



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Autumn 2023 (Serial No. 47), Vol. 12, No. 3

Conceptualization of Histrionic Work: An Analysis of Antecedents, Instances and Consequences

Hossein Gorjipour¹
Ali Asghari Sarem (Ph. D.)²

Abstract

The purpose of the current research is to conceptualize seductive behavior under the title of "histrionic work" against "productive work" for organizations. In this research, which has a qualitative approach, using thematic analysis method and conducting 10 semi-structured interviews with middle-level managers of public organizations, 104 descriptive codes were extracted. After combining and summarizing the codes, the basic themes were classified in the form of seven organizing themes and finally, based on their position, they were placed in the levels of overarching themes. The findings of the research show that the understanding of the concept of histrionic work is influenced by the knowledge of three levels of antecedents, instances and consequences. The results of the research showed that the antecedents of the phenomenon of histrionic work were revealed in the form of three categories of individual-personal, organizational and environmental factors, and it has led to the creation and escalation of instances of histrionic work behavior at both individual and organizational levels, and the occurrence of these behaviors creates histrionic work consequences at both intra-organizational and extra-organizational levels. In order to minimize the consequences of histrionic work, it is necessary to pay attention to the control and management of its aggravating antecedents in the organization.

Keywords: *Work; Histrionic Work; Productive Work; Job; Fake Job*

1. Researcher, Public Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

2. Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran (Corresponding author), a.sarem@basu.ac.ir



مفهوم پردازی کار نمایشی: تحلیلی بر پیشایندها، مصادیق و پسایندها

حسین گرجی پور*، علی اصغری صارم**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مفهوم سازی رفتار اغواگراییانه ای تحت عنوان «کار نمایشی» در برابر «کار سازنده» برای سازمان هاست. در این پژوهش که از منظر رویکرد، از نوع پژوهش های کیفی است، با استفاده از روش تحلیل مضمون و با انجام تعداد ۱۰ مصاحبه نیمه ساختار یافته از مدیران رده میانی سازمان های دولتی و سازمان عمومی (شهرداری ها)، تعداد ۱۰۴ کد توصیفی استخراج شد. پس از ترکیب و تلخیص کدها، مضامین پایه اکتشافی در قالب تعداد ۷ مضمون سازمان دهنده، طبقه بندی و در نهایت بر اساس جایگاه خود، در سطوح مضامین فراگیر جایابی شدند. یافته های پژوهش نشان داد که درک مفهوم کار نمایشی، متأثر از شناخت سه سطح پیشایندها، مصادقها و پسایندهاست. نتایج پژوهش بیان داشت، پیشایندهای پدیده کار نمایشی در قالب سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی، تداعی یافته و به ایجاد مصادیق رفتاری کار نمایشی در دو سطح فردی و سازمانی منجر شده و بروز این رفتارها، پسایندهای کار نمایشی را در دو سطح درون سازمانی و فراسازمانی پدید می آورد که برای به حداقل رساندن آنها لازم است، نسبت به کنترل پیشایندهای تشدید کننده، اهتمام صورت گیرد تا مصادق های رفتاری کار نمایشی به حداقل رسد.

کلیدواژه: کار؛ کار نمایشی؛ کار سازنده؛ شغل؛ شغل کاذب

*. پژوهشگر، مدیریت دولتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول) a.sarem@basu.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

کار، به عنوان انجام وظایفی تعریف شده در راستای تولید کالاها و ارائه خدمات برای رفع نیازهای انسانی، محور فعالیت سازمانی است و عملکرد نیروی کار به عنوان سرمایه انسانی، نقش مهمی در رسیدن سازمان به هدف‌های تعیین شده دارد. ستاده فعالیت‌های شغلی، می‌تواند معیار سنجشی برای تشخیص اثربخشی و سازنده بودن فعالیت‌ها و اقدامات افراد باشد. اهمیت این موضوع به نحوی است که نظریه‌ها و مدل‌های ارزیابی عملکرد شغلی در ابعاد گوناگون عملکرد وظیفه‌ای، زمینه‌ای، تطبیقی و رفتار کاری ضدتولید (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹)، مورد توجه سازمان‌ها بوده است. برای ناکارآمدی و کژکاری در سازمان‌ها (گریفین، اولری-کلی و کالینز^۱، ۱۹۹۸)، دلایل مختلفی ذکر شده است که یکی از این دلایل به وجود انواع اختلال‌های شخصیتی در مدیران و یا کارکنان برمی‌گردد (فرونهام، ۲۰۰۷). کارکنان می‌توانند به روش‌های مختلفی رفتار کنند که برای سازمان مضر هستند. برخی از این رفتارها عبارتند: از دزدی، آزار و اذیت جنسی و استراحت‌های طولانی مدت (اورتون، جولتون و ماسترنجلو^۲، ۲۰۰۷). در پاره‌ای موارد نیز می‌توان مشاهده کرد که علی‌رغم فعالیت‌های ظاهری افراد در حیطه شغلی خود، گاهی نمی‌توان عملکرد قابل قبولی را تشخیص داد، به طوری که فرد به ظاهر، عنصری پویا و همراه با رفتارهای پرزرق و برق در سازمان شناخته می‌شود، اما ستاده کاری او، نه قابل اندازه‌گیری و نه قابل پذیرش از سوی سازمان است. به نظر می‌رسد در این شرایط کاوش‌ها و کنش‌های افراد سازمان در مسیر هدف و دستاوردهای سازمانی قرار نمی‌گیرد و گویی سازمان در تشخیص عملکرد چنین نیروی‌های کاری دچار فریب می‌شود. سال‌هاست که در روان‌شناسی نوعی اختلال شخصیتی با عنوان «اختلال شخصیت نمایشی^۳» به رسمیت شناخته شده است. این اختلال حکایت از وجود دسته‌ای از افراد دارد که تلاش می‌کنند تا از مسیر سبک گفتاری بیش از حد کلی و ابراز عقاید خود به صورت نمایشی و جذاب که عاری از زیربنای محکم و منسجم است، در کانون توجه همگان قرار گیرند (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۹).

در ادبیات روان‌شناسی سازمانی نیز پیرامون افرادی که دارای اختلال شخصیت نمایشی هستند، بحث‌ها و بررسی‌هایی صورت گرفته است، به نحوی که مطالعات مختلف نشان داده است، مسائل ویژه‌ای همچون؛

1. Griffin, O'Leary-Kelly & Collins
2. Everton, Jolton & Mastrangelo
3. Histrionic Personality Disorder

تمایل بیشتر به برخورداری از مرخصی همراه با جبران خدمات، ابتلا به اختلالات استرس در محل کار، ایجاد ناتوانی مزمن، ضعف عملکردی و ازدست‌دادن عمدی شغل، از جمله خواسته‌ها و مشکلات این دسته از افراد در محیط کار می‌باشد (تایرر^۱، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، تحقیقاتی نشان داده است که سخت‌کار کردن، به‌تمام‌رساندن امور محوله و ارائه خدمات کاری در سطح عالی به مشتریان و یا ارباب‌رجوع در سازمان‌ها باعث می‌شود که کارکنان احساس سازنده‌بودن داشته باشند و هر آن چیزی که در این امر اختلال ایجاد کند، منبعی برای ادراک احساس غیرمولد بودن در آنها می‌شود (مک‌نیس-اسمیت^۲، ۲۰۰۱) و مصادیقی از رفتارهای ضدبهره‌وری در سازمان را سبب می‌شود (شمسی‌نصاری و محمدی، ۱۴۰۱). در پژوهشی مولر^۳ (۲۰۱۵) بر این باور است که افرادی که دارای شخصیت نمایی هستند در محیط‌های کاری، فهم خود از بافت سازمانی را ازدست می‌دهند و قادر به ایجاد تمایز بین پدیده و پدیدار نیستند. به‌همین دلیل، در رفتارهای خود نوعی اغراق نشان می‌دهند. همچنین آنها در فهم حقیقت یک موقعیت خاص، تفسیری ارائه می‌دهند که بیشترین بار هیجانی خودتأییدی برای خودشان را به‌همراه داشته باشد. پس از آنکه به‌واسطه همین کار به‌نوعی سرخوشی هیجانی دست یافتند، به همین منوال ادامه داده تا جایی که این سرخوشی هیجانی برای آنها بخشی از هویتشان می‌شود. به‌نظر می‌رسد وجود چنین افرادی به‌عنوان منابع انسانی سازمان، می‌تواند به بروز رفتارهای کاذب کاری و صرفاً نمایی و باهدف جلب توجه مدیریت سازمان و در راستای خوب جلوه‌دادن خود در نزد دیگران منجر شود. هرچند که اختلال شخصیت نمایی صرفاً از جنبه شخصی می‌تواند زمینه بروز کار نمایی را ایجاد کند، اما شناخت آن در محیط‌های کاری و مدیریت مؤثر آن در سازمان هم می‌تواند به نفع کارکنان و هم به نفع کارفرمایان باشد؛ چراکه به‌نظر می‌رسد این پدیده سازمانی می‌تواند زمینه‌ها و دلایل مختلف و متنوعی هم داشته باشد. به‌عبارت‌بهرتر، «کار نمایی» و مصادیق آن پیشایندهایی دارد که این پیشایندها با تشدید مصادیق کار نمایی، پسایندها و پیامدهای مختلف فردی و سازمانی را به‌دنبال خواهد آورد. بدین‌روی؛ اهمیت موضوع بحث برانگیز رفتارهای اغواگرایانه افراد در سازمان‌های امروزی که در این پژوهش تحت عنوان «کار نمایی» مفهوم‌پردازی خواهد شد، قابل تأمل و پژوهش می‌شود. به‌عبارت‌بهرتر به‌نظر می‌رسد بی‌توجهی به

1. Tyrer
2. McNeese-Smith
3. Muller

شناسایی مصادیق، پیشایندها و پسایندهای کار نمایشی در سازمان، با مخدوش کردن نظام ارزیابی عملکرد بهینه، منجر به ظهور ریاکاری و یا نفاق سازمانی شده و فضای مسموم سازمانی ایجاد خواهد کرد (رستگار، شول و نجفی، ۱۳۹۶). بنابراین، در پژوهش حاضر تلاش شده است برای دستیابی به فهم بهتر از مفهوم کار نمایشی که تاکنون مطالعه جدی و مفهومی نسبت به آن صورت پذیرفته است، به این سؤال پاسخ داده شود که پیشایندها، مصادق‌ها و پسایندهای کار نمایشی چه هستند؟ نوآوری پژوهش حاضر از این منظر است که در آن صرفاً به شناسایی مصادیق چنین رفتار سازمانی انحرافی اکتفا نشده و تلاش شده است تحلیلی از پیشایندها و پسایندهای این پدیده در سازمان نیز ارائه شود.

مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

شغل کاذب

در دنیای امروز با پیشرفت سریع فناوری و تغییرات شگرف در محیط کاری، تحولات چشمگیری در رویه‌های شغلی رخ داده است که به همراه خود بحران‌های اقتصادی، نگرانی‌های مرتبط با امنیت شغلی، از دست دادن شغل و بیکاری را همراه داشته و در ایجاد فشارهای روانی بر افراد و خانواده‌ها اثرگذار بوده است. با این توصیف؛ علاقه به کار، فارغ از نوع کسب و کار یا پیچیدگی‌های مشاغل و حرفه‌ها مشهود است و با وجود دگرگونی محتوایی و شکلی در تعریف شغل، بررسی سهم معناداری شغل به عنوان یک عنصر مولد در جامعه پررنگ است (ساویکاس،^۱ ۲۰۱۲). عناوین شغلی همچون پادوهای مدیران، برجسب‌زن‌های سازمانی، تیک‌زن‌های بخش اداری و سرپرستان اضافی، اوباش‌ها و آقابالاسرها که تحت عنوان مشاغل مزخرف سازمانی تعریف (گریبر، ۲۰۱۹) و در پژوهش‌های مختلف مورد تحلیل و نقد قرار گرفته‌اند (مک کنزی - ادواردز^۲، ۲۰۲۲؛ ماگدالنا، الکس جی و برندان^۳، ۲۰۲۱) به همراه اختلال‌های شخصیتی افراد که با بروز رفتارهای هیجانی و به ظاهر پرزرق برق همراه است، فاصله بین عملکرد واقعی شغل با هدف‌های شغلی در سازمان‌ها را به چالش کشانده‌اند (هالجین، ۱۳۹۰: ۲۱۲)؛ به نحوی که در سال‌های اخیر، بحث از رفتار انحرافی به عنوان واقعییتی از زندگی سازمانی، مورد توجه محققان قرار گرفته است (عباس‌پور و

1. Savickas
2. McKenzie-Edwards
3. Magdalena, Alex J. & Brendan

همکاران، ۱۴۰۱). دیوید گریبر^۱ استاد انسان‌شناسی مدرسه اقتصاد و علوم سیاسی لندن در کتاب خود با عنوان «نظریه‌ای درباره شغل‌های مزخرف^۲»، بیان می‌کند که بیش از نیمی از کار اجتماعی در قرن ۲۱ بیهوده است و از نظر روانی مخرب هستند و معتقد است که مزایای بهره‌وری اتوماسیون، همان‌طور که اقتصاددان جان مینارد کینز در سال ۱۹۳۰ پیش‌بینی کرده بود، منجر به ۱۵ ساعت کار در هفته نشده است، بلکه به ایجاد و توسعه «شغل‌های مزخرف» منجر شده است و شغل‌های مزخرف را شکلی از اشتغال با حقوق می‌داند که آن‌قدر بیهوده، غیرضروری یا زیانبار است که حتی کارمند نمی‌تواند وجود آن را توجیه کند. این پژوهشگر در تشریح شغل مزخرف، ویژگی‌های را معرفی می‌کند که در جدول (۱) این ویژگی‌ها ارائه شده است. شایان ذکر است که در پژوهش‌های دیگر نیز به نقد و بررسی این نظریه (مک کنزی - ادواردز، ۲۰۲۲؛ ماگدالنا، الکس جی و برندان، ۲۰۲۱) پرداخته شده است

رفتار نمایشی

تظاهر به مهم بودن شغل توسط صاحب مشاغل مزخرف و به معنایی همان وانمودگرایی، می‌تواند فهم مشترکی در ایجاد رابطه اختلالات شخصیتی صاحبان مشاغل مزخرف و بروز رفتارهای نمایشی در قالب شغل مزخرف را فراهم کند. اصطلاح «نمایشی» در اختلال شخصیت نمایشی از واژه لاتین *Histrion* به معنای «بازیگر» مشتق شده است، اما اصطلاح اصلی آن از واژه یونانی *Uterus* به معنای «رحم» به دست آمده است که مطالعات نشان می‌دهد، شخصیت‌های نمایشی جذب مشاغلی می‌شوند که «در کانون توجه» قرار دارند و آنها برای جلب توجه کردن و تشویق شدن تلاش بسیاری می‌کنند، اما شکست‌هایی که ممکن است در این مسیر با آن مواجه شوند، می‌توانند به راحتی به شک‌های درونی جدی و افسردگی در آنها منجر شوند (فرونهام، ۲۰۰۷). هنگامی که عملکرد افراد دارای اختلال شخصیت نمایشی را با وجود همسویی ظاهری فعالیت افراد با هدف‌های سازمانی، مورد سنجش قرار می‌گیرد، نشان از عدم برآورده شدن هدف‌ها به معنای واقعی دارد و صرفاً کار روبنایی و سطحی جهت عوام‌فریبی و بستن دهان منتقدان صورت پذیرفته است و چنین کاری می‌تواند به معنای یکی از انحرافات محیط کاری تلقی می‌شود. انجمن روان پزشکی امریکا (۲۰۱۴)، ملاک‌ها و ویژگی‌های تشخیص اختلال افراد دارای رفتار نمایشی را معرفی نموده که در جدول (۲) ارائه شده است.

1. David Graeber
2. Bullshit Jobs: A theory

جدول ۱. انواع و ویژگی‌های مشاغل مزخرف (گرویر، ۲۰۱۹: ۹۲-۵۳)

نام مشاغل مزخرف	ویژگی‌ها
پادوها	این مشاغل‌ها که در واقع خدمت و حشم فتودالی هم نامیده می‌شوند، فقط برای اینکه یک فرد یا سازمان را مهم جلوه بدهند، استخدام می‌شوند. مشاغلی مانند منشی‌ها، دربان‌ها، مدیران دفتر و .. در این دسته قرار می‌گیرند.
اوباش	اوباش‌ها افرادی‌اند که برای مزاحمت و تخریب دیگران پول می‌گیرند. مشاغلی چون وکیل شرکتی، لابی‌گری و مسئول روابط عمومی، بازاریابان تلفنی در این دسته قرار می‌گیرند. آنها هیچ نیازی را رفع نمی‌کنند و هدفشان این است که به مردم حس بدی درباره خودشان بدهند.
برچسب‌زن‌ها	این‌ها معمولاً برای رسیدگی به مشکلاتی که هیچ فرد دیگری حاضر به رسیدگی به آنها نیست استخدام می‌شوند. کارشان فقط رفع عیب‌های سازمان است و اگر همه چیز همیشه عالی می‌ماند شغلشان کلاً از بین می‌رود. بارزترین نمونه ماله‌کش‌ها زیردست‌هایی هستند که کارشان جبران آسیب‌های حاصل از بی‌دقتی و یا بی‌کفایتی مافوق‌هاست.
تیک‌زن‌ها	صرفاً به این خاطر مورد نیازند که یک سازمان وانمود کند کاری را انجام می‌دهد که در واقع انجام نمی‌دهد. گروه‌های حقیقت‌یاب در بحران‌های دولتی از این دسته مشاغل هستند. همچنین بسیاری از مشاغل ایجادشده در بوروکراسی‌های دولتی سرشار از این ویژگی هستند. مدیریت میانی جلوه‌ای از این مشاغل محسوب می‌شود.
آقابالاسرها	سرپرستی به کسانی که هیچ نیازی به سرپرستی ندارند رسیدگی می‌کند. اینها کسانی هستند که کارشان تخصیص کار به دیگران است و یا بدتر از آن ایجاد وظایف مزخرف برای دیگران، نظارت بر مزخرفات و یا حتی ایجاد مشاغل مزخرف کاملاً جدید است. بسیاری از مدیران میانی در این ردیف مشاغل قرار می‌گیرند.

جدول ۲. ویژگی‌های افراد دارای اختلال شخصیت نمایشی

(انجمن روان‌پزشکی آمریکا، ۱۳۹۳: ۱۰۰۸-۱۰۰۹)

ویژگی افراد دارای اختلال شخصیت نمایشی
توجه خواهی مفرط
ابراز هیجان سطحی
رسیدگی به ظاهر
کلی‌گویی در بیان
ابراز هیجانانات بیش حد
تلقین پذیری

پیشینه تجربی پژوهش

با وجود اینکه پژوهش مشخصی به بررسی مفهوم کار نمایشی پرداخته است و عملاً نمی‌توان پیشینه مشخصی برای این مفهوم یافت، اما در سال‌های اخیر، بحث از رفتار انحرافی به‌عنوان رفتارهایی که نشان از فاصله واقعی عملکرد سازمان با هدف‌های سازمانی دارد، مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته است (عباس پور و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین می‌توان در ادبیات پژوهشی مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی پژوهش‌های را مشاهده کرد که با مفهوم «کار نمایشی» در ارتباط بوده و برای دستیابی به فهمی مناسب از مفاهیم مرتبط با این پدیده سازمانی مرور آنها ضروری است. به‌طورنمونه؛ مفاهیمی همچون انحرافات محیط کاری در سازمان‌ها که سبب بی‌احترامی، بی‌اعتمادی و نارضایتی (نارایانان و مورفی، ۲۰۱۷) و درنهایت منجر به تهدید سلامت سازمان می‌شود، و همچنین مفهوم اختلالات شخصیت نمایشی در علم روان‌شناسی، تاحدودی زمینه‌های مشترکی با مفهوم کار نمایشی دارند. با وجود اینکه نمی‌توان پژوهش تجربی مشخصی با موضوع کار نمایشی را به‌عنوان پیشینه پژوهش معرفی کرد؛ همین امر نشان از خلأ پژوهشی در مسئله کار نمایشی است، اما در سال‌های اخیر، پژوهشگرانی با تمرکز بر مسئله عملکرد سازمانی و پرداختن به موضوع مدیریت و عملکرد ویتربینی، قدم‌های در مسیر معرفی کار نمایشی برداشته‌اند. به‌طورنمونه؛ ولی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مدیریت ویتربینی در سازمان‌های دولتی با ارائه الگوی پیشران، سه بعد شناختی، ارتباطی و رفتاری برای عملکرد ویتربینی را معرفی کردند که در بعد شناختی موضوعاتی همچون آمارسازی، تحریف اطلاعات و عدم افشای اطلاعات دیده می‌شود و در بعد ارتباطی، اظهارات نمایشی و فعالیت‌های تبلیغاتی رسانه‌ای به‌صورت گسترده نمایان است. در بعد رفتاری نیز مراودات نمایشی وجود دارد. فولادی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان پیامدهای سبک عملکرد ویتربینی در سازمان‌های دولتی، کاهش بهره‌وری و افزایش فساد اداری و کاهش رضایت کارکنان از پیامدهای اصلی مدیریت ویتربینی دانستند. عملکرد ویتربینی در سازمان‌ها شامل نوعی از رفتارهای انحرافی است که در آن مدیران و کارکنان سازمان عمدتاً از طریق رفتارهای نمایشی و ظاهری بیش‌ازحد آثار مخرب و منفی و طولانی‌مدتی روی افراد و درنهایت سازمان و جامعه وارد می‌کند. پژوهش دیگری با هدف ارائه چارچوب مفهومی برای مدیریت ویتربینی،

چهار عامل قدرت طلبی، نیاز به مطرح شدن، شخصیت فرد و تسخیر احساسات را در مدیریت ویرینی مؤثر معرفی کرد (قربانی، ۱۳۹۷). در جدول (۳) به برخی دیگر از مهم ترین پژوهش های نزدیک و مرتبط با مسئله این پژوهش که به موضوع کار، انحرافات محیط کاری و تأثیر اختلال شخصیتی افراد در محیط کاری اشاره شده است، مورد بررسی و معرفی قرار گرفته است.

