

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.300831.2170>

Designing a Model of Job Ambition (Curriculum Vitae) in the Public Sector of Iran (Murray Study of National Banks of Isfahan Province)

Abstract

This study aims to design a model of ambition (creamism) in the public sector of Iran (Murray study of national banks in Isfahan province). The method used in this research is fundamental in terms of purpose-applied and in terms of how to collect descriptive-exploratory information and through specialized interviews (structured and semi-structured interviews) with experts (including all professors and faculty and Experienced employees and staff managers of the national gatekeepers of Isfahan province) until the theoretical saturation is achieved. Findings showed that causal conditions affecting ambition are more rooted in rejecting the position of authority and reputation. In the present study, there are underlying factors (5 main themes); Lack of commitment, lack of supervision, political, personal and economic factors based on underlying factors affecting ambition (curiosity) in the public sector of Iran (National Banks of Isfahan Province). Interfering conditions due to infrastructural problems can not be implemented properly and as a result will cause challenge and ambition of careerism in the organization in the strategies used in the organization (non-leadership strategy, non-change strategy, non-stop strategy Obtaining outdated strategies that will cause the challenge and ambition of Creamism in the organization.

Keywords: Model of Ambition (Creamism), Public Sector

ماهنامه علمی (مقاله علمی- پژوهشی) جامعه شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره دوازدهم،

اسفند 1401، صص ۵۴۶-۵۵۹

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.300831.2170>

طراحی مدل جاه طلبی شغلی (کریرسم) در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی بانک های ملی استان اصفهان)

سعید یوسفی زاده نائینی^۱

تاریخ دریافت: 1401/4/10

البرز قیتانی^۲

رضا ابراهیم زاده دستجردی^۳

تاریخ پذیرش: 1401/6/7

مهرداد صادقی^۴

چکیده

این تحقیق با هدف طراحی مدل جاه طلبی (کریرسم) در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی بانک های ملی استان اصفهان) حاصل شده است. روش به کار گرفته شده در این تحقیق از لحاظ هدف بنیادی - کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی - اکتشافی است و به وسیله مصاحبه های تخصصی (مصاحبه ساختار یافته و نیمه ساختار یافته) با خبرگان و صاحب نظران (شامل کلیه اساتید و هیأت علمی و کارکنان با تجربه و مدیران کارکنان در بانکهای ملی استان اصفهان) تا رسیدن به اشباع نظری حاصل شده است. یافته ها نشان داد شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی بیشتر ریشه رد منصب طلبی اقتدار و شهرت نهفته است در پژوهش حاضر عوامل زمینه ای دارای (5 مضمون اصلی) ؛ عدم تعهد، عدم نظارت، عوامل سیاسی و فردی و اقتصادی مبتنی بر عوامل زمینه ای تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریرسم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) می باشد. شرایط مداخله گر به دلیل مشکلات زیر ساختی، نمی توانند به درستی اجرا شوند و در نتیجه سبب چالش و جاه طلبی کریرسم در سازمان خواهد شد در راهبرد های به کار گرفته شده در سازمان (استراتژی عدم هدایت، استراتژی عدم تغییر، استراتژی توقف گویای به کار گیری استراتژی های منسوخ بوده که سبب چالش و جاه طلبی کریرسم در سازمان خواهند شد.

