



10.30495/JSCC.2024.2001659. doi

## Alien defendants: a Delphi study on the causes of labeling in Ardabil province

Farshad Mawafaq<sup>1</sup>, Samada Abdini<sup>2\*</sup>, Rababepour Jebeli<sup>3</sup>  
(Received date: 2023/11/20 - Accepted date: 2023/00/00)

### Abstract

Alien defendants are used for those who not only did not break the law, but based on the label they eat act as if they did, the purpose of this article is to identify the causes of flooding in Ardabil to study 29 specialists and experts of Ardabil province in a methodical way. Snowball sampling was selected and the researcher-made questionnaire based on the semi-structured interview criteria was adjusted and provided to the experts, and after analyzing the percentages that were higher than 60% and the significance level was lower than 05. Kendall's correlation coefficient showed that the agreement And there is a consensus among experts and also the weighted average of the factors showed that the social, psychological and individual, legal and religious factors are assigned priority 1 to 4 respectively. Therefore, the officials should try to make policies in line with these indicators of these factors.



**Key words:** alien defendants, social factor, psychological factor, legal factor, religious factor, labeling

<sup>1</sup> PhD in Sociology, Khalkhal Islamic Azad University, Khalkhal, Iran, f. movafag@gmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Sociology, Islamic Azad University, Khalkhal Branch, Khalkhal, Iran. (Corresponding author): abedinisamad@gmail.com

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Sociology, Islamic Azad University, Zanjan Branch, Zanjan, Iran, pourjabali@gmail.com



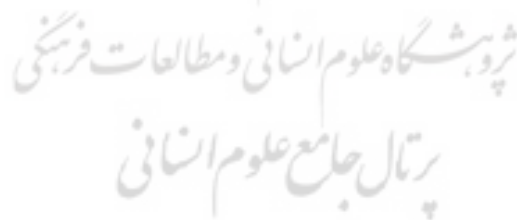
## متهمان بیگانه: مطالعه‌ای دلفی در مورد علل برچسب زنی در استان اردبیل

فرشاد موفق<sup>۱</sup>، صمدعابدینی<sup>۲</sup>، ربابه پور جلی<sup>۳</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۰/۰۰)

### چکیده

متهمان بیگانه برای کسانی استفاده می‌شود که نه تنها قانون‌شکنی نکرده‌اند، ولی براساس برچسبی که می‌خورند طوری رفتار می‌کنند که انگار چنین کاری کرده‌اند، هدف این مقاله شناسایی علل زیرآب‌زنی در اردبیل هست برای مطالعه ۲۹ نفر از متخصصان و خبرگان استان اردبیل به صورت روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شده و پرسش‌نامه محقق ساخته براساس معیار مصاحبه نیمه ساختاریافته، تنظیم و در اختیار متخصصان قرار گرفت و بعد از تحلیل درصدها که بالاتر از ۶۰ درصد بود و سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۵ ضریب هم‌هنگی کندال نشان داد که توافق و اجماع در بین متخصصان وجود دارد و همچنین میانگین وزنی عوامل نشان داد که عامل اجتماعی، روانی و فردی، حقوقی و مذهبی به ترتیب اولویت ۱ تا ۴ را به خود اختصاص می‌دهند. بنابراین، باید مسئولان تلاش کنند تا در راستای این شاخص‌های این عوامل سیاست‌گذاری کرد.



**واژگان کلیدی:** متهمان بیگانه، عامل اجتماعی، عامل روانی، عامل حقوقی، عامل مذهبی، برچسب زنی

f. movafag@gmail.com  
abedinisamad@gmail.com  
pourjabali@gmail.com

<sup>۱</sup> دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال، خلخال، ایران،  
<sup>۲</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال، خلخال، ایران. (نویسنده مسئول):  
<sup>۳</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران،



## مقدمه

رفتار برچسب زنی در جوامعی زیاد به چشم می‌خورد که علیرغم نقص در جریان جامعه‌پذیری افراد و ویژگی‌های تقویت‌کننده فردی و روانی، محدودیت منابع و امکانات یا نحوه توزیع نابرابرانه منابع وجود دارد. بنابراین نظر مارکس در جامعه‌ای امور طبقاتی هستند توزیع امکانات و منابع کمیاب هم که در اختیار اقلیت افراد قرار دارد محدود و نابرابرانه هست.

زیرآب‌زنی یا به عبارت ساده‌تر تخریب ناحق دیگران برای مطرح کردن خود یا رسیدن به منافع ناحق و نامشروع، ریشه در حسادت، غیبت، شایعه، تملق، جست‌وجو در زندگی و حریم خصوصی دیگران، حسادت، دروغ، وارونه جلوه‌دادن واقعیت و ده‌ها خصوصیت ناپسندی است که زشتی آن بر کسی پوشیده نیست. جامعه‌پذیری و تربیت ناکافی و نامطلوب، حسادت، رقابت، کینه و دشمنی، ضعف در تخصص و کمبود اعتماد اجتماعی از جمله دلایل برچسب زنی است. گاهی در سازمان‌ها برچسب زنی باعث سایش در محیط کار می‌شود. چون مکانیسم ارزیابی عملکرد افراد به گونه‌ای است که کمترین چشمداشتی به بهبود و ارتقای عملکرد و رفتار افراد در فرآیندهای کاری ندارد، طبیعتاً نباید انتظار داشتن سلامت و رقابت سازنده را از ارزیابی‌شوندگان داشته باشد وقتی مینا ارتقا و پیشرفت شایستگی نباشد، فراگیر شدن رفتارهای بیمارگونه زیرآب‌زنی بیشتر مجال بروز و حضور خواهند یافت و به مرور دیگر جاهای سالم سازمان را نیز مبتلا خواهند کرد.

سخن‌چینی، دزدیده گوش دادن، تزویر، استفاده ابزاری از باورها و فرهنگ عمومی، حسادت. (Malone, Hayes, 2012) و...، ریشه در ناهنجاری‌های اجتماعی داشته و از مصادیق برچسب زنی به شمار می‌رود. تخریب دیگران (زیرآب‌زنی) یکی از عوامل مؤثر بر عدم کارایی سازمان‌ها می‌باشد. نتایج تحقیق اسلامی و همکاران نشان می‌دهد که حسادت، کینه‌توزی، منفعت‌طلبی و ماکیاولیسم بالا از جمله عوامل فردی زیرآب‌زنی است. افراد با ویژگی ماکیاولی بالا، تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها وظیفه و کاری است که باید انجام بدهند و نه چیز دیگر. به همین دلیل، آن‌ها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند. از دیگر عوامل فردی مؤثر در زیرآب‌زنی در سازمان‌ها می‌توان به عدم وجود توانایی و شایستگی لازم در فرد زیرآب‌زن، عقده‌ها و حقارت‌های درونی، نداشتن اعتماد به نفس کافی و همچنین ضعف اعتقادات دینی اشاره نمود (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۷).

برخی از محققان علل زیر آبی زنی در سازمان‌ها را، مدیریتی است. علت این امر نقش و اهمیتی است که مدیران می‌توانند در افزایش و کاهش این رفتار داشته باشند. مدیران دهن بین و سطحی نگر، حمایت و همراهی مدیر با افراد زیرآب‌زن، رفتار نسنجیده و تبعیض آمیز مدیر، نداشتن کانال‌های ارتباطی علمی و فنی برای دریافت اطلاعات، آگاهی کم مدیر از شایستگی‌های کارکنان، آشنایی کم مدیران تازه وارد با افراد سازمان و همچنین اعتماد بیش از حد مدیر به افراد زیرآب‌زن عوامل مدیریتی تشدید نماینده این رفتار است (Duffy et al, 2012).



نتایج تحقیق یوسفی زنوز و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که در بعد فردی، مقایسه اجتماعی منفی در رتبه اول، ارزیابی شناختی آگاهانه از آینده بهتر دیگران در رتبه دوم و آگاهی از توانایی‌های دیگران در رتبه سوم قرار گرفتند. همچنین در بعد سازمانی، سطح پایین انصاف و عدالت در سازمان در رتبه اول، ارزیابی عملکرد در رتبه دوم و تعامل رهبر- عضو در رتبه سوم قرار گرفتند.

نتایج تحقیق جمشیدزادی و همکارش (۱۴۰۰) نشان می‌دهد که عوامل فردی، سازمانی و محیطی تاثیر بسیار زیادی بر زیرآب زنی دارد.

همچنین نتایج پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهد که عدم شایسته‌سالاری در سازمان، نبود فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات، منافع حزبی و گروهی، ضعف در آموزش رفتارهای سازمانی مناسب، عدم وجود قوانین و مقررات برای رعایت اصول اخلاقی در سازمان، امنیت شغلی کم، غنی و چالشی نبودن شغل، ارتباط ضعیف و نامناسب بین کارکنان با یکدیگر و همچنین احساس بی‌عدالتی و نابرابری عوامل سازمانی تاثیرگذار بر رفتار زیرآب‌زنی هستند (شول و همکاران، ۱۳۹۸).

از نظر جامعه‌شناسی برچسب زنی یک رفتار عکس‌العملی است و نشان می‌دهند که بر چسب خوردن یک جریان اجتماعی روانی است که بر تصویر فرد از خود تاثیر می‌گذارد و به تدریج تعهدی آگاه به این عمل شکل می‌گیرد برچسب زدن می‌تواند تاثیری تعیین‌کننده بر رفتار و شخصیت فرد داشته باشد در جامعه شناسی از متهمان بیگانه برای کسانی استفاده می‌شود که نه تنها قانون‌شکنی نکرده‌اند، ولی براساس برچسبی که می‌خورند طوری رفتار می‌کنند که انگار چنین کاری کرده‌اند (ستوده، ۱۳۷۹).

متهمان بیگانه که اطلاعی از عمل انجام شده در مورد خود اطلاعی ندارند و افراد برچسب زن که عمل خود افراد دیگر را از چرخه کار و موقعیت‌ها و مسئولیت‌های شغلی به حاشیه می‌رانند هر چند خودشان را ارتقاء می‌دهند ولی در طولانی مدت به سازمان و جامعه ضربه می‌زنند.

بنابراین، توجه به زیرآب‌زنی از آن جهت اهمیت بیشتری می‌یابد که به سلامت روانی محیط کار انجامیده و باعث می‌شود افراد با دغدغه‌های منفی و استهلاکی در محیطی که گاه بیش از زمان بودن در کنار خانواده را در آن تجربه می‌کنند، مواجه نشوند این باعث می‌شود انرژی‌ها تلف شود نیروهای انسانی متخصص و بعضاً متعهد نتوانند در عرصه‌های کاری حضور داشته باشند و این زمینه‌های توسعه و رسیدن به اهداف متعالی را ازدست جامعه خواهد گرفت.

شهرهایی که دارای ساختار غالب سنتی بود و درگیر آنومی در تعادل عناصر فرهنگ سنتی و مدرن هستند و از طرفی دارای محدودیت در منابع دسترسی به موقعیت‌ها و مناصب هستند برخی از اشکال رفتاری و کنشی برای کسب موقعیت برچسب زنی و برچسب زن به دیگران هست استان اردبیل هم بدلیل برخورداری از چنین مشخصه‌ای زمینه‌ها را برای برچسب زنی فراهم می‌کند به همین خاطر، مطالعه حاضر بدنبال این هست که علل برچسب زنی را در استان اردبیل را از نظر متخصصان و خبرگان شناسایی کند.



