

طراحی مدل توهم توطئه مدیران سازمانی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد

محمد حكاك*، محمدمهدی بیگدلی**، علی شریعت‌نژاد***

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۹/۲۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل توهم توطئه مدیران سازمانی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد است. پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های کیفی است که براساس نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. لذا در رویکرد کیفی، در مرحله اول با استفاده از مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت‌مند، گفتگو با خبرگان این حوزه انجام شد و در مرحله بعد از روش داده‌بنیاد که مراحل آن شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است، بهره برده شد که عوامل عدم‌شایسته‌سالاری، عملکرد ناکارآمد، رهبری وظیفه‌گرا و ساختار اقتداری، جزو علل ایجادکننده توهم توطئه مدیران در سازمان شناخته شد. مفاهیم مستخرج در مقوله محوری به ارائه پدیده توهم توطئه مدیران در سازمان پرداخت. مقوله‌های فعالیت‌ها و فساد سیاسی، فرهنگ ضعیف و هنجارشکن و بی‌ثباتی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای ایجاد توهم توطئه مدیران سازمانی استخراج شد. عامل مداخله‌گر (میانجی)، کارآمدی ارتباطات سازمانی است. مقوله‌های تقویت فرهنگ سازمانی، شفافیت سازمانی، سبک رهبری مشارکتی و راهبرد شایسته‌سالاری سازمان به‌عنوان راهبردهای اثربخش در مقابل توهم توطئه مدیران سازمانی تشخیص داده شد که پیامدهای اجرای آن سازمان کارآمد، مدیران کارآمد و فرهنگ قوی و مدیر کارآمد و پیامدهای عدم اجرای آن به سازمان ناکارآمد، مدیران ناکارآمد و فرهنگ ضعیف، منتهی خواهد شد.

کلیدواژه: توطئه؛ توهم توطئه؛ رفتارهای توطئه‌آمیز؛ نظریه داده‌بنیاد

مقدمه

اگرچه نظریه‌های توطئه همچون یک سرگرمی بی‌ضرر تلقی می‌شوند، اما می‌توانند پیامد اجتماعی مهمی داشته باشند (سی چوکا و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۳ به نقل از داگلاس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). لذا رشد باورهای توطئه‌آمیز و پیشایندهای ریشه‌ای آن نگران‌کننده است (مولدینگ و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۳۴۶). از طرف دیگر، این مهم از اختلافات بالقوه اجتماعی و بی‌اعتمادی عمومی پرده برمی‌دارد (سوامی و کلس^۴، ۲۰۱۰: ۵۶۳). در همین راستا، لیور و وود^۵ (۲۰۱۴) مطرح کردند که همواره نیمی از مردم جامعه، حداقل یک نظریه توطئه را تأیید کرده و آن را باور دارند که بسیاری از این نظریه‌های محبوب به لحاظ ایدئولوژیکی و آنومیک با هم تفاوت دارند. بنابراین، مطالعات نشان می‌دهند که باورهای توطئه‌آمیز در حال توسعه و گسترش بوده (جنور تزیل، ۱۹۹۴: ۷۳۲) و مردم از آنها در حوزه‌های مختلف زندگی حمایت می‌کنند (وان پروژن و وان دیک^۶، ۲۰۱۴: ۷۱) و با بسیاری از حوادث مهم اجتماعی و سیاسی همراه شده‌اند؛ مانند شواهد مربوط به تغییرات آب و هوا (لیسروویتز^۷، ۲۰۰۶: ۶۲-۶۳)، مرگ دیانا^۸ شاهزاده ولز^۹ (داگلاس و ساتن^{۱۰}، ۲۰۱۱: ۵۴۴)، ترور رئیس‌جمهور امریکا جان اف کندی (مک‌هاسکی^{۱۱}، ۱۹۹۵: ۴۰۵-۴۰۶)، اسامه بن لادن (وود و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۲: ۷۷۱؛ ساستین و ورمول، ۲۰۰۹: ۲۰۲)، و حمله تروریستی ۱۱ سپتامبر (استمیل و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۷: ۳۵۳). البته لازم به ذکر است که باورهای توطئه‌آمیز به وسیله تبیین‌های غیرواقعی، می‌توانند پیامدهای مثبتی نیز داشته باشند. به عنوان مثال به اشخاص اجازه می‌دهد تا بتوانند در خصوص سلسله‌مراتب اجتماعی سؤال پرسند و یا دولت‌مردان را به شفاف‌سازی تشویق نمایند (کلارک^{۱۴}، ۲۰۰۲: ۱۴۰). از این رو، سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که

1. Cichočka et al
2. Douglas et al.
3. Moulding et al.
4. Swami & coles
5. oliver & wood
6. Van Prooijen & van Dijk
7. Leiserowitz
8. Diana
9. Princess of Wales
10. Dougla & sutton
11. McHoskey
12. Wood et al.
13. Stempel et al.
14. Clarke

چه مدلی را می‌توان در جهت تشریح پدیده توهم توطئه مدیران سازمانی ارائه نمود و این مدل چگونه می‌تواند توهم توطئه مدیران سازمانی را به گونه شفاف نشان دهد؟

مطالعات نشان می‌دهد که حوادث مضر و اثرگذار نسبت به حوادث کم‌ضرر و کم‌اثر، ما را به سمت باورهای توطئه‌آمیز قوی رهنمون می‌کند (مک کالی و جک کوس^۱، ۱۹۷۹: ۶۴۲-۶۴۴). همچنین در این راستا، مطالعات انجام شده بر تأثیر اندازه پیامد بر باورهای توطئه‌آمیز تأکید دارد (لی بوف و نورتون^۲، ۲۰۱۱: ۱۳۲). سازمان‌ها به عنوان یکی از عرصه‌های اجتماعی، یکی از مهم‌ترین محل‌های شکل‌گیری توهم‌های توطئه‌آمیز هستند. باورهای توطئه‌آمیز سازمانی از جهت اینکه، کارکنان چه ادراکی از رهبرانشان دارند، چه احساسی نسبت به سازمانشان دارند و اینکه چه تصمیمی در خصوص ترک شغل خود می‌گیرند؟ اهمیت دارد. بیشتر پژوهش‌های انجام شده در حوزه باورهای توطئه‌آمیز سازمان، در سطح کلان سازمان انجام شده است. با وجود اینکه، باورهای توطئه‌آمیز سازمانی برای رهبران و مدیران در سطح خرد سازمانی اهمیت والایی دارد، اما تاکنون این مهم مورد بررسی قرار نگرفته است (وان پروژن و دی وریس، ۲۰۱۵: ۴۸۲). لذا با توجه به جایگاه ویژه مدیر در سازمان؛ نکته مهم این است که یک مدیر اثربخش، به خلاقیت، نشاط کاری، کاهش ترک شغل و افزایش سوددهی سازمان، منجر خواهد شد (رضایی، ۱۳۸۵: ۷۹). با توجه به آنچه گفته شد، مسئله پژوهش حاضر آن است که بسیاری از رفتارها در سازمان وجود دارد که زمینه‌ساز شکل‌گیری توهم توطئه برای مدیران است (گرامیم، ۲۰۱۶). از جمله این رفتارها می‌توان به رفتارهای سیاسی اشاره نمود (سولیوان و همکاران، ۲۰۱۰). در سازمان‌ها و ادارات کشور این امر به وضوح دیده می‌شود. درحقیقت، بروز رفتارهای سیاسی، احتمال بروز رفتارهای مخرب مانند توهم توطئه را افزایش می‌دهد (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). از دیگر عواملی که در سازمان‌های داخلی موجب توهم توطئه می‌شود، پارانویا و بدبینی سازمانی است. درحقیقت، بدبینی، ادراک انسان را تحت تأثیر خود قرار داده و می‌تواند زمینه‌ساز مشکلاتی همچون تعارض، بی‌اعتمادی و توهم توطئه باشد (یزدان‌شناس و رشتیانی، ۱۳۹۷). این مسائل زمانی شدت می‌یابد که آگاهی مدیران نسبت به این رفتارها پایین باشد و مدیران سازمانی نسبت به عوامل، علل، ابعاد و مؤلفه‌هایی که موجب بروز پدیده توهم توطئه می‌شوند، دانش و اطلاعاتی نداشته باشند. درحقیقت، آگاهی پایین و مشخص نبودن عوامل شکل‌گیری پدیده توهم توطئه،

1. McCauley & Jacques

2. LeBoeuf & Norton

موجب ایجاد سوء تفاهم و سوء برداشت برای مدیران سازمانی می‌شود که این مهم، خود به توهم توطئه دامن می‌زند. از این رو، پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر پدیده توهم توطئه، مدلی در جهت چگونگی شکل‌گیری توهم توطئه مدیران سازمانی ارائه نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش توطئه

توطئه در لغت به معنای آماده کردن، مقدمه‌چیدن، زمینه‌سازی و اسباب‌چیدن برای انجام کاری است (معین، ۱۳۸۶: ۱۱۰). اما معنای اصطلاحی این واژه بازتاب‌کننده معنایی منفی است و عبارت است از برنامه‌ریزی پنهانی و اقداماتی که با اتکا به روش‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و معمولاً غیرمسالمت‌آمیز به منظور تحقق اهداف و مقاصد فردی، گروهی یا ملی، با هزینه صدمه به منافع و حقوق دیگران در سطح کشور و یا سطح بین‌الملل، صورت می‌گیرد (غفاری، ۱۳۸۰: ۱۳۱). در تعریفی دیگر، توطئه به آرایش مخفی توسط یک گروه یا افراد قدرتمند به منظور غصب قدرت سیاسی یا اقتصادی، نقض حقوق اساسی، پنهان کردن رازهای حیاتی یا تغییر غیرقانونی نهادهای دولتی، گفته می‌شود (یونسکی^۱، ۲۰۱۷: ۳).

