

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.

ABSTRACT

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.

KEY WORDS

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

مهدی محمدی^{۱*}، فرشید اصلانی^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 مافوق 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 مضامین سازمان‌دهنده و همچنین تحلیل مضامین منجر به شناسایی ۴ مضمون فراگیر شرایط زمینه‌ای، عوامل فردی، شرایط مداخله‌گرو پیامدها شد.

واژه‌های کلیدی

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

^۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه پیام نور، اصفهان، ایران.

نویسنده مسئول: مهدی محمدی

رایانامه: mohammadi12035@pnu.ir.ac

استناد به این مقاله:

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

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

دهد و صبح‌ها با ادبیاتی به غلظت چای بعضی‌ها!!! مدح، ثنا و سپاسی بگویند و از میزان چاکر بودنش داستانی بسراید و ... تا این مدیران چاپلوسان را معتمد نام نهند و با تکیه بر اعتماد به جای تخصص 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 رای اداری و عدم صداقت کاری و پنهان‌کاری و چندرنگی و حس حقارتی در میان سطوح پایین ساختارهای اداری شکل بگیرد که تنها راه پیشرفت و احقاق حق خود را در توسل به اتناق رئیس و ذکر و مدح او را گفتن یا به شکلی بسیار زشت‌تر 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).

به جای تلاش در جهت بالا بردن کار مفید خود و احترام به حقوق شهروندان و تکیه بر مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و کوشش جهت کسب این مؤلفه‌ها ناخواسته به عروسک خیمه شب بازی در دست عده‌ای تبدیل شده که سال‌هاست ساختارهای اداری را چنان ناتوان کرده که زد و بند و باندبازی 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 تشدیدکننده‌تر ریشه در کنش و رفتار مدیران ارشد دارد، در صورتی که رفع نشود و تأکید بر معیارهای شایسته‌سالاری و اخلاق و صداقت کاری به جای آن ننشینند باعث ناتوانی هرچه بیشتر ساختارهای اداری خواهد شد (قبادی و همکاران، ۲۰۱۸).

عروسکان خیمه شب بازی فاقد دانش و تجربه مدیریتی هستند ولی در عوض در شبکه‌های مافیایی قدرت هنرپیشه‌های خوبی هستند آن‌ها به خوبی چند نقش مختلف بازی می‌کنند، آن‌ها بیشتر از اینکه به فکر مجموعه زیردستان 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 استاندند و چون از مجموعه تحت مدیریت خود و موضوع آن چیزی نمی‌دانند و سررشته‌ای ندارند و تنها به لطایف‌الحیل و به یمن روابط خصوصی و خدمتگزاری‌های شخصی و زبان چرب و نرم و در نهایت کارگزار حامی مردم بودن، بر مسند مدیریت نشسته‌اند. بنابراین به هرکسی که دانشی در مورد مجموعه کاری آنان داشته باشد یا تجربه‌ای در

عامل اصلی موفقیت در هر سازمان، سرمایه انسانی آن است. سرمایه انسانی می‌تواند اثر قابل‌توجهی 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). آشفستگی‌ها، پیچیدگی‌ها، تنوع، پویایی‌ها، عدم قطعیت‌ها و تغییرات سریع و فزاینده ملّی 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 وسواسی خاص، تصمیم‌های درست را اتخاذ کنند و رفتارهای مناسب و درستی را برای هدایت و رهبری پیروان به کار گیرند (صمدی میارکلایی و همکار، ۲۰۱۶). از سوی دیگر عملکرد مدیران دولتی تأثیراتی گسترده و عمیق بر ابعاد مختلف زندگی اجتماعی دارند، زیرا دامنه‌ی تأثیر سیاست‌ها و راهبردهای عمومی آحاد مردم جامعه را در برمی‌گیرد. اجرای مؤثر این سیاست‌ها و راهبردها به وجود مدیرانی شایسته و کاردان 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، ۲۰۱۷). نیروهای متخصص و شایسته و متعهد به منافع ملی را تحت فشار 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 بی‌چون‌وچرا با گفتمان چاپلوسانه، بهتر از هر موضوعی باعث حفظ موقعیت 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 صفی و ستادی در نهادها و سازمان‌های قضایی تحت قوه قضائیه قلمرو مدیران دولتی را شکل می‌دهند (دانایی‌فرد و الوانی، 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 قضایی 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 سیاسی‌کاری‌های سازمانی است از آن به‌عنوان 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 کنند و با ستایش نایجا مدیر را اغفال نمایند. چاپلوسی اعتماد را از بین برده و شنونده را خوار می‌کند. همچنین به اعتبار و صداقت فرد چاپلوس لطمه 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 "روباہ و کلاغ" از روباه‌ی می‌گوید که به یک قطعه پنیر در منقار کلاغ طمع می‌ورزد. روباه با تعریف و تمجید از موضوع ناامنی‌ها و تزلزل کلاغ و داشتن صدای وحشتناک کلاغ را به صورت برعکس توصیف می‌کند. در حالی که خوانندگان به راحتی قصد سوءنیت را تشخیص می‌دهند، کلاغ پنیر در منقار را فراموش کرده و منقار را برای نشان دادن استعداد خود باز می‌کند، آنگاه پنیر از منقار کلاغ می‌افتد و درست به دهان روباه حیل‌گر 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 به‌عنوان 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 به شدت حمله‌ور می‌شوند، او را طرد کرده و با چسباندن انواع اتیکت‌ها و برچسب‌ها و تهمت‌ها از میدان بیرون نموده و خانه‌نشین می‌سازند (شجاعی، ۲۰۱۰).

