

بررسی نقش هویت سازمانی و هویت دینی در پیشگیری از بروز فساد اداری

عباس ثابت*

محمد رضا ثابت**

چکیده

فساد اداری، مشکلی بزرگ و فراگیر در دنیا است و محدود به گروه خاصی از کشورها نمی‌باشد؛ از این رو مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش هویت سازمانی و هویت دینی در پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی صورت پذیرفت. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و هدف آن، توسعه دانش کاربردی در زمینه مطالعات سازمانی است. از منظر روش توصیفی-تحلیلی است و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می‌آید. جامعه آماری این تحقیق، از بین متخصصان اداری انتخاب شده است شیوه نمونه‌گیری، به شکل نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه برگزیده شده‌اند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. فرضیات تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که به ترتیب هویت سازمانی و هویت دینی عاملی قوی در پیشگیری از فساد اداری است.

واژگان کلیدی: فساد اداری، هویت، هویت سازمانی، هویت دینی.

مقدمه

فساد^۱ مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی است (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۱۰). به طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (لی، ۲۰۱۳، ص ۲۸۷). در تاریخ بشر همان اندازه‌ای که تمدن، سابقه و قدمت دارد، فساد و ارتشا وجود داشته و هم اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به بیشتر کشورهای جهان از جمله ایران است (حبیبی، ۱۳۷۸، ص ۹۸). حکومت‌ها و دولت‌ها از قرن‌ها پیش با مشکل سوء استفاده کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند. در متون باستانی نیز اشاره‌های متعددی به این پدیده شده است، که نشان می‌دهد، حکومت‌ها همیشه نگران سوء استفاده شخصی صاحب منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیازات شغلی بوده‌اند (زاهدی، ۱۳۸۸، ص ۳۰). از نظر تاریخی فساد در تمامی حوزه‌های سیاسی، اداری و بخش خصوصی وجود دارد. در واقع فساد از موانع اصلی رشد اقتصادی، کاهش مشروعیت دولت و بی‌ثباتی سیاسی کشورها در طول زمان است. بسیاری بر این باورند که از منظر فساد، هیچ کشور پاکی در جهان وجود ندارد. به همین دلیل، بسیاری از کشورها در پی آن بوده‌اند تا ساختار سیاسی و ترتیبات نهادی خود را به گونه‌ای بر پا کنند که کمترین میزان فساد را داشته باشند (خدایانه، ۱۳۹۴، ص ۲). از فساد تعریف‌های گوناگونی ارائه شده است. در گسترده‌ترین تعریف، فساد، سوء استفاده از امکانات و منابع عمومی در راستای منافع شخصی تعبیر شده است (ربیع، ۱۳۸۳، ص ۵۶). سازمان شفافیت بین‌الملل به اختصار فساد را سوء استفاده از قدرت اعطاء شده برای انتفاع شخصی تعریف کرده است (استینورس و لانگس، ۱۹۹۷). به طور معمول، فساد در جایی رخ می‌دهد که بخش دولتی و خصوصی با یکدیگر ارتباط می‌یابند، به‌ویژه در جاهایی که مقامات دولتی مسئولیت مستقیم تهیه خدمات عمومی یا اعمال مقررات خاصی را بر عهده دارند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴). فساد در نظام اداری در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و جنبه‌های فراگیر دارد که آن را از کارایی و اثربخشی مورد انتظار باز می‌دارد. این تخلفات انواع گوناگونی دارند که رایج‌ترین آنها عبارتند از فساد مالی^۲ (ارتشاء، زیادستانی، اختلاس، کلاهبرداری، دزدی، رانتخواری، فساد در خریدهای دولتی و قراردادهای مقاطعه‌کاری، فساد مالیاتی، قاچاق و مانند آنها). فساد رفتارهای اداری^۳ (استفاده شخصی از اموال دولتی، اسراف، کم‌کاری، صرف وقت در اداره برای انجام امور شخصی، ترک خدمت در ساعت اداری، تأخیر در ورود، خروج غیرمجاز، افشای اسرار اداری، خویشاوندگرایی،

1. Corruption

2. Financial Corruption

3. Administrative Behaviors Corruption

تبعیض، فساد استخدامی، فساد در توزیع مزایا و فرصت‌های شغلی بین کارکنان، ایجاد نارضایتی عمدی در ارباب رجوع و مانند آنها) و فساد قانونی^۱ (فساد در فروش اموال و املاک دولتی، تبانی در معاملات، فساد در صدور مجوز برای فعالیت‌ها به بخش خصوصی، فساد در شناسایی و مبارزه با قانون‌شکنی، سر باز زدن از قوانین به منظور دستیابی به منافع شخصی و مانند آنها) (الوانی و جفره، ۱۳۷۶، ص ۹۰؛ هادی‌نژاد و جاوید، ۱۳۹۴، ص ۶۶). همان‌گونه که گفته شد، وجود فساد اداری را در هیچ کشوری نمی‌توان کتمان کرد، در نتیجه، کشور ما ایران هم از این قاعده مستثنا نیست. در حال حاضر، مسئله پیشگیری با این پدیده برای نظام جمهوری اسلامی از سطح مسئله‌ای اداری فراتر رفته و به مقوله‌ای راهبردی در سطح کلان نظام تبدیل شده است. در این پژوهش، تلاش شده که تأثیر هویت سازمانی و هویت دینی به‌عنوان عوامل پیشگیرانه در بروز فساد اداری مورد بحث قرار گیرد.

مدیریت و ارائه راهکارهایی برای مقابله با فساد اداری به‌عنوان یک مسئله اجتماعی و جهانی نیازمند پژوهش‌های زیادی است. از این‌رو دیر زمانی است مطالعات و اقدامات مبارزه با این پدیده شوم و پیشگیری از آن آغاز شده است (لافری، ۲۰۰۴). زیرا برای هرگونه برنامه‌ریزی و اقدام به منظور مقابله با فساد اداری و پیشگیری از آن، لازم است ماهیت، عوامل، انواع، گستره و عمق این پدیده شناسایی گردد و لازمه این کار شناسایی متغیرهایی است که می‌تواند فساد اداری را کاهش دهد. از این‌رو یکی از ابعاد اصلی مطالعات و اقدامات ضد فساد، شناسایی متغیرهایی است که موجب کاهش این پدیده می‌شود.

چارچوب نظری

فساد اداری

فساد از ریشه "فسد" به معنی تباهی، اخلال و منع از رسیدن به یک هدف مطرح است و در زبان لاتین با واژه Corruption از ریشه لاتین (Rumpere) مصطلح است. و به معنای شکستن یا نقض کردن قوانین و مقررات اخلاقی یا اجتماعی یا به احتمال قوی‌تر قوانین و مقررات اداری باشد (تانزی و داودی، ۱۹۹۷). طبق تعریف بیان شده در فرهنگ و بستر، فساد، عبارت است از پاداش نامشروعی که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه، تخصیص داده می‌شود (توبالد، ۱۹۹۰). فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور را کاهش می‌دهد. از این طریق، اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی

1. Legal Corruption

افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند. همچنین، تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌کند، بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌کند، مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌کند (بلک بورن و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۳۲۱).

فساد اداری^۱ نیز به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده است و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود. در واقع، می‌توان گفت فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت‌هاست، یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی 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 (الوانی و جفره، ۱۳۷۶). بیشتر مطالعات نظری و تجربی پیرامون فساد بر نقش فعالیت‌های دولتی در ایجاد فساد متمرکز شده است. به‌طوری که بکر^۲ (۱۹۷۴)، بیان می‌کند که در صورت حذف دولت، فساد نیز از بین خواهد رفت. این بیان بکر بیشتر ناشی از اهمیت و نقش بخش دولتی در ایجاد فساد است.

