

فهم استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران در سازمان‌های دولتی

حسن دانایی‌فرد*

استاد دانشگاه تربیت مدرس

زینت داوودیان

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تربیت

مدرس

هانیه احمدی

دانشجوی دکتری سیاستگذاری بخش عمومی

دانشگاه تربیت مدرس

DOI: 10.22067/pmt.v8i15.53739

چکیده

نوع انگیزش‌های رفتاری در سازمان‌های دولتی، با توجه به جنس این گونه سازمان‌ها و تفاوتشان با سازمان‌های خصوصی و غیر دولتی، بسیار متفاوت است. وجود فرصت‌های برابر برای انتصاب‌ها، رقابت بر سر قدرت سازمانی و کسب مدارج بالا در سازمان، نوع فرهنگ و ساختار سازمان‌های دولتی، رفتارهای متنوعی را سبب می‌شود. با توجه به شرایط یادشده، انتظار بر این است که همه رفتارهای صورت گرفته توسط کارمندان، سالم و معقولانه نباشند. احتمالاً چنانچه از منظر عقلانیت به این موضوع نگریسته شود، از نظر کسانی که این گونه رفتارها را انجام می‌دهند، رفتارها کاملاً عقلایی، با برنامه‌ریزی و در صدد نیل به اهداف خاصی صورت می‌گیرند. در پژوهش حاضر، با انجام مطالعات میدانی و بررسی سازمان‌های دولتی، به دنبال شناسایی رفتارهایی هستیم که به هدف تخریب مدیران دولتی در سازمان‌های دولتی انجام می‌شوند و در این مقاله از آن‌ها به‌عنوان استراتژی‌های تخریب تعبیر می‌شود. هدف این پژوهش چرایی بروز این گونه رفتارها در سازمان‌های مذکور نیست بلکه هدف شناسایی و دسته‌بندی این استراتژی‌ها با استفاده از پژوهش ترکیبی، یعنی ترکیبی از مصاحبه باز (کیفی) و پرسشنامه (کمی) است. تا با آگاه نمودن مدیران از وجود چنین رفتارهایی، در پی کاهش این گونه رفتارها و در نتیجه افزایش سلامت سازمان خود باشند. استراتژی‌های اصلی به دست آمده به ترتیب اولویت عبارتند از: ابزارهای مدیریتی، ابزارهای ارتباطی کلامی، ابزارهای سیاسی، ابزارهای دینی-مذهبی، ابزارهای شخصیتی، ابزارهای کاری، ابزارهای عملکردی، ابزارهای عاطفی-روانی.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای انحرافی، استراتژی‌های تخریب، رفتار سیاسی.

hdanaee@modares.ac.ir

* نویسنده مسؤل:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۰۷

مقدمه

سازمان‌ها نهادهای اجتماعی هستند که کارکنان آن به‌مثابه اصلی‌ترین رکن، ساعات زیادی از عمر خود را در آن‌ها می‌گذرانند. کارکنان درست همان‌طور که در روابط شخصی، خانوادگی، تحصیلی و دوستانه خود دچار انحرافات می‌شوند در روابط کاری خود نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از سویی در سازمان‌های امروزی صرفاً این موضوع که کارکنان وظیفه خود را انجام دهند؛ کافی نیست. بسیاری از مدیران علاوه بر تکمیل وظایف از جانب کارکنان، انتظار همیاری فعالانه را نیز از آن‌ها دارند. از این‌رو شماری از پژوهشگران سازمانی برای تحقق همیاری مذکور بر رفتارهای سازمانی مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی متمرکز می‌شوند اما پژوهش‌ها بیانگر این است که رفتار انحرافی محل کار نیز به همان اندازه حائز اهمیت است (Yen & Teng, 2013, p.401). از سوی دیگر دلیل اهمیت کژرفتاری‌ها، هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی است که به سازمان تحمیل می‌کنند (Galperin & Burke, 2006, p.331; Dunlop & Lee, 2002)؛ همچنین رفتارهای انحرافی می‌تواند عملکرد سازمان را کاهش دهد (Dunlop & Lee, 2004, p.68) و معمولاً مرتکبان رفتار انحرافی از فشار روانی زیادی رنج می‌برند و همین امر بهره‌وری آنان را تنزل می‌دهد (Henle, Giacalone & Jurkiewicz, 2005). با قدری تأمل می‌توان دریافت که مسأله اصلی، بروز آن دسته از رفتارهای انحرافی است که پیامدهای منفی به دنبال دارند؛ چراکه انحراف از هنجارها همواره بار معنایی منفی ندارد و بنابراین تمامی رفتارهای انحرافی در سازمان را نمی‌توان همواره نادرست قلمداد کرد؛ زیرا در طول تاریخ و در جوامع مختلف سرچشمه انقلاب‌ها و دگرگونی‌ها همواره افرادی بوده‌اند که بر هنجارهای زمان خود خط بطلان کشیده‌اند؛ بنابراین رفتار انحرافی در سازمان می‌تواند هم سازنده (مثبت) و هم مخرب (منفی) باشد (Appelbaum, Iaconi & Matousek, 2007). در این پژوهش با تکیه بر بعد منفی رفتارهای انحرافی در سازمان، به بررسی رفتار انحرافی کارکنان در قبال مدیران پرداختیم و استراتژی‌های آنان را برای تخریب مدیرانشان مورد مطالعه قرار دادیم.

