

بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی-فرهنگی فساد اداری

دکتر طاهره میرساردو^۱

چکیده

مطالعات انجام شده در کشورهای مختلف بیانگر این امر است که فساد اداری دارای ابعاد پیچیده ایست که مبارزه با آن نیازمند سیاستی مستمر و نظام مند می باشد. در حقیقت فساد اداری مانند معضلی است که اگر در اندامهای جامعه نفوذ پیدا کند اعضای آنرا یکی پس از دیگری بیمار کرده و چه بسا کل پیکره جامعه را بیمار کند. در این تحقیق هدف بررسی علل فساد اداری در سازمانهای دولتی بود. با توجه به نوع پژوهش، مطالعه توصیفی و کاربردی است، روش تحقیق پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بسته بود. نمونه مورد مطالعه ۲۰۱ نفر از دانشجویان دوره دکتری تخصصی در رشته جامعه‌شناسی بود که با نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج مطالعه نشان داد که از دید پاسخگویان الف- احساس محرومیت نسبی، عدم تناسب شغل با شخصیت، عدم تناسب شغل با تخصص و احساس تبعیض شغلی (به عنوان عوامل فردی)؛ ب- عدم پایداری به آموزه‌های مذهبی، عدم ایفای نقش رسانه‌های آزاد در مبارزه با فساد اداری، هنجارمند شدن فساد اداری، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی و قانون‌گریزی (به عنوان عوامل فرهنگی)؛ و پ- حاکم بودن شرایط آنومیک، محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف، عدم احساس عدالت اجتماعی و حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها (به عنوان عوامل اجتماعی) از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر فساد اداری هستند.

واژگان کلیدی: فساد اداری، شرایط آنومیک، پاسخگویی، قانون‌گریزی، شفافیت

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۶

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، سمنان، ایران.

مقدمه

فساد اداری، پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. نظام اداری هر جامعه بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن می‌تواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد. بنابراین توجه بنیادی به نظام اداری هر جامعه و آسیب‌شناسی دقیق آن می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گزاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه‌های لازم را بیندیشند.

فساد اداری، بیماری انکارناپذیر همه حکومت‌ها است و تاریخ آن به قدمت پیدایش جوامع انسانی است. فساد اداری که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است، به عنوان معضلی گریبان‌گیر بسیاری از جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه می‌باشد و با حرکت رو به جلو جوامع، نمود بیشتری می‌یابد (هیود، ۱۳۸۱: ۱۵۱) و منجر به اخلال در روند توسعه می‌شود (ربیعی، ۱۳۸۱: ۱۰). بانک جهانی (۲۰۰۰) فساد اداری را سوء استفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی تعریف کرده است.

ویندسور^۱ (۲۰۰۴) فساد اداری را از جنبه اخلاقی و اجتماعی به عنوان یک بیماری بین فرهنگی یا بازتاب یک شکست اخلاقی یا جدا شدن از هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده یا انحراف نامطلوب اجتماعی در نظر گرفته است که دستیابی به منافع شخصی غیرقانونی در آنها مورد تأکید است. ممکن است به دلیل عادی شدن فساد اداری، برخی از مصادیق فساد اداری در زمره هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده در آیند. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری میشود و هیچ حد و مرزی هم نمیشناسد (افضلی، ۱۳۹۱). گزارش‌های مطبوعاتی و رسانه‌ای در کشورهای مختلف به خوبی نشان می‌دهد که فساد اداری مختص کشورهای در حال توسعه نبوده و در کشورهای توسعه‌یافته و هم‌چنین کشورهای سوسیالیستی سابق نیز سابقه دارد (ربیعی، ۱۳۸۱: ۱۲).

^۱ Windsor

۶۵.....بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

در کنار آمار و ارقام داخلی گزارش‌های سازمان‌های بین‌المللی به خصوص سازمان شفافیت بین‌الملل نیز حاکی از وضعیت نگران‌کننده فساد در ایران است (ابراهیم آبادی، ۱۳۸۳: ۱۹۷). گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی در زمینه فساد مالی کشورها در سال ۲۰۱۶ میلادی نشان می‌دهد که تقریباً دو سوم از ۱۷۶ کشور جهان از نظر شاخص فساد مالی در جایگاهی پایین‌تر از نقطه میانی شاخص‌های جهانی که بین صفر تا ۱۰۰ تعیین شده است، قرار دارند. بر اساس این گزارش ۵ کشور دانمارک، نیوزیلند، فنلاند، سوئد و سوئیس دارای پایین‌ترین شاخص فساد مالی در دنیا هستند و کشورهای سوریه، کره شمالی، سودان جنوبی، سومالی و یمن در زمره کشورهای قرار دارند که بیشترین فساد مالی را دارا هستند. با وجود بهبود وضعیت فساد در ایران رتبه این کشور در رده بندی جهانی یک پله نزول داشته است.

ایران بین ۱۷۶ کشور رتبه ۱۳۱ را بدست آورده است. در گزارش سال قبل رتبه ایران بین ۱۶۷ کشوری که مورد بررسی قرار گرفته بودند ۱۳۰ اعلام شده بود. افغانستان نیز در میان ۱۰ کشور آخر این جدول و رتبه ۱۶۹ را دارد (۲۰۱۶، www.transparency.org/cpi). بر اساس گزارش‌های این سازمان بین‌المللی ایران در سال ۲۰۰۸ از بین ۱۸۰ کشور در رتبه ۱۴۱، در سال ۲۰۰۷ از بین ۱۷۹ کشور در رتبه ۱۳۱، در سال ۲۰۰۶ از بین ۱۶۳ کشور در رتبه ۱۰۵، در سال ۲۰۰۵ از بین ۱۵۰ کشور در رتبه ۸۸، در سال ۲۰۰۴ از بین ۱۴۵ کشور در رتبه ۸۷ و در سال ۲۰۰۳ از بین ۱۳۳ کشور در رتبه ۷۸ قرار داشت.

این ارقام نشانگر نزول فزاینده ایران از لحاظ رتبه فساد اداری طی سال‌های اخیر است. سئوالی اساسی در تحقیق حاضر این است که علل و عوامل فردی، فرهنگی و اجتماعی که موجب فساد اداری می‌شوند کدامند؟ بر اساس این سئوال سئوال فرعی مطرح شده اند که در جدول شماره ۱ آمده اند.

۶۶.....پژوهشهای جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

جدول ۱: سؤال های اصلی و فرعی تحقیق

سؤال های اصلی	سئوالات فرعی
سؤال اصلی اول: آیا بین عوامل فردی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد؟	آیا عدم تناسب شغل و ویژگیهای شخصیتی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا احساس عدم رضایت از منطبق نبودن تخصص و شغل موجب فساد اداری می شود؟
	آیا احساس تبعیض شغلی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا احساس عدم امنیت شغلی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا احساس محرومیت نسبی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا عدم پایداری به آموزه های مذهبی موجب فساد اداری می شود؟
سؤال اصلی دوم: آیا بین عوامل فرهنگی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد؟	آیا ضعف فرهنگ و وظیفه شناسی و وجدان کاری موجب فساد اداری می شود؟
	آیا حاکم بودن فرهنگ قانون گریزی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا عدم ایفای نقش رسانه های آزاد در مبارزه با فساد اداری موجب فساد اداری می شود؟
	آیا حاکم بودن شرایط آنومیک بر جامعه به ویژه اقتصاد موجب فساد اداری می شود؟
سؤال اصلی سوم: آیا بین عوامل اجتماعی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد؟	آیا محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف کارکنان موجب فساد اداری می شود؟
	آیا عدم احساس عدالت اجتماعی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا نامناسب بودن فرایند جامعه پذیری موجب فساد اداری می شود؟
	آیا حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها موجب فساد اداری می شود؟
	آیا بی تفاوتی شهروندان در برابر فساد اداری موجب فساد اداری می شود؟
	آیا عدم توان شهروندان در پاسخگو نگه داشتن مقامات دولتی موجب فساد اداری می شود؟
	آیا فقدان پاسخگویی به شکایات ارباب رجوع موجب فساد اداری می شود؟
	آیا کاستیهای نهادهای نظارتی موجب فساد اداری می شود؟

در طرح سئوالات فوق از نظریه آنومی اجتماعی مرتن، احساس محرومیت نسبی تد رابرت گر ، تناسب شغل و ویژگیهای شخصیتی آلپورت و جان ال هالند، تناسب شغل - شاغل دیوید، عدالت سازمانی گرینبرگ، شفافیت سازی بوخولز، هنجارمند شدن فساد اداری هانتینگتون، ارتباطات کارت رایت و زندر و هومنز استفاده شده است. در حال حاضر فساد اداری به عنوان دامی آشکار در برابر اقتدار نظامهای اداری در سراسر جهان قرار گرفته و تمامی جوامع با توجه به شرایط سیاسی

، اقتصادی ، فرهنگی و قانونی ای که در آن واقع شده اند تا حدی در این دام گرفتارند و هر نظام به اقتضای شرایط و پتانسیلهای خود تلاش می کند به نوعی از این دام رهایی یابد و یا حداقل از شدت آسیبهای آن بکاهد. اهمیت مطالعه علل اجتماعی بروز فساد اداری از طریق پی بردن به آسیبها و پیامدهای این پدیده بیشتر نمایان می گردد.

