

عنوان مقاله: تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری

فتاح آقازاده^۱ - حسن عابدی جعفری^۲ - حبیب‌اله طاهر پور
کلانتری^۳ - سعید زرنندی^۴

دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۲۷

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۱۹

چکیده:

هدف از این پژوهش، طراحی مدل علی بروز فساد اداری در شهرداری‌ها به‌عنوان نظریه زیربنای خط‌مشی‌های ضد فساد در شهرداری است. برای اجرای این پژوهش، ابتدا بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهش متغیرهای اثرگذار بروز فساد اداری در شهرداری تهران به‌دست آمد. با بررسی ۵۲ سازمان در سطح شهرداری تهران، عوامل اثرگذار (فردی و سازمانی) در بروز فساد اداری در شهرداری تهران شناسایی و با استفاده از مدل معادله‌های ساختاری به روش PLS روابط و میزان تاثیر هر یک از عوامل بر تمایل کارکنان به فساد اداری بررسی شدند. نتایج به‌دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد که در سطح فردی، عوامل فردی درونی شامل «عدم پایداری به دین»، «عدم پایداری به اخلاق» و «ریسک‌پذیری»، و عوامل فردی بیرونی (وابسته به شرایط) شامل «نیاز مادی»، «احساس بی‌عدالتی»، «جامعه‌پذیری نامناسب» و «میزان ارتباط با ارباب رجوع» در تمایل به فساد نقش دارند و در سطح سازمانی، عوامل پیشگیرانه شامل «اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد»، «مناسب‌بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد» و «شفافیت و پاسخ‌گویی» و عوامل افزایش اثربخشی شامل «درآمد ناپایدار»، «استفاده از فناوری اطلاعات»، «کیفیت تصمیم‌ها»، «کیفیت و نحوه اجرای قوانین و مقررات» و «شایسته‌سالاری» در بروز فساد در شهرداری‌ها نقش دارند.

۱. دکتری مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
Fattah.aghazadeh@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول).
hajafari@ut.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
habtahrk@yahoo.com

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
zarandis@mim.gov.ir

کلیدواژه‌ها: خط‌مشی‌گذاری عمومی، فساد اداری، سلامت اداری، شهرداری‌ها، حکومت محلی.

مقدمه

رایج شدن فساد در حاکمیت علاوه بر اینکه موجب ناکارآمدی و کاهش کیفیت ارائه خدمات می‌شود، تاثیرات نامطلوبی بر سرمایه اجتماعی، اعتماد، و به تبع آن مشارکت مردم دارد (به علت از بین بردن اعتماد مردم به نهادهای حاکمیتی). از آنجایی که فساد، دموکراسی و حاکمیت قانون را تضعیف می‌کند؛ منجر به نقض حقوق افراد می‌شود؛ بازارها را از حالت طبیعی خارج می‌کند؛ کیفیت زندگی را به آرامی نابود می‌کند؛ و بستری برای جرایم سازمان‌یافته، و تهدیدات امنیت انسانی فراهم می‌کند که مبارزه و تلاش برای کاهش آن ضرورت دارد (فاضل یزدی و احمدیان، ۱۳۹۶). فساد اداری، همواره یکی از مهم‌ترین موانع توسعه در سطح ملی و محلی مطرح بوده است (Bardhan, 1997). با توجه به نقش مهم شهرها در توسعه پایدار، مطالعه فساد در شهرداری‌ها بسیار مهم است (Benito et al., 2015). با این حال، پژوهش‌های صورت‌گرفته در راستای علت‌یابی و مبارزه با فساد اداری، عموماً در سطح ملی بوده و پژوهش‌های بروز فساد در سطح محلی و شهری مورد توجه چندانی واقع نشده است. شهرداری‌ها از لحاظ ارتباط نزدیک و رودررو با مسائل روزمره مردم و از نظر حجم بالای فعالیت و ورود به طرح‌های کلان مالی و اقتصادی، به‌طور بالقوه، جزء نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی به‌شمار می‌روند (عابدی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۱). احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی شهرداری‌ها بیشتر است و بر مقامات، مدیران اجرایی و کارکنان منتخب در چند جنبه تاثیر دارد. این فرایندها عبارت‌اند از: اجرای وظایف و ارائه خدمات شهری، برنامه‌ریزی‌ها برای توسعه شهری، اداره شرکت‌های وابسته به شهرداری، تدارکات و قراردادهای تجاری. شهرداری مسئولیت زیادی برای تامین خدمات موردنیاز مردم دارد که شامل مراقبت‌های روزانه، مراقبت از کودکان، آموزش، تغذیه و نگهداری، و خدمات حمل‌ونقل عمومی است. ارتباط مستقیم بین خدمت‌دهنده و خدمت‌گیرنده، کیفیت خدمت را تضمین می‌نماید. سازگاری، طراحی و کیفیت مناسب، نیازمند به تماس و گفتگو بین دریافت‌کننده و ارائه‌دهنده خدمت است. اما این مواجهه‌ها، امکان بروز فساد اداری را فراهم می‌آورد (Palmer, 2011).

در شهرداری تهران نیز مانند بسیاری از شهرهای جهان، مسئله بروز فساد اداری یک مسئله عمومی است. با این حال، اگرچه در برخی از قوانین جمهوری اسلامی ایران به‌صورت کلی،

اقدام‌هایی برای مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری در سطح ملی و در دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی شده است، (قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد، قانون الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل، برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در دستگاه‌های اجرایی، نقشه راه اصلاح نظام اداری، آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی) و در دایره دستگاه‌های مورد شمول، اشاره‌ای هم به شهرداری‌ها شده است و همچنین در برخی از اسناد فرادستی در شهرداری تهران (سند چشم‌انداز شهر تهران ۱۴۰۴، طرح راهبردی-ساختاری توسعه و عمران شهر تهران و برنامه پنج‌ساله شهر تهران ۱۳۹۷-۱۳۹۳)، اشاره‌هایی مستقیم و غیرمستقیم به حل مسئله فساد در شهرداری تهران دارد. اما هنوز سیاست‌های منسجمی برای حل این مشکل در سطح شهرداری‌ها و به‌صورت خاص شهرداری تهران تدوین نشده است. بنابراین، تدوین سیاست‌های مبارزه با فساد در شهرداری‌ها از جمله شهرداری تهران بسیار با اهمیت است.

از منظر سیاست‌گذاری در بخش عمومی، یکی از شرایط سیاست‌های موفق در اجرا، وجود یک نظریه مناسب به‌عنوان زیربنای سیاست‌های تدوین شده است (Mazmanian & Sabatier, 1979; Hogwood & Gunn, 1993). با توجه به پیچیدگی مسئله فساد اداری و دخیل بودن عوامل و ذی‌نفعان متعدد در بروز این پدیده، روشن کردن علل بروز آن، کار آسانی نیست. از جمله راه‌های پیروزشدن بر این پیچیدگی، استفاده از روش‌های ساخت‌دهی به مسئله است. در روش ساخت‌دهی، برای تبیین مسئله از یک مدل استفاده می‌شود تا تصمیم‌گیرندگان بر اساس یک شالوده منسجم و با اعتماد کافی تصمیم‌گیری کنند (روزنهد و مینجرز، ۱۳۹۲). تعریف‌های متعددی از فساد اداری از سوی اندیشمندان و مراجع مختلف ارائه شده، زیرا مفهوم «فساد اداری» مانند دیگر مفاهیم علوم اجتماعی، دلالت‌های بسیار متنوعی دارد. در یک تعریف ساده، یکی از اندیشمندان، فساد اداری را عملی یا رفتاری می‌داند که به منافع عمومی لطمه وارد می‌کند (Genaux, 2002). برخی از اندیشمندان، فساد اداری را بر مبنای فرایند تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند (فاضلی، ۱۳۸۸، ۴۲). بر این اساس، «یک کارمند یا مسئول دولتی هنگامی مرتکب فساد شده است که در اتخاذ تصمیم‌های اداری تحت‌تاثیر منافع شخصی یا روابط و علاقه‌های خانوادگی و دوستی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد» (فاضلی، ۱۳۸۸، ۵۸). در ماده یک قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (۱۳۹۰)، فساد چنین تعریف شده است: «فساد هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد،

1. Problem Structuring Model (PSM)

یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی یا جمعی از مردم وارد نماید، نظیر ارتشاء، اختلاس، تبانی، استفاده نابه‌جا از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفای اسناد و سوابق اداری و مالی.“

با توجه به مطالب گفته‌شده، در جهت شناخت دقیق مسئله فساد و دلایل بروز فساد در شهرداری تهران، ارائه مدل علی بروز فساد ضروری است؛ در این راستا و برای ارائه مدل علی بروز فساد اداری پرسش‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. عوامل موثر بر تمایل به فساد در میان کارکنان شهرداری تهران کدام‌اند؟
۲. عوامل شناسایی‌شده تا چه اندازه بر تمایل به فساد در میان کارکنان تاثیر دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دانشمندان و اندیشمندان صاحب‌نامی مانند دورکهایم^۱، مورتون^۲ و فستینگر^۳ درباره علل بروز فساد نظریه‌پردازی کرده‌اند (رفیع‌پور، ۱۳۸۸، ۲۶)، اما هر یک از زاویه‌ای خاص به این پدیده پیچیده پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، لمبزدورف^۴ در کتاب بین‌المللی اقتصاد فساد، به مولفه‌های ملی از قبیل اندازه دولت، تمرکززدایی، کیفیت نهادی^۵، رقابت، استخدام، میزان پرداخت حقوق، آزادی رسانه‌ها و مطبوعات، میزان دموکراسی و سیستم سیاسی و مولفه‌های فرهنگی اشاره کرده است (Lambsdorff, 2006). اگرچه نظریه‌های مختلف هر یک از دیدگاهی (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی) به موضوع فساد اداری پرداخته‌اند، اما زمینه اصلی این نظریه‌ها، که به‌نحوی همه آن‌ها را به هم متصل می‌کند، نظریه انتخاب عمومی^۶ است. این نظریه در واقع ریشه در نظریه‌های اقتصادی دارد که در آن‌ها فرض می‌شود سیاستمداران در هنگام تصمیم‌گیری، منافع فردی خود را مدنظر دارند (Mueller, 1997). نظریه انتخاب عمومی، نظریه‌ها و روش‌های علم اقتصاد را بکار می‌گیرد که در تحلیل رفتار سیاسی، در انحصار جامعه‌شناسان و دانشمندان علوم سیاسی بود (Downs, 1957). اندیشمندان زیادی به مطالعه فساد در این چارچوب پرداخته‌اند، برای مثال، رز

-
1. Durkheim
 2. Merton
 3. Festinger
 4. Lambsdorff
 5. Institutional Quality
 6. Public Choice

آکرمن^۱ (۱۹۹۹)، فساد را نتیجه تعادل بین منابع و هزینه‌ها می‌دانند.

در سطح فردی، نظریه‌های رفتاری در خصوص تمایل به فساد کارکنان به تبیین چرایی فساد می‌پردازند، از جمله آن‌ها می‌توان به نظریه ضعف رفتاری در فرد اشاره کرد. پژوهشگران بسیاری مانند گراف^۲، تریسمان^۳، نک و همکاران^۴، منتزاریس^۵، سوسا^۶ و تعداد دیگری از پژوهشگران در چارچوب این نظریه، به مطالعه علل بروز فساد اداری پرداخته‌اند. بر این مبنای فساد اداری زمانی اتفاق می‌افتد که کارگزاران دولتی نسبت به اختیار عمومی و بیت‌المال، امانت‌دار و درست‌کار نباشند و در واقع، کج‌منشی از آن‌ها سر بزنند. بر این اساس، ضعف ارزش‌های اخلاقی و ضعف در اعتقادات مذهبی از عوامل گسترش فساد اداری است (خضری، ۱۳۸۴). از جمله نظریه‌های دیگری که در سطح فردی و با جهت‌گیری اقتصادی به تبیین دلایل بروز فساد اداری می‌پردازد، نظریه هزینه‌فایده است؛ اندیشمندانی که در این چارچوب به تبیین علل بروز فساد اداری پرداخته‌اند مانند، جین^۷، بکر^۸، داگ و توگلر^۹، برونٹی و ودر^{۱۰} هستند. این نظریه، نزدیکی مفهومی زیادی با نظریه انتخاب عمومی دارد. بر این اساس، افراد در هر سمت و مقامی، همواره رفتار خود را بر مبنای معیار هزینه‌فایده تحلیل می‌کنند و اصولاً زمانی تن به اقدام می‌دهند که منافع حاصل از آن بر هزینه‌هایش بچربد (Jain, 2002). در سطح فردی با برجسته کردن احساس بی‌عدالتی، تاثیرگذارترین متغیر در بروز تمایل به فساد در میان کارکنان دانسته می‌شود. برخی اندیشمندان از جمله بلورینوا^{۱۱}، ریچ کگم و ودر^{۱۲} به مطالعه بروز فساد اداری از این منظر پرداخته‌اند. بر اساس این نظریه، فساد اداری واکنشی از جانب افراد و گروه‌های اجتماعی به نظام حاکمی است که احساس می‌کنند منافع و ترجیحات‌شان آن‌گونه که مورد انتظار است، پوشش داده نمی‌شود. در این حالت، افراد سعی می‌کنند از فرایندهای سیاسی پذیرفته‌شده عدول و از نقاط ضعف آن به نفع خود بهره‌برداری کنند. بنابراین، باید برنامه‌ها و سیاست‌های یک نظام به گونه‌ای طراحی شوند که

1. Roase Akerman
2. Graff
3. Treisman
4. Knack *et al.*
5. Mantzaris
6. Sosa
7. Jain
8. Becker
9. Dong & Torgle
10. Brunetti & Weder
11. Bolarinwa
12. Rijckeghem & Weder

احساس محرومیت نسبی سیاسی و اجتماعی را در میان افراد و گروه‌های اجتماعی کاهش دهند (Bolarinwa, 2005).

