



The Effect of Spider Management on Organizational Decline

Zohre Mohammadyari* 

Assistant Professor, Department of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Abstract

Organizational decline is a situation that is created in the form of dissatisfaction or indifference towards work or the work environment, which reduces the performance and motivation of employees, and the probability of organizational problems increases according to this apathy. Behavioral styles of managers in organizations have a significant impact on creating organizational decay. The main purpose of this research is to investigate the effect of the spider management style on organizational decline with regard to the mediating role of anti-elitism. This research is applied based on the purpose and descriptive-correlation based on the nature of the method. The statistical population of this research includes the employees of the government organizations of Ilam city, 325 of them have been selected for the research sample using simple random sampling method. The tool for collecting research data is a standard questionnaire. The content validity and construct validity of the questionnaire have been confirmed, and Cronbach's alpha coefficient and composite reliability

* Corresponding Author: Mohammadyari.z@lu.ac.ir

How to Cite: Mohamadyari, Z. (2024). The Effect of Spider Management on Organizational Decline. *Management Studies in Development and Evolution*, 33(113), 193 - 218 . doi: [10.22054/jmsd.2023.76011.4376](https://doi.org/10.22054/jmsd.2023.76011.4376)

have been used to check the reliability of the questionnaires. Visual PLS software was also used to analyze the research data. The results showed that spider management has a significant effect on organizational decline and anti-elitism. Anti-elitism has a significant effect on organizational decline. The mediating role of anti-elitism in the influence of spider management on organizational decline has also been confirmed.

Keywords: spider management, organizational decline, anti-elitism.

Introduction

Managers play a key and significant role in the organizational structure and arrangement of people. Some managers arrange their subordinates based on their own survival, which is known as spider management. In this style of management, managers choose their subordinates from among people weaker than themselves and usually choose people from among those who have complete trust in them and owe them to them. In organizations where the management style is close to spider management or this type of style is implemented, the level of participation and commitment is usually at a low level, and employees feel that, incorrectly, others have access to advantages, which reduces trust and cooperation between It leads to the members of the organization and ultimately causes slackness and negligence in the organization. In the spider management style, managers prevent the growth and promotion of their subordinate personnel and consider the degree of closeness and loyalty as the criteria for promoting people. The arrangement of people in the key positions of the organization by the spider managers is a matter of taste and the least attention is paid to the knowledge, experience and productivity of the selected people. In this management style, elites and talents of the organization are ignored and anti-elitism is seen in the highest possible state. Among the costs imposed by anti-eliteism, we can mention brain drain, isolation of brains, or in other words flight of human capital.

This situation causes the employees to decide to find a way to waste their time in the workplace instead of performing their duties and other organizational functions and to avoid the work and become indifferent towards the organization. Indifference towards the organization causes organizational laziness and organizational laziness.

Materials and Methods

The current research is practical in terms of its purpose, and in terms of the nature of the descriptive-correlation method, and in terms of data collection, it is part of the field research (survey). The statistical population of the present study includes the employees of government organizations in Ilam city who have more than 15 years of service. According to the statistics published by the Deputy of Management Development and Human Resources of Ilam Governorate, the number of these people is equal to 2000 people. According to the size of the statistical population, the number of 322 people (based on Morgan's table) has been considered for sample selection. 350 questionnaires were designed and prepared, and after collecting the questionnaires, 325 questionnaires were able to be implemented. The sampling method is also simple random. The data collection tool in this research is a standard questionnaire. The data of this research is collected through a standard questionnaire package that includes three questionnaires; Anti-elitism with 6 questions, spider management questionnaire with 10 questions and organizational decay questionnaire with 6 questions have been collected. Visual PLS software was also used for data analysis.

Discussion and Results


The results showed that spider management has a significant effect on organizational decline and anti-elitism. Anti-elitism has a significant effect on organizational decline. The mediating role of anti-elitism in the influence of spider management on organizational decline has also been confirmed.

Conclusions

No study has been done on spider management inside the country, and this topic has been discussed abroad in the context of topics such as management styles, behavioral styles, and organizational structure. Limited studies on organizational decay and anti-elitism have also been done, but the distinguishing feature and innovative aspect of this research is the use of anti-elite mediating variable in the influence of spider management on organizational decay. Regarding the managerial consequences, it can be said that the managers of government organizations can use the results of this research in a practical way. By knowing the impact of spider management on anti-elitism and organizational decay and knowing the effect of anti-elitism on organizational decay, the obtained results can help the managers of the organization to provide the best solutions to manage this problem. By knowing the impact of spider management and anti-elitism on organizational decay, they can take preventive measures and improve organizational processes to prevent this phenomenon from occurring in the future. Also, knowing the impact of spider management and anti-elitism on organizational decay helps managers to find suitable strategies for managing employees and facilitating their empowerment to perform their duties and prevent organizational decay by employing competent and elite people.



تأثیر مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی

زهرة محمدیاری*  استادیار گروه مدیریت، مرکز آموزش عالی الشتر، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

چکیده

رخوت سازمانی وضعیتی است که به شکل نارضایتی یا بی تفاوتی نسبت به کار یا محیط کار ایجاد می شود که عملکرد و انگیزه کارکنان را کاهش می دهد و احتمال بروز مشکلات سازمانی متناسب با این بیحالی افزایش می یابد. سبک های رفتاری مدیران در سازمان ها تأثیر بسزایی در ایجاد رخوت سازمانی دارد. هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سبک مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نخبه ستیزی است. این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت روش نیز توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان سازمان های دولتی شهر ایلام است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۲۵ نفر از آنها برای نمونه تحقیق انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده های تحقیق، پرسشنامه استاندارد می باشد. روایی محتوایی و روایی سازه پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است و برای بررسی پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق نیز از نرم افزار ویژوال پی ال اس استفاده شده است. نتایج نشان دادند که مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی و نخبه ستیزی تأثیر معناداری دارد. نخبه ستیزی بر رخوت سازمانی تأثیر معناداری دارد. نقش میانجی نخبه ستیزی در تأثیر گذاری مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی نیز تأیید شده است.

کلیدواژه ها: مدیریت عنکبوتی، نخبه ستیزی، رخوت سازمانی.

مقدمه

مدیران در ساختار سازمانی و چینش افراد نقش کلیدی و بسزایی دارند. برخی مدیران چینش زیرمجموعه خود را بر اساس بقاء خویش انجام می‌دهند که این پدیده به مدیریت عنکبوتی معروف است (Evans & Farrell, 2023). در این سبک از مدیریت، مدیران افراد زیرمجموعه خود را از میان افراد ناتوان‌تر از خود انتخاب می‌کنند و معمولاً افراد را از میان کسانی انتخاب می‌کنند که به آنها اعتماد کامل دارند و آنها را مدیون خود کرده‌اند (Montano et al, 2023). این نوع سبک مدیریت برگرفته از نظریه کوتوله‌پروری در سازمان و مدیریت می‌باشد. مدیران کوتوله‌پرور، لابی با شخصیت‌های سیاسی مذهبی و بویژه نمایندگان مجلس برای بقاء پست، از وظایف روزمره آنهاست و قانون بقاء پست در مورد آنها صادق است یعنی از دولتی به دولت دیگر همیشه مدیر می‌مانند و انگار مدیر متولد شده‌اند (طهرانی و همکاران، ۱۴۰۱).

