

Public Organizations Management

ORIGINAL ARTICLE

Designing Trading Management Model in Public Agencies of Iran, Case Study: Information Technology Organization

Zahra Foroutani¹, Atieh Bohrani², Vahid Hajilo³, Zahra Moghimi^{4*}

¹. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

². Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

³. Assistant Professor, Department of Business Management, ACECR, Urmia, Iran.

⁴. Assistant Professor, Department of Management, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran.

Correspondence

Zahra Moghimi

Email: zahra.moghimi@iau.ac.ir

How to cite

Foroutani, Z., Bohrani, A., Hajilo, V., & Moghimi, Z. (2023). Designing Trading Management Model in Public Agencies of Iran, Case Study: Information Technology Organization. *Public Organizations Management*, 11(3), 95-114.

ABSTRACT

the health of administration and overshadow public interests. Therefore, this research has been carried out with the aim of presenting a management model of Trading in Iran's public Agencies. In order to form the expert group, 15 experts from the ministries and subordinate organizations who had expert conditions were selected by available sampling method. To test the model, the statistical population including 800 employees of the Information Technology Organization was considered. Also, 260 people were selected as a statistical sample using Morgan's table and simple random sampling method. The required data was collected through a researcher-made questionnaire, whose validity and reliability were confirmed through quantitative methods. In order to analyze the data, Lisrel software and Delphi technique and fuzzy inference system in the form of MATLAB software were used. The results showed that the model has three individual, organizational and cultural dimensions, and the organizational dimension with a factor loading of 0.83 has the largest contribution in explaining administrative Trading. Also, the individual value system component with a factor of 0.6 has the largest contribution in explaining the individual dimension; The ineffective evaluation system component with a factor loading of 0.75 has the largest contribution in explaining the organizational dimension and the short-sighted component with a factor loading of 0.75 has the largest contribution in explaining the cultural dimension. The results of the fuzzy inference system also showed that the minimum level of Trading in the organization is 0.464, and most of it is caused by individual Trading tendencies. In addition, the management of organizational and cultural factors has a significant impact on the control of administrative Trading. Based on the results, it can be said that paying attention to employing competent and ethical people is the first step in dealing with administrative Trading.

KEY WORDS

Trading Management, Public Agencies, Fuzzy Inference.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

ارائه مدل مدیریت سوداگری در سازمان‌های دولتی ایران، مطالعه موردی سازمان فناوری اطلاعات

زهرا فروتنی^۱، عطیه بحرانی^۲، وحید حاجیلو^۳، زهرا مقیمی^{۴*}

چکیده

سوداگری پدیده‌ای نوظهور در سیستم اداری عصر جدید است که آثار مخرب آن، سلامت اداره را تهدید کرده و منافع عمومی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. لذا این پژوهش با هدف ارائه مدل مدیریت سوداگری در سازمان‌های دولتی ایران انجام گرفته است. برای تشکیل گروه خبرگی، تعداد ۱۵ نفر از خبرگان وزارتخانه‌ها و سازمان‌های تابعه که حائز شرایط خبرگی بودند، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای تست مدل نیز جامعه آماری شامل کارکنان سازمان فناوری اطلاعات ایران به تعداد ۸۰۰ نفر در نظر گرفته شد. همچنین تعداد ۲۶۰ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌های موردنیاز از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری گردید که روایی و پایایی آن از طریق روش‌های کمی تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل و تکنیک دلفی و سیستم استنتاج فازی در قالب نرم‌افزار متلب بهره گرفته شد. نتایج نشان داد مدل دارای سه بعد فردی، سازمانی و فرهنگی است و بعد سازمانی با بارعاملی ۰/۸۳ بیشترین سهم را در تبیین سوداگری اداری دارد. همچنین مؤلفه نظام ارزشی فرد با بارعاملی ۰/۶ بیشترین سهم را در تبیین بعد فردی؛ مؤلفه نظام ارزیابی ناکارآمد با بارعاملی ۰/۷۵ بیشترین سهم را در تبیین بعد سازمانی و مؤلفه کوتاه نگری با بارعاملی ۰/۷۵ بیشترین سهم را در تبیین بعد فرهنگی دارد. نتایج سیستم استنتاج فازی نیز نشان داد سطح کمینه سوداگری در سازمان ۰/۴۶۴ است و بخش عمده آن ناشی از تمایلات فردی سوداگرانه است. ضمن اینکه مدیریت عوامل سازمانی و فرهنگی تأثیر بسزایی بر کنترل سوداگری اداری دارد. براساس نتایج می‌توان گفت اهتمام به استخدام افراد شایسته و اخلاق مدار نخستین گام مقابله با سوداگری اداری است.

واژه‌های کلیدی

مدیریت سوداگری، سازمان‌های دولتی، استنتاج فازی.

^۱ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۳ استادیار، گروه مدیریت کسب‌وکار، جهاد دانشگاهی، ارومیه، ایران.
^۴ استادیار، گروه مدیریت، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

نویسنده مسئول:

زهرا مقیمی

رایانامه: zahra.moghimii@iau.ac.ir

استناد به این مقاله:

فروتنی، زهرا؛ بحرانی، عطیه؛ حاجیلو، وحید و مقیمی، زهرا (۱۴۰۲). ارائه مدل مدیریت سوداگری در سازمان‌های دولتی ایران، مطالعه موردی سازمان فناوری اطلاعات. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۳)، ۹۵-۱۱۴.

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

مقدمه

سوداگری اداری پدیده‌ای جهانی است که از دیرباز با پیدایش اشکال اولیه حکومت‌ها وجود داشته و آثار مخرب آن همواره سلامت اداری و منافع عمومی را تهدید می‌کند. امروزه به‌موازات گسترش فعالیت‌های دولت در اداره جوامع و لزوم پاسخگویی بیشتر، این امر نزد دولت‌ها از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار شده است. سوداگری یک مسئله فراگیر است که می‌تواند همه دستگاه‌های اداری یک کشور را درگیر کند و پیامدهایی در قالب سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا و اختلاس ایجاد کند. از آنجا که جامعه از ترکیب فعالیت سازمان‌ها شکل می‌گیرد، در صورت ظهور و گسترش سوداگری اداری، جامعه نیز به فساد مبتلا می‌شود. سوداگری اداری در واقع توسعه شبکه اداری ناسالم و تاراج منافع عمومی از طریق زد و بند است و به‌آسانی قابل تشخیص و پیگیری نیست. برای کشف آن باید زنجیره‌ای از ارتباطات، چرخه تبادل قدرت، امتیازات رد و بدل شده و مناصب سازمانی مورد بررسی و تفحص قرار گیرد. بر این اساس سوداگری اداری در سازمان‌ها، نشان‌دهنده محیط غیردموکراتیکی است که با عدم قطعیت، پیش‌بینی‌ناپذیری، کاهش ارزش‌های اخلاقی و بی‌احترامی به نهادها و قدرت‌های قانون اساسی همراه است.

نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی آن است و عملکرد درست یا نادرست آن می‌تواند نظام سیاسی را تداوم بخشیده یا از مشروعیت بیندازد، لذا توجه بنیادی به نظام اداری و آسیب‌شناسی دقیق آن، کمک شایانی به سیاست‌گذاران جامعه، در تشخیص به موقع مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب خواهد کرد (قهرمانی و حیدری، ۱۳۹۲: ۱۶۰).

گزارش‌های سازمان بین‌المللی شفافیت در خصوص سلامت اداری در ایران نشان می‌دهد کشور از این لحاظ در جایگاه مناسبی قرار ندارد. براساس این گزارش‌ها، ایران در سال ۲۰۲۱ در رتبه ۱۵۰ از بین ۱۸۰ کشور قرار داشته و در سال ۲۰۲۲ با سه پله صعود در رتبه ۱۴۷ قرار گرفته است (سازمان بین‌المللی شفافیت، ۲۰۲۲) که در مقایسه با رتبه سایر کشورها جایگاه مطلوب و قابل‌قبولی نیست.

از سوی دیگر گزارش‌های آماری و پژوهش‌های انجام شده در مورد سلامت اداری در داخل کشور نشان می‌دهد با وجود تأکید اسناد فرادستی و الزامات قانونی کشور، همچنان اجرای برنامه سلامت اداری با چالش‌های جدی روبرو است (علوی و همکاران، ۱۳۹۷). این در حالی است که دستگاه‌های نظارتی متعددی در کشور بر سلامت اداری نظارت کرده و متولی پیشگیری و برخورد با انحرافات و کج‌روی‌ها هستند.

صاحب‌نظران معتقدند نظام اداری ایران، علی‌رغم ظاهر مدرن خود قادر به ایفای کارکردهای یک‌نهاد مدرن در جامعه نیست. این ناکارا و ناسالم بودن نظام اداری یک مشکل اجتماعی است، به این معنی که مدیران، کارکنان و ارباب‌رجوع به‌خوبی این وضعیت بیمارگونه (پاتولوژیک) را حس می‌کنند (یعقوبی و یوسف، ۱۳۹۴: ۱۱۷). بیماری و آفتی که سبب شده تا مناصب، پست‌ها و جایگاه‌های دولتی، ابزاری برای چپاول بیت‌المال، ارتقای پست مدیران و کارکنان و کسب امتیازهای گوناگون از منافع عمومی شود (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۱۰). از این رو مقابله با سوداگری و ارتقای سلامت اداری مسئله‌ای است که تمام سازمان‌های دولتی ایران با آن مواجه هستند. سازمان فناوری اطلاعات نیز از این امر مستثنا نمی‌باشد. اگرچه فناوری اطلاعات می‌تواند به ابزار مؤثری برای کنترل مدیریت تبدیل شود و تمام جوانب سازمان را تحت کنترل قرار دهد اما در برخی موارد فرصت‌های جدیدی را برای انحراف و فساد ایجاد می‌کند (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۱۰۲). بر این اساس، زمینه و بستر سوءاستفاده و منفعت‌طلبی در چنین شرایطی مهیا تر بوده و به شکل‌گیری و گسترش سوداگری سازمانی می‌انجامد. لذا پژوهش حاضر درصدد بررسی عوامل مؤثر بر سوداگری اداری و مدیریت آن در سازمان است. بنابراین سؤال اصلی تحقیق آن است که مدل اندازه‌گیری و مدیریت سوداگری در سازمان فناوری اطلاعات ایران چگونه است؟

در خصوص اهمیت موضوع تحقیق باید گفت سوداگری اداری همانند عفونتی است که اگر به پیکر سازمان راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت پیکره‌ی جامعه را فاسد کند (هریسون، ۲۰۰۳: ۹۹). در واقع سوداگری اداری را می‌توان به تبادل الکترون در پیوندهای اشتراکی (کووالانسی) اتم‌ها تشبیه کرد. در پیوندهای کووالانسی، اتم‌های ناپایدار با به اشتراک-گذاری الکترون‌ها به پایداری می‌رسند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۱۱). بنابراین مدیریت سوداگری مصداق بارز پیشگیری بهتر از درمان است، است. یعنی قبل از آنکه سرطانی به نام سوداگری در سازمان گسترش یابد، باید بستر و شرایط گسترش آن را از بین برد.