برخی پژوهشها چنین نتیجه گرفتند که فساد اداری بر پایین آمدن سطح سرمایه گذاریهای خصوصی تأثیر می گذارد (وی^۱، ۲۰۰۰، مائورو^۲ ۱۹۹۵)، به طور معناداری سرمایه گذاری مستقیم خارجی را کاهش می دهد (ژائو و همکاران^۳، ۲۰۰۳)، درآمد بالای نابرابر و فقر (گوپتا و همکاران^۴، ۱۹۹۸) و به پایین آمدن استانداردهای زندگی (فاریا^۵، ۲۰۰۱) منجر میگردد. نظام اداری عاری از فساد، زمینه دستیابی دولت ها به توسعه و بهره مند شدن از تأثیرات مثبت آن را با کاستن از هزینه های سربار و اضافی به جامعه، ممکن می سازد. درحالی که نظام اداری فاسد، با مصروف داشتن منابع مالی مختص به توسعه جامعه، به مثابه باتلاقی عمل می کند که منابع را در خودش فرو می برد (فرچوند، ۱۳۸۲: ۵۶) و یا حداقل با افزایش قیمت معاملات، توسعه پایدار را مختل و امکان پیش بینی وضعیت اقتصادی را محدود می سازد (پاپ^۶، ۲۰۰۶).

از این رو فساد اداری با آسیب زدن به توسعه، مانع رشد رقابت سالم و عدالت اجتماعی می شود. فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیشتر از اقتصادهای بسته است (بلک برن و پوکسیو^۷، ۲۰۱۰). فساد اداری از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیتهای نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می سازد. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳). حساسیت مطالعه موضوع برای جامعه ما به عنوان تنها نمونه عملی نظریه دولت-مذهب که در

^۱ Wei

^۲ Mauro

^۳ Zhao, et al.

^۴ Gupta, et al.

^۵ Faria

^۶ Pope

^۷ Blackburn & Puccio

۶۸.....پژوهشهای جامعه‌شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

آن نظام اجتماعی بر اساس ارزشها پایه گذاری شده و مشروعیت آن برپایه هنجارهای مذهبی پی ریزی شده طبعاً دو چندان است.

تحقیقات متعددی در بخشهای مختلف جهان در خصوص علل فساد اداری انجام شده و هر یک از بعدی به موضوع پرداخته اند. بسیاری از محققان به این نتیجه رسیده اند که فساد اداری دارای سه ویژگیست: فراگیر بودن، زیانبار بودن و قابل کنترل بودن (ورلین^۱، ۲۰۰۷؛ حسینی و فرهاد نژاد، ۱۳۸۵). اگرمن نیز دریافت که بین درجه نهادینه شدن دموکراسی و فساد اداری رابطه عکس وجود دارد (اگرمن^۲، ۲۰۰۹).

سلدادیو و هان (۲۰۰۶) به بررسی ۷۰ مورد از پژوهش های انجام شده در خصوص فساد اداری پرداخته و برخی عوامل مدیریت و سازمانی از قبیل سطح دستمزدها، نابرابری درآمدها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترلی و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زائد و میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری مؤثر می دانند. لطیفیان (۱۳۷۵) هم در پژوهشی عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضای خدمات فساد اداری را بدین صورت بیان می کند: افزایش قوانین و مقررات، افزایش میزان مداخلات دولت در فعالیت های اقتصادی، افزایش میزان کاغذبازی و فرصت های سنگ اندازی در اجرای امور، پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارمندان و شدت تعهدات و علایق خانوادگی و خویشاوندی.

یافته های تحقیق دیوید انجی^۳ نشان می دهد که فساد اداری با سطح رشد اقتصادی و سیستم قانونی و حکومتی کشورها رابطه معنی دار دارد و نتایج پژوهش رابینسون نشان داده است که بین پاسخگو نبودن سیاستمداران و مقامات حکومتی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد (رابینسون^۴، ۲۰۱۱). مطالعات داخلی نیز نشان داده اند که بین کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی فردی، عوامل درون سازمانی، برون سازمانی و فرهنگی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). مطالعات دیگر نشان داده اند که بین میزان حقوق کارکنان، اطلاع رسانی مطبوعات، نظام اداری کارآمد، سیاسی نکردن نظام اداری، خصوصی سازی و فساد اداری رابطه معنی دار وجود دارد (حسینی و فرهادی، ۱۳۹۰).

^۱ Werlin

^۲ Ackerman

^۳ David Ng

^۴ Robbinson

زرنندی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود دریافتند که در بعد محیطی عامل قانونی، در بعد سازمانی عامل مدیریتی و در بعد فردی مشارکت اخلاقی از اهمیت بیشتری نسبت به دیگر متغیرها برخوردار بودند.

نتایج تحقیق عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی مؤثر در بروز فساد اداری؛ عوامل فردی به عنوان اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می باشند. با ملاحظه نتایج تحقیقات و مطالب فوق مطالعات در این حوزه عمدتاً بر ساختارهای اداری و ویژگیهای فردی کارکنان تأکید کرده اند و کمتر به عوامل اجتماعی مؤثر بر این مسأله اجتماعی توجه شده است. تحقیق حاضر بر عوامل فردی، فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر فساد اداری متمرکز خواهد شد. بر همین اساس اهداف اصلی پژوهش عبارتند از:

الف- شناخت عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری از دید دانشجویان مورد مطالعه

ب- شناخت عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری از دید دانشجویان مورد مطالعه

پ- شناخت عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری از دید دانشجویان مورد مطالعه

ت- ارائه راهکار مناسب جهت کاهش فساد اداری

روش شناسی پژوهش:

مطالعه حاضر، کاربردی و توصیفی و روش تحقیق پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در مراحل مختلف این تحقیق متفاوت می باشد. به منظور تدوین مبانی نظری پژوهش از مطالعه کتابخانه ای و منابع مکتوب، اینترنتی و تحلیل مدارک و مستندات استفاده شده است. علاوه بر آن، برای پاسخ به سئوالات تحقیق از پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده است.

نوع پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از نوع بسته میباشد و سئوالات تحقیق همراه با پاسخهایی مشخص به پاسخ دهندگان ارائه شده است. از سئوالات فرعی مربوط به سنجش سئوالات اصلی تحقیق با استفاده از طیف لیکرت و به صورت پنج گزینه ای به ترتیب با نمرات بسیار زیاد (۵)؛ زیاد (۴)؛ متوسط (۳)؛ کم (۲)؛ بسیار کم (۱) وزن دهی شده اند.

۷۰.....پژوهشهای جامعه‌شناختی، سال سیزدهم/ شماره سوم و چهارم/ پاییز و زمستان ۱۳۹۸
تحقیق دارای سه سؤال اصلی است که رابطه عوامل فردی، فرهنگی و اجتماعی را
با فساد اداری مطرح می‌سازند.

هر سؤال اصلی دارای سئوالات فرعیست و به تفکیک در جدول شماره یک آمده
اند (جدول ۱). جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه دانشجویان دوره دکتری
در رشته جامعه‌شناسی در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۶-۹۵ واحد علوم و تحقیقات
تهران می‌باشد که مشتمل بر ۴۲۷ نفر بودند. نمونه مورد مطالعه طبق جدول نمونه
گیری مورگان ۲۰۱ نفر برآورد شد. با توجه به موجود بودن لیست دانشجویان
روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود که با توجه به جنس پاسخگویان سهم هر
جنس نسبت به سهم آن جنس در جامعه آماری مشخص شد.