جدول ۳. پیشینه تجربی مرتبط با مفهوم کارنمایشی

سال	پژوهشگر	هدف پژوهش	نتایج و یافته های پژوهش
۲۰۰۱	مک نیس - اسمیت	تحلیل نگرش پرستاران نسبت به کار بهره ور در مقابل کار غیر بهره ور (کار سازنده در برابر کار غیر سازنده)	نتایج نشان می دهد که هر آنچه که در ادراک کارکنان پرستاری از سخت کار کردن، به اتمام رساندن امور محوله، و ارائه خدمات مراقبت عالی به بیماران اختلال ایجاد کند، منجر به حس غیر سازنده بودن در آنها می شود.
۲۰۰۷	فرونهام	تحلیل دو اختلال شخصیتی خود شایسته و نمایشی در محیط های کاری	شواهد فزاینده ای وجود دارد که نشان می دهد سیاستمداران مشهور، رهبران مذهبی، و کلا و افراد تجاری علی رغم آنکه دارای اختلال شخصیتی هستند، به راحتی در سازمان و توسط افراد قابل تشخیص نیستند. در برخی موارد نیز مدیران و رهبرانی که دارای شخصیت های نمایشی و خود شایسته هستند، به واسطه ویژگی های اعتماد به نفس زیاد و استقلال هیجانی برای برخی افراد جذاب هستند.
۲۰۰۷	اورتون، جولتون و ماسترینجولو	مروری بر پژوهش های انجام شده در مورد چهار شکل از رفتار انحرافی کارکنان شامل؛ غیبت، تأخیر غیر قابل توضیح، دزدی کارکنان، بی ادبی و خشونت.	پیرامون انواع کارها و رفتارهای مضر کارکنان در سازمان سخن گفته و در مورد روش های قانونی و رفتارهایی که صرفاً محدود به روش های قانونی نیست برای کنترل این رفتارها بحث می کنند.
۲۰۰۹	پیرس و گرندر ^۱	بررسی رابطه شخصیت و ویژگی های شغلی	شخصیت آثار قابل توجه در زندگی شخصی و فردی افراد دارد و نقش تفاوت های فردی بر متغیرهای رفتاری در محیط سازمانی وجود دارد.

1. Pierce & Gardner

سال	پژوهشگر	هدف پژوهش	نتایج و یافته‌های پژوهش
۲۰۱۴	تایرر	تبیین اختلالات شخصیت در محیط کار	کارکنانی که دارای اختلالات شخصیتی هستند، هنگامی که در کارهای نیازمند مهارت‌های انسانی و اجتماعی مشارکت کنند، منجر به کژ کارکردهای عملکردی می‌شود.
۲۰۱۵	مولر	تبیین رفتار مخرب مدیران نمایی در محل کار	تفکر و رفتار نمایی بیشتر ناشی از هیجان‌هاست تا از عقل. این پدیده شرایطی را ایجاد می‌کند که هم برای کسانی که این سبک عاطفی را نشان می‌دهند و هم برای کسانی که با آنها در تعامل هستند مشکلاتی ایجاد شود. زمانی که افراد دارای اختلال شخصیت نمایی، دیگران را در محل کار «مدیریت» می‌کنند، نوعی پویایی مخرب در کار متقابل آنها ایجاد می‌شود.
۲۰۱۹	گریپر	ارائه تبیینی از دلیل بروز و ظهور مشاغل مزخرف در اقتصاد مدرن	مشاغل مزخرف را در پنج دسته پادوها، عوضی‌ها، ماله کش‌ها، دل‌خوش خنک‌ها و آقابالاسرها طبقه‌بندی و ضمن ارائه روندی از چگونگی شکل‌گیری این دسته از مشاغل توصیه‌هایی را برای مقابله با آنها ارائه می‌کند.
۱۳۹۹	یزدان شناس و خورسندی	بررسی تأثیر کار عاطفی بر عملکرد فروش	کار عاطفی بر عملکرد فروش تأثیر مثبت و معناداری دارد و بُعد نمایش خودکار عواطف، با بهبود ادراک کارکنان از حمایت سازمانی، بیشترین تأثیر را بر عملکرد فروش می‌گذارد.
۱۳۹۸	حکیمی	بررسی نقش رفتارهای منافقانه در سازمان و تأثیر آن در کج روی‌های رفتاری افراد در سازمان	رفتارهای منافقانه در سازمان که از سوی افراد دیده می‌شود، سبب کاهش اعتماد بین فردی در سازمان شده و افراد دچار سکوت سازمانی می‌شوند و به واسطه آن ظهور و شیوع کج روی‌های سازمانی از سوی افراد به وجود می‌آید.
۱۳۹۵	آغاز و ضیایی	بررسی ویژگی‌های شخصیتی و عوامل جمعیت شناختی کارکنان در بروز رفتارهای مخرب کارکنان	افراد روان رنجور، نسبت به سایر کارکنان با احتمال بیشتری مرتکب رفتارهای مخرب اداری می‌شوند. همچنین افزایش سن و تجربه کاری در کاهش بروز رفتارهای مخرب اثرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از منظر ماهیت از نوع پژوهش‌های اکتشافی و از نظر رویکرد، از جمله پژوهش‌های کیفی است. در این پژوهش با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون اترید-استرلینگ^۱ (۲۰۰۱)، به‌عنوان یکی از متداول‌ترین روش‌های پژوهش کیفی برای تحلیل داده‌ها، برای پاسخ به این سؤال که پیشایندها، مصداق‌ها و پسایندهای کار نمایشی چه هستند؟ در گام نخست با تحلیل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با تعداد ۱۰ نفر از مشارکت‌کنندگانی که تجربه زیسته‌ای در زمینه‌های بروز کار نمایشی در سازمان داشته و از مصادیق و ویژگی‌های چنین کاری آشنا بودند، کدهای توصیفی از متن مصاحبه‌ها احصا شدند. در گام بعدی، کدها و نکات کلیدی در قالب مضامین پایه استخراج شدند و مضامین کشف‌شده پس از ترکیب و تلخیص، نظام‌مند گشته و در قالب مضامین سازمان‌دهنده و براساس جایگاه خود در سطوح پیشنهادی، پسایندهای و مصادیق جایابی شدند. برای ارزیابی کیفیت و میزان اعتبارپذیری پژوهش از چهار معیار ارزیابی کیفیت ارائه‌شده توسط لینکن و گوبا^۲ (۱۹۸۵)، استفاده شده است که عبارتند از: ۱. قابل قبول بودن؛ که بر معقول بودن و معنی داشتن یافته اشاره دارد. ۲. انتقال‌پذیری؛ که به‌منظور کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر اشاره دارد. ۳. قابلیت اطمینان؛ که امکان موشکافی و بازیابی توسط سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند. ۴. تأییدپذیری؛ که رسیدگی و بازرسی را برای اثبات کیفیت مدنظر قرار دارد. (جدول ۴)

مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در این پژوهش با ۱۰ نفر از مدیران رده میانی که ۷ نفر آنها در سازمان‌های دولتی و ۳ نفر از ایشان در سازمان عمومی شهرداری مشغول به کار بوده و تجربه زیسته‌ای از کار نمایشی داشتند، صورت پذیرفت. معیار تعداد مصاحبه‌ها، اشباع نظری بود که پس از انجام ۱۰ مصاحبه، یافته‌های جدیدی از مصاحبه‌ها به دست نیامد و نتایج به تکرار رسیدند. اشباع نظری مبنای مقوله‌دآوری دربارۀ زمان توقف نمونه‌گیری از گروه‌های مختلف مربوط به آن مقوله است (فلیک، ۱۳۸۷: ۴۰). برای انتخاب افراد مصاحبه‌شونده، از روش نمونه‌گیری هدف‌مند که به معنای گزینش واحدهای خاص مبتنی بر هدف‌های خاص برای پاسخ به سؤال‌های خاص پژوهش است (محمدپور، ۱۳۸۸: ۱۴۰)، استفاده شده است. بدین معنا که برای فهم و تحلیل دقیق پیشایندها و مصداق‌ها و پسایندهای کار نمایشی دلالت دارد، گروه

1. Attride-Stirling
2. Lincoln, & Guba

جدول ۴. اعتبار‌پذیری یافته‌های پژوهش

معیار ارزیابی	شرح اقدام جهت اطمینان از اعتبار یافته‌ها
قابل قبول بودن	پژوهشگر به مدت ۲ ماه با افرادی که تجربه زیسته با مصادیق کارنمایشی داشته‌اند، پیرامون رفتارها و مصادیق و اثرات کارنمایشی مصاحبه و گفتگو انجام داده است و به‌صورت پیوسته تعامل رفت و برگشتی بین داده‌ها و تحلیل ازسوی پژوهشگر و گروه مصاحبه‌شوندگان که از دانش کافی درباره ابعاد و جنب‌های مختلف موضوع پژوهش برخوردار بودند، صورت پذیرفت. پژوهشگران به‌طورمستقیم کدگذاری اولیه را انجام داده و برای بررسی و احصای جامع‌تر نسبت به مرحله کدگذاری توصیفی، از دو خبره منابع انسانی و متخصص درروش پژوهشی کیفی و استفاده کرده‌اند.
انتقال‌پذیری	مصاحبه با افرادی انجام شد که به‌طورمستقیم درگیر کارنمایشی بودند.
قابلیت اطمینان	در همه مراحل کار، جزییات پژوهش و یادداشت‌برداری حاصل از مصاحبه، ثبت و ضبط شده است.
تأیید‌پذیری	علاوه‌بر اینکه کلیه جزییات در تمامی مراحل به‌دقت ثبت و ضبط شدند، امکان سنجیدن انسجام داخلی و درونی ماحصل پژوهش به وجود آمد.

مدیران میانی سازمان‌ها امتخاب شدند؛ چراکه میزان ارتباط وسیع این گروه از مدیران با بدنه اصلی نیروی کار در سازمان‌ها و همچنین حلقه واسط‌بودن آنها میان کارکنان و مدیران رده عالی سازمان‌ها، کمک شایانی در معرفی مصادیق‌های رفتار نمایشی در محیط سازمانی دارد. جدول جمعیت‌شناختی افراد مورد مصاحبه در این پژوهش در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. جمعیت‌شناختی افراد مصاحبه‌شونده

ردیف	سمت اجرایی	سابقه مدیریتی	سازمان محل خدمت	تحصیلات
۱	مدیر منابع انسانی	۱۰	دانشگاه	کارشناسی ارشد
۲	مدیر منابع انسانی	۱۷	دانشگاه	دکتری تخصصی
۳	مدیر دانشجویی	۵	دانشگاه	دکتری تخصصی
۴	معاون اقتصادی	۴	استانداری	دکتری تخصصی
۵	مدیر کل فرهنگی	۸	استانداری	دکتری تخصصی
۶	معاون مدیر کل	۱۲	امور مالیاتی	کارشناسی ارشد

ردیف	سمت اجرایی	سابقه مدیریتی	سازمان محل خدمت	تحصیلات
۷	معاون فرهنگی	۱۶	شهرداری	کارشناسی
۸	معاون عمرانی	۶	شهرداری	کارشناسی ارشد
۹	معاون متوسطه	۱۸	آموزش و پرورش	کارشناسی ارشد
۱۰	معاون اداری و مالی	۱۰	آموزش و پرورش	کارشناسی

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از تعداد ۱۰ مصاحبه که با شیوه تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفته است، حاکی از آن است که کارنمایی دارای مصادیق مختلفی است که در شکل‌گیری این مصادیق، پیشایندهای فردی، سازمانی و محیطی دخیل بوده و در نهایت منجر به بروز پسایندها و یا پیامدهایی در ابعاد درون‌سازمانی و فراسازمانی (محیطی) می‌شوند. منظور از پیشایندهای کارنمایی، عوامل و دلایل و یا زمینه‌هایی هستند که بروز و ظهور کارنمایی در سازمان را منجر شده و یا بر بروز و شدت ظهور آن اثر می‌گذارند. مصادیق کارنمایی در واقع به ویژگی‌ها و ابعاد اصلی این مفهوم اشاره دارد و پسایندهای کارنمایی پیامدهای احتمالی مثبت و منفی بروز این پدیده در سازمان را مدنظر قرار می‌دهند. جدول (۵) نحوه کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده با مشارکت کنندگان پژوهش با شیوه تحلیل مضمون اترید-استرلینگ (۲۰۰۱) را نشان می‌دهد. در این جدول حرف انگلیسی P به حرف نخست مشارکت‌کننده^۱ در زبان انگلیسی اشاره دارد که در واقع مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر هستند و حرف انگلیسی C در هر کد^۲ حرف نخست واژه کد در زبان انگلیسی است که به کدهای توصیفی مستخرج از هر مصاحبه اشاره دارد.

