

شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران

حسن عابدی جعفری*، حبیب‌الله طاهرپور**
سعید زرنندی***، فتاح آقازاده ده‌ده****

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۳۰

چکیده

فساد اداری، همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع توسعه در سطح ملی و محلی مطرح بوده است. با توجه به نقش مهم شهرها در توسعه پایدار، مطالعه فساد در شهرداری‌ها بسیار حائز اهمیت است. هدف از تدوین این مقاله، شناسایی عوامل فردی مؤثر در تمایل به فساد در شهرداری تهران است تا بتوان با در نظر گرفتن علل ریشه‌ای شکل‌گیری فساد در سطح فردی، راهکارهای مناسبی برای رفع آن پیشنهاد کرد. برای اجرای این پژوهش در ابتدا براساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی دلایل تمایل به فساد در سطح فردی شناسایی شد که در پرسشنامه‌ای که بدین منظور طراحی شده بود، مورد سنجش قرار گرفت. در ادامه مدل تحقیق، با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد: در سطح فردی، «نیاز مادی»، «عدم پایداری شرعی»، «عدم پایداری به ارزش‌های اخلاقی»، «احساس بی‌عدالتی»، «جامعه‌پذیری نامناسب»، «میزان ارتباط با ارباب‌رجوع»، «ریسک‌پذیری» و «فرصت فساد» عوامل اصلی تمایل به فساد اداری در سطح فردی در شهرداری تهران هستند که در مجموع ۸۱ درصد از تغییرپذیری بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران را تبیین می‌کنند که با توجه به نتایج رگرسیون انجام‌شده، همه آنها معنی‌دار بوده‌اند.

کلیدواژه: رفتار سازمانی؛ فساد اداری؛ سلامت اداری؛ شهرداری‌ها

*. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

** استادیار گروه مدیریت دولتی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

*** استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی

**** دانش‌آموخته دکتری، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی (نویسنده مسئول)

مقدمه

فساد اداری، همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع توسعه، مطرح بوده است (باردهان^۱، ۱۹۹۷)، با توجه به نقش مهم شهرها و شهرداری‌ها در توسعه و به‌خصوص مباحث توسعه پایدار، مطالعه فساد در شهرداری‌ها بسیار حائز اهمیت است (برناردینو^۲، گوالیمون^۳ و باستیدا^۴، ۲۰۱۵). با این حال مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در راستای علت‌یابی و مبارزه با فساد اداری، عموماً در سطح ملی بوده و مطالعات تمایل به فساد در سطح محلی و شهری مورد توجه چندانی واقع نشده است؛ لذا در جهت شناخت دقیق مسئله فساد و دلایل تمایل به فساد در شهرداری تهران و موفقیت در اجرای خط‌مشی‌های ضدفساد در شهرداری تهران، ارائه مدل علی تمایل به فساد ضروری است. از طرفی، براساس مطالعات صورت گرفته در شهرداری تهران، وضعیت این سازمان در برخی از مؤلفه‌های سلامت و فساد اداری مناسب نیست؛ مؤلفه‌هایی مانند فساد ارتباطی - تعاملی، فساد در کیفیت کار و فساد در تصمیم‌گیری (امیری، نرگسیان و بحری رودپشتی: ۹۴) که نشان‌دهنده لزوم برنامه‌ریزی و شناسایی دلایل بروز فساد در شهرداری تهران است.

اگرچه نظریه‌های مختلف، هر یک از منظری (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و ...) به موضوع فساد اداری پرداخته‌اند، اما زمینه اصلی این نظریه‌ها که به نحوی همه آنها را به هم متصل می‌کند، نظریه انتخاب عمومی^۵ است. این نظریه در واقع، ریشه در نظریه‌های اقتصادی دارد که در آن فرض می‌شود که سیاست‌مداران، موقع تصمیم‌گیری، منافع فردی خود را مدنظر دارند (مولر^۶، ۱۹۹۷). نظریه انتخاب عمومی نظریه‌ها و روش‌های علم اقتصاد را در تحلیل رفتار سیاسی، حوزه‌ای که زمانی در انحصار جامعه‌شناسان و دانشمندان علوم سیاسی بود، به کار می‌گیرد (داونز^۷، ۱۹۵۷). نظریه انتخاب عمومی به نوعی در سطح فردی به تبیین دلایل تمایل به فساد اداری می‌پردازد. عوامل فردی عواملی هستند که از خود فرد نشئت می‌گیرند و شرایط و ویژگی‌های هر فرد آنها را رقم می‌زند.

1. Bardhan
2. Bernardino
3. Guillamón
4. Bastida
5. Public Choice
6. Mueller
7. Downs

نظریه دیگری که در توضیح دلایل تمایل به بروز فساد اداری مؤثر است، نظریه تبادل اجتماعی است، براساس این نظریه، ادراکات، سبب نگرش و نگرش‌ها مبنای رفتار می‌شوند. با توجه به این موارد، ویژگی‌ها، ادراکات، انتظارات و احساسات شخصی می‌توانند نگرش‌های منفی به سوی کار و سازمان ایجاد کنند (واعظی، حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی ۱۳۹۵).
لذا اگرچه عوامل سازمانی هم در تمایل به فساد اداری دارای اهمیت هستند، ولی در نهایت این افراد هستند که فساد را انجام می‌دهند، بنابراین، شناسایی دلایل فردی تمایل به فساد اداری بسیار بااهمیت است.

تعاریف فساد اداری

تعاریف متعددی از فساد اداری از سوی اندیشمندان و مراجع مختلف ارائه شده است و مفهوم «فساد اداری» مانند دیگر مفاهیم علوم اجتماعی، دلالت‌های بسیار متنوعی دارد. در یک تعریف ساده یکی از اندیشمندان، فساد اداری را عملی یا رفتاری می‌داند که به منافع عمومی لطمه می‌زند (جین^۱، ۲۰۰۱). برخی از اندیشمندان، فساد اداری را بر مبنای فرایند تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند، بر این اساس «یک کارمند یا مسئول دولتی هنگامی مرتکب فساد شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علائق خانوادگی و دوستی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد».

فساد به سوءاستفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی اشاره دارد. فساد، تجلی نوعی از رفتار مقامات دولتی است که در آن به‌طور نادرست و غیرقانونی با سوءاستفاده از قدرت عمومی محول‌شده به آنها، خود و نزدیکانشان را غنی می‌سازند (دانایی فرد ۱۳۸۷).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دانشمندان و اندیشمندان صاحب‌نامی مانند دورکهایم^۲، مورتون^۳، فستینگر^۴ و ... در خصوص

1. Jain
2. Durkheim
3. Merton
4. Festinger

علل تمایل به فساد، نظریه پردازی کرده‌اند (رفیع پور ۱۳۸۸، ۲۶)، اما هریک از زاویه‌ای خاص به این پدیده پیچیده پرداخته‌اند، به‌عنوان مثال، لمبزدورف در فصل دوم کتاب مرجع بین‌المللی اقتصاد فساد، به مؤلفه‌های ملی از قبیل: اندازه دولت و تمرکززدایی، کیفیت نهادی^۱، رقابت، استخدام و میزان پرداخت حقوق، آزادی رسانه‌ها و مطبوعات، میزان دموکراسی و نظام سیاسی و مؤلفه‌های فرهنگی اشاره کرده است (لمبزدورف^۲، ۲۰۰۶). نای^۳ (۱۹۶۷) و رز آکرمن^۴ (۱۹۹۹)، با رویکرد انتخاب عمومی، فساد را نتیجه تعادل بین منابع و هزینه‌ها می‌دانند، اما از آنجا که در این پژوهش هدف ما، شناسایی دلایل فردی تمایل به فساد اداری است، در ادامه به نظریه‌هایی که در سطح فردی به دلایل تمایل به فساد اداری پرداخته‌اند، اشاره می‌شود.