از سوی دیگر سوداگری اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند؛ بنابراین مقابله و مدیریت آن ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (علوی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲). می‌توان گفت سوداگری از عوامل اصلی

دست به سرکوب اعتماد به نفس، شجاعت و خلاقیت کارکنان زده و با ترویج فرهنگ سکوت و بی‌اعتنایی به مقاصد سوداگرانه خود دست پیدا می‌کنند (میرزاده و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴).

همچنین در نظریه انتخاب عمومی اعتقاد بر این است که افراد هم در بخش خصوصی و هم در بخش عمومی، چه در مناصب دولتی و چه در مشاغل خصوصی، همواره در پی منافع خود هستند و انگیزه اصلی منفعت‌طلبی است. این نظریه با اولویت دادن منافع فردی بر منافع جمعی مبنایی برای رفتارهای سوداگرانه ارائه می‌دهد. گاهی اوقات نیز منفعت‌طلبی عده اندکی باعث تضییع حقوق جمع کثیری می‌شود که مصداق دیگری از تقدم منافع اقلیت بر اکثریت و سوداگری سازمانی است (چوی و همکاران^۴، ۲۰۲۰: ۳).

در نظریه عطش منزلت، زیمل^۵ معتقد است در هر جامعه‌ای، کسب منزلت از مهم‌ترین امتیازات اجتماعی است که برانگیزاننده کنش فردی و جمعی است. لذا به دلیل تمایل سیری‌ناپذیر افراد به کسب منزلت از طریق نمایش دارایی‌ها، اعمال، رفتار و یا هر امر ممکن دیگری، این نظریه سوداگری برای کسب احترام و شهرت و در متن قرار گرفتن را به‌خوبی نشان می‌دهد (صلاحی پور و ضیاءالدینی، ۱۴۰۱: ۵).

در نظریه نیازهای سه‌گانه، مک‌کلند^۶ اعتقاد بر این است همه انسان‌ها نیاز به کسب موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به تعلق دارند. در نیاز به قدرت، افراد از این امر لذت خواهند برد که مسئولیتی را بپذیرند و در جهت اعمال‌نمود بر دیگران گام بردارند. هرچقدر فرد در سلسله‌مراتب اداری پیشرفت نماید، نیاز او به کسب قدرت و موفقیت هم تشدید می‌شود. از طرف دیگر هرچقدر فرد در سلسله‌مراتب اداری ارتقا می‌یابد، علاوه بر انگیزه توفیق طلبی، انگیزه اجتناب از شکست نیز که مکمل انگیزه توفیق طلبی است، غلبه می‌کند. این نظریه سوداگری اداری برای کسب پست و مقام را نشان می‌دهد که در آن مدیران به‌گونه‌ای هدف‌گذاری می‌کنند که شکستی متوجه آن‌ها نباشد و همواره مسیر رو به رشدی را سپری کنند (اوزر و سیهان^۷، ۲۰۱۴: ۷۸۱).

نظریه پنجره شکسته نیز بیان می‌کند که در سازمان و حتی در خود مدیران پنجره‌های شکسته‌ای وجود دارد و مدیران با علم و آگاهی به پنجره‌های شکسته خود و سازمان، تلاش می‌کنند با اقدامات نمایشی و تبلیغاتی و بعضاً خلاف واقع، بر ضعف‌های خود سرپوش گذارند تا بتوانند در نظر دیگران به‌عنوان مدیری

بازماندن سازمان‌ها از دستیابی به اهداف و از موانع اساسی رشد سازمان به شمار می‌آید (پیلای^۱، ۲۰۰۴: ۵۸۷).

مبانی نظری

سوداگری اداری بر نوعی مبادله در چارچوب سیستم اداری دلالت دارد که منافع عمومی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و آنچه طرفین را به این مبادله قادر می‌سازد، قدرتی است که به سبب جایگاه سازمانی ایجاد می‌شود؛ در حالی که این جایگاه‌امانتی از حوزه عمومی جامعه است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۱۰). مطالعات نشان می‌دهد اگرچه عواملی چون ریسک‌گریزی، توانایی مدیریت و نگرانی در مورد پیامدهای قانونی تا اندازه‌ای محدودکننده رفتارهای سوداگرانه است اما وسعت دامنه عوامل اثرگذار بر آن، کنترل این معضل را با دشواری‌های زیادی روبرو کرده است تا آنجا که حتی در شرایط مشابه، براساس تفاوت‌های جنسیتی، رفتارهای سوداگرانه مختلفی را شاهد هستیم (سان و همکاران^۲، ۲۰۲۱: ۴).

با افزایش سطح آگاهی و مطالبه‌گری اجتماعی، سازمان‌های دولتی باید در برابر فشارهای عمومی که خواستار رفتار اخلاقی هستند، پاسخگو باشند و برای تأیید کارایی اقدامات خود نیاز به توجیه اخلاقی دارند. الزام به پاسخگویی در فعالیت‌های نظام اداری، تأثیر بسزایی بر مقابله با سوداگری سازمانی دارد (چترجی و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۱۷۴).

پدیده سوداگری سازمانی را می‌توان با بهره‌گیری از نظریات گوناگون تبیین کرد. نظریه حد بی‌کفایتی یا اصل پیتر بیان می‌کند کارکنان به علت رسیدن به حد بی‌کفایتی در یک شغل در همان سطح می‌مانند، بنابراین سازمان همواره شامل افرادی است که شایستگی لازم برای شغل موردنظر را ندارند. از این‌رو این افراد برای حفظ ظاهر سعی در شایسته و موجه جلوه دادن خود دارند و بالطبع آن بسیاری از تصمیماتی که گرفته می‌شود نیز آلوده به این ویژگی است و ممکن است شرایطی را به وجود بیاورد که سوداگری اداری برای کسب شهرت و در متن قرار گرفتن تقویت گردد. می‌توان گفت افرادی که در سازمان به حد بی‌کفایتی می‌رسند فقط به بقای خود می‌اندیشند نه اهداف و فعالیت‌های سازمان (متقی، ۱۳۸۲: ۹۰).

در نظریه ماکیاولیسم نیز مدیران با پایبند نبودن به اصول اخلاقی سعی دارند تا به هر طریق ممکن به خواسته خود دست یابند و این عمل می‌تواند مسیر سوداگری در سازمان را تسهیل کند. مدیران ماکیاولیسم برای رسیدن به اهداف شخصی خود

4. Choi et al.
5. Simmel
6. McClelland
7. Ozer & Cihan

1. Pillay
2. Sun et al.
3. Chatterjee et al.

عملکرد، پنجره شکسته سازمان، پنجره شکسته فرد، میزان قدرت مدیر و فرهنگ سازمانی را به‌عنوان عوامل مداخله‌گر در ارتباط با رفتارهای سوداگرانه بیان کرده‌اند (قربانی، ۱۳۹۷: ۱۶۰).

پیشینه پژوهش

در خصوص سوداگری اداری، مطالعات داخلی و خارجی متفاوتی صورت گرفته و محققان از زوایای دید متفاوتی به این مسئله نگریسته‌اند. جدول ۱ خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در این خصوص را نشان می‌دهد.

موجه و شایسته جلوه کنند و در نهایت به خواسته‌های خود برسند (قربانی، ۱۳۹۷: ۱۵۵).

صاحب‌نظران متغیرهای زمینه‌ای سوداگری اداری را شامل ابهام و پیچیدگی، نظام ارزیابی ضعیف و نظام ارزشی افراد می‌دانند. آن‌ها همچنین عقلانیت سیاسی، باندبازی نهادی شده، ضعف سازمان‌های نظارتی و رهبری سازمان را در تقویت سوداگری سازمانی دخیل دانسته‌اند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۱۵). برخی از محققان نیز قدرت‌طلبی، نیاز به مطرح شدن، شخصیت فرد و تسخیر احساسات را از عوامل زمینه‌ای رفتارهای سوداگرانه می‌دانند و عواملی همانند حیطة اختیار، نظام ارزیابی

جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیق

Table 1. Summary of Research Background

بزه‌شگر/سال	عنوان	روش تحقیق	محل اجرای تحقیق	نتایج
سان و همکاران، ۲۰۲۱	خلق و خوی زنانه و سودآوری معاملات	رویکرد کمی آزمون تی تک نمونه‌ای در نرم‌افزار SPSS	شرکت‌های تجاری چین	به دلیل بالاتر بودن سطح ارزش‌های اخلاقی در زنان جامعه مورد مطالعه، میزان سوداگری در آنان کمتر از مردان است. این تفاوت‌های اخلاقی بین مدیران ارشد زن و مرد و سطوح مختلف سوداگری در آنان در انجام معاملات سودآور است.
چترجی و همکاران، ۲۰۲۰	بهبود قضاوت‌های اخلاقی در معاملات خرد سوداگران	رویکرد کمی - تحلیل مسیر	شرکت‌های سرمایه‌گذاری مالی آمریکایی (با تمرکز بر شرکت بین‌المللی A که در فهرست ۵۰۰ شرکت برتر دنیا قرار دارد)	سازمان‌های مالی برای تأیید کارایی/عقلانیت اقدامات خود در صورت تمایل به پاسخگویی به فشارهای عمومی که خواستار رفتار اخلاقی هستند، نیاز به توجیه اخلاقی اساسی دارند.
چوی و همکاران، ۲۰۲۰	آیا سوداگری فردی، ارزیابی شرکت را تضعیف می‌کند؟	رویکرد کمی - رگرسیون	شرکت‌های مالی دولتی کره جنوبی	سوداگران منفرد ارزیابی نسبی شرکت‌های مورد بررسی در کره جنوبی را تضعیف می‌کنند. این نتیجه در کنترل حاکمیت شرکتی، اقدامات نظارتی نهادی، اندازه شرکت، نسبت‌های حسابداری، نقدینگی و درون‌زایی بسیار حائز اهمیت است.
پلتیر و بلیگ، ۲۰۰۸	پیامدهای فساد سازمانی؛ واکنش‌های عاطفی و اسنادی کارکنان	رویکرد کیفی - کدگذاری و تحلیل محتوا	ادارات دولتی جنوب کالیفرنیا	کارکنان در برابر شیوه‌های سازمانی ناعادلانه (مانند خویشاوندسالاری)، واکنش‌های عاطفی مانند بدبینی و خشم را بروز می‌دهند که پیامد آن افزایش اقدامات تلافی‌جویانه، فساد و سودجویی فردی در سازمان است.
پورعزت و همکاران، ۱۳۹۷	بازنمایی سیستم تاراج نوین سوداگری اداری	رویکرد کیفی - روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی	سطوح عالی برخی اداره‌های عمومی ایران	سوداگری در سازمان‌ها به توسعه‌نیافتگی منجر می‌شود. ابهام و پیچیدگی مراددهای اجتماعی و فضای کار اداری، نظام ارزیابی ضعیف و نظام ارزشی افراد از متغیرهای زمینه‌ای سوداگری اداری هستند. مدیران ممکن است پیوستاری از رفتارها و راهبردها را در برابر سوداگری اداری اتخاذ نمایند که عبارت‌اند از رویکرد توسعه مرادده مشروع، رویکرد محافظه‌کارانه و رویکرد بازدارنده.

