

بررسی رابطه بین توهم توطئه در مدیران ارشد مجموعه مدیریت شهری، با کامل بودن توان مدیریت (مطالعه موردی شهرداری سنندج)

سامان شریعتی^{۱*}

آزاد مجیدی^۲

کمال کاظمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر بررسی دلایل ایجاد توهم با کامل بودن مدیران در مجموعه شهرداری سنندج می‌باشد. این پژوهش به روش داده بنیاد با توزیع پرسشنامه ما بین ۱۳۰ نفر و انجام مصاحبه با ۳۰ نفر از خبرگان در زمینه مورد پژوهش از بین اساتید دانشگاهی، مدیران و کارشناسان مجموعه شهرداری که دارای تخصص و آگاهی و یا تجربه لازم در مواجهه با تفکرات توهم توطئه و سابقه فعالیت‌های شهرداری سنندج هستند، صورت گرفت. برای بررسی و تحلیل داده‌ها از روش کد گذاری باز، و انتخابی استفاده شد. روش نمونه‌گیری هدفمند با تکمیل پرسشنامه ۲۷ سوالی می‌باشد؛ از روش سنجش طیف لیکرت با روایی مورد تایید و پایایی (آلفای کرونباخ ۰/۹۷۲). در حد عالی به همراه مصاحبه نیمه ساختاریافته، بهره برداری شده است، این پژوهش بر مبنای هدف، جزو مطالعات کاربردی است، در این پژوهش با بررسی ارتباط بین عوامل فردی و سازمانی و فرهنگی موثر بر بروز و تشدید تفکر توهم توطئه با ۹ متغیر زیر مجموعه، روابط بین متغیرها و توهم توطئه در مدیران شهرداری سنندج بررسی گردید، یافته‌ها نشان داد، هبستگی مثبت و معنی دار بین عوامل شخصیتی، انگیزه و تعهد، انتفاع شخصی، دانش و مهارت مدیریتی، توجه به فشار گروه‌های خاص، عدم نظارت مطلوب دستگاه‌های نظارتی، تعاملات و تدابیر درون بخشی و برون بخشی با ایجاد توهم توطئه در مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی

توهم؛ توطئه؛ رشوه؛ کامل بودن؛ شهرداری سنندج

۱. کارشناسی ارشد مدیریت (منابع انسانی)، دانشگاه تهران (دانشکده‌گان فارابی)، تهران، ایران.

۲. کارشناسی ارشد HSE، دانشگاه آزاد تهران (واحد تهران مرکزی)، تهران، ایران.

۳. کارشناس حسابداری، دانشگاه پیام نور واحد سنندج، سنندج، ایران.

مقدمه

جدای از تمامی تعاریف متعدد و جامع مدیریتی توسط صاحب نظران اگر با رویکرد تعریف با منظر توانایی انجام کار به مدیریت بنگریم، مدیریت مهارت تبدیل برنامه‌ها به اهداف پیش‌بینی شده در مطلوب‌ترین کیفیت است، علم و هنر هماهنگی منابع جهت دست‌یابی به اهداف سازمان‌ها است (فخیمی؛ ۱۳۷۹). اگر مدیری از میزان مهارت و توانایی در انجام امور بر خوردار نباشد دست‌یابی به اهداف سازمانی محقق نخواهد شد. و بعضاً برای فرار از این ناتوانی توجیه عدم موفقیت با توهم توطئه انجام می‌شود. توهم توطئه از موضوعاتی است که در روانشناسی اجتماعی و همچنین سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. باور و اعتقاد به توهم توطئه از نظر پیامدها و کارکردهای روانی و اجتماعی برای اشخاصی که به آن اعتقاد دارند آرامش خاطر می‌آورد و مانند ساز و کارهای دفاعی این فرصت را به افراد می‌دهد که از خود رفع مسئولیت نمایند و دیگران را مسئول کمبودها و نقص‌های موجود معرفی کنند (Biddlestone et al, 2020). مدیرانی که در ابعاد مختلف دارای توانایی و کارایی لازم بوده و به عبارتی برای مدیر بودن کامل هستند در عرصه اجتماعی و سازمانی تا حدودی گویا و مشخص هستند و در سازمان‌های خود اگر به وضوح قابل درخشش نباشند حتماً به عنوان شاخص در حال و آینده مطرح خواهند بود و این دست از مدیران دچار توهم و یا وسوسه خواهند بود.

اما نباید نادیده گرفت، در هر صورت سازمان‌ها به عنوان یکی از عرصه‌های اجتماعی، از مهم‌ترین محل‌های شکل‌گیری توهم‌های توطئه آمیز هستند. باورهای توطئه آمیز سازمانی از جهت اینکه، کارکنان چه ادراکی از رهبران دارند، چه احساسی نسبت به سازمان‌شان دارند و اینکه چه تصمیمی درخصوص ترک شغل خود می‌گیرند؟ اهمیت دارد. بیشتر پژوهش‌های انجام شده در حوزه باورهای توطئه آمیز سازمان، در سطح کلان سازمان انجام شده است. با وجود اینکه، باورهای توطئه آمیز سازمانی برای رهبران و مدیران در سطح خرد سازمانی اهمیت والایی دارد، اما تاکنون این مهم مورد بررسی قرار نگرفته است (Van Prooijen & de Vries, 2016). 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 سود دهی سازمان، منجر خواهد شد (رضایی؛ ۱۳۸۵).

دربخش مدیریت شهری حوزه متصل به شهرداری‌ها به دلیل تنوع و گستره سطح خدمات، مشاغل و پست‌ها و سطوح مدیریتی، شیوع این رفتار بیشتر قابل لمس است. با این حال، توهم کامل بودن می‌تواند به عواقب منفی عمده‌ای برای مدیریت و سازمان‌ها منجر شود، زیرا این افراد از دیدگاه دیگران دچار عدم شایستگی می‌شوند و توانایی یادگیری و همکاری را از دست می‌دهند. شخص دچار این توهم می‌گردد که هیچ نقصی در عملکرد و تصمیم‌گیری‌های خود ندارد و همیشه به درستی اقدامات مدیریتی را انجام می‌دهد و به واقعیتی نامنطق و غیرقابل دستیابی اشاره دارد که توسط برخی مدیران در محیط کار ایجاد می‌شود. این توهم به معنای داشتن انتظارات نامنطقی از خود و دیگران، داشتن اعتقادی نادرست درباره قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و تصمیم‌گیری‌های ناشی از آن است. تأثیر توهم کامل بودن در مدیریت، در به دست آوردن بهترین عملکرد و سازماندهی مناسب محیط کار بسیار مخرب است (Smulowitz, ۲۰۱۹).

موضوعی که در مجموعه کلان، شهرداری‌ها به وضوح قابل درک و مشاهده است. لذا لازم است، مدیران دستگاه‌های اجرای به ویژه شهرداری‌ها به طور واقع‌گرایانه و براساس توانایی‌های فردی خود عمل نمایند و نسبت به توانمندی‌ها و

مزایای خود و دیگران به صورت منطقی اندیشیده و عمل کنند. در ادامه با بررسی عارضه توهم در مدیران مدیریت شهری خواهیم پرداخت تا عواملی که مانع پیشرفت و رشد حرفه‌ای فرد می‌شود و به نوعی ایجاد توهم توطئه در مدیران ناتوان که به معنای واقعی برای مدیریت کامل نیستند و رفتار آن‌ها مجموعه تحت مدیریت و سازمان (شهرداری) را با مخاطرات ناشی از تدابیر مدیریتی روبرو خواهد نمود، شناسایی گردد. و رابطه این نوع رفتارها که منجر به توهم توطئه و بدبینی نسبت به همکاران، سازمان و سایر دستگاه‌های اجرایی و متقاضیان خدمت است، با شناسایی عارضه و تشخیص آسیب مورد کنکاش، و راهکار مناسب برای رفع عارضه در نظر گرفته شود. (۹۲).

مبانی نظری

"توهم" تجربیات حسی هستند که واقعی به نظر می‌رسند؛ اما در واقع توسط ذهن ما ایجاد می‌شوند. به زبان ساده توهم یعنی تفسیری که با واقعیت عینی در تضاد باشد. اگر توهم در قالب نظریات روانشناسی به عنوان یک بیماری در نظر گرفته شود در حقیقت ابتلاء مدیران به این عارضه یک نوع بیماری است و تاثیرات جدی بر رفتار مدیریت خواهد داشت. خواه این توهم در ابعاد دانش و توانایی، توطئه، قدرت، مهارت و ... باشد. به صورتی می‌توان گفت شخص توهم کامل بودن رفتار و تدبیر مدیریتی را داشته باشد. این وضعیت زمانی ایجاد می‌گردد که فردی در آن امتیازات و استعدادهایش را به طور غیرمتناسبی قضاوت کرده و خود را به عنوان یک فرد کامل و بی نقص در نظام مدیریت می‌بیند (Smith, 2018).