نظریه‌هایی در سطح کلان و با تبیین میزان دخالت دولت به معرفی متغیرهای موثر در بروز فساد پرداخته‌اند، لاپالمبارا^۱، لاپورتا^۲ و همکاران، تانزی^۳ و فیتزیمون^۴ در این چارچوب به علت‌یابی بروز فساد اداری پرداخته‌اند. بر اساس این‌گونه نظریه‌ها که سیاسی‌شدن تخصیص منابع و ایجاد کمیابی‌های ساختگی توسط دولت، از راه وضع قوانین و مقررات موردی، فرصت‌های استخراج رانت را برای سیاستمداران، مجریان و مردم فراهم می‌کند و فساد اداری روشی برای دستیابی به این رانت‌هاست. تنظیم اقتصاد توسط دولت، رانت‌هایی را ایجاد می‌کند و پرداخت رشوه به کارمندان که به‌قاعده متولی تنظیم اقتصادند، یکی از شیوه‌های دسترسی به این رانت‌ها است (LaPalombara, 1994). نقش بروکرات‌ها و سیاستمداران در بروز فساد اداری در دو سطح فساد قابل تبیین است. فساد سیاستمداران که با رای مستقیم مردم انتخاب می‌شوند و فساد مدیران دولتی که به نمایندگی از سیاستمداران انتخاب می‌شوند. در این چارچوب، قانون‌گذاران غیراخلاقی در خصوص انتخاب مجدد خود و درآمدشان حساسیت دارند. اما رای‌دهندگان کاملاً مطلع، قانون‌گذاران را به پیاده‌سازی وعده‌هایشان هدایت می‌کنند و گرنه به دلیل رفتار فسادآلودشان، از رای بعدی محروم می‌شوند. در همین راستا، رز آکرمن (۱۹۹۹) مدل کارگزاری را برای تبیین رفتار رهبران یک نظام دموکراتیک بکار برد. در چنین نظامی، کنترل فسادهای بزرگ به توان جناح‌ها و نهادهای سیاسی و روش‌های تامین مالی ائتلاف^۵ بستگی دارد. سطح فساد در جامعه، متأثر از تعامل بین فشارهای سیاسی و اقتصادی درون جامعه است. برخی پژوهشگران فقط به دلایل سیاسی بروز فساد پرداخته‌اند و متغیرهای سیاسی بروز فساد را تبیین کرده‌اند؛ از جمله، درر و همکاران^۶، بوهارا و همکاران^۷. منظور از متغیرهای سیاسی تأثیرگذار بر بروز فساد، متغیرهایی است که محیط دموکراتیک، اثربخشی نظام قضایی و مشروعیت و مقبولیت نظام قانونی را در کشور ایجاد می‌کنند، بر اساس نظر بسیاری از خبرگان، ترویج رقابت سیاسی و شفافیت، و مسئولیت‌پذیری می‌تواند باعث کنترل فساد شود. سایر ویژگی‌های محیط سیاسی شامل قواعد انتخاباتی و درجه عدم تمرکز می‌تواند در تبیین فساد

1. LaPalombara
2. La Porta
3. Tanzi
4. Fitzsimons
5. Campaign Financing
6. Dreher *et al.*
7. Bohara *et al.*

موثر باشد؛ همچنین بی‌ثباتی سیاسی می‌تواند با فساد مرتبط باشد (Dreher et al., 2007). یکی از متغیرهای مهم در این چارچوب میزان دموکراسی در کشورهاست. بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، رابطه بین دموکراسی و فساد منفی است (Bohara et al., 2004). دسته دیگر از نظریه‌ها، در تبیین دلایل بروز فساد اداری، نقش فرهنگ را بسیار موثر می‌دانند؛ لارمور^۱، دالتون^۲، لیو^۳، کمپل و کونتزا^۴ از جمله افرادی هستند که دلایل بروز فساد اداری را از منظر متغیرهای فرهنگی بررسی کرده‌اند. این دیدگاه در دو سطح، فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی که به نوع متاثر از فرهنگ عمومی است به تبیین دلایل بروز فساد اداری پرداخته‌اند. بر این اساس، فساد به خاطر وجود خرده‌فرهنگ‌های سازمانی تداوم می‌یابد و این درحالی است که مدیران باید ترغیب شوند تا آن نوع فرهنگی را که انتظار دارند در سازمان‌شان ایجاد کنند (Larmour, 2001). با وجود عوامل متعدد موثر بروز فساد، فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در ایجاد فرهنگ سازمان‌های فاسد داشته و بهترین روش برای سیاست‌های ضدفساد، بکارگیری روش‌های مبتنی بر فرهنگ سازمانی است (Campbell & Göritz, 2014).

در پایان عده‌ای از پژوهشگران دلایل بروز فساد اداری را، از جنس متغیرهای اقتصادی می‌دانند؛ وی و وو^۵، آدس و دیتلا^۶، مارتینی^۷، گراف لمبیز دورف و لیت و ودمن^۸، به دلایل اقتصادی بروز فساد اداری پرداخته‌اند. بر این اساس، بروز فساد در کشورهای مختلف به‌طور عمده، بر سه مورد تمرکز دارند: درجه بازبودن اقتصاد^۹، میزان منابع طبیعی و اندازه بخش عمومی. کشورهایی با اقتصاد باز، کمتر تجارت را محدود کرده و کنترل‌های کمتری را بر جریان سرمایه وارد می‌کنند. این کار کمتر باعث ایجاد رانت می‌شود، افزایش رقابت منجر به کاهش فساد می‌شود و کشورهایی با سیستم اقتصادی باز، فساد کمتری دارند (Wei & Wu, 2002). مبتنی بر پیشینه ادبیات، نقش موانع در بازار آزاد (مثلاً تعداد فرایندهایی که برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار باید طی شود) با میزان فساد اداری بررسی شد که نتایج از ارتباط مثبت میزان موانع در بازار آزاد و میزان فساد حکایت داشت؛ و به‌همین ترتیب به نقش میزان رقابت در بازار آزاد و بروز فساد پرداخته‌شده که

1. Larmour
2. Dalton
3. Liiv
4. Campbell & Göritz
5. Wei & Wu
6. Ades & Di Tella
7. Martini
8. Leite & Weidmann
9. Openness

رقابت شدید باعث کاهش هزینه تمام‌شده، کاهش سود و کاهش سود حاصل از فساد و در نتیجه غیراقتصادی شدن شده است که هزینه‌هایی برای فساد و در نتیجه توقف فساد خواهد داشت (Lambsdorff, 2006).

– دلایل بروز فساد در شهرداری‌ها و در سطح محلی

با توجه به وسعت و نوع فعالیت‌هایی که در شهرداری‌ها انجام می‌شود، احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی شهرداری‌ها بیشتر است. این فرایندها عبارت‌اند از اجرای وظایف و ارائه خدمات، اداره شرکت‌های شهرداری، تدارکات و عقد قراردادهای تجاری. شهرداری‌ها، فعالان اقتصادی هستند که در چارچوب مقامات محلی مشغول به فعالیت هستند؛ این نقش دوگانه می‌تواند فساد را افزایش دهد (Transparency International Norway, 2014). پیشگیری از فساد یک مسئولیت جمعی برای سازمان شهرداری، کارکنان، ضابطان قانون و شهروندان است تا اطمینان به دست آید که شهرداری‌ها درگیر فعالیت‌های فسادآمیز نشوند و از آن حمایت نکنند. شهرداری مکانی است که در آن سلامت و اعتماد به مقدار بسیار زیادی مورد توجه قرار می‌گیرد (Palmer, 2011).

ارسز^۱ به بررسی وضعیت رشوه در شهرداری‌های شهرهای (کلان‌شهر، بزرگ، متوسط و کوچک) ۲۲ کشور آمریکای لاتین پرداخته و سپس برای مبارزه با آن راه‌کارهایی را ارائه داده است. راه‌کارهای ارائه‌شده در این راستا، عبارت‌اند از حمایت قانونی، افزایش مردم‌سالاری و نظارت مردمی، آزادی دسترسی به اطلاعات و همکاری با مجامع بین‌المللی.

در پژوهشی دیگر، سرور^۲ (۱۹۹۶)، در پژوهشی با عنوان فساد: مسئله اصلی مدیریت شهری، به دنبال تحلیل این پرسش است که چگونه مدیریت شهری و سیستم‌های اداری مرتبط با آمایش سرزمین، مدیریت اراضی و کلیه خدمات شهری ارائه‌شده توسط آژانس‌های دولتی (خدمات آب و فاضلاب، راه‌سازی، حمل‌ونقل، تبلیغات و الخ) در صورتی که آلوده به فساد شوند، منجر به کارکرد نامناسب شهر می‌شوند؟ در این پژوهش، بررسی‌ها در پنج شهرداری انجام شده است و نشان می‌دهد که رشوه‌خواری در تغییرات کاربری زمین‌ها و فساد بازرسان اراضی و مسکن‌سازی، صدور مجوزهای غیرقانونی ساخت‌وساز، قربانی شدن فضای سبز شهری در ازای پول و رشوه، به دلیل حقوق کم کارمندان و نرخ بالای مخارج و بهره بانکی بالا (۲۰-۱۹ درصد)، نبود قانون و عدم

1. Orces
2. Server

آگاهی از قوانین، پیچیدگی زیاد و زمان‌بر بودن رویه‌های تغییر کاربری و دریافت مجوز رسمی ثبت اراضی (۳۴ مرحله و طی زمان ۱۲-۶ ماهه به جای ۳-۴ ماهه)، انحصار انجام کارها در اختیار بخش دولتی و عدم رسیدگی به شکایت‌های مردمی اتفاق می‌افتد. داوینس^۱ (۲۰۰۴) در تجربه‌ای از آسیای جنوبی به بررسی رفتارهای فاسد و غیراخلاقی کارمندان شبکه آب و فاضلاب دو کشور هند و پاکستان پرداخته است که به‌عنوان بخشی از خدمات شهری که موجب افزایش هزینه‌های ناشی از فساد می‌شود. نتایج بررسی‌ها در نمونه ۴۱۱ نفری مشتریان و ۱۷۶ نفری کارمندان، حاکی از وضعیت فسادآلود است. پیشنهادهای پژوهشگران برای کاهش فرصت‌های فساد و رفتارهای فاسد شامل اصلاحات اساسی در بخش دولتی، اصلاح سیستم حقوق و مزایا، استفاده از فناوری اطلاعات در ارائه خدمات و کاهش ارتباط رودرروی کارمندان با مشتریان، مداخله سازمان‌های مردم‌نهاد و کمیته‌ها در نظارت بر پروژه‌ها، تدوین راهبردهای نظارتی انگیزشی برای کارکنان شبکه آب و فاضلاب از راه سیستم شکایت‌های الکترونیکی و نرخ شکایت و آموزش.

فرجی‌ها و جوادی (۱۳۹۳)، به مسئله فساد اداری در شهرداری اصفهان پرداخته است. این پژوهش با تاکید بر مطلوبیت پیشگیری از فساد، مسیر مطلوب را استفاده از روش‌های کمی علت‌شناسی علمی در واحد مورد مطالعه و در مرحله بعد، طراحی و اجرای راه‌کارهای پیشگیرانه متناسب با عوامل فسادآفرین می‌داند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ فردگرایی، عوامل حقوقی (حوزه قانون‌گذاری)، فرهنگ مصرف‌گرایی و فرهنگ ارتباطی، همگی بیشتر از سطح متوسط در بروز تخلفات و فساد اداری نقش دارند. طبق نتایج آزمون فریدمن، فرهنگ مصرف‌گرایی، عوامل حقوقی، فرهنگ فردگرایی، و فرهنگ ارتباطی به‌ترتیب بیشترین رتبه‌ها را در بین عوامل موثر بر تخلفات و فساد اداری به خود اختصاص دادند. پورغفاری و قلی‌زاده، در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ بر فساد کارکنان شهرداری اهواز پرداخته‌اند. با وجود عوامل متعدد موثر در بروز فساد، فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در بروز رفتارهای فاسد داشته و بر اساس این پژوهش، بهترین روش برای پیشگیری از بروز فساد در شهرداری اهواز، بکارگیری روش‌های مبتنی بر فرهنگ سازمانی شناخته شده است. این پژوهش، رابطه بین عدم قطعیت و فاصله قدرت را در مدل هافستد^۲ با ادراک از فساد در شهرداری اهواز مورد بررسی قرار می‌دهد. یافته‌ها حاکی از وجود روابط بین اجتناب از عدم اطمینان و ادراک از فساد است و بین فاصله قدرت و ادراک از فساد اداری ارتباطی کشف نشده است.

1. Davis
2. Hofstede

پیشینه پژوهش

عابدی جعفری (۱۳۹۱) به برخی از دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران اشاره کرده‌اند که این موارد شامل: کثرت ارباب رجوع، گردش مالی زیاد، فقدان شفافیت در روند کار، قوانین ناکارآمد و قدیمی و تفسیرپذیری قوانین، فقدان آگاهی مردم از حقوق خود، طولانی و پرمشکل بودن فرایند کار، فقدان نظارت ذی‌نفعان بر فرایند انجام امور، ناکارآمد بودن نظام بازرسی، برخورد نکردن با خاطیان و هزینه‌های پایین فساد، فروریزی اعتماد اجتماعی و اعتماد عمومی به شهرداری، ناکافی بودن درآمدهای کارکنان و مشکلات معیشتی، فقدان عدالت توزیعی در ارائه حقوق، مزایا و پاداش‌های کارکنان، فقدان شایسته‌سالاری، مداخله سیاسی در امور شهرداری و عزل و نصب‌ها، تشخیص داده نشدن خطاهای کارکنان توسط مدیران، فقدان تامین درآمدها و هزینه‌های شهرداری و اقدام شهرداری به کارهای غیرقانونی یا غیرمجاز و زوال اخلاق عمومی. حبیبی (۱۳۹۱) نیز به تدوین یک مدل رفتاری برای ارتقای سلامت اداری در شهرداری تهران پرداخته است، در این پژوهش، در یک دسته‌بندی کلی، بخش‌های مستعد و غیرمستعد بروز فساد در شهرداری تهران شناسایی شده است و مجموعه ارزشمندی از اطلاعات در خصوص معاونت‌ها و بخش‌های مختلف شهرداری و اینکه کدامیک در مقایسه با دیگران و به چه علت مستعد یا غیرمستعد بروز فساد هستند، به‌دست آمده است. عباس‌زاده واقفی (۱۳۹۵)، عدم‌اطمینان از تامین در آینده، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه، فساد به دلیل ابزار احقاق حق، زیاده‌خواهی، ضعف شخصیتی و تربیتی، ضعف تربیت خانوادگی، ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به‌منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن، ضعف آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل از دانشگاه و دوران دانشگاه، و هم‌رنگ جماعت‌شدن را از جمله دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران می‌داند. با توجه به مطالب بالا، عوامل موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران به شرح جدول (۱) خلاصه شده است.

