یک تفاوت در جایگاه است که در آن، رهبران جایگاه بالاتری دارند، رفتارهای پیروی اولیه، باید در بردارنده تفاوت رفتارهای آن‌ها با رفتارهای رهبران باشد؛ اما میزانی که پیروان این تفاوت‌ها را در رفتار خود نشان می‌دهند، متفاوت است. برخی پیروان، پیروی را به شیوه‌ای سنتی‌تر و به صورتی **تابعانه‌تر** وضع می‌کنند که نتیجه آن رفتارهایی چون مسئولیت‌پذیری اندک،

1. Kellerman

2. Kelley

تقویت نظام تاراج

نظام تاراج^۱ که قبلاً در بیشتر کشورهای پیشرفت‌های حاکم بود و اکنون در کشورهای در حال توسعه کماکان ادامه دارد، بر توزیع پست‌های سیاسی- مدیریتی نظام مدیریتی کشور پس از تصاحب دولت و مجلس و پس از تصاحب یک حزب سیاسی تأکید داشت. بر این اساس وقتی حزبی پیروز می‌شد، علاوه‌بر تغییر کابینه دولت، همه پست‌های مدیریتی در کلیه سطوح دولت را به طرفدارانش می‌سپرده ب امید آنکه تعصب حزبی، کارایی و اثربخشی را افزایش می‌دهد. البته این وضعیت خاص کشور ما نیست بلکه در بسیاری از کشورها وضعیت چنین است. به عبارت دیگر، تئوری کوتولان حرم در کشورهای جهان سوم، حاکمیت دولت و مدیران دولتی را به دست مجموعه‌ای خاص سپرده است.

ایجاد باورهای کاذب در مافوقان

کارفرما و رئیس ضعیف‌النفس خیلی لذت می‌برد که کارگر یا کارمند تحت امرش از او تمجید کند و چشم و گوش بسته فرمان‌ها او را اطاعت کند. چرب‌زبانی نیروی زیرمجموعه‌اش، یک غرور مافوق انسانی در کالبدش توزیع می‌کند. تکرار این کرنش و پذیرش، انرژی و قوای فعل انسانی در تحول و پیشرفت و بدیع سازی را به چالش می‌کشاند و مافوق خود را دارای باور کاذب می‌کند (حسینی، ۲۰۱۲). به یاد دارم در دیدار جوانان با مقام معظم رهبری در آبان ماه سال ۱۳۸۰ در اصفهان وقتی در غالب شعری ایشان را با امام علی علیه‌السلام مقایسه کردند با عتاب فرمودند: «من کجا و امام علی کجا؟ من با قنبر غلام امام علی هم قابل قیاس نیستم».

مانع بروز روح خلاقیت و نوآوری

جیمز بلاسکو^۲ یکی از مشاورین برتر مدیریت، در کتاب «پرواژ بوفالوها» شیوه مدیریتی به نام «مدیریت بوفالویی و مدیریت غازی» را در سازمان‌ها معرفی می‌کند. در شیوه مدیریت بوفالویی، افراد سازمان، همچون بوفالوها که اصولاً حیواناتی بی‌مسئولیت، مطبع وتابع دستورات رهبر خود هستند رفتار می‌کنند. آن‌ها بدون هیچ چون‌چرایی، دقیقاً همان کاری را انجام می‌دهند که رهبر به آن‌ها دستور داده و بدون داشتن هیچ‌گونه خلاقیت و حس مشارکتی تا زمانی که هیچ دستوری از مافوق خود دریافت نکرده باشند، کاری انجام نمی‌دهند (کاشانی و کیال، ۲۰۱۶).

کار را با خلاقیت خود حل کنند و برای ارتقای کار به نوآوری نیازمند هستند (محمدزاده و همکاران، ۲۰۱۵).

در سازمان مدیرانی که نقش عروسکان خیمه شب بازی را دارند در مقابل مشتریان و ارباب‌رجوع خود را علی‌الظاهر مدافع حقوق آن‌ها و پیگیر کار آن‌ها معرفی کرده، خیلی تمايل به رویارویی و برخورد چهره به چهره با آن‌ها نداشته و همواره خود را مهم و بسیار پرمشغله در مقابل آن‌ها ظاهر می‌کند. عروسکان خیمه شب بازی برخورد خشک به‌ظاهر قانونی با زیردستان داشته اجازه هیچ نوآوری و خلاقیتی به آنان نداده و آن‌ها را از ایجاد ارتباط مستقیم با مافوق سازمانی منع می‌کند. آن‌ها بدون توجه به اهداف سازمانی و نیازهای مشتریان و زیردستان خود همچون عروسکان خیمه شب بازی در دستان مافوق خود ایفای نقش می‌کنند. آن‌ها با اطاعت محض و بی‌چون‌چرای خود، بله‌قربان‌گوی تمامی اوامر قانونی و غیرقانونی مافوق خود هستند و بدون هیچ‌گونه انتقاد و سؤال همه آن‌ها را به نحو احسن انجام می‌دهند. این افراد به دلیل تبعیت محض همراه با کمی تملق و بزرگ‌نمایی در ارائه آمارها، همواره سوگلی و محرم اسرار مافوق محسوب شده و روزبه‌روز رشد بیشتری می‌کنند (آقایی، ۱۹۹۸).

پیامدهای رشد عروسکان خیمه شب بازی در سازمان‌های دولتی

مرور ادبیات نشان می‌دهد که بروز و ظهور صاحب‌منصبان ناشایسته و بله‌قربان‌گو که همچون عروسکان خیمه شب بازی با تملق و چاپلوسی در صدد اطاعت محض فرمان‌ها مافوق بوده و کلید رشد خود را در تملق‌گویی و بله‌قربان‌گویی دیده‌اند نه در تخصص و تعهد و خدمت‌رسانی خالصانه عواقب و پیامدهای بدی در سازمان‌های دولتی ما خواهند داشت (شجاعی، ۲۰۱۰)، که عبارت‌اند از:

تهدید اعتماد عمومی

بروز عروسکان خیمه شب بازی در سازمان‌های دولتی که راز بقای خود را بله‌قربان‌گویی مافوق بدون توجه به نیازهای مردم می‌دانند موجب بدینی روزافزون مخاطبان خواهد شد. در کشورهای در حال توسعه نظری برزیل، شیلی، مکزیک، کره جنوبی و بلغارستان نیز اعتماد عمومی در حال افول است. نکته دیگری که اعتماد عمومی را مخدوش ساخته، تجسم مدیران دولتی به عنوان افرادی پست و فاسد از جانب سیاستمداران و دیگران بوده که احساسات ضد دولتی را برجسته کرده است.

هموار شدن مسیر فساد اداری

به علت برخورداری مقامات از قدرت قابل توجه، اداره فی نفسه از استعداد آلدگی به فساد برخوردار است. همواره این احتمال وجود دارد که گروه‌ها یا اشخاص یا تفسیر و تعبیر قانون، از منافع برخوردار شوند. دولتها ناگزیرند برای مقابله و برخورد با فساد در درون سازمان‌های اداری عناصری ناظر بگمارند. استیل من (۱۹۹۱) شرح می‌دهد که تأکید بر استفاده از کادر وفادار سیاسی برای انجام کار اداری باعث فساد فراگیر و عمدۀ وفات غیراخلاقی خواهد شد (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲). آنچنان که دیگر نیازی به ذکر عملکرد ضعیف و ناکارآمد باقی نمی‌ماند. این امر می‌تواند دولت را درگیر فعالیت‌های نادرست کند. موارد فریب‌کاری و تقلب، فساد و بدۀ بستان داخلی با وجود انبوی مقررات و قوانین بسیار رایج است. این واقعیت که مسائل اخلاقی در بخش خصوصی حل نشده است باید برای مدیران بخش دولتی هشداردهنده باشدند.