در سازمان‌هایی که سبک مدیریت به مدیریت عنکبوتی نزدیک است و یا این نوع سبک اجرا می‌شود معمولاً سطح مشارکت و تعهد در سطح پایینی قرار دارند و کارکنان احساس می‌کنند که بطور نادرست، دیگران به مزیت‌ها دسترسی دارند که این امر به کاهش اعتماد و همکاری بین اعضای سازمان منجر می‌شود و در نهایت موجب سستی و اهمال کاری در سازمان می‌شود (Mircea & Delia, 2008).

سبک مدیریت عنکبوتی در سازمان می‌تواند باعث ایجاد نارضایتی و تنش در میان اعضای سازمان شود. افرادی که از منابع و مزیت‌ها محروم هستند ممکن است احساس کنند قضاوت‌ها و تصمیم‌های سازمان برایشان منصفانه نیست و این باعث ایجاد رقابت و تعارض بین اعضا شود (Fors, 2020). در سبک مدیریت عنکبوتی نیز مدیران مانع رشد و ارتقاء پرسنل زیرمجموعه خود شده و معیار ارتقاء افراد را میزان نزدیکی و وفاداری می‌دانند (Sam, 2021). چینش افراد در پست‌های کلیدی سازمان توسط مدیران عنکبوتی سلیقه‌ای است و کمترین توجه به دانش، تجربه و بهره‌وری افراد انتخاب شده می‌شود (Itzkovich et al, 2020). در این سبک مدیریتی، نخبه‌ها و استعداد‌های سازمان نادیده گرفته می‌شوند و نخبه‌ستیزی در بالاترین حالت ممکن دیده می‌شود (Soomro et al,)

2023). از جمله هزینه‌های تحمیلی نخبه ستیزی می‌توان به فرار مغزها^۱، انزوای مغزها^۲ یا در اصطلاح پرواز سرمایه انسانی^۳ اشاره کرد (Kawon et al., 2022). این وضعیت باعث می‌شود که کارکنان تصمیم بگیرند که به جای انجام وظایف و سایر کارکردهای سازمانی به دنبال یافتن راهی برای ائتلاف وقت خود در محل کار بروند و از زیر کار، شانه خالی کنند و نسبت به سازمان در حالت بی تفاوتی قرار می‌گیرند (Jonathan et al., 2020). بی تفاوتی نسبت به سازمان موجب ایجاد رخوت سازمانی و تنبلی سازمانی می‌شود (محمدیاری و آرمان، ۱۴۰۲).

مدیران پیرو سبک مدیریت عنکبوتی، معمولاً بیشتر در سازمان‌های دولتی هستند و نوع وظایف و انتخاب و انتصاب در سازمان‌های دولتی بستری مناسب برای اجرای این نوع سبک مدیریتی است. خلاء علمی و تئوریک موضوع مدیریت عنکبوتی در تحقیقات پژوهشی با توجه به عدم وجود منابع کافی از نظر تحقیقات و تئوری‌های موجود و عدم توسعه و پیشرفت دانش و مطالعات در این حوزه به چشم می‌خورد. برای پر کردن این خلاء، نیاز است تحقیقات بیشتری در این حوزه انجام شود. از طرفی نیز با توجه به هزینه‌های غیرقابل جبرانی که نخبه ستیزی و رخوت سازمانی برای سازمان‌ها به همراه دارند، لذا توجه به این متغیرها و بررسی آنها می‌تواند به سازمان‌ها در جهت شناسایی راهکارهای بهبود عملکرد کمک کند. با توجه به مطالب فوق‌الذکر سوال اصلی تحقیق حاضر بدین صورت است که؛ تأثیر مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نخبه ستیزی در سازمان‌های دولتی چگونه است؟

مبانی نظری

رخوت سازمانی

سازمان‌های دولتی نقش مهمی در توسعه اقتصادی کشورها دارند. این سازمان‌ها معمولاً بودجه محدودی دارند و باید از منابع مالی، انسانی و فیزیکی خود به بهترین شکل ممکن استفاده کنند. لذا بحث بهره‌وری در این سازمان‌ها بسیار مهم است (Junça Silva et al.,

1- Brain Drain
2- Brain Isolation
3- Human Capital Flight

2022). پژوهش‌های بسیاری نشان دهنده اهمیت مفهوم بهره‌وری، چالاکی، پویایی و نقش آنها در رشد سازمان‌ها است. رخوت سازمانی مفهومی است که می‌توان آن را در نقطه مقابل بهره‌وری دید (هراتی، ۱۳۹۵).

رخوت سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که افراد یا گروه‌ها در سازمان به شکل نارضایتی یا بی‌تفاوتی نسبت به کار یا محیط کار خود نگاه می‌کنند. در این وضعیت، ممکن است عملکرد و انگیزه کارکنان کاهش یابد و احتمال بروز مشکلات سازمانی متناسب با این بی‌حالی افزایش یابد (He et al, 2023). رخوت سازمانی ممکن است به علت عوامل مختلفی ایجاد شود، مانند ناتوانی در تعیین و تحقق اهداف سازمان، عدم انطباق میان نیازها و انتظارات کارکنان و سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی، نداشتن امکانات کافی برای اجرای کار، کمبود فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی و ... (Dantas & Fleck, 2023).

رخوت سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی بر روی عملکرد سازمان داشته باشد و موجب کاهش اثربخشی و کارایی سازمان شود. بنابراین، مدیران سازمان‌ها معمولاً سعی می‌کنند این وضعیت را شناسایی و رفع کنند تا رضایت و انگیزه کارکنان را افزایش دهند و سازمان را به سمت موفقیت و پیشرفت هدایت کنند (Gotteiner et al, 2019). زمانی که سازمان‌های دولتی دچار رخوت، سکون و درجا زدن شوند مسیر اجرای خط‌مشی‌های دولت و نحوه خدمت‌رسانی به مردم را مختل می‌کند نتیجه این اختلال از دست رفتن سرمایه‌های مادی و معنوی و حرکت در چرخه معیوبی است که خود عامل مزمن شدن پدیده می‌شود (Bodolica & Spraggon, 2021).

نخبه‌ستیزی

نخبگی در سازمان‌های دولتی بسیار مهم و حیاتی است، زیرا باعث بهبود عملکرد و کیفیت خدمات سازمان‌ها می‌شود. بنابراین، ضروری است که سازمان‌ها بر روی استخدام و ارتقای افراد بر اساس شایستگی و توانایی تمرکز کنند و فرآیندی شفاف و عادلانه برای انتخاب و استخدام افراد ایجاد کنند (Lea et al., 2019). نخبه‌ستیزی در سازمان‌های دولتی یکی از مشکلات عمده است که می‌تواند تأثیرات منفی بر وظایف و فعالیت‌های سازمان‌ها داشته باشد. این مشکل به معنای ترجیح دادن افراد معمولی با عملکرد پایین به جای افراد نخبه در استخدام و ارتقا در سازمان‌ها است (Kawon et al., 2022).

