

شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران

تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۶

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۲۷

■ شیرین‌السادات عباس زاده واقفی^۱■ جلیل دلخواه^۲■ لطف‌ا... فروزنده دهکردی^۳

چکیده:

هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی علل کلیدی ایجاد فساد اداری در شهرداری تهران است. روش تحقیق مورد استفاده آمیخته متوالی اکتشافی با استفاده از ابزارهای کیفی و کمی است. به این ترتیب که در بخش کیفی از روش مصاحبه و در کمی از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر در مرحله کیفی مدیران و خبرگان شهرداری تهران و در مرحله کمی نیز کلیه کارکنان و مدیران شهرداری تهران بودند. در مرحله اول که مرحله کیفی بود از روش نمونه‌گیری قضاوتی عمدی استفاده شد که با ۱۸ نفر از خبرگان و مدیران شهرداری تهران مصاحبه‌های عمیق صورت گرفت. در پژوهش حاضر پس از تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از شیوه تحلیل محتوا و استخراج کدها، شاخص‌های طراحی پرسشنامه در غالب علل بروز فساد اداری مشخص گردید. در مرحله دوم که مرحله کمی پژوهش بود، نسبت به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه محقق ساخته در بین ۳۰۰ نفر از کارکنان و مدیران شهرداری تهران اقدام گردید. داده‌های کمی با استفاده از آزمون‌های آماری از جمله آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون رتبه‌ای فریدمن تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد از نظر افراد نمونه آماری، همه عوامل مستخرج از مرحله کیفی به عنوان علل مؤثر در بروز فساد در شهرداری تهران شناخته می‌شوند. در رتبه‌بندی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران نتایج نشان داد بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی مؤثر در بروز فساد اداری؛ عوامل فردی به عنوان اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می‌باشند.

کلمات کلیدی: فساد اداری، شهرداری تهران، اولویت بندی، عوامل فردی، عوامل سازمان، عوامل محیطی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد، تهران، ایران.
۲. استادیار دانشگاه تربیت مدرس، مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) z.delkhah@modares.ac.ir.
۳. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد، تهران، ایران.

۱- مقدمه

مسائل متعدد امروزی، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده تر از گذشته کرده است و در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده فساد (است) رفیع پور، ۱۳۸۸).

فساد اداری، پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد (افضلی، ۱۳۹۱).

اهمیت مطالعه علل بروز فساد اداری از طریق پی بردن به آسیب‌ها و پیامدهای این پدیده بیشتر نمایان می‌گردد. در بسیاری از کشورهای درحال توسعه، عامه مردم، سازمان‌های غیردولتی^۴ و رسانه‌ها، به فساد اداری به عنوان تنها عامل اصلی تحت سلطه دیگران بودن و رشد اقتصادی ضعیف نگاه می‌کنند (یاداو، ۲۰۰۵)^۵. فریش (۱۹۹۴)^۶ و پیلائی (۲۰۰۴)^۷ معتقد بودند که فساد اداری یکی از موانع اصلی در توسعه است. برخی پژوهش‌ها چنین نتیجه گرفتند که فساد اداری به پایین آمدن سطح سرمایه‌گذاری‌های خصوصی تأثیر می‌گذارد (وی، ۲۰۰۰؛ مائورو، ۱۹۹۵)^۸ و به شکل معنادار و واضحی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را کاهش می‌دهد (ژائو و همکاران، ۲۰۰۳)^۹ و این روند به بحران‌های مالی (وی و وو، ۲۰۰۱)^{۱۰} و تخصیص منابع فرعی (آدس و دی تلا، ۱۹۹۹)^{۱۱}، تحریف هزینه و بازده دولت (تانزی و داوودی، ۱۹۹۷)^{۱۲}، درآمد بالای نابرابر و فقر (گوپتا و همکاران، ۱۹۹۸)^{۱۳}، تورم (ال مرهوبی، ۲۰۰۰)^{۱۴} و پایین آمدن استانداردهای زندگی (فاریا، ۲۰۰۱)^{۱۵} منجر می‌گردد. همچنین پژوهش‌های تجربی نشان می‌دهد که وجود فساد زیاد، موفقیت اجتماعی را کم می‌کند (مائورو، ۱۹۹۸)^{۱۶}، سطح سرمایه انسانی را کاهش داده و اعتماد به نفس را از بین می‌برد (هاستد، ۲۰۰۲)^{۱۷}. این پیامدها و آثار منفی فساد لزوم انجام پژوهش‌های دامنه‌دار در خصوص فساد

- 4- NGO
- 5- Yadav
- 6- Frisch
- 7- Pillay
- 8- Wei, Mauro
- 9- Zhao, et al.
- 10- Wei & Wu
- 11- Ades & Di Tella
- 12- Tanzi & Davoodi
- 13- Gupta, et al.
- 14- Al – Marhubi
- 15- Faria
- 16- Mauro
- 17- Husted

پرتال جامع علوم انسانی

اداری را که سرمنشأ فساد در جامعه می‌باشد، بیش از پیش مورد تاکید قرار می‌دهد. در نتیجه، مبارزه با فساد اداری یک ضرورت است تا از تشدید آسیب‌ها در آینده، پیشگیری نماید (فرخ سرشت، ۱۳۸۳). نظام اداری ایران نیز مدت‌ها است از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می‌برد، به طوری‌که بر اساس آخرین رتبه بندی سازمان بین‌المللی شفافیت رتبه ایران در رابطه با شاخص ادراک فساد اداری ۱۳۱ از بین ۱۶۷ کشور مورد مطالعه می‌باشد. نکته قابل توجه بدتر شدن سالیانه وضعیت رتبه ایران در بین کشورهای مورد مطالعه است به طوری‌که رتبه کشور در سال‌های قبل به ترتیب ۸۸، ۹۳، ۱۰۶ بوده است. این موضوع به عنوان یک دغدغه اساسی برای مدیران عالی در سطوح بالای قوای سه‌گانه و مقام معظم رهبری مطرح شده و موجب گردیده است تا دستورات مستقیمی از سوی مقام معظم رهبری در خصوص ریشه‌یابی و مبارزه با مفاصد اداری صادر شود. حذف و یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور نیازمند برنامه‌ای پژوهش محور است که بدان وسیله به تجزیه و تحلیل مسائل پرداخته و علل بروز فساد اداری مشخص شود تا بتوان ضمن ارزیابی راه‌های گوناگون، راهبردهای لازم و بهینه در جهت مقابله با فساد انتخاب و به مرحله اجراء گذاشته شود.

شهرداری‌های کشور نیز به عنوان یکی از نهادهای عمومی در کشور از این قاعده مستثنی نبوده، لذا فساد اداری نیز در شهرداری‌ها بالطبع به عناوین مختلف وجود دارد و می‌تواند علل مختلفی داشته باشد. سازمان شهرداری تهران با تعداد حدود ۶۰ هزار نفر پرسنل، سازمانی بزرگ می‌باشد و گردش مالی سالیانه حدود ۱۱۸ هزار میلیارد تومان نقد و غیر نقد در آن، زمینه بروز تخلف و فساد اداری را فراهم می‌آورد. از این رو در شهرداری تهران، ستادی زیر نظر مستقیم شهردار تهران با ریاست معاون منابع انسانی شهردار و عضویت معاونین دیگر بسته به نوع فعالیت‌های جرم خیز تشکیل و فعالیت می‌نماید یکی از وظایف اصلی این ستاد که در سال‌های اخیر احیاء گردیده است و مورد توجه مدیران آن قرار گرفته است "بررسی و پژوهش علمی پیرامون فساد اداری و مقابله با آن" بوده است.

لازم به ذکر است که پژوهش‌های متعددی در زمینه فساد اداری در کشور انجام شده است که برخی از آن‌ها در شهرداری تهران صورت گرفته و شاید پژوهش دیگری در این زمینه امری تکراری و غیرکاربردی به نظر برسد، اما از آنجا که قریب به اتفاق این پژوهش‌ها مبتنی بر روش کمی بوده و به بررسی عوامل در قالب دانش موجود و بویژه شاخص‌های نه چندان بومی مبتنی بر علل شناسایی شده در پژوهش‌های خارجی پرداخته‌اند، نویسندگان مقاله حاضر سعی در بومی ساختن موضوع مورد بحث با استفاده از رویکرد کیفی و یافتن علل بومی فساد اداری می‌باشند.

با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر به دنبال شناسایی علل بومی بروز فساد اداری در شهرداری تهران به عنوان مورد مطالعه می‌باشد تا از این طریق کمک شایانی به مسئولین در زمینه جلوگیری و پیشگیری از فساد اداری نماید. در این راستا سؤالات پژوهش حاضر به شرح ذیل می‌باشند:

✓ علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران کدامند؟

✓ رتبه بندی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران چه می‌باشد؟

۲- ادبیات موضوع

۲-۱- مفهوم پردازی فساد اداری

تعریف فساد اداری سال‌ها مورد مباحثه‌های متعدد بوده است. تعاریف متعددی در خصوص تبیین مفهوم فساد اداری ارائه شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها پرداخته می‌شود:

۱- اکثر پژوهشگران و سازمان‌های بین‌المللی بویژه بانک جهانی (۲۰۰۰)^{۱۸}، کلیتگارد و همکاران (۲۰۰۰)^{۱۹}، پپی (۲۰۰۵)^{۲۰}، پارک (۲۰۰۳)^{۲۱}، وان کلورن (۱۹۸۹)^{۲۲}، هایدنهایمر (۱۹۸۹)^{۲۳}، لمبزدرف (۱۹۹۹)^{۲۴}، سازمان بین‌المللی شفافیت (۲۰۰۳)^{۲۵}، هانتینگتون (۱۹۸۹)، جانستون (۱۹۹۷)^{۲۵}، نای (۱۹۸۹)^{۲۶}، لانگ (۲۰۰۸)^{۲۷} فساد اداری را در ساده‌ترین و متداول‌ترین تعریف، «سوءاستفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی» بیان کرده‌اند. به بیان دیگر، در این تعریف، هیچ توجهی به بخش خصوصی و جایگاه فساد در آن‌ها و نقش آن‌ها در فساد نشده است (تانزی، ۲۰۰۲، ص ۲۴)^{۲۸}.

۲- برخی پژوهشگران و سازمان‌های بین‌المللی مثل برنامه عمران سازمان ملل (۱۹۹۸)^{۲۹} و گروه چند منظوره فساد شورای اروپا^{۳۰} واژه «فساد اداری» را به عنوان مترادف «رشوه‌خواری» به منظور مشمولیت هر نوع رشوه که مطالبه شده یا پرداخت می‌گردد، استفاده می‌کنند. سایر مصادیق فساد اداری در این تعریف نادیده گرفته شده است.