اعتبار ابزار این پژوهش بر اساس روش داوری اجماع علمی مورد بررسی قرار
گرفته است. که بر این اساس پرسشنامه توسط چند استاد بررسی و مورد تأیید
نهایی قرار گرفت. برای سنجش پایایی از آزمون و آزمون مجدد استفاده شد. به
این ترتیب که پرسشنامه روی ۳۰ نفر نمونه اجرا شد و مجدداً بعد از یک هفته نیز
همان سئوالات به همان افراد داده شد و با آلفای کرونباخ میزان همبستگی درونی
متغیرها اندازه‌گیری شد.

ضریب همبستگی درونی متغیرهای مربوط به علل بردی فساد اداری برابر با ۰.۸۵۴
، علل فرهنگی ۰.۸۳۴ و علل اجتماعی ۰.۸۳۲ بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها
از آمار توصیفی، شامل میانگین و انحراف معیار با نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۰۱ نفر مورد بررسی قرار گرفتند که سه پنجم آنها مرد و بقیه را زنان تشکیل می
دهند (۴۰/۳ درصد). تقریباً چهار پنجم آزمودنیها بین سنین ۲۶-۴۵ سال بودند و گروه سنی ۲۶
تا ۳۵ سال بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین میزان را گروه سنی ۴۶ سال و
بالتر تشکیل می‌دهند. اکثر آزمودنیها متأهل و بیشترین میزان کسانی بودند که محل اقامت دائم
آنها تهران بود (۶۸/۱٪ ساکن در تهران و بقیه ساکن در سایر استانها بودند. حدود نیمی از آنها ۳ تا
۴ نیمسال تحصیلی را پشت سر گذاشته (۴۶/۳٪) و ۱۵/۴٪ ۵ نیمسال یا بیشتر را گذرانده‌اند (جدول
شماره ۲).

۷۱ بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

جدول ۲: ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی		ویژگیهای جمعیت شناختی
۴۰/۳	۸۱	زن	جنس پاسخگویان
۵۹/۷	۱۲۰	مرد	
۴۲/۸	۸۶	سال ۳۵-۲۶	سن پاسخگویان
۳۶/۸	۷۴	سال ۴۵-۳۶	
۲۰/۴	۴۱	۴۶ سال و بالاتر	
۶۲/۲	۱۲۵	متاهل	وضعیت تأهل پاسخگویان
۳۳/۸	۶۸	مجرد	
۴	۸	مطلقه یا بیوه	
۶۸/۱	۱۳۷	استان تهران	محل سکونت دائم
۳۱/۸	۶۴	سایر استانها	
۳۸/۳	۷۷	۱-۲ نیمسال	تعداد نیمسالهای گذرانده
۴۶/۳	۹۳	۳-۴ نیمسال	
۱۵/۴	۳۱	۵ نیمسال و بیشتر	
۱۰۰	۲۰۱		کل

یافته های مربوط به تأثیر عوامل فردی بر فساد اداری نشان می دهد که از بین پنج سؤال مطرح شده در این خصوص بالاترین میزان مربوط به تأثیر احساس محرومیت نسبی می باشد که با میانگین ۴/۴۵ گویای آن است که اکثر پاسخگویان معتقدند که این متغیر می تواند در فساد اداری نقش تعیین کننده ای داشته باشد ۸۶ درصد از پاسخگویان اظهار داشته اند که این متغیر تأثیر بسیار زیاد و زیاد بر فساد اداری دارد.

از دید پاسخگویان بعد از این متغیر، متغیر عدم تناسب شغل و ویژگیهای شخصیتی با میانگین ۳/۶۵ می تواند بر فساد اداری تأثیرگذار باشد. بیش از نیمی اظهار داشته اند که تأثیر متوسط و

۷۲.....پژوهشهای جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸
 حدود ۴۵ درصد نیز معتقدند که تأثیر زیاد و خیلی زیاد بر فساد اداری دارد. متغیر احساس عدم
 امنیت شغلی در رتبه بندی متغیرها در پایین ترین رتبه قرار دارد و از نظر پاسخگویان تأثیر گذاری
 زیادی بر فساد اداری ندارد.

با توجه به میانگین نمرات تأثیر گذاری متغیرهای عوامل فردی به ترتیب ؛ احساس محرومیت
 نسبی ($M=4/45$; $SD=0,95$)، عدم تناسب شغل و ویژگیهای شخصیتی
 ($M^3/65$; $SD=4/45$)، احساس عدم رضایت از منطبق نبودن تخصص و شغل ($M^3/47$;
 $SD=1/35$)، احساس تبعیض شغلی ($M=3/36$; $SD=1/37$) و احساس عدم امنیت
 شغلی ($M^3/35$; $SD=1/27$) می توانند بر فساد اداری تأثیر گذار باشند.
 انحراف معیار مربوط به متغیرها نشان می دهد که پراکندگی نمرات متغیر عدم تناسب شغل و
 ویژگیهای شخصیتی از میانگین کمتر از سایر متغیرهاست ($SD=0,92$). مقایسه پراکندگی
 نمرات سایر متغیرها از میانگین نشان می دهد که در چهار متغیر دیگر عوامل فردی پراکندگی
 نمرات از میانگین با اندکی تفاوت تقریباً مشابه است (جدول شماره ۳).

جدول ۳: عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری

درصد عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری					عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری
انحراف معیار	میانگین	کم (%)	متوسط (%)	زیاد (%)	بسیار زیاد (%)
۰/۹۲	۳/۶۵	۵ (۲/۵)	۱۰۸ (۵۳/۷)	۶۷ (۳۳/۳)	۲۱ (۱۰/۴)
۱/۴۱	۴/۴۵	۸ (۰/۴)	۲۰ (۱/۱۰)	۱۰۴ (۵۱/۷)	۶۹ (۳۴/۳)
۱/۳۷	۳/۳۶	۳۳ (۱۶/۴)	۱۱۱ (۵۵/۲)	۴۱ (۲۰/۴)	۱۶ (۸/۸)
۱/۲۷	۳/۳۵	۸ (۰/۴)	۱۲۹ (۶۴/۲)	۱۳ (۶/۵)	۵۱ (۲۵/۴)
۱/۳۵	۳/۴۷	۸ (۰/۴)	۱۰۴ (۵۱/۷)	۷۳ (۳۶/۳)	۱۶ (۸/۸)

$p < .001$ *

جدول شماره ۴ حاوی داده های مربوط به متغیرهای فرهنگی مؤثر بر فساد اداری است. بر اساس
 یافته ها : در پاسخ به این سؤال که آیا عدم پابندی به آموزه های مذهبی می تواند عاملی در
 جهت گسترش فساد اداری باشد؟

۷۳ بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

بیش از چهار پنجم پاسخگویان اظهار داشته اند که این متغیر می تواند تأثیر بسیار زیاد و زیاد داشته باشد. میانگین نمرات پاسخگویان به این سؤال برابر ۴/۴۶ بوده و انحراف معیار حاکی پراکندگی اندک نمرات پاسخگویان از میانگین است ($M=4,46$; $SD=0,58$).

عدم ایفای نقش رسانه های آزاد در مبارزه با فساد اداری سؤال دیگری بود که از پاسخگویان پرسیده شد. نتایج حاکی از آن است که بیش از دو سوم پاسخگویان اعتقاد دارند این متغیر نقش تعیین کننده ای در فساد اداری ایفا می کند. میزان انحراف معیار نیز حاکی از پراکندگی کم نمرات پاسخگویان از میانگین است ($M=4,44$; $SD=0,66$).

سومین متغیر فرهنگی مهم از دید آزمودنیها هنجارمند شدن فساد اداری در ادارات ایران بود. داده های مربوط به این متغیر حاکی از آن است که کمی بیش از دو سوم پاسخگویان اظهار داشته اند که این متغیر نقش تعیین کنند زیاد و بسیار زیادی در فساد اداری دارد. میزان انحراف معیار نیز حاکی از پراکندگی کم نمرات پاسخگویان از میانگین است ($M=4,24$; $SD=0,83$).

متغیر فرهنگی تأثیر گذار بعدی حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی مقامات دولتی است داده های مربوط به این متغیر حاکی از آن است که حدود دو سوم پاسخگویان اظهار داشته اند که این متغیر نقش تعیین کنند زیاد و بسیار زیادی در فساد اداری دارد. میزان انحراف معیار نیز حاکی از پراکندگی کم نمرات پاسخگویان از میانگین است ($M=4,16$; $SD=0,46$). حاکم بودن فرهنگ قانون گریزی سؤال دیگری بود که از پاسخگویان پرسیده شد.

نتایج حاکی از آن است که کمی کمتر از دو سوم پاسخگویان اعتقاد دارند این متغیر نقش تعیین کننده ای در فساد اداری ایفا می کند. میزان انحراف معیار نیز حاکی از پراکندگی کم نمرات پاسخگویان از میانگین است ($M=4,01$; $SD=0,54$).

