

# Public Organizations Management *Open Access*

Autumn (2024) 12(4): 21-36

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.71979.5013>

Received: 06/Aug/2024 Accepted: 21/Oct/2024

## ORIGINAL ARTICLE

### Theorizing the Emergence Pattern of Masochistic Behavior of Government Managers; A Metaphor for a Personality Type

Amirhoushang Nazarpouei<sup>1\*</sup>, Mehran Mesri<sup>2</sup>, Reznanatin Mennati<sup>3</sup>

1. Associate Professor, Department of Business Administration, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
2. Ph.D Student, Department of Public Administration, Lorestan University, Khoramabad, Iran.
3. Ph.D Student, Department of Public Administration, Lorestan University, Khoramabad, Iran.

#### Correspondence

Amirhoushang Nazarpouei  
E-mail: [Nazarpouri.a@lu.ac.ir](mailto:Nazarpouri.a@lu.ac.ir)

#### How to cite

Nazarpouei, A.H., Mesri, M., & Mennat, R (2024). Theorizing the Emergence Pattern of Masochistic Behavior of Government Managers; A Metaphor for a Personality Type. *Public Organizations Management*, 12(4), 21-36.

#### ABSTRACT

In the last decade, in the political system of the Islamic Republic of Iran, we have witnessed the behavior of government administrators who, due to the degradation of their power and position, have caused serious damage to their records and their past achievements, as well as the system that is the result of their own achievements. To theorize this behavioral model of government managers, a metaphor was taken from the disease of masochism. Masochistic personality is a personality type in which people tend to exhibit self-destructive behaviors. The purpose of the research was to theorize the emergence pattern of masochistic behavior of public administrators by taking the metaphor of a mental illness. The research method was metaphorical theorizing, and the research data were collected and analyzed using the grounded theory method and Glasser (appearing) productivity method. The basis of the study was the research of the political system of the Islamic Republic. As a result, interviews were conducted with 15 experts in public administration and political science (using a targeted method) to collect data. The method of data analysis was based on three-stage open, central and selective coding. The results obtained from the data analysis were divided into four main components of masochistic personality of public administrators, masochistic ideology of public administrators, masochistic policies and masochistic atmosphere, and then these four components were divided into two general categories of masochistic values and system. Cultivating masochism was categorized as the main reasons for masochistic behavior of public administrators. Finally, the consequences of managers' masochistic behavior were identified and strategies were suggested for them. In the general summary of this research, according to the opinion of experts, the policies of the system in the selection of public administrators are the main reason for the occurrence of masochistic behavior of public administrators, and factors such as the personality of public administrators, the masochistic ideology of administrators, and the atmosphere of masochism can complement the occurrence of masochistic behavior of administrators.

#### KEY WORDS

Public Managers, Masochistic Disorder, The Political System of the Islamic Republic of Iran, Theorizing.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

## نظریه پردازی الگوی پدیدآیی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی؛ استعاره از یک تیپ شخصیتی

امیر هوشنگ نظرپوری<sup>۱\*</sup>، مهران مصری<sup>۲</sup>، رضوان منتی<sup>۳</sup>

### چکیده

در دهه اخیر در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران شاهد رفتارهایی از مدیران دولتی بوده‌ایم که به دلیل تنزل قدرت و جایگاهشان آسیب‌های جدی به سوابق خود و دستاوردهای گذشته خود و همچنین نظام که حاصل دستاورد خودشان است، وارد ساخته‌اند. برای نظریه‌پردازی این الگوی رفتاری مدیران دولتی از بیماری مازوخیسم استعاره گرفته شد. شخصیت مازوخیسمی یک تیپ شخصیتی است که در آن افراد تمایل به نشان دادن رفتارهای خود تخریب‌کننده دارند. هدف پژوهش نظریه‌پردازی الگوی پدیدآیی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی با استعاره گرفتن از یک بیماری روانی بود. روش تحقیق نظریه‌پردازی با شیوه استعاره بود که داده‌های پژوهش به روش گراند تئوری و با رویکرد گلگیری (ظاهرشونده) جمع‌آوری و تحلیل شدند. بستر مطالعه تحقیق نظام سیاسی جمهوری اسلامی بود در نتیجه برای جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان مدیریت دولتی و علوم سیاسی (با روش هدفمند) انجام گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و انتخابی بود. نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها به چهار مؤلفه اصلی شخصیت مازوخیسمی مدیران دولتی، ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران دولتی، سیاست‌های مازوخیسم پرور و اتمسفر مازوخیسم پرور تقسیم شد و در ادامه این چهار مؤلفه در قالب دو مقوله کلی ارزش‌های مازوخیسمی و نظام مازوخیسم پرور دسته‌بندی شد که دلایل اصلی بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی می‌باشد. در نهایت پیامدهای رفتار مازوخیسمی مدیران شناسایی شد و راهبردهایی برای آن‌ها پیشنهاد شد. در جمع‌بندی کلی این پژوهش بر طبق نظر خبرگان، سیاست‌های نظام در امر انتخاب مدیران دولتی کلان اصلی‌ترین دلیل بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی است و عواملی همچون شخصیت مدیران دولتی، ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران و اتمسفر مازوخیسم پرور می‌تواند مکمل بروز رفتار مازوخیسمی مدیران باشد.

### واژه‌های کلیدی

مدیران دولتی، اختلال مازوخیسمی، نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران، نظریه‌پردازی.

۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
۲. دانشجو دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
۳. دانشجو دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

نویسنده مسئول: امیر هوشنگ

نظرپوری

رایانامه: [Nazarpouri.a@lu.ac.ir](mailto:Nazarpouri.a@lu.ac.ir)

### استناد به این مقاله:

نظرپوری، امیر هوشنگ؛ مصری، مهران و منتی، رضوان (۱۴۰۳). نظریه‌پردازی الگوی پدیدآیی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی؛ استعاره از یک تیپ شخصیتی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۲(۴)، ۲۱-۳۶.



## مقدمه

سیاست‌ها، اقدامات، رفتارهای سازمان و رفتارهای مدیران و سرپرستان با کارکنان قرار می‌گیرد (گونگ و همکاران، ۲۰۲۲). شواهد ارائه شده توسط مورفی<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) حاکی از آن است که بی‌عدالتی می‌تواند بستر را برای گرایش به رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید هموار سازد (سید و همکاران، ۲۰۱۹). وقتی کارکنان درک کنند که نتایج و رویه‌های سازمانی مبتنی بر عدالت نیستند، عملکردشان بدتر شده و تمایلی به درگیر شدن در رفتارهای شهروند سازمانی ندارند، از تصمیمات مرجع تبعیت نکرده و در رفتارهای اعتراض‌آمیز دخیل بوده و تمایل بیشتری برای اقدام قانونی علیه کارفرمایان خود دارند (هونگ کی و همکاران، ۲۰۲۲). قاضی و کولکوویت<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) استدلال کردند که وقوع بی‌عدالتی رویه‌ای، کنترل نتایج بلندمدت را محدود می‌کند و دست‌یابی به نتایج مطلوب را دشوار می‌کند (سارنسکی و همکاران، ۲۰۲۳). فارغ از آنچه گذشت، بلاشک یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های امروز کشور مدیرانی هستند که در جای خود قرار نگرفته‌اند. مدیران ناکارآمدی که با اشغال موقعیت مدیریتی هم این فرصت را از دیگران می‌گیرند و هم عالمانه یا جاهلانه باعث تضعیف جایگاه اشغال شده می‌شوند. یکی از رایج‌ترین شیوه‌های نظریه‌پردازی در علوم اجتماعی استفاده از استعاره است. به وسیله استعاره می‌توان به فهم دقیق‌تر و صریح‌تر مسائل و مشکلات کمک کرد. این تحقیق با ایده استعاره گرفتن از بیماری مازوخسیم (اختلال خودآزاری) شکل گرفته است. اختلال مازوخسیم لذتی است که فرد با تحمیل درد فیزیکی یا روانی به خود به دست می‌آورد. در یک دهه اخیر در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران شاهد مدیران سیاسی بوده‌ایم که هر زمان تهدیدی نسبت قدرتش احساس کرده دست به اقداماتی زده‌اند تا در منصب قدرت باقی بمانند. این اقدامات گاهی به خود مدیر، به دست آورده‌ای گذشته او و حتی نظام سیاسی صدمه وارد کرده است و رفتاری کاملاً شبیه با شخصیت مازوخسیم از خود بروز داده‌اند، از این رو این استعاره برای این رفتار مدیران سیاسی انتخاب شده است. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش این است که الگوی پدیدآیی رفتار مازوخسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی کدام است؟

در رشته مدیریت دولتی، حوزه‌ای تحت عنوان اداره امور تطبیقی وجود دارد. در این حوزه، نظریه‌پردازان نظریه‌ها، مدل‌ها و چارچوب‌های مختلفی تدوین کرده‌اند تا با آن بتوانند رفتار نظام‌های مدیریت دولتی کشورها را تبیین کنند. امروزه سازمان‌ها برای دستیابی به مأموریت و اهداف نیازمند مدیریت صحیح و کارآمد منابع و نیروی انسانی هستند تا از این طریق سازمان را به موفقیت برسانند (آمادی و همکاران، ۲۰۲۲). در سلسله‌مراتب هرم سازمان، مدیرانی مشغول کارند که از راه‌های مختلفی وارد آن مجموعه شده‌اند. هرچه مجموعه بی‌نظم‌تر باشد میزان مدیرانی که از راه‌های انحرافی با اهداف مختلف جز تعالی مجموعه جذب آن شده‌اند طبیعتاً بیشتر خواهد بود (محمدی‌فر و همکاران، ۲۰۱۸). در آسیب دیدن یک مجموعه عواملی مختلفی دخیل هستند که ناکارآمدی مدیران از مهم‌ترین آن‌هاست (رئیس‌پور، ۲۰۲۳). ناکارآمدی مدیران عبارت است از رفتار ارادی که ارزش‌های سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید می‌کند. در واقع ناکارآمدی مدیران رفتاری است که هنجارها را نقض کرده و تهدیدی برای سازمان محسوب شود. اگر مدیران را به سه دسته مدیران عالی، میانی و عملیاتی تقسیم کنیم خواهیم دید که هرچه مدیر به رأس هرم نزدیک‌تر باشد بازخوردهای تصمیمات و مدیریتش حوزه گسترده‌تری از سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بزرگ‌نیا و خلیلی، ۲۰۲۳). بر همین اساس که کوچک‌ترین بی‌دقتی در انتخاب یا انتصاب مدیران، ممکن است باعث زخم‌های عمیق بر پیکره‌ی آن سازمان یا افراد مرتبط با آن شده و عواقبش به‌جای غیرقابل تصور برسد (شری، ۲۰۲۱). ناکارآمدی مدیران در سازمان‌ها می‌تواند خسارت‌هایی از قبیل نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، رفتار خرابکارانه، پذیرش رشوه و ائتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه و مضایقه کردن از تلاش‌ها را به دنبال داشته باشد (سیفی شجاعی، ۲۰۱۸). در این راستا، فقدان ماهیت و اثر عامل و پیشران‌های تشدیدکننده این سبک مخرب مدیریت یک شکاف مهمی را در رفتار سازمانی ایجاد کرده است. یکی از عوامل مذکور، بی‌عدالتی سازمانی است (لی، ۲۰۲۲). بی‌عدالتی سازمانی شامل مجموعه‌ای از نتایج زیان‌بار رفتاری در میان کارکنان است. این پدیده به‌شدت تحت تأثیر شرایط،

