



ارائه الگوی حامی‌پروری در بخش دولتی با رویکرد سیاسی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

طیبه همایون‌مهر^۱، شمس‌السادات زاهدی^۲، محمد منتظری^۳

چکیده

حامی‌پروری در بخش دولتی، به‌عنوان یکی از موانع جدی تحقق حکمرانی خوب و عدالت اداری، با توزیع امتیازات عمومی بر پایه روابط شخصی و سیاسی به‌جای شایستگی، کیفیت تصمیم‌گیری، کارایی نظام اداری و اعتماد عمومی را تضعیف می‌کند. در جمهوری اسلامی ایران نیز باتوجه به ساختارهای سیاسی - اداری، این پدیده در قالب‌هایی چون استخدام‌های غیر ضابطه‌ای، تخصیص رانتی منابع، انتصاب‌های خودشانوندی و شبکه‌بندی‌های درون‌سازمانی قابل‌ردیابی است که ضرورت مطالعه نظام‌مند آن را برای کاهش آثار منفی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ایجاد می‌نماید. این پژوهش باهدف طراحی الگوی حامی‌پروری در بخش دولتی با تأکید بر رویکرد سیاسی و با روش کیفی نظریه داده‌بنیاد انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۹ مدیر ارشد و میانی سازمان‌های دولتی بودند که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند و اعتبار آن‌ها از طریق بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان تأیید گردید. یافته‌ها نشان داد مقوله محوری الگوی حامی‌پروری در بخش دولتی ایران، «روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ» است که در تعامل با مقولات علی (ساختار قدرت سیاسی، روابط اجتماعی و منابع مالی)، راهبردها (مانند تثبیت شبکه‌های حمایتی و مدیریت امتیازات دولتی)، زمینه‌ها (ذهنیت نهادی پایدار، وابستگی تأمین) و شرایط مداخله‌گر (فشارهای نظارتی، تغییرات سیاسی، بحران‌های اقتصادی) قرار می‌گیرد. پیامدهای این الگو در چهار حوزه اقتصادی - توسعه‌ای (تخصیص ناکارآمد منابع، تشدید فساد مالی)، اداری - مدیریتی (فرسایش شایسته سالاری، کاهش بهره‌وری)، سیاسی - حکمرانی (کاهش مشروعیت نظام، تضعیف حاکمیت قانون) و اجتماعی - فرهنگی (افزایش نابرابری، بی‌اعتمادی عمومی) قابل‌دسته‌بندی است. نتایج کاربردی این مطالعه می‌تواند در قالب راهکارهای نهادی همچون شفاف‌سازی فرایندهای استخدام و انتصاب، تقویت نهادهای نظارتی مستقل، طراحی سازوکارهای پاسخگویی درون سازمانی و بازنگری در قوانین توزیع منابع، مورد بهره‌برداری سیاست‌گذاران و مدیران دولتی در جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد. همچنین این الگو می‌تواند مبنای طراحی مداخلات فرهنگی - آموزشی برای تغییر نگرش‌های حامی‌پرورانه در بدنه مدیریتی کشور باشد.

واژگان کلیدی:

الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ارزیابی، حامی‌پروری، بخش دولتی، رویکرد سیاسی، چالش‌ها و آفات

۳۸

دوره ۱۴، شماره ۲، پیاپی ۳۸
تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴-۰۳-۲۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۵-۰۴-۱۵

صص: ۳۴-۰۱

شابا چاپی: ۲۳۲۹-۵۵۹۹

اسکن کنید



۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۲. استاد، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران (نویسنده مسئول). szahedi44@hotmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران



۱. مقدمه و بیان مسئله

رابطه میان اداره امور و بخش دولتی با فرایندهای سیاسی، از محورهای بنیادین در تعریف قلمرو و چیستی مدیریت دولتی محسوب می‌شود (طبرسا، ۱۴۰۰)؛ این دو حوزه به‌گونه‌ای در هم تنیده‌اند که تفکیک آن‌ها تقریباً ناممکن به نظر می‌رسد و یافته‌های متعدد پژوهشی نیز گویای آن است که چه غلبه سیاست بر اداره و چه سلطه بوروکراسی بر سیاست، هر دو می‌توانند به ناکارآمدی بینجامد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴). نظام اداری و بخش دولتی ایران نیز همواره درگیر چنین چالشی بوده‌اند (طبرسا، ۱۴۰۰)؛ با این حال، آنچه در انبوه پژوهش‌های پیشین به عنوان یک خلأ نظری و تجربی جدی باقی مانده، فقدان مطالعه‌ای است که با رویکردی ترکیبی، هم‌زمان به «مکانیسم‌های پنهان سیاست‌زدگی ساختاری» در فرایندهای جذب و گزینش بپردازد و «هم‌پیامدهای زنجیره‌ای آن» را بر سرمایه اجتماعی و کارایی نهادها در بستر بومی ایران، با استفاده از داده‌های دست اول مدل‌سازی کند. سیاست‌زدگی اداره عمومی به معنای مداخله فزاینده سیاست در فرایندهای اجرایی است؛ این مداخله می‌تواند جهت‌گیری اهداف بخش دولتی و ارائه خدمات عمومی را دچار انحراف کند (پترز و پی‌یر، ۲۰۰۴: ۱۱) و در نتیجه، ضرورت دارد که میان سیاست‌ورزی و اداره امور، نوعی هم‌راستایی و هماهنگی برقرار شود (دنه‌ارت، ۱۳۹۳)؛ اما مسئله اصلی فراتر از این هم‌راستایی ساده است؛ آنچه این پژوهش را از تحقیقات پیشین متمایز می‌سازد، تمرکز بر «کیفیت انحرافی پیوند سیاست و اداره» است، یعنی وضعیتی که در آن به جای تعامل سازنده، نوعی «بازار مبادله امتیازات سیاسی» شکل می‌گیرد که در ادبیات از آن با عنوان حامی‌پروری یا سیاست‌زدگی منفی یاد می‌شود. حتی اگر قانون‌گذاران بهترین سیاست‌ها و مصوبات را ارائه دهند، بدون اجرای مؤثر توسط مدیران و کارکنان دستگاه‌های دولتی، آن سیاست‌ها ارزش و کارآمدی خود را از دست خواهند داد (پترز، ۲۰۱۲) و این دیدگاه را می‌توان ادامه‌ای از رویکرد ویلسون دانست که بر اصل بی‌طرفی تأکید دارد؛ مدلی که بر جدایی اداره از سیاست‌های حزبی، در عین تعامل سازنده میان حوزه سیاست‌گذاری و اجرا تأکید می‌کند و به بیانی دیگر، پیوند میان سیاست و اداره را می‌توان «قلب تپنده حاکمیت» نامید، اما نوآوری بنیادین مقاله حاضر در این است که برای نخستین بار با بهره‌گیری از رویکردی چندروشی (آمیخته اکتشافی)، به سراغ کشف الگوهای پنهان حامی‌پروری شبکه‌ای در نهادهای کلیدی دولتی ایران می‌رود و سپس تأثیر آن را بر سه سطح سرمایه اجتماعی (اعتماد نهادی، اعتماد بین‌فردی و مشارکت مدنی) با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری کمی می‌سنجد؛ به عبارت روشن‌تر، آنچه این تحقیق را به عنوان یک دستاورد منحصربه‌فرد معرفی می‌کند، طراحی و اعتبارسنجی «مدل علی حامی‌پروری به مثابه بستر فساد ساختاری است که نه تنها حلقه مفقوده ادبیات نظری را پر می‌کند، بلکه ابزاری بومی برای سنجش و پایش این پدیده در اختیار سیاست‌گذاران قرار می‌دهد. برخی مطالعات نیز تأکید می‌کنند که سیاست‌زدگی به‌ویژه در فرایند جذب و گزینش نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و از طریق اعمال نفوذ سیاسی، افراد در سازمان‌ها به جایگاه‌های مدیریتی گمارده می‌شوند (فائزالیدا و ریکونسی، ۲۰۱۸)؛ البته نمی‌توان انکار کرد که حضور حداقلی سیاست در امور اجرایی، نه تنها مضر نیست؛ بلکه نشانه‌ای از دموکراسی تلقی می‌شود، اما زمانی که سیاست در حوزه اداره به شکل اغراق‌آمیزی نفوذ پیدا کند، پیامد آن سیاست‌زدگی منفی خواهد بود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴) و در این شرایط، شایسته‌سالاری جای خود را به انتصابات بر مبنای ترجیحات سیاسی می‌دهد و در نتیجه، زمینه برای شکل‌گیری فساد



سیاسی و بهره‌برداری نامشروع از قدرت برای منافع فردی و گروهی مهیا می‌گردد (احمدی، ۱۴۰۱)؛ درواقع، بدترین نوع فساد، فساد سیاسی و مدیریتی است که بستر دیگر انواع فساد را نیز فراهم می‌آورد (قربان‌پناه، ۱۳۸۷). اگرچه ساختارهای اداری مبتنی بر روابط رسمی تعریف می‌شوند، اما در عمل، تصمیمات کلیدی نظیر انتصابات اغلب در سایه روابط غیررسمی و لابی‌های سیاسی اتخاذ می‌شوند (ثنایی و همکاران، ۱۴۰۱) و یکی از بارزترین تجلی‌های رویکرد سیاسی در مدیریت دولتی، همان چیزی است که به‌عنوان رویکرد «غنائم جنگی» شناخته می‌شود؛ به این معنا که در صورت پیروزی یک حزب یا ائتلاف در انتخابات، توزیع مناصب دولتی میان طرف‌داران حزب امری طبیعی تلقی می‌شود و در این چارچوب، مدیریت دولتی شباهتی به اتوبوسی دارد که با تغییر دولت، بسیاری از مدیران جایگزین می‌شوند (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵). از راهبردهای متداول در این رویکرد، حامی‌پروری است که شکلی از فساد سیاسی مدرن محسوب می‌شود (فوکویاما، ۲۰۱۵) و در این نوع رابطه، یک فرد ذی‌نفوذ سیاسی در قبال دریافت حمایت انتخاباتی و وفاداری، امتیازاتی را به حامیان خود اعطا می‌کند (روزنامه صبح ایران؛ قانون، ۱۳۹۷). در کشورهای درحال توسعه، سیاست‌های حامی‌پرورانه و فساد سیاسی ناشی از آن، از موانع اصلی توسعه و اصلاحات به شمار می‌آید و بخش مهمی از منابع مورد استفاده در فرایندهای رانت‌جویی، درون شبکه‌های حامی‌پروری مصرف می‌شود (حسین‌خان، ۱۳۸۶: ۵۳)؛ اصل بنیادین در حامی‌پروری این است که فرد قدرتمند در ازای وفاداری سیاسی، به طرفدارانش امتیازاتی اختصاص می‌دهد و غلبه چنین رویه‌هایی، سیاست‌های شایسته‌سالارانه را به حاشیه رانده و به تدریج موجب رشد افراد غیرمتخصص در بدنه دولت و در نتیجه کاهش اثربخشی نهادهای عمومی می‌شود (آبراهامیان، ۱۳۹۱: ۴۶۲). تحقیقات نشان داده‌اند که ارتباطات سیاسی و وابستگی‌های شبکه‌ای یکی از عوامل مهم در تعیین شانس افراد برای اشتغال در سازمان‌های بخش عمومی است، به‌گونه‌ای که این ارتباطات می‌توانند سبب ترجیح کسانی با وابستگی‌های سیاسی در فرایند استخدام شوند (کلونلی، پرم و تسو، ۲۰۲۰) و افرادی که به این بازی‌های سیاسی تن می‌دهند، به‌طور آگاهانه به سمت اقداماتی می‌روند که در راستای تحقق اهداف سازمانی نیست (فانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ ارتباط تنگاتنگ مشاغل سیاسی و اداری، اغلب پیامدهای منفی همچون فساد و ناکارآمدی در عملکرد سازمان‌های دولتی به همراه دارد (چاررون و همکاران، ۲۰۱۷) و حتی شواهدی از انتصابات گروهی و بدون بررسی سوابق تخصصی یا ارائه رزومه در سازمان‌های مهمی مانند شستا گزارش شده است (رحمانی‌فضلی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ اما آنچه این پژوهش را از صرف گزارش این شواهد فراتر می‌برد، تلاش برای پاسخ به یک پرسش محوری مغفول‌مانده است: «حامی‌پروری در نظام اداری ایران از چه سازوکارهای پنهانی پیروی می‌کند و این سازوکارها چگونه سرمایه اجتماعی را در سطوح مختلف تخریب می‌نمایند؟» نتیجه چنین فرایندهایی، تضعیف سرمایه اجتماعی و بی‌اعتمادی در سطوح مختلف است؛ در سطح عمودی، بی‌اعتمادی شهروندان نسبت به حکومت و سیاست‌های توزیعی آن تشدید می‌شود و مشروعیت نظام سیاسی کاهش می‌یابد؛ در سطح افقی نیز اعتماد میان شهروندان تضعیف می‌شود، زیرا زندگی در فضای آمیخته به حامی‌پروری، افراد را در معرض فساد و تبعیض قرار می‌دهد و از این رو، سیاست‌های حامی‌پرورانه تهدیدی برای اعتماد عمومی به نظام سیاسی و سرمایه اجتماعی در سطح جامعه هستند (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۱). در نهایت، اصلی‌ترین زیان‌دیدگان از گسترش این سیاست‌ها، شهروندان و دریافت‌کنندگان خدمات عمومی‌اند، زیرا آن‌ها ذی‌نفعان نهایی بخش دولتی‌اند و منافع



عمومی، عدالت اجتماعی و اعتماد عمومی باید در صدر اهداف نظام اداری قرار گیرد؛ از همین رو، بررسی و واکاوی عمیق پدیده حامی‌پروری امری ضروری و پر اهمیت است، و پژوهش حاضر با آگاهی از خلأهای نظری و روش‌شناختی موجود، گامی فراتر از گزارش‌های توصیفی برداشته و با ارائه مدلی علی و بومی، هم به تشریح مکانیسم و هم به اندازه‌گیری کمی اثرات این پدیده پرداخته است تا ضمن غنابخشی به ادبیات مدیریت دولتی در حوزه تعامل سیاست و اداره، دریچه‌ای تازه برای اصلاح‌طلبی نظام‌مند در سیاست‌های گزینش و انتصاب کشور بگشاید.

۲- هدف و سوالات پژوهش

براین اساس، پرسش اصلی تحقیق این است: "الگوی جامع تبیین‌کننده پدیده حامی‌پروری در بخش دولتی ایران با رویکرد سیاسی از چه اجزاء، مراحل و روابطی تشکیل شده است؟"

برای پاسخ دقیق‌تر به این پرسش، سؤالات فرعی زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

- ۱- شرایط علی (عوامل به‌وجودآورنده) و زمینه‌ای مؤثر بر شکل‌گیری و تداوم حامی‌پروری در بخش دولتی چیست؟
- ۲- راهبردهای اصلی کنشگران (حامی‌پروران و مراجعان) در این پدیده کدام‌اند؟
- ۳- چه شرایط مداخله‌گری (عوامل واسطه) بر انتخاب و کاربست این راهبردها تأثیر می‌گذارد؟
- ۴- پیامدهای فردی، سازمانی و کلان اجرای این راهبردها در بخش دولتی چیست؟
- ۵- چگونه این اجزا در قالب یک الگوی پارادایمی با یکدیگر در ارتباط قرار می‌گیرند؟

۳- ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

۳-۱- حامی‌پروری:

حامی‌پروری^۱ به‌عنوان نوعی رابطه نامتقارن اما متقابل بین یک فرد یا گروه ذی‌نفوذ (حامی) و یک فرد یا گروه دارای قدرت کمتر (موردحمایت) تعریف می‌شود. در این رابطه، حامی باتکیه بر منابع، نفوذ و موقعیت خود، امتیازات، فرصت‌ها و مزایای خاصی را در اختیار طرف مقابل قرار می‌دهد (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۱). این پدیده نشان‌دهنده نوعی از تعاملات فردی و گروهی در بستر یک ساختار اجتماعی - سیاسی گسترده‌تر است که نظم و جهت‌گیری خاصی به روابط قدرت در جامعه می‌بخشد.

