



دو فصلنامه مدیریت و توسعه آموزش و یادگیری



بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با میانجی گری تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش در استان اردبیل

بیت اله ابراهیم زاده اجیرلو

گروه مدیریت، واحد پارس آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس آباد مغان، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با میانجی گری تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش در استان اردبیل بوده است. نوع پژوهش از لحاظ ماهیت به صورت کاربردی بوده و از لحاظ روش تحقیق توصیفی و پیمایشی می باشد. روش گردآوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه های استاندارد، میدانی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل در سال ۱۴۰۳ می باشد که بر اساس اطلاعات دقیق ما که به صورت رسمی - قراردادی تعداد ۸۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه آماری نیز به دلیل استفاده از روش تحلیل معادلات ساختاری مضربی از سوالات پرسشنامه تعداد ۲۲۵ نفر محاسبه گردیده شد. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی، نپوتیزم، تورش رفتاری استفاده نموده ایم که روایی و پایایی آنها با استفاده از نرم افزار SPSS و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که بالاتر از ۰/۷ بوده است نشان داد که پرسشنامه ها از پایایی قابل قبولی برخوردار می باشند. نتیجه حاصل از تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که: فرضیه فرعی اول (مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. فرضیه فرعی دوم (مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. همچنین در فرضیه فرعی سوم (تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. در نهایت در فرضیه اصلی فرضیه اصلی (تورش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی گری دارد. تمام فرضیه ها با ضریب اطمینان ۰/۹۵ مورد تایید قرار گرفت.	دریافت: ۱۰ مرداد ۱۴۰۵ پذیرش نهایی: ۲۵ شهریور ۱۴۰۵ انتشار آنلاین: ۳۱ شهریور ۱۴۰۵ واژگان کلیدی: مدیریت گشتاوری، تورش رفتاری، نپوتیسم، کارکنان آموزش و پرورش.

۱-مقدمه

از جمله مسائل مهم در سازمانهای امروزی تصمیم گیری به موقع و حداقل ضریب خطا در تصمیمات می باشد که لازمه رشد و پیشرفت هر سازمان و نهادی از جمله در آموزش و پرورش می باشد که می تواند تا حدودی پارتی بازی و استخدام های خویشاوندسالاری را نیز کاهش دهد البته رسیدن به این درجه از اهمیت خود دارای یک سری مسائل مخصوص به خود می باشد که در متغیرهای پژوهش حاضر مورد تحلیل و بررسی قرار خواهیم داد.

از جمله مسائل مهم در متغیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی که پژوهشگر به دنبال بررسی و ارائه پاسخ مناسب با ابزارهای پرسشنامه استاندارد خواهد بود این است که: تا چه اندازه نداشتن وجدان کاری در کارکنان آموزش و پرورش منجر به ایجاد فساد و رانت خواری می شود؟ آیا تربیت خانوادگی ناقص فساد را در سازمانهای امروزی شعله ور تر می کند؟ تا چه اندازه می توان گفت که روابط ناسالم کاری در محیط کار فساد و رانت خواری را ترویج می کند؟ تا چه اندازه می توان گفت که دوستان ناباب در محیط کار در آموزش و پرورش زمینه ایجاد فساد را فراهم می کند؟ آیا رویدادهای غیر منتظره ماند فوت یکی از مدیران

ارشد در سازمان زمینه فساد و رانت را در سازمانها ایجاد می کند؟ تا چه اندازه تصمیمات اشتباه در سازمانهای امروزی به ویژه در آموزش و پرورش فساد را ایجاد می کند؟ آیا می توان گفت که ضرر و زیان های بدون برنامه ریزی مانند نرخ تورم در جامعه می تواند فساد و رانت خواری در سازمانها به ویژه در سازمان آموزش و پرورش ایجاد نماید؟ تا چه اندازه نداشتن مدیران و کارکنان با خلاقیت بالا در سازمانها رانت خواری را ایجاد می کند؟ تا چه اندازه پردازش اشتباه اطلاعات در سازمانها می تواند به فساد سازمانی دامن زند؟ تا چه اندازه می توان گفت رانت خواری و فساد در سازمانها زمانی گسترده تر می شود که سایر کارکنان نیز با کارکنان رانت خوار هم صدا می شوند؟ تا چه اندازه مدیران با سطح علمی پایین و تجربه کم زمینه فساد و رانت را ناخواسته ایجاد خواهند کرد؟ آیا می توان گفت عوامل خارج از کنترل مدیران مثل اقتصاد بیمار در جامعه رانت خواری را ترویج خواهد کرد؟ تا چه اندازه می توان گفت مدیریت بحران باید بتواند تحت هر شرایطی جلوی رانت و فساد را در سازمانها بگیرد؟ آیا می توان گفت که استخدام کارکنان با نسبت های فامیلی در سازمانها فساد و دزدی را ایجاد می کند؟ (شهر آبادی، ۱۴۰۰)

از جمله مسائل مهم که پژوهشگر در این پژوهش به دنبال بررسی و تحلیل آن بوده و در نهایت به دنبال پاسخگویی مناسب به آن می باشد این است که: تا چه اندازه استخدام افراد خانوادگی بدون توجه به شایستگی و توانایی آنها در سازمانها و از جمله در بدنه کارکنان آموزش و پرورش ادامه خواهد داشت؟ چرا در اغلب سازمانها ترفیع افراد خانوادگی بدون توجه به عملکرد و شایستگی آنها صورت می گیرد؟ چرا در اغلب سازمانهای امروزی انتخاب دوستان بدون توجه به شایستگی و توانایی آنها در سازمانها انجام می پذیرد؟ تا چه اندازه توزیع منابع و فرصت های شغلی بر اساس روابط خانوادگی و دوستی، بدون توجه به شایستگی و توانایی افراد ادامه خواهد یافت؟ تا چه اندازه می توان گفت در سایه نپوتیزم کاهش اعتماد عمومی به سازمان یا شرکت ها تشدید بیشتری می یابد؟ آیا می توان گفت که نپوتیزم می تواند به تضعیف کیفیت و عملکرد سازمان یا شرکت منجر شود؟