آخرین متغیر فرهنگی مورد مطالعه ضعف فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری بود. نتایج مربوط به این متغیر نشان می دهد که نزدیک به هفتاد درصد پاسخگویان اعتقاد دارند این متغیر نقش تعیین کننده ای در فساد اداری ایفا می کند. میزان انحراف معیار نیز حاکی از آن است که پراکندگی نمرات پاسخگویان از میانگین زیاد نیست ($M=3,75$; $SD=1,42$).

براساس نتایج حاصل از پژوهش عوامل فرهنگی با توجه به میزان اثر گذاری از دید آزمودنیها به ترتیب فراوانی عبارتند از: عدم پابندی به آموزه های مذهبی؛ عدم ایفای نقش رسانه های آزاد در

۷۴..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸
 مبارزه با فساد اداری؛ هنجارمند شدن فساد اداری در ادارات ایران؛ حاکم نبودن فرهنگ
 پاسخگویی مقامات دولتی؛ حاکم بودن فرهنگ قانون‌گریزی و ضعف فرهنگ وظیفه‌شناسی و
 وجدان‌کاری (جدول شماره ۴).

جدول ۴: عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری

درصد عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری						
عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری	بسیار زیاد (%)	زیاد (%)	متوسط (%)	کم (%)	میانگین	انحراف معیار
عدم پابندی به آموزه‌های مذهبی	۳۱ (۱۵/۴)	۱۳۴ (۶۶/۷)	۳۶ (۱۷/۹)	-	۴/۴۶	۰/۵۸
هنجارمند شدن فساد اداری	۵۳ (۲۶/۴)	۱۰۱ (۵۰/۲)	۳۴ (۱۶/۹)	۱۳ (۶/۵)	۴/۲۴	۰/۸۳
عدم ایفای نقش رسانه‌های آزاد در مبارزه با فساد اداری	۴۶ (۲۲/۹)	۱۱۴ (۵۶/۷)	۴۱ (۲۰/۴)	-	۴/۴۴	۰/۶۶
ضعف فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان‌کاری	۱۵ (۷/۵)	۱۲۱ (۶۰/۲)	۲۲ (۱۰/۹)	۴۳ (۲۱/۴)	۳/۷۵	۱/۴۲
حاکم بودن فرهنگ قانون‌گریزی	۵۹ (۲۹/۳۲)	۹۰ (۴۴/۷۳)	۵۲ (۲۵/۸)	-	۴/۰۱	۰/۵۴
حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی مقامات دولتی	۵۶ (۲۷/۹)	۹۲ (۴۵/۸)	۵۳ (۲۶/۴)	-	۴/۱۶	۰/۴۶

* $p < .001$

داده‌های مربوط به متغیرهای عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری از دید پاسخگویان نشان داد که به ترتیب: متغیرهای حاکم بودن شرایط آنومیک بر جامعه به ویژه اقتصاد ($M=4,45; SD=0,82$)؛ محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف کارکنان ($M=4,41; SD=0,77$)؛ عدم توان شهروندان در پاسخگو نگه داشتن مقامات دولتی ($M=4,33; SD=0,77$)؛ عدم احساس عدالت اجتماعی ($M=4,22; SD=0,43$)؛ حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها ($M=4,12; SD=0,67$)؛ نامناسب بودن فرایند جامعه‌پذیری ($M=3,92; SD=1,29$)؛ آلوده بودن نهادهای نظارتی به فساد اداری ($M=3,62; SD=0,97$)؛ بی‌تفاوتی شهروندان در برابر فساد اداری ($M=3,81; SD=0,93$) و فقدان نظام پاسخگویی به شکایات ارباب رجوع ($M=3,59; SD=0,95$) بیشترین تأثیرگذاری را بر فساد اداری دارند. بالاترین میزان مربوط به دو متغیر حاکم بودن شرایط آنومیک بر جامعه به ویژه اقتصاد و محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف کارکنان بود. ۷۰ درصد

۷۵..... بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

پاسخگویان در جواب سئوالات مربوط به این دو متغیر اظهار داشته اند که تأثیر گذاری بسیار زیاد و زیاد دارند. میانگین و انحراف معیار نمره این دو متغیر به ترتیب ($M=4,45; SD=0,82$) ، ($M=4,41; SD=0,77$) است.

انحراف معیار هر دو متغیر نیز حاکی از پراکندگی بسیار کم نمرات پاسخگویان از میانگین است. متغیر تأثیر گذار سوم عدم توان شهروندان در پاسخگو نگه داشتن مقامات دولتی بود این متغیر با میانگین $4,33$ ، $67,38$ درصد از پاسخها را در دو گزینه بسیار زیاد و زیاد جای داده است. مقایسه داده ها نشان می دهد که کمترین میزان مربوط به فقدان نظام پاسخگویی به شکایات ارباب رجوع است که کمی بیش از دو پنجم پاسخگویان اظهار کرده بودند که این متغیر تأثیر زیاد و بسیار زیادی بر فساد اداری ایران دارد. دو متغیر آلوده بودن نهادهای نظارتی به فساد اداری و بی تفاوتی شهروندان در برابر فساد اداری با اختصاص کمی بیش از نیمی از پاسخهای بسیار زیاد و زیاد به خود جزو متغیرهایی هستند که از دید آزمودنیها از تأثیر گذاری کمتری برخوردارند (جدول شماره ۵).

جدول ۵: عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری

درصد عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری							
عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری	بسیار زیاد (%)	زیاد (%)	متوسط (%)	کم (%)	بسیار کم (%)	میانگین	انحراف معیار
عدم احساس عدالت اجتماعی	۸۴ ۳۹/۳۱	۵۶ ۲۶/۶۶	۵۰ ۲۷/۸	۹ ۵/۲۸	۲ ۰/۹۵	۴/۲۲	۰/۴۳
محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف کارکنان	۹۱ ۴۳/۳۲	۵۴ ۲۶/۷۰	۴۳ ۲۲/۴۷	۸ ۴/۸۱	۵ ۲/۷۰	۴/۴۱	۰/۷۷
حاکم بودن شرایط آنومیک بر جامعه به ویژه اقتصاد	۷۵ ۳۵/۷	۶۴ ۳۴/۴۶	۴۶ ۲۱/۹	۱۳ ۶/۵۰	۳ ۱/۴۳	۴/۴۵	۰/۸۲

۷۶.....پژوهشهای جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

۰/۶۷	۴/۱۲	۲۱ ۱۱/۳۳	۲۲ ۱۰/۹۳	۴۳ ۲۲/۴۷	۵۰ ۲۷/۸	۶۵ ۳۵/۹۴	حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها
۱/۲۹	۳/۹۲	۵ ۲/۳۸	۲۳ ۱۴/۹۵	۶۶ ۳۲/۴۲	۴۲ ۱۹/۹۹	۶۵ ۳۲/۹۴	نامناسب بودن فرایند جامعه پذیری
۰/۹۳	۳/۸۱	۱ ۰/۴۸	۲۶ ۱۳/۷۱	۷۱ ۳۳/۸	۴۹ ۲۴/۳۲	۵۴ ۲۶/۷۲	بی تفاوتی شهروندان در برابر فساد اداری
۰/۷۷	۴/۳۳	۴ ۲/۲	۸ ۳/۷۲	۵۴ ۲۶/۷۰	۶۳ ۳۲/۹۸	۷۲ ۳۴/۴	عدم توان شهروندان در پاسخگو نگه داشتن مقامات دولتی
۰/۹۵	۳/۵۹	۲۰ ۹/۵۲	۲۶ ۱۲/۳۸	۶۵ ۳۵/۹۴	۳۶ ۱۷/۱۴	۵۴ ۲۵/۷۰	فقدان نظام پاسخگویی به شکایات ارباب رجوع
۰/۹۷	۳/۶۲	۹ ۴/۳۸	۲۱ ۱۱/۳۳	۶۷ ۳۲/۸۹	۵۹ ۲۸/۹۸	۴۵ ۲۲/۴۲	آلوده بودن نهادهای نظارتی به فساد اداری