رویکرد هزینه-فایده: اندیشمندان مختلفی با رویکرد هزینه-فایده به علت‌یابی تمایل به فساد اداری پرداخته‌اند، جین^۵، بکر^۶، داگ و توگلر^۷، برونٹی و آیمر^۸ از مهم‌ترین آنها هستند. این رویکرد نزدیکی مفهومی زیادی با نظریه انتخاب عمومی دارد، این نظریه مبتنی بر این ایده است که افراد در هر پست و مقامی، همواره رفتار خود را بر مبنای معیار هزینه-فایده تحلیل می‌کنند و اصولاً زمانی تن به اقدام می‌دهند که منافع حاصل از آن بر هزینه‌هایش بچربد (جین، ۲۰۰۱).

رویکرد تحلیل رفتاری تمایل به فساد اداری: براساس این تحلیل، رفتار فردی که وجه مهمی در انجام اقدام فاسدانه است، ناشی از علاقه و امکان‌پذیری فساد است. در نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، هر قدر عزم فرد برای اجرای رفتار موردنظر، قوی‌تر باشد، گرایش و هنجارهای ذهنی مرتبط با رفتار مطلوب‌تری، حاصل می‌شود (نوردین^۹، تکیم^{۱۰} و نوایی^{۱۱}، ۲۰۱۳). رویکرد اخلاقی: گرف^{۱۲}، تریسمان^{۱۳}، نک و همکاران^{۱۴}، مانتزاریس^{۱۵}، سوسا^{۱۶} و تعداد

1. Institutional Quality
2. Lamsdorff
3. Nye
4. Akerman
5. Jain
6. Becker
7. Dong and Torgle
8. Brunetti and Aymo
9. Nordin
10. Takim
11. Nawawi
12. Graff
13. Treisman
14. Knack
15. Mantzaris
16. Sosa

دیگری از محققان با این رویکرد به مطالعه علل تمایل به فساد اداری پرداخته‌اند، بر مبنای رویکرد اخلاقی، فساد اداری زمانی اتفاق می‌افتد که کارگزاران دولتی نسبت به اختیار عمومی و نیز بیت‌المال، امانت‌دار و درستکار نباشند و در واقع، کج‌منشی از آنها سر بزند. بر اساس این رویکرد، ضعف ارزش‌های اخلاقی و ضعف در اعتقادات مذهبی از عوامل گسترش فساد اداری است (خضری ۱۳۸۴، ۵۲۳). در همین راستا بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، فرهنگ سازمانی اسلامی که مجموعه‌ای از عقاید، باورها، ارزش‌ها و الگوها و شیوه‌های عمل برگرفته از قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم‌السلام) است، موجب تغییر سبک زندگی انسان‌ها و هدایت آنها به سوی مقابله و پیشگیری با هر گونه فساد در سازمان و اجتماع می‌شود (زرنندی و معدنی ۱۳۹۵).

رویکرد احساس بی‌عدالتی: برخی اندیشمندان از جمله بلورینوا^۱، ریچ کگم^۲ و ودر^۳ به مطالعه تمایل به فساد اداری از رویکرد احساس بی‌عدالتی پرداخته‌اند. در این رویکرد، فساد اداری واکنشی از جانب افراد و گروه‌های اجتماعی به نظام حاکمی است که احساس می‌کنند، منافع و ترجیحات آنان آن گونه که مورد انتظار است، پوشش داده نمی‌شود. در این حالت، افراد سعی می‌کنند از فرایندهای سیاسی پذیرفته شده عدول و از نقاط ضعف آن به نفع خود بهره‌برداری کنند (بولارینوا، ۲۰۰۵). بنابراین، باید برنامه‌ها و سیاست‌های یک نظام به گونه‌ای طراحی شود که احساس محرومیت نسبی سیاسی و اجتماعی را بین افراد و گروه‌های اجتماعی کاهش دهد. عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت در سازمان بر رفتارهای انحرافی از جمله فساد اداری تأثیر دارد (واعظی، حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی ۱۳۹۵).

رویکرد عاملیت (کارفرما- کارگزار): آکرمن^۴ معروف‌ترین دانشمندی است که با این رویکرد به تبیین علل تمایل به فساد اداری پرداخته است. دانشمندان دیگری که با این رویکرد به مطالعه فساد اداری پرداخته‌اند، عبارتند از: واکر^۵، دونگ^۶ و تورگلر^۷ و روچ منوکا^۸. در این رویکرد، دو سطح فساد قابل تبیین است، فساد سیاست‌مداران که با رأی مستقیم مردم انتخاب می‌شوند و فساد

1. Bolarinwa
2. Rijckeghem and Weder
3. Akerman
4. Walker
5. Dong and Torgle
6. Rocha Menoca

مدیران دولتی که به نمایندگی سیاستمداران انتخاب می‌شوند. براساس این نظریه، قانون‌گذاران غیراخلاقی در خصوص انتخاب مجدد خود و درآمدشان حساسیت دارند. اما رأی‌دهندگان کاملاً مطلع، قانون‌گذاران را به پیاده‌سازی قول‌هایشان هدایت می‌کنند و گرنه به دلیل رفتار فسادآلودشان از رأی مرحله بعدی محروم می‌شوند. رز آکرمن مدل کارگزاری را برای تبیین رفتار رهبران یک نظام دموکراتیک به کار برد، در چنین نظامی، کنترل فساد بزرگ به توان جناح‌ها و نهادهای سیاسی و روش‌های تأمین مالی ائتلاف^۱ بستگی دارد. سطح فساد در جامعه متأثر از تعامل بین فشارهای سیاسی و اقتصادی درون جامعه است (آکرمن^۲، ۱۹۹۹).

عابدی جعفری و همکاران در طرحی با عنوان «طراحی مدل سنجش سلامت و فساد در شهرداری تهران» به برخی از دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران اشاره کرده‌اند (عابدی جعفری، ۱۳۹۱) که این موارد عبارتند از:

کثرت ارباب‌رجوع، فقدان آگاهی مردم از حقوق خود، فقدان نظارت ذی‌نفعان بر فرایند انجام امور، ناکارآمد بودن نظام بازرسی، برخورد نکردن با خاطیان و هزینه‌های پایین فساد، فروریزی اعتماد اجتماعی و اعتماد عمومی به شهرداری، ناکافی بودن درآمدهای کارکنان و مشکلات معیشتی، فقدان عدالت توزیعی در ارائه حقوق، مزایا و پاداش‌های کارکنان، فقدان شایسته‌سالاری، مداخله سیاسی در امور شهرداری و عزل و نصب‌ها، تشخیص داده‌نشدن خطاهای کارکنان توسط مدیران، فقدان تأمین درآمدها و هزینه‌های شهرداری و اقدام شهرداری به کارهای غیرقانونی یا غیرمجاز و زوال اخلاق عمومی.

حبیبی در پژوهشی با عنوان «طراحی، تبیین و اعتبارسنجی مدل ارتقای سلامت اداری (مبارزه با فساد) در سازمان شهرداری تهران» به تدوین یک مدل رفتاری برای ارتقای سلامت اداری در شهرداری تهران پرداخته است (حبیبی، ۱۳۹۱). در این پژوهش در یک دسته‌بندی کلی بخش‌های مستعد و غیرمستعد بروز فساد در شهرداری تهران شناسایی شده است و مجموعه ارزشمندی از اطلاعات درخصوص معاونت‌ها و بخش‌های مختلف شهرداری و اینکه کدام‌یک در مقایسه با دیگران و به چه علت مستعد و یا غیرمستعد بروز فساد هستند، به دست آمده است.