توطئه در لغت به معنای آماده کردن، مقدمه چیدن، زمینه سازی و اسباب چیدن برای انجام کاری است (دهخدا؛ ۱۳۷۳- معین؛ ۱۳۸۶). برای توطئه از منظر روانشناسی و سایر علوم اجتماعی و سیاسی تعاریف متعددی آمده است، شاید یکی از جامع‌ترین تعاریف مفهومی است که یوسینسکی^۱ بیان می‌کند: توطئه آرایشی مخفی توسط یک گروه یا افراد قدرتمند است که به منظور غصب قدرت سیاسی یا اقتصادی، نقض حقوق اساسی، پنهان کردن اسرار مهم، یا ایجاد تغییرات غیرقانونی در نهادهای دولتی، انجام می‌شود (Uscinski, 2017).

در توهم توطئه (CT)^۲ شخص مورد نظر که دچار توهم شده است وقایع را نتیجه اقدامات پنهانی و آگاهانه‌ای دانسته که توسط گروه‌های مخرب و قدرتمند انجام می‌گیرد (Sunstein & Vermeule, 2009). توطئه با سوء ذهن محسوب می‌گردد، سوءظن نسبت به همه کس و همه چیز؛ نوعی نگرش دسیسه چینی فردی است و یک تفاوت وجود دارد توهم توطئه حالت جمعی دارد (Douglas et al, 2020). توهم توطئه به عنوان دسیسه‌هایی توصیف شده‌اند که توسط تعدادی از عوامل قدرتمند در دستیابی به اهداف مخرب عملی می‌گردند (شریف زاده و ویشلوقی؛ ۱۴۰۰ به نقل از wood, 2016).

اگرچه نظریه‌های توطئه همچون یک سرگرمی بی ضرر تلقی می‌شوند، اما می‌توانند پیامد اجتماعی مهمی داشته باشند (Cichocka et al, 2016). اما باورهای توطئه آمیز و پیشایندهای ریشه‌ای آن نگران کننده است (Moulding et al, 2016). اما معنای اصطلاحی واژه "توطئه" ذاتاً منفی است و بدین معنی است که برنامه ریزی پنهانی و اقداماتی که با اتکا به روش‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و معمولاً غیر مسالمت آمیز به منظور تحقق اهداف و مقاصد فردی، گروهی یا

1 Uscinski

2 Conspiracy Theories

ملی، با هزینه صدمه به منافع و حقوق دیگران در سطح کشور و یا سطح بین الملل، صورت می گیرد (غفاری هاشجین؛ ۱۳۸۰).

نظریه‌های توطئه، اغلب قدرت فوق‌العاده‌ای برای برخی از عوامل در حیطه برنامه ریزی، کنترل دیگران، حفظ اسرار و ... در نظر می گیرند (Sunstein & Vermeule, 2009). لذا به نوعی می توان گفت، ایده‌های توطئه گرایانه تمایلی در برخی افراد است که اعتقاد دارند که اتفاقات و روابط قدرت به صورت مخفی توسط سازمان‌ها و گروه‌های خاص دستکاری شده است (Grimes, 2016). همچنین تفکرات توطئه گرانه به شدت با سطح بالایی از بی اعتمادی، خصومت، پرخاشگری و تمرکز قدرت گره خورده است. و می‌تواند عامل ایجاد خشم و ناراحتی افراد نسبت به کسانی باشد که افراد تصور می‌کنند، آن‌ها مسئولیت ایجاد وضعیت اجتماعی هستند (Swami, 2010: 710).

توهم توطئه باعث نابودی واقع گرایی علمی و اجتماعی می‌شود. نظریه‌های توهم توطئه با نیاتی انجام می‌شوند که می‌توان آن‌ها را با عناوین معرفتی (درک محیط فرد)، وجودی (ایمن و کنترل کننده محیط اطراف) و اجتماعی (حفظ تصویر مثبت از خود و گروه اجتماعی) نام نهاد (شریف زاده و ویشلقلی؛ ۱۴۰۰ به نقل از Douglas & Laite, 2017). به صورت فراگیر توهم توطئه در مورد وقایع اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است و بر رفتارهای سیاسی و اجتماعی تأثیرات مهمی دارد بحث برانگیزترین معیار، توجه به میزان نادیده گرفتن روایت‌های توطئه آمیز است، نظری که به شدت مورد انتقاد است و غالباً خلاف واقع است (Baden & Sharon, 2021). توهم توطئه عاملی برای از بین رفتن سرمایه اجتماعی است (Rankin, 2017). اگرچه توهم توطئه عواقب و تأثیرات متعددی بر شخص و سازمان دارد اما این موضوع زمانی پر رنگ‌تر می‌گردد که سازمان مستعد این وضع است. بدین معنی که سازمان‌هایی هستند که توهم توطئه در آن بیشتر وجود دارد و سازمان‌هایی مثل شهرداری‌ها در مواجهه با این وضعیت بیشتر قرار می‌گیرند؛ به همین جهت توهم توطئه در طول زمان و فرهنگ‌های مختلف متفاوت است (همان).

نظریه‌های توطئه فقط بی اعتمادی را تشریح نمی‌کنند، بلکه درصدد ساده سازی و فهم واقعیت‌های ناخوشایند و پیچیده هستند (حکا ک و همکاران؛ ۱۳۹۹ به نقل از Abalakina-Paap et al). لذا مردم زمانی که به اوضاع کنترل کم‌تری دارند، به تئوری‌های توطئه باور بیشتری دارند (همان به نقل از Sullivan et al). تعدادی از نظریه‌های توطئه تشویش آور وجود دارد که از حمایت مردمی برخوردارند و درعین حال بی معنی هستند. این موارد درخصوص مسائل علمی و پزشکی واضح تر است که ایده‌های توطئه آمیز می‌توانند به مخالفت مستقیم و رد روش‌های علمی منجر شوند (همان به نقل از Lewandowsky et al).

عقیده به توهم توطئه جدا از زمینه فرهنگی که در آن پدید می‌آیند قابل درک نیستند. توهم توطئه در سازمان را می‌توان برای گروه‌های قدرتمند در محل کار (مدیران) که به دنبال دستیابی به اهدافی که به صورت مخفیانه انجام می‌گیرد ذکر کرد، مدیران ممکن است عمداً کاندیدای موردنظر خود را برای کار استخدام نمایند و یا اخراج نمایند. یا اینکه توهم توطئه سازمانی را می‌توان از مفاهیم مختلف مرتبط دیگر جدا کرد به همین جهت توهم توطئه در سازمان‌ها منجر به ترک خدمت کارکنان و اعضای کلیدی سازمان می‌گردد (شریف زاده و ویشلقلی؛ ۱۴۰۰ به نقل از Douglas & Laite, 2017).

غالب سازمان‌ها (منجمله شهرداری‌ها)، به عنوان نهادهای اجتماعی از جمله مهمترین محل‌های شکل‌گیری توهم توطئه بوده و توهم توطئه علاوه بر آثار مخربی که بر سازمان خواهد گذاشت دارای آثار زیانباری بر جامعه نیز است باورهای

توطئه‌آمیز سازمانی به لحاظ اینکه کارکنان در مورد مدیران خود و عملکرد آن‌ها چه احساسی دارند و در قبال عملکرد آن‌ها چه واکنشی خواهند داشت اهمیت فراوانی دارد. مدیران در صورتیکه گرفتار توهم و بدبینی نسبت به کارکنان و سازمان شوند دچار پدیده توهم توطئه شده‌اند. مدیران فضای سازمانی را ناامن تلقی نموده و سعی می‌کنند امنیت شغلی خود را ارتقا بخشند بنابراین اقدام به توییح، تنبیه و در برخی حالت اخراج کارکنان می‌نمایند. در چنین وضعیتی کارکنان و سازمان قربانی سوء برداشت‌ها و سوء تفاهمات مدیران می‌شوند. حتی ممکن است در بسیاری از موارد کارکنان هیچگونه خطایی نداشته و این سوء برداشت‌ها ناشی از بدبینی شخص مدیر بوده است. توهم توطئه به جز هزینه‌هایی که برای سازمان دارد بر نتایج عملکرد کلی سازمان نیز تأثیر گذاشته و منجر به کاهش عملکرد، کاهش درآمد و سود سازمان می‌شود (همان).

