



نشرآکادمیک

یکپارچگی سازمانی، خطای فردی و ساختار حقوقی جامعه

کارستن استارک

مترجمان: علیرضا نودهی، رضا کریمی، ترانه نوری کادیجانی

WWW.DRREZAKARIMI.IR

یکپارچگی سازمانی، خطای فردی و ساختار حقوقی جامعه

WWW.DRREZAKARIMI.IR

نویسنده: Carsten Strack

انتشارات:  Springer

سال انتشار: 2019

WWW.DRREZAKARIMI.IR

ترجمه: دکتر رضا کریمی - علیرضا نودهی - ترانه نوری کادیجانی

ناشر: نشر آکادمیک

چاپ اول: 1398

شمارگان: 500 نسخه

شابک: 978-622-6298-51-3

فهرست مطالب

عنوان شماره صفحات

- 1 فصل یک: یکپارچگی سازمانی به چه معناست؟.....1
- 1-1 یک چهارچوب تحلیلی 2
- 13 فصل دوم : یکپارچگی سازمانی چطور اندازه گیری میشود؟.....13
- 37 فصل سوم: مطالعه موردی: یکپارچگی سازمانی در 5 شهر آلمان.....37
- 40 3-1 مقررات حقوقی 40
- 43 3-2 سطح فساد در آلمان 43
- 44 3-3 فرهنگ پیشگیری و عملکرد اداری آلمان..... 44
- 47 3-4 تئوری و عمل 47
- 61 3-5 رسمی و غیر رسمی 61

فصل چهارم: مدیریت تطابق در خدمات عمرانی؟.....73

4-1 قانون اول: کاغذ شرمنده نمیشود.76

4-2 قانون دوم: خاکستری تمام تئوری است77

4-3 قانون 3: کمتر بیشتر است.....77

4-4 قانون 4: پوسیدگی از بالا شروع میشود.....78

4-5 قانون 5: بدون شکستن تخم مرغ نمیتوانید املت درست کنید79

ضمیمه : مثال هایی از نقطه ضعیف فرایند گرا79

منابع.....**Error! Bookmark not defined.**

فهرست جداول

جدول (1-3) ابزارهای پیشگیرانه48

فهرست اشکال و نمودار

شکل (1-1) علت ظهور سوء رفتار در شرکت های آلمانی (2016)5

شکل (1-3) آیا شما یک اداره دارید؟ به $N \frac{1}{4} 474$ رجوع کنید.51

شکل (2-3) آیا یک پرستار مجاز به دریافت انعام است؟53

شکل (3-3) شما چقدر از فرصت آموزشی که کارفرمایان در اختیاران قرار میدهد راضی هستید؟53

شکل (4-3) آیا شما مجبور به تغییر محل کار خود به دلیل چرخش کارکنان در 5 سال گذشته هستید؟

.....54

شکل (3-5) ناظر من، کار من را به صورت منظم بررسی می کند. به $N \frac{1}{4} 466$ رجوع کنید.56

شکل (3-6) در حوزه فعالیت من، اصل چندین چشم (بیشتر مردم به عنوان مسئول تصمیم گیری

شناخته می شود) اعمال می شوند.57

شکل (3-7) شما چقدر از شغل و چشم اندازه ارتقا شغلی خود راضی هستید؟60

WWW.DRREZAKARIMI.IR

WWW.DRREZAKARIMI.IR

WWW.DRREZAKARIMI.IR

WWW.DRREZAKARIMI.IR

WWW.DRREZAKARIMI.IR

فصل یک: یکپارچگی سازمانی به چه معناست؟

WWW.DRREZAKARIMI.IR

1-1 یک چهارچوب تحلیلی

تجزیه و تحلیل فساد و سایر موارد سوء رفتار در سازمان‌ها گاهی منجر به بحث در مورد ویژگی‌های فرهنگ‌های مختلف می‌شود. ادبیات تحقیق زیادی در رابطه با همبستگی بین فرهنگ چینی (Schweitzer 2009)، فرهنگ روسیه (Shulzhenko 2012)، فرهنگ هند (سویم 2012) یا فرهنگ مجارستان و موضوع فساد وجود دارد. البته، فرهنگ سوء رفتار با افراد را بسیار پیچیده نقد می‌کند و به نوعی به نظر می‌رسد که آن را به ویژگی‌های خاص مناطق مختلف جهان نسبت می‌دهد (Hofstede 1991). با این حال، از نظر عملی، این بعد از فرهنگ خیلی مفید نیست. فرهنگ ممکن است قابل توصیف باشد، اما قطعاً تغییر نخواهد کرد. شما می‌توانید این وضعیت را در بحث استانداردهای بین‌المللی و اخلاق در سطح بالاتر در رفتار مدیریت نقد کنید. با این حال، این نوع بحث باعث می‌شود مشکل تحلیل بدتر شود. اگر ما نمی‌توانیم فرهنگ را تغییر دهیم، چگونه می‌توانیم با تمرکز بر رفتار اخلاقی، مشکل سوء رفتار مدیران را حل کنیم؟ در حقیقت، در زندگی روزمره همیشه می‌توانیم کارکنان را از انجام سوء رفتار حفظ کنیم، و وسوسه می‌شویم که رفتار بد یا شخصیت‌های جنایتکارانه را شناسایی کنیم. اگر چه ممکن است جامعه یا افراد را سرزنش کنیم اما تلاش ما تمرکز بر ارتباط گمشده بین جامعه و فرد است. بنابراین بهتر است سازمان خودمان را بررسی کنیم زیرا نه تنها تجزیه و تحلیل آسان‌تر می‌شود، بلکه قابل تغییر است. سازمان چگونه می‌تواند ارتباط نامشروع بین جامعه و فرد را شناسایی کند؟ ما از این واقعیت آگاهیم که سازمان‌ها تأثیر قابل توجهی در رفتار فردی و در تعامل (داگلاس 1966) دارند. سازمان‌ها افراد را مجبور می‌کند که رفتار خاصی را دنبال کنند تا به اهداف سازمانی خود برسند (Goffmann 1961). ممکن است بلافاصله این قدرت را در پشت هر اهداف سازمانی به رسمیت نشاند، اما در عین حال تعریف روابط و تعاملات بین افراد در سازمان‌ها (وبر 1922) وجود دارد. هنوز ارتباطاتی بین جامعه، فرهنگ و شخصیت افراد وجود دارد.