1. Campaign financing
2. Akerman

شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران

عباس زاده در پژوهشی با عنوان «بررسی علل بروز فساد اداری: مطالعه موردی در شهرداری تهران» به بررسی دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران پرداخته است. براساس یافته‌های این پژوهش، ۵۳ علت برای بروز فساد در شهرداری تهران شناسایی شده است. ده علت اول براساس رتبه‌بندی صورت گرفته در این پژوهش عبارتند از: عدم اطمینان از تأمین در آینده، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه، فساد به دلیل ابزار احقاق حق، زیاده‌خواهی، ضعف شخصیتی و تربیتی، ضعف تربیت خانوادگی، ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن، ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل از دانشگاه و دوران دانشگاه و هم‌رنگ‌جماعت‌شدن (عباس زاده، ۱۳۹۵). چارچوب نظری (جدول ۱) و مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) در ادامه ارائه می‌شود.

جدول ۱. عوامل مؤثر در بروز فساد اداری در سطح فردی

| ردیف | منبع | عوامل مؤثر در بروز فساد اداری |
|------|----------------------------|--|
| ۱ | دمینت و توساتو (۲۰۱۸) | نیازمادی، پابندی به اعتقادات مذهبی |
| ۲ | عباس زاده (۱۳۹۵) | حس عدم امنیت شغلی، عدم ارائه آموزش‌های فردی، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه، زیاده‌خواهی، ضعف آموزشی (آموزش‌های بدو خدمت)، احساس بی‌عدالتی در اجرای قانون، ضعف اعتقادی |
| ۳ | دانگ و تاگر (۲۰۱۵) | بی‌توجهی به ارزش‌های اخلاقی و عرف سازمانی |
| ۴ | نوردین تاکیم و ناوی (۲۰۱۳) | ریسک‌پذیری |
| ۵ | کریمیان و همکاران (۱۳۹۳) | نیازمادی، ارتباط با ارباب‌رجوع |
| ۶ | سامانی (۱۳۹۲) | پابندی به اعتقادات مذهبی (نماز، روزه، تلاوت قرآن، پرهیز از محرمات و...) |
| ۷ | عابدی جعفری (۱۳۹۱) | نیازمادی (نگرانی از آینده با توجه به درآمد، مشکل تأمین مخارج ضروری)، احساس نابرابری (احساس تبعیض در میزان پرداخت، عدم تناسب کار و پرداخت، احساس بی‌عدالتی قومی)، پیشنهاد رشوه از سوی ارباب‌رجوع، میزان دسترسی فردی به اطلاعات، نادیده گرفتن قوانین و مقررات، تمایل به عبور از چراغ قرمز، آشنایی با قوانین و مقررات |

جدول ۱. عوامل مؤثر در بروز فساد اداری در سطح فردی

| ردیف | منبع | عوامل مؤثر در بروز فساد اداری |
|------|---------------------------------|---|
| ۸ | فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) | بی توجهی به ارزش های اخلاقی |
| ۹ | رهنورد، طاهرپور و همکار (۱۳۸۹) | بی توجهی به ارزش های اخلاقی |
| ۱۰ | رسولی و شهبایی (۱۳۸۸) | نیاز مادی (کافی نبودن درآمد ماهیانه) |
| ۱۱ | رابل و کولمن (۲۰۰۸) | عدم پایبندی به قانون، ریسک پذیری بالا |
| ۱۲ | مور (۲۰۰۸) | عدم پایبندی شرعی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم ارائه آموزش های فردی |
| ۱۳ | گرف (۲۰۰۶) | بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم ارائه آموزش های فردی |
| ۱۴ | فیتزیمون (۲۰۰۷) | میزان ارتباط شخصی با ارباب رجوع (توضیحات حضوری به جای اطلاع رسانی، ارتباط چهره به چهره، میزان تماس تلفنی) |
| ۱۵ | بلورانوا (۲۰۰۵) | احساس نابرابری، حس عدم امنیت شغلی |
| ۱۶ | خضری (۱۳۸۴) | احساس نابرابری، بی توجهی به ارزش های اخلاقی |
| ۱۷ | فرخ سرشت (۱۳۸۳) | ارتباط زیاد با ارباب رجوع |
| ۱۸ | برونتی و مور (۲۰۰۳) | نیاز مادی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی |
| ۱۹ | جین (۲۰۰۱) | نیاز مادی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی |
| ۲۰ | تریسمان (۲۰۰۰) | عدم پایبندی شرعی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم ارائه آموزش های فردی |
| ۲۱ | رفیع پور (۱۳۷۹) | نیاز مادی، باورهای اخلاقی ضعیف |
| ۲۲ | خداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) | احساس نابرابری، عدم پایبندی شرعی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی (عدم تمهد و وجدان کاری)، میزان قانون گریزی و ریسک پذیری |
| ۲۳ | بلالی و فرامرزی (۱۳۸۰) | نیاز مادی |

براساس مرور مبانی نظری (جدول ۱)، تمام متغیرهای مؤثر در بروز فساد اداری در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (براساس مرور مبانی نظری)

روش شناسی پژوهش

اگرچه به دلایل فردی، بروز فساد در بالا اشاره شد، اقتضائات هر سازمان در مورد متغیرهای مختلف می تواند متفاوت باشد، از این رو، در این پژوهش برای شناسایی دلایل فردی کارکنان شهرداری تهران پرسش های اکتشافی به شرح زیر، طرح شده است:

۱. عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران چیست؟
 ۲. میزان تأثیر هر یک از عوامل بر تمایل کارکنان به فساد، چه میزان است؟
- این پژوهش از یک سو، با توجه به روش شناسی، از نوع مطالعات توصیفی و اکتشافی است، از سوی دیگر، با در نظر گرفتن نتایج آن، این تحقیق از نوع کاربردی، میدانی و علی نیز هست.

در این پژوهش بعد از بررسی مبانی و پیشینه پژوهش و شناسایی متغیرهای مؤثر در بروز فساد اداری در سطح فردی، پرسشنامه‌ای با ۵۳ سؤال (۳۱ سؤال مرتبط به عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و ۲۲ سؤال مرتبط با میزان تمایل به فساد) مبتنی بر مقیاس لیکرت طراحی شد و روایی محتوی پرسشنامه به تأیید خبرگان رسید. لازم به توضیح است، خبرگان مدنظر ۵ نفر از اساتید دانشگاه‌های معتبر کشور بودند که هر کدام بیش از ۵ مقاله در زمینه مباحث ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد داشتند.

برای سنجش پایایی پرسشنامه در مرحله مطالعه مقدماتی، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین افراد جامعه توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مستقل $0/875$ و برای متغیرهای وابسته (تمایل به فساد) $0/954$ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالایی پرسشنامه است.

در این پژوهش از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عوامل اصلی و از رگرسیون برای شناسایی میزان تأثیر هر یک از عوامل استفاده می‌شود.

باتوجه به اینکه پژوهشگران در این پژوهش در پی کشف الگوی جدیدی از عوامل فردی مؤثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران بودند، گویه‌های پرسشنامه، بدون هیچ دسته‌بندی در پرسشنامه درج شد، تا براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل و الگوهای جدید حاصل شود. لازم به توضیح است حجم نمونه آماری باتوجه به شرط استفاده از تکنیک تحلیل آماری انتخاب شده است. (اندازه آزمون KMO، مبین کفایت یا عدم کفایت نمونه در تحلیل عاملی اکتشافی است).