تئوری توطئه

مفهوم تئوری توطئه، عبارت است از اینکه برخی از افراد، سازمان‌ها و گروه‌های مخفی و قدرتمند طرح‌ریزی‌هایی به منظور تحقق اهداف شوم، انجام می‌دهند (واندر لیندن^۲، ۲۰۱۳: ۴۲). در تعریفی دیگر، نظریه توطئه عبارت است از تلاش برای تبیین برخی از رویدادها یا رویه‌ها با اشاره به طرح‌ریزی‌های افراد قدرتمند، که تلاش می‌کنند نقش خود را پنهان کنند (حداقل تازمانی که اهداف آنها محقق شود) (ساستین و ورمول، ۲۰۰۹: ۲۰۵). نظریه‌های توطئه، اغلب قدرت فوق‌العاده‌ای برای برخی از عوامل در حیطه برنامه‌ریزی، کنترل دیگران، حفظ اسرار و... در نظر می‌گیرند (ساستین و ورمول، ۲۰۰۹: ۲۰۷). باورهای توطئه‌آمیز به عنوان یک عملکرد تبیینی عمل می‌کنند و با فرایند معنادار کردن ذهنی همراه شده‌اند تا جهان،

1. Uscinski, J. E
2. Van der Linden

قابل فهم، قابل پیش‌بینی و منظم دیده شود (پارک^۱، ۲۰۱۰: ۲۹۰). هافستادر^۲ (۱۹۶۶) نیز معتقد است که باورها در نظریه توطئه از طریق تمایل به تبیین پدیده‌های ناخوشایندی که تبیین آنها مشکل است، تقویت می‌شود (هافستادر به نقل از وان پروژن و همکاران، ۲۰۱۶: ۲). ایده‌های توطئه‌گرایانه تمایلی در برخی افراد است که اعتقاد دارند که اتفاقات و روابط قدرت به صورت مخفی توسط سازمان‌ها و گروه‌های خاص دستکاری شده است (گرایم^۳، ۲۰۱۶: ۱). این مفهوم به مفهوم بدبینی^۴ نزدیک می‌شود، زمانی که افراد بتوانند در خصوص اقدامات و یا انگیزه یک شخص واحد بدگمان باشند (فینگیستین و وانابل^۵، ۱۹۹۲: ۱۳۳). لازم به ذکر است که ایده‌های توطئه‌گرانه به شدت با سطح بالایی از بی‌اعتمادی، خصومت، پرخاشگری و تمرکز قدرت گره خورده است (فلدمن، ۲۰۱۵) و می‌توانند موجب خشم و ناراحتی افراد نسبت به کسانی شوند که افراد تصور می‌کنند، آنها مسئولیت ایجاد وضعیت اجتماعی هستند (سوامی و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۵۰) باورها در تئوری توطئه در برخی مواقع با آسیب‌های روان‌شناسانه پنهان همچون اسکیزوفرنی و پارانوئید پیوند خورده است (بارون و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۸). مطالعات نشان می‌دهد که میان بی‌اعتمادی و باورهای توطئه‌آمیز ارتباط وجود دارد، اما این دو مفهوم ساختار متفاوتی دارند. تجارب عدم اطمینان ذهنی، تحت باورها، فرایندهای روان‌شناختی را در تئوری توطئه پیش‌بینی می‌کند (پروژن و جاستمن، ۲۰۱۳: ۱۱۰). نظریه‌های توطئه فقط بی‌اعتمادی را تشریح نمی‌کنند، بلکه درصد ساده‌سازی و فهم واقعیت‌های ناخوشایند و پیچیده هستند (آبالاکینا پاپ^۶ و همکاران، ۱۹۹۹: ۸-۱۰). مردم زمانی که به اوضاع کنترل کم‌تری دارند، به تئوری‌های توطئه باور بیشتری دارند (سولیویان و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۳۵). تعدادی از نظریه‌های توطئه تشویش‌آور وجود دارد که از حمایت مردمی برخوردارند و درعین حال بی‌معنی هستند. این موارد در خصوص مسائل علمی و پزشکی واضح‌تر است که ایده‌های توطئه‌آمیز می‌توانند به مخالفت مستقیم و رد روش‌های علمی منجر شوند (لیواندووسکی^۷ و همکاران، ۲۰۱۳: ۷-۸) اما باورها در تئوری‌های توطئه در خصوص حوادث اجتماعی گسترش یافته و نتایج مهمی را برای رفتار

1. Park
2. Hofstadter
3. Grimes
4. Paranoia
5. Fenigstein & Vanable
6. Abalakina-Paap
7. Lewandowsky et al

محیطی، بهداشتی و سیاسی داشته است (داگلاس و لیت، ۲۰۱۶: ۴۸۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد که باورهای توطئه‌آمیز می‌تواند اثرات منفی اجتماعی مانند دل‌سرد کردن مردم از رأی‌دادن داشته باشد (جولی و داگلاس^۱، ۲۰۱۴: ۱۳). بسیاری از محققان به صورت مستقیم به نظریه‌های توطئه به عنوان مطالعات آسیب‌شناسی نمی‌نگرند در این صورت، بسیاری از محققان تئوری‌های توطئه را به «افسانه‌ها»، «باورهای غلط»، «اطلاعات غلط» و «شایعات» نسبت می‌دهند (برینسکی^۲، ۲۰۱۵: ۲۵۹-۲۶۰). بنابراین، باورها در تئوری توطئه همبستگی بالایی با ناهنجاری، سطح پایین اعتماد میان افراد و ناامنی در خصوص استخدام، دارد (گورتزل^۳، ۱۹۹۴: ۷۳۱).

توهم توطئه سازمانی

یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر فعالیت‌ها، اقدامات و تصمیمات مدیران توهمات است که آنان نسبت به دیگران دارند (نوری و همکاران، ۱۳۹۸). توهم توطئه کارکنان، بدبینی‌هایی است که افراد نسبت به مدیران، سرپرستان یا همکاران دارند، مبنی بر اینکه این افراد به صورت پنهانی به منظور تحقق اهداف، افراد بدخواه و بدطینت هستند، در صورتی که واقعیت چیزی جز این است (پروژن و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۱). به عنوان مثال، در مواقع رویارویی با تغییرات مانند: موارد اضطراری، بحران‌های اقتصادی و... کارکنان ممکن است گمان کنند که مدیرانشان یک توافق در خصوص رویه‌ای پنهان به منظور آسیب‌رساندن به منافع کارکنان و در مقابل دریافت‌های اضافی خود دارند. در تعریفی دیگر، توهم توطئه سازمانی اندیشه‌ای است مبنی بر اینکه گروه‌های قدرتمند در محیط کار، فعالیت‌های مخفیانه‌ای را به منظور دستیابی به اهداف بدخواهانه انجام می‌دهند (داگلاس و لیت^۴، ۲۰۱۶: ۴۹۰). به عنوان مثال، می‌توان از توهم توطئه آگاهانه مدیران برای استخدام یک نامزد خاص یا تلاش برای اخراج یک فرد خاص در سازمان، نام برد. توهم توطئه سازمانی به طیفی گسترده از احساسات منفی در خصوص افراد یا گروه‌ها اشاره دارد که فراتر از تأیید خطاکاری و نادرستی توسط گروه است (هیتسون و گالیسنکی^۵، ۲۰۰۸: ۴). همانند باورهای توطئه‌آمیز عمومی، باورهای توطئه‌آمیز سازمانی هم تحت شرایطی رشد می‌کنند؛ در شرایطی همچون: ناتوانی (نبود

1. jolley & Douglas
2. Berinsky
3. Goertzel
4. Douglas & Leite
5. whitston & Galinsky

قدرت)، شرایط عدم اطمینان، به‌خصوص در موقعیت‌هایی که کارکنان کنترل کم‌تری بر آن دارند (کنترل کم بر مسئولیت، کنترل کم بر وظایف و ...) و یا شرایط عدم اطمینان همچون (مدیریت جدید، نگرانی درخصوص انگیزش مدیران) (داگلاس و لیت، ۲۰۱۶: ۴۹۱). اگرچه باورهای توطئه‌آمیز در سازمان‌ها، آسیب‌هایی به سازمان‌ها همچون کاهش سطح تعهد کارکنان، افزایش قصد ترک خدمت کارکنان (وان پروژن و دی وریس، ۲۰۱۵) و کاهش سطح رضایت شغلی را در پی خواهد داشت (داگلاس و لیت، ۲۰۱۶)، اما لازم به ذکر است که باید دانست که بسیاری از باورهای توطئه‌آمیز به‌سادگی قابل رد کردن نیستند و ممکن است در مقابل شواهدی که خبرگان جمع‌آوری کردند، مقاومت کنند؛ چراکه کارشناسان و خبرگان به‌عنوان قسمتی از توطئه در نظر گرفته می‌شوند (شارپ^۱، ۲۰۰۸: ۱۳۷۱).

