





Original Article

Designing a Model of Political Bribery in the Selection of Public Organization Managers (A Grounded Theory Approach with an emergent-Glaserian Perspective)

Hossein Azimi ^{1*}, Hojat Vahdati ², Amir Hooshang Nazarpouri ³, Mohammad Hakkak ⁴

1. Ph.D. Candidate of Organizational behaviour Management, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran (*Corresponding Author).
azimi.ho@fc.lu.ac.ir

2. Professor, Department of Management Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
vahdati.h@lu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Management Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
nazarpouri.a@lu.ac.ir

4. Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
hakkak.m@lu.ac.ir

Received: May. 04, 2024; Revised: Aug. 25, 2024; Accepted: Sep. 12, 2024

DOI: [10.48308/jpap.2024.235238.1386](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.235238.1386)

Abstract

Purpose: Government organizations are increasingly susceptible to the influence of the political landscape, as noted by many organizational theorists. This has led to efforts by proponents of "New Public Management" who believe these organizations should be insulated from undue political influence, specifically in the areas of corruption, pollution, and political bribery. However, these attempts have yielded limited success. The purpose of this research is to identify the factors affecting political bribery in the selection of managers of government organizations, to design a model of political bribery in the selection of managers of government organizations, and to identify the indicators and components of political bribery. Furthermore, the study seeks to: present a model addressing political influence in managerial selection, along with its key aspects and indicators, to inform future decision-making. Promote the selection of government agency managers based solely on meritocratic principles (competency-based selection) and their commitment to the organization, ensuring the process is free from undue political interference.

Design/ methodology/ approach: In terms of Paradigm, this research is interpretative. In terms of fundamental purpose, the present research is of the qualitative research type, inductive research approach, and the appearing (Glaser) database strategy has been used. Glaser believes that the theory should emerge naturally and creatively from the heart of the data; this approach alone makes it possible for the theory to emerge. This emerging feature was performed by Maxqda's specialized software. Statistical community in the qualitative section, experienced experts include experienced managers of government agencies. In this research, the selection of the research sample in this section is of a saturated and purposeful level.

Research Findings: The interviews were continued until new codes were added to the categories; in this research, we reached theoretical saturation with fifteen interviews. After initial coding and extraction of themes and categories, four semantic structures were formed, whose core or main variables include: 1) organizational nepotism; 2) political bribery; 3) the silent cry of talents within the organization in the impasse of promotion; and 4) the destruction of the economy in the cycle of



Copyright: © 2024 by the authors. Published by Shahid Beheshti University. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

inefficiency. There were appointments, which is based on Glaser strategy and contrary to Strauss and Corbin's theory, which does not impose the theory on the data in advance. Rather, grounded theory is allowed to emerge during the theoretical and comparative coding process. This process according to the capability of the Maxqda software and in the overlapping part of the implementation and the theory or model of this research appeared in the software, according to which organizational nepotism with 13 indicators, 4 subcategories, and 2 main categories The name of the predictor or independent variable is political bribery with 17 indicators, 6 sub-categories, 3 main categories as the central variable, and two other variables, including the deterioration of the economy in the cycle of inefficiency of appointments with 27 indicators, 7 categories. Sub-categories and 3 categories and the silent cry of intra-organizational talents in the glass impasse of promotion, including 20 indicators, 6 categories, and 3 categories, appeared and were extracted as outcome variables.

Limitations & Consequences: Due to the negative concept of the research topic and managers' fear of its consequences, it caused conservatism in responding, and gaining their trust took a lot of time and energy from the researcher.

Practical Consequences: This research shows that organizational nepotism and political bribery are two destructive factors in the selection of managers of government institutions. These phenomena have led to the selection of inefficient and unhealthy managers, destroyed the motivation of the forces within the organization, and had unfortunate economic and social consequences. The results of the present research are also worth pondering from a theoretical point of view because the presentation of the model of political bribery in the selection of managers of government agencies helps to enrich the theoretical literature. On the one hand, considering that in government organizations, especially those that are more influenced by politics, the selection of managers is influenced by politics and happens based on political bribery, the results of this research can help in solving the problem. And she is trying to follow the path and mature the model and test it by other researchers. In the future, we will witness the observance of the principle of meritocracy in job promotion and the correct selection of managers of government agencies. Also, the results of this research show that political conflicts are one of the most important harms of the current system of appointments in government institutions.

Innovation or value of the Article: In this research, the feature of the appearance of the model (Glaser method) has been done by Maxqda specialized software.

Paper Type: Original Paper

Keywords: Political Bribery, Meritocracy, Maxqda , Glaser's Classic Approach.

How to Cite: Azimi, Hossein; Vahdati, Hojat; Nazarpouri, Amir Hooshang; Hakkak, Mohammad (2024). Designing a Model of Political Bribery in the Selection of Public Organization Managers (A Grounded Theory Approach with an emergent-Glaserian Perspective). *Public Adm Perspect.*, 15(3), 60-81 (In Persian).

مقاله پژوهشی

طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی (راهبرد نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ظاهرشونده - گلیزی)

حسین عظیمی^{۱*}، حجت وحدتی^۲، امیرهوشنگ نظرپوری^۳، محمد حکاکی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران (*نویسنده مسئول).

azimi.ho@fc.lu.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

vahdati.h@lu.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

nazarpouri.a@lu.ac.ir

۴. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

hakkak.m@lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۰۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۲

DOI: [10.48308/jpap.2024.235238.1386](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.235238.1386)

چکیده

هدف: اعتقاد اکثر نظریه‌پردازان سازمانی این است که سازمان‌های دولتی به جولانگاه محیط سیاسی تبدیل شده‌اند تمامی تلاش اندیشمندان مدیریت دولتی جدید همواره بر این باور بوده که سازمان‌های دولتی را از گرفتار شدن در منجلاب آلودگی‌ها، فسادها و رشوه‌های سیاسی نجات دهند ولی در این امر موفق نبوده‌اند. هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی، طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی و شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های رشوه سیاسی می‌باشد. از طرفی این جستار به دنبال آن است که با معرفی مدل رشوه سیاسی و ابعاد و شاخص‌های مدل به تصمیم‌گیران در انتخاب‌های آینده، تأثیرگذار باشد و انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی را بدون هیچ گونه بده‌بستان‌های سیاسی، بر اساس اصول علمی و صحیح و با رعایت اصل شایسته‌سالاری و تعهد در سازمان‌های دولتی تسهیل نماید.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش به لحاظ پارادایم، تفسیری و از نظر هدف تحقیق بنیادی می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع پژوهش کیفی با رویکرد تحقیق استقرایی است و از استراتژی داده‌بنیاد از نوع ظاهرشونده (گلیزی) استفاده کرده است. گلزیار اعتقاد دارد که نظریه باید به طور طبیعی و خلاقانه از دل داده‌ها بیرون بیاید. این رویکرد به تنهایی امکان ظهور نظریه را فراهم می‌آورد، در این تحقیق این ویژگی ظاهر شونده توسط نرم‌افزار تخصصی مکس کیودا انجام به‌دست آمده است. جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان تجربی شامل مدیران باتجربه دستگاه‌های دولتی می‌باشد. انتخاب نمونه تحقیق در این بخش، از نوع سطح اشباع و هدفمند می‌باشد.

یافته‌های پژوهش: مصاحبه‌ها تا جایی که کد اولیه جدیدی به مقولات اضافه نگردد ادامه داده شد. در این تحقیق با پانزده مصاحبه اشباع نظری به‌دست آمد و پس از کدگذاری اولیه و استخراج مضامین و مقولات چهار ساختمان معنایی تشکیل گردید که هسته یا متغیر اصلی ساختمان‌های معنایی شامل: (۱) نپوتیزم سازمانی (۲) رشوه سیاسی (۳) فریاد خاموش استعداد‌های درون سازمانی در بن‌بست شیشه‌ای ارتقاء، و (۴) تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصابات، بودند که براساس استراتژی گلیزی و برعکس نظریه اشتراووس و کوربین، از قبل نظریه به داده‌ها تحمیل نمی‌شود، بلکه اجازه داده می‌شود در طول فرآیند کدگذاری نظری و مقایسه‌ای، نظریه پایه ظاهر شود. این فرآیند با توجه به قابلیت نرم‌افزار مکس کیودا و در قسمت همپوشانی انجام و نظریه یا مدل این تحقیق در نرم‌افزار ظاهر گردید که بر این اساس نپوتیزم سازمانی با ۱۳ شاخص، ۴ مقوله فرعی و ۲ مقوله اصلی به عنوان متغیر پیش‌بین یا مستقل، رشوه سیاسی با ۱۷ شاخص، ۶ مقوله



فرعی و ۳ مقوله اصلی به عنوان متغیر محوری و اصلی و دو متغیر دیگر شامل: تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصابات با ۲۷ شاخص، ۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی و فریاد خاموش استعداد‌های درون سازمانی در بن‌بست شیشه‌ای ارتقاء شامل ۲۰ شاخص، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به عنوان متغیرهای پیامد یا نتیجه ظاهر و استخراج گردیدند.

محدودیت‌ها و پیامدها: به علت مفهوم منفی موضوع تحقیق و ترس مدیران از تبعات محافظه کاری در پاسخگویی وجود داشت و جلب اعتماد آنان وقت و انرژی زیادی از محقق می‌گرفت.

پیامدهای عملی: این تحقیق نشان می‌دهد که نپوتیزم سازمانی و رشوه سیاسی، دو عامل مخرب در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی هستند. این پدیده‌ها، منجر به انتخاب مدیران ناکارآمد و ناسالم شده، انگیزه نیروهای درون سازمان را از بین برده و پیامدهای ناگوار اقتصادی و اجتماعی را به دنبال دارند. نتایج پژوهش حاضر از حیث نظری نیز قابل تأمل است. چرا که ارائه مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی به غنی‌سازی ادبیات نظری آن کمک می‌کند. همچنین با توجه به اینکه در سازمان‌های دولتی مخصوصاً سازمان‌هایی که بیشتر تحت تأثیر کنش‌های سیاسی هستند انتخاب مدیران تحت تأثیر سیاست بوده و براساس رشوه سیاسی اتفاق می‌افتد. لذا نتایج این تحقیق می‌تواند در حل مسئله کمک نماید. این جستار تلاش دارد تا با ارائه مدل رشوه سیاسی و در ادامه پخته شدن مدل و آزمون آن توسط دیگر محققان، در آینده شاهد رعایت اصل شایسته‌سالاری و تعهد در ارتقاء شغلی و انتخاب درست و صحیح مدیران دستگاه‌های دولتی به دور از هرگونه روابط غیررسمی باشیم. همچنین، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که زدوبندهای سیاسی، یکی از مهم‌ترین آسیب‌های نظام فعلی انتصابات در دستگاه‌های دولتی است.

ابتکار یا ارزش مقاله: در این تحقیق ویژگی ظاهر شوندگی مدل (روش گلپزری) توسط نرم‌افزار تخصصی مکس کیودا انجام گردیده است. **نوع مقاله:** مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: رشوه سیاسی، شایسته‌سالاری، مکس کیودا، رویکرد کلاسیک گلپزر.

استناددهی: عظیمی، حسین؛ وحدتی، حجت؛ نظریوری، امیرهوشنگ؛ حکاک، محمد (۱۴۰۳). طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی (راهبرد نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ظاهر شونده - گلپزری). چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۳)، ۶۰-۸۱.