جدول ۱: عوامل موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران

ردیف	منبع	عوامل موثر در بروز فساد اداری
۱	عباس‌زاده واقفی اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه، زیاده‌خواهی، ضعف آموزشی (آموزش‌های بدو خدمت)، احساس بی‌عدالتی در اجرای قانون، ضعف اعتقادی.	حس عدم امنیت شغلی، عدم ارائه آموزش‌های فردی، وضعیت نامطلوب
۲	سازمان شفافیت روابط قومی و خانوادگی کارمندان با ارباب رجوع، عدم نظارت کافی، دخالت بین‌الملل نروژ سیاستمداران در کار حکومت‌های محلی، نداشتن برنامه‌های فرهنگی ضدفساد، اختیارات بیش از حد کارمندان، تضاد منافع.	بین‌الملل نروژ سیاستمداران در کار حکومت‌های محلی، نداشتن برنامه‌های فرهنگی ضدفساد، اختیارات بیش از حد کارمندان، تضاد منافع.
۳	پورغفاری و همکاران (۲۰۱۴)	شفافیت پایین، فرهنگ سازمانی ضدفساد.
۴	نوردین، تاکیم و ناوی ^۱ (۲۰۱۳)	ریسک‌پذیری.
۵	کریمیان و همکاران (۱۳۹۳)	نیاز مادی، ارتباط با ارباب رجوع.
۶	فرجی‌ها و جوادی (۱۳۹۳)	فرهنگ فردگرایی، کیفیت پایین قوانین و مقررات.
۷	سامانی (۱۳۹۲)	پابندی به اعتقادات مذهبی (نماز، روزه، تلاوت قرآن، پرهیز از محرّمات و الخ).
۸	گزارش پیشگیری از فساد در شهرداری‌های استان اونتاریو کانادا (۲۰۱۱)	عدم شفاف‌سازی، عدم پاسخ‌گویی، تصمیم‌هایی با کیفیت پایین و جهت‌دار، عدم اطلاع‌رسانی و تدوین منشور اخلاقی.
۹	عابدی جعفری (۱۳۹۱)	نیاز مادی (نگرانی از آینده با توجه به درآمد، مشکل تامین مخارج ضروری)، احساس نابرابری (احساس تبعیض در میزان پرداخت، عدم تناسب کار و پرداخت، احساس بی‌عدالتی قومی)، پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع، میزان دسترسی فردی به اطلاعات، نادیده‌گرفتن قوانین و مقررات، کثرت ارباب رجوع، شفافیت کم، قوانین ناکارآمد، بی‌اطلاعی شهروندان، طولانی‌بودن فرایند انجام کار، نظارت ناکارآمد، هزینه پایین فساد، فقدان شایسته‌سالاری، مداخله سیاسی در امور شهرداری.
۱۰	فرهادی‌نژاد و لگزبان (۱۳۹۰)	بی‌توجهی به ارزش‌های اخلاقی.

ادامه جدول ۱: عوامل موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران

ردیف	منبع	عوامل موثر در بروز فساد اداری
۱۱	رهنورد و همکاران (۱۳۸۹)	بی توجهی به ارزش های اخلاقی.
۱۲	رسولی و شهائی (۱۳۸۸)	نیاز مادی (کافی نبودن درآمد ماهیانه).
۱۳	رابل و کولمن ^۱ (۲۰۰۸)	عدم پابندی به قانون، ریسک پذیری بالا.
۱۴	مور ^۲ (۲۰۰۸)	عدم پابندی شرعی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم ارائه آموزش های فردی
۱۵	فیتزیمون (۲۰۰۷)	قانون گذاری دولتی، میزان دخالت دولت در اقتصاد، عدم شفافیت، میزان ارتباط شخصی با ارباب رجوع (توضیح های حضوری به جای اطلاع رسانی، ارتباط چهره به چهره، میزان تماس تلفنی).
۱۶	تریژمن ^۳ (۲۰۰۷)	رابطه معکوس بین سطح درآمد و فساد.
۱۷	گرف (۲۰۰۶)	بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم ارائه آموزش های فردی.
۱۸	بلورائوا ^۴ (۲۰۰۵)	احساس نابرابری، حس عدم امنیت شغلی.
۱۹	دالتون (۲۰۰۵)	فردگرایی، انضباط اجتماعی کم، فرهنگ مصرف گرایی، ارزش های سنتی نادرست.
۲۰	قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵)	عدم اثربخشی قوانین، عدم شفافیت، نظارت و کنترل ضعیف، سیستم قانونی ضعیف، وجود نقاط ضعف متعدد در مستندسازی فعالیت های سیاسی و اقتصادی، عدم رعایت شایسته سالاری.
۲۱	خضری (۱۳۸۴)	احساس نابرابری، بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم رعایت شایسته سالاری، تخصیص منابع به صورت سیاسی، انحصار.
۲۲	فرخ سرشت (۱۳۸۳)	ارتباط زیاد با ارباب رجوع.
۲۳	برونتی و آموره ^۵ (۲۰۰۳)	نیاز مادی، بی توجهی به ارزش های اخلاقی، عدم آزادی رسانه ها، عدم گردش آزاد اطلاعات.

1. Rabl & Kuhlmann
2. Moore
3. Treisman
4. Bolarinwa
5. Beronti & Amour

ادامه جدول ۱: عوامل موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران

ردیف	منبع	عوامل موثر در بروز فساد اداری
۲۴	وی و وو (۲۰۰۲)	سیستم اقتصادی بسته، کاهش رقابت در بازار.
۲۵	تانزی (۱۳۸۲)	دقت پایین در تدوین قوانین و مقررات، ابهام در قوانین.
۲۶	ریچ گگم (۲۰۰۱)	دستمزدهای اندک.
۲۷	جین (۲۰۰۱)	نیاز مادی، بی توجهی به ارزش‌های اخلاقی، عدم قاطعیت در برخورد، عدم کارایی سازوکارهای نظارتی در سازمان، عدم حساسیت رسانه‌ها و افکار عمومی نسبت به فساد، فرصت‌های شغلی زیاد در محیط سازمان.
۲۸	تریسمان (۲۰۰۰)	عدم پایداری شرعی، بی توجهی به ارزش‌های اخلاقی، عدم ارائه آموزش‌های فردی.
۲۹	آکرمین (۱۹۹۹)	کیفیت قوانین، نظارت ناکارآمد، پاسخ‌گویی پایین، عدم همراستایی سیاستمداران و کارگزاران، سرمایه اجتماعی پایین سیاستمداران، میزان تفویض اختیار به کارگزاران، بالابودن هزینه نظارت.
۳۰	خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)	احساس نابرابری، عدم پایداری شرعی، بی توجهی به ارزش‌های اخلاقی (عدم تعهد و وجدان کاری)، میزان قانون‌گریزی و ریسک‌پذیری.
۳۱	رفیع‌پور (۱۳۷۹)	نیاز مادی، باورهای اخلاقی ضعیف.
۳۲	لاپالمبارا (۱۹۹۴)	ایجاد کمیاب‌های ساختگی توسط دولت، وضع قوانین و مقررات موردی، تنظیم اقتصاد توسط دولت، دسترسی به منابع کمیاب.

جمع‌بندی و استخراج متغیرهای موثر در بروز فساد در شهرداری

با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش (جدول ۱)، ۹۰ متغیر به‌عنوان متغیرهای موثر در بروز فساد اداری شناسایی شدند، که ۳۱ متغیر در سطح فردی و ۵۹ متغیر در سطح سازمانی است (به شرح جدول ۲).

جدول ۲: متغیرهای شناسایی شده موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی و سازمانی

متغیرهای سطح سازمانی	متغیرهای سطح فردی
۳۲. فرایند انتخاب و ارتقای مدیران بر اساس شایستگی	۱. مشکل تامین مالی مخارج ضروری
۳۳. پارتی بازی و قوم گرایی در استخدام	۲. نگرانی از آینده با توجه به درآمد حال
۳۴. تجربه کاری مدیران	۳. کافی نبودن درآمد ماهیانه
۳۵. نظام تشویق و تنبیه کارآمد و عادلانه	۴. احساس بی عدالتی قومی، زبانی و مذهبی
۳۶. قوانین مبهم و تفسیرپذیر	۵. عدم تناسب بین میزان کار و میزان پرداخت
۳۷. کفایت قوانین و مقررات ملاک عمل	۶. احساس بی عدالتی در اجرای قانون
۳۸. تعارض و تناقض در قوانین ملاک عمل	۷. احساس تبعیض در میزان پرداخت
۳۹. ضمانت اجرای قوانین و مقررات ملاک عمل	۸. میزان قضا شدن نمازها
۴۰. اجرای صحیح قوانین و مقررات	۹. میزان تلاوت قرآن
۴۱. مشخص بودن فرایندهای کاری در شهرداری	۱۰. میزان پایبندی عملی به دین
۴۲. مشخص بودن نحوه محاسبه هزینه های دریافتی	۱۱. میزان پرهیز از محرم ها
۴۳. دریافت هزینه ها بر اساس قوانین و مقررات	۱۲. میزان شرکت در نماز جماعت
۴۴. پاسخ گویی به شهروندان	۱۳. میزان صداقت
۴۵. پاسخ گویی به مدیران بالاسری	۱۴. میزان پایبندی به قول و قرار
۴۶. عملکرد موثر سامانه رسیدگی به شکایت ها	۱۵. میزان درست کاری
۴۷. آموزش های ضد فساد	۱۶. میزان امانت داری
۴۸. اطلاع رسانی در مورد حقوق و تکالیف شهروندان	۱۷. میزان کمک به دیگران
۴۹. برحذر داشتن همکاران از انجام فساد	۱۸. میزان گذشت و بخشش
۵۰. نراحتی همکاران از عملکرد غیرقانونی سایر همکاران	۱۹. آموزش در مورد فساد در بدو استخدام
۵۱. ناشایست بودن انجام فساد از نظر کارکنان	۲۰. آشنایی با قوانین ملاک عمل
	۲۱. فشار همکاران (غیررسمی) برای رعایت اصول
	۲۲. آشنایی با عرف سازمان
	۲۳. میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع
	۲۴. میزان ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع
	۲۵. ارائه توضیح های کافی برای ارباب رجوع
	۲۶. میزان ریسک پذیری
	۲۷. تمایل به عبور از چراغ قرمز
	۲۸. نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر
	۲۹. ثبات شغلی
	۳۰. میزان دسترسی به اطلاعات
	۳۱. پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع
	۳۲. دست و پاگیر بودن قوانین ملاک عمل
	۳۳. تایید کارها توسط یک مدیر خاص (امضای طلایی)
	۳۴. تفسیرپذیر بودن قوانین و مقررات
	۳۵. متناسب بودن بودجه با فعالیت
	۳۶. وجود اطلاعات ارزشمند
	۳۷. وجود روابط غیررسمی
	۳۸. حمایت از اقدام های غیرقانونی
	۳۹. رواج قوم گرایی
	۴۰. هماهنگی و فساد گروهی
	۴۱. فشار بر مدیران برای ایجاد درآمد
	۴۲. تناسب هزینه و درآمد در شهرداری
	۴۳. تصمیم گیری سلیقه ای
	۴۴. تصمیم گیری بر اساس تخصص
	۴۵. عدم انجام کار کارشناسی قبل از تصمیم گیری
	۴۶. انجام کارها با فناوری اطلاعات
	۴۷. امکان تغییر دستی در سامانه های الکترونیکی
	۴۸. میزان ارتباط چهره به چهره در سازمان
	۴۹. انجام امور از راه دور
	۵۰. یکپارچگی سیستم های رایانه ای
	۵۱. استفاده از جدیدترین فناوری اطلاعات
	۵۲. برخورد قاطع با مفاسد کشف شده
	۵۳. بالا بودن هزینه و تبعات فساد
	۵۴. ضمانت اجرای قوانین و مقررات ضد فساد
	۵۵. برخورد متناسب با فساد صورت گرفته

ادامه جدول ۲: متغیرهای شناسایی شده موثر در بروز فساد اداری در شهرداری تهران
در سطح فردی و سازمانی

متغیرهای سطح فردی	متغیرهای سطح سازمانی
۲۶. تخصص‌گرایی در بخش‌های نظارتی	۵۲. وجود شرم و حیا از انجام فساد در میان کارکنان
۲۷. سنگین بودن مجازات فساد	۵۳. منطقی بودن نرخ خدمات ارائه‌شده
۲۸. احتمال بالای کشف فساد	۵۴. منطقی بودن نرخ عوارض اخذشده
۲۹. نظارت موثر بر بخش‌های برون‌سپاری شده	۵۵. منطقی بودن نرخ خدمات برون‌سپاری شده
۳۰. وجود شایسته‌سالاری	۵۶. ذی‌نفع بودن مدیران در مبالغ دریافتی
۳۱. استخدام بر اساس ضوابط و آزمون‌های عادلانه	۵۷. ضابطه و قانون‌مند بودن برون‌سپاری‌ها
	۵۸. اجرای صحیح و قانونی مزایده و مناقصه‌ها
	۵۹. درست بودن تصمیم‌ها برای برون‌سپاری‌ها

روش پژوهش

از آنجا که روش اصلی برای آزمون مدل در این پژوهش، روش کمی است، بنابراین از لحاظ فلسفی این پژوهش در پارادایم اثبات‌گرایی قرار دارد. در چارچوب روش کمی از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عوامل اصلی و مدل معادله‌های ساختاری به روش PLS برای شناسایی تاثیر هر یک از عوامل استفاده می‌شود. از لحاظ مکانی، این پژوهش به صورت میدانی و بر اساس راهبرد پیمایش بنا شده است و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بوده است.

– طراحی پرسش‌نامه، اعتبارسنجی آن و جامعه آماری

پرسش‌نامه آزمون مدل شامل ۱۰۳ پرسش است. ۹۰ پرسش برای سنجش متغیرهای بروز فساد و ۱۳ پرسش برای سنجش تمایل به فساد در کارکنان (شامل تمایل به فساد مالی، تمایل به

فساد تعاملی و تمایل به فساد در تصمیم‌گیری). برای آزمون روایی پرسش‌نامه، محتوای پرسش‌نامه به خبرگانی که با مدیریت شهری تهران و مباحث مربوط به سلامت و فساد اداری آشنایی داشتند، ارائه شد و محتوای پرسش‌ها به تایید آن‌ها رسید. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است. در همین راستا، یک مرحله پیش‌آزمون، با تعداد ۴۵ نمونه اجرا شد. دست‌کم میزان آلفای محاسبه‌شده برای سازه‌های مختلف، ۰/۸۷۵ بود که نشان از مناسب‌بودن پایایی پرسش‌نامه دارد. پس از بررسی و تایید روایی و پایایی پرسش‌نامه، برای آزمون مدل، اقدام به پیمایش شد. همان‌طور که اشاره گردید، متغیرهای شناسایی‌شده در دو سطح فردی و سازمانی هستند. در سطح فردی کارکنان و مدیران شهرداری تهران، و در سطح سازمانی، مناطق و سازمان‌های مستقل شهرداری تهران به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. کلاین^۲ معتقد است در تحلیل عاملی اکتشافی برای هر متغیر ۱۰ یا ۲۰ نمونه لازم است اما کمینه حجم نمونه ۲۰۰ نمونه قابل دفاع است (حبیبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶). از آنجایی که تعداد متغیرهای فردی شناسایی‌شده ۳۱ متغیر است؛ بنابراین کمینه حجم نمونه ۳۱۰ نمونه است. لازم به گفتن است که علاوه بر موارد فوق، آزمون KMO برای سنجش کفایت داده‌ها در تحلیل عاملی اکتشافی در نظر گرفته می‌شود، که نتایج حاصل از این آزمون نشان از کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی اکتشافی دارد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری سهمیه‌ای^۳ است. نمونه‌گیری سهمیه‌ای روشی از نمونه‌گیری غیراحتمالی است که در آن برای هر یک از طبقه‌ها با زیرگروه‌های جامعه مورد مطالعه، سهمیه‌ای در نظر گرفته می‌شود. با توجه به ساختار مناطق شهرداری تهران در هر منطقه، ۱۲ پرسش‌نامه و در سازمان‌ها ۶ پرسش‌نامه توزیع گردید که در مجموع مقرر شد تعداد ۴۴۴ پرسش‌نامه برای آزمون مدل جمع‌آوری گردد.

