

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵، بهار و تابستان ۱۴۰۰

شناسایی و سطح‌بندی پیشران‌های توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش ساختاری تفسیری

فتاح شریف‌زاده

استاد دانشگاه علامه طباطبائی تهران

مهدیه ویشلغی*

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سمنان

DOI: 10.22067/tmj.2021.68044.1010

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

توهم توطئه در مدیران باعث می‌شود تصور کنند کارکنان مخفیانه و با داشتن سوءنیت به دنبال دسیسه‌چینی و تحقق اهداف خودخواهانه هستند که بروز این پدیده منجر به افزایش بدبینی نسبت به کارکنان و ترومای سازمانی می‌شود. از این رو شناسایی عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی و رفع آن‌ها منجر به تسهیل مسیر توسعه و تحول سازمانی می‌شود. برای این اساس هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی و سطح‌بندی پیشران‌های توهم توطئه مدیران است. شناسایی پیشران‌های توهم توطئه از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با روش تحلیل محتوای کیفی بر پایه تکنیک اشباع نظری با ۱۵ نفر از اساتید مدیریت و روانشناسی انجام گرفت. روایی و پایایی مصاحبه‌ها به ترتیب با روش روایی محتوایی نسبی و شاخص کاپای کوهن تأیید شد. کدگذاری مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی منجر به شناسایی ۱۱ پیشران در شکل‌گیری توهم توطئه شد. به منظور سطح‌بندی پیشران‌های شناسایی شده از نظرات ۲۶ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی با روش نمونه‌گیری هدفمند و به کمک پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب با بهره‌گیری از روایی محتوا و روش آزمون - پس آزمون تأیید شد. پیشران‌های شناسایی شده با روش ساختاری تفسیری منجر به تشکیل شش سطح شد که ضعف فرهنگی و ضعف مدیریتی مدیران اثرگذارترین و عدم شفافیت و ارتباطات ناکارآمد، اثرپذیرترین عوامل بودند.

کلیدواژه‌ها: مدیران، توطئه، توهم توطئه مدیران، سازمان‌های دولتی.

m_vishlaghi@semnan.ac.ir

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۹

صفحات: ۸۵-۱۰۸

مقدمه

طی دهه گذشته نگرانی در مورد گسترش نظریه‌های توهم توطئه توجه بسیاری از دانشگاهیان را به خود جلب نموده است. محققان، سیاستمداران معتقدند که نظریه‌های توطئه در حال افزایش هستند و بدین ترتیب در مورد اثرات مخرب احتمالی آن هشدار داده‌اند (Biddlestone et al., 2020). سوءظن نسبت به همه کس و همه چیز نوعی نگرش دسیسه‌چینی فردی است و توهم توطئه حالت جمعی دارد (Douglas; Cichocka & Sutton, 2020). سیاستمداران قدرتمند و سازمان‌های مخوف اقتصادی و سیاسی و ... وقایع سیاسی و تاریخی را رقم می‌زنند که نشانگر توطئه و دست‌چینی علیه جوامع دیگر است (Douglas & Leite, 2017). مقوله توطئه را می‌توان در دو دسته مورد بررسی قرار داد: برخورد علمی و برخورد عاطفی و بیمارگونه. توهم توطئه از مباحثی است که به تبیین علی برای امور و وقایع اجتماعی و چگونگی شکل‌گیری این توهم در افکار عمومی می‌پردازد (Oliver & Wood, 2014). توهم توطئه از موضوعاتی است که در روان‌شناسی اجتماعی و همچنین سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. باور و اعتقاد به توهم توطئه از نظر پیامدها و کارکردهای روانی و اجتماعی برای اشخاصی که به آن اعتقاد دارند آرامش خاطر می‌آورد و مانند سازوکارهای دفاعی این فرصت را به افراد می‌دهد که از خود رفع مسئولیت نمایند و دیگران را مسئول کمبودها و نقص‌های موجود معرفی کنند (Biddlestone et al., 2020). توهم توطئه غالباً به صورت منسجم شکل می‌گیرد که شالوده جهان‌بینی افراد و گروه‌های اجتماعی را بنیان می‌کند. توهم توطئه را نمی‌توان به‌عنوان یک مفهوم پیش‌پاافتاده در نظر گرفت و توجهی به پیامدهای احتمالی آن نداشت (Douglas; Sutton & Cichocka, 2019). بی‌اعتمادی و بدبینی (Swami; Chamorro & Furnham, 2010)، ماکیاولیسم (Douglas & Sutton, 2011)، خودشیفتگی جمعی (Cichocka et al., 2016) از جمله عواملی هستند که می‌توانند توهم توطئه را تشدید نمایند (Douglas et al., 2015)؛ توهم توطئه تحت شرایط ناتوانی (Whitson & Galinsky, 2008) و عدم اطمینان (Van Prooijen & Jostmann, 2012) توسعه می‌یابد. باورهای توطئه دارای علائمی همچون آنومی، عدم اعتماد به اقتدار، بدبینی سیاسی، آنیسم ماکیاولی و ناتوانی است (Swami; Chamorro & Furnham, 2010; Douglas & Sutton, 2011). به‌طور گسترده توهم توطئه در مورد وقایع اجتماعی مورد توجه قرار گرفته و تأثیرات مهمی بر رفتارهای سیاسی و اجتماعی دارند. بحث‌برانگیزترین معیار، تمرکز بر میزان نادیده انگاشتن روایت‌های توطئه آمیز است، عقیده‌ای که به‌شدت مورد انتقاد قرار گرفته و غالباً خلاف واقع است (Baden & Sharon, 2021). توهم توطئه باعث نابودی واقع‌گرایی علمی اجتماعی می‌شود. نظریه‌های توهم توطئه با انگیزه‌هایی صورت می‌گیرند که می‌توان آن‌ها را معرفتی (درک محیط فرد)، وجودی

(ایمن و کنترل‌کننده محیط اطراف) و اجتماعی (حفظ تصویر مثبت از خود و گروه اجتماعی) نامید (Douglas & Laite, 2017). توهم توطئه می‌تواند باعث از بین رفتن سرمایه اجتماعی شود (Rankin, 2017). بر طبق توهم توطئه، کارکنان به صورت مخفیانه و با سوءنیت به دنبال تحقق منافع خودخواهانه خود بوده و براین اساس احتمال زیادی وجود دارد که کارکنان در نتیجه این توهمات سازمان را ترک نمایند (Van Prooijen & Jostmann, 2012). با این حال در مورد توهم توطئه مدیران در سازمان‌ها مطالعات گسترده‌ای صورت نگرفته است. تحقیقاتی که تا به امروزه به مسئله توهم توطئه پرداخته‌اند بر نظریه‌های توطئه در مورد وقایع بزرگ‌تر اجتماعی متمرکز شده بودند. توهم توطئه مفهومی است که باید علاوه بر بررسی در سطح گسترده باید در سطح سازمانی نیز مورد بررسی قرار گیرد، توهم توطئه در سطح سازمانی تأثیرات گسترده‌ای بر جامعه نیز داشته و عواقب قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت. لذا بررسی توهم توطئه در سازمان‌های دولتی ضروری است. توهم توطئه مدیران همچون تئوری‌های توطئه اجتماعی گسترده بوده و می‌تواند پیامدهایی همچون بدبینی به کارکنان، نابودی منابع سازمان، تعارض، افزایش ترک خدمت، فضایی مسموم و تحلیل‌رفتگی و کاهش رشد سازمان را در پی دارد. سازمان‌های دولتی ایران به دلیل بوروکراتیک‌محور بودن فقط به فرآیند امور توجه می‌کنند و فاصله قدرت مابین مدیران و کارکنان زیاد می‌باشد، بالا بودن فاصله قدرت منجر به کاهش مشارکت و تعاملات مؤثر بین مدیران و کارکنان می‌شود در چنین سازمان‌هایی به دلیل سلسله‌مراتبی بودن و نبود فرهنگ مشارکتی، تعاملات مؤثری بین مدیران و کارکنان وجود ندارد، ارتباطات ناکارآمد و به کارگیری سبک رهبری وظیفه‌گرایانه، ضعف فرهنگی و فاصله قدرت بالا جزو عواملی هستند که در بسیاری از سازمان‌ها حاکم بوده و منجر به افزایش توهم توطئه در مدیران می‌شوند. پیامدهای جبران‌ناپذیر توهم توطئه مدیران زمانی شدت می‌یابد که مدیران نسبت به عوامل ایجادکننده این نوع توهمات آگاهی پایینی داشته باشند و نتوانند متناسب با علل به وجود آورنده این مسائل، راهبردهای بالقوه‌ای اتخاذ نمایند. انجام اقداماتی در زمینه شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران می‌تواند مانع از بروز مسائل جبران‌ناپذیر و آسیب به سازمان شود. نوآوری پژوهش حاضر آن است که مدیران و تصمیم‌گیرندگان کلیدی سازمان‌ها را از اهمیت شناسایی عوامل مؤثر بر پدیده توهم توطئه آگاه نموده و با سطح‌بندی این عوامل، عواملی که بیشترین اثرگذاری را دارند کاهش دهند. مدیران باید با شناسایی عوامل مؤثر بر توهم توطئه، سعی در کاهش این عوامل نمایند و بدین طریق بتوانند هویت، تعهد و رضایت شغلی را در سازمان ارتقا بخشند. همچنین با توجه به این نکته که تاکنون پژوهش قابل‌اتکایی در بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی

انجام نشده است می‌توان با اولویت‌بندی نمودن عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران، مهم‌ترین عوامل را شناسایی نمود و با پیاده‌سازی راهبردهایی بتوان این عوامل را کاهش داد و زمینه ایجاد سازمانی سالم دارای ارتباطات اثربخش و مبتنی بر همکاری‌های گروهی ایجاد نمود. با توجه به این موارد این پژوهش قصد دارد تا به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توهم توطئه با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری پردازد.

چارچوب نظری تحقیق

با توجه به پژوهش‌هایی که در زمینه توهم توطئه انجام شده است تحقیقات جامعی که بتواند دید کلی و فراگیری در مورد توهم توطئه ارائه بدهد وجود ندارد (Swami et al., 2011). تحقیقات اولیه در زمینه توهم توطئه توسط هافستایر (۱۹۶۶) در مورد «سبک پارانویا» انجام گرفته که بر ماهیت توهم‌آمیز تئوری‌های توطئه تأکید نموده است (Hofstadter & Eysenck, 1996). توهم توطئه (CT)^۱، وقایع را نتیجه اقدامات پنهانی و آگاهانه‌ای دانسته که توسط گروه‌های مخرب و قدرتمند انجام می‌گیرد (Sunstein & Vermeule, 2019). توهم توطئه به‌عنوان دسیسه‌هایی توصیف شده‌اند که توسط تعدادی از عوامل قدرتمند در دستیابی به اهداف مخرب عملی می‌گردند (Wood, 2016)، در طی سال‌های اخیر به عوامل روانی مرتبط با توهم توطئه توجه بسیاری نموده‌اند (Bilewicz; Cichocka & Soral, 2015). توهم توطئه علت‌های اصلی وقایع مهم را اقدامات مخفی گروه‌های مخربی که اطلاعات را متناسب با منافع خود پنهان می‌دارند بیان می‌کند (Douglas et al., 2015; Jolley & Douglas, 2013; McCauley & Jacques, 1979). برخی از روان‌شناسان در این راستا معتقدند که چنین افرادی دچار نوعی پارانوئید (Hagen, 2017) هستند که قضاوت آن‌ها تا حدی تحریف شده است زیرا محصول ذهن عصبانی غیرمعمول آن‌هاست (Lantian; Wood & Gjoneska, 2020). باورهای توطئه دارای علائمی همچون آنومی، عدم اعتماد به اقتدار، بدبینی سیاسی، آنیسم ماکیاولی و ناتوانی است (Douglas & Sutton, 2011). تئوری‌های توطئه می‌توانند طرز فکر افراد درباره وقایع اجتماعی را تغییر دهند. توهم توطئه در شرایط عدم اطمینان بروز می‌کند و به دلیل دسترسی پایین افراد به اطلاعات صحیح بیشتر دچار توهم توطئه می‌شوند (Sunstein & Vermeule, 2019). چنین تفکراتی به دلیل ناتوانی در دستیابی به اهداف خاص به وجود می‌آید (Swami

¹ Conspiracy Theories

(et al., 2011). افراد تمایل دارند با انتقاد از شواهدی که مخالف دید و نگرش آن‌ها است شواهدی را که از استدلال‌های آن‌ها حمایت می‌کنند بپذیرند، توهم توطئه بخشی از یک سیستم اعتقادی مونولوژیک است که ایده توطئه‌آمیز به‌عنوان شواهدی برای سایر عقاید توطئه‌آمیز عمل می‌کند (Goertzel, 2010). ارتباط معنی‌داری بین تفکرات توطئه‌آمیز و آنومی سازمانی، بی‌اعتمادی به قدرت و بدبینی سیاسی، اعتماد به نفس پایین وجود دارد (Swami & Coles, 2010). عارضه‌ها، تردیدها و خصومت با دیگران جزو عوامل تشدیدکننده توهم توطئه سازمانی است و عواملی همچون خودگشودگی و کنجکاوی فکری، گرایش به ایده‌های جدید و ارتباطات اثربخش جزو عوامل کاهنده توهم توطئه سازمانی به شمار می‌آیند (Imhoff & Lamberty, 2020).

توهم توطئه در سطح جامعه می‌تواند به شهروندان اجازه دهد که اقدامات افراد را زیر سؤال برده و در نتیجه گروه‌های قدرتمند را به شفافیت بیشتر تشویق نمایند (Swami & Coles, 2010). همچنین می‌تواند ناسازگاری یا اطلاعات از دست رفته را آشکار نموده و ایده‌هایی برای بحث سیاسی در اختیار مردم قرار دهد (Miller, 2002). در حقیقت، طی سال‌ها بسیاری از نظریه‌های توطئه توانسته‌اند ناسازگاری‌های واقعی را در بیانیه‌های رسمی نشان دهند. توهم توطئه به همین دلایل است که در برخی موارد می‌تواند عواقب مثبتی برای محیط کار داشته باشد (Lantian; Wood & Gjoneska, 2020)، به کارکنان اجازه دهد روسای خود را در قبال اقداماتی که انجام می‌دهند مسئول دانسته و مانع از سوءاستفاده گروه‌های مدیریتی از کارکنان خود شوند (Douglas; Sutton & Cichocka, 2019). توهم توطئه می‌تواند کارکنان را ترغیب به اقدام جمعی علیه مدیران بی‌رحم نماید و در این راستا علیه مبارزه با بی‌عدالتی در سازمان بسیج شوند (Douglas et al., 2015). قرار گرفتن در معرض توهم توطئه منجر به کاهش سطح درگیری‌های سیاسی در جامعه و سازمان می‌شود (Imhoff & Lamberty, 2020). همچنین قرار گرفتن در معرض توهم توطئه، نگرش کارکنان را تغییر می‌دهد (Cuddy; Fiske & Glick, 2007). تئوری‌های توهم توطئه علت احتمالی کاهش مشارکت سیاسی و کاهش اعتماد مردم به یکدیگر و نهادهای مختلف و سازمان‌ها هستند (Douglas; Sutton & Cichocka, 2019). بنابراین ممکن است قرار گرفتن در معرض نظریه‌های توهم توطئه بر تعهد سیاسی تأثیر بگذارد. بسیاری از افراد بیان کردند که تمایلی به پیوستن به سیستم سیاسی ندارند که منجر به احساس عدم قدرت سیاسی می‌شود این اثر ناشی از تئوری‌های توهم توطئه است که جوی در جامعه و سازمان ایجاد می‌کند که منجر به احساس عدم اطمینان نسبت به جوامع و سازمان‌ها می‌شود (Jolley & Douglas, 2013). توهم توطئه در طول زمان و فرهنگ‌های مختلف متفاوت است

(Rankin, 2017). فاصله قدرت و جمع‌گرایی عمودی عواملی هستند که در باورهای توهم توطئه تأثیرگذار بوده و می‌توانند به‌عنوان عوامل فرهنگی باعث بروز باورهای توهم توطئه شوند (Van Prooijen & Song, 2021). از جمله عواملی که بر باورهای توهم توطئه بین گروهی اثر می‌گذارند خودشیفتگی جمعی است که این شاخص توسط گروه‌های اقلیت مورد توجه قرار می‌گیرد (Cichocka et al., 2016). اقلیت‌های قومی اغلب سطح بالایی از تهدیدهای گروهی را درک می‌کنند و براین اساس عقاید توطئه-گرایانه در میان اقلیت‌های قومی نسبتاً زیاد است (Van Prooijen & Douglas, 2018). باورهای توهم توطئه جدا از زمینه فرهنگی که در آن پدید می‌آیند قابل درک نیستند.