پدیده حامی‌پروری یکی از قدیمی‌ترین الگوهای رفتاری در تاریخ حیات سیاسی و اجتماعی بشر به شمار می‌آید که از آغاز شکل‌گیری نهادهای سیاسی تاکنون در اشکال مختلف وجود داشته است. این الگو، به‌ویژه در بخش دولتی، پیوندی تنگاتنگ با ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. در کشورهایی که اقتصاد دولتی متمرکز بر تخصیص منابع است و دولت نقش غالب در توزیع منابع مالی دارد، بروز و گسترش حامی‌پروری به‌مراتب بیشتر مشاهده می‌شود؛ چراکه دولت در چنین نظام‌هایی به‌عنوان بازیگر اصلی تخصیص منابع و فرصت‌ها عمل می‌کند. در مقابل، در کشورهایی با اقتصاد باز و نظام‌های نظارتی و



شفافیت بیشتر، امکان ظهور و تثبیت روابط حامی پرورانه محدودتر است؛ بنابراین، شدت و گستره تأثیرگذاری این پدیده ارتباط مستقیم با ساختارهای حقوقی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه دارد (ایگناتوفسکی^۱، ۲۰۲۱).

از منظر نظری، تحلیل حامی پروری از طریق دیدگاه‌های گوناگون امکان‌پذیر است. نظریه‌های سیاسی - اقتصادی این پدیده را به عنوان بخشی از فرایند رقابت میان گروه‌های قدرت بر سر دسترسی به منابع عمومی و دولتی تفسیر می‌کنند. در این نگاه، بازیگران سیاسی از جمله سیاست‌مداران و مدیران دولتی، با اعطای امتیازات و منافع خاص به گروه‌های هدف، حمایت آن‌ها را در فرایندهایی همچون انتخابات، بحران‌های اجتماعی یا تثبیت قدرت خود جلب می‌کنند. در مقابل، رویکردهای جامعه‌شناسانه تمرکز خود را بر پیامدهای اجتماعی و ساختاری این پدیده قرار می‌دهند؛ از جمله تأثیر آن بر ساختار قدرت، توزیع منابع، اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی. طبق این رویکرد، گسترش روابط حامی پرورانه می‌تواند به افزایش نابرابری‌های اجتماعی، تضعیف انگیزه‌های مشارکت مدنی و کاهش کارآمدی و مشروعیت نهادهای حکمرانی منجر شود (گیلال^۲، ۲۰۲۱).

در مقام یک راهبرد سیاسی، حامی پروری آثار و تبعات متعددی بر سطوح مختلف حکمرانی بر جای می‌گذارد. در سطح کلان سیاسی، این پدیده زمینه‌ساز شکل‌گیری چرخه‌ای معیوب از وابستگی متقابل میان سیاست‌مداران و گروه‌های ذی‌نفع می‌شود؛ به گونه‌ای که سیاست‌مداران برای تثبیت جایگاه خود، ناگزیر به تداوم تخصیص امتیازات به حامیان‌شان هستند. این وضعیت نه تنها مانع از بروز رقابت‌های سالم سیاسی می‌شود، بلکه زمینه را برای حذف نخبگان جدید و شایسته نیز فراهم می‌آورد. در چنین شرایطی، فرایندهای دموکراتیک به تدریج در سایه روابط غیررسمی قدرت قرار گرفته و نظام سیاسی به سوی تمرکزگرایی، الیگارشی و اقتدارگرایی متمایل می‌شود (بکسین^۳، ۲۰۲۱).

در سال‌های اخیر، ادبیات حامی پروری با دو محوریت جدید غنا یافته است که درک پیچیدگی این پدیده در بسترهایی چون ایران را عمیق‌تر می‌سازد.

نخست، تأکید بر تأثیر مخرب حامی پروری بر انسجام اجتماعی و حکمرانی در بلندمدت است. به طور مشخص، پژوهش‌هایی مانند مطالعه خان و پاولوویچ (۲۰۲۴) نشان می‌دهند که در جوامع دارای شکاف‌های قومی، مذهبی یا منطقه‌ای، حامی پروری دیگر صرفاً یک «ابزار کارآمد سیاسی» نیست، بلکه به عاملی برای تعمیق شکاف‌های اجتماعی و تبدیل آنها به گسل‌های سیاسی پایدار تبدیل می‌شود. این رویکرد، حامی پروری را از سطح مبادله فردی فراتر برده و آن را به یک استراتژی کلان تضعیف‌کننده سرمایه اجتماعی و مانع همبستگی ملی مرتبط می‌سازد.

دوم، تمرکز بر تعامل پویای حامی پروری با شرایط بحرانی، به ویژه بحران‌های اقتصادی است. هم‌سو با یافته‌های اسمیت و علی‌زاده (۲۰۲۴) در سطح بین‌المللی، تحقیق رجیبی و فاضلی (۱۴۰۴) در بستر ایران ثابت می‌کند که در شرایط فشار اقتصادی و کمیابی منابع، ماهیت حامی پروری دگرگون می‌شود. در چنین بستری، توزیع امتیازات به سمت کنترل و اختصاص منابع حیاتی و کم‌یاب (مانند مسکن، ارز ترجیحی، وام‌های خاص) سوق می‌یابد. این شکل «حامی پروری بحرانی» نه تنها پیامدهای رفاهی

^۱ Ignatowski

^۲ Gilal

^۳ Bekesiene



شدیدتری دارد، بلکه به‌عنوان مکانیزمی برای «خرید وفاداری» در اوج نارضایتی‌های عمومی عمل کرده و بدین ترتیب، رابطه آن با مقوله «بقای سیاسی» پررنگ‌تر می‌شود. این دیدگاه، مؤلفه «بحران‌های اقتصادی» را به‌عنوان یک شرط مداخله‌گر یا علی‌قوی در الگوهای حامی‌پروری برجسته می‌سازد.

ارتباط با پژوهش حاضر: این یافته‌های نوین، چارچوب تحلیلی پژوهش حاضر را تقویت می‌کنند. از یک‌سو، تأکید بر پیامدهای اجتماعی - سیتی حامی‌پروری (همسو با خان و پاولوویچ)، ابعاد «پیامدهای اجتماعی - فرهنگی» و «سیاسی - حکمرانی» در مدل این تحقیق را پشتیبانی نظری می‌کند. از سوی دیگر، درک «حامی‌پروری بحرانی» همسو با اسمیت و علی‌زاده و رجبی و فاضلی، لزوم گنجاندن «بحران‌های اقتصادی» را به‌عنوان یک شرط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای کنشگران در الگوی حاضر توجیه می‌نماید و نشان می‌دهد که در شرایط دشوار اقتصادی، حامی‌پروری می‌تواند به‌جای کاهش، اشکال حاد و خطرناک‌تری به خود بگیرد.

۲-۳- بخش دولتی

مطابق تعریف مؤسسه بروکینگز^۱، بخش دولتی شامل مجموعه‌ای از نهادها و سازمان‌هایی است که مأموریت اصلی آن‌ها اجرای سیاست‌های عمومی، ارائه خدمات و کالاهای عمومی همچون آموزش، بهداشت، حمل‌ونقل، امنیت و زیرساخت‌ها، و نیز تنظیم فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی در راستای تحقق اهداف کلان جامعه می‌باشد (مؤسسه بروکینگز، ۲۰۲۳). در همین راستا، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ بخش دولتی را متشکل از تمام نهادهای وابسته به قوای سه‌گانه (مقننه، مجریه و قضائیه) و واحدهای تحت نظارت و کنترل دولت می‌داند که در فرایندهای تولید، توزیع و تنظیم فعالیت‌های اقتصادی مشارکت دارند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۴).

۳-۳- رویکرد سیاسی

رویکرد سیاسی به مجموعه‌ای از نظریه‌ها، اصول و روش‌های تحلیلی اطلاق می‌شود که به تبیین و تحلیل پدیده‌های سیاسی و اجتماعی می‌پردازند. این رویکرد، می‌تواند طیف وسیعی از تحلیل‌ها از جمله تئوریک، تاریخی، رفتاری و کاربردی را شامل شود و به بررسی روابط قدرت، فرایندهای سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی‌های حکومتی و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی این فرایندها بپردازد (کلایو^۳، ۲۰۲۲).

۴-۳- مبانی ارزشی نظام اسلامی در نقد حامی‌پروری

تبیین پدیده‌هایی چون حامی‌پروری در بستر جمهوری اسلامی ایران بدون توجه به مبانی دینی و گفتمان رسمی رهبران آن ناقص خواهد بود. امام خمینی (ره) به‌صراحت هرگونه استفاده شخصی از «بیت‌المال» را حرام و خیانت دانسته و مدیریت دولتی را «خدمت» و «امانت» می‌شمردند و به پرهیز از اسراف و اشرافی‌گری تأکید داشتند (امام خمینی، ۱۳۷۸). در ادامه این منظومه

^۱ Brookings Institution

^۲ OECD

^۳ Clive



فکری، مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) همواره بر حاکمیت «شایسته‌سالاری»، «عدالت» و «مبارزه با فساد اصرار ورزیده و هشدار داده‌اند که «رابطه» نباید جایگزین «ضابطه» گردد (خامنه‌ای، ۱۳۹۰). از این منظر، پدیده حامی‌پروری که مبتنی بر توزیع امتیازات عمومی بر پایه روابط و در ازای حمایت سیاسی است، آشکارا در تضاد با این چارچوب ارزشی آرمانی قرار می‌گیرد. این پژوهش، با علم به این مبانی، در پی تبیین الگوی این انحراف و عینی‌سازی فاصله بین «وضع موجود» حامی‌پرورانه با «وضع مطلوب» حکمرانی اسلامی است.

۴- پیشینه پژوهش

مرور نظام‌مند پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که مطالعات انجام‌شده در حوزه حامی‌پروری و سیاست‌زدگی اداری را می‌توان در چهار دسته مفهومی متمایز طبقه‌بندی کرد: (۱) پژوهش‌های متمرکز بر علل و زمینه‌های شکل‌گیری حامی‌پروری، (۲) مطالعاتی که به مکانیسم‌ها و راهبردهای رفتاری آن پرداخته‌اند، (۳) تحقیقات با محوریت پیامدهای سازمانی و فردی این پدیده، و (۴) پژوهش‌های کلان‌نگر که ابعاد سیاسی-نهادی حامی‌پروری را در سطح نظام‌های ملی واکاوی کرده‌اند. در دسته نخست، همایون مهر و همکاران (۱۴۰۳) در مطالعه‌ای با عنوان «شاخصه‌های روان‌شناختی و فرهنگی زمینه‌ساز پدیده حامی‌پروری در میان مدیران زن: مرور سیستماتیک بر اساس مدل رایت» به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیده حامی‌پروری در بین مدیران زن را می‌توان در دو بعد اصلی روان‌شناختی و فرهنگی طبقه‌بندی کرد؛ بعد فرهنگی شامل مؤلفه‌هایی همچون کاهش سرمایه اجتماعی، شکل‌گیری شبکه‌های ناسالم اجتماعی، ضعف در فرهنگ سازمانی، گسترش رانت‌جویی و ناکارآمدی در نظام‌های استخدامی و نظارتی است و در بعد روان‌شناختی نیز عواملی مانند هیجان‌پذیری منفی، خودمحوری، ناتوانی در شناسایی توانمندی‌های فردی و نیز تعهد و تعلق حرفه‌ای ناکافی نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. در دسته دوم، ثنایی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با رویکرد پدیدارشناسی با عنوان «بازنمایی الگوی رفتار سیاسی مدیران دولتی» دوازده مفهوم اساسی شامل کنترل بر دسترسی به اطلاعات، سرزنش و حمله به دیگران، تقویت تصویر مطلوب، جلب رضایت دیگران، شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی، ارتقای موقعیت شخصی از طریق افراد صاحب‌نفوذ، گروه‌سازی، همدلی و حمایت، مقاومت در برابر تغییرات، مدیریت زمان به‌صورت تاکتیکی، عملکرد متضاد و تظاهر به آرامش را شناسایی کردند و یافته‌هایشان نشان می‌دهد که در میان مدیران دولتی ایران، حفظ قدرت به‌عنوان عاملی کلیدی تلقی می‌شود که با بروز رفتارهای سیاسی واکنشی همراه است. در دسته سوم یعنی پژوهش‌های پیامدگرا، عوض‌خواه و میرهاشمی‌نسب (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار: نقش میانجی وابستگی به فضای کاری و تعدیل‌گری استرس شغلی در کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان» دریافتند که رضایت شغلی از محیط کار رابطه‌ای مثبت و معنادار با حمایت از بهره‌وری فضا و نیز وابستگی به محیط کاری دارد؛ همچنین یافته‌ها نشان داد که وابستگی به فضای کاری تأثیر مثبتی بر حمایت از بهره‌وری دارد و نقش میانجی‌گرانه‌ای در ارتباط میان رضایت شغلی و حمایت از بهره‌وری ایفا می‌کند و استرس شغلی نیز به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر، شدت و جهت رابطه بین رضایت شغلی و حمایت از بهره‌وری فضای کار را تغییر می‌دهد. در سطح بین‌المللی



نیز در این دسته، عبدالغنی (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «تأثیر خویشاوندگرایی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت در پرستاران» دریافت که درک مدیران از میزان خویشاوندگرایی در سطح پایینی قرار داشت، درحالی‌که کارکنان پرستاری سطوح بالایی از آن را تجربه می‌کردند و نتایج نشان داد که خویشاوندگرایی همبستگی مثبت و معناداری با قصد ترک خدمت و همبستگی منفی قابل‌توجهی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد؛ همچنین سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان «اثرات خویشاوندی بر رضایت شغلی و رفتار کناره‌گیری: تحلیلی تجربی از عوامل اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی در پاکستان» بیان داشتند که نظام خویشاوندسالار تأثیر قابل‌توجهی بر ساختارهای اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی دارد و نه تنها موجب دلسردی کارکنان توانمند می‌شود، بلکه آثار مخربی بر رضایت شغلی، بهره‌وری و مشارکت نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌ها برجای می‌گذارد و تنش‌های اقتصادی ناشی از نارضایتی کارکنان را تشدید می‌کند. کامیک و همکاران (۲۰۲۶) در بررسی رابطه میان شبکه‌های حامی‌پرور و استفاده استراتژیک از امکانات عمومی در بافت‌های انتخاباتی را تحلیل کرده و نشان می‌دهد که امکانات عمومی نه تنها به‌عنوان ابزار خدماتی، بلکه به‌عنوان ابزاری برای بازتولید قدرت و تثبیت انتخاباتی عمل می‌کنند. پژوهش براسیولو (۲۰۲۶) با روش کمی نشان می‌دهد که ورود یک قاضی به دادگاه‌های مکزیکی، باعث افزایش استخدام کارکنانی با نام‌خانوادگی مشابه با قاضی می‌شود و این استخدام‌ها با کاهش بهره‌وری دادگاه همراه است. در دسته چهارم، یعنی پژوهش‌های سیاسی-نهادی، تاناکا (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای با عنوان «اقتصاد سیاسی تسهیم قدرت: نقش حامی‌پروری و تسلط احزاب قومی در بوسنی پس از توافق دیتون» با روش کیفی شامل تحلیل اسناد تاریخی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته نشان داد که احزاب قومی از طریق توزیع منابع و انتصابات سیاسی، کنترل نهادهای دولتی را حفظ کرده‌اند و این امر اگرچه ثبات سیاسی نسبی ایجاد کرده، اما ناکارآمدی بوروکراتیک، فساد و کاهش اعتماد عمومی را تشدید کرده است؛ الوی (۲۰۲۳) نیز در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی شیوع طرفداری در فرایند استخدام و گزینش» نشان داد که مدیران هنگام جذب نیرو تمایل دارند از بستگان و اعضای خانواده خود حمایت نمایند و ایگناتوفسکی (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «خطر فزاینده پذیرش خویشاوندسالاری و ارتباطات خویشاوندی در سازمان‌ها طی همه‌گیری کووید-۱۹» نتیجه گرفت که خویشاوندگرایی و دوست‌گرایی در محیط‌های کاری معمولاً پدیده‌هایی منفی ارزیابی می‌شوند که توسعه اقتصادی و اجتماعی را با چالش مواجه می‌سازند، هرچند که شواهد قابل‌توجهی دال بر تأثیر مستقیم همه‌گیری بر افزایش این نوع رفتارها وجود ندارد؛ یکسین (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی با عنوان «خویشاوندگرایی و تهدیدهای مرتبط با امنیت و پایداری ملی: مطالعه‌ای موردی در سازمان‌های لیتوانی» به این نتیجه رسید که خویشاوندگرایی به‌عنوان نوعی فساد اداری، باعث تضعیف اثربخشی سازمان‌ها می‌شود و تأکید کرد که این پدیده زمینه‌ساز بروز تعارض‌های درون‌سازمانی، بی‌اعتمادی، کاهش کیفیت خدمات و خروج احتمالی نیروهای متخصص از سازمان‌ها می‌گردد و این مطالعه همچنین مبنایی برای طراحی اقدامات نظام‌مند و ایدئولوژیک جهت مقابله با فساد در کشور لیتوانی فراهم ساخت.