مدیران و کارگزاران شایسته تمام تلاششان مشارکت کارمندان و مردم حوزه‌شان در امر تصمیم‌گیری‌هاست 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 سؤالی از آن‌ها پرسیده شود که مدحی در آن نباشد یا مجیزی در آن نهفته نباشد چنان گره بر اخم‌ها می‌اندازند و اوقاتشان زهری می‌شود که بلافاصله سؤال‌کننده را عامل مخرب، مخالف پیشرفت سازمان و... می‌نامند. 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 و... به طرف آن‌ها دراز می‌شود هیچ اعتنایی کنند. آن‌ها علف‌های هرزی هستند که برکاشته واقعی چیره شده‌اند. عملکرد عروسکان خیمه شب بازی آن قدر 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 آن قدر 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 این رو پژوهش حاضر با تمرکز بر مرور ادبیات و مصاحبه با خبرگان به دنبال پاسخ به این سؤال 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 بدبخت با روح می‌کند. شغل گرفتن، رتبه گرفتن، ترفیع گرفتن. یا خلاصه به اصطلاح نورچشمی مدیر می‌شود و بهمن صاحب کارخانه و ... این آدم به خاطر صداقت و درستکاری هرگز از نظر اخلاقی مورد احترام و دل‌بستگی 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، متوسل به خداوند بخشنده و روزی‌رسان 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 افتد، این خفت شخصیتی و سقوط اخلاق انسانی را نیز می‌شود وصله 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 اقشار 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 منتقدان هوشیار و آگاه و مخلص است. با مرگ انتقاد، جامعه از نشاط و پویایی و تحرک و احساس مسئولیت و بیداری و روح پایدار سازندگی تهی می‌شود و گرفتار انفعال بی‌حالی تنبلی فکری و تعطیلی خرد و اندیشه ورزی خواهد شد و این آفت بسیار بزرگ و خطرناک برای جامعه در حال توسعه همه‌جانبه و برای وصول به تمدن اسلامی شیعی است (جوهری، ۲۰۱۳). امام جواد علیه‌السلام در بیانات احتیاجات مؤمن فرموده‌اند: «المومن یحتاج الی ثلاث خصال: توفیق و من الله و واعظ من نفسه و قبول ممن ینصحه». «مؤمن نیازمند سه خصلت است: توفیق الهی و واعظ درونی و قبول و پذیرش سخن از کسی که او را نصیحت می‌نماید».

(دانیگر^۱، ۲۰۲۰). متناسب با این نمونه مباحث، تمثیل را با یک هشدار به پایان می‌رسانیم که در برابر گوش دادن به چاپلوسی، تقویت ادراک از چاپلوس، به‌عنوان شخصی درستکار و مقاوم رفتار کرده و با آن شخص متملق بفهماند که کارش از لحاظ اجتماعی قابل قبول و مورد تأیید نیست (شجاعی، ۲۰۱۰). این حکایت تعاملی را توصیف می‌کند که در آن یک متملق برای دستیابی به چیزی که مدنظر دارد به روش استراتژیک، پوچی دیگری را ارضا 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 (دانیگر، ۲۰۲۰). موضوع تملق و چاپلوسی و عواقب فردی و اجتماعی آن، به‌عنوان 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 قهقرا 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 صاحب‌منصب 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 می‌پراکند (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 فعال، تحقیقات و تحقیقات جدید است.

و در یک کلام وجود مدیریت و تملق بدون تکلیف اخلاقی ستودنی است (آقایی، ۱۹۹۸). فردی که حیثیت و منت 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 فریب 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 این قدر محبوب شد. در این دهه، هر بخش توسط نویسندگان در ایالات متحده مورد بررسی قرار گرفت. آمریکا یا اروپای غربی اندکی پس از حوادث جنگ جهانی دوم در بجنوبه تنش‌های شدید ناشی از جنگ سرد و افزایش نگرانی از رفتار عموم مردم، انطباقی 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 تحت فشار قرار می‌دهد.