4. Gong et al

5. Morfy

6. Syed et al

7. Hung Kee et al

8. Ghazi &amp; Colquitt

9. Sarnecki et al

1. Amadi et al

2. Shri

3. Lee

## مبانی نظری پژوهش

### مدیریت ناکارآمد مدیران دولتی

ناکارآمدی، ناموفق بودن مدیر در انجام وظایف یا انجام آن در سطح غیرقابل قبول است. مدیران ناکارآمد مدیرانی هستند که عملکرد ضعیف و سطح پایینی دارند. فاقد دانش، توانایی و شایستگی لازم هستند ولی با اطلاعات سطحی که دارند در مورد همه چیز اظهار نظر می کنند (رئیس پور، ۲۰۲۳). حوزه مدیریتشان به مثابه ملک شخصی است که بر اساس سلیقه به فراخور زمان از آن هزینه می کنند. اموال و تجهیزات و حتی افراد را برای امورات شخصی به کار می گیرند و به آن حوزه چون منافع فردی می نگرند (عباس و راجی، ۲۰۱۸). نگاهشان به مسند، نگاه عنکبوتی است. بدان معنا که چپش زیرمجموعه را بر اساس بقای خویش انجام می دهند و تک تک افراد زیردست را با اولویت بقای خود برمی گزینند نه صلاحیت و سواد و توانایی (بزرگ نیا و خلیلی، ۲۰۲۳). مدیران ناکارآمد مدیران زیرمجموعه خود را از میان افراد ناتوان تر از خود انتخاب می کنند این گونه گزینش باعث می شود افراد زیردست هیچ گاه توانایی زیر سؤال بردن مدیر بالا را نداشته باشند و بالطبع ندانند وارد چه چرخه ای از تصمیمات می شوند و تبدیل به ماشین امضا می شوند (محمدی فر و همکاران، ۲۰۱۸). در میان مدیران ناکارآمد قانون بقا پست صادق است. یعنی از دولت به دولتی دیگر همیشه مدیر می ماند گویا مدیر متولد شدند. تغییرات کلان و خرد در رویه مدیران ناکارآمد خللی وارد نمی کند آن ها برای حفظ میز مدیریت به سرعت خود را با تغییرات هماهنگ می کنند و واژه ای از زیر سؤال بردن اعتقادات قبلی خویش ندارند و تا زمانی که احتمال حفظ مدیریتشان وجود داشته باشد از هیچ گونه همکاری ولو به خلاف دریغ نمی کنند. مدیران ناکارآمد برای حفظ میز خود به هر دری می زنند تغییرات را گردن هر کسی می اندازند و هر آنچه در زمان دوستی از همکاران نشان می دانستند به وقت سختی به راحتی گزارش می دهند. کلاً در مواجهه با خطر عزل هر چیزی را مباح می داند و چه بهتر که از نزدیکان خود شروع کنند (غلامی، ۲۰۱۹). وجود مدیران ناکارآمد نه تنها به خودی خود به معنای اتلاف منابع انسانی است، بلکه از طرفی بر فرهنگ سازمانی و بر کارآمدی سازمان تأثیر منفی می گذارد و از سوی دیگر با رویکرد نظام مند، اختلال در یکی از اجزا بر عملکرد کل دارای اثر پروانه ای است (کاشیان و بیگزاده، ۲۰۱۹).

## نظام کوتوله پروری

یکی از مفاهیم سوء و نامطلوب علم رفتار سازمانی که می تواند سازمان را به سمت قهقرا پیش ببرد، کوتوله پروری است. در تعریف کوتوله پروری که توسط علی قربانی در سال ۲۰۱۶ صورت گرفت افرادی در پست های سازمانی منصوب می شوند که نه تنها شرایط احراز آن پست را ندارند بلکه به لحاظ توانمندی های لازم از مدیر منصوب کننده و حتی سایر کارکنان سازمان نیز در سطح بسیار پایین تری قرار دارند به صورتی که اصلی ترین هدف کوتوله پروری مقاومت در برابر پیشرفت نیروهای با استعداد و با پتانسیل های بالقوه است (ولاساری و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو کوتوله پروری چهره تاریک و سیاه دارد چراکه این پدیده موجب به قدرت رسیدن و ارتقا افراد بی کفایت و بی تخصص به سطوح مدیریتی و بالای سازمان گشته و در نتیجه عملکرد سازمان را تضعیف کرده و در پایان منجر به نابودی و زوال سازمان می گردد (بالاسوندرام، ۲۰۲۰). از نشانه های آن می توان به بی عدالتی رفتارهای سیاسی تنوع سیاسی خودشیفتگی رابطه مداری به جای ضابطه مداری و خودکامگی اشاره کرد (جونگ و کیم، ۲۰۲۱). کوتوله پروری سازمانی است که از چهار بعد: عوامل میان فردی، عوامل عاطفی، عوامل مرتبط با سبک زندگی و عوامل جامعه ستیزانه تشکیل شده است (حضرتی، ۲۰۱۸). در این سبک مدیریتی، شاخص های واقعی عملکرد مورد غفلت واقع شده و رها می شود و به جای آن شاخص های ظاهری در معرض دید از سوی مدیر به شدت مورد توجه قرار می گیرد (همتی، ۲۰۱۸). مدیران کوتوله پرور صرفاً به تزیین و بهترین عملکرد مشغول می شوند در حالی که در درون سازمان کارکنان و مشتریان اثری از بهبود مشاهده نمی کنند و در بسیاری از مواقع به دلیل رهاشدگی سیستم معضلاتی از جمله آمارسازی و پرونده سازی، چاپلوسی متملق پروری، فساد اداری و باندبازی به وقوع می پیوندد (جان و همکاران، ۲۰۲۱).

کوتوله پروری موجب ایجاد مسائلی مانند مهاجرت مدیران کارآمد و لایق به سازمان های دیگر، خالی شدن پست های مدیریتی از افراد توانمند، به تعویق افتادن اهداف و مأموریت های کلان سازمان، ارائه نکردن خدمات مطلوب به جامعه به وجود آمدن بستر اعمال خلاف بر پیکره سازمان می شود (رزمجو و همکاران، ۲۰۲۳).

2. Welasari et al
3. Balasundaram
4. Jeong & Kim
5. Hazrati
6. Jan et al

1. Abas & Raji

### ارجعیت بر قانون و فساد

فساد در لغت به معنی «شکستن چیزی» است و در اصطلاح به معنی «نقض کردن و مانع رسیدن به اهداف» است. در فرهنگ وبستر فساد پاداش نامشروعی است که به فرد برای تخلف از وظیفه محول پرداخت می‌شود (الجدی و همکاران، ۲۰۲۱). اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند دیر زمانی است که مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف قرار گرفته است فساد اداری دارای تعاریف مختلفی بوده که وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد کارگزاران دولتی را می‌توان رشا و ارتشا و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست (جی گولد و همکاران، ۲۰۲۰). به عبارتی فساد اداری در مجموع به رفتارهای اطلاق می‌گردد که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (کایدن، ۲۰۱۹). تعریف دیگر فساد اداری عبارت است از استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی. در این تعریف به‌طور ضمنی فرض شده است که مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدرن اداره وجود دارد که چارچوب فعالیت‌های مجازی اداری را تعیین می‌کند، آنگاه هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین و انگیزه ارتکاب آن انتفاع شخصی باشد فساد اداری تلقی می‌شود (هوسنی و اکاشا، ۲۰۲۲).

فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است. یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان‌یافته و منسجم به خود گرفت از همان زمان فساد اداری همچون جز لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است (شهاب و رید، ۲۰۲۳). بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز تعادل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (مزا و همکاران، ۲۰۲۱). پیامدهای فساد اداری در قالب معضلات و ناهنجاری‌های همچون سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب‌رجوع، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، افشای اطلاعات سری و محرمانه سازمان و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان‌یافته پدیدار می‌گردد (رحمانیان و

همکاران، ۲۰۲۱).

فساد یک عارضه همه‌گیر در تمام جوامع است که در سطوح گوناگون دوران متفاوت رخ می‌دهد. میردال<sup>۷</sup> (۱۹۸۶) عقیده دارد تمام اشکال گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی فساد محسوب می‌شود (علینی، ۲۰۲۲). نای<sup>۸</sup> (۱۹۶۷) فساد را انحراف از شیوه عادی انجام وظایف می‌داند که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی صورت گرفته است. در واقع هر نوع تصاحب و غیرقانونی در دارایی‌های دولت و سوءاستفاده از مقام و اختیارات برای استفاده از امکانات فساد اقتصادی تلقی می‌شود (سلطانی و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین می‌توان گفت که فساد سوءاستفاده از پست دولتی برای کسب نفع شخصی است که گاهی کوچک و ناچیز بوده و گاهی در سطح گسترده و کلان صورت گرفته و حالت عمومی به خود می‌گیرد (رحمانیان و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان بین‌المللی شفافیت (۲۰۲۰)، فساد اقتصادی را سوءاستفاده از قدرت تفویض شده برای منافع شخصی تعریف می‌کند و بانک جهانی (۱۹۹۶) فساد اقتصادی را سوءاستفاده از قدرت دولتی برای تصاحب منفعت شخصی در نظر گرفته است (باهو و همکاران، ۲۰۲۱). ازجمله تعاریف دیگر فساد اقتصادی می‌توان به استفاده از مقام عمومی برای تصاحب منفعت شخصی اشاره کرد که کلمه عمومی در آن شامل بخش‌های بازرگانی، خصوصی، دولت نهادهای بین‌المللی و بنگاه‌های اقتصادی یا مالکیت دولتی می‌شود و منفعت شخصی نیز شامل منفعت فردی، منفعت دوستان و اقوام، منفعت حزب و طرز تفکر خاص دانست (یورس و همکاران، ۲۰۲۲).