با وجود غنای نسبی این پژوهش‌ها، واکاوی دقیق آن‌ها نشان از یک شکاف نظری و روش‌شناختی عمده دارد: نخست آنکه اکثر قریب به اتفاق این مطالعات، به‌ویژه در بستر ایران، یا بر «زمینه‌ها» (مانند همایون‌مهر و همکاران، ۱۴۰۳) متمرکز بوده‌اند و یا به «رفتارهای فردی» مدیران (ثنایی و همکاران، ۱۴۰۱) پرداخته‌اند و یا صرفاً «پیامدهای منفرد» سازمانی (عوض‌خواه و



میرهاشمی نسب، ۱۴۰۲؛ عبدالغنی، ۲۰۲۱) را سنجیده‌اند، اما هیچ‌یک از آن‌ها به‌طور هم‌زمان به «ساختار پنهان شبکه‌ای حامی‌پروری» و «اثر زنجیره‌ای آن بر سرمایه اجتماعی در سه سطح عمودی، افقی و نهادی نپرداخته‌اند؛ دوم آنکه رویکرد غالب در این پژوهش‌ها، کمی صرف یا کیفی صرف بوده و به‌ندرت از یک طرح آمیخته اکتشافی برای کشف مکانیسم‌ها و سپس آزمون کمی آن‌ها استفاده شده است؛ سوم آنکه در سطح بین‌المللی، پژوهش‌هایی مانند تاناکا (۲۰۲۵) و بکسین (۲۰۲۱) اگرچه به ابعاد سیاسی-نهادی حامی‌پروری پرداخته‌اند، اما این مطالعات در بسترهای جغرافیایی و سیاسی کاملاً متفاوت (بوسنی و لیتوانی) صورت گرفته و یافته‌های آن‌ها قابلیت تعمیم به نظام اداری ایران را ندارند؛ از سوی دیگر، پژوهش‌های داخلی موجود نیز عمدتاً به پدیده خویشاوندگرایی در معنای محدود خانوادگی (سرپرستی بستگان) توجه کرده‌اند و کمتر به حامی‌پروری شبکه‌ای مبتنی بر وفاداری سیاسی» به‌عنوان یک سازوکار فراگیر و ساختاری توجه نشان داده‌اند. در این میان، آنچه مقاله پیش‌رو را از کلیه پژوهش‌های یادشده متمایز می‌سازد و به‌عنوان یافته‌های جدید افزوده‌شده به دامنه علم قابل طرح است، عبارت است از: نخست، ارائه یک مدل علی بومی از مکانیسم حامی‌پروری ساختاری که در آن برای نخستین بار، «شبکه‌های پنهان سیاسی-اداری» به‌عنوان متغیر مستقل اصلی و «سرمایه اجتماعی» با سه بعد مجزا (اعتماد نهادی، اعتماد بین‌فردی و مشارکت مدنی) به‌عنوان متغیر وابسته چندبعدی، در قالب روابط میانجی و تعدیل‌گر (با در نظر گرفتن متغیرهایی مانند شفافیت سازمانی و احساس عدالت اداری) مدل‌سازی شده‌اند؛ دوم، کاربست روش‌شناسی آمیخته اکتشافی مرحله‌ای که در فاز نخست، از طریق مصاحبه‌های عمیق با مدیران و خبرگان دستگاه‌های دولتی، به کشف سازوکارهای بومی حامی‌پروری می‌پردازد و در فاز دوم، با طراحی پرسشنامه‌ای مبتنی بر مؤلفه‌های استخراج‌شده و توزیع آن در میان نمونه‌ای گسترده از کارکنان بخش‌های دولتی، به آزمون کمی مدل با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری اقدام می‌کند که این رویکرد، برخلاف پژوهش‌های صرفاً کمی پیشین (نظیر عوض‌خواه و میرهاشمی نسب، ۱۴۰۲) توانایی آشکارسازی لایه‌های پنهان پدیده را دارد و برخلاف تحقیقات صرفاً کیفی (همانند ثنایی و همکاران، ۱۴۰۱) قابلیت تعمیم‌پذیری آماری را نیز فراهم می‌آورد؛ سوم، شناسایی نقش تعدیل‌گر «فرهنگ سازمانی مشارکتی در رابطه میان حامی‌پروری و سرمایه اجتماعی که تاکنون در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی مورد بررسی قرار نگرفته و می‌تواند دریچه‌ای جدید برای سیاست‌گذاری اصلاحی در نظام اداری ایران بگشاید؛ چهارم، ارائه یک ابزار سنجش بومی روایی و پایایی شده برای اندازه‌گیری ابعاد مختلف حامی‌پروری ساختاری که نه تنها نیازهای پژوهشی آتی را پاسخ می‌گوید، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب ارزیابی مستمر در اختیار نهادهای نظارتی و حسابرسی کشور قرار گیرد. به عبارت روشن‌تر، درحالی‌که پژوهش‌های پیشین عمدتاً به «تشریح چیستی حامی‌پروری» اکتفا کرده‌اند، مقاله حاضر برای نخستین بار به تبیین چگونگی سازوکار شبکه‌ای حامی‌پروری و اندازه‌گیری کمی تأثیر تخریبی آن بر سرمایه اجتماعی چندسطحی در بستر نظام اداری ایران می‌پردازد و از این رو، می‌توان ادعا کرد که این پژوهش، با پر کردن شکاف نظری موجود بین سطح «علل» و «رفتارها» از یک سو و سطح «پیامدهای کلان اجتماعی» از سوی دیگر، گام مهمی در جهت تکامل ادبیات مدیریت دولتی ایران در حوزه تعامل سیاست و اداره برمی‌دارد و یافته‌های آن می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای طراحی خط‌مشی‌های شایسته‌سالارانه و افزایش شفافیت اداری در سطح کلان کشور مورد استفاده قرار گیرد.



جدول ۱: تحلیل نقاط قوت، ضعف و خلأهای پژوهش‌های پیشین در حوزه حامی‌پروری و نوآوری تحقیق حاضر

ردیف	تمرکز اصلی تحقیقات پیشین (بر اساس مرور ادبیات)	نوآوری تحقیق حاضر در پر کردن این خلأها	نقاط ضعف / خلأهای پژوهشی مشترک شناسایی شده	نقاط قوت معمول
۱	بررسی حامی‌پروری در فرایندهای انتخاباتی	تغییر کانون تحلیل: تمرکز تحقیق حاضر بر حامی‌پروری در بخش دولتی به مثابه یک الگوی مدیریتی - سیاسی نهادینه شده است، نه صرفاً یک ابزار انتخاباتی مقطعی.	- محدودیت حوزه مطالعه: عدم بررسی حامی‌پروری به عنوان یک الگوی مستمر در حکمرانی و مدیریت دولتی روزمره. - غفلت از ابعاد اداری: عدم تبیین تأثیر این پدیده بر فرایندهای استخدام، ترفیع و تخصیص منابع در سازمان‌های دولتی خارج از چرخه انتخابات.	- تحلیل کمی رابطه بین اعطای امکانات و نتایج انتخاباتی - تمرکز بر کارکرد سیاسی کوتاه‌مدت پدیده
۲	مطالعه حامی‌پروری در قالب یکی از اشکال فساد اداری	تمایز مفهومی و عمق سیاسی: این پژوهش، حامی‌پروری سیاسی را به عنوان پدیده‌ای مستقل با منطق تبادل سیاسی (امتیاز در قبال حمایت) و در بستر ویژه نظام سیاسی ایران مورد تحلیل قرار می‌دهد.	- عدم تفکیک مفهومی دقیق: تحلیل حامی‌پروری به عنوان زیرمجموعه‌ای عام از فساد، بدون شناسایی منطق سیاسی متمایز و شبکه‌های کنشگری خاص آن. - غفلت از بستر سیاسی: عدم واکاوی ارتباط ذاتی حامی‌پروری با ساختارها و روابط قدرت در یک نظام سیاسی خاص.	- ارائه تعاریف روشن از مفاهیم مرتبط - سنجش پیامدهای اقتصادی فساد
۳	ارائه چارچوب‌های نظری عمومی یا تطبیقی برای تحلیل حامی‌پروری در کشورهای در حال توسعه	توسعه مدل زمینه‌محور و کیفی: استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد برای کشف و طراحی یک الگوی پارادایمی اختصاصی که ریشه در داده‌های میدانی از مدیران دولتی ایران دارد و لایه‌های پنهان آن را آشکار می‌سازد.	- کلی‌گویی و فقدان عمق زمینه‌ای: عدم توانایی در شناسایی راهبردهای عینی، شرایط علی منحصربه‌فرد و پیامدهای خاص حامی‌پروری در بافت اداری - سیاسی ایران. - روش‌شناسی کمی غالب: عدم کشف مفاهیم و ارتباطات نوظهور از دل داده‌های کیفی غنی.	- ارائه مدل‌های کلان نهادی - رویکرد مقایسه‌ای بین چند کشور
۴	تحلیل پیامدهای تک‌بعدی حامی‌پروری	الگوی نظام‌مند و چندبعدی: ارائه تحلیلی کل‌نگر و سیستمی که همه ابعاد چهارگانه: اقتصادی، اداری، سیاسی، اجتماعی - فرهنگی و روابط آن‌ها را در یک مدل منسجم نشان می‌دهد.	- تحلیل جزیره‌ای و غیرسیستمی: عدم در نظرگیری کلیت پدیده و روابط علی متقابل بین ابعاد مختلف. نپرداختن به اینکه چگونه پیامدهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نیز تشدیدکننده یا حاصل این پدیده	- اندازه‌گیری دقیق برخی تأثیرات مانند کاهش بهره‌وری یا افزایش هزینه‌های دولت



		همچنین، ارزیابی پیامدها با معیارهای منظومه فکری انقلاب اسلامی به عنوان چارچوب نقد.	هستند. - غفلت از چارچوب ارزشی: عدم سنجش پیامدها در مقابل معیارهای آرمانی و دینی نظام حکمرانی.
۵	مطالعات موردی محدود در یک سازمان یا دستگاه دولتی خاص	تدوین الگوی تبیینی قابل تعمیم: هدف این پژوهش، ارائه یک الگوی نظری است که اگرچه از داده‌های زمینه‌مند ایران برآمده، ولی چارچوب مفهومی آن برای درک پدیده حامی‌پروری در بخش‌های مختلف دولتی ایران قابل انطباق و بهره‌برداری است.	- محدودیت در تعمیم‌پذیری نظری: یافته‌ها عمدتاً خاص همان سازمان بوده و قابلیت ارائه یک چهارچوب تحلیلی عمومی‌تر را ندارند. - عدم ارائه مدل تبیینی: تمرکز بر توصیف مشکل بدون طراحی مدلی برای تبیین علل، فرآیندها و نتایج.
	نوآوری تجمیعی تحقیق حاضر	۱. نوآوری نظری: طراحی اولین مدل پارادایمی حامی‌پروری در بخش دولتی ایران با تأکید بر ریشه‌های سیاسی آن. ۲. نوآوری روشی: به‌کارگیری روش کیفی نظریه داده‌بنیاد برای کشف منطق درونی پدیده در بافت پیچیده ایران. ۳. نوآوری محتوایی: تلفیق تحلیل سیاسی-اداری با مبانی ارزشی اسلامی و انقلابی.	خلاء کلان شناسایی شده: فقدان یک الگوی تبیینی جامع، سیستمی، زمینه‌مند و بومی که حامی‌پروری در بخش دولتی ایران را هم به عنوان یک استراتژی سیاسی و هم یک معضل حکمرانی و اخلاق اداره امور عمومی تحلیل کرده و آن را با مبانی ارزشی حاکم بر نظام بسنجد.

۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی-اکتشافی قرار می‌گیرد؛ زیرا ضمن بهره‌گیری از دانش موجود برای حل یک مسئله عینی (حامی‌پروری در بخش دولتی)، به دنبال کشف ابعاد ناشناخته و ارائه الگویی نوین در این حوزه است. از نظر حیثیت اجرایی (روش گردآوری و تحلیل داده‌ها)، این پژوهش کیفی است و با رویکردی استقرایی به بررسی پدیده می‌پردازد. انتخاب روش‌شناسی کیفی، مبتنی بر ماهیت پیچیده، زمینه‌مند و حساسیت‌برانگیز پدیده حامی‌پروری است که ریشه در شبکه‌های روابط غیررسمی، انگیزه‌های سیاسی پنهان و ساختارهای قدرت نامتقارن دارد. این پدیده، به دلیل وابستگی شدید به بستر فرهنگی، سیاسی و اداری خاص ایران و نیز نقش تعیین‌کننده «تجارب زیسته کنشگران»، با روش‌های کمی صرف قابل شناخت و تبیین نیست. بنابراین، راهبرد پژوهش، نظریه داده‌بنیاد^۱ با رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین (۱۹۹۸) انتخاب شد. این راهبرد، به محقق اجازه می‌دهد تا با ورود بدون پیش‌فرض اولیه به میدان، از دل داده‌های غنی و عمیق حاصل از

۱. Grounded Theory



مصاحبه‌ها، به یک «نظریه زمینه‌ای» (داده‌بنیاد) دست یابد که بتواند روابط علی و معلولی پنهان پدیده را تبیین کند (قادرعلی و واثق‌غزنوی، ۱۳۸۹). این رویکرد، به‌ویژه در پژوهش‌های سیاست‌گذاری دولتی که با پدیده‌های چندوجهی و وابسته به زمینه سروکار دارند، از اعتبار و کارایی بالایی برخوردار است.

۵-۱- جامعه پژوهش، نمونه‌گیری و مشارکت‌کنندگان

جامعه پژوهش شامل مدیران ارشد، مدیران میانی و کارشناسان خبره در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ملی (کشوری) مستقر در تهران بوده است که به‌طور مستقیم در فرایندهای کلان‌سیاست‌گذاری، تخصیص بودجه، تصدی‌گری دولتی و مدیریت منابع انسانی نقش داشته‌اند.

دلیل انتخاب نخبگان (مدیران و خبرگان) به‌عنوان مشارکت‌کنندگان: انتخاب این گروه، مبتنی بر سه دلیل اساسی است: نخست، این افراد به‌دلیل جایگاه سازمانی و سابقه طولانی حضور در ساختار قدرت، دارای دسترسی مستقیم و تجربه عینی از مکانیسم‌های پنهان حامی‌پروری هستند و می‌توانند روایت دست‌اولی از فرایندهای تصمیم‌گیری، انتصابات و تخصیص منابع ارائه دهند. دوم، آن‌ها به‌دلیل برخورداری از سرمایه اجتماعی و شبکه ارتباطی گسترده در سطوح مختلف دولت، قادر به شناسایی الگوهای رفتاری کنشگران کلیدی (اعم از حامیان و هواداران) هستند که برای پژوهشگر بیرونی قابل مشاهده نیست. سوم، با توجه به اینکه پدیده حامی‌پروری، ماهیتی «سیاسی-اداری» دارد و در لایه‌های بالای قدرت شکل می‌گیرد، تنها کسانی که در این لایه‌ها فعالیت داشته‌اند، می‌توانند اطلاعات غنی و معتبری درباره چرایی و چگونگی شکل‌گیری شبکه‌های حمایتی ارائه دهند.

