

نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری کارکنان ناجا

(مورد مطالعه، فرماندهی انتظامی استان هرمزگان)

سید مهدی احمدی بالادهی^۱، علی دستور^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۵

از صفحه ۹۵ تا ۱۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰

چکیده

این پژوهش به بررسی نقش فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل اصلی پیشگیرانه در کاهش فساد اداری پرداخته است. پژوهش از نظر هدف کاربردی، و روش آن توصیفی از نوع همبستگی است. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه استاندارد فساد اداری عبدالهی (۱۳۹۲) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بودند که نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۹۵ نفر است که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. روایی پرسشنامه‌ها به وسیله استادان و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۱ و پرسشنامه فساد اداری ۰/۷۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از آزمونهای ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و عوامل آن (مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی) بر فساد اداری اثر معناداری دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، انعطاف‌پذیری با ضریب ۲/۸۲ در اولویت اول قرار دارد. در نتیجه بیشترین اثر را بر فساد اداری دارد و در ادامه ثبات و یکپارچگی با ضریب ۲/۶۸ در اولویت دوم و مأموریتی با ضریب ۱/۹۶ در رتبه چهارم و پایانی قرار دارد که کمترین اثر را بر فساد اداری در ناجا دارد. در نتیجه مقاله سعی کرده است با برجسته کردن نقش فرهنگ سازمانی مطلوب، زمینه مناسبی را برای افزایش شناخت مدیران سازمانها در جهت پیشگیری از بروز پدیده‌ای نامطلوب به نام فساد اداری به وجود آورد.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، فساد اداری، فرماندهی انتظامی استان هرمزگان

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول). رایانامه: ahmadi54@iran.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و کیفرشناسی دانشگاه آزاد اسلامی و عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا. رایانامه: a_dastoor@yahoo.com

۱. مقدمه

تجربه کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد، پیچیده، پنهان و گوناگون است؛ از این رو، مبارزه با آن نیز باید مستمر، طولانی و پیچیده باشد. در واقع، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی می‌کند و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. اصطلاح فساد اداری، که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند، مدت زیادی است که مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف سازمانی قرار گرفته است. آنان تلاش کرده‌اند با ارائه تعاریف منطبق با اصول سازمانی در جهت رفع آن گام بردارند که وجه اشتراک اغلب تعاریف درباره فساد دستگاه‌های دولتی را می‌توان رشوه و سوء استفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب مشکلات و ناهنجاریهایی همچون سوء استفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی بازی، بی‌عدالتی، باج خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذی‌نفع‌ها)، دزدی اموال و داراییهای سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان یافته پدیدار می‌شود. عوامل و زمینه‌های گوناگونی هست که می‌تواند موجب پیدایش و گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شود. بر مبنای این عوامل و زمینه‌ها می‌توان راه‌هایی را شناسایی کرد که در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان اثر بیشتری دارد (دانش، ۱۳۸۹). اگر سازمان را سامانه‌ای در نظر بگیریم، این سامانه از خرده سیستم‌های گوناگونی تشکیل شده که یکی از مهمترین آنها منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می‌شود، می‌تواند در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان تأثیر بیشتری داشته باشد؛ هر چند عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه مؤثر است. فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌ای که نقش گرفته از سیاستها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی است از جمله عواملی است که در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمانها نقش مهمی دارد. صاحب‌نظران نسبت فرهنگ سازمانی را به سازمان همچون نسبت شخصیت به فرد می‌دانند که در شکل‌گیری رفتار (فردی و سازمانی) نقش مهمی دارد. از آنجا که فساد اداری (و انواع دیگر آن همچون فساد اقتصادی، سیاسی و...) می‌تواند بر حرکت توسعه جامعه تأثیر زیادی بگذارد و بنا بر اهمیتی که فرهنگ سازمانی - به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشگیری کننده از بروز فساد اداری - دارد، این پژوهش تلاش می‌کند با برجسته کردن نقش فرهنگ سازمانی مطلوب، زمینه مناسبی را برای افزایش شناخت مدیران سازمانها در جهت

پیشگیری از بروز پدیده ای نامطلوب به نام فساد اداری به وجود آورد. این پژوهش به این سؤال پاسخ می‌دهد که فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان چه نقشی دارد.