تبديل نظام شایسته‌سالاری به بله‌قربان‌گویی

برای پی بردن به عمق اندیشه‌های دینی که این روزها برای حفظ منافع لققه دهان عروسکان خیمه شب بازی نیز شده است برسی خطبه‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه خالی از لطف نیست. آنچه که امام علی علیه السلام فرمودند: از راه سازشکاری با من وارد نشوید، فکر نکنید اگر مطلب حقی را گفتید من ناراحت می‌شوم. من انتظار ندارم شما از من تجلیل کنید. زیرا کسی که از شنیدن حرف حق ناراحت می‌شود یا از درک عدالت عصبانی می‌شود، در اجرای حق و عدالت ناراحت‌تر خواهد بود (فرهانی، ۲۰۱۴).

تقویت نقش سیاست در اداره سازمان‌های دولتی

جوهر اداره دولت به طور قابل اجتناب فرایندی سیاسی است (حوالستان، ۲۰۱۹). مدیران دولتی در آینده، خود را درگیر سیاست خواهند کرد. البته نه لزوماً به معنای سیاست حزبی، بلکه به این معنا که آنچه انجام می‌دهند بخشی از فرایند سیاسی است. به جای پنهان شدن در پناه بی‌طرفی دروغین، مدیران دولتی درباره هزینه - فایده سیاسی راهکارهای مختلف، هشیارتر خواهند بود (صادقی و همکاران، ۲۰۱۶). این روند به بدترین نوع سیاسی کردن منجر شود، اما در عین حال می‌تواند بسیار بیش از مدل سنتی واقع گرایانه و کاربردی باشد. سیستم بهتر از زمان سنتی است که در آن کارکنان دولت، وانمود می‌کردنند که در سیاست دخالت نمی‌کنند و نیازی به ارتباط با مؤلفه‌های

در مقابل در شیوه مدیریت غازی افراد سازمان همچون غازها دارای روحیه تعاؤن و همکاری با یکدیگر بوده و تمایل زیادی به پذیرش مسئولیت و رهبری دارند، آن‌ها از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند و برای گرفتن تصمیمات درست ابتدا فکر و بعد عمل می‌کنند و برای رسیدن به هدف دست به هر کاری می‌زنند. این افراد به انجام کارهای گروهی و مشارکتی بسیار علاوه‌مندند به طوری که در کارهای گروهی بسیار خوب عمل می‌کند (جیمز بلاسکو^۱، ۱۹۹۴).

امروزه با توجه به محیط رقابتی و پر از تغییر دیگر شیوه مدیریت بوقالویی که مختص سازمان‌های سنتی و رو به زوال است کارساز نمی‌باشد. بنابراین هدف اصلی و نهایی یک سازمان نوین و موفق در این محیط رقابتی باید فاصله‌گیری از مدیریت بوقالویی و حرکت به سمت مدیریت غازی باشد. بر این اساس سازمان‌ها هم باید به جای قیچی کردن بالهای کارکنان اجازه پرواز کردن را به آن‌ها بدهند. چرا که رمز موفقیت سازمان‌های امروزی ایجاد و پذیرش نوآوری و خلاقیت در سایه هم‌فکری و مشارکت همه‌جانبه کارکنان با یکدیگر است نه اطاعت محض و بدون چون‌وچرای کارکنان از ماقوشقان (توكلی، ۲۰۱۲).

بروز دیکتاتوری قانونی و عدم پاسخگویی

هر دولتی نیازمند یک سیستم پاسخگویی است تا به طریقی عمل کند که مورد تأیید جامعه است سازمان‌های دولتی به وسیله مردم و برای مردم ایجاد می‌شوند و می‌باشد در برابر آن‌ها پاسخگو باشدند (متانی و حسنپور، ۲۰۱۴). دی و کلین (۱۹۸۷) رابطه بین شهروندان و دولت را به رابطه بین اصیل وکیل تشییه کرد. زیرا در حقیقت شهروندان موافق کرده‌اند که دیگری اداره جامعه را به جای آن‌ها به عهده بگیرد. از هنگامی که افراد مسئولیت پیدا می‌کنند وظایفی را به نام شهروندان خود انجام دهند، پاسخگویی سیاسی آغاز می‌شود. تقسیم کار مدنی و تفویض نقش‌های خاص به شهروندان ضرورت پاسخگویی سیاسی به جای پاسخگویی شخصی موجب می‌شود (رنگریز، ۲۰۱۹). اما بروز و ظهور عروسکان خیمه شب بازی، سازمان‌های پاسخگو را به سازمان‌های خودرأی دیکتاتور و بله‌قربان‌گو تبدیل خواهد کرد.

اصحابه نیمه ساختاریافته (بخش کیفی) و پیماش تهیه شده توسط محقق (بخش کمی) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. بهمنظور بررسی روابی پرسشنامه از روابی فرم، محتوا و ساختار و برای محاسبه پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ (داش ۰/۸۶۲، مهارت ۰/۸۱۲)، عامل فردی و شناختی (۰/۸۵۸) و عامل سازمانی (۰/۸۶۲) استفاده شد. (۰/۸۱۲) و پایایی مرکب استفاده شد و نتایج حاکی از روابی و پایایی پرسشنامه تهیه شده توسط محقق بود. در تحلیل داده‌های تحقیق کیفی از روش تحلیل محتوا (کدگذاری) استفاده شد. در بخش کمی از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی اکتشافی) با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS-2 و Lisrel-V8.8، Spss-V22 شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته گزینی مدیران بانک ملی عبارت‌اند از دانش، مهارت، عوامل فردی و ادرارکی و عوامل سازمانی؛ با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مدلی ارائه شد که برآنش مطلوبی داشتند؛ اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شایسته گزینی مدیران بانک ملی نشان داد به ترتیب دانش مدیران (۰/۴۹۸)، عوامل فردی و ادرارکی (شخصیتی) (۰/۳۳۲)؛ عوامل سازمانی (۰/۲۵۳) و مهارت مدیران بانک ملی (۰/۱۶۹) اولویت اول تا چهارم را به خود اختصاص دادند.