معیارهای ورود به پژوهش (ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان):

دارا بودن حداقل ۵ سال تجربه مدیریتی یا پژوهشی مستمر در حوزه مدیریت دولتی، سیاست‌گذاری عمومی، منابع انسانی یا بودجه‌ریزی در دستگاه‌های اجرایی سطح ملی
تصدی پست‌های راهبردی حداقل در سطح مدیریت میانی (مانند ریاست اداره کل، معاونت وزارتخانه یا مدیریت برنامه‌ریزی کلان)

آشنایی عمیق با رویه‌های استخدام، ارتقا، تخصیص بودجه و فرایندهای تصمیم‌گیری سیاسی در سازمان
تمایل و رضایت آگاهانه برای مشارکت در پژوهش و ارائه اطلاعات شفاف
روش نمونه‌گیری: با بهره‌گیری از نمونه‌گیری هدفمند^۱ و ترکیب آن با روش‌های گلوله‌برفی^۲ و حداکثر تنوع^۳، تعداد ۱۹ نفر از افراد واجد شرایط انتخاب شدند. انتخاب نمونه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به‌گونه‌ای که مصاحبه‌های شماره ۱۶ تا ۱۹، اطلاعات جدیدی به مقوله‌های پیشین اضافه نکردند و مفاهیم، به‌تکرار قابل قبولی رسیدند. جدول زیر، ترکیب مشارکت‌کنندگان را بر اساس جنسیت، سطح مدیریتی و حوزه فعالیت نشان می‌دهد:

۱. Purposeful Sampling
۲. Snowball Sampling
۳. Maximum Variation



تعداد	حوزه فعالیت تخصصی	تعداد	سطح مدیریتی	تعداد	جنسیت
۷	سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان	۶	مدیر ارشد	۱۵	مرد
۵	مدیریت منابع انسانی و استخدام	۸	مدیر میانی	۴	زن
۴	بودجه‌ریزی و تخصیص منابع	۵	کارشناس خبره	-	-
۳	نظارت و ارزیابی عملکرد	-	-	-	-

۳-۵- ابزار گردآوری و تحلیل داده‌ها

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق بود که با طراحی یک راهنمای مصاحبه انعطاف‌پذیر شامل سؤالات باز و اکتشافی، امکان کاوش عمیق در ابعاد پنهان پدیده، انگیزه‌ها، تعاملات پیچیده و زمینه‌های فرهنگی مؤثر را فراهم می‌آورد. سؤالات راهنما حول محورهای اصلی مدل پارادایمی (شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) طراحی شدند. هر مصاحبه، بین ۶۰ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید و در مکانی انتخابی مشارکت‌کننده (اغلب محل کار) برگزار شد. کلیه مصاحبه‌ها با کسب اجازه قبلی، ضبط صوتی گردید و بلافاصله پس از هر مصاحبه، به صورت کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی (تایپ) شد.

تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از روش نظام‌مند استراوس و کوربین و در سه مرحله کدگذاری اصلی انجام گرفت: الف) کدگذاری باز^۱ در این مرحله، متن پیاده‌شده هر مصاحبه، خط‌به‌خط و پاراگراف‌به‌پاراگراف مورد بررسی قرار گرفت و به بخش‌های کوچک معنادار (قطعات) تقسیم شد. برای هر قطعه، یک یا چند کد اولیه (مفهوم) که بیانگر ماهیت آن بخش از داده بود، اختصاص یافت. به عنوان مثال، به قطعه‌ی «وزیر به صورت تلفنی به مدیرکل یکی از استان‌ها دستور استخدام افراد خاصی را می‌دهد» کد «دستور استخدام غیررسمی» و به قطعه «مدیران میانی برای حفظ بودجه سازمانشان، ناچار به تأمین منابع مورد نیاز نمایندگان مجلس هستند» کد «مبادله بودجه در ازای حمایت سیاسی» تعلق گرفت. در مجموع، از تحلیل ۱۹ مصاحبه، ۲۴۷ کد اولیه استخراج گردید که با حذف موارد تکراری و هم‌معنا، به ۱۱۲ مفهوم نهایی تقلیل یافتند.

ب) کدگذاری محوری^۲: در این مرحله، مفاهیم استخراج‌شده بر اساس شباهت‌ها، هم‌معنایی‌ها و روابط علی-معلولی، در قالب مقوله‌های فرعی^۳: سپس مقوله‌های اصلی^۴ دسته‌بندی شدند. برای هر مقوله، ابعاد، ویژگی‌ها و شرایط وقوع آن شناسایی گردید. به عنوان مثال، مفاهیمی مانند «دستور استخدام غیررسمی»، «حمایت‌های سیاسی تلفنی»، «توصیه‌های نمایندگان برای انتصاب» در زیر مقوله فرعی «حمایت‌های سیاسی غیررسمی» و سپس در مقوله اصلی «ساختار و قدرت سیاسی» (به عنوان یکی از شرایط علی) قرار گرفتند. در این مرحله، روابط بین مقوله‌های اصلی در قالب الگوی پارادایمی (شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) ترسیم شد.

۱. Open Coding

۲. Axial Coding

۳. Sub-categories

۴. Main Categories



ج) کدگذاری انتخابی^۱: در این مرحله، مقوله هسته (مرکزی) یعنی «روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ» به‌عنوان پدیده محوری پژوهش انتخاب شد و سایر مقوله‌ها (شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) به‌صورت نظام‌مند و با استفاده از طرح پارادایمی اشتراوس و کوربین، حول این مقوله مرکزی، سازماندهی و با یکدیگر پیوند داده شدند تا مدل نهایی پارادایمی پژوهش شکل گیرد. در این مرحله، یک خط داستانی^۲ نیز تدوین شد که روایت جامع و یکپارچه‌ای از پدیده حامی‌پروری بر اساس روابط علی میان مقوله‌ها ارائه می‌دهد.

۴-۴. اعتبار و پایایی پژوهش (معیارهای لینکلن و گوبا)

برای ارتقای اعتبار (روایی) و پایایی (قابلیت اتکا) و اطمینان از کیفیت یافته‌های کیفی، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) شامل قابلیت اعتماد^۳، قابلیت انتقال^۴، قابلیت اتکا^۵ و تأییدپذیری^۶ بهره گرفته شد:

- الف) قابلیت اعتماد (اعتبار درونی): (برای افزایش اعتمادپذیری یافته‌ها، از راهبردهای زیر استفاده شد:
 - مشارکت طولانی و تعاملی: پژوهشگر به مدت ۶ ماه به‌صورت مستمر با محیط پژوهش (سازمان‌های دولتی) در تعامل بوده و با فضای حاکم آشنا شد.
 - بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (عضوگیری^۷): خلاصه کدگذاری‌های اولیه و نسخه پیش‌نویس مدل، برای ۱۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد تا انطباق یافته‌ها با تجارب خود را تأیید یا اصلاح کنند. اصلاحات پیشنهادی (در ۳ مورد) در مدل نهایی اعمال گردید.
 - بازبینی توسط هم‌تایان^۸: فرایند کدگذاری و استخراج مقولات، توسط دو نفر از متخصصان روش‌های کیفی که در این پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بازبینی قرار گرفت و اختلاف‌نظرها (در ۵ مورد) در جلسات بحث گروهی حل‌وفصل شد.
 - تلفیق منابع داده^۹: علاوه بر مصاحبه‌ها، از مستندات سازمانی (آئین‌نامه‌ها، بخشی از گزارش‌های داخلی نظارتی) و مشاهدات میدانی پژوهشگر برای تقاطع‌یابی و غنابخشی داده‌ها استفاده شد.
- ب) قابلیت انتقال (اعتبار بیرونی): برای امکان‌سنجی انتقال یافته‌ها به زمینه‌های مشابه، شرح غنی و دقیق از ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان، زمینه پژوهش (نوع سازمان‌ها، سطوح مدیریتی، بستر سیاسی-اداری ایران)، فرایند نمونه‌گیری و نمونه‌های عینی از نقل‌قول‌های مستقیم مصاحبه‌ها در گزارش ارائه شده است تا خواننده بتواند درجه شباهت زمینه خود را با این پژوهش بسنجد.

۱. Selective Coding

۲. Storyline

۳. Credibility

۴. Transferability

۵. Dependability

۶. Confirmability

۷. Member Checking

۸. Peer Debriefing

۹. Data Triangulation



- ج) قابلیت اتکا (پایایی): برای نشان دادن تکرارپذیری فرایند پژوهش، اقدامات زیر انجام شد:
- ردیابی ممیزی: تمامی مراحل تصمیم‌گیری پژوهش از اولین مصاحبه تا استخراج مدل نهایی (شامل طرح اولیه مصاحبه، یادداشت‌های میدانی، کدهای اولیه، یادداشت‌های تحلیلی، مراحل شکل‌گیری مقولات و نقشه‌های ذهنی تدوین مدل) به صورت مستند ثبت گردید.
 - توافق بین کدگذاران: پایایی کدگذاری به صورت کمی با استفاده از ضریب توافق هولستی سنجیده شد. بدین منظور، یک کدگذار مستقل و آموزش‌دیده، حدود ۱۰ درصد از داده‌ها (۲ مصاحبه) را به صورت مستقل کدگذاری کرد. میزان توافق محاسبه شده ۰/۹۰ به دست آمد که نشان‌دهنده توافق «عالی» و قابل قبول است.
- د) تأییدپذیری (عینیت‌گرایی): برای اطمینان از اینکه یافته‌ها ریشه در داده‌ها دارند و تحت تأثیر سوگیری‌های پژوهشگر قرار نگرفته‌اند:
- بازبینی توسط ناظر خارجی: یکی از اساتید مجرب روش‌های کیفی، بدون اطلاع قبلی از اهداف پژوهشی، فرایند کامل کدگذاری و استخراج از داده تا مدل را بررسی و تأیید کرد که ارتباط منطقی و مستندی بین داده‌های خام، مفاهیم، مقولات و مدل پارادایمی نهایی برقرار است.
 - ارجاع مستمر به داده‌ها: در نگارش گزارش، برای هر گزاره تحلیلی و هر جزء از مدل، شواهدی به صورت نقل قول مستقیم از مصاحبه‌ها ارائه شده است تا خواننده بتواند پیوند یافته‌ها با داده‌های خام را به وضوح مشاهده کند.
- با بهره‌گیری از این مجموعه جامع از معیارهای روایی و پایایی، مدل پارادایمی ارائه شده در این پژوهش، از اعتبار نسبی بالایی برای تبیین پدیده حامی‌پروری در بخش دولتی ایران برخوردار است.

۶- یافته‌های پژوهش

باتوجه به کیفی بودن تحقیق و همچنین استفاده از استراتژی تئوری داده‌بنیاد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شد و با استخراج کدهای اولیه و ثانویه و مفاهیم (کدگذاری باز)، سپس با استخراج مقوله‌های فرعی و اصلی (کدگذاری محوری) انجام می‌گیرد و در پایان با انجام کدگذاری انتخابی به مدل پارادایمی دست‌یافته که در ادامه بر اساس جداول، ارائه می‌گردد.

۱-۶- مقوله محوری

در این پژوهش، روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ، تعاملات اداری و الگوی حکمرانی، پیامدهای اجتماعی و سیاسی حامی‌پروری و مدیریت منابع و سیاست‌های حمایتی به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است.

جدول ۲- مقوله‌های محوری حاصل از تحلیل داده‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

❖	❖ مقوله فرعی	❖ مفاهیم اصلی
❖	❖ روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ	➤ ساختارهای غیررسمی نفوذ در تصمیم‌گیری‌های دولتی



➤ وابستگی مدیران دولتی به حامیان سیاسی ➤ شبکه‌های خویشاوندی و ارتباطات خانوادگی در سیاست‌گذاری ➤ تقسیم منابع و منافع بر اساس وفاداری سیاسی ➤ نقش گروه‌های ذی‌نفع در جهت‌دهی به سیاست‌های دولتی		❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ مقوله محوری
➤ نقش مدیران میانی در تقویت یا تضعیف حامی‌پروری ➤ چرخش مدیران میان بخش‌های دولتی و خصوصی ➤ میزان نظارت بر عملکرد مدیران در تخصیص منابع ➤ فرایندهای استخدام و ارتقای کارکنان بر اساس روابط سیاسی ➤ استفاده از قدرت بوروکراتیک برای تثبیت موقعیت حامیان	❖ تعاملات اداری و الگوی حکمرانی	
➤ افزایش بی‌اعتمادی عمومی نسبت به شایسته‌سالاری ➤ افزایش فساد اداری و کاهش کارآمدی دولت ➤ تشدید نابرابری اجتماعی و اقتصادی ➤ تضعیف رقابت سیاسی سالم و تقویت انحصارگرایی ➤ کاهش انگیزه‌های نوآوری و کارآفرینی در جامعه	❖ پیامدهای اجتماعی و سیاسی حامی‌پروری	
➤ اولویت‌دهی به پروژه‌های حامیان در تخصیص بودجه ➤ نقش کمک‌های مالی دولتی در تقویت شبکه‌های حامی‌پرورانه ➤ استفاده از قراردادهای دولتی برای تأمین منافع حامیان سیاسی ➤ دسترسی نابرابر به فرصت‌های اقتصادی بر اساس روابط سیاسی ➤ سیاست‌گذاری جهت‌دار در اعطای مجوزهای اقتصادی و تجاری	❖ مدیریت منابع و سیاست‌های حمایتی	

۶-۲- شرایط علی

شامل مواردی می‌شود که به وقوع یادشده و به گسترش پدیده اصلی می‌انجامند. شرایط علی یا سبب‌ساز در مقوله‌بندی یافته‌های این پژوهش بر اساس تحلیل داده‌ها با قرارگرفتن در آن موقعیت یا رفتار در برخورد با آن پدیده تجربه می‌شود و می‌تواند ویژگی‌های دیگری در آن پنهان باشد (شرایط زمینه‌ای) و ممکن است تحت‌تأثیر شرایط موقعیت هم اثر آن عامل علیتی در ایجاد یک رویداد قرار گیرد (شرایط مداخله‌گر). در جدول زیر این مقوله‌ها به همراه زیر مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط بر خاسته از داده‌های اولیه (کدگذاری باز) نشان داده شده است.



جدول ۳- شرایط علی حاصل از تحلیل داده‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم اصلی	مصادق / مثال عینی
شرایط علی	ساختار و قدرت سیاسی	قدرت مرکزی در تصمیم‌گیری	➤ تصمیم وزیر برای انتصاب یک مدیرکل، بدون طی فرایند شایسته‌سالاری و تنها بر اساس توصیه یک جناح سیاسی خاص
		حمایت‌های سیاسی غیررسمی	➤ یک نماینده مجلس به صورت تلفنی برای استخدام آشنای خود در یک اداره دولتی اقدام می‌کند.
		رهبری و هدایت سیاسی	➤ دستورالعمل‌های ابلاغی یک نهاد بالادستی که اولویت را به جذب نیرو از مناطق خاص یا طیف‌های سیاسی معین می‌دهد.
		منافع شخصی و گروهی	➤ تشکیل یک "گروه داخلی" در یک وزارتخانه که پروژه‌های پرسود را بین اعضای خود توزیع می‌کند.
		منافع متقابل در سیاست‌گذاری	➤ تصویب یک طرح عمرانی در بودجه سالانه برای یک منطقه خاص، در ازای حمایت آن نماینده در مجلس از لوائح دولت.
		قدرت گروه‌های ذی‌نفع	➤ فشار اتحادیه یا صنف خاصی برای معافیت‌های مالیاتی، به شرط حمایت انتخاباتی از جناح حاکم
	روابط اجتماعی و شبکه‌های حمایتی	روابط خانوادگی و قبیله‌ای	➤ استخدام گسترده هم‌استانی‌ها یا فامیل در یک سازمان تحت مدیریت یک فرد.
		تضاد منافع میان سیاست‌مداران	➤ وزیری که در شرکت‌های پیمانکار دولتی سهام دارد و در مناقصات به آنها رانت می‌دهد
		رقابت‌های سیاسی در حامی‌پروری	➤ تقسیم‌بندی پست‌های مدیریتی استان بین دو جناح رقیب برای حفظ تعادل و جلوگیری از بحران.
		تقویت شفافیت و حسابرسی	➤ این مفهوم معمولاً یک راهبرد است، نه شرط علی. پیشنهاد می‌شود آن را حذف یا به بخش راهبردها منتقل کنید.
	منابع مالی و امکانات	تخصیص کارمندان دولتی	➤ استخدام ۵۰ نفر نیروی قراردادی در یک پروژه بدون نیازسنجی واقعی، صرفاً برای جلب رضایت یک منطقه
		رشد روابط بین سازمانی	➤ معاوضه امکانات (مثل خودرو یا ساختمان) بین دو سازمان دولتی برای منافع شخصی مدیران آنها



➤ مبادله منابع و خدمات	➤ اختصاص وام بانکی به یک مدیر دولتی، در ازای صدور مجوز سریع برای آن بانک.
تخصیص منابع به طور غیرمستقیم	➤ هدایت بودجه طرح‌های عمرانی به سمت شرکت‌های نزدیک به باند قدرت.
اعتماد عمومی	➤ این مفهوم معمولاً یک پیامد است، نه شرط علی. پیشنهاد می‌شود آن را حذف یا به بخش پیامدها منتقل کنید.
برنامه‌ریزی استراتژیک در سیاست‌گذاری	➤ تدوین سند توسعه منطقه‌ای به گونه‌ای که اولویت با مناطقی باشد که پایگاه رأی جناح حاکم هستند.
شبکه‌های حمایتی و اطلاعاتی	➤ استفاده از اطلاعات محرمانه دولتی برای راهنمایی نزدیکان به منظور تصاحب زمین‌های ارزان‌قیمت در مسیر توسعه آینده.
چالش‌های قانون‌گذاری	➤ تعمد در مبهم نگه‌داشتن برخی قوانین مانند معافیت‌های مالیاتی، تا مدیران اختیار تفسیر و اعطای امتیاز به افراد خاص را داشته باشند.
بازخوردهای سیاسی در تصمیمات دولتی	➤ لغو یک تصمیم اصلاحی (مثل حذف یارانه ثروتمندان) به دلیل ترس از کاهش محبوبیت سیاسی و از دست دادن حمایت شبکه‌های حامی.