1. Cronbach Alpha Method
2. Kelain
3. Quota Sampling

جدول ۳: نحوه تعیین سهمیه هر یک از مناطق

فهرست واحدها در مناطق	تعداد
معاونت توسعه منابع انسانی	۱
معاونت برنامه‌ریزی، توسعه شهری و امور شورا	۱
معاونت مالی و اقتصاد شهری	۱
معاونت شهرسازی و معماری	۱
معاونت حمل‌ونقل و ترافیک	۱
معاونت اجتماعی و فرهنگی	۱
معاونت فنی و عمران	۱
معاونت خدمات شهری و محیط‌زیست	۱
بازرسی	۱
حراست	۱
گزینش	۱
حقوقی	۱
مجموع	۱۲

به دلیل طراحی مدل برای شهرداری تهران، واحد تحلیل (در طراحی مدل نهایی) سازمانی و باید شهرداری‌هایی مشابه شهر تهران باشد و در حالت ایده‌آل، پیمایش باید در سطح شهرداری‌هایی مشابه با شهرداری تهران صورت گیرد. از آنجایی که در عمل این امکان وجود ندارد، مناطق تهران به‌عنوان واحد تحلیل در نظر گرفته شدند و با توجه به محدودیت تعداد مناطق شهرداری تهران، سازمان‌های مستقل شهرداری تهران هم در نظر گرفته شده و در مجموع ۵۲ واحد در سطح شهرداری تهران (منطقه و سازمان) انتخاب شدند (جدول ۴).

جدول ۴: واحدهای سازمانی انتخاب شده برای اجرای پیمایش

ردیف	نام واحد	ردیف	نام واحد	ردیف	نام واحد
۱	شهرداری تهران منطقه ۱	۱۸	شهرداری تهران منطقه ۱۸	۳۵	سازمان نوسازی شهر تهران
۲	شهرداری تهران منطقه ۲	۱۹	شهرداری تهران منطقه ۱۹	۳۶	سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات
۳	شهرداری تهران منطقه ۳	۲۰	شهرداری تهران منطقه ۲۰	۳۷	سازمان حمل و نقل و ترافیک
۴	شهرداری تهران منطقه ۴	۲۱	شهرداری تهران منطقه ۲۱	۳۸	سازمان پایانه‌های مسافربری
۵	شهرداری تهران منطقه ۵	۲۲	شهرداری تهران منطقه ۲۲	۳۹	سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسی‌رانی
۶	شهرداری تهران منطقه ۶	۲۳	سازمان سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های مردمی	۴۰	سازمان رفاه خدمات و مشارکت‌های اجتماعی
۷	شهرداری تهران منطقه ۷	۲۴	سازمان بوستان‌ها و فضای سبز تهران	۴۱	سازمان ورزش شهرداری تهران
۸	شهرداری تهران منطقه ۸	۲۵	سازمان بهشت زهرا	۴۲	ستاد شهرداری تهران - معاونت مالی و اقتصاد شهری
۹	شهرداری تهران منطقه ۹	۲۶	سازمان میادین، و میوه و تره‌بار	۴۳	ستاد شهرداری - معاونت فنی و عمران
۱۰	شهرداری تهران منطقه ۱۰	۲۷	سازمان زیباسازی	۴۴	ستاد شهرداری - معاونت شهرسازی و معماری
۱۱	شهرداری تهران منطقه ۱۱	۲۸	سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی	۴۵	ستاد شهرداری - معاونت برنامه‌ریزی، توسعه شهری و امور شورا
۱۲	شهرداری تهران منطقه ۱۲	۲۹	سازمان مدیریت پسماند	۴۶	ستاد شهرداری - معاونت حمل و نقل و ترافیک
۱۳	شهرداری تهران منطقه ۱۳	۳۰	سازمان املاک و مستغلات	۴۷	ستاد شهرداری - معاونت خدمات شهری و محیط‌زیست
۱۴	شهرداری تهران منطقه ۱۴	۳۱	سازمان صندوق بازنشستگی	۴۸	ستاد شهرداری - معاونت امور اجتماعی و فرهنگی
۱۵	شهرداری تهران منطقه ۱۵	۳۲	سازمان مهندسی و عمران شهر تهران	۴۹	ستاد شهرداری - معاونت توسعه منابع انسانی
۱۶	شهرداری تهران منطقه ۱۶	۳۳	سازمان مشاور فنی و مهندسی شهر تهران	۵۰	موسسه فناوری‌ان شهر
۱۷	شهرداری تهران منطقه ۱۷	۳۴	سازمان عمران مناطق شهر تهران	۵۱	شرکت خدمات اداری شهر
				۵۲	شرکت توسعه فضاهای فرهنگی

پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۲۳۰ پرسش‌نامه صحیح حاصل و آماده تجزیه و تحلیل شد و داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS21 و آماده اجرای تحلیل عاملی شد. مقرر شد برای تحلیل عاملی اکتشافی در صورتی که آزمون‌های کیفیت داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نبودند، به تعداد مورد نیاز پرسش‌نامه جمع‌آوری شود، که خوشبختانه آزمون‌های کفایت داده‌ها، نشان‌دهنده کافی بودن تعداد پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده بود، که در ادامه توضیح‌های مربوط به تحلیل عاملی ارائه خواهد شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی و ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان در جدول (۵) منعکس شده است. از لحاظ ترکیب جنسیتی ۱۲۶ مرد و ۱۰۴ زن جزء پاسخ‌دهندگان بوده‌اند. بیشترین پاسخ‌دهندگان بین ۳۰ تا ۳۹ سال سن داشته‌اند، بیشتر آن‌ها مدرک کارشناسی دارند و بیشتر آن‌ها مدیران اجرایی هستند؛ ۱۰۶ نفر از ۲۳۰ نفر، حقوق بین چهار تا شش میلیون تومان دارند.

جدول ۵: ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان

وضعیت مسکن	میزان درآمد	سمت	تحصیلات	ترکیب سنی	جنسیت	ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان
استیجاری	کثر از دو میلیون در ماه	مدیر کل یا معاون مدیر کل	فوق دیپلم و کمتر	بین ۵۰ تا ۵۹	مرد	فراوانی
شخصی	شش به بالا	مدیر ارشد	کارشناسی	بین ۴۰ تا ۴۹	زن	درصد
شش تا شش	چهار تا شش	کارشناس	کارشناسی ارشد	بین ۳۰ تا ۳۹		
بین دو تا چهار	بین دو تا چهار	روای اداره‌ها	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
کثر از دو میلیون در ماه	کثر از دو میلیون در ماه	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
مشاور	مشاور	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
کارشناس	کارشناس	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
روای اداره‌ها	روای اداره‌ها	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
مدیر کل یا معاون مدیر کل	مدیر کل یا معاون مدیر کل	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
مدیر ارشد	مدیر ارشد	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
دگری	دگری	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
کارشناسی	کارشناسی	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
فوق دیپلم و کمتر	فوق دیپلم و کمتر	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
بین ۵۰ تا ۵۹	بین ۵۰ تا ۵۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
بین ۴۰ تا ۴۹	بین ۴۰ تا ۴۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
بین ۳۰ تا ۳۹	بین ۳۰ تا ۳۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
کثر از ۳۰ سال	کثر از ۳۰ سال	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
مرد	مرد	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
زن	زن	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۲۶	۱۲۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۰۴	۱۰۴	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۳۹/۱	۳۹/۱	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۶۰/۹	۶۰/۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۹/۶	۹/۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۴۶/۱	۴۶/۱	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۳۵/۷	۳۵/۷	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۸/۷	۸/۷	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۹	۱۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۷۳	۷۳	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۰۷	۱۰۷	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۲۵	۲۵	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۶	۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۴	۴	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۵۲	۵۲	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۶۰	۱۶۰	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۴	۱۴	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۶/۱	۶/۱	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۶۹/۶	۶۹/۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۲۲/۶	۲۲/۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱/۷	۱/۷	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۲/۶	۲/۶	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۰/۹	۱۰/۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۴۶/۵	۴۶/۵	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۳۱/۷	۳۱/۷	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۸/۳	۸/۳	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۱۰/۹	۱۰/۹	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۵۴/۸	۵۴/۸	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		
۴۵/۲	۴۵/۲	مدیر ارشد	فوق دیپلم و کمتر	کثر از ۳۰ سال		

– شناسایی عوامل موثر بر تمایل کارکنان به فساد

با توجه به ماهیت متفاوت متغیرهای سطح فردی و سازمانی برای شناسایی عوامل موثر بر تمایل کارکنان به فساد اداری، ابتدا به صورت جداگانه، هر یک از متغیرهای سطح فردی و سازمانی

با روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و پس از شناسایی عوامل تاثیرگذار، با استفاده از معادلات ساختاری به روش PLS میزان تاثیر هر یک از متغیرها بررسی شد.

– شناسایی عوامل فردی موثر بر تمایل به فساد اداری

برای شناسایی این عوامل ضروری است که روی متغیرهای سطح فردی (۳۱ متغیر) تحلیل عاملی اکتشافی صورت گیرد. در این راستا بررسی KMO مبین کفایت نمونه‌ها (۰/۹۴۱) برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی است. همچنین نتیجه آزمون بارتلت (Sig=۰.۰۰۰) نشان‌دهنده همانی نبودن ماتریس همبستگی و مناسب بودن برای تحلیل عاملی اکتشافی است. با استفاده از روش واریماکس با هفت بار چرخش داده‌ها ۳۱ متغیر (گویه پرسش‌نامه) روی هشت عامل بارگذاری شدند. در ضمن به منظور بررسی روابط بین متغیرها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ در تعاریف عامل‌ها با اهمیت دانسته شد و ضرایب کمتر از این مقدار به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شدند.

همان‌طور که در جدول (۶) نمایش داده شده است، هشت عامل بر شمرده شده ۸۱/۰۰۷ درصد از تغییرپذیری عوامل تمایل به فساد سطح فردی در شهرداری تهران را نشان می‌دهد. لازم به اشاره است که عامل نخست با ارزش ویژه ۴/۲ در حدود ۱۳/۵۴ درصد، عامل دوم با ارزش ویژه ۴/۱۶ در حدود ۱۳/۴۲ درصد، عامل سوم با ارزش ویژه ۳/۲۲ در حدود ۱۰/۳۸ درصد، عامل چهارم با ارزش ویژه ۲/۹۷ در حدود ۹/۶۰ درصد، عامل پنجم با ارزش ویژه ۲/۸۹ در حدود ۹/۳۴ درصد، عامل ششم با ارزش ویژه ۲/۶۹ در حدود ۸/۶۸ درصد، عامل هفتم با ارزش ویژه ۲/۵۱ در حدود ۸/۰۹ درصد و عامل هشتم با ارزش ویژه ۲/۴۳ در حدود ۷/۹۰ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

جدول ۶: عوامل تاثیر گذار بر تمایل به فساد اداری در شهر داری تهران در سطح فردی

عوامل		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	شاخص های عوامل
نیاز مادی	ریسک پذیری	ارتباط با ارباب رجوع	جامه پذیری ضدفساد	احساس بی عدالتی	پایندی اخلاقی	پایندی شرعی	توجه و زور	فرصت فساد	فرصت فساد	
										۱. حساسیت نسبت به قضاشدن نماز
										۲. میزان تلاوت قرآن
										۳. پایندی عملی به دین
										۴. پرهیز از مجرمات
										۵. میزان شرکت در نماز جماعت
										۱. میزان صداقت
										۲. میزان پایندی به قول و قرار
										۳. میزان درست کاری
										۴. میزان امانت داری
										۵. میزان کمک به دیگران
										۶. میزان گذشت و بخشش
										۱. عدم تناسب بین کار و پرداخت
										۲. بی عدالتی در اجرای قانون
										۳. بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی
										۴. بی عدالتی در میزان پرداخت

ادامه جدول ۶: عوامل تأثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی

عامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	شاخص های عوامل
زیر-عنوان	پایندی شرعی	پایندی اخلاقی	احساس بی عدالتی	جامعه پذیری ضدفساد	ارتباط با ارباب رجوع	ریسک پذیری	نیاز مادی	فرصت فساد	
	۲/۸۹	۰/۸۲۳	۰/۷۲۶	۰/۶۸۶	۰/۶۸۴	۰/۸۵۷	۰/۸۳۶	۰/۸۱۷	۱. آموزش موارد فساد در بدو استخدام
	۳/۰۶					۰/۸۱۰	۰/۸۲۰	۰/۸۱۷	۲. میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل درخواست همکاران برای رعایت اصول
	۲/۹۱					۰/۷۹۷	۰/۸۱۷	۰/۸۱۷	۳. درخواست همکاران برای رعایت اصول
	۲/۹۷								۴. آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)
	۱/۹۷								۱. میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع
	۲/۰۱								۲. ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع
	۳/۰۲								۳. توضیح ندادن به ارباب رجوع
	۱/۸۰								۱. میزان ریسک پذیری
	۱/۸۰								۲. عبور از چراغ قرمز
	۱/۷۷								۳. نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر

ادامه جدول ۶: عوامل تأثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح فردی

شاخص های عوامل		عوامل					رتبه	رتبه
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	رتبه
فرصت فساد	نیاز مادی	ریسک پذیری	ارتباط با ارباب رجوع	جامعه پذیری ضد فساد	احساس بی عدالتی	پایبندی اخلاقی	پایبندی شرعی	رتبه
۰/۷۸۲	۰/۷۹۰	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۱/۸۳
۰/۷۴۶	۰/۷۷۴	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۱/۸۴
۰/۷۳۵	۰/۷۶۳	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۰/۷۶۳	۰/۷۹۰	۰/۷۷۴	۱/۸۹
۲/۴۳	۲/۵۱	۲/۶۹	۲/۸۹	۲/۹۷	۳/۲۲	۴/۱۶	۴/۲	۱/۹۰
۷/۹۰	۸/۰۹	۸/۶۸	۹/۳۴	۹/۶۰	۱۰/۳۸	۱۳/۴۲	۱۳/۵۴	۳/۰۱
۸۱/۰۰۷	۷۳/۰۹	۶۴/۹۹	۵۶/۳۱	۴۶/۹۶۵	۳۷/۳۵	۲۶/۹۶	۱۳/۵۴	۱/۹۷
۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۹۲	
ارزش ویژه		درصد واریانس		درصد تجمعی		آلفای کرونباخ		