1. Participant
2. Code

جدول 6. کدهای توصیفی و مضمون‌های پایه مستخرج از مصاحبه نخست تا دهم

مصاحبه	کد	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	مضمون پایه
۱۰	P01C01	افرادی که دنبال نمایش دادن هستند، برای مدیریت خیلی چاپلوسی می‌کنند و خیلی مایل هستند خودشان را نزد مدیر خوب جلوه بدهند.	تملق و چاپلوسی
	P01C02	آن‌قدر تمایل دارند که رسانه‌ای بشوند و بر سر زبان‌ها بیفتند که همین موضوع در کارهای که انجام می‌دهند، تأثیر گذار است.	شهرت‌طلبی
	P01C03	خیلی علاقه دارند خودشان را در سازمان برجسته کنند و اسمشان روی زبان‌ها باشد و از همه کاری می‌کنند که این رویایشان محقق بشود.	شهرت‌طلبی
	P01C04	به تعریف و تمجید از خود عادت دارند به طوری که پیش دیگران از کارهای خود و تحسین خود استفاده می‌کنند.	خودستایی
	P01C05	در برنامه‌های اداری، دنبال نظر مدیر هستند تا جایی که برنامه‌های شخصی خود را به خاطر برنامه‌های مدیر، حذف می‌کنند.	چاپلوسی
	P01C06	حس ریاست‌طلبی بالایی در رفتارشان دیده می‌شود و یکی از آرزوهایشان این است که در مجموعه کاری رئیس بشوند.	ریاست‌طلب
	P01C07	رفتارهای غیراخلاقی شبیه غیبت و بدگویی در آن‌ها دیده می‌شود و در سازمان به مدیر از دیگران گرای اشتباه می‌دهند.	گزارش‌دهی ناصواب
	P01C08	چون خیلی مایل هستند نظر مثبت مدیر نسبت به خودش را داشته باشد، در هر مکانی که مدیر را می‌بیند، حرفای برای گفتن درخصوص انجام کارها و یا وظایفش مطرح می‌کند.	توانمندی دروغین
	P01C09	زبان باز هستند و دیده می‌شود که برای انجام کار خواهش و تمنا هم از دیگران دارند که کار را به جایی برسانند و برای مدیر گزارش بدهند.	التماس‌گری
	P01C10	وقتی در جلسات حاضر می‌شوند تا گزارشی ارائه کنند، نوع حرکات و علاقه رفتاری آنها نشان می‌دهد که در جلسات بیشتر تمایل دارند در صدر جلسه نشسته باشند.	ریاست‌طلبی
	P01C11	افراد حراف و ناکارآمدی هستند که فقط دنبال این هستند که خودشان را به هر نوعی معرفی کنند و خیلی از روش‌ها و کارها را بلد نیستند و متوسل به دیگران می‌شوند.	کار نابلد
	P01C12	وقتی گزارش عملکردشان را می‌بینی، با همه سروصدای که از کار و عملکرد خودشان نشان می‌دهند، اغلب کارکردشان بیشتر اوقات معلوم نیست که چه هست.	کارکرد مبهم

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
دشمن‌انگاری دیگران	در محیط کار از همه چی نگران هستند و دچار دست‌پاچگی هستند و خیلی وقت‌ها توهم توطئه علیه خود را دارد و فکر می‌کند دیگران علیه او اقدام می‌کنند تا او نتواند موفق بشود.	P02C13	۳
کار بدون فکر	در کارها بهترین روش را به کار نمی‌گیرند و فقط هر چه پیشنهاد می‌شود را می‌پذیرند تا هر چه زودتر کاری رو در ظاهر تمام کنند.	P02C14	
ریاست‌طلبی	وقتی در جمع همکاران یا مجموعه کاری خود هستند، از میان صحبت‌هایش می‌شود فهمید که آرزویش ریاست است و حتی به زبان هم جاری می‌کند.	P02C15	
احساس بزرگی	این دسته افراد سبک‌رفتاری‌شان هیجانی است و افراد هیجانی در محیط کار وقتی که مورد توجه قرار می‌گیرند احساس بزرگی می‌کنند.	P02C16	
دست‌کاری هیجانات مخاطبان	مهارت‌های گفتاری یکی از عوامل موفقیت افراد در ارتباط با دیگران است که در خصوص افرادی که مدنظر است به خوبی دیده می‌شود. به طوری که تلاش زیادی دارند در گفتار از واژه‌های عاطفی زیاد استفاده کنند.	P02C17	
شکم‌پرست	شاید جالب باشد در رفتار این دسته از افراد بتوان آنها را آدم‌های پرخور و غالباً شکم‌پرستی دانست؛ چرا که بشدت علاقه به این موضوعات دارند.	P02C18	
تظاهر به توانمندی	در رفتارهای اداری خیلی تلاش می‌کند تا نظر مدیر را برای کارهای مختلف جلب کند و بیشتر اوقات خودشان را برای مدیر حلال مشکلات نشان می‌دهند، در حالی که توانایی واقعی ندارند.	P02C19	
تضییع منابع سازمانی	علاقه زیادی به برگزاری جلسه دارند و در جلسات هم دنبال خودنمایی هستند ولی باوجود جلسات زیاد، اغلب جلسات بدون خروجی است و فقط حرف زده می‌شود.	P02C20	
عدم پشتکار	کاری را که می‌پذیرند چون از روی عقل اداری نبوده و صرفاً برای خودشیرینی و ابراز وجود در سازمان می‌پذیرند، وقتی وارد کار می‌شوند و نمی‌توانند، پیگیری و استمرار در برنامه‌ها را ندارند.	P02C21	
چهره‌سازی از خود	باینکه خروجی کارهایش مشخص نیست و ظاهراً کاری انجام شده است، ولی در برجسته‌سازی ظواهر سازمانی و حیطة شغلی خود خیلی توجه و تمرکز دارند.	P02C22	

مصاحبه	کد	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	مضمون پایه
۳	P03C23	در محیط کار دنبال امور دغدغه محور نیستند و خودشان را از درگیری دور می‌کنند تا در فرصت مناسب مثلاً خودشان را حلال مشکل معرفی کنند.	راحت طلبی
	P04C24	در گفتار با دیگران بسیار چرب‌زبان هستند و خیلی هنرمندانه رگ خواب مدیر را بلد هستند.	چرب‌زبانی با دیگران
	P03C25	اهل خیرچینی و انتقال پیام و بدگویی در سازمان هستند و اگر فرصتی داشته باشند تمام مجموعه را نزد مدیر خراب می‌کنند تا خودش را برای مدیر ناجی سازمان معرفی کند.	تخریب‌گران شخصیتی
	P03C26	در ظاهر مثلاً مشتاق انجام فعالیت و کار هستند ولی قلباً از کارهای سخت بیزارند و به‌نوعی ماهرانه دنبال کار گریزی هستند ولی به شیوه‌های خاص که دیگران را فریب دهد.	ظرفه‌روی ماهرانه
	P03C27	وقتی گزارشی از فعالیتشان خواسته می‌شود، آمار سازهای حرفه‌ای هستند برای خوب‌نشان دادن خود و در گزارش دهی به تکرار نقاط قوت خود به شدت تأکید می‌کنند و ضعف‌ها را می‌پوشانند.	گزارش نویسی غیرواقعی
	P03C28	اهل استمرار دقیق کار نیستند و صرفاً دنبال تمام کردن کار به هر شکلی که شده هستند و به حداقل نتایج قانع هستند و با اولین نتیجه ظاهری احساس شعف می‌کنند.	نتیجه‌گرای سطحی
	P03C29	چون حس ریاست‌طلبی دارند و خودشان را افرادی توانمند معرفی می‌کنند در ظاهر، به شدت دوست دارند در تمام رده‌های تصمیم‌گیری مجموعه کاری خود دخالت کنند.	مداخله‌گر بی‌درایت
	P03C30	حس ریاست‌طلبی در وجود این افراد یک قوه خفته است که منتظر فرصت برای بیدار کردنش هستند.	ریاست‌طلب
	P03C31	برای دخالت در تصمیم‌های گوناگون از هر روشی استفاده می‌کنند و در غالب جلسات مایل هستند که هر طور شده حضورداشته باشند.	ابراز وجود اداری
	P03C32	در جلسات پیشگام پذیرش مسئولیت هستند اما بعد از جلسه اموری را که قبول کرده‌اند به دیگران واگذار می‌کنند. فقط می‌خواهند که وانمود کنند ما هستیم و می‌توانیم کار را انجام بدهیم.	پیشگامی دروغین در پذیرش انجام امور

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه	
ظاهر سازی رفتاری	به شدت تلاش می‌کنند تا در برخورد با مدیریت و دیگران خوش‌برخورد باشند و از این خوش‌برخوردی برای مظلوم‌نمایی در جاهای که کار با موفقیت پیش نرفته استفاده کنند.	P03C33	تیم	
مدیر محوری خودنمایانه	یک نمونه بارز رفتاری آنها در خصوص چاپلوسی مفرط برای مدیر این است که اگر مدیر را ببینند و در حال گفتگو با دیگران باشند، برای گفتگو و ارائه گزارش به مدیر، صحبت را نیمه‌تمام رها می‌کنند تا با مدیر حرف بزنند.	P03C34		
خوش خدمتی به مدیر	آن قدر علاقه دارد که جایگاهش در نزد مدیر والا باشد که حتی خارج از محیط اداری نیز به فکر مدیر سازمان است تا چگونه بتواند برای او خوش خدمتی کند.	P03C35		
مدیر، خط قرمز	یک جوری مدیر را می‌پرستند تا جایگاه خودش را تحکیم بخشد تا جایی که توهین و جسارت به مدیر را تاب نمی‌آورند و حاضرند به آنها فحش داده شود ولی به مدیر جسارت نشود.	P03C36		
کار غیر قابل سنجش	کار نمایشی کاری است که ظاهراً انجام شده ولی کارکردشان قابل اندازه‌گیری نیست.	P04C37		تیم
کار سمبل شده / سرهم بندی	نوعی کار است که چون ظاهری انجام شده و به قولی کار فقط سرهم شده است.	P04C38		
خود تمجیدی	با وجود نواقص در کارنمایشی به خاطر سرسری انجام شدن آن کار، افراد مجری کار بسیار تعریف می‌کنند از کارشان و آنچه انجام شده است را بهترین دستاورد معرفی می‌کنند.	P04C39		
کار نابلد	کارهایی را که قبول می‌کنند، از روی هیجان قبول می‌کنند درحالی که در انجام کارهای محول شده نیازمند دیگران هستند و غالباً متوسل به دیگران می‌شوند.	P04C40		
جسور در امور پیش‌پا افتاده و گریزان از تکالیف جدی	در ظاهر پیشگام کارها می‌شوند ولی از تکالیف بزرگ می‌ترسند و می‌شود آنها را افرادی ترسو و محتاط دانست و دائم نگرانی و استرس دارند ولی به ظاهر نشان نمی‌دهند.	P04C41		
دزد ایده‌ها	یک رفتار عجیبی که دارند این است که برای بزرگ‌نشان دادن خود در محیط اداری، کارهای دیگران را به نام خود می‌زنند. اگر ایده‌ای را می‌شنوند بلافاصله با مدیر آن را مطرح می‌کنند.	P04C42		