نگاه نظری به رفتارهای انحرافی در سازمان

رفتار انحرافی یکی از نگرانی‌های روزافزون سازمان‌هاست و طیف متفاوتی را از تظاهر به کار، دزدی، خرابکاری شایعه‌پراکنی تا آزار جنسی را شامل می‌شود (Robinson & Bennett, 1995) و رفتارهای مذکور صرف‌نظر از این که آگاهانه یا ناآگاهانه باشند، پیامدهای منفی را برای سازمان و همچنین افراد آن (Robinson et al., 2014) به دنبال دارند. وجه تمایز رفتار غیراخلاقی و رفتار انحرافی این است که اولی با نقض قوانین اجتماعی سروکار دارد درحالی‌که دومی بر نقض هنجارهای مهم سازمانی متمرکز می‌شود (Appelbaum, Shapiro & Molson, 2006). البته در اکثریت مواقع هنجارهای اجتماعی در محل کار

جاری است و اما برخی نقض هر دو نوع هنجار را به‌منزله رفتار انحرافی محل کار قلمداد می‌کنند (Brown & Trevino, 2006). رایبسون و بنت (۱۹۹۵) نخستین افرادی بودند که پژوهش‌های سازمان‌یافته‌ای در مورد رفتار انحرافی و گونه‌شناسی آن انجام دادند. البته رفتارهای مذکور با عناوینی نظیر رفتار زیان‌بار (Mangione & Quinn, 1975)، رفتار ضداجتماعی (Giacolone & Greenberg, 1997)، سوء رفتار (Vardi, 2001) نیز مطالعه شده‌اند و همواره تمرکز بر جوانب منفی این گونه رفتارها بوده است. برای مثال رایبسون و بنت رفتار انحرافی را رفتار داوطلبانه‌ای تعریف کرده‌اند که هنجارهای اصلی سازمان را نقض و بدین ترتیب سلامت سازمان، اعضایش و یا هر دو را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett, 1995, p.556). به‌زعم آن‌ها انحراف، رفتاری ارادی است زیرا کارکنان یا انگیزه‌ای برای تبعیت با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. از منظر گریفین و لوپز (۲۰۰۵) نیز رفتار انحرافی به رفتارهای زیان‌آور در سازمان‌ها اطلاق می‌شود.