* $p < .001$

بحث و نتیجه گیری

یافته های مربوط به تأثیر عوامل فردی بر فساد اداری نشان می دهد که از بین پنج سؤال فرعی مطرح شده در این خصوص بالاترین میزان مربوط به تأثیر احساس محرومیت نسبی می باشد. به عقیده تد رابرت گر محرومیت نسبی عبارتست از تفاوت درک شده بین انتظارات ارزشی افراد شامل وسایل و شرایط زندگی ای که افراد معتقدند به راستی حق آنهاست و توانایی ارزشی آنها شامل وسایل و شرایطی که فکر می کنند استعداد به دست آوردن و نگهداری آنها را دارند. بر مبنای نظریه احساس محرومیت نسبی افراد داده های خود را به یک نظام اجتماعی یا سیاسی و ستاده های خود را از آن نظام با دیگران مقایسه می کنند و چنانچه احساس بی عدالتی کنند اقدام به رفتار فساد آمیز خواهند کرد (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹). نتایج این مطالعه با نظریه

گر قابل تبیین و با نتایج مطالعات پیشین زاهدی و همکاران (۱۳۸۸)؛ رضانی (۱۳۹۰)؛ حسینی و همکاران (۱۳۸۰)؛ عظیمی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. یکی از عواملی که در هنگام انتخاب افراد برای استخدام و یا انتخاب وی برای یک شغل خاص می تواند مورد بررسی قرار گیرد، شخصیت فرد است. طبق نظر آلپورت هر شخص دارای مجموعه ای از صفات مشترک است، ولی همان شخص دارای تعدادی صفات متفاوت و منحصر به فرد نیز هست (مورهد و گریفن، ۱۳۸۰: ۷۰). از دیدگاه وی، انسان با توجه به ویژگی های شخصیتی خود شغلی را بر می گزیند که برآورنده نیازهایش باشد. جان ال هالند معتقد است که رضایت شغلی، میزان سازش بین نوع شخصیت و نوع و محیط شغلی است. هر چه میزان بین این دو بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر است (شفیع آبادی، ۱۳۷۸: ۱۵۵-۱۵۴).

در تحقیق حاضر اکثر پاسخگویان معتقدند که اگر شغل افراد با نوع شخصیت آنها سازگار نباشد می تواند منجر به فساد اداری شود. نظریه آلپورت و هالند نیز رابطه این دو متغیر را تأیید کرده اند. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات انجام شده توسط بابایی و فیروزجائیان (۱۳۸۸)؛ قادری (۱۳۸۱)؛ زاهدی و همکاران (۱۳۸۸)؛ ورلین^۱ (۲۰۰۷)؛ کورر^۲ (۲۰۰۵) همخوانی دارد. نظریه تناسب بین شغل و شاغل فرض می کند که الزامات شغلی مانند تنوع مهارت، هویت و وظیفه، استقلال و وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی و ده ها متغیر دیگر وجود دارد که پتانسیل و قابلیت این را دارد که با ویژگیهای سطح تحصیلات، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی های فرد متناسب شود. در نتیجه با قبول سازگاری بین تخصص و شغل، رفتارها و نگرشهای فردی تحت تأثیر قرار می گیرد (چانگک و کلیندر، ۲۰۰۱: ۳۳).

دیوید تناسب شغل - شاغل را این چنین تعریف می کند: "سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام میدهد" به عبارت دیگر دانش، مهارت و تواناییهای فرد، همان دانش، مهارتها و تواناییهایی باشد که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (دیدید، ۲۰۰۳: ۶). طبق نتایج تحقیق حاضر اکثر پاسخگویان معتقدند که اگر فرد از عدم انطباق تخصص و شغلش احساس عدم رضایت کند این امر می تواند بر احتمال رفتار مبتنی بر فساد اداری وی تأثیر گذار باشد.

^۱ Werlin

^۲ Kurer

۷۸.....پژوهشهای جامعه‌شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

نتایج مربوط به این متغیر و تاثیر آن بر فساد اداری با نتایج تحقیقات دیوید انجی^۱، (۲۰۰۶)؛ رز-اکرمن^۲ (۲۰۰۳)؛ رابینسون^۳ (۲۰۰۷)؛ میرسپاسی^۴ (۱۳۸۶)؛ و سید جوادین (۱۳۸۴) همسو است. براساس تحقیقات انجام شده عدالت سازمانی به رضایت شغلی افراد منجر می شود (روش و شانوک^۴، ۲۰۰۸). انصاف و رعایت عدالت یک ارزش اساسی در سازمانها است. از نظر گریبنرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. وی این نظریه را برای تفسیر تبیین نقش انصاف در محیط کاری به کار می برد (مکدووال و فلیتچر^۵، ۲۰۰۷). نتیجه تحقیق حاضر درخصوص احساس تبعیض شغلی و تأثیر آن بر فساد اداری حاکی از آن است که اکثر پاسخگویان موافقتند که این متغیر نقش تعیین کننده بسیار زیاد و زیادی در احتمال اقدام به فساد اداری دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق پاتهاک و همکاران^۶ (۲۰۰۸)؛ سلینگسون^۷ (۲۰۰۷)؛ تریسمن^۸ (۲۰۰۹)؛ پور ولی (۱۳۸۹) و ابطحی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

در تحقیق حاضر تأثیر عوامل فرهنگی متعددی بر فساد اداری مورد بررسی قرار گرفت و از میان این عوامل عدم پابندی به آموزه های مذهبی، عدم ایفای نقش رسانه های آزاد در مبارزه با فساد اداری، هنجارمند شدن فساد اداری، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی مقامات دولتی و حاکم بودن فرهنگ قانون گریزی از دید پاسخگویان بیشترین اثر گذاری را بر فساد اداری دارند. نتایج تحقیق حاضر نشان داده است که از دید پاسخگویان عدم پابندی به آموزه های مذهبی می تواند در افزایش فساد اداری بسیار زیاد و زیاد مؤثر باشد.

برخی صاحب نظران، از جمله عوامل مؤثر بر شروع، تسهیل و گسترش فساد اداری را عدم پابندی به آموزه های مذهبی می دانند. به اعتقاد آنها پابندی به آموزه های مذهبی موجب ارتقاء اخلاق و وجدان کاری می شود. نتایج مطالعات متعدد در جهان همسو با مطالعه حاضر است (مور^۹، ۲۰۰۸)؛ سید حسینی و همکاران، ۱۳۹۴؛ رحیمی، ۱۳۹۳؛ محمدی و گلوردی، ۱۳۹۳؛

^۱ David Ng

^۲ Rose-Ackerman

^۳ Robinson

^۴ Roch & Shanock

^۵ McDowall & Fletcher

^۶ Pathak et al.

^۷ Seligson

^۸ Treisman

^۹ Moore

میلر^۱، ۲۰۰۹). ضعف فرهنگ و وظیفه شناسی و وجدان کاری از شاخصهای عدم پابندی مذهبی بود که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفت.

از نظر پاسخگویان این شاخص بیش از سایر شاخصهای پابندی مذهبی در فساد اداری در ادارات دولتی ایران مؤثر می باشد. بوخولز تأثیرگذاری رسانه های جمعی بر سازمانها، خصوصاً سازمانها بخش عمومی را با استعاره «تنگ ماهی» مصداق سازی می کند. مراد از تنگ ماهی، شفاف سازی، مرئی کردن و نمایش صحیح و مناسب رفتارهای سازمانی است (گیوریان، ۱۳۹۰: ۱۳۳-۱۳۴). رسانه های جمعی شامل کلیه مراکز اطلاع رسانی به آحاد مردم مانند: صدا و سیما، روزنامه ها، مجلات اطلاع رسانی و علمی و سایت های اینترنتی می باشد (گیوریان، ۱۳۹۱). اغلب مردم از سازمانهای دولتی و عمومی تصویری دقیق و شفاف در اختیار ندارند. رسانه های جمعی به دلیل تخصص و ابزارهایی که در اختیار دارند، می توانند رصد مناسبی از رفتارهای خرد و کلان سازمانهای دولتی ایجاد نمایند و در تنظیم مشی های سازمانی تعدیل گری عادل باشند (گیوریان، ۱۳۹۰، ۱۳۴-۱۳۳).

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن است که بیش از دوسوم پاسخگویان اعتقاد دارند این متغیر نقش تعیین کننده ای در فساد اداری ایفا می کند. نتایج مطالعات متعددی با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد (افضلی، ۱۳۹۰؛ حسن زاده و همکاران ۱۳۹۳؛ رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۱؛ گیوریان، ۱۳۹۱؛ آلتاس و کامرون^۲، ۲۰۰۹؛ آلپاسلان و همکاران^۳، ۲۰۰۸). از دید کمی بیش از دو سوم آزمودنیهای مطالعه حاضر هنجارمند شدن فساد اداری در ادارات ایران می تواند نقش تعیین کننده زیاد و بسیار زیادی در فساد اداری دارد. ساموئل هانتینگتون (۱۳۹۲) در کتاب سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی مطرح می کند که کشورهای وجود دارند که فساد آنها از کشورهای دیگر معمول تر است و این فساد در برخی از زمانها آشکارتر از زمانهای دیگر است.