تا چه اندازه خویشاوندسالاری در سازمانها تنوع شغلی را از بین می برد؟ با چه سطحی از اطمینان می توان گفت که خویشاوندسالاری منجر به کاهش انگیزه در کارکنان قبلی با مشاهده بی عدالتی استخدامی های جدید می گردد؟ نپوتیزم پدیده ای است که در نهایت اخراج کارکنان شایسته را به دنبال خواهد داشت. تا چه اندازه می توان گفت که خویشاوندسالاری کار گروهی را از بین خواهد برد؟

از جمله مسائل مهم در بعد تورش رفتاری که پژوهشگر با استفاده از ابزارهای تخصصی به دنبال ارائه پاسخ مناسب به آنها می باشد

در سه بعد: روش های ابتکاری، خود فریبی، و بعد تعاملات اجتماعی می باشد که به تشریح مسائل هر یک از ابعاد خواهیم پرداخت.

روش های ابتکاری برای خروج از تصمیمات اشتباه می تواند با یک سری مسائلی روبرو باشد که شاید برای سازمان غیر قابل باشد از جمله این که: آیا می توان گفت که چون قدرت پردازش اطلاعات در بشر محدود بوده تصمیماتی با ضریب خطای متوسط اتخاذ می کند؟ چرا افراد زمانی که اطلاعات کافی درباره موضوعی ندارند با ابتکار و خلاقیت خود اقدام به تصمیم گیری می کنند که اغلب نتیجه درستی هم دارد؟ آیا می توان قدرت تصمیم گیری درست با ضریب اطمینان بالا را در کارکنان با آموزش های لازم تقویت نمود؟

خود فریبی دومین بعد از متغیر تورش رفتاری کارکنان است که دارای مسائل مخصوص به خود می باشد از جمله این که: چرا کارکنان در سازمان آموزش و پرورش اغلب به دانش و توانایی خود بیشتر از شواهدی که می بینند اعتماد می کنند؟ تا چه اندازه می توان گفت که کارکنان سازمان آموزش و پرورش به دلیل عدم آگاهی از جریانات سازمانی با تصمیمات اشتباه خود فریبی می کنند؟ چرا پیش بینی کارکنان سازمانی از احتمال وقوع پدیده ها یا خیلی افراطی یا خیلی تفریطی است؟

تعاملات اجتماعی سومین بعد از متغیر تورش رفتاری است که پژوهشگر در این پژوهش به دنبال ارائه پاسخ مناسب به سوالات زیر در این بعد می باشد از جمله این که: تا چه اندازه کارکنان دوست دارند در تصمیمات خود با سایر همکاران در سازمان

آموزش و پرورش هم صدا شوند؟ تا چه اندازه کارکنان دوست دارند در سود و زیان تصمیمات سازمانی شریک باشند؟ تا چه اندازه کارکنان آموزش و پرورش باید در تصمیمات خود منافع اشخاص و شهروندان را نیز در نظر بگیرند؟ با توجه به مطالب و مسائلی که در هر یک از متغیرها با ابعاد و شاخص های مشخص بیان شد ما در این پژوهش بر آنیم تا تمام این مسائل و مشکلات را در مولفه های مربوط به خود و با استفاده از ابزار پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل آماری مورد بررسی و تحلیل قرار داده و راهکارهای عملیاتی پیشنهاد نماییم. اینجانب با توجه به حیطه شغلی خود در ساختار آموزش و پرورش به موضوع فوق علاقه داشته ام و به دنبال آگاهی از متغیرهای پژوهش حاضر می باشم این موضوع که می تواند گره گشای اغلب مسائل در سازمانهای امروزی از جمله در سازمان آموزش و پرورش در استان اردبیل قرار بگیرد به تحقیق و بررسی خواهیم پرداخت اکنون این فرصت پیش آمده را مغتنم شمرده و این موضوع که دغدغه ذهنی و اجتماعی بسیاری از کارکنان در سازمان مورد مطالعه می باشد خواهیم پرداخت. و سوال اصلی پژوهش نیز چنین خواهد بود: آیا مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی گری دارد؟

منظور از تورش، انحراف از تصمیم گیری های درست و بهینه است. از آنجائی که زمان و منابع شناخت محدود هستند، نمی توانیم داده هایی را که از محیط می گیریم به صورت بهینه تجزیه و تحلیل کنیم. بنابراین ذهن انسان به طور طبیعی از قواعد سرانگشتی استفاده می کند. اگر از چنین روش های ابتکاری به طور مناسب استفاده شود، می تواند مؤثر واقع شوند، در غیر اینصورت تورش های غیر قابل اجتنابی پیش خواهند آمد. (کانونگ، ۲۰۱۸)

نپوتیسم یا خویشاوند سالاری زمانی اتفاق می افتد که آن هایی که قدرت استخدام در یک شرکت را دارند، نامزدهای واجد شرایط را برای استخدام نادیده گرفته و یکی از اعضای خانواده خود را انتخاب می کنند.

مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی به این معناست که چگونه مواردی که به طور غیرقانونی یا غیرمنصفانه انجام می شود مدیریت و رفع می شوند این موارد ممکن است شامل فساد، رانت خواری، کلاهبرداری و ... باشد. مدیریت گشتاوری به معنای تلاش برای جلوگیری از فساد و سواستفاده های احتمالی از منابع و موقعیت هاست. (زیگر، ۲۰۲۰)

با توجه به تعاریف بالا که در خصوص متغیرهای پژوهش حاضر بیان شد متوجه می شویم که پرداختن به موضوع پژوهش حاضر با متغیرهای: مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی، نپوتیسم، تورش رفتاری با مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل لازم و ضروری به نظر می رسد چرا که جهت موفقیت چرخه سازمانی این متغیرها مانند زنجیر به هم وصل هستند. هر فعالیت شغلی داشتن یک جو محیطی سالم با ورودی داده ها و اطلاعات سازنده که در آن کارکنان احساس رضایت و راحتی نمایند و فعالیت حرفه ای آنها به موقع مورد بازخورد قرار بگیرد که در این صورت می توان گفت که مدیریت تمام تلاش و قدرت خود را برای لاپوشی فعالیت های رانت خواری کارکنان نخواهد کرد بسیار اهمیت و ضرورت دارد. که اگر این امر نسبت به سایر رقبا در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان اردبیل کمتر مورد توجه و رسیدگی قرار بگیرد می تواند صدمات جبران ناپذیری را به مدیران و کارکنان سازمان نامبرده به عنوان سازمان مورد مطالعه وارد نماید.

همچنین مهمترین عامل دیگری که نشان دهنده اهمیت و ضرورت انتخاب موضوع پژوهش حاضر می باشد این است که تا کنون پژوهش هایی که در خصوص هر یک متغیرها صورت گرفته است به صورت تئوری بوده و در نتیجه در پایان کار پژوهش راهکارهای عملیاتی و پیشنهاداتی که قابلیت اجرایی و عملیاتی در سازمانهای مورد مطالعه را داشته باشد بیان نشده است. در این پژوهش بر آنیم تا با بررسی و تجزیه و تحلیل هر یک عوامل به طور جداگانه به نتیجه ای رسیده و در پایان جهت به حداقل رساندن مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی و همچنین کم رنگ نمودن نپوتیسم در سازمانهای امروزی با هدفمند ساختن تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پیشنهاداتی را ارائه نماییم که قابلیت اجرایی و عملیاتی داشته باشد.

همچنین با توجه به کاربردی بودن موضوع پژوهش حاضر نتایج حاصل از این پژوهش می تواند در سایر سازمانهای دولتی و بخش خصوصی ارایه دهنده خدمات آموزشی و پرورشی به ارباب رجوع در آموزش و پرورش استان اردبیل و استانهای همجوار نیز مورد استفاده قرار بگیرد و مدیران و کارکنان سازمانهای مختلف می توانند با نتیجه حاصل از این پژوهش بر میزان آگاهی خود از متغیرهای مورد پژوهش افزوده و میزان مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی را کاهش دهند تا از این طریق بتوانند

تورش رفتاری کارکنان را به خود درآورند. در خصوص خلاء تحقیقاتی موجود در این پژوهش نیز می توان گفت با توجه به نبود زمان کافی جهت بررسی و تجزیه تحلیل عوامل ما در این پژوهش فقط از ابزار پرسشنامه های استاندارد که شامل : مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی (زیگر ، ۲۰۲۰) ، نپوتیزم (ارسلی و همکاران ، ۱۳۹۸) ، تورش رفتاری (شهرآبادی ، ۱۴۰۰) استفاده خواهیم نمود و از سایر روشهای جمع آوری داده ها مانند مصاحبه و مشاهده مستقیم و مشاهده غیر مستقیم و ... غافل می مانیم که این خود می تواند نشان دهنده وجود خلاء در پژوهش حاضر باشد.

از فواید نظری موضوع پژوهش حاضر می توان گفت که اساتید و پژوهشگران و دانشجویان می توانند به نتایج حاصل از این پژوهش استناد کرده و به عنوان پیشینه از آن استفاده نموده که در نتیجه می تواند از دوباره کاری و انتخاب دوباره این موضوع جهت تحقیق و بررسی جلوگیری کند . همچنین می توانند با مطالعه روش پژوهش و روش تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش و پرسشنامه های استاندارد به کار گرفته شده نیز بهره مند گردند.

از فواید عملی پژوهش نیز می توان گفت با در نظر گرفتن اینکه موضوع پژوهش حاضر کاربردی می باشد نتایج حاصل از آن می تواند در سایر سازمانهای دولتی و بخش خصوصی و آموزشی همچنین برای کارکنان سایر سازمانهای آموزش و پرورش نیز مورد استفاده واقع گردیده و کارکنان سازمان نامبرده با بهره گیری از راهکارهای پیشنهادی می توانند منجر به کاهش مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی شده تا از این طریق میزان نپوتیسم را در سازمانها با هدف هدایت و کنترل تورش رفتاری کم رنگ تر نمایند.

از طرف دیگر با توجه به اهمیت و ضرورت تورش رفتاری در سازمانهای آموزشی بزرگ به ویژه در آموزش و پرورش با هدف کنترل نپوتیسم هنوز متأسفانه آن طور که باید به این معقوله مهم در پژوهشهای علوم انسانی پرداخته نشده است و امارهای بیشتر بیان شده نیز گواه بر این امر می باشد از سوی دیگر پر واضح است که محیط کاری که در آن کارکنان از سازمان خود راضی و خشنود نبوده و از نظر روحی و روانی انگیزه مند نباشند و هر لحظه در این تصور باشند که تمام فعالیت های آنها تحت کنترل های پوшالی می باشد نمی توانند موفقیت و رشد و شکوفایی سازمان خود را تضمین نمایند.

با توضیحات ارائه شده مشخص می شود که پرداختن به موضوع بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با میانجی گری تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل خالی از لطف نخواهد بود از سوی دیگر آن چه که اهمیت و ضرورت انتخاب موضوع پژوهش حاضر را پیش از پیش نمایان می کند نتیجه استعلام سایت معتبر ایران داک می باشد که با توجه به استعلام به عمل آمده تا کنون پژوهشی که بتواند هر سه متغیر مورد پژوهش ما را (مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی ، نپوتیسم ، تورش رفتاری) را در یک موضوع مورد بررسی قرار دهد انجام نشده است .