۲. پیشینه پژوهش

زادمهر (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "نقش فرهنگ سازمانی، تعهد و وفاداری سازمانی در مقابله با فساد اداری و مالی" به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر فساد اداری تأثیر دارد. خیابوی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری" به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی داری بین شاخصهای فرهنگ و کم شدن فساد اداری وجود دارد. ربیعی و آصف (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری" به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین شاخصهای فرهنگ و کم شدن فساد اداری است. نجف‌پور و آرای (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر فساد سازمانی در ناجا" به این نتیجه رسیدند که فرهنگ و ساختار سازمانی با ابعاد مورد نظر و تأثیرات این ابعاد بر یکدیگر می‌تواند باعث مهار فساد و مانعی در فراگیر شدن آن در جامعه شود. دانش (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری" به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری مؤثر است. خنیفر و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی، عوامل هافستد و فساد اداری در شهرداری قم" به این نتیجه رسیدند که در سازمانهای با فاصله قدرت کمتر، می‌توان عدم تمرکز، رعایت سلسله مراتب مسطح و پذیرش زیردستان را به عنوان مشاور دید.

۳. مبانی نظری پژوهش

۳-۱. فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی همچون دیگر پدیده‌های سازمانی به صورتهای مختلف تعریف شده است. در این رابطه دنیسون^۱ (۱۹۹۷) معتقد است که ارزشهای اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارد، الگوهای رفتاری که از بین این ارزشهای مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند مفروضات و ارزشها و رفتار اعضای سازمان است، فرهنگ سازمانی نامیده می‌شود. در این

زمینه ادگار شاین^۱، یکی از برجسته‌ترین اندیشمندان رفتار سازمانی معتقد است فرهنگ سازمانی، آداب، رسوم و اخلاقیات است. فرهنگ سازمانی ارزشهایی را شامل می‌شود که به طور علنی اعلام شده است. فرهنگ سازمانی، انباشته‌ای از آموخته‌های مشترک در طول تاریخ مشترک است که به استحکام ساختاری و الگویی بودن و تکامل سازمان اشاره می‌کند (شاین، ۱۹۹۷).

دیل و کندی در تعریف فرهنگ سازمانی قوی، آن را فرهنگی می‌دانند که افراد تحت آن، اهداف سازمان را بخوبی می‌شناسد و در جهت آنها کار می‌کنند. به عقیده این دو نفر، فرهنگ قوی، اهرمی قدرتمند برای هدایت رفتار (کارکنان) است و به آنها برای کارهایشان به شیوه بهتر بویژه به دو صورت خاص کمک می‌کند (دیل و کندی، ۱۹۸۸).

فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری سامانه اجتماعی می‌شود. فرهنگ از نظر اجتماعی همچون چسبی است که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در مورد آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند. فرهنگ عامل کنترلی است که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها در رفتار کارکنان می‌شود به طوری که شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرشها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید. فرهنگ سازمانی شامل پیشفرضها، ارزشها، هنجارها و نشانه‌های ملموس (مصنوعات بشری) اعضای سازمان و رفتارهای آنها است. فرهنگ از جمله اصلاحاتی است که بیان آن به طور واضح بسیار مشکل است؛ اما هر فردی وقتی آن را حس کند، آن را بخوبی می‌شناسد.

از عمده‌ترین دلایل مطالعه فرهنگ سازمانی ناجا، شناخت، تجزیه و تحلیل و آسیب شناسی فرهنگ سازمانی آن است تا از این رهگذر بتوان موضعی منطقی و درست را برای اعتلای ارزشهای فرهنگی مترقی فراهم آورد. دستیابی به پلیسی مقتدر و محبوب، مستلزم داشتن ویژگی فرهنگی مثبت در بافت فرهنگ سازمانی منسجم است. تعاریف عوامل فرهنگ سازمانی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

مشارکتی یا درگیر شدن: در این گونه فرهنگ، کارکنان بر سامانه‌های کنترل ضمنی و داوطلبانه تأکید می‌کنند تا بر سامانه‌های رسمی، روشن و بوروکراتیک و سازمان پیوسته کارکنان خود را توانمند می‌سازد و توانایی آنان را در تمامی سطوح سازمان ارتقا می‌دهد.