دولالی و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی به هدف، شناسایی معیارهای گرینش مدیران شایسته دانشگاهی براساس آموزه‌های اسلامی بهمنظور انتخاب و انتصاب مدیران لایق و کارآمد بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده است و از آنجا که موضوع پژوهش مبحث کیفی است و دیدگاه خردگرایانه کمی نمی‌تواند مبنای تحقیق قرار گیرد، رویکرد کیفی به شیوه تکنیک دلفی در دستور کار پژوهش قرار گرفت. با تشکیل پانل صاحب‌نظران دانشگاهی، متشکّل از خبرگان و نخبگان دانشگاه پیام نور، روش دلفی طی دو راند (دور) اجرا شد. یافته‌ها نشان داد براساس تحلیل عاملی اکتشافی، ۲۲ شاخص مستخرج از منابع اسلامی پس از تأیید خبرگان، در سه دسته معیارهای اخلاقی، مکتبی و سازمانی تقسیم‌بندی شدند. انتخاب و انتصاب مدیران شایسته اسلامی، به خصوص برای مراکز آموزش عالی و دانشگاهی، باعث خواهد شد نهادی که مرکز تعلیم و تربیت مدیران آینده کشور است، نیروهای علمی لایق و کارآمد را تحويل جامعه دهد و از این طریق بتواند زمینه‌های اصلاح، آبادی و پیشرفت را برای مملکت فراهم آورد.

صادقی و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان «فهم سیاست‌زدگی بوروکراسی: مطالعه تطبیقی کیفیت، فرایندها و پیامدهای آن در مدیریت دولتی» انجام دادند و بیان شده

بیرونی ندارند. رشد عروسکان خیمه شب بازی در سیاسی عمل کردن سازمان‌ها بسیار مؤثر است.

پیشنهاد پژوهش

سیدی و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران عالی دولتی با روش فراترکیب» بیان می‌کنند که شرط بنیادین موفقیت و پایداری نظام‌های اجتماعی در مسیر پیشرفت، رعایت اصل شایسته‌سالاری است. مضار بر این، تحولات فزاینده جوامع و تلاش دولت‌ها برای افزایش کیفیت و کارایی خدمات بخش عمومی و بهبود رهبری سازمان‌های دولتی، نگاه آن‌ها به اهمیت پرورش و استخدام رهبران و کارگزاران شایسته، بیش از پیش معطوف کرده است؛ بنابراین تدوین الگوی شایستگی‌های موردنیاز مدیران عالی دولتی و ارزیابی و ارتقای آن‌ها براساس آن، اولویتی بنیادی برای حکومت‌های است. نظر به اهمیت موضوع یادشده پژوهش، بر طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران عالی دولتی تمرکز کرده است و از آنجا که بررسی و جمع‌بندی یافته‌های مطالعات گذشته، گام مهمی در ترسیم تصویر جامعی از آن‌هاست، فراترکیب آن‌ها را مدنظر قرار داده است؛ بنابراین در گام اول، با جستجوی فرآگیر منابع، ۱۵۱ منبع به دست آمد که در پالایشی سه مرحله‌ای ۸۲ منبع مرتبط، از میان آن‌ها انتخاب شد. سپس از یافته‌های آن‌ها، ۶۸۰ شناسه، استخراج شد که پس از تحلیل و جمع‌بندی، ۶۳ زیرمفهوم، ۹ مفهوم و ۳ مقوله به شرح زیر به دست آمد:

شاخص‌گذاری‌های فردی (عمومی، ارزشی، نگرشی - رفتاری و شغلی)، شاخص‌گذاری‌های دانشی و شاخص‌گذاری‌های مهارتی (مدیریتی، شناختی، تعاملی، هدایت و رهبری و سیاسی).
قابلی و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با هدف ارائه یک چارچوب ادرارکی برای نهادینه کردن صلاحیت انتخاب مدیر در بانک ملی ایران ایجاد شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و داده‌های تجمیعی (کیفی و کمی) اکتشافی است. نوع همبستگی با توجه به روش جمع‌آوری داده‌ها توضیح داده شده است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش را نخبگان و کارشناسان بانکی تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع به عنوان نمونه ۱۰ نفری انتخاب شدند. گروه دوم از جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران بانک ملی ایران است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۷۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و حجم نمونه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انتخاب شد. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای،

است. چاپلوسی یک پدیده اجتماعی است که خط ظریفی را بین رفتار اجتماعی قابل قبول و غیرقابل قبول طی می‌کند و عنصر استراتژیک استفاده از زبان را پیش می‌برد. اگرچه چاپلوسی در حوزه‌های دیگر علوم اجتماعی (یعنی بازاریابی و روانشناسی اجتماعی) مورد مطالعه قرار گرفته است، ادبیات کاربردی با وجود پتانسیل آن برای آگاه کردن شرکت‌کنندگان در فرایند تفسیری در هنگام ارزیابی استراتژی‌های ادب در تعاملات، به این پدیده توجه نکرده است. هدف این مطالعه درک این موضوع بوده است که چاپلوسی با بررسی ادراک آن و استفاده از آن در یک جامعه گفتاری خاص – گویشوران عبری بومی در اسرائیل – چیست. یک متذوکی فراغمل‌گرایانه برای جمع‌آوری دو مجموعه مکمل استفاده شده است: گزارش‌های موردنیاز از رویدادهای چاپلوسی برای تحلیل سطح بین فردی و روابطی چاپلوسی عمومی از یک پایگاه داده آنالاین بزرگ برای تحلیل سطح اجتماعی. یافته‌ها نشان می‌دهند که چگونه شرکت‌کنندگان یک عمل را چاپلوسی می‌دانند، چه چیزی (کلامی) به عنوان چاپلوسی محسوب می‌شود، و کارکردهای چاپلوسی در تعاملات. در نهایت، تعریفی در مقابل پس‌زمینه چاپلوسی به عنوان جبهه تاریک اجتماعی بودن ارائه شده است.

می‌بر^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان «به عهد گرفتن مسئولیت (قرار گرفتن ما بر منصب قدرت): مروی بر رفتار مطیعانه و اینکه چرا ما باید حرکت کنیم» بیان کرده است که اطاعت از قلمرو قدرت در تحقیق روان‌شناسی بین دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ به عنوان ترکیبی به وجود آمد. توجه به اطاعت، انطباق، و انطباق که پس از آزمایش‌ها شوک میلگرام گسترش یافت. هرکدام این مؤلفه‌ها انواع مختلفی از رفتار مطیعانه را به عنوان پاسخ به قدرت و فشار اجتماعی مقایسه می‌کنند، اما در طول سه سال گذشته، حوزه این سه مؤلفه را ادغام کرده و بیشتر متمرکز شده است. در اطراف شوک رفتار مطیعانه نسبت به قدرتی که موجب آن می‌شود. در نتیجه، بسیاری از تحقیقات مدرن از درک متناقض این ساختارها استفاده می‌کنند و اغلب دست کاری دوم را رها می‌کنند. نیمی از پارادایم را تشکیل می‌دهد. می‌توانیم الگوهای مربوط به نحوه ارتباط هریک از آن‌ها با تفاوت اقتدار و مزایای سیستمی مطالعه تفاوت‌های ظریف سیستم‌های معتبر را مشاهده کنیم. درک تأثیر

است که در جوامع علمی مدیریت دولتی، به میزان دخالت سیاست در اداره "سیاست‌زدگی" گفته شده است. بنابراین در همه نظام‌های اداری کشورهای جهان درجه‌ای از سیاست‌زدگی وجود دارد و به صراحت می‌توان گفت هیچ کشوری را نمی‌توان یافت که مدیریت دولتی در آن منویات سیاست‌مداران را در عمل اجرا نکند. البته بسته به میزان حرفة‌ای بودن بوروکراسی، میزان تبعیت از دستورات سیاسی متغیر است. هدف واکاوی این پدیده در شش کشور اروپایی و امریکای شمالی است. در این پژوهش با استفاده از روش مطالعه تطبیقی؛ مفهوم سیاست‌زدگی، فرایندها و پیامدهای سیاست‌زدگی در کشورهای دانمارک، آلمان، فرانسه، بریتانیا، امریکا و یونان توضیح داده شده است. در پایان دلالت‌هایی برای سیاست‌زدگی در ایران ارائه شده است که می‌تواند راهنمای فهم و به کارگیری دقیق‌تر ادبیات سیاسی حکمرانان داخلی در عرصه بین‌المللی باشد.