با این حال در مورد توهم توطئه مدیران در سازمان‌ها مطالعات گسترده‌ای صورت نگرفته است. تحقیقاتی که تا به امروزه به مسئله توهم توطئه پرداخته‌اند بر نظریه‌های توطئه در مورد وقایع بزرگ‌تر اجتماعی متمرکز شده بودند. توهم توطئه مفهومی است که باید علاوه بر بررسی در سطح گسترده باید در سطح سازمانی نیز مورد بررسی قرار گیرد، توهم توطئه در سطح سازمانی تأثیرات گسترده‌ای بر جامعه نیز داشته و عواقب قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت. لذا بررسی توهم توطئه در سازمان‌های دولتی ضروری است. توهم توطئه مدیران همچون تئوری‌های توطئه اجتماعی گسترده بوده و می‌تواند پیامدهایی همچون بدبینی به کارکنان، نابودی منابع سازمان، تعارض، افزایش ترک خدمت، فضایی مسموم و تحلیل رفتگی و کاهش رشد سازمان را در پی دارد. سازمان‌های دولتی ایران به دلیل بوروکراتیک محور بودن فقط به فرآیند امور توجه می‌کنند و فاصله قدرت مابین مدیران و کارکنان زیاد می‌باشد، بالا بودن فاصله قدرت منجر به کاهش مشارکت و تعاملات مؤثر بین مدیران و کارکنان می‌شود در چنین سازمان‌هایی به دلیل سلسله مراتبی بودن و نبود فرهنگ مشارکتی، تعاملات مؤثری بین مدیران و کارکنان وجود ندارد، ارتباطات ناکارآمد و به کارگیری سبک رهبری وظیفه گرایانه، ضعف فرهنگی و فاصله قدرت بالا جزو عواملی هستند که در بسیاری از سازمان‌ها حاکم بوده و منجر به افزایش توهم توطئه در مدیران می‌شوند. پیامدهای جبران ناپذیر توهم توطئه مدیران زمانی شدت می‌یابد که مدیران نسبت به عوامل ایجادکننده این نوع توهمات آگاهی پایینی داشته باشند و نتوانند متناسب با علل به وجود آورنده این مسائل، راهبردهای بالقوه‌ای اتخاذ نمایند (همان).

پیشینه پژوهش

با توجه به پژوهش‌هایی که در زمینه توهم در مدیریت و تأثیرات آن انجام شده است بسیار محدود و شاید بتوان آن را به ندرت یافت نمود (Swami et al, 2011). و بیشتر بر تحقیقاتی با مضمون مطالعات مروری متمرکز شده است لذا تحقیقات جامعی که بتواند دید کلی و فراگیری در مورد توهم توطئه در مدیران ارائه بدهد، کمتر مشاهده می‌گردد. در جدول (۱) به بخشی از مطالعات مرتبط و یا مشابه در دو دهه اخیر اشاره می‌گردد.

جدول (۱). پیشینه پژوهش‌های مرتبط با توهم توطئه

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
Van Prooijen & Song (2021)	تعریف یکپارچه از توهم توطئه	جمعی از محققین علوم انسانی، اجتماعی، سیاسی معتقدند که توهم توطئه در حال گسترش است و اثرات تخریبی این موضوع بسیار زیاد است و به نادیده گرفتن این اثرات

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
		تذکر داده‌اند. و توهم توطئه در سطوح مختلف بیشتر جنبه توجیه برای ضعف و ناتوانی را دارد و بر جلوه دگرگونی و تغییر در واقعیت ایجاد می‌شود.
Baden & Sharon (۲۰۲۱)	توهم توطئه بین گروهی از منظر فرهنگی	توهم توطئه غالباً در بین گروه‌هایی مشاهده می‌گردد که دچار خود دوستی (خود شیفتگی) گروهی هستند. عقاید توطئه گرایانه در میان اقلیت‌های قومی در سطح بالائی وجود دارد و به آن معتقد هستند. زیرا این گروه‌های در حد اقلیت بیشتر این تهدیدات را درک می‌کنند و به آن باور دارند. همچنین اختلاف قدرت از عواملی است که باعث ایجاد توهم توطئه می‌گردد.
Douglas, Sutton & Cichocka (۲۰۱۹)	روانشناسی توهم توطئه	شکل گیری توهم توطئه نیازمند انگیزه است. در برخی افراد وجود توهم توطئه بسیار جذاب است. اما برای شناخت بیشتر در مورد نحوه شکل گیری توهم توطئه تحقیقات بیشتری لازم است انجام شود تا نسبت به تحلیل نتایج اقدام گردد و راهکار مقابله با ایجاد آن پیشنهاد شود.
(۲۰۱۷) Schreven	بررسی نظریات، نظریه پردازان توطئه (مطالعات سازمانی)	با در نظر گرفتن پاره‌ای از محدودیت‌ها و ملاحظات نظریه پردازان در صدد هستند تا به چه صورت موضوع را طرح نموده و چگونه به حالت اجراء در آورند.
Douglas & Leite (2017)	شکاک‌گرایی در محل کار: توهم توطئه سازمانی و بازخوردهای مرتبط با کار	در واقعیت‌های اجتماعی اعتقاد به توهم توطئه گسترده است و به همین دلیل تأثیرات مهمی بر رفتارهای سیاسی و اجتماعی و ... افراد دارد. لذا اعتقاد به توهم توطئه در سازمان‌ها ضمن کاهش تعهد کاری و رضایت شغلی با افزایش رفتارهای که منجر به ترک خدمت کارکنان می‌گردد رابطه مستقیم دارد.
Van Prooijen & De Vries (۲۰۱۶)	اعتقاد به توطئه سازمانی: نتایج سبک رهبری و خروجی حاصل از فعالیت کارکنان	توهم توطئه نشان دهنده بی اعتمادی است. وسیله‌ای برای آسان سازی درک واقعیت‌های که از پیچیدگی برخوردار هستند بکار گرفته می‌شود. توهمات توطئه در اثر بی اعتمادی به وجود می‌آید و نتایجی همچون عدم تعهد،

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
		نارضایتی شغلی، ترک خدمت به دنبال دارد.
Swami et al (۲۰۱۶)	تأثیرات فشارهای روانی در تئوری‌های توطئه: بررسی رابطه میان فشارهای روانی با عقاید توطئه	با استفاده از تحلیل‌های آماری، بیان شده است؛ رفتارهای که منجر به ایجاد استرس می‌گردد، از عوامل اصلی برای تشخیص اعتقادات (توهم) توطئه‌ای است.
Grimes (۲۰۱۶)	اعتبار دادن به باورهای توطئه آمیز	مدلی برای مقابله با شرایط ایجاد توهم توطئه و عواقب آن طراحی می‌گردد که با نتایجی که ساختار علمی ندارد مقابله نماید.
Cichocka et al (۲۰۱۶)	آیا خود شیفتگی یا تنفر از خود عامل ایجاد باورهای توطئه آمیز است؟ خودشیفتگی، عزت نفس و درستی تئوری‌های توطئه	خودشیفتگی رابطه مستقیم با ایجاد توهم توطئه دارد اما در مقابل عزت نفس (اعتماد به نفس) نقش بازدارندگی در ایجاد توهم توطئه دارد.
Swami et al (۲۰۱۱)	عقیده به توطئه در انگلیس و اتریش: نشان از یک سیستم اعتقادی با روابط بین فردی ناشی از تفاوت‌های شخصی و توهم توطئه در دنیای واقعی و خیالی	بر اساس مطالعات صورت گرفته در کشور انگلیس و اتریش نسبت به بررسی همبستگی بین توهم توطئه و تعدادی از عوامل روانشناختی اقدام شده است. و نتایج نشان داده توهم توطئه منجر به بدبینی سیاسی، نگاه منفی نسبت به حاکمیت شده است.
تات و همکاران (۱۴۰۱)	تأثیری توهم بصری و حالات عاطفی بر تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی و تصمیم‌گیری مغرضانه	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اطلاعات مالی نمایش داده شده در گرافیک سه بعدی، بدون خطوط شبکه ایجاد توهم بصری می‌نماید و منجر به کاهش دقت تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی شده و می‌تواند منجر به سوگیری در تصمیم‌گیری شود پژوهش نشان می‌دهد وقتی افراد حالات عاطفی طبیعی و پایدار را تجربه می‌کنند، می‌توانند به درستی تصمیم بگیرند، اما وقتی حالت‌شان غیرمعمول است، قادر به تصمیم‌گیری صحیح نیستند.