ادامه جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیق

پژوهشگر/سال	عنوان	روش تحقیق	محل اجرای تحقیق	نتایج
قربانی، ۱۳۹۷	ارائه یک چارچوب مفهومی برای پردازش نظریه مدیریت ویتربینی	نظریه پردازی دانه بنیاد	سازمان دارایی و امور املاک، دانشگاه پیام نور، یک وزارتخانه	مدیریت ویتربینی با سوداگری اداری ارتباط مستقیمی دارد. مدیران نالایق با سبک مدیریت ویتربینی بر بی کفایتی های مدیریتی خود سرپوش می گذارند و زمینه ساز بروز نابسامانی در سازمان می شوند. قدرت طلبی، نیاز به مطرح شدن، شخصیت فرد و تسخیر احساسات از عوامل زمینه ای این سبک مدیریت هستند. همچنین طراحی نظام دقیق و جامع ارزیابی عملکرد و رفع پنجره های شکسته مدیر و سازمان می تواند از استراتژی - های مواجهه با این سبک مدیریت باشد.
منصوری و همکاران، ۱۳۹۷	زمینه های اجتماعی رواج فساد اقتصادی و اداری	روش شناسی کیفی - استفاده از تکنیک تحلیل تماتیک	شهرداری تهران، بانک صادرات، بانک پاسارگاد	پایبندی مذهبی و اخلاقی، اعتماد نهادی، آزادی های مدنی، مقابله با نظام خویشاوندپروری اداری و قبح فساد در جامعه از عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری هستند.
بهبودی و همکاران، ۱۳۹۷	طراحی مدل تحلیل تفسیری - ساختاری علل مؤثر بر فساد اداری دولت الکترونیک در ایران	روش شناسی ترکیبی - تکنیک دلفی و مدل سازی ساختاری - تفسیری	متخصصان ICT از بین استادان دانشگاهی	عدم وجود دانش کافی، فقدان وجود برنامه های اجرایی، عدم وجود حمایت های فنی، عدم بازخورد اطلاعات به تمام واحدها، به عنوان مهم ترین علل ایجاد فساد اداری در دولت الکترونیک محسوب می شوند.
الوانی و همکاران، ۱۳۹۶	اولویت بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا بر آموزه های اسلامی	روش آمیخته از نوع اکتشافی - تحلیل مضمون و AHP	وزارت صمت	اخلاق، معنویت، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی، مردماری، حسن معاشرت اجتماعی، سازوکارهای گزینش تخصصی، پرهیز از ویژه خواری، سازوکارهای ساختاری و سازوکارهای حل کننده، از عوامل مؤثر بر بازدارندگی فساد اداری هستند.
درویش و عظیمی، ۱۳۹۵	تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجیگری اعتماد	رویکرد کمی - مدل سازی معادلات ساختاری	بیمارستان ۱۵ خرداد ورامین	شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در جامعه مورد مطالعه تأثیری ندارد.
زرنندی و معدنی، ۱۳۹۵	طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان ها	روش ترکیبی با رویکرد متوالی اکتشافی	کمیته های امداد امام خمینی (ره) استان مازندران	با مطالعه منابع و تحقیقات متعدد در این زمینه، ۴ نوع فرهنگ شامل فرهنگ راهبردمحور، فرهنگ سلامت محور، فرهنگ مشارکت محور و فرهنگ قانون محور شناسایی شد و در مجموع ۳۰ شاخص مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. براساس نتایج فرهنگ راهبردمحور مهم ترین فرهنگ سازمانی اسلامی در مقابله با فساد اداری می باشد.
یعقوبی و یوسفی، ۱۳۹۴	سلامت نظام اداری با رهیافت اجرایی شدن سیاست های کلی نظام اداری، مطالعه تأثیر توسعه دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت اداری	رویکرد کمی - آزمون توصیفی و استنباطی با کمک نرم افزار SPSS	دانشگاه بیرجند	توسعه دولت الکترونیک بر سلامت نظام اداری و زیر متغیرهای آن یعنی قانون گرایی، شفافیت، سامانه های الکترونیک، نظام نظارت و کنترل داخلی، پاسخگویی، انضباط اداری مالی، آموزش و الگوی مصرف تأثیر دارد.
ربیعی و آصف، ۱۳۹۱	نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری	رویکرد کمی - بهره گیری از نرم افزار SPSS	سازمان های دولتی شهر تهران	مؤلفه های فرهنگی مؤثر بر فساد اداری عبارتند از: ارزش های سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش های فردی، ارزش های بنیادین و شیوه های انگیزشی.

پژوهش حاضر با رویکردی بوم‌شناسانه به دنبال اندازه‌گیری و مدیریت سوداگری سازمانی است. با مطالعه مبانی نظری و کسب نظر خبرگان، چارچوب نظری تحقیق با الهام از الگوی پورعزت و همکاران (۱۳۹۷) مشخص شده است. بر این اساس سوداگری سازمانی دارای ابعاد فردی، سازمانی و فرهنگی است. پس از استخراج مؤلفه‌ها از مبانی نظری (جدول ۲)، با توجه به کمبود تحقیقات داخلی و خارجی مناسب (تحقیقات عمدتاً بر روی فساد سازمانی تمرکز کرده‌اند) و خلأ نظری موجود در این زمینه، با اخذ نظر خبرگان در قالب سه مرحله دلفی فازی مؤلفه‌های الگو پالایش گردید.

با مرور و جمع‌بندی پیشینه پژوهش می‌توان گفت سوداگری اداری، سازوکارهای انسانی، اجتماعی و سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. همچنین طیف گسترده‌ای از عوامل بر شکل‌گیری سوداگری اداری اثرگذارند تا آنجا که برخی از محققان، جنسیت را نیز از جمله عوامل فردی مؤثر بر آن می‌دانند. میزان اخلاقی بودن سازمان، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی و سازوکارهای گزینش تخصصی نیز از عوامل سازمانی مؤثر بر این پدیده‌اند. صاحب‌نظران همچنین شفافیت اطلاعاتی و توسعه سامانه‌های الکترونیکی را از راهکارهای مقابله با سوداگری اداری دانسته‌اند.

جدول ۲. مؤلفه‌های تحقیق به تفکیک ابعاد

Table 2. Research Components by Dimensions

ابعاد	مؤلفه	منبع
فردی	قدرت‌طلبی	قربانی (۱۳۹۷)، نظرسنجی مردی و همکار ^۱ (۲۰۱۴)، هالکر و پویسون ^۲ (۲۰۰۷)
	نیاز به مطرح شدن	قربانی (۱۳۹۷)، کوربین و استراوس ^۳ (۲۰۰۸)
	نظام ارزشی فرد	پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، ونزی ^۴ و همکاران (۲۰۱۰)
	رسیدن به حد بی‌کفایتی	متقی (۱۳۸۲)
سازمانی	ابهام و پیچیدگی	پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، اوزر و سیهان (۲۰۱۴)
	نظام ارزیابی ناکارآمد	پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، خالد و علی ^۵ (۲۰۰۵)، دنهارت ^۶ (۲۰۰۰)
	شفافیت کم	قربانی (۱۳۹۷)، پاتیر ^۷ (۲۰۱۳)، لیتزل ^۸ (۲۰۰۷)، هالکر و پویسون (۲۰۰۷)
	عدم امنیت شغلی	زرنندی و همکاران (۱۳۹۶)
فرهنگی	بی‌کیفیتی بوروکراسی	علوی و همکاران (۱۳۹۷)
	خویشاوندگرایی	هاکیو (۱۹۹۷)، الوانی (۱۳۹۶)، فقیهی و دانایی‌فرد (۱۳۸۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۶)
	کوتاه‌نگری	الوانی (۱۳۸۰)، فردریکسون ^۹ (۱۹۹۹)
	عدم انتقادگرایی	سریع‌القلم (۱۳۸۶)، الوانی (۱۳۸۰)، هالکر و پویسون (۲۰۰۷)
	جامعه‌پذیری	ربیعی و آصف (۱۳۹۱)

1. Bureau of Surveys by the efforts of Mardi & Kheirkhahian
2. Hallack & Poisson
3. Corbin & Strauss
4. Vinzi, Chin & Henseler
5. Khalid & Ali
6. Denhardt
7. patiar
8. Littrell
9. Frederickson

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت توصیفی-اکتشافی و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی است. اجرای این پژوهش در دو مرحله صورت گرفته است. در مرحله اول، با مرور مبانی نظری و با استفاده از تکنیک دلفی فازی مؤلفه‌های تحقیق پالایش شده است. در مرحله دوم، با استفاده از رویکرد استنتاج فازی، ترکیب مطلوبی از ابعاد که می‌تواند سوداگری سازمانی را به حداقل برساند، مشخص گردیده است. این مرحله شامل سه گام اساسی: تدوین الگوریتم مدل‌سازی با استفاده از سیستم خبره فازی، اجرای مراحل شش‌گانه الگوریتم تدوین شده و ارائه ترکیب مطلوب ابعاد اصلی است.