فساد اداری که یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم‌بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمانی یقه سفیدان قرار می‌گیرد (ساترلند، ۱۹۴۹)، به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات، ۱۹۷۲). در تعریف دیگری، فساد اداری را انحراف از انجام وظایف رسمی در ادارات دولتی شناخته‌اند که هدف از آن، رسیدن به رفاه شخصی به دلیل خویشتن‌پرستی است (آلاتزا، ۲۰۰۶). فساد اداری با وجود اینکه در اکثر جوامع وجود دارد؛ اما می‌توان آن را محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (خولیدا و همکاران، ۲۰۱۵). محققان، فساد اداری را به سه گروه سیاه، خاکستری و سفید تقسیم می‌کند. منظور از فساد اداری سیاه، کارهایی است که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور بوده و عامل آن باید و حتماً تنبیه و مجازات شود. فساد اداری خاکستری، مترادف کارهایی است که از نظر اکثر نخبگان سیاسی منفور است؛ لیکن توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوت هستند. برای مثال، کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که میان مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نبوده و افرادی به غیر از نخبگان سیاسی به مفید بودن آنها معتقد نیستند، فساد از نوع خاکستری تلقی می‌شود.

1. Administration Corruption

2. Becker

نهایتاً، فساد اداری سفید برابر با کارهای ظاهراً خلاف قانون است؛ اما اکثر اعضای جامعه (اعم از نخبگان سیاسی و توده مردم) آن را آن قدر مضر و با اهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه و مجازات عامل آن باشند. به‌عنوان مثال، می‌توان به چشم‌پوشی از موارد نقص مقرراتی اشاره کرد که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی ضرورت خود را از دست داده‌اند (فرح‌پور، ۱۳۸۳).

فساد یک بیماری است که رویه‌ها و معیارهای پیشرفت اشخاص در بوروکراسی دولتی را فاسد می‌کند (کاهانا، ۲۰۱۰، ص ۸۶). بانک جهانی، فساد را به‌مثابه بزرگ‌ترین مانع برای توسعه اقتصادی و اجتماعی قلمداد می‌کند. فساد با زیر پا گذاشتن تساوی حقوق افراد در برابر قانون و تضعیف شالوده نهادی که رشد اقتصادی وابسته به آن است، مانع توسعه می‌شود. فساد یک مشکل جدی است که بر تمام بخش‌های جامعه تأثیرگذار است (ان جی، ۲۰۰۶، ص ۸۲۸). فساد زمانی اتفاق می‌افتد که دو وضعیت اساسی ذیل فراهم باشد. قصد: تمایل به فساد در ذهن عامل آن قرار دارد. این تمایل می‌تواند ناشی از عوامل متعددی باشد، حال اینکه این عوامل از درون فرد نشأت می‌گیرد یا از محیط، چندان تفاوتی در عمل به وجود نمی‌آورد. فرصت: به منظور مبادرت به فساد باید فرصت مناسب نیز وجود داشته باشد. این فرصت ممکن است در پی طراحی و تدابیر بلندمدت پیش بیاید و یا ناشی از تصادف باشد. چنانچه تمایل و فرصت اقدام به فساد وجود داشته باشد، فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط، رشد خواهد کرد (جونز، ۲۰۰۵).

درمان هر بیماری مستلزم شناخت دقیق آن است. برای کنترل و پیشگیری فساد، راه حل‌های مختلفی ارائه شده است (گلد، ۱۹۹۱)؛ اما ادعا می‌شود دشمن اصلی فساد، شفافیت^۱ است (دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۱۰۳). از این رو، هر نوع راه حل و درمانی ضدفساد که شفافیت مدیریت دولتی را تقویت نمی‌کند محکوم به شکست است. شفافیت به این معنا است که تمام تصمیماتی که توسط نهادها و مؤسسات عمومی و دولتی گرفته می‌شود براساس پروسه قوانین و مقررات صورت گرفت و تمام اطلاعات به راحتی در دسترس افرادی قرار بگیرد که از این تصمیمات متأثر می‌شوند. و همچنین این تصمیمات از طریق رسانه‌های عمومی در اختیار عموم قرار داده شود (ناعمه، ۱۳۹۰، ص ۱۱).

چیستی هویت

در لغت‌نامه دهخدا هویت به معنای تشخیص دانسته شده است (دهخدا، ۱۳۸۱، ص ۲۰۸۸۶). همچنین در فرهنگ آکسفورد، هویت به معنی چیستی و کیستی افراد تعریف شده است؛ بنابراین می‌توان گفت که هویت در خلاء مطرح نیست (سفیری و نعمت‌اللهی، ۱۳۹۱، ص ۴۶). از یک منظر، می‌توان گفت که مسئله "هویت" سابقه‌ای به بلندای تاریخ بشریت دارد. از آن زمان که آدمی

1. Transparency

احساس کرد که باید به پرسش از "کیستی" و "چیستی" خویش در برابر طبیعت و محیط اجتماعی پاسخ دهد، مقوله‌ای به نام هویت شکل گرفت. به دیگر سخن، انسان از زمانی که آغاز به شناخت خود کرد، مسئله هویت برایش مطرح گردید (رنوفی، ۱۳۸۹، ص ۹۲). آدمی همواره جویای کشف هویت خویش بوده و از موقعیت و جایگاه خود در این عالم پرس و جو کرده است. از این رو همواره با مسئله هویت در حیات فردی و اجتماعی اش، سر و کار داشته است و این مسئله در زمره دغدغه‌های حیاتی بشر در طول تاریخ به شمار می‌رفته است تا آنجا که می‌توان ریشه بسیاری از نزاع‌ها و کشمکش‌ها در طول تاریخ را به جدال بر سر نحوه "آشکارگی هویت" یا "ابراز وجود" مربوط دانست (رهبری، ۱۳۸۸، ص ۱۵).

درواقع هویت مجموعه معانی است که چگونه بودن را در خصوص نقش‌های اجتماعی به فرد القا می‌کند و یا وضعیتی است که به فرد می‌گوید او کیست و یک مجموعه معانی را برای فرد تولید می‌کند که مرجع کیستی و چیستی او را تشکیل می‌دهد (چیت ساز قمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۲). هویت مفهومی است که در علوم مختلف، فضای مفهومی خاصی دارد. در فلسفه، هویت به معنی کیستی انسان به‌عنوان یک نوع است. در روان‌شناسی، هویت و احساس هویت یکی از مشخصات شخصیت فرد تلقی می‌شود. در جامعه‌شناسی واژه هویت به معنی چه کسی بودن است و حس نیاز به شناساندن خود است که سلسله‌ای از عناصر فرهنگی و تاریخی را در فرد یا در گروهی انسانی تحریک می‌کند (مسهودنیا و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۱۴).

بدین ترتیب هویت به‌مثابه شالوده و سازه اجتماعی است که در فرایند شالوده‌ریزی یا سازه‌گرایی اجتماعی به وجود می‌آید و با تکیه بر حافظه جمعی و تمامی منابع معرفتی، با در نظر گرفتن ساختار عینی اجتماعی در طول زمان به‌طور مجدد بازتعریف می‌شود (منتظر قائم، ۱۳۷۹، ص ۲۵۹). بنابراین هویت مبتنی بر هستی و وجود مجموعه‌ای از ویژگی‌های ممتاز است؛ یعنی به آنچه که فرد با آن به‌عنوان عضوی از گروه اجتماعی شناخته می‌شود (از قبیل ویژگی‌های فردی یا رفتارهای جمعی) هویت گفته می‌شود. هنگامی که از هویت به‌عنوان یک پدیده جمعی یاد می‌شود، به‌طور قطع، شامل ویژگی‌های جمعی از قبیل احساس همبستگی، احساس تعلق به یک جامعه آگاهی، فداکاری و وفاداری نسبت به آن است (خانیکی، ۱۳۸۳، ص ۷). هویت‌ها هستند که دنیای درونی یا شخصی را با فضای جمعی اشکال فرهنگی و روابط اجتماعی ترکیب می‌کنند، هویت‌ها، معناهای کلیدی هستند که ذهنیت افراد را شکل می‌دهند. و مردم به واسطه آنها نسبت به رویدادها و تحولات محیط زندگی خود حساس می‌شوند. مردم به دیگران و مهم‌تر از همه به خودشان می‌گویند چه کسی هستند و سپس می‌کوشند به‌گونه‌ای رفتار کنند که از آن کسی که تصور می‌کنند هستند، انتظار می‌رود (هولند، ۱۹۹۸، ص ۳).