محمدزاده و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان «گونه‌شناسی نظریه‌های ضمنی پیروی با استفاده از رویکرد تحلیل محتوای عرفی» بیان می‌دارند که نظریه‌های ضمنی پیروی، از مباحثت رو به رشد رفتار سازمانی است که حلقه واسطه حوزه‌های پیروی و شناخت محسوب می‌شود. تبیین و گونه‌شناسی دیدگاه‌های پیروان راجع به ابعاد مختلف نقش شان که با عنوان «نظریه‌های ضمنی پیروی پیروان» شناخته می‌شود، هدف مطالعه بوده است. برای این منظور، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از ۱۴ تن از کارکنان سازمان‌های بزرگ از صنایع مختلف در شهر مشهد، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به عمل آمد تا محققین در مصاحبه‌ها به اشباع نظری دست یافتدند. داده‌های حاصله با استفاده از روش «تحلیل محتوای عرفی» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و قابلیت اعتماد داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. تعداد ۵۸۹ کد به دست آمده در تحلیل محتوا، مجموعاً در ۱۷ طبقه از نظریه‌های ضمنی (مفهوم‌های) شناسایی شده قرار گرفتند که ۵ مؤلفه و پژگی‌های مثبت را تشکیل دادند. مؤلفه‌های شناسایی شده شامل ادراک سازنده از کار، شایستگی شغلی، بازوی توانای رهبر، فضایل اخلاقی و پیشگامی بودند که دیدگاهی جامع تر نسبت به پیروی ارائه کرده‌اند.

دانزیگر (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «کاربردشناسی چاپلوسی: استفاده از اقتدار همیستگی محور» انجام داد و نکات برجسته یک روش فرا عمل‌گرایانه برای تحلیل یک ساختار تفسیری مانند چاپلوسی را بیان کرده

تمامی مفاهیم و مقوله‌های استخراجی از متن مصاحبه‌ها در اختیار مصاحبه‌شوندگان و خبرگان قرار داده شد و درستی آن‌ها سؤال شد. پس از برگشت نظرات مصاحبه‌شوندگان، تمامی موارد مورد بازبینی مجدد قرار گرفت و پس از تأیید نهایی در پژوهش استفاده شد. برای بررسی پایایی پژوهش از دو کدگذار مختلف استفاده شد که با توجه به کدهای اختصاص داده شده مضمین را تشکیل دهند. یکی از بهترین روش‌ها برای سنجش توافق میان دو کدگذار مستقل شاخص هولستی است. بر این اساس مقدار این شاخص 91.47% به دست آمد که با توجه بیشتر بودن از میزان 0.9 (در همه شرایط قابل قبول)، نشان می‌دهد نتایج بخش کیفی از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات در روش تحلیل مضمون بر فرایند کدگذاری مبتنی است. مضمون یا تم، بیانگر مفهوم الگوی موجود در داده‌ها و مرتبط با پرسش‌های پژوهش است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. شبکه مضمین براساس رویه‌ای مشخص، طی چهار مرحله دیدن متن، درک مناسب از اطلاعات ظاهرًا نامرتب، تحلیل اطلاعات کیفی و مشاهده نظام مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ، مضمین زیر را نظام مند می‌کند (آتراید استرلینگ، 2001):

- مضمین پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)
- مضمین سازمان‌دهنده (مقالات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمین پایه)
- مضمین فraigir (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل)

یافته‌های پژوهش

در گام نخست، برای آشنایی با داده‌ها، کلیه داده‌های متنی در خصوص پدیده خیمه شب بازی، بازخوانی شد. پس از بازخوانی‌های مکرر، در گام دوم 368 کدیاز استخراج شد و در گام بعدی مضمین پایه از تحلیل و ترکیب جملات یادداشت‌گذاری شده بروز و ظهرور یافتند. در گام چهارم با توجه به شکل‌گیری 94 مضمون پایه، 45 مضمون سازمان‌دهنده تعیین شد. در گام پنجم نیز با توجه به مضمین سازمان‌دهنده، تعداد 4 مضمون فraigir مشخص شد.

پویایی قدرت بر رفتار مطیعانه جدا کردن اطاعت از انطباق و انطباق تنها اجازه یک رویکرد دوگانه قوی‌تر به نظم و اضباط را می‌دهد، اما به حوزه اختیارات اجازه می‌دهد تا بینش در زمینه‌های دیگر مانند آموزش، رفتار در محل کار و مطابقت با رسانه‌های جمعی را فراهم کند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، به دلیل اینکه به دنبال ساخت مفاهیم، الگوها و چارچوب‌ها است، اکتشافی و از نظر جهت‌گیری، بنیادی، و با بهره‌گیری از رویکرد کیفی با روش تحلیل مضمون صورت گرفته است. این روش، مهارت‌های اساسی برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند. در واقع تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فراگردی برای تحلیل داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند.

در پژوهش حاضر به منظور گردآوری اطلاعات از روش مصاحبه عمیق استفاده شده است؛ بدین نحو که مصاحبه‌های اولیه به صورت کاملاً باز و ساختارنیافته انجام گرفت و به مرور با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤال‌ها، کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیدا کردن سرنخ‌های بیشتر برای سؤال‌های بعدی، شکل سؤال‌ها تا حد تغییر کرد؛ هرچند کلیه سؤال‌ها مرتبط با موضوع و در چارچوب پاسخ به سؤال‌های اصلی پژوهش بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه خبرگان و متخصصان در زمینه سازمان و مدیریت، رفتار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمانی هستند. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش نمونه‌گیری هدفمند است. به طوری که خبرگان براساس اهداف خاص پژوهش و راهبردهای حل مسئله انتخاب شدند. نمونه آماری این پژوهش از استادان مدرس و صاحب‌نظر در حوزه‌های مذکور انتخاب شدند. از آنجا که روش پژوهش تحلیل مضمون است، اعتبار و روایی سؤال‌ها و مصاحبه‌ها در حالت اشباع، بدیهی فرض می‌شود.

