



Identifying and prioritizing the results of the greedy organization model in Kerman Regional Water Company

Marziyeh Nazeri zadeh¹, Amin Nikpour^{*2}, Sanjar Salajegheh³, Mahdi Mohammad Bagheri³

1. PhD student in public administration, Ke.c., Islamic Azad University, Kerman, Iran

2. Associate Professor, Department of management, Ke.c., Islamic Azad University, Kerman, Iran

3. Associate Professor, Department of management, Ke.c., Islamic Azad University, Kerman, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

How to cite this article:

Nazari zade, M., Nikpour*, A., & Salajegheh, S. (2026). Identifying and prioritizing the results of the greedy organization model in Kerman Regional Water Company. *Human Resources Quarterly*, 5(18), 64-94.

Publisher:

Rafsanjan Islamic Azad University

Background and purpose: A "greedy organization" refers to an institutional structure in which organizations or managers continuously seek to expand their sphere of power and dominance without considering the actual capacity of the organization or environmental demands. This study aims to identify and prioritize the antecedents and consequences of the greedy organization model within the Kerman Regional Water Company.

Research method: This mixed-methods study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey in terms of its nature. The data collection instruments consisted of expert interviews and questionnaires. The statistical population of experts comprised university professors, managers, and senior experts employed at the headquarters of the Kerman Province Regional Water Company. A sample of 18 individuals was selected using purposive sampling. Data analysis was performed using NVIVO and Excel 2019 software.

Findings: The results indicated that the conceptual framework of the antecedents and consequences model of the greedy organization in the Regional Water Company comprises 157 initial codes, 56 basic themes, and 9 organizing themes. These organizing themes include: instrumental rationality and short-term result-orientation, power networks and self-centered/authoritarian leadership, rent-based reward and appointment systems, centralization and process ambiguity, weak transparency and accountability, a culture of silence/normalization of unethical behavior, employee burnout and cynicism, a decline in productivity and service quality, and the erosion of public trust and social capital. Furthermore, the results of the Interpretive Structural Modeling (ISM) revealed that a centralized structure and weak transparency are the most influential (driving) dimensions, whereas the erosion of public trust is the most influenced (dependent) dimension within the research model.

Conclusion: The manifestation of the greedy organization model can lead to the squandering of resources, diminished productivity, and severe detriment to the organization's service-oriented mission. Consequently, establishing a dynamic balance between institutional development and social accountability is a fundamental prerequisite for maintaining sustainable organizational performance.

Keywords: Organizational Greed, Greedy Organization, Kerman Regional Water Company



© 2026 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)


NUMBER OF REFERENCES
32


NUMBER OF FIGURES
3


NUMBER OF TABLES
8

Corresponding author:

Email: kermani123456@iau.ac.ir

ORCID: 0000-0003-2567-0417

Introduction

The primary institutional challenge within the Kerman Regional Water Company stems from the persistence of "greedy dynamics" that have systematically permeated the organization's structure and administrative culture. Over time, these practices have severely depleted the psychological and physical energy of specialized personnel. The resulting decline in employee motivation, coupled with widespread organizational indifference and diminished productivity, serves as a critical warning sign for an enterprise tasked with managing the province's most vital resource: water. Despite the strategic significance of this issue, a comprehensive review of the extant literature reveals a pronounced theoretical gap. To date, no cohesive empirical study has analyzed the "causal model of organizational greed" within the specific context of public service and infrastructure-driven government agencies in Iran. Most prior research has either focused narrowly on the individual ethical dimensions of managers or measured general organizational behavior variables—such as organizational justice or commitment—while neglecting the potent, hidden influence of institutionalized greed.

Consequently, the lack of a indigenous, scientifically validated framework capable of identifying and explaining the antecedents, operational dimensions, and consequences of the greedy organization model represents a significant gap in human resource literature. Without a granular understanding of these structural, cultural, and managerial roots, developing effective interventional and corrective strategies remains impossible. Furthermore, while related phenomena (e.g., organizational silence, attrition, administrative corruption, and transparency deficits) are often studied in isolation within Iran's public sector, the literature lacks an integrated, comprehensive causal model that explicitly maps structural antecedents to their underlying transmission mechanisms and institutional outcomes. This study aims to fill both theoretical and practical voids through a systemic and comprehensive analysis.

Research Methodology

To identify, structure, and prioritize the components of the greedy organization model within the Kerman Regional Water Company, this study adopted a fundamental-applied focus utilizing an exploratory mixed-methods (qualitative-quantitative) research design. Chronologically cross-sectional and survey-based in nature, the research process was executed in two primary phases:

- **Qualitative Phase (Thematic Analysis):** Initial codes and dimensions were extracted through a systematic review of the literature combined with semi-structured interviews. The purposive sample consisted of 18 experts, including university professors, senior managers, and executive specialists working at the headquarters of the Kerman Regional Water Company. Eligible participants were required to possess a minimum of 8 years of relevant administrative experience and hold decision-making roles with direct access to systemic process information (e.g., group heads, middle managers, and senior analysts). While thematic saturation was reached by the 13th interview—where no novel conceptual codes emerged—an additional 5 interviews were conducted to ensure data adequacy and validity. The textual data was processed using NVIVO software via thematic analysis, systematically categorizing raw data into basic, organizing, and overarching themes.
- **Quantitative Phase (ISM and DEMATEL):** To map the structural relationships, feedback loops, and hierarchical priorities among the validated themes, the DEMATEL (Decision-Making Trial and Evaluation Laboratory) technique and Interpretive Structural Modeling (ISM) were implemented using Excel 2019. This

dual-approach mathematically separated causal driving factors from dependent effects and established a clear structural hierarchy.

Finding

The qualitative thematic analysis successfully condensed the empirical data into 157 primary codes, 56 basic themes, and 9 core organizing themes. These organizing themes represent the comprehensive dimensions of the greedy organization model within the financial and administrative ecosystem of the regional water sector:

- A1: Instrumental Rationality and Short-Term Result-Oriented
- A2: Power Networks and Self-Centered/Authoritarian Leadership
- A3: Rent-Based Reward and Appointment Systems
- A4: Centralized Structure and Process Ambiguity
- A5: Lack of Transparency and Accountability
- A6: Culture of Silence and Unethical Normalization
- A7: Employee Burnout and Organizational Cynicism
- A8: Decline in Productivity and Service Quality
- A9: Weakening of Public Trust and Social Capital

Structural Hierarchy (ISM Matrix Results) - The Interpretive Structural Modeling (ISM) analysis organized these 9 dimensions into a 5-tier hierarchical framework, mapping the trajectory from root causes to ultimate outcomes:

- Level 5 (The Foundational Root): A4 (Centralized Structure) and A5 (Lack of Transparency) sit at the absolute base of the model. These function as the primary causal drivers, exerting massive driving power over the entire system.
- Level 4 (Managerial Layer): Driven by structural centralization and low transparency, A2 (Authoritarian Leadership) and A3 (Rent-Based Appointments) emerge to consolidate institutional control.
- Level 3 (Cultural Environment): These managerial behaviors foster A1 (Short-Term Result-Oriented) and A6 (Culture of Silence/Unethical Normalization).
- Level 2 (Internal Outcomes): The cultural climate leads directly to A7 (Employee Burnout/Cynicism) and A8 (Decline in Productivity/Service Quality).
- Level 1 (External Impact): At the peak of the hierarchy sits A9 (Weakening of Public Trust), functioning as the ultimate dependent variable and systemic casualty of organizational greed.

Complementing these structural layers, the DEMATEL analysis confirmed that organizational interventions must target net causal factors rather than surface symptoms. If leadership focuses solely on cultural initiatives or ethical guidelines without radically reforming structural transparency (A5), accountability protocols, and the appointment architecture (A3), the institutional system will deploy defensive mechanisms to block meaningful change.

Conclusion

Addressing institutional greed within a regional water authority is highly critical due to the organization's mandate: providing a vital public service where operational choices directly affect regional security, safety, and social welfare. When an infrastructure-driven entity shifts toward an aggressive, short-term profit logic, professional values dissolve, work ethics weaken, and long-term public accountability declines.

While greedy practices may temporarily yield positive metrics on superficial balance sheets, they generate massive hidden costs over time. These include steep drops in staff morale, a breakdown in inter-departmental knowledge sharing, heightened internal conflict, and the erosion of stakeholder relationships. To counter these systemic risks, human resource management policies must be re-engineered. Evaluation, promotion, and reward systems should be intentionally structured to discourage greedy behavior, while embedding procedural justice, transparent accountability, and performance sustainability as the core pillars of organizational decision-making.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Marziyeh Nazeri zadeh; Methodology: Amin nikpour, Sanjar salajegheh; Official analysis: Mahdi Mohammad Bagheri; Writing - Original Draft: Marziyeh Nazeri zadeh; Writing - Review and Edit: All Authors; Supervision: Amin nikpour.

ACKNOWLEDGEMENT

The authors have not received any special funds for this work. Thank you to the anonymous judges for their kind comments.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

OPEN ACCESS

Free access to the article by the publisher will be provided freely to the authors and researchers of the journal.

PUBLISHER'S NOTE

The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

POSITIVE AI STATEMENT

Artificial Intelligence Statement: Artificial intelligence (AI) tools, including large language models, were used solely for language editing and improvement of readability in this manuscript. The AI was not used for generating ideas, data analysis, interpretation of results, or writing the scientific content. All intellectual contributions and scientific decisions were made by the human authors.

ABBREVIATIONS

Publisher's note on claims regarding the qualification of published information and institutional affiliations remain neutral.

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Amin nikpour received his Ph.D. in Human Resource Management from Islamic Azad University, Kerman Branch in 2015. His research interests include human capital management, organizational leadership, and human resources. He is currently an Associate Professor in the Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch. Corresponding author: Email: kermani123456@iaau.ac.ir



شناسایی و اولویت بندی پیش آیندها و ره آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان

مرضیه ناظری زاده^۱، امین نیک پور^{۲*}، سنجر سلاجقه^۳، مهدی محمدباقری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

زمینه و هدف: سازمان حریص به ساختاری اشاره دارد که در آن، نهادها یا مدیران به دنبال گسترش دائمی حوزه قدرت خود هستند، بدون آنکه ظرفیت واقعی سازمان یا نیاز محیطی را در نظر بگیرند. هدف این پژوهش، شناسایی و اولویت بندی پیش آیندها و ره آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان می باشد.

نحوه استناد به مقاله:

پارسا ناظری زاده، م.، نیک پور، ا.، *، و سلاجقه، س.، محمدباقری، م. (۱۴۰۵). شناسایی و اولویت بندی پیش آیندها و ره آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، ۵ (۱۷)، ۶۴-۹۴.

روش تحقیق: این پژوهش آمیخته، از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، پیمایشی می باشد. ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود. جامعه آماری خبرگان شامل اساتید دانشگاه، مدیران و کارشناسان ارشد شاغل در ستاد شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان بودند که حجم نمونه ۱۸ نفر به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای NVIVO و Excel 2019 استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که مفاهیم مربوط به مدل پیش آیندها و ره آوردهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای شامل ۱۵۷ کد اولیه، ۵۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان دهنده عقلانیت ابزاری و نتیجه گرایی کوتاه مدت، شبکه قدرت و رهبری خودمحمور/اقتدارگرا، نظام پاداش و انتصاب رانت محور، تمرکزگرایی و ابهام فرایندها، ضعف شفافیت و پاسخگویی، فرهنگ سکوت/عادی سازی بی اخلاقی، فرسودگی و بدبینی کارکنان، افت بهره وری و کیفیت خدمات و تضعیف اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی می باشد. نتایج معادلات ساختاری تفسیری نشان داد ساختار متمرکز و ضعف شفافیت تاثیرگذارترین و تضعیف اعتماد عمومی تاثیرپذیرترین ابعاد مدل پژوهش هستند.