اطاعت، به تعبیری، رفتاری را توصیف می‌کند که در آن فرد به روشی 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 می‌توانند آستانه لازم

براساس این حدیث شریف هر مؤمنی محتاج نصیحت‌پذیری است. انتقادپذیری مؤمنان سفارش دین و مذهب است. هیچ‌کس 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 دارا باشد قطعاً آثار بیشتری خواهد داشت (فراهانی، ۲۰۱۴).

در حکومت دینی نزدیک‌ترین حلقه به مسئولان، مدیران و دولتمردان باید صریح‌اللهجه‌ترین منتقدان 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 اثر هم عندک» یعنی نزدیک‌ترین حلقه به تو، برگزیده‌ترین نزد تو، باید «قولهم بمر الحق لک». اقول یعنی گویاترین، مر حق یعنی حقیقت تلخ 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).

بینید در دموکراسی‌های دنیا بالاترین حرفی که می‌زنند چیست؟

می‌گویند باید به منتقد اجازه انتقاد داد. بالاتر از این چیزی نمی‌گویند. اما حضرت امیر نمی‌گویند به منتقد اجازه انتقاد بدهید بلکه می‌گویند منتقد را تحت‌الحمایه حکومت اسلامی بگیرید. می‌گویند نزدیک‌ترین حلقه به تو باید منتقدین باشند. یعنی اصلاً خودت باید منتقد تربیت کنی. البته منظور منتقد کسانی هستند که عزت و اقتدار اسلامی را می‌خواهند. یعنی دنبال زخم‌های حکومت می‌گردند 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 مداحی تو را نکنند. به مالک می‌گویند کارمندان را جواری تربیت کن که چاپلوسی تو را نکنند. پیامبر «ص» فرمود: اگر دیدید کسی مدح شما را می‌گوید خاک در صورتش بپاشید. 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 متملق‌اند و این‌ها را دور و بر خود راه

تبعیت‌پذیری بیشتر و اعتراض کمتر است؛ در حالی که برخی دیگر از پیروان، آن را به شیوه‌ای پویاتر و کنجکاوانه‌تر 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 بله‌قربان‌گو معمولاً 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 به‌جای چنگ زدن به ریسمان مستحکم الهی، مقهور مسائل و قدرت‌های صوری و مادی و این دنیایی افراد شده‌اند. این آدم‌ها عزت و کرامت نفس خود را درک نمی‌کنند و قدر و منزلت انسانی خود را پاس نمی‌دارند و متاع بی‌بیدل 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. این‌گونه آدم‌ها به‌جای تلاش برای دانش‌افزایی و بالابردن توانمندی‌های خود، تلاش خود را مصروف تسلیم و تمکین بی‌چون‌وچرای بالادستی‌های خود، چاپلوسی و تملق از آنان و بله‌قربان‌گویی کرده‌اند. این افراد بی‌همت و بی‌جربزه و فاقد استقلال رأی، نه تنها از توان و ظرفیت قابل‌توجهی برخوردار نیستند و دائم در حال در جازدن و سقوط به قهقرا، طالب این هستند که دیگران نیز مثل او باشند و علاوه بر آن آتش حسد نسبت به دیگران نیز همیشه در درون بیمارشان شعله می‌کشد. این‌گونه افراد نه تنها گاه بر همکاران خود تأثیر سوء می‌گذارند بلکه متأسفانه چنین روحیه پلید و زبونی 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 (کازمی و شکیب، 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 این رو خلاقیت به‌عنوان 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 مزایا، 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 مرجع 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 مافوق 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 بعد بعدی تعیین‌کننده میزان فعال یا غیرفعال بودن پیروان در سازمان است. براساس این دو بعد، کلی پنج ویژگی پیروان را تعریف می‌کند که هرکدام نشان‌دهنده میزان مشارکت سازمانی، فکر مستقل و تفاوت‌های موجود در انگیزش 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. بله‌قربان‌گو: آن‌ها نیز تابع رهبران خود هستند اما این تابعیت مثبت است. آن‌ها همیشه در کنار رهبران خود هستند.
۳. از خود بیگانه: به‌طور عمدی منفی هستند اما به‌طور مستقل فکر می‌کنند.
۴. واقع‌گرایان: سطح کمتری از استقلال فکری و مشارکت را نشان می‌دهند. تنها در زمانی که ببینند موقعیت روبه‌جلو است دست به مشارکت می‌زنند. آن‌ها فاقد اندیشه انتقادی هستند.
۵. پیرو ستاره: به فکر خودشان هستند، انرژی مثبت دارند و به‌طور 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 دربردارنده 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،