در سطح تحلیل سازمان، نخبه‌ستیزی عبارت است از فرآیند مواجهه سلبی ارادی با نخبگان سازمان و در نتیجه بدون استفاده یا کم استفاده ماندن قابلیت‌ها و شایستگی‌های محوری شغلی آنها در سازمان (Frič et al., 2019). بر اساس "نظریه جابجایی مدیران دولتی"، و ذیل این نوع رفتارهای سیاسی مدیران، گاه بعضی نخبگان فاقد وابستگی به صاحبان قدرت توسط مدیران رقیب حذف شده و از مسئولیت‌های مهم کنار گذاشته می‌شوند و یا به آنها اجازه تصاحب برخی سمت‌ها داده نمی‌شود. بنابراین نخبگان اینگونه دچار فترت شغلی تحمیلی (سیاسی)، اخراج از خط رهبری و یا طرد می‌شوند. نخبه‌ستیزی را می‌توان گونه‌ای دیگر با عنوان فترت سیاسی (تحمیلی) نسبت به عضو نخبه سازمان تلقی کرد؛ یعنی نخبه توانایی ترقی را در سلسله مراتب سازمانی دارد، ولی مدیریت سازمان آگاهانه به وی اجازه رشد و ارتقای بیشتر را نمیدهد و او دچار نوعی انجماد شغلی اجباری می‌شود (Chris et al., 2021).

مدیریت عنکبوتی

مدیریت عنکبوتی، سبکی از مدیریت است که در آن مدیران در انتصاب پست‌های کلیدی و مهم سازمان و چینش افراد در پست‌های بالای مدیریتی از کارکنان نامناسب و فاقد صلاحیت استفاده می‌کنند و مهمترین هدف این نوع سبک رفتاری مدیران، بقاء مدیر است (Cristino et al, 2023). مدیریت عنکبوتی موجب کاهش عملکرد سازمانی و گوشه‌گیری و انزوای کارکنان نخبه می‌شود. در چنین جوی، پدیده شایسته‌هراسی حاکم است و میزان خروج کارکنان نخبه و وفادار از سازمان بالاتر است (Cesinger et al, 2023). بی‌عدالتی در این گونه سازمان‌ها موج می‌زند و محیط کاری نامطلوب همراه با تنش شغلی و رضایت شغلی پایین وجود دارد. سکوت سازمانی، ارتباطات شکننده و تعامل پایین، ریاکاری، زیرآب‌زنی سازمانی و قانون‌گریزی از مشخصه‌های اصلی اینگونه سازمان‌ها است (Denys & Sergiy, 2020).

چارچوب مدل مفهومی و توسعه فرضیه‌های تحقیق

مدیریت عنکبوتی و رخوت سازمانی

مدیریت عنکبوتی در سازمان به معنی چیدمان دلخواه مدیر در انتصاب پست‌های کلیدی به منظور حفظ جایگاه خود و استفاده از افرادی با عملکردی پایین‌تر از سطح عملکردی معمول در سازمان (Evans & Farrell, 2023). مدیریت عنکبوتی در سازمان‌های دولتی دارای پیامدهای مخربی است و عملکرد نهایی سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. Felipe (2019) در مطالعه خود بیان داشته است که سبک مدیریت عنکبوتی موجب کاهش ارتباطات سازمانی و کاهش سطح مشارکت‌جویی کارکنان می‌شود و سطح بی‌تفاوتی سازمانی را ارتقاء می‌دهد. این شرایط موجب تنبلی سازمانی می‌شود. Cesinger et al (2023) در مطالعه‌ای بیان داشته‌اند که در سازمان‌هایی که مدیریت عنکبوتی اعمال می‌شود نرخ وفاداری کاهش و نرخ خروج از سازمان افزایش می‌یابد. در اینگونه سازمان‌ها اهمال کاری و سستی در سطح بالایی قرار دارد. Montano et al (2023) در مطالعه خود بیان کرده‌اند که سستی و بی‌تفاوتی سازمانی از مهمترین پیامدهای مدیریت مدیران عنکبوتی در سازمان است و سبک مدیریت عنکبوتی در سازمان‌ها منجر به مشکلات جدی می‌شود از جمله افت کیفیت خدمات، تعطیلی فرایندهای کاری، کاهش اعتماد و کاهش کار تیمی که در نهایت موجب می‌شود بهره‌وری سازمان کاهش یابد. با توجه به موارد فوق الذکر، فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

H1: مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

مدیریت عنکبوتی و نخبه‌ستیزی

نخبه‌ستیزی در سازمان‌ها به ویژه در سازمان‌های کشورهای کمتر توسعه یافته از مهمترین معضلاتی است که مدیران و مسئولان با آن مواجه بوده و اثربخشی سازمان‌ها را در سطح کلان جامعه را تحت تاثیر قرار داده است (Colleen et al., 2017). مدیران نقش مهمی در نخبه‌ستیزی در سازمان‌ها دارند. عدم شناسایی، حمایت و حفظ کرامت و احترام نخبگان در سازمان‌ها توسط مدیران موجب رانده شدن نخبگان به حاشیه شده و در نهایت نخبگان انزوا و گوشه‌گیری را بر می‌گزینند (محمدیاری و سپهوند، ۱۴۰۲). Cristiano et al

(2023) در مطالعه خود بیان داشته‌اند که، سبک مدیریت عنکبوتی موجب حاکمیت مولفه‌های شایسته‌هراسی در سازمان می‌شود و موجب تشکیل حکومت نالایق‌ها می‌شود. Soomro et al (2023) در مطالعه‌ای پیرامون رفتار مدیران و چالش‌های پیشرو، بیان داشته‌اند که سبک مدیریت عنکبوتی موجب انزوای کارکنان و خروج نخبگان از سازمان می‌شود. Sam (2021) نیز در مطالعه خود پیرامون سبک‌های اجرایی مدیران و پیامدهای آنها بیان کرده است که، مدیرانی که در سازمان، سبک عنکبوتی دارند در مسیر شغلی کارکنان موانع زیادی ایجاد می‌کنند و موجب دلسردی کارکنان خلاق می‌شوند. با توجه به موارد فوق‌الذکر، فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

H2: مدیریت عنکبوتی بر نخبه‌ستیزی تأثیر معناداری دارد.

نخبه‌ستیزی و رخوت سازمانی

سرمایه فکری نخبه نقش کارآمدی در توسعه و بهبود عملکرد سازمان‌ها دارند و بهره‌مندی سازمانها از نخبگان به منزله برخورداری آنها از امتیازی ویژه به حساب می‌آید (Lea et al., 2019). با وجود ضرورت بهره‌مندی از توان نخبگان در سازمان، گاه به این مهم توجه عملی نمی‌شود. اگر چه این اهتمام نداشتن به موضوع می‌تواند از سر غفلت باشد، در برخی موارد نیز آگاهانه و به تعبیری نخبه‌ستیزانه است (علیزاده و هادوی نژاد، ۱۳۹۸). نخبه‌ستیزی در سازمان‌ها عواقب غیرقابل جبرانی را به همراه دارد.

