

تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۲۱)

رضا پرورام^۱، محمدرضا مردانی^۲

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران

۲- دانشیار دانشگاه امام حسین (ع)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

چکیده:

با توجه به دامنه وسیع سیستم های اطلاعات صحیح ترین شیوه کاربرد آن، قرار دادن سیستم های اطلاعات مدیریت، به عنوان ابزاری در خدمت شفافیت و آزادی اطلاعات می باشد، قابلیت های بالقوه آن بدلیل عدم برخورداری از انسجام و همراستایی لازم در اجرا با مشکلات فراوانی روبرو می شود، که یکی از این مشکلات فساد اداری میباشد. هدف پژوهش بررسی تاثیر مثبت سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ تهران است و اثر معکوس در نظر گرفته نشده است. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی می باشد، جامعه آماری این پژوهش کارکنانی که کاربر سیستم های اطلاعاتی در شهرداری منطقه ۲۱ تهران در سال ۱۳۹۶ هستند، تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ۱۶۲ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری پژوهش از طریق پرسش نامه استاندارد سیستم های اطلاعات مدیریت اکبری (۱۳۹۰) و پرسشنامه فساد اداری افصلی (۱۳۸۶) و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان فرهاد رکنی لموکی (۱۳۹۲) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss و Lisrel انجام شده. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که سیستم اطلاعات مدیریت بر توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین نتایج نشان داد سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: سیستم اطلاعات مدیریت، فساد اداری، توانمندسازی کارکنان، شهرداری منطقه ۲۱ تهران

۱-۱ مقدمه

فساد با همه ی انواع آن (اداری، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) معضل بزرگی در تمامی کشورهای جهان به شمار می آید. در کشورهای در حال توسعه، به علت اینکه دامنه فعالیت ها و گستره مسئولیت ها و وظایف دولت ها به مراتب گسترده تر از کشورهای صنعتی است، فساد رواج بیشتری دارد. در حال حاضر یکی از مسائل اصلی نظام اداری کشور، موضوع فساد است که این معضل تدوین و اجرای هرگونه برنامه استراتژیک را با چالش های جدی مواجه می سازد. آنچه موجبات نگرانی را فراهم می کند این است که اگر فساد به یک فرهنگ تبدیل شود، دیگر کسی به قبح و نادرستی کارش نمی اندیشد؛ زیرا از یک سو می بیند که همه این طور رفتار می

کنند و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند. فساد اداری واژه ای خاص و مرتبط با نظام اداری و یکی از انواع فساد است که در نظام های دیوان سالارانه وجود دارد و موج ناکارآمدی این نظام می شود، تا حدی که دیوان سالاری ها به جای خدمات شایسته به شهروندان، مزاحمت ها و هزینه هایی را برای آنان ایجاد می کنند. (نیک فرجام، نسیم و فرید قنوتی ۱۳۹۷) با توجه به دامنه وسیع و کارایی فراوان سیستم های اطلاعات بهترین و صحیح ترین شیوه کاربرد آن، قرار دادن سیستم های اطلاعات مدیریت، به عنوان ابزاری در خدمت قوی ترین و اصلی ترین دشمنان فساد، دموکراسی، شفافیت و آزادی اطلاعات است. بدین ترتیب اگر اطلاعاتی که زمینه ساز ارتکاب این گروه از جرایم می باشند در دسترس عموم قرار گیرند، فرصت ارتکاب بزه عملا منتفی می گردد. (تیموری، سیدروح الله و محمود قریشی ۱۳۹۷) همچنین در حال حاضر، مزیت رقابتی بسیاری از کشورها در نیروی انسانی توانمندی است که رسالت استفاده بهینه سایر منابع را بر عهده دارند. امروزه، موفقیت سازمان ها به تعداد نیروی انسانی وابسته نیست، بلکه به سطح توانمندی منابع انسانی مرتبط است. تلاش سازمان ها برای توسعه منابع انسانی «توانمندسازی» نام دارد و به عنوان یکی از ابزارهای استراتژیک کسب مزیت رقابتی مطرح است. توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر افزایش بهره وری هر سازمانی است. روش های موجود توانمندسازی در سازمانهای دولتی علی رغم قابلیت های بالقوه خود بدلیل عدم برخورداری از انسجام و همراستایی لازم در اجرا با مشکلات فراوانی روبرو خواهند بود، که یکی از این مشکلات فساد اداری می باشد. این پژوهش سعی دارد تاثیر سیستم اطلاعات مدیریت را بر فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ تهران بررسی کند. بر این اساس در فصل اول پس از توضیح مسئله پژوهش و مشکلاتی که موجب شد این پژوهش شکل بگیرد، ضرورت انجام این پژوهش و بعد از آن اهداف و فرضیات مورد نظر را ذکر میکنیم. در فصل دوم مبانی نظری و ادبیات پژوهش بیان میشود و پس از آن پژوهش های انجام شده و مرتبط با موضوع آورده میشود تا بتوان با استفاده از نتایج این پژوهش ها به یک نتیجه ی کلی رسید. در فصل سوم روش پژوهش بیان میشود و در فصل چهارم آنالیز های آماری انجام میشود. فصل پنجم هم یک نتیجه گیری کلی از آنالیز های آماری و مقایسه با پژوهش های انجام شده در این زمینه است.