تقویت نظام تاراج

نظام تاراج^۱ که قبلاً در بیشتر کشورهای پیشرفته 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، علاوه بر تغییر کابینه دولت، همه پست‌های مدیریتی در کلیه سطوح دولت را به طرفدارانش می‌سپرد به 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 کیوتران 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 فعال انسانی در تحول و پیشرفت و بدیع‌سازی را به چالش می‌کشد 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 «پرواز 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، مطیع و تابع دستورات رهبر خود هستند رفتار می‌کنند. آن‌ها بدون هیچ چون‌وچرایی، 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 تمایل 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 بی‌چون‌وچرای خود، بلکه قربان‌گویی 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 روزه‌روز 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 بلکه قربان‌گو که همچون عروسکان خیمه شب بازی با تملق و چاپلوسی درصدد اطاعت محض فرمان‌ها مافوق بوده و کلید رشد خود را در تملق‌گویی و بلکه قربان‌گویی 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 بلکه قربان‌گویی مافوق بدون توجه به نیازهای مردم می‌دانند موجب بدبینی روزافزون مخاطبان خواهد شد. در کشورهای در حال توسعه نظیر 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 به‌عنوان 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 فی‌نفسه از استعداد آلودگی 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. استیبل من (۱۹۹۱) شرح می‌دهد که تأکید بر استفاده از کادر وفادار سیاسی برای انجام کار اداری باعث فساد فراگیر و عمده و رفتار غیراخلاقی خواهد شد (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲). آن‌چنان‌که 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 بده بستن داخلی با وجود انبوه مقررات و قوانین بسیار رایج است. این واقعیت که مسائل اخلاقی در بخش خصوصی حل نشده است باید برای مدیران بخش دولتی هشداردهنده باشند.

تبدیل نظام شایسته‌سالاری به بله‌قربان‌گویی

برای پی بردن به عمق اندیشه‌های دینی که این روزها برای حفظ منافع لقلقه دهان عروسکان خیمه شب بازی نیز شده است بررسی خطبه‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه خالی از لطف نیست. آنجا که امام علی علیه‌السلام 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 (فراهانی، ۲۰۱۴).

تقویت نقش سیاست در اداره سازمان‌های دولتی

جوهر اداره دولت به‌طور قابل‌اجتناب فرایندی سیاسی است (خواستار، 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. به‌جای 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 درعین حال می‌تواند بسیار بیش از مدل سنتی واقع‌گرایانه و کاربردی باشد. سیستم بهتر از زمان سنتی است که در آن کارکنان دولت، وانمود می‌کردند که در سیاست دخالت نمی‌کنند و نیازی به ارتباط با مؤلفه‌های

در مقابل در شیوه مدیریت غازی افراد سازمان همچون غازی دارای روحیه تعاون 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 علاقه‌مندند به‌طوری که در کارهای گروهی بسیار خوب عمل می‌کند (جیمز بلاسکو، ۱۹۹۴).

امروزه با توجه به محیط رقابتی و پر از تغییر دیگر شیوه مدیریت بوفالویی که مختص سازمان‌های سنتی و روبه‌زوال است کارساز نمی‌باشد. بنابراین هدف اصلی و نهایی یک سازمان نوین و موفق در این محیط رقابتی باید فاصله‌گیری از مدیریت بوفالویی و حرکت به سمت مدیریت غازی باشد. بر این اساس سازمان‌ها هم باید به‌جای 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 مافوقشان (توکلی، 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 می‌بایست در برابر آن‌ها پاسخگو باشند (متانی و حسن‌پور، ۲۰۱۴). دی و کلین (۱۹۸۷) رابطه بین شهروندان و دولت را به رابطه بین اصیل و کیل تشبیه کرد. زیرا در حقیقت شهروندان موافقت کرده‌اند که دیگری اداره جامعه را به‌جای آن‌ها به عهده بگیرد. از هنگامی که افراد مسئولیت پیدا می‌کنند وظایفی را به نام شهروندان خود انجام دهند، پاسخگویی سیاسی آغاز می‌شود. تقسیم‌کار مدنی و تفویض نقش‌های خاص به شهروندان ضرورت پاسخگویی سیاسی به‌جای 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.