در این پژوهش 13 مصاحبه برای رسیدن به نقطه اشباع صورت گرفته است. البته اطلاعات به دست آمده پس از مصاحبه دهم تکراری به نظر می‌رسید، ولی به منظور کسب اطمینان از رسیدن به نقطه اشباع نظری، مصاحبه‌ها تا دوره سیزدهم ادامه یافت. همچنین در این پژوهش از دو تکنیک کنترل اعضا و تکنیک کسب اطلاعات دقیق موازی برای اطمینان از روایی در مرحله کیفی استفاده شد. بدین منظور

جدول ۱-الف. مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فرآگیر مرتبط با بستر، شرایط مداخله‌گر و عوامل فردی

Table1-A. Basic Themes, Organizing Themes and Global Themes Related to the Context, Intervention Conditions Depend on Individual Factors

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	فرآگیر
قدرت رانی - نفوذ مداری	قدرت طلبی	
نفوذ درونی و بیرونی	نفوذ داخلی	
- تأثیرپذیری بیرونی - تصمیم سازی برای منفعت هدفمند - تأثیرپذیری از زیردستان - بدء بستان	تأثیرپذیری	
فقدان قدرت تصمیم‌گیری - الزام به کسب اجازه برای انجام امور	تصمیم‌سازی توسط دیگران	شرایط
تعامل سیاسی - تعامل حزبی - مکانیزم نقطه ضعف	رودروایستی سیاسی	زمینه‌ای و
بی‌لیاقتی - زد و بند	دیکاتوری رابطه	بستر
کلی‌نگر - سطحی‌نگر - گذشته‌نگر	نداشتن چشم‌انداز	
عدم توجه به توانمندسازی - عدم توجه به یادگیری	بی توجهی به خود توانمندسازی	
تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای	
ناشایسته‌سالاری		
ضعف مدیریتی - تعیین تکلیف	ضعف مدیریتی	
بازاراندگی ساختار - محدودیت‌های سازمانی	ساختار سازمان غلط	
قدرت طلبی - خودرأی - مشورت نداشتن	خودرأی و مشورت نداشتن	
دستاویزی رو به پایین - تأیید چشم بسته	دستاویزی مدیریت	
حفظ پست - استفاده شخصی از پست	جهات طلبی	
منافع فردی به جای منافع سازمانی	تعارض منافع	
زیر بار مسئولیت نرفتن	مسئولیت‌گریزی	
وابستگی فکری - وابستگی سیاسی - وابستگی قومی وابستگی به جریان‌ها	وابستگی	
عدم کفايت مدیریت - مدیریت ظاهری	بی کفايتی	
حرف‌شنوی - تابع بودن	تبیعت	
خودکم بینی - عزت نفس و کرامت پایین - عدم توجه به شأن و منزلت - خودفروشی	حقارت	عوامل فردی
عدم تحول - شکست‌های بی‌دربی - ضعف مدیریت - ضعف علمی - ضعف تخصصی - خطای خودخدمتی	ضعف شخصی	
بی‌صلاحیتی - بی‌تخصصی - خلاً شایستگی	فقیر توانمندی	
عوامل فردی و شخصیتی	شخصیت ضعیف	
بی‌همت - بی‌جریزه - فاقد استقلال	عدم استقلال	
کنترل بیش از حد	بی‌اختیاری	
فقدان اراده در مدیر	بی‌ارادگی	
حسدورزی - خودخواری	حسدورزی	
تمرکز بر ظاهری - تکیه‌بر مادیات	تمرکز بر ظاهر	
عدم درک جایگاه و پست خود	بوجچی جایگاه	
اطاعت بی‌چون و چرا	اطاعت محض	
ضعف اعتقادی - ضعف باور	ضعف اعتقادی	شرایط مداخله‌گر
برنامه‌ریزی جایگزینی - برنامه‌ریزی جانشینی - تخصص‌مداری - تجربه‌مداری	جانشین پروری	
انتصاب براساس شایستگی - انتخاب حرفه‌ای	انتخاب هوشمند مدیران	

جدول ۱-ب. مضماین پایه، مضماین سازمان‌دهنده و مضماین فرآگیر مرتبط با پیامدها

Table 1-B. Basic Themes, Organizing Themes and Global Themes Related to the Consequences

مضماین پایه	مضماین سازمان‌دهنده	فرآگیر
مقاومت در برابر تغییر	مقاومت در برابر تغییر	
مقاومت در برابر خلاقیت- مقاومت در برابر نوآوری	بی‌اعتنایی به خلاقیت و نوآوری	
خودزنی	صدمه فردی	
آسیب اجتماعی	صدمه اجتماعی	
آسیب گروهی و تیمی- آسیب سازمانی	صدمه سازمانی	
صدمه شغلی	صدمه شغلی	
آسیب خانوادگی	صدمه خانوادگی	
بی‌تفاوتی - سکوت سازمانی	سکوت سازمانی	
فساد و رانت سازمانی	رانت سازمانی	
جو روانی	بهره‌برداری روانی	
ادای دین- بدھکاری سازمانی	ادای دین	
آسیب خانوادگی	صدمه خانوادگی	

بی‌کفایتی، تبعیت، حقارت، ضعف شخصی، فقر توانمندی، شخصیت ضعیف، عدم استقلال، بی‌اختیاری، بی‌ارادگی، حسدورزی.

مضماین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فرآگیر شرایط مداخله‌گر، به صورت ذیل است:

جانشین پروری، انتخاب هوشمند مدیران.

مضماین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فرآگیر پیامد، به صورت ذیل است:

مقاومت در برابر تغییر، بی‌اعتنایی به خلاقیت و نوآوری، صدمه فردی، صدمه اجتماعی، صدمه سازمانی، صدمه شغلی، صدمه خانوادگی، سکوت سازمانی، رانت سازمانی، بهره‌برداری روانی، ادای دین. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

دسته‌بندی مضماین فرآگیر در قالب ۴ مضمون بستر و زمینه، عوامل فردی، شرایط مداخله‌گر و پیامدها صورت پذیرفت.

مضماین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فرآگیر بستر و زمینه، به صورت ذیل است:

قدرت طلبی، نفوذ داخلی، تأثیرپذیری، تصمیم‌سازی توسط دیگران، رودروایستی سیاسی، دیکتاتوری رابطه، نداشتن چشم‌انداز، بی‌توجهی به خود توانمندسازی، اخلاق حرلفای، ناشایسته‌سالاری، ضعف مدیریتی، ساختار سازمان غلط.

مضماین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فرآگیر عوامل فردی، به صورت ذیل است:

ضعف اعتقادی، خودراتی و مشورت نداشتن، دستاویزی مدیریت، جاهطلبی، تعارض منافع، مسئولیت‌گریزی، وابستگی،

جدول ۲. نمونه گزاردها و کدهای استخراج شده از متون

Table 2. Examples of Propositions and Codes Extracted from Texts

متن	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فرآگیر	پیامدها
مهم‌ترین مسئله اینکه چنین افرادی دچار ضعف باورهای دینی و اعتقادی هستند.	ضعف اعتقادی		
مدیران بلدهقیان‌گو، علاقه‌ای به تغییر ندارند.	مقاومت در برابر تغییر		
مفاهیمی چون خلاقیت یا نوآوری برایشان بی‌معنا است.	بی‌اعتنایی به خلاقیت و نوآوری		
علاوه‌بر اینکه برای خود شر و خسaran ایجاد می‌کنند،	صدمه فردی		
قدر مسلم شر بسیاری برای جامعه دارند.			
در حقیقت این مردم هستند که باید توان این چنین انتصاباتی را بدھند و اسیر بی‌کفایتی‌ها و بی‌لیاقتی‌های افرادی شوند که با رابطه به جای ضابطه به این پست‌ها رسیده و توانایی انجام امور را ندارند.	صدمه اجتماعی		

مدل مفهومی حاصل تحلیل مضامین در پدیده مدیران بهمثابه عروسک خیمه شب بازی به صورت زیر در نظر گرفته شد.