۱-۲ بیان مسئله

سیستم اطلاعاتی در واقع مجموعه ای است از عناصر مرتبط با هم که داده ها و اطلاعات را گردآوری، دستکاری و توزیع می کند و بازخورد دست یابی به یک هدف را ارائه می دهد. (بنائیان، ۱۳۸۷) سیستم های اطلاعات موجب افزایش خلاقیت و کارایی کارکنان می گردد و با خلق راه های جدیدی جهت ارتباطات داخلی، کارکنان را در اطلاعات که مبنای قدرت شرکتها است سهیم مینماید. (دولف، ۲۰۱۲) گونه ای از سیستم های اطلاعاتی رایانه ای، سیستم های اطلاعات مدیریت است که می تواند اطلاعات را از منابع مختلفی در سازمان برای تصمیم گیری در رده مدیریتی جمع آوری و پردازش کند. در واقع این نوع سیستم های اطلاعاتی، اطلاعات تولید شده توسط سیستم های پردازش مبادلات را پردازش کرده و آن ها را در شکل جدید

معنی داری به صورت گزارشات به مدیر ارائه می کنند. (سینق ۱، ۲۰۱۳) مسئله فساد اداری، یکی از ناهنجاری های اساسی و رایج در دولت تلقی می شود. انحطاط اخلاقی، بی اعتمادی به نهاد حکومت، ناکارآمدی دولت (تضعیف قوانین و مقررات طراحی شده در راستای کاهش مسئولیت پذیری و پاسخگویی اداری و اجتماعی نهادها و موسسات مختلف) و هزینه های اقتصادی این پدیده را به عنوان تهدید جدی برای توسعه و گاهی امنیت ملی و حیات جوامع میدل نموده است (توکلی، ۱۳۹۰). بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر می باشد. فساد پدیده ای است که کمابیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل، میزان و سطح توسعه یافتگی آن متفاوت می باشد (زاهدی و همکارانش، ۱۳۸۸). توانمندسازی عبارت است از ارتقای توانائی کارکنان در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل، داشتن بصیرت در انجام کارها و مشارکت کامل در تصمیماتی که بر زندگی آنها اثر گذار می باشد (لالیان پور و همکاران به نقل از روی و شینا، ۱۳۹۰). با عنایت به این نکته که ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و این سرمایه ی گران مایه بر روند بهبود سازمان ها تاثیر دارد، تلاش برای بالا بردن توانمندی نیروی انسانی امری مهم و ضروری به شمار می رود (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷). امروزه در جهان نقش مهم توانمندسازی در جهت پیشرفت و نیل به مقاصد اقتصادی و سیاسی و اجتماعی کشورها به خوبی روشن گردیده است و دولت ها و شرکت ها سعی می کنند با به کارگیری فنون و روش های مناسب هر چه بیشتر خود را به این شاخصه ها نزدیک کنند (قابضی، ۱۳۹۲). با توجه