مصاحبه نیمه ساختاریافته (بخش کیفی) و پیمایش تهیه شده توسط محقق (بخش کمی) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه از روایی فرم، محتوا و ساختار و برای محاسبه پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ (دانش (۰/۸۶۲)، مهارت (۸۱۲)، عامل فردی و شناختی (۸۵۸) و عامل سازمانی (۰/۸۶۲) استفاده شد. (۰/۸۱۲) و پایایی مرکب استفاده شد و نتایج حاکی از روایی 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 Spss-V22، Lisrel-V8.8 و Smart PLS-2 استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته‌گزینی مدیران بانک ملی عبارت‌اند از دانش، مهارت، عوامل فردی و ادراکی و عوامل سازمانی؛ با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مدلی ارائه شد که برآزش مطلوبی داشتند؛ اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شایسته‌گزینی مدیران بانک ملی نشان داد به ترتیب دانش مدیران (۰/۴۹۸)، عوامل فردی و ادراکی (شخصیتی) (۰/۳۳۲)؛ عوامل سازمانی (۰/۲۵۳) و مهارت مدیران بانک ملی (۰/۱۶۹) اولویت اول تا چهارم را به خود اختصاص دادند.

دوالی و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی به هدف، شناسایی معیارهای گزینش 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، متشکل 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 تحویل 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.

پیشینه 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. مضاف بر این، تحولات فزاینده جوامع و تلاش دولت‌ها برای افزایش کیفیت و کارایی خدمات بخش عمومی و بهبود رهبری سازمان‌های دولتی، نگاه آن‌ها را 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 حکومت‌هاست. 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 فراگیر 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:

شایستگی‌های فردی (عمومی، ارزشی، نگرشی - رفتاری و شغلی)، شایستگی‌های دانشی و شایستگی‌های مهارتی (مدیریتی، شناختی، تعاملی، هدایت و رهبری و سیاسی).

قبادی و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با هدف ارائه یک چارچوب ادراکی 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 به‌عنوان 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 به‌عنوان حجم نمونه انتخاب و حجم نمونه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انتخاب شد. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای،

است. چابپلوسی 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 چابپلوسی 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 چابپلوسی با بررسی ادراک آن و استفاده از آن در یک جامعه گفتاری خاص - گویشوران عبری بومی در اسرائیل - چیست. یک متدولوژی فرامل‌گرایانه برای جمع‌آوری دو مجموعه مکمل استفاده شده است: گزارش‌های موردنیاز از رویدادهای چابپلوسی برای تحلیل سطح بین فردی و رویدادهای چابپلوسی عمومی از یک پایگاه داده آنلاین بزرگ برای تحلیل سطح اجتماعی. یافته‌ها نشان می‌دهند که چگونه شرکت‌کنندگان یک عمل را چابپلوسی می‌دانند، چه چیزی (کلامی) به‌عنوان چابپلوسی محسوب می‌شود، و کارکردهای چابپلوسی در تعاملات. در نهایت، تعریفی در مقابل پس‌زمینه چابپلوسی به‌عنوان جنبه تاریک اجتماعی بودن ارائه شده است.

می‌یر^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان «به عهده گرفتن مسئولیت (قرار گرفتن ما بر منصب قدرت): مروری 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 به‌عنوان 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 به‌عنوان 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 دست‌کاری دوم را رها می‌کنند. نیمی از پارادایم را تشکیل می‌دهد. می‌توانیم الگوهای مربوط به نحوه ارتباط هر یک از آن‌ها با تفاوت اقتدار و مزایای سیستمی مطالعه تفاوت‌های ظریف سیستم‌های معتبر را مشاهده کنید. 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 به‌صراحت می‌توان گفت هیچ کشوری را نمی‌توان یافت که مدیریت دولتی در آن منویات سیاست‌مداران را در عمل اجرا نکند. البته بسته به میزان حرفه‌ای 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 به‌کارگیری 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 مباحث رو به رشد رفتار سازمانی است که حلقه واسط حوزه‌های پیروی و شناخت محسوب می‌شود. تبیین و گونه‌شناسی دیدگاه‌های پیروان راجع به ابعاد مختلف نقش‌شان 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 یابند. 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 (مقولات) شناسایی شده قرار گرفتند که ۵ مؤلفه ویژگی‌های مثبت را تشکیل دادند. مؤلفه‌های شناسایی شده شامل ادراک سازنده از کار، شایستگی شغلی، بازوی توانای رهبر، فضایل اخلاقی و پیشگامی بودند که دیدگاهی جامع‌تر نسبت به پیروی ارائه کرده‌اند.