به طور نمونه، گزاره‌های مربوط به مضمون فراگیر پیامدها در جدول ۲ ارائه گردید.

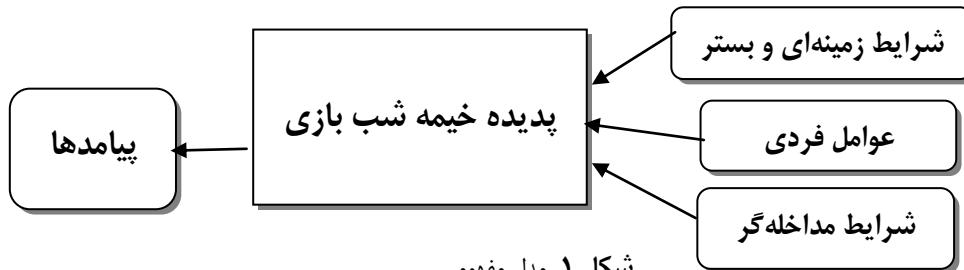


Figure 1. Conceptual Model

سوق پیدا خواهد کرد. این امر بیانگر تأثیرپذیری هم از بالادست و هم از زیردستان است. یعنی مدیر در سازمان عروسک زیردستان خود هم می‌شود. عدم توانائی مدیر در تصمیم‌گیری در خصوص موارد تحت مدیریت و نظارت‌ش و الزام به کسب اجازه از مقام بالاسری، شخص مدیر را تبدیل به ابزاری در دست مدیران بالاتر خواهد کرد و این سلسله‌مراتب نیز متأسفانه رو به بالا ادامه خواهد یافت. نقاط ضعف در بدنه مدیریتی نیز بستری برای این پدیده است. مدیرانی در سازمان منصوب می‌شوند که جایگاه خود را نه با لیاقت و شایستگی و توانایی به دست آورده‌اند بلکه جایگاه خود را مديون ارتباطات و زد و بنده‌ایی هستند که توسط مدیران ارشد به این سمت‌ها و پست‌ها دست یافته و منصب شده‌اند. این گونه آدمها به جای تلاش برای دانش‌افزایی و بالا بردن توانمندی‌های خود، تلاش خود را مصروف تسلیم و تمکین بی‌چون و چرای بالادستی‌های خود، چاپلوسی و تملق از آنان و بله‌قریان‌گویی کرده‌اند. چگونگی این پدیده یعنی تبدیل مدیران به عروسکان خیمه شب بازی در حقیقت عدم شایسته‌سالاری در انتصابات و رابطه به جای ضبطه است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های میر (۲۰۲۱)، کلمن (۲۰۰۸) و ملکپور و بربار (۱۳۹۴) از نظر تأثیر عوامل مرتبط با مضمون فراگیر بستر و زمینه همخوانی دارد.

مضامون فراگیر عوامل فردی مشتمل بر ضعف اعتقادی، خودرانی و مشورت نداشتن، دستاویزی مدیریت، جاه‌طلبی، تعارض منافع، مسئولیت گریزی، وابستگی، بی‌کفایتی، تعییت، حقارت، ضعف شخصی، فقر توانمندی، شخصیت ضعیف، عدم استقلال، بی‌اختیاری، بی‌ارادگی، حسدورزی بود. به نظر برخی مصاحبه‌شوندگان: ریشه موضوع به دو دلیل قدرت و خودرأیی مدیر است که عوامل زیردستی و یا بالادستی را بدون مشورت و نظرخواهی تحت سلطه قرار می‌دهد. این اصطلاح واژهٔ متراff دارد که "ماشین امضا" تعبیر می‌شود و مدیران زیردست یا بالادست بدون

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل پدیده عروسک خیمه شب بازی به روش تحلیل مضامون بود. برای این منظور با انجام مصاحبه‌های عمیق با خبرگان مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر استخراج شد.

مضامون فراگیر بستر و زمینه مشتمل بر قدرت‌طلبی، نفوذ داخلی، تأثیرپذیری، تصمیم سازی توسط دیگران، رودروایستی سیاسی، دیکتاتوری رابطه، نداشتن چشم‌انداز، بی‌توجهی به خود توانمندسازی، اخلاق حرفا، ناشایسته‌سالاری، ضعف مدیریتی، ساختار سازمان غلط بود. برای نمونه برخی از مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند که: این پدیده به این معنی است که مدیران بیشتر خواسته‌های منصوبین خود را اجابت می‌کنند و حتی احیاناً در صورتی که زیردستانی به نیازهای شخصی آن‌ها پاسخ مثبت داده یا در آینده محتمل پاسخ مثبت باشند مدیران هم به امیال آن‌ها پاسخ مثبت داده و به مرور زمان آن‌ها میل و نظر مدیر را به نفع خود تغییر داده و مدیر همچون عروسکی در دست آن‌ها به سو که بخواهند سوق پیدا خواهد کرد. مدیران بله‌قریان‌گو، ربات‌های پیشرفته‌ای هستند که پردازشگرهای آن‌ها تحلیل رفته است و قدرت تصمیم‌گیری‌شان را از دست داده‌اند.

به نظر می‌رسد این گونه مدیران خود این موقعیت را به وجود می‌آورند. تأثیرپذیری آن‌ها از عوامل موجب می‌شود تصمیم‌گیری‌ها و تفسیر از قانون با سعی در تطمیع خواسته آن عوامل انجام شود. سعی می‌کنند بیشتر خواسته‌های منصوبین خود را اجابت می‌کنند و حتی احیاناً در صورتی که زیردستانی به نیازهای شخصی آن‌ها پاسخ مثبت داده یا در آینده محتمل پاسخ مثبت باشند مدیران هم به امیال آن‌ها پاسخ مثبت داده و به مرور زمان آن‌ها میل و نظر مدیر را به نفع خود تغییر داده و مدیر همچون عروسکی در دست آن‌ها به سو که بخواهند

بالاسری است. نتایج حاصل از نقش عوامل فردی در پدیده خیمه شب بازی با نتایج پژوهش میر (۲۰۲۱)، جواهری (۲۰۱۳)، محمدزاده و همکاران (۲۰۱۵) و کاشانی و کیال (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

مضمون فرآگیر شرایط مداخله‌گر مشتمل بر جانشین پروری، انتخاب هوشمند مدیران است. توجه به این مضمون‌هایی تواند اندکی از انتصاب و حضور مدیران عروسک ماب در سازمان جلوگیری نماید. توجه عمیق و برنامه‌ریزی دقیق و بلندمدت برای فرایند جانشین‌پروری در ساختارهای اداری می‌تواند راهگشا باشد. براساس این مکانیزم با تعییر مدیر قبلی، شخصی آموزش دیده و دارای تجربه کافی به سهولت و سرعت جایگزین او خواهد بود و سیستم با کمترین هزینه و مشکل به مسیر خود ادامه خواهد داد. به نظر می‌رسد نگاه علمی، حرفه‌ای و دینی در انتخاب مدیران و دور شدن از اهداف غیرحرفه‌ای یکی از ضرورت‌های جامعه امروز ما است. چرا که رصد مدیران سازمان‌ها خصوصاً دولتی بیانگر ضعف آن‌ها و گسترش فساد در سطوح برخی سازمان‌هاست. سیدی و همکاران (۲۰۱۸) قبادی و همکاران (۲۰۱۸)، دوالی و همکاران (۲۰۱۸) نیز همسو با این نتایج، تأیید کرده‌اند که شایسته‌سالاری و انتصاب مدیران براساس میزان شایستگی آنان از ضرورت‌های هر سازمان است.