گونه‌شناسی رفتار انحرافی

رایبسون و بنت (۱۹۹۷) گونه‌شناسی دو بعدی از رفتار انحرافی در محل کار ارائه کردند و در این گونه‌شناسی رفتارها بر اساس دو بعد میزان شدت و نوع هدف‌گیری گروه‌بندی می‌شوند. چنانچه رفتار انحرافی از نوع خفیف و هدف آن سازمان باشد به آن انحراف از تولید گفته می‌شود و شامل رفتارهایی نظیر غیبت، تأخیر و امتناع از تلاش است. در گروه دیگر رفتارهای خفیفی نظیر شایعه‌پراکنی و غیبت درباره همکاران، جانبداری بیش از حد، مقصر جلوه دادن همکاران و رقابت غیرنافع قرار می‌گیرند که هدف آن‌ها افراد سازمان هستند و به آن‌ها انحراف سیاسی می‌گویند. گروه سوم یا انحراف مالی، رفتارهای انحرافی شدیدی نظیر دزدی، آسیب رساندن به تجهیزات، دروغ‌گویی درباره ساعات کار و پذیرفتن رشوه هستند که سازمان را نشانه رفته‌اند. گروه آخر رفتارهای شدید معطوف به همکاران هستند که از آن جمله می‌توان به آزار جنسی، در معرض خطر قرار دادن همکاران، توهین کلامی و دزدی از همکاران را نام برد که به آن‌ها تهاجم شخصی می‌گویند. رفتارهایی که در چهار گونه فوق‌الذکر قرار می‌گیرند را نمی‌توان بی‌ارتباط با هم در نظر گرفت. در واقع بسیاری از نظریه‌پردازان ارتباط بین آن‌ها را تصدیق کرده و می‌پذیرند که رفتارهای انحرافی در ابتدا خفیف هستند اما به تدریج افزایش می‌یابند و رفتار همدلانه و منصفانه با کارکنان می‌تواند در تخفیف رفتار انحرافی آنان نقش مؤثری ایفا کند (Everton, Jolton & Mastrangelo, 2007).

گونه‌شناسی فوق‌تنها بعد منفی رفتار انحرافی را در سازمان مد نظر قرار می‌دهد اما وارن (۲۰۰۳) علاوه بر رفتارهای انحرافی منفی یا مخرب به رفتارهای انحرافی مثبت یا سازنده را نیز مد نظر قرار می‌دهد. به

عقیده وی در هر دو هنجارهای اجتماعی یا سازمانی نقض می‌شوند ولی در رفتار سازنده از این هنجارها با هدف انجام کاری مثبت تخطی می‌شود. برای مثال فردی که درباره تخلیه پسماندهای کارخانه به مراجع ذیربط گزارش می‌دهد، مرتکب رفتار انحرافی سازنده شده است؛ اما چنین گونه‌شناسی که طبق آن رفتارهای انحرافی فی‌الذات یا سازنده هستند و یا مخرب باعث شده می‌شود که رفتارهای انحرافی نظیر انحراف خلاقانه که نه مثبت است و نه منفی، در گونه‌شناسی مذکور قرار نگیرد. در واقع گونه‌شناسی فوق نوعی کوتاه‌نگری است؛ چراکه ممکن است یک رفتار انحرافی در یک بستر و در یک زمان هم ره‌آوردهای مثبت و هم منفی به دنبال داشته باشد. انحراف خلاقانه ذاتاً نه مخرب است؛ چراکه می‌تواند منجر به نتایج مثبت گردد (برای مثال پیروزی یک ابداع) و نه ذاتاً سازنده است؛ چراکه می‌تواند نتایج منفی به بار آورد (برای مثال هدر دادن منابع با ارزش) (Mainemelis, 2010). همچنان که سازمان‌ها غیر متمرکز، انعطاف‌پذیر، عمل‌گرا و جهانی می‌شوند، لازم است تا کارکنان نسبت به چگونگی انجام کارشان خلاق‌تر و نوآور تر شوند. بدین منظور گاهی کارکنان به ناچار از هنجارها و روش‌های نهادی سازمان خود منحرف می‌شوند. در چنین مواقعی نیز انحراف می‌تواند مفید و به بهبود اثربخشی سازمانی بینجامد. هرچند تبعیت از هنجارهای سازمانی برای حفظ ثبات و بقای سازمان ضروری است، اما تبعیت بی‌چون و چرا از تمام هنجارها کارکنان را از کشف راه‌های نوآورانه برای حل مسائل کاری محروم می‌سازد (Vadera, 2013).