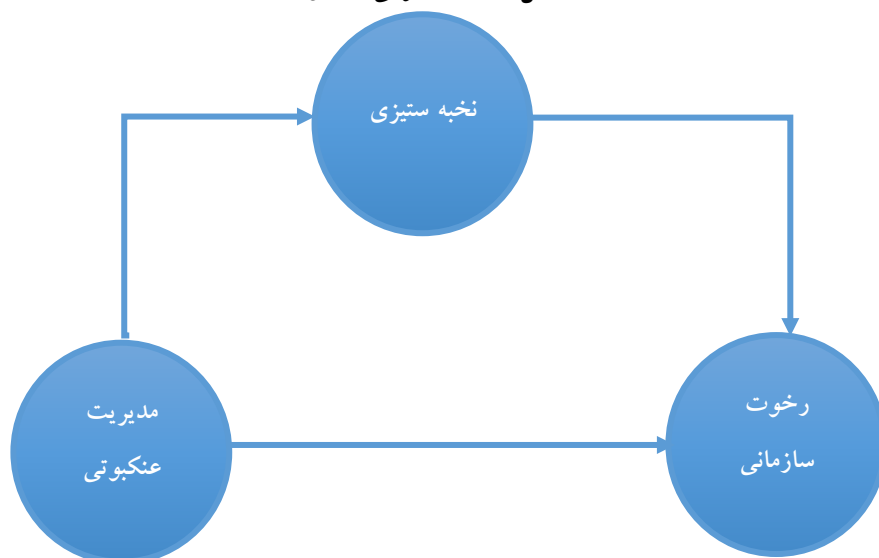
Jonathan et al (2020) در مطالعه‌ای به بررسی وضعیت متغیرهای شایسته‌سالاری، نخبه‌گرایی و نابرابری در سازمان‌ها پرداخته‌اند. در این مطالعه بیان شده است که در همه سازمان‌ها شعار شایسته‌سالاری و نخبه‌پروری وجود دارد ولی در اکثر این سازمان‌ها فقط شعار این عوامل وجود دارد و عملکرد سازمان‌ها در این ارتباط ضعیف بوده است. در واقع این متغیرها جای خود را به بحث نخبه‌ستیزی و شایسته‌هراسی داده‌اند و در بیشتر سازمان‌ها نخبگانی هستند که کنار گذاشته شده‌اند و این امر موجب رشد بی‌تفاوتی سازمان می‌شود. براساس یافته‌های پژوهش علیزاده و هادوی نژاد (۱۳۹۸)، نخبه‌ستیزی در سازمان موجب ایجاد جو مخرب در سازمان شده و اهمال‌کاری و زیرآب‌زنی سازمانی را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش مصباحی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که پارتی‌بازی/خویشاوندگرایی تاثیر بسزایی در نخبه‌ستیزی و افزایش بدبینی سازمانی و انزوای خودخواسته کاری کارکنان خلاق دارد. با توجه به موارد فوق‌الذکر، فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

H_3 : نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

با توجه به مطالب فوق‌الذکر، مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت روش توصیفی - همبستگی می‌باشد و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات میدانی (پیمایشی) است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر ایلام است که سابقه خدمت بالاتر از 15 سال داشته‌اند، است. با توجه به آمار منتشر شده از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی استانداری ایلام تعداد این افراد برابر با ۲۰۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به حجم جامعه آماری، برای انتخاب نمونه نیز تعداد ۳۲۲ نفر (بر اساس جدول مورگان)

در نظر گرفته شده است. ۳۵۰ پرسشنامه طراحی و تنظیم شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۵ پرسشنامه قابلیت اجرایی داشتند. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده است. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد است. داده‌های این تحقیق از طریق یک بسته پرسشنامه استاندارد که شامل سه پرسشنامه؛ نخبه‌ستیزی با ۶ سوال، پرسشنامه مدیریت عنکبوتی با ۱۰ سوال و پرسشنامه رخوت سازمانی نیز با ۶ سوال است، جمع‌آوری شده‌اند. چارچوب کلی پرسشنامه و سؤالات مربوط به هر متغیر در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات پرسشنامه تحقیق

منبع	تعداد سؤالات	متغیر
(Montano et al, 2023)	۱۰	مدیریت عنکبوتی
هراتی (۱۳۹۵)	۶	رخوت سازمانی
Kim & Bakker(2021)	۶	نخبه‌ستیزی
-----	۲۲	کل پرسشنامه

برای اثبات روایی پرسشنامه پژوهش حاضر از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شده است. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های تحقیق، برای بررسی روایی محتوایی از نظر اساتید و متخصصان خبره استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق حاضر مورد تأیید ۱۲ نفر از اساتید گروه مدیریت بوده است. برای بررسی روایی سازه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که با توجه به نتایج آن در جدول شماره ۲، چون همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵۰ می‌باشند و همچنین AVE نیز برای همه متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۵۰ شده اند لذا روایی سازه نیز تأیید می‌شود. برای بررسی پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۲ گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (C.R) برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷۰ شده اند. لذا پایایی پرسشنامه تحقیق نیز مورد تأیید است.

جدول ۲. نتایج بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق

متغیر	بار عاملی	AVE	C.R	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت عنکبوتی	۰/۸۷	۰/۷۲	۰/۹۱	۰/۸۵
	۰/۸۹			
	۰/۸۲			
	۰/۸۲			
	۰/۸۸			
	۰/۹۱			
	۰/۸۹			
	۰/۸۶			
	۰/۹۰			
	۰/۸۵			
رخوت سازمانی	۰/۸۳	۰/۷۸	۰/۹۳	۰/۸۹
	۰/۸۹			
	۰/۸۴			
	۰/۸۸			
	۰/۸۵			
	۰/۸۷			
نخبه‌ستیزی	۰/۸۲	۰/۷۰	۰/۹۰	۰/۸۴
	۰/۸۶			
	۰/۹۰			
	۰/۸۱			
	۰/۷۷			
	۰/۸۰			