۳-۶- عوامل مداخله‌گر

عوامل مداخله‌گر اثر شرایط علی را تخفیف یا تشدید و یا به دلایلی به نحو دیگری تغییر می‌دهند و شرایط اتفاقی و غیرثابتی هستند که به شرایط علی تأثیر می‌گذارند و با بیان اینکه چرا در یک زمان و موقعیت فرد به یک نتیجه می‌رسد که هیچجانی در او برانگیخته می‌کند؛ اما در زمان دیگر کمک نمی‌کند. برای ایجاد هر پدیده‌ای عوامل محیطی نقش دارند و به عنوان عوامل مداخله‌گر شناخته می‌شوند. عوامل مداخله‌گر مؤثر بر حامی‌پروری با نظر خبرگان شرکت‌کننده در این مطالعه شامل فشارهای نظارتی و قانونی، فشارهای اجتماعی و رسانه‌ای، تغییرات سیاسی و بی‌ثباتی حکومتی و شرایط اقتصادی و بحران‌های مالی بوده است.

جدول ۴- شرایط مداخله‌گر حاصل از تحلیل داده‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	شرایط مداخله‌گر
❖ تقویت نهادهای نظارتی و حسابرسی ❖ نقش دستگاه قضایی در مقابله با حامی‌پروری ❖ اصلاحات قانونی و شفاف‌سازی فرایندهای اداری ❖ سیاست‌های ضدفساد در دولت ❖ میزان اجرای قوانین و ضمانت‌های اجرایی آن‌ها	فشارهای نظارتی و قانونی	



❖ نقش شبکه‌های اجتماعی در افشای روابط حمایتی	فشارهای اجتماعی و رسانه‌ای	
❖ مطالبه‌گری جامعه مدنی		
❖ نظارت رسانه‌های مستقل بر عملکرد دولت		
❖ فضای انتقادی نخبگان و دانشگاهیان		
❖ میزان‌پذیرش عمومی حامی‌پروری در جامعه		
❖ تغییرات مکرر در کابینه و مدیران دولتی	تغییرات سیاسی و بی‌ثباتی حکومتی	
❖ رقابت‌های جناحی و اثر آن بر انتصابات دولتی		
❖ انتخابات و تأثیر آن بر توزیع حمایت‌های سیاسی		
❖ رابطه دولت با سایر نهادهای حکومتی و نظامی		
❖ میزان مشروعیت و کارآمدی دولت در اداره کشور		
❖ بحران‌های اقتصادی و تأثیر آن بر تخصیص منابع حمایتی	شرایط اقتصادی و بحران‌های مالی	
❖ کاهش درآمدهای دولتی و افزایش فشار بر سیاست‌گذاران		
❖ نوسانات ارزی و مالی در کشور		
❖ فشارهای بین‌المللی و تحریم‌ها		
❖ نقش سرمایه‌داران و بخش خصوصی در فرایندهای حمایتی		

۴-۶- شرایط زمینه‌ای

بسترهای زمینه‌ای برای یک پدیده، شرایط نسبتاً ثابت در فرد و محیط هستند که معمولاً یک یا چندمرتبه از منشأ عمل دورترند. اما به مشابه یک جو، پوشش یا تم فضای موقعیت تجربه شده را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر حامی‌پروری بخش دولتی مطابق با نظر کارشناسان شرکت‌کننده در این مطالعه شامل ذهنیت نهادی پایدار، اقتدار نهادی، وابستگی تأمینی و اعتبار سیاسی بوده است.

جدول ۵- شرایط زمینه‌ای حاصل از تحلیل داده‌ها، مقوله‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

مفاهیم اصلی		مقوله فرعی
➤ فرهنگ روابط غیررسمی در سازمان‌ها ➤ نفوذ سنت‌های بوروکراتیک ➤ سطح آگاهی عمومی از سیاست‌های حمایتی ➤ هنجارهای اجتماعی در توزیع منابع دولتی ➤ میزان تحمل فساد اداری در جامعه		ذهنیت نهادی پایدار
➤ تمرکزگرایی در سیستم اداری ➤ میزان استقلال نهادهای دولتی از سیاست‌مداران ➤ سطح پیچیدگی و دیوان‌سالاری در سازمان‌ها ➤ نفوذ مدیران دولتی در تخصیص منابع ➤ محدودیت‌های قانونی در استخدام و ارتقای کارکنان		اقتدار نهادی
➤ وابستگی بودجه‌ای سازمان‌ها به دولت مرکزی ➤ میزان نقدینگی و تخصیص بودجه عمومی ➤ فشارهای اقتصادی و نقش لابی‌های مالی		وابستگی تأمینی



➤ سطح توسعه اقتصادی کشور ➤ ساختار مالی و دسترسی به منابع مالی دولتی		
➤ شفافیت و پاسخگویی در نظام حکمرانی ➤ قدرت و نفوذ احزاب سیاسی در سازمان‌های دولتی ➤ روابط بین قوه‌ای در حکومت ➤ میزان مشروعیت دولت در افکار عمومی ➤ نقش رسانه‌ها در افشای روابط حمایتی	اعتبار سیاسی	

۶-۵- راهبردها

راهبردهای کنشگران در الگوی حامی‌پروری

راهبردها در این پژوهش، به مجموعه اقدامات آگاهانه و هدفمندی اشاره دارد که کنشگران اصلی (حامی‌پروران و شبکه اطراف آنان) در مواجهه با پدیده محوری «روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ» و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر (مانند فشارهای نظارتی) به کار می‌گیرند تا اهداف خود را پیش ببرند و الگوی حامی‌پروری را تثبیت یا گسترش دهند. این راهبردها بر اساس تحلیل داده‌ها در چهار محور عملیاتی دسته‌بندی شدند:

۱. راهبرد ایجاد مشروعیت و پایداری الگو: (هدف: پنهان کردن یا توجیه اقدامات حامی‌پرورانه در پشت ظواهر قانونی و مقبول)

- کاربست: استفاده از گفتمان‌های رسمی مانند «حمایت از نخبگان محلی»، «تحقق عدالت منطقه‌ای» برای توجیه انتصاب‌ها یا تخصیص‌های غیررابطه‌ای.
- کاربست: تصویب دستورالعمل‌ها یا آیین‌نامه‌های داخلی جدید که به صورت ظاهری قانونی، اختیار تصمیم‌گیری را برای فرد یا گروه خاصی متمرکز می‌کند.
- کاربست: ارائه گزارش‌های نمایشی از عملکرد (مانند تعداد استخدام‌ها یا پروژه‌های افتتاح‌شده) برای انحراف اذهان از کیفیت و ضابطه‌مند نبودن آن اقدامات.

۲. راهبرد تثبیت و گسترش شبکه‌های حمایتی: (هدف: نهادینه‌سازی روابط و تضمین وفاداری)

- کاربست: انتصاب افراد وفادار و قابل اعتماد (خویشاوندان، هم‌حزبی‌ها، هم‌داستانی‌ها) در پست‌های کلیدی و حساس.
- کاربست: ایجاد «حلقه‌های درونی» از طریق اعطای امتیازات ویژه (مانند سفرهای خارجی، بورسیه‌های آموزشی، پاداش‌های ویژه) به اعضای شبکه.
- کاربست: سازمان‌دهی دورهمی‌ها، مراسم و جلسات غیررسمی برای تقویت پیوندهای اجتماعی و احساس تعلق در بین اعضای شبکه.

۳. راهبرد مدیریت منابع و امتیازات دولتی: (هدف: کنترل و توزیع منابع به‌عنوان ابزاری برای خرید وفاداری)

- کاربست: طراحی و هدایت فرایندهای مناقصه و مزایده به‌نحوی که شرکت‌های وابسته به شبکه برنده شوند.



مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	راهبردها
➤ استفاده از گفتمان ملی‌گرایانه یا مذهبی برای توجیه انتصابات سیاسی ➤ ادغام نیروهای وابسته در سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی ➤ ایجاد سیستم‌های پیچیده بوروکراتیک برای پوشش حمایت‌های سیاسی ➤ تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر وفاداری به‌جای شایستگی ➤ ایجاد ائتلاف‌های میان حزبی برای تداوم ساختارهای حمایتی	استراتژی‌های ایجاد مشروعیت و پایداری الگوی حامی‌پروری	
➤ ایجاد حلقه‌های قدرت و نفوذ درون دولت ➤ مدیریت انتصابات بر اساس تعهد سیاسی و ایدئولوژیک ➤ استفاده از وعده‌های شغلی برای جلب حمایت سیاسی ➤ توسعه شبکه‌های غیررسمی ارتباطی درون دولت ➤ حمایت مالی و سازمانی از گروه‌های همسو	استراتژی‌های تثبیت و گسترش شبکه‌های حمایتی	
➤ اعطای قراردادهای انحصاری به شرکت‌های حامی دولت ➤ توزیع نابرابر بودجه‌های عمومی در مناطق و بخش‌های خاص ➤ اعمال نفوذ در تخصیص اعتبارات بانکی و تسهیلات مالی ➤ اعطای مجوزهای اقتصادی به نهادهای مورد حمایت ➤ واگذاری پست‌های کلیدی اقتصادی به افراد وابسته	استراتژی‌های مدیریت منابع و امتیازات دولتی	
➤ مهندسی فرایندهای قانونی برای محدودسازی منتقدان ➤ تضعیف رسانه‌های مستقل و منتقد ➤ استفاده از نهادهای نظارتی برای کنترل رقبای سیاسی ➤ جلوگیری از شکل‌گیری نهادهای مدنی مستقل ➤ فشار بر مدیران غیرهم‌سو از طریق تغییرات ساختاری	استراتژی‌های کنترل و مقابله با مخالفان	

- کاربست: توزیع بودجه، تسهیلات ارزی یا مجوزهای خاص بر مبنای اولویت‌های سیاسی و رابطه‌ای، نه نیازسنجی کارشناسی.
- کاربست: ایجاد اشتغال یا تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی به رسمی، به‌عنوان پاداش برای خدمات سیاسی یا شخصی.
- ۴. راهبرد کنترل و مقابله با مخالفان: (هدف: خنثی‌سازی تهدیدات علیه شبکه و حفظ وضع موجود)
- کاربست: انحراف مسیر یا تعطیل کردن تحقیقات و بازرسی‌های داخلی که ممکن است به شبکه آسیب بزنند.



- کاربست: حاشیه‌سازی، منتقل کردن یا بازنشستگی پیش از موعد کارکنان یا مدیرانی که حاضر به همکاری با الگوی حامی‌پروری نیستند.

- کاربست: استفاده از نفوذ در رسانه‌ها یا فضای مجازی برای تخریب شخصیت منتقدان و برچسب‌زنی به آنان

جدول ۶- راهبردهای حاصل از تحلیل داده‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

۶-۶- پیامدها

پیامدهای حامی‌پروری به‌مثابه مسئله در نظام جمهوری اسلامی ایران

پیامدهای استخراج‌شده از داده‌ها، صرفاً فهرستی از نتایج منفی نیست، بلکه نمایشگر چالش‌های عمیقی است که حامی‌پروری به‌عنوان یک الگوی نهادینه‌شده، برای تحقق آرمان‌ها و اهداف کلان نظام جمهوری اسلامی ایجاد کرده است. این پیامدها در چهار حوزه اصلی، مسئله‌سازی می‌شوند:

۱. **پیامدهای اقتصادی-توسعه‌ای:** تهدید معیشت و عدالت اقتصادی: مسئله اصلی در این حوزه، انحراف از اقتصاد مقاومتی و عدالت‌محور است. وقتی تخصیص منابع (مانند ارز، وام، پروژه‌های عمرانی) بر پایه روابط سیاسی صورت می‌گیرد، نه تنها بهره‌وری ملی کاهش می‌یابد، بلکه اقشار ضعیف و مناطق محروم از مواهب توسعه بازمی‌مانند. این مسئله، مستقیم‌ترین ضربه را به شعار «عدالت» و «رفع محرومیت» می‌زند و زمینه نارضایتی عمومی را فراهم می‌سازد.

۲. **پیامدهای اداری - مدیریتی:** تضعیف دولت کارآمد و خدمتگزار: مسئله‌محوری اینجا، فاصله گرفتن از الگوی مدیریت جهادی و خدمتگزاری است. حامی‌پروری، بوروکراسی را نه برای دقت، بلکه برای حفاظت از شبکه‌های قدرت تعریف می‌کند. نتیجه، سازمان‌هایی کند، ناکارآمد و پرتعارض است که قادر به پاسخگویی به مطالبات به‌حق مردم (سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه خدمات اداری) نیستند و اصلاحات را ناممکن می‌کنند.

۳. **پیامدهای سیاسی - حکمرانی:** فرسایش مشروعیت و اعتماد عمومی: این پیامدها، مهم‌ترین تهدید سیاسی محسوب می‌شوند. کاهش شفافیت، تضعیف نهادهای نظارتی و شکل‌گیری «دولت در سایه»، عملاً حاکمیت قانون و مردمی‌بودن نظام را زیر سؤال می‌برد. این مسئله، سرمایه سیاسی نظام را به‌تدریج تحلیل برده و آن را در برابر بحران‌ها آسیب‌پذیرتر می‌سازد.

۴. **پیامدهای اجتماعی - فرهنگی:** تخریب سرمایه اجتماعی و ارزش‌های انقلابی: حامی‌پروری، مخرب‌ترین تأثیر را بر فرهنگ عمومی و انسجام اجتماعی دارد. با ترویج رانت‌جویی و تضعیف شایسته‌سالاری، ارزش‌های انقلابی چون ایثار، تلاش و قناعت را خنثی می‌کند. احساس نابرابری و بی‌عدالتی، عمیق‌ترین شکاف را بین مردم و حکومت ایجاد کرده و موجبات مهاجرت نخبگان (که خلاف منافع ملی است) را فراهم می‌آورد.