نتیجه گیری: اجرای مدل سازمان حریص می تواند موجب اتلاف منابع، کاهش بهره وری و آسیب به مأموریت خدماتی سازمان شود. بنابراین، توازن میان توسعه و پاسخ گویی اجتماعی شرط اساسی برای حفظ پایداری عملکرد سازمان است.

واژه های کلیدی: حرص سازمانی، سازمان حریص، شرکت آب منطقه‌ای کرمان

ناشر:

دانشگاه آزاد اسلامی
رفسنجان

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها در محیطی پویا، پیچیده و به شدت رقابتی فعالیت می‌کنند که بقا و موفقیت آن‌ها نیازمند بهره‌گیری بهینه از منابع، نوآوری مستمر و پایداری به اصول اخلاق حرفه‌ای است. با این وجود، فشارهای فزاینده برای کسب دستاوردها، گاهی منجر به شکل‌گیری پدیده‌های مخرب و انحرافات رفتاری در سطح کلان سازمان‌ها می‌شود (ژو^۱، ۲۰۲۴). یکی از این پدیده‌های نوظهور و به شدت آسیب‌زا که در دهه‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و اخلاق کسب‌وکار را به خود جلب کرده است، پدیده حرص سازمانی است (هاینس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). حرص در مفهوم عام، تمایلی سیری‌ناپذیر برای کسب ثروت، قدرت و منابع فراتر از نیاز واقعی تعریف می‌شود؛ اما هنگامی که این مفهوم از سطح فردی فراتر رفته و در تاروپود یک سیستم ریشه می‌دواند، به «حرص سازمانی» بدل می‌گردد (انویروز^۳، ۲۰۲۴). در این حالت، حرص دیگر صرفاً صفت یک مدیر یا کارمند خاص نیست، بلکه به یک الگوی نهادینه‌شده، فرهنگ غالب و رویه تصمیم‌گیری در کل ساختار سازمان تبدیل می‌شود که تمامی استراتژی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۹۹).

در بسیاری از سازمان‌های دولتی، مسئله اصلی فقط کمبود منابع یا دشواری‌های اداری نیست؛ بلکه چگونگی تصمیم‌گیری و حکمرانی سازمانی تعیین می‌کند سازمان در مسیر مأموریت عمومی باقی می‌ماند یا به سمت الگوهای خودتقویت‌شونده‌ای حرکت می‌کند که در آن، منفعت کوتاه‌مدت، انحصار، و حفظ شبکه‌های قدرت بر پاسخگویی و خدمت‌رسانی غلبه می‌یابد (رجائی و همکاران، ۱۴۰۱). در چنین شرایطی، سازمان می‌تواند به تدریج وارد وضعیتی شود که در این رساله از آن با عنوان سازمان حریص یاد می‌شود؛ یعنی سازمانی که در آن سازوکارهای رسمی/غیررسمی به گونه‌ای عمل می‌کنند که بیش‌خواهی و تصاحب منابع (قدرت، اطلاعات، بودجه، زمان و انرژی کارکنان) را بازتولید کرده و هزینه‌های اخلاقی/اجتماعی این بیش‌خواهی را به بیرون از حلقه تصمیم‌گیر منتقل می‌کند (دبروین^۴، ۲۰۲۵).

تمایز مهم در اینجا آن است که حرص سازمانی صرفاً به معنای وجود افراد حریص در سازمان نیست؛ بلکه یک الگوی سازمانی است که از طریق قواعد، رویه‌ها، ساختار تصمیم‌گیری، نظام‌های پاداش/انتصاب، و شبکه‌های اعمال قدرت تثبیت می‌شود (اوهانا^۵، ۲۰۲۵). بنابراین، حتی اگر افراد تغییر کنند، تا زمانی که سازوکارهای بازتولیدکننده پابرجا باشند، الگوی حریصانه می‌تواند تداوم یابد (تاکه^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). ادبیات نظری نشان می‌دهد که حرص سازمانی پیامدهای ویرانگری برای ذی‌نفعان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی به همراه دارد. سازمان‌های حریص، با تمرکز افراطی بر منافع کوتاه‌مدت و انباشت منابع به هر قیمت ممکن، اصول اخلاقی، سلامت روانی کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را قربانی می‌کنند (مک

1 Xu

2 Haynes

3 Enwereuzor

4 Debruyne

5 Ohana

6 Tacke

کلین و اورداگن^۱، ۲۰۲۳). در چنین محیط‌هایی، کارکنان نه به‌عنوان سرمایه‌های انسانی، بلکه صرفاً به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف سیری‌ناپذیر سیستم در نظر گرفته می‌شوند. این نگرش ابزاری، در نهایت به کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، افزایش نرخ خروج خدمت و بروز رفتارهای ضدتولید از سوی کارکنان منجر می‌گردد (زارع و سپهوند، ۱۳۹۸). علاوه بر این، حرص سازمانی موجب می‌شود تا سازمان در بلندمدت توانایی انطباق با محیط را از دست داده و با بحران‌های مشروعیت و مقبولیت مواجه شود (انویروز^۲، ۲۰۲۳).

در حالی که عمده مطالعات پیشین، پدیده حرص را در بستر شرکت‌های تجاری، خصوصی و نهادهای مالی (که ماهیتاً سودمحور هستند) بررسی کرده‌اند، بروز این پدیده در «سازمان‌های دولتی و بخش عمومی» دارای ابعاد و پیامدهای بسیار پیچیده‌تر و خطرناک‌تری است (کارنول^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). سازمان‌های دولتی رسالت اصلی خود را بر مبنای ارائه خدمات عمومی، تخصیص عادلانه منابع و حفظ منافع ملی بنا نهاده‌اند. با این حال، بوروکراسی‌های پیچیده، ساختارهای متمرکز، ضعف در سیستم‌های ارزیابی عملکرد و رقابت پنهان برای جذب بودجه و منابع دولتی، می‌تواند بستر مناسبی برای شکل‌گیری نوعی حرص سیستماتیک در این سازمان‌ها فراهم آورد (بران^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

در بخش دولتی، حرص سازمانی لزوماً به شکل انباشت سود مالی تجلی پیدا نمی‌کند، بلکه خود را در قالب «امپراتوری‌سازی مدیریتی»، «احتکار اطلاعات و منابع»، «رقابت‌های مخرب بین‌واحدی برای دریافت بودجه بیشتر» و «استثمار انرژی روانی کارکنان برای ارائه گزارش کارهای نمایشی» نشان می‌دهد. این امر موجب فرسایش اعتماد عمومی، اتلاف منابع ملی و کاهش شدید کیفیت خدمات ارائه‌شده به شهروندان می‌گردد (ا سالیوان^۵ و همکاران، ۲۰۲۵). در این میان، شرکت‌های متولی مدیریت منابع حیاتی، از جمله شرکت‌های آب منطقه‌ای، به دلیل ماهیت استراتژیک و انحصاری خدماتشان، در خط مقدم حساسیت‌های سازمانی و اجتماعی قرار دارند. «شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان» به عنوان یکی از کلیدی‌ترین سازمان‌های دولتی در این استان پهناور و خشک، وظیفه خطیر مدیریت، تخصیص و صیانت از منابع آبی را بر عهده دارد. شرایط اقلیمی خاص استان کرمان، بحران‌های مداوم کم‌آبی و انتظارات فزاینده ذی‌نفعان مختلف (کشاورزان، صنایع و شهروندان)، فشار مضاعفی را بر ساختار مدیریتی و کارکنان این شرکت وارد ساخته است (زارع و سپهوند، ۱۳۹۸). شواهد میدانی و بررسی‌های اولیه در این سازمان نشان می‌دهد که فشارهای ناشی از کمبود منابع در سطح کلان و تلاش برای تحقق شاخص‌های دستوری و بخشنامه‌ای، گاه زمینه‌ساز بروز الگوهای رفتاری مبتنی بر حرص سازمانی شده است. این الگوها به شکل فشار طاقت‌فرسا بر منابع انسانی برای اضافه‌کاری‌های غیرموثر، تمرکز بر آمارسازی‌های کمی به جای کیفیت خدمات، و رقابت‌های فرسایشی درون‌سازمانی برای جلب نظر مدیران ارشد مشاهده می‌شود.

1 McClain & Ordogne

2 Enwereuzor

3 Carnevale

4 Braun

5 O'Sullivan

مسئله اساسی این است که در شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان، تداوم این رویه‌های حریصانه که به شکل سیستماتیک در ساختار و فرهنگ سازمان رسوخ کرده، به مرور زمان باعث تخلیه انرژی روانی و جسمی کارکنان متخصص شده است. کاهش انگیزه، بروز بی تفاوتی سازمانی و افت بهره‌وری کارکنان، زنگ خطری جدی برای سازمانی است که متولی مدیریت حیاتی‌ترین عنصر استان، یعنی آب، است. با وجود اهمیت این موضوع، مروری بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون مطالعه جامع و منسجمی که به طور خاص «مدل علی حرص سازمانی» را در بستر یک سازمان دولتی-خدمت‌ی-زیربنایی در ایران (با تأکید بر شرکت‌های آب منطقه‌ای) مورد واکاوی قرار داده باشد، صورت نگرفته است. اغلب پژوهش‌های موجود، یا به بررسی ابعاد فردی اخلاق مدیران پرداخته‌اند و یا سایر متغیرهای رفتار سازمانی (نظیر عدالت یا تعهد) را بدون در نظر گرفتن متغیر پنهان و قدرتمندی همچون «حرص نهاده شده» سنجیده‌اند.

بنابراین، فقدان یک چارچوب علمی و مدل بومی که بتواند پیشایندها (عوامل شکل دهنده)، ابعاد، و پیامدهای حرص سازمانی را در شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان شناسایی و تبیین نماید، به عنوان یک شکاف تحقیقاتی عمیق احساس می‌شود. بدون شناخت دقیق ریشه‌های این پدیده (اعم از ساختاری، فرهنگی و مدیریتی) و درک مکانیزم تأثیرگذاری آن بر عملکرد کارکنان و سازمان، امکان ارائه راهکارهای مداخله‌گرانه و اصلاحی وجود نخواهد داشت. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد است تا با نگاهی عمیق و همه‌جانبه، این خلأ نظری و کاربردی را پر نماید. با وجود اهمیت این پیامدها، ادبیات موجود به‌ویژه در بستر سازمان‌های عمومی ایران اغلب پدیده‌های مرتبط (مثل سکوت سازمانی، فرسودگی، فساد اداری، شفافیت و...) را به‌صورت جداگانه بررسی کرده و کمتر به یکپارچه‌سازی آن‌ها در قالب یک «مدل علی جامع» پرداخته است؛ مدلی که هم پیشایندهای ساختاری/فرهنگی/رهبری را توضیح دهد و هم سازوکار انتقال و ره‌آوردهای انسانی و نهادی را نشان دهد.

مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که در بستر سازمان‌های دولتی (با تأکید بر ستاد شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان)، هنوز الگویی مشخص، منسجم و قابل‌آزمون برای تبیین سازوکار شکل‌گیری «سازمان حریص» و ره‌آوردهای آن وجود ندارد. بر این اساس، پژوهش حاضر می‌کوشد با شناسایی پیشایندها و ره‌آوردها و تبیین روابط علی میان آن‌ها، مدلی ارائه کند که هم از نظر نظری قابل دفاع باشد و هم از نظر مدیریتی، مبنای مداخله و اصلاح قرار گیرد. در همین راستا، سؤال محوری پژوهش چنین صورت‌بندی می‌شود: پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان کدامند و اولویت بندی آنها چگونه است؟

مبانی نظری

تعریف حرص در ادبیات روان‌شناسی و مدیریت

حرص یک ویژگی روان‌شناختی، اجتماعی و رفتاری است که به «میل بی‌پایان به داشتن بیشتر و نارضایتی از آنچه وجود دارد» اشاره دارد. حرص در ادبیات مدیریت اغلب با مفاهیمی مانند طمع، آز، سلطه‌جویی، تمرکز بر منافع فردی، و کسب سود یا قدرت نامحدود مرتبط است (حیات و نقوی^۱، ۲۰۱۹). حرص حالتی است که فرد یا سازمان، هیچ نقطه اشباعی برای خواسته‌های خود نمی‌شناسد و احساس مالکیت یا موفقیت هرگز کافی نیست (ساجکو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). در روان‌شناسی، حرص نوعی اختلال در ارزش‌گذاری محسوب می‌شود، زیرا فرد نیازهای روانی و عاطفی خود را از طریق انباشت منابع مالی یا قدرت جبران می‌کند. در مدیریت نیز حرص معمولاً به‌عنوان یک رانش رفتاری منفی تحلیل می‌شود که قادر است تصمیم‌گیری را به نفع منافع کوتاه‌مدت و به زیان ارزش‌های بلندمدت تغییر دهد (خان^۳، ۲۰۲۵).