توهم توطئه سازمانی را می‌توان برای گروه‌های قدرتمند در محل کار (مدیران) که به دنبال دستیابی به اهداف که به‌صورت مخفیانه انجام می‌گیرد بیان نمود. مدیران ممکن است عمداً کاندیدای موردنظر خود را برای کار استخدام نمایند و یا اخراج نمایند. توهم توطئه سازمانی را می‌توان از مفاهیم مختلف مرتبط دیگر متمایز نمود. توهم توطئه در سازمان‌ها منجر به ترک خدمت کارکنان و اعضای کلیدی سازمان می‌شود (Douglas & Leite, 2017). سازمان‌ها به‌عنوان نهادهای اجتماعی از جمله مهم‌ترین محل‌های شکل‌گیری توهم توطئه بوده و توهم توطئه علاوه بر آثار مخربی که بر سازمان خواهد گذاشت دارای آثار زیان‌باری بر جامعه نیز است. باورهای توطئه‌آمیز سازمانی به لحاظ اینکه کارکنان در مورد مدیران خود و عملکرد آن‌ها چه احساسی دارند و در قبال عملکرد آن‌ها چه واکنشی خواهند داشت اهمیت فراوانی دارد. مدیران در صورتی که گرفتار توهم و بدبینی نسبت به کارکنان و سازمان شوند دچار پدیده توهم توطئه شده‌اند. مدیران فضای سازمانی را ناامن تلقی نموده و سعی می‌کنند امنیت شغلی خود را ارتقا بخشند بنابراین اقدام به توییح، تنبیه و در برخی حالات اخراج کارکنان می‌نمایند. در چنین وضعیتی کارکنان و سازمان قربانی سوءبرداشت‌ها و سوءتفاهمات مدیران می‌شوند. حتی ممکن است در بسیاری از موارد کارکنان هیچ‌گونه خطایی نداشته و این سوءبرداشت‌ها ناشی از بدبینی شخص مدیر بوده است. توهم توطئه به جز هزینه‌هایی که برای سازمان دارد بر نتایج عملکرد کلی سازمان نیز تأثیر گذاشته و منجر به کاهش عملکرد، کاهش درآمد و سود سازمان می‌شود (Hancock et al., 2011). اعتقاد به توهم توطئه در محل کار در نتیجه رهبری استبدادی با قصد ترک خدمت در سازمان ارتباط دارد. برطبق توهم توطئه، کارکنان به‌صورت مخفیانه و با سوءنیت به دنبال تحقق منافع خودخواهانه خود هستند و براساس این تئوری احتمال زیادی دارد که سازمان را ترک نمایند (Van Prooijen & Douglas, 2018). توهم توطئه باعث کاهش هویت سازمانی شده و در صورتی که سازمانی مملو از ادراکات توطئه‌ای باشد، همچون اعتقاد به اینکه

مدیران قصد دارند عمداً به کارکنان آسیب رسانند، این امر موجب می‌شود اهمیت سازمان برای فرد مورد تضعیف قرار گرفته و از عزت‌نفس مثبتی که می‌گیرند کاسته شود (De Moura et al., 2009). با توجه به اینکه تعهد سازمانی را می‌توان ارتباط روان‌شناختی افراد با سازمان دانست (Meyer; Becker & Van Disk, 2006)، تعهد غالباً به میزان سازگاری رفتار کارکنان با علایق و اهداف سازمانشان مربوط می‌شود (Schwepker, 2001). بدین مفهوم که افراد متعهد غالباً اهداف و ارزش‌های سازمان را باور و تأیید می‌کنند و انگیزه ادامه فعالیت در سازمان را دارند. توهم توطئه در سطح کلان و جامعه منجر به ایجاد احساس ناتوانی و عدم اطمینان در شهروندان نسبت به دولت شده و مشارکت سیاسی را تضعیف می‌نماید. همچون سطح اجتماعی این روند در سطح سازمان نیز رخ داده، مشارکت سیاسی و تعهد سازمانی در کارکنان سازمانی نیز کاهش می‌یابد (Douglas et al., 2015). رضایت شغلی براساس ارزیابی کارکنان از شغل خود و نگرشی که نسبت به جنبه‌های خاص شغل خود دارند حاصل می‌شود (Van Dick et al., 2004). توهم توطئه سازمانی، منجر به کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌شود همچنان که هویت و تعهد سازمانی کاهش یافته و احتمال ترک خدمت در سازمان افزایش می‌یابد (De Moura et al., 2009). جو درک شده از توطئه یا اعتقادات خاصی که برخی مدیران و گروه‌ها علیه کارکنان دارند، احتمالاً منجر به ناامیدی و نارضایتی می‌شود (Douglas & Leite, 2017).

پیشینه تحقیق

نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص توهم توطئه به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول (۱): پیشینه پژوهش

ردیف	مطالعات انجام شده	عنوان پژوهش	نتایج
۱	Van Prooijen & Song (2021)	بعد فرهنگی توهم توطئه بین گروهی	توهم توطئه معمولاً در بین گروه‌هایی نمود بالاتری دارد که دارای خودشیفتگی جمعی هستند. گروه‌های اقلیت اغلب سطح بالایی از تهدیدهای گروهی را درک می‌کنند و براین اساس عقاید توطئه‌گرایانه در میان اقلیت‌های قومی بسیار زیاد است. فرهنگ، فاصله قدرت جزو عواملی است که باعث شکل‌گیری توهم توطئه می‌شوند. هنجارهای فرهنگی تأثیر بالایی بر توهم توطئه دارند.
۲	Baden & Sharon (2021)	به سمت تعریف یکپارچه توهم توطئه	محققان، سیاستمداران و... معتقدند که توهم توطئه در حال گسترش بوده و در مورد اثرات مخرب احتمالی آن هشدار داده‌اند. توهم توطئه باعث نابودی واقع‌گرایی علمی اجتماعی می‌شود و به‌طور خاص دیدگاه‌های بنیادی علمی اجتماعی در مورد رفتار انسان را نقض می‌کند. توهم توطئه چه به‌صورت گسترده چه به‌صورت محدود برای توجیه پدیده‌های اجتماعی به توطئه‌هایی متوسل می‌شود که به‌صورت مخفیانه برنامه‌هایی را دنبال می‌کنند.
۳	Goreis & Voracek (2019)	مرور سیستماتیک و فراتحلیل	در طی پژوهش به بررسی روابط بین میزان سازگاری و خودگوشودگی و توهم توطئه پرداخته، همچنین بیان کردند بین عوامل شخصیتی پنج بزرگ (big 5) و باورهای