ثبات و یکپارچگی: سازگاری، ارزشها و سامانه‌هایی است که مبنای فرهنگ قوی را تشکیل می‌دهد. سازمانهای یکپارچه به سبب برخورداری از فرهنگی با ثبات، هماهنگ و منسجم، گرایش زیادی به اثربخشی دارند.

ویژگی انطباق‌پذیری: انطباق‌پذیری، توجه به الزامات محیط کاری در فعالیت سازمانهای انطباق‌پذیر دربرگیرنده سامانه‌ای از هنجارها و اعتقاداتی است که توان دریافت، تفسیر و اعمال نشانه‌های محیطی را در تغییرات رفتاری درونی سازمان افزایش می‌دهد و شانس بقا، رشد و توسعه سازمان را افزون می‌کند.

مأموریت: مأموریت یا رسالت هر سازمان، ارائه اهداف و معانی و مفاهیمی از سازمان است که به وسیله تعریف نقش اجتماعی و تعریف اهداف بیرونی سازمان به دست آمده است. ناجا از میان چهار بُعد فرهنگ سازمانی شامل مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی بر اساس الگوی دنیسون برای بُعد فرهنگ بوروکراتیک نسبت به بُعد انسانگرایی وزن بیشتری قائل است در صورتی که در دستیابی به تحقق چشم انداز ناجا، بر ابعاد ارزشهای فرهنگی و بُعد انسانی، تأکید بیشتری شده است.

۳-۲. فساد اداری

ریشه فساد از فعل لاتین «رومپر» به معنای «شکستن» است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. فساد در فرهنگ و بستر «پاداشی نامشروع برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده شده»، آمده است. فساد، پیچیده است و هنگامی جلوه‌گر می‌شود که مؤسسات، ضعیف باشند و نظام اقتصادی بازار منحرف شده باشد. بانک جهانی، فساد را سوءاستفاده از اختیارات دولتی (عمومی) برای منافع شخصی یا گروهی تعریف کرده است که از آن پیروی می‌کند. فساد، رفتاری غیراخلاقی، غیرقانونی و تقلب‌آمیز است که با هدف کسب منافع غیرمشروع به وسیله یک یا چند نفر انجام می‌شود و می‌توان آن را کاربرد غیراخلاقی هر نوع امکانات عمومی (دولتی) برای کسب منافع شخصی، انحراف از امانت و درستی از طریق ارتشا یا تبانی، اجرای فعلی مغایر قانون به منظور مساعدت به شخص ثالث در ازای دریافت وجه توسط کارکنان دولت تعریف کرد. یکی از نخستین تعاریفی که از فساد به عمل آمد، توسط ژرژ سنتوریا در سال ۱۹۳۱ ارائه شد. از نظر وی فساد اداری به معنی استفاده غیر قانونی از قدرت دولت برای نفع شخصی است (دانایی فر، ۱۳۸۳).

۳-۳. رویکردهای اساسی پیشگیری

همان طور که مارک ج. سینجر در کتاب مدیریت منابع انسانی خود آورده برای بیشتر سرپرستها و مدیران، تأدیب کارکنان، تکلیف سنگین و شاقی است. هدف تأدیب، پرورش و قوت بخشیدن به رفتارهای مثبت و مطلوب کارکنان و پیشگیری از بروز رفتارهای نادرست است که موجب پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد. مارک ج سینجر دو روش اساسی و بنیادی را برای

تأدیپ نام می برد: یک روش سنتی که در تلاش برای متوقف ساختن رفتار نامطلوب بر اقدامات تنبیهی تکیه می کند که از جمله آنها می توان به روش کوره داغ و تأدیپ تصاعدی اشاره کرد. روش دیگر، که روش نوین تأدیپ نام دارد به شیوه‌ای اشاره می کند که تأکید آن بر جلوگیری از وقوع رفتارهای نامطلوب است. هدف این شیوه، حذف کارکنان خاطی نیست، بلکه پیشگیری از بروز رفتار نامطلوب است (سینجر، ۱۳۷۸). محققان در زمینه رویکردهای تحقیقاتی رایج در پیشگیری از فساد اداری به چهار گروه اشاره می کنند (معدنچیان، ۱۳۸۲):

رویکرد علمی: برمبنای این رویکرد به مدد شاخه های علوم رایج بویژه علوم انسانی به شناخت چیستی پدیده فساد، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن (براساس یافته‌های علمی) پرداخته می شود.