در ادبیات روانشناسی اجتماعی و سازمان، «حرص/طمع» معمولاً به‌عنوان تمایل سیری ناپذیر برای به دست آوردن بیشتر (پول، قدرت، منزلت یا منابع) تعریف می‌شود؛ تمایلی که از حد نیاز یا هنجارهای انصاف عبور می‌کند و می‌تواند به نادیده گرفتن حقوق دیگران منجر شود (سنتجنس^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). این تعریف، حرص را از «جاه‌طلبی» یا «نیاز به موفقیت» متمایز می‌کند؛ زیرا جاه‌طلبی می‌تواند با هنجارهای حرفه‌ای و انصاف سازگار باشد، اما حرص در شکل افراطی، خصیصه سیری ناپذیری و «بیش‌خواهی» دارد (براگا و هاینس^۵، ۲۰۲۰). پژوهشگران همچنین «حرص» را به‌صورت یک ویژگی فردی نسبتاً پایدار نیز سنجیده‌اند. برای نمونه، مقیاس «حرص سرشتی»^۶ نشان می‌دهد افراد در میزان تمایل به «هرچه بیشتر داشتن» متفاوتند و این تفاوتها می‌تواند رفتارهای رقابتی، فرصت‌طلبانه و گاهی ضد‌هنجاری را پیش‌بینی کند. در سطح سازمانی، این ویژگی فردی به تنهایی تعیین‌کننده نیست؛ بلکه ترکیب انگیزه‌های فردی با ساختارهای پاداش، فشار عملکرد و فرهنگ سازمانی، احتمال بروز الگوهای حریصانه را افزایش می‌دهد (سنتجنس و همکاران، ۲۰۱۹).

انواع حرص در سطح فردی و سازمانی

برای کاربردی‌تر کردن مفهوم حرص در پژوهش‌های سازمانی، می‌توان آن را در سه سطح تفکیک کرد: (۱) حرص فردی/سرشتی (تفاوت‌های فردی)، (۲) حرص موقعیتی (ناشی از فشارها و محرک‌های موقعیتی مثل اهداف غیرواقعی، رقابت شدید و نظام‌های پاداش)، و (۳) حرص سازمانی (وقتی رویه‌ها و سازوکارهای رسمی/غیررسمی به طور پایدار «بیش‌خواهی» را بازتولید می‌کنند). ادبیات «اهداف افسارگسیخته» نشان می‌دهد حتی اهداف ظاهراً مثبت، اگر یک بعدی و فشارزا شوند،

1 Hayat & Naqvi

2 Sajko

3 Khan

4 Seuntjens

5 Bragaw & Haynes

6 Dispositional Greed Scale

می‌توانند به رفتارهای پرخطر، تقلب یا قربانی کردن کیفیت و اخلاق بینجامند (ندزی^۱، ۲۰۱۹). در همین راستا، پژوهش‌ها نشان داده‌اند فشار عملکرد می‌تواند احتمال تخلف و تقلب را افزایش دهد، به‌ویژه وقتی همراه با پیامهای مدیریتی «نتیجه به هر قیمت» باشد (میشل^۲ و همکاران ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حرص فردی می‌تواند کاهش رفتارهای اخلاقی، افزایش رفتارهای فرصت‌طلبانه، تمایل به فساد و فشار بر کار و بهره‌کشی از دیگران را به همراه داشته باشد (حیات و نقوی، ۲۰۱۹).

در سطح سازمانی، حرص می‌تواند در قالب «استثمار ادراک‌شده»^۳ یا «رهبری بهره‌کش»^۴ مفهوم‌سازی شود. استثمار ادراک‌شده به ادراک کارکنان از این اشاره دارد که سازمان به طور نظام‌مند از آنان بیش از حد استفاده می‌کند و منافع حاصل را یک‌طرفه تصاحب می‌کند؛ این ادراک پیامدهای جدی برای نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارد (لیونه-اوفر^۵، ۲۰۱۹). همچنین، رهبری بهره‌کش به الگوی رفتاری رهبرانی اشاره دارد که برای منفعت شخصی خود، دیگران را دست‌کاری، بیاعتبار و مصرف می‌کنند (اشمید^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). حرص سازمانی زمانی رخ می‌دهد که ساختارها و فرهنگ سازمان به گونه‌ای شکل گیرد که عملکرد، سود یا قدرت را در اولویت مطلق قرار دهد، حتی اگر این امر به زیان کارکنان، محیط کار یا جامعه باشد. پینتو و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند؛ برخی سازمان‌ها به‌صورت «ذاتی» فسادآفرین هستند، زیرا ساختار و فرهنگ آن‌ها عملکردهای حریصانه را تشویق می‌کند (تا که^۷، ۲۰۲۱).

حرص به‌عنوان انگیزه رفتاری در سازمان

براساس پژوهش ساکس^۸ (۲۰۰۶)، حرص با انگیزش کارکنان رابطه معکوس دارد. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان از آن‌ها بهره‌کشی می‌کند یا حرص مدیریتی بالاست، کمتر درگیر شغلی خواهند بود. گرینام و همکاران (۲۰۱۵) نیز بیان می‌کند که مدل‌های کسب‌وکار حریصانه، کارکنان را به‌عنوان ابزار مصرفی می‌بینند و پیوند عاطفی آنان با سازمان کاهش می‌یابد (تا کاس هاینس^۹ و همکاران، ۲۰۲۶).

مفهوم سازمان حریص

مفهوم «سازمان حریص» ریشه در ادبیات کلاسیک جامعه‌شناسی سازمان دارد و نخستین بار به‌صورت نظام‌مند توسط کوزر (۱۹۷۴) مطرح شد. از منظر کوزر، سازمان‌های حریص سازمان‌هایی هستند که تعهد کامل، مستمر و فراگیر اعضای خود را مطالبه می‌کنند و در ازای این مطالبه، مرز روشنی میان زندگی کاری و غیرکاری افراد قائل نمی‌شوند. در چنین سازمان‌هایی،

1 Ndzi

2 Mitchell

3 perceived exploitation

4 exploitative leadership

5 Livne-Ofer

6 Schmid

7 Tacke

8 Saks

9 Takacs-Haynes

انتظار می‌رود کارکنان بخش قابل توجهی از منابع زمانی، عاطفی و شناختی خود را در خدمت اهداف سازمان قرار دهند، بدون آن‌که متناسب با این تعهد، حمایت یا جبران کافی دریافت کنند. در سال‌های اخیر، این مفهوم در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی با بازتعریف‌های دقیق‌تری همراه شده است (تاکه، ۲۰۲۱). گریملیکه‌یوسن^۱ و همکاران (۲۰۲۰) سازمان حریص را نه صرفاً یک ساختار استثمارگر، بلکه پیامد برهم‌کنش ویژگی‌های فردی، هنجارهای اجتماعی و سازوکارهای سازمانی می‌دانند. از دیدگاه آنان، حرص سازمانی می‌تواند هم به‌عنوان یک الگوی رفتاری جمعی و هم به‌عنوان یک ادراک مشترک در میان اعضای سازمان شکل گیرد. در ادامه این مسیر، هاینس و همکاران (۲۰۱۷) مفهوم حرص سازمانی را از سطح فردی فراتر برده و آن را به‌عنوان یک منطق نهادی نهادینه‌شده تعریف می‌کنند که در تصمیمات راهبردی، سیاست‌های منابع انسانی و معیارهای ارزیابی عملکرد سازمان متجلی می‌شود. بر اساس این دیدگاه، سازمان حریص سازمانی است که در آن «حداکثرسازی منافع کوتاه‌مدت» به قاعده مسلط تصمیم‌گیری تبدیل شده و سایر ملاحظات انسانی، اخلاقی و بلندمدت به حاشیه رانده می‌شوند. مفهوم سازمان حریص با استثمار سازمان همپوشانی دارد؛ زیرا در استثمار، برداشت کارکنان این است که سازمان به طور یک‌طرفه از آنان بهره‌برداری می‌کند. تفاوت اصلی این است که سازمان حریص علاوه بر منطق بهره‌برداری، بر «سیری‌ناپذیری مطالبات» و نفوذ به مرزهای زندگی فردی و حرف‌های نیز تأکید می‌کند (لیونه-اوفر، ۲۰۱۹).

از منظر مبادله اجتماعی، اگر کارکنان رفتار سازمان را غیرمنصفانه یا بهره‌کشانه ادراک کنند، تمایل به بازپرداخت مثبت کاهش می‌یابد و اشکال مختلف «پس‌گرفتن»^۲ یا رفتارهای انحرافی ممکن است افزایش یابد. این سازوکار می‌تواند توضیح دهد که چرا سازمان حریص در نهایت کیفیت خدمت، یادگیری و سرمایه اجتماعی سازمان را تضعیف می‌کند (بران و همکاران، ۲۰۱۸).

پیشینه پژوهش

پوتریانی و ستیانینسیه^۳ (۲۰۲۶) پژوهشی با عنوان حریص به‌عنوان DNA سازمانی: برداشت‌های حسابرسان خارجی انجام دادند. حسابرسان خارجی حریص سازمانی را همچون DNA سازمان می‌بینند؛ یعنی ویژگی‌ای ریشه‌دار که در رهبری، فرآیندها و تصمیم‌گیری‌ها رسوخ کرده است. از نگاه حسابرسان، حریص قابل کتمان نیست و در کل ساختار دیده می‌شود. دبروین^۴ (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان تاثیر حریص سازمانی بر اضافه‌کاری فردی، محیط کار و سازمان انجام داد. سازمان‌هایی که اضافه‌کاری را تشویق می‌کنند، ناخواسته سازوکاری از فشار، رقابت‌پذیری و حرص عملکردی ایجاد می‌کنند که حتی بر تصمیم‌گیری‌های خانوادگی کارکنان (مثل مرخصی والدین) اثر می‌گذارد. حریص بودن می‌تواند از ساختارها و رویه‌ها نه

1 Grimmelikhuijsen

2 withdrawal

3 Putriani & Setiyaningsih

4 Debruyne

فقط افراد ناشی شود. برهان^۱ و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان ادراک ناپایداری در اخلاق کاری: حریص بودن، تضعیف اجتماعی، کوتاهی در کار و احساس استحقاق روانی انجام دادند. نتایج نشان داد ادراک کمیابی یا ناپایداری در محیط کار، حریص را تشدید می کند و پیامدهایی چون تضعیف اجتماعی، کوتاهی در کار و احساس استحقاق را افزایش می دهد. نتیجه اینکه محیط های رقابتی، مبهم و محدود کننده رفتارهای غیراخلاقی ناشی از حریص را تقویت می کنند. آرانگو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان سوگیری های مصرف کنندگان در ادراک حریص سازمانی انجام دادند. مصرف کنندگان هنگام ارزیابی سازمان ها نسبت به حریص شدن آن ها سوگیری های ذهنی دارند؛ این سوگیری ها باعث می شود رفتارهای سازمانی را بدتر از حد واقعی یا متفاوت از قصد واقعی تفسیر کنند. ادراک حریص «لغوياً منعکس کننده رفتار واقعی نیست. جینیون^۳ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان حریص در حوزه سازمانی: مروری بر ادبیات و افق های آینده انجام دادند. این مطالعه با مرور ادبیات نشان می دهد که حریص سازمانی از نظر علمی هنوز پراکنده و بدون چارچوب نظری جامع است. نویسندگان نتیجه می گیرند که آینده پژوهش باید به سمت مدل سازی مفهومی، سنجش معتبر و بررسی پیامدهای بلندمدت حرکت کند.