به دامنه وسیع و کارایی فراوان سیستم های اطلاعات مدیریت بهترین و صحیح ترین شیوه کاربرد آن، قرار دادن سیستم های اطلاعات مدیریت، به عنوان ابزاری در خدمت قوی ترین و اصلی ترین دشمنان فساد، دموکراسی، شفافیت و آزادی اطلاعات است. بدین ترتیب اگر اطلاعاتی که زمینه ساز ارتکاب بنابراین سیستم های اطلاعات مدیریت می تواند با تغییرات در توانمندسازی کارکنان، تقویت طرح های اصلاح گرا، کاهش بالقوه رفتارهای فاسد، بهبود روابط بین کارکنان دولت و شهروندان، افزایش پاسخ گویی مقامات دولتی، امکان پیگیری شهروندان نسبت به فعالیت های دولت و همچنین نظارت و کنترل بهتر رفتار کارکنان، فساد اداری را کاهش دهد. محققان و متخصصان بسیاری در مورد اینکه سیستم های اطلاعات مدیریت با فساد اداری ارتباط دارد، اتفاق نظر دارند. شهرداری منطقه ۲۱ به عنوان یک نهاد خدماتی در معرض انواع فساد اداری و مالی قرار دارد. وجود ارتباطات نامناسب و رانت های اطلاعاتی و بده بستان های پشت پرده باعث ایجاد یک فضای آلوده و فاسد در این سازمان شده است. حال با بروز پدیده انفجار اطلاعات و عدم تامین اطلاعات مناسب و مورد نیاز برای تصمیم گیری مدیران و کارمندان در شرایطی قرار گرفته اند که امکان ایجاد فساد سیستماتیک بوجود می آید. همچنین عدم شفافیت قراردادهای فعالیتهای شهرداری منطقه ۲۱ و عدم آگاهی مردم از قوانین شهری باعث سواستفاده کارمندان و مدیران می شود. در بسیاری از موارد دور زدن قوانین و یا فشار از سمت مدیران بالادستی باعث اتخاذ تصمیماتی برخلاف مصالح شهروندان و شهر می شود و منافع فردی و یا حزبی مورد توجه قرار می گیرد. در انعقاد قرارداد با پیمانکاران نیز مشاهده شده که اطلاعات مناقصه را در ازای مبالغی به یکسری از پیمانکاران داده می شود. با توجه به سیستم های اطلاعات مدیریتی که در شهرداری منطقه ۲۱ از قبیل اتوماسیون اداری، سامانه مناقصات، سامانه پیمانکاران، سامانه بودجه و وجود دارد، کماکان شاهد فساد اداری هستیم که این نشان دهنده عدم کارایی درست این سیستمها می باشد. بر این اساس اکنون به دنبال پاسخ این سوالات هستیم که آیا سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری شهرداری منطقه ۲۱ تهران تاثیرگذار است؟ آیا توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری شهرداری منطقه ۲۱ تهران تاثیرگذار است؟ این پژوهش بدنبال بررسی تاثیر بکارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان بر کاهش فساد اداری است.