واژگان کلیدی: مدل جاه طلبی (کریرسم)، بخش دولتی

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

saeedyousefi1400@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

alborz_gheitani@yahoo.com

^۳ استادیار گروه مدیریت فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

Ebrahimzadeh@khuif.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

مقدمه

بررسی های به عمل آمده در خصوص سازمان های اثر بخش و سازمان های موفق گویای این امر بوده که سازمان ها در راستای اثر بخش بودن خود همیشه در پی آن می باشند که خود را با آخرین تغییرات در راستای کار و حیطه فعالیت خود وفق دهند و در این راستا با توجه به اینکه همگام شدن با تغییرات از لزوم این مهم می باشد اما به تنهایی کافی نبوده و توجه به منابع انسانی و رهبری و سبک های مختلفی که لازم است به کار بندند، در این مهم بی تاثیر نیست و به خودی خود می تواند وجهه زهراگین و سمی خود را نمایان سازد، که یکی از این وجوه، مدیران جاه طلبی می باشند، که حاضر هستند به خاطر حفظ غرور و کسب افتخاراتشان، زیر دستان خود را نادیده گرفته و در هاله ای از ابهام، خود بزرگ بینی، تکبر و عدم مراعات اصول اخلاقی، حرص و طمع، در اوج خودشیفتگی با درجه ای از کاریزماتیک منفی و منفی نگری به زندگی و آینده، با تنها ملاک قرار دادن قدرتی که در اوج ترس از شکست و فرار از هر ریسکی در سازمان اعمال می شود، یک سازمان را در خلاف جهت به حرکت و فعالیت وا داشته و با حجم وسیعی از نارضایتی کارکنان در سخت ترین وضعیت ممکن به دور از هر گونه برآورده کردن نیاز کارکنان، اوج جاه طلبی کریریسم سازمانی را گسترش دهند، همین امر در چند سال اخیر سبب بروز معضلات بسیاری در سازمان ها شده، که از آن به عنوان دندان لُق و پوسیده سازمانی نام می برند و ابعاد گسترده ای از (جاه طلبی افراطی^۱، خود بزرگ بینی^۲، تکبر^۳، بی اعتنائی به اصول اخلاقی^۴، بی اعتمادی^۵، حرص و طمع^۶، ترسویی^۷، دیکتاتوری^۸ و...) را در بر می گیرند (جوادین و همکاران، 1393) و بررسی ها و شواهد امر حاکی از آن است که عمق این ریشه های هرز تا حدی است، که حتی رهبران یک سازمان را درگیر کرده و پروسه رهبری زهراگین^۹ را حاصل نموده است و به راحتی می تواند از این طریق سقوط و شکست سازمانی را رقم زند، چرا که در چنین سازمان هایی، افراد با الگو قرار دادن رهبران بزدل و ناشایست خود، به هر صورتی شده با هر بهایی، تمایل دارند شغل مورد نظر خود را به دست آورند و موفقیت، شکوه افتخار و پیشرفت خود را رقم زنند و برای گرفتن ترفیع هر گونه اصول اخلاقی را زیر پا نهند (شاپیرا^{۱۰}، 2019).

در حقیقت چنین افرادی از تمام قوای سرکشی، ناسازگاری، بدخواهی و بداندیشی و کوتاه اندیشی خود جهت متلاشی ساختن دیگران (رهبران ارجح، کارکنان مفید و باسابقه و...)، استفاده کرده تا با تقلب و فریب اذهان تصمیم گیرنده به موفقیت (پست مورد نظر خود) دست یابند (هادوی نژاد و همکاران، 1396).

¹ Extreme ambition

² Self-magnification

³ arrogance

⁴ the disregard for moral principles.

⁵ distrust.

⁶ Greed

⁷ coward

⁸ dictatorship

⁹ poisonous Leadership

¹⁰ Shapira

بنابراین این نظریه که کریزیسم تنها مختص کارکنان فعال در سازمان است، رد شده چرا که مقوله جاه طلبی افراطی کریزیسم ناخودآگاه (به کسب هر چیزی به هر قیمتی) اشاره داشته پس ناخودآگاه حتی افرادی را که در بدو ورود به سازمان و انتظار آزمون می باشند را هم در بر گرفته و این پیچک سمی درست از همینجاست که ریشه می دواند (زاهدی و همکاران، 1393)،