رجائی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص و تأثیر آن بر هویت سازمانی انجام دادند. فشار شغلی بر هویت سازمانی تأثیر معنی دار دارد؛ نهاد حریص با دستکاری هویت، تعهد یک سویه را بازتولید می کند در سال های اخیر، پژوهش های بسیاری بر روی پیامدهای سازمان های حریص تمرکز کرده اند. عسگری (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان سازمان های حریص انجام داد. در این پژوهش سازمان حریص به عنوان سازمانی معرفی می شود که تلاش می کند با کنترل شدید زمان، انرژی و منابع کارکنان، بیشترین بهره برداری را از آن ها داشته باشد و تعهد کامل کارکنان را به سازمان مطالبه کند. چنین سازمان هایی اغلب تعارض میان زندگی فردی و الزامات سازمانی ایجاد می کنند.

در سال های اخیر، مفهوم رهبری استثماری در ایران وارد مطالعات رفتار سازمانی شده و دقیقاً با منطق سازمان حریص هم جهت است (اخذ منافع یک طرفه از کارکنان، استفاده ابزاری از منابع انسانی، و تشدید فشار روانی). برای نمونه، قنبری و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری استثماری با عملکرد نوآورانه به واسطه نقش میانجی پنهان، سازی دانش انجام دادند. نتایج نشان داده اند رهبری استثماری با پنهان سازی دانش رابطه دارد و این رابطه از مسیر پریشانی روان شناختی تقویت می شود؛ یعنی همان مسیر «فشار، فرسایش روانی و رفتارهای دفاعی/کناره گیرانه». همچنین گزارش کرده اند رهبری استثماری با عملکرد نوآورانه رابطه منفی دارد و پنهان سازی دانش نقش میانجی ایفا می کند.

یکی از ترجمان های بسیار واقعی «حرص سازمانی» در بافت اداری ایران، شکل های مختلف طرفداری تبعیضانه^۴ (پارتی بازی)، خویشاوندسالاری^۱ و باندبازی^۲ است (طاهری نیا و همکاران، ۱۴۰۳)؛ یعنی توزیع فرصت ها و منابع بر اساس روابط، نه

1 Burhan

2 Arango

3 Jinyun

4 Favoritism

شایستگی. طاهری‌نیا و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر ایجاد سرمایه اجتماعی بین کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری فناوری اطلاعات انجام دادند. نشان می‌دهد رابطه سالاری (سه مورد یاد شده) هم به صورت مستقیم رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان را افزایش می‌دهد و هم به صورت غیرمستقیم از مسیر کاهش سرمایه اجتماعی این اثر را تشدید می‌کند. بنابراین می‌توان اظهار داشت سازمان حریص فقط «سخت‌گیر» نیست؛ بلکه با بی‌عدالتی‌های ساختاری و رابطه محوری، سرمایه اجتماعی را می‌خورد و کارکنان را به سمت کناره‌گیری هل می‌دهد.

جمع‌بندی ادبیات نشان می‌دهد اگرچه مفاهیمی مانند رهبری مخرب، استثمار سازمانی، سکوت سازمانی و فرسودگی هر کدام به طور مستقل به خوبی مطالعه شده‌اند، اما یکپارچه‌سازی آنها در قالب یک «مدل علی چندسطحی» از سازمان حریص (با تأکید هم‌زمان بر سازوکارهای ساختاری، فرهنگی و رهبری) در بستر سازمان‌های عمومی ایران کمتر انجام شده است.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان است؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت پژوهش، پیمایشی است. در این پژوهش به منظور تبیین کدها و مضامین مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان، ابتدا کدها و مضامین متغیرهای پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) و مصاحبه با خبرگان به روش تحلیل مضمون مورد شناسایی قرار گرفته است.

فرآیند تحلیل مضمون یکی از راهبردهای پژوهش محسوب می‌شود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد؛ یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این راهبرد حرکت از جز به کل است. در فرایند تحلیل مضمون داده‌های مصاحبه‌ای و متنی در قالب مضمون‌های اولیه قرار می‌گیرند. سپس مضمون‌های اولیه در سه دسته قرار می‌گیرند: مضمون‌های پایه، مضمون‌های سازمان دهنده و مضمون فراگیر. سپس به منظور اولویت بندی ابعاد مدل تکنیک دیمتل و معادلات ساختاری تفسیری مدنظر قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد شناسایی مضامین و کدهای مربوط به مدل پژوهش، تأیید مضامین استخراج شده و اولویت‌بندی مضامین می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه، مدیران و کارشناسان ارشد شاغل در ستاد شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان که دارای تجربه و اشراف کافی بر فرایندها، سازوکارهای تصمیم‌گیری و روابط رسمی-غیررسمی هستند. این افراد باید حداقل ۸ سال سابقه خدمت مرتبط داشته و در موقعیت‌های شغلی با دسترسی به اطلاعات فرایندی و تصمیم‌گیری (مانند رؤسای

1 Nepotism

2 Cronyism

گروه‌ها، کارشناسان ارشد، مدیران میانی) قرار داشته باشند، می‌باشد؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش را در اختیار داشتند. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۸ نفر می‌باشد و با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند.

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه بوده است. مصاحبه‌های انجام شده به صورت نیمه ساختارمند بوده یعنی؛ بنابر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه‌ها که در این پژوهش بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه است. در این پژوهش در مجموع با ۱۸ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد. از مصاحبه دوازدهم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه‌گیری پژوهش در مصاحبه سیزدهم به اشباع رسید اما برای اطمینان با پنج تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد.

جدول ۱. مشخصات خبرگان پژوهش

مورد	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی (سال)	حوزه تخصصی	محل فعالیت
۱	مرد	کارشناسی	۲۷	مدیریت منابع انسانی	وزارت نیرو
۲	مرد	کارشناسی ارشد	۱۳	مدیریت منابع انسانی	وزارت نیرو
۳	مرد	کارشناسی ارشد	۱۷	مدیریت منابع انسانی	سازمان دولتی
۴	مرد	دکتری	۹	مدیریت بازرگانی	دانشگاه
۵	مرد	کارشناسی ارشد	۸	مدیریت پروژه	سازمان دولتی
۶	زن	کارشناسی ارشد	۶	مدیریت بازرگانی	سازمان دولتی
۷	مرد	کارشناسی	۲۲	مدیریت منابع انسانی	سازمان دولتی
۸	مرد	کارشناسی ارشد	۱۳	مدیریت منابع انسانی	سازمان دولتی
۹	مرد	کارشناسی	۱۹	مدیریت صنعتی	سازمان دولتی
۱۰	مرد	کارشناسی ارشد	۱۷	مدیریت منابع انسانی	وزارت نیرو
۱۱	زن	کارشناسی ارشد	۱۶	جامعه‌شناسی	سازمان دولتی
۱۲	مرد	کارشناسی ارشد	۱۲	مدیریت منابع انسانی	وزارت نیرو
۱۳	مرد	کارشناسی	۳۰	علوم اداری	سازمان دولتی
۱۴	زن	کارشناسی ارشد	۱۴	مدیریت بازرگانی	سازمان دولتی
۱۵	مرد	دکتری	۱۰	مدیریت دولتی	دانشگاه
۱۶	مرد	کارشناسی ارشد	۲۵	مدیریت منابع انسانی	وزارت نیرو
۱۷	زن	کارشناسی ارشد	۱۱	جامعه‌شناسی	سازمان دولتی
۱۸	مرد	دکتری	۱۶	مدیریت منابع انسانی	دانشگاه

پرسشنامه دیمتل نیز سطوح اندازه‌گیری را می‌توان در چهار سطح تقسیم نمود و با اعداد ۰، ۱، ۲ و ۳ نشان داد که به ترتیب بیانگر عدم ارتباط و اثرگذاری، سطح پایین اثرگذاری، سطح بالای اثرگذاری و سطح بسیار بالای اثرگذاری هستند نشان داد.

روایی بخش کیفی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون شوندگان (خبرگان پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. به منظور تعیین روایی بخش کمی پرسشنامه پژوهش، از روایی محتوا استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی^۱ پرسشنامه از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شده است.

جدول ۲. روایی محتوا پیش آینده‌ها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان

گزینه	X	F	P _x	x.P _x
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نامناسب	۰/۲۵	۵	۰/۰۱	۰/۰۰۰
نسبتاً مناسب	۰/۵	۶۰	۰/۱۴	۰/۰۷
مناسب	۰/۷۵	۱۶۵	۰/۳۷	۰/۲۸
کاملاً مناسب	۱	۲۱۰	۰/۴۸	۰/۴۸
کل		۴۴۰	۱	۰/۸۶

برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون^۲ استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند (هولستی^۳، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۸۰ محاسبه شده است.

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات } 2 \times}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کدها	کدهای مورد توافق	پایایی (درصد)
۱	سوم	۵۲	۲۱	۰/۸۱
۲	هفتم	۳۸	۱۵	۰/۷۹
۳	دوازدهم	۶۷	۲۷	۰/۸۱
	جمع کل	۱۵۷	۶۳	۰/۸۰

1 Content Validity
2 Re-Test Reliability
3 Holsti

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم-افزارهای NVIVO ویراست ۱۱ و SPSS ویراست ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌های پژوهش

گام‌های فرآیند تحلیل مضمون (یافته‌های کیفی پژوهش)

در این پژوهش برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوی موجود در داده‌های کیفی پیرامون معیارها و شاخص‌های مبحث پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. با اقتباس از روش آتراید-استرلینگ^۱ (۲۰۰۱) فرآیند انجام این پژوهش در چهار مرحله انجام شد که عبارت‌اند از: نخست خرد کردن متن و کدگذاری پاره‌گفتارها، دوم اکتشاف شبکه مضامین از متن، سوم یکپارچه کردن اکتشاف‌ها و ارائه الگو، دسته‌بندی کدهای پژوهش بر اساس یک مضمون انتزاعی

گام‌های اجرا شده شناسایی کدها و مضامین پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان: خلاصه مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای استخراج‌شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضامین پایه، دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده به مضمون فراگیر، مربوط به پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. تحلیل مضمون‌های سه‌گانه مربوط به پیش‌آیندهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	تصمیم سازی کوتاه مدت	ترجیح سرعت بر کیفیت اجرای کار	عقلانیت ابزاری و نتیجه گرایی کوتاه مدت	پیش‌بینی‌های سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان
۲	نتیجه گرایی کوتاه مدت			
۳	تمرکز بر نتایج کوتاه مدت			
۴	فشار عملکردی کوتاه مدت	چشم پوشی از اصول برای رسیدن به اهداف کوتاه مدت		
۵	هنجار سازی فشار			
۶	عقلانیت ابزاری و نتیجه گرایی کوتاه مدت			