عوامل تأثیرگذار بر انحراف سازمانی

کانون توجه کولبرت و همکارانش این ایده است که رفتار انحرافی، برداشت از یک رویداد خاص در محیط کار است و این برداشت می‌تواند کارکنان را به سوی اقدام یا رفتاری خاص سوق دهد. آن‌ها استدلال می‌کنند که برداشت‌های مذکور می‌تواند منجر به رفتار انحرافی شود اما در عین حال شخصیت کارکنان نیز می‌تواند رفتار انحرافی مذکور را تخفیف یا تشدید کند (Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick, 2004). برای مثال توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی، هم‌آیندی قوی معکوسی با انحراف معطوف با سازمان و کارکنان دارند و روان‌نژندی هم‌آیندی مثبت قوی با رفتار انحرافی دارد (O'Neill, Lewis & Carswell, 2011). همچنین رفتار انحرافی نتیجه سرخوردگی است که کارکنان به تبع رفتارهای خصمانه سرپرستان خود تجربه می‌کنند (Mitchell & Ambrose, 2007) و چون قادر به تلافی مستقیم نیستند سعی می‌کنند به سازمان ضربه وارد کنند (Hussain, Sia & Mishra 2014). همچنین چنانچه کارکنان احساس کنند که دسترسی اندکی به اطلاعات دارند، احتمال بروز رفتار انحرافی افزایش می‌یابد (Galperin, 2002). در واقع عوامل موجد فشار روانی نظیر فقدان منابع و تغییرات سازمانی

(سازماندهی مجدد، سرپرستان جدید و اخراج کارکنان) می‌توانند باعث بروز رفتار انحرافی در سازمان شوند (Hershcovis et al., 2007).

رفتار انحرافی شکلی از مقاومت در مقابل قدرت سازمانی است و واکنشی است که کارکنان در مقابل سیستم‌های قدرت از خود نشان می‌دهند (Lawrence & Robinson, 2007)؛ در واقع اشکال مختلف قدرت باعث می‌شود که کارکنان احساس یأس کرده و انواع رفتار انحرافی را از خود بروز دهند (Simard et al., 2004). در حالی که قدرت‌های نظام‌مند یا سلطه، انحراف معطوف به سازمان را موجب می‌شوند، قدرت تکه‌تکه شده قدرت معطوف به افراد سازمان را برمی‌انگیزد. قدرتی که کارکنان سازمان را به منزله اشیاء می‌پندارد و وجهه انسانی آن‌ها را تنزل می‌دهد، واکنش‌های انحرافی شدیدتری را موجب می‌شود. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که عدالت ادراکی کارکنان و اعتماد سازمانی دو متغیری هستند که نه تنها بر تعهد به سازمان بلکه بر رفتار انحرافی نیز تأثیر می‌گذارد. این دو متغیر کارکنان را به افزایش تعهد و کاهش رفتار انحرافی برمی‌انگیزند (Demir, 2011).

روش‌شناسی پژوهش

صبغه این پژوهش ترکیبی است. پژوهش ترکیبی نوعی روش‌شناسی برای گردآوری، تحلیل و ترکیب داده‌های کمی و کیفی است که برای فهم مسائل پژوهشی در زمان انجام یک پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد (Creswell, 2003) جهت‌گیری این پژوهش از نوع توسعه‌ای است زیرا سعی در شناسایی استراتژی‌های تخریب مدیران در ایران دارند که قبلاً پژوهشی در باب آن انجام نشده است. زمانی که دانشی از حوزه بنیادی یا کاربردی توسعه داده می‌شود آن را پژوهش توسعه‌ای می‌نامند (Danaeefard, 2009).

رویکرد پژوهش استقرایی است زیرا که پژوهشگر به بررسی جزئیات و طبقه‌بندی آن‌ها می‌پردازد تا استراتژی‌های اصلی تخریب مدیران را شناسایی کند. پژوهش پیش‌رو اکتشافی است چراکه هدف اصلی آن اکتشاف و فهم است که برای رسیدن به این هدف از ابزار مصاحبه و پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌کند. فن تحلیل داده‌های کیفی GT است. برای تحلیل داده‌های کمی نیز از آزمون فریدمن و دو جمله‌ای استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش در مرحله کیفی شامل کارمندان و مدیران ادارات دولتی شهرستان سمنان است؛ اما جامعه آماری مرحله کمی متشکل از کارمندان ادارات دولتی مذکور است. نمونه مرحله کیفی شامل ۴۵ نفر از مدیران و کارمندان می‌شود که به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند و نمونه مرحله کمی نیز ۷۰ از کارمندان ادارات دولتی سمنان هستند که آن‌ها نیز به طور تصادفی انتخاب شده‌اند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در مرحله اول (کیفی)، برای گردآوری اطلاعات از روش مصاحبه استفاده شد. مصاحبه ابزاری است که امکان بررسی موضوع‌های پیچیده، پاسخ‌ها یا پیدا کردن علل آن و اطمینان یافتن از درک سؤال از سوی آزمودنی را فراهم می‌سازد (Sarmad, Bazargan & Hejazi 2001, p.149). سپس نتایج مصاحبه‌ها در دو مرحله کدگذاری شد و حاصل کدگذاری‌ها به صورت پرسشنامه درآمد که ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله دوم (کمی) بود. روایی محتوایی پرسشنامه را خبرگان تأیید کردند و آلفای کرونباخ پرسشنامه طراحی شده ۰/۹۷ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش (استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران در سازمان‌های دولتی کدامند؟) از آزمون دو جمله‌ای و برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران در سازمان‌های دولتی به ترتیب اهمیت کدامند؟) از آزمون فریدمن استفاده شد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