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

برای مبارزه با فساد به عنوان یکی از بزرگترین و پیچیده ترین معضلات عصر حاضر، راهکارهای گوناگونی پیشنهاد و در جوامع مختلف به کار گرفته شده است که مهمترین آن ها عبارتند از شفافیت، تعهد سیاسی، پاسخگویی اداری، سادگی شکلی، مشارکت در جامعه مدنی و استفاده از فناوری اطلاعات که به عنوان یکی از مدرن ترین رهیافت های نظارتی محصول عصر ارتباطات و سیستم های اطلاعاتی، در سطح وسیع، در راستای کاهش و پیشگیری از فساد مورد استفاده قرار می گیرد (محسنی، ۱۳۹۲). نیروهای رقابتی امروز در بازار رقابتی شدید به دنبال بهبود توانمندسازی و افزایش رقابت هستند. در نتیجه موضوع ارزیابی و بهبود توانمندسازی در صنایع مختلف و در کشور های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. توانمندسازی یکی از گسترده ترین ابزار برای ارزیابی و نظارت بر عملکرد صنعت و اقتصاد ملی است. کاهش در توانمندسازی می تواند منجر به کاهش سرعت رشد اقتصادی و تورم بالا شود و از طرفی بهبود

توانمندسازی منجر به نرخ روند بالاتر رشد اقتصادی و استاندار های بالای زندگی یک ملت می شود، که اینها خود میتواند کاهش یا افزایش در فساد اداری باشد. (بیتران و چنگ، ۱۹۸۴). کاهش توانمندسازی به معنای افزایش در هزینه ها و در نتیجه وخامت در موقعیت رقابتی سازمان است. و از سوی دیگر بهبود توانمندسازی می تواند منجر به کاهش هزینه و مدت زمان تولید و بهبود در کیفیت و در نتیجه رشد در سهم بازار گردد. (اواس ای و آموس ۲، ۲۰۱۴) سیستم اطلاعات مدیریت، سامانه سازمان یافته و ابزار مناسبی است که اطلاعات به هنگام، صحیح و خلاصه شده را در موقع مناسب به تصمیم گیرندگان سازمان ارائه داده و امکان تصمیم گیری صحیح و دقیق را برای مدیران سازمان فراهم می سازد و در نهایت موجب توانمند سازی کارکنان میشود. با توجه به اهمیت مسئله سیستم اطلاعات مدیریت در توانمندسازی کارکنان و تأثیری که سیستم اطلاعات مدیریت در فساد اداری ممکن است داشته باشد و با مطالعه متون در این زمینه در خواهیم یافت که پژوهش های چندانی در این زمینه و مخصوصاً در زمینه روشن نمودن روابط متغیر های دخیل در این مورد انجام نشده و هنوز ابهاماتی فراوان در این زمینه وجود دارد که مستلزم پژوهش های فراوانی در این زمینه است. بنابراین در این پژوهش بررسی تأثیرات سیستم اطلاعات مدیریت در فساد اداری از اهمیت بالایی برخوردار است. با توجه به نبودن سیستم اطلاعات مدیریت در سازمان های امروزی مانند شهرداری منطقه ۲۱ تهران، امید بر این است که انجام این پژوهش و بررسی تأثیرات توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر شایانی بر دیدگاه کارگذاران منابع انسانی و میزان نحوه بکارگیری این مدیریت ها در سازمان داشته باشد.

۱-۴ اهداف پژوهش

۱-۴-۱ هدف کلی تحقیق:

تبیین تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان
تبیین تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری.

۲-۴-۱ اهداف فرعی تحقیق:

تبیین تأثیر مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری.
تبیین تأثیر دقت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری.
تبیین تأثیر صحت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری.
تبیین تأثیر ایمنی اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر میزان و نوع اطلاعات بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری.

تبیین تأثیر میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری.

۳-۴-۱ هدف کاربردی:

استفاده از نتایج پژوهش برای شهرداری منطقه ۲۱ تهران.

۵-۱ سوالات پژوهش

۵-۱-۱ سؤال اصلی:

آیا سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد؟

آیا سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

۲-۵-۱ سوالات فرعی:

آیا مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا دقت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا صحت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا ایمنی اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا میزان و نوع اطلاعات بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

آیا میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر دارد؟

۶-۱ فرضیه‌های پژوهش

۶-۱-۱ فرضیه اصلی:

سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

۲-۶-۱ فرضیات فرعی:

مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

دقت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

صحت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

ایمنی اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

میزان و نوع اطلاعات بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تاثیر مثبت دارد. ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تاثیر مثبت دارد. میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر مقابله با فساد اداری تاثیر مثبت دارد.