هویت سازمانی

مفهوم هویت سازمانی^۱ که در سال ۱۹۸۵م، از سوی آلبرت و وتن^۲ معرفی شد، شامل ویژگی‌های یک سازمان است که اعضا آنها را به منزله ویژگی‌های هسته‌ای، منحصر به فرد و مستمر سازمان درک کرده‌اند (شیلینس، ۲۰۰۵، ص ۱۹۱). هویت سازمانی تلاش در پاسخ به این سؤال دارد که "ما، به مثابه یک سازمان، چه کسانی هستیم؟" (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۰). سازمان‌ها از طریق رفتارهای نمادین و زبانی در زمینه‌های خاص، هویت خود را به وجود می‌آورند و آن را شکل می‌دهند. در چنین حالتی، هویت سازمان از طریق زبان و عمل براساس الگوهای فرهنگی سازمان، مانند لباس مخصوص سازمانی، خط ایدئولوژیک سازمان، مصنوعات، آداب و رسوم و نظایر آن ایجاد می‌شود (دیوس، ۲۰۰۰، ص ۱۰۹۴). هویت سازمانی، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که در آن کار می‌کند. صاحب‌نظران این عرصه، هویت سازمانی را چنین تعریف می‌نمایند: ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، جایی که افراد خود را براساس خصوصیات سازمانشان تعریف می‌کنند (میل و اشفرث، ۱۹۹۲، ص ۱۰۵). اعضای سازمان، هم هویت سازمانی را شکل داده و هم از آن شکل و قالب می‌پذیرند. از طریق هویت‌یابی، کارکنان ویژگی‌های مهم سازمان را به‌عنوان ویژگی‌های خود، جذب می‌نمایند (پوسا، ۲۰۰۶، ص ۱۲۸).

هویت هر سازمانی، افراد درون آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر سازمان، همانند انسان‌ها، یک هویت دارد، هویت مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که آن را از دیگران متمایز می‌کند. هویت سازمان را به‌عنوان تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی که کارمندان از سازمان دارند، معرفی می‌کنند (نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی، ۱۳۹۲، ص ۱۴۲). وجود رابطه نزدیک بین هویت سازمانی و مسائل و موضوع‌های سازمانی باعث می‌شود که افراد احساس وحدت و انسجام و پیوستگی نسبت به سازمان داشته باشند و خود را جزئی از مسائل و مشکلات سازمان بدانند (میل و اشفرث، ۱۹۹۲، ص ۱۰۵). در بسیاری از تعریف‌های هویت سازمانی، این مفهوم به‌عنوان یک سازه شناختی، به معنای هم‌خوانی ارزش‌های فردی و سازمانی و یگانگی یا تعلق به سازمان در نظر گرفته شده (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱، ص ۸۹) و در برخی دیگر از تعریف‌ها نیز به‌عنوان یک سازه عاطفی-انگیزشی تعریف شده است (اوریل و چتمن، ۱۹۸۶، ص ۴۹۳). در نهایت در نظریه هویت اجتماعی که فراگیرترین چارچوب در پژوهش‌های معاصر در حوزه هویت سازمانی است، عناصر شناختی و عاطفی با هم ترکیب شده‌اند (ون دیک، ۲۰۰۱، ص ۱۸۶). مفهوم اصلی نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۷۹، ص ۱۴)، به تمایل افراد به عضویت در گروه و تعریف خود براساس ویژگی‌های آن گروه اشاره دارد (موزس و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۱۷). هویت را می‌توان در

1. Organizational Identity

2. Albert & Whetten

طیفی از هویت شخصی تا هویت اجتماعی در نظر گرفت و هویت سازمانی می‌تواند به‌عنوان شکل خاصی از هویت اجتماعی مفهوم‌سازی شود (اپیتروکی و مارتین، ۲۰۰۵، ص ۵۷۵). از نظر داتون و همکارانش^۱ (۱۹۹۴) هویت سازمانی اشاره به درجه‌ای دارد که یک عضو خود را با ویژگی‌های تعریف‌کننده سازمان، تعریف کند؛ بنابراین نشان‌دهنده ارتباط روان‌شناختی بین فرد و سازمان استخدام‌کننده وی است. کارکنان زمانی که نسبت به سازمان خود احساس تعلق می‌کنند، از تعلق به آن احساس غرور کرده، خود را جزئی از آن دانسته (موزس و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۱۸). سرنوشت خود را در گرو سرنوشت سازمان خواهند دانست (اپیتروکی، ۲۰۱۲، ص ۷۲) و بیشتر احتمال دارد که با دیدگاه سازمان همسو شوند و از اهداف سازمان حمایت کنند (گمز و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۱۴). در عملیاتی کردن سازه هویت‌یابی سازمانی، چنی^۲ (۱۹۸۳) عقیده دارد که هویت‌یابی از سه پدیده به هم آمیخته تشکیل شده است: اولین مفهوم، احساس عضویت^۳ است که یک حس تعلق و احساس قوی دلبستگی و کشش عاطفی را شامل می‌شود و همچنین به ضمیر، نهاد و خویشتن فرد اشاره می‌کند، مثلاً احساس غرور از اینکه عضو سازمان است؛ دومین مفهوم، وفاداری^۴ است که به معنی حمایت و دفاع فرد از سازمان و اهداف سازمانی است؛ سومین مفهوم استنباط ویژگی‌های مشترک داشتن یا احساس همگونی و مشابهت^۵ است به این معنی که کارمند این احساس و ادراک را داشته باشد که اهداف و علایق مشترک با دیگر اعضای سازمان دارد.

هویت دینی

هویت دینی یکی از ابعاد مهم هویت اجتماعی است که نشان‌دهنده احساس تعلق و تعهد به دین و جامعه دینی است. هویت دینی در واقع همان آثار و عوارض ناشی از حمل وصف دین بر فرد دیندار است. به تعبیر بهتر با پذیرش دین به‌عنوان یک اصل اعتقادی، در زندگی فرد مؤمن تغییرات و نتایج مهمی در وجوه مختلف حیات حاصل می‌شود (چیت‌ساز قمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۶). هویت دینی به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد به‌طور تقریبی مهم‌ترین بعد هویت است که نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در هویت‌یابی افراد یک جامعه بازی می‌کند؛ می‌توان ادعا داشت که این بعد از هویت موجب دوام و قوام سایر ابعاد می‌شود و از سوی دیگر چالش در این حوزه می‌تواند زمینه‌ساز بحران در دیگر ابعاد هویت شود. هویت دینی از مهم‌ترین عناصر ایجادکننده همگنی و همبستگی اجتماعی در سطح جوامع است که طی فرایندی با ایجاد تعلق خاطر به دین و مذهب در بین افراد جامعه نقش بسیار مهمی در ایجاد و شکل‌گیری هویت جمعی دارد (نوروزی، ۱۳۹۴، ص ۷۶). هنگامی که از هویت دینی سخن به میان