طی مصاحبه‌هایی که انجام شد استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران در نه طبقه ابزارهای مدیریتی، ابزارهای ارتباطی - کلامی، ابزارهای سیاسی، ابزارهای شخصیتی، ابزارهای خانوادگی، ابزارهای دینی و مذهبی، ابزارهای کاری، ابزارهای عملکردی و ابزارهای عاطفی و روانی شناسایی شدند، سپس استراتژی‌های مذکور در قالب پرسشنامه در اختیار مدیران و کارکنان قرار گرفتند تا نظر خود را در رابطه با به کارگیری استراتژی مذکور در سازمان ابراز کنند.

جدول (۱) نتایج کد گذاری داده‌ها

ردیف	بعد	استراتژی
۱	ابزارهای مدیریتی	<p>۱. تخریب مدیر در جلسات اداری با حضور مقامات نظارتی مثل فرمانداری و استانداری</p> <p>۲. مراجعه به بازرسی کل کشور</p> <p>۳. هماهنگی امور مربوط با یک سطح بالاتر از مدیر بدون اطلاع او (جا انداختن مدیر)</p> <p>۴. سوء گزارشات اخلاقی به واحد تخلفات</p> <p>۵. استفاده از روابط غیررسمی و به میان کشیدن پای افراد داخل یا خارج از حوزه شغلی به سازمان برای حل مشکلات</p> <p>۶. عدم انجام وظایف محوله</p> <p>۷. ارائه مشاوره نادرست به مدیر که سبب زیر سؤال رفتن او در جلسات و نزد مافوق می‌شود</p> <p>۸. ارسال نامه‌های ناشناس برای مدیران ارشد و شرح نادرست مسائل و مشکلات</p>
۲	ابزارهای ارتباطی کلامی	<p>۱. بی‌احترامی به مدیر</p> <p>۲. بی‌اعتنایی و کم محلی به مدیر</p> <p>۳. شایعه پراکنی در مورد مدیر</p> <p>۴. ایجاد گروهی برای درد دل کردن در اداره</p> <p>۵. تخریب مدیر در محافل خانوادگی</p> <p>۶. ترغیب دیگران به کم کاری</p> <p>۷. از کاه کوه ساختن و اشتباه مدیر را بزرگ کردن و به گوش همه رساندن</p> <p>۸. بیان نقاط ضعف واحد خود نزد سایر واحدها و کارکنان</p> <p>۹. سرپیچی از دستور مدیر</p>
۳	ابزارهای سیاسی	<p>۱. ایجاد شبهه جانبداری مدیر از افراد یا مراکز خاص</p> <p>۲. ایجاد شبهه جانبداری مدیر از طرفداران احزاب خاص</p> <p>۳. ایجاد شبهه مغضوب بودن افرادی که از نظر سیاسی با مدیر هم عقیده نیستند</p> <p>۴. زدن برچسب‌های منفی سیاسی به مدیر</p>
۴	ابزارهای شخصی	<p>۵. حرکات و سکنات مدیر را به طرز مسخره‌ای تقلید کردن و ادای او را در آوردن نزد سایر همکاران تا شخصیت او را تحقیر کنند</p> <p>۶. منفی جلوه دادن رئیس از طریق بزرگ جلوه دادن حوزه اختیارات او (می‌تواند اما نمی‌خواهد)</p> <p>۷. زیر سؤال بردن پیشرفت‌های مدیر با نسبت دادن نیت بد یا ابزار نادرست پیشرفت</p> <p>۸. بردن کارهای انجام شده در اداره به منزل برای اینکه نشان دهند مدبر مستبد و کار زیاد است</p> <p>۹. تکرار سخره‌آمیز تکیه کلام‌های مدیر</p>

