

بررسی عوامل موثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی (مطالعه موردی اداره صنعت، معدن و تجارت شهر اردبیل)

خدیجه محمدی بارزلی^۱، توحید صورآذر^۲، پرویز صورآذر^۳

^۱ گروه مدیریت موسسه آموزش عالی نوین اردبیل- ایران

^۲ کارشناسی حسابداری

^۳ کارشناسی ارشد فقه و حقوق

Khadijehmohammadi1370@novinardabil.com

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی عوامل موثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی (مطالعه موردی اداره صنعت، معدن و تجارت شهر اردبیل) می باشد. روش تحقیق از نوع «توصیفی- پیمایشی» می باشد جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و قراردادی سازمان صنایع و معادن شهر اردبیل به تعداد ۳۵ نفر می باشند. برای پیدا کردن حجم نمونه از جدول مورگان که یک جدول استاندارد برای تعیین تعداد نمونه آماری می باشد، استفاده گردیده است. که بر اساس آن تعداد نمونه آماری ۳۲ نفر تعیین گردید. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از آمار استنباطی (ANOVA) استفاده شد. کلیه مراحل از نرم افزار SPSS ۱۹ استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد. هم چنین مشخص گردید که هرچه عوامل مدیریتی و سازمانی بهبود یافته و موثر تر اعمال گردد، میزان بروز فساد اداری در سازمان کاهش خواهد یافت.

کلمات کلیدی

فساد اداری، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

فساد مسئله ای است که در همه دوران ها گریبانگیر دستگاه ها و سازمان ها بوده است و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. به طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم میتواند درگیر فساد شود (لی، ۲۰۱۳)

تجربه های به دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز باید مستمر، طولانی و پیچیده باشد. در حقیقت، فساد در ابعاد مختلف به ویژه اداری، مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی می کند و از کار می اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه میسازد و بر توسعه اقتصادی اثر، منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیش تر از اقتصادهای بسته است (بلیکین^۱ و همکاران، ۲۰۱۰)

فساد اداری نیز، یکی از عمومیتترین اشکال فساد، پدیده ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده است و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط است. در واقع، فساد اداری پدیده ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز مانند جزء جداییناپذیر از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین، میتوان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان، و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است.

پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می سازد (زارع، ۱۳۹۵)

امروزه با بررسی وضعیت کشورهای مختلف میتوان پی برد که موضوع آسیب شناسی و انحراف های اجتماعی به طور عام و مبحث فساد در حوزه سازمانی و اداری به شکل خاص از جمله مهمترین دغدغه های جوامع انسانی است. (بروکس، ۲۰۱۳) نظام اداری بی هیچ تردیدی مهم ترین نظام سیاسی هر کشور است. فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم میتواند درگیر فساد شود (نادریان، ۲۰۰۵) فساد اداری به عنوان پدیده ای عام و جهانی در تمام ابعاد زندگی انسان نفوذ کرده است و هر روز به شکل های متنوعی خود را بر ما تحمیل می کند (هاوانگ، ۲۰۱۶) در فرهنگ وبستر فساد به عنوان رفتار نادرست یا غیر قانونی به ویژه از سوی افراد دارای قدرت تعریف شده است (محمودی، ۲۰۰۵) بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل، فساد را سوء استفاده از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی میداند (فرخ سرشت، ۲۰۰۴) سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور علل فساد اداری در ایران را، کلی و مبهم بودن قوانین، عدم تدوین آییننامه های اجرایی مندرج در قانون در موعد مقرر، مبهم بودن وضعیت شرکتها و موسسات دولتی و نیمه دولتی، عدم ضمانت اجرایی برای مبارزه با فساد، عدم هماهنگی لازم در اداره مبارزه با فساد در انجام اصلاحات، عدم رعایت شایسته سالاری در انتصاب مدیران، تمرکز اداری و گستردگی حیطه نظارت و دخالت دولت و ضعف در نظارت بر عملکرد دولت توسط قوای دیگر و نهادهای مدنی و مشخص نبودن استانداردهای و روش های ارائه خدمات دولتی به مردم دانسته است (گودرزی، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه فساد اداری به عنوان پدیده ای عام و جهانی در همه ابعاد زندگی انسانی نفوذ کرده است و هر روز به شکل های متنوعی خود را بر ما تحمیل می کند. حتی کسانی که مرتکب چنین رفتار هایی می شوند، در نهایت قربانی شرایطی هستند که آنها را احاطه و در کمند خود گرفتار کرده است مهم ترین مسائلی که میتواند زمینه ساز رفتار های آبخسته با فساد تلقی شوند عبارت است از: تنگناهای اقتصادی، کم رنگ شدن ارزش های انسانی، تشدید قوانین و مقررات غیر ضروری، و گسترش روحیه زیاده خواهی انسان ها که باعث می شود دیگران رابه بازی داخل کند (طالقانی، طباطبائی و