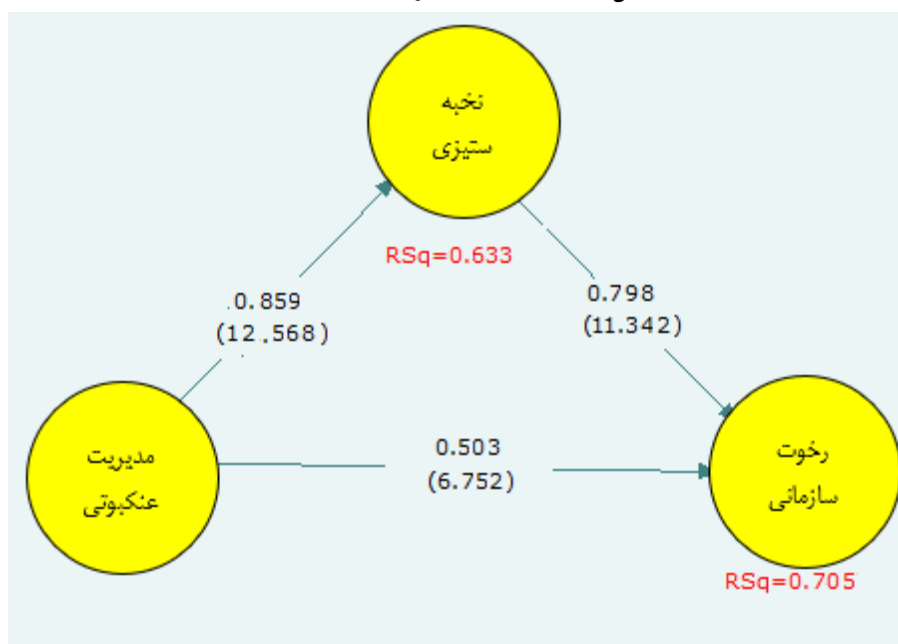
یافته‌های پژوهش

قبل از ورود به بخش بررسی فرضیه‌های تحقیق، آمار توصیفی پاسخگویان ارائه شده است. از نظر جنسیت، ۷۸ درصد افراد، مرد و ۲۲ درصد آنها نیز زن بوده‌اند. از نظر گروه سنی نیز ۱۸ درصد افراد پاسخگو کمتر از ۴۵ سال، ۵۵ درصد افراد پاسخگو بین ۴۵ تا ۵۵ سال داشته‌اند و ۲۷ درصد نیز دارای سنی بالاتر از ۵۵ سال بوده‌اند. ۲۹ درصد افراد پاسخگو

دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین تر و ۷۱ درصد نیز دارای مدرک تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و بالاتر) بوده‌اند.

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از رویکرد معادلات ساختاری با نرم‌افزار ویزوال پی ال اس استفاده شده است. مدل‌های ساختاری فرضیه‌های تحقیق بررسی شده‌اند که در آنها با توجه به اعداد معناداری فرضیه‌ها مورد پذیرش یا رد می‌شود.

شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق



جهت برازش مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق از دو معیار R^2 و Q^2 استفاده شده است. مقدار R^2 برای متغیر تخبه‌ستیزی برابر با ۰/۶۳۳ و برای متغیر رخوت سازمانی برابر با ۰/۷۰۵ شده است. این مقادیر نشان از مناسب بودن برازش مدل دارد. مقدار Q^2 برای متغیر تخبه‌ستیزی برابر با ۰/۳۹۹ و برای متغیر رخوت سازمانی نیز برابر با ۰/۵۲۴ شده است. با توجه به مقادیر Q^2 به دست آمده که بزرگتر از ۰/۳۵ شده اند نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل ساختاری تحقیق به دست آمده دارند. از شاخص GOF برای برازش کلی مدل

ساختاری تحقیق استفاده شده است. مقدار GOF برای مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق برابر با ۰/۸۱ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش دارد. نتایج کلی فرضیه‌های تحقیق با توجه به ضریب مسیر و عدد معناداری که از مدل ساختاری تحقیق به دست آمده است در قالب جدول شماره ۳ بصورت خلاصه انعکاس یافته‌اند.

جدول ۳. بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
مدیریت عنکبوتی ← رخوت سازمانی	۰/۵۰۳	۶/۷۵۲	تائید
مدیریت عنکبوتی ← نخبه‌ستیزی	۰/۸۵۹	۱۲/۵۶۸	تائید
نخبه‌ستیزی ← رخوت سازمانی	۰/۷۹۸	۱۱/۳۴۲	تائید

منبع: یافته‌های محقق

همانطور که مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه عدد معناداری بین دو متغیر مدیریت عنکبوتی و رخوت سازمانی برابر با ۶/۷۵۲ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده و همچنین ضریب مسیر بین آنها نیز برابر با ۰/۵۰۳ شده است پس می‌توان گفت که مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. عدد معناداری بین دو متغیر مدیریت عنکبوتی و نخبه‌ستیزی برابر با ۱۲/۵۶۸ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است و با توجه به اینکه ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۸۵۹ شده لذا می‌توان گفت که مدیریت عنکبوتی بر نخبه‌ستیزی دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. عدد معناداری بین دو متغیر نخبه‌ستیزی و رخوت سازمانی برابر با ۱۱/۳۴۲ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده و از طرفی ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۷۹۸ شده است لذا نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه مدیریت عنکبوتی بر نخبه‌ستیزی تاثیر (۰/۸۵۹) معناداری دارد و نخبه‌ستیزی نیز بر رخوت سازمانی تاثیر (۰/۷۹۸) معناداری دارد لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی تاثیر (۰/۶۸۵) = ۰/۷۹۸ * (۰/۸۵۹) غیرمستقیم دارد.

برای بررسی نقش میانجی نخبه‌ستیزی در تاثیرگذاری مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی از آزمون سوبل و VAF استفاده شده است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value از طریق رابطه (۱) به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از عدد

۱/۹۶، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

رابطه (۱):

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}}$$

در این رابطه؛ a مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر میانجی و وابسته است. مقدار a برابر با ۰/۸۵۹، مقدار b برابر با ۰/۷۹۸، مقدار S_a برابر با ۰/۱۲۱ و مقدار S_b نیز برابر با ۰/۱۳۷ شده است. با جایگذاری اعداد به دست آمده در فرمول فوق، مقدار Z-value برابر با ۴/۸۴ است. با توجه به اینکه مقدار Z-value بزرگتر از ۱/۹۶ شده است لذا می توان گفت در سطح ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی نخبه‌ستیزی در رابطه بین مدیریت عنکبوتی و رخوت سازمانی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF استفاده شده است که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع؛ این مقدار، نسبت اثر غیرمستقیم در اثر کل را می سنجد. VAF از طریق رابطه (۲) به دست می آید.