ادامه جدول (۱) از صفحه قبل:

۵	ابزارهای خانوادگی	<p>۱. زیر ذره‌بین گذاشتن افراد خانواده مدیر از جهت پوشش و سطح تحصیلات و دوستان و ...</p> <p>۲. شایعه پراکنی در مورد روابط اعضای خانواده مدیر</p> <p>۳. ایجاد شبهه اختلاف مدیر با همسر</p> <p>۴. بیان این که مدیر در اداره با همکاران جنس مخالف صمیمی است</p> <p>۵. زیر سؤال بردن موفقیت همسر و فرزندان مدیر</p> <p>۶. ارائه گزارشات در مورد مسائل شخصی و زندگی خصوصی مدیر به ویژه مدیرانی که به مأموریت خارج از کشور می‌روند</p>
۶	ابزارهای دینی - مذهبی	<p>۱. سوء استفاده از فضای غبار آلود و مبهم ادارات برای اینکه هر برجسی را به مدیر بزنند (رشوه گرفتن، ترجیح ضوابط بر روابط...)</p> <p>۲. افشای اسرار سازمان خصوصاً اسناد حسابداری که نشانگر واریزی‌های کلان مدیران باشد و حس تبعیض و اختلاف را تقویت کند</p> <p>۳. ایجاد این شبهه که مدیر ظاهرسازی می‌کند خصوصاً در رابطه با مدیرانی که ظاهری منطبق با شرع انتخاب می‌کنند (محاسن، جای مهر و غیره)</p>
۷	ابزارهای کاری	<p>۱. کار را به تعویق انداختن</p> <p>۲. در اتاق حاضر نبودن که شکایت ارباب رجوع را در پی دارد</p> <p>۳. ضعیف و ناتوان یا بی‌تدبیر جلوه دادن مدیر نزد همکاران و ارباب رجوع</p> <p>۴. مقاومت در برابر انتقال دانش به سایر کارکنان و در نتیجه به دلدسر انداختن سیستم</p>
۸	ابزارهای عملکردی	<p>۱. سوء استفاده از بخشنامه‌های داخلی برای بی‌نظمی و غیبت و استفاده زیاد از مرخصی استعلاجی</p> <p>۲. انجام کار در حد رفع تکلیف و صرفاً رعایت حداقل‌ها برای بستن دهان مدیر</p> <p>۳. سوء استفاده از اعتماد مدیر و اختیارات و جایگاه خود</p> <p>۴. نرفتن به مأموریت به بهانه‌های واهی</p> <p>۵. تخریب دستگاه‌ها</p>
۹	ابزارهای عاطفی - روانی	<p>۱. تظاهر به گوشه‌گیری و انزواطلبی به خاطر رفتار بد مدیر</p> <p>۲. بزرگ جلوه دادن مشکلات کوچک در واحد مربوط</p> <p>۳. تشکیل گروه‌های غیررسمی برای کُند کاری، خرابکاری و از جامعیت انداختن تصمیمات مدیر</p> <p>۴. کاهش انگیزه دیگران با مقایسه دائم حقوق و مزایا و امکانات</p> <p>۵. به مخاطره انداختن هویت و آبروی سازمان در مقابل سایر سازمان‌ها</p> <p>۶. ایجاد تعارض در سازمان از طریق ایجاد جو تبعیض، تفاوت و...</p> <p>۷. ترویج روحیه شک و تردید به مدیران در بین کارکنان</p>

در پرسشنامه طراحی شده هر دسته از سؤالات در راستای بررسی فرضیه خاصی بوده‌اند که با توجه به نمره گذاری داده‌ها از ۱ تا ۵، رده‌های کیفی زیر در مجموع برای متغیر حاصل شده است:

جدول (۲): رده‌بندی نمرات حاصله از پرسشنامه

نمره ۱-۱/۸	نمره ۲/۶-۱/۸۱	نمره ۳/۴-۲/۶۱	نمره ۴/۲-۳/۴۱	نمره ۵-۴/۲۱
کاملاً مخالف	مخالف	ممتنع	موافق	کاملاً موافق