رویکرد تجربی: اساس این رویکرد مبتنی بر تحقیقات قبلی شامل افت و خیزها، ضعفها و قوت‌های حرکت‌های قبلی است تا با بهره گیری از تجربه های آنها در جهت پیشگیری از وقوع فساد گام بردارد.

رویکرد ارزشی: در این رویکرد با مراجعه به منابع اسلامی و ملی، مبانی و مصداق‌های پیشگیری و مبارزه با پدیده فساد، استنباط، استخراج و بهره برداری می شود.

رویکرد تطبیقی: این رویکرد، استفاده از تجربیات دیگر کشورها، سازمان‌های فراملی و منطقه‌ای و بین‌المللی را مورد توجه قرار می دهد.

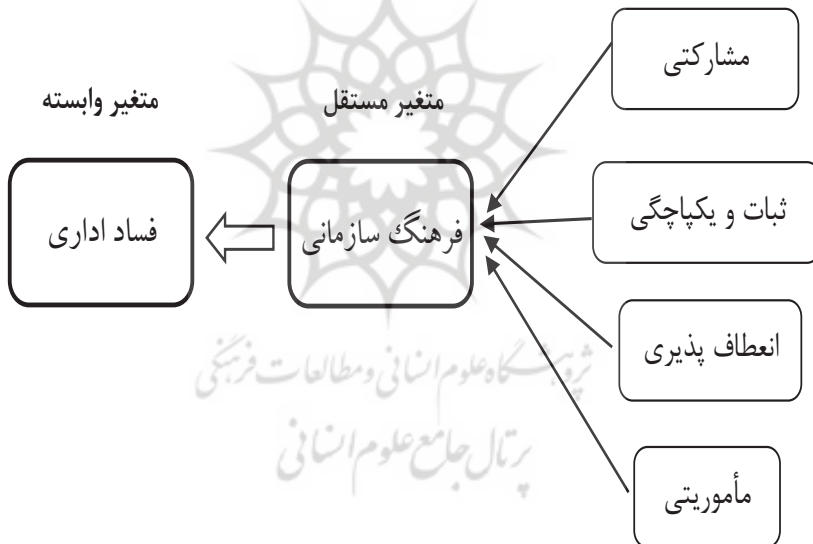
۳-۴. نقش فرهنگ سازمانی بر فساد اداری

فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌ای که نقش گرفته از سیاستها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی است از جمله عوامل ساخته شده توسط منابع انسانی سازمان است که در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمانها نقش مهمی دارد. صاحب‌نظران نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را همچون نسبت شخصیت به فرد می دانند که در شکل‌گیری رفتار (فردی و سازمانی) نقش مهمی دارد. فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری نقش مهمی دارد. فرهنگ سازمانی که با فرهنگ عمومی جامعه پیوندی نزدیک دارد، عامل مهمی در شکل دهی به رفتار سازمانی است و از نقش مهمی در پدیدآوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای موردنظر سازمان برخوردار است. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان سازمان و کنترل رفتار آنان از این طریق مانع بروز فساد اداری می شود؛ یعنی شکل دادن به رفتار (کنترل رفتار). نبود فرهنگ سازمانی قوی

و دلبستگی نداشتن کارکنان و مدیران به سازمان و اهداف آن و نیز نبود شفافیت و پاسخگویی در فعالیتهای نظام اداری از عوامل مهمی است که در کنار دیگر عوامل اداری و مدیریتی موجب بروز فساد اداری می شود. فرهنگ قوی، که تعهد بیشتر اعضای کارکنان ناجا را به طور گسترده به باورها و محکومات بیان می کند و باعث نزدیکی نیازهای فردی با خواسته های سازمان می شود، می تواند عنصر پیشگیری کننده ای در مقابله با فساد به شمار آید (محمدی، ۱۳۹۰).

۴. الگوی مفهومی پژوهش

هر پژوهشگری برای تدوین فرضیات تحقیق، نیازمند الگویی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرها، روابط عوامل و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین کند. بر این مبنا عوامل فرهنگ سازمانی شامل چهار بعد (مشارکتی، ثبات و یکپاچگی، انعطاف پذیری، مأموریتی) به عنوان متغیر مستقل و فساد اداری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



نمودار (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵. فرضیه‌های پژوهش

۵-۱. فرضیه اصلی

فرهنگ سازمانی بر فساد اداری تأثیر دارد.