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
ارائه وجه مثبت عملکردی	در جلسات اداری هم دوست دارند همه چیز را به نام خودشان بزنند و در ارائه مطالب در جلسات، فهرست بلندبالایی از فعالیت‌ها را مطرح می‌کند.	P04C43	تولید
فرصت‌سوزی مدیریت	کار نمایشی وقتی بروز می‌کند که مدیران از فرصت‌ها استفاده نکردند و دچار فرصت‌سوزی شدند و همین موضوع سبب می‌شود تا برخی از مدیران ناکارآمد از وجود افرادی که به سرعت بتوانند گزارشی را آماده کنند بسیار خرسند هستند.	P04C44	
ضعف کاری مدیریت	مدیرانی هستند که به خاطر از دست دادن زمان، متوسل به این دست افراد می‌شوند تا هر طور شده گزارشی آماده کنند.	P04C45	
اعتماد به نفس کاذب	افراد نمایشی کار بلد نیستند ولی به جوایبی اعتماد به نفس کاذبی دارند.	P04C46	
دورویی و نفاق	رفتارهای دوگانه هم در رفتارشان دیده می‌شود. مثلاً در جلسات یک مدل حرف می‌زنند ولی خارج جلسات در نزد افکار عمومی خودشان را موافق نشان می‌دهند.	P04C47	
جلسات اداری بی‌فایده	البته خیلی از جلساتشان بی‌فایده و بدون خروجی مؤثر است و فقط اتلاف وقت می‌شود.	P04C48	
مدیریت ادراک دیگران به نفع خود	خودشان را عامل اصلی انجام یک کار می‌دانند و بر این تأکید می‌کنند. و این را فرصتی بر خودستایی در نزد دیگران هم می‌دانند.	P05C49	
انتقادگریزی	افرادی که شاخصه کار نمایشی دارند، به ظاهر نقدپذیر نشان می‌دهند اما خودشان اصلاً نقدی را تحمل نمی‌کنند.	P05C50	
تابع مطلق محیط	هیجان‌ات محیطی بر تصمیماتشان به شدت تأثیر می‌گذارد به طوری که به سرعت رنگ عوض می‌کنند. مثلاً اگر فرد الف پیشنهادی بدهد می‌پذیرند و اگر فرد ب آن پیشنهاد را رد کند، بلافاصله آن را رد می‌کنند.	P05C51	
عالمانه نبودن کار	کارهایی که انجام می‌دهند وقتی ارزیابی می‌شود، غالباً با فکر متقن و دلایل محکمی نیستند.	P05C52	
جوگیری هیجانی در پذیرش تکالیف کاری	کارها را همان لحظه دوست دارند انجام بدهند ولی روز بعد اگر کار هنوز تمام نشده باشد، علاقه‌ای برای ادامه نشان نمی‌دهند.	P05C53	
شهرت‌طلبی	اساساً کار نمایشی یعنی به نام خودت تماشش کردن. براین مبنا خیلی علاقه دارند که کار به نام آنها تمام بشه و اسم و رسمشان در نزد دیگران مطرح بشود.	P05C54	

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
بزرگ‌نمایی کار	نمایش‌دان با تزئین کردن همراه است. زیاد بزرگ می‌کنند ولی بنیه ندارد. از کارهای تزئینی که انجام می‌دهند افتخارات بزرگ درست می‌کنند و خیلی با و لع آنها را تعریف می‌کنند.	P05C55	۳
فقدان ثبات قدم	چون دنبال انجام سریع کار هستند که نشان بدهند مثلاً توانمند هستند، برای انجام سریع کار هر پیشنهادی را بدون تأمل و بررسی دقیق می‌پذیرند و رأی و نظر خود را سریع عوض می‌کنند.	P05C56	
ریاست‌طلبی	یک خصلت رفتاری که دیده می‌شود این است که کاری را که می‌پذیرند به خاطر حس ریاست و قدرتی که در وجودشان وسوسه می‌کند، به دیگران واگذار می‌کند تا آنها انجام دهند و در نهایت به نام خودشان ثبت شود.	P05C57	
عقل کل دانستن خود	خودشان تلاش می‌کنند که فکرش و نظرشان را بر دیگران غالب کنند ولی یک جاهایی واقعاً ضعیف هستند. باین حال، علاوه بر اینکه سریع پیشنهادها را می‌پذیرند، به برداشت‌های ذهنی خودشان در کار هم خوب بها می‌دهند.	P05C58	
تظاهر به انضباط	اینها در محیط کار حتی در رفتارهای ظاهری هم دچار نمایش هستند. دیده می‌شود بی‌دلیل دیرتر از دیگران محیط کار را ترک می‌کنند و در اتاق مشغول گفتگو با دوستانش می‌شود.	P05C59	
قدرت‌طلبی	این دسته افراد در ظاهر خیلی خوب خودشان را نقدپذیر می‌داند ولی در رفتارهای شخصی آنها، حس قدرت‌طلبی را می‌توان احساس کرد. وانمود می‌کنند که این‌گونه نیستند.	P05C60	
ظاهرسازی برای مدیر	افرادی که دنبال نمایش دادن هستند، سعی‌شان این است که وجه خوبی در نزد مدیر داشته باشند. تا همواره موردحمایت مدیر باشند.	P06C61	۴
فرصت‌طلبی	برای خوب جلوه‌دادن در نزد مدیر، در جمع همکاران، از افکار آنها و نظراتشان به نفع خودش استفاده می‌کند و بلافاصله طرح و ایده‌ای به مدیر ارائه می‌دهد.	P06C62	
سوپرمن ظاهری	خیلی مایل هستند کارهای نیمه‌تمام را به عهده بگیرند و کار را به ظاهر تمام کنند تا نزد دیگران به‌عنوان منجی شناخته شوند.	P06C63	
شهرت‌طلبی	متناسب با تغییرات برنامه‌ای، دنبال برنامه‌ای هستند که سروصدای بیشتری در نزد افکار عمومی داشته باشد.	P06C64	

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
ظاهر سازی مثبت از خود	جلوه‌های رفتار نمایشی افراد این گونه است که دنبال خوشامد دیگران هستند. بخصوص برای مدیر و مهم نیست چه کاری باشد. حتی کار فرعی باشد.	P06C65	مصاحبه
ویتترین زده بودن سازمان	یک وقتی اجبار محیط سبب می‌شود تا افراد به سمت نمایش دادن بروند. مثلاً اگر محیط دنبال عنوان و برند باشد، افراد علاقه‌مند به کارنمایشی به‌عنوان سازی و جعل واژه‌ها علاقه دارند.	P06C66	
فشار افکار عمومی	افکار عمومی برایشان بسیار مهم است که چه قضاوتی می‌کنند. فشار افکار عمومی دلیل مهمی برای انجام یک کارنمایشی است.	P06C67	
کیفیت نامطلوب کار	کار نمایشی یعنی اینکه در هر شرایطی باید کار انجام بشود تا بتوان افکار دیگران را اقناع کرد که کار انجام شده و همین سبب کاهش کیفیت کار می‌شود.	P06C68	
تصمیمات نسنجیده مدیران	تصمیم‌گیری‌های غلط مدیران در انجام برخی کارها، سبب وقفه در کار می‌شود و برای پاسخگویی و ارائه گزارش درخصوص اتمام کار، مجبور به کار نمایشی می‌شوند.	P06C69	
مصونیت از انتقاد	کار نمایشی فقط به عنوان ضربه گیر برای دفع حملات منتقدین است تا در صورت انتقاد از عملکرد، توان پاسخگویی وجود داشته باشد.	P06C70	
کار بی‌دقت	کار نمایشی اصلاً کار جهادی نیست. چون در کار جهادی سرعت عمل مهم است در کار نمایشی هم سرعت عمل گاهی دیده می‌شود. اما برخلاف کار جهادی دقت در کار آن ضعیف است..	P06C71	
بحران‌های مقطعی	نکته مهم دیگر آن است که کار نمایشی معلول بروز بحران‌های مقطعی است و برای پاسخگویی به بحران و تسکین آن به سمت کار نمایشی روی می‌آورند.	P06C72	
ایجاد نا اعتمادی	کار نمایشی به هیچ وجه اثر گذاری مطلوب نخواهد داشت و سبب بی‌اعتمادی وسیع در آینده به مجموعه خواهد شد.	P06C73	
کار بدون خرد	مقتضای انجام کارنمایشی هم افراد عاقل نیستند. عقل به معنی اینکه از پشتوانه فکری و علمی لازم برای انجام کار، اصلاً حرفی نمی‌زنند.	P06C74	
شعارزدگی	خلاصه کار نمایشی یعنی شعار شعار شعار و فقط شعار. در ظاهر کار انجام شده ولی این کار همان شعار بدون عمل است چون منافع ندارد و فقط صوری است.	P06C75	

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
کار بی کیفیت	بی توجهی به کیفیت فرایندها و محصولات مهم ترین نتیجه کار نمایشی است.	P07c76	م
شهرت طلبی	تلاش برای معرفی کار به نام خود، یکی از انگیزه‌های اجرای کار نمایشی است.	P07c77	
کار بی کیفیت	در انجام کار فقط سرعت کار مهم است که زودتر به نتیجه برسد و گرنه کیفیت اصلاً مطرح نیست	P07c78	
تغییرات محیطی	گروه یا فردی که دنبال کار نمایشی است از تغییرات محیطی نگران است که مبادا در روند کار اختلال ایجاد کند	P07c79	
بازی‌های سیاسی	نکته اصلی برای کار نمایشی، تأثیر بازی‌های سیاسی گروه‌ها و جناح‌های سیاسی برای تحت فشار قرار دادن یکدیگر است.	P07c80	
خودنمایی /	ما در مبانی مدیریت دینی حرف از خدامحوری می‌زنیم ولی در کار نمایشی، کار برای خود به جای کار برای خدا بیشتر نمود دارد. چرا که دنبال معرفی خود هستند	P07c81	
فریب افکار عمومی	برای تحکیم جایگاه خود در مسند قدرت، مجبور به کار نمایشی هستند تا در نزد افکار عمومی موجه جلوه کنند.	P07c82	
توجه به فرع به جای اصل	در اغلب کارهای نمایشی، تمجید از مجری کار بیشتر به چشم می‌خورد تا بررسی خروجی کار	P07c83	
مدیریت بدون برنامه	علت مهم بروز کار نمایشی این است که مدیر بدون برنامه است و فقط دنبال اتفاقات محیطی و پاسخگویی سریع به آنهاست.	P08c84	م
شهرت طلبی /	روحیه و صفت شخصی فردی که به کار نمایشی علاقه دارد، جذب حداکثری افکار عمومی به سمت خود است.	P08c85	
فرار از پاسخگویی	در خیلی از اوقات نتیجه کار نمایشی کمکی به حل مشکل و نیاز مردم نمی‌کند. اما خواست مدیریت را تأمین می‌کند	P08c86	
خوشامد دیگران	ویژگی اصلی کار نمایشی در واژه خوشامد است. یعنی هدف در کار نمایشی این است که دیگران از آن کار خوششان بیاد. اصالت در خوشامد دیگران است	P08c87	
شهرت طلبی	مدیران نمایشی از اینکه اسمشان مطرح می‌شود بسیار لذت می‌برند و از کامجویی رسانه‌ای نهایت لذت را می‌برند	P08c88	