با وجود اینکه طی چند دهه گذشته موضوع به حداقل رساندن مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی با هدف ساختارمند نمودن نپوتیسم در سازمانهای امروزی با استفاده از ابزارهای هوشمند رشد و توسعه یافته است اما متغیر مهم دیگری که اغلب مدیران در سازمانها مورد غفلت قرار داده اند تورش رفتاری و انحراف از تصمیم گیری می باشد که در این پژوهش مورد تحلیل و بررسی قرار خواهیم داد.

با توجه به گفته های پیشین محقق در این تحقیق به دنبال بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با میانجی گری تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل می باشد تا نتایج حاصل از این پژوهش در سازمان نامبرده به عنوان بزرگترین نهادی که بیشترین ارباب رجوع را هم از لحاظ آموزشی و هم از لحاظ توسعه فرهنگی بر عهده دارد پذیرا می باشد مورد استفاده قرار گرفته و مدیران و کارکنان در سازمان مورد مطالعه با عملیاتی کردن پیشنهادات حاصل از این پژوهش بتوانند تاثیرات مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی و جلوگیری از تورش رفتاری و انحراف از تصمیمات سازمانی مورد استفاده قرار بگیرد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی (شناسایی نقش میانجی گری تورش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل.

اهداف فرعی (

- تعیین تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل.
- تعیین تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل.
- تعیین تاثیر تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی (تورش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی گری دارد.

فرضیه های فرعی (

- مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.
- مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصوصی بر تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.
- تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

۲- روش تحقیق

از لحاظ هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر میدانی می باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل در سال ۱۴۰۳ می باشد که بر اساس اطلاعات دقیق ما که به صورت رسمی - قراردادی تعداد ۸۵۰ نفر می باشد.

روش نمونه گیری با توجه به جامعه آماری به صورت تصادفی ساده خواهد بود . حجم نمونه اماري نیز به دلیل استفاده از نرم افزار لیزرل و روش تحلیل معادلات ساختاری مضربی از سوالات پرسشنامه محاسبه شد به این صورت که کل سوالات پرسشنامه را که تعداد (۴۵) سوال می باشد در عدد (۵) که نشان دهنده طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد ضرب می کنیم و تعداد نمونه آماری ۲۲۵ نفر به دست می آید. فرایند توزیع پرسشنامه ها نیز چنین خواهد بود ابتدا بلامانع بودن توزیع پرسشنامه ها را از مراجع ذیصلاح دریافت نموده و به مدت یک هفته پرسشنامه ها را در بین کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل توزیع نموده و سپس پس از جداسازی پرسشنامه های باطله و پاسخ نداده شده ها پرسشنامه ها جهت انجام فرایند تجزیه و تحلیل وارد نرم افزار مورد استفاده خواهیم کرد.

۲-۱- ابزار و روش های گردآوری داده ها

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش میدانی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل :

مطالعات کتابخانه ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از اینترنت خواهیم نمود.

تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه برای سنجش متغیرهای تحقیق در بین (کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل) استفاده خواهد شد. جهت انجام فرایند پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد شامل :

ابزار اندازه گیری (پرسشنامه ها)

مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی : جهت سنجش کتغیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی از پرسشنامه استاندارد (زیگر ، ۲۰۲۰) استفاده خواهیم نمود . این پرسشنامه ۱۵ سوالی بوده است. روش نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از هرگز تا همیشه می باشد بدین ترتیب که برای هرگز نمره ۱، به ندرت نمره ۲، گاهی اوقات نمره ۳، غالباً نمره ۴ و همیشه نمره ۵ تعلق می گیرد. (تیموری ، ۱۳۹۸) در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه را با ضریب اطمینان ۰/۸۲ مورد تایید قرار داده است.

نپوتیسم : جهت سنجش متغیر نپوتیسم کارکنان از پرسشنامه استاندارد (ارسلی و همکاران ، ۱۳۹۸) استفاده خواهیم نمود. این پرسشنامه از ۱۵ سوال تشکیل شده است. روش نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از هرگز تا همیشه می باشد بدین ترتیب که برای هرگز نمره ۱، به ندرت نمره ۲، گاهی اوقات نمره ۳، غالباً نمره ۴ و همیشه نمره ۵ تعلق می گیرد. (سعادت ، ۱۳۹۶) در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه را با ضریب اطمینان ۰/۸۴ مورد تایید قرار داده است.

تورش رفتاری کارکنان : جهت سنجش متغیر تورش رفتاری کارکنان از پرسشنامه استاندارد ۱۰ سوالی (شهرآبادی ، ۱۴۰۰) استفاده خواهیم نمود. این پرسشنامه ۱۲ سوالی و در سه بعد می باشد. بعد اول روش های ابتکاری (سوالات از ۱-۴) ، بعد دوم خود فریبی (سوالات از ۵-۷) ، بعد سوم تعاملات اجتماعی (سوالات از ۸-۱۲) می باشد تشکیل شده است. روش نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از هرگز تا همیشه می باشد بدین ترتیب که برای هرگز نمره ۱، به ندرت نمره ۲، گاهی اوقات نمره ۳، غالباً نمره ۴ و همیشه نمره ۵ تعلق می گیرد. (عیسی پور ، ۱۳۹۸) در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه را با ضریب اطمینان ۰/۷۸ مورد تایید قرار داده است.

۳- معرفی متغیرها و شاخص ها

۳-۱- **متغیرهای مستقل :** متغیری است که قابل اندازه گیری می باشد و محقق می تواند در آن دخل و تصرف داشته باشد و در این پژوهش شامل : مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی می باشد.