1. Dutton & et al

2. Cheney

3. membership

4. loyalty

5. simelarity

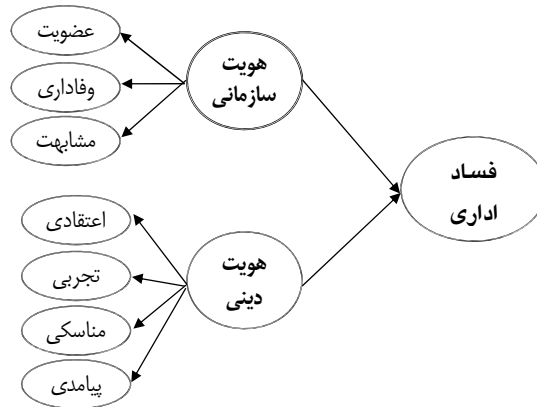
می‌آید، در واقع به جنبه‌های کارکردی و عینی دین اشاره می‌شود. دین یک اقلیت اجتماعی است که بخش اساسی از هویت بسیاری از انسان‌ها را تشکیل می‌دهد. دین، از نخستین جوامع انسانی تا به امروز، عنصر اساسی و بنیادین در هر اجتماع انسانی بوده و یکی از اصلی‌ترین محورهای صف‌بندی‌ها و دسته‌بندی‌ها در درون جوامع یا تمایز ملل با یکدیگر به شمار آمده است (ربیعی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۹). دین به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی تمدن بشری نقش اساسی در تکوین هویت انسان‌ها دارد. از منظر روان‌شناختی، هویت دینی به رابطه آدمی با دین و مؤلفه‌های آن، میزان تعلق و گرایش‌های فرد بر حول ارزش‌ها و موازین دینی و چگونگی تأثیر آنها در زندگی او در نظر گرفته شده که دارای ابعادی همچون رابطه فرد با خویش، رابطه فرد با خدا، رابطه فرد با جهان هستی و رابطه فرد با جامعه است (باریکانی، ۱۳۸۵، ص ۶۱). با توجه به اینکه یکی از ویژگی‌های هویت، ابعاد چندگانه آن است، هویت دینی نیز دارای چهار بعد اعتقادی،^۱ تجربی،^۲ مناسکی^۳ و پیامدی^۴ تقسیم نمود (سراج‌زاده، ۱۳۸۳، ص ۶۳). بعد اعتقادی در قالب باورهای غایت‌گرایانه که هدف و فلسفه خلقت انسان و نقش انسان را نیل به این هدف باز می‌نماید، دربرگیرنده باورهای پایه‌ای مسلم که ناظر به شهادت دادن به وجود خداوند و معرفی خداوند و معرفی ذات و صفات اوست، تعریف می‌شود بعد تجربی در عواطف، تصورات و احساسات مربوط به برقراری رابطه با وجودی همچون خداوند که واقعیت غایی یا اقتدار متعالی است، ظاهر می‌شود؛ این در حالی است که بعد مناسکی با اعمالی که با تجربه دینی مشخص می‌شوند تعریف می‌گردد، به بیان محدودتر مناسک عمل پرستش انسان دیندار است (واخ، ۱۳۸۷، ص ۲۶). در نهایت بعد پیامدی ناظر بر رفتار روزمره و بیانگر حضور و وجود اندیشه خداگرایانه در متن زندگی است که رفتار فرد را مستحکم می‌کند و به زندگی او رنگ و بوی دینی می‌بخشد (طالبان، ۱۳۸۰، ص ۱۲).

چارچوب مفهومی

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه دو تن از محققان و مدل‌های ارائه شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به دو دسته وابسته (فساد اداری) و مستقل (هویت سازمانی و هویت دینی) تقسیم می‌شوند که هویت سازمانی براساس مدل چینی (۱۹۸۳) و هویت دینی براساس مدل سراج‌زاده (۱۳۸۴) است. بر این اساس، مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر شکل گرفته است.

1. Ideological
3. Rituals

2. Experimental
4. Consequential



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

پیشینه تحقیق

مطالعات متعددی در رابطه با فساد اداری در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته است؛ اما با توجه به جستجوی انجام شده و مطالعات کتابخانه‌ای صورت گرفته پژوهشی که به صورت مستقیم به بررسی نقش هویت سازمانی و هویت دینی در پیشگیری از بروز فساد اداری پرداخته شده باشد نبود و می‌توان گفت پژوهش حاضر این شکاف تحقیقاتی را کم‌رنگ می‌کند. در ادامه به ارائه مطالعات انجام شده در راستای این پژوهش می‌پردازیم.

توکل (۱۳۷۹) طی مطالعه‌ای در سیره حکومتی امام علی علیه السلام در مبارزه با فساد به این نکته اشاره می‌کند که امام علی علیه السلام افزون بر اینکه همواره کارگزاران خود را به تقوا و پرهیز از دنیا طلبی توصیه می‌کنند، در مقابل رفاه طلبی مسئولان حکومت و تمایل آنان به غنی ساختن خود از طریق اموال عمومی و بیت‌المال به شدت واکنش نشان می‌دهند و همواره بر کنترل و نظارت کارگزاران دولت و برخورد قاطع با فساد و خیانت‌کاران به اموال عمومی بدون هیچ‌گونه اغماض یا مصالحه تأکید دارند.

زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کاهش فساد در نظام اداری، به بررسی این عوامل می‌پردازد و سعی در ارائه راه حل‌ها و راهکارهایی مناسب جهت کاهش فساد اداری دارد. تحقیق حاضر این پرسش را دنبال می‌کند که آیا عوامل کیفیت زندگی کاری، فردی، درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و فرهنگی بر میزان فساد اداری اثرگذار است یا خیر؟ یافته‌های آزمون‌ها نشان می‌دهد که تمام عوامل یاد شده در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان شاغل در نظام اداری مؤثر است.

عابدی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرش‌های

کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/ سلامت اداری» به این مطلب پرداخته‌اند که آیا ادراکات، تجربه‌ها و نگرش‌های زنان نسبت به فساد متفاوت از مردان است و آیا زنان کمتر از مردان به فساد گرایش دارند و از سوی دیگر، بیشتر از مردان نسبت به فساد واکنش نشان می‌دهند یا خیر؟ نتایج نشان داد که زنان تأثیر فساد را بر عرصه‌های مختلف زندگی بیش از مردان می‌دانند، تجربه فساد زنان کمتر از مردان است، زنان میزان آلوده شدن سازمان‌ها، نهادها، بخش‌ها و فعالیت‌ها را به فساد بیش از مردان ارزیابی کرده‌اند.

توکلی (۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان «سنجش فساد اداری: درآمدی بر تبیین الزامات روش‌شناختی طراحی شاخص ملی»، در مقاله پیش رو این مهم از رهگذر مطالعه تطبیقی شاخص‌ها و الزامات روش‌شناختی طراحی شاخص‌ها در سطح ملی فراهم آمده است و یافته‌های مهم آن عبارت‌اند از: لزوم طراحی شاخص‌های ملی سنجش فساد اداری، شناخت دقیق پدیده‌ای که مورد سنجش قرار می‌گیرد، ابتدای سنجش بر مبانی نظری قوی، توجه بایسته به روش‌شناسی طراحی شاخص، توجه به اهمیت منابع داده‌ها و ترکیب حتی الامکان داده‌های کمی و کیفی، تضمین دسترسی به داده‌های معتبر، پذیرش نیاز به سنجش‌های چندگانه و تکمیلی، حساسیت به گروه‌های فقیر و آسیب‌پذیر و سرانجام توجه به لزوم پاسخگو بودن در مورد شاخص به دست آمده. شیخی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی آن» با تحلیل محتوای منابع اسلامی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است.