او با اشاره به دو نوع فساد دارایان و ناداران معتقد است که از این دو گروه، یکی قدرت سیاسی را برای پول می فروشد و دیگری پول را برای قدرت سیاسی و وجه اشتراک آنها هم در این است که هر دو گروه یک چیز عمومی را برای منفعت خصوصی به فروش می رسانند. از نظر او فساد اداری

^۱ Miller

^۲ - Alatas & Cameron

^۳ - Alpaslan et al.

۸۰..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

در رده‌های میانی و پایین نظام اداری تا حدود زیادی به میزان فساد در بین سیاستمداران و کارمندان عالی‌رتبه بستگی دارد. همچنین در یک محیط سیاسی فاسد، کارمندان رده‌های میانی که مرتکب فساد اداری می‌شوند کمتر نگران کشف جرم هستند چون غالباً بین مسؤولین رده بالا و مدیران میانی نوعی تباری برای چشم‌پوشی متقابل وجود دارد. آنچه که فساد اداری را به عنوان یک مسأله پنهان نگه می‌دارد و در عین حال آن را به صورت هنجاری درمی‌آورد، ایجاد شدن فرهنگ فساد در سازمانهای اداریست.

مرتن معتقد است از جمله فرآیندهایی که کمک می‌کند تا مشکلات اجتماعی چون فساد پنهان بمانند «نیروی هنجاری بالفعل» است. براین اساس اعمال اجتماعی، با هر اصل و ریشه‌ای تبدیل به اعمالی می‌شوند که از نظر هنجاری توجیه شده است. با این‌گونه مشروعیت دادن به آنچه که در جامعه رایج است، سعی می‌شود از درک شرایطی که در حقیقت با ارزشهای اصلی اکثریت مردم جامعه مغایر است، جلوگیری شود. (این فرآیند، یعنی هنجاری شدن و توجیه هنجاری در سطحی کلان‌تر یعنی در جامعه عمل می‌کند، اما در سطح خردتر، یعنی در خود سازمان نیز این توجیه هنجاری عمل می‌نماید مرتون، ۱۳۷۶). نتایج این مطالعه با نظریه مرتن و هانتینگتون قابل تبیین است و نتایج مطالعه مردانی، ۱۳۷۷؛ افشاری، ۱۳۷۳؛ رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۳ نیز با نتایج این تحقیق همخوان است. حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی مقامات دولتی ایران از متغیرهای فرهنگی بود که حدود دو سوم پاسخگویان معتقد بودند که این متغیر نقش تعیین‌کننده زیاد و بسیار زیادی در فساد اداری ایران دارد.

فارنهام و هورتون^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که سازمان‌های خدمات عمومی به عنوان سازمان‌های سیاسی، به مردم هم به عنوان پرداخت‌کننده مالیات و هم مصرف‌کنندگان خدمات باید پاسخگو باشند. موری و کات^۲ (۲۰۰۰) معتقدند پاسخگویی به هر دلیلی که انجام شود اجباری یا اختیاری، برای کنترل یا به منظور تصمیم‌گیری، رسمی یا غیررسمی، تایید شده یا تایید نشده، بر تبادل اطلاعات مربوط به رفتار و عملکردهایی که با اهداف برنامه یا سازمان ارتباط دارد مبتنی است.

آنها معتقدند پاسخگویی تضمینی برای حصول اطمینان مردم از استفاده بهینه دولت از منابع عمومی است ضمن اینکه وسیله‌ای برای جلوگیری از سوء استفاده یا استفاده نادرست از قدرت

^۱ Farenham & Horton

^۲ Murry & Cott

۸۱ بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

دولتی است. مطالعات داخلی و خارجی همچون میرسپاسی و باقرزاده، ۱۳۸۵؛ عابدی و جعفری، ۱۳۸۹؛ فرهادی و لزگیان، ۱۳۹۰؛ رایبسون^۱، ۲۰۰۴؛ شانون^۲، ۲۰۰۳ و ورلین^۳، ۲۰۰۵ نیز با نتایج مطالعه حاضر همسو است. حاکم بودن فرهنگ قانون‌گریزی متغیر دیگری بود که کمی کمتر از دوسوم پاسخگویان اعتقاد داشتند این متغیر نقش تعیین‌کننده‌ای در فساد اداری ایفا می‌کند. پایبند نبودن به قواعد اجتماعی یا قانون‌گریزی در هر جامعه‌ای تا اندازه‌های وجود دارد، اما در برخی موارد این موضوع تبدیل به مسئله‌ای اجتماعی می‌شود (رایبگتن، ۱۳۸۲: ۲۹-۲۷). نظم اجتماعی در هر جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا دوام و قوام هر جامعه به حفظ نظم اجتماعی آن جامعه بستگی دارد و نظم اجتماعی میسر نخواهد بود مگر اینکه هنجارهای تعریف شده جامعه یا قوانین، مورد احترام افراد واقع شود.

مرتن معتقد است در شرایط آنومیک هنجارهای جامعه زیرسؤال رفته یا زیر پا گذاشته می‌شود و در این شرایط برخی از اعضای جامعه برای رسیدن به اهداف خود از کانالهای غیرقانونی استفاده می‌کنند (ریتزر، ۱۳۸۲). فساد اداری رفتاری مجرمانه است که در آن کارکنان یا مدیران قانون را نادیده گرفته یا زیر پامی گذارند. تحقیقات متعددی همچون زرنندی و همکاران، ۱۳۹۶؛ زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ پاتهاک^۴ و همکاران، ۲۰۰۸ و رایلی^۵، ۲۰۰۴ با نتایج تحقیق حاضر همسو هستند. عوامل اجتماعی متعددی نیز از دید پاسخگویان به بررسی نهاده شد اما عوامل حاکم بودن شرایط آنومیک بر جامعه، محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف، عدم احساس عدالت اجتماعی و حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمان از نظر آنها تعیین‌کننده تر هستند. جامعه‌شناسان سه نوع آنومی اجتماعی را در نظر می‌گیرند. اولین نوع آن شرایطی است که مقررات اجتماعی، برای هدایت رفتار مردم وجود نداشته باشد و مردم ممکن است این نگرش را داشته باشند که هرکاری می‌توان انجام داد و لذا شروع به غارت یا تخلف نمایند. دومین نوع آنومی اجتماعی شرایطی است که مقررات زیادی برای پیروی وجود دارد اما این مقررات در تضاد با همدیگر هستند. بنابراین مطابقت با یک دسته مقررات به طور خودکار به معنای تخطی از مجموعه

^۱ Robbinson

^۲ Shanon

^۳ Werlin

^۴ Pathak

^۵ Riley

۸۲..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

قواعد دیگر است. نوع سوم آنومی اجتماعی شرایطی است که در آن قوانین شکسته می‌شوند و بی‌اثر و ناکارآمد می‌گردند. در مورد فساد اداری هر سه حالت می‌توانند صادق باشند. برخی موارد از فساد به دلیل عدم وجود قوانین، برخی به دلیل تضاد مقررات با همدیگر و برخی به دلیل شکنندگی قانون‌های مربوطه صورت می‌گیرند. در مطالعه حاضر نتایج نشان داده‌اند که از نظر ۷۰ درصد پاسخگویان این متغیر می‌تواند تأثیر زیاد و بسیار زیادی در فساد اداری ایران داشته باشد. مطالعه هیدنهمر^۱، ۲۰۰۲؛ هاستد^۲، ۲۰۰۲؛ ثریابی و همکاران، ۱۳۹۴ و افضلی، ۱۳۹۰ با نتایج تحقیق حاضر همخوان هستند. محدود بودن کانالهای قانونی رسیدن به اهداف از دیگر متغیرهایی بود که پاسخگویان معتقد بودند می‌تواند بر فساد اداری توسط کارکنان

مؤثر باشد. از نظر مرتن انحراف در پی شکاف بین انگیزه‌های اصلی ارزشها و نیازهای منبعث از فرهنگ و امکانات تحقق این انگیزه‌ها به وجود می‌آید. بیان ساده جامعه و فرهنگ در انسان‌ها انواع ارزشها و نیازها را تولید می‌کنند (مثلاً با تبلیغات و یا با مشاهده وضعیت خانواده‌های ثروتمند و امکاناتی که آن‌ها در اختیار دارند)، حال وقتی امکان دستیابی به این اهداف محدود یا مسدود شود، افراد بیراهه می‌روند و کوشش می‌کنند که از راه‌های غیرمشروع به اهداف، آرزوها و نیازهای خود دست یابند (رفیع پور، ۱۳۸۸: ۲۷-۲۶).