پیشینه پژوهش

در مورد پیشینه این پژوهش، باید بیان نمود که براساس پژوهش‌های انجام‌شده، تاکنون پژوهشی در زمینه «ارائه مدل توهم توطئه مدیران سازمان» صورت نگرفته است، ولی پژوهش‌هایی نزدیک به موضوع پژوهش حاضر صورت گرفته است که در جدول (۱) به مهم‌ترین آنها اشاره خواهد شد.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

| پژوهشگر و سال پژوهش | عنوان پژوهش | مهم‌ترین نتایج پژوهش |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| وان پروژن و جاستمن (۲۰۱۳) | باورها در تنوری توطئه: اثر عدم اطمینان و اخلاق درک‌شده | عدم اطمینان مردم را به سمت نتیجه‌گیری درخصوص معقول و یا نامعقول بودن تنوری‌های توطئه با ملازمت اخلاقی سوق می‌دهد. |
| وان پروژن و دی وریس ^۲ (۲۰۱۵) | باورهای توطئه سازمانی: دلالت‌هایی برای سبک‌های رهبری و خروچی‌های کارکنان | سبک‌های رهبری استبدادی، عدم مداخله و مشارکتی، باورهای توطئه سازمانی را پیش‌بینی کرده و دو سبک رهبری استبدادی و عدم مداخله با میانجی‌گری باورهای توطئه سازمانی، موجب احساس ناامنی شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش قصد ترک خدمت می‌شود. |

1. Sharp
2. van Prooijen & de vries

| پژوهشگر و سال پژوهش | عنوان پژوهش | مهم ترین نتایج پژوهش |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| آلبانیکا پاپ و همکاران ^۱ (۱۹۹۹) | باورهای توطئه آمیز | باورهای توطئه آمیز با احساس بیگانگی، ناتوانی، خصومت و محرومیت ارتباط دارد. |
| اسشرون ^۲ (۲۰۱۷) | نظریه پردازان توطئه: مطالعات سازمانی | بررسی اینکه در فضایی که محدودیت های اجتماعی به حالت تعلیق درآمده است، نظریه پردازان مجبور هستند چه چیزی را مطرح کنند و چگونه عمل کنند. |
| جولی و داگلاس (۲۰۱۴) | پیامدهای اجتماعی توطئه زدگی: قرار گرفتن در معرض تئوری های توطئه موجب کاهش نیت ها در مقابل تعهدات اجتماعی و اکوسیستمی | تئوری توطئه پیامدهای اجتماعی بالقوه ای دارد و توطئه زدگی می باید از بعد روان شناسی اجتماعی موجب بررسی قرار گیرد. |
| ساستین و ورمول (۲۰۰۹) | تئوری های توطئه: علل و درمان | طرح ریزی به منظور بررسی روش های روان شناسی و اجتماعی تئوری های توطئه و راهکارهایی برای دولت در این خصوص به منظور سیاست گذاری و قانون گذاری. |
| داگلاس و لیت (۲۰۱۶) | سوءظن ها در محیط کار: تئوری های توطئه سازمانی و پیامدهای مرتبط کاری | باورهای توطئه آمیز سازمانی با میانجی گری تمایل به ترک خدمت موجب کاهش سطح تعهد سازمانی و رضایت شغلی می شود. |
| گرامیم (۲۰۱۶) | اعتباریابی باورهای توطئه آمیز | طراحی مدلی برای احتمال شکست توطئه ها و بررسی احتمالی ادعاهایی که از باورهای توطئه آمیز منتج می شوند که از طریق آن با پیامدهای حکایت های ساختگی و ضدعلمی مقابله خواهد کرد و همچنین بررسی شرایط فرضی که توطئه پایدار ممکن باشد. |
| سولیوان و همکاران (۲۰۱۰) | تابع وجودی دشمنی: شواهدی مبنی بر اینکه مردم سهم زیادی را برای اثرگذاری دشمنی های سیاسی و شخصی به منظور جبران تهدیدهای کنترل قائلند. | مردم دشمن را زمانی متنفذ می دانند که احساس کنترل آنها مورد تهدید قرار بگیرد و در این درک باشند که دشمنان قدرتمند قادر به سوء تفاهات گسترده هستند. در مقابل تقویت احساس کنترل شخصی با کاهش درک مخاطرات محیطی همراه خواهد بود. |

1. Abalakina-Paap et al
2. Schreven

| مهم ترین نتایج پژوهش | عنوان پژوهش | پژوهشگر و سال پژوهش |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| خودشکفتگی اثر پیش‌بینی‌کننده مثبت با باورهای توطئه‌آمیز دارد اما عزت‌نفس اثر پیش‌بینی‌کننده منفی با باورهای توطئه‌آمیز دارد. البته در برخی مواقع خودشکفتگی از طریق اختلالات پارانوئیدی موجب باورهای توطئه‌آمیز می‌شود. | آیا خود شکفتگی یا تنفر از خود موجب باورهای توطئه‌آمیز می‌شود؟ خودشکفتگی، عزت‌نفس و تصدیق تئوری‌های توطئه | سی چوکا و همکاران ^۱ (۲۰۱۶) |
| در این پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون این نتایج یافت شد که حوادث زندگی استرس‌زا و استرس ادراک شده به‌عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده باورهای توطئه‌آمیز شناخته شد و حالت اضطراب و شخصیت مضطرب اثرات مهمی بر باورهای توطئه‌آمیز نداشتند. | اثر فشار روانی در تئوری‌های توطئه: بررسی ارتباط میان فشارهای روان‌شناختی، اضطراب و باورهای توطئه‌آمیز | سوامی و همکاران ^۲ (۲۰۱۶) |
| این پژوهش درصدد بررسی علل پارانوئیدی سازمانی بوده و با استفاده از نظریه داده‌بنیاد در سه محور عوامل فردی، سازمانی و محیطی، علل آن را تبیین نموده است. | تبیین علل پارانوئیدی سازمانی براساس نظریه داده‌بنیاد | ملاعباسی و همکاران (۱۳۹۶) |

با توجه به پیشینه پژوهش و مرور آنها، مشخص می‌شود که بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص توهم توطئه بر عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و باورهای توطئه‌آمیز تأکید داشته‌اند. بسیاری از پژوهشگران تأثیرات متغیرهای اجتماعی و روان‌شناختی را بر پدیده توهم توطئه سنجیده‌اند و ارتباط این مفاهیم با توهم توطئه را مبنای کار خود قرار داده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود اغلب این پژوهش‌ها در خارج از کشور انجام شده و در داخل کشور، پژوهش‌های مرتبط زیادی با توهم توطئه دیده نمی‌شود. از این‌رو، شکاف تحقیقاتی که در این بخش از مبانی مرتبط با توهم توطئه وجود دارد، می‌تواند سرآغازی بر شکل‌گیری پژوهشی با محوریت طراحی مدلی برای توضیح چگونگی شکل‌گیری پدیده توهم توطئه مدیران سازمانی در کشور باشد.