حسینی و شمس (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای با عنوان «راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی» به این نتیجه رسیدند که براساس مطالعات انجام‌شده، انحصارگرایی، پاسخگو نبودن، فقدان شایسته‌سالاری در گزینش‌ها، نبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شهروندان، و نبود شفافیت در نظام اداری، عوامل گلوگاهی فساد اداری‌اند. با توجه به عوامل یادشده، راهکارهایی که برای مبارزه با فساد اداری به دست آمد، عبارت‌اند از: تقویت نظارت درونی (تقوا) و نظارت اجتماعی (امر به معروف و نهی از منکر)؛ افزایش سلامت کارگزاران نظام اداری؛ نهادسازی؛ شفافیت‌گرایی؛ توجه به معیشت کارمندان؛ ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی؛ و احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر

فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم» به این نتایج رسیدند که بین پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری به عنوان عوامل فردی و فساد اداری رابطه معنادار وجود دارد. از طرف دیگر، بین نظام‌های کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرایندها و شیوه‌های کاری، به عنوان عوامل سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. الوانی و اسلام‌پناه (۱۳۹۷) در پژوهش خود به طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه پرداختند. روش این تحقیق، کیفی از نوع اکتشافی بود. برای رسیدن به هدف تحقیق از تحلیل مضمون کتاب نهج البلاغه دکتر دلشاد تهرانی استفاده شد. برای انجام مصاحبه‌ها و همچنین تأیید یافته‌های کیفی نیز به صورت هدفمند از ۱۵ نفر از خبرگان حوزوی بهره گرفته شد. براساس یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون، تعداد ۴۰۲ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی در سه طبقه تعالی بخشی، پیشگیری و درمان در خصوص بازدارندگی از فساد اداری استخراج شد. سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به بررسی اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری و انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری هم به صورت مستقیم و هم از طریق انگیزه‌های فردی بر کاهش فساد اداری در دستگاه‌های دولتی تأثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در زمره تحقیقات توصیفی-تحلیلی است و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می‌آید. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و مطالعه کتاب‌ها و مقاله‌ها، اطلاعات لازم در زمینه مفاهیم و نظریه‌های مربوط به فساد اداری، هویت سازمانی و هویت دینی جمع‌آوری شده است. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش، از روش پیمایشی استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد فساد اداری حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) که شامل (۱۸ گویه) است. پرسشنامه هویت سازمانی چینی^۱ (۱۹۸۳) که شامل (۱۸ گویه) و در نهایت پرسشنامه محقق ساخته هویت دینی که شامل (۱۰ گویه) می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، از بین متخصصان اداری شهر شیراز انتخاب شده است و به دلیل نامحدود بودن حجم جامعه، به شکل نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه برگزیده شده‌اند. شیوه توزیع پرسشنامه‌ها به این صورت بود که پس از انجام هماهنگی‌های لازم با مسئولان ذی‌ربط در

1. cheney

سازمان‌ها، به صورت کاملاً تصادفی به کارکنان مراجعه و ضمن تشریح نوع مطالعه و هدف از انجام آن، پرسشنامه جهت تکمیل تحویل داده شد. در ادامه به تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌پردازیم.

یافته‌ها

در قسمت تحلیل داده‌ها از فن مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی^۲ و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 برای بررسی الگو مفهومی پژوهش بهره گرفته شده است. این روش بهترین ابزار برای تحلیل پژوهش‌هایی است که در آنها روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک است (دیامانتپولوس و همکاران، ۲۰۱۲)^۳. ضمن آنکه جهت سنجیدن روابط علی، رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) روشی بسیار مناسب هست (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹)^۴.

در الگوریتم PLS گزارش نتایج به این ترتیب است که ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد بررسی و گزارش قرار می‌گیرند. همچنین در پایان برازش مدل کلی تحقیق با استفاده از شاخص GoF^۵ مورد سنجش و همچنین فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. از این رو در گزارش هر یک از این مدل‌ها از بهترین و متداول‌ترین معیارها مورد استفاده قرار گرفته که در ادامه توضیح داده می‌شوند.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)^۶، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۷ (روایی همگرا)، ضریب تعیین (R^2)^۸ و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)^۹ استفاده شده است.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی است. این شاخص برآوردی را برای پایایی براساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگ‌تر از ۰/۷ هست (کرونباخ، ۱۹۵۱)^{۱۰}. به منظور محاسبه پایایی، معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به

1. Structural Equation Modeling (SEM)
3. Diamantopoulos
5. Goodness of Fit
7. Average Variance Extracted
9. Stone-Geisser Criterion

2. Partial Least Squares
4. Hensler
6. Composite Reliability
8. R Squares
10. Cronbach

روش سنتی محاسبه آن به وسیله آلفای کرونباخ به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR)، گفته می‌شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفا در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. همچنین برای محاسبه آن، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، از هر دو معیار استفاده می‌شود. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰/۷ مناسب ذکر شده است (نونالی،^۱ ۱۹۷۸). روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند؛ معیاری که برای مطلوب بودن (AVE) نمایش داده می‌شود، بالاتر از ۰/۵ است. در ادامه در جدول یک مقادیر فوق برای متغیرها نمایش داده شده است.

جدول ۱: معیارهای برازش مدل پژوهش

متغیر	میانگین واریانس تبیین شده (AVE ≥ 0/5)	پایایی ترکیبی (CR ≥ 0/7)	آلفای کرونباخ (Alpha ≥ 0/7)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب قدرت پیش‌بینی (Q2)
فساد اداری	۰/۵۸۷	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۳۳	۰/۳۱
هویت سازمانی	۰/۵۷۲	۰/۸۳	۰/۸۶	--	--
هویت دینی	۰/۵۸۸	۰/۷۵	۰/۷۸	--	--

با توجه به جدول یک تمامی اعداد به دست آمده برای ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، برای ضریب پایایی ترکیبی نیز بالاتر از ۰/۷ و همچنین برای میانگین واریانس ترکیبی نیز بالاتر از ۰/۵ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش مدل در سطح مطلوبی می‌باشد در ادامه به بررسی بارهای عاملی متغیرهای پژوهش می‌پردازیم.

تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی تأییدی به منظور سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی، فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی^۳ و همبستگی‌های متقابل بین متغیرها مورد آزمون قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی هرچه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای این مسئله است که سؤالات پرسشنامه ارتباط قوی‌تری با متغیرهای مکنون دارند و اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد به معنای عدم ارتباط بین

1. Nunnally

2. Fornell and Larker

3. Standardized Loading

سؤال پرسشنامه با متغیر مکنون است. نتایج نهایی تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۲) نمایش داده شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار است.

جدول ۲: تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسشنامه

بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها
۰/۹۵۱	Q41	۰/۷۱۲	Q33	۰/۸۰۵	Q25	۰/۸۶۳	Q17	۰/۷۷۲	Q9	۰/۵۹۲	Q1
۰/۶۷۲	Q42	۰/۴۹۲	Q34	۰/۸۱۲	Q26	۰/۷۷۲	Q18	۰/۶۹۸	Q10	۰/۶۳۵	Q2
۰/۷۹۲	Q43	۰/۵۸۷	Q35	۰/۶۵۲	Q27	۰/۷۲۷	Q19	۰/۸۱۵	Q11	۰/۶۶۷	Q3
۰/۸۹۱	Q44	۰/۶۶۱	Q36	۰/۶۰۲	Q28	۰/۷۵۷	Q20	۰/۸۸۰	Q12	۰/۵۴۹	Q4
۰/۸۳۶	Q45	۰/۷۷۸	Q37	۰/۷۶۹	Q29	۰/۸۰۰	Q21	۰/۸۵۷	Q13	۰/۵۲۳	Q5
۰/۵۹۱	Q46	۰/۸۵۹	Q38	۰/۷۲۶	Q30	۰/۸۴۲	Q22	۰/۸۳۳	Q14	۰/۶۸۶	Q6
--	Q47	۰/۸۸۳	Q39	۰/۷۱۴	Q31	۰/۸۸۵	Q23	۰/۸۹۷	Q15	۰/۷۳۴	Q7
--	Q48	۰/۸۰۱	Q40	۰/۹۰۷	Q32	۰/۸۳۳	Q24	۰/۸۴۸	Q16	۰/۷۹۱	Q8

با توجه به جدول دو تمامی اعداد به دست آمده برای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار است.