برای تشکیل گروه خبرگی، ریزا و وازلیس (۱۹۸۸) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵

نفر را پیشنهاد کرده‌اند. لذا با بهره‌گیری از روش نمونه در دسترس، تعداد ۱۵ نفر از مدیران و خبرگان مدیریت دولتی و کارشناسان منابع انسانی سازمان‌های دولتی که حائز شرایط خبرگی بودند برای تشکیل گروه انتخاب شدند (جدول ۳). ده نفر از این خبرگان مرد و بقیه زن بودند. همچنین شاخص‌های مورد استفاده در تعیین افراد خبره به شرح زیر است:

- ۱) دارای مدرک دکترای مدیریت (رفتار سازمانی-منابع انسانی) و حداقل ۵ سال سابقه کار اجرایی مرتبط با مدیریت منابع انسانی در سطح عالی و یا دارای مدرک کارشناسی ارشد و حداقل ۱۰ سال سابقه کار مرتبط در سطح میانی؛
- ۲) آشنایی با مباحث نظام اداری و مدیریت دولتی.

جدول ۳. تعداد نمونه خبره

Table 3. Number of Expert Samples

تحصیلات و رشته تحصیلی	تعداد خبرگان انتخاب شده	تشکیلات
دکترای مدیریت رفتار سازمانی (۲ نفر)-دکترای مدیریت منابع انسانی (۱ نفر)	۳	سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی
دکترای مدیریت منابع انسانی (۱ نفر)-کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (۲ نفر)	۳	وزارت دفاع
کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (۲ نفر)	۲	شرکت بازرگانی دولتی ایران
دکترای مدیریت منابع انسانی (۱ نفر)-دکترای مدیریت رفتار سازمانی (۱ نفر)	۲	موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی
دکترای مدیریت رفتار سازمانی (۱ نفر)-کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (۲ نفر)	۳	شرکت ارتباطات زیرساخت
دکترای مدیریت منابع انسانی (۱ نفر)-کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (۱ نفر)	۲	سازمان فناوری اطلاعات

است. سوالات ۱۰ تا ۱۸ به بعد سازمانی با مؤلفه‌های ابهام و پیچیدگی، نظام ارزیابی ناکارآمد و شفافیت کم مربوط است. سوالات ۱۹ تا ۲۷ نیز به بعد فرهنگی با مؤلفه‌های خویشاوندگرایی، کوتاه‌نگری و عدم انتقادگرایی، مربوط است.

برای بررسی روایی محتوایی پرسشنامه از نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا استفاده شده است. همچنین جهت ارزیابی روایی سازه‌ای از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا برای تعیین CVR از پانل خبرگان درخواست گردید که هر آیتم را براساس طیف سه‌قسمتی (ضروری است، مفید است ولی ضروری نیست، ضرورتی ندارد) بررسی کنند،

پس از استخراج مؤلفه‌ها از مبانی نظری، برای پالایش مدل، از تکنیک دلفی فازی سه مرحله‌ای استفاده گردید و در دور اول، پرسشنامه‌ها در بین خبرگان توزیع گشت. از ۱۵ پرسشنامه توزیع شده در مجموع ۱۱ پرسشنامه جمع‌آوری گردید (نرخ بازگشت ۰/۷) و کار در دور دوم با همان ۱۱ پرسشنامه برای تحلیل نتایج، ادامه پیدا کرد. این فرایند در دور سوم نیز برای رسیدن به همگرایی ادامه پیدا کرد و با توجه به دستیابی به توافق جمعی در این دور، فرایند متوقف گشت و مدل تحلیلی پژوهش در قالب ۳ بعد و ۹ مؤلفه مشخص گردید. بر همین اساس پرسشنامه‌ای در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی گردید. پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال می‌باشد که سوالات ۱ تا ۹ آن مربوط به بعد فردی با مؤلفه‌های قدرت طلبی، نیاز به مطرح شده و نظام ارزشی فرد

سازه موردنظر از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده گردید. بارهای عاملی به دست آمده، در جدول ۴ گزارش شده است و از آنجا که برای تمام گویه‌ها بیش از ۰/۷ می‌باشد دلالت بر روایی مناسب پرسشنامه دارد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که طبق نتایج جدول ۴، میزان آن برای تمام گویه‌ها از حد آستانه ۰/۷ بالاتر است، لذا پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. سپس مدل طراحی شده برای اعتبارسنجی مورد ارزیابی قرار گرفت. در این مرحله، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات ایران به تعداد ۸۰۰ نفر در نظر گرفته شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. سپس پرسشنامه تحقیق پس از تأیید روایی و پایایی، در بین پاسخگویان توزیع گردید.

سپس مقدار CVR براساس فرمول زیر محاسبه شد:

$$CVR = \frac{n_E - N/2}{N/2}$$

که در فرمول بالا n_E تعداد افراد خبره‌ای است که به‌گزینه "ضروری است"، پاسخ داده‌اند و N تعداد کل افراد خبره است. مقدار CVR محاسبه شده برای هر آیت‌م براساس جدول لاوشه، برای ۱۵ خبره باید بیشتر از ۰/۴۹ باشد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقادیر CVR برای تمام آیت‌م‌ها بیشتر از حداقل مقدار قابل قبول است. برای تعیین CVI نیز سه معیار سادگی، اختصاصی بودن (مرتبط بودن) و وضوح به صورت یک طیف لیکرت چهار قسمتی برای هر یک از گویه‌ها توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. امتیاز CVI به وسیله تجمیع امتیازات موافق برای هر گویه که رتبه ۳ و ۴ کسب کرده‌اند، تقسیم بر تعداد کل متخصصان محاسبه شد و حد پذیرش نیز نمره بالای ۰/۷۹ در نظر گرفته شد (فابریگر و ویگنر، ۲۰۱۱). همچنین جهت بررسی سهم هر گویه در تبیین

جدول ۴. گویه‌ها و مقادیر CVI، CVI، CVR، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی

Table 4. Items and Values of CVR, CVI, Cronbach's Alpha and Factor Loadings

بارعاملی (CFA)	آلفای کرونباخ	CVI	CVR	گویه
۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۸	۱	اشتیاق شدید به مقام و ثروت تهدیدی برای سلامت اداری است.
۰/۷۱	۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۹۲	افرادی که بیشتر طالب پست و مقام هستند معمولاً تمایلات سوداگرانه بیشتری دارند.
۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۹۴	۰/۷۸	قدرت‌طلبی یکی از عواملی است که عدم مدیریت آن باعث انحرافات اخلاقی می‌شود.
۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۷۷	رفتارهای اغراق‌آمیز و متظاهرانه تهدیدی برای سلامت اداری است.
۰/۸۳	۰/۹۳	۱	۱	افرادی که به دنبال مطرح شدن از طریق رفتارهای متظاهرانه هستند معمولاً دارای انحرافات رفتاری بیشتری هستند.
۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۹۵	۱	رفتارهای نمایشی کارکنان زمینه‌ساز فساد سازمانی است.
۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۹۷	۱	پابندی به ارزش‌های فردی گرایش به رفتارهای انحرافی را کمتر می‌کند.
۰/۷۵	۰/۹۳	۰/۸۱	۰/۸۶	نظام ارزشی فرد در تمایل به منفعت‌طلبی و سوداگری تأثیرگذار است.
۰/۷۳	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۸۵	نظام ارزشی فرد می‌تواند مقاومت در برابر موقعیت‌های وسوسه‌انگیز غیرقانونی را بیشتر کند.
۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۷۶	بوروکراسی زائد اداری بستر مساعدی برای بروز فساد در سازمان است.
۰/۹۸	۰/۹۴	۱	۰/۷۴	پیچیدگی ساختاری، گرایش به سوداگری را در سازمان تشدید می‌کند.
۰/۹۳	۰/۸۷	۱	۰/۶۶	ابهام و تعارض قوانین یکی از علل دخالت دادن قضاوت‌های شخصی در انجام وظایف و افزایش سوداگری است.
۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۷۸	نظام ارزیابی عملکرد نامناسب، زمینه‌ساز فساد و سوداگری سازمانی است.
۰/۹۵	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۸۸	سیاست‌زدگی سیستم ارزیابی عملکرد، عدالت ادراک شده را کاهش داده و به رفتارهای انحرافی منجر می‌گردد.
۰/۹۴	۰/۷۳	۰/۸۳	۰/۹۲	ارزیابی ناکارآمد باعث بی‌انگیزگی و تشدید بی‌اخلاقی در سازمان است.
۰/۹۴	۰/۸۱	۰/۸۸	۰/۸۸	شفافیت از عوامل اصلی مقابله با اقدامات سوداگرانه در سازمان است.
۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۸۳	پاسخگویی مناسب و به موقع، زمینه‌های ابهام را برطرف کرده و زمینه‌های شکل‌گیری سوداگری را از بین می‌برد.

ادامه جدول ۴. گویه ها و مقادیر CVI، CVR، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی

بارعاملی (CFA)	آلفای کرونباخ	CVI	CVR	گویه
۰/۸۳	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۹	در نبود شفافیت سازمانی، به دلیل احساس ناامنی، افراد منافع فردی را بر منفعت جمعی ترجیح می دهند.
۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۱	ارتباطات فامیلی در سازمان می تواند باعث ایجاد تعارض بین منافع گروهی و منافع سازمانی شود.
۰/۸۷	۰/۸۲	۰/۰۸۳	۰/۱	خویشاوندگرایی در سازمان بستر مناسبی برای ایجاد سوداگری مهیا می کند.
۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۸۵	در انتصابات خویشاوندی، احتمال سوءاستفاده از منصب و ارتباطات سازمانی بیشتر می شود.
۰/۸	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۷۸	عدم آینده نگری زمینه ساز تمرکز بر شرایط حال و بهره برداری حداکثری از موقعیت فعلی است.
۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۱	۰/۷۳	مدیران کوتاه بین به دلیل تنگ نظری، انگیزه اقدامات تلافی جویانه و سوداگرانه را در سازمان افزایش می دهند.
۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۱	۰/۸۵	کوتاه بینی باعث می شود افراد منافع کوتاه مدت فردی را بر منفعت جمعی پایدار ترجیح دهند.
۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۹۲	پروورش روحیه انتقادگری در سازمان، انجام اقدامات سوداگرانه را با ریسک بیشتری روبرو می سازد.
۰/۹۱	۰/۷۵	۰/۹۳	۰/۹۱	مدیرانی که ظرفیت پذیرش انتقاد را ندارند شرایط بروز فساد و سوداگری اداری را تسهیل می کنند.
۰/۹۳	۰/۷۷	۰/۹۶	۰/۸۹	پذیرش انتقادات سازنده به اصلاح سازوکارهای آسیبزا و کاهش زمینه های انحراف منجر می شود.