	تحقیقات روان‌شناختی درباره عقاید توطئه		توهم توطئه رابطه معناداری وجود دارد. باورهای توطئه را می‌توان به دو رویکرد آسیب-شناختی (پارانویا) و رویکرد سیاسی - اجتماعی تقسیم نمود.
۴	Jolley; Meleady & Douglas (2019)	قرار گرفتن در معرض توهم توطئه بین گروهی می-تواند باعث افزایش تعصب بین گروه‌ها شود	در این پژوهش در مطالعه اول، ۱۶۶ نفر از مهاجران که به انگلیس مهاجرت نموده‌اند به‌عنوان نمونه آماری مورد پژوهش قرار گرفتند و در مطالعه دوم، ۱۷۳ نفر در مورد قوم یهود انجام شد و در نهایت در مطالعه سوم با بررسی ۱۱۴ نفر از یهودیان نسبت به گروه‌های دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. بر طبق ۳ دسته مطالعه‌ای که انجام شده است بیان کرده‌اند توهم توطئه پیامدهای بالقوه گسترده‌ای دارد که می‌تواند روابط بین گروه-ها را تخریب نماید. توهم توطئه، اقدامات مخفی گروه‌هایی است که به دلیل دستیابی به اهداف مخرب خود، علت اصلی وقایع را پنهان می‌کنند. توهم توطئه منجر به کاهش رضایت و تعهدات افراد می‌شود و زمینه‌ساز ترک خدمت را فراهم می‌سازد.
۵	Douglas, Sutton & Cichocka (2019)	روان‌شناسی توهم توطئه	اعتقاد به توهم توطئه با انگیزه‌هایی همراه است که می‌توان آن‌ها را معرفتی، وجودی و اجتماعی توصیف نمود. توطئه ممکن است برای برخی از افراد جذاب‌تر باشد. تحقیقات بیشتری لازم است تا مشخص سازد برای چه کسانی و تحت چه شرایطی توهم توطئه، علل روان‌شناختی را برآورد می‌کنند.
۶	Douglas & Leite (2017)	شک در محل کار: توهم توطئه سازمانی و پیامدهای مربوط به کار	اعتقاد به توهم توطئه در مورد وقایع اجتماعی گسترده بوده و تأثیرات مهمی بر رفتارهای سیاسی و اجتماعی و ... دارد. اعتقاد به توهم توطئه در سازمان‌ها با افزایش میزان ترک خدمت کارکنان رابطه مستقیمی دارد و توهمات توطئه می‌تواند تعهدات سازمانی و رضایت شغلی را کاهش دهند.
۷	Van Prooijen & De Vries (2016)	اعتقاد به توطئه‌های سازمانی: پیامدهای سبک رهبری و خروجی حاصل از فعالیت‌های کارکنان	توهم توطئه نه تنها نشان‌دهنده بی‌اعتمادی است بلکه به‌عنوان ابزاری برای ساده‌سازی و درک واقعیت‌های پیچیده و ناراحت‌کننده بکار گرفته می‌شود. توهم توطئه در شرایط عدم اطمینان و نامطلوب تشدید می‌شود. باورهای توطئه سازمانی به‌نوعی منجر به احساس عدم امنیت شغلی در کارکنان می‌شود که در نتیجه هويت، تعهد و رضایت شغلی کارکنان را کاهش داده و منجر به ترک خدمت کارکنان می‌شود. سبک رهبری تأثیر مستقیمی بر توهم داشته و با اعمال سبک رهبری مشارکتی و فردمحور میزان اعتقاد و باور به توطئه در سازمان کاهش می‌یابد و با اعمال سبک رهبری وظیفه‌گرایانه و مستبدانه میزان باور به توهم افزایش می‌یابد.
۸	Jolley & Douglas (2013)	پیامدهای اجتماعی توهم توطئه: قرار گرفتن در معرض توهم توطئه	قرار گرفتن در معرض توهمات می‌تواند بر اهداف سیاسی تأثیر گذاشته و براساس تغییر در جو سازمانی توهمات توطئه نیز شکل گرفته و تشدید می‌یابد. تأثیری بر ناتوانی سیاسی داشته و یافته‌ها حاکی از آن است که توهم توطئه به‌طور بالقوه می‌تواند پیامدهای اجتماعی قابل‌توجهی داشته و نیاز به تحقیقات بیشتر در مورد جنبه‌های روانی - اجتماعی توهم توطئه را برجسته می‌کند.
۹	Swami et al., (2011)	تفکر توطئه آمیز در انگلیس و اتریش: شواهدی از یک سیستم اعتقادی و روابط بین تفاوت-های فردی و توهم توطئه در دنیای واقعی و خیالی	بر طبق پژوهشی که در کشور انگلیس با ۸۱۷ نفر نمونه آماری و در اتریش با ۲۸۱ نفر انجام دادند به بررسی همبستگی بین توهم توطئه و طیف وسیعی از عوامل روان‌شناختی پرداخته‌اند. توهم توطئه منجر به بدبینی سیاسی، حمایت بیشتر از اصول دموکراتیک، نگرش منفی نسبت به اقتدار، کاهش عزت‌نفس و.. می‌شود.

با توجه به مطالعات انجام شده توهم توطئه منجر به کاهش تعهد سازمانی کارکنان و کاهش رضایت شغلی افراد می‌شود و موجبات ترک خدمت کارکنان را فراهم می‌آورد. سازمان‌هایی که دارای سبک رهبری وظیفه‌گرایانه هستند و از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و امور حساس استفاده نمی‌کنند و فقط با اتکا به عملکرد کارکنان و دانش خود تصمیم گرفته و عمل می‌نمایند بیشتر مدیران و کارکنان دچار توهم توطئه می‌شوند. عدم اطمینان و پیچیدگی‌های موجود زمینه بروز توهم توطئه را تشدید نموده و منجر می‌شود مدیران و کارکنان دید مثبتی به سازمان و امور نداشته باشند. بدین ترتیب توهم توطئه می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیری برای سازمان و کارکنان داشته باشد و متقابلاً باعث خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر اجتماع شود. در خصوص نتیجه‌گیری از پیشینه پژوهش نیز باید خاطر نشان کرد که این رویکرد کمتر مورد توجه قرار گرفته است و خلأ پژوهشی قابل ملاحظه‌ای در این حوزه مشاهده می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر تلاش می‌کند پیشران‌ها و عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی را مورد مطالعه قرار دهد.

روش تحقیق

از نظر فلسفی پژوهش حاضر ذیل پارادایم اثبات‌گرایی طبقه‌بندی می‌شود زیرا برآیند انجام این مطالعه یافتن روابط میان متغیرهای شناسایی شده در این مطالعه است. براساس هدف کاربردی و از حیث نحوه جمع‌آوری داده‌ها در زمره مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی است. پژوهش حاضر در دو گام انجام گرفته است. در گام اول عوامل مؤثر بر توهم توطئه سازمانی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با استادان مدیریتی و روانشناسی با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی که جزو اعضای هیئت‌علمی و آشنا با مبانی نظری پژوهش باشند و زمان کافی برای مصاحبه در اختیار پژوهشگران قرار بدهند شناسایی شدند و با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی اقدام به تحلیل و استخراج کدهای پژوهش گردید. روش تحلیل محتوای کیفی روش تحلیلی است به‌منظور تفسیر ذهنی محتوای داده‌های متنی به‌وسیله رویکردی نظام‌مند که شامل کدگذاری و استخراج مقولات فرعی و اصلی است. روش تحلیل محتوای کیفی منجر به حفظ اصالت به‌گونه ذهنی است که در قالب مقولات فرعی و اصلی ارائه می‌شود (Drisko & Maschi, 2015). علاوه بر این، انعطاف‌پذیری بالای این روش در تحلیل داده‌های کیفی و ارائه الگوهای ذهنی و استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌ها، این روش را به‌عنوان یک روش مطلوب جهت شناسایی و استخراج پیشایندهای یک پدیده می‌توان معرفی نمود. نمونه‌گیری با استفاده از روش گلوله برفی و براساس اصل کفایت نظری انجام شده است. در مجموع پس از مصاحبه با نفرات سیزدهم و چهاردهم، مقوله جدیدی استخراج نشد و نهایتاً

فرآیند مصاحبه با نفر پانزدهم به پایان رسید. در جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در بخش کیفی بیان شده است.

جدول (۲): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه در بخش کیفی

استاد	دانشیار	استادیار	
۲	۵	۴	مرد
۰	۱	۳	زن

روایی بخش کیفی پژوهش به ترتیب با استفاده از روش کیوسرت و آزمون کاپای - کوهن تأیید شد. ضریب کاپای کوهن بین صفر تا یک متغیر است و حداقل مقدار ضریب کاپا ۰/۶ است و مقادیر بالاتر از ۰/۶ براساس نظرات دو ارزیابی مطلوب است که اطلاعات مربوط به آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): ضریب کاپای کوهن

ضریب کاپای کوهن	پیشران‌ها	کدهای مربوطه
۰/۷۰	ضعف فرهنگی	X ₁
۰/۶۶	عدم شفافیت	X ₂
۰/۶۸	هنجار شکنی	X ₃
۰/۶۳	عدم شایسته‌سالاری	X ₄
۰/۷۲	رفتارهای سیاسی	X ₅
۰/۷۱	سیک رهبری وظیفه‌گرایانه	X ₆
۰/۶۵	ارتباطات ناکارآمد	X ₇
۰/۸۱	عملکرد نامطلوب	X ₈
۰/۷۲	فساد	X ₉
۰/۶۸	فاصله قدرت	X ₁₀
۰/۶۹	ضعف مدیریتی	X ₁₁
۰/۷۰	کل	

در گام دوم سطح‌بندی و برقراری ارتباط مفهومی میان پیشران‌های شناسایی شده با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام گرفت. مدل‌سازی ساختاری تفسیری به فرایند تعاملی جامع اشاره دارد که در قالب یک مدل جامع اقدام، سطح‌بندی و تعاملات میان عوامل ارائه می‌شود. این روش منجر به ایجاد روابط پیچیده میان عوامل مورد بررسی می‌شود. به نحوی که اثرگذارترین عوامل و اثرپذیرترین عوامل را در قالب الگوی سطح‌بندی نمایش داده و درک مطلوبی در ارتباط با نحوه و جهت تعاملات میان عوامل ارائه می‌دهد (Attri; Dev & Sharma, 2013). جامعه آماری پژوهش در بخش کمی مدیران سازمان‌های