۳- عده‌ای از نظریه‌پردازان و سازمان‌های بین‌المللی، مثل اتلس (۱۹۸۷)^{۳۱}، برنامه عمران سازمان ملل (۱۹۹۸) نیز فساد اداری را قوم و خویش‌پرستی، حمایت کردن از خود یا اطرافیان و دفاع از خود و دیگران تفسیر کرده‌اند.

با دقت در تعاریف موجود در سه مورد فوق، مشاهده می‌شود که همانند آنچه تانزی (۱۹۹۵)^{۳۲} بیان کرده است، سه انگیزه ۱- نفع شخصی مستقیم، ۲- دریافت رشوه نقدی یا غیرنقدی از شخص ثالث و ۳- کمک به دوستان و خویشاوندان به عنوان اساسی‌ترین ارکان تعاریف فساد اداری تلقی

-
- 18- World Bank
 - 19- Klitgaard, et al.
 - 20- Pepys
 - 21- Park
 - 22- Van Klaveren
 - 23- Heidenheimer
 - 24- Lambsdorff
 - 25- Johnston
 - 26- Nye
 - 27- Lange
 - 28- Tanzi
 - 29- UNDP
 - 30- GMC
 - 31- Atlas
 - 32- Tanzi

می‌شوند.

۴- برخی از پژوهشگران و سازمان‌ها مثل هوپ (۲۰۰۰)^{۳۳}، ولفنسان (۲۰۰۰)^{۳۴}؛ کمیسیون آفریقا (۲۰۰۵)^{۳۵}؛ آناند، آشفورث و جاشی (۲۰۰۵)^{۳۶}؛ ویندسور (۲۰۰۴)^{۳۷}، بنفیلد (۱۹۷۵)، ویندسور (۲۰۰۴)^{۳۸} فساد اداری را از بعد اخلاقی و اجتماعی تعریف کرده‌اند و آن را به عنوان یک بیماری بین‌فرهنگی یا بازتاب یک شکست اخلاقی یا جدا شدن از هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده یا انحراف نامطلوب اجتماعی در نظر گرفته‌اند که دستیابی به منافع شخصی غیرقانونی در آن‌ها مورد تاکید می‌باشد. درحالی که ممکن است به دلیل عادی شدن فساد اداری، برخی از مصادیق فساد اداری در زمره هنجارهای اجتماعی پذیرفته‌شده هم قرار گرفته باشند.

۵- برخی سازمان‌ها و نظریه پردازان از قبیل کمیسیون مستقل ضد فساد (۱۹۹۸) و ماریا (۲۰۰۸)^{۳۹} فساد اداری را انجام اعمال اداری به شکل ناقص و غیرصادقانه توسط مأموران دولتی تعریف می‌کنند. در حالی که فساد اداری، ضرورتاً شامل عدم صداقت نیست، بلکه در اغلب موارد، انجام کاری هدفمند بوده، بصورتی که قانون آن را ممنوع کرده باشد.

۶- عده‌ای از نظریه پردازان از قبیل آلپاسلان (۲۰۰۸)^{۴۰} نیز فساد اداری را نتیجه انحصاری کردن و سوءاستفاده از قدرت توأم با اقدام به تصمیم‌گیری بدون داشتن مسئولیت نسبت به انجام آن می‌دانند. سوءاستفاده شامل به کار بردن استانداردهای غیراخلاقی و غیرقانونی می‌باشد.

هر یک از تعاریف فوق در جنبه‌ای قوت و در جنبه‌ای ضعف دارند. وجه مشترک اکثر این تعاریف آن است که در محیط فاسد اداری، حقوق ارباب رجوع پایمال یا به ناحق به دیگری واگذار می‌گردد. از این تعاریف می‌توان دریافت که اولاً فساد اداری امری نسبی است و مرتبط با نظام ارزشی هر جامعه می‌باشد. زیرا شاید عملی در یک جامعه فساد تلقی شود؛ اما ممکن است در جامعه دیگر کاملاً عادی و طبیعی قلمداد شود. ثانیاً فساد اداری، بیشتر در دستگاه دولتی و عمومی مطرح می‌باشد.

۲-۲- علل بروز فساد

بررسی صورت گرفته بر روی پدیده فساد اداری حکایت از پیچیده بودن و گسترده بودن عوامل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. در این راستا بررسی‌ها نشان می‌دهد نظرات مختلفی در مورد دلایل بروز فساد اداری وجود دارد و هریک از پژوهشگران بر اساس نگاهی که برای تحلیل این پدیده انتخاب کرده‌اند، عوامل خاصی را در بروز آن دخیل می‌دانند. به هر حال عوامل اقتصادی، فرهنگی،

33- Hope

34- Wolfensohn

35- Commission on Africa

36- Anand, Jashi & Ashforth

37- Windsor

38- Banfield, Windsor

39- Independent Commission Against Corruption & Maria

40- Alpaslan & et al.

اجتماعی، حقوقی، سازمانی و فردی بسترساز بروز و گسترش فساد هستند. با مروری بر دانش موجود و بررسی نتایج پژوهش‌های تجربی عمده‌ترین علل بروز فساد اداری را می‌توان به شرح زیر فهرست کرد:

کوهلمن^{۴۱} (۲۰۰۸) علل بروز فساد اداری را به شرح ذیل دسته بندی کرده است: ویژگی‌های فردی: مانند سن، جنسیت، ملیت، نژاد، مهارت، تحصیلات، پیشینه اجتماعی و مقام مشخصه‌های سیستم‌سازمان: مانند استراتژی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های جبران خدمت، توسعه پرسنل و افق‌های شغلی. محیط کلان: مانند عوامل سیاسی، اجتماع‌ی اقتصاد و فرهنگی کشور. فرخ سرش (۱۳۸۳) جهت ارائه الگویی جهت کاهش اثرات فساد اداری در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، عوامل بروز فساد اداری را شناسایی و به چهار بعد اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی و سیاسی تقسیم‌بندی نموده است:

شاخص	دسته بندی
وضعیت اقتصادی جامعه و کارکنان دولتی	علل اقتصادی
روابط خویشاوندی و آشنایی با کارکنان دولت	
محدودیت‌های تجاری و واردات کالا	
چند نرخی بودن ارز	علل فرهنگی
ارتباط مستقیم و مکرر ارباب رجوع با کارکنان دولت	
بارانه‌های دولتی	
عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی	علل مدیریتی
پاسخ‌گویی کم و ناکافی بخش دولتی	
افراط در وضع قوانین و مقررات به منظور محدود نمودن بخش خصوصی	
وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی	علل سیاسی
عدم اصلاح یا تغییر قوانین مالیاتی	
عدم تأثیر روش‌های نظارتی سازمان‌های بازرسی و نظارتی	

رفیع پور (۱۳۷۹) فقر اقتصادی و نابسامانی‌های درآمدی کارکنان سازمان‌ها، فقر فرهنگی و تربیتی و عدم وجود باورهای اخلاقی و نبود مقررات و قوانین بازدارنده و نظام‌های کنترلی مؤثر از جمله دلایل اصلی بروز فساد اداری بیان شده است.

در این زمینه فرهادی نژاد (۱۳۸۰) نیز در یک بررسی با اشاره به اینکه فساد مستلزم وجود دو عامل قصد نیت و تمایل به ارتکاب و فرصت یعنی مهیا بودن شرایط محیطی است، در یک تقسیم بندی کلی پس از ذکر شرایط اساسی، ریشه‌ها و عوامل تسهیل کننده برای ایجاد فساد اداری، عمده‌ترین علل متداول در پیدایش و گسترش فساد اداری را در چندین بند ذکر می‌کند در این

بررسی همچنین در تقسیم بندی دیگری، به عواملی چون ماهیت دولت‌ها، عوامل اقتصادی، علل شخصی یا درونی، علل اجتماعی یا بیرونی، فرهنگ نادرست کار و عدم تعهد و وجدان کاری و انضباط، عوامل سازمانی و نفوذ دولت‌های خارجی اشاره می‌شود.

همچنین قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای علل و عوامل موجد فساد اداری را در یک جمع بندی کلی در سه دسته عوامل داخلی، عوامل خارجی و عوامل غیرمستقیم قرار داده‌اند. عوامل داخلی از طریق سیستم‌هایی در درون اداره‌های دولتی به وجود می‌آیند مانند فاصله بین سطح پرداخت‌ها، عدم رعایت شایسته‌سالاری و کنترل سلسله مراتبی به جای کنترل غیر تمرکز. عوامل خارجی فساد از طریق سیستم‌هایی خارج از اداره وارد می‌شوند و اغلب عمومی، قضایی و قانونی هستند که در دو دسته کلی تحت عنوان سیستم قانونی غیراثربخش و فقدان شفافیت در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اداری دسته بندی می‌شوند و متغیرهای فرهنگی و اقتصادی نیز به‌عنوان زیرمجموعه‌های عوامل غیر مستقیم دسته بندی شده‌اند.

سلدادیو و هان (۲۰۰۶) به بررسی ۷۰ مورد از پژوهش‌های انجام شده در خصوص فساد اداری پرداخته و برخی عوامل مدیریت و سازمانی از قبیل سطح دستمزدها، نابرابری درآمدها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترلی و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زائد و میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری مؤثر می‌دانند.

لطیفیان (۱۳۷۵) هم در پژوهشی عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضای خدمات فساد اداری را در بدین صورت بیان می‌کند: افزایش قوانین و مقررات، افزایش میزان مداخلات دولت در فعالیت‌های اقتصادی، افزایش میزان کاغذبازی و فرصت‌های سنگ اندازی در اجرای امور، پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارمندان و شدت تعهدات و علایق خانوادگی و خویشاوندی.

خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) در پژوهشی مجموعه‌ای از مهم‌ترین علل پیدایش فساد اداری را بیان می‌کنند. پژوهشگران مذکور تنگناهای اقتصادی حاکم بر زندگی کارکنان بخش عمومی (احساس نابرابری اقتصادی کارکنان بخش عمومی در مقایسه با بخش خصوصی) و ویژگی‌های فرهنگی حاکم بر جامعه (میزان قانون‌گریزی در جامعه) همچنین کاستی‌های موجود در سیستم‌های سازمانی (عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات و عدم امنیت شغلی) و عوامل مربوط به ویژگی‌های فردی کارکنان (وجدان کاری) و در نهایت ناکارآمدی قوانین و مقررات را از مهم‌ترین علل پیدایش کنترل فساد اداری بیان می‌کنند.