نمونه ای از این امر در آزمون های استخدامی؛ (رسمی فراخوان داده شده در سایت های سازمانی) به طرق مختلف؛ (به وسیله تغییر سن داوطلب، نوشتن رشته اشتباه و...) ملاحظه شده که بتوانند ثبت نام اولیه را انجام دهند و موضوع به اینجا ختم نشده و حتی در فواصل آزمون استخدامی به شیوه های مختلفی همچون؛ (فرستادن شخص دیگری سر آزمون، استفاده از قلم و خودکارهایی که دستگاه سنجش کننده را دچار مشکل می کنند، تبانی با اشخاص مراقب، دادن رشوه به برخی افراد سست بنیان که در مقام های تعیین کننده پذیرش شوندگان قرار دارند و...) سبب شده این افراد در آزمون ابتدایی، نمره حد نصاب قبولی در آزمون را دریافت کنند و در هنگام گزینش صلاحیت متقاضیان به واسطه؛ (پرداخت رشوه برای پذیرش در گزینش، گرفتن سوالاتی که در گزینش مقرر گشته و از هر طرق نامتعارف که به ذهنشان خطور می کند، استفاده می نمایند) و در راستای ارائه اسامی پذیرفته شدگان؛ (با پرداخت مبالغ هنگفت "رشوه به صورت نقدی و غیر نقدی") و در دریافت ترفیع؛ (به واسطه برقراری روابط غیر اصولی با مسئولین فعال در این حیطه، دریافت اطلاعات محرمانه در خصوص شرایط ترفیع از افراد سست مسئول و سست بنیان) و انجام حرکات نمایشی (به عنوان نمونه پخش شیرینی، مهمان کردن تغییر رفتار با مراجعین که ممکن است کاملاً مردمی پسند گردد، یعنی کاملاً خلاف رویه سابق باشد) مثل شرکت در نماز جماعت و...، بسیار اصولی برخورد کردن با امور، قبول نکردن رشوه ظاهری و شاید واکنش نشان دادن های بارز به آن و...، همگی سبب شده این بحران به صورت یک خون مسموم در پیکره یک سازمان جریان داشته که ثمره آن ابتلای بسیاری از افراد و اپیدمی جاه طلبی (کریزیسم) می باشد، که شاید از دلایل آن بتوان به مواردی همچون؛ (1) شرایط بد اقتصادی (که در تئوری جامعه ریسک در 1999 به آن اشاره شده است) به صورت کاملاً ملموس به این نکته تأکید داشته "که چگونه تحولات اجتماعی - اقتصادی کنونی می تواند، باعث ایجاد یک دوره جدید روانی شود، که در آن، استخدام تضمین شده کاملاً بی معنی بوده و بدون توجه به توانمندی های فرد با رانت و پارتی و... در جایگاه و موضع موقعیت های کوتاه مدت قرار خواهد گرفت). (2) دستمزد و حقوق های نامتعارف (که متناسب با تغییرات اعمال شده در جامعه در نظر گرفته نشده و سیر تغییرات در آن متناسب با یک فرمول ثابت می باشد که تغییرات از آن تبعیت نمی کند)، (3) عدم توجه به میزان تعهد و وفاداری کارکنان " (4) عدم توجه به سلامت اخلاقی و روانی که همگی از مواردی می باشند که در جامعه مدرن امروزی متأسفانه در بین کارکنان وجود داشته و نادیده گرفته شده اند و سبب رفتار های نامتعارفی در سازمان شده که بیانگر تراژدی سوخته ای هستند که بوی بد و چهره سیاهی از خود باقی گذاشته اما دلیلی بر آن را نمی یابند. یکی دیگر از عوامل بسیار مهم که مدیران به راحتی از کنار آن عبور می کنند، (5) کارکنان کم کار و ناراضی، که بر خلاف ناباور عده ای بسیار هم خلاق بوده و مدرنیته به آنها راهکارهایی را نشان داده که آنها را از مشکلات دور کرده و به ساحل امن منتهی نموده، که از آن به عنوان خلاقیت استفاده می نمایند (بوزیدانی و همکاران، 2019) و شاید راحت تر است بگوییم آنها برای پیشرفت و بهبود امور به نفع خود، نیازی به تبحر و دانش ندارند و انگیزه آنها برای پیشبرد امور، دریافت مبالغی است که راحت آنها را به دست آورده با شعار (کار کمتر = حقوق بیشتر) " گذران امور می کنند. (6) طمع و توقعات زیاد؛ (

فرد در این حالت برای رسیدن به خواسته اش دست به هر کاری می زند کاملاً خود خواسته (، 7) مصونیت "موفقیت به هر قیمتی"، به امید آنکه؛ اعمال غیر اخلاقی در این حیطة نا دیده گرفته شود، که امری بسیار مسری است. بدین معنی که آنها کارمندان دیگر را برای مقاصد شوم خود که در برابر آنها مقرری های هنگفت دریافت می کنند، ترغیب کرده، "علی الخصوص قشری که به عنوان شکننده و زود باور از آنها نام برده می شود" و در آن مدیران پروژه، به صورت درون و برون سازمانی از وجود افراد زود باور، کم توان به لحاظ موقعیت اجتماعی، و بی انگیزه که تنها ملاک کار کردنشان پول است، برای پیشرفت و بالا کشیدن خودشان استفاده نموده و در اکثر موارد بسیار زیرکانه این پیشرفت حاصل می شود وبدون هیچ ردی به مقاصد خود دست می یابند و می توان به حق گفت که این گونه رخداد ها از مواردی است که در این چند سال اخیر بسیار شاهد آن بوده و به سرعت همه گیر شده (کراشا، 2011) (فلدمن و همکاران، 2002) و معمولاً گریبان گیر افرادی با مشخصات زیر می گردد:

- عدم اعتماد به نفس (ویتنر و همکاران، 1998) (کارمند احساس می کند که قادر به استفاده کامل از مهارت های خود نیست و در نتیجه مدیران و سرپرستان به شرایط کاری او بدبین هستند و در این راستا، و به طور فزاینده شروع به توسعه این باور در خود می کند که؛ موفقیت در کار ربطی به عملکرد عینی او ندارد، و صد البته ملاحظه برخی نا برابری های استخدامی که وجود دارد بی تأثیر نیست). در جایی دیگر؛ بک در 1999، اولاً به توجیه تأثیر استخدام بر اعتماد سازمانی و نقش تعدیل جمع گرایی سازمانی اشاره داشته و در جایی دیگر در دومین توجیه از آن به عنوان متغیر زمینه ای و باز بودن تجربه به عنوان متغیر شخصی بر روی تأثیر خلاقیت اشاره کرده که اگر اصولی انجام نگیرد کارکنان را وادار به استفاده، از تئوری نوآوری معکوس (جلوگیری از وجود تحقیق و توسعه مناسب و نوآوری) خواهد کرد. عده ای برای مقابله با این مورد به 2 عامل دست یافته اند که صد البته می تواند نتیجه عکس را نیز به دنبال داشته باشد.

1) سازگاری که یک عامل تعدیل کننده سازمانی به شمار می رود.