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
فساد مالی	در کارهای نمایشی فساد بیشتر دیده می‌شود به این معنی که زد و بندهای مالی و هدر دادن منابع برای رسیدن به نتیجه زودتر، وجود دارد.	P08c89	میتینگ
ویترین تبلیغاتی	به‌طور کلی در کار نمایشی انعکاس خبر بسیار مهم‌تر از نتیجه کار است.	P08c90	
فرهنگ نادرست گزارش دهی	یکی از دلایل بروز کار نمایشی، آمار دهی و گزارش دهی است. جایی که نیاز به ارائه گزارش از عملکرد است، رویکرد کارنمایشی وجود دارد.	P09c91	تج
کار بدون برنامه قبلی	کارهای که بدون نگاه کلان و برنامه‌ریزی دقیق است و صرف پول پاشی در آن مطرح می‌شود تا هر چه سریع‌تر به‌ظاهر نتیجه‌ای ارائه دهد، کار نمایشی است.	P09c92	
کار بی کیفیت	در فعالیت‌ها و اقدامات سازمانی، ملاک نتیجه کار است نه تعداد جلسات و تخصیص‌ها، غالباً در کارهای نمایشی نتیجه قابل قبولی نیست.	P09c93	
سیاسی کاری	روکم‌کنی‌های سیاسی بین احزاب و جناح‌های سیاسی که دنبال کسب وجهه در نزد مردم هستند، زمینه‌های بروز کارنمایشی را زیاد می‌کند.	P09c94	
فرار از پاسخگویی	کار به‌منظور پاسخ به نیاز است ولی اگر برای آن برنامه‌ای دقیق در نظر نباشد و صرفاً رفع تکلیفی انجام شود، آن کار نمایشی می‌شود.	P09c95	
رضایت مقطعی افکار عمومی	کار نمایشی، یعنی همان نمایش دادن و فقط معرکه‌گیری برای گذراندن وقت و سرگرم کردن دیگران است. تا در لحظه، افکار عمومی را راضی نگه دارد.	P09c96	
بی‌اعتمادی عمومی	نتیجه چنین رفتار نمایشی در کار، برای آینده خطرناک است؛ چراکه مبنای اعتمادسازی بین مردم و سازمان را از بین می‌برد.	P09c97	
عدم ماندگاری نتیجه	کار نمایشی دقیقاً نقطه مقابل کار جهادی است. ممکنه هر دو با سرعت انجام بشود ولی خروجی کار نمایشی ماندگار نیست.	P09c98	
فرار از پاسخگویی	کار جدی، کاری با برنامه و در جهت رفع واقعی مشکلات است. اما کارنمایشی، بدون برنامه و صرفاً برای فرار از تکلیف است.	P09c99	
عدم مطالبه‌گری عمومی	چرا کار نمایشی به‌وجود می‌آید؟ برای اینکه جامعه مطالبه‌گری جدی از مسئولین برای پاسخ به نیازهای حقیقی ندارند.	P10c101	
مدیران ناکارآمد	افراد نخبه کار نمایشی نمی‌کنند. در مقابل فردی که نخبه نیست، تمایل به کارنمایشی دارد.	P10c102	

مضمون پایه	کدهای توصیفی استخراجی از مصاحبه‌ها	کد	مصاحبه
مدیریت بی‌برنامه	اگر تصمیم‌گیری در دست افراد واپس‌گرا بیفتد، این دسته از افراد دنبال هدف‌گذاری برنامه‌ریزی نیستند و وقتی عرصه بر آنها تنگ می‌شود، متوسل به کار نمایشی می‌شوند	P10c103	۴
رسیدن به خواسته با تمنا	در پذیرش مسئولیت و گاهاً در انجام کار خواهش و تمنا هم از دیگران دارند که کار به‌جایی برسد	P10c104	

جدول ۶. مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر کار نمایشی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کدها
پیشانی‌های کار نمایشی	زمینه‌های فردی - شخصیتی	شهرت‌طلبی	P08c85 P07c77 P06C64 P06C63 P05C54 P01C03
		ریاست‌طلبی	P01C06 P01C10 P02C15 P03C30 P05C57 P05C58 P05C58 P05C50
		عجول‌بودن	P02C14 P03C28 P05C53 P06C71 P05C56
		دورویی و نفاق	P06C61 P06C65 P04C47 P03C33
		بی‌تدبیری	P06C74 P05C52 P04C40 P03C29
		ترس از انتقاد	P06C70 P05C50 P04C39 P03C31 P02C22
		سطحی‌نگری	P06C74 P03C28 P02C14 P06C74
		راحت‌طلبی	P03C23
		خودبزرگ‌بینی	P06C63 P04C39 P02C22 P02C16 P01C04
		اضطراب	P02C13 P03C25 P10c104
		اعتمادبه‌نفس کاذب	P07c81 P05C58 P05C53 P05C49 P04C46 P03C32 P03C31 P02C19

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدها
	زمینه‌های سازمانی	بی‌برنامگی در سازمان	P10c103 P09c92 P08c84 P06C74
		استیصال در تصمیم‌گیری	P05C56 P04C44
		نسنجیده بودن تصمیم	P06C69
		طفره روی ماهرانه	P03C26
		گزارش دهی غیر واقعی	P09c91 P03C27 P01C07 P04C48
		خوشایندسازی مدیر	P01C01 P01C05 P03C34 P03C35 P03C36 P03C35 P03C34
		عدم ارزیابی و سنجش کار	P06C68 P04C37 P04C43
		عدم پیگیری امور	P09c98 P03C28
		ویترین زدگی	P08c90 P06C75 P06C66
	زمینه‌های محیطی	فشار افکار عمومی	P10c101 P09c95 P09c99 P08c86 P06C67 P07c82
		تبعیت مطلق از محیط	P05C51 P07c79
		بحران‌های مقطعی محیطی	P06C72
		بازی‌های سیاسی	P07c80 P09c94
مصادیق کارنمایی	رفتار فردی	تملق‌گویی	P01C05 P01C01 P03C34 P03C35 P03C36
		خودستایی	P04C39 P02C22
		خوشایند خواهی	P05C59 P06C65 P08c87 P06C61
		التماس‌گری	P10c104 P01C09
		جلوداری کاذب	P03C32 P03C29 P03C31 P02C19 P01C11 P01C08
		بازیگر احساسی	P02C17 P04C24
		دزد ایده‌ها	P04C42
		فرصت‌طلبی	P05C49 P06C62

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدها	
پسایندهای کار نمایشی	رفتار سازمانی	گزارش دهی کلی	P01C12	
		جلسات اداری بی فایده	P04C48	
		سرمه بندی کردن	P04C38	
		تقویت ویتترین تبلیغاتی	P08c90 P06C75 P06C66	
		تمجید از فعالیتها	P07c83	
	پیشمد درون سازمانی	پیشمد درون سازمانی	کار بی دقت و بی کیفیت	P07c76
			تضییع منابع سازمانی	P02C20
			کارکرد غیر قابل سنجش	P01C12
			نتیجه گرایی حداقلی	P03C28
			فساد اداری در شکل زدو بند اداری	P08c89 P09c92
پیشمد فراسازمانی		پیشمد فراسازمانی	ایجاد بی اعتمادی عمومی	P09c97 P07c82
			رضایت مقطعی افکار عمومی	P09c99 P06C73
			مهار مطالبه گری	P08c86 P09c95

همان گونه که در جدول (۶) نشان داده شده است، تحلیل استقرایی داده های گردآوری شده از مشارکت کنندگان پژوهش به کمک مصاحبه با شیوه تحلیل مضمون نشان داد که الگوی کار نمایشی در نوعی فرایند متوالی پیشایندها، مصادیق و پسایندها قابل تحلیل و تفسیر است. یافته ها حامی از آن است که سه دسته زمینه و یا عامل فردی-شخصیتی، سازمانی و محیطی در بروز آنچه مصادیق کار نمایشی نامیده می شود، اثرگذار بوده و می تواند در تشدید بروز این مصادیق و ویژگی های نمایشی در کار کارکنان سازمان نمود پیدا کند. کار نمایشی که خود را در دو دسته مصادیق فردی و مصادیق سازمانی نشان

می‌دهد، مشتمل بر ویژگی‌هایی است که در نوعی تضاد با کار سازنده منجر به ظهور رفتارهایی از نوع نمایشی بدون وجود نتیجه مشخص عملکردی شده و صرفاً حالت ویتیرینی به خود دارد. همین رفتارهای ویتیرینی و نمایشی بدون خروجی عملکردی منجر به ایجاد دو دسته پیامد درون‌سازمانی و فراسازمانی عموماً منفی در سازمان شده که تحت عنوان پسایندهای کار نمایشی قابل تبیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

کار و تلاش برای تأمین خواسته‌ها، جزء جدایی‌ناپذیر زندگی بشری است و مفهوم کار در فرهنگ و سنت‌های تاریخی جامعه انسانی کاملاً شناخته شده است. در این پژوهش، تلاش شد با توجه به ضرورت کار مفید برای به دست آوردن نتایج قابل استناد در راستای تأمین نیازها، بروز رفتارهایی که در حیطه موضوع کار معرفی می‌شوند، اما نتایج مطلوبی را به همراه ندارند و دقیقاً در نقطه مقابل کار سازنده هستند، تحت مفهوم جدیدی به نام «کار نمایشی» مورد بررسی و تبیین قرار گیرد. بدین‌رو، برای مفهوم‌پردازی کار نمایشی، پیشایندها، مصادق‌ها و پسایندهای آن شناسایی و معرفی شد که به صورت الگوی مفهومی کار نمایشی در شکل (۱) ارائه شده است. همان‌طور که در این الگو نشان داده شده است، پیشایندهای کار نمایشی در قالب عوامل فردی-شخصیتی، سازمانی و محیطی منجر به ایجاد و تشدید مصادیق رفتاری کار نمایشی در دو سطح فردی و سازمانی شده و بروز این رفتارها پیامدهایی را به عنوان پسایندهای کار نمایشی در دو سطح درون‌سازمانی و فراسازمانی پدید می‌آورد. در ادامه به تشریح هر یک از این عوامل و تفسیر الگوی به دست آمده در این پژوهش پرداخته خواهد شد.