1 Attride-Stirling

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر		
۷	غلبه شاخص های کمی	ارجحیت گزارش های ظاهری بر حل ریشه ای مسائل				
۸	گزارش های عددی و ظاهری					
۹	نتیجه گرایی افراطی					
۱۰	فشار زمان	اصرار بر نتیجه گیری فوری				
۱۱	فشار رقابتی					
۱۲	تصمیم گیری تحت فشار کوتاه مدت					
۱۳	عدم آگاهی بر روش اجرای کارها	تمرکز بر خروجی ظاهری تا روش اجرا				
۱۴	ظاهربینی					
۱۵	تمرکز تصمیم	حلقه محدود تصمیم گیری				
۱۶	رهبری اقتدارگرا					
۱۷	رهبری استبدادی					
۱۸	نزدیکی به مدیران ارشد	در دسترس بودن منابع و فرصت ها برای افراد نزدیک به مدیران ارشد				
۱۹	انتصاب غیر شایسته					
۲۰	عدم تقارن اطلاعات					
۲۱	سرکوب پرسشگری	پر هزینه بودن انتقاد از مدیران				
۲۲	کنترل گری مدیریتی					
۲۳	ضعف پاسخگویی					
۲۴	رهبری اقتدارگرا	شیوه رهبری کنترل گرانه تا مشارکت جویانه				
۲۵	مدیریت مبتنی بر ترس					
۲۶	کنترل سخت گیرانه					
۲۷	عدم درک مدیران از مشکلات اصلی	ارجحیت حفظ منافع شرکت بر حل مسائل	شبکه قدرت و رهبری خودمحمور/اقتدارگرا			
۲۸	منفعت طلبی					
۲۹	دید سرمایه گذاری تا حل مسئله					
۳۰	قدرت طلبی	تغییر مسیر تصمیم ها توسط افراد صاحب نفوذ				
۳۱	انحصار طلبی					
۳۲	عدم رهبری صحیح					
۳۳	ترفع مبتنی بر نزدیکی	انتصاب ها بر مبنای معیارهای غیر رسمی			نظام پاداش و انتصاب رانت محور	
۳۴	انتصاب غیر شایسته					
۳۵	وابستگی ها/حمایت ها					
۳۶	بی عدالتی ادراک شده	عدم تناسب امتیازدهی با عملکرد واقعی				
۳۷	پاداش ناعادلانه					
۳۸	پاداش ها و امتیازات متناسب نیست					
۳۹	مصونیت از پیامد	مصون بودن افراد خاص از پیامدهای خطا				
۴۰	ضعف پاسخگویی					
۴۱	امتیازدهی درون گروهی					

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۴۲	فرصت های نابرابر	عدم دسترسی عادلانه به		
۴۳	تخصیص رانت محور	فرصت های آموزش و یا		
۴۴	عدم شایسته سالاری	مأموریت ها		
۴۵	ارزیابی عملکرد ناعادلانه	ارزیابی عملکرد تحت تأثیر روابط		
۴۶	نقش پیشینه ذهنی مدیران در امتیاز عملکرد			
۴۷	جابجایی آنی کارکنان	جابجایی/ارتقای کارکنان بدون		
۴۸	ارتقا بر اساس رابطه	شفافیت معیارها		
۴۹	عدم حمایت منابع انسانی	تصمیم های منابع انسانی بر پایه		
۵۰	ساخت گروه های درون سازمانی	امتیازدهی درون گروهی		
۵۱	تمرکزگرایی	ضرورت تأییدات متعدد و سلسله		
۵۲	تأییدهای متعدد	مراتبی در اجرای تصمیم های		
۵۳	بروکراسی دفاعی	اساسی		
۵۴	ابهام نقش	عدم شفافیت در نقش و مسئولیت ها در برخی فرایندها		
۵۵	ابهام مسئولیت			
۵۶	مسئولیت گریزی			
۵۷	راه حل های غیررسمی	اتکا به راه حل های غیررسمی به جای مسیر رسمی		
۵۸	وابستگی به اشخاص			
۵۹	جریان غیررسمی			
۶۰	مستندسازی ناکافی	کافی نبودن مستندسازی و استانداردسازی فرایندها		
۶۱	استانداردسازی ناکافی			
۶۲	عدم تقارن اطلاعات			
۶۳	مشخص نبودن فرایندها	ابهام در فرایندها دلیل عدم مسئولیت پذیری در برابر خطاها		
۶۴	مسئولیت پذیری نامشخص			
۶۵	عدم اتوماتیک بودن فرایندها			
۶۶	دستورالعمل های متعدد	سردرگمی و دوباره کاری به دلیل تغییرات مکرر دستورالعمل ها		
۶۷	مغایر بودن دستورالعمل ها			
۶۸	دوباره کاری و موازی کاری			
۶۹	نظارت صوری	عدم در اختیار گذاری تصمیم های مهم بین کارکنان	ضعف شفافیت و پاسخگویی	
۷۰	عدم تقارن اطلاعات			
۷۱	ضعف شفافیت			
۷۲	پاسخگویی ضعیف	گزینشی بودن پاسخگویی درباره تخلفات		
۷۳	ضعف پاسخگویی			
۷۴	ضعف نظارت			
۷۵	گزارش دهی غیر شفاف	منظم نبودن گزارش دهی شفاف در مورد عملکرد و نتایج		
۷۶	پاسخگویی حداقلی			

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۷۷	عدم شفافیت عملکرد			
۷۸	پیگیری غیر بی طرفانه	عدم پیگیری جدی و گاهاً		
۷۹	نظارت صوری	طرفدارانه در رابطه با شکایات و		
۸۰	کنترل گری	گزارش ها		
۸۱	عدم ارزیابی تصمیم ها	محدود بودن دسترسی به مستندات		
۸۲	کمبود مستندسازی تصمیم های مدیریتی	برای ارزیابی تصمیم ها		
۸۳	انگ زدن های بی مورد	تلقی حاشیه سازی در واکنش به		
۸۴	واکنش به پرسش های کارکنان	سوال کردن درباره تصمیم ها		
۸۵	عدم پاسخگویی برای تصمیم ها			
۸۶	عدم تخصیص مناسب منابع	عدم شفافیت قانع کننده درباره		
۸۷	امتیازدهی غیر شفاف	تخصیص منابع و امتیازات		
۸۸	عدم مستندسازی قانع کننده تخصیص ها			

در جدول ۵، گام های اجرا شده در شکل گیری مضمون فراگیر و کلی مربوط به ره آوردهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه ای کرمان مشاهده می شود.

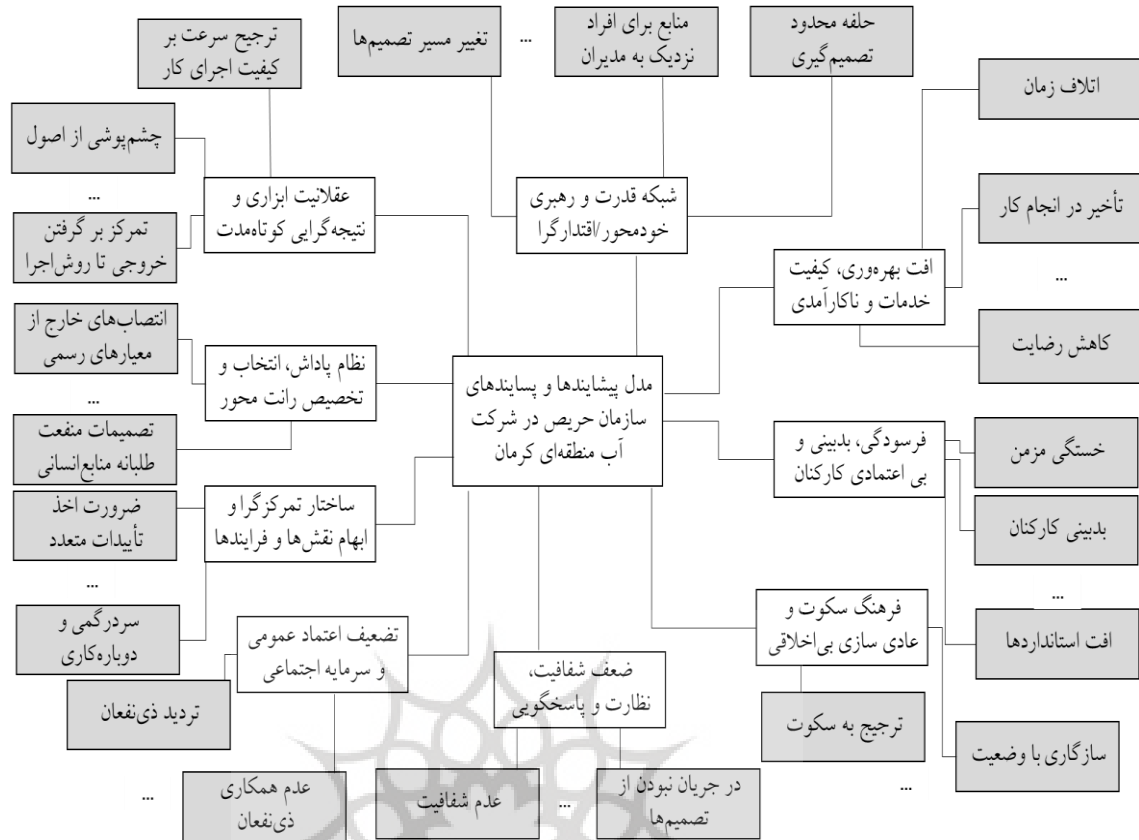
جدول ۵. تحلیل مضمون های سه گانه مربوط به ره آوردهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه ای کرمان

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	سکوت سازمانی			
۲	سرکوب پرسشگری	ترجیح به سکوت کارکنان درباره		
۳	مدیریت مبتنی بر ترس	مسائل حساس		
۴	گزارش خطا در دسر	تلقی گزارش تخلف به عنوان دردسر		
۵	سکوت سازمانی	درست کردن		
۶	فرهنگ ترس			
۷	عادی سازی بی اخلاقی		فرهنگ	
۸	اخلاق زدایی	عادی شدن به مرور رفتارهای نامناسب	سکوت/عادی سازی	
۹	هنجار سازی فشار		بی اخلاقی	
۱۰	ناگفته ماندن مسائل	عدم مطرح شدن بخشی از مسائل واقعی		
۱۱	کنترل روایت	در جلسات رسمی		
۱۲	سکوت استراتژیک			
۱۳	عدم امنیت شغلی/پست سازمانی	ترجیح امنیت شغلی برای عدم بیان		
۱۴	عدم انتقاد کارکنان از مدیران	انتقادات صریح		
۱۵	سازگاری کارکنان با شرایط	سازگاری با وضع موجود به عنوان		
۱۶	عدم رغبت کارکنان در تغییر شرایط	راهبرد رایج برای ادامه کار		

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱۷	سکوت به عنوان راهبرد رایج			
۱۸	فرسودگی شغلی	خستگی مزمن و فرسودگی شغلی در کارکنان	فرسودگی و بدبینی کارکنان	
۱۹	خستگی مزمن			
۲۰	فشار کاری بالا			
۲۱	بدبینی سازمانی			
۲۲	بی اعتمادی	بدبین بودن کارکنان نسبت به اوضاع سازمان		
۲۳	کاهش سلامت روان			
۲۴	بی انگیزگی			
۲۵	کاهش تعهد	کاهش انگیزه کاری در مقایسه با گذشته		
۲۶	کاهش رضایت شغلی			
۲۷	بی عدالتی ادراک شده			
۲۸	کناره گیری روانی	عدم تلاش جدی برخی کارکنان به دلیل احساس بی عدالتی		
۲۹	بی فایده گی تغییر			
۳۰	دیده نشدن ظرفیت			
۳۱	احساس بی اهمیت انگاشتن	احساس دیده نشدن فعالیت کارکنان		
۳۲	عدم تعلق ذهنی با سازمان			
۳۳	عدم اعتماد به ساختار سازمان			
۳۴	مشکل داشتن کل ساختار	نگرش بی فایده بودن تغییر در گفتگوهای غیررسمی		
۳۵	تنش های کاری			
۳۶	نبود روحیه در کارکنان	اثرات منفی تنش های مزمن کاری بر روحیه کارکنان		
۳۷	بی انگیزگی پس از آسیب کاری			
۳۸	افت استاندارد خدمات			
۳۹	کاهش کیفیت خدمت رسانی	افت استانداردهای مورد انتظار کیفیت ارائه خدمات		
۴۰	اتلاف منابع			
۴۱	هدررفت زمان	قابل توجه بودن اتلاف زمان و یا منابع در فرایندهای کاری	افت بهره وری و کیفیت خدمات	
۴۲	هدررفت منابع			
۴۳	تأخیر در خدمت	تأخیر در انجام کارها/ارائه خدمات به ذی نفعان		
۴۴	کندی فرایندها			
۴۵	فشار کاری بالا			
۴۶	گزارش سازی غیرضروری	اتلاف ظرفیت بخشی از کارکنان بر امور غیرضروری یا گزارش سازی		
۴۷	مصادره منابع انسانی			
۴۸	مصادره زمان و انرژی			
۴۹	کاهش شاخص های بهره وری	کاهش شاخص های بهره وری نسبت به سطح مطلوب		
۵۰	عدم هماهنگی بین معاونت ها			
۵۱	کاهش رضایت	کاهش رضایت ارباب رجوع از روند		