موفقیت یک سازمان بستگی به کارکنان و مدیران آن دارد، در عصر جهانی شدن نقش محوری علمی بودن، تخصص داشتن و دانشی بودن افرادی که دارای قدرت و پست سازمانی هستند یک الزام برای پیشرفت آن سازمان است. مدیریت، رشد و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به توانایی، انگیزه و شایستگی مدیران آن سازمان بستگی دارد (Clarence, 2018). این در حالی است که در اکثر سازمان‌های دولتی، افراد جدید و بدون داشتن رابطه استخدامی با سازمان دولتی مربوطه، صرفاً بر اساس حمایت گروه‌ها و افراد با نفوذ خارج از سازمان و حمایت جناح‌های سیاسی و رشوه سیاسی پست‌های سازمانی را اشغال می‌کنند. ورود این افراد منجر به افزایش هزینه‌های سازمان برای جذب و آموزش و در نتیجه کاهش کیفیت خدمات می‌شود و همچنین انگیزه نیروهای داخلی را کاهش می‌دهند. به طوری که اگر نیروهای شایسته داخلی در مسیر درست رشد شغلی یا کسب قدرت قرار نگیرند اقدام به ترک سازمان کرده یا به یک نیروی منفعل در سازمان تبدیل می‌شوند، لذا ایجاد رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی به یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌های دولتی تبدیل شده است (Ohunakin, 2018). علت آن از نظر اکثر نظریه‌پردازان سازمانی این است که سازمان‌های دولتی به جولانگاه محیط سیاسی تبدیل شده‌اند. تمامی تلاش اندیشمندان مدیریت دولتی جدید همواره بر این باور بوده که سازمان‌های دولتی را از گرفتار شدن در منجلاب آلودگی‌ها، فسادها و رشوه‌های سیاسی نجات دهند. بنابراین ویلسون^۱ که آغازگر این راه بود تا والدو^۲، وایت^۳ و فردریکسون^۴ و متاخرینی همچون هود^۵، پولیت^۶ و دنهارت^۷ که در قالب رویکردهای مدیریت دولتی نوین و خدمات دولتی نوین دیدگاه‌های خود را عنوان نموده‌اند، همگی قصد داشته‌اند تا خدمات دولتی را از جهت‌گیری‌ها و دخالت دادن مسائل سیاسی و حزبی در اجرای امور دولتی بازدارند، اما در این امر موفق نبوده‌اند و سازمان‌های دولتی به محلی برای بازی‌های سیاسی تبدیل شده و انتخاب مدیران آن با حمایت احزاب سیاسی دارای قدرت انجام می‌شود (Young, 2020). تاثیر محیط سیاسی بر سازمان‌های دولتی به حدی است که والدو این سازمان‌ها را تشکل سیاسی و اجتماعی معرفی می‌کند و معتقد است بده و بستان‌های سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی تأثیرگذار است و این یک آسیب و مسئله است و ضمن آگاهی به این موضوع می‌بایست تا حد امکان حکومت‌ها برنامه‌ریزی لازم برای کنترل آن را داشته باشند (Lægreid, 2022).

این پژوهش بر اساس انحراف وضعیت موجود و مطلوب به شناسایی مسأله تحقیق پرداخته است. لذا مخاطبین آن نیز می‌تواند به دو بخش تقسیم گردد. اولاً نتایج تحقیق به لحاظ نظری برای سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی، مؤسسات و سایر بخش‌ها می‌تواند دارای اهمیت باشد. دوم نتایج تحقیق از حیث کاربردی در سازمان‌های دولتی، سیاسی، خدماتی و... قابلیت استفاده دارد. از آنجا که مدلی که در این تحقیق طرح می‌شود مستلزم اکتشاف یک پدیده با اتکاء به دیدگاه شرکت‌کنندگان جهت مشخص شدن مفاهیم و مضامین می‌باشد، لذا می‌تواند بعد از آزمون در جامعه آماری، مورد استفاده تصمیم‌گیرندگان و ذی‌نفعان، جهت انتخاب مدیران شایسته در دستگاه‌های دولتی قرار گیرد. سازمان‌های دولتی مجری برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، سیاسی نهادهای حاکمیتی و مجری قانون اساسی و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها هستند. تصمیمات در سازمان‌های دولتی در شدت یا ضعف عملکرد و تنش‌های اجتماعی و مسائل سیاسی حاکم بر جامعه تأثیرگذار است و نحوه عملکرد آنها پیامدهای مثبت و منفی برای جامعه دارد (Groeneveld & Meier, 2022).

1. Willson

2. Waldo

3. White

4. Fredrikson

5. Hood

6. Polit

7. Denhart

نحوه انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی به دور از فشار سیاسی و رشوه سیاسی دارای اهمیت است و می‌تواند به رفع چالش‌های موجود و افزایش رضایت‌مندی شهروندان بیافزاید. در زمان فعلی به دلیل شرایط نامناسب اقتصادی و فشارهای فزاینده تحریم‌های بین‌المللی، سازمان‌ها و نهادهای دولتی نیازمند ارتقاء وضعیت کارآمدی خود یعنی جلوگیری از اتلاف منابع و نیز افزایش اثربخشی می‌باشند. لذا در این مقطع زمانی انتخاب درست مدیران دولتی به عنوان افراد تأثیرگذار در مسیر دستیابی به اهداف بسیار مهم است و ارائه مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دولتی با هدف شناسایی و گزینش افراد مناسب برای تصمیم‌گیری در سازمان‌های دولتی حائز اهمیت می‌باشد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر از حیث نظری نیز قابل تأمل است، چرا که ارائه مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی، به غنی‌سازی ادبیات نظری آن کمک می‌کند. همچنین ارائه مدل در این پژوهش می‌تواند توسط دیگر محققان در جامعه‌های آماری متفاوت، به روش‌های کمی مورد آزمون قرار گیرد و از این طریق می‌تواند به ادبیات نظری افزوده شود. از سوی دیگر با توجه به اینکه در سازمان‌های دولتی مخصوصاً سازمان‌هایی که بیشتر تحت تأثیر کنش‌های سیاسی هستند انتخاب مدیران تحت تأثیر سیاست بوده و بر اساس رشوه سیاسی اتفاق می‌افتد، لذا این تحقیق می‌تواند در حل مسئله کمک نماید.

آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب نیز در اظهارات خود اهمیت انتخاب مدیران جوان، متعهد و متخصص را بر اساس اصل شایسته‌سالاری و دور از هرگونه روابط سیاسی و فشارهای سیاسی مورد تأکید فراوان قرار دادند. این نکته نشان‌دهنده حساسیت موضوع و تأثیرگذاری مسائل اقتصادی کشور در ارتباط با تصمیمات مدیران دولتی می‌باشد و نشان می‌دهد که اکنون بیش از هر زمان دیگر به مفهوم‌سازی و بررسی دقیق و قوی روش درست انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی نیاز داریم.

همچنین رهبر معظم انقلاب آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خرداد سال ۱۴۰۱ هنگام دیدار با نمایندگان مجلس شورای اسلامی بر بحث تفکیک قوا و عدم دخالت نمایندگان مجلس در انتصابات تأکید فرمودند (The information base of the Office of the Supreme Leader, 2022). معظم‌له در دیدار نخبگان و استعداد‌های برتر در مهرماه ۱۴۰۱ فرمودند همه بدانند؛ مسئولین کشور و مؤثرین در فضای عمومی کشور، که پرورش استعداد‌های درخشان و برجسته و به‌کارگیری استعدادها در مناصب مهم بدون هیچ‌گونه روابط، یکی از مسائل بسیار اساسی و مهم است. ما بایستی این استعدادها را به معنای واقعی کلمه شناسایی کنیم و زمینه رشد را برای آنان فراهم و موانع را برطرف کنیم (Office for Preservation and Publication of the Works of Ayatollah Khamenei, 2022). در بیانیه گام دوم انقلاب رهبر معظم انقلاب اسلامی، راه رسیدن به آرمان والای انقلاب یعنی تمدن نوین اسلامی را در جوان‌گرایی و حضور موفق و پیش از پیش جوانان انقلابی، متعهد و متخصص با رعایت اصل شایسته‌سالاری در همه میدان‌ها و پست‌های مدیریتی می‌دانند (Keshishian-Sirki, 2021).

لذا سوال اصلی در پژوهش حاضر این است که مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در دهه‌های اخیر با ارتقاء فزاینده تحولات محیطی نیازمند وجود یک نظام سیاسی شفاف به دور از هرگونه فساد و رشوه هستیم. امروزه حکومت‌ها و دولت‌ها برای برقراری سیستمی عاری از فساد و رشوه باید تلاش کنند. چنانچه رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی نهادینه شود موجبات نگرانی بیشتر را فراهم کرده و امید را از کارکنان آن سازمان سلب خواهد نمود (Tirabeni, 2020).

وارسی ادبیات حوزه رشوه سیاسی سازمان‌های دولتی نشان‌دهنده آن است که رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی در جهان موضوعی جدید است و به‌صورت محدود، آن هم بصورت نظری ارائه شده است. خلاء زمینه‌ای تحقیق حاضر در داخل

بدین شکل است که تحقیقی با این موضوع کار نشده است. مطالعات رشوه سیاسی در خارج از کشور با موضوع رشوه سیاسی با واکاوی و جستجویی که محقق انجام داد صرفاً به سه مطالعه با عنوان رشوه سیاسی دست پیدا نمود: دنیل لاونستین^۱ (۱۹۸۴) یک سخنرانی در خصوص رشوه‌خواری سیاسی و نظریه میانی سیاست ارائه نمود و به صورت نظری به شرح مختصر موضوع پرداخت. در سال ۱۹۹۶ کتابی تحت عنوان رشوه سیاسی در ژاپن توسط ریچارد مایچل^۲ (۱۹۹۶) از دانشگاه هاروارد و بصورت نظری مطرح گردید. در سال ۲۰۲۲ جی و بنک^۳ مقاله‌ای با عنوان دیدگاه سیاسی و نگرش به رشوه: خلاصه ۱۶ مطالعه ارائه نمود که در این مطالعات صرفاً موضوع رشوه سیاسی بصورت نظری بررسی گردیده و مدل پژوهش حاضر تا کنون احصاء نگردیده و بالتبع آزمون نشده است.

طراحی مدل
رشوه سیاسی

...

۶۶ | صفحه

مفهوم رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان دولتی اگرچه دارای تعریف مشترک در نحله‌های فکری متنوع نیست، اما این فرآیند به دلیل اینکه باعث ایجاد انگیزه یا بی‌انگیزگی در کارکنان می‌شود مورد تأکید محققان می‌باشد. بدین شکل که اجرای درست و تعریف سیستماتیک ساختار سازمانی که باعث رشد و کسب قدرت کارکنان و کسب پست سازمانی براساس لیاقت و شایستگی آنان باشد باعث ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود و برعکس چنانچه انتخاب مدیران در سازمان بر اساس رشوه سیاسی باشد باعث بی‌انگیزگی در کارکنان و کاهش کارایی و اثربخشی شده و نهایتاً هزینه‌های سازمان افزایش می‌یابد (Mease, 2021).