پسایندهای کار نمایشی

یافته‌های حاصل در این پژوهش نشان داد که سه دسته عامل فردی (شخصیتی)، سازمانی و محیطی، به عنوان پیشایندها، نقش مؤثری در شکل‌گیری و تشدید رفتار نمایشی دارند. پیشایندهای مؤثر در شکل‌گیری رفتار نمایشی در سطح فردی، به معنای وجود و ظهور برخی صفات خلقی و ویژگی‌های شناختی، هیجانی است که بیانگر بخشی از شخصیت فرد هستند. به‌طور نمونه؛ اعتماد به نفس کاذب که نوعی ویژگی هیجانی اغراق شده است و شهرت‌طلبی که در ادامه توجه‌طلبی مطرح می‌شود دو ویژگی



شکل ۱. الگوی مفهومی کار نمایشی

مورد اشاره برای شخصیت‌های نمایشی است. فرونهام^۱ (۲۰۰۷) بر این باور است که اساساً «اختلال شخصیت نمایشی»، نوعی الگوی هیجانی افراطی و توجه‌طلبی است. صفت مذموم دورویی و نفاق در فرد، زمینه‌های گریز افراد در سازمان نسبت به یکدیگر را تشدید می‌کند تا حدی که جو سازمانی را در راستای سکوت سازمانی قرار می‌دهد و نشانه‌های رفتارهای مخرب در سازمان را نمایان می‌کند. خودبزرگ‌بینی و حس ریاست‌طلبی در کنار ترس و اضطراب از نقد شدن، عوامل تحریک‌کننده‌ای به‌شمار می‌روند که فرد را به منظور دیده شدن و نشان دادن برتری خود به دیگران، متوجه رفتارهای نمایشی می‌کند. در یکی از پژوهش‌های منطبق با یافته‌های این پژوهش، مولر (۲۰۱۵) گزارش می‌دهد که در تجربه شخصی خود پیرامون کار کردن با افراد دارای شخصیت نمایشی که کار نمایشی از خود بروز می‌دهند، اضطراب، استرس و خشم را تجربه کرده است که همه اینها می‌تواند به ایجاد نوعی بی‌اعتمادی در محیط‌های کاری منجر شود. در این مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گفت: «در ظاهر پیشگام کارها می‌شوند ولی از تکالیف بزرگ می‌ترسند و می‌شود آنها را افرادی ترسو و محتاط دانست و دائم نگرانی و استرس دارند ولی به‌ظاهر نشان نمی‌دهند (p04c41)». در کنار عامل فردی، عامل سازمانی و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان نیز، در جهت ترویج کارنمایشی تأثیرگذار است. به‌طور نمونه؛ فرهنگ خوشایندسازی مدیر در سازمان، اقدام‌های نمایشی سطحی و بدون برنامه‌ای که رضایت مدیر را به‌همراه داشته باشد، تقویت می‌کند. همین فرهنگ خوشایندسازی در قالب نوعی تملق و چاپلوسی سازمانی پیش‌تر در ادبیات پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹؛ برفوئی و همکاران، ۱۳۹۲ و پارسائی و همکاران، ۱۳۹۸). تشویق به گزارش دهی بدون تمرکز بر نتیجه‌گرایی و راه‌اندازی ویتیرینی از تبلیغات برای معرفی سازمان به محیط بیرون، نشانه‌های رفتارهای سازمانی نمایشی است. نتایج این‌گونه نشان می‌دهد که بی‌برنامگی سازمان به‌واسطه عدم تدبیر و تصمیم درست و استیصال در مواجهه با مسائل، سازمان‌ها را تشویق به ارائه برنامه‌های سریع‌الاجرا بدون توجه به نتایج می‌کند. یکی از مصاحبه‌کنندگان این‌گونه مطرح کرد که: «به‌طور کلی در کار نمایشی انعکاس خبر بسیار مهم‌تر از نتیجه کار است (P08C90)». در ادامه شناخت پیشایندهای مؤثر در کارنمایشی، نقش عوامل بیرون سازمانی و محیطی بسیار پررنگ و برجسته است. مطالعه کارهای که می‌توان جنبه نمایشی به آنها اطلاق داد، نشان از استیصال سازمان‌ها در نهادهای

1. Furnham

تصمیم‌گیرنده در برابر مطالبه و فشار افکار عمومی جامعه نسبت به یک خواسته است. در چنین شرایطی، مجریان تحت تأثیر انتظارات محیطی، مجبور به انجام کارهای در بازه‌های زمانی کوتاه خواهند شد تا حجم مطالبات و خواسته‌های عمومی علیه خود را به حداقل برسانند. از طرفی دعوای سیاسی گروه‌ها و احزاب حاکم در نظام حاکمیتی، گاهاً برای فشار بر جریان رقیب خود، حجم انتظارات و مطالبات عمومی را در مسیر فشار بر گروه مقابل، هدایت و جهت‌دهی می‌کند تا امتیازات لازم را از ناکارآمدی و عدم پاسخگویی جریان حاکم در تصمیم‌گیری حکومتی را به دست آورد. به‌طور نمونه؛ یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌گونه مطرح کرد که: «نکته اصلی برای کار نمایی، تأثیر بازی‌های سیاسی گروه‌ها و جناح‌های سیاسی برای تحت فشار قرار دادن یکدیگر است. برای تحکیم جایگاه خود در مسند قدرت، مجبور به کار نمایی هستند تا در نزد افکار عمومی موجه جلوه کنند (p0780,82)». پیامدهای منفی سیاسی کاری و ساسیت‌زدگی در سازمان (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴ و سالارکیا، ۱۳۹۷) نیز همواره یکی از موضوعات محوری ادبیات پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است.

مصادق‌های کارنمایی

یافته‌های پژوهش نشان داد که مصادق‌های کارنمایی، با تفکیک دو حوزه فردی و سازمانی، مشخص می‌شود. به عبارت دیگر، دو گونه رفتاری فردی و سازمانی، در معرفی و شناخت مفهوم کارنمایی مطرح است. شاید بتوان مهم‌ترین ویژگی رفتار سازمانی مرتبط با کارنمایی را سرهم‌بندی کردن کار و راه‌اندازی ویرین تبلیغاتی وسیع در معرفی کار به دیگران دانست. سرهم‌بندی در ادبیات مدیریت گاهی با عنوان امور رفع تکلیفی و سنبل کردن کارها نیز مفهوم‌پردازی شده است که منجر به تبعات منفی زیادی به خصوص در حوزه اداره امور عمومی و یا مدیریت دولتی می‌شود (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵). از آنجاکه نتایج هر کاری شاخص مهمی در سنجش و ارزیابی میزان موفقیت و کیفیت کار به‌شمار می‌رود، در رفتار سازمان‌های که مرتکب فعل نمایی در عملکرد خود هستند، تعریف و تمجید از فعالیت انجام‌شده، شرایط محیطی را از ارزیابی دقیق فعالیت دور نگه می‌دارد و در گزارش‌های مطرح‌شده پیرامون کار، کلی‌گویی و مبهم‌گویی ویژگی بارز ارائه‌دهندگان گزارش در کارنمایی است. مبلغین تبلیغاتی در کارنمایی، وظیفه هدایت افکار عمومی در راستایی تأیید کار انجام‌شده را دارند. در درون سازمان نیز، رفتارهای فردی همچون تلاش برای جلب خوشایندسازی مدیر به‌واسطه تملق‌گویی افراد و ستایش بی‌مورد به خاطر کار

انجام شده، مدیریت و سازمان را در جایگاه خودستایی قرار می‌دهد. در این مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان مطرح کرد که: «جلوه‌های رفتار نمایشی افراد این گونه است که دنبال خوشامد دیگران هستند. به خصوص برای مدیر و مهم نیست چه کاری باشد؛ حتی کار فرعی باشد (p05c65)». افرادی که در سازمان به دنبال کار نمایشی هستند، با رویکرد جلب نظر مثبت مدیر، همواره منتظر فرصت برای خودنمایی هستند و ایده‌ها و نظرات سازنده دیگران به راحتی سرقت می‌کنند و به دلیل عدم فهم درست از ایده‌های دزدیده شده، کارهای را پیشنهاد می‌دهند که نتایج آن، صرفاً برای یک کار نمایشی قابل استناد می‌شود.

پساایندهای کار نمایشی

همواره دستیابی به نتایج موردانتظار در کار، شاخصی برای سنجش کیفیت کار است. در حالی که نتایج در کار نمایشی به ظاهر مطابق خواسته‌ها و انتظارات است، اما در واقع، به واسطه سرهم‌بندی کردن کار و تأثیر فضای تبلیغاتی در خصوص کار در ذهن مخاطبان، از واقعیت‌های مطلوب فاصله دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد که برون‌داد کار نمایشی در دو بخش سازمانی و فراسازمانی قابلیت طرح و بحث دارد. کار بی کیفیت و تضييع منابع سازمان، بروز فساد مالی در کار به واسطه زدوبندهای سیاسی و تعجیل در انجام کار و همچنین قانع بودن به نتایج حداقلی و به طور کلی عدم امکان سنجش نتایج، از پساایندهای کارنمایشی برای درون سازمان خواهد بود. در ظاهر، نتایج کار نمایشی، سبب ایجاد رضایت عمومی افراد مطالبه‌گر و همچنین دلیلی برای فرار از پاسخگویی مدیران در نزد افکار عمومی به صورت مقطعی خواهد شد، اما در گذر زمان و مشخص شدن نتایج واقعی کار نمایشی، ایجاد حس بی‌اعتمادی عمومی به سازمان را افزایش می‌دهد و همین موضوع سبب شکاف بین سازمان و جامعه در آینده خواهد شد. باید اذعان داشت که افرادی با سبک نمایشی، همیشه آماده اغراق هستند. از آنجا که این افراد حس تناسب و حس به بافت و زمینه را ازدست داده‌اند، گاهی افرادی را که شخصیت خوب و دستاوردهای قابل توجه دارند به طرز ناپسندی مجازات می‌کنند. آنها به شدت مستعد ربودن شکست از آرواره‌های پیروزی هستند (مولر، ۲۰۱۵). در همین مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان این پژوهش می‌گفت: «اهل خبرچینی و انتقال پیام و بدگویی در سازمان هستند و اگر فرصتی داشته باشند تمام مجموعه را نزد مدیر خراب می‌کنند تا خودش را برای مدیر ناجی سازمان معرفی کند (p05c25)». همین خبرچینی و شایعه‌پراکنی خود به عنوان یکی از انواع رفتارهای انحرافی در محیط کاری مورد تبیین و واکاوی قرار گرفته است (سبک‌رو و دهقان، ۱۳۹۵؛ دعایی، اسلامی

و غلامی، ۱۴۰۰) که عدم کنترل کار نمایی در سازمان می تواند سازمان را اسیر پیامدهای منفی پسینی این رفتار انحرافی کند.

پیشنهادها و رهنمودهای ضمنی و صریح پژوهش برای ادبیات و عمل مدیریت

براساس یافته های این پژوهش می توان رهنمودهایی ضمنی و صریحی را به عنوان پیشنهاد برای ادبیات و عمل مدیریت ارائه کرد که برخی از مهم ترین آنها عبارتند از؛

۱. باتوجه به آنکه در این پژوهش مشخص شد که برخی از زمینه ها و ویژگی های مربوط به بافت سازمانی می تواند بر ترغیب افراد به ارائه مصادیق نمایی از کار خود تأثیر گذار باشد، به متصدیان سازمانی پیشنهاد می شود که با شناسایی و پایش مستمر این ویژگی های بافت محور نسبت به پیگیری از ایجاد و تقویت رفتارهای نمایی در کار جلوگیری به عمل آورند. برای مثال، کنترل و مدیریت بازی های سیاسی در سازمان می تواند مصداق یکی از این اقدامها باشد. در ادبیات پژوهشی نیز بر اهمیت در نظر گرفتن بافت در تبیین مسائل مختلف سازمانی تأکید زیادی صورت گرفته است (جانز^۱، ۲۰۰۱).

۲. سنجش و ارزیابی شخصیت افراد در بدو ورود به سازمان، براساس شاخص های استخراج شده در پژوهش در مرحله شناخت زمینه های فردی و شخصیتی، می تواند کمک شایانی در مهار و شکل گیری رفتارها و کارهای نمایی آینده سازمان داشته باشد.

۳. به نظر، کنترل فشار افکار عمومی بر سازمان ها، از مسیر مدیریت مطالبات عموم، زمینه های محیطی مؤثر بر تشویق سازمان ها به رفتار نمایی را حذف می کند، بدین روی، توجه و اهتمام به مطالبات در زمان مناسب و پاسخگویی دقیق، سازمان و افراد را از کار نمایی جدا می کند.