رابطه (۲):

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه؛ a مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته و c نیز مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته است. مقدار a برابر با ۰/۸۵۹، مقدار b برابر با ۰/۷۹۸ و مقدار c نیز برابر با ۰/۵۰۳ می باشد. با جایگذاری این اعداد در رابطه (۳)، مقدار VAF برابر با ۰/۵۷۶ می شود و این بدان معناست که بیش از نیمی از اثر مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی نخبه‌ستیزی تبیین می شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران با انتخاب و اجرای سبک مناسب مدیریت، تأثیر بزرگی بر عملکرد، مشارکت کارکنان، رضایت و انگیزه آنها، ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب و دستیابی به اهداف سازمانی خواهند داشت. سبک‌های مدیریت مختلفی وجود دارند هر سبک مدیریت نقاط قوت و ضعف خود را دارد. بسیاری از مدیران بخصوص در سطوح بالای سازمان، برای حفظ موقعیت و جایگاه خود از سبک‌های مدیریتی استفاده می‌کنند که ترس از دست دادن جایگاه و موقعیت آنها بسیار کمتر شود. یکی از انواع این سبک‌ها، مدیریت عنکبوتی است. در این نوع سبک، مدیران در چپش افراد و انتصاب پست‌های کلیدی سازمان بالاترین حساسیت را به خرج می‌دهند و معمولاً در پست‌های نزدیک‌تر به مدیریت مثل، معاونین و مدیران کل از افرادی استفاده می‌کنند که خطری برای موقعیت و جایگاه مدیر نداشته باشند. این نوع سبک مدیریت پیامدهای مخربی در سازمان‌ها ایجاد می‌کنند از جمله، کاهش مشارکت و اعتماد سازمانی، نخبه‌ستیزی، ایجاد رخوت و اهمال‌کاری و کاهش عملکرد سازمان.

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سبک مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نخبه‌ستیزی در سازمان‌های دولتی بوده است. نتایج نشان دادند که، مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی در سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد (تأیید فرضیه اول). در این ارتباط می‌توان گفت که، مدیران عنکبوتی با سوء مدیریت موجب می‌شوند که نظم و ساختار سازمانی مناسبی در سازمان وجود نداشته باشد و اهداف، رسالت و مأموریت‌های سازمان مورد توجه قرار نگیرند. این کار موجب کاهش کار تیمی، بی‌توجهی به اهداف سازمانی، بی‌تفاوتی و کاهش مشارکت کارکنان می‌شود و در این حالت سازمان به تنبلی سازمانی گرایش پیدا می‌کند. در این خصوص (Soomro et al (2023 بیان کرده‌اند که فعالیت‌های یک سازمان اعم از انتصابات کلیدی می‌تواند بر چالاکی یا تنبلی سازمان تأثیرگذار باشد. در صورتی که انتصابات پست‌های کلیدی بر اساس شایستگی باشد، چالاکی سازمان و بهره‌وری سازمان تقویت می‌شود ولی در صورتی که انتصابات پست‌های کلیدی سازمان بر اساس سلیقه و ترس مدیر برای از دست دادن جایگاه خود باشد، رخوت و تنبلی سازمانی رشد می‌کنند. (Cristiano et al (2023 نیز در

مطالعه خود بیان کرده‌اند که؛ چیدمان و انتخاب افراد توسط مدیران عنکبوتی معمولاً همراه با ایجاد نارضایتی سازمانی شده و ممکن است باعث شود که کارکنان از سر ناچاری وظایفشان را انجام دهند و موجب کاهش تعامل و همکاری با همکاران و مدیران شود. این مشکل می‌تواند باعث تأثیر منفی بر روابط میان فردی و گروهی و موجب افت انگیزه و انگیزش شغلی کارکنان شود. (Denys & Sergiy (2020) نیز در مطالعه خود بیان کرده‌اند که مدیریت عنکبوتی به طور کلی منجر به ایجاد محیطی نامناسب و ناراضی‌کننده در سازمان می‌شود و معمولاً باعث کاهش تمرکز و توجه کارکنان به وظایف خود می‌شود که این امر در نهایت سستی و اهمال کاری سازمانی را به دنبال دارد.

یکی از نتایج دیگری که در این تحقیق به دست آمده است، تأیید تأثیر مدیریت عنکبوتی بر نخبه‌ستیزی در سازمان‌های دولتی است (تأیید فرضیه دوم). در این مورد می‌توان گفت که؛ مدیرانی که کوتاه‌بین، جزئی‌نگر و فاقد ویژگی‌های کاریزماتیک هستند و همچنین علی‌رغم تخصص، تعهد بالایی ندارند معمولاً تمایل دارند که مدیریت عنکبوتی را اجرا کنند. از طرفی ترس از دست دادن جایگاه و ترس از همکاران نخبه و باسواد نیز موجب بکارگیری مدیریت عنکبوتی از سوی مدیران می‌شود که یکی از پیامدهای این نوع سبک مدیریت، گوشه‌گیری نخبگان و نخبه‌ستیزی است. در این راستا Evans & Farrell (2023) نیز در مطالعه خود بیان کرده‌اند که ترس مدیران سازمان برای از دست دادن جایگاه و موقعیت‌شان موجب تمایل آنها به استفاده از مدیریت عنکبوتی می‌شود. در این سبک تمایل به کنار گذاشتن نخبگان و استفاده از افرادی با عملکرد پایین‌تر از مدیر وجود دارد. نتیجه دیگری که در این تحقیق به دست آمده است، تأیید تأثیر نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی در سازمان‌های دولتی است (تأیید فرضیه سوم). در این ارتباط می‌توان گفت که؛ نخبه‌ستیزی در سازمان موجب گوشه‌گیری کارکنان و کاهش عملکرد فردی آنها می‌شود. در این صورت میزان مشارکت و اعتماد کارکنان در سازمان کمتر می‌شود و سازمان به سمت سستی و رخوت پیش می‌رود. Jonathan et al (2020) در مطالعه خود نشان داده‌اند که در اکثر سازمان‌ها شایسته‌سالاری و نخبه‌پروری در حد شعار وجود دارد و عملکرد سازمان‌ها در این ارتباط ضعیف بوده است. در واقع این متغیرها جای خود را به بحث نخبه‌ستیزی و شایسته‌هراسی داده‌اند و در بیشتر

سازمان‌ها نخبگانی هستند که کنار گذاشته شده‌اند. کنار گذاشتن نخبگان و دوری آنها از مناصب و پست‌های ارشد و حتی میانی موجب کاهش اثربخشی سازمان‌ها شده است. در مورد پیامدهای نظری این تحقیق می‌توان گفت که؛ موضوع مدیریت عنکبوتی برگرفته از نظریه کوتوله‌پروری در سازمان و مدیریت است. در مورد کوتوله‌پروری مطالعات محدودی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. ولی در مورد مدیریت عنکبوتی تاکنون در داخل کشور مطالعه‌ای انجام نشده است و در خارج از کشور نیز به این موضوع در متن موضوعاتی مانند سبک‌های مدیریتی، سبک‌های رفتاری و ساختار سازمانی پرداخته شده است.

مطالعات محدودی در مورد رخوت سازمانی و نخبه‌ستیزی نیز انجام شده است ولی وجه تمایز و جنبه نوآوری این تحقیق استفاده از متغیر میانجی نخبه‌ستیزی در تاثیرگذاری مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی است. در مورد پیامدهای مدیریتی نیز می‌توان گفت که، مدیران سازمان‌های دولتی از نتایج این تحقیق می‌توانند بصورت کاربردی استفاده کنند. با شناخت تاثیرگذاری مدیریت عنکبوتی بر نخبه‌ستیزی و رخوت سازمانی و شناخت تاثیر نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی، نتایج به دست آمده می‌تواند به مدیران سازمان کمک کند تا بهترین راهکارها را برای مدیریت این مشکل ارائه دهند. با اطلاع از تاثیرگذاری مدیریت عنکبوتی و نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی، می‌توانند اقدامات پیشگیرانه را انجام دهند و بهبود فرآیندهای سازمانی را برای جلوگیری از ایجاد این پدیده در آینده ارائه کنند. همچنین، شناخت تاثیر مدیریت عنکبوتی و نخبه‌ستیزی بر رخوت سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا استراتژی‌های مناسبی را برای مدیریت کارکنان و تسهیل توانمندسازی آنان برای انجام وظایفشان بیابند و با بکارگیری افراد شایسته و نخبه از رخوت سازمانی جلوگیری کنند.

پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی در جهت کاهش نخبه‌ستیزی در سازمان، فرصت‌های برابری را برای همه اعضای سازمان فراهم کنند. این شامل ارائه فرصت‌های آموزشی و رشد شغلی برای همه اعضا، توسعه مناسب سیستم ارزیابی عملکرد و تسهیل پیشرفت حرفه‌ای برای همه است. برای جلوگیری از نخبه‌ستیزی، لازم است تمامی فرصت‌های موجود را برای اعضای سازمان به صورت شفاف و روشن تبیین کنند. به این ترتیب،

هیچکس از توانایی‌ها یا فرصت‌های موجود محروم نمی‌شود و افراد می‌توانند با اطمینان به جامعه‌ی سازمانی خود مشارکت کنند. برای جلوگیری از رخوت سازمانی در سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که؛ ارزش‌ها و اصولی که باعث انگیزه و تعهد کارکنان می‌شوند، در سازمان به اشتراک گذاشته شوند و تمامی کارکنان را برای رسیدن به اهداف مشترک هدایت کنند. برنامه‌های تشویقی برای کارکنان می‌تواند سستی و تنبلی را کاهش دهد. این برنامه‌ها می‌توانند شامل ارائه جوایز مالی و غیرمالی، تقدیر عمومی و ارتقا در صورت کسب نتایج برتر و موفقیت باشند. باید محیطی را ایجاد کرد که کارکنان احساس کنند که خدمت به سازمان و جامعه مهم است و وظایف و مسئولیت‌های آن‌ها مورد ارزش قرار می‌گیرد.

با توجه به اینکه قلمرو مکانی این پژوهش صرفاً سازمان‌های دولتی ایلام بود، پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در سازمان‌های دولتی استان‌های دیگر نیز مورد مطالعه قرار گیرد تا بر این اساس امکان مقایسه نیز فراهم شود. همچنین به محققین آینده پیشنهاد می‌شود تا از متغیرهای دیگری به عنوان متغیر تعدیلگر یا میانجی استفاده کنند. مهمترین محدودیت‌هایی که نویسندگان مقاله در این تحقیق با آنها رو به رو بودن عبارتند از: اولاً این مطالعه تعمیم نتایج را میسر نمی‌سازد زیرا نتایج فقط با توجه به جمعیت هدف این مطالعه و در سازمان‌های دولتی شهر ایلام قابل تفسیر هستند. دوم اینکه، عدم همکاری لازم و تصور غلط برخی از پاسخگویان در زمینه‌ی پاسخگویی به پرسشنامه‌ها که خود مانع بزرگی برای جمع آوری پرسشنامه‌ی تکمیل شده بود.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از همه کسانی که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

ORCID

Zohre Mohammadyari



<http://orcid.org/0000-0001-7024-9918>

منابع

۱. طهرانی، مریم؛ حسن پور، اکبر؛ نوری، روح اله؛ سوهانیان، نفیسه (۱۴۰۱). مفهوم‌پردازی و شناسایی پسایندهای کوتوله‌پروری در سازمان‌های دولتی، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۱(۱)، ۴۴-۲۳. doi: [20.1001.1.2322522.1401.11.1.2.4](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1401.11.1.2.4)
۲. محمدیاری، زهره؛ آرمان، محسن (۱۴۰۲). ترسیم روابط علت - معلولی مولفه‌های شایسته‌هراسی در بطن فرهنگ سازمان‌های دولتی (بر اساس دیدگاه خبرگان سازمانی)، *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱(۱)، ۸۹-۱۰۵. doi: [10.22059/JOMC.2023.349281.1008490](https://doi.org/10.22059/JOMC.2023.349281.1008490)
۳. محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا (۱۴۰۲). نخبه‌ستیزی به عنوان پیشایندهای انزوای کارکنان: نقش تعدیل‌گر فرهنگ بوروکراتیک، *فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی*، ۱۴(۲)، ۱۶۳-۱۸۲. doi: [10.48308/JPAP.2023.103488](https://doi.org/10.48308/JPAP.2023.103488)
۴. هراتی، حمیدرضا (۱۳۹۵). فرایند رخوت سازمانی در بخش دولتی ایران، *نخستین کنفرانس ملی مدیریت دولتی ایران، تهران، ایران*. doi: [HTTPS://CIVILICA.COM/DOC/531151](https://civilica.com/doc/531151)
۵. مصباحی، مریم (۱۳۹۷). تبیین نقش بدینی سازمانی در تاثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۹۰)، ۸۹-۱۴۰. doi: [HTTPS://DOI.ORG/10.22054/JMSD.2019.9397](https://doi.org/10.22054/JMSD.2019.9397)
۶. علیزاده؛ فهیمه؛ هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۸). فرایند‌کاوی نخبه‌ستیزی در سازمان بر اساس طرح نگاهت تفسیری نظریه داده بنیاد، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۹(۱)، ۱۶۵-۱۸۳. doi: [20.1001.1.22286977.1398.9.1.8.7](https://doi.org/10.1001.1.22286977.1398.9.1.8.7)
7. Bodolica, V. and Spraggon, M. (2021). Leadership in times of organizational decline: a literature review of antecedents, consequences and moderators, *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 415-435. doi: [ORG/10.1108/IJOA-04-2020-2123](https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2123).
8. Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M. Khedhaouria, A., Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Rev Manag Sci* 17, 1731-1763. doi.: [ORG/10.1007/S11846-022-00571-3](https://doi.org/10.1007/S11846-022-00571-3)