## مبانی نظری رفتار برچسب زنی

زیرآب‌زنی یا به عبارت ساده‌تر تخریب ناحق دیگران برای مطرح کردن خود یا رسیدن به منافع ناحق و نامشروع، ریشه در حسادت، غیبت، شایعه، تملق، جست‌وجو در زندگی و حریم خصوصی دیگران، حسادت، دروغ، وارونه جلوه دادن واقعیت و ده‌ها خصوصیت ناپسندی است که زشتی آن بر کسی پوشیده نیست. جامعه‌پذیری و تربیت ناکافی و نامطلوب، حسادت، رقابت، کینه و دشمنی، ضعف در تخصص و کمبود اعتماد اجتماعی از جمله دلایل برچسب زنی است. گاهی در سازمان‌ها برچسب زنی باعث سایش در محیط کار می‌شود. چون مکانیسم ارزیابی عملکرد افراد به گونه‌ای است که کمترین چشمداشتی به بهبود و ارتقای عملکرد و رفتار افراد در فرآیندهای کاری ندارد، طبیعتاً نباید انتظار داشتن سلامت و رقابت سازنده را از ارزیابی‌شوندگان داشته باشد وقتی مینا ارتقا و پیشرفت شایستگی نباشد، فراگیر شدن رفتارهای بیمارگونه زیرآب‌زنی بیشتر مجال بروز و حضور خواهند یافت و به مرور دیگر جاهای سالم سازمان را نیز مبتلا خواهند کرد. توجه به این مساله از آن جهت اهمیت بیشتری می‌یابد که به سلامت روانی محیط کار انجامیده و باعث می‌شود افراد با دغدغه‌های منفی و استهلاکی در محیطی که گاه بیش از زمان بودن در کنار خانواده را در آن تجربه می‌کنند، مواجه نشوند این باعث می‌شود اثری‌ها تلف شود نیروهای انسانی متخصص و بعضاً متعهد نتوانند در عرصه‌های کاری حضور داشته باشند و این زمینه‌های توسعه و رسیدن به اهداف متعالی را از دست جامعه خواهد گرفت.

بسیاری از جامعه‌شناسان این نظریه معتقدند که گروه‌های اجتماعی قانون را به وجود می‌آورند و مشخص می‌کنند چه رفتاری و تحت چه شرایطی صورت پذیرد. وقتی قانون وضع گردید، فردی که آن را زیر پا گذارد و نتواند خود را با قوانین گروه سازگار کند، بیگانه یا اجنبی خوانده می‌شود. "هاوارد بکر" معتقد است بر اساس این فرضیه که قوانین را اجتماع می‌سازند و نقش‌ها به طور یکسان توسط افراد رعایت نمی‌شوند نظریه برچسب، به وجود می‌آید. ممکن است کجروی‌ها در زمان‌ها و مکان‌های گوناگون به طور مختلفی تعریف شوند و حتی ممکن است دسته‌ای از مردم قوانین را زیر پا بگذارند، اما کجرو خوانده نشوند. بر این اساس، نظریه برچسب‌زنی می‌گوید: رفتار انحرافی به میزان احترام مردم به آن قانون بستگی دارد. این نظریه افراد را در برابر قانون به به چهار گروه تقسیم می‌کند: ۱- هم‌نویان: مردمی هستند که از قوانین گروه سرپیچی نمی‌کنند و مطابق با نقش‌ها رفتار می‌کنند. ۲- کجروان واقعی: مردمی هستند که قوانین را زیر پا می‌گذارند و به خاطر آن تنبیه و جریمه می‌شوند. ۳- کجروان پنهانی: اشخاصی که در خفا قانون‌شکنی می‌کنند، و مجازات نمی‌گردند؛ مثل کسانی که پنهانی الکل یا مواد مخدر مصرف می‌کنند. ۴- متهمان بیگانه: کسانی که قانون‌شکنی نمی‌کنند، ولی طوری رفتار می‌کنند که انگار چنین کاری کرده‌اند. از بین این چهار دسته، دسته چهارم هستند که توسط دیگران برچسب می‌خورند که برای مثال می‌توان از سیاه‌پوستان جامعه آمریکا یاد کرد (ستوده، ۱۳۷۹).

هاوارد بکر (Howard Becker) و همکاران او دیدگاه خود را در این زمینه در قالب نظریه‌ای با عنوان «نظریه برچسب زنی» ارائه داده‌اند. به طور کلی، دیدگاه برچسب زنی با این فرض که جرم، یک فرایند



اجتماعی می‌باشد، آغاز شد. کانون توجه این دیدگاه، معطوف به ماهیت کنش متقابلی است که میان مجرم و مقامات دستگاه جزائی به وقوع می‌پیوندد. نظریه پردازان برچسب زنی، مدعی اند که اصولاً این اعمال نظام جزائی و مقامات آن است که تعیین می‌کند چه چیزی را باید جرم محسوب داشت و در نگاه آنان، مجرمانه خواندن رفتار یا مجرم شمردن فردی خاص، بسته به افرادی است که در عمل چنین برچسبی را وارد می‌آورند و در واقع افرادی که مناصب قدرت را در درون نظام جزائی دارا هستند، کنش‌های خاص افرادی معین را به عنوان کنش‌های مجرمانه تعریف میکنند (به نقل از: ممتاز، ۱۳۸۱، ۱۰۷).

نظریه پردازان برچسب زنی مدعی اند که اصولاً این اعمال نظام جزایی و مقامات آن است که تعیین می‌کند چه چیزی را باید جرم شمرد. به بیان دیگر در نگاه آنان، مجرمانه خواندن رفتار یا مجرم شمردن فردی خاص، بسته به افرادی است که در عمل چنین برچسبی را وارد می‌آورند. در واقع، عنوان اصلی جرم را افرادی بر یک رفتار می‌نهند که قدرت وارد آوردن برچسب را دارند (وایت و هینز، ۱۳۸۶: ۱۸۵).

طرفداران این دیدگاه، به ملاحظه تأثیر برچسب‌ها بر روی فردی که برچسب خورده، پرداخته‌اند. این جنبه از برچسب زنی، برچسب‌ها را به عنوان یک متغیر مستقل و یک عامل سببی نگاه می‌کند که رفتار انحرافی را به وجود می‌آورد. این مسأله ممکن است از دو راه به وجود آید: ۱- برچسب ممکن است توجه مخاطبان برچسب زن را جلب کرده، موجب شود تا آنان برچسب زدن فرد را نگاه کرده، دنبال کنند؛ ۲- برچسب ممکن است از سوی فرد درونی شود و به قبول نوعی مفهوم خودی از انحراف بینجامد. هر کدام از این دو فرآیند ممکن است به تقویت کج رفتاری و آفرینش یک منحرف حرفه‌ای بینجامد (ویلایمز و مک شین، ۱۳۸۶: ۱۵۵).

در این دیدگاه، برچسب‌ها به دو دسته برچسب رسمی و غیررسمی تقسیم شده‌اند: برچسب رسمی به وسیله افراد حرفه‌ای و مقامات اجرایی زده شده و برچسب غیررسمی توسط خانواده و دوستان زده می‌شود (دائر و همکاران، ۱۹۹۷) برچسب‌های غیررسمی تأثیر بیشتری نسبت به برچسب‌های رسمی دارند (لو و همکاران، ۲۰۰۰: ۴۹۹).

به نظر کنش متقابل گرایان، رفتارهای افراد به وسیله واکنش‌های دیگران شکل می‌گیرند و زمانی که دیگران، کنش‌های شخصی را انگ کج‌رو می‌زنند، فرد غالباً وادار می‌شود، نقش کج‌رو را بازی کند از نظر جامعه شناسی برچسب زنی یک رفتار واکنشی است و در اجتماع نشان می‌دهد که برچسب خوردن یک جریان اجتماعی-روانی است که بر تصویر فرد از خود تأثیر می‌گذارد خود از این دیدگاه یک پدیده اجتماعی محسوب می‌شود که در درون جامعه شکل می‌گیرد. چگونگی نگرش ما به خودمان و اعمالی که انجام می‌دهیم تحت تأثیر عکس العمل دیگران به ما قرار داد. اگر دیگران ما را متفاوت در نظر گیرند ما هم خود را متفاوت خواهیم پنداشت و رفتار متفاوتی نشان خواهیم داد.

زمانی که شخصی یا وضعیتی انگ خرده باشد انگ زنده معمولاً در موقعیتی قرار دارد که از چنین حالتی بهره می‌برد. انگ زنده باید انگی منفی و قدرتی برای چسباندن آن داشته باشد. انگ زنی اغلب توسط



کسی انجام می‌شود که شغل او انگ زنی است مثلاً عوامل کنترل اجتماعی، روزنامه نگاران، انتخاب انگ زنی به دیگران اغلب نشانه‌ی موفقیت در چنین کارهایی است.

پس از آنکه شخص انگ کجرو خورده، اغلب از او انتظار دارند که به تخلفات خود ادامه دهد. این کار می‌تواند فرصت‌های شخص انگ خورده را در زندگی، محدود و او را به توسعه‌ی نقش کجرو خود وادار کند.

بنابراین، در جمع‌بندی نهایی از رویکرد برچسب زنی می‌توان ادعا کرد اگر برای کسی به هر دلیلی که خودش هم اطلاع ندارد برچسبی زده شود این امر او را به عنوان متهم بیگانه‌ای در می‌آورد که از جرم خودش هم اطلاع نداشته و قربانی عملی می‌شود که زیر آب زن برای او برنامه‌ریزی کرده است.

### روش شناسی

در این مطالعه از تکنیک دلفی استفاده شده است در مرحله اول برای استخراج شاخص‌ها از مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته استفاده شد و در مجموع ۲۹ شاخص از طریق مصاحبه با متخصصان و خبرگان بدست آمد و شاخص‌ها بعد از استخراج در اختیار ۴ نفر از مصاحبه شونده قرار گرفت تا مشاهده شود آیا موارد تنظیم شده مدنظر آنها هست یا نه؟ بر همین منوال شاخص‌های استخراج شده مورد قبول و پذیرش مصاحبه شونده‌گان بود و نشان از پایایی و اعتبار نتایج هست. براساس نتایج این مصاحبه‌ها، پرسش‌نامه‌ای در قالب ۲۹ سوال پاسخ بسته دوحالته تنظیم شد و بعد از انتخاب خبرگان برای مطالعه از طریق نمونه‌گیری گلوله برفی ۲۹ نفر انتخاب شدند و پرسش‌نامه برآمده از مصاحبه‌ها به خبرگان ارسال شد و سپس نظرات آنها گردآوری شد، پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۸۷ / بدست آمد همچنین با محاسبه درصد پاسخ‌های خبرگان، اجماع و توافق نظر متخصصان بررسی شد و گویه‌هایی که بالاتر از ۶۰ درصد از پاسخگویان بر آن توافق نظر داشتند موردتحلیل و تفسیر قرار گرفت در راند دوم کار بعد از مصاحبه نیمه ساختاریافته اجماع نظر بین متخصصان حاصل شد و بیش از ۶۰ درصد از خبرگان در مورد گویه‌های مربوط به علل زیرآب‌زنی نظر موافق داشتند و این نشان دهنده پایان مطالعه دلفی هست.