۱-۷ قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی: شهرداری منطقه ۲۱ تهران .

قلمرو زمانی: قلمرو زمانی این تحقیق از تاریخ ۹۷/۲/۱ تا تاریخ ۹۷/۵/۱ است.

قلمرو موضوعی: مبانی سازمان مدیریت و مدیریت سیستم های اطلاعاتی.

پیشینه پژوهش

۱-۳-۲ پیشینه داخلی

موسوی و خدامرادی در سال (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان " تاثیر فناوری اطلاعات بر فساد اداری " ارائه دادند. این پژوهش با هدف بررسی و شناخت رابطه بین به کارگیری فناوری اطلاعات و کاهش فساد اداری و اولویت بندی راهکارهای موثر برای ارتقاء فناوری اطلاعات به منظور کاهش فساد اداری انجام شد. عوامل دیگری مانند آسان سازی و سرعت بخشیدن در ارائه خدمات رسانی به مردم (تلفن گویا و CRM) مکانیزه نمودن تمام فرآیندهای سازمانی، حذف سلاقی و نظرات شخصی در تصمیم گیری سازمانی، برگزاری دوره های آموزشی و تخصصی در خصوص فناوری اطلاعات به صورت مستمر و پویا، تقویت فرهنگ رشد و به کارگیری در استفاده از فناوری اطلاعات بین کارکنان میتواند به کارگیری فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری تاثیر زیادی داشته باشد.

یزدخواستی و اسود در سال (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان " توانمندسازی مدیران و معلمان در سازمان آموزش و پرورش از طریق آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات " ارائه دادند. هدف این تحقیق، بررسی نقش و اثر فناوری اطلاعات و آشنایی با آن بر توانمندی شغلی مدیران مدارس و معلمان می باشد. مدیران و معلمان با دسترسی به فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب قادر به انجام وظایف خود با کارایی و اثربخشی بالاتری خواهند بود. روش انجام پژوهش توصیفی - تحلیلی بوده و به منظور گردآوری داده های لازم برای دستیابی به اهداف پژوهش، متون موجود و مرتب با موضوع پژوهش با استفاده از فرمهای فیش برداری از منابع گردآوری و با شیوه کیفی مورد تحلیل قرار گرفته است. مرور مقالات و متون مرتبط با موضوع نشان می دهد که آشنایی با فناوری اطلاعات و تکنولوژی های جدید بر روی توانمندی مدیران و معلمان در آموزش و پرورش تاثیر مثبت داشته و کاربرد و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهبود کیفیت عملکرد، کارایی و اثربخشی مدیران و معلمان موثر بوده و نقش تعیین کننده ای در توانمندی آنها دارند. و در نتیجه لازم است که مدیران سازمان آموزش و پرورش به منظور بهره برداری موثر از این فناوری ها و استفاده از قابلیت های آنها برای توانمند نمودن مدیران مدارس و معلمان برنامه های مناسبی تدوین و استراتژی درستی را نسبت به بهره گیری از این امکانات، تدارک ببینند تا با توانمند نمودن مدیران و معلمان در سازمان آموزش و پرورش بتوانند به ارتقاء سطح آموزش و تسهیل فرایند یاددهی و یادگیری برای دانش آموزان یاری رساننده و در نهایت برای کل جامعه مفید واقع شوند.