¹ Blackburn, K., Gonzalo

غفاری، ۱۳۹۲) ضرورت نشان می دهد که برای مهار و کنترل فساد اداری و افزایش و ارتقای سلامت اداری باید به طور سازمان یافته تلاش شود از این رو عوامل مدیریتی و سازمانی را شاید می توان از عوامل تاثیر گذار بر فساد اداری تلقی کرد. لذا سوال اصلی تحقیق این خواهد بود که عوامل سازمانی و مدیریتی چه تاثیری بر فساد اداری در سازمان های دولتی دارد؟

مبانی نظری

فساد اداری یکی از شکل های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمان یقه سفیدان قرار می گیرد. در مجموع به رفتاری اطلاق می شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر خارج از چهارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند (یزدان پناه، ۱۳۹۲)

انواع و اشکال فساد:

فساد مطابق با محل وقوع:

الف) فساد داخلی (بین خدمتگزاران بخش عمومی)

ب) فساد سیاسی (درگیر شدن سیاست با بخش خصوصی و بخش کسب و کار)

ج) فساد در سطح دولت (فسادی که ناشی از مدیریت اموال عمومی است)

د) فساد بخش عمومی (مانند سیستم قضایی و نمایندگان مجری قانون)

ه) فساد بخش خصوصی (متصل شدن این بخش به فساد بخش عمومی مانند سوء استفاده از مناقصه های عمومی)

و) فساد رسانه ای (دستکاری اطلاعات)

ز) فساد شهری (مانند مناطق خودمختار و دارای حکومت مستقل)

همچنین فساد از روی شکل آن عبارتند از:

الف) خوشاوند گرایي در انتصابات

ب) پیرو یا موکل گرایي

ج) لابی کردن فعالیت منفی مقبول در برخی جوامع دوکراتیک (مقیمی، ۱۳۹۳)

عوامل فردی فساد اداری

تا کنون تحقیقات کمی در زمینه فساد در سطح فردی انجام گرفته است، برخی فقط زمینه های سیاسی را در بروز فساد اداری و اقتصادی مؤثر می دانند (دانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

عوامل فردی

عواملی اند که از خود فرد نشأت میگیرند و شرایط و ویژگیهای هر فرد آن ها را رقم میزند. عواملی که ما در این بخش آن ها را تبیین می کنیم، عبارت است از پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری. دین مبین اسلام، به عنوان کامل ترین دین الهی، در ذات خود با هرگونه انحراف و فساد مخالف است و بر پاکی و درستکاری تأکید دارد. این تأکید، مخصوصاً آنجا که به حقوق عمومی (بیت المال) مربوط میشود، ابعادی متفاوت و روشن دارد و در ضرورت رعایت حدود الهی و حق الناس متبلور میشود. از بررسی احادیث و روایات مشخص است، تأکید اسلام بر رعایت حدود الهی و حقوق مردم و نیز درستکاری و امانتداری کارگزاران حکومت است.

به طور خلاصه، میتوان دیدگاه اسلام را درباره دلایل و پیامدهای ایجاد و گسترش فساد در نظام اداری و ضرورت برخورد با آن، به شرح زیر بیان کرد:

۱. انسان دائماً در معرض لغزش و انحراف قرار دارد، همانا «ورع» و «اجتناب از شبهات»، ضامن حفظ ایمان انسان در برابر این لغزش ها است.

۲. در لغزش و انحراف و کج روی انسان، دل بستن به دنیا نقش برجسته ای دارد. در زندگی مدیران و مسئولان نظام اسلامی، مراقبت چه در اداره امور جامعه و چه در استفاده شخصی از اموال عمومی (بیت المال)، جایگاه ویژه ای پیدا میکند.