که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال ها پاسخ داده اند. این متغیرها با توجه به جدول ۵ به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شدند.

یافته های پژوهشی

مطالعات اکتشافی با فرایند تکنیک دلفی فازی در سه مرحله آغاز گردید؛ در مرحله اول اعضای پانل میزان موافقت خود را با مؤلفه های مدل پیشنهادی از طریق متغیرهای کلامی نظیر خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد ابراز نمودند. از آنجا

جدول ۵. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

Table 5. Triangular Fuzzy Numbers of Verbal Variables

تغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰، ۰/۲۵، ۱)	۰/۹۳۴
زیاد	(۰/۱۵، ۰/۱۵، ۰/۷۵)	۰/۷۱
متوسط	(۰/۵، ۰/۵، ۰/۵)	۰/۵
کم	(۰/۲۵، ۰/۲۵، ۰/۲۵)	۰/۲۹
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۱۱

ارسال شد. اعضای پانل با توجه به نقطه نظرات سایر اعضا و با توجه به تغییرات اعمال شده، مجدداً به سؤالات پاسخ دادند. در این مرحله نیز همانند مرحله قبل عمل شد و نتایج گردآوری گردید. با مقایسه دیدگاه های ارائه شده در مرحله اول و دوم مشخص شد که اختلاف بین دو مرحله برای چهار مؤلفه بیشتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۲) است، بنابراین فرایند نظرسنجی در مورد این مؤلفه ها ادامه پیدا کرد و به دور سوم منتقل شدند. در این مرحله مشاهده گردید که اختلاف نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم از حد آستانه کمتر است. لذا نظرسنجی متوقف شد و از ۱۴ مؤلفه تعداد ۹ مؤلفه مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج به دست آمده از فرایند دلفی در جدول ۶ به تفصیل ارائه شده است.

سپس مدل به صورت کامل به اعضای پانل ارسال گردید و نظرات آن ها در خصوص مدل گردآوری شد. پاسخ های ارائه شده از طریق میانگین فازی مثلثی محاسبه و سپس با استفاده از فرمول مینکووسکی فازی زدایی شد. میانگین قطعی به دست آمده به عنوان شدت موافقت اعضای پانل با هر کدام از مؤلفه ها در نظر گرفته شد و با توجه به اینکه در پرسشنامه ارائه شده علاوه بر سؤالات بسته، دیدگاه خبرگان نیز در خصوص مدل، اخذ شده بود، یک مؤلفه جدید (اعطای امتیازات ویژه) طبق نظر خبرگان به مدل اضافه گشت. بعد از انجام اقدامات اصلاحی، نظرسنجی مرحله دوم شروع گردید. در این مرحله پرسشنامه دوم تهیه شد و همراه با نقطه نظرات قبلی هر فرد و میزان اختلاف آن ها با دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به اعضای پانل

جدول ۶. خلاصه اجرای سه دور دلفی فازی

Table 6. Summary of the Implementation of Three Rounds of Fuzzy Delphi

تشخیص	میانگین دور دوم و سوم	میانگین دور سوم	میانگین دور دوم	میانگین دور اول	مؤلفه
تأیید	۰/۱۴۹۶۰۲	۸/۵۷۱۳۲	۸/۴۲۸۵۳۰	۷/۹۵۴۱۲۵	قدرت‌طلبی
تأیید	۰	۸/۴۲۸۵۳۰	۸/۴۲۸۵۳۱	۷/۹۵۴۱۲۵	نیاز به مطرح شدن
تأیید	-	-	۸/۰۴۳۸۱۱	۷/۸۴۰۸۶	نظام ارزشی فرد
رد	-	-	۶/۴۳۷۸۵۱	۶/۶۵۳۱۱۵	رسیدن به حد بی‌کفایتی
تأیید	-	-	۸/۰۴۳۸۱۱	۷/۸۹۰۱۳۲	ابهام و پیچیدگی
تأیید	-	-	۷/۳۳۰۵۰۷	۷/۳۵۴۵۸۳	شفافیت کم
تأیید	۰/۰۳۶۲۶۱	۸/۷۷۰۷۲	۸/۸۳۳۳۳۳	۸/۱۶۶۶۶۷	نظام ارزیابی ناکارآمد
رد	-	-	۷/۱۷۳۰۱۹	۷/۱۵۷۵۷۳	بی‌کیفیتی بوروکراسی
رد	-	-	۳/۹۱۳۱۸۴	۴/۶۶۶۱۸۱	عدم امنیت شغلی
تأیید	-	-	۸/۵۰۱۳۲۸	۸/۶۱۴۰۴۵	خویشاوندگرایی
تأیید	-	-	۸/۰۴۳۱۱	۷/۹۱۰۳۲۶	عدم انتقادگرایی
تأیید	۰	۸/۸۴۲۱۳۳	۸/۸۴۲۱۳۳	۸/۱۵۴۳۶۷	کوتاه‌نگری
رد	-	-	۵/۷۷۳۳۶۵	۶/۴۱۵۸۷۳	جامعه‌پذیری
رد	-	-	۵/۴۱۴۴۱۲	-	اعطای امتیازات ویژه

می‌باشد. همچنین جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این بررسی میزان سطح معناداری را برای بعد فردی ۰/۸۹، برای بعد سازمانی ۰/۶۹ و برای بعد فرهنگی ۰/۱۲ نشان می‌دهد که حاکی از نرمال بودن داده‌های گردآوری می‌باشد.

در ادامه از تکنیک معادلات ساختاری برای آزمون مدل در نمونه آماری استفاده گردید. در این مرحله براساس مدل به دست آمده، پرسشنامه‌ای با ۲۷ سؤال طراحی شد. برای بررسی کفایت نمونه از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. عدد به دست آمده ۰/۷۰۹ است که حاکی از کفایت نمونه

جدول ۷. آزمون بارتلت و KMO برای داده‌های پرسشنامه

Table 7. Bartlett and KMO Test for Questionnaire Data

آزمون KMO	
۰/۷۰۹	
۱۹۹/۳۰۸	خی دو
۹	درجه آزادی
۰/۰۰	سطح معناداری

$$P_e = \frac{(\sum \lambda^2)}{(\sum \lambda^2) + (\sum \theta)}$$

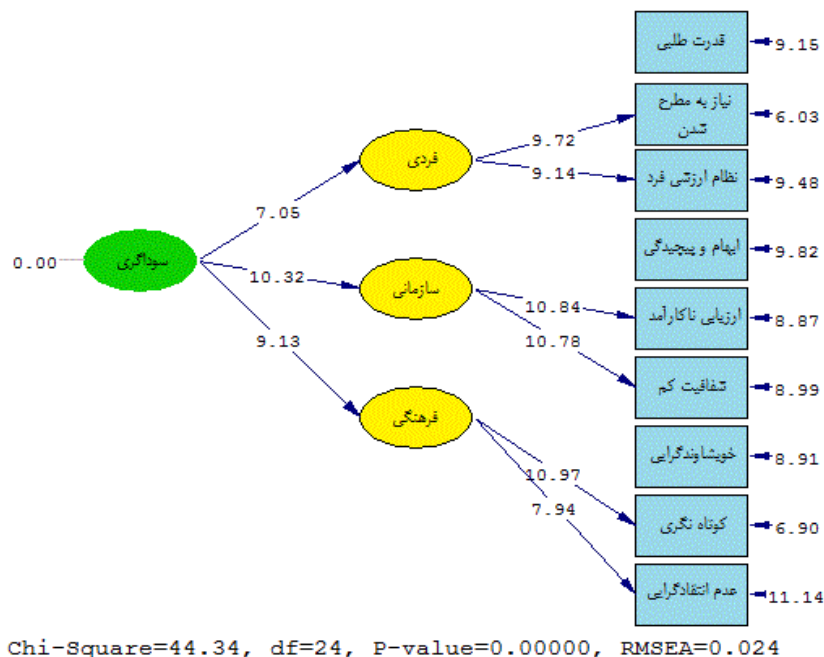
معادله محاسبه پایایی ترکیبی: P_e ؛ پایایی ترکیبی، λ ؛ بارهای مربوط به شاخص‌ها، θ ؛ واریانس خطاهای شاخص‌ها (δ یا ε) و \sum ؛ مجموع شاخص‌های هر متغیر نهفته می‌باشد. در صورتی که مقدار به دست آمده برای پایایی ترکیبی بیش از (۰/۶) باشد، سازه موردنظر از پایایی لازم برخوردار است. در این تحقیق پایایی ترکیبی برای مدل طراحی شده عدد ۰/۷۳۴ به دست آمد که حاکی از پایایی ترکیبی مناسب است.

با توجه به اینکه تحلیل عاملی مرتبه اول، همبستگی درونی میان ابعاد و ابعاد با سؤالات را مورد تأیید قرار داد، به منظور بررسی معنادار بودن رابطه متغیرها با یکدیگر، تحلیل عاملی مرتبه دوم در

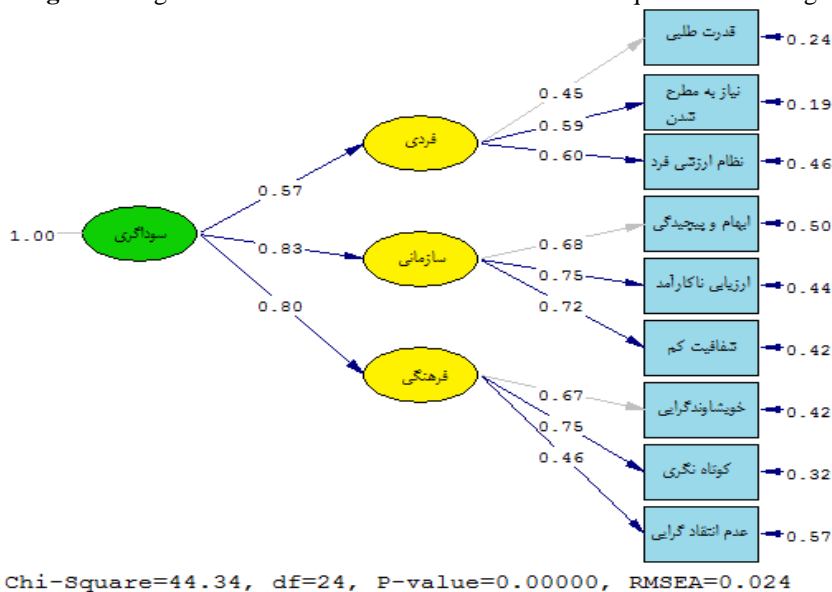
در ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل به بررسی روابط میان متغیرهای نهفته (درون‌زا و برون‌زا) و متغیرهای آشکار (سنجه‌های) مدل پرداخته شد. تعیین روایی سازه‌های هر کدام از متغیرها در دو مرحله صورت گرفته است. ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، همبستگی درونی ابعاد و نیز همبستگی سؤالات و ابعاد مربوطه بررسی شده است تا از معنادار بودن این همبستگی‌ها اطمینان حاصل شود، سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، به بررسی معناداری ارتباط میان متغیر اصلی پژوهش با ابعادش پرداخته شده است. برای بررسی پایایی مدل (سازه) پیشنهادی پژوهش از معادله پایایی ترکیبی استفاده شده است؛ که با استفاده از معادله زیر به دست می‌آید.