باغنی و فرجی در سال (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان " بررسی کارآمدی سیستم های اطلاعاتی در توانمند سازی شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱ تهران) " ارائه دادند. آنها بیان کردند: در چند دهه اخیر، تکنولوژی مدرن اطلاعات بر موقعیت و عملکرد بسیاری از جوامع، سازمانها و افراد اثرات قابل ملاحظه ای گذاشته و به موازات پیشرفت های شگرفی که در این زمینه بوجود آمده است، سرنوشت جوامع، سازمانها و افراد هر روز بیش از گذشته به این فناوری مدرن گره می خورد. بدیهی است که در چنین موقعیتی، شناخت تاثیرات فناوری اطلاعات اهمیت فزاینده ای یافته است. با توجه به این واقعیات باید گفت که فناوری اطلاعات یکی از عوامل مهم محیطی به شمار می آید که بر موقعیت و عملکرد سازمانها و افراد اثرات جدی می گذارد. از این رو پژوهش حاضر به بررسی نقش

فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان در بین کارکنان شهرداری منطقه ۱ تهران پرداخته و جهت بررسی این امر از دو پرسشنامه بهره گرفته شده؛ با توجه به نتایج آزمون اسمیرنوف جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید و در نهایت با استفاده از مدل تحلیلی عاملی تاییدی روابط بین متغیرها بدست آمد. نتایج حاکی از ارتباط معنا دار بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان می باشد.

امیرکبیری و خادمی در سال (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان دانشگاه خوارزمی " ارائه دادند. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان در دانشگاه خوارزمی ما باشد جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه خوارزمی به تعداد ۷۴۰ نفر می باشد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۳ نفر به دست آمد این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی است جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه توانمندی (ملهم) و پرسشنامه سیستم اطلاعات مدیریت محقق ساخته استفاده شده است پایایی مقیاس به کار رفته در این تحقیق با مقدار آلفای کرونباخ ۰/۷۴۸ برای پرسشنامه سیستم اطلاعات مدیریت و ۰/۷۸۲ برای پرسشنامه توانمندسازی به دست آمد. با استفاده از نرم افزار spss22 و روشهای توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون دو متغیره) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه نیروی انسانی سیستم اطلاعات مدیریت توانمندسازی کارکنان رابطه وجود ندارد و بین مولفه های داده، رویه، سخت افزار/ نرم افزار سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان نیز رابطه وجود دارد.

آقابزرگی در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " توانمندسازی عمومی و پیشگیری اجتماعی از فساد " ارائه داد. او بیان کرد: آثار نامطلوب فساد اداری و اقتصادی بر رشد و توسعه جامعه انسانی و حکمرانی خوب، بشر معاصر را به چاره اندیشی برای مبارزه با آن متقاعد کرده است. با وجود این که بسیاری از مظاهر فساد مانند ارتشا، اختلاس، خیانت در امانت و ... در نظام های حقوقی به عنوان جرم پیشبینی با پاسخ های کیفری مواجه شده اند، گسترش فساد در سطح ملی حکایت از ناکارآمدی ابزارهای کیفری مقابله با فساد دارد. از سوی دیگر، رقابتهای تجاری بینالمللی و علاقه به سرمایه گذاری در کشورهای در حال توسعه، کشورهای بزرگ و ثروتمند را به این نتیجه رساند که وجود فساد اقتصادی و مالی، چالش بزرگی برای رقابت و عدم شفافیت در هزینه ها و فرصت های سرمایه گذاری است و ابزارهای کیفری موجود برای مبارزه با آن کارساز نیست. واقعیت های مذکور، کشورهای عضو سازمان ملل را به گفتمان مشترکی برای مبارزه بینالمللی با فساد اقتصادی و اداری رساند. تصویب کنوانسیون ملل متحد برای مبارزه با فساد در سال ۲۰۰۳ در مریدای مکزیک و استقبال کشورها برای تصویب آن که منجر به لازمالاجرا شدن این کنوانسیون در سال ۲۰۰۵ شد، حکایت از عزم بین المللی و نیاز جهانی به مبارزه با این پدیده دارد. این کنوانسیون در زمینه مبارزه با فساد اقتصادی و مالی، راهبردهای جدیدی را در مبارزه با فساد پیش روی کشورهای عضو گذاشت ه است. با توجه به الحاق ایران به این کنوانسیون و با عنایت به این که در قوانین فعلی داخلی، به روش های پیشگیری از فساد توجه نشده است، عملیاتی کردن سیاستها و راهبردهای این سند بین المللی، امری مفید و ضروری می نماید. نگارنده با توجه به این کنوانسیون و با اشاره به اهمیت آموزه های دینی در پیشگیری اجتماعی از فساد، سعی کرده برخی بایسته های پیشگیری اجتماعی از فساد را مورد بررسی قرار دهد. در این رابطه، مسئولیت پذیری و عدم تحمل فساد از طریق گسترش آموزه های دینی و اخلاقی، تنظیم کدهای رفتاری مطلوب، شایسته سالاری، خدمت محوری، شفافیت، جریان آزاد اطلاعات (رسانه های مستقل، اعلام داریها و استفاده از فناوری و ابزارهای مدرن) به عنوان عوامل مهم و تأثیرگذار در پیشگیری اجتماعی مورد بحث قرار گرفته اند. این عوامل میتوانند از طریق توانمندسازی عمومی و ایجاد حساسیت در جامعه نقش مهمی در پیشگیری اجتماعی از فساد داشته و از طریق آموزش و نهادینه سازی ارزش هایی چون مسئولیت پذیری، امانت داری، پاسخگویی و گسترش فضیلت های اخلاقی به مهار فساد کمک کنند.