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
شریف زاده و ویشلکی (۱۴۰۰)	شناسایی و سطح بندی پیشران‌های توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش ساختاری تفسیری	با پژوهش جامع در سطح آذربایجان غربی و مابین مدیران ارشد این استان؛ پیشران‌های شناسایی شده با روش ساختاری تفسیری منجر به تشکیل شش سطح شد که ضعف فرهنگی و ضعف مدیریتی مدیران اثرگذارترین و عدم شفافیت و ارتباطات ناکارآمد، اثرپذیرترین عوامل بودند
حکاک و همکاران (۱۳۹۸)	طراحی مدل توهم توطئه مدیران سازمانی با استفاده از نظریه داده بنیاد	با انجام مصاحبه‌های ساختارمند به بررسی و کد گذاری‌های چند مرحله‌ای پرداخته شده و مقوله‌های فعالیت‌ها و فساد سیاسی، فرهنگ ضعیف و هنجارشکن و بی‌ثباتی به عنوان عوامل زمینه‌ای ایجاد توهم توطئه مدیران سازمانی استخراج شده است. عامل مداخله‌گر (میانجی)، کارآمدی ارتباطات سازمانی است. مقوله‌های تقویت فرهنگ سازمانی، شفافیت سازمانی، سبک رهبری مشارکتی و راهبرد شایسته سالاری سازمان به عنوان راهبردهای اثربخش در مقابل توهم توطئه مدیران سازمانی تشخیص داده شد که پیامدهای اجرای آن سازمان کارآمد، فرهنگ قوی و مدیر کارآمد و پیامدهای عدم اجرای آن به سازمان ناکارآمد، مدیر ناکارآمد و فرهنگ ضعیف، منتهی خواهد شد.
عباسی و همکاران (۱۳۹۶)	تبیین علل پارانویای سازمانی براساس نظریه داده بنیاد	در مطالعه انجام شده سعی شده است علل پارانویای سازمانی بررسی گردد لذا با استفاده از نظریه داده بنیاد در سه محور عوامل فردی، سازمانی و محیطی بررسی شده است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) عدم استقلال رفتاری و شخصیتی مدیران در مجموعه شهرداری، عامل ایجاد توهم توطئه در مدیریت نیست.
- ۲) مداخله گروه‌های ذینفع و دخیل در تدابیر سازمانی شهرداری، توهم توطئه در مدیران را ایجاد نمی‌نماید.
- ۳) اعتقاد مدیران به توطئه سازمان یافته در مجموعه، در عدم تعهد کارکنان موثر نخواهد بود.
- ۴) مدیران با تدابیر بخشی نگرانه ناشی از تفکر توطئه سازمانی، باعث تشدید نارضایتی شاغلین نمی‌گردند.
- ۵) فرافکنی (ایجاد ذهنیت توطئه) مبنی بر توهم توطئه در سطح سازمان، ارتباطی با پوشش و ضعف عملکردی در مدیران مجموعه شهرداری ندارد.

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش فارغ از تمامی محدودیت‌ها به دلیل تفکرات غالب مبنی بر احتمال هرگونه برخورد و یا قضاوت از طرف مدیران بالادستی پیش رو بود، با تعدادی از نخبگان و مدیران ارشد خارج از مجموعه شهرداری اما مرتبط با ساختار شهرداری نیز مصاحبه و جمع‌آوری داده انجام شد. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است، با روش تجزیه و تحلیل به صورت توصیفی و غیرآزمایشی انجام شده است. بدین ترتیب که در ابتدا با بررسی متون و مرور پیشینه تجربی و نظری، به ایجاد ادبیات غنی و با محتوا در حیطه موضوع پژوهش پرداخته شد، سپس با تحلیل‌های آماری و کنکاش در مورد توهم توطئه و کامل بودن رفتار و توان مدیریتی و مولفه‌های مرتبط، صحت و رابطه بین فرضیات مطروحه بررسی شد. بنا به بسیاری از محدودیت‌ها و فرهنگ حاکم در مجموعه شهرداری سندج مبنی بر عدم همکاری در تکمیل پرسشنامه و یا انجام مصاحبه؛ برای تسهیل و اخذ نتایج دقیق، روش مصاحبه به منظور بهره‌گیری از تحلیل دقیق‌تر به کار گرفته شد؛ بنابراین، همان‌طور که بیان شد، روش این تحقیق از نظر اجراء نیز پیمایشی است که با نمونه‌گیری همراه است. به عبارت دیگر، در مرحله اول از رویکرد کیفی و دلفی برای پیشنهاد الگوی مناسب و شناسایی مولفه‌های مورد نظر اقدام شده است. برای تخلیص مطلب و جمع‌بندی روش پژوهش موارد و اقدامات بعمل آمده در جدول (۲) جمع‌بندی شده است.

جدول (۲). مراحل روش شناسی پژوهش

مرحله	هدف	شیوه جمع‌آوری داده و اطلاعات	روش نمونه‌گیری	جامعه آماری
اول	شناسایی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و مالی	کتابخانه‌ای و پرسشنامه (تکنیک دلفی)	غیرتصادفی و هدفمند	مدیران و شهرداران مناطق، روسای ادارات، سرپرستان، کارشناسان مسئول شاغل در شهرداری مرکزی، مناطق، سازمان‌ها و ادارات تابعه شهرداری
دوم	جمع‌آوری نظرات	مصاحبه		
سوم	جمع‌آوری نظرات و تصدیق آماری و ستاده‌ها	پرسشنامه		
چهارم	مشاوره و بازبینی	صاحب نظران		
پنجم	استخراج داده‌ها و استنباط	نرم افزار تحلیلی SPSS		

با مشاوره خبرگان و بررسی قالب پرسشنامه‌های قبلی در مطالعات سایر پژوهش‌گران منجمله پرسشنامه تهیه شده توسط شریف‌زاده و ویشلقی (۱۴۰۰)، روایی پرسشنامه‌ها بررسی گردید با ایجاد تغییراتی محتوا و ساختار پرسشنامه و با تایید جمعی خبرگان شهرداری و اساتید دانشگاهی روایی پرسشنامه‌های مورد نظر مناسب و دارای شاخصه مناسب برای ابزار

سنجش تشخیص بود؛ لذا روایی پرسشنامه‌ها تایید گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ حاصل ۰/۹۷۲، است که با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۹ است از پایایی عالی و سطح بالایی برخوردار است. بنابراین پرسشنامه از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۳). نتایج کلی بررسی آلفای کرونباخ

		N	%
Cases	Valid	120	97.6
	Excluded ^a	3	2.4
	Total	123	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.972	27

اما در طی مراحل پژوهش بسیاری از افراد (شاغلین مجموعه شهرداری)، به دلیل ترس از فشارها و یا بازخوردهای ناخواسته و منفی؛ حاضر به تکمیل پرسشنامه به صورت مستند نبودند لذا پژوهشگران برای اعتبار و دقت در دریافت ستاده‌های آماری از روش مصاحبه ساختار یافته، نیز استفاده نموده، گویه‌ها و مولفه‌ها مورد نظر را طبق پرسشنامه‌های توزیعی کد گذاری نموده است. در نهایت، برای تجزیه و تحلیل، از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ در دو قالب توصیفی و آمار استنباطی به روش آزمون همبستگی اسپیرمن^۳ استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش

با توجه به اینکه تعدادی از پژوهشگران شاغل مجموعه شهرداری سنندج بودند و به جامعه شهرداری تا حد زیادی آشنایی داشتند. لذا انتخاب نمونه و جامعه آماری برای پژوهشگر آشنا و اسان تر بود. برای صحت داده‌ها از جامعه آماری، از نمونه‌های پرسشنامه‌ای به صورت تصادفی و در مصاحبه‌ها به صورت هدفمند (غیر تصادفی) استفاده شد. جامعه آماری، مجموعه شهرداری بالغ بر ۱۸۸۰ نفر بود که از ۴ شهرداری منطقه به تعداد ۷۶۵ نفر، به همراه ۱۱ سازمان به تعداد ۶۵۲ نفر به همراه ستاد مرکزی و معاونت‌های شهرداری مرکزی به تعداد ۴۶۳ نفر تشکیل شده است. برای دقت در انتخاب نمونه‌ها ۱۱۳۵ نفر از شاغلین که در حوزه‌های خدماتی و مشاغل غیر اداری بودند حذف شدند و جامعه ۷۴۵ نفری نیروهای شاغل در حوزه اداری (مشاغل مدیریتی و کارشناسی) معادل ۳۹/۶٪ از کل شاغلین به عنوان جامعه آماری ملاک نظر قرار گرفته است که از این میان به دلیل کاهش خطاء ۱۲۰ نمونه به دلیل محدودیت‌های پیش‌رو به صورت هدفمند انتخاب شد.