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۵۲	روند منفی فرایند رضایت سازمانی	خدمات نسبت به گذشته		
۵۳	تردید ذی‌نفعان	تردید ذینفعان بیرونی نسبت به شفافیت سازمان	تضعیف اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی	
۵۴	ضعف شفافیت			
۵۵	کاهش اعتماد عمومی			
۵۶	افزایش شکایت			
۵۷	نارضایتی عمومی	افزایش شکایت‌ها و نارضایتی عمومی از عملکرد سازمان		
۵۸	تضعیف مشروعیت			
۵۹	کاهش اعتماد عمومی			
۶۰	عدم تقارن اطلاعات	کاهش اعتماد عمومی به تصمیمات و اطلاع‌رسانی سازمان		
۶۱	اعتماد متقابل کمتر			
۶۲	اقدام جدی برای بازسازی اعتماد	نیاز به اقدامات لازم در راستای بازسازی اعتماد عمومی		
۶۳	تضعیف سرمایه اجتماعی			
۶۴	کاهش همکاری			
۶۵	عدم اعتماد سازمانی به ذینفعان	کاهش اعتماد متقابل در تعامل با ذینفعان		
۶۶	عدم اعتماد به سازمان			
۶۷	دشواری بازگرداندن اعتماد	دشواری شدن همکاری و همراهی		
۶۸	کاهش همراهی ذینفعان	ذینفعان با سازمان در راستای کاهش		
۶۹	همراهی کاهش اعتماد ذینفعان با اعتماد عمومی	اعتماد عمومی		

در نهایت، پس از تحلیل مضمون با اختصاص کدهای اولیه به پاره گفتارهای مشارکت کنندگان و مطالعات کتابخانه‌ای، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضمون‌های پایه، دسته‌بندی مضمون‌های پایه به مضمون‌های سازمان دهنده و دسته‌بندی مضمون‌های سازمان دهنده در قالب یک مضمون فراگیر، مدل کلی و مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شد. نتایج نشان داد که مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل پیشایندها و ره‌آوردهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای شامل ۱۵۷ کد اولیه، ۵۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان دهنده می‌باشد.



شکل ۱. شبکه نهایی پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان

سطح‌بندی پیش‌آیندها و ره‌آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای کرمان

در جدول جدول ۶ مجموعه‌های دسترسی و نحوه تعیین سطح ابعاد گزارش شده است. هم‌سطح شدن A7 و A8 ناشی از وجود روابط بازخوردی/چرخه‌ای در داده‌های خبرگان است (یعنی A7→A8 و A8→A7 هر دو برقرار است). این مسئله در ISM ایراد محسوب نمی‌شود؛ بلکه نشان می‌دهد خبرگان درک کرده‌اند «افت عملکرد» و «فرسودگی» می‌توانند یکدیگر را تقویت کنند.

جدول ۶. محاسبه مجموعه‌های دسترسی/پیش‌آیند و تعیین سطح ابعاد

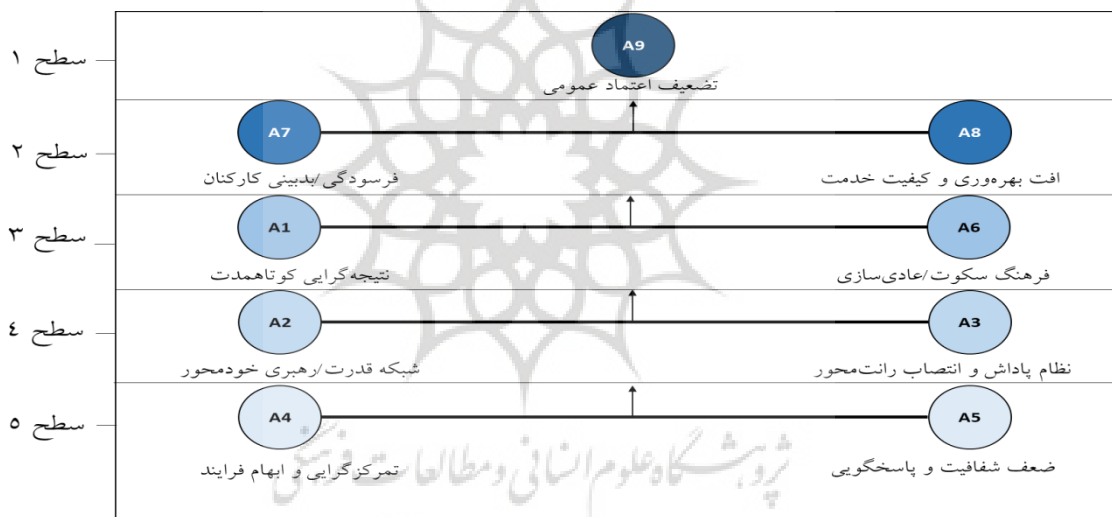
سطح	$(R \cap A)$	Reachability Set (R)	Reachability Set (R)	عامل
۳	A ₁ , A ₆	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆	A ₁ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₁
۴	A ₂ , A ₃	A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₂
۴	A ₂ , A ₃	A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₃
۵	A ₄ , A ₅	A ₄ , A ₅	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₄
۵	A ₄ , A ₅	A ₄ , A ₅	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₅
۳	A ₁ , A ₆	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆	A ₁ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₆
۲	A ₇ , A ₈	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆ , A ₇ , A ₈	A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₇

۲	A ₇ , A ₈	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆ , A ₇ , A ₈	A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₈
۱	A ₉	A ₁ , A ₂ , A ₃ , A ₄ , A ₅ , A ₆ , A ₇ , A ₈ , A ₉	A ₉	A ₉

جمع بندی سطح بندی استخراج شده در پژوهش حاضر در قالب جدول ۷ و شکل ۲ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج سطح بندی ISM برای ابعاد سازمان حریص

سطح	ابعاد قرار گرفته در سطح	تفسیر نقش در سیستم
۱	A ₉	پیامد نهایی و بیشترین وابستگی
۲	A ₈ , A ₇	پیامدهای درون سازمانی و عملکردی
۳	A ₆ , A ₁	مکانیزم های میانجی و تقویت کننده
۴	A ₃ , A ₂	پیشران های نهادی- انسانی
۵	A ₅ , A ₄	ریشه های ساختاری و کنترلی



شکل ۲. الگوی ISM برای ابعاد سازمان مختلف

در پایین ترین سطح، A₄ (ساختار متمرکز) و A₅ (ضعف شفافیت) قرار گرفته‌اند. قرارگیری این دو بعد در سطح پایه به این معناست که از منظر خبرگان، این عوامل بنیادی ترین پیشران‌ها هستند و بدون اصلاح آن‌ها، تغییر در سطوح بالاتر پایدار نخواهد بود. ساختار متمرکز و نبود شفافیت، بستر شکل‌گیری «انحصار اختیار»، «عدم پاسخ‌گویی»، «امضاهای طلایی» و «پنهان کاری سازمانی» را فراهم می‌کنند و به صورت سیستماتیک امکان تقویت رفتارهای فرصت طلبانه را افزایش می‌دهند. در سطح بعد، A₂ (رهبری خودمحور) و A₃ (نظام پاداش/انتصاب رانت‌محور) قرار گرفته‌اند. این سطح نشان می‌دهد که «نحوه اعمال قدرت» و «سازوکارهای تشویق/تنبیه و ارتقا» در سازمان، متأثر از ریشه‌های ساختاری‌اند و نقش آنها تبدیل بستر نامناسب به رفتار مدیریتی پایدار است. به بیان دیگر، وقتی شفافیت کم و ساختار متمرکز باشد، احتمال شکل‌گیری رهبری

خودمحمور و نظام پاداش های غیرشایسته سالار افزایش یافته و این عوامل در عمل به موتور محرک شکل گیری جو سازمانی ناسالم تبدیل می شوند.

در سطح سوم، A1 (نتیجه گرایی کوتاه مدت) و A6 (فرهنگ سکوت/عادی سازی بی اخلاقی) قرار می گیرند. این سطح از نظر تبیینی بسیار کلیدی است؛ زیرا نشان می دهد پدیده «سازمان حریص» صرفاً در سطح ساختار و مدیریت باقی نمی ماند، بلکه از طریق مکانیزم های فرهنگی و شناختی/کشی به پیامدها منتقل می شود. به طور خاص، A6 نقش «مکانیزم انتقال» دارد: کارکنان در مواجهه با ساختار متمرکز، شفافیت پایین و مدیریت خودمحمور، به سمت سکوت، چشم پوشی، و عادی سازی سوق داده می شوند و همین امر امکان تداوم رفتارهای مسئله دار را فراهم می کند. هم زمان، نتیجه گرایی کوتاه مدت به عنوان منطق غالب تصمیم گیری، باعث می شود معیارهای اخلاقی/کیفی به حاشیه رفته و «نتیجه فوری» بر «پایداری و کیفیت» ترجیح داده شود. در سطح دوم، A7 (فرسودگی/بدبینی کارکنان) و A8 (افت بهره وری و کیفیت خدمت) قرار دارند. هم سطحی این دو نشان می دهد خبرگان رابطه ای دوطرفه و تقویتی میان آنها مشاهده کرده اند: فرسودگی، کیفیت عملکرد را کاهش می دهد و افت عملکرد نیز خود به چرخه فرسودگی دامن می زند (چرخه معیوب). این سطح معمولاً «نقطه بروز خسارت های داخلی» سازمان است؛ یعنی جایی که آسیب فرهنگی/مدیریتی به «عملکرد واقعی» تبدیل می شود.

در بالاترین سطح، A9 (تضعیف اعتماد عمومی) قرار گرفته است. این جایگاه به این معناست که از نگاه خبرگان، کاهش اعتماد عمومی نتیجه نهایی زنجیره علی است و بیش از آنکه «مولد» سایر عوامل باشد، اثرپذیر از مجموعه علل پایین دست است. به بیان دیگر، هنگامی که ساختار و مدیریت نامطلوب به سکوت و عادی سازی منجر شود و سپس فرسودگی و افت کیفیت/بهره وری رخ دهد، در نهایت ادراک شهروند/ذی نفع از سازمان آسیب دیده و اعتماد عمومی کاهش می یابد.

اولویت بندی پیش آیندها و ره آوردهای مدل سازمان حریص در شرکت آب منطقه ای کرمان چگونه است؟ پس از سطح بندی ابعاد با ISM، گام بعدی تعیین شدت اثرگذاری و اثرپذیری ابعاد و استخراج نقشه علی-معلولی بود. دیمتل برای این منظور ابزار مناسبی است، زیرا علاوه بر جهت دار کردن روابط، شدت روابط را نیز نشان می دهد و امکان اولویت بندی مدیریتی فراهم می کند. شدت اثرگذاری در این پژوهش با طیف چهاردرجه ای از ۰ تا ۳ سنجیده شد که ۰ به معنای «عدم اثر» و ۳ به معنای «اثر بسیار زیاد» است.

تشکیل ماتریس روابط مستقیم و نرمال سازی: خبرگان میزان اثر هر بعد بر سایر ابعاد را در پرسش نامه دیمتل تعیین کردند. سپس میانگین نظرات تشکیل دهنده ماتریس روابط مستقیم شد. پس از آن ماتریس نرمال سازی گردید تا شرایط محاسبه ماتریس روابط کل فراهم شود.