دانزیگر (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «کاربردشناسی چابپلوسی: استفاده استراتژیک از اقدامات همبستگی محور» انجام داد و نکات برجسته یک روش فرا عمل‌گرایانه برای تحلیل یک ساختار تفسیری مانند چابپلوسی 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 مضامین را تشکیل دهند. یکی از بهترین روش‌ها برای سنجش توافق میان دو کدگذار مستقل شاخص هولستی است. بر این اساس مقدار این شاخص ۹۱,۴۷٪ به دست آمد که با توجه بیشتر بودن از میزان ۰/۹ (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 مضامین براساس رویه‌ای مشخص، طی چهار مرحله دیدن متن، درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتب، تحلیل اطلاعات کیفی و مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ، مضامین زیر را نظام‌مند می‌کند (آتراید استرلینگ، ۲۰۰۱):

- مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)
- مضامین سازمان‌دهنده (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه)
- مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان 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 ۳۶۸ کدباز استخراج شد و در گام بعدی مضامین پایه از تحلیل و ترکیب جملات یادداشت‌گذاری شده بروز و ظهور یافتند. در گام چهارم با توجه به شکل‌گیری ۹۴ مضمون پایه، ۴۵ مضمون سازمان‌دهنده تعیین شد. در گام پنجم نیز با توجه به مضامین سازمان‌دهنده، تعداد ۴ مضمون فراگیر مشخص شد.

پویایی قدرت بر رفتار مطیعانه جدا کردن اطاعت از انطباق و انطباق تنها اجازه یک رویکرد دوگانه قوی‌تر به نظم و انضباط 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.

روش‌شناسی 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 سرخ‌های بیشتر برای سؤال‌های بعدی، شکل سؤال‌ها تا حدی 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 مجرب 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 ۱۳ 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 فراگیر مرتبط با بستر، شرایط مداخله‌گر و عوامل فردی

Table 1-A. Basic Themes, Organizing Themes and Global Themes Related to the Context, Intervention Conditions Depend on Individual Factors

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	فراگیر
قدرت‌رانی - نفوذ مداری	قدرت‌طلبی	شرایط زمینه‌ای و بستر
نفوذ درونی و بیرونی	نفوذ داخلی	
تأثیرپذیری بیرونی - تصمیم‌سازی برای منفعت هدفمند - تأثیرپذیری از زیردستان - بده بستان	تأثیرپذیری	
فقدان قدرت تصمیم‌گیری - الزام به کسب اجازه برای انجام امور	تصمیم‌سازی توسط دیگران	
تعامل سیاسی - تعامل حزبی - مکانیزم نقطه‌ضعف	رودروایستی سیاسی	
بی‌لیاقتی - زد و بند	دیکتاتوری رابطه	
کلی‌نگر - سطحی‌نگر - گذشته‌نگر	نداشتن چشم‌انداز	
عدم توجه به توانمندسازی - عدم توجه به یادگیری	بی‌توجهی به خود توانمندسازی	
تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای	
ناشایسته‌سالاری	ناشایسته‌سالاری	
ضعف مدیریتی - تعیین تکلیف	ضعف مدیریتی	عوامل فردی
بازدارندگی ساختار - محدودیت‌های سازمانی	ساختار سازمان غلط	
قدرت‌طلبی - خودرأی - مشورت نداشتن	خودرأیی و مشورت نداشتن	
دستاویزی رو به پایین - تأیید چشم بسته	دستاویزی مدیریت	
حفظ پست - استفاده شخصی از پست	جاه‌طلبی	
منافع فردی به‌جای منافع سازمانی	تعارض منافع	
زیر بار مسئولیت نرفتن	مسئولیت‌گریزی	
وابستگی فکری - وابستگی سیاسی - وابستگی قومی	وابستگی	
وابستگی به جریان‌ها	بی‌کفایتی	
عدم کفایت مدیریت - مدیریت ظاهری	تبعیت	
خودکم بینی - عزت نفس و کرامت پایین	حقارت	شرایط مداخله‌گر
عدم توجه به شأن و منزلت - خودفروشی	ضعف شخصی	
عدم تحول - شکست‌های پی‌درپی - ضعف مدیریت - ضعف علمی - ضعف تخصصی - خطای خودخدمتی	فقر توانمندی	
بی‌صلاحیتی - بی‌تخصصی - خلاً شایستگی	شخصیت ضعیف	
عوامل فردی و شخصیتی	عدم استقلال	
بی‌همت - بی‌جربزه - فاقد استقلال	بی‌اختیاری	
کنترل بیش از حد	بی‌ارادگی	
فقدان اراده در مدیر	حسدورزی	
حسدورزی - خودخوری	تمرکز بر ظواهر	
تمرکز بر قدرت‌های ظاهری - تکیه بر مادیات	پوچی جایگاه	
عدم درک جایگاه و پست خود	اطاعت محض	
اطاعت بی‌چون‌وچرا	ضعف اعتقادی	
ضعف اعتقادی - ضعف باور	جانشین‌پروری	
برنامه‌ریزی جایگزینی - برنامه‌ریزی جانشینی	انتخاب هوشمند مدیران	
- تخصص‌مداری - تجربه‌مداری		
انتصاب براساس شایستگی - انتخاب حرفه‌ای		

جدول ۱-ب. مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر مرتبط با پیامدها