دیمنت و توساتو^{۴۲} (۲۰۱۷) در پژوهشی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در دهه گذشته، به تحلیل دانش موجود علل فساد اداری به شرح ذیل پرداختند:

✓ بوروکراسی و ساختار سیاسی و اداری (بوروکراسی زائد اداری و ساختاری اداری - سیاسی ناکارآمد منجر به توسعه فساد اداری می‌گردد)

✓ مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای (هر چه مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای پایین‌تر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می‌شود)

- ✓ آزادی اقتصادی (آزادی اقتصادی پایین منجر به سطوح بالاتری از فساد اداری می‌گردد)
- ✓ قوم‌گرایی (هر اندازه قوم‌گرایی بالاتر باشد، فساد اداری بیشتر مشاهده می‌شود)
- ✓ جنسیت (زن‌ها تمایل کمتری به فساد اداری دارند)
- ✓ جهانی شدن (سطح بالای جهانی شدن منجر به سطوح پایین فساد اداری می‌گردد)
- ✓ اندازه دولت (اندازه بزرگ‌تر دولت منجر به سطوح بالاتری از فساد اداری می‌گردد)
- ✓ ساختار دولت (تمرکز ساختار دولتی منجر به افزایش فساد اداری می‌گردد)
- ✓ سیستم دولت (در نظام‌های دموکراتیک سطوح پایین تری از فساد اداری بروز می‌کند)
- ✓ سیستم حقوقی (به طور مثال در کشورهایی که مبتنی بر حقوق عرفی هستند، سطوح پایین تری از فساد اداری در آن‌ها مشاهده شده است)
- ✓ رقابت سیاسی و بازار (افزایش رقابت در فضای سیاسی و بازار با سطوح پایین تری از فساد اداری مرتبط است)
- ✓ برخورداری از موهبت منابع طبیعی (برخورداری از موهبت منابع طبیعی و وابستگی بیش از اندازه بر آن با سطوح بالاتری از فساد اداری در ارتباط است)
- ✓ ثبات سیاسی (سطوح بالای بی‌ثباتی سیاسی منجر به فساد اداری بیشتر و سطوح خیلی بالای ثبات سیاسی که در آن طول عمر سیاسیون بسیار بالاست احتمال فساد اداری بیشتر است.)
- ✓ فقر (سطوح بالای فقر منجر به سطوح بالاتری از فساد اداری می‌گردد)
- ✓ حقوق مالکیت (سطوح پایین تر حقوق مالکیت منجر به افزایش فساد اداری می‌گردد)
- ✓ مذهب (سطوح بالاتر پایبندی به اعتقادات مذهبی منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می‌گردد)
- ✓ آزاد بودن تجاری (سطوح بالاتر آزاد بودن تجاری یا یکپارچگی با اقتصاد جهانی منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می‌گردد)
- ✓ شفافیت (سطوح بالاتر شفافیت منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می‌گردد)
- ✓ شهرنشینی (شهری سازی) (شهرنشینی شرایط لازم برای فساد اداری را از طریق از بین بردن کنترل‌های اجتماعی خانواده، مذهب و متمرکز سازی منابع و برنامه‌های دولت تسهیل می‌کند)
- ✓ سطح دستمزد (کارکنان با سطوح بالاتر دستمزد با احتمال کمتری مرتکب فساد اداری می‌شوند)
- ✓ تحصیلات (سطح بالاتر تحصیلات باید منجر به سطح پایین تری از فساد اداری در یک کشور شود)
- ✓ دولت الکترونیک (دسترسی به اینترنت و وجود دولت الکترونیک منجر به کاهش سطوح فساد می‌گردد)

۲-۳- پیشینه تحقیق

علی نئی (۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان "اولویت بندی و وزن دهی علل فساد اداری در سازمان‌های دولتی براساس فرآیند تحلیل سلسله مراتبی" بیان می‌دارد که فساد به معنی پاداش نامشروع برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه است. در این پژوهش علل بروز فساد اداری در سه بعد عوامل

فرهنگی و محیطی، عوامل شخصیتی و عوامل اداری و سازمانی با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی اولویت بندی و وزن دهی شده است که در نهایت عوامل فرهنگی و محیطی با وزن ۰,۵۴۰ عوامل شخصیتی با وزن ۰,۲۹۷ و عوامل اداری و سازمانی با وزن ۰,۱۶۳ به ترتیب بیشتری تأثیر را بر بروز فساد اداری دارند.

ثریایی و همکارانش (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان "عوامل مؤثر بر فساد اداری و روش‌های مقابله با آن با استفاده از تکنیک TOPSIS" بیان می‌دارند که فساد اداری در مفهوم کلان خود به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. این پژوهش در ابتدا به تعریف فساد به ویژه فساد اداری که مانع اصلی توسعه و منشأ مفاسد دیگر می‌باشد پرداخته، و در ادامه، علل و عوامل مؤثر در فساد اداری را بیان داشته، و در پایان پیامدها و راهکارهای مبارزه با این پدیده را بیان کرده است. این پژوهش بعد از استخراج شاخص‌های مطرح شده توسط سازمان بین‌المللی شفافیت، با استفاده از تکنیک TOPSIS اقدام به رتبه بندی کشورهای جهان از نظر پرداخت رشوه و اختلاس کرده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که اختلاف زیادی بین کشورهای جهان از نظر میزان فساد اداری وجود دارد که در این بین دانمارک سالم‌ترین کشور و سومالی فاسدترین کشور در پرداخت رشوه و اختلاس می‌باشد.

سامانی (۱۳۹۲) در مقاله خود با عنوان "بررسی تأثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری" بیان می‌دارد که، از آنجا که فساد اداری بعنوان یکی از آفات جامعه سازمانی در عصر حاضر است، این مقاله به بررسی چگونگی تأثیر آموزه‌های دینی و علی‌الخصوص نماز بر این پدیده منفی سازمانی می‌پردازد. این مقاله که با روش توصیفی - پیمایشی صورت گرفته است، با انتخاب ۱۷۸ نفر از کارکنان شرکت مخابرات ایران بر اساس مدل فساد اداری تعریف شده در کنوانسیون پیشگیری از فساد اداری مصوب ۲۰۰۳ وین، نسبت به بررسی این مقوله پرداخته و با پرسشنامه‌ای که تأثیر گرایش‌های مذهبی را بر پیشگیری از فساد اداری می‌سنجد به موشکافی این مساله می‌پردازد. در تجزیه تحلیل داده‌ها که با کمک آزمون پیرسون و رگرسیون صورت پذیرفته است، وجود تأثیر پیشگیرانه گرایش‌های مذهبی بر همه ابعاد فساد اداری را تأیید می‌کند.

رسولی و شهایی (۱۳۸۸) در مقاله با عنوان فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن بیان می‌دارند که بهترین روش برای مقابله با فساد اداری، شناسایی علل پیدایش و تعبیه راه‌هایی برای مقابله با بروز آتی و گسترش آن است. آن‌ها در پژوهش خود با مطالعه دانش موجود نسبت به شناسایی عوامل بروز فساد اقدام کرده و در ادامه با طراحی پرسشنامه‌ای مبتنی بر مطالعه دانش موجود و بومی سازی آن در جامعه آماری خود (پرسشنامه طراحی شده مشتمل بر ۳۶ گزینه و ۹ بعد، دارای دو بخش عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری و شیوه‌های کنترل فساد اداری بود)، نسبت به توزیع و جمع‌آوری آن در بین ۲۲۰ نفر از مدیران مدارس مناطق آموزش و پرورش شهر تهران اقدام کردند. نتایج پژوهش نشان داد که شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر را در پیدایش و گسترش فساد اداری

دارند. همچنین راهکارهای اداری و مدیریتی راهکارهای فرهنگی و اجتماعی، راهکارهای سیاسی و راهکارهای اقتصادی به تربیت بر کنترل و کاهش فساد اداری در مدارس آموزش و پرورش تأثیر دارند.

عظیمی و همکارانش (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان پرداختند. روش پژوهش مورد استفاده همبستگی از نوع پیمایشی می‌باشد. در این پژوهش بر اساس مطالعه دانش موجود نسبت به طراحی پرسشنامه‌ای اقدام و سپس پرسشنامه‌ها را بین ۹۳۴ نفر از مدیران و کارشناسان ذی‌ربط فساد اداری مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان توزیع و جمع‌آوری نمودند. برای بررسی میزان تأثیر عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری- مالی و روابط علی بین متغیرها از نرم افزار AMOS استفاده گردید. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که در سازمان‌های دولتی مورد مطالعه از بین ۱۴ عامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی این نه عامل تعیین کننده‌اند: نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیر رسمی، شفافیت، اطلاع رسانی و پاسخ‌گویی، قوانین و مقررات اداری و عوامل روانی و سه عامل تعیین کننده از بین عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی، شامل ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل ضعف مدیران در بسیج نابع و امکانات است.

کریمیان و همکارانش (۱۳۹۳) در مقاله خود با عنوان " تأثیر موقعیت جغرافیایی شهرهای مرزی بر سلامت اداری (مطالعه موردی: ادارات دولتی در منطقه سیستان)" بیان می‌دارند که، داشتن همسایگانی مانند افغانستان و پاکستان که از نظر توسعه یافتگی در جهان رتبه‌های آخر را دارند مشکلات بسیاری به مناطق مرزی ایران به ویژه استان سیستان و بلوچستان وارد کرده است در جوامعی که ساختار سیاسی به صورت تمرکزگرا می‌باشد و قدرت دولت در همه بخش‌ها ریشه دوانیده است به گونه‌ای که انجام هر امری از امور مردم تنها با عبور از مجرای دولت امکان پذیر می‌شود و سرخ انجام همه امور به دست دولت و کارکنان دولت است، به طور طبیعی میزان برخورد ارباب رجوع با دستگاه‌های دولتی افزایش یافته و همین افزایش تقاضا از طرف مردم و کمبود منابع و امکانات از سوی دولت زمینه بروز فساد اداری را افزایش می‌دهد در این پژوهش سعی شده تا با تحلیل تأثیر عوامل محیطی - جغرافیایی نقش و تأثیر آن را در سلامت اداری شهرهای مرزی بررسی گردد بدین منظور در این پژوهش فاکتورهای سلامت اداری از قبیل (نظارت و ارزیابی، بازیافت دارایی‌ها، قانونگذاری ضد فساد، ارتقاء آگاهی، نهادسازی) با استفاده از اطلاعات پرسشنامه و مدل TOPSIS در بین کارشناسان اداری مورد بررسی و اولویت بندی قرار گرفتند. نتایج مطالعات حاکی از نامناسب بودن وضع شاخص‌های سلامت اداری در ادارات مورد مطالعه است و در واقع هر چه از مرکز تمرکز و پارکندگی ادارات دولتی در شهرهای منطقه سیستان دورتر به همان میزان نیز نظارت و ارزیابی‌ها کاهش و احتمال فساد اداری نیز افزایش پیدا می‌کند که این امر ضرورت توجه به رویکرد حکمروایی خوب شهری را به عنوان کم هزینه‌ترین و پایدارترین شیوه اعمال مدیریت نظام پیچیده و چند سطحی شهرها مطرح کرده است.