در این بخش به پاسخ پرسش‌های پژوهش پرداخته می‌شود:

پرسش اول پژوهش: عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران کدامند؟ بعد از بررسی و تأیید روایی و پایایی پرسشنامه، برای آزمودن مدل، پیمایش انجام شد. از آنجا که براساس هدف پژوهش، طراحی مدل برای شهرداری تهران صورت می‌گیرد، باتوجه به ساختار مناطق شهرداری تهران در هر منطقه ۱۲ پرسشنامه و در سازمان‌ها ۶ پرسشنامه توزیع شد. در مجموع مقرر شد تعداد ۴۱۰ پرسشنامه (مدیران سازمان‌ها) برای آزمون مدل جمع‌آوری شود. برخی از پرسشنامه‌ها با دقت پایینی پر شده بود که در نهایت از مجموع ۴۱۰ پرسشنامه توزیع شده ۲۳۰ پرسشنامه حاصل شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS و آماده اجرای تحلیل عاملی شد.

جدول ۲. ویژگی‌های پاسخ‌دهنده‌گان

| وضعیت مسکن | میزان در آمد | سمت | تحصیلات | ترکیب سنی | جنسیت | ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان | |
|--------------------------|--------------|-----|---------|-----------|-------|------------------------|------|
| | | | | | | فراوانی | درصد |
| استیجاری | | | | | | ۹۰ | ۳۹,۱ |
| شخصی | | | | | | ۱۴۰ | ۶۰,۹ |
| شش به بالا | | | | | | ۲۲ | ۹,۶ |
| چهار تا شش | | | | | | ۱۰۶ | ۴۶,۱ |
| بین دو تا چهار | | | | | | ۸۲ | ۳۵,۷ |
| کمتر از دو میلیون در ماه | | | | | | ۲۰ | ۸,۷ |
| مشاور | | | | | | ۱۹ | ۸,۳ |
| کارشناس | | | | | | ۷۳ | ۳۱,۷ |
| روسای ادارات | | | | | | ۱۰۷ | ۴۶,۵ |
| مدیر کل یا معاون مدیر کل | | | | | | ۲۵ | ۱۰,۹ |
| مدیر ارشد | | | | | | ۶ | ۲,۶ |
| دکتری | | | | | | ۴ | ۱,۷ |
| کارشناسی ارشد | | | | | | ۵۲ | ۲۲,۶ |
| کارشناسی | | | | | | ۱۶۰ | ۶۹,۶ |
| فوق دیپلم و کمتر | | | | | | ۱۴ | ۶,۱ |
| بین ۵۰ تا ۵۹ | | | | | | ۲۲ | ۹,۶ |
| بین ۴۰ تا ۴۹ | | | | | | ۷۶ | ۳۳ |
| بین ۳۰ تا ۳۹ | | | | | | ۱۱۳ | ۴۹,۱ |
| کمتر از ۳۰ سال | | | | | | ۱۹ | ۸,۳ |
| مرد | | | | | | ۱۲۶ | ۵۴,۸ |
| زن | | | | | | ۱۰۴ | ۴۵,۲ |

برای پاسخ به این پرسش که «عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران کدامند؟» ضروری است که تحلیل عاملی اکتشافی صورت بگیرد، بررسی KMO مبین کفایت نمونه‌ها (۰,۹۴۱) برای اجرای تحلیل عاملی است. همچنین نتیجه آزمون بارتلت (Sig=.000)، نشان‌دهنده همانی نبودن ماتریس همبستگی و مناسب بودن برای تحلیل عاملی است. با استفاده از روش واریماکس با هفت بار چرخش داده‌ها ۳۱ متغیر (گویه پرسشنامه) روی هشت عامل سوار شدند. در ضمن به منظور بررسی روابط بین متغیرها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ در تعاریف عامل‌ها با اهمیت دانسته شد و ضرایب کم‌تر از این مقدار به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شد. همان‌طور که در جدول ۳ نمایش داده شده است، هشت عامل برشمرده شده ۸۱/۰۰۷ درصد از تغییرپذیری عوامل تمایل به فساد در شهرداری تهران را نشان می‌دهد. لازم به توضیح است عامل اول با ارزش ویژه ۴/۲ در حدود ۱۳/۵۴ درصد، عامل دوم با ارزش ویژه ۴/۱۶ در حدود ۱۳/۴۲ درصد، عامل سوم با ارزش ویژه ۳/۲۲ در حدود ۱۰/۳۸ درصد، عامل چهارم با

ارزش ویژه ۲/۹۷ در حدود ۹/۶۰ درصد، عامل پنجم با ارزش ویژه ۲/۸۹ در حدود ۹/۳۴ درصد، عامل ششم با ارزش ویژه ۲/۶۹ در حدود ۸/۶۸ درصد، عامل هفتم با ارزش ویژه ۲/۵۱ در حدود ۸/۰۹ درصد و عامل هشتم با ارزش ویژه ۲/۴۳ در حدود ۷/۹۰ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. هرچند تبیین حدود ۸۱ درصد از تغییرپذیری عوامل به وجود آورنده فساد اداری در سطح فردی در شهرداری تهران با هشت عامل شمرده شده، نشان از مطلوب بودن مدل ارائه شده دارد، این موضوع، نباید نادیده گرفته شود که واریانس تجمعی (۸۱/۰۰۷) نشان‌دهنده وجود عوامل تأثیرگذار دیگری است که در این پژوهش شناسایی نشده‌اند.

جدول ۳. عوامل تأثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی

| شاخص‌های عوامل | میانگین | عامل | | | | | | | |
|--------------------------------|---------|------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | | ۱ پابندی شرعی | ۲ ارزش‌های اخلاقی | ۳ احساس بی‌عدالتی | ۴ جامعه‌پذیری ضد فساد | ۵ ارتباط با ارباب رجوع | ۶ ریسک‌پذیری | ۷ نیاز مادی | ۸ فرصت فساد |
| ۱. حساسیت نسبت به قضا شدن نماز | ۲/۸۹ | ۰/۸۴۲ | | | | | | | |
| ۲. میزان تلاوت قرآن | ۲/۸۶ | ۰/۸۰۶ | | | | | | | |
| ۳. پابندی عملی به دین | ۲/۹۶ | ۰/۷۸۳ | | | | | | | |
| ۴. پرهیز از محرمات | ۲/۹۱ | ۰/۷۷۴ | | | | | | | |
| ۵. میزان شرکت در نماز جماعت | ۲/۸۰ | ۰/۷۰۶ | | | | | | | |
| ۱. میزان صداقت | ۳/۱۲ | ۰/۷۷۹ | | | | | | | |
| ۲. میزان پابندی به قول و قرار | ۳/۰۹ | ۰/۷۱۵ | | | | | | | |
| ۳. میزان درستکاری | ۳/۱۳ | ۰/۷۰۳ | | | | | | | |
| ۴. میزان امانت‌داری | ۳/۰۲ | ۰/۷۰۱ | | | | | | | |
| ۵. میزان کمک به دیگران | ۳/۰۷ | ۰/۶۶۸ | | | | | | | |
| ۶. میزان گذشت و بخشش | ۳/۱۷ | ۰/۵۶۸ | | | | | | | |

جدول ۳. عوامل تأثیر گذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی (۱۵۱مه)

| عوامل | | | | | | | | میانگین | شاخص های عوامل |
|----------------|----------------|-----------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------|------------------------------|--|
| ۸ فرصت فساد | ۷ نیاز مادی | ۶ ریسک پذیری | ۵ ارتباط با ارباب رجوع | ۴ جامعه پذیری ضد فساد | ۳ احساس بی عدالتی | ۲ ارزش های اخلاقی | ۱ پابندی شرعی | | |
| | | | | | ۰/۷۶۲ ۰/۷۴۱ ۰/۷۳۲ ۰/۶۹۳ | | | ۱/۹۲ ۱/۹۱ ۱/۸۸ ۱/۸۶ | ۷. احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت ۸. احساس بی عدالتی در اجرای قانون ۹. احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی ۱۰. احساس بی عدالتی در میزان پرداخت |
| | | | | ۰/۸۲۳ ۰/۷۲۶ ۰/۶۸۶ ۰/۶۸۴ | | | | ۲/۸۹ ۳/۰۶ ۲/۹۱ ۲/۹۷ | ۱۱. آموزش موارد فساد در بدو استخدام ۱۲. میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل ۱۳. درخواست همکاریان برای رعایت اصول ۱۴. آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست) |
| | | | ۰/۸۵۷ ۰/۸۱۰ ۰/۷۹۷ | | | | | ۱/۹۷ ۲/۰۱ ۳/۰۲ | ۱۵. میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع ۱۶. ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع ۱۷. ارائه توضیحات برای ارباب رجوع |