2) همبستگی بین اعضای سازمانی که اگر الگو گیری درستی شود می تواند از این پدیده های ناشایست جمعی جلوگیری به عمل آورد و اگر بر آن نظارتی نشود می تواند نتیجه معکوس را به همراه داشته باشد شاید بتوان گفت حضور یک فرد مدیر و مدبر در اینجا که بتواند بارهای منفی را از سازمان بزداید، بی تأثیر نخواهد بود. لیدل در 1974 در این راستا اعلام داشته؛ رشد چنین پدیده ای در سازمان ها می تواند معضلات مختلفی به همراه داشته باشد و مانع موضوعاتی همچون ... تدوین مدلی جامع که بتواند مبتنی بر واقعیات محیطی در جهت روبرو شدن با این مشکل باشد می تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد. لذا در این تحقیق با توجه به تمامی مواردی که در بالا گفته شد در پی این هستیم که به این پرسش پاسخ دهیم آیا امکان طراحی مدل جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (مطالعه موری بانک های ملی اصفهان) وجود دارد یا خیر؟

روش تحقیق در پژوهش حاضر به ازلحاظ هدف بنیادی - کاربردی (به دلیل سببی در شناخت تأثیر جاه طلبی (کریریسیم) و ارائه راه حل های کاربردی در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی بانک های ملی اصفهان) در زمره تحقیقات کاربردی قرار می گیرد و ازلحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی - اکتشافی و از نوع تحقیقات کیفی است. باتوجه به اینکه هدف این پژوهش طراحی مدل جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی بانک های ملی استان اصفهان) به لحاظ اجرا به شیوه کیفی (داده بنیاد) است که به وسیله مصاحبه های تخصصی (مصاحبه ساختار یافته و نیم ساختار یافته) با خبرگان و صاحب نظران (شامل کلیه اساتید و هیأت علمی و کارکنان با تجربه و مدیران کارکنان بخش دولتی) در (بانکهای ملی استان اصفهان) به منظور پاسخگویی به سوالات زیر؛

1. شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟
2. عوامل زمینه ای تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟
3. عوامل مداخله گر تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟
4. استراتژی های مقابله با جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران کدامند؟
5. پیامدهای بکارگیری این استراتژیها چه می تواند باشد؟

با استفاده از ثبت و ذخیره مصاحبه ها به صورت متن و تحلیل محتوا با استفاده از مراحل کد گذاری (کد گذاری باز، محوری و انتخابی) مشخص شده و تا رسیدن به اشباع نظری، به شرح زیر مشخص شدند؛

جدول (1) مشخصات مشارکت کنندگان در تحقیق

ردیف	رشته تحصیلی	تعداد
۱	دکترای مدیریت دولتی - منابع انسانی	۳ نفر
۲	هیأت مدیره بانک ملی	۱ نفر
۳	مدیران بانکی	۴ نفر
۴	رئیس اداره امور شعب	۱ نفر
۵	دکترای مدیریت دولتی و هیأت علمی	۱ نفر
۶	متصدی بانک	۲ نفر
۷	کارشناس امور بانکی	۲ نفر
۸	مدیریت امور بانکی	۱ نفر
جمع کل	۸ گروه	۱۵ نفر

یافته ها

در این بخش نتایج حاصل شده با مصاحبه شوندگان در قالب شرایط علی، عوامل زمینه ای؛ شرایط مداخله گر، استراتژی ها و پیامدها به شرح زیر ارائه خواهد شد؛

- شرایط علی:

مصاحبه شوندگان در پاسخ به سئوالات مرتبط با شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) پرداختند. از تحلیل جملات و دیدگاههای این افراد، کدهای اولیه

استخراج شد. در مرحله بعد، کدهای مشترک و مورد تأکید مصاحبه شونده‌گان به انضمام کدهای با اهمیت از دید محقق به عنوان کدهای نهایی به همراه منبع آنها مشخص شدند. توضیحات مصاحبه شونده‌گان در پاسخ به

سوالات مربوط شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریسم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) منجر به شناسایی کدهای جدول 2 شده است.

جدول (2) شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریسم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان)

ابعاد	ضمائم	مفاهیم
شرایط علی - جاه طلبی (کریسم)	منصب طلبی	ریاست طلبی
		مسند جویی
		مقام پرستی
		کمال خواهی
		بلند پروازی
		ریاکاری
	شهرت خواهی	محبوبیت به هر طریقی
		مقبولیت به هر قیمتی
		قهرمان شدن به هر قیمتی
		نیک نامی به هر قیمتی
	اقتدار	قاطعیت
		فرصت طلب
		قربانی کردن اخلاقیات در راستای دست یابی به اهداف سازمانی

جدول (3) عوامل زمینه ای تأثیر گذار بر جاه طلبی (کرپریسم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان)