۳-۲- **متغیر وابسته :** متغیری است که قابل اندازه گیری نبوده و محقق نمی تواند در آن دخل و تصرف کند. و در این پژوهش شامل : نپوتیسم می باشد.

۳-۳- **متغیر میانجی :** این متغیر به عنوان رابط بین متغیر مستقل و متغیر وابسته قرار می گیرد. متغیر میانجی **جهت** یا **شدت** رابطه متغیر مستقل و وابسته را به صورت غیرمستقیم تحت تاثیر قرار دهد .متغیر میانجی در این پژوهش تورش رفتاری کارکنان می باشد.

جدول ۲. سنجش متغیرهای پژوهش

متغیرها	از سوال تا سوال	منابع
مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی	۱-۱۵	(زیگر ، ۲۰۲۰)
نپوتیسم	۱-۱۵	(ارسلی و همکاران ، ۱۳۹۸)
تورش رفتاری	۱-۱۰	(شهرآبادی ، ۱۴۰۰)

۳-۴- محدوده قلمرو پژوهش:

قلمرو موضوعی پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم با میانجی گری تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش در استان اردبیل و در بازه زمانی ۶ ماه انجام گردیده است.

۴- مفاهیم ، دیدگاه ها و مبانی نظری

۴-۱- تعاریف و مفاهیم

مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی

مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی به این معناست که چگونه مواردی که به طور غیرقانونی یا غیرمنصفانه انجام می شود مدیریت و رفع می شوند این موارد ممکن است شامل فساد، رانت خواری ، کلاهبرداری و ... باشد . مدیریت گشتاوری به معنای تلاش برای جلوگیری از فساد و سواستفاده های احتمالی از منابع و موقعیت هاست. (زیگر ، ۲۰۲۰)

نپوتیسم

نپوتیسم یا خویشاوند سالاری زمانی اتفاق می افتد که آن هایی که قدرت استخدام در یک شرکت را دارند، نامزدهای واجد شرایط را برای استخدام نادیده گرفته و یکی از اعضای خانواده خود را انتخاب می کنند.

تورش رفتاری کارکنان

منظور از تورش، انحراف از تصمیم گیری های درست و بهینه است. از آنجائی که زمان و منابع شناخت محدود هستند، نمی توانیم داده هایی را که از محیط می گیریم به صورت بهینه تجزیه و تحلیل کنیم. بنابراین ذهن انسان به طور طبیعی از قواعد سرانگشتی استفاده می کند. اگر از چنین روش های ابتکاری به طور مناسب استفاده شود، می توانند مؤثر واقع شوند، در غیر اینصورت تورش های غیر قابل اجتنابی پیش خواهند آمد. (کانوگ ، ۲۰۱۸)

۴-۲- دیدگاه و مبانی

روح افزا ، (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان دانشگاه آزاد واحد قزوین . هدف از این پژوهش تعیین میزان تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم می باشد. جامعه آماری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل و نمونه آماری با محاسبه آنلاین تعداد ۲۴۰ نفر به دست آمد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل معادلات ساختاری بوده است در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج حاصل نشان داد مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم تاثیر معنی داری دارد.

یاری ، (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان سازمان امور مالیات و دارایی استان اردبیل. هدف از این پژوهش تعیین میان تاثیر تورش رفتاری بر نپوتیسم بوده است . جامعه آماری کارکنان سازمان نامبرده و نمونه آماری با محاسبه آنلاین تعداد ۲۴۰ نفر به دست آمده بود. ابزار مورد استفاده پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل معادلات ساختاری می باشد. در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج حاصل نشان داد تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان سازمان امور مالیات و دارایی استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

شمس آبادی (۱۴۰۰) مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری کارکنان امور مالیات و دارایی استان کرمانشاه . هدف از این پژوهش تعیین میزان تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری بوده است . جامعه آماری کارکنان امور مالیات و دارایی استان کرمانشاه و جامعه آماری با محاسبه آنلاین و فرمول کوکران تعداد ۲۳۵ نفر محاسبه شده است. ابزار مورد استفاده پرسشنامه های استاندارد و روش تجزیه و تحلیل آماری استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرال بوده است در نهایت پس از جمع آوری و تحلیل داده ها نتایج حاصل نشان داد مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری کارکنان امور مالیات و دارایی تاثیر معنی داری دارد.

مظاهری (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه تورش رفتاری با نپوتیسم کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان . هدف از این پژوهش تعیین میزان رابطه تورش رفتاری با نپوتیسم کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان بوده است . جامعه آماری کارکنان سازمان نامبرده و نمونه آماری با محاسبه آنلاین تعداد ۲۵۰ نفر به دست آمده بود. ابزار مورد استفاده جهت جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل داده ها نرم افزار لیزرل و معادلات ساختاری بوده است . در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج نشان داد تورش رفتاری با نپوتیسم رابطه معنی داری دارد.

لو سا (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان بخش خصوصی ایالتی. هدف از این پژوهش تعیین میزان تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان. جامعه آماری نامحدود بوده و نمونه آماری با فرمول کوکران تعداد ۲۴۰ نفر به دست آمده بود. ابزار مورد استفاده پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزل می باشد در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج حاصل نشان داد مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم تاثیر معنی داری دارد.

رادولیا (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان بخش خصوصی ایالتی. هدف از این پژوهش تعیین میزان تاثیر تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان بوده است. ابزار مورد استفاده پرسشنامه های استاندارد و روش تحلیل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرال بوده است. جامعه آماری کارکنان سازمان بخش خصوصی نام برده و نمونه آماری با محاسبه آنالیز تعداد ۲۴۵ نفر محاسبه شده است. در نهایت پس از تحلیل داده ها نتایج حاصل نشان داد که تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان بخش خصوصی تاثیر معنی داری دارد.