دولتی استان آذربایجان غربی می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه ۲۶ نفر تعیین شده است. داده‌های جمعیت‌شناختی بخش کمی پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول (۴): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه در بخش کمی

ردیف	جنسیت	تعداد	سن	تعداد	تحصیلات	تعداد
۱	مرد	۲۲	کمتر از ۴۵ سال	۷	کارشناسی ارشد	۱۸
۲	زن	۴	بالاتر از ۴۵ سال	۱۹	دکتری	۸

در بخش کمی داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های توزیع شده در میان خبرگان جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا به کمک نظرات متخصصان و خبرگان آگاه به موضوع استفاده شد. مقدار این شاخص در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵): ضریب روایی محتوایی

کدهای مربوطه	مقولات	ضریب روایی محتوایی نسبی (CVI)
X ₁	ضعف فرهنگی	۰/۴۳
X ₂	عدم شفافیت	۰/۵۱
X ₃	هنجارشکنی	۰/۴۲
X ₄	عدم شایسته‌سالاری	۰/۴۱
X ₅	رفتارهای سیاسی	۰/۵۲
X ₆	سبک رهبری وظیفه‌گرایانه	۰/۴۸
X ₇	ارتباطات ناکارآمد	۰/۴۲
X ₈	عملکرد نامطلوب	۰/۴۹
X ₉	فساد	۰/۴۳
X ₁₀	فاصله قدرت	۰/۴۵
X ₁₁	ضعف مدیریتی	۰/۴۹
	کل	۰/۴۶

جهت سنجش پایایی از روش پیش‌آزمون - پس‌آزمون استفاده شده و پرسش‌نامه در بازه زمانی یک ماه بعد مجدداً برای خبرگان سازمان‌های دولتی ارسال شد. همبستگی میان پاسخ‌ها در دو مرحله می‌بایست بالاتر از ۰/۷ حاصل شود تا پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گیرد. همبستگی موردنظر به میزان ۰/۷۲ برآورد شد که نشان‌دهنده تأیید پایایی پرسشنامه است.

یافته‌های پژوهش

کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی انجام شد که حاصل کار شناسایی ۱۱ مقوله اصلی به‌عنوان پیشران‌های توهم توطئه در سازمان‌های دولتی می‌باشد. همان‌طور که در بخش روش‌شناسی اشاره شد داده‌های حاصل با روش تحلیل محتوای کیفی کدگذاری شد و منجر به شناسایی ۱۱ مقوله اصلی و ۴۶ کد محوری و ۱۱۵ کد باز شد. نمونه متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به شرح جدول (۶) می‌باشد.

جدول (۶): نمونه متن مصاحبه‌ها و کدهای مستخرج

کد نهایی	کدهای محوری	متن مصاحبه
عدم شایسته‌سالاری	کم‌تجربه بودن عدم تناسب شغل و تحصیلات شاغل شناخت ناقص سازمان عدم شایستگی در دستیابی به موقعیت مناسب	در اینجا به نظر می‌رسد برخی از این افراد تجربه کاری پایینی داشته و به دلیل نامتناسب بودن تحصیلات و سمت اشخاص در سازمان نوعی تناقض ایجاد شده است، ممکن است برخی از افراد به شناخت مناسبی از سازمان دست نیافته‌اند و حقیقتاً شایستگی دستیابی به برخی از موقعیت‌های سازمانی را ندارند.
سبک رهبری وظیفه‌گرایانه (مستبدانه)	سبک رهبری ضابطه‌مدار سلسله مراتبی و اعمال روش‌های بوروکراتیک کنترل شدید عدم مشارکت کارکنان	برخی از مدیران در راستای اعمال رهبری، از سبک رهبری ضابطه‌مدار استفاده نموده و به شکلی سلسله-مراتبی سعی دارند قدرت سازمانی را در بخش مدیریت سازمان متمرکز نمایند. به‌گونه‌ای کاملاً ساختارمند و با تقسیم کار روشن، امور و فعالیت‌های کارکنان را مورد کنترل قرار دهند. در چنین شرایطی کارکنان هیچ مشارکتی در امور مربوط به تصمیم‌گیری‌های سازمانی نداشته و لزوماً فقط به‌عنوان پیروان سازمانی از دستورات مقامات و مدیران عالی سازمان بایستی اطاعت نمایند.

کدگذاری مربوط به پیشران‌های توهم توطئه مدیران سازمان‌های دولتی در جدول ۷ بیان شده است.

جدول (۷): کدگذاری پیشران‌های توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای نهایی (پیشران‌ها)
۱۴	ضعف در ارزش‌های حاکم ضعف در اعتقادات و باورها نگرش‌های منفی پایبند نبودن به اخلاقیات	ضعف فرهنگی
	عدم اطلاع‌رسانی‌های شفاف	عدم شفافیت

۱۱	عدم شفافیت در رویه‌ها و مسیرها روشن نبودن نظام پاسخگویی واضح نبودن نظام تصمیم‌گیری	
۹	عدم انطباق با ارزش‌ها دورزدن قوانین خلاف اصول عمل نمودن زیر پا گذاشتن هنجارهای موجود	هنجارشکنی
۱۲	کم‌تجربه بودن عدم تناسب شغل و تحصیلات شاغل شناخت ناقص سازمان عدم شایستگی در دستیابی به موقعیت مناسب	عدم شایسته‌سالاری
۱۰	اعمال آگاهانه برای نفوذ بر دیگران ایجاد روابط غیررسمی برای حفظ قدرت ائتلاف با دیگران برای پیشبرد منافع لابی‌کردن برای اجرایی‌سازی تصمیمات	رفتارهای سیاسی
۱۲	سبک رهبری ضابطه‌مدار سلسله‌مراتبی و اعمال روش‌های بوروکراتیک کنترل شدید عدم مشارکت کارکنان	سبک رهبری وظیفه‌گرایانه
۸	تعارض و تضاد نداشتن درک مشترک در روابط عدم تعاملات مؤثر کانال‌های ارتباطی ضعیف	ارتباطات ناکارآمد
۱۱	افزایش انحرافات در عملکرد کاهش بهره‌وری افزایش فرافکنی عدم دستیابی به اهداف	عملکرد نامطلوب
۷	سوءاستفاده از موقعیت بهره‌گیری شخصی کسب منافع فردی ردوبدل شدن منابع به‌صورت غیرقانونی	فساد
۹	تمرکز قدرت در رأس هرم توزیع قدرت نابرابر	فاصله قدرت

	فاصله زیاد مدیران و کارکنان سلسله‌مراتبی تمرکزگرایی	
۱۲	نداشتن مهارت‌های ادراکی عمل نکردن به تعهدات ریسک‌ناپذیر نداشتن توانایی رهبری نداشتن مهارت‌های ذهنی و عملیاتی	ضعف مدیریتی

اولین گام در روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تشکیل ماتریس خودتعاملی است. در این مرحله روابط بین پیشران‌های توهم توطئه به صورت زوجی بر پایه فراوانی پاسخ‌های خبرگان با استفاده از نمادهای استاندارد (V,A,X,O) تعریف می‌شود. در ماتریس خودتعاملی، V: یعنی شاخص i به j منجر می‌شود (سطر بر ستون اثر گذار است)؛ A: یعنی شاخص j به i منجر می‌شود (ستون بر سطر اثر گذار است)؛ X: نشان‌دهنده تأثیر دو طرفه متغیرها برهم؛ O: برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو شاخص استفاده شده است (Azar & Bayat, 2008). ماتریس خودتعاملی پیشران‌های توهم توطئه به شرح جدول (۸) می‌باشد.

جدول (۸): ماتریس خودتعاملی

X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	
X	X	X	X	V	X	V	X	X	V	X	X1
A	X	X	A	A	A	X	A	A	X		X2
X	V	X	V	A	A	A	X	X			X3
A	X	X	V	V	A	A	X				X4
A	X	V	X	V	A	X					X5
X	X	V	V	V	X						X6
X	A	A	X	X							X7
X	X	X	X								X8
X	V	X									X9
X	X										X10
X											X11

در گام بعدی ماتریس دستیابی از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست می‌آید. جهت استخراج ماتریس دستیابی ابتدا قرینه متناظر حروف اختصاری در زیر قطر اصلی ماتریس تکمیل می‌گردد. به‌عنوان مثال در خانه ماتریس اثرگذاری در جدول ۶ بیان شده است که X1 بر X2 اثر گذاشته و حرف اختصاری V قرار گرفته است بنابراین در خانه ماتریس اثرگذاری X2 بر X1 حرف اختصاری A قرار خواهد گرفت به این معنی که X2 تأثیری بر X1 ندارد. سپس در هر سطر ماتریس

خودتعاملی به جای علائم X,V از عدد ۱ و به جای علائم A,O عدد صفر استفاده می‌شود. ماتریس دستیابی در جدول ۹ شرح داده شده است.