### یافته‌های پژوهش:

در تحلیل یافته‌ها در مرحله اول از جدول شماره ۱ برای نشان دادن میزان توافق نظر متخصصان استفاده شد. با بررسی پاسخ‌های پرسش‌نامه دلفی، میزان اجماع نظر متخصصان از طریق درصد موافقت نمونه آماری با علل زیرآب‌زنی مشخص شد و در جدول شماره ۲ میزان توافق نظر متخصصان از طریق ضریب توافق کندال W بررسی شد و در نهایت در جدول ۳ وزن شاخص‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفته است:



جدول شماره ۱ بخشی از گزاره‌ها و کدهای اولیه برآمده از استخراج مصاحبه‌های کیفی

| ردیف | گزاره   | کدهای اولیه                                       |
|------|---|---|
| ۱    | بدگویی از فرد نزد دیگران جهت از بین بردن محبوبیت آن فرد   | بدگویی  |
| ۲    | حرف زدن کسی پشت سر کسی دیگر که موجب آسیب به آن فرد شود  | پشت سر کسی حرف زدن                                |
| ۳    | معمولاً مدیرانی که تمایل بیشتری به دریافت اخبار و اطلاعات درباره کارمندان خود از طریق منابع غیر مسوول دارند به این پدیده دامن می‌زنند | تمایل مدیران به دریافت اخبار از کانالهای غیر رسمی |
| ۴    | ارایه گزارشات بد و یا عدم ارایه گزارشات خوب در مورد فردی بواسطه حسادت برای رسیدن به امیال شیطانی                                      | گزارش اطلاعات دیگران                              |
| ۵    | استفاده از مدارک جعلی و ساختگی بر علیه دیگران برای تخریب آنها شگرد دیگری است  | استفاده از مدارک ساختگی                           |
| ۶    | دادن اطلاعات به فردی است که از آن علیه شخص دیگری استفاده نماید  | گزارش اطلاعات دیگران                              |
| ۷    | رفتار پنهانی که در غیاب فرد مورد هدف انجام می‌گیرد جهت تخریب شهرت و یا شغل فرد  | تخریب موقعیت فرد                                  |
| ۸    | موقعی که کارمندان نسبت به هم و موقعیت هم حسادت کنند در جهت از بین بردن وجهه شخصی تلاش می‌کنند   | حسادت   |
| ۹    | وقتی فردی در برابر رسیدن به هدفی ناتوان می‌ماند کسانی که به موقعیت دست یافته‌اند آنها را زیر پایش می‌کشد                              | حسادت   |
| ۱۰   | زیرپای کسی را خالی کردن بخاطر احساس رضایت و سرخوشی خود که نشان از حسادت فرد دارد  | احساس لذت   |
| ۱۱   | بدگویی از یک شخص در پیش دیگران جهت به خطر انداختن موقعیت فردی و اجتماعی و شغلی طرف  | تخریب موقعیت فرد                                  |
| ۱۲   | فقدان شایستگی‌های لازم برای ارتقا و فعالیت مساوی است با تخریب جایگاه و وجهه سایرین  | فقدان شایستگی برای ارتقا                          |
| ۱۳   | فرد اخباری که شاهد آن بوده و یا چیزی از مردم شنیده است چه خوب و چه بد گزارش دهد   | گزارش اطلاعات دیگران                              |
| ۱۴   | عقده‌ها و کمبودهای دوره رشد انسان در بقیه زندگی و رفتارهاش بی تاثیر نیست  | کمبودها و عقده‌ها                                 |
| ۱۵   | معمولاً در رده‌های پایین اداری و موقعیت شغلی زیرآب‌زنی بیشتر هست  | جایگاه‌های پایین اداری                            |
| ۱۶   | شکل گیری فضای گفت و گو و احترام متقابل به همدیگر پیشگیری کننده رفتار زیرآب‌زنی است  | فضای گفت و گو                                     |
| ۱۷   | مشکلات تربیتی در خانواده خودش را بالاخره در اداره نشان می‌دهد   | تربیت خانوادگی                                    |
| ۱۸   | مینا وقتی که بر ارتقا و پیشرفت شایستگی نباشد، فراگیر شدن رفتارهای بیمارگونه زیرآب‌زنی بیشتر خواهد بود                                 | عدم شایسته سالاری                                 |
| ۱۹   | با بد شدن شرایط اقتصادی، این رفتار ضد اخلاقی نیز شدت می‌یابد  | وضعیت اقتصادی نابسامان                            |
| ۲۰   | خدشه دار شدن ارتباطات سازمانی، زمینه‌ساز بروز چنین رفتار مخربی است  | خدشه دار شدن ارتباطات سازمانی                     |
| ۲۱   | پدیده زیرآب‌زنی حاصل فقدان تجربه جمع‌گرایی و نظرات جمعی است   | فردگرایی  |
| ۲۲   | اگر در خانواده تربیت درست صورت نگیرد فرزندان حتی در صورت ناشایسته بودن موقعیت یکدیگر را خدشه دار کرده و مورد تعرض قرار می‌دهند        | تربیت خانوادگی                                    |
| ۲۳   | اگر به احادیث و آیات عمل شود مشکل حل می‌شود   | توجه به آیات                                      |
| ۲۴   | استعانت از خداوند منان و سیره ائمه و عالمان دینی که برجسته هستند و مقبولیت عام دارند  | توجه به خدا                                       |
| ۲۵   | وظیفه دین و خانواده آموزش اخلاقیات هست و اخلاقیات تمام کننده همه بدی‌ها است   | توجه به آموزش اخلاقیات                            |
| ۲۶   | رعایت تقوای الهی و اینکه خداوند همیشه از حق و حقیقت دفاع می‌کند و از حقیقت پشتیبانی می‌کند کفایت می‌کند                               | توجه به خدا                                       |





|                        |  |    |
|------------------------|--|----|
| توجه به خدا            | انجام کار خالصانه در راه خدا و عدم توجه به حرف این و آن  | ۲۷ |
| توجه به اعمال دینی     | باید امر به معروف و نهی از منکر کرد  | ۲۸ |
| توجه به اعمال دینی     | توجه به احکام شریعت و توانمند سازی خود در عمل به آن  | ۲۹ |
| توجه به حدود گفتار     | حفاظت گفتار را در جمع مدنظر قرار دهیم  | ۳۰ |
| اطلاعات کاذب           | دادن اطلاعات غلط باعث سوختن طرف زیر آب زن می‌شود   | ۳۱ |
| تغییر رفتار انگ خورده  | فرد زیر آب زن براساس برچسبی که خورده رفتار خود را ادامه می‌دهد باید رفتارها عوض شود  | ۳۲ |
| دقت در انتخاب دوست     | از دوستی با افراد دارای شخصیت ناقص دوری کنیم یا حدود را رعایت کنیم   | ۳۳ |
| دقت در رفتارهای خود    | باید حواسمان باشد باعث ایجاد شرایط برچسب زنی نباشیم و بتوانیم از خودمان دفاع کنیم و شفاف سازی کنیم   | ۳۴ |
| توجه به کار خود        | همیشه سرآمد باید به کار خودش باشد  | ۳۵ |
| دفاع از اتهامات        | باید از اتهامات خود را مبرا ساخت   | ۳۶ |
| شناخت اطرافیان         | باید اطرافیان خود را خوب بشناسیم   | ۳۷ |
| اعتمادمحتاطانه         | نباید زود به افراد اعتماد کنیم   | ۳۸ |
| اعتمادمحتاطانه         | عدم اعتماد به روابط با دیگران و محتاط بودن در اعتماد با دیگران   | ۳۹ |
| پرهیز از خودافشایی     | هرچیزی را نباید با همه در میان بگذاریم   | ۴۰ |
| دفاع از اتهامات        | صحبت برای رفع اتهامات وارد شده بر فرد  | ۴۱ |
| توجه به کار خود        | تحریک نکردن حساسیت افراد حساس  | ۴۲ |
| چابلوسی                | تعریف و تمجید الکی یا بیهوده کسی نکردن   | ۴۳ |
| احساس حسادت            | باید زمینه‌هایی که حسادت را برمی‌انگیزد شناسایی کنیم و کنترل کنیم  | ۴۴ |
| برتری طلبی             | باید رقابت جویی و برتری جویی را کاهش داد   | ۴۵ |
| عدالت در فرصت‌ها       | داشتن فرصت‌های برابر و امکانات زیاد می‌تواند برچسب زنی را کاهش دهد   | ۴۶ |
| عدالت در فرصت‌ها       | باید زمینه ارتقای برابر را برای همه فراهم آورد   | ۴۷ |
| عدم شایسته سالاری      | زمانی که افراد با شیوه‌های صحیح روابط اجتماعی واز طریق تلاش فردی برای ارتقا به هدف نمی‌رسند  | ۴۸ |
| مقایسه خود با دیگران   | افراد عادت به مقایسه‌های متعدد خود با دیگران دارند و تلاشی برای ارزیابی عملکرد و خود نمی‌کنند.   | ۴۹ |
| مقایسه خود با دیگران   | بروز رفتارهای مقایسه و برابری با سایرین تا حدود زیادی در رفتارهای انسان متجلی است  | ۵۰ |
| فضای گفت و گو          | وجود فضای سالم رقابتی و گفتگو بین همکاران مانع تخریب می‌شود  | ۵۱ |
| رواج نقد و نقدپذیری    | رواج نقد و نقدپذیری در بین همکاران خیلی از مشکلات را کاهش می‌دهد   | ۵۲ |
| عدم شایسته سالاری      | اگر از همان ابتدا افرادی وارد سازمان شوند که صرفاً با وجود رابطه و احراز نشدن اندک شایستگی برای تصدی شغل وارد سازمان شوند، بدیهی است که نباید انتظار رفتارهای حرفه‌ای در ادامه کار را از او داشت | ۵۳ |
| جایگاه‌های پایین اداری | زیرآب‌زنی، از افراد با مسوولیت کمتر بیشتر سر می‌زند  | ۵۴ |
| کمبود امکانات          | کم بودن موقعیت‌ها و امکانات در دسترس همه یک جای کار را خراب می‌کند   | ۵۵ |
| عدم شایسته سالاری      | وقتی فردی به موقعیتی که حق اش هست نمی‌رسد در روابط اداری اش با دیگران مشکل پیدا می‌کند   | ۵۶ |