3 Spearman correlation

جدول (۴). جمعیت شناسی جامعه آماری

جمعیت شناسی بانوان (۲۵ نفر)	سن (نفر)		سابقه خدمتی	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
	۲۵ تا ۳۵ سال	۵	کمتر از ۱۰ سال	۸	6.66	دیپلم و پایین تر	۰	0
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۰	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴	11.66	کاردانی	۰	0
	۴۶ تا ۵۵ سال	۵	۱۵ تا ۲۰ سال	۸	6.66	کارشناسی	۱۸	15
	بیشتر از ۵۵ سال	۰	۲۰ سال و بیشتر	۰	0	کارشناسی ارشد	۱۲	10
	جمع				24.98	دکتری	۰	0
			جمع					25
جمعیت شناسی آقایان (۱۲۵ نفر)	سن (نفر)		سابقه خدمتی	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	درصد
	۲۵ تا ۳۵ سال	۲۰	کمتر از ۱۰ سال	۱۸	15	دیپلم و پایین تر	۵	4.16
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۵	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۲	26.66	کاردانی	۱۴	11.66
	۴۶ تا ۵۵ سال	۴۲	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۷	22.53	کارشناسی	۵۴	45
	بیشتر از ۵۵ سال	۳	۲۰ سال و بیشتر	۱۳	10.83	کارشناسی ارشد	۱۶	13.35
	جمع				75.02	دکتری	۱	.83
			جمع					75

ویژگی جمعیت شناختی: برای تعیین نمونه پژوهش، از روش نمونه گیری مختلط (پرسشنامه تصادفی، مصاحبه هدفمند) استفاده شده است که با استفاده از روش گلوله برفی و با در نظر گرفتن قاعده اشباع نظری، نمونه گیری و مصاحبه ها انجام شد. این پژوهش، با مصاحبه از ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید؛ پژوهشگران برای حصول اطمینان بیشتر، ۱۰ مصاحبه دیگر نیز با مدیران ارشد، میانی، ستادی انجام دادند تا مصاحبه ها به حد ۳۰ مورد افزایش یافت.

جدول (۵). آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در بخش کیفی

مصحبه شوندگان	سمت	تعداد (نفر)
صاحب نظران	اساتید و صاحب نظران دانشگاهی	۵
مدیران ارشد	معاونین (فعلی و سابق)	۲
مدیران میانی	شهرداران مناطق و نواحی (فعلی و سابق)	۴
مدیران میانی	روسای سازمان ها (فعلی و سابق)	۵
مدیران ستادی	روسای ادارات (فعلی و سابق)	۳
مدیران پایه	مسئولین واحد (فعلی)	۴
کارشناسان خبره	با سوابق بیش از ۱۵ سال	۷
مجموع		۳۰

یافته‌ها

پژوهشگران برای دقت بیشتر در تفسیر و انتخاب آزمون‌ها، با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک^۴؛ از نظر نرمال بودن بررسی لازم را انجام داد. با توجه به اینکه شهرداری سندج به عنوان جامعه آماری کمتر از ۲۰۰۰ نفر بود از آزمون‌های سنجش نرمال جامعه استفاده شد که با در نظر گرفتن دو آزمون شاپیرو-ویلک و کولموگروف اسمیرنوف^۵؛ نتایج حاصل از شاپیرو-ویلک برای سنجش مناسب‌تر به نظر می‌آید. در نتایج حاصل، $\text{sig} < .001$ به دست آمد که کمتر از ۰/۰۵ است پس توزیع داده‌ها در حالت کلی غیرنرمال است با دسته بندی داده‌ها از لحاظ آماری، نتایج برای سنجش داده‌های پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن بدین صورت است.

جدول (۶). جدول متغیرها

ابعاد(مستقل)	مولفه (وابسته)	کد	سطح (مستقل)	کد	سوال
عوامل فردی (D۱)	عوامل شخصیتی	Y1	(K1)	X1	ضعف در ارزش‌های حاکم شخصی
				X2	ضعف در اعتقادات و باورهای شخصی
				X3	نگرش‌های منفی به محیط و جامعه
	انگیزه و تعهد	Y2		X4	پایبند نبودن به اخلاقیات
				X5	عدم تناسب شغل و تحصیلات شاغل
				X6	عدم شفافیت در رویه‌ها و مسیرها
	انتفاع شخصی و گروهی	Y3		X7	بهره گیری شخصی از موقعیت‌ها
				X8	کسب منافع فردی
				X9	توجه به رد و بدل شدن منابع به صورت غیرقانونی
	دانش مدیریت	Y4		X10	ریسک ناپذیر بودن مدیران
				X11	نداشتن توانایی رهبری مدیران
				X12	تمرکزگرایی و عدم اعتقاد به مشاوره و کار تیمی
			X13	کم تجربه بودن	
عوامل سازمانی (D2)	مهارت‌های عملکردی	Y5	(K2)	X14	عدم شایستگی در دستیابی به موقعیت مناسب (تشخیص موقعیت‌ها)
				X15	شناخت ناقص سازمان
				X16	ائتلاف با دیگران برای پیشبرد منافع
	فشار گروه‌ها و اشخاص	Y6		X17	اعمال آگاهانه برای نفوذ بر دیگران
				X18	ایجاد روابط غیررسمی برای حفظ قدرت

4 Shapiro-Wilk Test

5 Kolmogorov-Smirnov

ابعاد(مستقل)	مولفه(وابسته)	کد	سطح (مستقل)	کد	سوال
عوامل فرهنگی(D۳)	دستگاه نظارت	Y7		X19	کنترل شدید
				X20	تمرکز بر گزارشات بجای مستندات
				X21	عدم توجه به توزیع قدرت
	تدابیر بخشی نگر	Y8		X22	تعارض و تضاد
				X23	نداشتن درک مشترک در روابط
				X24	عدم تعاملات مؤثر
	همکاری درون بخشی	Y9		X25	تمرکز قدرت در رأس هرم
				X26	سلسله مراتبی و اعمال روش های بوروکراتیک
				X27	عدم مشارکت کارکنان

جدول (۷). نتایج آزمون های آماری ناپارامتریک

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y1	0.493	120	<.001	0.477	120	<.001
Y2	0.375	120	<.001	0.657	120	<.001
Y3	0.182	120	<.001	0.883	120	<.001
Y4	0.302	120	<.001	0.792	120	<.001
Y5	0.311	120	<.001	0.801	120	<.001
Y6	0.285	120	<.001	0.775	120	<.001
Y7	0.231	120	<.001	0.858	120	<.001
Y8	0.336	120	<.001	0.679	120	<.001
Y9	0.277	120	<.001	0.807	120	<.001
a. Lilliefors Significance Correction						

H₀: متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می کنند.

H₁: متغیرهای تحقیق از توزیع غیرنرمال پیروی می کنند.

در جدول (۸) با بررسی ۹ متغیر وابسته متناسب با متغیر اصلی "توهم توطئه" در ابعاد مختلف مورد سنجش قرار گرفته است. با استفاده از نتایج فرضیات پژوهش بررسی می گردد.

جدول (۸). ضرایب همبستگی اسپیرمن

			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
Spearman's rho	Y1	Correlation Coefficient	1.000	.415*	.572*	.574*	.593*	.402*	.538*	.480*	.622*
		Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Y2	Correlation	.415*	1.000	.769*	.797*	.633*	.856*	.810*	.499*	.655*

		Coefficient								
		Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Y3	Correlation Coefficient	.572*	.769*	1.000	.899*	.802*	.870*	.902*	.819*	.906*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Y4	Correlation Coefficient	.574*	.797*	.899*	1.000	.828*	.833*	.977*	.621*	.852*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Y5	Correlation Coefficient	.593*	.633*	.802*	.828*	1.000	.776*	.810*	.512*	.710*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
Y6	Correlation Coefficient	.402*	.856*	.870*	.833*	.776*	1.000	.855*	.634*	.737*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
Y7	Correlation Coefficient	.538*	.810*	.902*	.977*	.810*	.855*	1.000	.610*	.826*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
Y8	Correlation Coefficient	.480*	.499*	.819*	.621*	.512*	.634*	.610*	1.000	.831*
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
Y9	Correlation Coefficient	.622*	.655*	.906*	.852*	.710*	.737*	.826*	.831*	1.000
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).										