۱. میزان کفایت درآمد ماهانه
 ۲. توانایی تغییر آینده با توجه به درآمد حال
 ۳. مشکل تأمین مخارج ضروری
۱. میزان ثبات شغلی
 ۲. میزان دسترسی به اطلاعات
 ۳. پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع

مجموعه متغیرهایی که بار یک عامل شده بودند به شرح زیر استخراج و نام‌گذاری شدند:

عامل یکم با پنج متغیر شامل «حساسیت به قضا شدن نماز»، «میزان تلاوت قرآن»، «پابندی عملی به دین»، «پرهیز از محرم‌ها» و «میزان شرکت در نماز جماعت» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان پابندی به دین نام‌گذاری کرد. عامل دوم با شش متغیر شامل «میزان صداقت»، «میزان پابندی به قول و قرار»، «میزان درست‌کاری»، «میزان امانت‌داری»، «میزان کمک به دیگران» و «میزان گذشت و بخشش» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان پابندی به اخلاق نام‌گذاری کرد. عامل سوم با چهار متغیر شامل «عدم تناسب بین کار و پرداخت»، «بی‌عدالتی در اجرای قانون»، «بی‌عدالتی قومی، زبانی، مذهبی» و «بی‌عدالتی در میزان پرداخت» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان ادراک بی‌عدالتی نام‌گذاری کرد. عامل چهارم با چهار متغیر شامل «آموزش موارد فساد در بدو استخدام»، «میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل»، «درخواست همکاران برای رعایت اصول» و «آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان جامعه‌پذیری ضدفساد نام‌گذاری کرد. عامل پنجم با سه متغیر شامل «میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع»، «ارتباط چهره‌به‌چهره با ارباب رجوع» و «توضیح ندادن به ارباب رجوع» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان ارتباط با ارباب رجوع نام‌گذاری کرد. عامل ششم با سه متغیر شامل «میزان ریسک‌پذیری»، «عبور از چراغ قرمز» و «نادیده‌گرفتن قوانین دست‌وپاگیر» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان ریسک‌پذیری نام‌گذاری کرد. عامل هفتم با سه متغیر شامل «میزان کفایت درآمد ماهانه»، «توانایی تغییر آینده با توجه به درآمد حال» و «مشکل تامین مخارج ضروری» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان نیاز مادی نام‌گذاری کرد. عامل هشتم با سه متغیر شامل «میزان ثبات شغلی»، «میزان دسترسی به اطلاعات» و «پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان میزان فرصت برای فساد نام‌گذاری کرد.

با توجه به واحد تحلیل این پژوهش و با توجه به پایین بودن حجم نمونه، نگارندگان مجبور به اجرای تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم در سطح فردی شدند. بررسی KMO در مرتبه دوم، مبین کفایت نمونه‌ها (۰/۸۸۶) برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی است. همچنین نتیجه آزمون بار تلت

(Sig=.000) نشان‌دهنده همانی نبودن ماتریس همبستگی و مناسب بودن برای تحلیل عاملی اکتشافی است. با استفاده از روش واریماکس با سه بار چرخش داده‌ها ۸ عامل (حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه یک) روی دو عامل اصلی بارگذاری شدند. در ضمن، به منظور بررسی روابط بین متغیرها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ در تعاریف عامل‌ها با اهمیت دانسته شد و ضرایب کمتر از این مقدار به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۷) نمایش داده شده است، دو عامل برشمرده شده ۷۶/۸۸۱ درصد از تغییرپذیری عوامل فردی را نشان می‌دهد. ولی باید اشاره کرد که عامل نخست با ارزش ویژه ۳/۴۹۸، ۴۳/۷۲۷ درصد و عامل دوم با ارزش ویژه ۲/۶۵۲، ۳۳/۱۵۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

جدول ۷: نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی مرتبه دوم روی عوامل فردی

عامل‌های اصلی (مرتبه دو)		عوامل مرتبه یک
۱. عوامل درونی (شخصیتی)	۲. عوامل بیرونی (محیطی)	
۰/۹۰۴		۱. پایبندی شرعی
-۰/۸۱۲		۲. ریسک‌پذیری
۰/۸۱۱		۳. پایبندی اخلاقی
۰/۸۹۹		۱. ارتباط با ارباب رجوع
۰/۸۲۴		۲. نیاز مادی
۰/۷۸۳		۳. فرصت فساد
-۰/۷۵۴		۴. جامعه‌پذیری ضدفساد
۰/۷۴۶		۵. احساس بی‌عدالتی
۲/۶۵۲	۳/۴۹۸	ارزش ویژه
۳۳/۱۵۴	۴۳/۷۲۷	درصد واریانس
۷۶/۸۸۱	۴۳/۷۲۷	درصد تجمعی
۰/۷۲۳	۰/۸۵۶	آلفای کرونباخ

مجموعه متغیرهایی که بار یک عامل شده بودند به شرح زیر استخراج و نام‌گذاری شدند: عامل یکم (مرتبه دو) با سه عامل شامل «پایبندی شرعی»، «ریسک‌پذیری» و «پایبندی اخلاقی». از آن‌جایی که از خصوصیات درونی و شخصیتی افراد هستند که تحت‌عنوان عوامل فردی درونی (شخصیتی) نام‌گذاری شدند؛ و عامل دوم (مرتبه دوم) با پنج عامل شامل «ارتباط با ارباب رجوع»، «نیاز مادی»، «فرصت فساد»، «جامعه‌پذیری ضدفساد» و «احساس بی‌عدالتی»

از آنجایی که این خصوصیات مرتبط با محیط بیرونی هستند، تحت عنوان عوامل فردی بیرونی (محیطی) نام‌گذاری شدند.

- شناسایی عوامل سازمانی موثر بر تمایل به فساد اداری

برای شناسایی عوامل سازمانی موثر بر تمایل به فساد اداری مانند سطح فردی ضروری است که تحلیل عاملی اکتشافی صورت گیرد. بررسی KMO در این سطح مبین کفایت نمونه‌ها (۰/۹۶۴) برای اجرای تحلیل عاملی است. همچنین نتیجه آزمون بارتلت (Sig=.000) نشان‌دهنده همانی نبودن ماتریس همبستگی و مناسب بودن برای تحلیل عاملی است. با استفاده از روش واریماکس با هشت بار چرخش داده‌ها ۵۹ متغیر (گویه پرسش‌نامه) روی هشت عامل بارگذاری شدند. در ضمن، به منظور بررسی روابط بین متغیرها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ در تعاریف عامل‌ها با اهمیت دانسته شد و ضرایب کمتر از این مقدار به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۸) نمایش داده شده است، هشت عامل بر شمرده شده ۷۵/۳۹۵ درصد از تغییرپذیری عوامل سازمانی تمایل به فساد در شهرداری تهران را نشان می‌دهد. لازم به گفتن است که عامل نخست با ارزش ویژه ۷/۱۶۸، ۱۱/۹۴۷ درصد، عامل دوم با ارزش ویژه ۶/۹۷۷، ۱۱/۶۲۹ درصد، عامل سوم با ارزش ویژه ۶/۴۳۸، ۱۰/۷۳۰ درصد، عامل چهارم با ارزش ویژه ۶/۲۷۸، ۱۰/۴۶۳ درصد، عامل پنجم با ارزش ویژه ۵/۴۶۵، ۹/۱۰۸ درصد، عامل ششم با ارزش ویژه ۴/۷۲۹، ۷/۸۸۱ درصد، عامل هفتم با ارزش ویژه ۴/۱۶۷، ۶/۹۴۶ درصد و عامل هشتم با ارزش ویژه ۴/۰۱۵، ۶/۶۹۱ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

جدول ۸: عوامل تاثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح سازمانی

عوامل	شاخص های عوامل	میانگین
۱- شفافیت و پاسخ گویی در سازمان		۱/۷۵۶
۲- کیفیت قوانین ملاک عمل		۰/۸۱۶
۳- اطلاع رسانی و فرهنگ ضدفساد		۱/۷۳۳
۴- مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد		۱/۷۵۱
۵- تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم ها		۱/۷۴۷
۶- درآمد ناپایدار در شهرداری		۱/۸۲۲
۷- شایسته سالاری		۱/۷۹۱
۸- استفاده از فناوری اطلاعات		۱/۷۵۶

۱. اطلاع رسانی در مورد محاسبه عوارض ها	۱/۷۵۶	۰/۸۱۶
۲. مشخص بودن فرایندهای کاری	۱/۷۳۳	۰/۸۱۱
۳. پاسخ گویی به مدیران بالاسری	۱/۷۵۱	۰/۸۰۶
۴. توضیح کافی به ارباب رجوع	۱/۷۴۷	۰/۸۰۲
۵. مشخص بودن ضوابط پرداخت	۱/۸۲۲	۰/۷۷۳
۶. میزان اطلاعات با اهمیت در سازمان	۱/۷۹۱	۰/۷۷۲
۷. میزان پاسخ گویی به شهروندان	۱/۷۵۶	۰/۷۶۴
۱. تفسیرپذیر بودن قوانین	۳/۲۰۴	۰/۷۸۳
۲. میزان قوانین مزاحم	۳/۲۱۳	۰/۷۷۴
۳. ضمانت اجرایی قوانین	۱/۷۲۴	۰/۷۱۶
۴. ضمانت اجرایی قوانین و مقررات ضد فساد	۱/۷۲۹	۰/۶۶۸
۵. اجرای صحیح قوانین	۱/۷۵۱	۰/۶۶۶
۶. کافی بودن قوانین	۱/۷۶۹	۰/۶۱۶
۷. وجود تناقض در قوانین	۳/۱۳۸	۰/۶۰۷
۸. مبهم بودن قوانین	۳/۳۰۷	۰/۵۹۲
۹. ضابطه مند بودن برون سپاری ها	۳/۲۸۹	۰/۳۸۴
۱۰. اجرای درست قوانین	۱/۷۶۴	۰/۳۶۴

ادامه جدول ۸: عوامل تاثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح سازمانی

عامل	شاخص های عوامل	میانگین
۱- شفافیت و پاسخ گویی در سازمان		
۲- کیفیت قوانین ملاک عمل		
۳- اطلاع رسانی و فرهنگ ضدفساد		
۴- مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد		
۵- تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم ها		
۶- درآمد ناپایدار در شهرداری		
۷- شناسیسته سالاری		
۸- استفاده از فناوری اطلاعات		
۱. برگزاری دوره های آموزشی در خصوص فساد	۱/۷۶۹	۰/۷۶۱
۲. رواج قوم گرایی در سازمان	۳/۲۰۴	-۰/۷۰۴
۳. برحذر داشتن کارمندان از فساد	۱/۷۵۹	۰/۶۳۷
۴. چشم پوشی کارمندان از فساد دیگران	۳/۳۶۴	-۰/۶۲۴
۵. روابط دوستانه زیاد	۳/۴۷۶	-۰/۶۱۷
۶. ناشایست بودن فساد در نظر کارکنان	۱/۶۶۲	۰/۵۹۰
۷. اطلاع رسانی به شهروندان در مورد حقوق شان	۱/۷۸۲	۰/۵۷۱
۸. وجود شرم و حیا در میان کارکنان	۱/۶۴۰	۰/۵۵۲
۹. همکاری برای انجام فساد	۳/۱۲۴	-۰/۵۱۶
۱۰. ناراحت شدن همکاران از اقدام های غیرقانونی سایر همکاران	۱/۷۷۳	۰/۴۸۶
۱. زیاد بودن تبعات فساد در سازمان	۱/۷۳۸	۰/۷۲۴
۲. نظارت شدید بر دفاتر خدمات الکترونیک	۱/۷۶۹	۰/۷۲۴
۳. قاطع و به موقع بودن برخورد با فساد	۱/۷۱۶	۰/۶۷۹
۴. متخصص بودن کارمندان	۱/۷۷۸	۰/۶۶۹
۵. تناسب برخورد با جرم صورت گرفته	۱/۷۸۷	۰/۶۲۳
۶. سنگین و بازدارنده بودن مجازات	۱/۷۲۹	۰/۶۲۰
۷. بالا بودن ریسک انجام فساد	۳/۲۳۶	-۰/۶۰۵
۸. عملکرد مناسب سامانه رسیدگی شکایت ها	۱/۷۲۰	۰/۵۶۷

ادامه جدول ۸: عوامل تاثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح سازمانی

عامل		شاخص های عوامل	میانگین
۱- شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان	۱-۷	۳/۲۰	۰/۷۸۱
۲- کیفیت قوانین ملاک عمل	۲-۷	۱/۷۶۴	۰/۷۱۳
۳- اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد	۳-۷	۳/۱۶	۰/۷۰۹
۴- اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد	۴-۷	۱/۸۴	۰/۶۸۱
۵- تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم‌ها	۵-۷	۱/۷۳۳	۰/۶۲۱
۶- مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد	۶-۷	۳/۲۷۶	۰/۵۹۵
۷- مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد	۷-۷	۳/۲۱۳	۰/۴۳۴
۸- استفاده از فناوری اطلاعات	۸-۷		
۱. انجام کارها فقط با تایید مستقیم مدیران	۱-۷	۳/۲۴۴	۰/۷۳۸
۲. تناسب بودجه با میزان فعالیت	۲-۷	۳/۲۴۹	۰/۶۷۸
۳. تصمیم‌گیری بر اساس سلاقی شخصی	۳-۷	۳/۳۰۲	۰/۶۴۴
۴. برخورداری از تخصص کافی	۴-۷	۳/۲۲۷	۰/۶۱۳
۵. تناسب بودجه با فعالیت واحدها	۵-۷	۱/۶۹۳	۰/۵۹۹
۶. تصمیم‌گیری شخصی به جای کارشناسی	۶-۷		
۷. تصمیم‌گیری نامناسب در خصوص برون‌سپاری کارها	۷-۷		
۱. منطقی نبودن نرخ خدمات	۱-۷	۱/۶۲۲	۰/۷۱۴
۲. تناسب درآمد و هزینه در شهرداری	۲-۷	۳/۲۴۹	۰/۶۷۰
۳. عادلانه بودن نرخ خدمات در دفاتر خدمات الکترونیک	۳-۷	۱/۷۲۹	۰/۵۶۹
۴. منطقی بودن نرخ خدمات ارائه شده	۴-۷	۱/۷۴۷	۰/۵۶۰
۵. فشار به مدیران ارشد برای درآمد بیشتر	۵-۷	۱/۷۲۹	۰/۵۰۱
۱. شایسته‌سالاری در سازمان	۱-۷	۱/۷۸۷	۰/۴۹۳
۲. پارتی‌بازی برای استخدام	۲-۷		
۳. نظام تشویق و تنبیه عادلانه	۳-۷		
۴. استخدام بر اساس ضوابط	۴-۷		
۵. ارتقا بر اساس شایستگی برخورداری مدیران از تجربه کافی	۵-۷		