نتایج تحقیقات فراخ سرشت، ۱۳۸۳؛ قلیپور، ۱۳۸۶؛ عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹؛ آلپاسلان^۳ و همکاران، ۲۰۰۸؛ دایمنت و همکاران^۴، ۲۰۱۷ با نتایج تحقیق حاضر همسو است. در مطالعه حاضر نتایج نشان داد که نزدیک به ۷۰ درصد پاسخگویان معتقدند که عدم احساس عدالت اجتماعی توسط کارکنان ادارات می‌تواند در فساد اداری نقش تعیین‌کننده داشته باشد. جان راولز (۱۳۸۳) در نظریه عدالت اجتماعی معتقد است که نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی باید به گونه‌ای تنظیم شوند که اولاً بیشترین منفعت را برای کم بهره‌ترین افراد در برداشته باشد؛ ثانیاً مناصب و مشاغل، تحت شرایط مناسب و متناسب با نظام فرصت‌های برابر در دسترس همگان باشد.

راولز نابرابریهای اجتماعی و اقتصادی به دو شرط قابل قبول می‌داند: نخست آنکه این نابرابریها باید مختص به مناسب و مقامهایی باشند که تحت شرایط برابری منصفانه فرصتها باب آنها به روی

^۱ Heidenheimer

^۲ Husted

^۳ Alpaslan et al.

^۴ Dimant et al.

همگان گشوده است؛ و دوم اینکه این نابرابریها باید بیشترین سود را برای محرومترین اعضای جامعه داشته باشند. مشاده می شود که طبق نظریه فوق فرصتهای شغلی و گماشته شدن در سمتها باید به گونه ای در اختیار افراد باشد که آنها احساس بی عدالتی نکنند. نتایج مطالعه فرهادی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰؛ زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ خلفخانی، ۱۳۸۸؛ عباس زاده واقفی و همکاران، ۱۳۹۶ با نتیجه تحقیق حاضر در خصوص عدم احساس عدالت اجتماعی و تأثیر آن بر فساد اداری همسو است.

در مطالعه حاضر متغیر حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمان از جمله متغیرهایی بود که از دید پاسخگویان می تواند بر فساد اداری تأثیر تعیین کننده ای داشته باشد. پیوستن کارکنان سازمانهای رسمی به شبکه های ارتباطی غیر رسمی جهت دستیابی به امتیازات ویژه، امنیت، پول یا قدرت از ویژگیهای جوامعی است که در آنها شفافیت و پاسخگویی در سطح پایینی قرار دارد. کارت رایت و زندر^۱ (۱۹۶۸) معتقدند هنگامی که عده ای از افراد به شبکه های ارتباطی می پیوندند اولاً مبادرت به تعامل فراوان می کنند، ثانیاً در هنجارهایی که منافع مشترکی در آنها دارند سهم می شوند و ثالثاً به طور فزاینده ای اهداف مشترک شبکه را دنبال می کنند. هومنز^۲ (۱۹۵۰) معتقد است ارتباطات شبکه ای از طریق تماس افراد بایکدیگر و در پاسخ به منافع مشترک برقرار می شود و این ارتباط حاصل محیط فیزیکی، محیط فرهنگی و محیط فنی یعنی موقعیت دانش است. به اعتقاد وی هنجارهای یک اعضای یک شبکه ارتباطی، بسیاری از افراد متعلق به آن شبکه را به همنوایی با آن هنجارها مقید می سازد. نتایج مطالعه خدردی و همکاران، ۱۳۹۵؛ فرهادی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰؛ هالاک و پایسون^۳، ۲۰۰۷؛ چرونیکل^۴، ۲۰۰۲) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می گردد:

- آموزش مستمر و همگانی جهت نهادینه کردن آموزه های مذهبی و اخلاقی در فرزندان توسط خانواده، مدرسه و رسانه ها با بهره گیری از نظرات نخبگان مربوطه

^۱ Cartwright and Zander

^۲ Homans

^۳ Hallack & Poisson

^۴ Chronicle

۸۴.....پژوهشهای جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

- جامعه پذیر سازی مبتنی بر آموزه های مذهبی و معیارهای اخلاقی افراد تازه استخدام شده با برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی در سازمان توسط افراد متخصص و مقید به رعایت اخلاقیات
- برگزاری نشست ها و گردهمایی های تخصصی در زمینه بالا بردن معیارهای اخلاقی در سطح جامعه و عملیاتی کردن نتایج
- تدوین منشور اخلاقی در سازمانها و ملزم کردن کارکنان سازمانها به رعایت آن
- به کارگیری مدیرانی در رأس هرم سازمان ها که خود به معیارهای اخلاقی پایبند بوده و به رعایت آن توسط کارکنان اهمیت می دهند .
- تأکید بر استقلال رسانه ها و تشویق آنها به رصد نمودن رفتارهای سازمانهای دولتی، مدیران و کارکنان آنها و تشویق رسانه های فعال در این خصوص
- متناسب سازی درآمد کارکنان با سطح تورم و افزایش هزینه های زندگی جهت تأمین نیازهای زندگی آنگونه که در شأن آنهاست.
- حاکم کردن شایسته سالاری در انتخاب مدیران و کارکنان به جای رابطه سالاری
- شفاف سازی عملکرد سازمانها و مدیران آنها، پاسخگو بودن مدیران، معرفی و برخورد قانونی فوری با مدیران و کارکنان متخلف
- تقویت کنترل های داخلی سازمان شامل حسابرسی داخلی به منظور مقابله با پدیده شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمان
- استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریانهای کاری خودکار و کاهش تعامل مستقیم و رودرری خدمت گیرندگان و خدمت دهندگان در سازمان.
- انجام تستهای شخصیتی در بدو استخدام و تلاش برای به کارگماری افراد در مشاغل سازگار با شخصیت آنها
- ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان، تقویت سیستم پاداش و توییح به منظور تقویت رضایت شغلی و افزایش انگیزه کارکنان
- آگاه سازی شهروندان از قوانین و حقوق شهروندی از طریق رسانه ها و وسائل ارتباط جمعی .

۸۵..... بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی

- به کارآمدن سیستمهای نظارتی و پاسخگویی سریع به شکایات ارباب رجوع و برخورد فوری با کارمند خاطی
- آگاه کردن کارکنان از هزینه های قانون گریزی و تأکید بر فوائد اجتماعی و فردی رعایت قانون
- برنامه ریزی برای اعتمادسازی از طرف کارگزاران قانون برای افزایش قانون گرایی در جامعه
- برنامه ریزی و اقدام برای خروج از وضعیت آنومیک اقتصادی- اجتماعی جامعه با استفاده از مدیران متخصص و مشهور به سلامت کاری و مالی

منابع

- ابراهیم آبادی، غلامرضا. (۱۳۸۳). تحلیلی بر وضعیت فساد در ایران، مجلس و پژوهش، شماره ۴۶.
- افشاری، اسماعیل. (۱۳۷۳). بررسی راههای جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معاملات توسط مدیران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- افضلی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل پیامدها و راهکارهای بیرون رفت. مجله حقوقی بین المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین المللی ریاست جمهوری. سال بیست و هشتم. شماره ۴۵ : ۲۳۵-۲۵۴.
- ثریایی، علی. غلامعلی پور نیازی، موسی. نژادبائی، کریم. جعفری لاهیجانی، فائزه و فاطمه. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر فساد اداری و روش های مقابله با آن . کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری. حسن زاده، مهدی. شهبازی کوتنائی، ایمان (۱۳۹۳). ارائه الگویی از تأثیر دولت الکترونیک بر کنترل فساد اداری و مالی شهرداری ها. اولین کنگره تخصصی مدیریت شهری و شوراهای شهر.
- خدری، بهزاد. محمدزاده اقدم، عبدالله. سادات مؤمنی ماسوله، فریده. عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمانهای دولتی شهرستان سنندج. فصلنامه رفاه اجتماعی. سال شانزدهم. شماره ۶۰ : ۱۳۷-۱۶۷.
- راولز، جان. (۱۳۸۳). عدالت به مثابه انصاف. ترجمه عرفان ثابتی، تهران. ققنوس.
- ریبعی، علی. (۱۳۸۳). زنده باد فساد. سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رحیم نیا، فریبرز. قره باغی، نسترن. بهپور، الهام. (۱۳۹۱). ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی موانع سازمانی اجرای استراتژی و سلامت سازمانی در بستر فرهنگ سازمان، چهارمین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت شهری، مشهد مقدس.
- رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۴). نهادینه شدن وجدان کاری در رویکرد روشنگری اسلامی. مجله تحقیقات اسلامی و مدیریتی. سال دوم. شماره ۵: ۱-۲۹.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۶)، سرطان اجتماعی فساد، تهران، انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ اول.