آنچه وظیفه ماست درک بخش‌های سازمانی است. برای انجام این کار، عمل باید به حوزه‌های تحلیلی مختلف تقسیم شود (Parsons 1964، 1978). بنابراین می‌توانیم ارزش‌های خاص اما غالباً متناقض را که نمی‌توان بدون هیچ‌گونه تفکیک تحلیلی توصیف کرد، کشف کنیم. در حقیقت بین فرهنگ و جامعه تعادل وجود ندارد، بلکه بین انتظارات درون سازمانی تعادل وجود دارد.

سه نهاد که عمدتاً مسئول تعامل هستند عبارتند از: فردیت (به عنوان بخشی نهادی از شخصیت ما)، سازمان‌ها و جامعه. در این مورد می‌توان جوامع را به یک نظام حقوقی و بخش فرهنگی یا نظام قانونی و مشروعیت تقسیم کرد. تحقیقات ما را بیشتر به این نتیجه می‌رساند که برای فهمیدن فساد ایجاد خط مشی قانونی و مشروعیت در هر زمان ضروری است. بنابراین، جوامع مختلف غربی، مقررات تقریباً یکسان از فساد اما ادراک کاملاً متفاوت از رفتار اخلاقی را نشان می‌دهند. به همین دلیل است که استانداردهای بین‌المللی در مورد قوانین ضد فساد در جوامع مختلف یکسان نیست. ما باید در این رابطه فرهنگ را نقد کنیم. دومین حوزه مهم در اینجا نهادی بودن سازمان است. ما می‌توانیم از یک سو، استانداردهای داخلی و قوانین را در بخشی از ساختار رسمی سازمان‌ها (مینتزبرگ 1979) و قوانین غیر رسمی و رفتار واقعی که ممکن است با عنوان «فرهنگ سازمانی» (Schein 1985) نامگذاری شوند، شناسایی کنیم. ترجیحاً باید میان "بحث" و "عمل" تفاوت باشد (مایر و روان 1977). معمولاً "بحث" در سازمانها یا ساختارهای رسمی، به ساختار حقوقی جامعه مرتبط است اما حتی این نیز می‌تواند بخشی از مشکل باشد. ساختارهای رسمی یک سازمان ممکن است در نظام حقوقی جامعه قرار نگیرد. اگر چنین باشد ما نیاز به ایجاد یک انطباق خواهیم داشت. با این وجود ممکن است در صورت وجود تفاوت بین گفتگو و عمل هنگام رویارویی با فساد راه حل خوبی برای آن وجود نداشته باشد. در سازمان‌ها، واقعیت‌ها اغلب بیشتر به بخش غیر رسمی و فرهنگی جامعه نسبت به قانون قانونی وابسته است. این مسئله در هر شرکتی با شرکت‌های تابعه در سایر مناطق فرهنگی یافت می‌شود. یک شرکت آمریکایی می‌تواند به راحتی روش‌های خاصی را اجرا کند، به عنوان مثال در مورد استخدام در کارخانه خود در هند؛ با این حال، در پایان روز ارتباط بین موقعیت فردی و نظام ضعیف هند باعث تعجب شما خواهد شد. این نمی‌تواند مفید واقع شود. حتی اگر کسانی که مسئول درک روابط هستند

نیز با مسئله جدیدی رو به رو خواهند شد و این همان دلیل تفاوت فرهنگی است. با این وجود سازمان‌ها ممکن است قوانین داخلی تقریباً یکسانی داشته باشند.

در سال 2016، شرکت حسابرسی KPMG یک بررسی نمایشی از 500 شرکت انتخابی آلمانی را با توجه به تجربیات خود در زمینه جرائم اقتصادی انجام داد (شکل 1.1). اکثر شرکت‌های معرض به عنوان عوامل اصلی ظهور جرائم اقتصادی به نقل از "عوامل انسانی" (KPMG 2016) اشاره کردند. بیش از نیمی از شرکت کنندگان مورد بررسی، ظهور سوء رفتار (KPMG 2016) را به دلایلی از قبیل "غفلت / بی دقتی" (54 درصد) و "عدم حس اعتماد" (53 درصد) نسبت می‌دهند.

نتایج مطالعات KPMG به وضوح نشان می‌دهد که جرائم اقتصادی بیشتر شرکت‌ها در سازمان‌ها به موارد فردی بستگی دارد. بنگاه‌ها تمایل دارند که جرائم اقتصادی را شخصی سازی کنند تا مانع نشان دادن مسئولیت مشترک شرکت شوند. بدون شک، این افراد هستند که تصمیم گیرندگان سازمان هستند و طبق آن عمل می‌کنند. با این حال، یک سازمان چیزی فراتر از مجموعه‌ای از عوامل مستقل و ناسازگار است. دلایل زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد فساد و یا سوء رفتار فقط در گروه‌ها و در نتیجه همکاری (Coenen 2008) ایجاد می‌شود. یک موقعیت بزرگ حتی فرض می‌کند که تقریباً تمام جرائم اقتصادی ویژگی‌هایی از جرائم سازمان یافته هستند (Hetzler 2015).