غلامی و آقابزرگی در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر افزایش اعتماد و در ستکاری اداری در راستای کاهش فساد اداری (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات شهر اصفهان)" ارائه دادند. آنها بیان کردند: فناوری اطلاعات میتواند به عنوان عامل توسعه نقش اساسی در کاهش فساد و اصلاح ساختار اداری ایفا کند. هدف تحقیق بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر افزایش اعتماد و در ستکاری اداری در راستای کاهش فساد اداری (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات شهر اصفهان) بود روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی از شاخه میدانی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان شعب بانک صادرات شهر اصفهان (در مجموع ۹۰۰ نفر) بود که به شکل تصادفی طبقه بندی شده و با استفاده از جدول کهن، مورگان و کرجسای تعداد نمونه ۲۶۹ نفر از بین شعب مختلف بانک انتخاب گردید. برای گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی محتوایی آنها از نظر صاحب نظران تأیید شد و پایایی آن ها با استفاده از ضریب الفای کرونباخ محاسبه گردید که برابر ۸۷/۰ بدست آمد نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین استفاده از فناوری اطلاعات با کاهش فساد اداری از دیدگاه کارکنان بانک صادرات شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

ایمنی در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " مروری بر آسیب شناسی عدم استفاده از فناوری اطلاعات در پیشگیری از فساد اداری و مالی" ارائه داد. امروزه معنای «فناوری اطلاعات» بسیار گسترده شده است و بسیاری از جنبه های مالی، محاسباتی و اداری را در بر می گیرد استفاده مدیران به اطلاعات و گزارشهای مالی و اداری به دلیل نقش تصمیم گیری آنان از اولویت خاصی برخوردار است مدیران در گرفتن اساسی ترین تصمیمات خود تا چه حدی از فناوری اطلاعات بهره می گیرند. این تحقیق یک تحقیق کتابخانه ای است که مبتنی بر مطالعات متون و کتابها صورت گرفته و سعی شده است تا میزان استفاده از فناوری اطلاعات در ارائه گزارشهای و پیشگیری و شناسایی عوامل موثر بر جنبه های فساد اداری - مالی در میان کارکنان بخش دولتی را بررسی نموده تا بتوان با در نظر گرفتن علل ریشه ای شکل گیری و تداوم پدیده فساد با استفاده از روشهای نوین فناوری اطلاعات و شفاف سازی آن راهکارهای مناسبی برای پیشگیری یا کاهش آن ارائه کرد. مطالعات صورت گرفته و جدان کاری در کاربرد فناوری های جدید اطلاعاتی و تغییرات سریع آن موجب بروز تحولات در کلیه جنبه های یادگیری، آموزش، شناسایی و کشف آن و ارتباط مستقیمی با پیشگیری از مفاسد مالی و اداری می تواند داشته باشد.