محاسبه روابط کل و شاخص های D و R: پس از محاسبه ماتریس روابط کل، برای هر بعد دو شاخص محاسبه شد: D (جمع سطرها) نشان دهنده میزان اثرگذاری و R (جمع ستون ها) نشان دهنده میزان اثرپذیری است. همچنین $D+R$ به عنوان شاخص «برجستگی» و $D-R$ به عنوان شاخص «رابطه» (علی یا معلولی بودن) تفسیر می شود. جدول ۸ نتایج خلاصه D و R را نشان می دهد.

جدول ۸. شاخص های اثرگذاری و اثرپذیری ابعاد بر اساس دیمتل

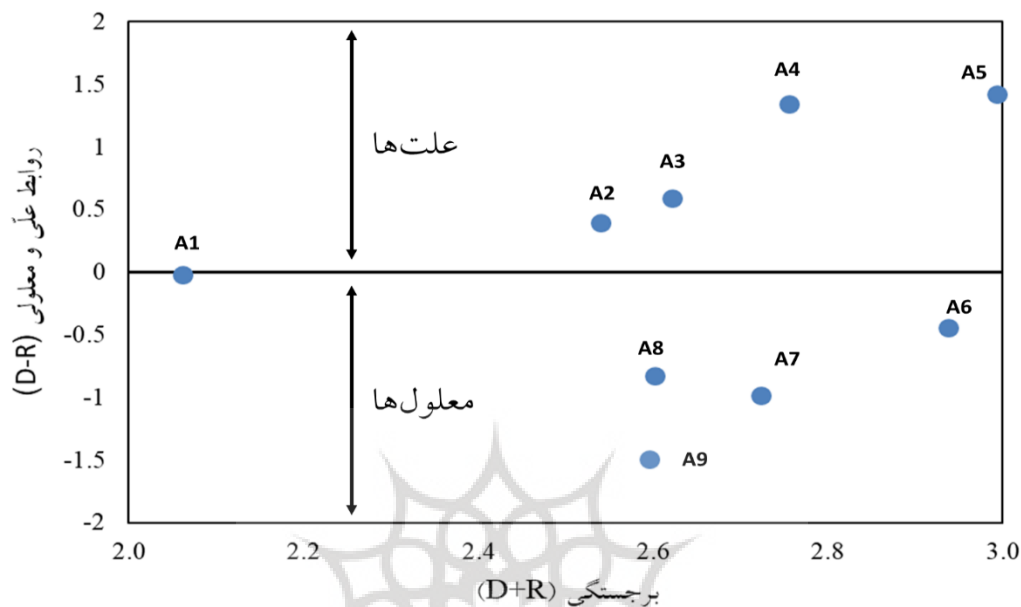
بعد	عنوان	D (اثرگذاری)	R (اثرپذیری)	D+R (برجستگی)	D-R (علی/معلولی)	گروه
A ₁	عقلانیت ابزاری/نتیجه گیری کوتاه مدت	۱/۰۲	۱/۰۴۲	۲/۰۶۱	-۰/۰۲۲	معلول
A ₂	شبکه قدرت/رهبری خودمحور	۱/۴۷	۱/۰۷	۲/۵۴	۰/۳۹۹	علت
A ₃	نظام پاداش و انتصاب رانت محور	۱/۶۰۵	۱/۰۱۶	۲/۶۲۱	۰/۵۹	علت
A ₄	تمرکزگرایی و ابهام فرایند	۲/۰۵	۰/۷۰۵	۲/۷۵۶	۱/۳۴۵	علت
A ₅	ضعف شفافیت و پاسخگویی	۲/۲۰۷	۰/۷۸۶	۲/۹۹۳	۱/۴۲۱	علت
A ₆	فرهنگ سکوت/عادی سازی	۱/۲۵	۱/۶۸۸	۲/۹۳۸	-۰/۴۳۸	معلول
A ₇	فرسودگی/بدبینی کارکنان	۰/۸۷۲	۱/۸۵۱	۲/۷۲۳	-۰/۹۷۹	معلول
A ₈	افت بهره وری و کیفیت خدمات	۰/۸۸۷	۱/۷۱۵	۲/۶۰۲	-۰/۸۲۸	معلول
A ₉	تضعیف اعتماد عمومی	۰/۵۵۴	۲/۰۴۲	۲/۵۹۶	-۱/۴۸۸	معلول

بر اساس جدول فوق، A₅ (ضعف شفافیت، نظارت و پاسخگویی) بیشترین مقدار D-R را دارد و بنابراین مهم ترین عامل علی در سیستم حرص سازمانی است. این نتیجه با منطق ISM نیز سازگار است که A₅ را در سطح بنیادین قرار داده بود. پس از آن، A₄ (ساختار تمرکزگرا و ابهام نقش ها و فرایندها) و A₃ (نظام پاداش و انتصاب رانت محور) نیز نقش علی برجسته دارند. از سوی دیگر، A₉ (تضعیف اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی) بیشترین اثرپذیری و کمترین D-R را دارد، بنابراین یک متغیر کاملاً معلولی و پیامدی است. این نیز با سطح بندی ISM همخوانی دارد.

تفسیر نقشه علی-معلولی و اولویت های مدیریتی

نتایج دیمتل نشان می دهد که برای کنترل و کاهش سازمان حریص در ستاد شرکت آب منطقه ای کرمان، مداخلات باید از عوامل علی آغاز شود. به بیان دیگر، اگر مدیریت سازمان به جای اصلاح «ریشه های شفافیت و پاسخگویی» یا «نظام پاداش و انتصاب»، صرفاً بر برنامه های فرهنگی یا توصیه های اخلاقی تمرکز کند، احتمالاً سیستم با سازوکارهای دفاعی خود، تغییر را

خنثی خواهد کرد. از منظر برجستگی (D+R)، A5، A6 و A7 بالاترین مقادیر را دارند؛ یعنی هم در شبکه روابط نقش پررنگ‌تری دارند و هم تغییر در آن‌ها می‌تواند بر بسیاری از مسیرهای مدل اثر بگذارد. در همین راستا و باتوجه به توضیحات داده شده، نمودار علی-معلولی (نقشه پراکنش D+R در برابر D-R) در شکل ۳ نمایش داده شده است.



شکل ۳. نقشه روابط علی و معلولی متغیرها (معیارها) - DEMATEL

نتیجه گیری

نتایج نشان داد که مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل پیشایندها و ره‌آوردهای سازمان حریص در شرکت آب منطقه‌ای شامل ۱۵۷ کد اولیه، ۵۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده عقلانیت ابزاری و نتیجه‌گرایی کوتاه‌مدت، شبکه قدرت و رهبری خودمحور/اقتدارگرا، نظام پاداش و انتصاب رانت محور، تمرکزگرایی و ابهام‌فرایندها، ضعف شفافیت و پاسخگویی، فرهنگ سکوت/عادی‌سازی بی‌اخلاقی، فرسودگی و بدبینی کارکنان، افت بهره‌وری و کیفیت خدمات و تضعیف اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی می‌باشد.

با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد اختار متمرکز و ضعف شفافیت تاثیرگذارترین و تضعیف اعتماد عمومی تاثیرپذیرترین ابعاد مدل پژوهش بود؛ می‌توان استدلال کرد در این بخش، مسئله‌ی سازمان حریص به‌عنوان یک وضعیت سازمانی/فرهنگی که در آن منطق منفعت‌محور و حداکثرسازی سهم، نقش پررنگ‌تری نسبت به ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهدات بلندمدت ایفا می‌کند، در حوزه منابع انسانی «معنادار و اثرگذار» تحلیل می‌شود. اهمیت توجه به این موضوع در منابع انسانی از آن جهت است که بسیاری از پیامدهای سازمان حریص، از مسیرهایی رخ می‌دهد که مستقیماً در قلمرو تصمیم‌های منابع انسانی قرار دارند؛ از جمله انتخاب و جذب، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش، طراحی نقش‌ها و مسئولیت‌ها، آموزش و توسعه،

و مهم‌تر از همه «سازوکارهای شکل‌دهی رفتار» در محیط کار. سازمان حریص معمولاً باعث می‌شود هدف‌های رسمی سازمان (مثل رشد، بهره‌وری و تعالی) به تدریج زیر سایه فشار برای دستاورد بیشتر یا تجمیع منفعت قرار گیرند. در چنین شرایطی، منابع انسانی ممکن است شاهد تغییر در رفتار کارکنان باشد: کاهش حساسیت اخلاقی، توجیه‌پذیری تصمیم‌های نامطلوب، و تمایل بیشتر به رفتارهایی که سود کوتاه‌مدت ایجاد می‌کنند، حتی اگر هزینه‌های بلندمدت آن (مانند کاهش اعتماد، افت کیفیت و فرسایش سرمایه انسانی) بیشتر باشد. اگر نظام‌های منابع انسانی طوری طراحی شوند که فقط خروجی‌های عددی را پاداش دهند (بدون توجه کافی به شیوه دستیابی)، ناخودآگاه به تقویت منطق حریص‌بودن کمک می‌کنند؛ یعنی سازمان را به سمت رفتارهای فرصت‌طلبانه سوق می‌دهند. وقتی کارکنان به این نتیجه می‌رسند که قواعد واقعی سازمان با ارزش‌های اعلامی هم‌راستا نیست، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد و احتمال شکل‌گیری رفتارهای کنترل‌کننده/مخرب افزایش پیدا می‌کند. از این رو، توجه به «سازمان حریص» برای منابع انسانی یعنی توجه به ریشه‌های ادراک کارکنان و پیامدهای آن بر مشارکت، انگیزش و رفتارهای شهروندی سازمانی. برای منابع انسانی، این پیامدها تنها یک مسئله ارزشی نیستند؛ بلکه مستقیماً به طراحی سیاست‌های منابع انسانی مربوط می‌شوند: نظام‌های گزارش‌دهی/سوت‌زنی، کنترل تعارض منافع، آموزش اخلاق سازمانی، و سازوکارهای شفاف ارزیابی. بنابراین سازمان حریص می‌تواند به مرور، هزینه‌های پنهانی ایجاد کند که بعداً در قالب فرسایش نیروی انسانی، افت بهره‌وری و ریسک‌های سازمانی نمایان می‌شود.

در راستای نتایج حاصل از این سؤال در مطالعه تاکه (۲۰۲۱) مشخص شد افراد حریص بیشتر به پنهان‌سازی یا تخریب دانش روی می‌آورند و رهبری اخلاقی اثر حرص را کاهش می‌دهد رهبری اخلاقی می‌تواند اثرات منفی حرص فردی بر اشتراک دانش را تعدیل کند. ۱ سالیوان و همکاران (۲۰۲۵) مشخص شد حرص پدیده‌ای چندبعدی است و مدیریت آن نیازمند مداخلات ساختاری و فرهنگی در سطح کلان و خرد است حرص در سطوح فردی، گروهی و سازمانی عمل می‌کند و عوامل فرهنگی و ساختاری در تقویت یا مهار حرص نقش دارند. نتایج پژوهش انویروز (۲۰۲۴) حرص مدیرعامل می‌تواند تاب‌آوری سازمان را در برابر شوک‌های کلان کاهش دهد، زیرا تمرکز کوتاه‌مدت بر سود، سرمایه اجتماعی سازمان را تضعیف می‌کند.