در بررسی علل و ریشه‌های بروز فساد اقتصادی با وجود تنوع و وابستگی نداشتن این مقوله به علت واحد یا علل محدود و معین می‌توان فساد دولتی را یکی از اساسی‌ترین زمینه‌ها و گلوگاه‌های فساد اقتصادی دانست که خود ریشه در مداخله دولت در فرایندهای اقتصادی و به‌ویژه توزیع منابع بین گروه‌های مختلف دارد (شهبازی و همکاران، ۲۰۲۱). فساد اقتصادی آثار بسیار مخربی بر کشور دارد ازجمله بخش‌های تحت تأثیر می‌توان به این موارد اشاره کرد: کاهش در رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری داخلی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و اثربخشی سیاست‌های اقتصادی دولت و مخارج دولت در آموزش و بهداشت و درآمدهای مالیاتی دولت، تشدید و تورم گسترش اقتصاد زیرزمینی و تشویق سوداگران

1. Aljandi et al
2. J Guld
3. Caiden
4. Hosny & Okasha
5. Shahab & Ridh
6. Meza

7. Myrdal
8. Nye
9. Bahoo et al
10. Uroos et al

نظر آماری تعیین کننده های مهم فساد هستند. از این نظر در دوره های رونق اقتصادی با افزایش تولید ناخالص داخلی سران فساد کاهش می یابد. برعکس در دوره های تورم بالا و توزیع کج درآمد فساد افزایش می یابد.

بنسون و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی را تحت عنوان «ارتقا و اصل پیتر» انجام دادند. این پژوهش با اهداف بررسی نحوه ارتقای کارگران فروش سریلانکا انجام گرفت. نتایج نشان داد که بهترین کارگر همیشه بهترین کاندیدای مدیریت نیست. هزینه های ارتقای کارگران با پتانسیل مدیریتی پایین تر زیاد است، این امر نشان می دهد که شرکتها تصمیمات ارتقا ناکارآمد می گیرند یا مزایای مشوق های مبتنی بر ارتقا به اندازه کافی برای توجیه هزینه های عدم تطابق مدیریتی است، در می یابیم که شرکتها هزینه های اصل پیتر را با قرار دادن وزن کمتری بر عملکرد فروش در تصمیمات مربوط به ارتقای هنگامی که نقشه مدیریتی مسئولیت بیشتری دارند و کارگران خط مقدم با پرداخت قوی برای عملکرد تشویق می شوند، مدیریت می کنند.

قینه و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان «اصل پیتر و محدودیت های درک فعلی ما از عدم صلاحیت سازمان دهی» انجام دادند. این پژوهش به روش مرور سیستماتیک در مورد پیامدهای اصل پیتر بحث می کند. نتایج نشان داد که مدیران اخیراً اغلب کارکنان را تشویق می کنند تا به سطح بی کفایتی خود برسند و در نهایت در موقعیتی قرار می گیرند که بیشتر موقعیت های شغلی توسط کارمندان ناتوان در انجام وظایف خود اشغال می شوند و تعداد معدودی برای انجام اهداف سازمانی باقی می ماند.

رئیس پور (۲۰۲۳)، پژوهش را تحت عنوان «ناکارآمدی مدیران و کارکنان در بخش دولتی و راه های برون رفت از ناکارآمدی» انجام داد. تحلیل ها حاکی از آن است که مدیران براساس انتخاب روش برخورد با کارکنان ناکارآمد می توانند در بهبود عملکرد آنها نقش اساسی ایفا کنند و از طرفی اثربخشی روش های مدیریتی خود را در تمام ابعاد افزایش دهند. نتایج این پژوهش در قالب ناکارآمدی مدیران و کارکنان در بخش دولتی و راه های برون رفت از ناکارآمدی ارائه شد که در آن چهار مرحله شامل شناسایی نشانه های ناکارآمدی شفاف سازی انتظارات مدیر از فرد و ایجاد تعهد، حمایت از فرد برای رفع ریشه های ناکارآمدی و اتخاذ رویکردهای انضباطی غیرتنبیهی به عنوان شیوه های مدیریت ناکارآمدی تعریف شده است.

بزرگنیا و خلیلی (۲۰۲۳)، پژوهش را تحت عنوان «چرایی ناکارآمدی مدیران در سازمان های دولتی» انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که سه عوامل فردی سازمانی و نهادی شناسایی

به نقض قوانین نظارتی و مالیاتی (کوراپی و همکاران، ۲۰۱۷).

## نظریه پردازی بر مبنای استعاره

اگرچه تئوری های سنتی و مدرن مدیریت دولتی کماکان مفید هستند ولی حامیان پارادایم های نمادین تفسیری و پست مدرن سازمان بر این باورند که این نظریه ها حس کنجکاوی آنها را ارضا نمی کند. بسیاری از نظریه پردازان مدیریت براساس شیوه های به عاریه گرفته شده از علوم انسانی و هنر، فهم خود را از پدیده های مدیریتی توسعه می دهند (دانایی فر و الوانی، ۲۰۰۸). یکی از این شیوه ها، یعنی استعاره ابزار ویژه مفیدی برای شناخت و درک فلسفه وجودی یک پدیده است. با وجود این، باید به خاطر داشت که استعاره نقش مهمی در علوم طبیعی نیز ایفا می کند (دانایی فر، ۲۰۰۶). استعاره از طریق مطرح کردن نوعی همانندی بین دو پدیده ای که شما نمی توانید به طور طبیعی آنها را معادل تصور کنید نظیر «زندگی و جاده طولانی و پرپیچ و خم» «انسان و شیر» به شما اجازه می دهد نوعی تجربه را در قالب دیگر درک کنید. به این ترتیب استعاره شما را به کشف نقاط اشتراک بین پدیده مورد بررسی و پدیده ای که بهتر آن را می شناسید یا حداقل به طریق متفاوت می شناسید، تشویق می کند. با این حال سه نگاه به جایگاه شناختی استعاره در نظریه پردازی وجود دارد:

- ۱- استعاره به عنوان شیوه تفکر؛
- ۲- استعاره به عنوان ابزار ادبی قابل اجتناب؛
- ۳- استعاره به عنوان ابزار تعریف ایدئولوژیک.

## پیشینه پژوهش

الجنیدی و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهش را تحت عنوان «تأثیر فرهنگ و فرهنگ سازمانی بر فساد اداری» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان می دهد که فرهنگ فاسد و فرهنگ سازمانی ضعیف تأثیر مستقیمی بر فساد اداری دارد. در حالی که فرهنگ فاسد منجر به فرهنگ سازمانی ضعیف می شود.

کاکه برائی و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان «فساد اداری و چالش های توسعه» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که فساد می تواند تأثیر مثبت و منفی بر کارآفرینی داشته باشد. اما تأثیر منفی آن بدتر و زیان بارتر است.

یلماز و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهش را تحت عنوان «عوامل تعیین کننده فساد اقتصادی» انجام دادند. یافته های پژوهش نشان می دهد که توسعه اقتصادی، تورم، آزادی اقتصادی و توزیع درآمد از

الگوی رفتاری مازوخیسمی مدیران دولتی است کاملاً متفاوت است و نتایج این تحقیق می‌تواند مسیری جدید برای تحقیقات بر الگوهای رفتاری مدیران سیاسی ایجاد کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پارادایم پژوهش حاضر تفسیری، هدف پژوهش اکتشافی، زمان مقطعی، فنون گردآوری داده‌ها پیمایشی، روش تحقیق حاضر کیفی و براساس نظریه‌پردازی بر مبنای استعاره و راهبرد آن نظریه داده بنیاد با رویکرد گلنر (ظاهرشونده) مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد. اختلال مازوخیسم لذتی است که فرد با تحمل درد فیزیکی یا روانی به خود (یا در مواردی به شخص دیگر) به دست می‌آورد. از این تیپ شخصیتی استعاره‌ای گرفته شد برای مدیران دولتی که در زمانی که منافعشان به خطر می‌افتد حاضرند تمام دستاوردهای خود را برای نظام که طی چندین سال به دست آورده‌اند نابود کنند تا بتوانند به‌نظام آسیب بزنند یا از آن به‌عنوان تهدیدی برای حفظ جایگاه و اخذ امتیازات دیگر استفاده کنند. نظریه‌پردازی داده بنیاد روشی است که هدف آن شناخت و درک تجارب افراد از رویدادها و وقایع در بستری خاص است (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸).

از آنجایی که تحقیقات پیشین گویای ضعف نظریه‌های موجود در تبیین مفهوم، ابعاد و نتایج الگوی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی است، این موضوع دارای نوآوری بوده و نظریه‌ای در این رابطه وجود ندارد. روش داده‌بنیاد هنگامی توصیه می‌شود که در موضوع مطالعه، نظریه و پیشینه بسیار اندکی وجود دارد. بر این اساس به‌منظور شناسایی نظریه برخاسته از داده، به‌کارگیری روش نظریه داده‌بنیاد توجیه‌پذیر به نظر می‌رسد. کدگذاری در روش نظریه داده‌بنیاد گویای فرایندی است که از داده‌های خرد و ساخت مفهوم شروع شده و سپس با روش‌های نو مجدداً به هم پیوند می‌خورند. بنابراین، در این روش می‌توان برای کشف نظریه از روی داده‌هایی که به صورت روش‌اند در پژوهش‌های اجتماعی، صورت می‌گیرد، دست به تحلیل زد (استراوس و گلاسر، ۱۹۶۷). روش جمع‌آوری اطلاعات، با استفاده از مصاحبه‌های اکتشافی است. جامعه آماری این تحقیق را ۱۵ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در رشته‌های مدیریت دولتی، علوم سیاسی تشکیل داده‌اند. مصاحبه‌ها با زمینه‌سازی مناسب آغاز می‌شد. یعنی مصاحبه‌شوندگان با هدف تحقیق آشنا شده و با تأکید بر محرمانه ماندن هویت آنان، از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد با تکیه بر دانش علمی خود، اطلاعات را در اختیار محقق قرار دهند. در طول مصاحبه پرسش‌های کلید و شاخص مطرح شده و به‌تناسب پاسخ‌ها، بستر گفتگو توسعه می‌یافت. از این‌رو، پروتکل مصاحبه دو

شدند که در ناکارآمدی مدیران تأثیرگذار هستند وزن نسبی شاخص‌های اصلی عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیران به این صورت به دست آمده است که عوامل فردی در رتبه اول عوامل سازمانی در رتبه دوم و عوامل نهادی در رتبه سوم قرار گرفته است.