۴. یکی از علل سازمانی مؤثر در بروز رفتارها و کارهای نمایی در سازمان، متأثر از فرهنگ «خوشایند» است که افراد برای جلب حمایت و نظر مثبت مدیریت سازمان، اقدامات سطحی و نمایی را در اولویت قرار می دهند، از این نظر، تلاش جدی مدیران سازمان ها برای حذف فرهنگ «خوشایندسازی مدیر»، از طریق برخورد جدی با تملق گراها، می تواند زمینه های بروز کارنمایی را از میان بردارد.

۵. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مفهوم کار نمایشی و پیشایندها، مصادیق و پسایندهای آن ارتباط منطقی و نظری به‌نظر واضحی با بسیاری از گونه‌های رفتار انحرافی در سازمان دارد. بنابراین، پایش مستمر این گونه‌های رفتار منفی و اتخاذ تدابیر و اقداماتی برای کنترل و مدیریت آنها در یک اثر ثانویه می‌تواند منجر به کنترل بروز رفتار نمایشی در سازمان شود.
۶. براساس یافته‌های این پژوهش و به کمک روش‌شناسی‌های ساخت و اعتباریابی ابزارهای اندازه‌گیری سازه‌ها و مفاهیم سازمانی (گرچی پور و اصغری صارم، ۱۳۹۸؛ شجری، اصغری صارم و صمدی، ۱۴۰۰) می‌توان نسبت به ساخت ابزار اندازه‌گیری کار نمایشی در سازمان اقدام کرد تا با این ابزار امکان سنجش وضعیت موجود آن در سازمان‌های مختلف و در نتیجه فراهم آمدن شرایط جهت کنترل و مدیریت آن فراهم شود.
۷. به‌نظر می‌رسد یکی از بهترین شیوه‌های کنترل و مدیریت کار نمایشی در سامان، جاری‌سازی الگوی جبران خدمات یا پرداخت مبتنی بر عملکرد باشد که کارآمدی این شیوه پرداخت در سازمان‌ها در مطالعات مختلفی مورد تأیید قرار گرفته (نظری، دیواندری و حمزه، ۱۳۹۴؛ پیری^۱، ۲۰۲۳) و مشخص شده است که پیاده‌سازی این نظام جبران خدمات می‌تواند از بسیاری زمینه‌ها و پیشایندهای تشدیدکننده کار نمایشی جلوگیری به‌عمل آورد. همچنین اتخاذ شیوه‌های مدیریت فرهنگ سازمانی و ایجاد نوعی فرهنگ کار سازنده در سازمان نیز می‌تواند با جلوگیری از بسیاری کژکارکردهای رفتار سازمانی کارکنان (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸؛ بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۸)، زمینه‌های کنترل مصادیق کار نمایشی در سازمان را فراهم آورد.

منابع

- آغاز، عسل و ضیایی، مهیار (۱۳۹۵)، بررسی رفتارهای مخرب کاری و رفتار شهروندی سازمانی از منظر تفاوت‌های فردی کارکنان، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۱) ۱۴: ۱۵۵-۱۷۹.
- انجمن روان‌پزشکی امریکا (۱۳۹۳)، *راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی* (یراست پنجم)، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر روان.
- بذرافشان، عباسعلی؛ امیریان‌زاده، مژگان؛ زارعی، رضا و احمدی، عباداله (۱۳۹۸)، تأثیر فرهنگ سازمانی در جلوگیری از کژکارکردهای رفتاری کارکنان وظیفه قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، *علوم و فنون نظامی*، ۱۵(۴۸): ۱۴۳-۱۶۰.
- برفونی رضازاده، حمید؛ مرتضوی، سعید و رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۲)، واکاوی پیش‌آیندهای فردی و موقعیتی مؤثر بر چاپلوسی و تأثیر آن بر پیشرفت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد)، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۶(۲۲): ۵-۲۵.
- پارسائی، مهدی؛ امیری، علینقی؛ زارعی متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا و توکلی، عبدالله (۱۳۹۸)، تملق سازمانی در سازمان‌های دولتی، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۲): ۳۷-۶۰.
- حکیمی، ایمان (۱۳۹۸)، رفتارهای منافقانه و کجروی‌های سازمانی؛ تبیین نقش میانجی اعتماد بین فردی و سکوت سازمانی، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۳(۸): ۱۸۱-۲۰۵.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵)، فهم شکل‌گیری خط‌مشی‌های رفع تکلیفی در کشور: پردازش مفهومی، *پیش‌آیندها و پسا‌آیندها، سیاست علم و فناوری*، ۹(۲): ۷۹-۹۶.
- دانایی‌فرد، حسن؛ صادقی، محمدرضا و مصطفی‌زاده، معصومه (۱۳۹۴)، واکاوی و تحلیل تبعات سیاست‌زدگی بوروکراسی در نظام‌های سیاسی، *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۹(۲) (پیاپی ۱۸): ۵۷-۸۶.
- دعایی، حبیب‌الله؛ اسلامی، قاسم و غلامی، محمد (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر شایعه‌پراکنی و سخن‌چینی در سازمان‌های بخش دولتی بر نگرش‌های شغلی و عملکرد کاری کارکنان از طریق بدان‌نگارپنداری سازمانی، *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۱۳(۱): ۵۵-۸۴.
- رستگار، عباسعلی؛ شول، حسین و شرفی، وحید (۱۳۹۶)، نقش نظام ارزیابی عملکرد در بروز پدیده ریاکاری سازمانی: اثر تعدیل‌کنندگی جو سازمانی، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۲): ۲۷-۵۰.

- سالار کیا، غلامرضا (۱۳۹۷)، سیاست‌زدگی و کارآمدی در نظام اجرایی، **مطالعات راهبردی**، ۲۱(۴) (مسلسل ۸۲): ۳۵-۵۹.
- سبک‌رو، مهدی و دهقان، حمیده (۱۳۹۵)، گونه‌شناسی رفتارهای انحرافی در سازمان، **کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی**.
- سلمان، داوود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۸)، بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی، **مدیریت دولتی**، ۱(۳): ۵۱-۶۸.
- شجری، مجتبی؛ اصغری صارم، علی و صمدی، عباس (۱۴۰۰)، ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش سکنه سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، **مطالعات مدیریت دولتی ایران**، ۴(۱): ۱۱۳-۱۴۳.
- شمسی نصاری، کوثر و محمدی، اسفندیار (۱۴۰۱)، شناسایی ذهنیت مدیران در مورد رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان بانک‌های شهر ایلام با کاربرد روش شناسی کیو، **مطالعات رفتار سازمانی**، ۱۱(۴): ۱۶۵-۱۹۶.
- عباس پور، عباس؛ نیک‌مراد، زهره؛ طاهری، مرتضی و رحیمیان، حمید (۱۴۰۱)، کنترل عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی کاری کارکنان اداری دانشگاه‌ها، **مطالعات رفتار سازمانی**، ۱۱(۴): ۶۵-۹۲.
- عباسی، میلاد؛ منظم، محمدرضا و شمسی پور، منصور (۱۴۰۰)، مدل‌های ارزیابی عملکرد شغلی فردی، **فصلنامه بهداشت و ایمنی کار**، ۱۱(۴): ۶۲۷-۶۴۴.
- فقیهی، زهرا؛ حاجی‌اسماعیلی، محمدرضا و نشاط‌دوست، حمید (۱۳۹۹)، بررسی اختلالات شخصیت نمایشی در آموزه‌های اسلامی و تطبیق آن با یافته‌های روان‌شناسی، **تحقیقات علوم قرآن و حدیث دانشگاه الزهراء**، ۱۷(۱): ۱۸۵-۲۱۵.
- فلیک، اووه (۱۳۸۷)، **درآمدی بر تحقیق کیفی**، ترجمه هادی جلیلی، انتشارات نی.
- فولادی، حسام؛ سرلک، محمدعلی و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۹)، پیامدهای سبک عملکرد ویترونی در سازمان‌های دولتی، **مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۹(۱): ۹۱-۱۰۶.
- قربانی، علی (۱۳۹۷)، ارائه یک چارچوب مفهومی برای پردازش نظریه مدیریت ویترونی، **مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۶(۴): ۱۵۱-۱۶۴.
- گرجی پور، حسین و اصغری صارم، علی (۱۳۹۸)، طراحی سنجش اندازه‌گیری کیفیت در فرایند خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در آموزش عالی، **مطالعات مدیریت دولتی ایران**، ۲(۳): ۸۷-۱۱۱.

- گریب، دیوید (۲۰۱۹)، *نظریه‌ای درباره شغل‌های مزخرف*، ترجمه علی‌رضا شفیعی‌نسب، تهران: ترجمان علوم انسانی.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۸)، نمونه‌گیری در تحقیقات کیفی؛ روش‌ها و سنخ‌ها، *علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۵(۶): ۱۳۱-۱۶۴.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹)، چاپلوسی در سازمان. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۸(۲۲): ۹۵-۱۱۴.
- ولی‌زاده، بوکاد؛ کوشکی جهرمی، علی‌رضا و سعدی، محمدرضا (۱۴۰۲)، ارائه الگوهای پیشران عملکرد ویرینی در سازمان‌های دولتی، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۵(۵۴): ۱۴۸-۱۱۹.
- یزدان‌شناس، مهدی و خورسندی، حمیده (۱۳۹۹)، استفاده از کار عاطفی برای افزایش عملکرد فروش؛ نقش ادراک از حمایت سازمانی، *مدیریت بازرگانی*، ۱۲(۱): ۹۴-۱۱۵.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Everton, W.J., Jolton, J.A. and Mastrangelo, P.M. (2007), Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors, *Journal of Management Development*, 26 (2), 117-131. <https://doi.org/10.1108/02621710710726035>
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collins, J. M. (Eds.). (1998). *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior*. Elsevier Science/JAI Press.
- Johns, G. (2001). In Praise of Context. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 31-42. <http://www.jstor.org/stable/3649605>
- Lincoln, Y. & E. Guba (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- McNeese-Smith, D. K. (2001). Staff Nurse Views of Their Productivity and Nonproductivity. *Health Care Management Review*, 26 (2), 7-19. <http://www.jstor.org/stable/44951013>
- Magdalena S; Alex J W.; Brendan B. (2021). Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs. *Work, Employment and Society*, 5, 816-840, doi:10.1177/09500170211015067
- McKenzie-Edwards, E. (2022). Bullsh*t Jobs. The Rise of Pointless Work and What We Can Do About it. *British Journal of General Practice*. 72 (715): 79. DOI: 10.3399/bjgp22X718457
- Muller, René J. (2014) *Histrionic Managers Wreak Havoc in the Workplace: Identifying the Phenomenon*, *The Humanistic Psychologist*, 42 (4), 402-412, DOI:10.1080/08873267.2014.907090
- Furnham, A. (2007). 2 Personality disorders and derailment at work: the paradoxical positive influence of pathology in the workplace. *Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms*, 22.
- Narayanan, K., & Murphy, S.E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review, *Journal of Human Values*, 23 (3), 218-233.

- Pierce, J. L.; Gardner, D. G. (2009). Relationship of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. **Managerial Psychology**, 24(5), 392-409.
- Piri, S. (2023) Pay-for-performance programs effectiveness in healthcare: the case of the end-stage renal disease quality incentive program. **The European Journal of Health Economics**. <https://doi.org/10.1007/s10198-023-01582-x>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. **Journal of Counseling and Development**, 90, 13-19.
- Tyrer, P. (2014) Personality disorders in the workplace, **Occupational Medicine**, 64, (8), 566–568, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu113>