جدول ۳. عوامل تأثیر گذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی (۱۵۱مه)

| عامل | | | | | | | | میانگین | شاخص‌های عوامل |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------|----------------------|---|
| ۸ | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | | |
| فرصت فساد | نیاز مادی | ریسک پذیری | ارتباط با ارباب رجوع | جامعه پذیری ضد فساد | احساس بی عدالتی | ارزش‌های اخلاقی | پابندی شرعی | | |
| | | ۰/۸۳۶ ۰/۸۲۰ ۰/۸۱۷ | | | | | | ۱/۸۰ ۱/۸۰ ۱/۷۷ | ۱۸. میزان ریسک پذیری ۱۹. عبور از چراغ قرمز ۲۰. نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر |
| | ۰/۷۹۰ ۰/۷۷۴ ۰/۷۶۳ | | | | | | | ۱/۸۳ ۱/۸۴ ۱/۸۹ | ۲۱. میزان کفایت درآمد ماهانه ۲۲. توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال ۲۳. مشکل تأمین مخارج ضروری ۲۴. |
| ۰/۷۸۲ ۰/۷۴۶ ۰/۷۳۵ | | | | | | | | ۱/۹۰ ۳/۰۱ ۱/۹۷ | ۲۵. احساس میزان ثبات شغلی ۲۶. میزان دسترسی به اطلاعات ۲۷. پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع |
| ۲/۴۳ | ۲/۵۱ | ۲/۶۹ | ۲/۸۹ | ۲/۹۷ | ۳/۲۲ | ۴/۱۶ | ۴/۲ | | ارزش ویژه |
| ۷/۹۰ | ۸/۰۹ | ۸/۶۸ | ۹/۳۴ | ۹/۶۰ | ۱۰/۳۸ | ۱۳/۴۲ | ۱۳/۵۴ | | درصد واریانس |
| ۸۱/۰۰ | ۷۳/۰۹ | ۶۴/۹۹ | ۵۶/۳۱ | ۴۶/۹۶۵ | ۳۷/۳۵ | ۲۶/۹۶ | ۱۳/۵۴ | | درصد تجمعی |
| ۰/۹۵ | ۰/۹۴ | ۰/۹۰ | ۰/۹۴ | ۰/۸۸ | ۰/۸۹ | ۰/۹۱ | ۰/۹۲ | | آلفای کرونباخ |

مجموعه متغیرهایی که بار یک عامل شده بودند به شرح زیر استخراج و نام گذاری شدند:
عامل یکم با پنج متغیر شامل: «حساسیت به قضا شدن نماز»، «میزان تلاوت قرآن»، «پابندی عملی به دین»، «پرهیز از محرمات» و «میزان شرکت در نماز جماعت» است که باتوجه به

مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان پایبندی شرعی نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۲/۸۸ از ۴ است.

عامل دوم با شش متغیر شامل: «میزان صداقت»، «میزان پایبندی به قول و قرار»، «میزان درستکاری»، «میزان امانت‌داری»، «میزان کمک به دیگران» و «میزان گذشت و بخشش» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۳/۱۰ از ۴ است.

عامل سوم با چهار متغیر شامل: «احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت»، «احساس بی‌عدالتی در اجرای قانون»، «احساس بی‌عدالتی قومی، زبانی، مذهبی» و «احساس بی‌عدالتی در میزان پرداخت» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان احساس بی‌عدالتی نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۱/۹۲ از ۴ است.

عامل چهارم با چهار متغیر شامل: «آموزش موارد فساد در بدو استخدام»، «میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل»، «درخواست همکاران برای رعایت اصول» و «آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان جامعه‌پذیری ضدفساد، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۲/۹۶ از ۴ است.

عامل پنجم با سه متغیر شامل: «میزان تماس تلفنی با ارباب‌رجوع»، «ارتباط چهره‌به‌چهره با ارباب‌رجوع» و «عدم ارائه توضیحات برای ارباب‌رجوع» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان ارتباط با ارباب‌رجوع، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۲/۳۳ از ۴ است.

عامل ششم با سه متغیر شامل: «میزان ریسک‌پذیری»، «عبور از چراغ قرمز» و «نادیده گرفتن قوانین دست‌وپاگیر» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان ریسک‌پذیری، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۱/۷۹ از ۴ است.

عامل هفتم با سه متغیر شامل: «میزان کفایت درآمد ماهانه»، «توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال» و «مشکل تأمین مخارج ضروری» است که باتوجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان نیاز مادی، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۱/۸۵ از ۴ است.

عامل هشتم با سه متغیر شامل: «میزان ثبات شغلی»، «میزان دسترسی به اطلاعات» و «پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع» است که باتوجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان میزان فرصت برای فساد، نام‌گذاری کرد. میانگین نمرات حاصل در این شاخص ۲/۲۹ است.

پرسش دوم پژوهش: میزان تأثیر هر یک از عوامل بر تمایل کارکنان به فساد، چه میزان است؟ باتوجه به پرسش فوق، برای مشخص کردن تأثیر هر یک از عوامل فوق بر میزان تمایل افراد برای فساد، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده می‌کنیم، برای استفاده از این روش، باید مشخص شود، اطلاعات مربوط به متغیر وابسته دارای توزیع نرمال است یا خیر؟ برای انجام این امر از آزمون کولموگروف استفاده شد که سطح معنی‌داری به دست آمده برای متغیر وابسته (۰/۰۱۲) به دست آمد، از آنجا که این مقدار کم‌تر از ۰/۰۵ است (که نشان‌دهنده نرمال نبودن متغیر وابسته است)، در نتیجه برای استفاده از رگرسیون از لگاریتم طبیعی (Ln) استفاده می‌کنیم، تا به توزیع نرمال برسیم، بعد از استفاده از لگاریتم طبیعی دوباره از آزمون کولموگروف استفاده شد که در نتیجه سطح معنی‌داری به دست آمده برای متغیر وابسته (۰/۱۱۲) به دست آمد که بیشتر از ۰/۰۵ بود و نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع و مجاز بودن استفاده از رگرسیون خطی بود. نتایج به دست آمده از اجرای رگرسیون چندگانه به شرح زیر است:

باتوجه به اطلاعات حاصل (جدول ۴) که متغیرهای مستقل را در قالب یک مدل نهایی مورد بررسی قرار داده است، مشخص شد که عوامل هشتگانه شناسایی شده، متغیرهای مؤثر در مدل می‌باشند. مقدار ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۴۶ و ضریب تعیین برابر با ۰/۸۹۴ به دست آمد. چون مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، استفاده از رگرسیون، مجاز و مناسب است.

جدول ۴. خلاصه مدل و تحلیل واریانس رگرسیون

| مدل | ضریب تعیین | ضریب همبستگی چندگانه | جمع اسکوارها | درجه آزادی | میانگین اسکوارها | F | سطح معنی داری | دوربین واتسون |
|---------------------------|------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|---------|---------------|---------------|
| Regression Residual Total | ۰/۸۹۴ | ۰/۹۴۶ | ۸۹/۸۸۱ ۱۰/۶۲۴ ۱۰۰/۵۰۵ | ۸ ۲۲۱ ۲۲۹ | ۱۱/۲۳۵ ۰/۰۴۸ | ۲۳۳/۷۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۱/۸۴۴ |

باتوجه به اطلاعات جدول (۴) چون سطح معنی داری به دست آمده کم تر از پنج درصد است، بنابراین، خطی بودن مدل، تأیید می شود.