رزمجو (۲۰۲۲)، پژوهش را تحت عنوان «تبیین الگوی راهبردی مدیریت کوتوله‌پروری در سازمان‌های دولتی» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که شرایط علی بر پدیده محوری تأثیر مثبت دارد، پدیده محوری بر راهبردها تأثیر مثبت دارد، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر مثبت دارد. و همچنین راهبردها بر پیامدهای کوتوله‌پروری تأثیر مثبت دارد.

رحمانیان و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی را تحت عنوان «فساد اداری و راهکارهای حقوقی مقابلمان» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که اثرات فساد اداری عبارت است از مانع رشد رقابت سالم و باعث راندن تلاش‌ها در جهت کاهش فقر، بی‌عدالتی اجتماعی، تضعیف اعتماد ملت به توانایی خویش و باعث نابودی و سرخوردگی نسبت به آینده قابل پیش‌بینی می‌شود.

رزمجو و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهش را تحت عنوان «طراحی الگوی کوتوله‌پروری در سازمان‌های دولتی ایران» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده ۶ مقوله اصلی کوتوله‌پروری مشتعل بر سیاست‌زدگی نظام مدیریت منابع انسانی، مدیریت ویتربنی، بی‌ثباتی در جو سازمان و ماقبل ستیزی مدیران شایسته‌هراسی، ناکارآمدی حرفه‌ای است.

علینی (۲۰۲۲)، پژوهشی را تحت عنوان «ریشه‌ها و فرایندهای ساختار فساد اقتصادی در ایران» انجام داد. نتایج تحقیق نشان می‌دهند در بخش اقتصادی ۴ مدل سیاست‌گذاری غلط را می‌توان بررسی کرد: دولتی شدن گسترده اقتصاد، رواج سرمایه‌داری تجاری و مصرف‌گرایی افسارگسیخته، اتخاذ سیاست‌های باز توزیعی و چند نرخ بودن ارز.

غلامی (۲۰۱۹)، پژوهشی را تحت عنوان «نقش متغیرهای رفتاری در سوءمدیریت ناکارآمدی مدیران دولتی» انجام داد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ضرورت دارد راهکارهای برای اصلاح شیوه مدیریتی ارائه داد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: ممنوعیت فعالیت مدیران دولتی در شرکت‌های دولتی و خصوصی، کنترل و نظارت بر برنامه‌های مدیریتی سازمان‌ها، نظارت بر تأثیرگذاری نظارت بخش خصوصی و نحوه انتصاب مدیران دولتی و تطابق آن با شاخص‌های شایسته‌سالاری. در جمع‌بندی پیشینه پژوهش این نتیجه حاصل شد که تحقیقات در موضوعات الگوهای رفتاری مدیران سیاسی و موضوعات ارجعیت بر قانون مدیران سیاسی و همچنین نظام‌های سیاسی کوتوله‌پرور به‌ندرت انجام شده و نتایج این تحقیقات با اهداف تحقیق ما که نظریه‌پردازی

به دست نمی آید. چنانکه محققان روش داده بنیاد بر این موضوع تأکید دارند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸).  
در این پژوهش شناسایی افراد به روش هدفمند انجام شد. نمونه گیری هدفمند به معنای این است که پژوهشگر، سوژه های را به عنوان نمونه برای خود انتخاب می کند که حتماً در فهم مسائل پژوهشی و روند تفسیر آن به شما کمک کنند.

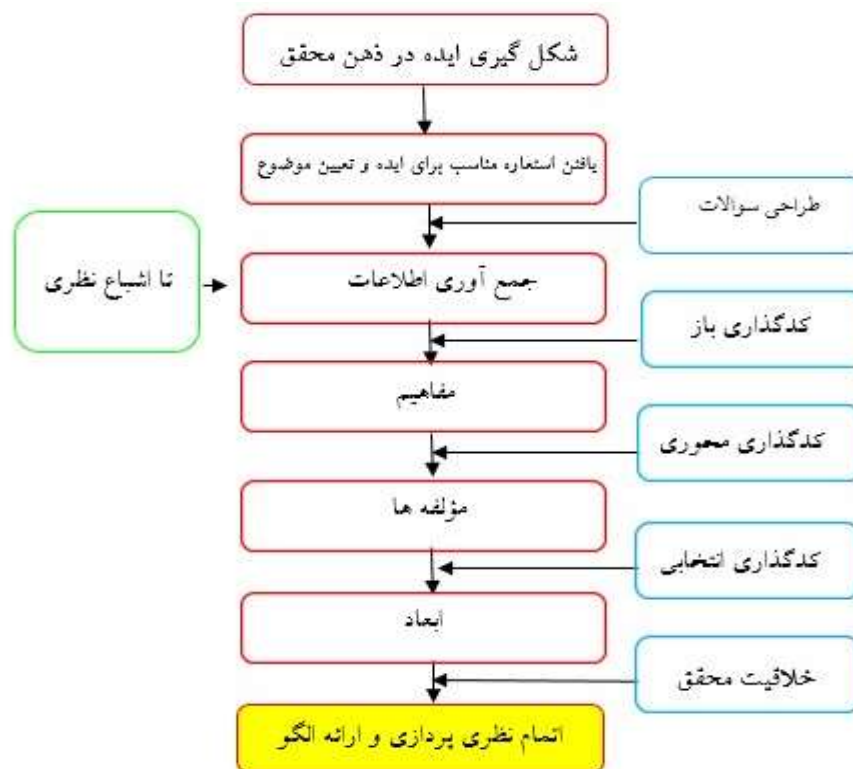
سؤال اصلی را در خصوص الگوی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی و عوامل شکل گیری آن، تشکیل می داد که به اقتضای گفتگو، سؤالات ذیل پرسش های اصلی مطرح شد. بازه زمانی هریک از مصاحبه ها بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود. در سیر مصاحبه ها داده های اولیه جمع آوری شده و این کار تا اشباع نظری ادامه یافت، یعنی تا زمانی که به نظر رسید که داده جدیدی در ارتباط با مقوله ها

### جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شوندهگان

| مرتبه دانشگاهی | تعداد مصاحبه شوندهگان |
|----------------|-----------------------|
| استاد          | ۳ نفر                 |
| دانشیار        | ۷ نفر                 |
| استادیار       | ۵ نفر                 |

کدگذاری محوری دسته بندی شدند. سپس کدگذاری انتخابی انجام شد. بنابراین، براساس داده های یافت شده در مطالعات پیشین و داده های حاصل از مصاحبه ها، مجموعه داده های اولیه مورد دقت قرار گرفت و نسبت به حذف داده های تکراری اقدام شد و در نهایت داده های خام، به صورت مفاهیم و مقولات استخراج و دسته بندی شد. مدل مفهومی برای پژوهش به صورت شکل (۱) در زیر ترسیم شده است.

محقق با گفتگو آزاد با مصاحبه شوندهگان، نمونه گیری باز را در موضوع الگوی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی آغاز کرد. داده های جمع آوری شده در این گفتگوها، محتوای کدگذاری باز را شکل داد. تمام داده های مرتبط با سؤالات پژوهش کدگذاری شد و بقیه مطالب نامرتب حذف شد. سپس در گام بعدی تلاش شد که ارتباط کدهای اولیه با یکدیگر شناسایی شوند و کدهایی را که به لحاظ معنایی با هم ارتباط نزدیکی دارند با یکدیگر ترکیب شده و مفاهومها را شکل دهند. این مفاهیم تحت عنوان



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (نظریه پردازی با روش استعاره براساس نظریه داده بنیاد)

Figure 1. Research Conceptual Model (Theorizing with Metaphor Method Based on Data Base Theory)



هرکدام از آن‌ها در فاصله زمانی پنج تا سی روز کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هرکدام از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات محاسبه شد. جدول زیر نتایج حاصل از کدگذاری مجدد سه مصاحبه که هرکدام از آن‌ها دوبار در یک فاصله زمانی ۱۹ روزه کدگذاری شدند. از ضریب پایایی هولستی (PAO) برای تعیین توافقات بازآزمون و دو کدگذار استفاده شده است.

$$PAO = \frac{2M}{(N_1 + N_2)}$$

M = تعداد توافقات  $N_1$  = کدگذاری اول  $N_2$  = کدگذاری دوم

از روایی توصیفی برای تعیین روایی این پژوهش استفاده گردید. روایی توصیفی به اعتبار و درستی کدهای استخراج شده توسط محقق اشاره می‌نماید (ماکسول، ۱۳۹۶). استراتژی مؤثر برای کسب روایی توصیفی، تکرار مشاهده‌گران می‌باشد. در روایی توصیفی، تکرار مشاهده‌گران به معنی استفاده از چندین مشاهده‌گر برای ثبت و توصیف رفتار مشارکت‌کننده‌ها و زمینه‌ای که در آن قرار دارند می‌باشد (جانسون و کریستنسن، ۱۳۹۲). تعیین پایایی یافته‌ها مرحله‌ای حیاتی در فرایند مصاحبه است. توجه به دو نفر کدگذار به درصدهای گزارش شده، در طول طبقه بندی مصاحبه‌ها، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. میزان (درصد) توافق درونی موضوعی دو کدگذار (شصت درصد یا بیشتر) در مورد یک مصاحبه نیز، روشی برای پایایی تحلیل است (کویل، ۱۹۹۶). در این پژوهش برای سنجش پایایی از روش باز آزمون و دو کدگذار استفاده شد که در روش باز آزمون از بین ۱۵ مصاحبه انجام شده ۳ نمونه به‌طور تصادفی انتخاب و

### جدول ۲. نتایج بازآزمون

Table 2. Retest Results

| عنوان مصاحبه | تعداد کدهای دفعه اول کدگذاری | تعداد کدهای دفعه دوم کدگذاری | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون درصد |
|--------------|------------------------------|------------------------------|---------------|-------------------|----------------------|
| ۲P           | ۱۹                           | ۱۷                           | ۱۷            | ۲                 | ۰/۹۱                 |
| ۵P           | ۱۵                           | ۱۶                           | ۱۴            | ۲                 | ۰/۹۰                 |
| ۱۳P          | ۲۱                           | ۱۹                           | ۱۹            | ۲                 | ۰/۹۵                 |
| کل           | ۵۵                           | ۵۲                           | ۵۰            | ۶                 | ۰/۹۲                 |

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر سه مصاحبه به دست آمده از نتایج بالای ۸۰ درصد و ضریب پایایی کل ۹۲ درصد می‌باشد، بنابراین مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون، پایایی بالایی دارند.