زاهدی و همکارانش (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران) پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود با استفاده از پرسشنامه‌ای مبتنی بر دانش موجود و توزیع و جمع‌آوری آن در بین ۱۰۸ نفر از کارشناسان معاونت امور مناطق و معاونت اداری و مالی شهرداری تهران به بررسی تأثیر عوامل کیفیت زندگی کاری، فردی، درون سازمانی، برون سازمانی و فرهنگی بر میزان فساد در شهرداری تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که تمام عوامل مذکور در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان شاغل در نظام اداری مؤثر است.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش ترکیبی (آمیخته) است که در آن از رویکرد اکتشافی استفاده می‌شود. در طرح‌های پژوهشی آمیخته اکتشافی، پژوهشگر در صدد زمینه‌یابی درباره "موقعیت نامعین" می‌باشد. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد. پس از آن در مرحله بعدی، پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه (ها) را مورد آزمون قرار دهد یا به سؤالات پژوهشی خود پاسخ دهد. بنابراین، در این نوع طرح، به داده‌های کیفی اهمیت بیشتری داده می‌شود. علاوه بر آن در توالی گردآوری داده‌ها ابتدا داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی گردآوری می‌شود. در پایان، پژوهشگر بر مبنای یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی، سعی بر آن دارد که داده‌های کمی را گردآوری کند تا تعمیم‌پذیری یافته‌های خود را میسر سازد (کرسول^{۴۲}، ۲۰۰۳). در همین راستا از آنجا که هدف پژوهش حاضر، شناسایی علل بومی بروز فساد اداری می‌باشد، روش تحقیق مورد استفاده آمیخته اکتشافی با استفاده از ابزارهای کیفی و کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان و مدیران شهرداری تهران می‌باشد. به منظور نمونه‌گیری نیز در مرحله اول که مرحله کیفی بود از روش نمونه‌گیری قضاوتی عمدی استفاده گردید. بدین منظور بر اساس شناخت و آگاهی نویسندگان مقاله از شهرداری تهران، نسبت به شناسایی مدیران و خبرگانی که در رابطه با موضوع فساد اداری دارای سابقه علمی یا اجرایی در شهرداری تهران بودند، فارغ از سمت فعلی آن‌ها اقدام گردید. در ادامه با توجه به توصیه نظریه پردازان پژوهش‌های کیفی مبنی بر اینکه به منظور اشباع نظری حداقل باید با ۱۰ نفر مصاحبه‌های عمیق صورت گیرد، لذا با ۱۸ نفر از خبرگان و مدیران شهرداری تهران مصاحبه گردید. جدول ذیل مشخصات افراد مصاحبه شونده را به ترتیب میزان سابقه آن‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۱: مشخصات افراد مصاحبه شونده

ردیف	سمت فعلی مصاحبه شونده	سابقه	تحصیلات
۱	رئیس حسابداری منطقه	۴	فوق لیسانس
۲	ارزیاب گزینش	۵	لیسانس
۳	رئیس تشکیلات منطقه	۶	فوق لیسانس
۴	مدیر آموزش منطقه	۷	فوق لیسانس
۵	کارشناس امور اداری منطقه	۷	فوق لیسانس
۶	رئیس درآمد منطقه	۸	لیسانس
۷	رئیس نظارت فنی منطقه	۱۰	دکتری
۸	مدیر بافت‌های فرسوده منطقه	۱۱	دکتری
۹	رئیس اسبق دبیرخانه معاون شهردار تهران	۱۲	فوق لیسانس
۱۰	کارشناس درآمد منطقه	۱۲	لیسانس
۱۱	رئیس ستاد ناحیه محوری منطقه	۱۳	لیسانس
۱۲	رئیس امور اداری منطقه	۱۴	لیسانس
۱۳	مشاوره شهردار در امور بانوان منطقه	۱۵	فوق لیسانس
۱۴	معاون مالی و اقتصادی منطقه	۱۶	فوق لیسانس
۱۵	معاون برنامه ریزی و توسعه شهری منطقه	۱۸	فوق لیسانس
۱۶	معاون مالی و اداری مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی	۱۸	فوق لیسانس
۱۷	کارشناس متخصص امور اداری منطقه	۱۹	فوق لیسانس
۱۸	مدیر کل اسبق حسابرسی	۳۰	فوق لیسانس

در مرحله دوم که مرحله کمی پژوهش بود، نسبت به توزیع و گردآوری پرسشنامه محقق ساخته (خروجی تحلیل مصاحبه‌ها) در بین ۳۰۰ نفر از کارکنان شهرداری اقدام گردید. نحوه نمونه‌گیری در این مرحله به صورت نمونه‌گیری در دسترس بوده است.

در مرحله کیفی پژوهش مصاحبه بر اساس یک سؤال از مصاحبه شونده شروع می‌شد که از مصاحبه شونده درخواست می‌شد روایت یک نمونه فساد اداری که وی با توجه به سوابق خود در شهرداری تهران از جزئیات آن مطلع بوده را بیان کند. مابقی سؤالات نیز به شرح ذیل بر اساس روایت مذکور مطرح می‌گردید. به بیان دیگر سعی گردید تا بیشتر بر تجربه مصاحبه شونده تاکید شود تا عقیده وی. هر چند که برخی از سؤالات که جزء سؤالات اصلی و زمان‌بر مصاحبه نبودند، عقیده محور هستند.

✓ یک نمونه فساد اداری که در شهرداری تهران رخ داده و شما با توجه به سوابقتان از جزئیات آن مطلع هستید، را در نظر بگیرید و روایت آن را با در نظر گرفتن علل بروز فساد تحلیل کنید.

✓ چه عوامل درونی و بیرونی منجر به مفسد شدن فرد می‌شود؟

✓ تفاوت کارکنان در برخورد با عوامل فساد را چیست؟

✓ تعریف شما از فساد اداری چیست؟

✓ به نظر شما انواع فساد اداری چه می‌باشند؟

✓ به نظر شما علل بروز فساد در هر دسته چیست؟

پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها و تحلیل آن‌ها با استفاده از شیوه تحلیل محتوی (کدگذاری) در مجموع ۵۲ کد استخراج گردید. در ادامه ۵۲ کد مذکور در قابل سه دسته تقسیم بندی گردید. کدها، دسته‌بندی و فراوانی آن‌ها در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۲: کدهای ۵۲ گانه استخراج شده از مصاحبه‌ها

ردیف	دسته	زیر دسته	کد	فراوانی
۱	سازمانی	ارتباطات	شبکه ارتباط غیر رسمی در سازمان‌ها	۶
۲	سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	ضعف سیستم نظارتی	۹
۳	سازمانی	ارتباطات	ارتباطات شبکه‌ای و روابط زنجیره‌ای	۷
۴	سازمانی	ساختار و فرایندها	بوروکراسی زائد اداری به عنوان یکی از دلایل تمایل ارباب رجوع به پیشنهاد فساد اداری	۶
۵	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	بی ثباتی و نبود امنیت شغلی	۷
۶	سازمانی	ارتباطات	پارتنری بازی و رابطه‌مداری به جای شایسته‌سالاری	۹
۷	سازمانی	ساختار و فرایندها	پیچیدگی ساختاری	۶
۸	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	تبعیض‌های درون سازمانی	۴
۹	سازمانی	ساختار و فرایندها	تمرکز بیش از اندازه قدرت و اختیارات، پول و اعتبار	۸
۱۰	سازمانی	ساختار و فرایندها	توسعه نیافتگی سیستم‌های نرم افزاری و فناوری اطلاعات در سازمان	۶
۱۱	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	تراکم بالای نیروی انسانی مازاد	۳
۱۲	سازمانی	جو سازمان	دامن زدن محیط سازمان به کمبودها	۵
۱۳	سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	ضعف تناسب مجازات فساد با جرم آن	۶
۱۴	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	ضعف سیستم جذب (گزینش) پرسنل	۷
۱۵	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	ضعف شایسته‌سالاری در انتخاب و به کارگیری نیرو	۱۲
۱۶	سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	ضعف قوانین بازدارنده	۹
۱۷	سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین	۷

ردیف	دسته	زیر دسته	کد	فراوانی
۱۸	سازمانی	ساختار و فرایندها	حاکم نبودن نگاه علمی در مبارزه با فساد	۳
۱۹	سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	فساد دستگاه نظارتی	۱۰
۲۰	سازمانی	جو سازمان	فضا و جو سازمانی آلوده به فساد	۱۳
۲۱	سازمانی	ساختار و فرایندها	فقدان رویکرد پیشگیرانه در مبارزه با فساد	۲
۲۲	سازمانی	ساختار و فرایندها	گسترده‌گی بیش از اندازه حیطه نظارت	۲
۲۳	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص	۴
۲۴	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد سازمانی (سیستم پاداش و تنبیه)	۱۰
۲۵	سازمانی	نظام مدیریت منابع انسانی	نظام حقوق و مزایای ناکافی	۹
۲۶	سازمانی	ساختار و فرایندها	وفور فرصت‌های فساد	۱۴
۲۷	سازمانی	ساختار و فرایندها	برون سپاری خدمات به عنوان یکی از کانون‌های بروز فساد	۴
۲۸	فردی		بی اعتمادی کارمندان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی	۸
۲۹	فردی		نفوذ فساد به صورت تدریجی در افراد (تخم مرغ دزد شتر دزد می‌شود)	۲
۳۰	فردی		ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی	۸
۳۱	فردی		جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند)	۱
۳۲	فردی		ذات طماع انسان	۳
۳۳	فردی		کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صد ساله را یک شبه رفتن" بودن	۱
۳۴	فردی		زیاده خواهی	۲
۳۵	فردی		سطح تحصیلات (معمولاً افراد با تحصیلات پایین کمتر به دنبال فساد اداری متمایل می‌شوند)	۱
۳۶	فردی		ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن	۲
۳۷	فردی		ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان	۶
۳۸	فردی		ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه	۲
۳۹	فردی		ضعف تربیت خانوادگی	۹

ردیف	دسته	زیر دسته	کد	فراوانی
۴۰	فردی		ضعف شخصیتی	۳
۴۱	فردی		عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	۱۰
۴۲	فردی		فساد به دلیل ابزار احقاق حق	۱
۴۳	فردی		قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه	۲
۴۴	فردی		وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	۱۳
۴۵	فردی		همرنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فساد زا به دلیل تمایل به هم‌رنگ به جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند)	۳
۴۶	فردی		وضعیت تأهل	۱
۴۷	محیطی		از بین رفتن ضد ارزش بودن فساد	۴
۴۸	محیطی		ضعف خانواده‌ها در پرورش فرزندان درستکار و ضد فساد	۵
۴۹	محیطی		گسترش فرهنگ چشم و هم چشمی	۴
۵۰	محیطی		دگردیسی ارزشی فساد	۷
۵۱	محیطی		عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی	۶
۵۲	محیطی		غلبه ارزش‌های مادی بر ارزش‌های معنوی	۶