9. Chris Wells, Lewis A. Friedland, Ceri Hughes, Dhavan V. Shah, Jiyou Suk, Michael W. Wagner (2021). News Media Use, Talk Networks, and Anti-Elitism across Geographic Location: Evidence from Wisconsin, *The international journal of press / politics*, 26(2), 182-199. doi: <https://doi.org/10.1177/1940161220985128>
10. Colleen G., Maureen G. Reed (2017). Revealing inadvertent elitism in stakeholder models of environmental governance: assessing procedural justice in sustainability organizations, *Journal of Environmental Planning and Management*, 60(1), 158-177. doi: [org/10.1080/09640568.2016.1146576](https://doi.org/10.1080/09640568.2016.1146576)
11. Cristiano B., Christian F., & Paul P. Momtaz (2023) The rise of decentralized autonomous organizations (DAOs): a first empirical glimpse, *Venture Capital*, 25:2, 187-203, doi: [10.1080/13691066.2022.2116797](https://doi.org/10.1080/13691066.2022.2116797)
12. Dantas, R. and Fleck, D. (2023). Challenges in identifying studies to include in a systematic literature review: an analysis of the organizational growth and decline topics, *Global Knowledge, Memory and Communication*, 45(2), 546-559. doi: [org/10.1108/GKMC-03-2023-0098](https://doi.org/10.1108/GKMC-03-2023-0098).
13. Denys, V., Sergiy, O. (2020). Decentralized Autonomous Organizations as the New Form of Economic Cooperation in Digital World, *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 2(32), 41-52. doi: [org/a/scm/usvaep/v20y2020i2\(32\)p41-52.html](https://doi.org/10.1108/USVAEP-03-2020-0041)
14. Evans, M. and Farrell, P. (2023). Team leader survival syndrome, tenure and management styles towards professional subordinates on construction megaprojects; sustainability and corporate governance, *Benchmarking: An International Journal*, 93(1), 190-203. doi: [org/10.1108/BIJ-07-2022-0444](https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2022-0444)
15. Felipe A. (2019). Destructive Leadership Behavior: An Exploratory Study in Chile, *Leadership and Policy in Schools*, 18:1, 83-96, doi: [10.1080/15700763.2017.1384501](https://doi.org/10.1080/15700763.2017.1384501).
16. Fors B. M. (2020). Destructive leadership in crisis management, *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 567-580. doi: [org/10.1108/LODJ-02-2019-0089](https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0089)

17. Frič, P., Gyárfášová, O., Politické, V. (2019). The Politics Of Emotions: Anti-elitism and Anti-corruptism as Traits Of Czech and Slovak Populist Parties, Bratislava, 4, 221-246. doi: [10.24040/politickevedy.2019.22.4.221-246](https://doi.org/10.24040/politickevedy.2019.22.4.221-246)
18. Gotteiner, S., Mas-Machuca, M. and Marimon, F. (2019). Fighting organizational decline: a risk-based approach to organizational anti-aging, *Management Research Review*, 42(11), 1259-1277. doi: [org/10.1108/MRR-09-2018-0367](https://doi.org/10.1108/MRR-09-2018-0367).
19. He, W., Zhang, Z. and Guo, Q. (2023). More humility for leaders, less procrastination for employees: the roles of career calling and promotion focus, *Leadership & Organization Development Journal*, 44(1), 120-136. doi: [org/10.1108/LODJ-03-2022-0140](https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2022-0140).
20. Itzkovich, Y., Heilbrunn, S. and Aleksic, A. (2020). Full range indeed? The forgotten dark side of leadership, *Journal of Management Development*, 39(8), 851-868. doi: [org/10.1108/JMD-09-2019-0401](https://doi.org/10.1108/JMD-09-2019-0401)
21. Jonathan J.B. Mijs, Mike S. (2020). Meritocracy, *Elitism and Inequality, the journal of political quarterly*, 91(2), 397-404. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12828>
22. Junça Silva, A., Neves, P. and Caetano, A. (2022). Procrastination is not only a “thief of time”, but also a thief of happiness: it buffers the beneficial effects of telework on well-being via daily micro-events of IT workers, *International Journal of Manpower*, 67(2), 138-152. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0223>.
23. Kawon K, Melissa A. B. (2022). Luxury Branding in the Hospitality Industry: The Impact of Employee’s Luxury Appearance and Elitism Attitude, *Cornell Hospitality Quarterly*. 63(1):5-18. doi: [10.1177/19389655211022660](https://doi.org/10.1177/19389655211022660)
24. Lea H., Julia C. Becker, A. (2019). Exposure to Neoliberalism Increases Resentment of the Elite via Feelings of Anomie and Negative Psychological Reactions, *The Social Psychology of Neoliberalism*, 75(1), 113-133. doi: <https://doi.org/10.1111/josi.12311>
25. Mircea, T.P., Delia, P. (2008). TYPES OF MANAGERS AND MANAGEMENT STYLES, *Fascicle of Management and Technological Engineering*, 6(4), 2604-2610. doi: <https://doi.org/10.4398/5738312122068>.

26. Montano, D., Schleu, J. E., & Hüffmeier, J. (2023). A Meta-Analysis of the Relative Contribution of Leadership Styles to Followers' Mental Health. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 90–107. doi: <https://doi.org/10.1177/15480518221114854>.
27. Sam, C. H. (2021). What are the practices of unethical leaders? Exploring how teachers experience the “dark side” of administrative leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 303–320. doi: <https://doi.org/10.1177/1741143219898480>.
28. Soomro, B.A., Saraih, U.N. and Ahmad, T.S.T. (2023). Personality traits and conflict management styles via job performance in higher education, *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 1069-1094. doi: <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2022-0166>

References [In Persian]

1. Alizadeh F., Hadavinejad M. (2019). Process Mining for Anti-Elitism in an Organization based on Interpretive Mapping Design of Grounded Theory. *Organizational Resource Management Research Journal*, 9 (1) :165-183. doi: [20.1001.1.22286977.1398.9.1.8.7](https://doi.org/10.22286977.1398.9.1.8.7).
2. Herati, H., (2015). The process of organizational decline in Iran's public sector, the first national conference on public management in Iran, Tehran, Iran. doi: [HTTPS://CIVILICA.COM/DOC/531151](https://civilica.com/doc/531151).
3. Mesbahi, M. (2017). Clarifying the role of organizational pessimism in influencing employees' self-isolation and work desire, *Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 27(90), 89-140. doi: [HTTPS://DOI.ORG/10.22054/JMSD.2019.9397](https://doi.org/10.22054/JMSD.2019.9397).
4. Mohammadyari, Z., Sepahvand, R. (2023). Anti-Elitism as an Antecedent of Employee Isolation: The Moderating Role of Bureaucratic Culture, *Public Administration Perspectives Quarterly*, 14(2), 163-182. doi: [10.48308/JPAP.2023.103488](https://doi.org/10.48308/JPAP.2023.103488).
5. Mohammadyari, Z., Arman, M. (2023). Describing the cause-effect relationships of meritocracy components in the culture of government organizations (based on the view of organizational experts), *Organizational Culture Management Quarterly*, 21(1), 89-105. doi: [10.22059/JOMC.2023.349281.1008490](https://doi.org/10.22059/JOMC.2023.349281.1008490).

6. Tehrani, M., Hassanpour, A., Noori, R., Sohanian, N. (2022). Conceptualizing and identifying the consequences of dwarfism in public organizations, *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 11(1), 23-44. doi: [20.1001.1.2322522.1401.11.1.2.4](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1401.11.1.2.4)

استناد به این مقاله: محمدیاری، زهره. (۱۴۰۳). تاثیر مدیریت عنکبوتی بر رخوت سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۳(۱۱۳)، ۱۹۳ - ۲۱۸.

Doi: 10.22054/jmsd.2023.76011.4376



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.