### جدول ۳. پایایی دو کدگذار

Table 3. Reliability of Two Coders

| عنوان مصاحبه | تعداد کدهای کدگذار اول | تعداد کدهای کدگذار دوم | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون درصد |
|--------------|------------------------|------------------------|---------------|-------------------|----------------------|
| P۲           | ۱۹                     | ۱۸                     | ۱۸            | ۱                 | ۰/۹۷                 |
| P۵           | ۱۵                     | ۱۷                     | ۱۵            | ۲                 | ۰/۹۳                 |
| P۱۳          | ۲۱                     | ۱۸                     | ۱۷            | ۴                 | ۰/۸۷                 |
| کل           | ۵۵                     | ۵۳                     | ۵۰            | ۷                 | ۰/۹۲                 |

مرحله کدگذاری وجود دارد که عبارت‌اند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی. اولین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس روش نظریه برخاسته از داده‌ها، کدگذاری باز است. کدگذاری باز آن‌قدر ادامه می‌یابد تا اثرات ظهور مقوله محوری ظاهر شوند. در این پژوهش به دلیل عدم مبانی نظری در مورد رفتار مازوخیسمی مدیران، سؤالاتی برای پرسش از خبرگان طرح شد. در ادامه ۴۱۲ نکته کلیدی، ۱۱۷ کد باز، ۴۳ کد محوری، ۴

ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد می‌باشد و ضریب کل ۹۲ درصد است، مصاحبه‌ها طبق پایایی دو کدگذار، پایایی بالایی دارند.

### یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر نظریه برخاسته از داده‌ها با رویکرد ظاهرشونده (گلیزری) به‌عنوان روش تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. در نظریه برخاسته از داده با رویکرد ظاهرشونده سه

کد انتخابی و ۲ مقوله حاصل از کدگذاری واقعی استخراج شد که به شرح زیر است.

#### جدول ۴. کدگذاری باز و محوری

Table 4. Open and Axial Coding

| کدگذاری محوری                             | کدگذاری باز   |
|---|---|
| شخصیت ماکیاولی                            | توجه به هدف - نادیده گرفتن فرآیند - کم‌اهمیت جلوه دادن کارایی   |
| فقدان ثبات شخصیت                          | فقدان شخصیت مدیریتی - فقدان پایبندی به تعهدات   |
| آسیاب لذت‌جویی                            | لذت‌گرایی - لذت بردن از حاشیه   |
| ناراضایتی نسبت به نظام                    | حس بی‌عدالتی نسبت به نظام - احساس تبعیض نیت به هم‌سطحان خود   |
| خودبزرگ‌بینی مدیران سیاسی                 | خودشیفتگی سیاسی - نارسیستم - خود بزرگ‌پنداری کاذب - اهمیت دادن بیش از حد به خود   |
| عدم اعتقاد قلبی به ارزش‌های حاکم          | بالا بردن خود توسط ارزش‌های نظام - وسیله قرار دادن ارزش‌های نظام برای ارتقای -<br>تظاهر به اعتقاد بر ارزش‌های حاکم  |
| عدم تعهد به آرمان‌ها                      | ایمان نداشتن به کارا بودن آرمان‌های نظام - سو استفاده از آرمان‌ها   |
| دشمن‌هراسی                                | خوف تقابل با دشمن - ترس از قدرت رقیبان سیاسی  |
| مصلحت‌اندیشی                              | فقدان قاطعیت در تصمیم‌گیری - سازش کاری - ترجیح مصلحت بر حقیقت   |
| رؤیابرداری                                | آرمان‌های غیرقابل اجرا - توهمات سیاسی   |
| رفتارها پرخاشگرانه                        | تندخویی در برابر مخالفت - لجبازی‌های سیاسی - سرکوب مخالفان  |
| فقدان تفکر انتقادی                        | سرکوب منتقدان - بی‌اهمیت دانستن نظرات کارشناسان   |
| مدیریت استعمارگر                          | بهره‌جویی شخصی از مقام - سلطه‌جویی  |
| مدیریت عنکبوتی                            | سرکوب زیردستان - سو استفاده از زیردستان برای رشد خود - انتخاب افراد ناکارآمد  |
| ترس از دست دادن مقام                      | مقام‌خواهی - دل‌بستگی به جایگاه - خوف از دست دادن جایگاه سیاسی  |
| اقدام به فسادهای سیاسی                    | اقدام به فسادهای سیستمی - تشکیل زنجیره‌های فساد - زد و بند‌های سیاسی  |
| اعتراض به بودجه دریافتی                   | معتراض بودن به سهم بودجه دریافتی - اضافه خواهی منابع - مذاکرات و زد و بند برای دریافت بودجه   |
| شکست در جنگ‌های قدرت داخلی                | نا توانی در برابر قدرتمندان سیاسی - ضعف در سیاست‌های اتخاذ شده  |
| نانوانی در حل مشکلات                      | تصمیم‌گیری اشتباه - نداشتن راه‌حل‌های مناسب - چشم‌اندازهای ناکارآمد   |
| اتکای به ایدئولوژی برای رشد               | دست به دامن شدن ایدئولوژی حاکم برای رشد - سو استفاده از مذهب برای ارتقاء  |
| عدم توجه به منافع نظام                    | اتخاذ تصمیمات براساس منافع شخصی - آسیب به ارزش‌های نظام با تصمیمات اشتباه -<br>عدم توجه به ارزش‌های حاکم بر نظام در تصمیمات سیاسی                           |
| قدرت‌طلبی                                 | تشنه قدرت - آسیب به نظام برای دریافت منابع قدرت بیشتر - سیری‌ناپذیری از نفوذ  |
| فراموش کردن اهداف نظام                    | بی‌توجهی به اهداف اساسی نظام - زیرپا گذاشتن اهداف نظام برای جلب قدرت و نفوذ   |
| خالص‌سازی منابع                           | جذب همه منابع برای خود - تسخیر همه منابع دریافتی  |
| فقدان سازوکارهای صحیح انتخاب مدیران سیاسی | فقدان دستورالعمل برای انتخاب مدیران دولتی - میلی بودن انتخاب مدیران دولتی -<br>فشار احزاب سیاسی برای انتخاب مدیران سیاسی                                    |
| وضع قوانین متضاد با منافع مدیران          | قوانین نظام برخلاف سلیقه مدیران - قوانین قدرت مدیران سیاسی را محدود سازد -<br>قوانین تهدیدهای برای نفوذ مدیران سیاسی به همراه داشته باشد                    |
| تضعیف قدرت مدیران سیاسی                   | تهدید برای قدرت مدیران سیاسی توسط نظام - کاهش نفوذ مدیران سیاسی توسط نظام   |
| تفکر کوتوله‌پروری                         | حاکم کردن نگرش کوتوله‌پروری - اعتقاد نداشتن به شایسته‌سالاری  |
| تقدس سازی مدیران                          | اعطای قدرت بیش از حد به مدیران - تبدیل مدیران سیاسی به نخبگان آرمانی نظام - اعتبار دادن افراطی<br>به مدیران سیاسی - نمادسازی از مدیران سیاسی                |
| محدودسازی حلقه قدرت                       | ایجاد چرخه مدیران دولتی توسط نظام - عدم ورود مدیران جدید به چرخه مدیران سیاسی - حذف و<br>سرکوب نخبگان سیاسی جوان - سوق دادن نخبگان سیاسی به محیط‌های آموزشی |
| ایجاد فشارهای سیاسی                       | اتخاذ فشار های سیاسی به مدیران از طرف نظام سیاسی - داد و ستد های سیاسی با سایر احزاب -<br>ایجاد فشارهای سیاسی از جانب ذی‌نفعان                              |
| تمرکز بر شعارها                           | باور به شعارگرایی - بی‌توجهی به اجرای خط‌مشی‌ها - اتخاذ شعارهای غیرقابل اجرا  |
| سلطه مقامات مقدس                          | نفوذ مقامات مقدس در انتخاب مدیران دولتی - رابطه‌گرایی مقامات مقدس در تقسیم پست‌های سیاسی  |