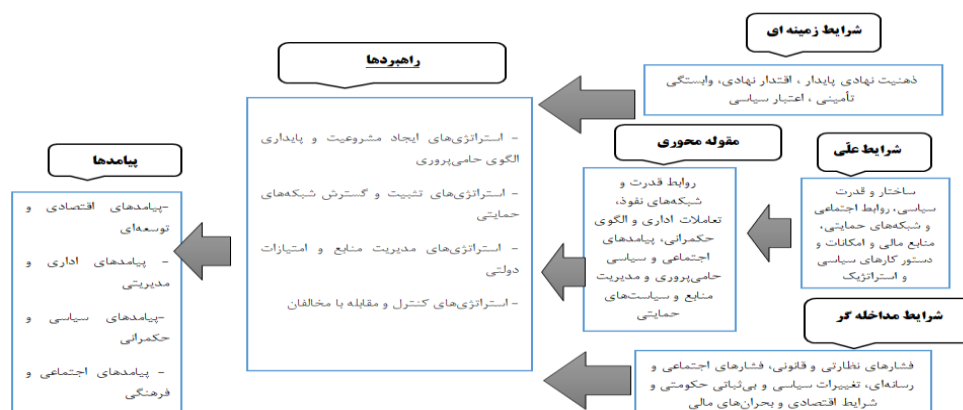
جدول ۷- پیامدهای حاصل از تحلیل داده‌ها، مقوله‌ها و مفاهیم زیرمجموعه

پیامدها	مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
	پیامدهای اقتصادی و توسعه‌ای	❖ اختلال در تخصیص بهینه منابع مالی و سرمایه‌ای



❖ کاهش بهره‌وری و کارآمدی اقتصادی در سازمان‌های دولتی		
❖ تقویت انحصار اقتصادی و کاهش رقابت سالم در بازار		
❖ افزایش بدهی‌های دولت به دلیل سیاست‌های حمایتی نامؤثر		
❖ تضعیف نوآوری و کارآفرینی به دلیل محدودیت فرصت‌های برابر		
❖ تشدید بوروکراسی ناکارآمد و کندی در فرایندهای اداری	پیامدهای اداری و مدیریتی	
❖ افزایش هزینه‌های دولت به دلیل مدیریت ناکارآمد منابع انسانی		
❖ افزایش تعارضات درون‌سازمانی به دلیل رقابت‌های غیر سالم		
❖ کاهش انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان متخصص و مستقل		
❖ ایجاد موانع در مسیر اصلاحات اداری و حکمرانی خوب		
❖ کاهش شفافیت و گسترش فساد سیاسی در سطوح کلان دولت	پیامدهای سیاسی و حکمرانی	
❖ تضعیف استقلال نهادهای نظارتی و قضایی		
❖ تقویت پدیده "دولت در سایه" و افزایش مداخلات غیررسمی در تصمیم‌گیری‌ها		
❖ تشدید بحران‌های سیاسی و کاهش اعتماد عمومی به نظام حکمرانی		
❖ تضعیف پاسخگویی دولت و نهادهای اجرایی		
❖ افزایش احساس نابرابری و بی‌عدالتی اجتماعی	پیامدهای اجتماعی و فرهنگی	
❖ گسترش فرهنگ رانت‌جویی و کاهش ارزش شایسته‌سالاری		
❖ افزایش شکاف طبقاتی میان اقشار وابسته به قدرت و مردم عادی		
❖ تضعیف سرمایه اجتماعی و کاهش اعتماد میان شهروندان و دولت		
❖ افزایش مهاجرت نخبگان به دلیل نبود فرصت‌های برابر		

در مرحله بعد، در قالب کدگذاری انتخابی، محقق به بیان ارتباط میان مقوله‌های استخراجی با استفاده از طرح نظام‌مند استراوس و کوربین پرداخته و مدل نهایی پارادایمی پژوهش به شرح شکل زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل پارادایمی تحقیق



۶-۷- اعتبارسنجی مدل پارادایمی پژوهش

برای اطمینان از اعتبار (روایی) مدل نهایی در پژوهش کیفی، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) شامل قابلیت اعتماد^۱، قابلیت انتقال^۲، قابلیت اتکا^۳ و تأییدپذیری^۴ استفاده شد. فرایند اعتبارسنجی به شرح زیر و به صورت گام‌به‌گام اجرا شد:

۱. قابلیت اعتماد - اعتبار درونی

- هدف: اطمینان از اینکه یافته‌ها بازنمایی دقیقی از واقعیت مورد مطالعه هستند.
- الف) مشارکت طولانی و تعاملی: پژوهشگر به مدت [۶ ماه] به طور مستمر در محیط پژوهش (سازمان‌های دولتی) حضور داشته و با موضوع درگیر بود.
- ب) بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان^۵: پس از کدگذاری اولیه و همچنین تدوین نسخه پیش‌نویس مدل، خلاصه‌ای از یافته‌ها برای ۱۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان ارسال و نظرات آنان در مورد انطباق یافته‌ها با تجاربشان دریافت شد. اصلاحات پیشنهادی آنان در مدل نهایی اعمال گردید.
- ج) بررسی توسط همتایان^۶: فرایند کدگذاری و استخراج مقولات توسط دو نفر از متخصصان روش کیفی که در این پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بازبینی قرار گرفت. اختلاف‌نظرها در جلسات بحث حل و فصل شد.
- د) تلفیق منابع داده^۷: علاوه بر مصاحبه، از مستندات سازمانی (آئین‌نامه‌ها، بخشی از گزارش‌های داخلی) و مشاهدات میدانی پژوهشگر (در صورت امکان) برای تقاطع‌یابی و غنابخشی به داده‌ها استفاده شد.

۲. قابلیت انتقال - اعتبار بیرونی

- هدف: ارائه شرحی غنی تا دیگران بتوانند قضاوت کنند که یافته‌ها تا چه حد به زمینه‌شان قابل انتقال است.
- شرح غنی و هدفمند: در گزارش پژوهش، شرح مبسوطی از ویژگی‌های زمینه‌ی مطالعه نوع سازمان‌های دولتی، سطح مدیران، بستر سیاسی - اداری، فرایند نمونه‌گیری و نمونه‌های عینی از داده‌های خام ارائه شده است. این امر به خواننده امکان می‌دهد تا درجه شباهت زمینه خود با این پژوهش را بسنجد.

۳. قابلیت اتکا - پایایی

هدف: نشان دادن اینکه اگر فرایند پژوهش تکرار شود، نتایج مشابهی به دست می‌آید.

۱. Credibility
۲. Transferability
۳. Dependability
۴. Confirmability
۵. Member Checking
۶. Peer Debriefing
۷. Data Triangulation



- الف) ردیابی ممیزی^۱: تمامی مراحل تصمیم‌گیری پژوهش از اولین مصاحبه تا استخراج مدل نهایی به طور مستند ثبت شد. این شامل: طرح اولیه مصاحبه، یادداشت‌های میدانی، کدهای اولیه، یادداشت‌های تحلیلی، مراحل شکل‌گیری مقولات و نقشه‌های ذهنی تدوین مدل است.
- ب) توافق بین کدگذاران: پایایی کدگذاری به روش کمی نیز سنجیده شد. پس از آموزش یک کدگذار مستقل، توافق بین کدهای پژوهشگر و کدگذار مستقل بر روی ۱۰٪ از داده‌ها (حدود ۲ مصاحبه) با استفاده از ضریب توافق کاپای کوهن محاسبه و مقدار آن ۰,۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده توافق «عالی» است.

۴. تأییدپذیری^۲ - عینیت‌گرایی

- هدف: اطمینان از اینکه یافته‌ها ریشه در داده‌ها دارند و تحت تأثیر سوگیری‌ها، انگیزه‌ها یا علایق پژوهشگر قرار نگرفته‌اند.
- بازبینی توسط ناظر خارجی^۳: یکی از اساتید مجرب روش کیفی، بدون اطلاع از اهداف پژوهشی، فرایند کامل کدگذاری و استنتاج از داده تا مدل را بررسی کرد و تأیید نمود که ارتباط منطقی و مستندی بین داده‌های خام، مفاهیم، مقولات و مدل پارادایمی نهایی برقرار است.
 - ارجاع مستمر به داده‌ها: در نگارش گزارش، برای هر گزاره تحلیلی و هر جزء از مدل، شواهدی به صورت نقل قول مستقیم از مصاحبه‌ها ارائه شده است.
- مدل پارادایمی ارائه‌شده در این پژوهش، حاصل فرایندی سیستماتیک و چندلایه از اعتبارسنجی است که اعتبار درونی آن از طریق بازخورد مستقیم کنشگران، اعتبار بیرونی آن از طریق شرح غنی زمینه، پایایی آن از طریق مستندسازی کامل و توافق کدگذاران، و عینیت آن از طریق بازبینی کارشناس مستقل تضمین شده است؛ بنابراین، این مدل از اعتبار نسبی بالایی برای تبیین پدیده حامی‌پروری در بخش دولتی ایران برخوردار است.

۷- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی حامی‌پروری در بخش دولتی با رویکرد سیاسی، با بهره‌گیری از استراتژی تئوری داده‌بنیاد و بر اساس مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین، طراحی و اجرا گردید. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به شناسایی شش مؤلفه اصلی در قالب مدل پارادایمی انجامید که در ادامه، هر یک به تفکیک مورد تحلیل و تبیین قرار می‌گیرند و پیوند آن‌ها با یکدیگر و با ادبیات نظری موجود واکاوی می‌شود.

مقوله محوری (پدیده اصلی): بر اساس یافته‌ها، مقوله محوری این پژوهش، «روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ» در تعامل با سه مؤلفه دیگر یعنی «تعاملات اداری و الگوی حکمرانی»، «پیامدهای اجتماعی و سیاسی حامی‌پروری» و «مدیریت منابع و سیاست‌های حمایتی» شناسایی شد. این یافته نشان می‌دهد که حامی‌پروری در بخش دولتی ایران، یک پدیده صرفاً فردی یا

۱. auditing trail

۲. Confirmability

۳. External Auditor



موردی نیست، بلکه به‌عنوان یک ساختار شبکه‌ای نهادینه‌شده عمل می‌کند که در آن روابط قدرت غیررسمی، از طریق تعاملات اداری و مدیریت منابع، بازتولید می‌شوند. این مقوله با دیدگاه فوکویاما (۲۰۱۵) که حامی‌پروری را شکلی از فساد سیاسی مدرن می‌داند، هم‌خوانی دارد، اما فراتر از آن، بر «شبکه‌ای بودن» این پدیده در بستر اداری ایران تأکید می‌کند که پیشتر در پژوهش‌های ثنائی و همکاران (۱۴۰۱) نیز به شکل رفتارهای سیاسی فردی بدان اشاره شده بود، اما این پژوهش برای نخستین‌بار آن را به‌عنوان یک مقوله محوری ساختاری مدل‌سازی کرده است. روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ، به‌عنوان قلب تپنده الگوی حامی‌پروری، از طریق مکانیسم‌هایی همچون تقسیم منابع بر اساس وفاداری سیاسی، وابستگی مدیران به حامیان سیاسی و نقش گروه‌های ذی‌نفع در جهت‌دهی به سیاست‌های دولتی، بازتولید می‌شوند و این همان چیزی است که طبرسا (۱۴۰۰) نیز بر پیوند ناگسستنی سیاست و اداره در نظام اداری ایران تأکید داشته است، اما پژوهش حاضر نشان می‌دهد که این پیوند در عمل به شکل یک «بازار مبادله امتیازات (پیترز و پیر، ۲۰۰۴) و نه یک تعامل سازنده، تجلی یافته است.

شرایط علی (عوامل سبب‌ساز): یافته‌ها نشان داد که چهار دسته شرایط علی شامل «ساختار و قدرت سیاسی»، «روابط اجتماعی و شبکه‌های حمایتی»، «منابع مالی و امکانات» و «دستور کارهای سیاسی و استراتژیک»، به‌عنوان عوامل علی شکل‌دهنده به پدیده حامی‌پروری عمل می‌کنند. تحلیل عمیق‌تر این شرایط نشان می‌دهد که نظام‌های حکمرانی متمرکز و اقتدارگرا، به دلیل ضعف نظارت و نبود شفافیت در فرایندهای تصمیم‌گیری، بستر مناسبی برای رشد حامی‌پروری فراهم می‌آورند (طبرسا، ۱۴۰۰). این یافته با پژوهش تاناکا (۲۰۲۵) در بوسنی که نشان داد احزاب قومی از طریق توزیع منابع و انتصابات سیاسی، کنترل نهادهای دولتی را حفظ می‌کنند، همسو است، اما پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در بستر ایران، این سازوکار نه صرفاً از طریق احزاب، که از طریق شبکه‌های غیررسمی قدرت و روابط خویشاوندی درهم‌تنیده با سیاست عمل می‌کند که با یافته‌های همایون‌مهر و همکاران (۱۴۰۳) درباره نقش عوامل فرهنگی در شکل‌گیری حامی‌پروری نیز هماهنگ است. در بعد روابط اجتماعی و شبکه‌های حمایتی، یافته‌ها نشان داد که در فرهنگ‌هایی که بر پایه روابط شخصی و قبیله‌ای بنا شده‌اند (که در ایران نیز مصادیق فراوانی دارد)، تداوم حامی‌پروری بیش از پیش تسهیل می‌شود و این موضوع با پژوهش‌های الوی (۲۰۲۳) که بر تمایل مدیران به حمایت از بستگان در فرایند استخدام تأکید داشت و نیز با یافته‌های سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) درباره اثرات مخرب خویشاوندسالاری بر رضایت شغلی، هم‌سو است، اما پژوهش حاضر این روابط را نه در سطح خانوادگی، بلکه در سطح شبکه‌های سیاسی-اجتماعی گسترده‌تر مورد بررسی قرار داده است. در مورد منابع مالی و امکانات، یافته‌ها به‌وضوح نشان می‌دهند که توزیع غیرشفاف منابع مالی و دسترسی نابرابر به امکانات دولتی، به‌ویژه در اقتصادهای رانتی مانند ایران، حامی‌پروری را تشدید می‌کند و این با دیدگاه حسین‌خان (۱۳۸۶) که بر مصرف بخش مهمی از منابع در شبکه‌های حامی‌پروری تأکید داشت، کاملاً هماهنگ است. در نهایت، دستور کارهای سیاسی و استراتژیک تصمیم‌گیرندگان که اغلب بر مبنای نیازهای سیاسی کوتاه‌مدت و نه اهداف توسعه‌ای بلندمدت تدوین می‌شوند، باعث افزایش مداخلات سیاسی در مدیریت دولتی می‌شوند و این یافته با پژوهش عوض‌خواه و میرهاشمی‌نسب (۱۴۰۲) که بر نقش استرس شغلی به‌عنوان تعدیل‌گر در محیط‌های کاری تأکید داشت، قابل پیوند است، زیرا مداخلات سیاسی مداوم، خود منبع اصلی استرس شغلی مدیران محسوب می‌شود.



شرایط زمینه‌ای (بسترهای پایدار): چهار مؤلفه «ذهنیت نهادی پایدار»، «اقتدار نهادی»، «وابستگی تأمینی» و «اعتبار سیاسی»، به عنوان شرایط زمینه‌ای مؤثر بر الگوی حامی‌پروری شناسایی شدند. این شرایط، برخلاف شرایط علی که پویا و موقعیتی هستند، بسترهای نسبتاً ثابت و ساختاری پدیده را تشکیل می‌دهند. در تحلیل این یافته، باید گفت که فرهنگ روابط غیررسمی در سازمان‌های دولتی ایران (ذهنیت نهادی پایدار) و نفوذ سنت‌های بوروکراتیک مبتنی بر سلسله‌مراتب قدرت، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که در آن، حامی‌پروری نه به عنوان یک آسیب، بلکه به عنوان یک رویه طبیعی و روزمره تلقی می‌شود. این یافته با پژوهش‌های ثنائی و همکاران (۱۴۰۱) که به شناسایی دوازده مفهوم اساسی از رفتار سیاسی مدیران دولتی پرداخت، هم‌خوانی عمیقی دارد، زیرا بسیاری از آن رفتارها (مانند گروه‌سازی، جلب رضایت دیگران و شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی) دقیقاً در همین بستر فرهنگی معنا می‌یابند. در بعد اقتدار نهادی، تمرکزگرایی شدید در سیستم اداری ایران و وابستگی نهادهای دولتی به تصمیمات سیاسی متمرکز، عملاً استقلال سازمان‌ها را در مدیریت منابع انسانی و مالی سلب کرده و بستر مناسبی برای نفوذ سیاسی در انتصابات و تخصیص منابع فراهم می‌آورد که با یافته‌های دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴) درباره سلطه سیاست بر اداره در ایران هماهنگ است. وابستگی تأمینی سازمان‌ها به بودجه دولت مرکزی و فشارهای اقتصادی ناشی از آن، موجب می‌شود که مدیران میانی نیز برای حفظ منابع و امکانات سازمان خود، ناگزیر به پذیرش روابط حامی‌پرورانه شوند و این یافته با پژوهش‌های ایگناتوفسکی (۲۰۲۱) که بر تأثیر شرایط اقتصادی بحرانی بر تشدید خویشاوندگرایی تأکید داشت، همسو است. در نهایت، اعتبار سیاسی نظام حکمرانی، یعنی میزان مشروعیت و اعتماد عمومی به دولت، به عنوان یک زمینه کلیدی عمل می‌کند؛ هرچه این اعتبار و مشروعیت پایین‌تر باشد، دولت‌ها برای حفظ قدرت خود، بیشتر به سمت توزیع امتیازات حامی‌پرورانه روی می‌آورند و این یافته با پژوهش فاضلی و همکاران (۱۴۰۱) درباره تهدید حامی‌پروری برای سرمایه اجتماعی، هم‌سو بوده و آن را در سطح زمینه‌ای کلان، تبیین می‌کند.