فرضیه شماره ۱:

H₀: عدم استقلال رفتاری و شخصیتی مدیران در مجموعه شهرداری، عامل ایجاد توهم توطئه در مدیریت نیست.

H₁: استقلال رفتاری و شخصیتی مدیران در مجموعه شهرداری، عامل ایجاد توهم توطئه در مدیریت است.

با بررسی نتایج حاصل از جدول شماره (۸) مشاهده می‌گردد ضریب همبستگی بین مولفه‌های Y_1, Y_2, Y_3 به عنوان سه متغیر وابسته در عوامل فردی (D_1) با سایر متغیرها دارای ضرایبی مابین ۰.۴۱۵ تا ۰.۶۲۲ هستند، بدین ترتیب عوامل شخصیتی - انگیزه و تعهد مدیران و توجه به منافع شخصی و یا گروهی رابطه‌ای در سطح متوسط با ایجاد توهم در مدیر دارند؛ همچنین $\text{sig} < .001$ می‌باشد با احتساب اصول آماری با ۹۹٪ اطمینان چنین استنباط می‌گردد فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. یعنی بین عدم استقلال رفتاری و شخصیتی مدیران، با ایجاد توهم توطئه در مدیریت، همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: مداخله گروه‌های ذینفع و دخیل در تدابیر سازمانی شهرداری، توهم توطئه در مدیران را ایجاد نمی‌نماید.

در یافته‌های آماری متغیر (Y_4) به همراه دو متغیر (Y_5, Y_6) زیرمجموعه کد (D_2) با ضریب همبستگی مابین ۰.۵۷۴ تا ۰.۹۷۷ با سایر متغیرها و $\text{sig} < .001$ ؛ بین تصمیمات و تدابیر مدیریتی (به عبارتی سوء مدیریت) رابطه مثبت در حد قوی و معنی‌دار این متغیرها در سطح فردی (K_1) و گروهی (K_2)، با ایجاد توهم در مدیران وجود دارد. یعنی ضعف و ناتوانی در دانش و مهارت‌های مدیریت و توجه به فشار گروه‌ها و اشخاص مداخله‌گر در تدابیر مدیریتی باعث ایجاد توهم توطئه در مدیریت خواهد بود. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. یعنی مداخله گروه‌های ذینفع و دخیل در تدابیر سازمانی شهرداری، توهم توطئه در مدیران را ایجاد می‌نماید.

فرضیه شماره ۳: اعتقاد مدیران به توطئه سازمان یافته در مجموعه، در عدم تعهد کارکنان موثر نخواهد بود.

در یافته‌های آماری متغیرهای (Y_9) زیرمجموعه کد (D_3) با ضریب همبستگی بالایی مابین ۰.۶۱۰ تا ۰.۹۷۷ و رابطه $\text{sig} < .001$ با سایر متغیرها (طبق یافته‌های جدول ۸) نشان دهنده همبستگی و رابطه مثبت و قوی متغیرهای اعتقادات غالب در فرهنگ سازمانی، زمینه‌ساز مناسبی برای ایجاد توهم توطئه در مدیران است. لذا با توجه به نتایج آزمون مشاهده می‌شود؛ رابطه مثبت در حد قوی و معنی‌دار بین این متغیر در سطح عوامل سازمانی و مرتبط با سطح گروهی (K_2) وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. عوامل فرهنگی از جمله تمرکز قدرت، سلسله مراتب و انجام امور به صورت بوروکراتیک و عدم توجه به مشارکت و کار تیمی، در سطح گروهی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. لذا اعتقاد مدیران به توطئه سازمان یافته در مجموعه، در عدم تعهد کارکنان موثر خواهد بود.

فرضیه شماره ۴: مدیران با تدابیر بخشی نگرانه ناشی از تفکر توطئه سازمانی، باعث تشدید نارضایتی شاغلین نمی‌گردند.

در یافته‌های آماری، متغیرهای (Y_8) زیرمجموعه کد (D_3) از عوامل فرهنگی در سطح گروهی (K_2) با ضریب همبستگی بالایی مابین ۰.۴۸۰ تا ۰.۸۳۳ با سایر متغیرها در سطح فردی و گروهی، نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار تدابیر بخشی نگرانه مدیران، با ایجاد توهم توطئه است. نتایج آزمون مندرج در جدول شماره (۸) نشان می‌دهد، با توجه به اینکه $\text{sig} < .001$ رابطه مثبت در حد متوسط و معنی‌دار نحوه اتخاذ تدابیر با توهم توطئه و میزان رضایت مندی کارکنان وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. مدیران با تدابیر بخشی نگرانه ناشی از تفکر توطئه سازمانی، باعث تشدید نارضایتی شاغلین می‌گردند.

فرضیه شماره ۵: فرافکنی (ایجاد ذهنیت توطئه) مبنی بر توهم توطئه در سطح سازمان، ارتباطی با پوشش و ضعف عملکردی در مدیران مجموعه شهرداری ندارد.

در یافته‌های آماری، متغیرهای (Y_4 تا Y_9) زیرمجموعه کد (D_2 و D_3) از عوامل فرهنگی در سطح گروهی (K_2) با ضریب همبستگی بالا ما بین ۵۱۲ تا ۹۰۶. با سایر متغیرها در سطح فردی و گروهی، نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار عملکرد مدیران مبنی بر فرافکنی، برای ایجاد تصور و ذهنیت توطئه برای پوشش ضعف خود است. نتایج آزمون نشان می‌دهد، با توجه به اینکه $sig < .001$ رابطه مثبت در حد قوی تمرکز مدیران برای پوشش ضعف‌های خود با ایجاد ذهنیت توطئه وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. فرافکنی (ایجاد ذهنیت توطئه) مبنی بر توهم توطئه در سطح سازمان، ارتباطی با پوشش و ضعف عملکردی در مدیران مجموعه شهرداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

اگر به بحث توهم، به صورت کلان در قالب این مفهوم که به صورت کذب در قالب یک توجیه برای پوشش و ضعف توان مدیریتی بیان گردد به عنوان فساد نگاه شود. مشکل جدی ایجاد خواهد شد زیرا توهم از بیماری روانی به نوعی روش فساد گونه خواهد که بر اساس آن منافع و مقاصد شخصی پیگیری خواهد شد. و این موضوع در جامعه‌ای مثل شهرداری که موظف به تامین مخارج و وصول درآمد از محل ارائه خدمات و عملکرد خود می‌باشد در صورت توهم توطئه در مدیران آن خسارات هنگفتی بر مجموعه تحمیل می‌گردد و تامین منابع درآمدی در مرحله اول با چالش روبرو می‌گردد. و کمترین اثر آن برابر با گفته صاحب نظران زمینه سازی برای بروز فساد و اقدامات تلافی جویانه خواهد بود. جامعه شناسان معتقدند که نابرابری درآمد در جوامع مختلف هم تولید فشار می‌نماید و هم باعث افزایش میزان فساد در آن‌ها می‌شود (مبارکی، ۱۳۸۳).

برای بررسی دقیق موضوع با استناد به کد گذاری‌های مندرج در جدول شماره (۶)؛ بر مبنای طبقه بندی انجام شده نتایج بدین ترتیب در سه سطح تفسیر خواهد شد.

عوامل فردی: فرد باید بتواند خودش را به طور حقیقی واقعی ببیند و تحلیل کند که آیا واقعاً به اندازه‌ای کامل عمل می‌کند که تصور می‌کند یا خیر. این نگاه بومی کاهش توهم را تسهیل می‌کند. علاوه بر این، فرد می‌تواند از روش‌های مختلف همچون تصحیح تصورات، ثبت واقعیت‌ها و مقایسه عملکرد واقعی خود با الگوی موفق استفاده کند. این راهکارها به فرد کمک می‌کنند تا به تدریج از این توهم در خود فاصله بگیرد و واقعیت را به درستی درک کند. هنگامی که مدیر از اختلالات شخصیتی همچون: عدم اعتماد به نفس، مرکز کنترل بیرونی و یا از اختلالات شناختی روان مانند اختلالات پارانو یا رنج می‌برد، مستعد این است که فعال، حرکات و سخن دیگران را حمل بر توطئه‌ای علیه خویش کند. چنین مدیری به لحاظ روانی، زمینه ایجاد توهم توطئه را در خود دارد (حکاک و همکاران، ۱۳۹۸). اما در حقیقت نمی‌توان از وضعیت روانی و درونی مدیران غافل بود، این سطح از طبقه بندی انجام شده نیاز به واکاوی و تفسیر و بررسی دقیق و تخصص علمی دارد و از حیطة و توان پژوهشگران این تحقیق خارج است.