۴-۳- بحث و بررسی

فرضیه فرعی اول: مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

ضرایب استاندارد برآوردی مدل مفهومی از خروجی نرم افزار مورد استفاده بیانگر این است که ضریب مسیر بین مدیریت گشتاوری و نپوتیسم کارکنان برابر ۰.۲۸- و آماره t این ضریب برابر ۲.۹۳- است. به علت اینکه قدر مطلق آماره t (۲.۹۳) بیشتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، تاثیر منفی و معنادر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان تایید شده و تایید فرضیه فرعی اول را در سطح اطمینان ۹۵ درصد فراهم می کند. یافته های این فرضیه بیان میکند که با افزایش مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی، نپوتیسم کارکنان کاهش می یابد. نتیجه حاصل از بررسی فرضیه فوق با یافته های پژوهشی (روح افزا، ۱۴۰۰)، (لوسا، ۲۰۲۲) همسویی دارد.

فرضیه فرعی دوم: مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

ضرایب استاندارد برآوردی مدل مفهومی حاصل از خروجی نرم افزار بیانگر این است که ضریب مسیر بین مدیریت گشتاوری و تورش رفتاری برابر ۰.۷۹- و آماره t این ضریب برابر ۱۰.۹۶- است. به علت اینکه قدر مطلق آماره t (۱۰.۹۶) بیشتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، تاثیر منفی و معنادر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر تورش رفتاری تایید شده و تایید فرضیه فرعی دوم را در سطح اطمینان ۹۵ درصد فراهم می کند. یافته های این فرضیه بیان میکند که با افزایش مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی، تورش رفتاری کارکنان کاهش می یابد. نتیجه حاصل از بررسی فرضیه فوق با یافته های پژوهشی (یاری، ۱۳۹۸)، (مظاهری، ۱۴۰۱)، (رادولیا، ۲۰۲۰) همسویی دارد.

فرضیه فرعی سوم: تورش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

ضرایب استاندارد برآوردی مدل مفهومی حاصل از خروجی نرم افزار بیانگر این است که ضریب مسیر بین تورش رفتاری و نپوتیسم کارکنان برابر ۰.۶۸ و آماره t این ضریب برابر ۴.۹۷ است. به علت اینکه آماره t (۴.۹۷) بیشتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، تاثیر مثبت و معنادر تورش رفتاری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان تایید شده و تایید فرضیه فرعی سوم را در سطح اطمینان ۹۵ درصد فراهم می کند. یافته های این فرضیه بیان میکند که با افزایش تورش رفتاری در سازمانهای خصولتی، نپوتیسم کارکنان افزایش می یابد. نتیجه حاصل از بررسی فرضیه فوق با یافته های پژوهشی (شمس آبادی، ۱۴۰۰) همسویی دارد.

فرضیه اصلی: تورش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی گری دارد.

خروجی حاصل از روش بوت استرپ با نرم افزار STATA برابر ۰.۲۳۳- است. با توجه به اینکه سطح معناداری این ضریب برابر ۰.۰۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ است، نقش میانجی‌گیری منفی و معنادار فروش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تایید شده و تایید فرضیه اصلی را در سطح اطمینان ۹۵ درصد فراهم می کند. یافته های این فرضیه بیان می کند که با افزایش مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی، فروش رفتاری کارکنان کاهش یافته و باعث کاهش نپوتیسم کارکنان می شود. همچنین مقدار آماره VAF (آماره شمول واریانس) برابر ۰.۴۹۹ است. بنابراین می توان گفت ۴۹.۹ درصد از تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان از طریق فروش رفتاری است.

۵-۶ پیشنهادات بر مبنای فرضیه‌ها

فرضیه فرعی اول: مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. آن چه که از بررسی و تحلیل داده ها با نرم افزارهای مورد استفاده حاصل گردیده است حاکی از تایید فرضیه فوق با ضریب اطمینان ۹۵٪ می باشد از این رو به کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پیشنهاد می شود که :

- سعی کنید با برنامه ریزی منظم تمام ساختار سازمانی را جهت جلوگیری از رانت خواری و فساد بگیرید . برای این کار سعی کنید حتی المقدور از استخدام افراد فامیل و خانوادگی در سازمان جلوگیری نموده و اجازه دهید تمام فرایند جذب و آموزش جدید کارکنان در سازمان به صورت قانون استخدام نیروی انسانی طی گردد.

- استخدام کارکنان به صورت فامیلی آتیش فساد و رانت خواری را بیش از گذشته شعله ورتر خواهد کرد چرا که به خاطر آشنایی از بسیاری از خطاها و فسادها چشم پوشی خواهیم کرد . این کار سایر کارکنان را بی روح و بی انگیزه خواهد کرد که صدمات آن منجر به از بین رفتن خلاقیت و نوآوری و محو نمودن تنوع شغلی در سازمان می گردد.

فرضیه فرعی دوم: مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر فروش رفتاری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. آن چه که از بررسی و تحلیل داده ها با نرم افزارهای مورد استفاده حاصل گردیده است حاکی از تایید فرضیه فوق با ضریب اطمینان ۹۵٪ می باشد از این رو به کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پیشنهاد می شود که :

- دوستان و همکاران ناباب در سازمان می تواند شما را از تصمیم گیری درست و به موقع در حیطه شغلیتان منحرف نماید . تا جایی که می توانید از دوستان و همکارانی که انحراف اخلاقی ، وجدان کاری پایین که می توانند عملکرد سازمانی را تضعیف نمایند دوری کنید.