۳. خطر مهمی که مسئولان و مدیران نظام اسلامی را تهدید میکند، فقط سوء استفاده مالی از موقعیت نیست، بلکه توجیه شرعی این سوء استفاده برای پیدا کردن نوعی آرامش است که زمینه - ساز ارتکاب گناهان بزرگتر و تخلفات بیشتر است.

از مهمترین عوامل انگیزشی که به قصد ارتکاب فساد در متخلف منجر میشود، فقر است. این فقر، مادی (ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه زندگی) یا معنوی (بیاعتقادی به ارزش های اخلاقی و مذهبی و نبود عامل کنترل درونی مانند وجدان) است (فرج پور، ۱۳۸۳).

در حقیقت، 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 سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد (گوئررو و رودریگز، ۲۰۰۸).

در دنیای امروز، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، به کارگیری روابط و پارتیبازی عامل اساسی ایجادکننده فساد در نظر گرفته میشود، به طوری که برخی معتقدند همیشه باعث ایجاد فساد میشود.

¹ Dong et al

² Guerrero & Rodriguez

اسونسون^۱ (۲۰۰۵) و برخی معتقدند زمانی که باعث کاهش رشد خروجیهای کاری و سازمانی میشود و بر عملکرد کلی سازمان تأثیر میگذارد به نوعی باعث ایجاد فساد فردی و سازمانی میشود. در جوامعی که مردم روابط شخصی و اجتماعی نزدیکی دارند، احتمال فساد بیش تر، تشخیص آن دشوارتر و مجازات خلافکاران در دسرساز خواهد بود (آقایی، ۱۳۷۸)

اگر فساد در سازمان نفوذ کند و بر بخش های مختلف آن تأثیر گذارد، وظیفه مدیران ارشد و رهبران آن سازمان جلوگیری از رشد این فساد در مرحله اول، و مقابله و کاهش آن در مرحله بعد است. باید توجه داشت گاهی رهبر باید از فساد به دلیل مسائلی چشم پوشی کند و در برخی مواقع برای تشخیص اینکه آیا موضوعی در سازمان باعث فساد میشود یا نه، دچار مشکل تصمیم گیری میشود (اولکن^۲، ۲۰۰۹). برای رفع این مشکل میتواند به فرهنگ و عرف ملی توجه کند در این موارد باید توجه داشت به نحوی باید باعث انگیزش شود که خودش دچار فساد نشود (پارک^۳، ۲۰۰۳)

این مسئله در تحقیقات مختلف با این گونه مطرح شده است که به راستی چه شخصی باید رشوه بگیرد؟ و به این نکته تأکید دارد که اگرچه رشوه گرفتن به طور کلی باعث ایجاد فساد میشود، برخی افراد مجبور به گرفتن رشوه اند، مسئله ای که باعث فساد ساختار سازمانی هم میشود (اسونسون، ۲۰۰۳).

عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری

در زمینه نظام های کنترل و نظارت تحقیقات نشان میدهند، کنترل و نظارت اگر به شکل صحیح انجام نگیرد، مانند ویروس پخش میشود. زیرا در صورتی که فردی در سطح پایین تر در سلسله مراتب سازمانی از خطا و فساد همکاری میگذرد، افراد دیگر چه در سطح پایین، چه در لایه های بالاتر سازمانی 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 و احتمالاً سازمان ها و نهادهای مرتبط نیز بخطا را گزارش نمیکنند، البته قطعاً در این زمینه آن ها به دنبال فایده هایی که به آن میرسند، هستند (ساح^۴، ۲۰۰۷)

از دلایل دیگر فساد اداری به ویژه در جهان سوم، فقر و معیارهای پایین و غیرعادلانه پرداخت در ادارات است. برای مثال معیارهای پرداخت در سراسر آفریقا از همان زمان مستعمراتی، پایین بوده است و در مقایسه با تورم افزایش زیادی نداشته است. به طوری که حقوق های پرداختی به کارکنان در ازای انجام خدمات دولتی برای ۲۰ سال گذشته مناسب بوده و در حال حاضر، جوابگوی مخارج کارمند دولتی نیست. این موضوع در اغلب کشورهای جهان سومی صادق است. (زرنندی، ۱۳۹۵)