جدول (۹): ماتریس دستیابی

نفوذ	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	X1
4	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	X2
8	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	X3
8	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	X4
8	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	X5
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	X6
5	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	X7
8	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	X8
9	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	X9
9	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	X10
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	X11
	8	10	9	10	9	4	7	8	7	11	8	وابستگی

در مدل ساختاری تفسیری روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارهای سطوح مختلف به‌خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری به‌وسیله مدیران می‌شود. جهت تعیین معیارهای کلیدی، قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر i بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد) و وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر i تأثیر می‌گذارند)، که از قدرت نفوذ و وابستگی در تحلیل میک‌مک استفاده می‌شود. پس از سازگاری و تدوین ماتریس دستیابی، قدرت نفوذ و وابستگی هر یک از پیشران‌ها شناسایی شده و به شرح جدول ۸ بیان شده است. نهایتاً در گام بعدی جهت تعیین روابط و سطح‌بندی پیشران‌های توهم توطئه در مدل ساختاری تفسیری باید مجموعه خروجی‌ها (شامل خودمعیار و معیارهایی که از آن تأثیر می‌پذیرند) و مجموعه ورودی‌ها (شامل خودمعیار و معیارهایی که بر آن تأثیر می‌گذارند) برای هر یک از پیشران‌های بیان شده استخراج می‌شود. پس از تعیین مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها، اشتراک دو مجموعه محاسبه می‌شود. در مرحله سطح‌بندی مجموع خروجی و مجموع مشترک باهم تلفیق شده و محاسبه می‌شوند. برای سطح‌بندی عناصر قواعد مختلفی وجود دارد پیشنهاد شده است که قواعد پایه به قواعد وارفیلد معروف‌اند:

قاعده ۱: مینیمم فراوانی و سطح‌بندی به طریق صعودی انجام می‌گیرد. مجموع فراوانی عناصر مجموع خروجی و مجموع مشترک مشخص شده و کمترین فراوانی به‌عنوان سطح ۱ مشخص شده و سپس سطح-بندی به‌صورت صعودی انجام می‌گیرد.

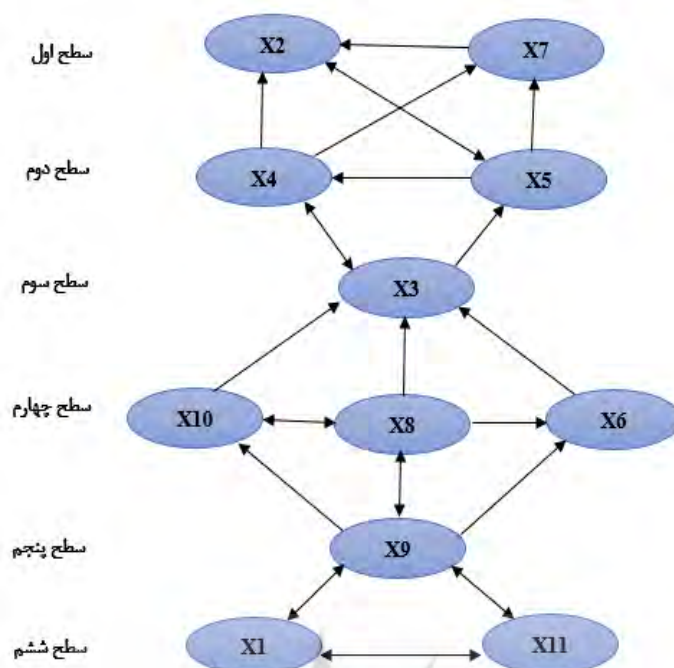
قاعده ۲: به قاعده تکرار معروف است. طبق این قاعده، مجموع فراوانی (خروجی) و ستون مشترک مینا قرار می‌گیرد. به طوری که در هر تکرار عنصر یا عنصرهایی که دارای min فراوانی هستند سطح‌بندی شده و در تکرار بعدی حذف می‌شوند (Azar & Bayat, 2008)، سطح‌بندی پیشران‌های توهم توطئه مدیران در جدول ۹ بیان شده است.

جدول ۹. سطح‌بندی پیشران‌های توهم توطئه

LEVEL	مجموعه مشترک	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	ابعاد
vI	1,3,4,6,8,9,10,11	1,3,4,6,8,9,10,11	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	X1
I	2,5,9,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	2,5,9,10	X2
III	1,3,4,8,9,11	1,3,4,5,6,7,8,9,11	1,2,3,4,8,9,10,11	X3
II	1,3,4,9,10	1,3,4,5,6,9,10,11	1,2,3,4,8,9,10	X4
II	2,5,8,10	1,2,5,6,8,10,11	2,3,4,5,7,8,9,10	X5
Iv	1,6,10,11	1,6,10,11	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	X6
I	7,8,11	1,4,5,6,7,8,9,10,11	2,3,7,8,11	X7
Iv	1,5,7,8,9,10,11	1,3,4,5,6,7,8,9,10,11	1,2,5,7,8,9,10,11	X8
v	1,2,3,4,8,9,11	1,2,3,4,5,6,8,9,11	1,2,3,4,7,8,9,10,11	X9
Iv	1,2,4,5,6,8,11	1,2,3,4,5,6,8,9,10,11	1,2,4,5,6,7,8,11	X10
vI	1,3,6,7,8,9,10,11	1,3,6,7,8,9,10,11	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	X11

قاعده ۳: براساس ماتریس خودتعاملی ساختاری SSIM و رعایت اصل انتقال، روابط ۲ به ۲ عناصر را براساس سطوح تعریف شده ترسیم می‌شود. بر طبق اصل انتقال، روابط مستقیم در سطح متوالی K و K-1 و روابط افقی در درون سطر اتفاق می‌افتد. روابط بین ۲ عنصر غیرمتوالی براساس زنجیره‌های گراف تعیین می‌شود. به عبارت دیگر مجموع آثار غیرمستقیم همان اثر مستقیم است. بنابراین در گام آخر پس از تعیین سطوح هر یک از پیشران‌ها نیاز است تا مدل ساختاری پیشران‌ها متناسب با تعداد سطوح شکل گرفته و ارتباط بین این عوامل ترسیم شود. نگاشت شناختی مربوط به مدل ساختاری پیشران‌های توهم توطئه به شرح نمودار ۱ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۱. نگاشت‌شناختی پیشران‌های توهم توطئه مدیران

پس از ترسیم مدل ساختاری پیشران‌های توهم توطئه مدیران، هریک از موانع ۱۱ گانه براساس قدرت نفوذ و وابستگی در تحلیل MICMAC ارزیابی می‌شوند. تجزیه و تحلیل میک‌مک بر پایه قدرت نفوذ بر روی محور افقی (تعداد عناصری که عنصر i بر آن‌ها تأثیر دارد) و میزان وابستگی بر روی محور عمودی (تعداد عناصری که بر عنصر i تأثیر می‌گذارند) برای هر متغیر مشخص شده و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از متغیرها را فراهم می‌سازد. در این تحلیل متغیرها به چهار گروه خودمختار (متغیرهایی با میزان وابستگی و قدرت هدایت کم)؛ وابستگی (متغیرهایی با میزان وابستگی قوی و هدایت ضعیف)؛ پیوندی (متغیرهایی با میزان وابستگی قدرت هدایت بالا)؛ نفوذ (متغیرهایی با میزان وابستگی کم و هدایت بالا) تقسیم می‌شوند. براین اساس تحلیل انجام گرفته MICMAC برای پیشران‌های مورد بررسی در این مطالعه به شرح شکل ۱ ارائه شده است.