- با در نظر گرفتن این که قدرت پردازش اطلاعات در ذهن بشر محدود می باشد سعی کنید از برنامه های نرم افزاری پیشرفته و استفاده از هوش مصنوعی میزان ضریب خطای تصمیمات مهم در سازمان را برآورد نمایید تا شدت صدمات تصمیم گیری در سازمان کاهش یابد.

فرضیه فرعی سوم: فروش رفتاری بر نپوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد. آن چه که از بررسی و تحلیل داده ها با نرم افزارهای مورد استفاده حاصل گردیده است حاکی از تایید فرضیه فوق با ضریب اطمینان ۹۵٪ می باشد از این رو به کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پیشنهاد می شود که :

- موفقیت در تصمیم گیری های قبلی در سازمان نباید شما را بر این امر وادارد که همیشه تصمیمات درست در سازمان اتخاذ می کنید . سعی کنید فریب دانش و تخصص خود را نخورده و همیشه طالب آموزش و یادگیری علوم مختلف با حیطه شغلی و سازمانی خود باشید تا در صورت لزوم حتما مورد استفاده قرار دهید.

- با خلاقیت و ابتکار عمل خود در سازمان سعی کنید در بخشنامه های داخلی سازمانی جهت جذب نیروی جدید در ماده های جدید بیافزایید که جلوی جذب بر اساس فامیل و خانواده را بگیرد تا از این طریق کارکنانی با تخصص و مهارتی که مورد نیاز سازمان باشد جذب بدنه و ساختار سازمانی گردند.

فرضیه اصلی: تورش رفتاری در تاثیر مدیریت گشتاوری در سازمانهای خصولتی بر نیوتیسم کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل نقش میانجی گری دارد. آن چه که از بررسی و تحلیل داده ها با نرم افزارهای مورد استفاده حاصل گردیده است حاکی از تایید فرضیه فوق با ضریب اطمینان ۰/۹۵ می باشد از این رو به کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پیشنهاد می شود که :
- سعی کنید با سایر سازمانها و کارکنان آموزش و پرورش در استانهای همجوار ارتباط کاری مفید و سازنده ای داشته باشید .
این کار باعث خواهد شد تا با اغلب فعالیت های کاری ، تخصص کارکنان ، مهارت های جدید و مورد نیاز سازمانی آشنایی به دست آورید.

همچنین سعی کنید با تعامل سازنده خود با سایر همکاران و ارباب رجوع در سایر سازمانها از فرایند جذب نیروی کار جدید در سازمان و مهارت های مورد نیاز آنها با خبر شده و با برخی تغییرات لازم شما نیز این فرایند را درس ازمان خود اجرایی نمایید.

۷-۵ محدودیتهای تحقیق

- محدودیت ابزار جمع آوری داده ها : در این پژوهش فقط از پرسشنامه های استاندارد جهت جمع آوری داده ها استفاده نمودیم و به دلیل نبود زمان کافی از سایر روشهای جمع آوری داده ها مانند مصاحبه ، مشاهده ، یادداشت برداری و .. غافل ماندیم.
- محدودیت جامعه آماری : این پژوهش از نظر جامعه و نمونه آماری محدود به کارکنان آموزش و پرورش در استان اردبیل می باشد.

۸-۵ پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- در هر پژوهشی جهت عملیاتی ساختن فرایند کار خود سازمان یا ارگانی را به عنوان مطالعه موردی در نظر می گیرد و موضوع پژوهش خود را روی کارکنان یا مشتریان و ... در آن سازمان اجرایی می کند ما نیز در این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل را به عنوان مطالعه موردی خود انتخاب کرده بودیم. به دانشجویان و سایر پژوهشگران پیشنهاد می گردد که با رویکردی جامع تر از سایر کارکنان و نهادهای دولتی و غیر دولتی نیز جهت انجام پژوهش خود بهره مند گردند.
- نبود زمان کافی در این پژوهش ما را به این واداشت که فقط از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده نمودیم به پژوهشگران و دانشجویان پیشنهاد می گردد از سایر روش ها مانند مصاحبه ، مشاهده مستقیم و غیر مستقیم و فیش برداری و ... جهت جمع آوری اطلاعات خود نیز بهره مند گردند.

منابع

- Akbari, Zahra; Shokrchi-Zadeh Esfahani, Ahmadreza; Atrian, Faramarz; Corresponding Author: Shokrchi-Zadeh, Mohsen; 2023. "Foresight on the Occurrence of Economic Crimes by Women Influenced by Rising Liquidity and Nepotism." Journal: Studies in Economic Jurisprudence, Winter 2023, Vol. 5, No. 4.
- Alastair Lawrence, Miguel Minutti-Meza, and Ping Zhang. 2011. Can Big 4 Alianasab, Seyed Hossein; Mahdavi, Mohammad; Behrouz, Samad; 1402. "Addressing Nepotism in Islamic Governance (With Emphasis on the Prophetic and Alavi Traditions)." Journal: Management in Islamic University, Autumn and Winter 1402, Vol. 12 – Issue 2.
- Al-Matari, Ebrahim.Mohmmad., Al-Swidi, Abdullah.K., Faudziah, H.B. and Bronk, K. C. (2019). "A Grounded Theory of the Development of Noble Youth Purpose. Sagepub". Journal of Adolescent Research. 2.25
- Client Characteristics?. The Accounting Review, 86 (1), 259
- Danziger, N; Moore, D and Valancy, R. (2020) The construct validity of Schein's career anchors orientationinventory, Career Development International, Vol.3 No.1, pp.7-19.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). Competing on Analytics: The New Science of Winning. Harvard Business Review Press.