دستمزدی که پرداخت میشود اکثراً قادر به تأمین هزینه های زندگی یک کارمند متوسط دولت از نظر تغذیه، مسکن، پوشاک و جز آن نیست. از این رو، موجب میشود کارکنان دولت برای ادامه حیات اعمالی را که به طور عمده مصداق فساد است، مرتکب شوند

موکان (۲۰۰۸) معتقد است فساد اداری ناشی از حقوق و دستمزد نامطلوب، علاوه بر مشکلاتی که برای سازمان ایجاد میکند، بر شهر و کشور نیز تأثیر نامطلوب دارد و باعث تغییراتی در شاخص های اقتصادی مانند جی دی پی می شود.

¹ Svensson

² Olken

³ Park

⁴ Sah

پیشینه

در زمینه ی فساد اداری چندین تحقیق انجام شده است. زرندی (۱۳۹۵) اظهار داشت که گسترش فرهنگ اسلامی در سازمان ها و جامعه، مهمترین اقدام پیشگیرانه از فساد در جامعه است، این اقدام موثرترین و کم هزینه ترین اقدامات بوده و موفقیت بیشتری را برای سازمان ها به همراه داشته است و همچنین از مهم ترین عوامل اصلی در مقابله با فساد اداری و ارتقای سلامت اداری، رشد و احیای فرهنگ سازمانی اسلامی است که بر باورهای اخلاقی، ارزشی، دینی، معنوی و کرامت انسانی تاکید دارد.

درویش (۱۳۹۵) در مقاله خود اظهار داشت که شفافیت اداری بر فساد اداری و اعتماد تاثیر گذار می باشد ولی بر کنترل فساد تاثیر نمی گذارد.

هادوی (۱۳۹۴) در مقاله خود پی برد که فناوری اطلاعات با کاهش فساد اداری رابطه منفی دارد و همچنین می توان گفت مهم ترین عوامل نقش آفرین در کاهش فساد اداری، عوامل فرهنگی و اجتماعی می باشد.

طالقانی (۱۳۹۲) در تحقیق خود پی برد که عواملی همچون پایبندی اعتقادی، ویژگی های شخصیتی و سبک های ارتباطی که جز عوامل فردی می باشد با فساد اداری رابطه معناداری دارند و همچنین عوامل سازمانی مثل نظام کنترل و نظارت و نظام حقوق و دستمزد با فساد اداری رابطه معناداری دارند.

هاوانگ (۲۰۱۶) در تحقیق خود اظهار داشت که بروز فساد اداری در سازمان های ورزشی به صورت عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی می باشد.

بروکس و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود اعلام نمودند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارند. آنها همچنین اعلام نمودند فساد اداری در رشته های مختلف از جمله فوتبال، کریکت، اسب سواری و ... بیشتر دیده می شود.

باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲) اظهار داشت که قانون گذاری و قانون مندی دولت را عامل مهم و تعیین کننده در کاهش فساد اداری مطرح کرد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف نظری می باشد و محقق، روش تحقیق خود را بر مبنای «توصیفی - پیمایشی» قرار داده است. توصیفی از این جهت که محقق در صدد بررسی و تحقیق به منظور شناسایی و ارائه تصویری از عوامل مدیریتی و سازمانی و تاثیر آن بر فساد اداری می باشد و پیمایشی محسوب می شود چرا که داده های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه به دست آمده و مورد استفاده قرار گرفته و در نهایت تحلیل می شوند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و قراردادی سازمان صنایع و معادن شهر اردبیل به تعداد ۳۵ نفر می باشند. برای پیدا کردن حجم نمونه از جدول مورگان که یک جدول استاندارد برای تعیین تعداد نمونه آماری می باشد، استفاده گردیده است. که بر اساس آن تعداد نمونه آماری ۳۲ نفر تعیین گردید. به منظور تعیین نمونه در این پژوهش از روش تصادفی ساده استفاده گردید. تا تمامی اعضای جامعه دارای شانس برابر باشند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در این تحقیق برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب نظران دانشگاهی رشته مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با این که سؤالات مطرح شده، آنچه را که مد نظر است، اندازه گیری می کند یا خیر، اظهار نظر نمایند. سپس نظرات صاحب نظران در پرسش نامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. در این پژوهش جهت سنجش قابلیت اعتماد یا پایایی با توجه به نتایج بدست آمده از پرسش نامه، ضریب پایایی آن توسط نرم افزار SPSS۱۹ محاسبه شد.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق تعداد ۲۵ پرسشنامه پیش آزمون گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق محاسبه گردید. جدول (۱) آلفای کرونباخ محاسبه شده برای عوامل مدیریتی و سازمانی را نشان می دهد.