|                         |   |    |
|-------------------------|---|----|
| ریاکاری                 | رفتار زیرآب‌زنی موجب فرهنگ سازی برای رواج دروغ‌گویی، ریاکاری و تزویر می‌شود   | ۵۷ |
| رواج نقد و نقدپذیری     | در صورتی که نقد منصفانه در جامعه ظهور و بروز یابد افراد در فضایی مستقیم اقدام به نقد می‌کنند و جایی برای تخریب پنهانی نمی‌ماند  | ۵۸ |
| ترس در سازمان           | در سازمان‌هایی که فرهنگ ترس از مافوق و همچنین ترس از دست دادن جایگاه و پست سازمانی در آنها مشهود است بیش از سایرین دیده می‌شود  | ۵۹ |
| قوانین حمایتی           | تصویب و به اجرا گذاشتن قوانینی که حقوق فرد زیرآب‌خورده را حمایت کند موجبات کاهش این رفتار را فراهم می‌کند   | ۶۰ |
| حسادت                   | حسادت در محیط‌های مبتنی بر نگرش فامیلی، قومی و خلاصه پارتی‌بازی افزایش یافته است  | ۶۱ |
| عدالت در پرداخت‌ها      | هرچه پرداخت بر اساس منطق و مبتنی بر شایستگی افراد تنظیم شود، بروز رفتارهای غلط به همان نسبت کمتر خواهد شد   | ۶۲ |
| منافع شخصی              | افراد زیرآب زن به دلیل توجه بیش از حد به منافع شخصی دیگران را به سوی روابطی سوق می‌دهند که در آن نفع دیگری یا جمعی هیچ اهمیتی ندارد   | ۶۳ |
| عزت نفس پایین           | افراد زیرآب زن از نظر شخصیتی انسان‌هایی با عزت نفس پایین هستند که دائم احساس ناامنی می‌کنند   | ۶۴ |
| آگاهی از راههای پیشرفت  | اگر همکاران از راههای پیشرفت مشروع در سازمان آگاهی داشته باشند رفتارهای دیگر کم می‌شود  | ۶۵ |
| ریاکاری                 | برخی از افراد برای رسیدن به ارتقا از ترندهای همچون تهمت، دروغ، سخن‌چینی، بدگویی، دو رویی و نفاق استفاده می‌کنند   | ۶۶ |
| کمبودها و عقده‌ها       | شخص به دلیل تقویت جنبه‌های شخصیتی ناهنجار و برای تلاش و غلبه بر ضعف‌های خود دست به اقداماتی می‌زند تا از طریق آن بتواند کمبودهای خود را مرتفع سازد و این امر شاید در او احساس لذت آنی به دنبال داشته باشد | ۶۷ |
| قانون حمایتی            | اگر رفتارناشایست زیرآب زن مورد تحسین بالادست قرار گیرد احساس شادی آنی در درون او تقویت شده و قدرت طلبی ایجاد می‌کند که خود سرمنشا بسیاری از صفات ناپسند است.  | ۶۸ |
| بی توجهی به قانون       | بروز این ناهنجاری‌های به دلیل جایگزین شدن روابط به جای ضوابط است  | ۶۹ |
| اغراق در ضعف‌های دیگران | زیرآب زن در نشان دادن اشتباهات و ضعف‌های جزئی دیگر همکاران اغراق می‌کند   | ۷۰ |
| تحسین و تمجید بی مورد   | زیرآب زن در حضور شما زیباترین چیزها را در مورد شما خواهد گفت ولی در جای دیگر این طور نیست   | ۷۱ |
| احساس ناامنی عاطفی      | آنها احساس ناامنی، آسیب‌پذیری عاطفی و عصبانیت نسبت به خود و جهان می‌کنند  | ۷۲ |
| کمبودها و عقده‌ها       | من دیده‌ام که همکارم از ارایه گزارش کذب در مورد دیگری عقده لذت خود را تقویت می‌کرد  | ۷۳ |
| پنهان کاری در تخریب     | اغلب، این افراد وقتی متوجه می‌شویم به خاطر پنهان کاری و ظرافت‌شان چه می‌کنند، ما را شگفت‌زده و گیج می‌کنند  | ۷۴ |
| ریاکاری                 | برخی‌ها برای جلب اعتماد و پنهان کردن انگیزه‌های ناپسند خیلی تلاش می‌کنند و با شما بیش از حد دوستانه هستند و می‌توانند بدون دلیل چاپلوسی و ریاکاری کنند  | ۷۵ |
| کمبود منابع اقتصادی     | زمانی که در جامعه منابع اقتصادی کمیاب باشد یک عده‌ای برای کسب آن از هر راهی اقدام می‌کنند   | ۷۶ |
| ولع بیشتر داشتن         | ولع بیشتر داشتن و عدم رضایت به داشته‌های خود برای انسان مشکل ساز هست  | ۷۷ |
| احساس تهدید منافع شخص   | کسانی که در مورد منافع شخصی احساس خطر کنند هر عملی را مرتکب می‌شوند   | ۷۸ |



|     |   |  |
|-----|---|--|
| ۷۹  | برای کسب موقعیت‌های بالا اگر معیاری قانونی اجرا نشود آسیب بوجود می‌آید                          | عدم اجرای قوانین برای ارتقای                           |
| ۸۰  | افرادی که زیرآب‌زنی می‌کنند از منافع و منابعی برخوردار می‌شوند و تشویق می‌شوند                  | دسترسی به منافع  |
| ۸۱  | همیشه افرادی که پشت سر دیگری در محیط کاری بدگویی می‌کنند به قدرت تکیه می‌کنند                   | دسترسی به قدرت   |
| ۸۲  | نتیجه اعتماد بیش از حد به افراد دیگر از پشت خنجر خوردن هست                                      | اعتماد بیش از حد                                       |
| ۸۳  | افراد در سازمان می‌توانند چهره‌های مختلفی داشته باشند   | دورویی   |
| ۸۴  | برخی رفتارهای غیر اخلاقی را باید مردم کنترل کنند  | توجه مردم به عوامل کنترل اجتماعی                       |
| ۸۵  | ناپهنجاری‌های نتیجه‌ترتیب ناصحیح افراد است  | نتیجه‌ترتیب و پرورش و محیط                             |
| ۸۶  | زیرآب‌زنی حاصل انتظار از زیر دست برای خوش خدمتی است   | خوش خدمتی به مافوق                                     |
| ۸۷  | زیرآب زن‌ها اهل تحسین و تمجید بیش از حد هستند   | تحسین و تمجید اغراق آمیز افراد موفق                    |
| ۸۸  | ریشه زیرآب‌زنی دیگران حسودی است   | حسادت  |
| ۸۹  | همکاری داشتم که نسبت به پیشرفت دیگران کینه پیدا می‌کرد  | کینه توزی  |
| ۹۰  | برخی‌ها عادت‌های رفتاری بدی در مقابل دیگران دارند   | عادت رفتاری بد   |
| ۹۱  | در مورد بسیاری منفعت شخصی انسان را وادار به هرکاری می‌کند                                       | منفعت طلبی   |
| ۹۲  | من مشاهده کرده‌ام که افرادی توانایی لازم را برای کار مثبت ندارند دنبال ضربه زدن به دیگران هستند | عدم توانایی در فرد زیرآب زن برای انجام کار خوب         |
| ۹۳  | افراد شرور از احساس دشمنی دیگران یا خودشان دست به اعمال ناپهنجار می‌زنند                        | دشمنی با فرد زیرآب زن                                  |
| ۹۴  | من فکر می‌کنم افراد زیرآب زن از کودکی حقارت را تجربه کرده‌اند                                   | عقده حقارت   |
| ۹۵  | زیرآب‌زنی هم شاید نوع برتری و زرنگی نسبت به دیگران را القا می‌کند                               | برتری طلبی   |
| ۹۶  | فرد زیرآب زن عزت نفس پایین دارد و می‌خواهد با زیرآب‌زنی آن را پوشش دهد                          | نداشتن اعتماد به نفس کافی در فرد زیرآب زن              |
| ۹۷  | شخصیت‌های خود کم بینی برای دیگران خطر ساز هستند   | خود کم بینی زیرآب زن                                   |
| ۹۸  | اعتقادهای دینی ضعیف شود انحراف رفتاری هم پدیدار می‌شود  | ضعف در اعتقادهای دینی                                  |
| ۹۹  | با خدا بودن و توکل به خدا راه بازدارنده از رفتار غیر اخلاقی است                                 | نداشتن توکل به خدا                                     |
| ۱۰۰ | شرط دوری از ناپهنجاری‌ها ایمان کافی و عمل است   | فقدان ایمان کافی                                       |
| ۱۰۱ | علت گرفتاری انسانها و گمراهی شان عدم توجه به‌ایات و سیره ائمه و علمای دینی هست                  | توجه نکردن به‌ایات و احادیث و سیره ائمه و علمای دینی   |
| ۱۰۲ | اگر مقررات و قانون برای افراد زیر آب زن اعمال شود رفتارشان متوقف می‌شود                         | فقدان و یا ضعف مقررات و قانون                          |
| ۱۰۳ | باید قانون گذار به فکر تنظیم قواعد مناسب برای کنترل زیرآب‌زنی باشد                              | تنظیم نکردن قواعد مناسب و کاربردی برای کنترل زیرآب زنی |
| ۱۰۴ | فرد زیرآب زن از تهمت و افترا به دیگران استفاده می‌کند   | تهمت و ناسزا   |
| ۱۰۵ | قربانی زیرآب‌زنی ذهن اش تخریب می‌شود  | تخریب ذهنی فرد   |
| ۱۰۶ | هرکسی که زیرآب زن باشد در مقابل دیگران برخورد نفاق گونه‌ای دارد                                 | دورویی و نفاق  |
| ۱۰۷ | ابزار زیرآب زن نسبت ناروا و نادرست دادن به افراد دیگران برای تخریب آنهاست                       | گزارش نادرست   |
| ۱۰۸ | استفاده از گزارش بی پایه و بی اساس و نادرست در مورد فرد قربانی شگرد زیرآب زن‌ها است             | گزارش نادرست   |
| ۱۰۹ | برخی‌ها از آزارهای زبانی و گفتاری و شفاهی برای زیرآب‌زنی بهره می‌برند                           | شگردگفتاری و شفاهی                                     |



|   |   |     |
|---|---|-----|
| شگرد ایماء و اشاره                          | ممکن هست زیرآب زن‌ها از ایماء و اشاره برای تخریب ذهنی فرد استفاده کنند  | ۱۱۰ |
| شگرد پرونده سازی                            | نامه نگاری و ارایه مکتوب و مستند سازی و پرونده سازی شیوه رایج زیرآب زن‌ها در ادارات هست   | ۱۱۱ |
| شکل دادن باور غلط به فرد دیگر               | نفوذ به زندگی شخص قربانی و استفاده از داده‌های عینی مربوط به زندگی فرد و تلاش برای ایجاد باور عمومی علیه فرد قربانی تلاش مذبوهانه زیرآب زن‌ها است | ۱۱۲ |
| ارایه اطلاعات ضد و نقیض                     | سردرگم کردن دیگران با اطلاعات ضد و نقیض در مورد دیگران شیوه دیگری برای زیرآب زنی هست  | ۱۱۳ |
| دسترسی به اطلاعات دیگران                    | زیرآب زن تلاش می‌کند به اطلاعات فرد قربانی به هر شیوه ممکن دسترسی پیدا کند  | ۱۱۴ |
| بدبین کردن دیگران                           | فردی که مرتکب خطایی نشده ممکن هست در اداره از چشم دیگران بیافتد و نهایتاً اخراج و طرد شود   | ۱۱۵ |
| بزرگ نمایی اشتباه دیگران                    | یک خطای کوچک توسط زیرآب زن تبدیل به اشتباه بزرگ می‌شود  | ۱۱۶ |
| ارائه مطالب کذب و سعی در حقیقت نشان دادن آن | هرچه که زیرآب زن در مورد فرد قربانی استفاده می‌کند ممکن هست درست نبوده و یک سلسله مطالب کذب باشد که برای حقیقت نشان دادن ازش استفاده می‌کند       | ۱۱۷ |

از نتیجه مصاحبه‌های نیمه ساختارمند ۲۰۰ گزاره و کد اولیه بدست آمد که جهت تلخیص و گذر از تکرار، گزاره‌های تکراری و مشابه آورده نشد و مجموعاً ۱۱۷ کد تولید شده برای عرصه‌های شکل دهنده زیرآب زنی آورده شد.