ادامه جدول ۸: عوامل تاثیرگذار بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران در سطح سازمانی

عوامل		شاخص‌های عوامل	
۱- شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان	۲- کیفیت قوانین ملاک عمل	۱/۶۶۲	۱/۷۵۶
۳- اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد	۴- مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد	۳/۴۲۲	۱/۷۰۷
۵- تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم‌ها	۶- درآمد پایدار در شهرداری	۳/۱۴۲	۱/۷۴۷
۷- شایسته‌سالاری	۸- استفاده از فناوری اطلاعات	۱/۷۴۷	۱/۷۴۷
		۱/۶۶۲	۱/۷۴۷
		۱/۶۴۹	۱/۷۴۷
		-۰/۶۴۰	۱/۷۴۷
		۰/۵۷۴	۱/۷۴۷
		-۰/۵۷۱	۱/۷۴۷
		۰/۴۶۱	۱/۷۴۷
		۴/۰۱۵	۱/۷۴۷
		۶/۱۶۷	۱/۷۴۷
		۴/۷۲۹	۱/۷۴۷
		۵/۴۶۵	۱/۷۴۷
		۶/۲۷۸	۱/۷۴۷
		۶/۴۳۸	۱/۷۴۷
		۶/۹۷۷	۱/۷۴۷
		۷/۱۶۸	۱/۷۴۷
		۶/۶۹۱	۱/۷۴۷
		۶/۹۴۶	۱/۷۴۷
		۷/۸۸۱	۱/۷۴۷
		۹/۱۰۸	۱/۷۴۷
		۱۰/۴۶۳	۱/۷۴۷
		۱۰/۷۳۰	۱/۷۴۷
		۱۱/۶۲۹	۱/۷۴۷
		۱۱/۹۴۷	۱/۷۴۷
		۷۵/۳۹۵	۱/۷۴۷
		۶۸/۷۰۴	۱/۷۴۷
		۶۱/۷۵۸	۱/۷۴۷
		۵۳/۸۷۷	۱/۷۴۷
		۴۴/۷۶۹	۱/۷۴۷
		۳۴/۳۰۵	۱/۷۴۷
		۲۳/۵۷۵	۱/۷۴۷
		۱۱/۹۴۷	۱/۷۴۷
		۰/۹۳	۱/۷۴۷
		۰/۸۲	۱/۷۴۷
		۰/۸۶	۱/۷۴۷
		۰/۹۰	۱/۷۴۷
		۰/۹۲	۱/۷۴۷
		۰/۹۱	۱/۷۴۷
		۰/۸۵	۱/۷۴۷
		۰/۸۸	۱/۷۴۷

مجموعه متغیرهایی که بار یک عامل شده بودند به شرح زیر استخراج و نام‌گذاری شدند: عامل یکم با هفت متغیر شامل «اطلاع‌رسانی در مورد محاسبه عوارض‌ها»، «مشخص بودن فرایندهای کاری»، «پاسخ‌گویی به مدیران بالاسری»، «توضیح‌های کافی به ارباب رجوع»، «مشخص بودن ضوابط پرداخت»، «میزان اطلاعات با اهمیت در سازمان» و «میزان پاسخ‌گویی به شهروندان» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان نام‌گذاری کرد. عامل دوم با ده متغیر شامل

«تفسیرپذیر بودن قوانین»، «میزان قوانین مزاحم»، «ضمانت اجرایی قوانین»، «ضمانت اجرایی قوانین و مقررات ضد فساد»، «اجرای صحیح قوانین»، «کافی بودن قوانین»، «وجود تناقض در قوانین»، «مبهم بودن قوانین»، «ضابطه مند بودن برون سپاری‌ها» و «اجرای درست قوانین» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان کیفیت قوانین ملاک عمل نام‌گذاری کرد. عامل سوم با ده متغیر شامل «برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص فساد»، «رواج قوم‌گرایی در سازمان»، «برحذر داشتن کارمندان همدیگر از فساد»، «چشم‌پوشی کارمندان از فساد دیگران»، «روابط دوستانه زیاد»، «ناشایست بودن فساد در نظر کارکنان»، «اطلاع‌رسانی به شهروندان در مورد حقوق‌شان»، «وجود شرم و حیا در میان کارکنان»، «همکاری برای انجام فساد» و «ناراحت شدن همکاران از اقدام‌های غیرقانونی سایر همکاران» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضد فساد نام‌گذاری کرد. عامل چهارم با هشت متغیر شامل «زیاد بودن تبعات فساد»، «نظارت شدید بر دفاتر خدمات الکترونیک»، «قاطع و به‌موقع بودن برخورد با فساد»، «متخصص بودن کارمندان نظارتی»، «تناسب برخورد با جرم صورت گرفته»، «سنگین و بازدارنده بودن مجازات»، «بالا بودن ریسک انجام فساد» و «عملکرد مناسب سامانه رسیدگی به شکایت‌ها» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد نام‌گذاری کرد. عامل پنجم با هفت متغیر شامل «انجام کارها فقط با تایید مستقیم مدیران»، «تناسب بودجه با میزان فعالیت»، «تصمیم‌گیری بر اساس سلیقه‌های شخصی»، «برخوردراری از تخصص کافی»، «تناسب بودجه با فعالیت واحدها»، «تصمیم‌گیری شخصی به‌جای کار کارشناسی» و «تصمیم‌گیری نامناسب در خصوص برون‌سپاری کارها» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم‌ها رجوع نام‌گذاری کرد. عامل ششم با پنج متغیر شامل «منطقی نبودن نرخ خدمات»، «تناسب درآمد و هزینه در شهرداری»، «عادلانه بودن نرخ خدمات در دفاتر خدمات الکترونیک»، «منطقی بودن نرخ خدمات ارائه شده» و «فشار به مدیران ارشد برای درآمد بیشتر» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان درآمد ناپایدار در شهرداری نام‌گذاری کرد. عامل هفتم با شش متغیر شامل «شایسته‌سالاری در سازمان»، «پارتی‌بازی برای استخدام»، «نظام تشویق و تنبیه عادلانه»، «استخدام بر اساس ضوابط»، «ارتقا بر اساس شایستگی» و «برخوردراری مدیران از تجربه کافی» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت عنوان شایسته‌سالاری نام‌گذاری کرد. عامل

هشتم با شش متغیر شامل «اتوماتیک کردن فرایندها»، «انجام کارها از راه پرتال»، «امکان تغییر دستی در محاسبه‌ها»، «استفاده از فناوری روز دنیا»، «وجود ارتباط چهره‌به‌چهره» و «جزیره‌ای بودن سیستم‌ها» است که با توجه به مشخصه‌های متغیرهای همبسته در این عامل می‌توان آن را تحت‌عنوان استفاده از فناوری اطلاعات نام‌گذاری کرد.

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، با توجه به محدودیت حجم نمونه، نگارندگان مجبور به انجام تحلیل عاملی مرتبه دوم شدند. بررسی KMO بیانگر کفایت نمونه‌ها (۰/۸۸۰) برای اجرای تحلیل عاملی است. همچنین نتیجه آزمون بارتلت (Sig=۰.۰۰۰) نشان‌دهنده همانی‌نبودن ماتریس همبستگی و مناسب‌بودن برای تحلیل عاملی است. با استفاده از روش واریماکس با سه‌بار چرخش داده‌ها ۸ عامل (گویه پرسش‌نامه) روی دو عامل اصلی سوار شدند. در ضمن، به‌منظور بررسی روابط بین متغیرها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ در تعاریف عامل‌ها با اهمیت دانسته شد و ضرایب کمتر از این مقدار به‌عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۹) نمایش داده می‌شود، دو عامل برشمرده شده ۸۰/۶۵۴ درصد از تغییرپذیری عوامل سازمانی را نشان می‌دهد. لازم به اشاره است که عامل نخست با ارزش ویژه ۳/۴۶۷ در حدود ۴۳/۳۴۲ درصد و عامل دوم با ارزش ویژه ۲/۹۸۵، ۳۷/۳۱۲ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

جدول ۹: تحلیل عاملی مرتبه دوم بر روی عوامل سازمانی

عوامل مرتبه یک		عوامل اصلی (مرتبه دو)
عوامل توانمندی سازمانی		۱. عوامل توانمندی سازمانی
تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم‌ها	۰/۸۷۳	
شایسته‌سالاری	۰/۸۰۵	
استفاده از فناوری اطلاعات	۰/۷۷۸	
درآمد ناپایدار در شهرداری	-۰/۸۷۷	
کیفیت قوانین ملاک عمل	۰/۷۶۸	
عوامل فرهنگی و فرهنگی سازمان		
شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان	۰/۹۲۲	
مناسب‌بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد	۰/۸۹۵	
اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد	۰/۸۴۹	
ارزش ویژه	۳/۴۶۷	۲/۹۸۵
درصد واریانس	۴۳/۳۴۲	۳۷/۳۱۲
درصد تجمعی	۴۳/۳۴۲	۸۰/۶۵۴
آلفای کرونباخ	۰/۷۱۲	۰/۷۳۶

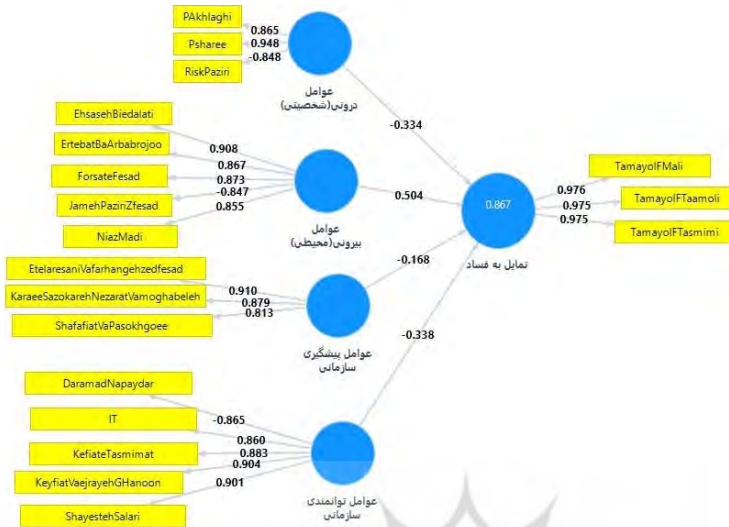
مجموعه متغیرهایی که بار یک عامل شده بودند به شرح زیر استخراج و نام‌گذاری شدند: عامل یکم (مرتب‌به دو) با پنج عامل شامل «تخصصی و کارشناسی‌بودن تصمیم‌ها»، «شایسته‌سالاری»، «استفاده از فناوری اطلاعات»، «درآمد ناپایدار در شهرداری» و «کیفیت قوانین ملاک عمل» از آن‌جایی که همگی به نوعی از عوامل تاثیرگذار در اثربخشی هستند می‌توان آن‌ها را تحت‌عنوان عوامل توانمندی سازمانی نام‌گذاری کرد. عامل دوم با سه متغیر شامل «شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان»، «مناسب‌بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد» و «اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد» از آن‌جایی که از مهم‌ترین عوامل موثر در پیشگیری هستند، تحت‌عنوان عوامل پیشگیری سازمانی نام‌گذاری شدند.

- تدوین مدل و محاسبه ضرایب تاثیر

برای بررسی تاثیر میزان تاثیر عوامل مختلف بر تمایل به فساد اداری در میان کارکنان شهرداری تهران، از روش مدل معادله‌های ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. با توجه به عوامل شناسایی‌شده، مدل مفهومی ترسیم و در سه‌گام شامل برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل بررسی می‌شود. لازم به اشاره است که با توجه به اینکه واحد تحلیل در این پژوهش مناطق شهرداری و سازمان‌های مستقل هستند، حجم نمونه ۵۲ واحد است. بر اساس پیشینه پژوهش، در مدل اندازه‌گیری میزان متغیر وابسته تمایل به فساد، حاصل از سه متغیر تمایل به فساد مالی، تمایل به فساد تعاملی و تمایل به فساد تصمیم‌گیری است.

- گام نخست: برازش مدل‌های اندازه‌گیری

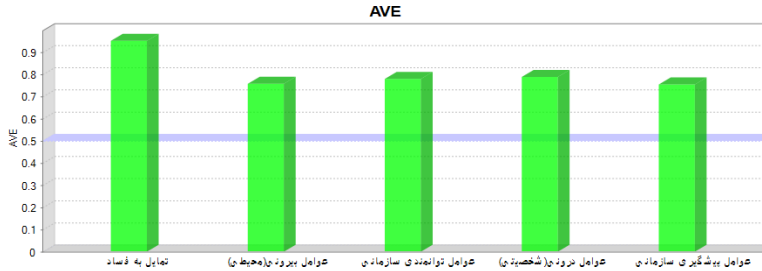
یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه ابعاد آن است. با توجه به مدل مفهومی ترسیم‌شده (نمودار ۱) پنج مدل اندازه‌گیری مربوط به «عوامل فردی درونی (شخصیتی)»، «عوامل فردی بیرونی (محیطی)»، «عوامل پیشگیری سازمانی»، «عوامل توانمندی سازمانی» و «تمایل به فساد» وجود دارد. برای بررسی برازش این مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی می‌شوند.



نمودار ۱: مدل اجرا شده همراه با بارهای عاملی

برای بررسی پایایی مدل‌های اندازه‌گیری، از بارهای عاملی استفاده می‌گردد. مقدار ملاک برای مناسب بودن بارهای عاملی، ۰/۴ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تمام مقادیر بارهای عاملی بیش از ۰/۴ است. معیار دوم برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگراست که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با پرسش‌های خود می‌پردازد، که در نرم‌افزار Smart PLS معیار AVE به این منظور بکار می‌رود. میزان مناسب برای این معیار ۰/۵ به بالاست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همان‌طور که در نمودار (۲) مشخص است، میزان به‌دست آمده برای تمام سازه‌های مدل بالای ۰/۵ است و نشان‌دهنده همگرایی مناسب برای مدل است.