## ادامه جدول ۴. کدگذاری باز و محوری

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| کم اعتبار شدن مدیران با سابقه سیاسی - ناکارآمدی مدیریتی انقلابیون و مدیران سیاسی - علنی شدن ناتوانی مدیران سیاسی در رأس قدرت                              | بی‌اعتمادی نظام به مدیران سیاسی   |
| ایدئولوژی حاکم بر نظام می‌تواند اولویت‌های انتخاب مدیران را تحت تأثیر قرار دهد - ایدئولوژی حاکم بر نظام می‌تواند روزه‌های فساد مدیران سیاسی را فراهم سازد | پایه‌گذاری نظام بر پایه ایدئولوژی |
| بروز مشکلات فرهنگی در جامعه - بروز مشکلات اجتماعی و مشکلات جامعه مدنی   | تغییرات اوضاع اجتماعی جامعه       |
| فشار اقتصادی بر دولت - کاهش فروش نفت - سیاست‌های مالی ناکارآمد دولت   | کاهش درآمدهای دولت                |
| بی‌توجهی به رقابت براساس توانایی‌ها - نهادینه‌سازی رقابت‌های مخرب - ارائه رفتارهای مخرب در تصدی مقام‌های دولتی  | فرهنگ رقابتی ناسالم               |
| قبیله گرایی - مدیریت اتوبوسی - برقراری تئوری کبوتران حرم  | فرهنگ خویشاوندسالاری              |
| درگیری با احزاب بابت تقسیم قدرت - تشدید جنگ‌های تقسیم قدرت - تمرکز بر تخریب رقبا  | وجود جنگ‌های قدرت                 |
| نهادینگی ارجحیت افراد بر قانون - بی‌اثر بودن قانون در برابر مدیران سیاسی - تغییر قوانین در جهت منافع مدیران سیاسی   | ترویج فرهنگ رجحان بر قانون        |
| تعدد احزاب ایدئولوژیکی - آشوب‌تر شدن میدان جنگ تقسیم قدرت   | افزایش احزاب قدرتمند              |
| کاهش سهم مدیران سیاسی از کیک اقتصاد - به خطر افتاد منافع مالی مدیران سیاسی - خوف کاهش منابع دریافتی مالی از بودجه   | کاهش اندازه کیک اقتصاد            |

## جدول ۵. کدگذاری محوری و انتخابی

Table 5. Axial and Selective Coding

| ابعاد (کدگذاری انتخابی)    | مؤلفه‌ها (کدگذاری محوری)         |
|----------------------------|----------------------------------|
| شخصیت مازوخیسمی مدیران     | شخصیت ماکیاوولی                  |
|                            | فقدان ثبات شخصیت                 |
|                            | آسیاب لذت‌جویی                   |
|                            | نارضایتی نسبت به نظام            |
|                            | خودبزرگ‌بینی مدیران سیاسی        |
|                            | عدم اعتقاد قلبی به ارزش‌های حاکم |
|                            | عدم تعهد به آرمان‌ها             |
|                            | دشمن‌هراسی                       |
|                            | مصلحت‌اندیشی                     |
|                            | رؤیایزداری                       |
| ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران | رفتارها پرخاشگرانه               |
|                            | فقدان تفکر انتقادی               |
|                            | مدیریت استثمارگر                 |
|                            | مدیریت عنکبوتی                   |
|                            | ترس از دست دادن مقام             |
|                            | اقدام به فسادهای سیاسی           |
|                            | اعتراض به بودجه دریافتی          |
|                            | شکست در جنگ‌های قدرت داخلی       |
|                            | ناتوانی در حل مشکلات             |
|                            | انکای به ایدئولوژی برای رشد      |
| عدم توجه به منافع نظام     |                                  |
| قدرت‌طلبی                  |                                  |
| فراموش کردن اهداف نظام     |                                  |
| خالص‌سازی منابع            |                                  |

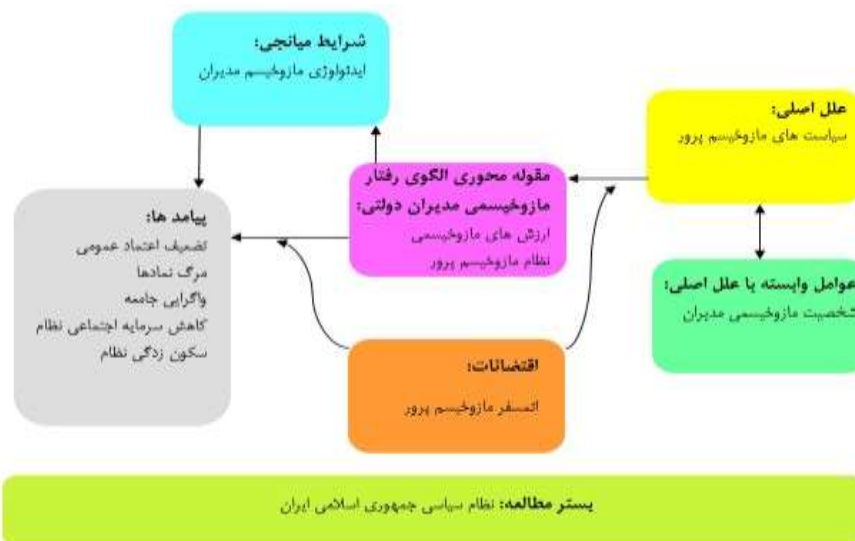
**جدول ۵. کدگذاری محوری و انتخابی**

| مؤلفه‌ها (کدگذاری محوری)   | ابعاد (کدگذاری انتخابی) |
|--|-------------------------|
| فقدان سازوکارهای صحیح انتخاب مدیران سیاسی<br>وضع قوانین متضاد با منافع مدیران<br>تضعیف قدرت مدیران سیاسی<br>تفکر کوتوله‌پروری<br>تقدس‌سازی مدیران<br>محدودسازی حلقه قدرت<br>ایجاد فشارهای سیاسی<br>تمرکز بر شعارها<br>سلطه مقامات مقدس<br>بی‌اعتمادی نظام به مدیران سیاسی<br>پایه‌گذاری نظام بر پایه ایدئولوژی | سیاست‌های مازوخیسم پرور |
| تغییرات اوضاع اجتماعی جامعه<br>کاهش درآمدهای دولت<br>فرهنگ رقابتی ناسالم<br>فرهنگ خویشاوندسالاری<br>وجود جنگ‌های قدرت<br>ترویج فرهنگ رجحان بر قانون<br>افزایش احزاب قدرتمند<br>کاهش اندازه کیک اقتصاد  | اتمسفر مازوخیسم پرور    |

**جدول ۶. الگوی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در قالب مؤلفه‌ها و مقوله‌ها**

**Table 6. The Pattern of Masochistic Behavior of Public Administrators in the form of Components and Categories**

| مؤلفه‌ها   | مقوله‌ها           |
|--|--------------------|
| شخصیت مازوخیسمی مدیران<br>ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران | ارزش‌های مازوخیسمی |
| سیاست‌های مازوخیسم پرور<br>اتمسفر مازوخیسم پرور      | نظام مازوخیسم پرور |



**شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش**

**Figure 2. Conceptual Model of Research**

## بحث و نتیجه‌گیری

را مهره‌ای کلیدی و غیرقابل تکرار برای نظام در نظر بگیرند و به‌گونه‌ای نظام سیاسی را مدیون خود بدانند، در نتیجه هر گونه تهدید برای قدرتشان می‌تواند سبب بروز رفتار مازوخیسمی از آن‌ها شود. از جمله سیاست‌هایی که مازوخیسم پروری را ایجاد خواهند کرد می‌تواند به محدودسازی حلقه قدرت در بین چند مدیر در نظام سیاسی، فقدان شایسته‌گزینی در مقامات ارشد نظام، تمرکز بر شعارها، تقدس‌سازی مدیران و تفکر کولونته‌پروری اشاره کرد.

### عوامل وابسته با علل اصلی بروز رفتار مازوخیسمی

**مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران**  
بیان‌کننده عواملی است که مکمل علل اصلی هستند یا می‌توان گفت که لازمه شکل‌گیری علل اصلی است. در این پژوهش طبق نظر خبرگان شخصیت مازوخیسمی مدیران قرار داده شد. شخصیت مازوخیسمی مدیران به مواردی اشاره دارد که شخصیت، نگرش و چشم‌اندازهای مدیران سبب بروز چنین الگوی رفتاری خواهد شد که زمینه‌ساز این عوامل نیز علل اصلی یعنی همان سیاست‌های مازوخیسم پرور هستند که مدیرانی سازگار با خود را تربیت می‌کنند. برای شخصیت مازوخیسمی مدیران می‌توان به مواردی همچون شخصیت ماکیاولی، خودبزرگ‌بینی مدیران دولتی، فقدان تفکر انتقادی، مصلحت‌اندیشی و رفتارهای پرخاشگران اشاره داشت.

### مقوله محوری بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در

#### نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران

دسته‌بندی کلان‌تری نسبت به مؤلفه‌ها و ابعاد هستند که برای درک بهتر ریشه اصلی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران انتخاب شده‌اند، در این دسته‌بندی طبق نظر خبرگان دو مقوله اصلی ارزش‌های مازوخیسمی و نظام مازوخیسم پرور قرار گرفتند. ارزش‌های مازوخیسمی به مجموعه عوامل رفتاری، فرهنگی و محیطی اطلاق می‌شود که رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی از آن ساطع خواهد شد و نظام مازوخیسم پرور به مواردی اشاره دارد که حکومت سبب بروز رفتار مازوخیسمی مدیران خواهد شد.

### شرایط میانجی بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در

#### نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران

بیان‌کننده زمینه‌های است که بروز رفتار مازوخیسمی مدیران را تسریع می‌بخشد. در این تحقیق طبق نظر خبرگان ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران قرار گرفت. ایدئولوژی مازوخیسمی مدیران بیان‌کننده مواردی است که ارزش‌ها، دیدگاه، باورها و چشم‌انداز

این پژوهش با هدف نظریه‌پردازی الگو رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران شکل گرفت. در دهه‌های اخیر بسیار شاهد مدیرانی سیاسی بوده‌ایم که زمانی که در جنگ تقسیم قدرت خود را ناتوان دیده‌اند سعی بر آن داشتند که به حالتی تهدید گونه نظام را زیر سؤال ببرند یا آسیبی قابل توجهی بر اعتبار خود و همچنین بر دستاوردهای گذشته خود و نظام ایجاد کنند تا در جنگ قدرت باقی بمانند، یا منابع مالی زیادی از کشور خارج و جدا از آسیب‌های مالی، آسیب‌های اجتماعی زیادی بر نظام سیاسی همچون کاهش اعتماد عمومی وارد کرده‌اند. این رفتار بسیار شبیه رفتار کسانی است که تیپ شخصیتی مازوخیسمی است، اختلال مازوخیسم لذتی است که فرد با تحمیل درد فیزیکی یا روانی به خود (یا در مواردی به شخص دیگر) به دست می‌آورد. بنابراین محقق تصمیم بر این داشت برای کنترل افزایش این رفتار مدیران کلان دولتی، دلایلی که سبب بروز این رفتار مدیران دولتی خواهد شد را شناسایی و در قابل یک نظریه ارائه دهد، از همین جهت سؤال اصلی این بود که دلایلی که سبب بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران خواهد شد، کدام اند؟ داده‌های تحقیق، توانست ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر این الگوی رفتاری را شناسایی و تحلیل کند. داده‌های اصلی تحقیق از مصاحبه با خبرگان حوزه مدیریت دولتی و علوم سیاسی به دست آمد. این موضوع نشان‌دهنده این است که ادبیات پژوهش در این زمینه وجود ندارد و این موضوع نیازمند پژوهش‌های بیشتری است. البته از بررسی بخش پیشینه پژوهش تحقیقاتی یافت که هم‌پوشانی بسیار ناچیزی با موضوع این تحقیق داشتند ولی هیچ تحقیقی به نظریه‌پردازی الگو رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی اشاره‌ای نداشت. نتایج پژوهش شامل الگویی برای تشریح چرایی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی بود در قالب چهار مؤلفه اصلی بود که به شرح زیر است:

### علل اصلی بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام

#### سیاسی جمهوری اسلامی ایران

بیان‌کننده مسائل عمده‌ای است که رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی از آن‌ها ساطع می‌شود. در این دسته‌بندی طبق نظر خبرگان سیاست‌های مازوخیسم پرور قرار گرفت. سیاست‌های مازوخیسم پرور به تصمیمات، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های کلی اشاره دارد که تا حد بسیار زیادی اختیارات و منابع مالی در اختیارشان می‌گذارند و سبب این خواهد شد مدیران دولتی خود

شاخص‌های اصلی عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیران به این صورت به دست آمده است که عوامل فردی در رتبه اول عوامل سازمانی در رتبه دوم و عوامل نهادی در رتبه سوم قرار گرفته است. شباهت این تحقیق با تحقیق انجام شده در بخش نتایج و اشاره به عوامل فردی و عوامل نهادی است که ابعاد آن‌ها تا حدودی اندک با ابعاد نتایج پژوهش حاضر در مؤلفه‌های شخصیت مازوخیسمی مدیران و سیاست‌های مازوخیسم پرور هم‌پوشانی دارد. ولی سایر نتایج دو تحقیق بسیار متفاوت بود. تفاوت دیگر دو تحقیق در بخش جامعه مورد مطالعه می‌باشد که تحقیق بزرگ‌نیا سازمان‌های دولتی را مورد مطالعه قرار داده است ولی تحقیق حاضر کل نظام سیاسی را مورد تحقیق قرار داده است. رزمجو (۲۰۲۲)، پژوهشی را تحت عنوان «تبیین الگوی راهبردی مدیریت کوتوله‌پروری در سازمان‌های دولتی» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که شرایط علی بر پدیده محوری تأثیر مثبت دارد، پدیده محوری بر راهبردها تأثیر مثبت دارد، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر مثبت دارد. و همچنین راهبردها بر پیامدهای کوتوله‌پروری تأثیر مثبت دارد. شباهت این تحقیق با تحقیق حاضر در یک قسمت از نتایج است که هر دو بر فرهنگ کوتوله‌پروری تأکید کرده‌اند. تفاوت دو پژوهش در سایر نتایج و همچنین موضوع مورد مطالعه و جامعه مورد مطالعه است.

### پیشنهاد‌های پژوهش

همان‌گونه که از نتایج و مدل نهایی تحقیق استنباط گردید، نتایج تحقیق نشان داد که دو مقوله کلی، ارزش‌های مازوخیسمی حاکم بر جامعه و نظام مازوخیسم پرور سبب بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران خواهد شد. جامعه مورد مطالعه تحقیق کل نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران بود، بدون شک زمانی که اندازه جامعه مورد مطالعه بسیار گسترده است، ارائه پیشنهادها براساس نتایج تحقیق دشوارتر است و حتی می‌توان تحقیقی با عنوان ارائه راهکار برای مشکل شناسایی شده انجام داد. اما با توجه به آشنایی و اشرف محقق با موضوع تحقیق پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه خواهد شد:

نتایج پژوهش نشان داد که عامل اصلی رفتار مازوخیسمی مدیران سیاست‌های مازوخیسم پرور است و پیشنهادهایی که براساس این نتیجه و سایر نتایج می‌تواند ارائه داد به این شرح است: (۱) نظام سیاسی می‌بایست در شاخص‌های انتخاب مدیران دولتی تغییرات و ساختار شکنی‌هایی اساسی ایجاد و بر

مدیران دولتی سبب بروز رفتار مازوخیسمی در مدیران دولتی خواهد شد مانند: سبک مدیریت استثمارگری، سبک مدیریت عنکبوتی، تغییرات موضع سیاسی، ناتوانی در حل مشکلات، خالص‌سازی منابع و اتکای به ایدئولوژی حاکم برای رشد.

### اقتضائات یا شرایط زمینه‌ای بروز رفتار مازوخیسمی

#### مدیران دولتی در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران

نشان‌دهنده شرایط و خصوصیات است که بروز رفتار مازوخیسمی مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر طبق نظر خبرگان در این دسته‌بندی اتمسفر مازوخیسم پرور قرار گرفت. اتمسفر مازوخیسم پرور شامل مواردی است که عوامل محیطی و غیرقابل کنترل بر بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی تأثیرگذار است مانند: کاهش درآمدهای دولت، فرهنگ رقابتی ناسالم، رکود اقتصادی، افزایش احزاب قدرتمند و کاهش اندازه یک اقتصاد.

### پیامدها بروز رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی در نظام

#### سیاسی جمهوری اسلامی ایران

در واقع پیامدها کنش و واکنش‌های است که نتیجه رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی را در بلندمدت نشان می‌دهد. مهم‌ترین پیامد رفتار مازوخیسمی مدیران کاهش اعتماد عمومی است، عاملی که استحکام پایه‌های هر نظام سیاسی وابسته به آن است. مرگ نمادها دیگر پیامد این سبک رفتاری است که مضرات آن برای هر نظام سیاسی تقریباً امری غیرقابل جبران است. واگرایی جامعه دیگر پیامد رفتار مازوخیسمی مدیران است و می‌تواند زمینه‌ساز آشوب و هرج و مرج داخلی نظام شود. از دیگر پیامدهای رفتار مازوخیسمی مدیران می‌توان به کاهش سرمایه اجتماعی نظام اشاره کرد و دیگر پیامد مهم رفتار مازوخیسمی مدیران سکون زندگی نظام می‌باشد.

اکنون به بررسی و مقایسه تحقیقات پیشین با این تحقیق می‌پردازیم. از مرور پیشینه پژوهش این نتیجه حاصل گردید که هیچ تحقیق اشاره به این سبک رفتاری نداشته است و تقریباً پیشینه‌ای مرتبط برای این تحقیق یافت نشد که خود این عامل از ویژگی‌های تحقیقات در حوزه نظریه پردازی است و می‌تواند تأییدی بر جنبه نوآوری تحقیق باشد. اما به مقایسه چند تحقیق که نتایج‌شان اندکی با نتایج این شباهت دارد می‌پردازیم. بزرگ‌نیا و خلیلی (۲۰۲۳) پژوهشی را تحت عنوان چرایی ناکارآمدی مدیران در سازمان‌های دولتی انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سه عوامل فردی سازمانی و نهادی شناسایی شدند که در ناکارآمدی مدیران تأثیرگذار هستند وزن نسبی

۶) یکی از عواملی که به شدت سبب کاهش اعتماد عمومی در یک دهه اخیر شده، فسادهای مالی مشروع و عرفی شدن فساد در بین مدیران دولتی است. نظام سیاسی برای ریشه کن ساختن این مشکل می‌بایست به اتخاذ سیاست‌های کاملاً قاطع و برخورد شدید با عاملان فساد بپردازد زیرا فقدان اعتماد عمومی مسئله‌ای جبران‌ناپذیر است.

۷) فرهنگ مصلحت‌اندیشی حاکم بر جامعه و همچنین حاکم بر نظام سیاسی را می‌توان ریشه‌ی اصلی فرهنگی رفتار مازوخیسمی مدیران دولتی دانست، نظام سیاسی می‌تواند با پایه‌گذاری تغییرات فرهنگی اصولی در جهت رویارویی با واقعیت و پذیرفتن مشکل گام مهمی در مقابل مصلحت‌اندیشی بردارد.

### محدودیت‌های پژوهش

یکی از محدودیت‌های پژوهش جمع‌آوری ادبیات تحقیق بود که منابعی در این زمینه یافت نشد و محقق موضوعاتی که تا حدودی هم‌پوشانی با موضوع تحقیق داشتند را استفاده کرد. محدودیت دیگر این پژوهش را تحت تأثیر قرار داد به دلیل موضوع تحقیق، بی‌میلی خبرگان انتخاب شده برای مصاحبه بود. از دیگر محدودیت‌های تحقیق انجام سفرهای متعدد به نقاط مختلف ایران برای انجام مصاحبه با خبرگان بود که محققان زمان زیادی را صرف این موضوع کردند.

### سپاسگزاری

از کلیه کسانی که در تدوین پژوهش حاضر نویسندگان را یاری نمودند، صمیمانه کمال تشکر و قدردانی را داریم.

شاخص‌هایی مانند توانمندی علمی مدیریت و شایستگی‌های علمی مدیران و همچنین مرتبط بودن تحصیلات آکادمیک با مدیریت دولتی و حکمرانی تأکید نماید و فقط باور و اعتقاد به ایدئولوژی حاکم بر نظام برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان کافی نباشد.

۲) نظام سیاسی می‌بایست بر کنترل قدرت مدیران دولتی با سابقه و عدم افزایش قدرت آنان از طریق رابطه‌های غیررسمی با سایر نهادهای قدرتمند تأکید نماید و اجازه پیوستن به احزاب با نفوذ در جامعه را صادر نکند و از تقدس‌سازی مدیران و افزایش محبوبیت آن‌ها جلوگیری کند.

۳) نظام سیاسی برای کسب مزیت و برتری در سیاست‌های داخلی و خارجی می‌بایست اجازه ورود نخبگان عرصه‌ی مدیریت دولتی و حکمرانی را به چرخه‌ی مدیران دولتی صادر کند و نخبگان را مورد حمایت قرار دهد تا مدیران با سابقه امکان سرکوب آنان را نداشته باشند، از این طریق ایده‌ها و تفکرات جدید حکمرانی برای نظام سیاسی ایجاد شده و مزیت‌هایی را برای نظام سیاسی ایجاد خواهد کرد.