جدول شماره ۲ فراوانی کدهای اولیه براساس کدگذاری باز مصاحبه‌ها

| فراوانی | کدگذاری باز                   | ردیف |
|---------|-------------------------------|------|
| ۲       | بدگویی                        | ۱    |
| ۵       | حسادت                         | ۲    |
| ۲       | احساس لذت                     | ۳    |
| ۲       | تخریب موقعیت فرد              | ۴    |
| ۳       | فقدان شایستگی برای ارتقاء     | ۵    |
| ۲       | جایگاه‌های پایین اداری        | ۶    |
| ۴       | فضای گفت و گو                 | ۷    |
| ۳       | تربیت خانوادگی                | ۸    |
| ۲       | خدشه دار شدن ارتباطات سازمانی | ۹    |
| ۲       | فردگرایی                      | ۱۰   |
| ۲       | توجه به ایات                  | ۱۱   |
| ۳       | توجه به آموزش اخلاقیات        | ۱۲   |
| ۴       | توجه به خدا                   | ۱۳   |
| ۲       | توجه به اعمال دینی            | ۱۴   |
| ۲       | توجه به حدود گفتار            | ۱۵   |
| ۲       | تغییر رفتار انگ خورده         | ۱۶   |



10.30495/JSCC.2024.2001659



|   |   |    |
|---|---|----|
| ۳ | دقت در انتخاب دوست                                | ۱۷ |
| ۳ | دقت در رفتارهای خود                               | ۱۸ |
| ۲ | توجه به کار خود                                   | ۱۹ |
| ۲ | فرصت دفاع از اتهامات                              | ۲۰ |
| ۳ | شناخت اطرافیان                                    | ۲۱ |
| ۲ | اعتماد محتاطانه                                   | ۲۲ |
| ۴ | پرهیز از خودافشایی                                | ۲۳ |
| ۲ | چابلوسی   | ۲۴ |
| ۲ | برتری طلبی  | ۲۵ |
| ۲ | عدالت در فرصت‌ها                                  | ۲۶ |
| ۴ | عدم شایسته‌سالاری                                 | ۲۷ |
| ۲ | مقایسه خود با دیگران                              | ۲۸ |
| ۲ | بزرگ‌نمایی اشتباه دیگران                          | ۲۹ |
| ۲ | رواج نقد و نقدپذیری                               | ۳۰ |
| ۳ | کمبود امکانات                                     | ۳۱ |
| ۳ | ریاکاری   | ۳۲ |
| ۲ | ترس در سازمان                                     | ۳۳ |
| ۲ | قوانین حمایتی                                     | ۳۴ |
| ۳ | عدالت در پرداخت‌ها                                | ۳۵ |
| ۲ | عزت نفس پایین                                     | ۳۶ |
| ۴ | آگاهی از راههای پیشرفت                            | ۳۷ |
| ۳ | کمبودها و عقده‌ها                                 | ۳۸ |
| ۵ | تمایل مدیران به دریافت اخبار از کانالهای غیر رسمی | ۳۹ |
| ۳ | بی توجهی به قانون                                 | ۴۰ |
| ۲ | احساس ناامنی عاطفی                                | ۴۱ |
| ۳ | پنهان کاری در تخریب                               | ۴۲ |
| ۲ | کمبود منابع اقتصادی                               | ۴۳ |
| ۴ | ولع بیشتر داشتن                                   | ۴۴ |
| ۲ | احساس تهدید منافع شخص                             | ۴۵ |
| ۳ | عدم اجرای قوانین برای ارتقاء                      | ۴۶ |
| ۵ | دسترسی به منافع                                   | ۴۷ |
| ۲ | دسترسی به قدرت                                    | ۴۸ |
| ۳ | اعتماد بیش از حد به دیگران                        | ۴۹ |
| ۳ | توجه مردم به عوامل کنترل اجتماعی                  | ۵۰ |
| ۲ | خوش خدمتی به مافوق                                | ۵۱ |
| ۲ | تحسین و تمجید اغراق آمیز افراد موفق               | ۵۲ |



|   |  |    |
|---|--|----|
| ۲ | کینه توزی  | ۵۳ |
| ۳ | عادت رفتاری بد   | ۵۴ |
| ۵ | منفعت طلبی   | ۵۵ |
| ۳ | عدم توانایی در فرد زیرآب زن برای انجام کار خوب         | ۵۶ |
| ۴ | داشتن عقده حقارت                                       | ۵۷ |
| ۳ | خود کم بینی زیرآب زن                                   | ۵۸ |
| ۲ | ضعف در اعتقادهای دینی                                  | ۵۹ |
| ۳ | فقدان ایمان کافی                                       | ۶۰ |
| ۵ | فقدان و یا ضعف مقررات و قانون                          | ۶۱ |
| ۴ | تنظیم نکردن قواعد مناسب و کاربردی برای کنترل زیرآب زنی | ۶۲ |
| ۲ | تهمت و ناسزا   | ۶۳ |
| ۳ | تخریب ذهنی فرد   | ۶۴ |
| ۳ | دورویی و نفاق  | ۶۵ |
| ۳ | شگردگفاری و شفاهی                                      | ۶۶ |
| ۲ | شگرد ایماء و اشاره                                     | ۶۷ |
| ۲ | شگرد پرونده سازی                                       | ۶۸ |
| ۹ | ارایه اطلاعات ضد و نقیض                                | ۶۹ |
| ۲ | بدبین کردن دیگران به فرد                               | ۷۰ |

از مجموع ۲۰۰ کد اولیه در گدگذاری ۷۰ کد غیرتکراری بدست آمد که در جدول ۲ ذکر شده است

جدول شماره ۳ کد گذاری باز و محوری (مقولات) مقوله‌های عمده بر اساس کد بندی عوامل شکل گیری برجسب زنی

| کدگذاری محوری                 | کدگذاری باز                                       | ردیف |
|-------------------------------|---|------|
| فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمانی | خدشه دار شدن ارتباطات سازمانی                     | ۱    |
|                               | عدم شایسته‌سالاری                                 | ۲    |
|                               | فقدان شایستگی برای ارتقاء                         | ۳    |
|                               | عدالت در پرداخت‌ها                                | ۴    |
|                               | احساس تهدید منافع شخص                             | ۵    |
|                               | تمایل مدیران به دریافت اخبار از کانالهای غیر رسمی | ۶    |
|                               | ترس در سازمان                                     | ۷    |
|                               | جایگاههای پایین اداری                             | ۸    |
|                               | خوش خدمتی به مافوق                                | ۹    |
|                               | دسترسی به قدرت                                    | ۱    |
|                               | عدالت در فرصت‌ها                                  | ۲    |
|                               | مقایسه خود با دیگران                              | ۳    |



|                               |  |    |
|-------------------------------|--|----|
| فرصت‌ها و محدودیت‌های اجتماعی | فردگرایی                                       | ۴  |
|                               | رواج نقد و نقدپذیری                            | ۵  |
|                               | کمبود امکانات                                  | ۶  |
|                               | فضای گفت و گو                                  | ۷  |
|                               | کمبود منابع اقتصادی                            | ۸  |
|                               | دسترسی به منافع                                | ۹  |
| آموزش                         | تربیت خانوادگی                                 | ۱  |
|                               | آگاهی از راه‌های پیشرفت                        | ۲  |
| خودکنترلی                     | اعتماد بیش از حد به افراد دیگر                 | ۳  |
|                               | اعتمادمحتاطانه                                 | ۴  |
|                               | شناخت اطرافیان                                 | ۵  |
|                               | دقت در انتخاب دوست                             | ۶  |
|                               | دقت در رفتارهای خود                            | ۷  |
|                               | توجه به کار خود                                | ۸  |
|                               | توجه مردم به عوامل کنترل اجتماعی               | ۹  |
| احساسات                       | حسادت  | ۱  |
|                               | کینه توزی                                      | ۲  |
|                               | کمبودها و عقده‌ها                              | ۳  |
|                               | خود کم بینی زیرآب زن                           | ۴  |
|                               | احساس لذت                                      | ۵  |
|                               | احساس ناامنی عاطفی                             | ۶  |
|                               | داشتن عقده حقارت                               | ۷  |
|                               | عزت نفس پایین                                  | ۸  |
|                               | ولع بیشتر داشتن                                | ۹  |
| رفتارها                       | پنهان کاری در تخریب                            | ۱۰ |
|                               | دورویی و نفاق                                  | ۱۱ |
|                               | برتری طلبی                                     | ۱۲ |
|                               | ریاکاری  | ۱۳ |
|                               | عادت رفتاری بد                                 | ۱۴ |
|                               | بزرگ نمایی اشتباه دیگران                       | ۱۵ |
|                               | منفعت طلبی                                     | ۱۶ |
|                               | عدم توانایی در فرد زیرآب زن برای انجام کار خوب | ۱۷ |
|                               | تغییر رفتار انگ خورده                          | ۱۸ |
|                               | پرهیز از خودافشایی                             | ۱۹ |
|                               | چابلوسی  | ۲۰ |
| بدگویی                        | ۲۱   |    |



|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
|                       | تخریب موقعیت فرد                                       | ۲۲ |
|                       | تحسین و تمجید اغراق آمیز افراد موفق                    | ۲۳ |
| شناخت دینی            | ضعف در اعتقادهای دینی                                  | ۱  |
|                       | توجه به خدا  | ۲  |
|                       | توجه به آموزش اخلاقیات                                 | ۳  |
|                       | توجه به آیات   | ۴  |
|                       | فقدان ایمان کافی                                       | ۵  |
| کنش دینی              | توجه به اعمال دینی                                     | ۶  |
|                       | توجه به حدود گفتار                                     | ۷  |
| ضعف در قانون گذاری    | قوانین حمایتی  | ۱  |
|                       | تنظیم نکردن قواعد مناسب و کاربردی برای کنترل زیرآب زنی | ۲  |
|                       | فقدان و یا ضعف مقررات و قانون                          | ۳  |
| ضعف در اجراء          | فرصت دفاع از اتهامات                                   | ۴  |
|                       | بی توجهی به قانون                                      | ۵  |
|                       | عدم اجرای قوانین برای ارتقاء                           | ۶  |
| مکانیزم‌های برچسب زنی | تهدت و ناسزا   | ۱  |
|                       | تخریب ذهنی فرد   | ۲  |
|                       | شگردگفتاری و شفاهی                                     | ۳  |
|                       | شگرد ایماء و اشاره                                     | ۴  |
|                       | شگرد پرونده سازی                                       | ۵  |
|                       | ارایه اطلاعات ضد و نقیض                                | ۶  |
|                       | بدبین کردن دیگران به فرد                               | ۷  |

براساس جدول ۳ می‌توان عوامل مختلفی را برای زیرآب‌زنی از نظر مصاحبه شونده‌گان بدست آورد مثلاً مصاحبه کننده‌ای مطرح کرده که «اگر از همان ابتدا افرادی وارد سازمان شوند که صرفاً با وجود رابطه و احراز نشدن اندک شایستگی برای تصدی شغل وارد سازمان شوند، بدیهی است که نباید انتظار رفتارهای حرفه‌ای در ادامه کار را از او داشت» یا «خدشه دار شدن ارتباطات سازمانی، زمینه‌ساز بروز چنین رفتار مخربی است» و... بازنمای فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمانی در ساختارهای اداری و سازمانی است که عرصه را برای شکل دادن زیرآب‌زنی فراهم می‌کند. زمانی که افراد احساس کنند در ساختار اداری جایگاه بالایی ندارند یا ممکن هست جایگاه موجودشان را از دست بدهند امنیت شغلی آنان به خطر افتاده است، سعی می‌کنند تا به هر شیوه‌ای که شده، آن را حفظ کنند. این گونه رفتارها معمولاً زمانی که سازمان می‌خواهد تعدیل نیرو کند و برخی از کارکنان را اخراج کند، بیشتر است. چرا که در چنین شرایطی، افراد سعی می‌کنند تا با بد جلوه دادن همکاران در نزد مدیر، شرایط اخراج آنها را فراهم کرده و خود در سازمان باقی بمانند. یا افرادی که ارتقای دیگرانی را که ناشایسته‌اند ببینند، در حالی که زمینه ارتقا