1. Average Variance Extracted (AVE)



نمودار ۲: میزان AVE برای سازه‌های مدل

همان‌طور که اشاره شد، معیار سوم برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی واگراست. بدین‌منظور، از جدول همبستگی متغیرهای پنهان^۱ استفاده می‌کنیم. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند، که نتایج آن مطابق با داده‌های همبستگی متغیرهای پنهان است. با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE است و فقط متغیرهای پنهان مرتبه نخست باید در این ماتریس درج شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار جذر AVE تمام سازه‌ها از مقدار همبستگی سازه‌ها به صورت دویبه‌دو بیشتر است؛ از این‌رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا سازه‌های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

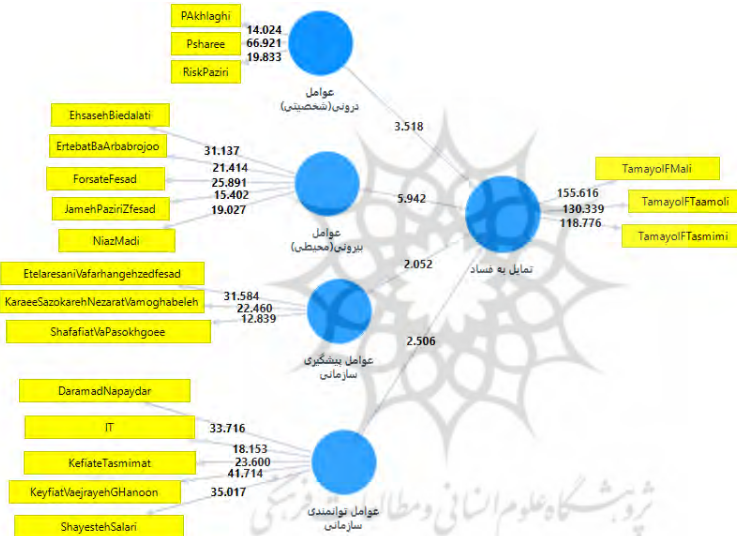
جدول ۱۰: جدول فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا

سازه‌ها	تمایل به فساد	عوامل توانمندی سازمانی	عوامل فردی بیرونی	عوامل فردی درونی	عوامل پیشگیری سازمانی
تعامل به فساد	۰/۹۷۵				
عوامل توانمندی سازمانی	۰/۸۵۷	۰/۸۸۳			
عوامل فردی بیرونی	۰/۸۶۲	۰/۷۸۸	۰/۸۷۰		
عوامل فردی درونی	۰/۸۳۲	۰/۸۲۹	۰/۸۶۸	۰/۸۸۸	
عوامل پیشگیری سازمانی	۰/۸۱۰	۰/۸۲۰	۰/۸۱۸	۰/۷۶۱	۰/۸۶۸

1. Latent Variable Correlation

- گام دوم: برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که نخستین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان T-Values است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن آن‌ها را تایید کرد. همان‌طور که در نمودار (۳) مشخص است، ضریب مربوط به مسیرهای مرتبط با متغیرهای مکنون بالاتر از ۱/۹۶ است که معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



نمودار ۳: مدل ترسیم شده همراه با ضرایب معناداری

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است، R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با نمودار (۱) میزان محاسبه شده (۰/۸۶۷) مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می‌سازد.

گام سوم: برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای برازش کلی مدل از معیار GOF¹ استفاده می‌شود. برای محاسبه GOF از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

جدول ۱۱: مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول

مقادیر اشتراکی	عوامل
۰/۹۵۱	تمایل به فساد
۰/۷۷۹	عوامل توانمندی سازمانی
۰/۷۵۴	عوامل پیشگیری سازمانی
۰/۷۸۸	عوامل فردی درونی (شخصیتی)
۰/۷۵۸	عوامل فردی بیرونی (محیطی)

با توجه به مقادیر اشاره‌شده، میزان GOF برابر است با ۰/۸۳۵ که با توجه به سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، عدد به‌دست آمده نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. با توجه به نتایج، در این بخش به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود:

- پرسش نخست: عوامل موثر بر تمایل به فساد در میان کارکنان شهرداری تهران کدام‌اند؟ پاسخ: همان‌طور که اشاره شد، دسته عوامل شامل، عوامل فردی و عوامل سازمانی در تمایل کارکنان به فساد اداری نقش دارند. عوامل سازمانی شامل دو دسته عوامل با ماهیت متفاوت هستند شامل «عوامل پیشگیری سازمانی» و «عوامل توانمندی سازمانی». عوامل پیشگیری سازمانی شامل شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان، مناسب‌بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد، و اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد. عوامل توانمندی شامل درآمد ناپایدار در شهرداری، میزان استفاده از فناوری اطلاعات، تخصصی و کارشناسی‌بودن تصمیم‌های اتخاذشده، کیفیت قوانین و مقررات و شایسته‌سالاری. عوامل فردی نیز شامل دو دسته عوامل هستند: «عوامل درونی (شخصیتی)» و «عوامل بیرونی (محیطی)»، عوامل درونی عبارت‌اند از پایبندی شرعی، ریسک‌پذیری و پایبندی اخلاقی، و عوامل بیرونی شامل ارتباط با ارباب رجوع، نیاز مادی، فرصت فساد، جامعه‌پذیری ضدفساد و احساس بی‌عدالتی.

1. Godness of Fit (GOF)

در پاسخ به پرسش دوم که عوامل شناسایی شده تا چه اندازه بر تمایل به فساد در میان کارکنان تاثیر دارند؟ با توجه به نتایج مدل معادله‌های ساختاری در میان عوامل سازمانی، عوامل توانمندی سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به عوامل مربوط به پیشگیری برخوردارند. در میان عوامل فردی، تاثیر عوامل بیرونی، بیشتر از عوامل درونی (شخصیتی) ارزیابی می‌شود.

نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی دلایل تمایل به فساد در میان کارکنان شهرداری تهران است. نتایج به دست آمده از پژوهش، نشان می‌دهد که دو دسته عوامل فردی، شامل عوامل فردی درونی (شخصیتی) و عوامل فردی بیرونی (محیطی) بر تمایل کارکنان به فساد اداری نقش دارند. عوامل فردی درونی شامل «پایبندی شرعی»، «ریسک‌پذیری» و «پایبندی اخلاقی»، و عوامل فردی بیرونی شامل «ارتباط با ارباب رجوع»، «نیاز مادی»، «فرصت فساد»، «جامعه‌پذیری ضدفساد» و «احساس بی‌عدالتی»، و در سطح سازمانی، عوامل توانمندی سازمانی شامل «تخصصی و کارشناسی بودن تصمیم‌ها»، «شایسته‌سالاری»، «استفاده از فناوری اطلاعات»، «درآمد ناپایدار در شهرداری» و «کیفیت قوانین ملاک عمل»، و عوامل پیشگیری سازمانی شامل «شفافیت و پاسخ‌گویی در سازمان»، «مناسب‌بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد» و «اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد»؛ به‌عنوان عوامل تمایل کارکنان شهرداری تهران به فساد اداری شناسایی شدند. نکته قابل توجه در این پژوهش، طراحی مدل اختصاصی برای شهرداری تهران است. مهم‌ترین جنبه نوآورانه این پژوهش، در مقایسه با سایر پژوهش‌ها، طراحی مدلی برای سیاست‌گذاری‌های ضدفساد در شهرداری تهران مطابق با پیمایش صورت گرفته در شهرداری تهران و بر اساس نظرهای کارکنان شهرداری تهران است. در تبیین اهمیت این پژوهش می‌توان به کاربرد آن در جهت تدوین سیاست‌های ضدفساد در شهرداری تهران اشاره داشت. در مقایسه با سایر پژوهش‌ها، نتایج با گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل نروژ^۱ (۲۰۱۴) مشابهت‌هایی دارد که در آن پژوهش نیز عواملی مانند «میزان ارتباط با ارباب رجوع»، «شفافیت»، و «شایسته‌سالاری» به‌عنوان عوامل اصلی بروز فساد در شهرداری‌های نروژ نام برده شدند (Transparency International Norway, 2014). در گزارش پیشگیری از فساد در شهرداری‌های استان اونتاریو کانادا، عواملی مانند «فرهنگ سازمانی»، «نیاز به شفاف‌سازی و پاسخ‌گویی» «کیفیت تصمیم‌ها» و «ضعف در قوانین»، در سطح سازمانی و «نیازهای مادی» در سطح فردی به‌عنوان عوامل بروز فساد اشاره شده است (Palmer, 2011)، که با نتایج این پژوهش تا حدی

1. TI Norway

همخوانی دارد. یافته‌های مقاله جرم‌شناسی فساد اداری در شهرداری اصفهان، تا حدی تاییدکننده نتایج این پژوهش است. یافته‌های پژوهشی در شهرداری اصفهان نشان می‌دهد که فرهنگ فردگرایی، عوامل حقوقی (حوزه قانون‌گذاری)، فرهنگ مصرف‌گرایی و فرهنگ ارتباطی، همگی بیشتر از سطح متوسط در بروز تخلفات و فساد اداری نقش دارند (فرجی‌ها و جوادی، ۱۳۹۳). یافته‌های پژوهش «فساد در ارائه خدمات شهری: تجربه‌ای از آسیای جنوبی» تا حدی نتایج پژوهش حاضر را تایید می‌کند. در آن پژوهش از روش پژوهش کمی استفاده شده است. برخی از عوامل بروز فساد اداری در آن پژوهش عبارت است از: اصلاح سیستم حقوق و مزایا، استفاده از فناوری اطلاعات در ارائه خدمات، کاهش ارتباط رودروری کارمندان با مشتریان و مداخله NGOها و کمیته‌ها در نظارت پروژه‌ها (Davis, 2004).

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی و مجریان

پیشنهادهایی به سایر پژوهشگران

- با توجه به گستردگی حوزه پژوهش، هر یک از متغیرهای شناسایی شده در این پژوهش (مانند پاسخ‌گویی و شفافیت، اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضدفساد، کیفیت تصمیم‌ها و الخ) می‌تواند محور یک پژوهش مستقل و شناسایی ابعاد هر یک از متغیرها بر میزان تمایل به فساد باشد.

- بررسی برنامه جامع مدیریت شهری در تهران و پژوهش تطبیقی با سایر برنامه‌های جامع در شهرهای مشابه با رویکرد تطبیقی، می‌تواند مورد بررسی پژوهشگران قرار گیرد.

- تاثیرهای متغیرهای محیطی در این پژوهش بررسی نشده است. جمع‌آوری اطلاعات در این زمینه و بررسی تاثیرهای این متغیرها و میزان اهمیت آن‌ها می‌تواند موضوع پژوهشی مستقل باشد.

پیشنهادهایی برای مجریان

با توجه به یافته‌ها و مدل نهایی پژوهش، راه‌کارهای زیر برای ارتقای سلامت اداری در شهرداری تهران و پیشگیری از فساد پیشنهاد می‌شود:

الف. پیشنهادهایی در سطح فردی

- تقویت باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان از راه برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص عواقب فساد و حرام‌خواری در متون دینی، بهره‌گیری از ظرفیت آئین‌های فرهنگی و مذهبی و گسترش تعالیم اسلامی در این زمینه و صحبت با امام جماعت در خصوص گنجاندن موضوع‌های مربوط به فساد اداری در سخنرانی‌ها.

- رسیدگی به معاش کارکنان و تامین دست‌کم‌های زندگی برای کارکنان از راه ایجاد تناسب کافی میان درآمد متوسط حقوق‌بگیران شهرداری و بخش خصوصی (با توجه به سوابق و توانایی‌ها)، کاستن از تعداد کارکنان شهرداری (بکار نگرفتن بازنشسته‌ها و برگرداندن کارکنان مامور از دستگاه‌های دیگر) و اجرای طرح ترمیم حقوق کارکنان شهرداری تهران (از قاعده به راس سازمان) و تقویت بیمه‌های سلامت و درمان و تقویت رفاه عمومی و کاهش هزینه‌ها در این بخش.

ب. پیشنهادهایی در سطح سازمانی

- تقویت فرهنگ سازمانی ضد فساد با تاکید بر لزوم رعایت منشور اخلاقی کارکنان شهرداری، اجرای طرح میثاق سلامت در شهرداری تهران و تعیین جایزه سلامت و ایجاد رقابت بین حوزه‌ها، مناطق و نواحی.

- آموزش و اطلاع‌رسانی به کارکنان از راه برگزاری دوره‌ها و پودمان‌های آموزشی ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد برای تمام سطوح در شهرداری و اطلاع‌رسانی عمومی درباره اسامی افراد و شرکت‌ها و مدیران فاسد.

- کاهش فرهنگ قوم‌گرایی با استفاده از تدوین و تصویب سیاست‌های ضدقوم‌گرایی^۱، اجرای سیاست‌های ضدقوم‌گرایی و ارزیابی نحوه اجرای سیاست‌های ضدقوم‌گرایی.

- آموزش و اطلاع‌رسانی به عموم مردم از راه آگاه‌سازی در مورد زبان‌های فساد اداری و تبعات در مجله‌ها و نشریه‌های مرتبط، آگاه‌سازی در مورد زبان‌های فساد اداری و تبعات آن در برنامه‌های رادیو و تلویزیون و نصب منظم، پوستره‌های اطلاع‌رسانی در مورد زبان‌های و تبعات فساد اداری.

- کاهش تعارض قوانین و تقویت کیفیت قوانین و تنقیح و به‌روزرسانی قوانین و مقررات شهرداری تهران. رفع ابهام و شبهه‌های قانونی جهت اجرای صحیح قوانین، مقررات و ضوابط مربوطه در حوزه‌های ستادی و اجرایی و گردآوری و طبقه‌بندی قوانین و مقررات مربوط به سلامت اداری و مقابله با فساد.

- تقویت ضمانت اجرای قوانین در شهرداری تهران با رسیدگی خارج از نوبت و بدون اتلاف وقت به پرونده‌های مربوط به فساد اداری، بازپس‌گیری شفاف اموال اختلاس‌شده و جریمه سنگین مجرمان و پیگیری اجرای مصوبه‌ها و مقررات در حوزه عملکرد شهرداری تهران.

- مقررات‌زدایی و کاهش قوانین غیرضروری.

- منطقی‌کردن نرخ خدمات ارائه‌شده به شهروندان از راه بررسی روش‌های قیمت‌گذاری

خدمات در شهرداری و آسیب‌شناسی در این زمینه.

- تقویت سازوکارهای برون‌سپاری و استفاده از ظرفیت پیمان‌کاران از راه متناسب‌سازی اندازه شهرداری و اصلاح ساختار شهرداری تهران، انتخاب ناظر به‌صورت سیستمی و بدون صلاح‌دیدها در پروژه‌های برون‌سپاری‌شده، تعهد شهرداری در پرداخت حقوق کارمندان پیمان‌کاران و کاهش فشار بر پیمان‌کاران، و شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز و آسیب‌پذیر در جهت اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار با رویکرد پیشگیرانه.

- تقویت پاسخ‌گویی در شهرداری تهران با ایجاد مکانیسم سنجش رضایت شهروندان از خدمات ارائه‌شده از سوی کارکنان به آن‌ها و دخیل کردن نتایج این سنجش‌ها در ارزیابی عملکرد کارکنان.