توجه به مفهوم سازمان حریص در شرکت آب از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا ماهیت این سازمان (ارائه خدمت عمومی، حساسیت بالای اعتماد عمومی، استمرار فرایندها و اثر مستقیم تصمیم‌ها بر کیفیت و ایمنی) باعث می‌شود هرگونه گرایش به منطق منفعت‌محوری افراطی پیامدهای گسترده‌تری نسبت به سازمان‌های دیگر داشته باشد. در یک شرکت آب، اگر رفتارها و تصمیم‌های مدیریتی بیش از حد تحت تأثیر حداکثرسازی سهم منافع کوتاه‌مدت قرار گیرد، احتمال بروز پیامدهایی مانند کاهش وفاداری به ارزش‌های حرفه‌ای، تضعیف اخلاق کاری، کاهش شفافیت و پاسخ‌گویی، و همچنین افت کیفیت خدمت افزایش می‌یابد. این وضعیت می‌تواند حتی اگر به‌طور مقطعی در شاخص‌های عددی خاص ظاهر شود، در بلندمدت موجب هزینه‌های پنهان شود؛ از جمله افت انگیزش کارکنان، کاهش همکاری و انتقال دانش در واحدها، افزایش تعارضات داخلی، و در نهایت کاهش اعتماد ذی‌نفعان. سازمان حریص یک مسئله صرفاً نظری نیست، بلکه می‌تواند به‌صورت مستقیم بر سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی و کیفیت ارائه خدمات در شرکت آب اثر بگذارد. در نتیجه، مدیریت

منابع انسانی و نظام‌های ارزیابی و پاداش باید به گونه‌ای طراحی و اجرا شوند که حریص بودن به عنوان یک الگوی سازمانی تقویت نشود و در مقابل، معیارهای اخلاق حرفه‌ای، عدالت رویه‌ای، پاسخ‌گویی، و پایداری عملکرد به عنوان محور تصمیم‌گیری سازمانی تقویت گردد.

در پایان با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود: استقرار داشبوردهای شفاف عملکرد و مالی در سطح فرایندهای کلیدی، تعریف شاخص‌های قابل‌ردیابی برای تصمیمات، و الزام به انتشار گزارش‌های دوره‌ای قابل حسابرسی برای واحدهای حساس، تفویض اختیار مرحله‌ای همراه با تعریف دقیق مسئولیت‌ها، استانداردسازی فرایندها و روشن‌سازی مرز اختیارات/پاسخگویی به منظور کاهش ابهام نقش و تصمیم‌گیری سلیقه‌ای، تدوین چارچوب شایسته‌سالاری با معیارهای قابل‌سنجش، ایجاد کمیته‌های ارزیابی مستقل، شفاف‌سازی منطق پاداش‌ها و مزایا و کنترل تعارض منافع در انتصابات و ارزیابی عملکرد، چرخش شغلی در پست‌های حساس، محدودسازی تمرکز اطلاعات در یک حلقه محدود، تقویت سازوکارهای پاسخگویی مدیران میانی، و توسعه مهارت‌های رهبری پاسخگو و مشارکت‌محور، بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد به نحوی که کیفیت، پایداری و رضایت ذی‌نفعان وزن واقعی داشته باشد؛ جلوگیری از شاخص‌محوری صرف و تشویق تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد بلندمدت، ایجاد کانال‌های امن و محرمانه گزارش‌دهی، سیاست‌های روشن حمایت از گزارشگران، گفت‌وگوهای منظم مدیریتی با کارکنان، و تبدیل «بازخورد» به یک رویه نهادی نه کنشی موردی.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی: مرضیه ناظری زاده؛ روش شناسی: امین نیک پور، سنجر سلاجقه؛ تحلیل رسمی: مهدی محمدباقری؛ نگارش - پیش نویس اصلی: مرضیه ناظری زاده؛ نگارش - بررسی و ویرایش: همه نویسندگان؛ نظارت: امین نیک پور.

تقدیر و تشکر

نویسندگان هیچ بودجه خاصی برای این کار دریافت نکرده‌اند. از داوران ناشناس به خاطر نظرات بخردانه شان سپاسگزاریم.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را اعلام نکردند.

دسترسی آزاد

این مقاله تحت مجوز بین المللی Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) منتشر شده است که استفاده، اشتراک گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر در هر رسانه یا قالبی را مجاز می‌داند، به شرطی که شما به نویسنده(گان)

اصلی و منبع، اعتبار مناسب بدهید، یک پیوند به مجوز Creative Commons ارائه دهید و در صورت ایجاد تغییرات، آن را مشخص کنید.

یادداشت ناشر

ناشر در مورد ادعاهای مربوط به صلاحیت در نقشه های منتشر شده و وابستگی های نهادی بی طرف می ماند.

بیانیه مثبت هوش مصنوعی

ابزارهای هوش مصنوعی (AI)، از جمله مدل های زبانی بزرگ، صرفاً برای ویرایش زبان و بهبود خوانایی در این نسخه خطی استفاده شده اند. هوش مصنوعی برای تولید ایده، تجزیه و تحلیل داده ها، تفسیر نتایج یا نوشتن محتوای علمی استفاده نشده است. تمام مشارکت های فکری و تصمیمات علمی توسط نویسندگان انسانی گرفته شده است.

نویسنده (گان) طرح های زیستی

امین نیک پور دکتری خود را در رشته مدیریت منابع انسانی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان در سال ۱۳۹۴ دریافت کرد. علایق پژوهشی ایشان شامل مدیریت سرمایه انسانی، رهبری سازمانی و نیروی انسانی است. ایشان در حال حاضر دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان هستند. نویسنده مسئول: ایمیل: kermani123456@iaau.ac.ir

References

- Arango, L., Singaraju, S. P., Niininen, O., & D'Souza, C. (2023). Consumer biases in the perception of organizational greed. *International Journal of Consumer Studies*, 47(2), 767–783. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12943>
- Asgari, A. (2015). Greedy organizations. National Conference on Management and Education, Malayer. [In Persian] <https://civilica.com/doc/365984>
- Bragaw, N. A., & Haynes, K. T. (2020). Corporate greed: Formalizing the construct and explicating its organizational consequences. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 17756. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.17756>
- Braun, S., Aydin, N., Frey, D., & Peus, C. (2018). Leader narcissism predicts malicious envy and supervisor-targeted counterproductive work behavior: Evidence from field and experimental research. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 725–741. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3248-3>
- Burhan, Q., Malik, M. F., Siddiqui, M. A., & Khwaja, M. G. (2025). Perceived scarcity on workplace ethics: greed, social undermining, cutting corner and psychological entitlement. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2025-0731>
- Carnevale, J. B., Walker, A. G., & Walker, H. J. (2016). Organizational greed: Behavior, perception, or trait? Toward an integrated theory. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 11480. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2016.11480>

- Debruyne, F. (2025). Beyond the clock: how individual, workplace, and organizational overtime work shape parental leave uptake in Sweden. *Community, Work & Family*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2579451>
- Enwereuzor, I. K. (2023). Does dispositional greed predispose employees to hide knowledge? *Management Research Review*, 46(11), 1542–1558. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2022-0515>
- Enwereuzor, I. K. (2024). Dispositional greed and knowledge sabotage: The roles of cutting corners at work and ethical leadership. *Current Psychology*, 43(2), 1325–1339. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02662-4>
- Ghanbari, S., Majouni, H., & Taajobi, M. (2022). Examining the relationship between exploitative leadership and innovative performance through the mediating role of knowledge hiding. *Applied Sociology (Humanities Research Journal of the University of Isfahan)*, 33(4), 123–144. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/JAS.2022.133935.2297>
- Gholipour, A. (2020). Dark organizational behavior. Tehran: University of Tehran Press. [In persian]
- Hayat, Q., & Naqvi, S. M. M. R. (2019). Antecedents and consequences of employee's greed: An empirical examination (evidence from Pakistan). *Global Regional Review*, 4(3), 73–81. [https://doi.org/10.31703/grr.2019\(IV-III\).09](https://doi.org/10.31703/grr.2019(IV-III).09)
- Haynes, K. T., Campbell, J. T., & Hitt, M. A. (2017). When more is not enough: Executive greed and its influence on shareholder wealth. *Journal of Management*, 43(2), 555–584. <https://doi.org/10.1177/0149206314541198>
- Jinyun, D., Yishuai, Y., & Dian, S. (2022). Greed in organizational context: A literature review and prospects. *Foreign Economics & Management*, 44(6), 34–46. <https://doi.org/10.17/014927863265422808>
- Khan, M. Y. (2025). Sustainable Corporate Governance and Reporting Quality: Evidence from Developing Economy. *European Journal of Sustainable Development*, 14(4), 939–939. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2025.v14n4p939>
- Livne-Ofer, E., Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Pearce, J. L. (2019). Eyes wide open: Perceived exploitation and its consequences. *Academy of Management Journal*, 62(6), 1989–2018. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0858>
- McClain, W. L., & Ordogne, L. (2023). The state of ethical practices in accounting: How greed has inhibited accounting leaders from creating an ethical organizational culture. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 20(2). <https://doi.org/10.33423/jlae.v20i2.5913>
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54–73. <https://doi.org/10.1037/apl0000254>
- Ndizi, E. G. (2019). Executive remuneration: The power and dominance of human greed. *Journal of Financial Crime*, 26(4), 978–992. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2017-0059>
- O'Sullivan, D., Zolotoy, L., Veeraraghavan, M., & Overbeck, J. R. (2025). Are employees safer when the CEO looks greedy? *Journal of Business Ethics*, 198(3), 655–673. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05526-9>
- Ohana, M. (2025). It's sheer greed! How does greed lead to counterproductive work behaviors in the case of mortality salience? *Journal of Business Research*, 199, 115556. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115556>
- Putriani, A. Z., & Setiyaningsih, T. A. (2026). Greed as organizational DNA: External auditor's perceptions. *Journal of Accounting Science*, 10(1), 124–141. <https://doi.org/10.31743/jas.v10i1.2450>

- Rajaei, Z., Asgari, A., & Homayoun, A. (2022). Employees' attitudes toward the organization as a greedy institution and its effect on organizational identity. *Intelligent Knowledge Exploration and Processing*, 2(5), 46–63 [In Persian] <https://doi.org/10.30508/KDIP.2022.349667.1045>
- Sajko, M., Boone, C., & Buyl, T. (2021). CEO greed, corporate social responsibility, and organizational resilience to systemic shocks. *Journal of Management*, 47(4), 957–992. <https://doi.org/10.1177/0149206320902528>
- Schmid, E. A., Verdorfer, A. P., & Peus, C. (2019). Shedding light on leaders' self-interest: Theory and measurement of exploitative leadership. *Journal of Management*, 45(4), 1401–1433. <https://doi.org/10.1177/0149206317707810>
- Seuntjens, T. G., Zeelenberg, M., Van de Ven, N., Breugelmans, S. M., & Van der Schors, A. (2019). Greedy bastards: Testing the relationship between wanting more and unethical behavior. *Personality and Individual Differences*, 138, 147–156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.09.014>
- Tacke, F. F. (2021). Entrepreneurial greed: A longitudinal examination of the impact of entrepreneurial greed on explorative behavior and on unethical pro-organizational behavior (Doctoral dissertation, Technische Universität München). <https://mediatum.ub.tum.de>
- Tacke, F., Knockaert, M., Patzelt, H., & Breugst, N. (2023). When do greedy entrepreneurs exhibit unethical pro-organizational behavior? The role of new venture team trust. *Journal of Management*, 49(3), 974–1004. <https://doi.org/10.1177/01492063221122808>
- Taherinia, A., Shariatnejad, M., & Fathi Chagani, F. (2024). Investigating the effect of nepotism on the creation of social capital among employees considering the moderating role of information technology. *Human Resource Management in Oil Industry*, 15(59), 249–269. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/hrmj.2024.76982.1873>
- Takacs-Haynes, K., Emich, K., & Norder, K. (2026). Greed: A multilevel interdisciplinary review. *Academy of Management Annals*, 20(1), 315–358. <https://doi.org/10.5465/annals.2024.0027>
- Xu, L. (2024). CEO greed and corporate tax avoidance. *Journal of Strategy and Management*, 17(1), 41–58. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2023-0107>
- Zare, F., & Sepahvand, R. (2019). Investigating the role of toxic leadership style on organizational trauma with the mediating role of organizational silence. *New Approach in Educational Management*, 10(37), 189–216. [In Persian] <https://doi.org/20.1001.1.20086369.1398.10.37.9.3>