عوامل مداخله‌گر (تعدیل‌کننده‌ها): چهار عامل «فشارهای نظارتی و قانونی»، «فشارهای اجتماعی و رسانه‌ای»، «تغییرات سیاسی و بی‌ثباتی حکومتی» و «شرایط اقتصادی و بحران‌های مالی»، به عنوان عوامل مداخله‌گری شناسایی شدند که می‌توانند رابطه بین شرایط علی و پدیده محوری را تشدید یا تخفیف دهند. تحلیل این یافته نشان می‌دهد که قوانین نظارتی قوی و مستقل، می‌توانند سوءاستفاده از قدرت و نفوذ سیاسی را کاهش دهند و این یافته با پژوهش بکسین (۲۰۲۱) که بر نقش طراحی اقدامات نظام‌مند و ایدئولوژیک برای مقابله با فساد در لیتوانی تأکید داشت، هماهنگ است، اما در ایران، ضعف نظارت مؤثر و نبود ضمانت‌های اجرایی کافی، باعث می‌شود که این فشارهای نظارتی نتوانند نقش تعدیل‌کننده خود را به‌خوبی ایفا کنند. مورد فشارهای اجتماعی و رسانه‌ای، یافته‌ها نشان می‌دهد که رسانه‌های مستقل و شبکه‌های اجتماعی با افشای روابط حمایتی، می‌توانند شفافیت و پاسخگویی را افزایش دهند، اما محدودیت‌های موجود در آزادی رسانه‌ها در ایران، عملاً این نقش مداخله‌گر را تضعیف می‌کند. تغییرات سیاسی و بی‌ثباتی حکومتی نیز به عنوان یک عامل مداخله‌گر تشدیدکننده عمل می‌کند؛ زیرا در شرایط بی‌ثباتی، گروه‌های سیاسی برای حفظ منافع خود، بیش از پیش به ایجاد شبکه‌های حمایتی محکم روی می‌آورند و این یافته با رویکرد «غنایم جنگی» که دانایی‌فرد (۱۳۹۵) به آن اشاره داشته و بر تغییر گسترده مدیران با تغییر دولت تأکید می‌کند،



کاملاً هم‌سو است. در نهایت، بحران‌های اقتصادی و کاهش درآمدهای دولتی، فشار بر سیاست‌گذاران را افزایش داده و آن‌ها را به سمت توزیع منابع محدود بر اساس روابط سیاسی سوق می‌دهد و این یافته با پژوهش ایگناتوفسکی (۲۰۲۱) و نیز با یافته‌های عوض‌خواه و میرهاشمی‌نسب (۱۴۰۲) که بر نقش تعدیل‌گری استرس شغلی تأکید داشتند، قابل پیوند است، زیرا بحران اقتصادی خود بزرگ‌ترین منبع استرس شغلی و مدیریتی محسوب می‌شود.

راهبردها (اقدامات کنشگران): یافته‌ها نشان داد که کنشگران اصلی الگوی حامی‌پروری، برای تثبیت و گسترش نفوذ خود، از چهار دسته راهبرد استفاده می‌کنند: «ایجاد مشروعیت و پایداری الگو»، «تثبیت و گسترش شبکه‌های حمایتی»، «مدیریت منابع و امتیازات دولتی» و «کنترل و مقابله با مخالفان». تحلیل این راهبردها نشان می‌دهد که حامی‌پروری صرفاً یک پدیده منفعلانه نیست، بلکه کنشگران آن با آگاهی کامل و به‌صورت هدفمند، به تولید و بازتولید این الگو می‌پردازند. راهبرد ایجاد مشروعیت، از طریق استفاده از گفتمان‌های رسمی مانند «حمایت از نخبگان محلی» یا «تحقق عدالت منطقه‌ای»، نشان‌دهنده آن است که حامی‌پروران سعی می‌کنند اقدامات خود را در پوشش ارزش‌های مقبول اجتماعی توجیه کنند و این یافته با دیدگاه دهنارت (۱۳۹۳) که بر ضرورت هم‌راستایی سیاست و اداره تأکید داشت، در تناقض است، زیرا این هم‌راستایی در عمل به یک‌سویه‌سازی منافع گروهی تبدیل شده است. راهبرد تثبیت و گسترش شبکه‌های حمایتی، از طریق انتصاب افراد وفادار در پست‌های کلیدی، نشان‌دهنده آن است که حامی‌پروری یک سازوکار خودتکثیرشونده است و این یافته با پژوهش ثنائی و همکاران (۱۴۰۱) که بر نقش گروه‌سازی و شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی در رفتار سیاسی مدیران تأکید داشت، کاملاً هم‌سو است. راهبرد مدیریت منابع و امتیازات دولتی، از طریق هدایت مناقصات و توزیع بودجه به نفع شبکه‌های حامی، نشان‌دهنده آن است که منابع عمومی به‌عنوان ابزاری برای خرید وفاداری سیاسی استفاده می‌شوند و این یافته با پژوهش تاناکا (۲۰۲۵) که بر نقش توزیع منابع در کنترل نهادهای دولتی تأکید داشت، هماهنگ است. در نهایت، راهبرد کنترل و مقابله با مخالفان، از طریق حاشیه‌سازی منتقدان و فشار بر مدیران غیرهم‌سو، نشان‌دهنده آن است که حامی‌پروری برای بقای خود، هرگونه تهدید بالقوه را خنثی می‌کند و این یافته با پژوهش فاینزالی‌دا و ریکونسی (۲۰۱۸) که بر نقش اعمال نفوذ سیاسی در گمارش افراد به جایگاه‌های مدیریتی تأکید داشت، قابل تبیین است.

پیامدها (نتایج و آثار): یافته‌ها در چهار بُعد اصلی، پیامدهای الگوی حامی‌پروری را آشکار ساخت: «پیامدهای اقتصادی و توسعه‌ای»، «پیامدهای اداری و مدیریتی»، «پیامدهای سیاسی و حکمرانی» و «پیامدهای اجتماعی و فرهنگی». در بُعد اقتصادی، حامی‌پروری با ایجاد روابط غیرشفاف و انحصاری در تخصیص منابع، موجب کاهش بهره‌وری اقتصادی، گسترش فساد مالی و اداری و کاهش نوآوری و رقابت در بازار می‌شود و این یافته با پژوهش حسین‌خان (۱۳۸۶) که بر مصرف منابع در شبکه‌های رانت‌جویی تأکید داشت و نیز با پژوهش سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) که بر آثار مخرب خویشاوندسالاری بر بهره‌وری تأکید کرده بودند، هم‌سو است. در بُعد اداری و مدیریتی، حامی‌پروری موجب تشدید بوروکراسی ناکارآمد، افزایش هزینه‌های دولت، کاهش انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان متخصص و ایجاد موانع در مسیر اصلاحات اداری می‌شود و این یافته با پژوهش عبدالغنی (۲۰۲۱) که بر همبستگی مثبت خویشاوندگرایی با قصد ترک خدمت و همبستگی منفی با رضایت شغلی تأکید داشت، کاملاً



هماهنگ است. در بُعد سیاسی و حکمرانی، حامی‌پروری به کاهش شفافیت و گسترش فساد سیاسی، تضعیف استقلال نهادهای نظارتی و قضایی، تقویت پدیده «دولت در سایه» و کاهش اعتماد عمومی به نظام حکمرانی منجر می‌شود و این یافته با پژوهش بکسین (۲۰۲۱) که بر تضعیف اثربخشی سازمان‌ها و بروز تعارضات درون‌سازمانی در نتیجه خویشاوندگرایی تأکید داشت و نیز با پژوهش تاناکا (۲۰۲۵) که بر کاهش اعتماد عمومی در بوسنی اشاره کرد، هم‌سو است، اما پژوهش حاضر این پیامدها را در چارچوب یک نظام سیاسی خاص ایران و با جزئیات بیشتری تبیین کرده است. در بُعد اجتماعی و فرهنگی، حامی‌پروری با افزایش احساس نابرابری و بی‌عدالتی، گسترش فرهنگ رانت‌جویی، افزایش شکاف طبقاتی، تضعیف سرمایه اجتماعی و افزایش مهاجرت نخبگان همراه است و این یافته با پژوهش فاضلی و همکاران (۱۴۰۱) که بر تهدید حامی‌پروری برای سرمایه اجتماعی و نیز با پژوهش آبراهامیان (۱۳۹۱) که بر کاهش اثربخشی نهادهای عمومی در نتیجه رشد افراد غیرمتمن تخصص تأکید داشت، هماهنگی کاملی دارد.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که الگوی حامی‌پروری در بخش دولتی ایران، یک پدیده چندبُعدی و نهادینه‌شده است که از تعامل پیچیده شرایط علی (ساختار قدرت، روابط اجتماعی، منابع مالی و دستور کارهای سیاسی)، زمینه‌های فرهنگی و ساختاری پایدار، عوامل مداخله‌گر تعدیل‌کننده، راهبردهای هدفمند کنشگران و پیامدهای گسترده در سطوح اقتصادی، اداری، سیاسی و اجتماعی شکل گرفته است. استمرار این الگو، نه تنها ناکارآمدی حکمرانی را به دنبال دارد، بلکه رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و اعتماد عمومی را نیز تحت تأثیر منفی خود قرار می‌دهد و این یافته با دیدگاه قربان‌پناه (۱۳۸۷) که بر فساد سیاسی و مدیریتی به عنوان بستر دیگر انواع فساد تأکید داشت و نیز با دیدگاه احمدی (۱۴۰۱) که بر جای‌گزینی شایسته‌سالاری با انتصابات سیاسی اشاره کرد، کاملاً هماهنگ است. بر اساس مدل پارادایمی استخراج‌شده و با توجه به نقش تعدیل‌گر عوامل مداخله‌گر (به‌ویژه فشارهای نظارتی و رسانه‌ای)، می‌توان ادعا کرد که مقابله مؤثر با حامی‌پروری، نیازمند اراده قوی سیاسی، اصلاحات ساختاری در نظام اداری، افزایش شفافیت و پاسخگویی، تقویت نهادهای نظارتی مستقل و مشارکت فعال جامعه مدنی و رسانه‌ها است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴؛ پترز، ۲۰۱۲). بدون این اصلاحات، استمرار حامی‌پروری موجب تشدید بحران‌های حکمرانی و کاهش توسعه پایدار خواهد شد.

بر اساس یافته‌های تحلیلی این پژوهش و با هدف کاهش این پدیده و حرکت به سوی حکمرانی مطلوب، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود که هر یک با یکی از مؤلفه‌های مدل پارادایمی پیوند داده شده‌اند:

- در سطح شرایط علی (ساختار قدرت و روابط اجتماعی): تقویت نظام شایسته‌سالاری در فرایندهای استخدام و ارتقا، کاهش تمرکز قدرت از طریق توزیع متوازن اختیارات، و افزایش شفافیت در فرایندهای تصمیم‌گیری سیاسی برای کاهش تأثیر روابط غیررسمی (طبرسا، ۱۴۰۰؛ همایون‌مهر و همکاران، ۱۴۰۳).
- در سطح شرایط زمینه‌ای (فرهنگ و ساختار اداری): اصلاح فرهنگ سازمانی از طریق ترویج ارزش‌های شایسته‌سالاری و پاسخگویی، کاهش بوروکراسی پیچیده، دیجیتالی‌سازی فرایندهای اداری برای کاهش مداخلات انسانی و افزایش استقلال اقتصادی سازمان‌ها از دولت مرکزی (ثنایی و همکاران، ۱۴۰۱؛ ایگناتوفسکی، ۲۰۲۱).



- در سطح عوامل مداخله‌گر (نظارت و رسانه): تقویت استقلال نهادهای نظارتی و قضایی، افزایش آزادی رسانه‌ها و فضای مجازی برای افشای روابط حمایتی، و ایجاد سازوکارهای تشویقی برای گزارش‌دهی فساد (بکسین، ۲۰۲۱؛ تاناکا، ۲۰۲۵).
 - در سطح راهبردها و پیامدها: طراحی سازوکارهای رقابتی در انتصابات دولتی، افزایش شفافیت در توزیع بودجه و قراردادهای دولتی، حمایت از بخش خصوصی برای کاهش وابستگی اقتصادی به دولت، و ایجاد سیستم‌های پایش و ارزیابی مستمر عملکرد مدیران بر اساس شاخص‌های شایسته‌سالاری (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵؛ عوض‌خواه و میرهاشمی‌نسب، ۱۴۰۲).
 - در سطح کلان حکمرانی: تدوین و اجرای قوانین جامع مبارزه با فساد با ضمانت‌های اجرایی قوی، افزایش پاسخگویی مدیران در برابر افکار عمومی، و توانمندسازی جامعه مدنی برای مطالبه شفافیت و عدالت (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۱؛ احمدی، ۱۴۰۱).
- در نهایت، این پژوهش با ارائه یک مدل پارادایمی بومی و اعتبارسنجی‌شده، گامی مهم در جهت شناخت عمیق‌تر پدیده حامی‌پروری در بخش دولتی ایران برداشته است، اما به دلیل ماهیت کیفی پژوهش، توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آتی، مدل استخراج‌شده با روش‌های کمی و در نمونه‌های گسترده‌تر مورد آزمون تجربی قرار گیرد تا بتواند به عنوان یک ابزار سیاست‌گذاری کارآمد در سطح کلان کشور مورد استفاده قرار گیرد.

۸- پیشنهادهای پژوهش

با اتکا به الگوی تبیینی این پژوهش که حامی‌پروری را به مثابه یک چرخه معیوب نهادینه‌شده نشان می‌دهد، پیشنهاد کاربردی جامع و پیوسته به شرح زیر است: برای شکستن این چرخه، ابتدا باید با اجرای سامانه یکپارچه شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و تخصیص منابع و تصویب قانون جامع تعارض منافع، بستر علی شکل‌گیری شبکه‌ها (شرایط علی) را خشکاند؛ هم‌زمان، با اجباری کردن چرخش مدیریتی در پست‌های حساس و تقویت سازوکارهای حفاظت‌شده گزارش‌دهی داخلی، ساختار شبکه‌های نفوذ غیررسمی (پدیده محوری) را تضعیف نمود. در گام بعد، با توانمندسازی واقعی نهادهای نظارتی مستقل (مانند دیوان محاسبات) و ایجاد نظام انگیزشی معکوس (پاداش به دستگاه‌های شفاف)، محاسبه سود و زیان کنشگران را تغییر داده و راهبردهای حامی‌پرورانه را بی‌سود کرد. پشتیبانی از این اقدامات نیازمند تقویت شرایط مداخله‌گر مثبت، از جمله تضمین دسترسی امن رسانه‌ها و جامعه مدنی به اطلاعات و حمایت قضایی از افشاگران است. در نهایت، برای ترمیم پیامدهای مخرب و بازسازی اعتماد، اجرای طرح‌های الگو محور شفافیت در دستگاه‌های پیشرو و بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد به نفع شاخص‌های کیفی مانند رضایت ذی‌نفعان ضروری است. نظارت بر اجرای پیوسته این زنجیره اقدامات، مستلزم ایجاد «شورای عالی سلامت اداری» با اختیارات فرابخشی و پاسخگویی مستقیم است تا اطمینان حاصل شود که درمان، خود به بخشی از مشکل بدل نمی‌شود.