است و هیچ کدام از ابعاد و مؤلفه ها نباید از مدل حذف گردد. همچنین در بررسی بارهای عاملی نیز مشخص گردید بعد سازمانی بیشترین سهم را در تبیین مفهوم اصلی دارد. ضمناً مؤلفه نظام ارزشی فرد، بیشترین سهم را در تبیین بعد فردی دارد؛ مؤلفه نظام ارزیابی ناکارآمد بیشترین سهم را در تبیین بعد سازمانی دارد و مؤلفه کوتاه‌نگری بیشترین سهم را در تبیین بعد فرهنگی دارد.

نرم افزار Lisrel انجام گرفت (اشکال ۱ و ۲). نرم افزار لیزرل برای نمونه‌هایی با حجم بالا و برای بررسی تأثیر هم‌زمان چند متغیر، برازش مناسب‌تری را نسبت به سایر نرم‌افزارها به دست می‌دهد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان داد که عدد تی بین متغیرهای تحقیق از حد آستانه ۱/۹۶ بیشتر و لذا معنادار است. به عبارت دیگر ارتباطات بین مؤلفه‌ها با ابعاد و ابعاد با مفهوم اصلی تحقیق معنادار



شکل ۱. مقادیر معناداری به دست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری
Figure 1. Significant Values Obtained from Structural Equation Modeling



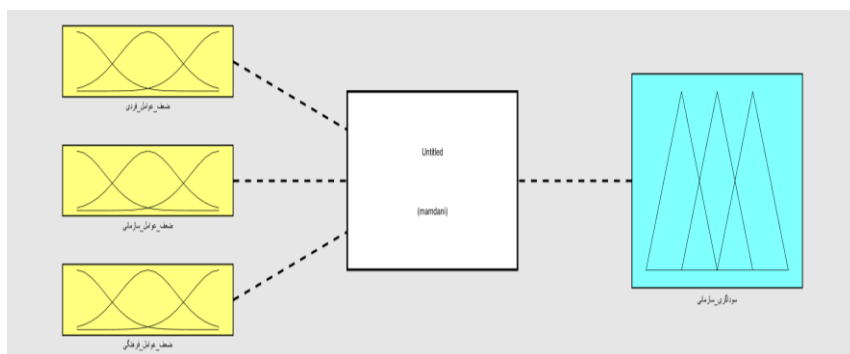
شکل ۲. ضرایب استاندارد به دست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری
Figure 2. Standardized Coefficients Obtained from Structural Equation Modeling

چگونگی جمع‌بندی خروجی‌ها است از حداکثرسازی استفاده شده است. در نهایت به‌منظور فازی‌زادایی مقادیر فازی از روش میانگین وزن‌ها با مرکز ثقل استفاده شده است. شکل ۳ سیستم فازی طراحی شده را نشان می‌دهد.

در مرحله دوم اقدام به فازی‌سازی متغیرها شده است. به همین منظور از تابع مثلثی استفاده شده است. مرحله فازی‌سازی از دو گام تشکیل شده است. در گام اول فازی‌سازی متغیرهای ورودی و در گام دوم فازی‌سازی متغیر خروجی. بازه تعریف شده برای متغیرهای ورودی و خروجی براساس متغیرهای کلامی کم، متوسط و زیاد، بازه [۰ ۱] انتخاب شده است.

در ادامه جهت دستیابی به ترکیب مطلوب متغیرها برای به حداقل رساندن سطح سوداگری در سازمان، از رویکرد استنتاج فازی و نرم‌افزار متلب به شرح زیر استفاده شده است:

در گام اول اقدام به تعیین ورودی و خروجی سیستم شده است. ابعاد سه‌گانه سوداگری که شامل عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی است به‌عنوان ورودی سیستم در نظر گرفته شده و سوداگری اداری نیز به‌عنوان خروجی سیستم تعیین گردید. طراحی سیستم فازی به‌گونه‌ای است که به هنگام برخورد با «و» مقدار کمینه و به هنگام برخورد با «یا» مقدار بیشینه را محاسبه می‌کند. همچنین در قسمت استلزام که تصمیم‌گیری در ارتباط با صحت قوانین است، از حداقل‌سازی و در قسمت تجمیع که



شکل ۳. طراحی سیستم فازی مدل در نرم‌افزار متلب

Figure 3. Fuzzy Model System Design in MATLAB Software

معمول و قابل فهم تبدیل شود. در مرحله پنجم ترکیب مطلوب ورودی‌ها محاسبه شده است. در این مرحله از ترکیب مطلوب ابعاد سه‌گانه سوداگری که برگرفته از موتور استنتاج (طرف مقدم هر قانون) است، استفاده شده است. در این بخش با توجه به تعداد پاسخگویان برای هر سؤال میانگین اعداد فازی محاسبه شد. پس از آن با متغیر کلامی متناسب با آن، به‌عنوان خروجی (طرف مؤخر هر قانون) در پایگاه قوانین وارد شد. با تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب سیستم استنتاج فازی، ترکیب مطلوبی از ابعاد مشخص شد که از طریق آن می‌توان سطح سوداگری را در سازمان به حداقل رساند.

در مرحله سوم تدوین قوانین استنتاج صورت گرفته است. با استفاده از نظرات خبرگان مبنی بر اهمیت هر یک از قوانین، تعداد ۲۷ قانون تنظیم گردید که برخی از این قوانین در جدول ۸ ارائه شده است. بازه‌های «زیاد»، «متوسط» و «کم» قواعدی است که رفتار متغیر خروجی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عنوان مثال اگر «ضعف در عوامل فرهنگی، ضعف در عوامل سازمانی و ضعف در عوامل فردی»، «زیاد» باشد آنگاه می‌توان نتیجه گرفت که میزان سوداگری اداری «زیاد» است. این فرایند در حالت‌های مختلف و در قالب قواعد مشخص شده توسط خبرگان تعیین می‌گردد. در مرحله چهارم نیز با استفاده از میانگین‌گیری اقدام به فازی‌زادایی شد تا اعداد به اعداد

جدول ۸. برخی از قوانین استنتاج

Table 8. Some Inference Rules

سوداگری	ضعف در عوامل فرهنگی	ضعف در عوامل سازمانی	ضعف در عوامل فردی	
زیاد	(THEN)	زیاد	زیاد	(IF)
کم		کم	کم	

ادامه جدول ۸. برخی از قوانین استنتاج

سوداگری	ضعف در عوامل فرهنگی	ضعف در عوامل سازمانی	ضعف در عوامل فردی
متوسط	متوسط	زیاد	متوسط
متوسط	کم	زیاد	کم
زیاد	زیاد	کم	زیاد
زیاد	زیاد	متوسط	متوسط
زیاد	کم	زیاد	زیاد
متوسط (THEN)	کم	متوسط	متوسط (IF)
کم	متوسط	کم	کم
زیاد	متوسط	زیاد	زیاد
متوسط	متوسط	متوسط	زیاد
متوسط	متوسط	متوسط	کم
زیاد	زیاد	زیاد	کم

ترکیب مطلوب جهت مدیریت سوداگری در سازمان مشخص شد که در شکل ۴ ارائه شده است.

پس از انجام مراحل بالا، میزان سوداگری اداری به ازای ترکیب های متفاوت ابعاد، توسط نرم افزار متلب محاسبه گردید و



شکل ۴. ترکیب مطلوب ابعاد به ازای کمترین سطح سوداگری اداری

Figure 4. The Optimal Combination of Dimensions for the Lowest Level of Administrative Speculation

جدول ۹ خلاصه شده است:

همان طور که در شکل ۴ ملاحظه می شود کمترین سطح سوداگری در سازمان ۰/۴۶۴ می باشد. نتایج به دست آمده در

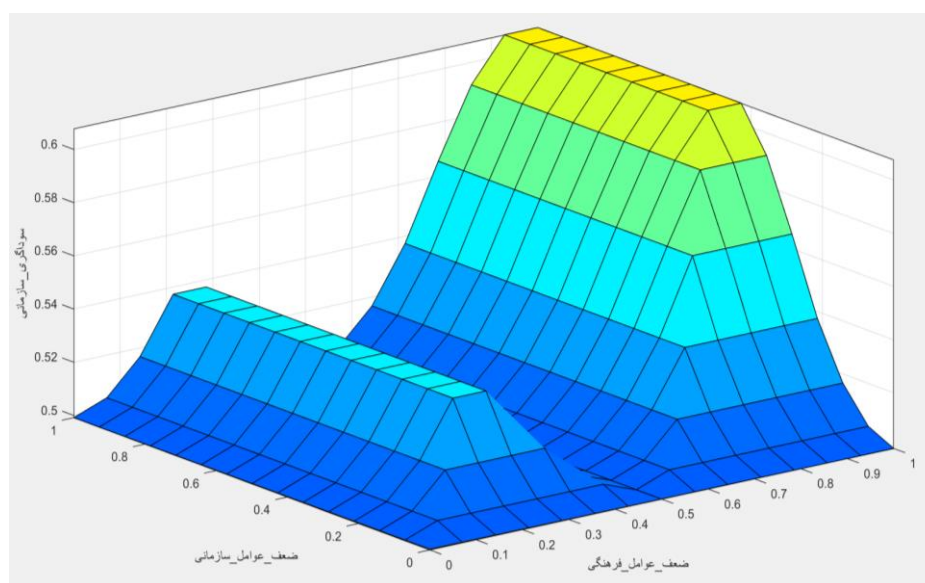
جدول ۹. ترکیب مطلوبابعاد

Table 9. Optimal Combination of Dimensions

ضریب	ترکیب ابعاد
۰/۲۵۹	ضعف عوامل سازمانی
۰/۷۹۰	ضعف عوامل فردی
۰/۴۸۵	ضعف عوامل فرهنگی
۰/۴۶۴	میزان سوداگری اداری

عوامل سازمانی و فرهنگی بر سوداگری اداری نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود اگر تمایلات فرهنگی سوداگرانه از حد مشخصی (۰/۵) بیشتر شود، سوداگری اداری با جهش روبرو شده و سطح آن به‌طور چشمگیری افزایش می‌یابد. در واقع این حد آستانه، سطحی است که با عبور از آن، روند صعودی سوداگری اداری تشدید می‌شود.