- تقویت شفافیت از راه به‌روزرسانی پرتال شهرداری تهران و تمام زیرپرتال‌های شهرداری تهران. قراردادن تمام قوانین و مقررات ملاک عمل روی پایگاه اطلاع‌رسانی و همچنین درج فهرست خدماتی که به مردم ارائه می‌شود. در دسترس قراردادن اطلاعات موردنیاز آن‌ها و اعلام رسمی ضوابط مربوط به صدور مجوزها، اعطای امتیازها، معافیت‌های قانونی، صدور مقاصحاسب‌ها و میزان و نحوه اعطای وام‌های مختلف به‌صورت مناسب به عموم مردم. اطلاع‌رسانی به عموم مردم در مورد فعالیت‌ها و نحوه تصمیم‌گیری‌ها در دستگاه‌های اجرایی، شوراها، کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و کارگروه‌ها، و اطلاع‌رسانی شفاف به عموم مردم از نحوه محاسبه و دریافت انواع عوارض و هرگونه تعرفه و مبالغی که در مقابل دریافت کالا یا خدمات باید بپردازند و اعلام درآمدها و دارایی‌های شهردار و مدیران ارشد شهرداری.

- تقویت شایسته‌سالاری از راه برگزاری آزمون‌های عادلانه و حرفه‌ای برای جذب و ارتقای کارمندان و کارگزاران و جذب افراد برگزیده، تجدیدنظر در نحوه بکارگیری منابع انسانی و بهبود معیارهای بکارگماری کارکنان و نحوه ارتقای آن‌ها، انتصاب و انتخاب و ارتقای کارکنان و به‌ویژه مدیران و مسئولان شهرداری بر اساس اصول شایسته‌سالاری و توانمندی و تخصص، استفاده از افراد متخصص و باتجربه در برنامه‌ریزی و پایش اجرای برنامه‌های تحول در شهرداری تهران، استفاده از راه‌کارهای تشویقی و تنبیهی به‌صورت هم‌زمان و توجه بیشتر به شاخص‌های سلامت اداری در بحث ارزشیابی عملکرد مدیران.

- استفاده از فناوری اطلاعات در شهرداری تهران و ارائه خدمات از راه دور با کاهش تماس چهره‌به‌چهره مردم با کارگزاران از راه توسعه دولت الکترونیک و استفاده از فناوری روز دنیا.
- افزایش کیفیت تصمیم‌ها در شهرداری تهران از راه استفاده از مشاوران توانا و استفاده از نتایج طرح‌های پژوهشی و کاربردی آن‌ها.

- تقویت نظارت در شهرداری تهران و سامانه‌های رسیدگی به شکایت‌ها با تقویت ستاد ارتقای سلامت اداری در شهرداری به‌عنوان مرجع هماهنگ‌کننده در مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری در شهرداری تهران، ایجاد وحدت رویه در نظام نظارت و گزارش‌دهی، استخراج و دسته‌بندی وظایف هر یک از دستگاه‌های مسئول در مبارزه با فساد (حراست کل، سازمان بازرسی، اداره کل حسابرسی، اداره کل حقوقی، ذی‌حسابی اداره کل منابع انسانی، اداره کل ارزشیابی و کارگزینی مدیران، هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، اداره کل آموزش شهروندی، ستاد فعالیت‌های دینی و اقامه نماز و الخ) در خصوص ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد از میان قوانین و مقررات موجود. ترسیم نقشه راه ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در شهرداری تهران بر اساس وظایف زیرمجموعه‌ها و زمان‌بندی مشخص، پایش و پویش نمودن نقاط فسادزا و آسیب‌پذیر و مراقبت ویژه از آن‌ها (شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز). تقویت نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و تقویت نظارت جامعه مدنی و رسانه‌ای، ارائه بازخوردهای ارزنده از سوی خدمت‌گیرندگان و به دنبال آن جریان‌یافتن داده‌های اطلاعاتی از سطوح پایین به سطوح سیاست‌گذار و تصمیم‌گیر و در نهایت کاهش شایعه‌ها و آثار منفی آن. استفاده از آخرین روش‌های نظارت و بازرسی در شهرداری تهران، ایجاد فهرست‌های سیاه برای اشخاص حقیقی و حقوقی متخلف و فاسد و پرهیز انجام معامله و همکاری با این افراد و تصویب دستورالعمل حمایت از مخبران و افشاکندگن فساد در شهرداری تهران.

- بودجه‌ریزی مناسب از راه ارزیابی دقیق نظام تخصیص و توزیع بودجه، تقویت نظارت بر روند، نحوه مصرف بودجه، و استفاده از نظام‌ها و روش‌های اثربخش و کارا در بودجه‌ریزی (در مقایسه با روش‌های سنتی).
- ایجاد درآمدهای پایدار در شهرداری تهران از راه توجه ویژه به درآمدهای حاصل از گردشگری شهری، بهره‌گیری از ظرفیت‌های بخش خصوصی در تامین منابع مالی و بهره‌گیری از ظرفیت‌های مشارکت شهروندان در تامین منابع مالی.

منابع

الف) فارسی

تانزی، ویتو (۱۳۸۲). سرچشمه‌های فساد اقتصادی. همشهری ۲۳، قابل دسترسی از: <http://images.ham-shahronline.ir/hamnews/1382/820521/world/econw.htm>، تاریخ بازیابی (۱۳۹۶/۰۶/۲۲).
حیبی، آرش و عدن‌ور، مریم (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. سازمان انتشارات جهاد

دانشگاهی، تهران.

حبیبی، لیلی (۱۳۹۱). طراحی، تبیین و اعتبارسنجی مدل ارتقای سلامت اداری (مبارزه با فساد در سازمان شهرداری کلان شهرها). رساله دکتری. گروه مدیریت دولتی. دانشگاه تهران پردیس قم.
 خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. مدرس، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۵۳-۳۷.
 خضری، محمد (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری. فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره ۸، شماره ۲۹، صفحات ۵۳۰-۵۱۳.

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.

رسولی، رضا و شهائی، بهنام (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن. مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صفحات ۳۴-۱۹.
 رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۸). سرطان اجتماعی فساد. شرکت سهامی انتشار، تهران.
 روزنهد، جانانان و مینجرز، جان (۱۳۹۲). مدل‌سازی نرم در مدیریت. ترجمه عادل آذر و علی انوری. تهران، نگاه دانش.

رهنورد، فرج‌اله؛ طاهرپور کلاتنری، حبیب‌اله و رشیدی، اعظم (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۲، شماره ۳۸، صفحات ۵۲-۳۵.
 سامانی، علی (۱۳۹۲). بررسی تاثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.

عابدی جعفری، حسن؛ حسینی، داود؛ فاضلی، محمد و محدثی، حسن (۱۳۹۱). طراحی مدل سنجش سلامت و فساد در شهرداری تهران. طرح پژوهشی. مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران. تهران.
 عباس‌زاده واقفی، شیرین‌السادات (۱۳۹۵). بررسی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

فاضلی، محمد (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سنجش فساد. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
 فاضل‌یزدی، علی و احمدیان، فاطمه (۱۳۹۶). تبعات فساد و رشوه‌خواری در کسب‌وکار بین‌المللی. دومین همایش بین‌المللی اقق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی ایران، تهران.
 فرجی‌ها، محمد و جوادی، حسین (۱۳۹۳). مطالعه جرم‌شناسی تخلفات و فساد اداری در بین کارکنان سازمان فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان. رفاه اجتماعی، دوره ۱۴، شماره ۵۴، صفحات ۲۶۶-۲۴۳.
 فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به‌منظور ارائه الگوی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران. دانش مدیریت، دوره ۱۷، شماره ۴، صفحات ۸۴-۶۵.
 قلی‌پور، رحمت‌اله و نیک‌رفقار، طیبه (۱۳۸۵). فساد اداری و راه‌کارهای مناسب برای مبارزه با آن. مجلس و راهبرد، دوره ۱۳، شماره ۵۳، صفحات ۵۴-۳۳.

کریمیان، مریم؛ پودینه‌پیر، محمد و کریمیان‌بستانی، مرجان (۱۳۹۳). تاثیر موقعیت جغرافیایی شهرهای مرزی بر سلامت اداری (مطالعه موردی: ادارات دولتی در منطقه سیستان). اولین همایش ملی معماری، عمران و محیط‌زیست شهری.

ب) انگلیسی

- Akerman, R. (1999). Political Corruption and Democracy. *Journal of International Law*, pp. 363-376.
- Bardhan, P. (1997). Corruption and Development: A Review of Issues. *Journal of Economic Literature*, 35(3), pp. 1320-1346.
- Benito, B.; Guillamón, M. D. & Bastida, F. (2015). Determinants of Urban Political Corruption in Local Governments. *Crime, Law and Social Change*, 63(3-4), pp. 191-210.
- Bohara, A. K.; Mitchell, N. J. & Mittendorff, C. F. (2004). Compound Democracy and the Control of Corruption: A Cross-Country Investigation. *Policy Studies Journal*, 32(4), pp. 481-499.
- Bolarinwa, J. O. (2005). Bureaucratic Corruption in Africa: The Futility of Cleanups. *The Nigerian Journal of Economic History*, (7-8), pp. 164-185.
- Brunetti, A. & Weder, B. (2003). A Free Press is Bad News for Corruption. *Journal of Public Economics*, 87(7), pp. 1801-1824.
- Campbell, J. L. & Göritz, A. S. (2014). Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. *Journal of Business Ethics*, 120(3), pp. 291-311.
- Dalton, B. M. (2005). Corruption in Cultural Context: Contradictions within the Korean Tradition. *Crime, Law and Social Change*, 43(4-5), pp. 237-262.
- Davis, J. (2004). Corruption in Public Service Delivery: Experience from South Asia's Water and Sanitation Sector. *World Development*, 32(1), pp. 53-71.
- Downs, A. (1957). An Economic Theory of Political Action in a Democracy. *Journal of Political Economy*, 65(2), pp. 135-150.
- Dreher, A.; Kotsogiannis, C. & McCorrison, S. (2007). Corruption Around the World: Evidence from a Structural Model. *Journal of Comparative Economics*, 35(3), pp. 443-466.
- Fitzsimons, V. G. (2007). *Economic Models of Corruption and Development* (pp. 46-74): Springer.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50.
- Genaux, M. (2002). Early Modern Corruption in English and French Fields of Vision. *Political Corruption: Concepts & Contexts*, edited by Arnold J. Heidenheimer, and Michael Johnston. 3rded. New Brunswick, NJ, London: Transaction Publishers, pp. 107-122.

- Graf Lambsdorff, J. (2005). Consequences and Causes of Corruption: What do We Know from a Cross-Section of Countries. *Passauer Diskussionspapiere -Volkswirtschaftliche Reihe*. V-34-05
- Hogwood, B. & Gunn, L. (1993). Why "Perfect Implementation" is Unattainable. *The Policy Process. A reader*, 2, pp. 217-225.
- Jain, A. K. (2002). *Power, Politics, and Corruption The Political Economy of Corruption* (pp. 15-22): Routledge.
- Lambsdorff, J. G. (2006). Consequences and Causes of Corruption—What do We Know from a Cross-Section of Countries? Forthcoming in S. Rose-Ackerman and E. Elgar, eds. *Handbook of Economic Corruption*.
- LaPalombara, J. (1994). Structural and Institutional Aspects of Corruption. *Social Research*, 61(2), pp. 325-350.
- Larmour, P. (2001). Corruption, Culture and Transferability: What Can be Learned from Australia? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 9(1), pp. 14-20.
- Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), pp. 129-139.
- Mueller, D. C. (1997). *Public Choice in Perspective. Perspectives on Public Choice* (pp. 1-17): Cambridge University Press.
- Nordin, R. M.; Takim, R. & Nawawi, A. H. (2013). Behavioural Factors of Corruption in the Construction Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 105(1), pp. 64-74.
- Orces, Diana (2009). *Municipal Corruption Victimization*. Americas Barometer Insights.
- Palmer, J. (2011). *Corruption Prevention in Ontario Municipalities, A Review of the City of Toronto's Bellamy Inquiry to Determine if Government Actions are Sufficient to Eventually Eliminate Corruption and Preserve Integrity within Ontario Municipalities*. Retrieved from the Local Government Program, Department of Political Science, The University of Western Ontario.
- Pourghafari, S. R. & Gholizadeh, A. (2014). The Relationship between Uncertainty Avoidance and Power Distance Based on the Hofstede Dimensions Model with the Perception of Corruption: Case Study: Municipality of Ahvaz. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, 2(12), pp. 29-33.
- Rabl, T. & Kühlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations -Development and Empirical Assessment of an Action Model. *Journal of Business Ethics*, 82(2), pp. 477-495.
- Sabatier, P. & Mazmanian, D. (1979). The Conditions of Effective Implementation: A Guide to Accomplishing Policy Objectives. *Policy*

- Analysis*, 5(4), pp. 481-504.
- Server, O. (1996). Corruption: A Major Problem for Urban Management: Some Evidence from Indonesia. *Habitat International*, 20(1), pp. 23-41.
- Transparency International Norway (2014). *Protect your Municipality; an Anti-corruption Handbook*. Oslo.
- Treisman, D. (2007). What have We learned about the Causes of Corruption from ten Years of Cross-National Empirical Research? *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 10(1), pp. 211-244.
- Van Rijckeghem, C. & Weder, B. (2001). Bureaucratic Corruption and the Rate of Temptation: Do Wages in the Civil Service Affect Corruption, and by How Much? *Journal of Development Economics*, 65(2), pp. 307-331.
- Wei, S. J. & Wu, Y. (2002). *Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises. Preventing Currency Crises in Emerging Markets* (pp. 461-506): University of Chicago Press.



Developing a Causal Model of Administrative Corruption in Tehran Municipality Regions

Fattah Aghazadeh¹ Ph.D. Public Administration, Institute of Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Hassan Abedi Jafari² Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Habibollah Taherpour-Kalantri³ Assistant Professor Department of Management, Institute of Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Saeed Zarandi⁴ Assistant Professor Department of Public Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this article is to develop a causal model for corruption in Tehran Municipality as a base theory for anti-corruption policies in this agency. In order to implement this research, variables causing corruption in Tehran Municipality were identified by examining the background and relevant literature review. Following that, using exploratory factor analysis method, the extracted factors (personal and organizational) were identified in 52 organizations affiliated to the municipality and/by applying structural equation modeling, based on PLS method, the relationship and the effect level of each factor on the employees' willingness to corruption were investigated. Results show that at individual level, internal factors including 'non-adherence to religion', 'non-adherence to ethics' and 'risk aversion', as well as external or conditional factors including 'economic status', 'perceiving inequity', 'inappropriate socialization' and 'frequent communication with clients' play a role in tendency towards corruption. At the organizational level, preventive factors such as 'providing information and anti-corruption culture', 'appropriateness of supervisory mechanisms and anti-corruption measures' and 'transparency and accountability' have an impact. Finally, factors which increase effectiveness including 'unsustainable income', 'use of information technology', 'quality of decisions', 'quality of enforcing laws and regulations' and 'meritocracy' all can determine the emergence of corruption in the Municipality of Tehran.

Keywords: Public Policy, Administrative Corruption, Organizational Well-being, Municipalities, Local Government.