فساد: فساد به معنای سوء استفاده از قدرت در راستای منافع شخصی می‌باشد. که شامل اقداماتی مانند رشوه‌خواری، اختلاس، روابط غیررسمی برای استخدام و ... می‌باشد و انواع آن عبارتند از: فساد فرهنگی، اجتماعی، فساد اقتصادی و مالی، فساد امنیتی، فساد اداری، فساد خرد و کلان و فساد سیاسی (Colonnelli & Prem, 2022).

فساد اداری: فساد اداری به هرگونه سوء استفاده از قدرت یا وظیفه عمومی برای منافع شخصی یا گروهی اطلاق می‌شود. این فساد می‌تواند در اشکال مختلفی مانند رشوه، اختلاس، تقلب، سوء استفاده از قدرت و پارتی‌بازی بروز کند. فساد اداری علاوه بر تضعیف نهادهای عمومی، به کاهش اعتماد عمومی به حکومت و نظام اداری نیز منجر می‌شود (Karimi et al, 2020).

رشوه سیاسی: یکی از اقسام نوظهور رشوه را شاید بتوان رشوه سیاسی قلمداد کرد. این رشوه از سوی اعضای یک گروه، دسته و حزب سیاسی به هوادارانش داده می‌شود (Anderson, 2023). رشوه سیاسی تقریباً نوع جدیدی از رشوه است هر چند که رگه‌های شبیه آن را می‌توان از تاریخ رشوه استخراج کرد، ولی به شکلی که امروز در جامعه ما رایج شده جدید و تازه است. اگر روح رشوه را «حق را ناحق کردن و ناحق را حق جلوه دادن» بدانیم، آن وقت بسیاری از گزینش‌های سیاسی، که با آب رنگ جناحی انجام می‌پذیرد، رشوه سیاسی به حساب می‌آید (Oluseye, 2024). در واقع زمانی که احزاب و گروه‌های سیاسی با هدف کسب منابع بیشتر اعم از قدرت، مقام، منابع مالی و غیره از افراد خاصی برای کسب مسئولیت در سازمان حمایت می‌کنند در واقع رشوه سیاسی اتفاق افتاده است و این گروه‌های سیاسی دنبال نفوذ خود در سازمان و دستیابی به اهداف مد نظر هستند (Jain & Ball, 2020). مدیری که صرفاً با پشتوانه اینکه هم‌گروه و هم‌جناح مدیر رده بالا است، بدون در نظر گرفتن لیاقت‌های تخصصی به پستی منصوب می‌گردد، تعریف دیگری از رشوه سیاسی است. رشوه سیاسی چگونگی تقسیم قدرت سیاسی است (Cohen & Li, 2022).

شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌ها است و سیستمی را توصیف می‌کند که در آن افراد بر اساس توانایی‌ها و استعدادهایشان پاداش می‌گیرند و پیشرفت می‌کنند، نه بر اساس وضعیت اجتماعی، ثروتشان و یا

1. Lowenstein

2. Mitchell, Richard

3. Jey & Benk

روابط غیررسمی که دارند (Jafarpour & Hosni Moghadam, 2022). مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر شاهد تحولاتی در حوزه تعریف مشاغل مبتنی بر نظام شایستگی بوده است. این تحولات با مفهوم عملکرد برتر سازمان‌ها پیوند خورده است. در سیستم‌های اداری دولتی و شایستگی مدیریت، شایسته‌سالاری به فرآیندی اشاره دارد که در آن مسئولیت‌ها بر اساس استعداد و توانایی به افراد داده می‌شود. انتصاب‌ها بدون در نظر گرفتن روابط خانوادگی، امتیازات طبقاتی، دوستان، محبوبیت اجتماعی و یا قدرت سیاسی صورت می‌گیرد. در واقع، سیستم شایسته‌سالاری و انتخاب مدیر شایسته نمادی از دموکراسی و یکی از اصول نوظهوری است که بر برابری فرصت برای همه تأکید می‌کند و در آن، افراد به دلیل عملکرد و ظرفیت‌های فردی خودشان به رسمیت شناخته می‌شوند و پاداش می‌گیرند (Sethi & Somanathan, 2023).

سازمان دولتی: به سازمانی گفته می‌شود که مالکیت آن در اختیار دولت بوده و با هدف ارائه خدمات به شهروندان اداره می‌شود. به عبارتی دیگر سازمان دولتی به سازمانی زیر فرمان یک دولت اطلاق می‌شود که از جانب دولت مرکزی به منظور فعالیتی معین ایجاد می‌شود. این مأموریت‌های کاری می‌تواند دائم یا موقت باشد. سازمان‌های دولتی طیف فعالیت‌های گوناگونی را شامل می‌شود از جمله سازمان‌های اطلاعاتی، سیاسی، خدماتی، بیمه، بانک‌ها و غیره (Moghipi, 2018). سازمان‌های دولتی تعیین‌کننده قوی یا ضعیف بودن دولت در عرصه خط‌مشی‌گذاری در مقایسه با سایر نقش‌آفرینان است. به عبارت دیگر نقش‌آفرینی کارگزاران منتخب و منصوب در عرصه خط‌مشی‌گذاری به میزان زیادی به سازمان‌های دولتی و ویژگی‌های آن بستگی دارد (Beigi, 2019).

پیشینه تجربی پژوهش

در مورد پیشینه این پژوهش، باید ذکر کرد که بر اساس مطالعات انجام شده، پژوهش‌های نزدیک به موضوع حاضر صورت گرفته است که به مهم‌ترین آنها اشاره خواهد شد:

لیدانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی کمی از نوع توصیفی همبستگی با عنوان «فعالیت سیاسی شرکتی و رشوه در آفریقا» نشان دادند که لابی و رشوه در سطح شرکت‌ها دارای ارتباط مثبتی است، اما این رابطه به دلیل نفوذ اینترنت در داخل کشور و مالکیت خارجی شرکت‌ها ضعیف شده است. در مجموع روابط تجاری دولت در محیط‌های نهادی ضعیف به تداوم فساد کمک می‌کند. بسلی و هاوکینس^۲ (۲۰۲۲) در مطالعه کمی آزمایشی تحت عنوان «فساد، رشوه، اعتماد نهادی و مشارکت سیاسی در پرو» بیان نمودند که فساد سیاسی حتی در اندازه کوچک آن اعتماد عمومی را کاهش می‌دهد. در پژوهش آنها یک رابطه علی بین فساد سیاسی و اعتماد نهادی ثابت گردید. چو آنگاس^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در جستاری با روش تحقیق مرور سیستماتیک با عنوان «بررسی شایسته‌سالاری در نظام سیاسی چین» نقاط قوت و ضعف نظام شایسته‌سالار در مقابل نظام دیکتاتوری را بررسی و یکی از علت‌های پیشرفت جوامع را توجه به شایسته‌سالاری و انتخاب درست مدیران تأثیرگذار بیان کردند. فیگار^۴ (۲۰۲۱) با یک تحقیق مروری با عنوان «چرخه‌های فساد سیاسی: شواهدی با فرکانس بالا از رسوایی در آرژانتین» نشان دادند که سیاستمداران منابع دولتی را در ازای کمک به مبارزات انتخاباتی هزینه می‌کنند و درآمد ناشی از فساد به حساب بانکی خارج از کشور و یا به بودجه احزاب سیاسی واریز می‌شود. در نهایت به این نتیجه رسیدند که انگیزه فساد، بیشتر اهداف سیاسی است نه غنی‌سازی مدیران و اهداف مالی.

1. Liedong

2. Beesley, C., & Hawkins

3. Angus C. Chu

4. Figueroa

جونا کاست^۱ (۲۰۲۱) در تز دکتری با موضوع: سرمایه‌داری و منطق شایستگی: درک شایسته‌سالاری از طریق اقتصاد سیاسی به روش ترکیبی (کیفی - کمی) به این نتیجه رسیدند که برای کسب پست‌های حساس در سازمان‌ها، ضرورت دارد فرد مراحل کارشناسی و سلسله مراتب سازمان را طی کرده باشد. این افراد باید از تجربه و تخصص کافی برخوردار باشند. کاست بیان کرد که اصل شایسته‌سالاری در تسخیر قرار گرفته است و بیشتر مدیران بر اساس روابط سیاسی انتخاب می‌شوند که مشکلات اقتصادی ریشه در این انتصابات دارد. آریاس و اسمیت^۲ (۲۰۱۸) در مقاله «دوره تصدی، ارتقاء و عملکرد: مسیر شغلی سفرای ایالات متحده» بیان نمودند که عوامل سیاسی مهمترین عوامل تعیین کننده تصدی هستند و جابجایی در ریاست جمهوری احتمال جایگزینی سفیر را بیشتر می‌کند. مسیر شغلی سفیران نشان می‌دهد که عملکرد باعث بهبود دورنمای تصدی و شغلی نمی‌شود. بلکه جابجایی ریاست جمهوری ایالات متحده بیشترین تأثیر را بر تصدی سفیر، به ویژه برای منصوبان سیاسی دارد. اقدامات عملکرد تأثیر کمی بر دوره تصدی یا آینده مسیر شغلی سفرا دارد.

طراحی مدل
رشوه سیاسی
...
۶۸ | صفحه

مصری و اسفندیار (۱۴۰۱) در یک تحقیق کیفی از نوع داده‌بنیاد با عنوان «چرایی فسادخیز بودن نظام‌های سیاسی» عوامل مؤثر بر فسادخیز بودن نظام‌های سیاسی را بررسی نموده و آنها را به دو مقوله کلی فساد مشروع و ارزش‌های فاسد دسته‌بندی کردند و در نهایت پیامدهای فسادخیز بودن نظام‌های سیاسی را شناسایی و راهبردهایی برای آنها پیشنهاد کردند. شیری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق «واکاوی و طراحی الگوی شایسته‌هراسی مدیران سازمان‌های دولتی» که به روش کیفی داده‌بنیاد انجام دادند نتیجه گرفتند که شرایطی همانند ضعف سیستم جانشین‌پروری، ترس از دادن جایگاه، نظام‌های سنتی مدیریت، کتفه‌فکری، حزب‌سالاری و نبودن کارراهه شغلی شایسته‌پروری موجب پدیده شایسته‌هراسی مدیران می‌شود. جمالی اسگویی و همکاران (۱۳۹۹) در یک مطالعه ترکیبی (کیفی و کمی) با عنوان «الگوی اقتصاد سیاسی فساد» به نتایجی رسیدند که نشان می‌دهد ساختار و الگوی اقتصاد سیاسی در اقتصاد ملی و جامعه در ایجاد و تداوم فساد نقش مؤثری داشته است.

روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ پیش‌فرض‌های فلسفی، تفسیری و رویکرد یا نحوه استدلال به علت اینکه از داده‌ها به مدل می‌رسیم یا به عبارتی از جزء به کل حرکت می‌کنیم استقرایی می‌باشد. استراتژی تحقیق کیفی از نوع اکتشاف مدل است. از نظر هدف بنیادی و از آنجا که هدف پژوهش طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی می‌باشد لذا در قسمت کیفی روش داده‌بنیاد با رویکرد گلیزری (ظاهرشونده) مورد استفاده قرار گرفته است. نظریه بنیادی طبق رویکرد گلیزر، شامل یک معرفت‌شناسی واقع‌گرایی است، که در آن یافته‌ها از درون داده‌ها آشکار می‌شوند (Boje, 2024). گلیزر رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین در روش تحقیق داده بنیاد را به دلیل تأکید بیش از حد آنها بر چارچوب‌های از پیش تعیین شده مورد انتقاد قرار می‌دهد. او معتقد است که نظریه باید از دل داده‌ها «ظاهر» شود، نه اینکه بر اساس مقوله‌های پیش‌فرض و مدل‌های پارادایمی شکل بگیرد. به نظر گلیزر، نظریه ریشه در داده‌ها دارد و از آنها استخراج می‌شود. در مقابل، رویکرد اشتراوس و کوربین محقق را ملزم می‌کند تا داده‌ها را در قالب‌های مشخصی که از قبل تعیین شده‌اند، قالب‌بندی کند (Mohajan, 2023). گلیزر ۱۸ خانواده یا فرآیند برای روش خود معرفی نموده است که عبارتند از خانواده ۶ سی‌ها، فرآیند، نوع، فرهنگی و غیره (Urquhart, 2013). در این تحقیق از فرآیند یا خانواده هجدهم گلیزر یعنی مدلسازی استفاده گردیده و مدل تحقیق در نرم‌افزار مکس کیودا ظاهر می‌گردد. در داده‌بنیاد کلاسیک یا همان گلیزری با دو نوع کدگذاری سروکار داریم: کدهای اساسی و کدهای نظری. کدهای اساسی که به مفهوم‌پردازی ماهیت تجربی حوزه پژوهش می‌پردازند خود دارای دو گام مهم شامل کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی هستند. در مرحله بعد یعنی

1. Kast

2. Arias, & Smith

کدگذاری نظری تلاش می‌شود تا کدهای اساسی با هم ارتباط پیدا کرده و در قالب یک نظریه شکل بگیرد این کدها ماهیت ظاهرشونده دارند و داده‌های منفصل را در قالب یک مدل ارائه می‌دهند (Safaei Movahed, 2021).

در این تحقیق روش نمونه‌گیری در قسمت کیفی هدفمند بوده و نمونه کیفی را مدیران ارشد سازمان‌های دولتی به تعداد ۱۵ نفر تشکیل می‌دهد. در مصاحبه چهاردهم اشباع نظری حاصل شد و برای اطمینان مصاحبه پانزدهم نیز انجام شد و شاخص جدیدی به مدل اضافه نگردید. برای ارزیابی روایی و پایایی کیفی، از چندین تکنیک استفاده شد. ابتدا، به روش ماکسول^۱ (۱۹۹۲) روایی توصیفی بررسی شد که به صحت گزارش‌های کیفی اشاره دارد. در این راستا، از استراتژی تکثیر مشاهده‌گران بهره گرفته شد. در این رویکرد، هر بار دو محقق در مصاحبه‌ها شرکت داشتند. پس از جمع‌آوری داده‌های کیفی، گزارش‌ها غربالگری شدند و از روایی تفسیری نیز استفاده شد. طبق تعریف کرسول، روایی تفسیری به بازنمایی دقیق مفاهیم از نظر افراد مورد تحقیق می‌پردازد. به همین منظور، از استراتژی بازخورد مشارکت‌کننده بر اساس دیدگاه جانسون^۲ (۱۹۹۷) استفاده شد. پس از انجام مصاحبه‌ها، گزارش‌های ثبت‌شده به افراد مورد تحقیق ارائه شد و پس از انجام اصلاحات لازم، صحت روایی تایید شد. همچنین، از تکنیک روایی نظری برای هماهنگ‌سازی داده‌های کیفی با مبانی نظری حوزه تحقیق استفاده شد. پس از جمع‌آوری داده‌های کیفی، مرور ادبیات و مطالعات کتابخانه‌ای انجام و با استفاده از تکنیک بازتاب‌پذیری، داده‌ها و نتایج توسط افراد مورد تحقیق و همکاران بازنگری و اصلاح شدند و سوگیری‌های احتمالی شناسایی و رفع گردید. برای اطمینان از اعتبار کدها و پایایی مدل، داده‌ها توسط چهار محقق شامل سه همکار و یک نفر خارج از گروه تحقیق، بررسی شدند و میزان تطابق‌پذیری بیش از ۸۰ درصد ارزیابی شد.

بعد از انجام مصاحبه و کدگذاری باز و انتخابی در نرم‌افزار مکس کیودا ۲۰۲۴ و اشباع نظری ایجاد شده مضامین و دسته‌ها شکل گرفتند و چهار ساختمان معنایی تحت عنوان: ۱- خویشاوندسالاری (نیوتیزم‌سازمانی)، ۲- رشوه سیاسی ۳- تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصاب مدیران و ۴- فریاد خاموش استعدادهای درون سازمانی در بن‌بست شیشه‌ای ارتقاء، ایجاد شدند.

پس از کدگذاری اولیه و انتخابی و تشکیل دسته‌ها و مضامین، ساختمان‌های معنایی به وجود آمدند. بر اساس رویکرد نظریه‌پردازی کلاسیک گلنزر، محقق به دنبال آن هست که مدل مفهومی به‌صورت طبیعی و از دل داده‌ها ظهور یابد.

از طریق زبانه Visual Tools در نرم‌افزار تخصصی مکس کیودا نمودارهای همپوشانی ایجاد می‌شوند که ارتباطات و تعاملات بین مضامین و ساختمان‌های معنایی را به‌صورت بصری نشان می‌دهند. از طریق این نمودارها، مشخص می‌شود که چگونه هر ساختمان معنایی به دیگری مرتبط است و چگونه این روابط مدل نهایی تحقیق را تشکیل می‌دهند. این ویژگی ظاهرشونده که توسط نرم‌افزار مکس کیودا جامه عمل پوشانده شد بیانگر روح نظریه کلاسیک گلنزر می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

بر اساس مراحل ذکر شده در بخش روش‌شناسی، پس از انجام مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده‌های کیفی، فرایند کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۲۰۲۴ انجام شد. این نرم‌افزار ابزار قدرتمند و تخصصی برای تحلیل داده‌های کیفی است و به محققان امکان می‌دهد تا کدها، مضامین و ارتباطات میان آن‌ها را به‌صورت سازمان‌یافته بررسی کنند. پس از انجام تحقیق در نرم‌افزار مذکور گروه‌ها و مضامین شکل گرفته و چهار ساختمان معنایی ایجاد شدند. این ساختمان‌های معنایی در واقع الگوهای کلی و جامعی هستند که از ترکیب مضامین و گروه‌های مختلف به‌دست آمده‌اند و نمایانگر چارچوب کلی تحقیق هستند. این چهار ساختمان

¹ . Maxwell

² . Johnson

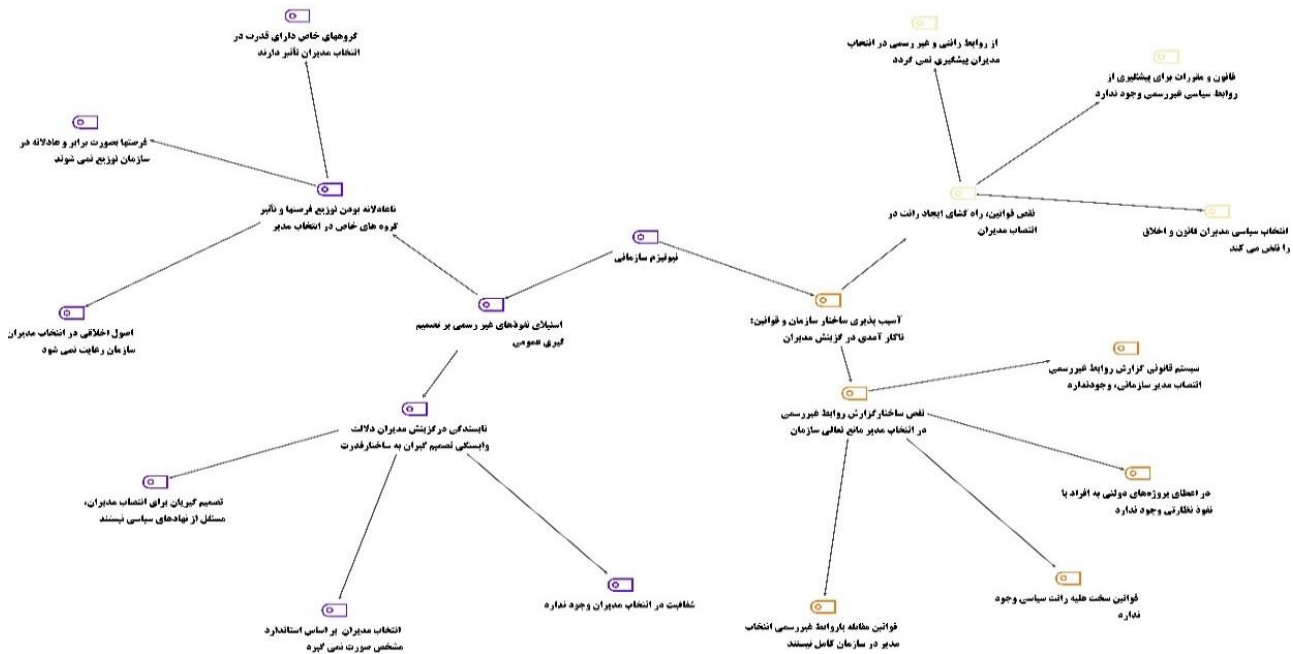
معنایی، اساس تحلیل نهایی تحقیق را تشکیل می‌دهند و به محقق کمک می‌کنند تا یافته‌های پژوهش را به صورت منظم و منطقی سازمان‌دهی کرده و ارتباطات پیچیده میان مضامین مختلف را به شیوه‌ای معنادار کشف نماید.

گروه اول: خویشاوندسالاری سازمانی، شامل: دو مقوله اصلی، چهار مقوله فرعی و سیزده شاخص بوده که مضامین و کدها در جدول ۱ و نمودار درختی در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

طراحی مدل
رشته سیاسی

جدول شماره ۱. کدگذاری اساسی شامل کدهای اولیه و انتخابی (شاخص‌ها و مقوله‌های خویشاوندسالاری سازمانی)

شاخص	مقوله فرعی (زیرمؤلفه‌ها)	مقوله اصلی	گروه (ساختمان معنایی)
شفافیت در انتخاب مدیران وجود ندارد	نابسنندگی درگزینش	استیلای نفوذهای غیررسمی بر تصمیم‌گیری عمومی	خویشاوندسالاری (نپوتیزم سازمانی)
انتخاب مدیران بر اساس استاندارد مشخص صورت نمی‌گیرد	مدیران دلالت وابستگی		
تصمیم‌گیران برای انتصاب مدیران، مستقل از نهادهای سیاسی نیستند	تصمیم‌گیران به ساختار قدرت		
فرصت‌ها به صورت برابر و عادلانه در سازمان توزیع نمی‌شوند	ناعادلانه بودن توزیع فرصت‌ها و تأثیر گروه‌های خاص در انتخاب مدیران سازمان	نقص ساختار گزارش روابط غیررسمی در انتخاب مدیر مانع تعالی سازمان	
اصول اخلاقی در انتخاب مدیران سازمان رعایت نمی‌شود			
گروه‌های خاص دارای قدرت، در انتخاب مدیران تأثیر دارند			
سیستم قانونی گزارش روابط غیررسمی انتصاب مدیر سازمانی، قوانین سخت علیه رانت سیاسی وجود ندارد	نقص ساختار گزارش روابط غیررسمی در انتخاب مدیر مانع تعالی سازمان	آسیب‌پذیری ساختار سازمان و قوانین: ناکارآمدی در گزینش مدیران	
قوانین مقابله با روابط غیررسمی انتخاب مدیر در سازمان کامل نیستند			
در اعطای پروژه‌های دولتی به افراد با نفوذ، نظارتی وجود ندارد	نقص قوانین، راه‌گشای ایجاد رانت در انتصاب مدیران		
انتخاب سیاسی مدیران قانون و اخلاق را نقض می‌کند			
قانون و مقررات برای پیشگیری از روابط سیاسی غیررسمی وجود ندارد			
از روابط رانتی و غیررسمی در انتخاب مدیران پیشگیری نمی‌گردد			
از روابط رانتی و غیررسمی در انتخاب مدیران پیشگیری نمی‌گردد			