۵-۲. فرضیه‌های فرعی

۱. بعد مشارکتی بر فساد اداری تأثیر دارد.

۲. ثبات و یکپارچگی بر فساد اداری تأثیر دارد.

۳. انعطاف‌پذیری بر فساد اداری تأثیر دارد.

۴. بعد مأموریتی بر فساد اداری تأثیر دارد.

۵. بین ابعاد فرهنگ سازمانی از نظر اولویت، تفاوت معناداری وجود دارد.

۶. روش شناسی پژوهش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی، و از نظر چگونگی به دست آوردن داده‌ها در زمره تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع همبستگی است؛ زیرا هدف پژوهش توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص، و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده است که ۱۹۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) با ۲۱ گویه و پرسشنامه استاندارد فساد اداری عبدالهی (۱۳۹۲) با ۱۵ گویه است. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها، ۳۰ پرسشنامه در اختیار عده‌ای از استادان صاحب‌نظر قرار داده شد تا توان فهم سؤالات، تعداد و توالی منطقی و حساسیت برانگیز نبودن آنها کنترل شود و از آنها خواسته شد تا ضمن پاسخ دادن به سؤالات، نظر خود را درباره بهبود پرسشنامه و سؤالات آن ارائه کنند. برای تعیین پایایی مکرر پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول (۱) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی زیاد پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا آمار توصیفی مورد بررسی قرار می‌گیرد که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، سن و میزان تحصیلات می‌پردازد. در آمار استنباطی به منظور نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول (۱): آلفای کرونباخ

فساد اداری	فرهنگ سازمانی
سؤال ۱۵	سؤال ۲۱
۰/۷۸۶	۰/۹۱۲

۷. یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی بر فساد اداری تأثیر دارد. با توجه به داده‌های جدول (۲)، چون سطح معناداری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و فساد اداری ۰/۰۰۰ صدم، و از ۰/۰۵ کوچکتر است، این فرضیه تأیید می‌شود که فرهنگ سازمانی بر فساد اداری تأثیر مستقیم دارد. همچنین شدت این اثر بین دو متغیر برابر است با ۰/۸۰۱ که نشان از اثر نسبتاً خوب دو متغیر دارد.

جدول (۲): نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرهنگ سازمانی بر فساد اداری

فساد اداری	فرهنگ سازمانی
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=0/801$
مقدار احتمال	۰/۰۰۰
تعداد	۱۹۵

جدول (۳): آزمون F (آنالیز واریانس) به منظور معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
الگوی رگرسیون	۹۰/۳۶۲	۱	۹۰/۳۶۲	۴۹۴/۰۴۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۵/۳۰۳	۱۹۳	۰/۱۸۳		
کل	۱۲۵/۶۷۲	۱۹۴			

جدول (۴): نتایج ضرایب رگرسیونی فرهنگ سازمانی بر فساد اداری

الگو	مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	sig
		B	خطای استاندارد			
اصلی	مقدار ثابت	-۰/۸۱۰	۰/۱۱۴	۰/۸۴۸	-۷/۱۱۹	۰/۰۰۰
		۰/۷۰۰	۰/۰۳۱		۲۲/۲۲۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد فساد اداری، ۰/۸۴۸ واحد انحراف معیار فرهنگ سازمانی کارکنان ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برابر با ۰/۰۰۰، و در نتیجه در فساد اداری کارکنان مؤثر است.

فرضیه اول: بعد مشارکتی بر فساد اداری تأثیر دارد.

با توجه به داده‌های جدول (۵)، چون سطح معناداری بین دو متغیر ۰/۰۰۰، و از ۰/۰۵ کوچکتر است، فرضیه تأیید می‌شود. همچنین شدت این اثر بین دو متغیر برابر است با ۰/۲۹۸ که نشان از اثر خوب دو متغیر دارد.