مضمون فرآگیر پیامد مشتمل بر مقاومت در برابر تعییر، بی‌اعتنایی به خلاقیت و نوآوری، صدمه فردی، صدمه اجتماعی، صدمه سازمانی، صدمه شغلی، صدمه خانوادگی، سکوت سازمانی، رانت سازمانی، بهره‌برداری روانی، ادائی دین است. مدیران بله‌قریان‌گو، علاقه‌های به تعییر ندارند. مفاهیمی چون خلاقیت یا نوآوری برایشان بی‌معنا است. علاوه‌بر اینکه برای خود شر و خسaran ایجاد می‌کنند، قدر مسلم شر بسیاری برای جامعه دارند. در حقیقت این مردم هستند که باید توان این‌چنین انتصاباتی را بدنهند و اسیر بی‌کفایتی‌ها و بی‌لیاقتی‌های افرادی شوند که با رابطه به جای ضابطه به این پست‌ها رسیده و توانایی انجام امور را ندارند. این آدم‌ها نه تنها گاه بر همکاران خود تأثیر سوء می‌گذارند، به جز ضرر و زیان به مجموعه سازمان هیچ‌گونه پیشبردی در اهداف سازمان ایجاد نخواهد کرد.

در طولانی‌مدت این پدیده برای همگان آشکار و به ضرر مدیران ارشد سازمان خواهد انجامید. نوع انتصاب هم برای مدیر منصب شده و هم برای مجموعه تحت مدیریت او بسیار خطرناک و آسیب‌زننده است و عواقب جبران‌ناپذیری برای سیستم خواهد داشت. همچنین روحیه پلشت و زبونی را در

هیچ اعمال‌نظری فقط اقدام به تأیید امضای مافوق و یا مقام پایین‌تر می‌کنند. این پدیده صرفاً جهت حفظ سمت مدیریت و استفاده از پست و مزایای مدیریتی رخ می‌دهد.

موقعی است که مدیران ارشد عروسک خیمه شب بازی مدیران میانی و حتی سرپرستان می‌شوند. برای آن‌ها منافع مادی و فردی در درجه اول اهمیت قرار دارد. علت ابراز این پدیده توسط برخی از مدیران خالی کردن شانه از زیر بار مسئولیت است. وابستگی فکری، سیاسی و یا قومی و قبیله‌ای شخص مدیر به مدیران بالاسری و یا عوامل بیرونی سازمان است که در رسیدن او به سمت مدیریت همکاری و تلاش کرده‌اند. یعنی به‌عمد شخصی که فاقد اراده و ثبات فکری است ووابستگی کامل فکری به جریان بالاسری خود دارد منسوب می‌شود. بنابراین موظف خواهد بود مطابق با خطمشی فکری جریان‌های هدایت‌کننده تصمیم‌گیری نماید. این‌گونه مدیران کفایت‌های واقعی برای مدیریت را نداشته و غالباً بر مبنای دوستی یا حزبی یا فامیلی در پست مدیریت قرار گرفته‌اند و ساختارهای مدیریت آن‌ها بر همین مبناست. این مدیران صرفاً برای مدیریت تربیت نشده‌اند. انتخاب مدیر براساس میزان حرف‌شنوی و تابع بودن او صورت می‌گیرد. خودکمی‌بینی و حقارت نیز از دیگر مشکلات این افراد است و این آدم‌ها عزت و کرامت نفس خود را درک نمی‌کنند و قدر و منزلت انسانی خود را پاس نمی‌دارند و متعاق بی‌بدیل شخصیت و کرامت انسانی خود را به بهای ناچیزی به حراج گذاشته‌اند و دائم در حال در جاذن و سقوط به قهقهه، طالب این هستند که دیگران نیز مثل او باشند. شخص مدیر جایگاهی از لحاظ توانایی‌های مدیریتی، علمی و تخصصی در زمینه‌های مربوطه ندارد وقتی با مشکلی روی رو می‌شود مجبور به ابراز می‌شود تا دیگران را نسبت به پاسخگویی از عملکردش توجیه کند و خود را فاقد اختیارات کامل معرفی می‌کند. بعضی از نیروهای ناکارآمد در سیستم به دلیل عدم توانایی از روابط متملقانه در جهت پیشبرد اهداف خود استفاده می‌کنند. مدیری که صلاحیت ندارد وقتی منصب می‌شود خود را وابسته یک جریان سیاسی یا همان شخصی که او را منصب کرده می‌داند و چون اکثرآ تخصص لازم را ندارند امکان ندارد برخلاف نظر مدیران مافوق خود حرفی بزند و یا کاری انجام دهند. اگر براساس شایستگی فردی، فنی و علمی انتخاب نشده باشد، یا وابسته به یک جریان است و یا دقیقاً به دلیل نداشتن ثبات عقیده و رأی به پست مدیریت منسوب شده است. آدم‌های بی‌همت و بی‌جریزه و فاقد استقلال رأی، نه تنها از توان و ظرفیت قابل‌توجهی برخوردار نیستند، بلکه کنترل کامل اوضاع در دست مدیران

شكل بگیرد که اتكا به پارامترهای کاری و انجام صحیح وظیفه‌های محوله نمی‌تواند معیار مناسبی برای تعیین جایگاه آنان باشد، بلکه روی آوردن به ادبیاتی متملقانه و به دست آوردن دل مدیر و اطاعت بی‌چون و چرا با گفتمان چاپلوسانه، بهتر از هر موضوعی باعث حفظ موقعیت و حتی ترقی و رشد اداری آنان می‌شود.

سپاسگزاری

از تمام کسانی که ما را در اینجا ماین تحقیق یاری کردند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