۴) پایش رفتارهای مدیران و شناسایی انحرافات رفتاری آنان و اتخاذ تست‌های شخصیت‌شناسی قبل از تصدی پست می‌تواند اطلاعات رفتاری مناسبی را در اختیار نظام سیاسی قرار داده تا از انتخاب مدیرانی با ویژگی‌های رفتاری که سبب بروز مازوخیسمی مدیران خواهد شد، جلوگیری نماید.

۵) بی‌توجهی به اصل تفکر انتقادی و توجه نداشتن به آن در نظام سیاسی می‌تواند به چشم‌پوشی از بسیاری از ایده‌های سازنده و کارا در جهت تربیت مدیران دولتی بیانجامد.

### References

- Abas, F.N., & Raji, F. (2018). Factors contributing to inefficient management and maintenance of wagf DOI: .properties: A literature review. *Environmental Science Business Engineering*, 10(11), 233-242 <https://doi.org/10.11113/umran2018.5n3.233>
- Alini, A. (2022). A study of the roots and structural processes of economic and financial corruption in Iran (The period of the Islamic Republic). *Social Development and Welfare Planning*, 13(51), 254-219. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/qjssd.2022.65156.2281>
- Aljundi, S., Shuhaiber, A., & Alemara, S. (2021). The effect of culture and organisational culture on administrative corruption. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(4), 436-451. DOI: [10.1504/IJEBR.2019.10024410](https://doi.org/10.1504/IJEBR.2019.10024410)
- Ndidi, A. M., Amah, E., & Okocha, B. F. (2022). Micromanaging behaviour and employee productivity in SMEs in rivers state. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(4), 745-755. DOI: [10.47772/IJRISS.2022.6434](https://doi.org/10.47772/IJRISS.2022.6434)
- Bahoo, S., Alon, I., & Floreani, J. (2021). Corruption in economics: a bibliometric analysis and research agenda. *Applied Economics Letters*, 28(7), 565-578. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1764476>
- Balasundaram, I. (2020). Toxic leadership over the years a review. *Discover the Worlds Research*, 1(1), 106-110.
- Benson, A., Li, D., & Shue, K. (2019). Promotions and the peter principle. *Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 2085-21340. DOI: [10.2139/ssrn.3047193](https://doi.org/10.2139/ssrn.3047193)
- Bozorgnia, A., & Khalili, K. (2023). Why managers are ineffective in government organizations, 9<sup>th</sup>

- International Conference on Management and Accounting Sciences*. (In Persian)
- Caiden, G. E. (2019). *Dealing with Administrative Corruption*. In T. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp. 429-455). Routledge.
- Coray, A., Dzhumasher, R., & Schnider, F. (2017). How does corruption affect public debt? An empirical and lysis. *World Development*, 90(2), 115-127. DOI: [10.1016/j.worlddev.2016.08.020](https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.08.020)
- Danaifard, H., & Elwani, S. M. (2008). Metaphorical Reasoning Strategy in Building Theory: A New Theory of Administrative System. *Human Sciences Modares*, 3(11), 108-135. (In Persian)
- Danaifard, H. (2006). A Study About Philosophical Foundations of Complexity Theory: Is Complexity Science a Postmodern Theory? *Management Research in Iran*, 10(20), 171-210. (In Persian)
- Ghinea, V., Cantaraglu, R., & China, M. (2019). The peter principle and the limits of our current understanding of organizational incompetence. *Quality Access to Success*, 20(172), 74-77.
- Gholami, A. (2019). The Role of Behavioral Variables in the Mismanagement and Inefficiency of Government Managers. *Journal of Economic Security*, 8(11), 78-71. (In Persian)
- Gong, T., Sun, P., & Jung Kang, M. (2022). Customer oriented constructive deviance as a reaction to organizational injustice toward customers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(1), 119-135. <https://doi.org/10.1177/19389655211012327>
- Hazrati, M. (2018). Induced inadequacy in government offices and organizations. *Journal of Research in Management and Humanities*, 5(7), 439-450.
- Hosny, H., & Okasha, A. (2021). Agent Based Models of Administrative Corruption: an Overview. *International Journal of Modelling and Simulation*, 42(2), 350-358. DOI: [10.1080/02286203.2021.1907652](https://doi.org/10.1080/02286203.2021.1907652)
- Hung Kee, D., & Shiong Chung, K. (2021). Perceived organizational injustice, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: a study of mncs in malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065. DOI: [10.33736/ijbs.3781.2021](https://doi.org/10.33736/ijbs.3781.2021)
- Jeong, Y., & Kim, M. (2021). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190-199. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.08.002>
- Jin, K., Lee, J., & Hong, S. M. (2021). The Dark Side of Managing for the longrun: Examining when family Firms Create Value. *Sustainability*, 13(7), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su13073776>
- Kakeh Baraei, E., Mirzaei, M., & Bidabadi, R. (2019). Administrative Corruption and the Challenges of Entrepreneurship Development. *Journal of Management and Studies*, 7(02), 20-27. DOI: <https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02pp20-27>
- Kashian, B., & Bigi, M. (2019). Kashian, B., Bigi, M. (2019). Effective Management Model and Solving Employees' Poor Performance Problem. *Journal of Police Organizational Development*, 16(2), 73-92 (In Persian)
- Lee, Y. (2022). Employees Negative Megaphoning in Response to Organizational Injustice: The Mediating Role of Employee Organization on Relationship and Negative Affect. *Journal of Business Ethics*, 178(1), 89-103. DOI: [10.1007/s10551-021-04804-5](https://doi.org/10.1007/s10551-021-04804-5)
- Meza, D. (2021). Constructions of noncompliance: narratives and contexts in the case of administrative corruption. *International Public Management Journal*, 24(17), 623-645. DOI: [10.1080/10967494.2020.1793041](https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1793041)
- Mohammadifar, Y., & Soleimani, M. (2018). Factors Influencing Human Capital Management Inefficiency and Solutions to it (Case Study: Kermanshah Provincial Government Agencies). *Public Management Perspective*, 3(10), 150-178. (In Persian) DOI: [10.48308/jpap.2019.96572](https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96572)
- Rahmanian, M., Ghanbari, A., Yezidi-Rad, R. (2021). Corruption and legal solutions to deal with it. *scientific journal of modern jurisprudence and law*, 3(10), 116-131. (In Persian) DOI: [10.22034/jml.2022.253321](https://doi.org/10.22034/jml.2022.253321)
- Razmjo, M., Begzadeh, J., Farhadenjad, H. A., Dadash Karim, Y. (2023). Designing the model of dwarfism in Iran's government organizations. *State Management Vision Quarterly*, 11(4), 98-77. (In Persian) DOI: [10.48308/jpap.2023.103107](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103107)
- Razmjo, M., Beikzadeh, J., Farhadenjad, J.A., Dadash Karim, Y. (2022). Explanation of the strategic model of dwarf breeding management in Iran's Government Organizations. *Strategic Management*



- Researches*, 28(84), 40-72. (In Persian)
- Resce, G., & Pineiro, C. (2023). Political Favouritism and Inefficient Management: Policy Markers Birthtown Bias in Eu Quality Certifications. *Journal of Policymodeling*, 16(28), 104-118. DOI: [10.1016/j.jpolmod.2024.03.004](https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2024.03.004)
- Riesepour, A. (2023). The inefficiency of managers and employees in the public sector and the ways out of inefficiency, the 11<sup>th</sup> *International Conference on Humanities, Economics, Management and Accounting*. (In Persian)
- Sarnecki, A., Diehl, R., & Richter, A. (2023). Organizational injustice and employee affective health: The moderating effect of labor market conditions. *European Management Journal*, 78(90), 90- 110. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.08.005>
- Seifi Shujaei, H. (2018). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Managers' Inefficiency. *the fifth International Conference of Management and Accounting Sciences*.
- Shahab, M.M., & Ridh, A. (2023). Administrative corruption and mechanisms for measuring the level of corruption in countries. *Tikrit university Journal for Rightsyear*, 7(4), 504-531. <https://tujur.tu.edu.iq/index.php/home/article/view/77>
- Shahbazi, R., Hadian, A., & Afzal, A. (2021). Identification and prioritization of the factors affecting corruption using AHP. *Economic Strategy*, 11(40), 145-175. (In Persian) DOI: [10.22034/es.2022.155464](https://doi.org/10.22034/es.2022.155464)
- Sherry, G. (2021). Waste and inefficiency: management and policy. *The Journal of Health Administration*, 38(3), 655-664.
- Soltani, M. H., Majidi, M., & Sadh., A. (2022). Prioritizing effective factors and combating administrative corruption in Iran's government organizations with a policy-making approach. *Iranian Sociology Scientific Monthly*, (11) 5, 6753-6744. (In Persian) DOI: [10.30510/psi.2022.359732.3902](https://doi.org/10.30510/psi.2022.359732.3902)
- Syed, F., Naseer, S., & Bouckenoo, D. (2021). Unfairness in stressful job environments: The contingent effect of perceived organizational injustice on the relationships between job stress and employee behaviors. *The Journal of General Psychology*, 148(2), 168-191. DOI: [10.1080/00221309.2020.1747968](https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1747968)
- Uroos, A., Shabbir, M., & Zahid, M. (2022). Economic analysis of corruption: evidence from pakistan. *Transnational corporations review*, 14(1), 46-61. <https://doi.org/10.1080/19186444.2021.1917331>
- Suwaroyo, U., Agustino, L., & Sulaeman, A. (2021). REcruitment of BUreaucratic officials for the Position of Head of the Community and Village Empowerment Agency, 2018, IN THE REGIONAL Government of West Java Province. Post-Gubernatorial Election. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 2230-2249.
- Yasini, A., Shiri, A., & Moradikia, F. (2017). A comparative study of the role of negative aspects of organizational behavior in the emergence of ineffective job behaviors of employees. *Management Studies Scientific Research Quarterly*, (28) 90, 65-88. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9396>
- Yilmaz, A., & Akif, A. (2019). Determinants if economic corruption: A Cross Counyry Analysis. *Intrnational Journal of Business and Social*, 2(13), 161-169. DOI: [10.32368/FJES.20141004](https://doi.org/10.32368/FJES.20141004)