در بخش کمی به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه پژوهش از دو بخش تشکیل یافته است. بخش اول شامل سوالاتی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان می‌باشد. در بخش دوم پرسشنامه میزان اهمیت ۵۲ کد شناسایی شده جدول شماره ۲ با استفاده از طیف ۵ تایی لیکرت (از ۵ برابر با اهمیت خیلی زیاد تا ۱ برابر با اهمیت خیلی کم) مورد سؤال قرار گرفت. به منظور سنجش میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. جدول ذیل ضریب مذکور را در رابطه با سؤالات هر یک از سه دسته کدهای ۵۲ گانه نشان می‌دهد.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی پرسشنامه

دسته	زیر دسته	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
سؤالات دسته سازمانی	ارتباطات فساد زا	۰,۷۵۰
	جو سازمانی فسادزا	۰,۹۳۰
	ساختار و فرایندهای فسادزا	۰,۷۱۳
	ضعف سیستم نظارت و کنترل	۰,۹۵۳
	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی	۰,۷۴۱
سؤالات دسته فردی	---	۰,۸۱۶
سؤالات دسته محیطی	---	۰,۷۹۳

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- تحلیل یافته‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

از ۳۰۰ نفری که پرسشنامه تحقیق را تکمیل کردند، ۵۳,۷ درصد مرد و ۴۶,۳ درصد زن بودند. ۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان از لحاظ سنی در بازه بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۳,۷ درصد از آن‌ها در بازه بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۳۶ درصد در بازه بالای ۴۰ سال بوده‌اند. همچنین از لحاظ وضعیت تأهل ۷۳ درصد آن‌ها متأهل و مابقی مجرد بودند. از لحاظ سطح تحصیلات نیز ۵۵ درصد آن‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۴۱,۷ درصد کارشناسی ارشد و فقط ۳,۳ درصد از آن‌ها دارای مدرک دکتری بودند. ۴۲ درصد از مشارکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه پژوهش دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۱۰ سال، ۴۲ درصد دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۶ درصد باقیمانده نیز بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین از لحاظ سطح سازمانی که شاغل بودند، ۲۴,۷ درصد در سطح کارمندی، ۳۷ درصد در سطح کارشناس عمومی، ۲۱,۳ درصد در سطح کارشناس تخصصی و ۱۷ درصد نیز در سطح مدیریت مشغول به کار بودند.

۴-۲- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

در این بخش داده‌های گردآوری شده بوسیله پرسشنامه در چارچوب سوال‌های پژوهش، مورد تحلیل آماری قرار می‌گیرند. در ابتدا به منظور تعیین نوع آزمون‌های قابل استفاده می‌بایست نرمال بودن یا غیر نرمال بودن توزیع متغیرها مشخص گردد. بدین منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به شرح جدول ذیل استفاده گردید.

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در خصوص متغیرهای اصلی پرسشنامه

عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل	
۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	تعداد	
۳,۷۳	۳,۸۹	۳,۷۵	میانگین	پارامترهای نرمال
۰,۹۸	۱,۰۳	۰,۹۹	انحراف معیار	
۰,۰۳۷	۰,۰۴۹	۰,۰۶۰	مطلق	بیشترین تفاوت
۰,۰۲۸	۰,۰۴۹	۰,۰۳۰	مثبت	
-۰,۰۳۷	-۰,۰۳۳	-۰,۰۶۰	منفی	
۰,۷۱۴	۰,۹۳۹	۱,۱۵۸	مقدار کولموگروف اسمیرنوف	
۰,۶۸۸	۰,۳۴۲	۰,۱۳۷	سطح معنی‌داری	

با توجه به اطلاعات جدول فوق به دلیل اینکه سطح معناداری آزمون هر یک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است ادعای نرمال بودن توزیع این متغیرها پذیرفته می‌شود لذا به منظور پاسخ به سوالهای پژوهش می‌توان از آزمون‌هایی نظیر تحلیل عاملی تاییدی و آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده کرد. در ادامه مقاله حاضر به بیان آزمون‌های آماری صورت گرفته برای هر یک از سوال‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

۴-۲-۱- علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران کدامند؟

به منظور پاسخ به سؤال فوق از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. جدول ذیل مقدار بار عاملی هر یک از کدهای ۵۲ گانه پژوهش و دسته بندی آن‌ها را نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۵: نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی در رابطه با علل بروز فساد اداری

عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل سازمانی				مقوله	ردیف
		ضعف نظام مدیریت منابع انسانی	ضعف سیستم نظارت و کنترل	ساختار و فرایندهای فساد زا	چوسازمانی فسادزا		
						۰,۷۷۷	شبکه ارتباط غیر رسمی در سازمان‌ها
						۰,۸۰۴	ارتباطات شبکه‌ای و روابط زنجیره ای
						۰,۶۱۰	پارتی بازی و رابطه‌مداری به جای شایسته‌سالاری
					۰,۷۸۸		دامن زدن محیط سازمان به کمبودها
					۰,۷۸۸		فضا و جو سازمانی آلوده به فساد
				۰,۵۷۲			بوروکراسی زائد اداری به عنوان یکی از دلایل تمایل ارباب رجوع به پیشنهاد فساد اداری
				۰,۶۰۵			پیچیدگی ساختاری
				۰,۶۶۸			تمرکز بیش از اندازه قدرت و اختیارات، پول و اعتبار
				۰,۶۰۴			توسعه نیافتگی سیستم‌های نرم افزاری و فناوری اطلاعات در سازمان
				۰,۳۸۱			حاکم نبودن نگاه علمی در مبارزه با فساد
				۰,۵۷۷			فقدان رویکرد پیشگیرانه در مبارزه با فساد
				۰,۴۷۷			گسترده‌گی بیش از اندازه حیطه نظارت
				۰,۵۴۹			وفور فرصت‌های فساد
				۰,۵۱۲			برون سپاری خدمات به عنوان یکی از کانون‌های بروز فساد
			۰,۵۰۹				ضعف سیستم نظارتی

ردیف	مقوله	عوامل سازمانی				
		ارتباطات فسادزا	جوسازمانی فسادزا	ساختار و فرایندهای فسادزا	ضعف سیستم نظارت و کنترل	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی
	ضعف تناسب مجازات فساد با جرم آن				۰,۶۱۶	
	ضعف قوانین بازدارنده				۰,۶۸۱	
	ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین				۰,۷۲۰	
	فساد دستگاه نظارتی				۰,۵۵۶	
	بی ثباتی و نبود امنیت شغلی				۰,۵۸۷	
	تبعیض‌های درون سازمانی				۰,۶۴۰	
	تراکم بالای نیروی انسانی مازاد				۰,۶۰۰	
	ضعف سیستم جذب (گزینش) پرسنل				۰,۶۰۴	
	ضعف شایسته سالاری در انتخاب و به کارگیری نیرو				۰,۵۵۵	
	مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص				۰,۶۱۷	
	ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد سازمانی (سیستم پاداش و تنبیه)				۰,۵۹۶	
	نظام حقوق و مزایای ناکافی				۰,۵۶۷	
	بی اعتمادی کارمندان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی				۰,۳۸۵	
	نفوذ فساد به صورت تدریجی در افراد (تخم مرغ دزد شتر دزد می‌شود)				۰,۳۹۷	
	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی				۰,۳۱۲	

عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل سازمانی				مقوله	ردیف
		ضعف نظام مدیریت منابع انسانی	ضعف سیستم نظارت و کنترل	ساختار و فرایندهای فساد زا	جوسازمانی فسادزا		
	۰,۳۷۳					جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند)	
	۰,۳۸۸					ذات طماع انسان	
	۰,۵۲۰					کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صد ساله" را یک شبه رفتن" بودن	
	۰,۴۶۳					زیاده خواهی	
	۰,۵۱۵					سطح تحصیلات (معمولاً افراد با تحصیلات پایین کمتر به دنبال فساد اداری متمایل می‌شوند)	
	۰,۵۰۵					ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن	
	۰,۵۸۱					ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان	
	۰,۶۵۱					ضعف آموزش‌های فردی در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه	
	۰,۶۷۶					ضعف تربیت خانوادگی	
	۰,۶۲۷					ضعف شخصیتی	
	۰,۶۵۳					عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
	۰,۵۵۵					فساد به دلیل ابزار احقاق حق	
	۰,۵۶۰					قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه	
	۰,۴۵۰					وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	

عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل سازمانی					مقوله	ردیف
		ضعف نظام مدیریت منابع انسانی	ضعف سیستم نظارت و کنترل	ساختار و فرایندهای فسادزا	جوسازمانی فسادزا	ارتباطات فسادزا		
	۰,۴۹۲						هم‌رنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فساد زا به دلیل تمایل به هم‌رنگ به جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند)	
	۰,۳۲۷						وضعیت تأهل	
	۰,۶۰۵						از بین رفتن ضد ارزش بودن فساد	
	۰,۶۴۲						ضعف خانواده‌ها در پرورش فرزندان دستکار و ضد فساد	
	۰,۷۲۸						گسترش فرهنگ چشم و هم چشمی	
	۰,۷۷۹						دگردیسی ارزشی فساد	
	۰,۷۲۱						عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی	
	۰,۷۲۴						غلبه ارزش‌های مادی بر ارزش‌های معنوی	

با توجه به جدول فوق، می‌توان نتیجه گرفت، همه عوامل (کدهای) شناسایی شده در قالب دسته‌بندی ارائه شده، به عنوان علل مؤثر در بروز فساد در شهرداری تهران شناخته می‌شوند.

۴-۲-۲- رتبه بندی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران چه می‌باشد؟

نتایج آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان می‌دهد که بین عوامل سازمانی، فردی و محیطی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. جدول ذیل میانگین نمره عوامل سه گانه اصلی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: مقایسه میانگین نمره عوامل سه گانه بروز فساد اداری

سطح معنی داری آماره F	انحراف معیار	میانگین	عوامل
۰,۰۰۱ > P	۰,۵۲۷	۳,۷۵۴	عوامل سازمانی
	۰,۴۹۶	۳,۹۰۷	عوامل فردی
	۰,۶۸۵	۳,۷۲۷	عوامل محیطی

به منظور انجام مقایسات زوجی از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد. جدول ذیل نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی را برای مقایسه میانگین عوامل اصلی بروز فساد اداری نشان می‌دهد.

جدول ۷: نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه عوامل سه گانه بروز فساد اداری

سطح معنی داری	تفاوت میانگین‌ها	عوامل	
۰,۰۰۰	-۰,۱۵۳	عوامل فردی	عوامل سازمانی
۱,۰۰۰	۰,۰۲۷	عوامل محیطی	
۰,۰۰۰	۰,۱۸۰	عوامل محیطی	عوامل فردی

بر اساس آزمون تعقیبی بونفرونی، میانگین نمره عوامل فردی از عوامل سازمانی و عوامل محیطی به طور معنی‌داری بیشتر است و اختلاف معنی‌داری بین میانگین نمره عوامل محیطی و سازمانی وجود ندارد. در ادامه به بررسی وجود اختلاف در بین اجزاء هر یک از عوامل فوق پرداخته می‌شود.