ابعاد	ضمائم	مفاهیم
عوامل زمینه ای جاه طلبی (کرپریسم)	عدم تعهد	بی توجهی به اهداف سازمانی
		عدم کارایی
		بی تعهدی و بی توجهی به کلرکنان دیگر
		بی مسئولیتی
	عدم نظارت	فساد مالی
		بی توجهی به عوامل چالش زا
		عدم آگاهی از وضعیت کارکنان
	عوامل فردی	عدم تناسب شغل با توانمندی ها و تخصص و شخصیت کارکنان
		بی انگیزگی
		تنبلی و بی تحرکی
	عوامل سیاسی	نادیده گرفتن اصل منافع دو جانبه
		عدم پذیرش تغییرات توسط کارکنان
		مغایر بودن خلاقیت با زمانه و سیاستهای سازمانی
	عوامل اقتصادی	عدم تناسب حقوق دریافتی با نرخ تورم های اجتماعی
		عدم پاداش و ترفیع
عدم تغییر در حقوق دریافتی		

در نظریه داده بنیاد عوامل زمینه ای، به معرفی مشکلات زمینه ای در خصوص پدیده مورد مطالعه پرداخته که هدف آن کنترل، هدایت، و رفع و حساسیت نشان دادن به پدیده مورد مطالعه است، و در پژوهش حاضر این مشکلات در (5 مضمون اصلی)؛ عدم تعهد، عدم نظارت، عوامل سیاسی و فردی و اقتصادی

مبتنی بر عوامل زمینه ای تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) می باشد که در جدول (3) در خصوص آن توضیحات متناسبی ارائه شده است .

جدول(4) شرایط مداخله گر تأثیر گذار بر جاه طلبی(کریریسیم) در بخش دولتی ایران(بانکهای ملی استان اصفهان)

ابعاد	ضمائم	مفاهیم
شرایط مداخله گر جاه طلبی (کریریسیم)	تدوین سیاستهای آموزشی	افزایش دانش
		افزایش مهارت
		توانمند سازی افراد
		جذب افراد توانمند و لایق
	اقتصاد های در حال ظهور	در نظر گرفتن سیاست های سازمان
		قدرت زدایی
		شناسایی نا همگنی ها
	موارد و ملاحظات غیر کاری	توجه به اولویت ها
		ارزیابی استعداد ها در رابطه با ملاحظات غیر کاری
		انتصابات
	مشکلات زیر ساختی	عدم توازن
		مشکلات فناوری
		مشکلات اجرایی
		مشکلات عملیاتی

در نظریه داده بنیاد شرایط مداخله گر که در جدول (4) به آن اشاره شده در 4 مضمون (سیاست های آموزشی، اقتصاد های در حال ظهور، ملاحظات غیر کاری و مشکلات زیر ساختی) اشاره کرده که گویای مواردی در سازمان هستند که به دلایل مشکلات زیر ساختی، نمی توانند به درستی اجرا شوند و در نتیجه این مهم نمیتوان جلوی معضلات و چالش هار ا گرفته و جاه طلبی همچنان ادامه دار باقی می ماند.

جدول (5) استراتژی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان)

ابعاد	ضمائم	مفاهیم
استراتژی جاه طلبی (کریریسیم)	استراتژی عدم هدایت	عدم تغییر عملیات
		عدم تمرکز روی فرآیند ها و فعالیت های فعلی سازمانی
		بی ثباتی در تصمیمات
		بی توجهی به بهره وری و رشد نیروی انسانی
	استراتژی عدم تغییر	موضع گیری در خصوص تصمیمات و فرآیند های جدید
		عدم تغییر در ساختار سازمانی
		عدم ارائه فرصت جدید
	استراتژی توقف	رشد و کاهش
		ارزیابی استعداد ها در رابطه با ملاحظات غیر کاری
		توقف به منظور تجدید قوا