بنابراین برای بررسی و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون دو جمله‌ای عدد $۳/۴$ به‌عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است. لذا فرضیات پژوهش در قالب دو فرض آماری تدوین شدند؛ H_0 : برابری درصد نمره پاسخگویان بالاتر از $۳/۴$ و پایین‌تر از $۳/۴$ که به‌منزله رد استراتژی است و H_1 : فرض نابرابری در صد نمره پاسخگویان بالاتر از $۳/۴$ و پایین‌تر از $۳/۴$ که به‌منزله تأیید استراتژی مذکور است. همان‌طور که مشاهده می‌کنید نتایج آزمون دو جمله‌ای در جدول (۳) به تفکیک برای هر فرضیه ارائه شده است؛ چنانچه سطح معناداری از $۰/۰۵$ کمتر باشد درصد مشاهده شده در جدول معنادار است و فرض $۵۰-۵۰$ بودن درصد پخش داده‌ها رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول (۳) قسمت مربوط به آزمون فرضیه پنجم مشاهده می‌کنید، چون سطح معناداری از $۰/۰۵$ بیشتر است، درصد مشاهده شده در جدول معنادار نیست و فرض $۵۰-۵۰$ بودن درصد پخش داده‌ها تأیید می‌شود. لذا نمی‌توان نتیجه گرفت که یکی از استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران، استراتژی تخریب با ابزارهای خانوادگی است. به این ترتیب دلیلی بر رد یا تأیید فرضیه پنجم نداریم اما سایر فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

برای رتبه‌بندی استراتژی‌ها نیز از آزمون فریدمن استفاده کردیم که نتایج این آزمون را در جدول (۴) و (۵) آورده‌ایم. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $۰/۰۵$ است، فرض صفر (یکسانی اولویت ۹ استراتژی فوق) رد می‌شود، یعنی حداقل دو استراتژی هستند که میانگین رتبه نابرابر دارند و بر اساس جدول (۵) ابزارهای مدیریتی و عاطفی-روانی بالاترین و ابزارهای دینی-مذهبی پایین‌ترین اولویت را دارند.

جدول (۳): اجرای آزمون دو جمله‌ای به منظور رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه اول				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۲	۱۵	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۷۸	۵۴	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه دوم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۱۷	۱۲	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۸۳	۵۸	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه سوم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۱۲	۰/۵۰	۰/۳۴	۲۴	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۶۶	۴۶	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه چهارم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۶	۱۸	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۷۴	۵۲	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه پنجم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۱۲۰	۰/۵۰	۰/۶۰	۴۲	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۴۰	۲۸	بالتر از ۳/۴

ادامه جدول (۳) از صفحه قبل:

آزمون فرضیه ششم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۶	۱۸	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۷۴	۵۲	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه هفتم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۹۰۵	۰/۵۰	۰/۴۹	۳۴	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۵۱	۳۶	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه هشتم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۵۰	۰/۲۹	۲۰	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۷۱	۴۹	بالتر از ۳/۴
آزمون فرضیه نهم				
سطح معناداری	درصد مورد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۶	۱۸	پایین‌تر از ۳/۴
		۰/۷۴	۵۲	بالتر از ۳/۴

جدول (۴): آماره آزمون فریدمن

تعداد	درجه آزادی	آماره کای مربع	سطح معناداری
۶۸	۸	۸۷/۵۸	۰/۰۰

جدول (۵): رتبه‌بندی استراتژی‌های تخریب مدیران

اولویت	میانگین رتبه‌ها	متغیرها
۲	۶/۱۸	ابزارهای مدیریتی
۳	۵/۶۴	ابزارهای ارتباطی کلامی
۵	۴/۵۶	ابزارهای سیاسی
۸	۲/۹۹	ابزارهای دینی و مذهبی
۶	۴/۴۶	ابزارهای شخصیتی
۴	۵/۰۵	ابزارهای کاری
۷	۴/۴۵	ابزارهای عملکردی
۱	۶/۴۳	ابزارهای عاطفی روانی

بحث و نتیجه

تلاش کارکنان برای تخریب مدیران به‌عنوان یکی از رفتارهای انحرافی مخرب در محیط کار برای افراد و سازمان‌ها آثار و پیامدهای سوئی به دنبال دارد. در این پژوهش، برخی از استراتژی‌های کارکنان برای تخریب مدیران، احصا و اولویت‌بندی شد. استراتژی‌های اصلی به دست آمده به ترتیب اولویت عبارتند از: ابزارهای مدیریتی، ابزارهای ارتباطی کلامی، ابزارهای سیاسی، ابزارهای دینی- مذهبی، ابزارهای شخصیتی، ابزارهای کاری، ابزارهای عملکردی، ابزارهای عاطفی- روانی.