□ بررسی وجود اختلاف بین اجزاء عوامل سازمانی

نتایج آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان می‌دهد که بین اجزاء عوامل سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. جدول ذیل میانگین نمره اجزای عوامل سازمانی شامل ارتباطات فساد زا، جو سازمانی فساد زا، ساختار و فرایندهای فساد زا، ضعف سیستم نظارت و کنترل و ضعف نظام مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۸: مقایسه میانگین نمره اجزاء عوامل سازمانی بروز فساد اداری

سطح معنی داری آماره F	انحراف معیار	میانگین	اجزاء عوامل سازمانی
0.001 > P	0.704	3.882	ارتباطات فساد زا
	0.793	3.685	جو سازمانی فساد زا
	0.547	3.711	ساختار و فرایندهای فساد زا
	0.620	3.715	ضعف سیستم نظارت و کنترل
	0.585	3.778	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی

جدول ذیل نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی را برای مقایسه میانگین اجزاء عوامل سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۹: نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه اجزاء عوامل سازمانی بروز فساد اداری

سطح معنی داری	تفاوت میانگین‌ها	اجزاء عوامل سازمانی
0.000	0.197	جو سازمانی فساد زا
0.000	0.171	ساختار و فرایندهای فساد زا
0.000	0.167	ضعف سیستم نظارت و کنترل
0.022	0.104	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی
1.000	-0.26	ساختار و فرایندهای فساد زا
1.000	-0.30	ضعف سیستم نظارت و کنترل
0.202	-0.93	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی
1.000	-0.04	ضعف سیستم نظارت و کنترل
0.075	-0.67	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی
0.426	-0.63	ضعف سیستم نظارت و کنترل

بر اساس آزمون تعقیبی بونفرونی، میانگین نمره عامل ارتباطات فساد زا از تمامی چهار عامل دیگر به طور معنی داری بیشتر است و اختلاف معنی داری بین چهار عامل دیگر با یکدیگر وجود ندارد.

□ بررسی وجود اختلاف بین اجزاء عوامل فردی

نتایج آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان می‌دهد که بین اجزاء عوامل فردی تفاوت معنی داری وجود دارد. جدول ذیل میانگین و انحراف معیار نمره اجزای عوامل فردی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: مقایسه میانگین نمره اجزاء عوامل فردی بروز فساد اداری

سطح معنی داری آماره F	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی داری	اجزاء عوامل فردی
P<۰,۰۰۱	۳,۶۷۱	۰,۹۳۹	بی اعتمادی کارمندان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی
	۳,۶۸۵	۱,۰۵۴	نفوذ فساد به صورت تدریجی در افراد (تخم مرغ دزد شتر دزد می‌شود)
	۳,۷۹۵	۰,۹۵۲	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی
	۳,۶۲۰	۱,۱۲۳	جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند)
	۳,۸۳۲	۱,۰۳۰	ذات طماع انسان
	۳,۸۹۷	۱,۰۴۴	کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صد ساله را یک شبه رفتن" بودن
	۴,۰۷۲	۰,۸۸۸	زیاده خواهی
	۳,۸۹۴	۱,۰۳۵	سطح تحصیلات (معمولاً افراد با تحصیلات پایین کمتر به دنبال فساد اداری متمایل می‌شوند)
	۳,۹۵۲	۱,۰۱۱	ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن
	۳,۹۳۲	۱,۰۴۰	ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان
	۳,۹۵۶	۰,۹۷۱	ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه
	۳,۹۵۶	۱,۱۱۰	ضعف تربیت خانوادگی
	۳,۹۵۶	۱,۱۰۴	ضعف شخصیتی
	۴,۱۳۷	۰,۹۶۱	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده
	۴,۰۱۰	۱,۰۶۰	فساد به دلیل ابزار احقاق حق
	۴,۰۳۱	۱,۰۱۳	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه
	۴,۰۹۳	۰,۹۴۳	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان
	۳,۹۰۱	۱,۰۶۸	همرنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فساد زا به دلیل تمایل به هم‌رنگ به جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند)
	۳,۵۹۹	۱,۱۵۲	وضعیت تأهل

جدول ذیل نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی را برای مقایسه میانگین اجزاء عوامل فردی را نشان می‌دهد. (لازم به توضیح است با توجه به حجیم بودن جدول، صرفاً مقایسات زوجی که سطح معنی داری آن‌ها کمتر از ۰,۰۵ است در جدول ذیل ارائه شده است)

جدول ۱: نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه اجزاء عوامل فردی بروز فساد اداری

سطح معنی داری	تفاوت میانگین‌ها	اجزاء عوامل فردی	
۰,۰۰۰	-۰,۴۰۱	زیاده خواهی	بی اعتمادی کارمندان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی
۰,۰۴۴	-۰,۲۸۱	ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن	
۰,۰۰۰	-۰,۴۶۶	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
۰,۰۰۹	-۰,۳۳۹	فساد به دلیل ابزار احقاق حق	
۰,۰۰۰	-۰,۳۶۰	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه	
۰,۰۰۰	-۰,۴۲۱	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	
۰,۰۰۰	-۰,۳۸۷	زیاده خواهی	
۰,۰۰۰	-۰,۴۵۲	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
۰,۰۲۸	-۰,۳۲۵	فساد به دلیل ابزار احقاق حق	
۰,۰۰۵	-۰,۳۴۶	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه	
۰,۰۰۰	-۰,۴۰۸	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	
۰,۰۰۷	-۰,۲۷۷	زیاده خواهی	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی
۰,۰۰۴	-۰,۳۴۲	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
۰,۰۱۱	-۰,۲۹۸	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	
۰,۰۰۹	-۰,۲۷۷	کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صد ساله را یک شبه رفتن" بودن	جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند)
۰,۰۰۰	-۰,۴۵۲	زیاده خواهی	
۰,۰۰۹	-۰,۳۳۲	ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن	
۰,۰۰۸	-۰,۳۳۶	ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه	
۰,۰۳۵	-۰,۳۳۶	ضعف تربیت خانوادگی	
۰,۰۴۲	-۰,۳۳۶	ضعف شخصیتی	
۰,۰۰۰	-۰,۵۱۷	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
۰,۰۰۱	-۰,۳۹۰	فساد به دلیل ابزار احقاق حق	
۰,۰۰۰	-۰,۴۱۱	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه	
۰,۰۰۰	-۰,۴۷۳	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان	

سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین‌ها	اجزاء عوامل فردی	
۰,۰۳۵	-۰,۲۴۰	زیاده خواهی	ذات طماع انسان
۰,۰۴۵	-۰,۳۰۵	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
۰,۰۰۰	۰,۴۷۳	وضعیت تأهل	زیاده خواهی
۰,۰۱۶	۰,۳۵۳	وضعیت تأهل	ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن
۰,۰۱۱	۰,۳۳۲	وضعیت تأهل	ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان
۰,۰۰۴	۰,۳۵۶	وضعیت تأهل	ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه
۰,۰۰۵	۰,۳۵۶	وضعیت تأهل	ضعف تربیت خانوادگی
۰,۰۰۹	۰,۳۵۶	وضعیت تأهل	ضعف شخصیتی
۰,۰۰۰	۰,۵۳۸	وضعیت تأهل	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده
۰,۰۰۰	۰,۴۱۱	وضعیت تأهل	فساد به دلیل ابزار احقاق حق
۰,۰۰۰	۰,۴۳۲	وضعیت تأهل	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه
۰,۰۰۰	۰,۴۹۳	وضعیت تأهل	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان
۰,۰۴۵	۰,۳۰۱	وضعیت تأهل	همرنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فساد زا به دلیل تمایل به هم‌رنگ به جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند)

بر اساس آزمون تعقیبی بونفرونی، میانگین نمره عامل عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده و وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان از با تمامی اجزاء دیگر اختلاف معنی‌دار داشته و از تمامی اجزاء دیگر از میانگین بیشتری برخوردار هستند.

□ بررسی وجود اختلاف بین اجزاء عوامل محیطی

نتایج آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان می‌دهد که بین اجزاء عوامل محیطی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. جدول ذیل میانگین و انحراف معیار نمره اجزای عوامل محیطی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲: مقایسه میانگین نمره اجزاء عوامل محیطی بروز فساد اداری

سطح معنی داری آماره F	انحراف معیار	میانگین	اجزاء عوامل محیطی
۰,۱۵۳	۰,۹۲۵	۳,۶۹۱	از بین رفتن ضد ارزش بودن فساد
	۰,۹۴۵	۳,۶۴۳	ضعف خانواده‌ها در پرورش فرزندان در ستکار و ضد فساد
	۰,۹۸۸	۳,۸۰۶	گسترش فرهنگ چشم و هم چشمی
	۱,۰۰۱	۳,۷۳۵	دگرذیبی ارزشی فساد
	۰,۹۲۲	۳,۷۰۴	عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی
	۱,۰۶۵	۳,۷۴۲	غلبه ارزش‌های مادی بر ارزش‌های معنوی

۵- نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادات

تحلیل سؤال اول پژوهش " علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران به عنوان جامعه آماری پژوهش کدامند؟" در بخش قبل نشان داد که در مجموع ۵۲ علت در سه دسته علل فردی، علل سازمانی و علل محیطی شناسایی شدند. رتبه عوامل سه گانه بروز فساد اداری شامل عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی به شرح جدول ذیل است.

جدول ۱۳: رتبه‌بندی عوامل اصلی بروز فساد اداری

رتبه	عوامل
۱	عوامل فردی
۲	عوامل سازمانی
۳	عوامل محیطی

بر اساس جدول فوق می‌توان گفت در مجموع عوامل فردی و سازمانی نسبت به عوامل دیگر از اهمیت بیشتری در بروز فساد برخوردار هستند. در جدول ذیل رتبه بندی علل سازمانی بروز فساد اداری ارائه شده است.