این سطح متشکل از ۳ متغیر وابسته است که با بررسی بعمل آمده به ترتیب عوامل شخصیتی- انگیزه و تعهد- انتفاع شخصی، در مجموعه شهرداری با ضریب در حد ضعیف بر ایجاد توهم توطئه در مدیران موثر بوده است. و در نتایج آماری این سه متغیر ما بین تعداد کثیری از شاغلین عامل موثرتری در ایجاد توهم توطئه می‌باشد. و افزایش این متغیرها

توهم وجود و یا ایجاد آن را ما بین مدیران مجموعه شهرداری سنندج افزایش داده است. به عبارتی ضعف در شخصیت و عدم تعهد و انگیزه های سوء برای انجام امور مدیریتی ذاتاً مضر است و ممکن است منجر به ایجاد تفکرات توهم گرایانه مبنی بر توطئه نسبت به مدیر گردد.

یک نکته وجود دارد، مدیرانی که به لحاظ شخصیتی و روانی احساس کامل بودن توان خود برای مدیریت می نمایند، حتماً انگیزه ها و منافع را دنبال خواهند نمود و برای همین منظور در مرحله اول به توجهی به انگیزه و منافع یا همان اهداف در انتخاب مدیران ایجاد کننده توهم توطئه در آن ها نیز خواهد بود. مانیکا^۶ (۲۰۱۱)، سوامی و همکاران (۲۰۱۶)، مهرکام و نظری (۱۴۰۳) نیز چنین استنباطی را ارائه نموده اند.

عوامل سازمانی: مشتمل بر دانش مدیریت- مهارت عملکردی- فشار گروه ها و اشخاص در بروز و اشاعه رفتارها و تفکرات توهم توطئه بسیار موثر هستند؛ مدیرانی که اعلام (بیان) می کنند دارای دانش و مهارت مدیریتی هستند و خود را برای تصدی یک پست مدیریتی کاندید می نمایند معمولاً از درون و توان خود آگاه هستند. با اشراف به ضعف در توان و مهارت اقدام به قبول پست نموده و در این حالت سازمان و عوامل آن را در صدد توطئه بر علیه خود می داند. در سازمانی که مدیر از عملکردی ضعیف برخوردار است، دنبال فرافکنی است، در بسیاری از مواقع به دنبال توجیه عملکرد ضعیف خود با نسبت توطئه به سایر افراد است. بسیاری از رویدادهایی که حاصل عملکرد خود مدیر هستند، به جهت ساده سازی و عدم توانایی مدیران در تشریح این موارد و مسائل، به توطئه دیگران علیه خویش متوسل می شوند. برابر با نتایج حاصل از داده های آماری که کد گذاری شده است، همبستگی در حد متوسط و معنی دار این سه متغیر با سایر متغیرهای دسته عوامل فردی و عوامل فرهنگی؛ شرایط را برای بروز تفکر توهم توطئه به وجود می آورد. در این راستا پژوهش های حکاک و همکاران (۱۳۹۸)، ویشلقی و شریف زاده (۱۴۰۰)، مهرکام و نظری (۱۴۰۳) در این خصوص نتایج مشابهی استنباط نموده اند.

عوامل فرهنگی: با توجه به اینکه در سطح کشور شهرداری ها به صورت وسیع و گسترده از تنوع مشاغل و خدمات برخوردار هستند، مدیران از طیف و اقوام و فرهنگ های متنوع در آن حضور دارند و در نمونه آماری شهرداری سنندج نیز این موضوع مصداق و عینیت دارد. ضعف در عملکرد دستگاه نظارتی و یا ترس مدیران از نظارت آن دستگاه ها (Y7) و تعارض و تضاد در رفتار و تدابیر (Y8)، نداشتن درک مشترک در روابط فی مابین (Y8)، عدم تعاملات موثر (Y8)؛ برابر با نتایج حاصله از ضرایب جدول شماره (۸) از مصادیق بارز ایجاد توهم توطئه مدیریتی است. مزید بر این در عوامل مرتبط با متغیرهای گروه (D3) با عنوان متغیرهای دسته همکاری درون بخشی (Y9) نیز تمرکز قدرت تصمیم گیری مدیران در راس و هسته مرکزی بدون توجه به سایر سطوح، انجام رفتار و امور اداری و سازمانی به روش سلسله مراتبی بدون توجه به تبعات و خطاهای آن، عدم مشارکت کارکنان و عواملی که در ساختار و مجموعه مشغول به فعالیت هستند؛ می تواند از علل اصلی ایجاد توهم توطئه در تفکر مدیران باشد.

توهم توطئه، بیانگر حالتی است که یک فرد بر اساس ادراک و برداشت خود، فکری کند که دیگران برای او در حال کشیدن نقشه و توطئه هستند. در چنین حالتی، اگر شخص مدیر گرفتار این نوع وهم و بدبینی نسبت به زیردستان و

کارمندان باشد، دچار پدیده توهّم توطئه شده است. توهّم توطئه مدیران سازمانی، دارای آثار مخرب و زیانباری برای هر سازمان است. در صورتیکه توهّم توطئه بر ذهن مدیران سازمان مستولی شود، تعارض، تناقض، پارانوئیا و بدبینی و تصمیم گیری های اشتباه مهمترین پیامدهایی است که ممکن است در سایه پدیده توهّم توطئه مدیران، برای یک سازمان اتفاق بیفتد. در حالتی که مدیران سازمان دچار توهّم توطئه شوند، محیط سازمان را برای خود نامن تصور کرده و در صدد برقراری امنیت برای خود بر می آیند. در این وضعیت، مدیر ممکن است به خاطر سوء تفاهمات و سوء برداشت هایی که برای او به وجود 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 شده اند، بدون آنکه کوچکترین قصوری متوجه آنان باشد (شریف زاده و ویشلقی؛ ۱۴۰۰).

در نظام اداری نمونه مورد نظر در مطالعه (شهرداری سنندج)، انتصاب پست های سازمانی مدیریتی بر مبنای رابطه گرایی، بدون توجه به مهارت و دانش مدیریت و شرایط خاص برای اعطایی پست های مدیریتی به صورت امری نه چندان غریب در آمده است، برابر با آنچه در مصاحبه های نیمه ساختار یافته و پرسشنامه های کد گذاری شده از نمونه های انتخاب شده، تحت عنوان نتایج آماری استخراج شده اکثر مدیران دچار ضعف و توهّم توطئه هستند و اقدام به اتخاذ تدابیر انتقام جویانه و یا مقطعی نموده و ساختار و سازمان جامعه نمونه را با چالش روبرو نموده اند. در صورت عدم چاره اندیشی؛ پیامدهای ناگواری در حفظ منابع و سرمایه ها دامن گیر مجموعه شهرداری خواهد بود.

پیشنهادهای

بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود فرهنگ و جو سازمانی تقویت شده و فرهنگ مشارکتی و کار تیمی و گروهی جایگزین شود. به شایستگی و مهارت های فردی افراد توجه خاص گردد، افزایش شایستگی های سازمانی از طریق اجرای دوره های آموزشی، راه اندازی کمیسیون ها و اتاق های فکر می تواند منجر به افزایش دانش، تجربه و توانایی های مدیران شود.

۸-۱ تقویت فرهنگ سازمانی: سازمانی که دارای فرهنگ قوی باشد، از اتحاد، انسجام و پیوستگی برخوردار خواهد بود که این مهم نتیجه وجود فضای صمیمی میان اعضای آن سازمان خواهد بود و همه اعضای آن در همه موانع و مسائل مختلف با اعتماد به همدیگر، همکاری الزم خواهند داشت، همه اعمال و فعالیت های همدیگر را با حسن ظن تعبیر و تفسیر به خیر خواهند کرد.

۸-۲ تمرکز بر جلوگیری و کاهش از فساد: قدامات موثر برای بازدارندگی از انجام فساد در نظر گرفته شود به نظارت بر عملکرد توجه ویژه ای گردد؛ کاهش فساد و لزوم رعایت هنجارهای سازمانی منجر به اتحاد و یکپارچگی اعضای سازمان می شود. شفافیت در امور سازمانی و پاسخگویی در قبال عملکرد می تواند توهّم توطئه را کاهش دهد.