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

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	فراگیر
مقاومت در برابر تغییر	مقاومت در برابر تغییر	پیامدها
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 - بدهکاری سازمانی	ادای دین	
آسیب خانوادگی	صدمه خانوادگی	

دسته‌بندی مضامین فراگیر در قالب ۴ مضمون بستر و زمینه، عوامل فردی، شرایط مداخله‌گر و پیامدها صورت پذیرفت. مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فراگیر بستر و زمینه، به صورت ذیل است: قدرت‌طلبی، نفوذ داخلی، تأثیرپذیری، تصمیم‌سازی توسط دیگران، رودروایستی سیاسی، دیکتاتوری رابطه، نداشتن چشم‌انداز، بی‌توجهی به خود توانمندسازی، اخلاق حرفه‌ای، ناشایسته‌سالاری، ضعف مدیریتی، ساختار سازمان غلط. مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فراگیر عوامل فردی، به صورت ذیل است: ضعف اعتقادی، خودرایی و مشورت نداشتن، دستاویزی مدیریت، جاه‌طلبی، تعارض منافع، مسئولیت‌گریزی، وابستگی، بی‌کفایتی، تبعیت، حقارت، ضعف شخصی، فقر توانمندی، شخصیت ضعیف، عدم استقلال، بی‌اختیاری، بی‌ارادگی، حسدورزی. مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فراگیر شرایط مداخله‌گر، به صورت ذیل است: جانشین‌پروری، انتخاب هوشمند مدیران. مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با مضمون فراگیر 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.

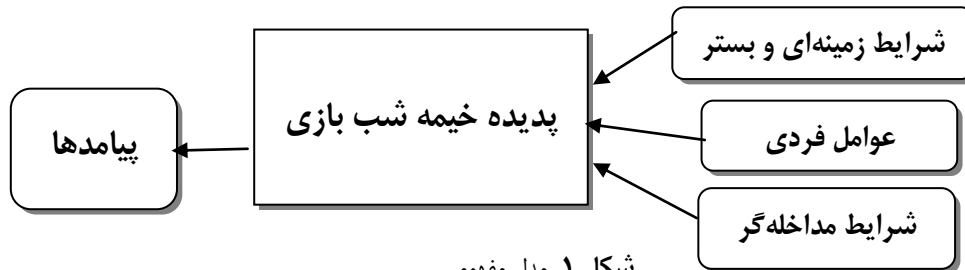
جدول ۲. نمونه گزاره‌ها و کدهای استخراج شده از متون

Table 2. Examples of Propositions and Codes Extracted from Texts

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	متن
پیامدها	ضعف اعتقادی	مهم‌ترین مسئله اینکه چنین افرادی دچار ضعف باورهای دینی و اعتقادی هستند.
	مقاومت در برابر تغییر	مدیران بله‌قربان‌گو، علاقه‌ای به تغییر ندارند.
	بی‌اعتنایی به خلاقیت و نوآوری	مفاهیمی چون خلاقیت یا نوآوری برایشان بی‌معنا است.
	صدمه فردی	علاوه بر اینکه برای خود شر و خسران ایجاد می‌کنند، ... قدر مسلم شر بسیاری برای جامعه دارند.
	صدمه اجتماعی	در حقیقت این مردم هستند که باید تاوان این چنین انتصابات را بدهند و اسیر بی‌کفایتی‌ها و بی‌لیاقتی‌های افرادی شوند که با رابطه به‌جای ضابطه به این پست‌ها رسیده و توانایی انجام امور را ندارند.

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

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



شکل ۱. مدل مفهومی

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 توانایی 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 مدیون ارتباطات و زد و بندهایی هستند که توسط مدیران ارشد به این سمت‌ها و پست‌ها دست‌یافته و منصوب شده‌اند. این گونه آدم‌ها به‌جای تلاش برای دانش‌افزایی و بالابردن توانمندی‌های خود، تلاش خود را مصروف تسلیم و تمکین بی‌چون‌وچرای بالادستی‌های خود، چاپلوسی و تملق از آنان و بله‌قربان‌گویی کرده‌اند. چگونگی این پدیده یعنی تبدیل مدیران به عروسکان خیمه شب بازی در حقیقت عدم شایسته‌سالاری در انتصابات و رابطه به‌جای ضابطه است. این نتایج با نتایج پژوهش می‌یر (۲۰۲۱)، کلرمن (۲۰۰۸) و ملک‌پور و بردبار (۱۳۹۴) از نظر تأثیر عوامل مرتبط با مضمون فراگیر بستر و زمینه همخوانی دارد.