جدول ۵. ضرایب عوامل سطح فردی

| Collinearity statistics | | سطح معناداری | t | ضرایب استاندارد | ضرایب استاندارد نشده | | مدل |
|-------------------------|-----------|--------------|--------|-----------------|----------------------|--------|---------------------------------|
| vif | Tolerance | | | | خطای معیار | B | |
| | | ۰/۰۰۰ | ۶/۰۴۱ | | ۰/۱۸۳ | ۱/۱۰۷ | Constant |
| ۲/۰۱۳ | ۰/۴۹۶ | ۰/۰۰۱ | -۳/۲۲۷ | -۰/۱۰۰ | ۰/۰۲۵ | -۰/۰۸۱ | X1 (میزان پابندی شرعی) |
| ۲/۸۲۲ | ۰/۳۵۴ | ۰/۰۰۳ | -۳/۰۳۶ | -۰/۱۱۲ | ۰/۰۳۶ | -۰/۱۰۸ | X2 (ارزش های اخلاقی) |
| ۲/۲۴۶ | ۰/۴۴۵ | ۰/۰۰۰ | ۸/۱۸۹ | ۰/۲۶۸ | ۰/۰۳۴ | ۰/۲۸۰ | X3 (میزان احساس بی عدالتی) |
| ۲/۱۱۶ | ۰/۴۷۲ | ۰/۰۱۹ | -۲/۳۶۰ | -۰/۰۷۵ | ۰/۰۲۶ | -۰/۰۶۲ | X4 (جامعه پذیری ضد فساد) |
| ۱/۹۷۸ | ۰/۵۰۶ | ۰/۰۰۱ | ۳/۲۳۹ | ۰/۱۰۰ | ۰/۰۲۸ | ۰/۰۹۱ | X5 (میزان ارتباط با ارباب رجوع) |
| ۱/۶۳۴ | ۰/۶۱۲ | ۰/۰۱۷ | ۲/۴۰۱ | ۰/۰۶۷ | ۰/۰۲۷ | ۰/۰۶۴ | X6 (میزان ریسک پذیری) |
| ۲/۱۷۵ | ۰/۴۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۶/۹۸۷ | ۰/۲۲۵ | ۰/۰۳۰ | ۰/۲۰۸ | X7 (میزان نیاز مادی) |
| ۲/۴۰۲ | ۰/۴۱۶ | ۰/۰۰۰ | ۶/۷۷۱ | ۰/۲۲۹ | ۰/۰۲۸ | ۰/۱۹۳ | X8 (میزان فرصت برای فساد) |

براساس اطلاعات حاصل از جدول ۵، معادله رگرسیونی حاصل عبارت است از:

$$Y=1/107-0/081X1-0/108X2+0/280X3-$$

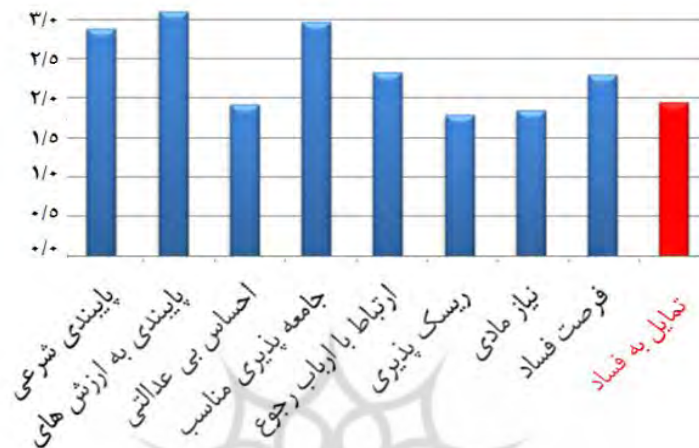
$$0/062X4+0/091X5+0/064X6+0/208X7+0/193X8$$

همان‌طور که مشخص است، مهم‌ترین عامل در بروز فساد «میزان احساس بی‌عدالتی» است و سایر عوامل به ترتیب عبارتند از: «میزان نیاز مادی»، «میزان فرصت برای فساد»، «میزان ارتباط با ارباب رجوع» و «میزان ریسک‌پذیری». همان‌طور که براساس علائم ضرایب مشخص است «میزان پایبندی شرعی»، «میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاق» و «جامعه‌پذیری ضد فساد» تأثیر منفی بر تمایل به فساد دارند «که تأثیر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی» از دو عامل دیگر بیشتر است. با توجه به اطلاعات حاصل از جدول (۵)، سطح معنی‌داری تمام متغیرها به میزانی است (کم‌تر از ۵ درصد) که نشان می‌دهد تمامی متغیرهای حاصل بر تمایل به فساد، تأثیر معنی‌داری دارند، همچنین با توجه به نتایج آزمون همخطی، اندازه پارامتر تحمل^۱ برای تمامی متغیرها بیش از ۰/۱ است که نشان می‌دهد بین آنها همبستگی قوی وجود ندارد. با توجه به اطلاعات جدول (۵) با افزایش یک واحد «میزان پایبندی شرعی» در افراد، ده درصد از تمایل به فساد در آنها کاسته می‌شود و با افزایش یک واحد «پایبندی به ارزش‌های اخلاقی»، دوازده درصد از تمایل به فساد در افراد کاسته می‌شود. این عدد در مورد «جامعه‌پذیری ضد فساد» در حدود هفت و نیم درصد است. از طرفی، با افزایش یک واحد در «احساس بی‌عدالتی» میزان تمایل به فساد در حدود بیست و هفت درصد و با افزایش یک واحد در «میزان ارتباط با ارباب رجوع» ده درصد در میزان تمایل به فساد افزوده می‌شود، این عدد برای «میزان ریسک‌پذیری»، «نیاز مادی» و «میزان فرصت برای فساد» به ترتیب برابر ۶/۷، ۲۲/۵ و ۲۲/۹ درصد است.

با توجه به مقادیر حاصل از پیمایش (نمودار ۲)، میزان «میزان تمایل به فساد» در میان کارکنان شهرداری تهران ۱/۹۴ است؛ با وجود آنکه این عدد کم‌تر از ۲ است، می‌تواند هشدار برای میزان تمایل به فساد در میان کارکنان شهرداری باشد. همان‌طور که در نمودار (شکل ۲)، مشخص است، «ارتباط با ارباب رجوع» و «فرصت فساد» به ترتیب با مقادیر ۲/۳۳ و ۲/۲۹ در میان کارکنان شهرداری

1. Tolerance

به نسبت زیاد است، که این سازمان باید برای کاهش ارتباط ارباب رجوع با شهروندان تدابیری بیندیشد. همچنین «احساس بی‌عدالتی» در میان کارکنان شهرداری احساس می‌شود.

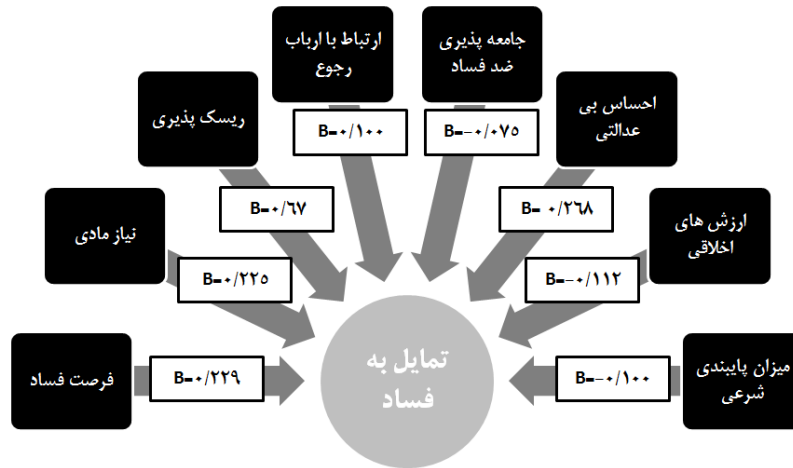


شکل ۲. میانگین مقادیر عوامل فردی در شهرداری تهران

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

براساس پژوهش انجام‌شده، عوامل فردی مؤثر در تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران را می‌توان در شکل (۳) خلاصه کرد، همان‌طور که مشاهده می‌شود، هر هشت عامل شناسایی‌شده، بر تمایل بر فساد تأثیر دارند.