جدول (۱) محاسبه آلفای کرونباخ برای متغیرهای سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آنها

| متغیر/ ابعاد | آلفای کرونباخ محاسبه شده | پذیرش | عدم پذیرش |
|-------------------------|--------------------------|-------|-----------|
| عوامل مدیریتی و سازمانی | ۰/۸۱۲ | ✓ | |
| عوامل مدیریتی | ۰/۷۱۳ | ✓ | |
| عوامل سازمانی | ۰/۷۹۴ | ✓ | |
| فساد اداری | ۰/۷۵۸ | ✓ | |

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از آمار استنباطی (ANOVA) برای آزمون فرضیه‌های اول، دوم، سوم مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است که به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات تقریباً در کلیه مراحل از نرم افزار SPSS۱۹ استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه اصلی: عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

جدول (۲) آزمون تحلیل واریانس برای عوامل مدیریتی و سازمانی و فساد اداری

فساد

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| بین گروه ها | 579.167 | 17 | 34.069 | 3.151 | .015 |
| داخل گروه ها | 162.167 | 15 | 10.811 | | |
| کل | 741.333 | 32 | | | |

| corruption | | | | |
|-----------------------|----|-------------------------|---------|---------|
| Duncan | | | | |
| سطح مدیریتی و سازمانی | N | Subset for alpha = 0.05 | | |
| | | 1 | 2 | 3 |
| | | کم | 8 | 74.6230 |
| متوسط | 12 | | 51.8824 | |
| بالا | 13 | | | 43.6444 |
| Sig. | | 1.000 | 1.000 | 1.000 |

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که، مقدار $0/05 < Sig = 0/015$ می‌باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و این رابطه معنادار می‌باشد.

یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که، عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: عوامل مدیریتی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

جدول (۳) آزمون تحلیل واریانس برای عوامل مدیریتی و فساد اداری

ANOVA
corruption

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| بین گروه ها | 638.033 | 17 | 37.531 | 5.450 | .001 |
| داخل گروه ها | 103.300 | 15 | 6.887 | | |
| کل | 741.333 | 32 | | | |

| فساد | | | | |
|-----------------------|----|-------------------------|---------|---------|
| Duncan | | | | |
| سطح مدیریتی و سازمانی | N | Subset for alpha = 0.05 | | |
| | | 1 | 2 | 3 |
| کم | 9 | 71.3621 | | |
| متوسط | 10 | | 52.1937 | |
| بالا | 14 | | | 44.1198 |
| Sig. | | 1.000 | 1.000 | 1.000 |

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که، مقدار $0.05 > \text{Sig} = 0.001 < 0.05$ می باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و این رابطه معنادار می باشد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که، عوامل مدیریتی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد. فرضیه فرعی دوم: عوامل سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

جدول (۴) آزمون تحلیل واریانس برای عوامل سازمانی و فساد اداری

ANOVA
corruption

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| بین گروه ها | ۵۹۱.667 | 15 | ۳۹,۴ | ۴.528 | .۰۰۱ |
| داخل گروه ها | ۱۱۹.667 | 17 | ۷.۰۳ | | |
| کل | ۷۱۱.333 | 32 | | | |

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که، مقدار $0/05 < Sig = 0/199$ می‌باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و این رابطه معنادار می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که، عوامل سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

نتیجه گیری

با توجه به آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که، مقدار $0/05 < Sig = 0/15$ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که، عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد. هم چنین بر اساس جدول آزمونهای پس از تجزیه نتیجه می‌گیریم که در سطح عوامل مدیریتی و سازمانی بالا، سطح فساد اداری پائین می‌باشد. یعنی هرچه عوامل مدیریتی و سازمانی بیشتر اعمال گردد، میزان بروز فساد اداری در سازمان کاهش خواهد یافت.

آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که، مقدار $0/05 < Sig = 0/01$ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که، عوامل مدیریتی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد. هم چنین بر اساس جدول آزمونهای پس از تجزیه نتیجه می‌گیریم که در سطح عوامل مدیریتی بالا، سطح فساد اداری پائین می‌باشد. یعنی هرچه عوامل مدیریتی به میزان بیشتری جلوه نماید، میزان بروز فساد اداری در سازمان کاهش خواهد یافت.

با توجه به آزمون تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که، مقدار $0/05 < Sig = 0/01$ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که، عوامل سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد.

عامل شماره یک برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عامل سازمانی نام دارد که شامل: نظام حقوق و دستمزد، نظام کنترل و نظارت، فرآیندها و شیوه‌های کاری می‌باشد. عوامل سازمانی محیطی یکی از مهمترین محرکها در ارتکاب فساد اداری است. یکی از راهکارهای که مدیران سازمانها برای جلوگیری از فساد میتوانند به آن متوسل گردند، ایجاد مکانیزمها مشوق مالی برای کارکنان و مسئولان است. با برقراری این سیستم در هر سازمان میتواند تعهد و انگیزه کارکنان و مسئولین آن سازمان را نه تنها در عدم تخلف و انحراف بلکه در مبارزه با آنها افزایش دهد.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه اصلی و تأیید این نظریه که، عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد لذا پیشنهاد می‌گردد، در راستای ایجاد و تقویت نظم و ثبات در فرایند کاری کارکنان، ارزیابی عملکرد، به عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی و سازمانی، مورد توجه ویژه واقع گردد. همچنین مدیران سازمان نسبت به افزایش اعتماد به کارکنان تمهیدات لازم را فراهم آورند و آنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند. از طرف دیگر برنامه ریزی‌های لازم در خصوص شفاف سازی عملیات سازمان، در راستای ارتقاء پاسخ گوئی و مسئولیت پذیری کارکنان به عمل آید.

همچنین به منظور بهبود عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌گردد، در تقسیم وظایف و فعالیتها، تناسب بین شغل و شاغل از جانب مدیریت و سازمان صورت گیرد.

بدیهی است تدوین دستورالعمل‌ها و آئین نامه‌های مدون و اطلاع رسانی دقیق در سازمان، نقش بسزائی در کاهش فساد اداری خواهد داشت.

ازسوی دیگر، پیشنهاد می‌گردد به عنوان ساز و کار مهم پیشگیری از فساد، برنامه ریزی‌های لازم در راستای نهادینه کردن ارزشهای اخلاقی، مانند صداقت، درستکاری، وظیفه شناسی، احترام و توجه، انصاف و عدالت، صورت پذیرد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه فرعی اول و تأیید این نظریه که، عوامل مدیریتی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد، پیشنهاد می‌گردد، اقدامات لازم در راستای ارتقاء کمیت و کیفیت فعالیت کارکنان، از طریق تامین نیازهای فردی و شخصی سازمان صورت گیرد. از سوی دیگر قوانین و مقررات شفاف و واضح جهت برخورد با افراد فاسد توسط مدیران عالی تدوین گردد. هرچند که نباید فراموش شود که با فراهم آوردن امکانات آموزشی و تربیتی، میتوان رفتار کارکنان را مدیریت و هدایت نمود.

همچنین نباید فراموش کرد که در صورتیکه حقوق و مزایای کارکنان در قبال انجام کارشان کفایت زندگانی آنان را ننماید، ممکن است وسوسه های بروز فساد افزایش یابد.

از طرف دیگر پیشنهاد میگردد، مدیران مربوطه ضمن آگاهی سازی کارمندان جدید الاستخدام، برنامه ریزی های اساسی در راستای تقویت اعتقادات مذهبی، تقویت وجدان کاری، ترویج فرهنگ و اخلاقیات معمول نمایند. بدیهی است تدوین منشور اخلاقی میتواند در هدایت کارکنان سازمان نقش بسزائی داشته باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های مربوط به فرضیه فرعی دوم، و تأیید این نظریه که عوامل سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر ندارد، اهمیت عوامل مدیریتی بیش از پیش ظاهر میگردد. و میتوان نتیجه گیری کرد که تمهیدات لازم درخصوص کاهش فساد اداری، از عوامل انسانی (مدیریتی) ناشی میگردد، نه از عوامل سازمانی. لذا بر این اساس پیشنهاد می گردد مدیران سازمان به این امر توجه ویژه ای داشته و سازمانهای خود را از حالت ایستا خارج و به سمت سازمان پویا هدایت نمایند. یعنی به مشارکت افراد در کلیه امور سازمان اهتمام بورزند.