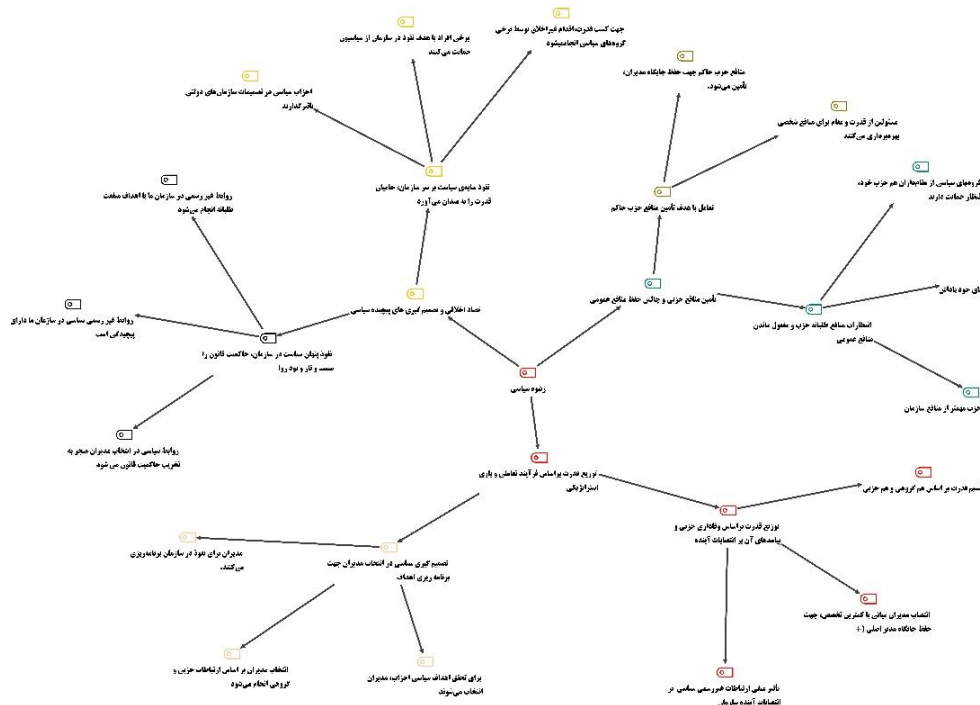


شکل ۱. نمودار درختی مربوط به ساختمان معنایی خویشاوندسالاری (نپوتیزم سازمانی) - خروجی مکس کیودا

گروه دوم: رشوه سیاسی، شامل سه مقوله اصلی، شش مقوله فرعی و هفده شاخص می‌باشد که مضامین و کدها در جدول شماره ۲ و نمودار درختی شماره ۲ ارائه گردیده است:

جدول شماره ۲. کدگذاری اساسی شامل کدهای اولیه و انتخابی (شاخص‌ها و مقوله‌های رشوه سیاسی)

گروه (ساختمان معنایی)	مقوله اصلی	مقوله فرعی (زیرمؤلفه‌ها)	شاخص
رشوه سیاسی	تأمین منافع حزبی و چالش حفظ منافع عمومی	انتظارات منافع‌طلبانه حزب و مغفول ماندن منافع عمومی	گروه‌های سیاسی از مقام‌داران هم حزب خود، انتظار حمایت دارند
			برای مدیران منافع حزب مهمتر از منافع سازمان است
		تعامل با هدف تأمین منافع حزب حاکم	مدیران به همراهان و هم‌حزبی‌های خود پاداش می‌دهند
			مسئولین از قدرت و مقام برای منافع شخصی بهره‌برداری می‌کنند
	تضاد اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های پیچیده سیاسی	نفوذ پنهان سیاست در سازمان، قانون را سست و روابط غیررسمی ایجاد می‌کند.	روابط سیاسی در انتخاب مدیران: تخریب حاکمیت قانون
			روابط غیررسمی سیاسی در سازمان ما دارای پیچیدگی است
		تصمیم‌گیری‌های پیچیده سیاسی	روابط غیررسمی در سازمان ما با اهداف منفعت‌طلبانه انجام می‌شود
			جهت کسب قدرت، اقدام غیراخلاقی توسط برخی گروه‌های سیاسی انجام می‌شود.
	توزیع قدرت بر اساس فرآیند تعاملی و بازی استراتژیکی	تصمیم‌گیری سیاسی در انتخاب مدیران جهت برنامه‌ریزی اهداف	احزاب سیاسی در تصمیمات سازمان‌های دولتی تأثیرگذارند
			برخی افراد با هدف نفوذ در سازمان از سیاسیون حمایت می‌کنند
		توزیع قدرت بر اساس وفاداری حزبی و پیامدهای آن بر انتصابات آینده	انتخاب مدیران بر اساس ارتباطات حزبی و گروهی انجام می‌شود
			برای تحقق اهداف سیاسی احزاب، مدیران انتخاب می‌شوند
تقسیم قدرت بر اساس هم‌گروهی و هم‌حزبی		مدیران برای نفوذ در سازمان برنامه‌ریزی می‌کنند.	
		انتصاب مدیران میانی با کمترین تخصص، جهت حفظ جایگاه مدیر اصلی	
		تأثیر منفی ارتباطات غیررسمی سیاسی بر انتصابات آینده سازمان	



طراحی مدل
رئوسه سیاسی
...
۷۲ | صفحه

شکل ۲. نمودار درختی مربوط به ساختمان معنایی رئوسه سیاسی - خروجی مکس کیودا

گروه سوم: تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصاب مدیران (شامل: سه مقوله اصلی، هفت مقوله فرعی و بیست و هفت شاخص) که مضامین و کدها در جدول شماره ۳ و نمودار درختی شماره ۳ ارائه گردیده است:

جدول ۳. کدگذاری اساسی شامل کدهای اولیه و انتخابی (شاخص‌ها و مقوله‌های تباهی اقتصاد)

گروه (ساختمان معنایی)	مقوله اصلی (مؤلفه)	مقوله فرعی (مؤلفه فرعی (زیرمؤلفه‌ها))	گویه، شاخص
تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصاب مدیران	دست خوشی های سیاسی، تخریب توازن اقتصادی را به همراه دارد	تفکر محدود به منافع شخصی، و هزینه برای عتاب‌های حزبی	اهداف سازمان کنار رفته و تصمیم در راستای منفعت مالی حزب حامی مدیر است
			تصمیم گیران سازمان منفعت شخصی را به منافع عمومی ترجیح می دهند
			مدیر سازمان بیشتر به علایق سیاسی خود توجه دارد تا رفع مشکلات مردم
			منافع سازمان و مردم در راستای اهداف حزب سیاسی هزینه می‌شوند
			انتخاب مدیر غیر تخصصی ایجاد و رشد فرصت را کم می‌کند
	روابط غیر اخلاقی سیاسی؛ تعدی بر توازن ثروت و منابع	توزیع نامتعادل ثروت و منابع در سازمان‌های دولتی وجود دارد	مدیران سیاسی تفاوت‌های ناعادلانه در دسترسی به منابع ایجاد می‌کنند
			مدیران نالایق از منابع و فرصت‌ها به نفع حزب خود بهره‌برداری می‌کنند
			عدم تعهد کارکنان بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد
			عدم تخصص کارکنان بر کارایی سازمان دولتی تأثیر نامطلوب دارد
			روابط سیاسی باعث انتخاب مدیران ناکارآمد می‌شود
عدم تخصص در افراد مسئول: تراژدی نهفته‌ای در کارایی سازمان	تأثیر نامطلوب روابط غیرقانونی بر عملکرد مالی و کارایی سازمان	روابط سیاسی باعث تصمیم‌های ناعادلانه در سازمان‌های دولتی می‌شود	
		روابط سیاسی باعث تصمیم‌های ناعادلانه در سازمان‌های دولتی می‌شود	
		روابط سیاسی باعث تصمیم‌های ناعادلانه در سازمان‌های دولتی می‌شود	

گروه چهارم: فریاد خاموش استعدادها در بن بست شیشه‌ای ارتقاء (شامل: سه مقوله اصلی، شش مقوله فرعی و بیست شاخص) که مضامین و کدها در جدول شماره ۴ و نمودار درختی شماره ۴ ارائه گردیده است:

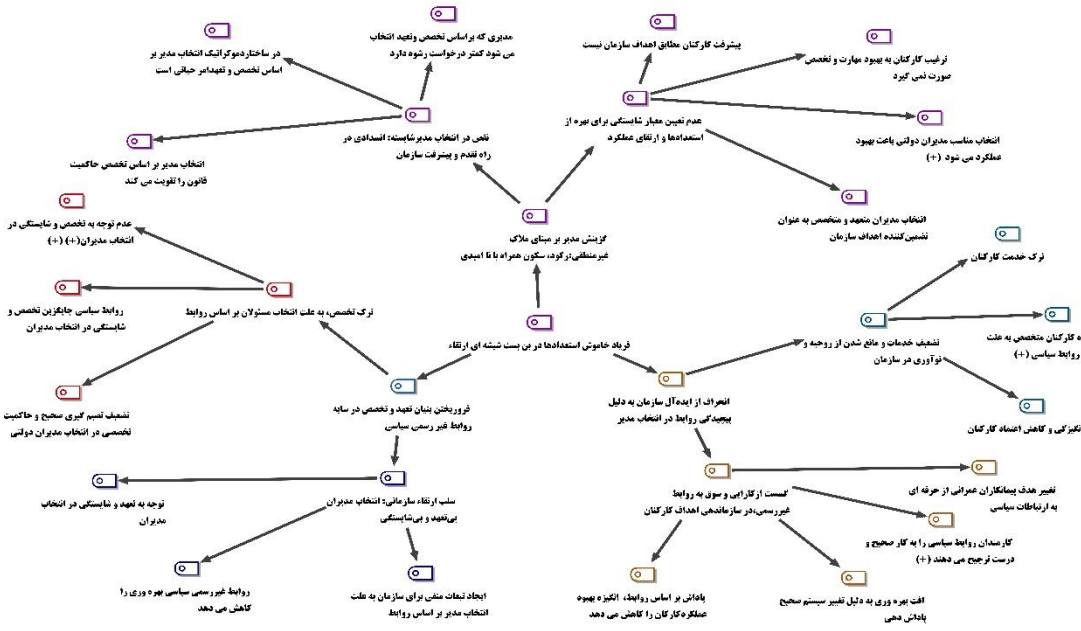
جدول شماره ۴. کدهای اولیه و انتخابی (شاخص‌ها و مقوله‌های) بن بست شیشه‌ای ارتقاء