جدول ۱۴: رتبه‌بندی علل سازمانی بروز فساد اداری

میانگین	اجزاء عوامل سازمانی
۱	ارتباطات فساد زا
۲	ضعف نظام مدیریت منابع انسانی
۳	ضعف سیستم نظارت و کنترل
۴	ساختار و فرایندهای فساد زا
۵	جو سازمانی فساد زا

نتایج مربوط به عوامل سازمانی مؤثر در بروز فساد نشان داد که اولویت اول به ارتباطات فساد زا در سازمان‌ها و اولویت دوم به ضعف نظام مدیریت منابع انسانی تعلق گرفته است. رتبه بندی علل فردی بروز فساد اداری در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱۵: رتبه‌بندی علل فردی بروز فساد اداری

رتبه	اجزاء عوامل فردی
۱	عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده
۲	وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان
۳	زیاده خواهی
۴	قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه
۵	فساد به دلیل ابزار احقاق حق
۶	ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه
۷	ضعف تربیت خانوادگی
۸	ضعف شخصیتی
۹	ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن
۱۰	ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان
۱۱	هم‌رنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فساد زا به دلیل تمایل به هم‌رنگ به جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند)
۱۲	کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صد ساله را یک شبه رفتن" بودن
۱۳	سطح تحصیلات (معمولاً افراد با تحصیلات پایین کمتر به دنبال فساد اداری متمایل می‌شوند)
۱۴	ذات طماع انسان
۱۵	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی
۱۶	نفوذ فساد به صورت تدریجی در افراد (تخم مرغ دزد شتر دزد می‌شود)
۱۷	بی اعتمادی کارمندان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی
۱۸	جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند)
۱۹	وضعیت تأهل

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در بین علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران، اولویت اول به عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده اختصاص دارد و در اولویت دوم وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان قرار دارد. همچنین زیاده‌خواهی و قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه هم در مرتبه سوم و چهارم جای گرفته است.

نتایج این بخش از پژوهش با بخش‌هایی از نتایج و یافته‌های پژوهش‌های پژوهشگرانی نظیر قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵)، لطیفیان (۱۳۷۵)، بلالی و فرامرز (۱۳۸۰)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، صالحی (۱۳۸۸)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، زاهدی و همکاران (۱۳۸۰)، شعبانی و سلیمانی (۱۳۸۹)، رفیع پور (۱۳۷۹) و جدی (۱۳۸۹) همسو می‌باشد.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان به این نکته اشاره نمود که فساد اداری به عنوان معضلی عمیق گریبان بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران را گرفته است و وقت و انرژی و امکانات فراوانی را به هدر می‌دهد. بستر و مامن فساد اداری، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است. هیچ انسانی متخلف، مجرم و مفسد آفریده نمی‌شود. شرایط نامتعادل خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی، ایجاد فساد می‌کند. تردیدی نیست وقتی در جامعه‌ای تأمین اجتماعی و امید به داشتن آینده‌ای روشن اقتصادی و مالی برای افراد جامعه وجود ندارد، به جای تأمین اجتماعی، خود تأمینی پدید می‌آید و برای رسیدن به آن چون روش‌های صحیح دستیابی به تأمین اجتماعی وجود ندارد، از شیوه‌های نادرست رسیدن به آن استفاده می‌شود (فرجاد، ۱۳۷۷).

نتایج این بخش از پژوهش نیز با بخش‌هایی از نتایج و یافته‌های پژوهش‌های پژوهشگرانی نظیر کافمن و همکاران^{۴۴} (۲۰۰۶) و رودریگوز و گئرو^{۴۵} (۲۰۰۸) همسو می‌باشد و با یافته‌ها و نتایج آن‌ها همخوانی دارد. کافمن و همکاران^{۴۶} در سال ۲۰۰۶ سطوح مختلف فساد را بررسی کردند و دریافتند عوامل فردی و سازمانی نسبت به عوامل دیگر اهمیت ویژه‌ای دارند. همچنین مطالعات فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲)، اعتضادی (۱۳۸۰)، دادگر (۱۳۸۲)، شفیع خورشیدی (۱۳۸۵)، محمدپناه (۱۳۸۶)، قلی‌پور و نیک رفتار (۱۳۸۶)، آموندسن (۲۰۰۰)، یاسر (۲۰۰۵)، سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، کیمویو (۲۰۰۷)، اسکانلان (۲۰۰۸)، آلتاس (۲۰۰۹)، و سلیم (۲۰۰۹) هر کدام بخش‌هایی از عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری را مورد بررسی قرار داده‌اند.

نتایج تحقیق حاضر از نظر ارتباط عوامل فردی با تحقیق رودریگوز و گئرو (۲۰۰۸) همسو است. نتایج این پژوهش‌ها در بخش عوامل فردی، که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و فردی را بر کاهش فساد اداری بررسی می‌کند با نتایج پژوهش حاضر یعنی تأثیر ویژگی‌های نامناسب فردی بر فساد اداری، همسو است. در این رابطه رودریگوز و گئرو (۲۰۰۸) هم اذعان نموده‌اند که در حقیقت، عوامل و ویژگی‌های شخصیتی به طور فردی و سازمانی بر فساد تأثیر می‌گذارند، یعنی فرد با روحیه همکاری در اجرای صحیح اهداف سازمانی می‌تواند سبب کاهش فساد شود. همچنین، تجمع این ویژگی‌ها

44- Kaufmann, D.; Arat, K.; Massiomo, M.

45- Guerrero, M.; Rodriguez-Oreggia, E.

46- Kaufmann, D.; Arat, K.; Massiomo, M.

سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد در پژوهش آن‌ها عوامل فردی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری دارد که توجه بیشتر به این عامل ضروری است. همچنین، عامل سازمانی نیز تأثیر بالایی دارد و نباید آن را نادیده گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه شیوه‌های کاری همشان می‌دهند فساد در بخش سازمانی شالوده موقعیت‌هایی است که در شیوه‌های کاری وجود دارد. در واقع، هر اندازه رویه‌ها از قانون حتی اگر قانون نامطلوب باشد، پیروی نکنند پدیده‌هایی مانند اخاذی، رشوه و جز آن را موجب می‌شود (دونگ^{۴۷} و همکاران، ۲۰۱۲).

در خصوص عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری می‌توان اذعان نمود که در زمینه نظام‌های کنترل و نظارت پژوهش‌ها نشان می‌دهند، کنترل و نظارت اگر به شکل صحیح انجام نگردد، مانند ویروس پخش می‌شود. زیرا در صورتی که فردی در سطح پایین‌تر در سلسله مراتب سازمانی از خطا و فساد همکاری بگذرد، افراد دیگر چه در سطح پایین، چه در لایه‌های بالاتر سازمانی به مرور زمان با دیدن این مسئله به نوعی الگوبرداری می‌کنند و رویه ناصحیح را نوعی الگوی صحیح می‌پندارند، در واقع، وقتی این اتفاق می‌افتد، سازمان فاسد می‌شود. به نظر می‌رسد حقوق‌های پرداختی به کارکنان در ازای انجام خدمات دولتی در حال حاضر جوابگوی مخارج کارمند دولتی نیست. از این رو، موجب می‌شود برخی کارکنان سازمان‌های عمومی و دولتی برای تأمین هزینه‌های معمول زندگی خود، اعمالی را که به طور عمده مصداق فساد است، مرتکب شوند.

امری که در نظام اداری واقعیت دارد این است که واحدهای اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیر واقعی و یا غیر ضروری مواجه هستند، و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و سازمانی و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه تصمیم و اقدامات خودسرانه‌ای را به مدیران و کارگزاران آن‌ها می‌دهند، به علاوه، فرآیندهای پیچیده و چند لایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار هستند، از طرفی حقوق ناکافی کارکنان باعث کاهش تدریجی مقاومت کارکنان و فرهنگ عمومی دیگر همکاران مبنی بر پذیرفتن رشوه و عادت بعدی آنان به قبول پیشنهادها است.

در خصوص عوامل محیطی و تأثیر آن‌ها بر فساد اداری می‌توان بیان نمود که در نظام اداری کنونی، انتصاب پست‌های سازمانی بر مبنای رابطه گرایی، پارتی بازی و یا رشوه به صورت امری نه چندان غریب در آمده است و تبانی بین افراد متمول، سیاستمداران و عوامل بروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته شده است که نتیجه آن بروز فساد بویژه در سطح میانی و کلان جامعه بوده است.

در راستای نتایج حاصله پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود:

نتایج نشان داد که یکی از دلایل اصلی و مهم بروز فساد اداری، عدم اطمینان افراد از تأمین اقتصادی ایشان در آینده است بر این مبنای باید کارکنان مطمئن شوند که آینده آن‌ها تأمین خواهد شد و لذا می‌بایست دغدغه‌های آن‌ها در این زمینه مورد توجه قرارگیرد و با تقویت احساس ثبات شغلی و پیاده‌سازی سیستم‌های تأمین اجتماعی مطمئن و پایدار به آن‌ها این اطمینان را داد که

نگران فردای زندگی خود نباشند.

به منظور مقابله با وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، می‌بایست سطح درآمد کارکنان متناسب با سطح تورم و افزایش هزینه‌های زندگی حفظ گردد.

بهره‌گیری از نظام شایسته‌سالاری و بکارگیری افراد ذیصلاح در پست‌های مدیریتی می‌تواند تا حد زیادی از بروز پدیده فساد جلوگیری کند.

شفاف‌سازی مقررات و قوانین مربوط به عملکرد سازمان هم مانع زیاده‌خواهی افراد خواهد شد. همچنین این شفاف‌سازی کمک می‌کند تا ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان بخوبی برطرف گردد.

بازنگری و اصلاح سیستم‌ها، روش‌ها و رویه‌های مورد عمل به صورت الکترونیکی با هدف ساده‌سازی مراحل انجام کار، روان‌سازی عملیات علاوه بر کاهش اتلاف وقت، افزایش رضایتمندی مراجعه‌کنندگان را هم بدنبال دارد و مانع از بروز فساد به دلیل ابزار احقاق حق خواهد شد. تقویت کنترل‌های داخلی در سازمان شامل حسابرسی داخلی منجر به مقابله با پدیده شبکه ارتباط غیر رسمی در سازمان خواهد شد.

استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریان‌های کاری خودکار و کاهش تعامل مستقیم و رودروی خدمت‌گیرندگان و خدمت‌دهندگان در سازمان.

آموزش‌های مستمر با بهره‌گیری از مشاوران دینی و مذهبی و افراد خبره در مسائل دینی از جمله حوزه‌های علمیه و یا اساتید دانشگاه قبل و حین خدمت در کاهش فساد اداری و پیشگیری از آن مناسب می‌باشند.

نتایج پژوهش نشان داد که بسیاری از موارد فساد ناشی از مقایسه افراد در سازمان با دیگران است. بر اساس تئوری برابری، افراد داده‌ها و ستاده‌های خود را با هم مقایسه می‌کنند لذا برپایی اصول اخلاقی مناسب و نظام شایسته‌سالاری به جای رابطه‌مداری و خویشاوندسالاری توصیه می‌شود. فراهم آمدن حق نظارت عمومی در اقدامات پیشگیرانه در حوزه فساد اداری و استفاده از مشارکت عمومی مردم در فرآیند مقابله به فساد اداری.

هنگام جذب نیروی کار، بر استخدام افراد با ویژگی‌های شخصیتی و عقیدتی مناسب تمرکز شود، و در اصلاح رفتار افرادی که ویژگی‌های شخصیتی نامناسب دارند، تلاش شود.

