



مرتضی ادیسی، ۱۴۰۵

شناسایی پیشایندها و پسایندهای کرونیزم سازمانی در آموزش و پرورش و ارائه راهکار

کرونیزم سازمانی به عنوان یکی از اشکال رفتارهای غیرحرفه‌ای در سازمان‌ها، زمانی شکل می‌گیرد که روابط شخصی و نزدیکی افراد با صاحبان قدرت، جایگزین معیارهای شایستگی، تخصص و عملکرد در تخصیص فرصت‌های سازمانی شود. این پدیده می‌تواند پیامدهای منفی برای عدالت سازمانی، انگیزش کارکنان و اثربخشی سازمانی ایجاد کند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی پیشایندها، پسایندها و راهکارهای مقابله با کرونیزم سازمانی در سازمان‌های آموزشی انجام شد. روش پژوهش، کیفی و با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل خبرگان، مدیران و صاحب‌نظران حوزه مدیریت آموزشی بود که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که کرونیزم سازمانی دارای چهار بعد اصلی شامل ماهیت کرونیزم سازمانی، عوامل زمینه‌ساز و پیشایندها، پیامدها و راهکارهای مقابله است. عوامل زمینه‌ساز شامل ضعف شایسته‌گزینی مدیریتی، تمرکز قدرت، ضعف شفافیت سازمانی، ناکارآمدی نظام ارزیابی عملکرد و فرهنگ رابطه‌محوری بود. پیامدهای کرونیزم شامل کاهش انگیزش کارکنان، احساس بی‌عدالتی، کاهش اعتماد سازمانی، تضعیف سرمایه انسانی و کاهش بهره‌وری سازمانی شناسایی شد. همچنین راهکارهایی مانند استقرار نظام شایسته‌سالاری، افزایش شفافیت، تقویت نظارت، توسعه عدالت سازمانی و مشارکت کارکنان ارائه شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مقابله با کرونیزم سازمانی در سازمان‌های آموزشی نیازمند اصلاح هم‌زمان ساختارهای مدیریتی، فرآیندهای منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: واژگان کلیدی: کرونیزم سازمانی، پیشایندها، پسایندها، راهکارها، آموزش و پرورش

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۲۲۹۸۰۸۷۲۴۵۱۲۷۵۵۰۴۱۱۶۳۳۳۴۸۶۷

تاریخ دفاع: ۱۴۰۵/۰۶/۲۵

رشته‌ی تحصیلی:

دانشکده:

استاد راهنما: دکتر میثم قویدل باجگیران

Thesis:

Title : Identifying the Antecedents and Consequences of Organizational Cronyism in the Education System and Providing Solutions



Organizational cronyism, as one of the forms of unprofessional behavior in organizations, occurs when personal relationships and closeness to individuals in positions of power replace merit, expertise, and performance criteria in the allocation of organizational opportunities. This phenomenon can have negative consequences for organizational justice, employee motivation, and organizational effectiveness. The present study was conducted to identify the antecedents, consequences, and strategies for addressing organizational cronyism in educational organizations. The research employed a qualitative approach using thematic analysis. The research participants consisted of experts, managers, and scholars in the field of educational management who were selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews and, following transcription, were analyzed using thematic analysis. The findings indicated that organizational cronyism consists of four main dimensions: the nature of organizational cronyism, contextual factors and antecedents, consequences, and strategies for addressing cronyism. The contextual factors included weaknesses in managerial merit-based selection, concentration of power, lack of organizational transparency, ineffective performance appraisal systems, and a relationship-oriented organizational culture. The consequences of organizational cronyism included decreased employee motivation, a sense of injustice, reduced organizational trust, weakened human capital, and decreased organizational productivity. The study also proposed strategies such as establishing a merit-based management system, increasing transparency, strengthening monitoring and oversight mechanisms, promoting organizational justice, and enhancing employee participation. The findings suggest that addressing organizational cronyism in educational organizations requires simultaneous reforms in managerial structures, human resource processes, and organizational culture.

Keywords: Organizational cronyism, antecedents, consequences, solutions, education and training