در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های شناسایی دلایل بروز فساد در شهرداری‌های آنتاریو (پالمر، ۲۰۱۱)، مشابه است. در آن پژوهش نیز، نیاز مادی و عدم اطمینان به‌عنوان برخی از عوامل فردی تمایل به فساد اداری در شهرداری‌های آنتاریو عنوان شده بود. البته چون تمرکز این پژوهش بر متغیرهای سطح فردی بوده است، متغیرهای بیشتری در این پژوهش، شناسایی شده است، درحالی‌که در پژوهش مربوط به شهرداری‌های آنتاریو، فقط «نیاز



شکل ۳. الگوی نهایی پژوهش بر اساس نتایج رگرسیون (ضرایب استاندارد)

مادی»، «طمع» و «عدم اطمینان» به عنوان دلایل سطح فردی، شناسایی شده است. در پژوهش مربوط به سازمان شفافیت بین الملل که به دلایل بروز فساد اداری در شهرداری های نیروژ پرداخته است، «میزان ارتباط با ارباب رجوع» از جمله متغیرهای فردی مؤثر در بروز فساد اداری، شناسایی شده است، البته تمرکز اصلی این پژوهش بر متغیرهای سطح سازمانی بوده است و کم تر به دلایل فردی پرداخته است. در پژوهش مربوط به طراحی مدل سنجش سلامت و فساد در شهرداری تهران (عابدی جعفری، ۱۳۹۱)، نیز عوامل فردی نظیر ناکافی بودن در آمد کارکنان از جمله موارد تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران مطرح شده است. در این پژوهش یکی از دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران «فقدان آشنایی شهروندان از حقوق خود» عنوان شده است. در پژوهش حبیبی (۱۳۹۱) در خصوص دلایل رفتاری بروز فساد اداری در شهرداری تهران ارتباط و تعامل زیاد با ارباب رجوع به عنوان یکی از دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران اشاره شده است که با نتایج پژوهش حاضر، همخوانی دارد. در مقاله داویس^۱ (۲۰۰۴) نیز به نقش تأثیر ارتباط رودرروی کارکنان با شهروندان به عنوان یکی از دلایل بروز فساد اداری، اشاره شده است.

1. Davis

باتوجه به مطالب فوق پیشنهاد می‌شود، مجریان نسبت به تقویت باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان، تلاش کنند؛ اگرچه میزان پایبندی شرعی در میان کارمندان شهرداری عدد به نسبت مناسبی است (۲/۸۸)، با این حال، تا حالت ایدئال هنوز فاصله دارد. همه مذاهب و ادیان الهی، انسان‌ها را به درستی، راستی و فلاح و رستگاری دنیوی و اخروی فراخوانده‌اند. به تعبیری، شاید بتوان گفت که علت انتخاب پیامبران الهی و انزال وحی و نیز دستورات دینی، نجات انسان‌ها از رذایل اخلاقی و منع آنها از کارهای زشت و نامناسب و تشویق مردم به ایمان و نیکوکاری بوده است. تحقیقات انجام شده در جوامع مذهبی نیز این مطلب را ثابت کرده است که در ایام خاص نظیر ماه مبارک رمضان و... میزان جرم و جنایات کاهش قابل توجهی دارد که این امر گویای نظریه فوق است (یغمائی ۱۳۸۷). در همین راستا یکی از یافته‌های این پژوهش، تأثیر معکوس باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان در میزان تمایل به فساد بود، لذا برای تقویت باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص عواقب فساد و حرام‌خواری در متون دینی؛
۲. بهره‌گیری از ظرفیت آئین‌های فرهنگی و مذهبی و گسترش تعالیم اسلامی در این زمینه؛
۳. صحبت با امام جماعت در خصوص گنجاندن موضوعات مربوط به فساد اداری در

سخنرانی‌ها.

رعایت عدالت در کاهش فساد اداری، نقش بسزایی دارد، باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش، کارکنان و مدیران شهرداری در این سازمان احساس بی‌عدالتی می‌کنند (شکل ۲). عدالت یکی از میراث‌های شکوهمند و جدایی‌ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. شاید اگر مازلو در قید حیات بود، باتوجه به اهمیت عدالت در عصر حاضر، از آن به عنوان نیازی آغازین در نظریه سلسله‌مراتب نیازهای انسانی یاد می‌کرد (سعادت‌تبار و امامی ۱۳۹۰). بنابراین، شهرداری باید سازوکارهایی برای اطمینان از اجرای انواع عدالت (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) فراهم آورد. شهرداری تهران می‌تواند از طریق رعایت عدالت در استخدام افراد سازمان، عدالت در طراحی نظام جبران خدمات، عدالت در آموزش کارکنان و عدالت در طراحی نظام‌های انضباطی، باعث کاهش تمایل به فساد شود.

جامعه‌پذیری ضدفساد از دیگر اقداماتی است که برای کاهش بروز فساد اداری باید صورت بگیرد، جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که طی آن فرد تازه‌وارد، ارزش‌ها، هنجارها، الگوهای رفتاری و مقررات سازمان را برای ایفای نقش در سازمان فرا می‌گیرد و با پذیرش هنجارها و معیارهای سازمان با آن همسو می‌شود (نیک‌پور، چمنی‌فرد و رجائی‌نژاد ۱۳۹۱). اگر فرد در بدو ورود به سازمان، به‌خوبی با ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای ضدفساد آشنا شود، کم‌تر وارد فرایند های فسادخیز خواهد شد، در نتیجه، نقش شهرداری تهران در ایجاد فرهنگ سازمانی ضدفساد بسیار بااهمیت خواهد بود.

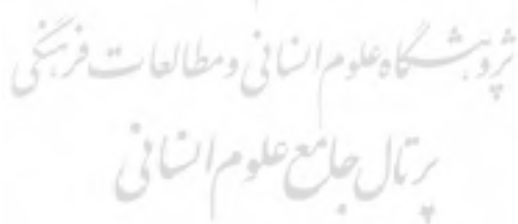
از دیگر اقدامات برای کاهش بروز فساد، کم کردن ارتباط با ارباب‌رجوع و کاهش فرصت بروز فساد است. همان‌طور که اشاره شد، میزان ارتباط با ارباب‌رجوع و میزان فرصت برای بروز فساد در شهرداری تهران بالاست، از طرفی نتایج بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که طراحی و ایجاد نظام‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات از طریق کاهش دخالت عوامل انسانی و کاهش ارتباط با ارباب‌رجوع می‌تواند میزان فساد اداری را به میزان قابل‌توجهی کاهش و شفافیت و پاسخگویی را افزایش دهد (صالحی و زرنندی ۱۳۹۴). استفاده از فناوری اطلاعات گرچه در شهرداری تهران به‌صورت گسترده فراگیر شده است، ولی تا حالت ایدئال و حذف برخی واسطه‌ها (دفاتر خدمات الکترونیک) فاصله دارد. لذا تلاش برای ارائه خدمات (به‌معنای واقعی کلمه) از طریق شبکه و قطع ارتباط فردی بین کارکنان و شهروندان می‌تواند در کاهش تمایل به فساد، نقش مهمی داشته باشد.