منابع

۱. آقایی، بهمن (۱۳۷۸). «مسئله فساد، فعالیت های دولتی و بازار آزاد». اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال چهاردهم، شماره های ۱۴۹ و ۱۵۰
۲. پورولی، بهروز (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
۳. زارع، علیرضا (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روشهای کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم شماره ۱۲
۴. زرندی، سعید (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال بیست و چهارم شماره ۹۱.
۵. طالقانی، غلامرضا، طباطبائی، زهرا، غفاری، علی (۱۳۹۲) بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری شعب بانک سپه استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، ش ۲
۶. فرج پور، مجید (۱۳۸۳). موانع توسعه؛ بررسی فقر، تبعیض و فساد. تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول
۷. مقیمی، سید محمد (۱۳۹۳) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات راه دانش.
8. Bauhr M, Nasiritousi N. Resisting transparency: Corruption, legitimacy, and the quality of global environmental policies. *Global Environmental Politics*. 2012 Nov;12(4):9-29.
9. Blackburn, K., Gonzalo, F., & Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1321-1339.
10. BROOKS, Graham; ALEEM, Azeem; BUTTON, Mark. Internet Fraud, Corruption and Sport. In: *Fraud, Corruption and Sport*. Palgrave Macmillan UK, 2013. p. 59-70.
11. Dong, B.; Torgler, B. (2009) "Corruption and political interest: empirical evidence at the micro level". *Journal of Interdisciplinary Economics*, 21, 295-326.
13. Darvish H, Azimi F. The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*. 2016;8(1):153-66. [In Persian]
14. Farokhsresht B. Factors affecting the emergence of administrative corruption and its role in preventing the development of Iran. *Journal of Management Knowledge*. 2004; 60:65-84. [In Persian].

15. Guerrero, M.; Rodriguez-Oreggia, E. (2008). "On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement". *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65, 357-372.
16. Goodarzi M, Ghorbani M, Poursoltani H, Safari H. Study of factors affecting the emergence and growth of administrative corruption and its control methods in sports organizations of Iran. *Research on Sports Sciences*. 2011; 10:39-56. [In Persian].
17. Hadavinejad M, Javid Z. Impact of Information Technology on Administrative Corruption: Role of Work Consciousness as an Ethical Principle. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2016;10(4):65-74. [In Persian]
18. Hwang G. Understanding Sport Corruption: An Examination of People's Perceptions Toward Corruptions. *Psychology*. 2016 Apr;6(4):250-7.
19. Lee, W.S. (2013). "Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level". *Journal of Economic Psychology*, 39, 287-300.
20. Mahmoodi M. The role of organizational culture in the prevention of administrative corruption. *Tadbir Journal*. 2005; 160:38-44. [In Persian].
21. Mocan, N. (2008). "What determines corruption? International evidence from micro data". *Economic Inquiry*, 46, 493-510.
22. Naderian M. The way to perform activities of the youth. *Management and Planning Publication of Mazandaran*. 2005; 27. [In Persian]
23. Olken, B. (2009). "Corruption perceptions vs. corruption reality". *Journal of Public Economics*, 93, 950-964.
24. Park, H. (2003). "Determinants of corruption: a cross-national analysis". *The Multinational Business Review*, 11, 29-48.
25. . Sah, R. (2007). "Corruption across countries and regions: some consequences of local osmosis". *Journal of Economic Dynamics and Control*, 31, 2573-2598.
26. Svensson, J. (2003). "Who must pay bribes and how much? Evidence from a cross section of firms". *Quarterly Journal of Economics*, 118, 207-230.
27. Svensson, J. (2005). "Eight questions about corruption". *Journal of Economic Perspectives*, 19, 19-42.
28. Swamy, A.; Knack, S.; Lee, Y.; Azfar, O. (2001). "Gender and corruption". *Journal of Development Economics*, 64, 25-55.
29. Zarandi S, Madani J. Designing and Explaining Desirable Model of Organizational Culture to Deal with Administrative Corruption in Organizations. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2016;5(2):85-117. [In Persian]