ارزیابی مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مورد ارزیابی قرار گرفت. در مقاله حاضر از سه معیار؛ ضریب معنی داری (t-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شده است. اولین معیار برازش مدل ساختاری، ضرایب معنی داری است. این ضرایب برای مدل اجرا شده در جدول (۳) نشان داده شده است. بر این اساس تمامی ضرایب معنی داری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنی دار بودن روابط بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده از تحلیل مدل ساختاری در جدول (۱) معیار (R^2) را برای متغیر درون‌زای مدل پژوهش نشان می‌دهد. نتایج این معیار نشان می‌دهد که مطابق بررسی چین^۱ (۱۹۹۸) برازش مدل ساختاری به‌طور کلی بالای متوسط و در حد خوبی بوده است. ضمن آنکه به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیاری تحت عنوان (Q^2) تحلیل شده است. بدین منظور براساس پژوهش‌های هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) و با ملاحظه نتایج این معیار در جدول (۱) می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قدرت پیش‌بینی بالای متوسط و خوبی برخوردار است. در نهایت جهت برازش کلی مدل، از معیاری تحت عنوان GoF استفاده شده است. با توجه به آنکه معیار نام برده برابر ۰/۴۳ هست؛ لذا بنابر پژوهش‌های وتزلز و همکاران^۲ (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد قوی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

1. Chin

2. Wetzels et al

آزمون فرضیه‌های پژوهش

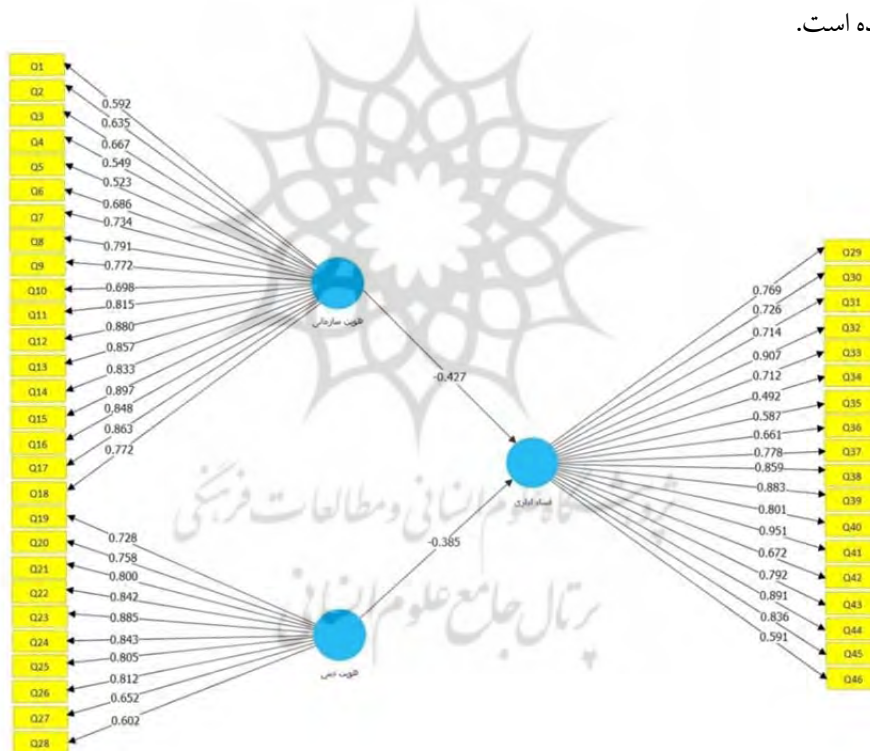
پس از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم. نتایج حاصل از ضرایب معنی‌داری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج بررسی فرضیه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون‌های آماری فرضیات تحقیق

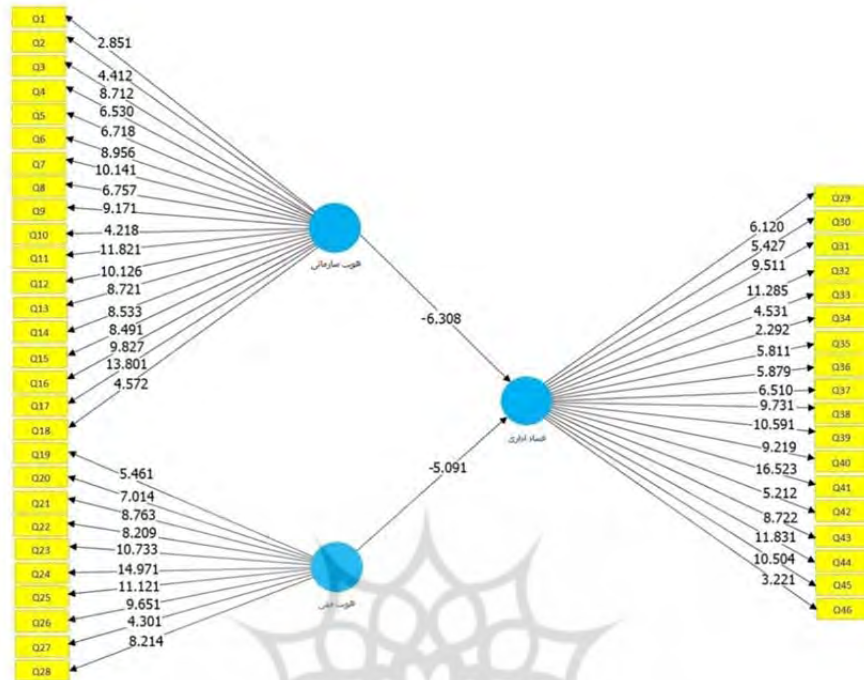
نتیجه	سطح اطمینان	آماره t	ضریب مسیر	روابط مدل مفهومی
تأیید	۰/۹۹	-۶/۳۰۸	-۰/۴۲۷	فساد اداری ← هویت سازمانی
تأیید	۰/۹۹	-۵/۰۹۱	-۰/۳۸۵	فساد اداری ← هویت دینی

در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه

شده است.



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



نمودار ۳: مدل معادلات ساختاری در حالت (t-value)

نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی نقش هویت سازمانی و هویت دینی در پیشگیری از بروز فساد اداری پرداخته شد و اثرات مستقیم هویت سازمانی و هویت دینی با متغیر ملاک مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل مناسبی برای پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که هویت سازمانی و هویت دینی تأثیر معکوس و معنادار بر فساد اداری دارند. در این میان هویت سازمانی با ضریب مسیر $0/427-$ بیشترین تأثیر را بر کاهش فساد اداری دارد و بعد از آن هویت دینی با ضریب مسیر $0/385-$ تأثیر معنادار بر کاهش فساد اداری دارد در ادامه به تبیین فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.

فرضیه نخست تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معکوس معنادار بین هویت سازمانی و فساد اداری با توجه به یافته‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که هویت سازمان عاملی قوی در پیشگیری از فساد اداری است. از آنجایی که هویت همانند فرهنگ در جامعه‌پذیر کردن افراد در سازمان نقش بسیار فعالی دارد، لذا در انطباق و هم‌نوایی با مقررات سازمانی و بازدارندگی از فساد اداری می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با افزایش تعهد و وفاداری

سازمانی در نزد کارکنان و همچنین آموزش کارکنان خود در زمینه برخورد صحیح با سلامت اداری، موجب پیشگیری از فساد در سازمان خود شوند. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، صفری (۱۳۸۷) همسو می‌باشد.