یکی دیگر از راهکارها برای کاهش بروز فساد اداری در شهرداری تهران، کنترل میزان ریسک‌پذیری افراد است، اگرچه همواره از افراد ریسک‌پذیر، به‌عنوان افراد موفق یاد می‌شود و یکی از شرایط موفقیت را ریسک‌پذیری زیاد می‌دانند، اما با توجه به نتایج پژوهش، شهرداری تهران می‌تواند با استفاده از تست‌های روان‌شناسی، افرادی با ریسک‌پذیری پائین‌تر را در مشاغل حساس به کار گمارد.

رسیدگی به معاش کارکنان و تأمین حداقل‌های زندگی برای کارکنان از مهم‌ترین اقدامات برای کاهش بروز فساد در شهرداری تهران است. ارتباط نیاز مادی با تمایل به فساد در کارکنان شهرداری، یک ارتباط مستقیم است، تحقیقات گوناگون صورت گرفته روی میزان نیاز و درآمد

افراد جامعه به‌ویژه کارکنان بخش عمومی، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی‌رویه تورم در سال‌های اخیر، نه تنها سطح درآمد نتوانسته بر سطح نیازهای مادی غلبه کند، بلکه از حرکتی نزولی (نسبت به رشد نیازهای مادی) برخوردار شده است (دعایی و زمانی ۱۳۹۲). برای شخصی که امکان افزایش درآمد بیشتر برایش میسر نیست و راه‌های مشروع کسب درآمد بیشتر نیز بر او بسته است، چه راهی وجود دارد که او بتواند بر رفع نیازهای روبه‌رشد زندگی فائق آید؟ در این راستا، راهکارهای زیر برای کاهش نیاز مادی در کارکنان و در نتیجه کاهش تمایل به فساد پیشنهاد می‌شود:

۱. ایجاد تناسب کافی میان درآمد متوسط حقوق بگیران شهرداری و بخش خصوصی (باتوجه به سوابق و توانایی‌ها)؛
۲. کاستن از تعداد کارکنان شهرداری (به کارنگرفتن بازنشسته‌ها و برگرداندن کارکنان مأمور از دستگاه‌های دیگر) و اجرای طرح ترمیم حقوق کارکنان؛
۳. تقویت بیمه‌های سلامت و درمان و تقویت رفاه عمومی و کاهش هزینه‌ها در این بخش.



منابع

- امیری، مجتبی؛ نرگسیان، عباس و بحری رودپشتی، الناز (۱۳۹۴). سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴: ۶۵-۹۶.
- بلالی، اسماعیل و فرامرزی، داود (۱۳۸۰). بررسی نظری مسئله فساد اداری، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۳۷: ۸-۳۷.
- حبیبی، لیلی (۱۳۹۱). طراحی، تبیین و اعتبارسنجی مدل ارتقای سلامت اداری (مبارزه با فساد) در سازمان شهرداری کلان شهرها، دانشگاه تهران.
- خداداد حسینی، حمید و فرهادی‌نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن، مدرس علوم انسانی، دوره پنجم، شماره ۱: ۳۷-۵۴.
- خضری، محمد (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال هشتم، شماره ۳: ۵۱۳-۵۳۰.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت.
- دعایی، حبیب‌الله و زمانی، یوسف (۱۳۹۲). عوامل بروز فساد اداری از دید اسلام، راسخون.
- رسولی، رضا و شهبائی، بهنام (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳: ۱۹-۳۴.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۸). سرطان اجتماعی فساد، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رهنورد، فرج‌الله؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و رشیدی، اعظم (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره دوم، شماره سی و هشتم: ۳۵-۵۲.
- زرندی، سعید و معدنی، جواد (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۲: ۸۵-۱۱۷.
- سعادت‌تی‌تبار، فهیمه و امامی، ناصر (۱۳۹۰). عدالت و برابری در سازمان، آفتاب.
- سامانی، علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- صالحی، مهسا و زرندی، سعید (۱۳۹۴). نقش تأمین و تدارکات الکترونیک در مبارزه با فساد اداری، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، دوره چهارم، شماره ۱۱ و ۱۲: ۲۷-۳۷.

- عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۱). طراحی مدل سنجش سلامت و فساد در شهرداری تهران، تهران: مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
- عباس‌زاده، شیرین‌السادات (۱۳۹۵). بررسی علل بروز فساد اداری: مطالعه موردی شهرداری تهران، تهران، دانشگاه تربیت مدرس (پایان‌نامه کارشناسی ارشد).
- فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۴: ۶۵-۸۴.
- فرهادی‌نژاد، محسن و لگزیان، محمد (۱۳۹۰). پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۸: ۴۵-۶۰.
- کریمیان، مریم؛ بودینه‌پیر، 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 محیط‌زیست شهری.
- نیک‌پور، امیر؛ چمنی‌فرد، راحله و رجائی‌نژاد، میثم (۱۳۹۱). نقش جامعه‌پذیری کارکنان در اثربخشی و کارایی سازمان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۱: ۲۰-۲۵.
- واعظی، رضا؛ حسین‌پور، داود و رنجبر کبوترخانی، مصطفی (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۳: ۸۵-۱۱۲.
- یغمائی، ابولفضل (۱۳۸۶). نقش دین در کاهش جرم، مجله طوبی، شماره ۲۶.
- Akerman, R. (1999). Political Corruption and Democracy. *Journal Of International Law*, 363-376.
- Bardhan, P. (1997). Corruption and Development: A Review of Issues. *Journal of Economic Literature*, Vol 35, No 3, 1320-1346.
- Bernardino, B., María, D. G. & Francisco, B. (2015). Determinants of urban political corruption in local governments, *Crime, Law and Social Change*, 191-210.
- Bolarinwa, J. O. (2005). Bureaucratic corruption in Africa: the futility of cleanups. *The Nigerian Journal of Economic History*, Vol 16, No 1, 164-185.
- Davis, .. 22004.. Corruption in public service delivery: experience from South Asia's water and sanitation sector. *World development*, Vol 32, No 1, 53-71.
- Dimant, E. & Tosato, G. (2018). Causes and Effects Of Corruption: What Has Past Decade's Emprical Research Taught Us? A Survey. *Journal of Economic Surveys*, Vol 32, No 2, 335-356.
- Dong, B. & Benno, T. (2013). Causes of corruption: Evidence from China. *China Economic Review*, Vol 26, 152-169.
- Downs, A. (1957). An Economic Theory of Political Action in a Democracy. *Journal of Political Economy*, Vol 65, No 2, 135-150.

- Fitzsimons, V. (2007). Economic models of corruption. **Corruption and development**, 46-73.
- Graf Lambsdorff, J. (2006). **Consequences and Causes of Corruption What do We Know from a Cross-Section of Countries?**. University of Passau, Passau.
- Jain, A. K. (2001). Corruption: A Review. **Journal Of Economic Surveys**, Vol 15, No 1, 71-121.
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. **Journal of Business Ethics**, Vol 80, No 1, 129-139.
- Mueller, D. (1997). **Perspective on Public Choice**. Cambridge University Press, Cambridge.
- Nordin, R., Takim, R. & Abdul Hadi, N. (2013). Behavioral factors of corruption in the construction industry. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 64-74.
- Nye, J. (1967). Corruption and Political Development: A Cost-Benefit Analysis. **American Political Science Review**, Vol 61, No 2, 417-427.
- Rabl, T. & Torsten, M. K. (2008). Understanding corruption in organizations—development and empirical assessment of an action model. **Journal of business ethics**, Vol 82, No 2, 477-495.
- Treisman, D. (2000). The causes of corruption: a cross-national study. **Journal of public economics**, Vol 76, No 3, 399-457.