1. Cichocka et al
2. Swami et al.

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد تحقیق حاضر از نوع کیفی است که با روش نظریه داده‌بنیاد^۱ انجام شده است. پژوهش کیفی فرایند پیچیده‌ای است که انجام آن مستلزم صرف وقت نسبتاً طولانی بوده و داده‌ها به روش استنباط استقرایی تحلیل می‌شوند (دانایی فر و همکاران، ۱۳۸۳: ۵۴). گرند تئوری، به بررسی تعاملات انسانی و روشن‌سازی فرایندهای اجتماعی نهفته در آنها می‌پردازد. این روش از مجموعه منظمی از فن‌های کیفی برای دستیابی به نظریه‌ای درمورد یک پدیده به شیوه استقرایی و اکتشافی استفاده می‌کند (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۷: ۲۰۰). در این پژوهش از روش استراوس و کوربین استفاده شده است که مبنای انتخاب این روش را می‌توان نظام‌مند بودن این روش در انجام پژوهش‌های کیفی ذکر نمود. از آنجا که هدف پژوهش، ارائه مدلی برای تشریح چگونگی شکل‌گیری توهم توطئه مدیران سازمانی است، روش‌های دیگر نظریه داده‌بنیاد، مانند روش‌های ظاهرشونده و ساخت‌گرایانه نمی‌توانند به‌خوبی روش نظام‌مند استراوس و کوربین، محققان را به هدف پژوهش رهنمون سازند؛ لذا در جهت دستیابی به مدل نظام‌یافته، باید از روش استراوس و کوربین استفاده می‌شد. جامعه آماری این پژوهش خبرگان هستند که اعضای نمونه براساس اصل کفایت نظری از میان مدیران سازمانی که سابقه مدیریت در سازمان‌ها داشته‌اند، انتخاب شده‌اند. در سیر انجام پژوهش، ابتدا به‌وسیله روش نمونه‌گیری نظری، افراد مصاحبه‌شونده انتخاب شده و به‌وسیله مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند، مورد مصاحبه قرار گرفتند. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری، هدف‌مند بوده و انتخاب نمونه‌ها با توجه به هدف پژوهش انجام شده است. پس از انجام مصاحبه‌ها، به‌وسیله روش نظریه داده‌بنیاد، مقوله‌ها در شش دسته شرایط علی، زمینه، پدیده یا مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها استخراج شد و در نهایت مدل توهم توطئه مدیران سازمانی، طراحی شد. در این پژوهش با ۱۲ نفر از افراد مدنظر مصاحبه به‌عمل آمد که مدت مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه بود. معیارهای انتخاب نمونه آماری، اشراف اطلاعاتی نسبت به موضوع و داشتن سابقه کاری بالا بود که باعث می‌شد که نمونه به‌خوبی به سؤالات مصاحبه پاسخ دهد. به‌علاوه تعداد سؤالات مصاحبه شش سؤال بود که داده‌های حاصل از آن با روش نظریه داده‌بنیاد و بر مبنای روش استراوس و کوربین تحلیل شد. روش نظام‌مند استراوس و کوربین در نظریه داده‌بنیاد، دارای سه مرحله است که عبارتند از:

گام اول: کدگذاری باز^۱

این مرحله از روش نظریه داده بنیاد بلافاصله بعد از اولین مصاحبه انجام می‌شود. به عبارت دیگر، محقق پس از هر مصاحبه شروع به پیدا کردن مفاهیم و انتخاب برچسب‌های مناسب برای آنها و ترکیب مفاهیم مرتبط می‌کند.

گام دوم: کدگذاری محوری^۲

در مرحله دوم کدگذاری که به آن کدگذاری محوری گفته می‌شود، پژوهشگر یکی از طبقه‌ها را به عنوان طبقه محوری انتخاب کرده و آن را تحت عنوان پدیده محوری در محور فرایند، مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه‌ها را با آن مشخص می‌کند. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در پنج عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد (اشتراوس، ۲۰۰۸: ۱۱۲):

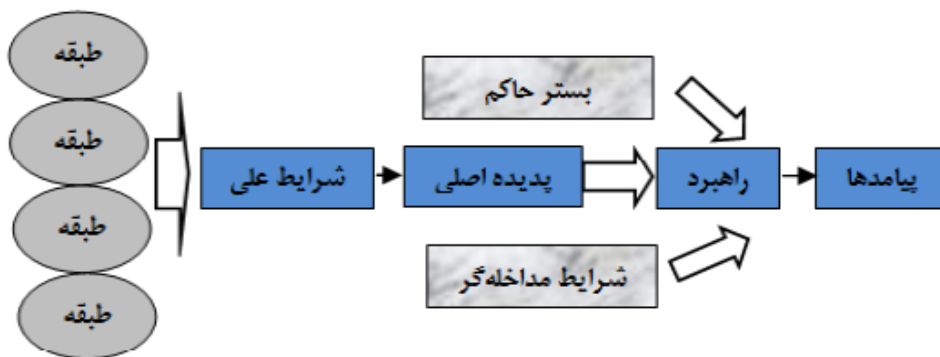
شرایط علی^۳: این شرایط باعث شکل‌گیری پدیده یا طبقه محوری می‌شوند. این شرایط مجموعه‌ای از طبقه‌ها و ویژگی‌هایشان است که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. راهبردها^۴ (کنش‌ها و تعاملات): بیانگر رفتارها، واقعیت‌ها و تعاملات هدفداری هستند که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و بستر حاکم حاصل می‌شوند.

بستر حاکم^۵: به شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند گفته می‌شود و تمیز آنها از شرایط علی مشکل است. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، طبقه‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند، در مقابل، شرایط علی مجموعه‌ای از متغیرهای فعال است. گاهی اوقات، متغیرهای بسیار مرتبط را ذیل شرایط علی و متغیرهایی با ارتباط کم‌تر را ذیل بستر حاکم طبقه‌بندی می‌کنند.

شرایط مداخله‌گر^۶: شرایطی هستند که راهبردها از آنها متأثر می‌شوند. این شرایط را مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط تشکیل می‌دهند. شرایط مداخله‌گر، شرایط ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند و صبغه علی و عمومی دارند.

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Casual Conditions
4. Actions & Interactions
5. Context
6. Intervening Conditions

پیامدها^۱: برخی از طبقه‌ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می‌آیند. این روش کدگذاری «مدل پارادایم» کدگذاری که اصطلاحاً به آن محوری گفته می‌شود، توسط استراوس و کوربین ارائه شده است و به این دلیل محوری گفته می‌شود که کدگذاری حول «محور» یک طبقه انجام می‌شود (شکل ۱).

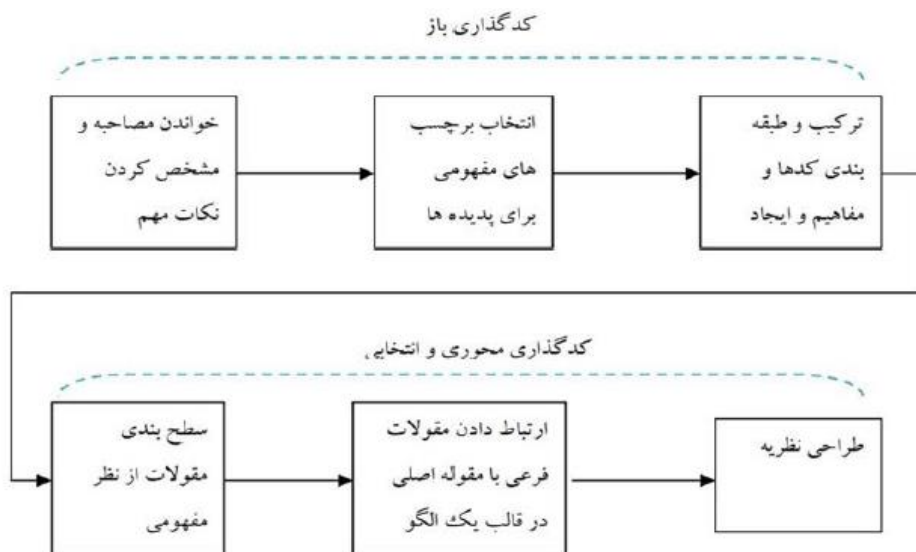


شکل ۱. مدل کدگذاری پارادایمی محوری (بازرگان، ۱۳۸۷: ۱۰۲)

گام سوم: کدگذاری انتخابی^۲

روند انتخاب مقوله اصلی به‌طور منظم و نظام‌مند با سایر مقوله‌ها، اعتباربخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند ارتباط دارد. این روند شامل چند گام می‌باشد: اولین قدم متضمن توضیح خط اصلی داستان است. گام دوم، ربط‌دادن مقولات تکمیلی بر حول مقوله اصلی با استفاده از یک پارادایم (که در کدگذاری محوری توصیف شده است) است. گام سوم، مرتبط‌ساختن مقولات به یکدیگر در سطح بعدی است. گام چهارم، به تأیید رساندن آن روابط در قبال داده‌هاست. آخرین قدم، تکمیل مقولاتی است که اصلاح و یا نیاز به بسط و گسترش دارند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۲). در شکل (۲) مسیر انجام و تکمیل تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر آمده است:

1. Consequences
2. Selective Coding



شکل ۲. فرایند انجام و تکمیل تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

روایی و پایایی پژوهش

بررسی روایی پژوهش در پاسخ به این سؤال است که آیا پژوهشگر آنچه را که مدنظر بوده سنجیده یا خیر؟ بدین منظور نتایج و مدل نهایی استخراج شده از پژوهش در اختیار خبرگانی قرار گرفت که مورد مصاحبه قرار گرفته بودند و نظرات آنها اعمال شد. درخصوص پایایی که به گستره تکرارپذیری پژوهش اشاره دارد، از آنجا که در تحلیل داده‌های کیفی در پژوهش حاضر از روش کدگذاری استفاده شده است، در آزمون پایایی ابزار نیز باید از روشی همسو با روش تحلیل استفاده شود. از این رو برای آزمون پایایی مصاحبه‌ها از روش میان کدگذار^۱ و پایایی درون کدگذار^۲ استفاده شده است. پایایی میان کدگذار اشاره به سازگاری و توافق میان کدگذاران مختلف و پایایی درون کدگذار اشاره به سازگاری و ثبات در کدگذاری یک کدگذار در دو زمان متفاوت دارد. در این پژوهش برای بررسی پایایی، هر دو روش