□ ۶- محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به شیوه آمیخته در شهرداری تهران اجرا شده است لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌های عمومی و دولتی باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

دیگر محدودیت پژوهش حاضر نگرانی مصاحبه‌شوندگان در بیان جزئیات کامل فسادهای اداری موضوع پژوهش بوده، هر چند که نویسندگان مقاله با صحبت‌های اطمینان بخش سعی در جلب نظر مصاحبه‌شوندگان داشتند ولی در مجموع مقاومت آن‌ها در انجام مصاحبه و بیان جزئیات فساد اداری که از آن مطلع بودند یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

□ منابع و مآخذ

- ۱- افضل‌ی، عبدالرحمن (۱۳۹۰) فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل پیامدها و راهکارهای بیرون رفت «مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵ ص ۲۵۴-۲۳۵.
- ۲- تانزی، ویتو، (۱۳۷۸) مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد «، مترجم، آقای، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۴۹.
- ۳- ثریایی، علی؛ غلامعلی پور نیازی، موسی؛ کریم نژادبائی، فائزه و جعفری لاهیجانی، فاطمه (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر فساد اداری و روش‌های مقابله با آن با استفاده از تکنیک «TOPSIS» کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- ۴- حسن زاده، مهدی، شهبازی کوتنائی ایمان (۱۳۹۳) ارائه الگویی از تأثیر دولت الکترونیک بر کنترل فساد اداری و مالی شهرداری‌ها، اولین کنگره تخصصی مدیریت شهری و شوراهای شهر.
- ۵- دادگر، یدا...؛ نظری، روح آ... (۱۳۸۸) بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۲۶۴ و ۲۶۳.
- ۶- رحیم‌نیا، فریبرز؛ قره‌باغی، نسترن؛ بهپور، الهام (۱۳۹۱) ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی موانع سازمانی اجرای استراتژی و سلامت سازمانی در بستر فرهنگ سازمان، چهارمین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت شهری، مشهد مقدس.
- ۷- رسولی، رضا و شهائی، بهنام (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۹-۳۴.
- ۸- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۶)، سرطان اجتماعی فساد، تهران، انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ اول.
- ۹- زاهدی، شمس‌السادات؛ محمدنبی، سینا؛ شهبازی، مهدی (۱۳۸۸) بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صص ۲۹-۵۵.
- ۱۰- سامانی، علی (۱۳۹۲) بررسی تأثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- ۱۱- سلطانی، ایرج (۱۳۷۸)، پیامدهای برخاسته از تخلفات اداری در سازمان‌های صنعتی و تولیدی بخش دولتی. تهران، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- ۱۲- سلیمانی، هادی؛ سلیمانی، عباس و ناهیدی رضا (۱۳۹۳) بررسی رابطه برخی عوامل درون و برون سازمانی با فساد اداری (مطالعه موردی: اداره امور مالیاتی، اداره ثبت و اسناد و شهرداری دامغان). همایش بین‌المللی مدیریت.
- ۱۳- شفیعی خورشیدی، علی اصغر (۱۳۸۵)، فساد اقتصادی و روش‌های پیشگیری از آن، تهران، مرکز مطالعات و توسعه قضایی.
- ۱۴- شلالوند، عبدالعلی (۱۳۷۷)، اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، مجلس و پژوهش، سال

پنجم، شماره ۲۵، خرداد و شهریور. صص ۱۳۱-۱۵۰.

۱۵- عظیمی، حسین؛ عطافر، علی و شائمی برزکی، علی (۱۳۸۹) بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان. اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم، صص ۱۴۷-۱۲۹.

۱۶- فرخ سرشت، ب (۱۳۸۳) بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، دانش مدیریت، شماره ۶، صص ۸۴-۶۵.

۱۷- قلی پور، رحمتا...؛ نیک رفتار، طیبه (۱۳۸۶)، فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۴۵.

۱۸- کریمیان، مریم؛ پودینه پیر، محمد و کریمیان بستانی، مرجان (۱۳۹۳) تأثیر موقعیت جغرافیایی شهرهای مرزی بر سلامت اداری (مطالعه موردی: ادارات دولتی در منطقه سیستان)، همایش ملی معماری، عمران و محیط زیست شهری.

1.19- Alatas, V. Cameron, L. (2009) "Gender, Culture, and Corruption: Insight from an Experimental Analysis", Southern Economic Journal, Vol. 75, No. 3, PP 663680-.

2.20- Al-Marhubi, F.A. (2000), "Corruption and Inflation", Economics Letters, Vol. 66, pp. 199202-.

3.21- Alpaslan, C. M; Green, S. E. & Mitroff, I. L., (2008), "Using a Rhetorical Framework to Predict Corruption", EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 13, No.2.

4.22- Amundsen, I. (1999) "Political Corruption: An Introduction to the Issues", Working Paper Vol. 99 No. 7, Chr. Michelsen Institute, Bergen.

5.23- Banfield, E. C. (1985). Corruption as a feature of governmental organization. In Here the People Rule (pp. 147170-). Springer US.

6.24- CORRUPTION. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2005, No. 1, pp. J1-J6). Academy of Management.

7.25- Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo(2017) "CAUSES AND EFFECTS OF CORRUPTION: WHAT HAS PAST DECADE'S EMPIRICAL RESEARCH TAUGHT US? A SURVEY" Journal of Economic Surveys, Vol. 00, No. 0, pp. 1-22.

8.26- Faria, J.R. (2001), "Rent Seeking in Academia", American Economist, Vol. 45, pp. 6974-..

9.27- Frisch, D. (1994). Effects of corruption on development in corruption. Democracy and Human Rights in West Africa, 601-.

10.28- Heidenheimer, A. J. (1989). Perspectives on the Perception of Corruption. Political corruption: A handbook, 149163-.

11.29- Heidenheimer, A. J. (2002). Perspectives on the Perception of Corruption.

Political Corruption: Concepts and Contexts, 3, 141154-.

12.30- Hope, K. (2000), "Corruption and Development in Africa", in Hope, K. and Chikulo, B. (Eds), Corruption and Development in Africa: Lessons from Country Case Studies, Macmillan, London.

13.31- Husted, B. (2002), "Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America", Journal of Business Ethics, Vol.37, PP. 40312-.

14.32- Johnston, M. (1998). What can be done about entrenched corruption?. In Annual World Bank Conference on Development Economics 1997 (pp. 6990-). Washington DC: World Bank.

15.33- Kaufmann, D. (1997). Corruption: the facts. Foreign policy, 114131-.

16.34- Kaufmann, D., Kraay, A., & Zoido-Lobaton, P. (2000). Governance matters. Finance Dev, 37(2).

17.35- Kimuyu, P. (2007) "Corruption, Firm Growth and Export Propensity in Kenya", International Journal of Social Economics, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 34, No. 3, PP197206-.

18.36- Klitgaard, R. (2000). Subverting corruption. Finance and Development, 37(2), 25-.

19.37- Kuhlmann, T. M. (2008) "Understanding Corruption in Organizations -Development And Empirical Assessment of an Action Model", Journal of Business Ethics, No. 82, PP 477495-.

20.38- Lange, D. (2008). A multidimensional conceptualization of organizational corruption control. Academy of Management Review, 33(3), 710729-.

21.39- Luo, Y. (2005), "An Organizational Perspective of Corruption", Management and Organization Review, Vol. 1(1), PP. 119154-.

22.40- Manz, C. C., Joshi, M., & Anand, V. (2005, August). THE ROLE OF VALUES AND EMOTIONS IN NEWCOMERS' SOCIALIZATION INTO ORGANIZATIONAL

23.41- Nye, J. S. (1967). Corruption and political development: A cost-benefit analysis. American political science review, 61(02), 417427-.

24.42- Nye, J. S. (1989). Political corruption: a cost-benefit analysis. Political Corruption: A Handbook, 963965-.

25.42- Park, H. (2003). Determinants of corruption: A cross-national analysis. Multinational Business Review, 11(2), 2948-.

26.43- Pepys, M.N. (2005), "Justice system", in Spector, B.I. (Ed.), Fighting Corruption in Developing Countries: Strategies and Analysis, Kumarian Press Inc., New Haven, CT.

27.44- Pillay, S. (2004). Corruption-the challenge to good governance: a South African perspective. International Journal of Public Sector Management, 17(7), 586605-.

- 28.45- Pope, J. (1999). Enhancing accountability and ethics in the public sector. Curbing corruption towards a model for building national integrity. World Bank.
- 29.46- Scanlan, G. (2008) "Offences Concerning Directors And Officers of Company: Froud And Corruption In The United Kingdom- The Present And The Future", Journal of Financial Crime, Vol. 15, No. 1, PP 2237-.
- 30.47- Seldadyo, H. Haan, J. (2006), The Determinants of Corruption: A Literature Survey And New Evidence, Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, P: 2023-, April.
- 31.48- Seldadyo, H. Haan, J. (2006) "The Determinants of Corruption: A Literature Survey and New Evidence", Paper Prepared For the 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, 2023-, April.
- 32.49- Seleim, A. (2009) "The Relationship between Culture and Corruption: A Cross-National Study", Alexandria University, EGYPT, Journal of Intellectual Capital, Vol. 10, No. 1, PP 165184-.
- 33.50- Tanzi, V. (1995). Corruption, governmental activities, and markets. Finance and Development, 32(4), 24.
- 34.51- Tanzi, V. (1995). Corruption: arm's-length relationships and markets. The Economics of Organized Crime, 16182-.
- 35.52- Tanzi, V. (2002), "Corruption around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cures", in Abed, G.T. and Cuapta, S. (Eds), Governance, Corruption, Economic Performance, International Monetary Fund, Washington, DC.
- 36.53- UNDP (2004) Anti corruption, final version, and practice note UNDP press
- 37.54- UNDP. (1998), "Fighting Corruption to Improve Governance", Management Development and Governance Division Bureau for Development Policy.
- 38.55- Van Klaveren, J. (1989). The concept of corruption. Political corruption: A handbook, 258-.
- 39.56- Wei, S.J. & Wu, Y. (2001), "Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises", NBER working paper 8187.
- 40.57- Windsor, D. (2004). Global corporate social responsibility: International regimes and the constellation of corruption, poverty, and violence. International corporate responsibility: Exploring the, (4367-).
- 41.58- World Bank Group (Ed.). (2012). World development indicators 2012. World Bank Publications.
- 42.59- Yadav, G. J. (2005). Corruption in Developing Countries: Causes and Solutions. In A Paper presented at Global Blues and Sustainable Development: The Emerging Challenges for Bureaucracy, Technology and Governance, a conference of the International Political Science Association (IPSA) Research Committee (Vol. 4, pp. 2324-).

43.60- Yaser MM (2005). A complex system model for understanding the causes of corruption: Case study- Turkey. University of North Texas.

44.61 Zhao, J.H. & Kim, S.H. & Du, J. (2003), "The Impact of Corruption and Transparency on Foreign Direct Investment: An Empirical Analysis", Management International Review, Vol. 43, PP. 4162-.

45.