با توجه به هدف پژوهش حاضر که مدل‌سازی پیشران‌های توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی بوده است کدگذاری داده‌های مصاحبه منجر به شناسایی ۱۱ مقوله اصلی به‌عنوان پیشران‌های توهم توطئه

حاضر اقدام به شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری نموده و سعی شده است با اولویت‌بندی این عوامل اقدامات لازم جهت کاهش اعتقاد و باور به توهم توطئه در مدیران کاهش یابد. براساس نتایج پژوهش، پیشایندها یا عوامل اثرگذار بر توهم توطئه مدیران، ضعف فرهنگی، عدم شفافیت، هنجارشکنی، عدم شایسته‌سالاری، رفتارهای سیاسی، سبک رهبری و وظیفه‌گرایانه، ارتباطات ناکارآمد، فساد، فاصله قدرت، ضعف مدیریتی می‌باشند. البته عدم اطمینان محیطی و عدم ثبات نیز می‌تواند توهم توطئه مدیران سازمانی را تشدید نماید. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در سطح ششم، ضعف فرهنگی و ضعف مدیریتی بیشترین اثرگذاری را نسبت به سایر عوامل داشته است البته ضعف فرهنگی اثرگذارترین عامل بوده است. هر سازمانی فرهنگ و جو سازمانی خاص خود را داراست که روابط افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی مشارکتی نیستند و صرفاً از فرهنگ ضعیفی برخوردار هستند فضایی بر سازمان حاکم شده است که افراد به یکدیگر اعتماد ندارند و در نتیجه برای دستیابی به اهداف سازمانی اتحاد و یکپارچگی ندارند در چنین سازمان‌هایی توهم توطئه در ذهن مدیران رشد نموده و منجر به سوءظن نسبت به همه خواهد داشت. همچنین مدیرانی که در مدیریت سازمان ناتوان هستند و عملکرد اثربخشی ندارند، تصوراتی مبنی بر دسیسه‌چینی کارکنان علیه موقعیت و مقام خود خواهند داشت؛ زیرا خود بهتر از سایرین از کارایی و بهره‌وری خود آگاه بوده و لذا توهم توطئه در چنین مدیرانی تقویت می‌شود. در سطح پنجم مدل، فساد قرار دارد که به‌نوعی متأثر از ضعف فرهنگی و ضعف مدیریتی است. ضعف فرهنگی و ضعف مدیریت منجر به گسترش فساد در سازمان می‌شود و عوامل مؤثر بر تحقق فساد را تقویت می‌نماید. دریافت رشوه و سوءاستفاده از موقعیت جهت دستیابی به اهداف شخصی منجر می‌شود این توهم در مدیران تشدید شود که کارکنان سوءاستفاده‌گر خواهان دستیابی به قدرت و منافع شخصی خود هستند. در سطح چهارم، سبک رهبری وظیفه‌گرایانه و فاصله از قدرت و عملکرد نامطلوب قرار دارند که تحت تأثیر ضعف فرهنگی، ضعف مدیریت و فساد حاکم بر سازمان‌ها می‌باشد. سبک رهبری مستبدانه و وظیفه‌گرایانه منجر به دید منفی کارکنان نسبت به مدیران شده و عملاً به دلیل عدم مشارکت در امور تصمیم‌گیری دلسرد می‌شوند و همچنین اطاعت و پیروی مطلق از مدیران می‌تواند منجر به افزایش قصد ترک خدمت کارکنان از سازمان شود. افزایش فاصله از قدرت نیز مبین این است که مدیران قدرت را در دست گرفته و با متمرکز ساختن نظارت و کنترل در بخش عالی سازمان، مانع از همکاری کارکنان می‌شوند. فاصله از قدرت و سبک رهبری وظیفه‌گرایانه منجر به ایجاد سلسله‌مراتب عمودی در سازمان می‌شود که قدرت در دست

مدیران است و کارکنان عملاً فقط نقش اطاعت کننده را بر عهده دارند چنین فضایی منجر می شود مدیران تصور کنند که کارکنان از این نوع جو و فضای سازمانی رضایت ندارند و در هر حال ممکن است دسیسه نمایند و سعی کنند قدرت را از دست مدیران خارج کنند. در سطح سوم، هنجارشکنی قرار داشته که تحت تأثیر سبک رهبری وظیفه گرایانه، فاصله از قدرت و عملکرد نامطلوب می باشد. برخی هنجارشکنی ها و دورزدن قوانین که در راستای دستیابی به اهداف شخصی صورت می گیرد منجر به شدت گرفتن این توهمات می شود و در سطح دوم رفتارها و بازی های سیاسی، عدم شایسته سالاری قرار دارد که تشکل های سیاسی، دعوای سیاسی، سیاسی کاری ها می تواند منجر به بروز توهم توطئه در سازمان شود. برخی کارکنان در سازمان ها دارای مهارت های سیاسی بوده و با سیاسی کاری به دنبال افزایش منافع و دستیابی به اهداف سازمانی هستند ولی مدیران به دلایل متعددی همچون ضعف در عملکرد خود و عدم شایستگی های خود چنین احساس می کنند که ممکن است این کارکنان به سبب داشتن مهارت های سیاسی و برقراری روابط سیاسی با قدرتمندان و ذینفعان به دنبال قدرت طلبی و دستیابی به جایگاه عالی سازمان باشند. در سطح آخر عدم شفافیت و ارتباطات ناکارآمد قرار دارند که به دلیل عدم شفاف سازی اطلاعات و رویه ها، همچنین ارتباطات ناکارآمدی که مابین مدیران و کارکنان وجود دارد توهم توطئه در مدیران سازمان های دولتی افزایش یابد. در خصوص وجوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهش های صورت گرفته باید عنوان نمود که پژوهش حاضر با پژوهش های (Van Prooijen & Song, 2021) و (Jolley & Douglas, 2013) مطابقت و هم خوانی دارد. بدین شکل که (Van Prooijen & Song, 2021) بیان کردند که فرهنگ و فاصله قدرت عواملی هستند که باعث شکل گیری توهم توطئه می شوند و هنجارهای فرهنگی تأثیر بالایی بر توهم توطئه دارند، (Jolley & Douglas, 2013) نیز ضمن اشاره به تأثیر فرهنگ و جو سازمانی خاطر نشان شدند که تغییر در فرهنگ و جو سازمانی می تواند باعث تشدید یا تضعیف توهم توطئه شود. ضعف فرهنگی می تواند زمینه های توهم توطئه را فراهم سازد. همچنین با یافته های (Van Prooijen & De Vries, 2016) نیز هم خوانی دارد. این پژوهشگران در مطالعات خود اذعان داشتند که سبک رهبری مدیران می تواند تأثیر معناداری بر توهم توطئه سازمانی داشته باشد. سبک رهبری مستبدانه و وظیفه گرایانه باعث افزایش توهم توطئه و سبک رهبری مشارکتی باعث کاهش توهم توطئه در سازمان می شود. همچنین شایان ذکر است که (Van Prooijen & De Vries, 2016) وجود شرایط عدم اطمینان محیطی و پیچیدگی های موجود را نیز تشدید کننده توهم توطئه بیان کردند. در ارتباط با نوآوری پژوهش، شایان ذکر است هیچ پژوهشی که به شناسایی و اولویت بندی پیشران های توهم توطئه در سازمان های دولتی

بپردازد یافت نشد. براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود فرهنگ و جو سازمانی تقویت شده و فرهنگ مشارکتی و حمایتی جایگزین شود که زمینه‌ساز فضای بیشتری برای ارائه دیدگاه‌ها و خودگشودگی کارکنان می‌شود. افزایش شایستگی‌های سازمانی از طریق اجرای دوره‌های آموزشی، برگزاری اتاق‌های فکر و استفاده از روش‌های گروه اسمی و دلفی می‌تواند منجر به افزایش دانش، تجربه و توانایی‌های مدیران شود. کاهش فساد و لزوم رعایت هنجارهای سازمانی منجر به اتحاد و یکپارچگی اعضای سازمان می‌شود. شفافیت در امور سازمانی و پاسخگویی در قبال عملکرد می‌تواند توهم توطئه را کاهش دهد. بر مبنای نیل به سازمانی متحد و یکپارچه که اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران احساس رضایت دارند و تعلق خاطر زیادی نسبت به سازمان و شغل خود دارند بایستی به عوامل ایجادکننده توهم توطئه مدیران در سازمان‌ها توجه نمایند و سعی کنند این عوامل را تضعیف نموده تا به سازمانی اخلاقی دارای جوی سالم دست یابند. مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر کم بودن تحقیقات صورت گرفته در حوزه توهم توطئه بود. بنابراین این مقاله می‌تواند در توسعه ادبیات مورد بحث و کمک به محققان مؤثر باشد. در نهایت به پژوهشگران در راستای پیشنهاد برای تحقیقات آتی توصیه می‌شود رابطه توهم توطئه مدیران با متغیرهایی همچون بدبینی سازمانی، پارانوئید، ترومای سازمانی، اعتماد و رضایت کارکنان، ترک خدمت و ... را مورد سنجش قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه تاکنون مدلی مبنی بر پیامدهای توهم توطئه ارائه نشده است با استفاده از رویکرد دلفی فازی، به شناسایی و اولویت‌بندی پیامدهای این پدیده پرداخته شود.