1. Intercoder reliability
2. Intracoder reliability

مذکور مورد استفاده قرار گرفت. بدین صورت که با استفاده از روش درون کدگذار، محقق بعد از توزیع مجدد مصاحبه‌ها بین خبرگان مشترک، داده‌های مصاحبه را کدگذاری نمود و مجدداً میزان ثبات نتایج را مورد بررسی قرار داد که این امر حکایت از توافق و سازگاری میان دو کدگذاری انجام شده داشت. به این صورت که در مرحله اول ۱۱۵ کد و در مرحله دوم ۱۰۱ کد مشترک شناسایی شد. با توجه به اینکه ضریب توافق در پایایی درون کدگذار ۰/۸۷ بوده است، می‌توان ادعا نمود که از نظر شاخص پایایی درون کدگذار مصاحبه پژوهش حائز پایایی لازم است. همچنین در ارتباط با پایایی میان کدگذار باید گفت که نمونه‌ای از متون برای کدگذاری به فرد خبره دیگری داده شد و نتایج کدگذاری وی با کدگذاری محقق مقایسه شد، نتیجه اینکه از ۱۱۵ کدی که توسط محقق برای ۲ مصاحبه شماره اول و دوم تعیین شده بود، تعداد ۹۳ کد با کدهای تعریف شده برای این دو مصاحبه توسط کدگذار دوم، مشترک بودند که در حدود ۸۰٪ توافق بین دو کدگذاری وجود داشت و این موضوع نشانگر توافق بالای کدگذاری‌های انجام شده بود.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش براساس انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با جمعی از مدیران، مشاوران حوزه سازمان و افرادی که سابقه مدیریتی در سازمان‌ها داشته‌اند. ابتدا از متن مصاحبه این افراد، با استفاده از کدگذاری باز مضامین (مفاهیم) استخراج شده است. نمونه‌ای از مفاهیم استخراج شده در جدول (۲) نشان داده شده است.

پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با افراد و استخراج مفاهیم با استفاده از کدگذاری باز، مفاهیمی که دارای بارمعنایی مشترک بودند با استفاده از کدگذاری محوری، در مقوله‌های یکسان قرار داده شدند. بدین صورت تمامی مقوله‌ها تشخیص داده شد و پس از آن به تشخیص محقق براساس مراحل مختلفی که در پژوهش انجام شد (بررسی مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه با خبرگان و تحلیل مصاحبه‌ها)، ابعاد شش‌گانه مدل مفهومی تحقیق، حاصل شد که به صورت زیر تشریح می‌شود:

جدول ۲. کدگذاری باز (استخراج مفاهیم)

| مفهوم | گزاره‌های مصاحبه |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ناتوانی (ضعف) مدیریت | از ناتوانی و ضعف مدیریت ناشی می‌شود |
| سابقه توطئه | سابقه توطئه سازمانی وجود دارد |
| ناآشنایی با سازمان | ممکن است از ورود تازه به سازمان باشد و عدم آشنایی با سازمان |
| فعالیت تشکل‌ها | فعالیت گروه‌ها و تشکل‌ها زمینه آن را فراهم می‌کنند |
| شفافیت | شفافیت راهکار مقابله است |
| شایسته‌سالاری مدیر | انتخاب مدیر براساس شایسته‌سالاری راهکار مقابله است |
| بهبود انگیزه | افزایش انگیزه کاری از پیامدهای مثبت است |
| رضایت شغلی | رضایت شغلی از پیامدهای مثبت است |
| فضای مسموم و هنجارشکن | قطعاً وجود فضای مسموم یا به عبارت دیگر، فرهنگ سازمان اجازه این کار را به مدیر می‌دهد و در یک فضای مسموم و هنجارشکن باید انتظار افزایش این توطئه را داشت |
| ترک سازمان | ترک سازمان از پیامدهای وجود این توطئه در سازمان است |

۱. مقوله‌های علی

به شرایطی گفته می‌شود که عوامل اصلی ایجادکننده پدیده مورد مطالعه هستند (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰). نتایج تحلیل مضمون مصاحبه با افراد، بیانگر وجود ۵ مقوله درخصوص شرایط علی برای ایجاد پدیده توهم توطئه مدیران در سازمان‌هاست. مقوله‌ها و مفاهیم ذیل آن در جدول (۳) تشریح شده است.

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های شرایط علی

| مقوله | مفاهیم مشترک |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| شخصیت و اختلالات روان‌شناختی | قدرت‌طلبی، مرکز کنترل بیرونی، ریاست‌طلبی، ضعف اراده، اختلالات روان‌شناختی، اضطراب و تنش، خودکم‌بینی، ترس، عدم اعتماد به نفس، خودباختگی |
| عدم شایسته‌سالاری | عدم شناخت سازمانی، عدم شایستگی در کسب موقعیت، تجربه کم، تحصیلات نامناسب، عدم تناسب با موقعیت (سمت)، ناتوانی (ضعف) مدیریت |
| عملکرد ناکارآمد (ضعف و فساد) | توجیه عملکرد ضعیف، ضعف عملکردی، ضعف مدیریت، ساده‌سازی رویداد، کنترل کم (پایین)، فزاینده، انحراف عملکردی، تخلف عملکردی |
| رهبری وظیفه‌گرا و ساختار اقتداری | سبک رهبری ضابطه‌ای، ساختار بوروکراتیک و متمرکز، ساختار اقتدارگرا، نظارت شدید تصمیم‌گیری غیرمشارکتی |
| عدم شفافیت | عدم شفافیت اطلاعاتی، عدم شفافیت رویه و مسیرها |

مقوله محوری: حادثه یا اتفاق اصلی است که کنش‌ها یا کنش‌های متقابل جهت هدایت و کنترل آن انجام می‌شود (همان: ۱۱). پدیده محوری در این پژوهش، توهم توطئه مدیران سازمانی است که ویژگی‌های آن در جدول (۴) به نگاره درآمده است.

جدول ۴. مفاهیم مقوله محوری

| مقوله | مفهوم |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| تصور اقدام علیه موقعیت (توهم توطئه) | تصور اقدام علیه موقعیت، تصور براندازی، تصور کارشکنی، تصور تسهیم قدرت |
| تصور اقدام علیه شخصیت (توهم توطئه) | تصور تهدید، تصور فریب، تصور تخریب وجهه، تصور خیانت، تصور جلوگیری موفقیت، بدبینی |

۲. شرایط زمینه‌ای

بیانگر ویژگی‌هایی هستند که بر پدیده‌ای دلالت دارند. به عبارت دیگر، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌ای در طول یک بعد هستند که در آنها کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (همان: ۱۲). جدول (۵) شرایط زمینه‌ای پژوهش را نمایش می‌دهد.

جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

| مقوله | مفاهیم مشترک |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فعالیت‌ها و فساد سیاسی | بازی‌های سیاسی (سیاسی کاری)، سابقه توطئه، فسادسازمانی، سابقه توطئه، فعالیت تشکل‌ها، دعوای سیاسی، عامل توهم، عملکرد گروه‌های رقیب، نظام تصمیم‌گیری سیاسی |
| فرهنگ ضعیف و هنجارشکن | فضای بی‌اعتمادی، تکثرگرایی در سازمان، فضای هنجارشکن، همکاری ضعیف و کم، جو رقابتی سازمان، فرهنگ شایعه‌پراکنی |
| بی‌ثباتی (محیط سازمان و مدیریت) | محیط بی‌ثبات و غیرقطعی، عدم ثبات مدیریت، تهدید و ناامنی |

شرایط میانجی (مداخله‌گر): شرایطی هستند که بر چگونگی کنش یا کنش متقابل اثر می‌گذارند (همان: ۱۲). در این پژوهش مقوله ناکارآمدی / کارآمدی ارتباطات سازمانی به عنوان شرایط میانجی (مداخله‌گر) تشخیص داده شد.

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های شرایط میانجی (مداخله‌گر)

| مقوله | مفهوم |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ناکارآمدی / کارآمدی ارتباطات سازمانی | ارتباطات ضعیف، سخن چینی و تملق، نزدیکان و سوسه‌گر، وجود تعارض، عدم تعریف کانال ارتباطی، فضای گفتگو، تعاملات غیررسمی |

راهبردها: به ارائه راه‌حل‌هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آنها، اداره کردن و برخورد با پدیده مورد مطالعه است (همان: ۱۳). در این پژوهش با استفاده از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها، راهبردها استخراج شده است که جدول (۷) آنها را نمایش می‌دهد.

جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های راهبردها

| مقوله | مفاهیم مشترک |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| تقویت فرهنگ سازمانی | جو صمیمی، ارتباط دوستانه، جوی کارآفرین، تعامل بیشتر، مثبت‌اندیشی، ایجاد حسن‌ظن، کاهش سیاست‌زدگی، اعتماد سازمانی |
| شفافیت سازمانی | شفافیت سازمانی، سیستم سازمانی مبتنی بر بانک اطلاعاتی افراد، شفافیت نظام تصمیم‌گیری |
| سبک رهبری مشارکتی (ارتباطی) | تصمیم‌گیری مشارکتی، تأکید بر اصول و وظیفه‌ای، مداخله کم در امور، سبک رهبری ارتباطی |
| راهبرد شایسته‌سالاری سازمان (مدیر و کارکنان) | شایسته‌سالاری مدیر، راهبرد شایسته‌سالاری، مدیر باسواد، مدیر با اراده و مستقل |

پیامدها: نتیجه کنش و واکنشی هستند که در مورد پدیده مورد مطالعه وجود دارند (همان: ۱۳). جدول (۸) و (۹) بیانگر مقوله‌های مرتبط با پیامدهاست.

جدول ۸. مفاهیم و مقوله‌های پیامد مثبت

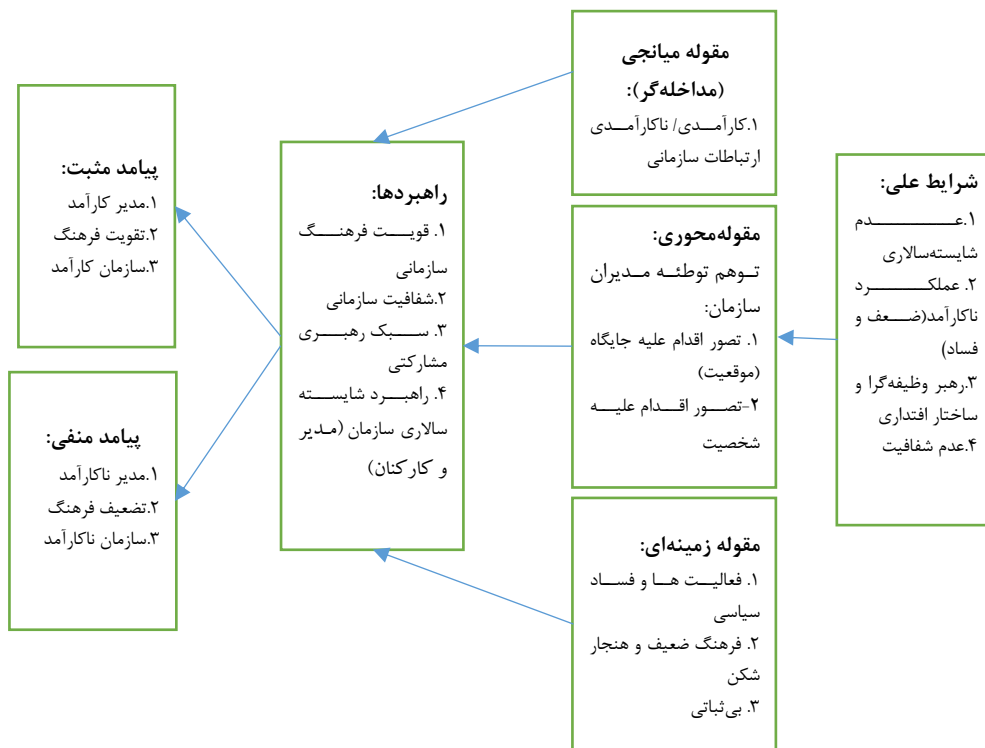
| مقوله | مفهوم |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| مدیر کارآمد | افزایش سرمایه اجتماعی، افزایش انگیزه، کاهش ترک خدمت، رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری، افزایش تعهد |
| تقویت فرهنگ سازمانی | اعتماد سازمان، فضای همکاری |
| سازمان کارآمد | بهبود عملکرد سازمانی، تسهیل ارتباطات |

پیامد منفی: پیامدهای منفی توهم توطئه به شرح زیر است.

جدول ۹. مفاهیم و مقوله پیامد منفی

| مفهوم | مقوله |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| کاهش تعهد، قصد ترک شغل، احساس ناامنی شغلی، کاهش رضایت شغلی، عملکرد احساسی، تحلیل رفتگی، کاهش توان فردی (زمان، تمرکز و ...)، پریشانی (سردرگمی)، جابه‌جایی اصل و فرع | مدیر ناکارآمد |
| نابودی منابع سازمان، کاهش پیشرفت سازمان، کاهش عملکرد سازمان، آینده نامطمئن | سازمان ناکارآمد |
| فضای مسموم، کاهش اعتماد سازمانی، تعارض، رفتار خصمانه کارکنان | تضعیف فرهنگ |

با استفاده از کدگذاری انتخابی، ارتباط میان مقوله‌ها شناسایی شده و الگوی مفهومی به صورت یکپارچه ارائه شده است. شکل (۳) بیانگر مدل مستخرج پژوهش با استفاده از روش داده‌بنیاد است.



شکل ۳. مدل فرایند توهم توطئه مدیران سازمانی

بحث و جمع‌بندی

سازمان‌ها به‌عنوان یکی از نهادهای مهم اجتماعی، یکی از مهم‌ترین محل‌های شکل‌گیری توهم‌های توطئه‌آمیز هستند. باورهای توطئه‌آمیز سازمانی از جهت اینکه کارکنان چه ادراکی از رهبران دارند، چه احساسی نسبت به سازمانشان دارند و اینکه چه تصمیمی در خصوص ترک شغل خود می‌گیرند؟ اهمیت دارد (وان پروژن و دی وریس، ۲۰۱۵: ۴۸۲). توهم توطئه، بیانگر حالتی است که یک فرد براساس ادراک و برداشت خود، فکر می‌کند که دیگران برای او درحال کشیدن نقشه و توطئه هستند. درچنین حالتی، اگر شخص مدیر گرفتار این نوع وهم و بدبینی نسبت به زیر دستان و کارمندان باشد، دچار پدیده توهم توطئه شده است. توهم توطئه مدیران سازمانی، دارای آثار مخرب و زیانباری برای هر سازمان است. در صورتی که توهم توطئه بر ذهن مدیران سازمان مستولی شود، تعارض، تناقض، پارانوئیا و بدبینی و تصمیم‌گیری‌های اشتباه مهم‌ترین پیامدهایی است که ممکن است در سایه پدیده توهم توطئه مدیران، برای یک سازمان اتفاق بیفتد. در حالتی که مدیران سازمان دچار توهم توطئه شوند، محیط سازمان را برای خود ناامن تصور کرده و درصدد برقراری امنیت برای خود برمی‌آیند. در این وضعیت، مدیر ممکن است به‌خاطر سوء تفاهمات و سوء برداشتهایی که برای او به‌وجود آمده است، دست به تنبیه، توبیخ و حتی اخراج عاملان توطئه بزند. در این حالت، سازمان و کارکنان آن قربانی وهم و بدبینی مصنوعی ذهن مدیر شده‌اند، بدون آنکه کوچکترین قصوری متوجه آنان باشد. باتوجه به اهمیت این موضوع مهم، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل توهم توطئه مدیران سازمانی با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد انجام پذیرفت. نتایج پژوهش مشتمل بر شناسایی عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای توهم توطئه است. نتایج تحلیل‌ها بیانگر این است که مؤلفه‌هایی همچون شخصیت و اختلالات روان‌شناختی، عدم شایسته‌سالاری، عملکرد ناکارآمد (ضعف و فساد)، رهبری وظیفه‌گرا و ساختار اقتدارگرا و عدم شفافیت به‌عنوان شرایط علی ایجادکننده توهم توطئه در مدیران سازمانی شناسایی شدند که در این صورت، برای تقلیل و یا کاهش این پدیده، سازمان‌ها و دست‌اندرکاران آنها باید توجه زیادی به این موارد نموده و باتوجه به آن، رویکردی پیشگیرانه و یا اصلاح‌گرانه را درپیش گیرند. هنگامی که مدیر از اختلالات شخصیتی همچون: عدم اعتمادبه‌نفس، مرکز کنترل بیرونی و یا از اختلالات روان‌شناختی مانند اختلالات پارانوئیا رنج می‌برد، مستعد این است که فعل، حرکت و سخن دیگران را حمل بر توطئه‌ای علیه خویش کند. چنین مدیری به‌لحاظ روانی، زمینه ایجاد توهم توطئه را در خود دارد.