گروه (ساختمان معنایی)	مقوله (مؤلفه) اصلی	مقوله (مؤلفه) فرعی (زیرمؤلفه‌ها)	گویه، شاخص
فریاد خاموش استعدادها در بن بست شیشه‌ای ارتقاء	فروریختن بنیان تعهد و تخصص در سایه روابط غیررسمی سیاسی	ترک تخصص، به علت انتخاب مسئولان بر اساس روابط	در انتخاب مدیران به تعهد و تخصص توجه نمی‌شود
			روابط سیاسی جایگزین تخصص و شایستگی در انتخاب مدیران
			عدم توجه به تخصص و شایستگی در انتخاب مدیران
	سلب ارتقاء سازمانی: انتخاب مدیران بی‌تعهد و بی‌شایستگی	ایجاد تبعات منفی برای سازمان به علت انتخاب مدیر بر اساس روابط در انتخاب مدیران، ضعف تصمیم‌گیری وجود دارد روابط غیررسمی سیاسی بهره‌وری را کاهش می‌دهد	ایجاد تبعات منفی برای سازمان به علت انتخاب مدیر بر اساس روابط
			در انتخاب مدیران، ضعف تصمیم‌گیری وجود دارد
			روابط غیررسمی سیاسی بهره‌وری را کاهش می‌دهد
فریاد خاموش استعدادها در بن بست شیشه‌ای ارتقاء	انحراف از ایده‌آل سازمان به دلیل پیچیدگی روابط در انتخاب مدیر	تضعیف خدمات و مانع شدن از روحیه و نوآوری در سازمان	ترک خدمت کارکنان به علت عدم توجه به توانمندی آنان
			بی‌انگیزگی و کاهش اعتماد کارکنان در سازمان ما وجود دارد
			کاهش انگیزه کارکنان متخصص به علت ارتقاء براساس روابط سیاسی
	گسست از کارایی و سوق به روابط غیررسمی، در سازماندهی اهداف کارکنان	افت بهره‌وری به دلیل تغییر سیستم صحیح پاداش دهی تغییر هدف پیمانکاران عمرانی از حرفه‌ای به ارتباطات سیاسی پاداش بر اساس روابط، انگیزه بهبود عملکرد کارکنان را کاهش می‌دهد کارمندان روابط سیاسی را به کار صحیح و درست ترجیح می‌دهند	افت بهره‌وری به دلیل تغییر سیستم صحیح پاداش دهی
			تغییر هدف پیمانکاران عمرانی از حرفه‌ای به ارتباطات سیاسی
			پاداش بر اساس روابط، انگیزه بهبود عملکرد کارکنان را کاهش می‌دهد
فریاد خاموش استعدادها در بن بست شیشه‌ای ارتقاء	عدم تعیین معیار شایستگی برای بهره بردن از استعدادها و ارتقای عملکرد	ترغیب کارکنان به بهبود مهارت و تخصص صورت نمی‌گیرد پیشرفت کارکنان مطابق اهداف سازمان نیست انتخاب مدیران متعهد و متخصص به عنوان تضمین‌کننده اهداف سازمان در نظر گرفته نمی‌شود	ترغیب کارکنان به بهبود مهارت و تخصص صورت نمی‌گیرد
			پیشرفت کارکنان مطابق اهداف سازمان نیست
			انتخاب مدیران متعهد و متخصص به عنوان تضمین‌کننده اهداف سازمان در نظر گرفته نمی‌شود
	نقص در انتخاب مدیر شایسته	انتخاب مناسب مدیران دولتی باعث بهبود عملکرد می‌شود انتخاب مدیر بر اساس تخصص حاکمیت قانون را تقویت می‌کند در ساختار دموکراتیک انتخاب مدیر بر اساس تخصص و تعهد امر حیاتی است مدیریتی که براساس تخصص و تعهد انتخاب شده کمتر درخواست رشوه دارد	انتخاب مناسب مدیران دولتی باعث بهبود عملکرد می‌شود
			انتخاب مدیر بر اساس تخصص حاکمیت قانون را تقویت می‌کند
			در ساختار دموکراتیک انتخاب مدیر بر اساس تخصص و تعهد امر حیاتی است
مدیریتی که براساس تخصص و تعهد انتخاب شده کمتر درخواست رشوه دارد			

طراحی مدل
رشوه سیاسی

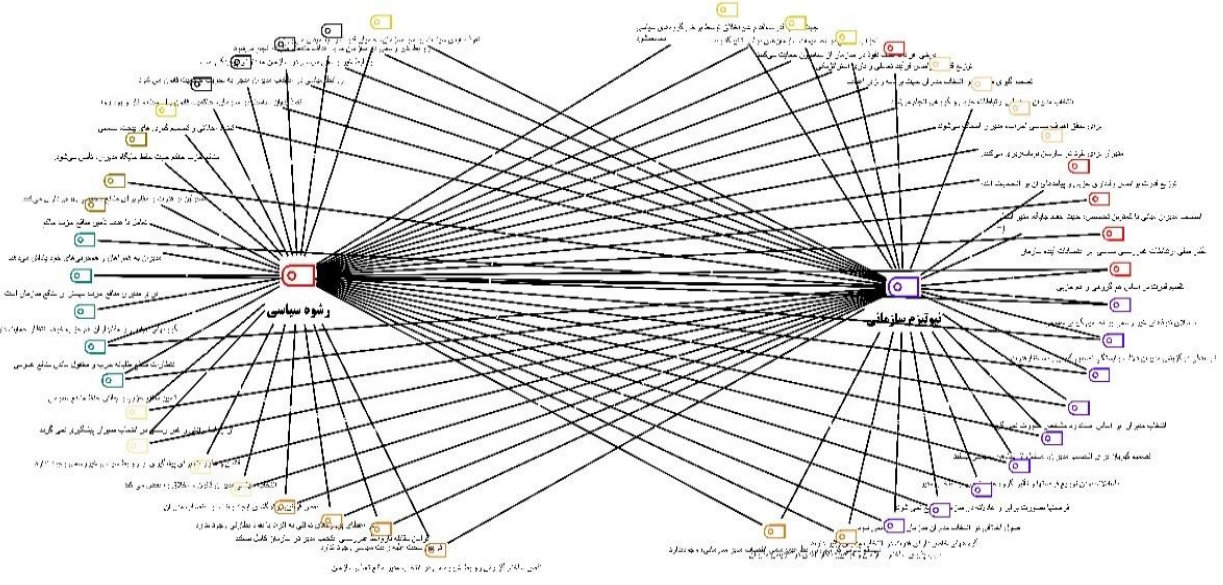
...

۷۴ | صفحه

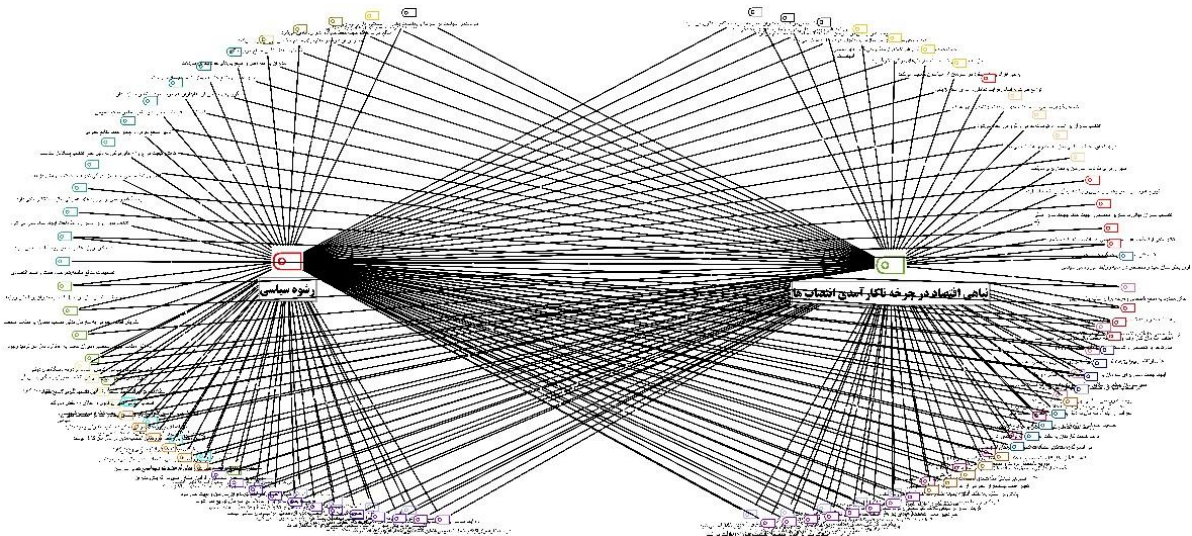


شکل ۴. نمودار درختی مربوط به ساختمان معنایی فریاد خاموش استفاده‌ها - خروجی مکس کیودا

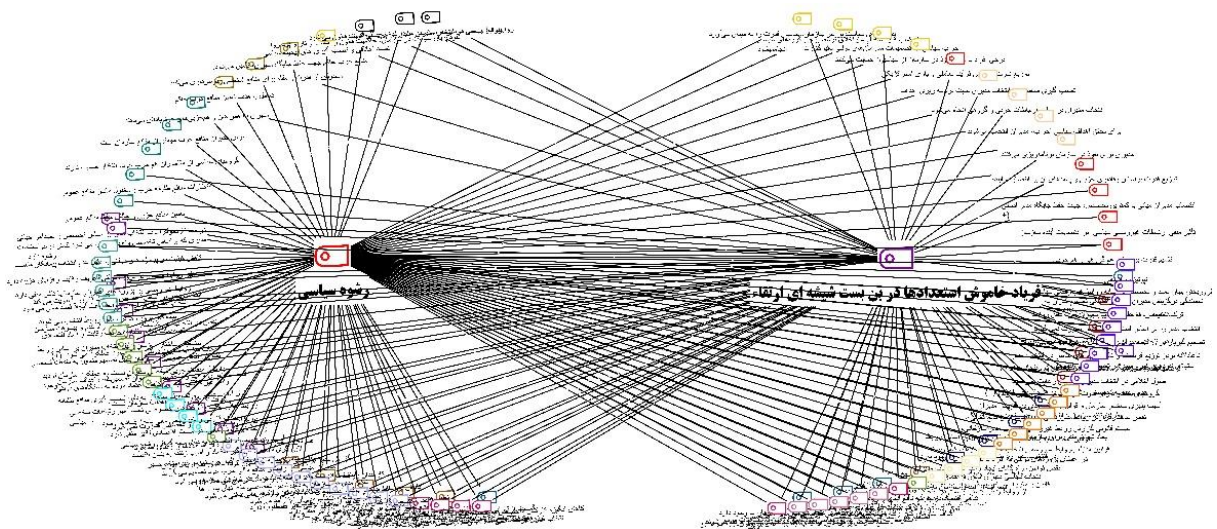
از نظر گلیزر، واقعیت مستقل از پژوهشگر است و لذا پژوهشگر باید هنگام ظهور مدل رویکردی منفعل داشته باشد. این رویکرد منتج به نظریه‌ای می‌شود که مستقیماً از داده‌ها ظهور پیدا می‌کند و از طریق مقایسه دائمی و مفروضات فلسفی مذکور، از سوگیری یا تفسیر پژوهشگر در آن اجتناب می‌شود. مرحله بعد که کدگذاری نظری صورت می‌گیرد و مقوله‌ها را به نظریه پیوند می‌زند نظریه به صورتی طبیعی از محتوای داده‌ها ظهور می‌یابد. گلیزر مدعی است که به واسطه عدم تحمیل هیچ قالب خارجی تا پس از انجام کدگذاری نظری، این رویکرد به تنهایی امکان ظهور نظریه را فراهم می‌آورد (Moran Bayes & Foster, 2024). لذا باستاند نظریه گلیزر در این تحقیق، پیوند مقوله‌ها و ساختمان‌های معنایی به نظریه توسط نرم‌افزار مکس کیودا صورت پذیرفت. از طریق نمودار همپوشانی از زبانه Visual tools نرم‌افزار مکس کیودا ارتباط بین هر کدام از مضامین یا به عبارتی ساختمان معنایی ایجاد می‌شود و نظریه به صورت طبیعی ظاهر می‌گردد. به منظور درک بهتر از ارتباط و هماهنگی بین هر یک از گروه‌ها، ارتباط چهار متغیر به صورت دو به دو در شکل‌های ۵، ۶ و ۷ به عنوان خروجی نرم‌افزار مکس کیودا نمایش داده شده است.