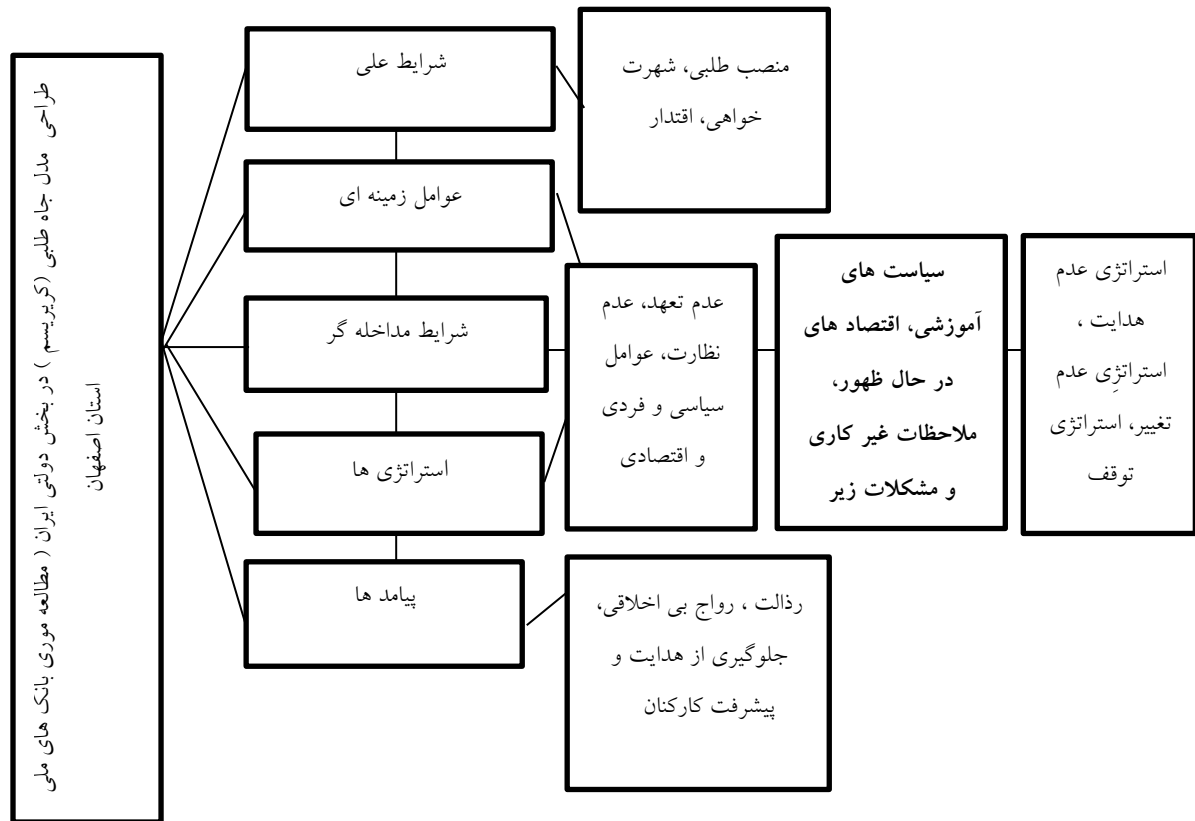
در نظریه داده بنیاد استراتژی جاه طلبی که در جدول (5) به آن اشاره شده در 3 مضمون (استراتژی عدم هدایت ، استراتژی عدم تغییر، استراتژی توقف) اشاره کرده که گویای مواردی در سازمان است که به کار گیری استراتژی های منسوخ سبب چالش و جاه طلبی کریریسیم در سازمان خواهند شد

جدول (6) پیامد های تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان)

ابعاد	ضمائم	مفاهیم
پیامد های جاه طلبی (کریریسیم)	رذالت	رذیله ریاست طلبی
		نفاق و چند دستگی
		زیرپا نهادن قانون
		ورود نیروهای جدید بر خلاف تبصره ها و عرف
		رفع موانع برای رسیدن به جایگاه مورد نظر در هر قیمتی
	رواج بی اخلاقی	تهمت و افترا
		دست بردن در نتایج آزمون ها
		بی عدالتی
		ترفع نا بحق
		حق خوری
	جلوگیری از هدایت و پیشرفت کارکنان	ترس از جانشینی تراشی
		کمک به ریزش کارکنانی که ممکن است رقیب باشند

در نظریه داده بنیاد پیامد های جاه طلبی که در جدول (6) به آن اشاره شده در 3 مضمون (رذالت ، رواج بی اخلاقی، جلوگیری از هدایت و پیشرفت کارکنان) اشاره کرده که گویای موارد چالش زای سازمانی است که رواج آنها سبب از دست دان نیروهای مفید و جایگزین شدن غیر متخصص هاست .

ارائه مدل مفهومی تحقیق



نتیجه گیری

بررسی نتایج به دست آمده از سوال اول پژوهش (شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریبریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟) شرایط علی تأثیر گذار بر جاه طلبی بیشتر ریشه رد منصب طلبی اقتدار و شهرت نهفته است در پژوهش حاضر عوامل زمینه ای دارای (5 مضمون اصلی)؛ عدم تعهد، عدم نظارت، عوامل سیاسی و فردی و اقتصادی تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریبریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) می باشد. . بررسی نتایج به دست آمده از سوال دوم پژوهش؛ (عوامل زمینه ای تأثیر گذار بر جاه طلبی (کریبریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟) عوامل زمینه ای را دارای (5 مضمون اصلی)؛ "عدم تعهد، عدم نظارت، عوامل سیاسی و فردی و اقتصادی" دانسته که تأثیر گذاری بسیاری بر جاه طلبی (کریبریسیم) در بخش دولتی ایران (بانکهای ملی استان اصفهان) داشته و شاید اگر این عوامل به درستی شناخته شوند