رابینسون و بنت (۱۹۹۷) رفتارهای انحرافی کارکنان را بر اساس شدت و نوع گروه هدفی که نشانه رفته‌اند، گروه‌بندی کرده‌اند. همان‌طور که اشاره شد گروه هدف استراتژی‌های مذکور سازمان و یا افراد که در اینجا منظور همکاران است، می‌باشند؛ اما ما در این پژوهش به شناسایی استراتژی‌هایی پرداختیم که گروه هدف آن‌ها مدیران هستند و سعی در تخریب آنان دارند. با توجه به این که رفتارهای انحرافی منفی به سازمان هزینه اضافی تحمیل می‌کنند و اعتبار آن را خدشه‌دار می‌کنند، لازم است تا علل آن‌ها شناسایی و برای رفع آن‌ها تدبیری اندیشیده شود. هدف از این پژوهش کمک به شناسایی رفتارهای انحرافی در سازمان است تا در صورت وجود در جهت رفع آن‌ها تلاش شود. سلمانی و رادمند (۲۰۰۹) عواملی نظیر رعایت عدالت، وضع قوانین عادلانه و ایجاد سیستمی شفاف برای ارزیابی عملکرد کارکنان و جبران مناسب خدمات آنان را از عوامل کاهنده رفتار انحرافی می‌دانند. احمد و عمر (۲۰۱۴) رفع نیازهای روحی کارکنان را عاملی مؤثر در رضایت شغلی آنان می‌دانند که به نوبه خود می‌تواند در کاهش رفتارهای انحرافی مفید باشد.

References

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing Deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-112.
- Appelbaum, S. H.; Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 86-598.
- Appelbaum, S. H.; Shapiro, B. T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Socialized charismatic leadership, values congruence, and deviance in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 954-962.
- Colbert, A. E.; Mount, M. K.; Harter, J. K.; Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: qualitative and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Danaeefard, H. (2008). Accommodation quantitative and qualitative in organizational researches: A reflection on mixed method strategies. *Methodology of Social Sciences*, 13(53), 63-35. (in Persian)
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Everton, W. J.; Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Galperin, B. L. (2002). *Determinants of deviance in the workplace: An empirical examination of Canada and Mexico*. Unpublished doctoral dissertation. Concordia University, Montreal, Canada.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Sage Publications, Incorporated.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Henle, C. A.; Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219-230.

Hershcovis, M. S.; Turner, N.; Barling, J.; Arnold, K. A.; Dupré, K. E.; Inness, M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 92(1), 228-238.

Hussain, I.; Sia, S. K., & Mishra, P. K. (2014). Workplace deviance and the menace of some antecedents: A review of extant literature. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(7), 13-20.

Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehavin': workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394.

Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, 35(4), 558-578.

Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1974). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114-116.

Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.

O'Neill, T. A.; Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595-600.

Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.

Robinson, S. L.; Wang, W., & Kiewitz, C. (2014). Coworkers behaving badly: the impact of coworker deviant behavior upon individual employees. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1(1), 123-143.

Salmani, D., & Radmand, M. (2009). Examining the role of work organization and management of deviant behavior, *Public Administration*, 1(3), 51-68. (in Persian)

Sarmad, Z.; Bazargan, A., & Hejazi, E. (2001). Research methodologies in behavioral sciences. Tehran: Agah publications. (in Persian)

Simard, M.; St-Sauveur, C.; LeBrock, P.; Lafrenière, A.; Leblanc, G., & Duval, M. (2004). Verification of an integrative model of antisocial workplace behaviour. *Psychol Travail Organ*, 10, 74-87.

Yen, C. H., & Teng, H. Y. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism Management*, 36, 401-410.

Warren, D. E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *The Academy of Management Review*, 28(4), 622-632.

Vadera, A. K.; Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations integrating and moving forward. *Journal of Management*, 0149206313475816.

Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337.