- Dehghani Soltani, Mehdi; Mesbahi, Maryam; 2019. "Investigating the Impact of Nepotism on Employee Work Performance, Mediated by Employee Competencies." Journal: Organizational Behavior Studies, Winter 2019, No. 28.
- Edmondson, A. C. (2019). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.
- Eskandari, Roghayeh; 2023. "Examining Organizational Innovation and Its Relationship with Managers' Decision-Making Processes and Addressing Challenges in Private Organizations." Conference: Conference on Modern Management and Business Models (Proceedings of the 1st International and 4th National Conference on Modern Management and Business Models).
- Farahmand, Reza; Salajegheh, Sanjar; Pourkiani, Masoud; Sayyadi, Saeed; 1400. "Identifying and Explaining Factors Hindering the Implementation of Administrative System Transformation in Human Resources: A Study of Executive Agencies in Kerman." Journal: Iranian Journal of Management Sciences, Autumn 1400 – Issue 63.
- Fehlegari, Kambiz; José Mataruna dos Santos, Leonardo; Corresponding Author: Zardoshtian, Shirin; 1401. "Favoritism in Sports Organizations Based on Grounded Theory." Journal: Sport Management and Development, Autumn 1401 – Issue 31 (Rank: B).
- Garousi, Nasser; 1403. "The Role of Conflict of Interest Management Policy in Urban Management and Municipalities, with Emphasis on Nepotism." Journal: Contemporary Socio-Political Developments in Iran, Autumn 1403 – Issue 8.
- Ghanbarpour Nosrati, Amir; Authors: Bay, Naser; Haji Anzahaei, Zahra; 2021. "Modeling the Impact of Workplace Nepotism on Turnover Intention, Job Satisfaction, and Job Performance of Employees in the General Directorate and Departments of Sports and Youth in Tehran." Journal: Human Resource Management in Sport, Spring and Summer 2021, No. 16.
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- Goodarzi, Hojjat. "Knowledge Management in Conjunction with Organizational Cyberloafing." A Scope Towards the Light of Knowledge Quarterly. 2nd Year, Issue 8.
- Greenberg, J. (2021). "Stress Fairness to Fare No Stress:managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice". Organizational Dynamics, , 12-25
- Karimi, Kiana, and Rahnama-ye Roodposhti, Fereydoun. 2019. "Behavioral Biases and Earnings Management Incentives." Accounting Knowledge and Management Auditing, Vol. 4, Issue 14.
- Malmendier, U., & Tate, G. (2005). CEO Overconfidence and Corporate Investment. The Journal of Finance, 60(6), 2661-2700.
- Nickerson, R. S. (2018). Confirmation Bias: A Ubiquitous Phenomenon in Many Guises. Review of General Psychology, 2(2), 175-220.
- Savulich G. Freeman, D. (2020). "Interpretation Biases in Paranoia". behavior therapy, 12-10
- Schein, E. H. (2018) Career anchors revisited Implications for career development in the 21st century, Academy of Management Executive, Vol.10,No.40, pp.80-88.
- Stock Exchange. International Journal of Accounting and Financial Reporting, Vol. 2, No. 2, pp. 310-332
- Strauss, A. & Corbin, J. M. (2021). Grounded Theory in Practice. London: Sage Publication
- Tabatabaei Hakim, Seyyed Mohammad Reza. 2022. "Presenting a Model for the Impact of the Anchoring and Adjustment Behavioral Bias on the Judgment of Tehran Stock Exchange

Auditors." Islamic Economics and Banking (Scientific-Research Quarterly), Issue 38, Spring 2022 – p. 412.

Taherinia, Masoud; Shariatnejad, Ali; Corresponding Author: Fathi Chegeni, Fariborz; 1403.

"Nepotism and Employee Organizational Indifference: An Analysis of the Mediating Role of Social Capital." Journal: Social Capital Management | Spring 2024, 11th Year – Issue 1 (ISC) versus NonBig 4 Differences in Audit-Quality Proxies Be Attributed to

Yahya. Al-Matari 2022. The Impact of board characteristics on Firm Performance: Evidence from Nonfinancial Listed Companies in Kuwaiti

Zamanipour, Shadi; Khorakian, Alireza; Corresponding Author: Eslami, Ghasem; 1403.

"Investigating the Impact of Nepotism on Job-Seeking Behavior, Mediated by Workplace Incivility and Employee Cynicism." Journal: Journal of Management Transformation Research, Autumn and Winter 1403 – Issue 32.

Investigating the Impact of Patronage Management on Nepotism in Quasi-State Organizations, Mediated by the Behavioral Bias of Education Department Employees in Ardabil Province

Beytollah Ebrahimzadeh Ajirlo

Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of turnover management in quality organizations on nepotism through the mediation of behavioral bias of education and training staff in Ardabil province. The type of research is applied in nature and descriptive and survey in terms of research method. The method of data collection is the use of standard, field questionnaires. The statistical population of this study includes all education and training staff in Ardabil province in 1403, which, based on our accurate information, is 850 people in formal and contractual form. The statistical sample size was also calculated as 225 people due to the use of the structural equation analysis method, which is a multiple of the questionnaire questions. To collect data, we used three standard questionnaires: turnover management in quality organizations (Ziger, 2020), nepotism (Arsali et al., 2019), and behavioral bias (Shahrabadi, 2014). Their validity and reliability were tested using SPSS software and the calculation of Cronbach's alpha coefficient, which was higher than 7.0. The results of the analysis of the research hypotheses showed that: The first sub-hypothesis (turnover management in quality organizations has a significant effect on nepotism of education employees in Ardabil province). The second sub-hypothesis (turnover management in quality organizations has a significant effect on behavioral bias of education employees in Ardabil province). Also, in the third sub-hypothesis (behavioral bias has a significant effect on nepotism of education employees in Ardabil province). Finally, in the main hypothesis (main hypothesis) behavioral bias has a mediating role in the effect of turnover management in professional organizations on nepotism of education and training staff in Ardabil province. All hypotheses were confirmed with a confidence coefficient of 0.95.

Keywords: turnover management in professional organizations, nepotism, behavioral bias, education and training staff in Ardabil province.