شکل ۵. نمودار همپوشانی، ارتباط بین نیوتیزم سازمانی و ریشه سیاسی - خروجی مکس کیودا

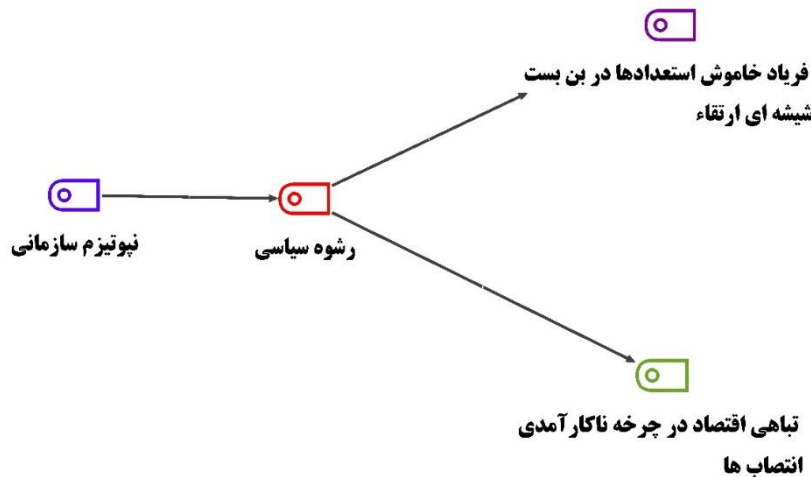


شکل ۶. نمودار همپوشانی، ارتباط بین رشوه سیاسی و تباهی اقتصاد - خروجی مکس کیودا



شکل ۷. نمودار همپوشانی، ارتباط بین رشوه سیاسی و فریاد خاموش استعدادها - خروجی مکس کیودا

در شکل های ۵، ۶ و ۷، هماهنگی و ارتباط بین ساختمان های معنایی شامل: خویشاوندسالاری سازمانی، رشوه سیاسی، تباهی اقتصادی در چرخه ناکارآمدی سازمان و فریاد خاموش استعدادها درون سازمانی به خوبی آشکار است که در واقع بیانگر کدگذاری نظری و ارتباط بین متغیرها است. لذا با توجه به این خروجی ها، مطابق نظریه گلیزر، مدل نهایی تحقیق شامل علل و نتایج و مقوله مرکزی تحقیق در شکل شماره ۸ به تصویر کشیده شده است.



شکل ۸. مدل اکتشاف شده نهایی تحقیق - خروجی مکس کیودا

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رعایت اصول درست در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی به دور از هرگونه فشار سیاسی بدون شک یکی از مهم‌ترین سیاست‌های مدیریتی در بخش دولتی در عصر حاضر می‌باشد، ارتقاء شغلی بر اساس اصل شایسته‌سالاری، جایگزین مناسبی برای ارتقاء بر اساس ارتباطات رسمی و غیررسمی، نفوذ ذی‌نفعان در مهره‌چینی سازمان دولتی و خنثی کردن سیاسی‌کاری و تقویت حرفه‌گرایی می‌باشد (Lord, 2024). از سوی دیگر با توجه به اینکه در سازمان‌های دولتی مخصوصاً سازمان‌هایی که بیشتر تحت تأثیر کنش‌های سیاسی هستند رشوه سیاسی در انتخاب مدیران دستگاه‌های دولتی تأثیر گذار است (Jain, 2020). با توجه به نبود پژوهش در زمینه مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران نهادهای دولتی و عدم احصاء روابط نظری آن و با عنایت به اهداف تحقیق در این مطالعه بر آن شدیم تا مؤلفه‌ها و شاخص‌های رشوه سیاسی، عوامل موثر بر آن و پیامدهایش را شناسایی کنیم. هدف این پژوهش، معرفی این عوامل به تصمیم‌گیران است تا در انتصابات آتی تأثیرگذار بوده و انتخاب مدیران نهادهای دولتی بر اساس اصول علمی و صحیح و بدون هرگونه معاملات سیاسی، با رعایت اصل شایسته‌سالاری و تعهد انجام گیرد. همچنین، نوآوری این تحقیق در بهره‌گیری از قابلیت‌های نرم‌افزار تخصصی مکس کیودا برای استخراج مدل بر اساس داده‌ها و کدگذاری صورت گرفته، منعکس شده است. این فرآیند بدون دخالت مستقیم محققان و با پیروی از رویکرد کلاسیک گلنیر انجام شده و به طور بهینه‌ای به ظهور مدل منجر شده است.

همانطور که بیان گردید در این پژوهش چهار ساختمان معنایی شامل نپوتیزم سازمانی، رشوه سیاسی، تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی سازمان و فریاد خاموشی استعدادها در بن‌ست شیشه‌ای ارتقاء، به شرح و تفسیر ذیل شکل گرفت:

خویشاوندسالاری یا نپوتیزم سازمانی (شامل: دو مقوله اصلی، چهار مقوله فرعی و سیزده شاخص یا گویه) که مؤلفه‌های اصلی آن عبارتند از: «استیلای نفوذهای غیررسمی بر تصمیم‌گیری عمومی» و «آسیب‌پذیری ساختار سازمان و قوانین: ناکارآمدی در گزینش مدیران» که در توضیح مؤلفه‌ها باید بیان کرد که نفوذهای غیررسمی می‌توانند از ضعف‌ها و نقص‌های موجود در ساختار و قوانین سازمان‌ها سوءاستفاده کرده و تصمیم‌گیری‌های عمومی را به نفع خود تغییر داده از طریق روابط خویشاوندی، دوستانه، سیاسی و یا اقتصادی اعمال شود و منجر به انتصاب افراد ناکارآمد در سمت‌های مهم شود. ضعف ساختار و قوانین نیز زمینه را برای اعمال نفوذهای غیررسمی و رواج نپوتیزم سازمانی فراهم می‌کند.

متغیر اصلی و محوری مدل، رشوه سیاسی است (شامل سه مقوله اصلی، شش مقوله فرعی و هفده شاخص یا گویه) که مؤلفه‌های اصلی آن عبارتند از: «تأمین منافع حزبی و چالش حفظ منافع عمومی»، «تضاد اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های پیچیده سیاسی»، «توزیع قدرت بر اساس فرآیند تعاملی و بازی استراتژیک». در توضیح و تفسیر این متغیرهای اصلی می‌توان بیان نمود که رشوه سیاسی حفظ منافع عمومی را به چالش می‌کشد. زمانی که مدیران دولتی با رشوه سیاسی مقام دریافت می‌کنند، ممکن است تصمیماتی را اتخاذ کنند که به نفع مردم نباشد، بلکه به نفع کسانی باشد که حامی آنان در کسب قدرت بوده‌اند. رشوه سیاسی می‌تواند تصمیم‌گیری‌های سیاسی را پیچیده‌تر کند. زمانی که مقامات دولتی تحت فشار صاحبان قدرت مانند نمایندگان مجلس شورای اسلامی جهت انتخاب مدیران می‌باشند، ممکن است تصمیماتی را اتخاذ کنند که به نفع مردم نباشد بلکه منافع افراد خاصی تأمین گردد. از طرف دیگر این مؤلفه‌ها به نحوه توزیع قدرت و تعامل بین نهادها و افراد در فرایندهای سیاسی اشاره دارد. در این سناریو، قدرت و تأثیر به‌طور مستقیم و غیرمستقیم توسط افراد و گروه‌های سیاسی بر اساس بازی‌های استراتژیک و تعاملات تعیین می‌شود.

متغیر بعدی که به عنوان پیامد در مدل ظاهر گردید تباهی اقتصاد در چرخه ناکارآمدی انتصاب مدیران (شامل: سه مقوله اصلی، هفت مقوله فرعی و بیست و هفت شاخص یا گویه) است. مؤلفه‌های اصلی این متغیر عبارتند از «دست‌خوشی‌های سیاسی، تخریب توازن اقتصادی را به همراه دارد»، «عدم تخصص در افراد مسئول: تراژدی نهفته‌ای در کارایی سازمان»، «لابی‌گری سیاسی: نابودگر اعتماد و آسیب زننده به بنیان اقتصاد». این موارد نشان می‌دهد که ورود عوامل با لابی‌گری سیاسی به فرایندهای اقتصادی ممکن است منجر به تخریب توازن و عدم پایداری اقتصادی شود. این موضوع نشان‌دهنده تأثیر بالقوه دخالت‌های سیاسی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی و ناکارآمدی در اداره منابع و سیاست‌های اقتصادی است. همچنین وجود افراد بی‌تخصص می‌تواند منجر به تصمیم‌های نادرست و ناکارآمد در سازمان‌ها شود و در نتیجه، به تباهی و ناکارآمدی اقتصادی منجر گردد.

گروه چهارم به عنوان متغیر فریاد خاموش استعدادها در بن‌بست شیشه‌ای ارتقاء (شامل: سه مقوله اصلی، شش مقوله فرعی و بیست شاخص یا گویه) است که مؤلفه‌های اصلی آن عبارتند از: «فروریختن بنیان تعهد و تخصص در سایه روابط غیررسمی سیاسی»، «انحراف از ایده‌آل سازمان به دلیل پیچیدگی روابط در انتخاب مدیر»، «گزینش مدیر بر مبنای ملاک غیرمنطقی: رکود، سکون همراه با ناامیدی». این مؤلفه‌ها به تخلفات و نقض‌هایی اشاره دارد که در فرآیند انتصاب مدیران به وجود می‌آید و منجر به فراموشی اصول تعهد و تخصص در انتصابات می‌شود. این موضوع ممکن است باعث فروریختن بنیان‌های اصلی سازمان و عدم رشد و توسعه در ساختار سازمانی گردد. این مؤلفه به مسئله گزینش مدیران بر اساس ملاک‌های ناپایدار و غیرمنطقی می‌پردازد. وجود رکود، سکون و ناامیدی که به علت عدم ارتقاء بر اساس اصول صحیح می‌باشد ممکن است باعث انتخاب مدیران ناکارآمد و بدون توانایی در مواجهه با چالش‌های سازمانی شود. این وضعیت باعث تشدید ناکارآمدی سازمان و تضعیف عملکرد آن می‌شود.