مضمون فراگیر عوامل فردی مشتمل بر ضعف اعتقادی، خودرایی و مشورت نداشتن، دستاویزی مدیریت، جاه‌طلبی، تعارض منافع، مسئولیت‌گریزی، وابستگی، بی‌کفایتی، تبعیت، حقارت، ضعف شخصی، فقر توانمندی، شخصیت ضعیف، عدم استقلال، بی‌اختیاری، بی‌ارادگی، حسدورزی بود. به نظر برخی مصاحبه‌شوندگان: ریشه موضوع به دو دلیل قدرت و خودرایی مدیر است که عوامل زیردستی و یا بالادستی را بدون مشورت و نظرخواهی تحت سلطه قرار می‌دهد. این اصطلاح واژه مترادف هم 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 مضمون بود. برای این منظور با انجام مصاحبه‌های عمیق با خبرگان مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر استخراج شد.

مضمون فراگیر بستر و زمینه مشتمل بر قدرت‌طلبی، نفوذ داخلی، تأثیرپذیری، تصمیم‌سازی توسط دیگران، رودروایی سیاسی، دیکتاتوری رابطه، نداشتن چشم‌انداز، بی‌توجهی به خود توانمندسازی، اخلاق حرفه‌ای، 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 احياناً 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 به‌مرور 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 بله‌قربان‌گو، ربات‌های پیشرفته‌ای هستند که پردازشگرهای آن‌ها تحلیل رفته است و قدرت تصمیم‌گیری‌شان را از دست داده‌اند.

به نظر می‌رسد این‌گونه مدیران خود این موقعیت را به وجود می‌آورند. تأثیرپذیری آن‌ها از عوامل موجب می‌شود تصمیم‌گیری‌ها و تفسیر از قانون با سعی در تطبیع خواسته آن عوامل انجام شود. سعی می‌کنند بیشتر خواسته‌های منصوبین خود را اجابت می‌کنند و حتی احياناً 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 به‌مرور زمان آن‌ها میل و نظر مدیر را به نفع خود تغییر داده و مدیر همچون عروسکی در دست آن‌ها به هر سو که بخواهند

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

مضمون فراگیر شرایط مداخله‌گر مشتمل بر جانشین‌پروری، انتخاب هوشمند مدیران است. توجه به این مضامین می‌تواند 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 تغییر 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 فراگیر پیامد مشتمل بر 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 است. مدیران بله‌قربان‌گو، علاقه‌ای به تغییر ندارند. مفاهیمی چون خلاقیت یا نوآوری برایشان بی‌معنا است. علاوه بر اینکه برای خود شر و خسران ایجاد می‌کنند، قدر مسلم شر بسیاری برای جامعه دارند. در حقیقت این مردم هستند که باید تاوان این چنین انتصابات را بدهند و اسیر بی‌کفایتی‌ها و بی‌لیاقتی‌های افرادی شوند که با رابطه به‌جای ضابطه به این پست‌ها رسیده و توانایی انجام امور را ندارند. این آدم‌ها نه تنها گاه بر همکاران خود تأثیر سوء می‌گذارند، به‌جز 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 منصوب 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.

مواقعی 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 و وابستگی کامل فکری به جریان بالاسری خود دارد منسوب می‌شود. بنابراین موظف خواهد بود مطابق با خطامشی 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. خودکم‌بینی 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 متاع بی‌بدیل شخصیت و کرامت انسانی خود را به بهای ناچیزی به حراج گذاشته‌اند و دائم در حال در جازدن و سقوط به قهقرا، 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 روبرو 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 منصوب می‌شود خود را وابسته یک جریان سیاسی یا همان شخصی که او را منصوب کرده می‌داند و چون اکثراً تخصص لازم را ندارند امکان ندارد برخلاف نظر مدیران مافوق خود حرفی بزنند 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 بی‌جریه و فاقد استقلال رأی، نه‌تنها از توان و ظرفیت قابل‌توجهی برخوردار نیستند، بلکه کنترل کامل اوضاع در دست مدیران

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 بی‌چون‌وچرا 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 انجام این تحقیق یاری کردند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

خانواده و در میان فرزندان خود ترویج می‌کنند. رویه بله‌قربان‌گویی و روحیه بله‌قربان‌شنوی برای بعضی در جامعه تبدیل به عادت شده و گویی قبح این رذیله دیگر به چشمشان 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 حسن‌پور (۲۰۱۴) و رنگریز (۲۰۱۹) در خصوص پیامدهای پدیده خیمه شب بازی هم‌راستا است.

نیروهای متخصص و شایسته و متعهد به منافع ملی را تحت فشار گذاشته و باعث می‌شوند این نگاه در میان کارمندان

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 solidarity-oriented 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), *Iranian 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 Melli 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/10.2001.1.20086369.1398.10.37.8.2)
- 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

- (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 (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. '''''''' '' *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), 203-222. (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/qjps.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)