برای آنها فراهم نیست از رفتار زیرآب‌زنی استفاده می‌کنند در چنین موقعی است احساس ناامنی مزمی پیدا می‌کنند. در مصاحبه‌ای چنین بیان شده است «زیرآب‌زن‌ها در نشان دادن اشتباهات و ضعف‌های جزئی دیگر همکاران اغراق می‌کند» و «آنها احساس ناامنی، آسیب‌پذیری عاطفی و عصبانیت نسبت به خود و جهان دارند» و همچنین «برخی‌ها برای جلب اعتماد و پنهان کردن انگیزه‌های ناپسند خیلی تلاش می‌کنند و با شما بیش از حد دوستانه هستند و می‌توانند بدون دلیل چاپلوسی و ریاکاری کنند». . . معمولاً فرد در اثر مقایسه خود با دیگران به کمبودهایش پی می‌برد و از این که می‌بیند دیگران از چیزی لذت می‌برند، رنج برده و حسادت می‌ورزد افراد حسود به دلیل کمبودهای ذاتی و اکتسابی در تلاش هستند تا با شیوه‌های سوء و عامدانه، جایگاه همکاران خود را متزلزل سازند و شرایط پیشرفت و ارتقای خود را فراهم سازد. یا اگر فردی از همکار خود دلخوری داشته باشد یا در حالتی بدتر دشمنی داشته باشد، این امر انگیزه لازم را برای زیرآب زدن فرد فراهم می‌آورد افرادی که نسبت به شایستگی‌ها و قابلیت‌هایشان اعتماد ندارند و موقعیت خود را متزلزل و معرض خطر می‌بینند، به ظن خودشان برای اینکه خود را در حاشیه امن نگه دارند، دست به تخریب افراد توانمندتر از خود می‌زنند یا از طرف دیگر فقدان قوانین حمایتی برای افرادی که زیر آب زده شده و یا نبود راهکارهای قانونی برای برخورد با آنها زمینه و عرصه دیگری را برای برچسب زنی فراهم می‌کند نبود قوانین و مقرراتی که افراد را ملزم به رعایت اصول اخلاقی در سازمان کند، عاملی است که باعث می‌شود که افراد، بدون هیچ گونه ترسی، اقدام به غیبت و بدگویی از دیگران کنند؛ بدون این که کسی آنها را بازخواست کند. در مصاحبه‌ها گفته شده است «تصویب و به اجرا گذاشتن قوانینی که حقوق فرد زیرآب‌خورده را حمایت کند موجبات کاهش این رفتار را فراهم می‌کند». . . «اگر رفتارناشایست زیرآب زن مورد تحسین بالادست قرار گیرد احساس شادی آنی در درون او تقویت شده و قدرت طلبی ایجاد می‌کند که خود سرمنشا بسیاری از صفات ناپسند است». . . «بروز این ناهنجاری‌های به دلیل جایگزین شدن روابط به جای ضوابط است» اگر قوانین حمایتی در مورد افراد زیرآب زن و قربانی تدوین شود و فرد قربانی فرصت آگاهی و دفاع از اتهامات وارد بر خود را پیدا کند به میزان قابل توجهی زیرآب‌زنی کاهش می‌یابد.

یا مشکلات خانوادگی و نقصان در آموزش به عنوان عرصه شکل دهنده زیرآب‌زنی در سازمان‌هاست. نقص در تربیت خانوادگی، اعتماد کردن‌های افراطی به دیگران یا محتاط بودن در اعتماد و . . . زمینه ساز کاهش یا افزایش در زیرآب‌زنی سازمانی است مصاحبه شونده‌ای نظرش این بود که «تابهنجاری‌های نتیجه‌تربیت ناصحیح افراد است» و «اگر در خانواده تربیت درست صورت نگیرد فرزندان حتی در صورت ناشایسته بودن موقعیت یکدیگر را خدشه دار کرده و مورد تعرض قرار می‌دهند»

زیرآب‌زنی به لحاظ عینی و ذهنی فرد را در هم می‌ریزد و می‌تواند دو بعد عینی و ذهنی فرد را درگیر کند، حداقل درجه برچسب زنی حالت خفیف و آزار دهنده ذهنی است (از تهت و ناسزا گرفته تا ایجاد بدبینی و



ذهنیت سازی در افراد نسبت به دیگران) و حداکثر آن و حالت شدید آن استفاده از تکات ضعف فرد قربانی و پرونده سازی و مستند کردن نکات ضعف فرد هست به قصد حذف فرد در حالت آشکار انجام می‌گیرد.

جدول شماره ۴ کد گذاری باز و محوری (مقولات) مقوله‌های عمده بر اساس کد گذاری راهکارهای برچسب زنی

| ردیف | گزاره   | کدگذاری باز                      | کدگذاری محوری           |
|------|---|----------------------------------|-------------------------|
| ۱    | اگر به احادیث و آیات عمل شود مشکل حل می‌شود   | خدمات محوری و تکلیف مداری        | اقدامات پیشگیرانه مذهبی |
| ۲    | استعانت از خداوند منان و سیره ائمه و عالمان دینی که برجسته هستند و مقبولیت عام دارند                    |                                  |                         |
| ۳    | وظیفه دین و خانواده آموزش اخلاقیات هست و اخلاقیات تمام کننده همه بدی‌ها است                             |                                  |                         |
| ۴    | رعایت تقوای الهی و اینکه خداوند همیشه از حق و حقیقت دفاع می‌کند و از حقیقت پشتیبانی می‌کند کفایت می‌کند |                                  |                         |
| ۵    | انجام کار خالصانه در راه خدا و عدم توجه به حرف این و آن   |                                  |                         |
| ۶    | باید امر به معروف و نهی از منکر کرد   |                                  |                         |
| ۷    | توجه به احکام شریعت و توانمند سازی خود در عمل به آن   |                                  |                         |
| ۸    | حفاظت گفتار را در جمع مدنظر قرار دهیم   | نظارت فرد بر عمل و رفتار خود     | اقدامات پیشگیرانه فردی  |
| ۹    | دادن اطلاعات غلط باعث سوختن طرف زیر آب زن می‌شود  |                                  |                         |
| ۱۰   | فرد زیر آب زن براساس برچسبی که خورده رفتار خود را ادامه می‌دهد با رفتارها عوض شود                       |                                  |                         |
| ۱۱   | از دوستی با افراد دارای شخصیت ناقص دوری کنیم یا حدود را رعایت کنیم                                      |                                  |                         |
| ۱۲   | باید حواسمان باشد باعث ایجاد شرایط برچسب زنی نباشیم و بتوانیم از خودمان دفاع کنیم و شفاف سازی کنیم      |                                  |                         |
| ۱۳   | نباید سر به سر کسی گذاشت  |                                  |                         |
| ۱۴   | همیشه سر آدم باید به کار خودش باشد  |                                  |                         |
| ۱۵   | باید از اتهامات خود را میرا ساخت  |                                  |                         |
| ۱۶   | باید اطرافیان خود را خوب بشناسیم  |                                  |                         |
| ۱۷   | نباید زود به افراد اعتماد کنیم  |                                  |                         |
| ۱۸   | عدم اعتماد به روابط با دیگران و محتاط بودن در اعتماد با دیگران  | هشیار بودن نسبت به شرایط اجتماعی |                         |
| ۱۹   | هر چیزی را نباید با همه در میان بگذاریم   |                                  |                         |
| ۲۰   | مراقبت از خود در برخورد با دیگران   |                                  |                         |
| ۲۱   | صحبت برای رفع اتهامات وارد شده بر فرد   |                                  |                         |
| ۲۲   | تحریک نکردن حساسیت افراد حساس   |                                  |                         |



|                           |                    |  |    |
|---------------------------|--------------------|--|----|
|                           |                    | تعریف و تمجید الکی یا بیهوده کسی نکردن                             | ۲۳ |
|                           |                    | باید زمینه‌هایی که حسادت را برمی‌انگیزد شناسایی کنیم و کنترل کنیم  | ۲۴ |
|                           |                    | باید رقابت جویی و برتری جویی را کاهش داد                           | ۲۵ |
| اقدامات پیشگیرانه اجتماعی | برابر دانستن افراد | داشتن فرصت‌های برابر و امکانات زیاد می‌تواند برچسب زنی را کاهش دهد | ۲۶ |
|                           |                    | باید زمینه ارتقای برابر را برای همه فراهم آورد                     | ۲۷ |

یافته‌های جدول ۴، راهکارهای کنترل زیرآب‌زنی را نشان می‌دهد براساس این جدول سه دسته اقدام پیشگیرانه فردی، مذهبی و اجتماعی می‌تواند راهکاری برای کنترل درونی، کنترل شرایط اجتماعی و تقویت ایمان و کردار مذهبی و هشیار بودن در شرایط زندگی را فراهم کند تا از رفتارهای زیرآب‌زنی در امان ماند و یا از ارتکاب به عمل زیرآب‌زنی پرهیز کرد.

جدول شماره ۵ کد گذاری باز و محوری (مقولات) مقوله‌های عمده بر اساس کد گذاری برداشت از زیرآب زنی

| ردیف | گزاره   | کدگذاری باز         | کدگذاری محوری       |
|------|---|---------------------|---------------------|
| ۱    | بدگویی از یک شخص در پیش دیگران جهت به خطر انداختن موقعیت فردی و اجتماعی و شغلی طرف                        | تصور بیانی داشتن    | برداشت از زیرآب زنی |
| ۲    | بدگویی از فرد نزد دیگران جهت از بین بردن محبوبیت آن فرد   |                     |                     |
| ۳    | حرف زدن کسی پشت سر کسی دیگر که موجب آسیب به آن فرد شود  |                     |                     |
| ۴    | فرد اخباری که شاهد آن بوده و یا چیزی از مردم شنیده است چه خوب و چه بد گزارش دهد                           | تصور عملی داشتن     |                     |
| ۵    | ارایه گزارشات بد و یا عدم ارایه گزارشات خوب در مورد فردی بواسطه حسادت برای رسیدن به امیال شیطانی          |                     |                     |
| ۶    | استفاده از مدارک جعلی و ساختگی بر علیه دیگران   |                     |                     |
| ۷    | دادن اطلاعات به فردی است که از آن علیه شخص دیگری استفاده نماید  |                     |                     |
| ۸    | رفتار پنهانی که در غیاب فرد مورد هدف انجام می‌گیرد جهت تخریب شهرت و یا شغل فرد                            | تصور استیصالی داشتن |                     |
| ۹    | موقعی که کارمندان نسبت به هم و موقعیت هم حسادت کنند در جهت از بین بردن وجهه شخصی تلاش می‌کنند             |                     |                     |
| ۱۰   | وقتی فردی در برابر رسیدن به هدفی ناتوان می‌ماند کسانی که به موقعیت دست یافته‌اند آنها را زیر پایش می‌کشند |                     |                     |
| ۱۱   | زیرپای کسی را خالی کردن بخاطر احساس رضایت و سرخوشی خود که نشان از حسادت فرد دارد                          |                     |                     |



براساس نتایج جدول ۵ نظر مصاحبه شونده‌ها در مورد درون فهمی و برداشت شان از برچسب زنی در سه مقوله تصور بیانی، داشتن تصور عملی، داشتن تصور استیصالی داشتن مقوله بندی می‌شود