دیگر خبری از بی‌عدالتی‌ها چالش‌ها حق‌خوری‌ها ضرر‌رسانی‌ها به عده‌ای و... نباشد. بررسی نتایج به دست آمده از سوال سوم پژوهش (عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر جاه‌طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران چیست؟) در شرایط مداخله‌گر به 4 مضمون (سیاست‌های آموزشی، اقتصاد‌های در حال ظهور، ملاحظات غیرکاری و مشکلات زیرساختی) اشاره کرده که گویای مواردی در سازمان هستند که به دلایل مشکلات زیرساختی، نمی‌توانند به درستی اجرا شوند و در نتیجه این مهم نمیتوان جلوی معضلات و چالش‌ها را گرفته و جاه‌طلبی همچنان ادامه‌دار باقی می‌ماند. و همین نکات شاید ریز و به‌گفته عده یا هزینه‌بر به راحتی می‌تواند با اصول نا درست کریریسیم سازمانی جلوگیری نماید. بررسی نتایج به دست آمده از سوال چهارم پژوهش؛ (استراتژی‌های مقابله با جاه‌طلبی (کریریسیم) در بخش دولتی ایران کدامند؟) گویای این امر است که در راهبرد‌های به کار گرفته شده در سازمان (استراتژی عدم‌هدایت، استراتژی عدم‌تغییر، استراتژی توقف) گویای به کارگیری استراتژی‌های منسوخ‌شده که سبب چالش و جاه‌طلبی کریریسیم در سازمان خواهند شد. بررسی نتایج به دست آمده از سوال پنجم پژوهش (پیامدهای بکارگیری این استراتژی‌ها چه می‌تواند باشد؟) در خصوص پیامدها گویای این امر است که؛ 3 مضمون (ردالت، رواج بی‌اخلاقی، جلوگیری از هدایت و پیشرفت کارکنان) از موارد چالش‌زای سازمانی است که رواج آنها سبب از دست‌دانی‌های مفید و جایگزین شدن غیرمتخصص‌هاست. همچنین بررسی‌های اسنادی به عمل آمده در این تحقیق گویای این امر بود که این تحقیق در برخی موارد با تحقیقات شاپیرا (2019)، با عنوان؛ نقش کریریسیم در شکاف دانش و جهش غیراخلاقی شغلی، ویتاکر (2017) در تحقیق خود با عنوان؛ تهدید و ارباب در مقابله با کریریسیم، چیاپورا و همکاران (2013)، در تحقیقی با عنوان؛ بررسی بیگانگی کارمندان با میزان رضایت شغلی با بهره‌مندی از کریریسیم و همچنین در تحقیقات داخلی که به صورت غیرمستقیم به ابعاد منفی کریریسیم توجه نموده با تحقیقات؛ منطقی (1398) کجروی مدیران و نقش آن در شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان‌ها، حسن‌پور و همکاران (1388)، بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، حسینی و همکاران (1397) تاملی بر رفتارهای غیراخلاقی سازمانیاریار، در برخی موارد همخوانی دارد.

منابع و مأخذ

احمدی، سید علی اکبر؛ مرادی، مرتضی؛ کمال‌آبادی، فرانک. (1391). تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی سال چهارم شماره 1 (پیاپی 11)، صص 115-135.

اسکندری، مجتبی؛ کارگر، احمد؛ هدیه‌لو محمد رضا. (1397). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر ناهنجاریهای رفتاری منابع انسانی در بعد اخلاقی فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع) سال دهم، شماره 3 (شماره پیاپی 33)، صص 165-190.

تافلر، آلون. (1386). "شوک آینده"، ترجمه حشمت‌اله کامرانی، تهران، نشر علم، چاپ ششم