دومین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معکوس معنادار بین هویت دینی و فساد اداری با توجه به یافته‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که هویت دینی بازدارنده فساد اداری می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر را از چند منظر می‌توان تبیین نمود، نخست آنکه دین به واسطه پایگاه آن دنیایی و اعتبار این دنیایی می‌تواند با ایجاد تمایلات منفعت طلبانه در بین عده‌ای به واسطه از دست ندادن بهشت و ترس از جهنم ارتکاب جرایم از جمله فساد را بکاهد. دیگر آنکه می‌توان از طریق اندیشه‌های دورکیمی به تحلیل نتایج این پژوهش پرداخت. با توجه به جایگاه دین به‌عنوان عاملی که وجدان جمعی را ایجاد و هدایت می‌کند غلبه وجدان جمعی یعنی ترس از مجازات در پنداره جامعه را علت عمده رابطه منفی هویت دینی و فساد دانسته است. در واقع می‌توان ادعا کرد که در جوامعی که هویت دینی از اعتبار بالایی برخوردار است فساد به‌طور مشهود میزان کمتری دارند. همچنین باورها و اعتقادات دینی افراد می‌توانند تمام ابعاد زندگی فرد را، همچون سلامت، نحوه عملکرد سازمانی و... تحت تأثیر قرار دهند. در نهایت افرادی که اعتقاد دینی قوی دارند، میزان فساد اداری کمتری نسبت به افرادی که اعتقادات دینی آنها ضعیف است تجربه می‌کنند. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات خدیری و همکاران (۱۳۹۵) و طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

پیشنهادات

۱. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در قالب فرهنگ و هویت اسلامی، کارکردهای هویت و فرهنگ سازمانی جهت نهادینه کردن رفتارهای مناسب بر پایه اخلاق در جامعه و سازمان‌ها و تقبیح جرائم از جمله فساد اداری؛
۲. هویت سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است و می‌تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند و منجر به تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش رفتار کارکنان شود و در آنها نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است که پیامد و نتیجه آن کاهش آثار و نشانه‌های فساد در همه سطوح جامعه می‌باشد؛

۳. تقویت هویت دینی با رغم اینکه باعث می‌شود فرد خود را بر مبنای مؤلفه‌های هویت‌بخش دین تعریف نماید و در نتیجه به باید و نبایدهای دینی پایبند باشد بلکه می‌تواند از طریق ارتقای سایر متغیرهای روانی و اجتماعی مرتبط با ارتکاب فساد زمینه پیشگیری از آن را فراهم آورد؛
۴. نهادینه کردن فرهنگ شفافیت در فرایندهای کاری در سازمان؛
۵. ایجاد نظام کنترل و نظارت دقیق و مناسب برای فعالیت افراد در سازمان.



منابع

۱. آغاز، عسل و امین هاشمی (۱۳۹۱)، «بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان»، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۱۲، ص ۸۷-۱۰۶.
۲. الوانی، سیدمهدی و مهدی اسلام پناه (۱۳۹۷)، «طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۷ (۱۵)، ص ۱۴۷-۱۶۲.
۳. الوانی، سیدمهدی؛ سعید زرنندی و ابوذر عرب سرخی (۱۳۸۹)، «مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت دولتی، ش ۴، ص ۳-۲۲.
۴. الوانی، سیدمهدی و منوچهر جفره (۱۳۷۶)، «ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و فساد اداری»، مجله اقتصاد و مدیریت، س ۱۱، ش ۳۶، ص ۸۷-۱۱۰.
۵. باریکانی، زهرا (۱۳۸۵)، «تبیین هویت دینی دانش‌آموزان و بررسی ارتباط آن با محتوای کتب دین و زندگی»، رساله کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
۶. توکل، هادی (۱۳۷۹)، «عوامل مهم فلاکت اقتصادی»، تحول اداری، س ۲، ش ۵۰.
۷. توکلی، عبدالله (۱۳۹۰)، «سنجش فساد اداری: درآمدی بر تبیین الزامات روش‌شناختی طراحی شاخص ملی»، حوزه و دانشگاه روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۷ (۶۹)، ص ۱۹۳-۲۱۶.
۸. چیت ساز قمی، محمدجواد (۱۳۸۳)، گسست نسلی در ایران: افسانه یا واقعیت، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۲۱-۴۳.
۹. حبیبی، نادر (۱۳۷۸)، فساد اداری، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
۱۰. حسنی، علی و عبدالمجید شمس (۱۳۹۱)، «راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲ (۱)، ص ۸۱-۱۰۴.
۱۱. خانیکی، هادی (۱۳۸۳)، هویت در ایران: رویکرد سیاسی اجتماعی فرهنگی و ادبی به هویت و بحران در ایران، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۶۵-۸۰.
۱۲. خداپناه، مسعود (۱۳۹۴)، «برآورد شاخص فساد اقتصادی در ایران به روش فازی و بررسی رابطه آن با اقتصاد زیرزمینی با استفاده از آزمون علیت هشیانو»، فصلنامه اقتصاد مقداری، س ۱۲، ش ۳، ص ۱-۲۵.
۱۳. خدروی، بهزاد؛ عبدالله محمدزاده اقدم و فریده سادات مؤمنی ماسوله (۱۳۹۵)، «عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی شهرستان سنندج»، رفاه اجتماعی، س ۱۶، ش ۶۰، ص ۱۳۷-۱۶۷.

۱۴. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟» فصلنامه علوم انسانی، ش ۲، ص ۱۰۱-۱۱۷.
۱۵. دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۱)، لغت‌نامه، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۶. ربیعی، علی (۱۳۸۷)، «رسانه‌های نوین و بحران هویت»، فصلنامه مطالعات ملی، س ۹، ش ۴، ص ۱۴۹-۱۷۷.
۱۷. ربیعی، علی (۱۳۸۳)، زنده باد فساد. جامعه‌شناسی فساد در دولت‌های جهان سوم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی سازمان چاپ و انتشارات.
۱۸. رهبری، مهدی (۱۳۸۸)، معرفت و قدرت: معماری هویت، تهران: کویر.
۱۹. رئوفی، محمود (۱۳۸۹)، «مؤلفه‌های هویت دینی»، مجله دین و ارتباطات، س ۱۷، ش ۱، ص ۹۱-۱۱۲.
۲۰. زاهدی، شمس السادات؛ سینا محمد نبی و مهدی شهبازی (۱۳۸۸)، «بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)»، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۷، ش ۲۰، ص ۲۹-۵۵.
۲۱. سپهوند، رضا؛ محسن عارف‌نژاد؛ مسعود سپه‌وند و فریبرز فتحی چگنی (۱۳۹۷)، «اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)»، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰ (۴)، ص ۵۸۳-۶۰۴.
۲۲. سراج‌زاده، سیدحسین (۱۳۸۳)، «نیمه پنهان: گزارش نوجوانان شهری تهران از کجروی‌های اجتماعی و دلالت‌های آن برای مدیریت فرهنگی»، مجله فلسفه و کلام، ش ۴۱.
۲۳. سفیری، خدیجه؛ زهرا نعمت‌اللهی (۱۳۹۱)، «رابطه ابزارهای جهانی شدن و هویت دینی»، مجله مطالعات و تحقیقات اجتماعی، دوره اول، ش ۱، ص ۳۹-۷۰.
۲۴. شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی آن»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، س ۱، ش ۲، ص ۹۹-۱۲۶.
۲۵. صفری، حمیدرضا (۱۳۸۷)، «مطالعه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۲۶. طالبان، محمدرضا (۱۳۸۰)، «دینداری و بزه کاری-معرفی و کاربرد همبستگی متعارف»، مجله اطلاع‌رسانی و کتابداری: نمایه پژوهش، ش ۲۰.
۲۷. طالقانی، غلامرضا؛ زهرا طباطبایی و علی غفاری (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم»، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ش ۲، ص ۲۳۵-۲۵۳.