جدول شماره ۶ دسته بندی مقوله‌ها براساس پارادایم نظریه بنیادی

| ردیف | مقوله                         | نوع مقوله |
|------|-------------------------------|-----------|
| ۱    | فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمانی | علی       |
| ۲    | فرصت‌ها و محدودیت‌های اجتماعی | علی       |
| ۳    | آموزش                         | پیامدی    |
| ۴    | خودکنترلی                     | پیامدی    |
| ۵    | احساسات                       | زمینه‌ای  |
| ۶    | رفتارها                       | زمینه‌ای  |
| ۷    | شناخت دینی                    | مداخله گر |
| ۸    | کنش دینی                      | مداخله گر |
| ۹    | ضعف در قانون گذاری            | مداخله گر |
| ۱۰   | ضعف در اجراء                  | مداخله گر |
| ۱۱   | اقدامات پیشگیرانه مذهبی       | راهبردی   |
| ۱۲   | اقدامات پیشگیرانه فردی        | راهبردی   |
| ۱۳   | اقدامات پیشگیرانه اجتماعی     | راهبردی   |
| ۱۴   | مکانیزم برچسب زنی             | پدیده     |

شرایط علی؛ نشان دهنده حوادث، وقایع، و اتفاق‌هایی است که وقوع اش به گسترش پدیده‌ها می‌انجامد. در این مطالعه محدودیت‌ها و فرصت‌های سازمانی و اجتماعی به عنوان واقعیت‌هایی هستند که با فقدان فرصت‌های برابر برای ارتقاء و فقدان عدالت در پرداخت یا فقدان شایسته‌سالاری و یا فقدان فضای گفتگو و... عنوان شده است اگر این شرایط وجود داشته باشد محدودیتی برای رشد سازمان و جامعه خواهد بود و فرصت‌ها را تبدیل به تهدید می‌کند. به عبارتی کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها به محدودیت‌ها و در صورت برعکس آنها فرصتی برای تعالی سازمان و جامعه هستند. پدیده، یا ایده و فکر محوری، همان مکانیزم‌های برچسب زنی هست که از حالت نرم و ذهنی می‌تواند به حالت سخت و عینی خودش را نشان دهند از تهمت و ناسزا گفتن تا پرونده سازی بر علیه فرد قربانی بدون اطلاع خود فرد.

راهبردهای کنش / کنش متقابل برای مدیریت زیرآب‌زنی در سازمان‌ها و محیط‌های اجتماعی که می‌تواند به صورتی برخورد کنند یا اینکه سلسله رفتارها بدانها مرتبط شوند شامل اقدامات پیشگیرانه فردی، مذهبی و اجتماعی است با توجه به آنها زیرآب‌زنی می‌تواند کاهش پیدا کند که بخشی از اینها به صورت کنترل‌های درونی و بخشی به عنوان کنترل‌های بیرونی عمل کند.

زمینه، سلسله خصوصیات ویژه‌ای است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند؛ برخی وضعیت‌ها باعث کنترل و یا تشدید عمل برچسب زنی می‌شود. احساسات و رفتارها دو مقوله مهم برای زمینه سازی شکل گیری رفتار



زیرآب‌زنی و یا کنترل آن هست حسادت، کینه‌توزی، بدگویی، برتری‌طلبی و کمبود و عقده‌ها و . . . زمینه‌هایی برای شکل‌دهی به عمل برجسب‌زنی هستند.

شرایط میانجی یا مداخله‌گر؛ شرایط ساختاری که به پدیده‌ای تعلق دارند در کدهای مشخص شده شامل مقوله‌ای کنش و شناخت دینی و قانون‌گذاری و اجرای قانون هست که می‌توان با تقویت آنها زیرآب‌زنی را محدود کرد.

**پیامدی: نتیجه برخورد و تعامل مقوله‌ها با هم می‌تواند آموزش اصول کار در سازمان، تربیت خانوادگی و جامعه‌پذیر سالم و ایجاد مکانیزم خودکنترلی برای کنترل رفتار زیرزنی باشد.**

در نهایت مدل زمینه‌ای نهایی حول مقوله اصلی‌ترسیم شد.

جدول شماره ۷ نظرات خبرگان در مورد علل زیرآب‌زنی

| ردیف | علل برجسب زنی  | موافقم | مخالقم |
|------|--|--------|--------|
| ۱    | کمبود منابع در جامعه                                     | ۶۲/۱   | ۳۷/۹   |
| ۲    | قانع نبودن به داشته‌های خود                              | ۸۲/۸   | ۱۷/۲   |
| ۳    | احساس خطر در مورد منافع شخصی                             | ۸۹/۷   | ۱۰/۳   |
| ۴    | ارتقاء به موقعیت بالاتر                                  | ۷۹/۳   | ۲۰/۷   |
| ۵    | برخورداری از منابع یا صاحب منابع بودن زیرآب‌زنها         | ۵۸/۶   | ۴۱/۴   |
| ۶    | برخورداری از قدرت یا صاحب قدرت بودن زیرآب‌زنها           | ۶۵/۵   | ۳۴/۵   |
| ۷    | واکنش اجتماعی به تخلف فرضی از مقررات یا انتظارات اجتماعی | ۶۵/۵   | ۳۴/۵   |
| ۸    | اعتماد بیش از حد به افراد دیگر                           | ۶۲/۵   | ۳۷/۵   |
| ۹    | گسترش فرهنگ دورویی در افراد                              | ۸۲/۸   | ۱۷/۲   |
| ۱۰   | توجه مردم به عوامل کنترل اجتماعی                         | ۵۱/۷   | ۴۸/۳   |
| ۱۱   | نتیجه‌تربیت و پرورش و محیط                               | ۸۲/۸   | ۱۷/۲   |
| ۱۲   | خوش‌خدمتی به مافوق                                       | ۸۲/۸   | ۱۷/۲   |
| ۱۳   | تحسین و تمجید اغراق‌آمیز افراد موفق                      | ۶۵/۵   | ۳۴/۵   |
| ۱۴   | حسادت  | ۱۰۰    | ۰      |
| ۱۵   | کینه‌توزی  | ۸۹/۷   | ۱۰/۳   |
| ۱۶   | نوعی عادت رفتاری   | ۶۲/۱   | ۳۷/۹   |
| ۱۷   | منفعت‌طلبی   | ۹۶/۶   | ۳/۴    |
| ۱۸   | عدم وجود توانایی در فرد زیرآب‌زن برای انجام کار خوب      | ۶۹     | ۳۱     |
| ۱۹   | دشمنی با فرد زیرآب‌زن                                    | ۶۹     | ۳۱     |
| ۲۰   | داشتن عقده حقارت   | ۸۲/۸   | ۱۷/۲   |
| ۲۱   | برتری‌طلبی   | ۹۳/۱   | ۶/۹    |
| ۲۲   | نداشتن اعتماد به نفس کافی در فرد زیرآب‌زن                | ۶۰/۶   | ۳۹/۴   |
| ۲۳   | خود کم‌بینی زیرآب‌زن                                     | ۷۹/۶   | ۲۰/۴   |
| ۲۴   | ضعف در اعتقادهای دینی                                    | ۹۶/۶   | ۳/۴    |
| ۲۵   | نداشتن توکل به خدا                                       | ۸۹/۷   | ۱۰/۳   |



10.30495/JSCC.2024.2001659



|      |      |  |    |
|------|------|--|----|
| ۳/۴  | ۹۶/۶ | فقدان ایمان کافی                                       | ۲۶ |
| ۶/۹  | ۹۳/۱ | توجه نکردن به آیات و احادیث و سیره ائمه و علمای دینی   | ۲۷ |
| ۲۷/۶ | ۷۲/۴ | فقدان و یا ضعف مقررات و قانون                          | ۲۸ |
| ۱۳/۸ | ۸۶/۲ | تنظیم نکردن قواعد مناسب و کاربردی برای کنترل زیرآب زنی | ۲۹ |

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که ۲۹ گویه مطرح شده برای متخصصان بالای ۶۰ درصد اجماع را در مورد علل برچسب زنی نشان می‌دهد. برای افزایش دقت برای این گویه‌ها از ضریب هماهنگی کندال هم استفاده شد مطابق با جدول شماره ۲، سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۵ نشان دهنده توافق متخصصان بر روش گویه‌های برچسب زنی است.

جدول شماره ۸ ضریب توافق کندال برای نشان دادن توافق نظر متخصصان

| ضریب کندال W | /۱۳۲    |
|--------------|---------|
| کای اسکوتر   | ۱۰۶/۹۴۹ |
| درجه آزادی   | ۲۸      |
| تعداد نمونه  | ۲۹      |
| سطح معناداری | /۰۰۰    |

در جدول شماره ۷ مطابق با مطالعه راند اول که مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده شاخص بدست آمده را براساس نظر داوران در مقوله‌هایی دسته بندی شد در راند دوم نیز با تکیه بر مرحله اول مطالعه، دسته بندی‌ها مدنظر قرار گرفت و میانگین‌های حسابی و وزنی بر اساس دسته بندی‌ها محاسبه شد تا براساس توصیف آماری چند جانبه، تصویری دقیق‌تر از جامعه آماری بدست بیاوریم. میانگین وزنی توافق نظر خبرگان استان اردبیل در زمینه عوامل زیرآب‌زنی چقدر هست و کدام عوامل اولویت دارند؟

جدول شمار ۹ میانگین و میانگین وزنی شاخص‌های زیرآب‌زنی به تفکیک مقوله‌ها

| اولویت | میانگین دسته وزنی | وزن شاخص | میانگین دسته | میانگین | جمع نمره | شاخص‌ها                     | عوامل اجتماع |
|--------|-------------------|----------|--------------|---------|----------|-----------------------------|--------------|
|        |                   | /۱۱      |              | ۱/۴     | ۴۰       | کمبود منابع در جامعه        |              |
|        |                   | /۰۳۸     |              | ۱/۲     | ۳۴       | قانع نبودن به داشته‌های خود |              |



10.30495/JSCC.2024.2001659



|   |       |      |     |      |    |   |                    |
|---|-------|------|-----|------|----|---|--------------------|
| ۱ | ۳۸/۸۵ | /۰۱۸ | ۱/۳ | ۱/۱  | ۳۲ | احساس خطر در مورد منافع شخصی                                      | عوامل روانی و فردی |
|   |       | /۰۵۹ |     | ۱/۲  | ۳۵ | ارتقاء به موقعیت بالاتر   |                    |
|   |       | /۰۸۷ |     | ۱/۳  | ۳۹ | برخورداری از منابع یا صاحب منابع بودن<br>زیرآب زن‌ها              |                    |
|   |       | /۰۸۷ |     | ۱/۳  | ۳۹ | برخورداری از قدرت یا صاحب قدرت بودن<br>زیرآب زن‌ها                |                    |
|   |       | /۰۸۷ |     | ۱/۳  | ۳۹ | واکنش اجتماعی به تخلف فرضی از مقررات<br>یا انتظارات اجتماعی       |                    |
|   |       | /۱۳۸ |     | ۱/۴  | ۴۱ | اعتماد بیش از حد به افراد دیگر                                    |                    |
|   |       | /۰۳۸ |     | ۱/۲  | ۳۴ | گسترش فرهنگ دورویی در افراد                                       |                    |
|   |       | /۱۷۲ |     | ۱/۵  | ۴۴ | توجه مردم به عوامل کنترل اجتماعی                                  |                    |
|   |       | /۰۳۸ |     | ۱/۲  | ۳۴ | نتیجه‌تربیت و پرورش و محیط  |                    |
|   |       | /۰۳۸ |     | ۱/۲  | ۳۴ | خوش خدمتی به مافوق  |                    |
| ۲ | ۳۶/۷۵ | /۰۱۵ | ۱/۲ | ۱    | ۲۹ | حسادت   | عوامل روانی و فردی |
|   |       | /۰۷  |     | ۱/۱  | ۳۲ | کینه توزی   |                    |
|   |       | /۱۷  |     | ۱/۴  | ۴۰ | نوعی عادت رفتاری  |                    |
|   |       | /۰۳۱ |     | ۱/۰۱ | ۳۰ | منفعت طلبی  |                    |
|   |       | /۱۴  |     | ۱/۳  | ۳۸ | بی هنری یا عدم وجود توانایی در فرد<br>زیرآب زن برای انجام کار خوب |                    |
|   |       | /۱۴  |     | ۱/۳  | ۳۸ | دشمنی با فرد زیرآب زن   |                    |
|   |       | /۰۹  |     | ۱/۲  | ۳۴ | داشتن عقده حقارت  |                    |