جدول (۵): نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بعد مشارکتی بر فساد اداری

فساد اداری	بعد مشارکتی
ضریب همبستگی اسپیرمن	P=۰/۲۹۸
مقدار احتمال	۰/۰۰۰
تعداد	۱۹۵

جدول (۶): آزمون F (آنالیز واریانس) برای معنادار بودن رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱۵/۰۱۰	۱	۱۵/۰۱۰	۳۶/۱۷۸	۰/۰۰۰
۱۱۰/۶۶۲	۱۹۳	۰/۵۷۳		
۱۲۵/۶۷۲	۱۹۴			

جدول (۷): نتایج ضرایب رگرسیونی بعد مشارکتی بر فساد اداری

الگو	مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	sig
		B	خطای استاندارد			
اصلی		۰/۰۸۱	۰/۳۰۷	۰/۳۴۶	۰/۲۶۵	۰/۰۰۰
		۰/۴۴۲	۰/۰۸۶		۵/۱۱۶	۰/۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد فساد اداری، ۰/۳۴۶ واحد بعد مشارکتی ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز برای این متغیر برابر با ۰/۰۰۰، و در نتیجه در فساد اداری مؤثر است.

فرضیه دوم: بعد ثبات و یکپارچگی بر فساد اداری تأثیر دارد.

با توجه به داده‌های جدول (۸)، چون سطح معناداری بین دو متغیر ۰/۰۰۰، و از ۰/۰۵ کوچکتر است، فرضیه تأیید می‌شود. هم‌چنین شدت این اثر بین دو متغیر برابر با ۰/۴۰۰ که نشان از اثر خوب دو متغیر دارد.

جدول (۸): نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بعد ثبات و یکپارچگی بر فساد اداری

فساد اداری	بعد ثبات و یکپارچگی
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=۰/۴۰۰$
مقدار احتمال	۰/۰۰۰
تعداد	۱۹۵

جدول (۹): آزمون F (آنالیز واریانس) برای معنادار بودن رگرسیون

الگوی رگرسیون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
الگوی رگرسیون	۲۰/۲۱۱	۱	۲۰/۲۱۱	۳۶/۹۸۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰۵/۴۶۰	۱۹۳	۰/۵۴۶		
کل	۱۲۵/۶۷۲	۱۹۴			

جدول (۱۰): نتایج ضرایب رگرسیونی بعد ثبات و یکپارچگی بر فساد اداری

الگو	مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	sig
		B	خطای استاندارد			
اصلی		-۰/۲۱۳	۰/۳۰۷	۰/۴۰۱	-۰/۶۹۴	۰/۰۰۰
		۰/۵۱۶	۰/۰۸۵		۶/۰۸۲	۰/۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد فساد اداری، ۰/۴۰۱ واحد انحراف معیار بعد ثبات و یکپارچگی ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون برای این متغیر برابر با ۰/۰۰۰، و در نتیجه در فساد اداری مؤثر است.

فرضیه سوم: بعد انعطاف پذیری بر فساد اداری تأثیر دارد.

با توجه به داده‌های جدول (۱۱)، چون سطح معناداری بین دو متغیر ۰/۰۰۰، و از ۰/۰۵ کوچکتر است، فرضیه تأیید می‌شود. هم‌چنین شدت این اثر بین دو متغیر برابر است با ۰/۵۴۴ که نشان از اثر خوب دو متغیر دارد.

جدول (۱۱): نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بعد انعطاف پذیری بر فساد اداری

فساد اداری	بعد انعطاف پذیری
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=۰/۵۴۴$
مقدار احتمال	۰/۰۰۰
تعداد	۱۹۵

جدول (۱۲): آزمون F (آنالیز واریانس) برای معنادار بودن رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۴۴/۹۵۴	۱	۴۴/۹۵۴	۱۰۷/۴۸۸	۰/۰۰۰
۸۰/۷۱۸	۱۹۳	۰/۴۱۸		
۱۲۵/۶۷۲	۱۹۴			

جدول (۱۳): نتایج ضرایب رگرسیونی بعد انعطاف پذیری بر فساد اداری

الگو	مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	sig
		B	خطای استاندارد			
اصلی	مقدار ثابت	-۰/۳۴۰	۰/۱۹۵	۰/۵۹۸	-۱/۷۴۱	۰/۰۰۰
		۰/۵۴۱	۰/۰۵۲		۱۰/۳۶۸	۰/۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد فساد اداری، ۰/۵۹۸ واحد انحراف معیار بعد انعطاف پذیری ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون برای این متغیر برابر با ۰/۰۰۰، و در نتیجه در فساد اداری مؤثر است.