همچنین در سازمانی که مدیر از عملکردی ضعیف برخوردار است، در بسیاری از مواقع به دنبال فرافکنی و توجیه عملکرد ضعیف خود با نسبت دادن توطئه به سایر افراد است. بسیاری از رویدادهایی که حاصل عملکرد خود مدیر هستند، به جهت ساده سازی و عدم توانایی در تشریح این موارد و مسائل، به توطئه دیگران علیه خویش متوسل می شوند. از طرف دیگر، نتایج پژوهش نشان می دهد که شفافیت اطلاعاتی از دیگر عوامل علی پدیده توهم توطئه است. سازمانی که در آن اطلاعات سازمان (عملکرد، نظارت، داشبورد مدیریتی و ...) از شفافیت کافی برخوردار نباشد و یا اینکه رویه ها و مسیرهای انجام وظایف در آن محرز و شفاف نباشد، این ناآگاهی و عدم اشراف و تسلط مدیر، وضعیت را در سازمان جهت ایجاد توهم توطئه مدیر نسبت به عملکرد دیگران فراهم می کند. همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که بیشترین میزان موارد توهم توطئه در مدیرانی ایجاد می شود که از شایستگی کافی برخوردار نیستند. مدیرانی که از شایستگی لازم برای موفقیت مسیر شغلی برخوردار نیستند، به دنبال آن هستند که این عدم موفقیت خود را به دیگران نسبت دهند. در چنین حالتی، احتمال بروز توهم توطئه برای مدیران سازمانی بسیار بالاست. در این خصوص، یافته های پژوهش حاضر با پژوهش وان پروژن و دی وریس^۱ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. این دو پژوهشگر نیز همچون پژوهش حاضر، سبک رهبری وظیفه گرا و ساختار اقتدارمآبانه را به عنوان عوامل مؤثر در شکل گیری توهم توطئه مدیران می دانند. به علاوه نتایج پژوهش سوامی و همکاران^۲ (۲۰۱۶) با یافته های پژوهش حاضر دارای هماهنگی است. سوامی و همکاران (۲۰۱۶) نیز همچون پژوهش حاضر، اختلالات و عوامل روان شناختی را از عوامل علی توهم توطئه قلمداد می کنند. همچنین نتایج پژوهش مبین عوامل زمینه ای اثرگذار بر توهم توطئه مدیران سازمانی است. براساس یافته ها سه عامل زمینه ای فعالیت ها و فساد سیاسی، فرهنگ ضعیف و هنجارشکن و بی ثباتی موجب توهم توطئه مدیران سازمانی می شوند. براساس پژوهش صورت گرفته سازمان هایی که در آن فساد سازمان یافته، سیاسی کاری، بازی های سیاسی، جنگ قدرت و دعوای سیاسی، نظام تصمیم گیری سیاسی، وجود صنوف، تشکل ها و فعالیت های آنها، فعالیت قابل توجه گروه های رقیب و یا سابقه توطئه در آن سازمان ها وجود داشته باشد، نتیجه طبیعی این خواهد بود که این موارد پیش زمینه هایی را در ذهن مدیر و نظام ادراکی آن در خصوص توهم توطئه ایجاد خواهد کرد. به علاوه سازمان هایی که از فرهنگی ضعیف و هنجارشکن برخوردارند، فضایی دارند که در

1. van Prooijen & de vries

2. Swami et al.

آن افراد به هم اعتماد ندارند و از پیوستگی و یکدستی و اتحاد کافی برخوردار نیستند. همچنین هنجارشکنی و شایعه‌پراکنی در آن امری شایع بوده، همکاری میان افراد در حد بسیار پایینی است و همه افراد همدیگر را رقیب خود در نظر می‌گیرند. چنین فرهنگی زمینه را برای ایجاد توهم توطئه مدیر ایجاد خواهد کرد. همچنین سازمانی که در یک محیط بی‌ثبات فعالیت می‌کند و هر لحظه فشارهایی از محیط به او وارد می‌شود که ناچار است در خود تغییراتی ایجاد نماید و در برخی موارد که جو خود سازمان بی‌ثبات است و تغییرات زیادی را در حوزه مدیریت؛ جایگاه مدیریت و رویه‌های آن در پی دارد، نهایتاً ذهن مدیر سازمان برای ایجاد توهم توطئه، از سطح آمادگی بالایی برخوردار خواهد بود. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش داگلاس و لیت (۲۰۱۶) مطابقت دارد. یافته‌های پژوهش این دو محقق، همچون پژوهش حاضر مبین آن است که محیط کار و ثبات آن عاملی مهم در ایجاد توهم توطئه است. علاوه بر آنچه گفته شد، در این پژوهش توهم توطئه مدیران سازمانی به‌عنوان مقوله محوری شناسایی شده است. این مقوله، خود متشکل از دو بخش است: گاهی مدیران متوهم نسبت به اقدامات دیگران علیه شخصیت حقیقی خود هستند (منفک از سازمان) و گاهی متوهم نسبت به اقدامات دیگران علیه جایگاه مدیریتی خود در سازمان. در این خصوص، مدیران اقدامات دیگران را بدون اساس و دلایل علمی و مبتنی بر ظن به مواردی همچون اقدام علیه موقعیت، تخریب وجهه، تهدید و تسهیم قدرت، خیانت و ... تعبیر و تفسیر می‌نمایند.

از طرف دیگر در این پژوهش کارآمدی و ناکارآمدی ارتباطات سازمانی عنوان مقوله مداخله‌گر (میانجی) شناسایی شده است؛ چراکه اثربخشی هر گونه راهبرد و فعالیت را در خصوص تضعیف و یا تشدید این پدیده تحت تأثیر قرار خواهد داد. اگر نظام ارتباطی سازمان ناکارآمد باشد، کانال‌های ارتباطی به‌درستی تعریف نشده باشند، ارتباطات مطلوب میان مدیر با سایر اعضای سازمان وجود نداشته باشد، اطرافیان مدیر دارای فعالیت‌هایی عامدانه باشند که موجب مکدر شدن روابط مدیر با سایر افراد شود، سخن‌چینی و تملق میان اطرافیان مدیر و کارکنان رواج داشته باشد، ارتباطات میان مدیران با سایر مدیران و کارکنان دارای تعارضات نامطلوب باشد، در این صورت، زمینه توهّمات توطئه‌ای در ذهن مدیر بیشتر فراهم می‌شود. اگر ارتباطات کارآمدی میان مدیر و کارکنان سازمان وجود داشته باشد، این مهم می‌تواند از طریق گسترش فضای گفتگو و تعاملات غیررسمی و غیرکاری میان مدیر و کارکنان موجب ایجاد صمیمیت بیشتر شده و بسیاری از ابهامات میان مدیر و کارکنان حل و فصل شود و به تحقق راهبردهای

کاهنده توهم توطئه کمک بسزایی نماید. این بخش از یافته‌ها با پژوهش اسشرون^۱ (۲۰۱۷) هماهنگی دارد. وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش اسشرون (۲۰۱۷) آن است که این محقق نیز عوامل اجتماعی و ارتباطی را در شکل‌گیری توهم توطئه سهیم می‌داند.

از جمله پیشنهادهایی که براساس راهبردهای حاصل از تحلیل داده‌ها به‌دست آمده است، عبارتند از:

- تقویت فرهنگ سازمانی: سازمانی که دارای فرهنگ قوی باشد، از اتحاد، انسجام و پیوستگی برخوردار خواهد بود که این مهم نتیجه وجود جو صمیمی میان اعضای آن سازمان خواهد بود و همه اعضای آن در همه موانع و مسائل مختلف با اعتماد به همدیگر، همکاری لازم خواهند داشت، همه اعمال و فعالیت‌های همدیگر را با حسن ظن تعبیر و تفسیر به‌خیر خواهند کرد. در عوض، ایجاد جو سیاست‌زده‌ای که در آن فعالیت‌ها همراه با بازی‌های قدرت و سیاسی‌کاری و فعالیت رقبا در جهت حذف یکدیگر باشد، جو کارآفرینی در سازمان حاکم خواهد شد که نهایتاً این چنین فرهنگی در کاهش و تقلیل این پدیده مؤثر خواهد بود.

- بهره‌مندی از شفافیت سازمانی: در سازمانی که شفافیت وجود داشته باشد و در آن مسیرها و رویه‌های انجام عمل شفاف، نظام تصمیم‌گیری شفاف و مبتنی بر رویه‌ها بوده و نظام اطلاعاتی سازمانی (عملکرد سازمانی) به‌صورت شفاف و یکپارچه باشد، از انحراف ذهن مدیر به سوی توهم توطئه جلوگیری به‌عمل خواهد آورد.

- استفاده از سبک رهبری ارتباطی و مشارکتی: اگر رویکرد مدیر سازمان، مبتنی بر سبک رهبری ارتباطی و مشارکتی باشد؛ خط‌مشی‌ها و فعالیت‌ها را به‌صورت کلی بیان نموده، از نظرات افراد در تصمیم‌گیری‌ها و عملکردهای سازمانی بهره‌مند می‌شود و بر حفظ روابط مناسب با پیروان (ارتباطی و نه وظیفه‌گیرایی صرف) تأکید می‌نماید، در نتیجه حائل‌ها و موانع غیرضروری و نامناسب میان خود و افراد را از میان خواهد برداشت که این مهم زمینه را برای ایجاد توهم توطئه مدیر، نامساعد خواهد کرد.

- شایسته‌سالاری: در سازمانی که مدیر از سطح شایستگی (روانی، تجربه، تحصیلات، شایستگی وظیفه) برخوردار باشد، این مدیر بر خویش، سازمان و وظیفه خود، مسلط خواهد بود. بنابراین، با

وجود اشراف حاصل شده از طریق تجارب سازمانی، مهارت‌های انسانی و ادراکی (روانی) و تسلط بر عملکرد، کم‌تر ضعف در عملکرد خود را به دیگران نسبت خواهد داد. همچنین اگر راهبرد شایسته‌سالاری در سازمان اتخاذ شود و اطرافیان مدیر از نیت‌های سوئی برخوردار نباشند، عمل دیگران را در انظار مدیر، حمل بر توطئه علیه مدیر، نخواهند کرد.

منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۸۷)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری، تهران: دیدار، چاپ اول.
- خنیفر، حسین و مسلمی، ناهید (۱۳۹۷)، اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی، تهران: نگاه دانش، چاپ اول.
- دابلین، پنی (۱۳۸۵)، چگونه می‌توان یک مدیر اثربخش بود؟ ترجمه محمد رضایی، بیمه و توسعه، سال دوم، شماره هفتم: ۷۸-۸۰.
- دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۸۹)، کاربرد نظریه داده‌بنیاد در عمل: ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ دوم.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: صفار، چاپ اول.
- غفاری هاشجین، زاهد (۱۳۸۰)، تئوری توطئه؛ پدیده‌ای فراگیر و جهانی، دانشور، سال نهم، شماره سی‌وششم: ۱۳۱-۱۴۰.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداخت‌چی، محمدحسن، قهرمانی و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۲)، تدوین الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۰: ۱-۲۰.
- معین، محمد (۱۳۸۶)، فرهنگ معین، تهران: زرین.
- ملاعباسی، حافظ؛ وحدتی، حجت، سپهوند، رضا و اسماعیلی، محمودرضا (۱۳۹۶)، تبیین علل پارانوای سازمانی براساس نظریه داده‌بنیاد، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال پنجم، شماره دوم: ۳۱-۳۸.
- موسوی، سیدنجم‌الدین و زارع، فرجام (۱۳۹۶)، بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه با توجه به نقش میانجی معنویت، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ششم، شماره چهارم: ۱۶۱-۱۷۸.
- نوری، پوریا؛ احمدی، عبدالله و رضوانی، مهران (۱۳۹۸)، واکاوی پیشایندها و پیامدهای توهم کنترل در کار آفرینان، مطالعات رفتار سازمانی، دوره هشتم، شماره دوم: ۶۱-۸۲.
- یزدان‌شناس، مهدی و رشتیانی، محمد (۱۳۹۷)، اثر تعدیل‌کننده تعارض نقش، تعارض کار- خانواده، اعتماد و عدالت سازمانی ادراک‌شده در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی بر بدبینی سازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، دوره هفتم، شماره اول: ۵۷-۸۰.

- Abalakina-Paap, M., Stephan, W. G., Craig, T. & Gregory, W. L. (1999). Beliefs in conspiracies. **Political Psychology**, 20(3), 637-647.
- Barron, D., Morgan, K., Towell, T., Altemeyer, B. & Swami, V. (2014). Associations between schizotypy and belief in conspiracist ideation. **Personality and Individual Differences**, 70, 156-159.
- Berinsky, A. J. (2015). Rumors and health care reform: experiments in political misinformation. **British Journal of Political Science**, 47(2), 241-262.
- Clarke, S. (2002). Conspiracy theories and conspiracy theorizing. **Philosophy of the Social Sciences**, 32(2), 131-150.
- Cichocka, A., Marchlewska, M. & de Zavala, A. G. (2016). Does self-love or self-hate predict conspiracy beliefs? Narcissism, self-esteem, and the endorsement of conspiracy theories. **Social Psychological and Personality Science**, 7(2), 157-166.
- Douglas, K. M. & Leite, A. C. (2016). Suspicion in the workplace: Organizational conspiracy theories and work-related outcomes. **British Journal of Psychology**, 108(3), 486-506.
- Douglas, K. M. & Sutton, R. M. (2011). Does it take one to know one? Endorsement of conspiracy theories is influenced by personal willingness to conspire. **British Journal of Social Psychology**, 50(3), 544-552.
- Fenigstein, A. & Vanable, P. A. (1992). Paranoia and self-consciousness. **Journal of personality and social psychology**, 62(1), ۱۲۹-۱۳۸
- Goulding, C. (2002). Grounded theory: A practical guide for management, **business and market researchers**. Sage.
- Goertzel, T. (1994). Belief in conspiracy theories. **Political Psychology**, 731-742.
- Grimes, D. R. (2016). On the viability of conspiratorial beliefs. **PLoS one**, 11(1), e0147905.
- Grzesiak-Feldman, M. (2015). Are the high authoritarians more prone to adopt conspiracy theories? In Bilewicz, M., Cichocka, A. & Soral, W. (Eds.), *The Psychology of conspiracy*, pp: 99 –117, New York, NY: Routledge.
- Jolley, D. & Douglas, K. M. (2014). The social consequences of conspiracism: Exposure to conspiracy theories decreases intentions to engage in politics and to reduce one's carbon footprint. **British Journal of Psychology**, 105(1), 35-56.
- LeBoeuf, R. A. & Norton, M. I. (2011). Consequence-cause matching: Looking to the consequences of events to infer their causes. **Journal of Consumer Research**, 39(1), 128-141.
- Leiserowitz, A. (2006). Climate change risk perception and policy preferences: The role of affect, imagery, and values. **Climatic change**, 77(1-2), 45-72.
- Lewandowsky, S., Gignac, G. E. & Oberauer, K. (2013). The role of conspiracist ideation and worldviews in predicting rejection of science. **PLoS one**, 8(10), e75637.
- McCauley, C. & Jacques, S. (1979). The popularity of conspiracy theories of presidential assassination: A Bayesian analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, 37(5), 637.
- McCauley, C. & Jacques, S. (1979). The popularity of conspiracy theories of presidential assassination: A Bayesian analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, 37(5), 637.

- Moulding, R., Nix-Carnell, S., Schnabel, A., Nedeljkovic, M., Burnside, E. E., Lentini, A. F. & Mehzabin, N. (2016). Better the devil you know than a world you don't? Intolerance of uncertainty and worldview explanations for belief in conspiracy theories. **Personality and individual differences**, 98, 345-354.
- Oliver, J. E. & Wood, T. J. (2014). Conspiracy theories and the paranoid style (s) of mass opinion. **American Journal of Political Science**, 58(4), 952-966.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological bulletin*, 136(2), 257.
- Sharp, D. (2008). Advances in conspiracy theory. **The Lancet**, 372(9647), 1371-1372.
- Stempel, C., Hargrove, T. & Stempel III, G. H. (2007). Media use, social structure, and belief in 9/11 conspiracy theories. **Jstempelournalism & Mass Communication Quarterly**, 84(2), 353-372.
- Straus, A. & Corbin, J. (2008). "Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing Grounded Theory". Third Edition, Los Angeles: **stage publication**, pp: 156.
- Sullivan, D., Landau, M. J. & Rothschild, Z. K. (2010). An existential function of enmity: Evidence that people attribute influence to personal and political enemies to compensate for threats to control. **Journal of Personality and Social Psychology**, 98(3), 434.
- Sunstein, C. R. & Vermeule, A. (2009). Conspiracy theories: Causes and cures. **Journal of Political Philosophy**, 17(2), 202-227.
- Swami, V. & Coles, R. (2010). The truth is out there: Belief in conspiracy theories. **The Psychologist**, 23(7), 560-563
- Swami, V., Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2010). Unanswered questions: A preliminary investigation of personality and individual difference predictors of 9/11 conspiracist beliefs. **Applied Cognitive Psychology**, 24(6), 749-761.
- Swami, V., Furnham, A., Smyth, N., Weis, L., Lay, A. & Clow, A. (2016). Putting the stress on conspiracy theories: Examining associations between psychological stress, anxiety, and belief in conspiracy theories. **Personality and Individual Differences**, 99, 72-76.
- Schreven, S. (2018). Conspiracy Theorists and Organization Studies. **Organization Studies**, 39(10), 1473-1488.
- Uscinski, J. E. (2017). The Study of Conspiracy Theories. *Argumenta*, 1-13.
- Van der Linden, S. (2013). What a hoax: Why people believe in conspiracy theories. **Scientific American Mind**, 24(4), 41-43.
- Van Prooijen, J. W. & de Vries, R. E. (2015). Organizational conspiracy beliefs: Implications for leadership styles and employee outcomes. **Journal of business and psychology**, 31(4), 479-491.
- Van Prooijen, J. W. & Jostmann, N. B. (2013). Belief in conspiracy theories: The influence of uncertainty and perceived morality. **European Journal of Social Psychology**, 43(1), 109-115.

- Van Prooijen, J. W. & Van Dijk, E. (2014). When consequence size predicts belief in conspiracy theories: The moderating role of perspective taking. **Journal of Experimental Social Psychology**, 55, 63-73.
- Whitson, J. A. & Galinsky, A. D. (2008). Lacking control increases illusory pattern perception. **Science**, 322(5898), 115-117.
- Wood, M. J., Douglas, K. M. & Sutton, R. M. (2012). Dead and alive: Beliefs in contradictory conspiracy theories. **Social Psychological and Personality Science**, 3(6), 767-773.