References

- Asgari, Nikokar, Safari, Gholami. (2015). Model of competencies of public administrators of the Islamic Republic of Iran based on vision document 1404. *Management in Islamic University*, 9(4), 23-38. (In Persian)
- Aghaei, H. (1998). Flattering and flattering pest management for the progress of society. *research assistant*. Keihan newspaper 24/01/2018. <https://hamyaar.ir/7390> (In Persian)
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research, *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. <https://doi.org/10.1177/1468794101001003>
- Barjesteh, M. (2014). *Investigating the relationship between organizational compliance and organizational citizenship behavior with the mediation of social capital*. Thesis of Master of Business Administration, Semnan University.
- Belasco, J. A., & Stayer, R. C. (2008). *Flight of the buffalo: Soaring to excellence, learning to let employees lead*. Hachette UK.
- Danaifard, H., & Alwani, S. (2004). Metaphorical reasoning strategy in theorizing: formation of the replacement theory of public managers. *The third international management conference*, December 29 to January 1, 2014. (In Persian)
- Danziger, R. (2020). The pragmatics of flattery: The strategic use of solidarityoriented actions. *Journal of Pragmatics* 170(2020). 413-425. DOI:[10.1016/j.pragma.2020.09.027](https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.09.027)
- Devali, M. M., Zamahni, M., Darvish, H., & Azar, A. (2018). Merit Selection Criteria for Academic Directors Based on Islamic Teachings (Case Study: Payame Noor University), *Irainian Journal of Management in the Islamic University*, 7(15), 71-88. (In Persian) doi: [org/10.30473/ipom.2018.5083](https://doi.org/10.30473/ipom.2018.5083)
- Farahani, M. (2014). *The Blessings of Advising*, Shama Islamic Mo'talafa Weekly, News Code 18282, Azar 2014. <http://www.shoma-weekly.ir/fa/news/18282/>. (In Persian)
- Ghobadi, M., Zolfaghari Zafarani, R., & kalantari, M. (2018). Presenting a Conceptual Framework for instituting a manager merit selection of Bank Mellat Iran. *journal of new approach in educational administration*, 37(29), 161-189. DOR: [20.1001.1.20086369.1398.10.37.8.2](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1398.10.37.8.2)
- Hosseini, M. (2012). *Flattering and flattering management of society progress pests*. Fund deficit blog, <http://www.en-banker.blogfa.com/post/192>. (In Persian)
- Hosseini, Z., Mortazavi, S., RahimNia, F., & Nazimi, Sh. (2017). Identifying the reasons of Unethical Pro-Organizational Behaviors occurrence in governmental organizations. *Public Organizations Management*, 6(4), 57-70. doi: [10.30473/ipom.2018.5083](https://doi.org/10.30473/ipom.2018.5083) (In Persian)
- Javaheri, M. R, (2013). The Value and Virtue of Criticism in the Words of Imam Hadi خانواده و در میان فرزندان خود ترویج می‌کنند. رویه بله‌قربان‌گویی و روحیه بله قربان شنوی برای بعضی در جامعه تبدیل به عادت شده و گویی قبح این رذیله دیگر به چشمان نمی‌آید. بعضی از مدیران به دلیل ناکارآمدی خودشان و ضعف در مدیریت این پدیده را ایجاد و از راه انداختن جو روانی در این حالت استفاده می‌کنند که این امر رانت سازمانی و بسترسازی برای فساد را در پی خواهد داشت. نتایج با پژوهش کاشانی و کیال (۲۰۱۶)، توکلی (۲۰۱۲)، متانی و حسن پور (۲۰۱۴) و رنگریز (۲۰۱۹) در خصوص پیامدهای پدیده خیمه شب بازی هم‌راست است.
- نیروهای متخصص و شایسته و متعهد به منافع ملی را تحت‌فشار گذاشته و باعث می‌شوند این نگاه در میان کارمندان

- (peace be upon him), Republic website, Haram Zeinabie, <https://haramzeinabie.ir/fa> (In Persian)
- Kashani, M., & Kayal, A. (2016). *The role of the heart in management* (ninth edition). Industrial Management Organization. (In Persian).
- Kazemi, A., Shakiba, A. (2013). Examining the influential factors in creating innovation-creativity and entrepreneurship, a case study of Hepco company. (In Persian)
- Kellerman, B. (2008). *Followership: how followers are creating change and changing leaders*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Kelley, R (2008). Rethinking followership: how great followers creat great leaders and organization. *San Francisco*, CA: Jossey-Bass.
- Kelley.R.E (1988). In parise of followers. *Harvard Business Review*, 66.
- Khastar, H. (2019). *Theories of government management, training, research and consulting of Sirvan Management*. (In Persian)
- Malekpour, S., & Bardbar, Gh.R. (2014). Investigation of flattery in the organization and political behavior approaches. *The third international accounting and management conference*, Tehran, <https://civilica.com/doc/441927>. (In Persian)
- Matani, M., & Hassanpour, M. (2014). The Role of Media in the Promotion of Government Organization Accountability. *(Researcher) Management Quarterly*, 11(34), 59-72. (In Persian)
- Mohammad Khani, M., Bilali, I., & Mohammadi, A. (2013). The Impact of Organizational Factors on the Level of Work Ethic among State Office Employee (Case of Study: Khansar City Employees), *Journal of Applied Sociology the University of Isfahan*, 24(2), 143-164. DOR: [20.1001.1.20085745.1392.24.2.8.0](https://doi.org/10.1001.1.20085745.1392.24.2.8.0) (In Persian)
- Mohammadi, D.A., & Ebrahimi, O. (2014), Pathology of flattery and flattery in Islamic society from the point of view of Imam Ali (AS). *The second conference of modern researches in science and technology*, Kerman
- Mohammadi, H. (2018). Evaluation and Analysis of Research Articles of Public Administration in Selected Journals of this Field in Iran. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(20), 33-53. (In Persian)
- Mohammadzadeh, Z., Mortazavi, S., & Legzian, M. (2015). Typology of implicit followership theories using conventional content analysis, *Iranian journal of management sciences*, 9(36), 25-52. (In Persian)
- Pozzi, M., Quartiroli, A., Alferi, S., Fattori, F., & Pistoni, C. (2018). (Dis) obedience in U. S. American young adults: A new way to describe authority relationships. *Europe's Journal of Psychology*, 14(2), 404-423. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i2.1314>.
- Rahim Pourazghadi, H. (2012). *The procedure of exercising authority*. the manager of the comprehensive management database. (In Persian) <http://athir.blogfa.com/post/4527>
- Rangriz, H. (2019). Governments' Accountability Discourse in the Administrative System Using Critical Discourse Analysis. *Iranian Journal of Public Policy*, 6(1), 203-2222. (In Persian)
- Sadeghi, M.R., DanaiFard, H.,& Mostafazadeh, Ma. (2016). Understanding the politicization of bureaucracy: a comparative study of quality, processes and its consequences in public administration. *Understanding bureaucracy politicization: a comparative study of quality, processes and consequences in public administration*. *Political Strategic Studies*, 6(22), 97-115. (In Persian)
<https://doi.org/10.22054/qpss.2017.14408.1421>
- Samadi Miyarklai, H., & Samadi Miyarklai, H. (2015). Toward a Theory of Islamic Wisely Leadership. *Journal of Social Theories of Muslim Thinkers (JSTMT)*, 5(1), 163-201. (In Persian)

- Shojaei, K. (2010). *The country is not governed by "Yes, Mr. Ghoyi"* <http://titronline.ir/vdcg.y9wrak9u3pr4a.html?3796>. (In Persian)
- Sidi, S. M. R., DanaiFard, H., Ganjali, A., Khaef Elahi, A. A. (2018). Designing a Competency Model for Top Public Administrators with Meta-synthesis. *Strategic Studies of Public Policy*, 9(33), 54-78. (In Persian)
- Tavakoli, Y. (2012). Buffalo management and Ghazi management, <http://tavakoliyahya.rozblog.com/post/17>. (In Persian)
- Tohf al-A., Muhaddi, J. (2015). *Wisdom of piety (translation and explanation of forty hadiths from Imam Javad, peace be upon him)*. P. 457. Domain information base. 30/01/2015. <https://hawzah.net/fa/MultiMedia/View/794/> (In Persian)