|   |       |      |     |      |    |  |             |
|---|-------|------|-----|------|----|--|-------------|
|   |       | /۰۴۹ |     | ۱/۱  | ۳۱ | برتری طلبی   | عوامل مذهبی |
|   |       | /۱۹۳ |     | ۱/۴  | ۴۱ | نداشتن اعتماد به نفس کافی در فرد زیرآب زن              |             |
|   |       | /۱۱  |     | ۱/۲  | ۳۵ | خود کم بینی زیرآب زن                                   |             |
| ۴ | ۳۱/۱۴ | /۱۳۸ | ۱/۱ | ۱/۰۳ | ۳۰ | ضعف در اعتقادهای دینی                                  | عوامل مذهبی |
|   |       | /۴۴  |     | ۱/۱  | ۳۲ | نداشتن توکل به خدا                                     |             |
|   |       | /۱۳۸ |     | ۱/۰۳ | ۳۰ | فقدان ایمان کافی                                       |             |
|   |       | /۲۸۴ |     | ۱/۱  | ۳۱ | توجه نکردن به آیات و احادیث و سیره ائمه و علمای دینی   |             |
| ۳ | ۳۵/۶۷ | /۶۹  | ۱/۲ | ۱/۳  | ۳۷ | فقدان و یا ضعف مقررات و قانون                          | عوامل حقوقی |
|   |       | /۳۱  |     | ۱/۱۴ | ۳۳ | تنظیم نکردن قواعد مناسب و کاربردی برای کنترل زیرآب زنی |             |

براساس جدول شماره ۹، ملاحظه می‌شود که از بین ۴ عامل اجتماعی، روانی، مذهبی و حقوقی عامل اجتماعی بیشترین میانگین وزنی در بین عوامل دارد و اولین اولویت در بین عوامل است بعبارتی از نظر متخصصان محدودیت در توزیع منابع، اعتماد بیش از حد افراد به همدیگر و... می‌تواند علت برچسب زنی باشد و عامل دوم، روانی و عامل سوم حقوقی و چهارم عامل مذهبی به ترتیب رتبه ۲ تا ۴ را به خود اختصاص می‌دهند.

### بحث و نتیجه گیری

برچسب زنی در هر قسم به معنی بدگویی از فردی در مقابل دیگران است که در نتیجه آن فرد مذکور موقعیت اجتماعی، کاری و یا محبوبیتش را از دست بدهد. این پدیده ناپسند و مخرب، متأسفانه ریشه در زشتی‌هایی دارد که بزرگان دین ما، انسان را از آن نهی کرده‌اند. رفتار برچسب زنی در جوامعی زیاد به





چشم می‌خورد که علیرغم نقص در جریان جامعه‌پذیری افراد و ویژگی‌های تقویت‌کننده فردی و روانی، محدودیت منابع و امکانات یا نحوه توزیع نابرابرانه منابع وجود دارد ینابر نظر مارکس در جامعه‌ای امور طبقاتی هستند توزیع امکانات و منابع کمیاب هم که در اختیار اقلیت افراد قرار دارد محدود و نابرابرانه هست بنابراین، رقابت در دسترسی به منابع محدود اقتصادی بوجود می‌آید و کنشگران در رقابت با توجه به ضعف ایمان مذهبی و داشتن زمینه‌های روانی و شخصیتی در تخریب دیگران ممکن هست از ابزارهای مخرب رقابتی برای دیگران استفاده کنند تا آنها را در میدان رقابتی برای دستیابی به منفعت از صحنه خارج کنند. این امر زمانی شدت می‌گیرد که افراد در شناختی که از همدیگر دارند ببینند که فردی مورد تحسین و تشویق قرار می‌گیرد که اصلاً این عمل برای او خوب مناسب نیست در چنین شرایطی ممکن است کنشگر احساس محرومیت نسبی پیدا کرده و تلافی آن را از افرادی که به منفعتی دست یافته، دریابند. از طرفی توزیع ناعادلانه اقتدار در سازمان‌ها نیز می‌تواند زمینه‌های برچسب زنی را فراهم کند و افراد بیشتر از کاری که به طبق قواعد سازمانی به آنها واگذار شده، دست به تخریب عملی شخصیت و محبوبیت افراد در سازمان‌ها بزند و از شیوه‌های غیر اخلاقی تلاش در جهت حذف شخصی از سازمان بکنند و این عمل اگر تبدیل به فرهنگ در زندگی عملی افراد بشود و از طریق قوانین رسمی و یا شیوه‌های نظارت و کنترل غیر رسمی درونی نشود هنجارمند می‌شود و می‌تواند به بخش‌های دیگر زندگی اجتماعی افراد رخنه پیدا بکنند مثلاً وارد تعاملات خانوادگی شود و زمینه فروپاشی خانواده‌ها را فراهم کنند به روابط بین معلم و دانش آموز لطمه وارد کند و... بنابراین، برای کاهش زیرآب‌زنی باید از تبدیل شدن این رفتار غیر اخلاقی به فرهنگ واقعی به صورت نظری و عملی جلوگیری کرد، خود کنترلی را بیشتر کرد و به لحاظ اجتماعی برای افراد زیر آب زن زمینه‌ها را محدود کرد، خدا محوری را تقویت کرد کم‌رنگ شدن اعتقادات و ارزش‌های دینی و از یاد بردن اینکه خداوند در هر حالی ناظر و حاکم بر رفتارها و کردارهای انسان است، باعث می‌شود تا فرد برای رسیدن به مقام و منفعت بیشتر هر کاری انجام دهد.

در این مطالعه عامل فردی اولویت دوم متخصصان در بین عوامل چهارگانه است نتیجه تحقیق اسلامی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان می‌دهد که حسادت، کینه توزی، منفعت طلبی به عنوان عوامل فردی در زیرآب‌زنی دخالت دارند. همچنین نتیجه تحقیق جمشیدزادی و همکارش (۱۴۰۰) نیز نشان می‌دهد که عوامل فردی، سازمانی و محیطی تاثیر بسیار زیادی بر زیرآب‌زنی دارد. از نظر جامعه شناسی برچسب زنی یک رفتار عکس‌العملی است و نشان می‌دهند که بر چسب خوردن یک جریان اجتماعی روانی است که بر تصویر فرد از خود تاثیر می‌گذارد.

عدم اجرای قوانین و مقرراتی حقوقی در جامعه که افراد را ملزم به رعایت اصول اخلاقی کند باعث می‌شود که افراد، بدون هیچ گونه ترسی، اقدام به غیبت و بدگویی از دیگران کنند؛ بدون این که کسی آنها را بازخواست کند. در واقع، وجود قوانین و مقررات سفت و سخت می‌تواند به نوعی عامل بازدارنده باشد تا افراد از گفتن مطالب غیر واقعی و ناحق در مورد دیگران اجتناب کنند. این امر بخصوص در سازمان‌ها و نهادهای بیشتر به چشم می‌خورد.



از جانب دیگر علاوه بر میزان دریافتی افراد، **توزیع دوگانه اقتدار در سازمان‌ها و نهادها نیز عامل برچسب‌زنی هست** افرادی که براساس شایستگی‌های شخصی مسئولیت‌هایی را عهده دار می‌شوند و افراد دیگری که شایستگی دریافت سمتی را ندارند و یا شایستگی دارند ولی مسئولیتی به آنها واگذار نمی‌شود در این حالت برچسب زنی شدت می‌گیرد، اجماع نظر متخصصان نیز هم در بعد اجتماعی به نابرابریها در توزیع مسئولیت‌ها و هم در بعد فردی حسادت، کینه توزی و . . . را فراهم می‌کند که باعث می‌شود زیرآب‌زنی تقویت شود.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود باید سودی که از انگ زنی مایه انگ زنان می‌شود، از بین برود، تعریف‌ها به معنی مدارای بیشتر است، طوری که مردم، انگ زنی افراد یا وضعیت‌های خاص به عنوان مسئله دار را متوقف کنند. هدف بهره برداری از انگ زنی می‌تواند به این مفهوم باشد که کاهشی در کار انگ زدن به خود و به دیگران انجام شود و به همین دلیل، مشکلات حاصل از این گونه انگ زنی نیز کاهش یابد بنیادهای اعتقادی مردم باید تقویت شود و همچنین هنجارهای دینی باید به واسطه جامعه‌پذیری از طریق کارگاههای بازآموزی در ادارات و سازمان‌ها درونی شود و نظارت درونی و بیرونی باید تقویت شود. آگاهی عمومی ارتقاء یابد در سایه چنین اقداماتی می‌توان سطح زیرآب‌زنی را کاهش داد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع فارسی

- اسلامی، قاسم. رحیم نیا، فریبرز. مرتضوی سعید، خوراکیان، علیرضا. (۱۳۹۷)، علل رفتار زیرآب‌زنی در سازمان‌های بخش دولتی، فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۳۱، شماره ۳: ۴۹-۸۳.
- جمشیدزادی، سجاد. نورمحمدی، نورالدین (۱۴۰۰)، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر زیرآب‌زنی اداری با استفاده از روش AHP فازی، هشتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.
- ستوده، هدایت‌الله؛ (۱۳۷۹)، آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران، آوای نور، چاپ ششم، ۱۳۲-۱۳۶.
- شول، حسین. حسین دامغانیان، عباسعلی رستگار، حسن دانایی فرد، عادل آذر (۱۳۹۸)، پیشایندها و پسایندهای زیرآب‌زنی سازمانی در سازمان‌های دولتی: پژوهشی کیفی، مطالعات رفتار سازمانی سال هشتم، شماره ۳ (پیاپی ۳۱).
- ممتاز، فریده (۱۳۸۱)، انحرافات اجتماعی: نظریه‌ها و دیدگاه‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- مک شین، مریلین؛ ویلیامز، فرانکلین (۱۳۸۶)، نظریه‌های جرم‌شناسی. ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، نشر میزان.
- وایت، راب؛ هینز، فیونا. (۱۳۸۶)، مجموعه مطالعات کجروی و کنترل اجتماعی جرم و جرم‌شناسی، ترجمه علی سلیمی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ویلیامز، فرانک پی و مک شین، ماری لین دی. (۱۳۸۶)، نظریه‌های جرم‌شناسی، ترجمه حمید رضا ملک محمدی، تهران: میزان، چاپ دوم.

## منابع انگلیسی

- Downs, R. W. , & Robertson, j. F & Harrison, L. R. (1997). Control Theory, Labeling Theory and the Delivery of Services for Drug Abuse to Adolescents. *Adolescence*: Spring. 32, 125, 1- 24.
- Liu,X. (2000). The Condition Effect Of Peer on The Relationship Between Parental Labeling and Youth Delinquency. *Sociological Perspectives*. 43, 3, 499- 514.
- Malone, P. & Hayes, J. (2012). Backstabbing in Organizations: Employees' Perceptions of Incidents, Motives and Communicative Responses. *Communication Studies*, 63 (2), pp. 194-219.