اعتبارسنجی مدل: برای آزمون مدل از روش تحلیل رفتار خروجی استفاده شده است. در این روش تأثیر دوجه‌دوی متغیرهای ورودی بر خروجی بررسی شده است. از آنجا که رفتار خروجی بر تئوری ادبیات و نظرات خبرگان منطبق می‌باشد، اعتبار سیستم طراحی شده مورد تأیید است. شکل ۵ برخی از این رفتارها را نمایش داده است. در این شکل تأثیر



شکل ۵. ترکیب عوامل سازمانی و فرهنگی با سوداگری

Figure 5. Combining Organizational and Cultural Factors with Bargaining

باشد امری مذموم و ناپسند است. به نظر می‌رسد مدیریت دولتی نوین با ترویج روش‌های خود در سیستم عمومی، باعث شده است رفتارهای سوداگرانه‌ای که در بخش خصوصی رواج داشته‌اند به تدریج وارد بخش عمومی شوند و آمار بالای فساد و بی‌اخلاقی‌های صورت گرفته در سازمان‌های دولتی مؤید این امر است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۶). بر این اساس پژوهش حاضر با هدف مدیریت سوداگری در سازمان‌های دولتی ایران

بحث و نتیجه‌گیری

سیستم اداری به دلیل ماهیت خاص خود در معرض آسیب‌های زیادی قرار دارد که در بیشتر مواقع ناملموس هستند و بی‌توجهی به آن‌ها می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری بر پیکره سازمان وارد نماید. با اینکه سوداگری گاهی اوقات در سیستم خصوصی به‌عنوان یک مزیت در نظر گرفته می‌شود اما زمانی که در بخش عمومی مطرح می‌شود و پای بیت‌المال در میان

پورعزت و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. همچنین نظام ارزیابی ناکارآمد، به دلیل افزایش بی‌اعتمادی و بی‌انگیزگی در سازمان، پایه‌های اخلاقی افراد را متزلزل کرده و آن‌ها را به سمت سوداگری سوق می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های قربانی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. از سوی دیگر سوداگری سازمانی در بستر عدم شفافیت امکان رشد و نمو می‌یابد. عدم شفافیت زمینه‌ساز شکل‌گیری شایعات و افزایش سوءظن و گمانه‌زنی - های فردی و گروهی می‌شود. در چنین شرایطی براساس فاصله افراد از مراکز قدرت و میزان دریافت اطلاعات، کارکنان به گروه‌های خودی و غیرخودی تقسیم شده و ناامنی و سرخوردگی تشدید می‌گردد. در نتیجه افراد منفعت فردی را بر منفعت سازمانی ترجیح داده و این روند در نهایت منجر به افزایش سطح سوداگری در سازمان خواهد شد. تلاش سازمان‌ها برای افزایش سطح شفافیت از طریق اعتماد به کارکنان، پاسخگویی و اطلاع‌رسانی از مجاری رسمی، اقدام مؤثری در مدیریت پدیده مذموم سوداگری خواهد بود. این یافته با نتایج چوی و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

برای مدیریت عوامل فرهنگی مؤثر بر سوداگری، سازمان‌ها باید بر پرهیز از خویشاوندگرایی و کوتاه‌نگری تأکید کرده و آستانه تحمل و پذیرش انتقاد را در خود افزایش دهند. خویشاوندسالاری، مفهومی فرهنگی است که به معانی و ارزش‌های مشترک میان افراد و همچنین به شرایط اجتماعی و اقتصادی یک جامعه بستگی دارد و عموماً بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد. خویشاوندسالاری با تأکید بر طایفه‌گرایی و رفیق‌بازی، روحیه شایسته‌خواهی را در سازمان از بین می‌برد و باعث بروز تبعیض و بی‌عدالتی در انتصاب و ترفیع شغلی کارکنان می‌گردد. در نتیجه سطح اخلاقیات تنزل یافته و تقدم منافع فردی بر منفعت جمعی تبدیل به یک‌رویه در سازمان می‌شود. این یافته با نتایج پلتیر و بلیگ (۲۰۰۸) که خویشاوندسالاری را از عوامل مؤثر بر افزایش سودجویی فردی می‌دانند، مطابقت دارد. در خصوص افزایش آستانه نقدپذیری نیز باید گفت پذیرش و تحمل انتقادات، نه تنها باعث اصلاح اقدامات نادرست و ناصواب می‌گردد بلکه باعث رفع ابهامات و افزایش شفافیت شده و زمینه‌های بروز سودجویی و بهره‌برداری فردی و گروهی را از بین می‌برد. این همان چیزی است که در تعالیم اسلام و مخصوصاً نهج‌البلاغه بارها به آن اشاره شده و مؤثرترین راه کنترل قدرت و جلوگیری از فساد و انحراف را نقد و ارزیابی همیشگی مسئولان دانسته است.

انجام گرفته است و تلاش گردید شرایط لازم برای به حداقل رساندن سوداگری اداری شناسایی شود تا از این طریق امکان مدیریت این پدیده ناپسند میسر گردد.

براساس مبانی نظری، سوداگری اداری دارای ابعاد فردی، سازمانی و فرهنگی است که در بعد فردی مؤلفه‌های قدرت‌طلبی، نیاز به مطرح شدن و نظام ارزشی فرد قرار دارند. در بعد سازمانی مؤلفه‌های ابهام و پیچیدگی، نظام ارزیابی ناکارآمد و شفافیت کم و نهایتاً در بعد فرهنگی مؤلفه‌های خویشاوندگرایی، کوتاه‌نگری و عدم انتقادگرایی قرار دارند.

با بهره‌گیری از تکنیک استنتاج فازی، ترکیب مطلوبی از ابعاد که به کمک آن سطح سوداگری در سازمان به حداقل می‌رسد، مشخص گردید. بر این اساس نتایج نشان داد در میان ترکیب‌های متفاوت ابعاد، سطح کمینه سوداگری اداری زمانی محقق خواهد شد که عوامل سازمانی سوداگرانه در سطح ۰/۲۵۹، عوامل فردی سوداگرانه در سطح ۰/۷۹ و عوامل فرهنگی سوداگرانه در سطح ۰/۴۸۵ باشد. این یافته نشان می‌دهد مدیریت عوامل سازمانی تأثیر بسزایی در کنترل سوداگری دارد تا آنجا که حتی با وجود میزان بالای تمایلات فردی سوداگرانه، باز هم می‌تواند سطح سوداگری را در سازمان به حداقل برساند. همچنین عوامل فرهنگی نسبت به عوامل فردی در کنترل سوداگری تأثیر بیشتری دارد. بنابراین چنانچه سازمان بتواند عوامل سازمانی و فرهنگی مؤثر بر سوداگری را مدیریت کند، قدرت‌طلبی‌های فردی، مجال ظهور نمی‌یابند. لذا در یک سیستم اداری سالم، سطح سوداگری به حداقل می‌رسد در حالی که سیستم ناسالم، افراد را به گونه‌ای هدایت می‌کند که اگر بتوانند خودشان به سمت اقدامات سوداگرانه می‌روند و اگر نتوانند، به مهره‌ای در ماشین فساد تبدیل می‌شوند. به اعتقاد آریلی^۱ نویسنده کتاب پشت پرده ریاکاری، در سازمان‌ها بیش از آن که «انسان خوب» و «انسان بد» داشته باشیم، «سیستم سالم» و «سیستم ناسالم» داریم.

برای مدیریت عوامل سازمانی مؤثر بر سوداگری، سازمان‌ها باید در جهت رفع ابهام و پیچیدگی، افزایش کارآمدی نظام ارزیابی و افزایش شفافیت گام بردارند. سازمان‌های دولتی اغلب به علت وجود بوروکراسی‌های دست و پاگیر، ابهام در قوانین، تعدد بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، موازی‌کاری‌ها و ... در دام ابهام و پیچیدگی‌های بی‌مورد افتاده و زمینه‌ساز رشد سوداگری و بی‌اخلاقی‌های سازمانی می‌شوند. لذا لازم است با اعتمادسازی، پرهیز از تبعیض و حذف کاغذبازی‌های زائد اداری، از ابهام و پیچیدگی سازمانی بکاهند. این یافته با نتایج

نظارت دقیق بر فرایندها و ساختارهای اداری و آگاهی بخشی عمومی، زمینه‌ساز شفافیت در عملکرد سطوح مدیریتی شده و اقدامات منفعت‌طلبانه را کاهش می‌دهد.

همچنین از آنجا که براساس نتایج، عوامل فردی بیشترین سهم را در بروز سوداگری اداری داشته است، می‌توان گفت دقت و اهتمام لازم به جذب و استخدام افراد دارای شایستگی‌های لازم و پایبند به اصول اخلاقی، سطح کمینه سوداگری را در سازمان کاهش خواهد داد. لذا به مدیران منابع انسانی توصیه می‌شود با رعایت شایسته‌سالاری و پرهیز از تصمیم‌گیری‌های شخصی و سیاسی، گام نخست مبارزه با سوداگری را در سازمان بردارند. بر این اساس استقرار روش‌های قانونمند در جذب و استخدام، رعایت کامل قوانین و بخشنامه‌های موجود و تقویت فرهنگ شایسته‌سالاری باید در دستور کار متولیان امر قرار گیرد.

از محدودیت‌های این تحقیق، محدودیت در حجم نمونه و تعداد محدود خبرگان است که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را با احتیاط روبرو می‌سازد. همچنین در خصوص محدودیت‌های ذاتی پژوهش باید گفت با توجه به آنکه قوانین استنتاج با توجه به ادراکات خبرگان وزن‌دهی شده است، ممکن است منطبق بر واقعیت نباشد. در نهایت اینکه برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که ممکن است برخی افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند.