References

- Attri, R.; Dev, N., & Sharma, V. (2013). Interpretive structural modelling (ISM) approach: an overview. *Research Journal of Management Sciences*, 23(19), 11-71.
- Azar, A., & Bayat, K. (2008). Business central process model design with interpretive structural modeling (ISM) approach. *Information Technology Management Quarterly*, 1(1), 3-18. (in Persian).
- Baden, C., & Sharon, T. (2021). Blinded by the lies? Toward an integrated definition of conspiracy theories. *Communication Theory*, 31(1), 82-106. <https://doi.org/10.1093/ct/qtaa023>
- Biddlestone, M.; Cichocka, A., Žeželj, I., & Bilewicz, M. (2020). Conspiracy theories and intergroup relations. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 219-230. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_6
- Bilewicz, M.; Cichocka, A., & Soral, W. (2015). *The psychology of conspiracy*. Routledge.

Cichocka, A.; Marchlewska, M.; Golec de Zavala, A., & Olechowski, M. (2016). 'They will not control us': Ingroup positivity and belief in intergroup conspiracies. *British Journal of Psychology*, 107(3), 556-576. <https://doi.org/10.1111/bjop.12158>

Cuddy, A. J.; Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631-648. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>

De Moura, G. R.; Abrams, D.; Retter, C.; Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: how identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557. <https://doi.org/10.1002/ejsp.553>

Douglas, K. M.; Cichocka, A., & Sutton, R. M. (2020). Motivations, emotions and belief in conspiracy theories. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 181-191. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_3

Douglas, K. M., & Leite, A. C. (2017). Suspicion in the workplace: Organizational conspiracy theories and work-related outcomes. *British Journal of Psychology*, 108(3), 486-506. <https://doi.org/10.1111/bjop.12212>

Douglas, K. M., & Sutton, R. M. (2011). Does it take one to know one? endorsement of conspiracy theories is influenced by personal willingness to conspire. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 544-552. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2010.02018.x>

Douglas, K. M., & Sutton, R. M. (2015). Climate change: why the conspiracy theories are dangerous. *Bulletin of the Atomic Scientists*, 71(2), 98-106. <https://doi.org/10.1177/0096340215571908>

Douglas, K. M.; Sutton, R. M.; Callan, M. J.; Dawtry, R. J., & Harvey, A. J. (2015). Someone is pulling the strings: hypersensitive agency detection and belief in conspiracy theories. *Thinking & Reasoning*, 22(1), 57-77. <https://doi.org/10.1080/13546783.2015.1051586>

Douglas, K. M.; Sutton, R. M., & Cichocka, A. (2019). Belief in conspiracy theories. *The Social Psychology of Gullibility*, 61-76. <https://doi.org/10.4324/9780429203787-4>

Drisko, J. W., & Maschi, T. (2015). Qualitative content analysis. *Content Analysis*, 81-120. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190215491.003.0004>

Goreis, A., & Voracek, M. (2019). A systematic review and meta-analysis of psychological research on conspiracy beliefs: field characteristics, measurement instruments, and associations with personality traits. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 205. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00205>

Goertzel, T. (2010). Conspiracy theories in science. *EMBO reports*, 11(7), 493-499. <http://doi:10.1038/embor.2010.84>

Hagen, K. (2017). Conspiracy theories and the paranoid style: do conspiracy theories posit implausibly vast and evil conspiracies? *Social Epistemology*, 32(1), 24-40. <https://doi.org/10.1080/02691728.2017.1352625>

Hancock, J. I.; Allen, D. G.; Bosco, F. A.; McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2011). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573-603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>

Hofstadter, R., & Eysenck, H. J. (1966). The Paranoid style in american politics and other essays. by richard hofstadter. *Political Science Quarterly*, 81(4), 645. <https://doi.org/10.2307/2146916>

Imhoff, R., & Lamberty, P. (2020). Conspiracy beliefs as psycho-political reactions to perceived power. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 192-205. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_4

Jolley, D., & Douglas, K. M. (2013). The social consequences of conspiracism: exposure to conspiracy theories decreases intentions to engage in politics and to reduce one's carbon footprint. *British Journal of Psychology*, 105(1), 35-56. <https://doi.org/10.1111/bjop.12018>

Jolley, D.; Meleady, R., & Douglas, K. M. (2019). Exposure to intergroup conspiracy theories promotes prejudice which spreads across groups. *British Journal of Psychology*, 111(1), 17-35. <https://doi.org/10.1111/bjop.12385>

Lantian, A.; Wood, M., & Gjoneska, B. (2020). Personality traits, cognitive styles and worldviews associated with beliefs in conspiracy theories. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 155-167. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_1

McCauley, C., & Jacques, S. (1979). The popularity of conspiracy theories of presidential assassination: a bayesian analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(5), 637-644. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.5.637>

Meyer, J. P.; Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>

Miller, S. (2002). Conspiracy theories: Public arguments as coded social critiques: a rhetorical analysis of the twa flight 800 conspiracy theories. *Argumentation and Advocacy*, 39(1), 40-56. <https://doi.org/10.1080/00028533.2002.11821576>

Oliver, J. E.; & Wood, T. J. (2014). Conspiracy theories and the paranoid Style(s) of mass opinion. *American Journal of Political Science*, 58(4), 952-966. <https://doi.org/10.1111/ajps.12084>

Rankin, J. (2017). *The conspiracy theory meme as a tool of cultural hegemony: A critical discourse analysis*. PhD dissertation. fielding graduate university. santa barbara. CA.

Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52. [https://doi.org/10.1016/s0148-2963\(00\)00125-9](https://doi.org/10.1016/s0148-2963(00)00125-9)

Sunstein, C. R., & Vermeule, A. (2009). Conspiracy theories: Causes and cures. *Journal of Political Philosophy*, 17(2), 202-227.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2008.00325.x>

Swami, V.; Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). Unanswered questions: a preliminary investigation of personality and individual difference predictors of 9/11 conspiracist beliefs. *Applied Cognitive Psychology*, 24(6), 749-761. <http://doi:10.1002/acp.1583>

Swami, V., & Coles, R. (2010). The truth is out there: belief in conspiracy theories. *the psychologist*, 23, 560-563.

Swami, V.; Coles, R.; Stieger, S.; Pietschnig, J.; Furnham, A.; Rehim, S., & Voracek, M. (2011). Conspiracist ideation in Britain and Austria: Evidence of a monological belief system and associations between individual psychological differences and real-world and fictitious conspiracy theories. *British Journal of Psychology*, 102(3), 443-463.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2010.02004.x>

Van Dick, R.; Christ, O.; Stellmacher, J.; Wagner, U.; Ahlswede, O.; Grubba, C.; Hauptmeier, M.; Hohfeld, C.; Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>

Van Prooijen, J., & De Vries, R. E. (2016). Organizational conspiracy beliefs: implications for leadership styles and employee outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 479-491. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9428-3>

Van Prooijen, J., & Douglas, K. M. (2018). Belief in conspiracy theories: basic principles of an emerging research domain. *European Journal of Social Psychology*, 48(7), 897-908. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2530>

Van Prooijen, J., & Jostmann, N. B. (2012). Belief in conspiracy theories: the influence of uncertainty and perceived morality. *European Journal of Social Psychology*, 43(1), 109-115. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1922>

Van Prooijen, J., & Song, M. (2021). The cultural dimension of intergroup conspiracy theories. *British Journal of Psychology*, 112(2), 455-473. <https://doi.org/10.1111/bjop.12471>

Whitson, J. A., & Galinsky, A. D. (2008). Lacking control increases illusory pattern perception. *Science*, 322(5898), 115-117.

<https://doi.org/10.1126/science.1159845>

Wood, M. J. (2016). Conspiracy suspicions as a proxy for beliefs in conspiracy theories: implications for theory and measurement. *British Journal of Psychology*, 108(3), 507-527. <https://doi.org/10.1111/bjop.12231>