۸۶.....پژوهشهای جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸

ریترز، جورج. (۱۳۸۷). نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. تهران. انتشارات علمی.
زاهدی، شمس السادات. محمدنبی، سینا. شهبازی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم: ۲۹-۵۵.
زرندی، سعید. حمیدی حصار، یاسین. معدنی، جواد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران.....

سامانی، علی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.

سلیمانی، هادی. سلیمانی، عباس. ناهیدی، رضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه برخی عوامل درون و برون سازمانی با فساد اداری (مطالعه موردی: اداره امور مالیاتی، اداره ثبت و اسناد و شهرداری دامغان). همایش بین المللی مدیریت. سیدحسینی، سید محمد. اقبالی، سید محمد. بنیادی نائین، علی. قاضی نوری، سعید. (۱۳۹۴). رابطه بین علم و اخلاق در نانوتکنولوژی. سال نهم. شماره ۳: ۳۰-۴۰.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۸). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

عباس زاده واقفی، شیرین السادات. دلخواه، جلیل. فروزنده دهکردی، لطف الله. (۱۳۹۶). شناسایی علل بومی بروز فساد اداری. مورد مطالعه شهرداری تهران. دانش حسابرسی، سال هفدهم، شماره ۶۸: ۵-۳۶.

عظیمی، حسین. عطا فر، علی. شائمی برزکی، علی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان. مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم: ۱۲۹-۱۴۷

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

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

گیوریان، حسن. (۱۳۹۰). مدیریت و اخلاق سازمانی. تهران: پیک جهان، چاپ اول.

محمدی، محمد. گلوردی، محمد. (۱۳۹۳). مقدمه ای بر مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمانها با استفاده از اصول مذهبی. مجله اسلام و مدیریت، سال دوم، شماره ۳: ۱۶۱-۱۸۰.

مرتون، رابرت. کی. (۱۳۷۶). مشکلات احتمالی و نظریه جامعه شناختی. ترجمه نوین تولایی، تهران: انتشارات امیرکبیر.

میرسپاسی، ناصر. باقرزاده، محمد رضا. (۱۳۸۵). آسیب شناسی نظام پاسخگویی در سازمانهای دولتی. فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت، سال سوم، شماره ۲.

میرسپاسی، ناصر. اعتباریان، اکبر. (۱۳۸۷). «اصالح و تحول در نظام اداری ایران». تهران: انتشارات میر، چاپ اول. مورددهد، گریگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. مترجمان سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران: نشر مروارید.

هائیتنگتون، ساموئل. (۱۳۹۲). سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی. محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علم.
هیوز، آون. (۱۳۸۸). مدیریت دولتی نوین. ترجمه سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده.
تهران: انتشارات مروارید.

Alatas, V. Cameron, L. (۲۰۰۹) "Gender, Culture, and Corruption: Insight from an Experimental Analysis", *Southern Economic Journal*, Vol. ۷۵, No. ۳, PP ۶۶۳-۶۸۰.

Alpaslan, C. M; Green, S. E. & Mitroff, I. I., (۲۰۰۸), "Using a Rhetorical Framework to Predict Corruption", *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. ۱۳, No. ۲.

Blackburn, K., Gonzalo, F. & Forgues, P. (۲۰۱۰). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, ۲۹, ۱۳۲۱-۱۳۳۹.

Cartwright, Dorwin. Zander, Alvin. (۱۹۶۸). *Group Dynamics*: New York: Herper and Row Publisher: ۹۶

Chronicle, T. (۲۰۰۲). *Corruption Plagues Academe around the World. The Chronicle of Higher Education*

Dayvid, N. G. (۲۰۰۶). The impact of corruption on financial markets. *Managerial Finance*, ۳۲ (۱۰), ۸۲۲-۸۳۶.

David, T (۲۰۰۷). "A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome". *Journal of Industrial Teacher Education*. Vol ۴۴, No ۲.

Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (۲۰۱۷) "causes and effects of corruption: what has past decade's empirical research taught us? A survey "journal of economic surveys, Vol. ۰۰, No. ۰, pp. ۱-۲۲.

Faria, J.R. (۲۰۰۱), "Rent Seeking in Academia", *American Economist*, Vol. ۴۵: ۶۹-۷۴

Gurr, Ted Robert, "The revolution change nexus", *Comparative Politics*, No ۵, ۱۹۷۳, p, ۳۶۴. ۶.

Hallack, J. & Poisson, M. (۲۰۰۷). *Corrupt Schools, Corrupt Universities*. International Institute for Educational Planning, in UNESCO

Heidenheimer, A. J. (۲۰۰۲). Perspectives on the Perception of Corruption Political Corruption: Concepts and Contexts, ۳, ۱۴۱۱۵۴-.

Homans, George C. (۱۹۵۰). *The Human Group*. New York: Harcourt, race and Company.

Husted, B. (۲۰۰۲), "Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America", *Journal of Business Ethics*, Vol. ۳۷, PP. ۴۰۳۱۲-.

Konovsky, M. (۲۰۰۰). Understanding procedural justice and its impact on business organization. *Journal of Management*, ۲۶(۳): ۴۸۹-۵۱۱.

Kurer, O. (۲۰۰۵). *Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement*. Political Studies, ۵۳, University of Erlangen-Nuremberg, Germany.

Mcdowall, A. & Fletcher, C. (۲۰۰۴). Employee development: An organizational justice perspective. *Personnel Review*, ۳۳(۱): ۸-۲۹.

- Miller, W. L. (۲۰۰۶). Corruption and Corruptibility. World development. Volume ۳۴, Issue ۲, Pp ۲۰۳-۴۰۴.
- Moore C. (۲۰۰۸). Moral disengagement in processes of organizational corruption. Journal of Business Ethics; ۸۰(۱): ۱۲۹-۱۳۹.
- Ng, D. (۲۰۰۶). The impact of corruption on financial markets. Managerial Finance, ۳۲(۱۰), ۸۲۲-۸۳۶.
- Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R., Naz, R., & Smith, R. F. I. (۲۰۰۸). Governance, corruption and public service delivery: A comparative study of Fiji and Ethiopia. Journal of Administration and Governance, (۱), ۶۵-۷۹.
- Riley, S. (۲۰۰۴). The political economy of Anti-corruption strategies in Africa. In M. Robinson (Ed.), corruption and development.
- Robbinson, M. (Ed.) (۲۰۰۶). *Corruption and Development: An Introduction*. London: Routledge.
- Roch, S. G. & Shanock, L.R. (۲۰۰۶). Organizational justice in an Exchange Framework: Clarifying Organization justice Distinctions. Journal of Management, ۱(۳۲) ۲: ۲۹۹- ۳۲۲
- Seligson, M. (۲۰۰۶). The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America. World Development, ۳۴ (۲).
- Shanon, A. R. (۲۰۰۳). *The relationship between organized recreational programs and job satisfaction*. The University Connecticut.
- Szu Hsien Chang, Brian H. Kleiner, (۲۰۰۳) "Common racial stereotypes", Equal Opportunities International, Vol. ۲۲ Issue: ۳...
- Treisman, D. (۲۰۰۶). What We Learn about the Causes of Corruption from ten years of Crossnational Empirical Research? <http://www.polisci.ucla.edu/faculty/treisman>.
- Wei, S.J. & Wu, Y. (۲۰۰۱), "Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises", NBER working paper ۸۱-۸۷.
- Werlin, K. (۲۰۰۵). Corruption and Foreign Aid in Africa. Published by Elsevier limited on behalf of Foreign Policy Research Institute.
- Windsor, D. (۲۰۰۴). Global corporate social responsibility: International regimes and the constellation of corruption, poverty, and violence. International corporate responsibility: Exploring the, (۴۳-۶۷-).
- World Bank (۲۰۰۷). Worldwide Governance Indicators ۲۰۰۷: Country Data Report for Iran, ۱۹۹۶- ۲۰۰۶. www.worldbank.org/wbi/governance/.
- (www.transparency.org/cpi, ۲۰۱۶)