فرضیه چهارم: بعد مأموریتی بر فساد اداری تأثیر دارد.

با توجه به داده‌های جدول (۱۴)، چون سطح معناداری بین دو متغیر بعد مأموریتی و فساد اداری ۰/۰۰۰، و از ۰/۰۵ کوچکتر است، فرضیه تأیید می‌شود. هم‌چنین شدت این اثر بین دو متغیر برابر است با ۰/۸۰۰ که نشان از اثر خوب دو متغیر دارد.

جدول (۱۴): نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بعد مأموریتی بر فساد اداری

فساد اداری	بعد مأموریتی
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=۰/۸۰۰$
مقدار احتمال	۰/۰۰۰
تعداد	۱۹۵

جدول (۱۵): آزمون F (آنالیز واریانس) برای معنادار بودن رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۷۹/۵۶۳	۱	۷۹/۵۶۳	۳۳۳/۰۳۲	۰/۰۰۰
۴۶/۱۰۹	۱۹۳	۰/۲۳۹		
۱۲۵/۶۷۲	۱۹۴			

جدول (۱۶): نتایج ضرایب رگرسیونی بعد مأموریتی بر فساد اداری

الگو	مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		آماره T	sig
		B	خطای استاندارد		
اصلی	مقدار ثابت	-۲/۰۷۲	۰/۲۰۶	-۱۰/۰۷۶	۰/۰۰۰
		۱/۱۵۴	۰/۰۶۳	۱۸/۲۴۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد فساد اداری، ۰/۷۹۶ واحد انحراف معیار بعد مأموریتی ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون برای این متغیر برابر با ۰/۰۰۰، و در نتیجه در فساد اداری مؤثر است.

فرضیه پنجم: بین ابعاد فرهنگ سازمانی از نظر اولویت تفاوت معنادار وجود دارد.

معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معنا است که تفاوت معناداری بین اولویت‌بندی فرهنگ سازمانی وجود دارد.

جدول (۱۷): رتبه‌بندی ابعاد فرهنگ سازمانی بر مبنای آزمون فریدمن

رتبه	میانگین	عوامل تأثیرگذار	آزمون فریدمن	
سوم	۲/۵۴	مشارکتی	۱۹۵	تعداد
دوم	۲/۶۸	ثبات و یکپارچگی	۹۳/۱۱۵	خی دو
اول	۲/۸۲	انعطاف پذیری	۳	درجه آزادی
چهارم	۱/۹۶	مأموریتی	۰/۰۰۰	سطح معناداری

نتیجه این آزمون با مقدار ۰/۰۰۰ و در سطح ۹۹ درصد اطمینان ($\text{sig}=۰/۰۰۰$) معنادار است. هم‌چنین نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول (۱۷) نشان می‌دهد که انعطاف پذیری با ضریب ۲/۸۲ در اولویت اول قرار دارد. در نتیجه بیشترین اثر را بر فساد اداری دارد و در ادامه ثبات و یکپارچگی با ضریب ۲/۶۸ در اولویت دوم و مأموریتی با ضریب ۱/۹۶ در رتبه چهارم و پایانی قرار دارد و در نتیجه کمترین اثر را بر فساد اداری در ناچا دارد.