۸-۳ پرهیز از سیاست زدگی: هر چند در ساختار شهرداری ها سیاست زدگی بشتر مشاهده می گردد اما ایجاد جو سیاست زده ای که در آن فعالیت ها همراه با بازی های قدرت و سیاسی کاری و فعالیت رقبا در جهت حذف یکدیگر

باشد، فضای ملتهب و بیمار را برای مدیران برای تفکر توهم توطئه ایجاد می‌کند. تلاش گردد از هرگونه روابط و شرایطی که ایجاد سیاست زدگی در مجموعه می‌نماید پرهیز گردد.

۴-۸ شایسته سالاری: انتصابات بر اساس شایسته سالاری در نظر گرفته شود. و برای انتخاب افراد شایسته در کنار دانش و مهارت‌های مدیریتی، سلامت روان و پاکدستی و صداقت و... نیز به عنوان سایر گزینه‌های موثر در نظر گرفته شود.

۵-۸ ایجاد شفافیت: در سازمانی که شفافیت وجود نداشته باشد مدیران دچار وسوسه و توهم خواهند بود. لذا در کلیه امور تدابیر به صورتی اتخاذ گردد که شفافیت وجود داشته باشد و عملکردها و نتایج قابل رسیدگی و پایش باشد.

۶-۸ تقویت کنترل و نظارت بر عملکرد مدیران: برای ایجاد سازمانی متحد و یکپارچه در مجموعه‌ای گسترده با تنوع مشاغل همانند شهرداری سنندج، در صورتی اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران احساس رضایت دارند و تعلق خاطر زیادی نسبت به سازمان و شغل خود دارند که به عوامل ایجادکننده توهم توطئه مدیران در سازمان‌ها به عنوان یک آسیب توجه گردد. و لایه‌های مدیریتی و نظارتی در سطوح بالاتر سعی کنند این دست از مدیران را کنترل نموده و از اقدامات و تدابیر مخرب و انتقام جویانه آن‌ها جلوگیری بعمل آید.

۷-۸ سبک رهبری: سبک رهبری بر اساس مشارکت و کار گروهی طراحی و برنامه ریزی گردد. و از روش‌های خودکامه و دیکته‌ای که با تمرکز قدرت است اجتناب گردد.

محدودیت‌های پژوهش

مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر کم بودن تحقیقات صورت گرفته در حوزه توهم توطئه بود. بنابراین این مقاله می‌تواند در توسعه ادبیات مورد بحث و کمک به محققان مؤثر باشد. پژوهشگران این پژوهش در راستای پیشنهاد برای تحقیقات آتی توصیه می‌نمایند سایر پژوهشگران و محققین، رابطه توهم توطئه مدیران با متغیرهایی دیگر همانند بدبینی سازمانی، انتقام سازمانی، ترک خدمت، اعتماد و رضایت کارکنان و... را مورد سنجش قرار دهند.

از دیگر محدودیت‌های این پژوهش و همچنین سایر پژوهش‌های که به نوعی به صورت کیفی صورت می‌گیرد و یا اینکه در نهایت نتایج حاصله به صورت کیفی تفسیر می‌گردد عدم قابلیت تعمیم یافته‌ها به سایر جوامع آماری مشابه است. این پژوهش در شهرداری سنندج و مختص به جامعه و فرهنگ مدیریتی حاکم آن تهیه شده است. هرچند در سیر فرایند تحقیق برای پژوهشگران با وجود اشتغال در مجموعه بسیاری تنگنا و مشکلات فراهم شد اما در نهایت به دلیل کاربردی بودن نتایج برای مجموعه، نتایج و پیشنهادات قابل ارائه است همچنین می‌توان ادعا کرد که یافته‌های بخش کیفی پژوهش حاضر را نمی‌توان به زمان آینده نیز تعمیم داد. جامعه آماری این پژوهش، محدود به شهرداری مرکزی سنندج به همراه ادارات ستادی و شهرداری مناطق با سازمان‌های وابسته و مستقل است. پژوهشگران این تحقیق نیز همانند بسیاری از پژوهشگران دیگر بر این باور است. در حالت کلی، مسائل سازمانی از دیدگاه انسانی مفاهیمی انتزاعی و ذهنی‌اند؛ به همین دلیل، بسیاری مواقع جداکردن مرز میان واقعیت و خیال بسیار سخت می‌باشد. در این پژوهش نیز باید

این نکته را مد نظر داشت احتمال دارد کارکنان در پاسخگویی به سوالات مصاحبه و یا پرسشنامه نتوانسته باشند به طور کامل از پیش فرض‌های ذهنی خود آزاد بوده و یا اینکه به دلیل اشتغال پژوهشگران در مجموعه شهرداری، قضاوت‌هایی نسبت به شخص آن‌ها انجام داده باشند و تنها ادراکات ذهنی خود را به منزله واقعیت موجود بیان کرده باشند؛ البته پژوهشگران امیدوار هستند با تکرار جامعه و افزایش سطح آن و تعداد نمونه‌ها و استفاده از تلفیق روش‌های کیفی و کمی به صورت همزمان، از محدودیت‌های این پژوهش کاسته شده باشد.

منابع

- حکاک، محمد و بیگدلی، محمد مهدی و شریعت نژاد علی (۱۳۹۹)؛ طراحی مدل توهم توطئه مدیران سازمانی با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم شماره ۱ (۳۳)، صص ۱۱۵-۱۴۱.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)؛ لغت نامه، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- دابلین، پنی (۱۳۸۵)؛ چگونه می‌توان یک مدیر اثربخش بود؟ ترجمه محمد رضایی، بیمه و توسعه، سال. دوم، شماره هفتم، صص ۷۸-۸۰.
- شریف زاده، فتاح و ویشلقی، مهدیه (۱۴۰۰)؛ شناسایی و سطح بندی پیشران‌های توهم توطئه مدیران در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش ساختار تفسیری، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵، صص ۸۶-۱۰۸.
- فحیمی، فرزاد (۱۳۷۹)؛ سازمان و مدیریت، وظایف و مسئولیت‌ها، تهران نشر هستان.
- غفاری هاشجین، زاهد (۱۳۸۰)؛ تئوری توطئه؛ پدیده ای فراگیر و جهانی، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور، سال نهم، شماره ۳۶، صص ۱۳۱-۱۴۰.
- مبارکی، محمد (۱۳۸۳)؛ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و جرم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- معین، محمد (۱۳۸۶)؛ فرهنگ معین، تهران، انتشارات زرین.
- Biddlestone, M.; Cichocka, A., Žeželj, I., & Bilewicz, M. (2020). Conspiracy theories and intergroup relations. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 219-230. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_6.
- Baden, C., & Sharon, T. (2021). Blinded by the lies? Toward an integrated definition of conspiracy theories. *Communication Theory*, 31(1), 82-106. <https://doi.org/10.1093/ct/qtaa023>.
- 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.; Cichocka, A., & Sutton, R. M. (2020). Motivations, emotions and belief in conspiracy theories. *Routledge Handbook of Conspiracy Theories*, 181-191. https://doi.org/10.4324/9780429452734-2_3
- Grimes, D. R. (2016). On the viability of conspiratorial beliefs. *PloS one*, 11(1), e0147905.
- Smith, J. (2018). The illusion of perfection in management. *Journal of Organizational Psychology*, 42(3), 123-135.
- Smulowitz, P. (2019). The illusion of perfection. *BMJ Quality & Safety*, 29, 345-347.

- Swami, V.; Coles, R.; Stieger, S.; Pietschnig, J.; Furnham, A.; Rehim, S., & Voracek, M. (2011). Conspiracist ideation in Britain and Austria: evidence of a monological belief system and associations between individual psychological differences and real-world and fictitious conspiracy theories. *British Journal of Psychology*, 102(3), 443-463.
- <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2010.02004.x>
- Sunstein, C. R., & Vermeule, A. (2009). Conspiracy theories: Causes and cures. *Journal of Political Philosophy*, 17(2), 202-227.
- <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2008.00325.x>
- Sunstein, C. R. & Vermeule, A. (2009). Conspiracy theories: Causes and cures. *Journal of Political Philosophy*, 17(2), 202-227.
- 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.
- Van Prooijen, J. W. & de Vries, R. E. (2016). Organizational conspiracy beliefs: Implications for leadership styles and employee outcomes. *Journal of business and psychology*, 31(4), 479-491