به پژوهشگران آتی نیز توصیه می‌گردد با انجام این پژوهش در نمونه آماری بزرگ‌تر، نتایج به دست آمده را با یافته‌های تحقیق حاضر مورد مقایسه قرار دهند. ضمن اینکه به منظور پرهیز از گرایش‌ها و تمایلات خبرگان محدود این تحقیق و به منظور جلوگیری از رویکرد هنجاری و تجویزی، نظرجویی از خبرگان با ویژگی‌های متفاوت صورت پذیرد. در نهایت پیشنهاد می‌شود با انجام این تحقیق در بخش خصوصی، نتایج را مقایسه کرده و براساس تفاوت‌های ماهوی سازمان‌های دولتی و خصوصی، تفاوت‌ها و مشابهت‌های نتایج تفسیر و تبیین گردد.

سپاسگزاری

از کلیه پژوهشگران و استادانی که در تدوین این مقاله ما را یاری رساندند، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

References

- Ariely, D. (2014). *Behind the curtain of hypocrisy*. Translator: Ramin Rambad, Tehran: Maziar Publishing House.
- Alavi, M., Faghihi, A., Mosakhani, M., & Najafbeygi, R. (2018). Studying the Roots of Administrative Corruption in Government Organizations of Iran. *Iranian Management Sciences Quarterly*, 13(49), 1-16. (In Persian)

از سوی دیگر نتایج نشان داد کمترین سطح سوداگری در جامعه مورد پژوهش ۰/۶۴۶ می‌باشد و همان‌طور که ذکر شد بیشتر ناشی از عوامل فردی است. این یافته نشان می‌دهد سطح سوداگری اداری هیچ‌گاه به صفر نمی‌رسد و با توجه به شرایط سازمان، همیشه میزانی از سوداگری وجود دارد. در تبیین این امر باید گفت یکی از قوانین طبیعی درباره انسان، میل او به سودجویی و منفعت‌طلبی است. لذا همیشه اختلاف بین منافع فردی و منافع جمعی، افراد سازمان را در مواجهه با موقعیت‌های خاص و چالش‌انگیزی قرار می‌دهد. شخصیت هر فرد تحت تأثیر دو عامل خصوصیات فردی و تأثیرات محیطی قرار دارد. از این رو ماهیت رفتارهای هر انسانی ذاتاً از یک دوگانگی برخوردار است. حال اگر نقش ویژگی‌های فردی و شخصیتی که غالباً تحت تأثیر وراثت است در مراحل رشد فرد بیشتر باشد، فرد شاغل نیز در سازمان بیشتر به سوی منافع فردی گرایش خواهد داشت و اگر رشد فرد از ابتدا در جهت منافع اجتماعی شکل گرفته و بیشتر تحت تأثیر شرایط محیطی باشد، فرد در سازمان به سمت منافع سازمانی گرایش بیشتری خواهد داشت. لذا تمایلات سوداگرانه فردی (و بالطبع آن سوداگری اداری) همواره وجود دارند و بسته به شرایط محیطی می‌توانند تقویت و یا تضعیف شوند.

پیشنهادها

از آنجا که براساس نتایج تحقیق، مؤثرترین راه مقابله با سوداگری، مدیریت عوامل سازمانی زمینه‌ساز آن است لذا پیشنهاد می‌شود:

با رفع ابهامات و تناقضات موجود، ضمانت اجرایی قوانین تقویت گردد. بازنگری ساختارها، مقررات‌زدایی و الکترونیکی کردن امور منجر به کاهش پیچیدگی فرایندها شده و امکان تفاسیر شخصی، عملکردهای مغرضانه و بهره‌برداری سودجویانه از شرایط را به حداقل می‌رساند؛

سیاست‌زدایی از نظام ارزیابی عملکرد و تعیین شاخص‌های دقیق و علمی برای انتصاب و ارتقاء، از یکسو سطح عدالت ادراک شده و بالطبع آن اخلاق سازمانی را افزایش داده و از سوی دیگر شایسته‌سالاری را در سازمان تضمین کرده و راه را بر فرصت‌طلبان می‌بندد؛

- Alvani, M., Qurbanizadeh, V., & Islampanah, M. (2016). Prioritize effective measures to deter corruption by relying on Islamic teachings. *Government Management*, 9(2), 306-283. (In Persian)
- Behbodhi, M., Abzari, M., & Pradeyan, A. (2017). Designing a structural-interpretative analysis model of the effective causes of electronic government corruption in Iran. *Iranian Social Issues Survey*, 9(2), 63-90. (In Persian)
- Bureau of Surveys. (2014). *Good governance is the foundation of development*. By the efforts of Ahmad Mardi and Jafar Kheirkhahian (editors), the Islamic Consultative Assembly, the Research Center.
- Chatterjee, S., Dalman, M. D., & Mookherjee, S. (2020). To short or not to short? Improving morality judgments of short trades and short traders. *Journal of Business Research*, 114, 173-185.
- Choi, P. M. S., Choi, J. H., & Chung, C. Y. (2020). Do individual traders undermine firm valuation? *Finance Research Letters*, 36, 101567.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3rd ed). CA: Sage.
- Corruption Perceptions Index 2022, www.transparency.org/cpi.
- Darvish, H., & Azimi Zachkani, F. (2015). Investigating the effect of organizational transparency on reducing administrative corruption through the mediation of organizational trust. *Journal of public administration*, 8(1), 153-166. (In Persian)
- Danaei Fard, H. (2003). Anti-corruption strategy: Does information technology reduce corruption? *Quarterly journal of humanities teacher*, 9(2), 101-117. (In Persian)
- Danaei Fard, H., Sadeghi, M., & Mostafazadeh, M. (2014). Study and analysis of politicization in political systems. *Strategic Management Thought Quarterly*, 9(2), 57-86. (In Persian)
- Denhardt, B. & Denhardt, J.V. (2000). The New Public Services: Serving Rather than Steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Fabrigar, L.R., & Wegener, D.T. (2011). *Exploratory Factor Analysis (Understanding Statistics)*. Oxford, Oxford University Press.
- Faqihi, A. & Daanifred, H. (2005). *Bureaucracy and development in Iran*. Tehran: Rasa Publishing House. (In Persian)
- Frederickson, H. (1999). Ethics and New Managerialism. *Public Administration & Management. An Interactive Journal*, 4(2), 299-324.
- Ghorbani, A. (2017). Presenting a conceptual framework for processing showcase management theory. *Public Organizations Management*, 6(4), 151-168. (In Persian)
- Ghahramani, M., & Heydari, R. (2012). Investigating the relationship between the health of the administrative system and improving the performance of human resources in financial-government organizations of West Azerbaijan. *Quantitative Studies in Management*, 4(2), 159-190. (In Persian)
- Hallack, J., & Poisson, M. (2007). *Corrupt schools, corrupt university*. International institute for educational planning, in UNESCO.
- Haque, M. Sh. (1997). Incongruity between bureaucracy and society in developing nations: A critique. *Peace & Change*, 22 (4), 432-462.
- Harrison, M. (2003). Can Corrupt Countries Attract Foreign Direct Investment? A Comparison of FDI Inflows between Corrupt & Non Corrupt Countries. *International Business & Economics Research Journal*, 2(9), 93-100.
- Khalid, S. A. & Ali, H. (2005). The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Withdrawal Behavior. *International Journal of Management And Entrepreneurship*, 1, 30 -34.
- Littrell, f. F. (2007). Influences On Employee Preferences For Empowerment Practices By The Ideal Managerin China. *International Jownal Of Intercultural Relations*, 31, 87-110.
- Mansouri, F., Hosseini Qomi, M., & Maslahati, H. (2017). Social contexts of the spread of economic and administrative corruption. *Iran's two quarterly social issues*, 9(1), 101-123. (In Persian)

- Mirzadeh, N., Arab, H., Saadodin, H., & Zargari, H. (2021). Investigating the effect of Machiavellian management and organizational culture on organizational silence, fourth international conference on management, tourism and technology, Malaysia, Penang. (In Persian)
- Mottaghi, M.H. (2000). Avoiding success and reaching the limit of incompetence in employees. *Management message*, 7- 8, 75-92. (In Persian)
- Ozer, F. & Cihan, T. (2014). Effect Of Strategic Leadership Style On Firm Performance: A Study In a Turkish SME. *Precedia-Social And Behhavioral Sciences*, 15, 778 -784.
- Patiar, A., & Mia, L. (2009). Transformational leadership style, market competition and departmental performance: Evidence from luxury hotels in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 254-262.
- Pillay, S. (2004). Corruption—the challenge to good governance: a South African perspective. *International Journal of Public Sector Management*, 17(7), 586-605.
- Pelletier, K. L., & Bligh, M. C. (2008). The aftermath of organizational corruption: Employee attributions and emotional reactions. *Journal of Business Ethics*, 80, 823-844.
- Pourezat, A. A., Ghorbani, A., Abdi, J., & Najarshams, F. (2017). Recall of New Spoil System as Administrative Trader. *State Management Quarterly*, 10(2), 209-226. (In Persian)
- Rabiei, A., & Asif, H. (2011). The role of organizational culture in the prevention of administrative corruption. *Public Administration*, 4(10), 45-85.
- Reza, K., & Vassilis, S. M. (1988). Delphi hierarchy process (DHP): A methodology for priority setting derived from the heore method and analytical hierarchy process. *European Journal of Operational Research*, 137, 347-354.
- Salahipor, V., & Ziaodini, M. (2021). Identification and ranking of factors affecting the emergence of showcase management. *Transformative Human Resources Quarterly*, 1(3), 1-16. (In Persian)
- Sareel Qalam, M. (2006). *Political Culture of Iran*. Tehran: Research School of Cultural and Social Studies.
- Sun, F., Dutta, S., Zhu, P., & Ren, W. (2021). Female insiders' ethics and trading profitability. *International Review of Financial Analysis*, 74, 101710.
- Transparency International (b). Corruption Perception Index 2022. Available at: <http://www.transparency.org>.
- Vinzi, V.E., Chin, W.W., & Henseler, J. W. (2010). *Handbook of Partial Least Squares*. Berlin.
- Yacoubi N., & Yousefi Tabas, H. (2014). The health of the administrative system with the approach of implementing the general policies of the administrative system, the study of the effect of the development of electronic government on the promotion of the health of the administrative system from the perspective of Birjand University employees. *Administrative Law*, 2(7), 113-142. (In Persian)
- Zarandi, S., & Mandari, J. (2015). Designing and explaining the optimal model of Islamic organizational culture to deal with administrative corruption in organizations. *Organizational Behavior Studies*, 5(2), 117-85. (In Persian)