همچنین این تحقیق دارای محدودیت‌هایی بود که عبارت بودند از: به علت مفهوم منفی موضوع تحقیق و ترس مدیران از تبعات آن باعث محافظه‌کاری در پاسخگویی شده و جلب اعتماد آنان وقت و انرژی زیادی از محقق می‌گرفت، همچنین ماهیت پنهان و پیچیده رشوه سیاسی دستیابی به داده‌ها و اطلاعات تحقیق را محدود می‌کرد.

پیشنهادات

- برای کنترل رشوه سیاسی، تصمیم‌های قاطع اتخاذ شود؛ به این منظور، لازم است قوانین سختگیرانه‌تری تدوین و اعمال شوند. علاوه بر این، ساختار سازمانی باید به‌گونه‌ای اصلاح شود که جلوی تزریق مدیران از خارج از سیستم گرفته شود؛ زیرا وعده‌ها و وعیدهایی که در ستادهای انتخاباتی به اطرافیان داده می‌شود، یکی از عوامل اصلی ایجاد رشوه سیاسی است. در نتیجه، ایجاد قوانینی که مانع انتصاب مدیران بدون رابطه استخدامی شوند، خود می‌تواند عاملی در کنترل رشوه

سیاسی باشد. علاوه بر این، اعمال مجازات‌های سنگین برای متخلفان، ایجاد سیستم‌های شفاف و نظارتی دقیق و تقویت فرهنگ قانون‌مداری و پاسخگویی از دیگر پیشنهادهای است که می‌تواند در این راستا مؤثر باشد.

- توجه به تعهد و تخصص در ارتقاء سلسله مراتب سازمانی: پیشنهاد می‌شود که در انتخاب و انتصاب مدیران، به ویژه کسانی که در تصمیمات سازمان تأثیرگذارند، توجه به دو عامل اساسی شود. این دو عامل عبارتند از: ۱- دینداری، تعهد فرد به اصول اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران، اعتقاد به اصل ولایت مطلقه فقیه ۲- تخصص فنی و علمی او و رعایت اصل شایسته‌سالاری. این دو شرط به عنوان دو عنصر ضروری و تکمیلی یکدیگر برای انتخاب مدیران، به ویژه آنهایی که در تصمیمات مهم سازمان تأثیرگذارند باید مورد توجه قرار گیرند. در صورتی که یک مدیر هر یک از این دو شرط را نداشته باشد، انتخاب و انتصاب او به پست‌های مدیریتی به شدت منع می‌گردد. این رویکرد، با رعایت هر دو عامل بیان شده، امکان جلوگیری از رشوه سیاسی را در انتخاب مدیران افزایش می‌دهد.
- به انتخاب صحیح و دقیق مدیران، بدون هیچگونه ردپای رشوه سیاسی، توجه ویژه‌ای شود. این مسئله، از اهمیت بسیاری برخوردار است و به‌طور کلی نیازمند یک بررسی جامع و دقیق است. به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود که این موضوع را به چالش بکشند و با بهره‌گیری از تحقیقات مرتبط، آن را به نحوی جامع‌تر مورد بررسی قرار دهند. این اقدام به وضوح می‌تواند به ارائه پیشنهادات کارآمد و قابل اجرا برای انتخاب مدیران مناسب کمک کند. این فرآیند نیازمند یک رویکرد دقیق و تحلیلی است تا به بهترین نحو از توانایی‌ها و مهارت‌های مدیران استفاده شود.
- همچنین، به محققین بعدی توصیه می‌شود که مدل ارائه شده در این تحقیق را در جوامع آماری مختلفی به‌بوته آزمایش گذاشته و اعتبارسنجی کمی انجام دهند. این اقدام نه تنها به بهبود و پخته شدن موضوع و مدل کمک می‌کند، بلکه امکان ارائه پیشنهادات مفیدتری را فراهم می‌سازد.

سپاسگزاری

در انجام این پژوهش از هیچ نهاد و موسسه‌ای کمک مالی دریافت نشده است.

فهرست منابع

1. Arias, E. & Smith, A. (2018). Tenure, promotion and performance: The career path of US ambassadors. *The Review of International Organizations*, 13(1), 77-103.
2. Anderson, H. D., Liao, J., Yang, J., & Young, M. (2023). Powerful political corporate appointments and firm bribery channels. *International Journal of Managerial Finance*, 19(3), 491-518.
3. Beesley, C. & Hawkins, D. (2022). Corruption, institutional trust and political engagement in Peru. *World Development*, 151, 105743.
4. Bigi Vahid, (2019), Public Policy Principles and Theories, Tehran, *Negah Danesh Publications*
5. Boje, D. M., Saylor, R., Svane, M. S., Hillon, Y. C., & Saylor, J. (2024). There is No Ground and No Theory in Grounded Theory! Can We Create Both With Dialectic Ontology?. In *A World Scientific Encyclopedia of Business Storytelling Set 2: Methodologies and Big Data Analysis of Business Storytelling Volume 5: Business Storytelling and Grounding Methodology* (pp. 49-78).
6. Clarence, S. (2018). Towards inclusive, participatory peer tutor development in Higher Education. *Critical Studies in Teaching and Learning (CriStaL)*, 6(1), 58-74.

7. Chu, A. C. Kou, Z., & Wang, X. (2022). An economic analysis of political meritocracy. *Economic Modelling*, 106, 105677. 2023-12-24 19:45:37 UTC
8. Colonnelli, E., & Prem, M. (2022). Corruption and firms. *The Review of Economic Studies*, 89(2), 695-732.
9. Cohen, L. & Li, B. (2022). The political economy of anti-bribery enforcement (No. w29624). *National Bureau of Economic Research*.
10. Figueroa, V. (2021). Political corruption cycles: High-frequency evidence from Argentina's notebooks scandal. *Comparative Political Studies*, 54(3-4), 482-517.
11. Groeneveld, S. & Meier, K. J. (2022). Theorizing status distance: rethinking the micro theories of representation and diversity in public organizations. *Administration & Society*, 54(2), 248-276.
12. Jain, R. (2020). Bribery and firm performance in India: A political economy perspective. *Journal of Asian Economics*, 68, 101181.
13. Jafarpour Mahmood, Hosni Moghadam Sadegh (2022). Pathology of the methods of appointing business managers in the state-owned companies of the country. *Bi-monthly publication of business reviews*. 21 (119). 7-29
14. Jamali Asgoui Seyed Jamal, Bakshaish Ardestani Ahmad, Bani Hashemi Mirqasem (2019), Political Economy of Corruption, *Journal: Majlis and Strategy*, (101) 27, 58-33. (In Persian).
15. Johnson, b. (1997). Examining the validity structure of qualitative research, *Educational*. 118(2). 280-293
16. Kast, E. J. (2021). Capitalism and the Logic of Deservingness: Understanding Meritocracy through Political Economy (Doctoral dissertation, Aberystwyth University).
17. Karimi Alireza, Ghaderi Salahedin, Moradinejad Elham. (2020). Sociological Study of the Perception of Corruption and Related Social Factors in Societies with a Culture of Nepotism: Study of Khorramabad, *Iranian Journal of Social Problems*, 10(1), 241-262.
18. Keshishian-Sirki, Garineh (2021). Modeling the advanced Islamic system based on the characteristics of youthfulness in the statement of the second step of the revolution. *Journal of Political Sociology*. (In Persian).
19. Lægreid, P. (2022). Political Organizations and Public Management—An Institutional Approach. *In Elgar Encyclopedia of Public Management* (pp. 32-36). Edward Elgar Publishing Limited.
20. Liedong, T. A., Aghanya, D., Jimenez, A., & Rajwani, T. (2023). Corporate political activity and bribery in Africa: Do internet penetration and foreign ownership matter?. *Journal of Business Research*, 154, 113326.
21. Lord, N. (2024). Accommodating Transnational Corporate Bribery Revisited: *Performing Transparency in the Shadows of Negotiation*. CrimRxiv.
22. Lowenstein, D. H. (1984). Political bribery and the intermediate theory of politics. *UCLA L. Rev.*, 32, 784.
23. Maxwell, j. (1992). Understanding and validity in qualitative research, *Harvard Education Review*, 62(3), 269-280
24. Mease, J. J. (2021). Techniques and forces and the communicative constitution of organization: A Deleuzian approach to organizational (in) stability and power. *Management Communication Quarterly*, 35(2), 226-255.
25. McGee, R. W., & Benk, S. (2023). Political viewpoint and attitudes toward bribery: Summaries of 16 studies. In *The Ethics of Bribery: Theoretical and Empirical Studies* (pp. 587-592). Cham: Springer International Publishing.

طراحی مدل

رشوه سیاسی

...

۸۰ | صفحه

26. Mesri Mehran. Faraj-Vand Esfandiari, (2022), legitimate corruption; why political systems are prone to corruption, *Public Administration Journal, Scientific Research*, 13(1), 155-181. (In Persian).
27. Moghimi Mohammad, (2018), Government budgeting (theories, principles and applications from regulation to control), Tehran, *Negah Danesh Publications*. (In Persian).
28. Mohajan, H. K., & Mohajan, D. (2023). Glaserian grounded theory and Straussian grounded theory: Two standard qualitative research approaches in social science. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 12(1), 72.
29. Moran, L., Bayes, S., & Foster, K. (2024). How do professional connections and relationships impact midwives' well-being and career sustainability? A Grounded Theory study protocol. *European Journal of Midwifery*, 8(March), 1-7.
30. Oluseye, O. (2024). Exploring potential political corruption in large-scale infrastructure projects in Nigeria. *Project Leadership and Society*, 5, 100108.
31. Office for Preservation and Publication of the Works of Ayatollah Khamenei (2022). Statements in the meeting of elites and top *academic talents*. KHAMENEI.IR.
32. Ohunakin, F., Adeniji, A. A., Oludayo, O., & Osibanjo, O. A. (2018). Perception of frontline employees towards career growth opportunities: Implications on turnover intention. *Verslas: Teorija ir praktika/Business: Theory and Practice*, 19, 278-287.
33. Safaei Movahed, Saeed. (2021). *Grounded Theory (Data-Based Theory): Theoretical Foundations, Approaches, and Implementation Procedures*. Tehran: Nashr Dorra. (In Persian).
34. Sethi, R., & Somanathan, R. (2023). Meritocracy and representation. *Journal of Economic Literature*, 61(3), 941-957.
35. Shiri Ardeshir, Seifi Atefeh, Heydar Nejad Zahra(1401), Designing the model of meritocracy of government managers, *Scientific Quarterly of Government Organizations Management*, (3) 10, 26-11. (In Persian).
36. Tirabeni, L. (2020). Technology, Power, and the Organization: Wearable Technologies and Their Implications for the Performance Appraisal. *In Performance Appraisal in Modern Employment Relations* (pp. 61-85). Palgrave Macmillan, Cham.
37. The information base of the Office of the Supreme Leader (1401). Statements in the meeting with the representatives of the Islamic Council. LEADER.IR
38. Urquhart, C. (2013). *Grounded Theory for Qualitative Research: A Practical Guide*. India: SAGE Publications.
39. Young, S. L., Wiley, K. K., & Searing, E. A. (2020). "Squandered in real time": How public management theory underestimated the public administration-politics dichotomy. *The American Review of Public Administration*, 50(6-7), 480-488.