- حسن پور، اکبر؛ نوریری، روح الله؛ کیایی، مجتبی. (1388). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، نشریه فرهنگ سازمانی، دوره 7، شماره 19 - شماره پیاپی 532791 ریال صص 119-141.
- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم نیا، فریبرز؛ ناظمی، دکتر شمس الدین. (1399)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره 15، شماره 1، صص 158-161.
- دهخدا علی اکبر. (1377). لغت نامه دهخدا، ج 16
- زاهدی، سیدمحمد. زکی زاده، سهیلا. (1393). تاثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کار راهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان قزوین. مدیریت توسعه و تحول 6(17): 63-73.
- زندیه، حسن؛ سالارسروی، حسن. (1392). شفافیت اسنادی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات، فصلنامه گنجینه اسناد: سال بیستم و سوم، دفتر اول، صص 134-116.
- سیدجوادی، سیدرضا؛ قلیپور، آریین؛ جانعلی زاده، محمد. (1393). مروری بر پدیده رهبری زهرآگین و بررسی احتمال پیدایش آن در مراحل مختلف چرخه حیات سازمان، نشریه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره 28، شماره 2، صص 3-17.
- سیدجوادی، سیدرضا. (1388). مبانی مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران.
- عسگریان، محمد. (1388). مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره 24، صص 101-125.
- عباسپور، عباس. (1387)، "مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، تهران، انتشارات سمت، چاپ سوم
- غمامی، سید محمد مهدی؛ حسینی، سید حسن. (1396). شایسته گزینی در نظام حقوق استخدامی ایران و آمریکا، فصلنامه حقوق اداری (علمی - پژوهشی)، سال پنجم، 15، شماره 1، صص 75-101.
- کرمی، شاپان. (1398). ساخت دولت جاهطلب در تاریخ اندیشه سیاسی - اجتماعی ایران، تحقیقات تاریخ اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، دوفصلنامه علمی، (مقاله علمی - پژوهشی) سال نهم، شماره دو، مصص 105-127.
- گل پرور، محسن؛ کرمی، مهرانگیز؛ جوادیان، زهرا. (1390). بیعدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای مخرب: رویکرد شناخت های مرجع، پژوهشهای روانشناسی اجتماعی، دوره 1 شماره 2، صص 44-67.
- محمدپور زرنندی، حسین؛ خراسانی، اباضلت؛ زمانی منش، حامد. (1396)، رویکردهای نو در آموزش و توسعه منابع انسانی، ناشر: آفتاب اندیشه، چاپ اول
- منطقی، محسن. (1398) در تحقیقی تحت عنوان؛ کجروی مدیران و نقش آن در شکل گیری آسیب های اجتماعی در سازمان ها، دو فصلنامه مطالعات اسلامی آسیب های اجتماعی، دوره 2، شماره 1 - شماره پیاپی 4، صص 11-34
- هادوی نژاد، مصطفی؛ کلوندی، مریم. (1396). پیامدشناسی رهبری غیراخلاقی زهرآگین در سازمان، نشریه: اخلاق در علوم و فناوری

References

-Bouzidani,I; Torun,A.(2019).THE IMPACTS OF UNDEREMPLOYMENT AND CAREERISM ON ORGANIZATIONAL TRUST AND CREATIVITY: THE MODERATING ROLES OF

-Crawshaw, J. R., & Brodbeck, F. C. (2011). Justice and Trust as Antecedents of Careerist Orientation. *Personnel Review*, 40, 106-125

-Chiaburu, D.S; Diaz, I; De Vos, A. (2013). Employee alienation: Relationships with careerism and career satisfaction, *n Journal of Managerial Psychology* 28(1).

-Chiaburu, Dan S. Muñoz, Gonzalo J. Gardner, Richard G. (2013). How to Spot a Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism, *J Bus Ethics* (2013) 118:473–486.

Crawshaw, J., & Brodbeck, F. (2011). Justice and trust as antecedents of careerist orientation. *Personnel Review*, 40, 106–125.

Crawshaw, Marilyn. Satvinder Purewal and Olga van den Akker (2013). Working at the Margins: The Views and Experiences of Court Social Workers on Parental Orders Work in Surrogacy Arrangements, *The British Journal of Social Work* 43(6): 1225-1243.

Chiaburu, Dan S. Diaz, Ismael. De Vos, Ans. (2012). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction, *Journal of Managerial Psychology* 28(1): 4-20.

--Feldman, D.C. and Weitz, B.A. (1991), "From the invisible hand to the gladhand: understanding a careerist orientation to work", *Human Resource Management*, Vol. 30, pp. 237-57.

-Hansford, Thomas G. Savchak, Elisha Carol. and Songer, Donald R. (2010). Politics, Careerism, and the Voluntary Departures of U.S. District Court Judges, *American Politics Research* 38(6): 986-1014.

-Ituma, A.N., & Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: Individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, 36(6), 978-995.

-Lutwak, d.R. (1974). BEYOND CAREERISM: THE REVIVAL OF GENERAL EDUCATION, *The Journal of General Education*. Vol. 26, No. 2, pp. 83-110 (28 pages)

-Melcarne, Alessandro. (2017). Careerism and judicial behavior, *European Journal of Law and Economics* 44: 241–264

-Quesenberry, J.L. (2006). Career anchors and organizational culture: A study of woman in the IT workforce *Sigmis cporb proceeding of the ACM, Sigmis Cpr conferences*, pp. 342-344.

-Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2007). Relationship between frequency of use of career management practices and employee attitudes, intention to turnover, and job search behavior. *Journal of Organizational Culture*, 11, 53-64.

-Shapira, Reuven. (2019). Immoral Careerism and "Jumping:" Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3418816> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3418816>

-Van der Heijden, B.I.M., Van der heijde C.M., de Lang A.H. & Demerouti E. (2009), "Age effects on the employability-career success relationship". *Journal of Vocational Behavior*, Doi: 10.

-Whitaker, B. (2017). EXTREME CAREERISM AND SUPERVISOR REACTIONS TO PEER INTIMIDATION, *Academy of Management Proceedings*, SSN (print): 0065-0668 | ISSN (online): 2151-6561.

-Whitener, E. M., Brodt, S. E., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: Exchange relationships framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23, 513-530.