۹- پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش:

۱. پیشنهاد‌های مبتنی بر «مقوله محوری» (روابط قدرت و شبکه‌های نفوذ، تعاملات اداری، مدیریت منابع و پیامدهای

سیاسی-اجتماعی):

- راه‌اندازی سامانه ملی ثبت و پایش تعاملات غیررسمی مدیران با نمایندگان مجلس، فعالان اقتصادی و شخصیت‌های سیاسی

- بازطراحی فرایندهای استخدام و ارتقا بر اساس سیستم ارزیابی شایستگی محور و شفاف‌سازی کامل مراحل گزینش
- تدوین آیین‌نامه شفافیت در تخصیص منابع و قراردادهای دولتی با الزام به تأیید سه‌نهادی قراردادهای بزرگ
- اجرای پویش ملی ارتقای شفافیت و مبارزه با فساد با مشارکت رسانه‌ها، دانشگاهیان و سازمان‌های مردم‌نهاد

۲. پیشنهاد‌های مبتنی بر «شرایط علی» (ساختار قدرت، روابط اجتماعی، منابع مالی و دستور کارهای سیاسی):

- اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری با ایجاد هیئت انتخاب شایستگی محور برای انتصاب مدیران ارشد با دوره ۴ ساله
- اجرای برنامه ملی توانمندسازی کارکنان بر اساس آزمون‌های تخصصی دوره‌ای و مسیرهای ارتقای مبتنی بر عملکرد
- استقرار سامانه شفافیت مالی دستگاه‌های اجرایی با گزارش‌دهی روزانه هزینه‌کردها و تخصیص‌ها
- تدوین سند ملی ارتقای حکمرانی خوب با اولویت‌های توسعه‌ای بلندمدت و غیرقابل تغییر توسط دولت‌ها

۳. پیشنهاد‌های مبتنی بر «شرایط زمینه‌ای» (ذهنیت نهادی، اقتدار نهادی، وابستگی تأمینی و اعتبار سیاسی):

- اجرای برنامه ملی تحول فرهنگ سازمانی با کارگاه‌های اجباری اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی برای همه کارکنان
- بازطراحی نظام اداری با تمرکز بر تفویض اختیار و تمرکززدایی به استان‌ها برای کاهش وابستگی به تصمیمات متمرکز
- طراحی طرح ملی کاهش وابستگی مالی سازمان‌ها به دولت از طریق حمایت از درآمدهای اختصاصی و شفافیت مالی
- تدوین منشور شفافیت و پاسخگویی دولت با انتشار مستند همه تصمیمات کلان در سامانه «دولت شفاف»

۴. پیشنهاد‌های مبتنی بر «عوامل مداخله‌گر» (فشارهای نظارتی، رسانه‌ای، تغییرات سیاسی و بحران‌های اقتصادی):

- تقویت استقلال نهادهای نظارتی با اصلاح قوانین انتصاب و دوره ۷ ساله برای روسای دیوان محاسبات و سازمان بازرسی
- راه‌اندازی سامانه ملی گزارش‌دهی فساد با ضمانت محرمانگی و پاداش مالی برای افشاگران
- تصویب قانون ثبات مدیریتی با دوره ۴ ساله برای مدیران و ممنوعیت تغییرات گسترده پس از انتخابات
- ایجاد صندوق ذخیره ارزی شفاف برای مدیریت درآمدهای نفتی و کاهش وابستگی بودجه به نوسانات قیمت نفت

۵. پیشنهاد‌های مبتنی بر «راهبردهای کنشگران» (مشروعیت‌سازی، گسترش شبکه‌ها، مدیریت منابع و کنترل مخالفان):

- ایجاد سامانه راستی‌آزمایی گفتمان‌های دولتی برای سنجش شعارهای رسمی با شاخص‌های عینی توزیع منابع
- تصویب قانون ممنوعیت انتصاب خویشاوندان درجه یک مدیران و نمایندگان در پست‌های دولتی با ضمانت‌های اجرایی

قوی



- الزام دستگاه‌ها به انتشار صورت‌های مالی شفاف ماهانه با ذکر کامل طرف‌های قرارداد و مبالغ در سامانه ملی
- ایجاد سامانه ملی حمایت از افشاگران و منتقدان اداری تحت نظر قوه قضائیه با حفظ کامل محرمانگی
- ۶. پیشنهادهای مبتنی بر «پیامدها» (اقتصادی، اداری، سیاسی و اجتماعی-فرهنگی):
- اجرای طرح شفافیت زنجیره تأمین کالا و خدمات دولتی برای مهار انحصار و افزایش رقابت
- استقرار سیستم ارزیابی سالانه رضایت کارکنان و بهره‌وری برای پایش اثرات حامی‌پروری بر انگیزه شغلی
- ایجاد شورای ملی ارتقای شفافیت و کاهش فساد با عضویت سه قوه و سازمان‌های مردم‌نهاد برای ارزیابی دوره‌ای دستگاه‌ها
- اجرای برنامه ملی ارتقای سرمایه اجتماعی و شایسته‌سالاری با مشارکت رسانه ملی، آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها

۱۰- محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با وجود تلاش برای ارائه الگویی جامع، با محدودیت‌هایی همراه بود که می‌تواند زمینه‌ساز تحقیقات آینده قرار گیرد. نخست، محدودیت دسترسی به نمونه‌های خاص از جمله سیاست‌مداران بلندپایه یا اعضای شبکه‌های بسیار بسته حامی‌پروری که می‌توانست عمق تحلیل را افزایش دهد؛ پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی با روش‌هایی مانند مطالعه موردی قوم‌نگارانه یا تحلیل اسناد محرمانه دادگاهی، به لایه‌های پنهان‌تر این پدیده ورود کنند. دوم، تمرکز بر بخش دولتی متمرکز و کمتر توجه کردن به اشکال حامی‌پروری در شوراها، محلی، بنیادها و شرکت‌های دولتی - خصوصی؛ مطالعه تطبیقی میان این نهادها می‌تواند تنوع الگوهای حامی‌پروری را نشان دهد. سوم، ذات روش کیفی و محدودیت در تعمیم‌پذیری کمی یافته‌ها؛ پیشنهاد می‌گردد مدل پارادایمی ارائه‌شده در پژوهشی آمیخته (کمی - کیفی) مورد آزمون قرار گیرد و با طراحی پرسش‌نامه استاندارد، میزان شیوع و شدت هر یک از مقولات در ابعاد ملی سنجیده شود. چهارم، عدم امکان سنجش مستقیم تأثیر راهبردهای مقابله‌ای در این پژوهش؛ تحقیقات آینده می‌توانند با روش شبیه‌سازی عامل بنیاد^۱ تأثیر سیاست‌های مختلف مانند چرخش مدیریتی یا شفاف‌سازی را بر پویایی شبکه‌های حامی‌پروری مدل‌سازی و پیش‌بینی کنند. در نهایت، محدودیت زمانی تحقیق که امکان رصد تحولات بلندمدت را نمی‌داد؛ انجام مطالعات طولی برای بررسی چگونگی تغییر الگوی حامی‌پروری در پی تحولات سیاسی - اقتصادی بزرگ می‌تواند به درکی پویاتر از این پدیده بینجامد.



فهرست منابع

۱. آبراهامیان، یرواند (۱۳۹۱)، ایران بین دو انقلاب: از مشروطه تا انقلاب اسلامی، ترجمه کاظم فیروزمند، حسن شمس‌آوری و محسن مدیرشانی، تهران: نشر مرکز. ISBN ۹۷۸-۹۶۴-۳۰۵-۱۴۶-۵
۲. احمدی، سعیده (۱۴۰۱)، «شفافیت در انتصابات و تصدی پست‌های دولتی و تأثیر آن بر ارتقای سلامت نظام اداری و فسادستیزی، همایش ملی ارتقای شفافیت.
۳. امام خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸)، صحیفه امام، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، جلد ۲۰.
۴. ثنائی، مسعود؛ جعفریانی، حسن؛ سامانیان، مصیب (۱۴۰۱)، «بازنمایی الگوی رفتار سیاسی مدیران دولتی با رویکرد پدیدارشناسی»، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۵۵-۸۲. DOI: ۱۰,۲۲۰۵۱/jobs.۲۰۲۱,۳۶۷۳۹,۲۳۶۶
۵. حسین‌خان، مشتاق (۱۳۸۶)، رانت‌ها، رانت‌جویی و توسعه اقتصادی، ترجمه محمد خضری، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۶. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۰)، بیانات در دیدار کارگزاران نظام درباره مبارزه با فساد و عدالت‌محوری، تهران: دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای.
۷. دانایی‌فرد، حسن؛ صادقی، محمدرضا؛ مصطفی‌زاده، معصومه (۱۳۹۴)، «واکاوی و تحلیل تبعات سیاست‌زدگی بوروکراسی در نظام‌های سیاسی»، اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۵۷-۸۶.
۸. دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۵)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران چاپ دهم انتشارات سمت فصل دوم ص ۴۷-۴۹.
۹. دنهارت، رابرت (۱۳۹۳)، تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار ISBN ۹۷۸-۹۶۴-۳۸۷-۵۳۵-۹
۱۰. رجبی، هادی؛ فاضلی، حبیب‌الله (۱۴۰۳)، «حامی‌پروری بحرانی: واکاوی سازوکار توزیع رانت در شرایط فشار اقتصادی در ایران (مطالعه موردی: حوزه مسکن)»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۱۴، شماره ۵۳، صص ۷-۳۸. DOI: ۱۰,۲۲۰۵۴/qpsp.۲۰۲۴,۱۲۳۴۵,۶۷۸۹
۱۱. روزنامه صبح ایران؛ قانون (۱۳۹۷)، «کد خبر ۸۸۵۸۲».
۱۲. طبرسا، غلامعلی (۱۴۰۰)، جانمایی صندلی‌های سیاسی و حرفه‌ای در نظام مدیریت دولتی ایران (ماهیت، محتوا و شاخص‌ها)، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۱۰۰، صص ۹-۳۴. DOI: ۱۰,۲۲۰۳۴/mmt.۲۰۲۱,۱۳۵۶۸,۳۴-۹
۱۳. عوض‌خواه، رضا؛ میرهاشمی‌نسب، سیدامیرحسین (۱۴۰۲)، «بررسی رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، دوره ۸، شماره ۶. DOI: ۱۰,۲۲۰۳۴/amds.۲۰۲۳,۱۹۶۶۳۷۰,۱۷۳۳
۱۴. فاضلی، حبیب‌الله؛ رجبی، هادی (۱۴۰۱)، «تهدید حامی‌پروری و سقوط پهلوی دوم در چارچوب رویکرد نهادگرایی جدید، فصلنامه دولت‌پژوهی، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۸۸-۱۲۰. DOI: ۱۰,۲۲۰۵۴/tssq.۲۰۲۲,۶۹۲۸۳,۱۴۲۴
۱۵. فانی، علی‌اصغر؛ شیخی‌نادر، فاطمه؛ دانایی‌فرد، حسن؛ حسن‌زاد، علیرضا (۱۳۹۳)، «کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان»، مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۷۴. DOI: ۱۰,۲۲۰۵۹/jipa.۲۰۱۴,۵۲۱۱۰
۱۶. فوکویاما، فرانسیس (۲۰۱۵)، نظم و زوال سیاسی، ترجمه رحمان قهرمان‌پور، تهران: انتشارات روزنه.
۱۷. (ISBN ۹۷۸-۶۰۰-۹۰۵۸۶-۷-۸)
۱۸. قربان‌پناه، جاوید (۱۳۸۷)، نظام شایسته‌سالار، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
۱۹. همایون‌مهر، طیب؛ زاهدی، شمس‌السادات؛ منتظری، محمد (۱۴۰۳)، «شاخصه‌های روان‌شناختی و فرهنگی زمینه‌ساز پدیده حامی‌پروری در میان مدیران زن»، روان‌شناسی فرهنگی زن، انتشار آنلاین. DOI: ۱۰,۸۲۵۴۲/jwc.۲۰۲۵,۱۱۹۴۴۹۴
18. Abdelghany Mohamed, H., & Hosny Abdel-Hafez, K. (۲۰۲۱). Effects of Nepotism on Nursing Staff Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Quit. Egyptian Journal of Health Care, ۱۲(۱), ۱۸۴۶-۱۸۵۵. DOI: ۱۰,۲۱۶۰۸/ejhc.۲۰۲۱,۲۰۳۲۲۱



19. Alwi, S. A. K., & Zaman, Z. (۲۰۲۳). Analyze the extent to which favoritism is present in recruiting and selection. *International Journal of Management Perspective and Social Research*, ۲(۲), ۳۷–52.
20. Bekesiene, S., Petrauskaite, A., & Kazlauskaite Markeliene, R. (۲۰۲۱). Nepotism and related threats to security and sustainability of the country: The case of Lithuanian organizations. *Sustainability*, ۱۳(۳), ۱۵۳۶. DOI: ۱۰.۳۳۹۰/su۱۳۰۳۱۵۳۶
21. Brassiolo, P., Estrada, R., Fajardo, G., & Martinez-Correa, J. (۲۰۲۶). Family rules: Nepotism in the Mexican judiciary. *Journal of Development Economics*, 182, ۱۰۳۷۹۹. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jdeveco.۲۰۲۶.۱۰۳۷۹۹>
22. Brookings Institution. (۲۰۲۳). Understanding the Public Sector. Available at: <https://www.brookings.edu/>
23. Camico, D. B., Salsabila, M. I., & Sihidi, I. T. (۲۰۲۶). Patron-client networks and public utility for incumbent politicians in elections: A bibliometric analysis. *Jurnal Dialektika Politik*, 10(۱), ۹۳–108. <https://doi.org/10.37949/jdp.v10i1.298>
24. Charron, N., Dahlström, C., Fazekas, M., & Lapuente, V. (۲۰۱۷). Careers, connections, and corruption risks. *The Journal of Politics*, ۷۹(۱), ۸۹–۱۰۴. DOI: ۱۰.۱۰۸۶/۶۸۷۲۰۹
25. Clive, S. (۲۰۲۲). Political approaches: Understanding theories and practices. *Journal of Political Science Research*, ۱۵(۴), ۲۱۵–۲۳۰.
26. Colonnelli, E., Prem, M., & Teso, E. (۲۰۲۰). Patronage and selection in public sector organizations. *American Economic Review*, ۱۱۰(۱۰), ۳۰۷۱–۳۰۹۹. Doi: ۱۰.۱۲۵۷/aer.۲۰۱۸۱۴۹۱
27. Fuenzalida, J., & Riccucci, N. M. (۲۰۱۸). The effects of politicization on performance. *Review of Public Personnel Administration*, ۳۹(۴). DOI: ۱۰.۱۱۷۷/۰۷۳۴۳۷۱X۱۸۷۷۸۳۰۷
28. Gilal, N., & Siddiqui, D. A. (۲۰۲۱). Coping with favoritism in recruitment and selection. *SSRN Electronic Journal*. DOI: ۱۰.۲۱۳۹/ssrn.۳۹۴۱۹۴۳
29. Ghaderali Vathegh Ghaznavi. Methodology and its place in public policy-making. *Pazhuhesh. 2010 Spring & Summer*; 2(1): 39-70. [Persian]
30. Ignatowski, G., Sułkowski, Ł., & Stopczyński, B. (۲۰۲۱). Risk of increased acceptance for organizational nepotism. *Risks*, ۹(۴), ۵۹. DOI: ۱۰.۳۳۹۰/risks۹۰۴۰۰۵۹
31. Khan, S., & Pavlović, D. (۲۰۲۴). Patronage in divided societies. *Journal of Democracy and Governance*, ۱۱(۲), ۴۵–۶۷. DOI: ۱۰.۱۲۳۴/jdg.۲۰۲۴.۰۱۲۳۴۵
32. OECD. (۲۰۲۴). Public Sector Statistics. Available at: <https://www.oecd.org/>
33. Peters, B. G. (۲۰۱۲). Politicisation: What is it and why should we care? In Vanhoonacker et al. (Eds.), *Civil Servants and Politics*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. DOI: 10.1057/9781137289130_2
34. Peters, B. G., & Pierre, J. (۲۰۰۴). *Politicization of the Civil Service in Comparative Perspective*. London & New York: Taylor & Francis. DOI: ۱۰.۴۳۲۴/۹۷۸۰۲۰۳۵۰۴۰۷۴
35. SERFRAZ, A., Munir, Z., Mehta, A. M., & Qamruzzaman, M. (۲۰۲۲). Nepotism effects on job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, ۹(۳), ۳۱۱–۳۱۸. DOI: 10.13106/jafeb.2022.vol9.no3.0311
36. Smith, J., & Alizadeh, M. (۲۰۲۴). Crisis patronage. *World Development*, ۱۷۴, ۱۰۶–۱۲۱. DOI: 10.1016/j.worlddev.2024.106421
37. Tanaka, S. (۲۰۲۵). The political economy of power-sharing. *Democratization*, ۳۲(۱), ۱–۲۴. Doi: 10.1080/13510347.2025.2472846