۹. نتیجه‌گیری

فساد اداری، پدیده‌ای است که در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه یکی از مهمترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه است. این پدیده توانسته است صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه وارد کند. تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد به آن ماهیت پیچیده‌ای داده است که در نتیجه آن بسیاری از برنامه‌های طراحی شده دولتها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. تجربیات اجرای این برنامه‌ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی (به عنوان پدیده‌ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد)، پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد به جای اینکه از طریق طراحی روشهای تنبیهی و پس از وقوع با آن مبارزه کند. فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است و می‌تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند. فرهنگ سازمانی از طریق تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش به رفتار کارکنان جهت می‌دهد. هم‌چنین فرهنگ سازمانی از نظر اجتماعی چسبی که می‌تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در مورد آنچه باید اعضای سازمان انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند. هدف این پژوهش نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری فرماندهی انتظامی استان هرمزگان است. همان طور که در جدول آماری فرضیه اصلی پژوهش مشاهده می‌شود، فرهنگ سازمانی بر فساد اداری اثر معناداری دارد. نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد که بعد مشارکتی بر فساد اداری اثر معناداری دارد. نتایج فرضیه دوم حاکی است که بعد ثبات و یکپارچگی بر فساد اداری اثر معناداری دارد. نتایج فرضیه سوم حاکی است که بعد انعطاف‌پذیری بر فساد اداری اثر معناداری دارد. نتایج فرضیه چهارم حاکی است که بعد مأموریتی نیز بر فساد اداری اثر معناداری دارد. هم‌چنین براساس آزمون فریدمن، انعطاف‌پذیری با ضریب ۲/۸۲ در اولویت اول قرار دارد. در نتیجه بیشترین اثر را بر فساد اداری دارد و در ادامه ثبات و یکپارچگی با ضریب ۲/۶۸ در اولویت دوم و مأموریتی با ضریب ۱/۹۶ در رتبه چهارم و پایانی قرار دارد و در نتیجه کمترین اثر را بر فساد اداری در این فرماندهی دارد. یافته‌های تحقیق ربیعی و آصف (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین شاخصهای فرهنگ و کم شدن فساد اداری هست. هم‌چنین نتایج تحقیق دانش (۱۳۹۰) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری مؤثر است. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، خیاوی و همکاران (۱۳۹۳)، محمودی (۱۳۸۴) و خنیفر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

۱۰. پیشنهادهای کاربردی

- برای تغییر رفتار کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران و فرماندهان به عنوان الگوی عملی در سازمان رفتار کنند.

- استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریان‌های کاری مکانیزه در دستور کار قرار گیرد.

- تقویت کار گروهی در سازمانها و جلوگیری از فردگرایی به گونه‌ای که افراد با قرار گرفتن در کنار دیگر افراد در معرض تعهدات کار گروهی قرار گیرند و از فردگرایی منفی و تصمیمات فردی در اعمال رفتار ناسالم کاسته شود.

- آموزش قبل از ورود و آموزش هنگام خدمت در کاهش فساد اداری و پیشگیری از آن مناسب است. مطالعه نشان داد که در سازمان ناجا ناآگاهی از قانون و هم‌چنین عدم آشنایی با هزینه‌های ناشی از اعمال فسادآمیز وجود دارد.

۱۱. سیاست‌گذاری

از تمامی کسانی که در تدوین این پژوهش بویژه کارکنانی که در جمع‌آوری داده‌ها همکاری کرده‌اند، تقدیر و تشکر می‌شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- خیاوی، فخری و همکاران (۱۳۹۳). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، نشریه اصلاح و تربیت، ۱۵۰، ص ۲۳-۱۸.
- خنیفر، حسین و همکاران (۲۰۱۲). رابطه بین فرهنگ سازمانی مؤلفه‌های هافستد و فساد اداری در شهرداری قم.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۳). نظریه پردازی در مدیریت: ارزیابی سهم تئوریک مطالعات سازمانی، مجله دانش مدیریت، ش ۶۶، ص ۳۰-۳.
- دانش، مهدی (۱۳۸۹). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، فصلنامه بانک، ص ۱۲۴-۱۲۰.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات بازرگانی.
- ربیعی، علی و آصف، هاجر (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، ش ۱۰، ص ۵۸-۴۵.
- زادمهر، رامین (۱۳۹۴). نقش فرهنگ سازمانی، تعهد و وفاداری سازمانی در مقابله با فساد اداری و مالی، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد توسعه
- سینجر، مارک ج (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی، ترجمه فریده آل آقا. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، فرهی، برزو و نوری، شمس‌الدین (مترجمان)، تهران: انتشارات سیمای جوان.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ج ۱ و ۲، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- محمودی، مهدی (۱۳۸۴). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، مجله تدبیر، ش ۱۶۰.
- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). مبارزه با فساد اداری، تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).

- نجف پور، شعبان و آرای، وحید (۱۳۹۰). بررسی تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر فساد سازمانی در ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، س پنجم، ش ۱۸، ص ۱۲۹-۱۰۳.
- Deal, T. E., Kennedy, A. A. (1988). **Corporate culture: the rights and rituals of corporate life**, Reading, M.A: Addison-Wesley, 124-135.
- Edgar H. Schein (1990), **Organizational Culture & leadership**, P : ۱-۱۱ available: <http://www.Tnellent.com / ted / tc / schein . htm> .



شعبه پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