۲۸. عابدی، ح؛ جعفری، ا (۱۳۸۹)، «مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرش‌های کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/سلامت اداری»، فصلنامه مدیریت راهبردی، س ۳، ش ۳، ص ۱۰۱-۱۱۹.
۲۹. عظیمی، ح؛ عطارفرد، ع. و شائمی، ع (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری و مالی»، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، س ۴، ش ۲، ص ۱۲۹-۱۴۷.
۳۰. فرج‌پور، مجید (۱۳۸۳)، فقر، فساد، تبعیض؛ موانع توسعه در ایران، تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی رسا.
۳۱. قلی‌پور، آرین؛ علی‌اصغر پورعزت و فرشته محمدی (۱۳۹۰)، «تبیین عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی»، مجله مدیریت دولتی، دوره ۳، ش ۷، ص ۱۴۹-۱۶۶.
۳۲. مسعودنیا، حسین؛ رضا محموداوغلی و حوا ابراهیمی‌پور (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه مصرف اینترنتی و هویت دینی در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان»، فصلنامه مطالعات ملی، س ۱۷، ش ۱، ص ۱۰۷-۱۳۲.
۳۳. منتظر قائم، مهدی (۱۳۷۹)، «رسانه‌های جمعی و هویت»، فصلنامه مطالعات ملی، س ۲، ش ۴، ص ۲۴۹-۲۷۰.
۳۴. ناعمه، حسن (۱۳۹۰)، «شفافیت و مبارزه با فساد در انعقاد قراردادهای اداری ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ویژه‌نامه ۴، ص ۹-۳۶.
۳۵. نجفی کلوری، مقصود؛ محمود گودرزی؛ ابوالفضل فراهانی و حسن اسماعیلی بید هندی (۱۳۹۱)، «عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان‌های ورزشی»، مجله مدیریت ورزشی، ش ۱۴، ص ۱۰۹-۱۲۲.
۳۶. نصر اصفهانی، علی؛ طاهره آقا باباپور دهکردی (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان»، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۴، ش ۴، ص ۱۳۹-۱۶۲.
۳۷. نوروزی، سهراب (۱۳۹۴)، «ترغیب جوانان به داشتن هویت دینی با رویکرد روان‌شناختی»، مجله دانش انتظامی، س ۶، ش ۲۳، ص ۶۹-۸۶.
۳۸. واخ، یوآخیم (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی دین، ترجمه جمشید آزدگان، تهران: انتشارات سمت.
۳۹. هادی‌نژاد، مصطفی و زهرا جاوید (۱۳۹۴)، «رابطه فناوری اطلاعات با فساد اداری: نقش وجدان کاری به‌عنوان یک اصل اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۰، ش ۴، ص ۶۵-۷۴.

40. Alatza's, S.H. (2006), "The Autonomous, the Universal and the Future of Sociology", *Current Sociology*, 54(1): 7-23.
41. Albert, S., & Whetten, D. (1985), Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 17, 263-295.
42. Becker, Gary S. (1974), A Theory of Social Interactions, *Journal of Political Economy* 82(6): 1063-1093.
43. Blackburn, K.; Gonzalo, F.; Forgues, P. (2010), "Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development", *Money and Finance*, 29, 1321-1339.
44. Cheney G. (1983), on the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs*, Vol 50 (4), Pp: 342.
45. Chin, W (1998), Issues And Opinion On Structural Equation Modeling, *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
46. Cronbach, L. (1951), Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests, *Psychometrical*, vol.16, PP: 297-334.
47. Deephouse David L (2000), Media Reputation as a Strategic Resource: An Integration of Mass Communication and Resource- Based Theories. *Jornal of Management*, 26(6): 1091-1112.
48. Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P. And Kaiser, S. (2012), Guidelines For Choosing Between Multi-Item And Single-Item Scales For Construct Measurement: A Predictive Validity Perspective, *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, Vol. 40 No. 3, PP: 434-449.
49. Dutton, E., Dukerich, M. & Harquail, V. (1994), Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
50. Epitropaki, O. & Martin, R. (2005), The Moderating role of individual differences in the relation differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 16, 569-589.
51. Epitropaki, O. (2012), A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86.

52. Fornell, C. And Larcker, D. (1981), Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error, Journal Of Marketing Research, Vol. 18 No.1, PP: 39-50.
53. Gould, D. J., "Administrative Corruption: Incidence, Causes and Remedial Strategies in Farazmand, A. (ed). Handbook of Comparative and Development Public Administration. New York, Marcel Dekker, 1991.
54. Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E. & duran, E. (2012), Organizational and Occupational Identification: Relations to Teacher Satisfaction and Intention to Early Retirement. Career Development International, 17 (4), 1-19.
55. Henseles, J., Ringle, C. And Sinkovics, R. (2009), The Use Of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing, New Challenges To International Marketing, Vol. 20, PP: 277-320.
56. Jones, P. (2005), Combating Fraud and Corruption in the Public Sector. London: Chapman and Hall.
57. Kahana, N., & Liu Qijun, A. B. (2010), Endemic corruption. European Journal of Political Economy, 26, 82-88.
58. Khulida, Kirana Yahya; Tan Fee Yean, Johanim Johari & Nur Ain Saad (2015), "The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, International Accounting and Business Conference 2015". Procardia Economics and Finance, 31: 251-261.
59. LaFree, G. (2004), "Corruption as a Global Social Problem", in: George Ritzer (ed). Handbook of Social Problems: A Comparative International Perspective. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
60. 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.
61. Mael, F; Ashforth, B. E. (1992), "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification", Journal of Organizational Behavior, 13, 103-123.
62. Mozes, M., Josman, Z. & Yaniv, E, (2012), Corporate social responsibility organizational identification and motivation. Social Responsibility Journal, 7 (2), 310-325.
63. Ng, D. (2006), The impact of corruption on financial markets. Managerial Finance, 32(10), 822-836.

64. Nunnally, J. (1978), *Psychometric theory*, New York, NY: McGraw-Hill.
- O'Leary-Kelly, A. M., Martocchio, J. J. And Frink, D. D. (1994), A Review Of The Influence Of Group Goals On Group Performance, *Academy Of Management Journal*, Vol. 37, PP: 1285–1301.
65. O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-9.
66. Puusa, A. (2006), "Conducting Research on Organizational Identity", *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 2, 123-35.
67. Scott, James (1972), *Comparative Political Corruption*. Prentice Hall, Inc.
68. Sillince John AA (2006), Resources and Organizational Identities. *Management communication quarterly*, 20 (2): 186-212.
69. Stapenhurst, F., & Langseth, P. (1997), The Role Of Public Administration In Fighting Corruption. *Public Sector Management*, 10(5).
70. Sutherland, E.H. (1949), *White Collar Crime*. New York: Dryden Press.
71. Tajfel, H. & Turner, J. (1985), The social identity theory of intergroup behavior, in Worchel, S. & Austin, W. (Eds), *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson Hall, Chicago, IL, pp. 7-24.
72. Tanzi, V. & Davoodi, H. (1997), *Corruption, Public Investment and Growth*. Working Paper No. 97-139, International Monetary Fund, Washington, D.C.
73. Theobald, R. (1990), *Corruption, Development and Underdevelopment*. Durham, NC: Daka U. Press.
74. Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004), The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.