همتی و قوی پنجه در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " نقش فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری" انجام دادند. آنها بیان کردند: در دنیای کنونی و عصر حاضر که عصر فناوری نامیده می شود، فساد اداری را می توان، به عنوان یکی از مهمترین عوامل، در سر راه پیشرفت جوامع، خصوصاً در کشورهایی که اصطلاحاً کشورهای در حال توسعه نامیده می شوند، دانست. این مهم، تاکنون توانسته است، با توجه به ابعاد و پیچیدگی های خویش، صدمات جبران ناپذیری بر، سرعت و حرکت چرخ توسعه جامعه، باورپذیری و اعتماد مردم به نظام های اداری و سیاسی، را موجب گردد. میزان این تأثیرگذاری به حدی است که باعث گردیده، بسیاری از برنامه های طراحی شده توسط دولتها برای مبارزه با فساد به شکست بیانجامد. به نظر، یکی از مقوله های مهم در این دوره جهت شفاف سازی اطلاعات و مبارزه با فساد، بکارگیری و بهره مندی از فناوری اطلاعات می باشد. در این راستا، پژوهش حاضر در نظر دارد با بهره گیری از روشی اسنادی و مبتنی بر مطالعات کتابخانه ای، به بررسی نقش فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری بپردازد.

منظری و اسماعیل خانی در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " نقش فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری" ارائه دادند. در این پژوهش به بررسی موضوع فساد اداری و نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در کاهش و یا افزایش آن پرداخته می شود. فساد اداری که نقطه مقابل سلامت اداری است گریبان گیر اکثر جوامع اعم از توسعه یافته و در حال توسعه می باشد و کنکاش پیرامون آن نشان می دهد که فساد مانع رشد رقابت و خنثی شدن فعالیت ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می شود و با تأثیر منفی بر کارایی و اثربخشی نظام مدیریت اداری سبب به هدر رفتن منابع ملی و در نتیجه کاهش اثربخشی دولت در هدایت امور و سلب اعتماد مردم به

دستگاههای دولتی و غیر دولتی می شود. طبق آخرین گزارش موسسه شفافیت بین المللی در سال ۲۰۱۵، وضعیت فساد اداری و اقتصادی در خلال یک سال گذشته در ایران مقداری بهبود یافته است. براین اساس ایران در رده ۱۳۰ جهانی قرار گرفته است که رتبه خوبی برای کشور ما نبوده و حاکی از وجود فساد اداری بالا می باشد. دولت الکترونیک یکی از مصادیق بکارگیری فناوری اطلاعات در انجام امور می باشد. نتایج مطالعه ای نشان می دهد که با پیاده سازی دولت الکترونیک در ۱۴۹ کشور، فساد اداری از ۲۳٪ به ۱۰٪ کاهش پیدا کرده است. فن آوری اطلاعات و ارتباطات از منظر بسیاری از دولت ها به عنوان ابزاری مقرون به صرفه و مناسب برای ترویج شفافیت و کاهش فساد تعبیر می شود. اما هنوز برخی از دولت ها به این مسئله شک دارند که دولت الکترونیک باعث کاهش فساد خواهد شد یا نه؟ شاید برخی از این تردیدها ناشی از عدم اجرای صحیح برنامه های فناوری اطلاعات و ارتباطات باشد چراکه اجرای ناقص آنها ولو اینکه با هدف افزایش شفافیت و کاهش فساد اداری باشد منجر به بوجود آمدن مشکلاتی دیگر و بروز و ظهور انواع دیگری از فسادهای از جمله فساد الکترونیک می گردد. لذا بایستی در طراحی و پیاده سازی این گونه برنامه ها نهایت دقت و البته صبر را بکار برد. نتایج برخی از پژوهش ها نشان می دهد که فساد معلول عوامل زیادی است و در نتیجه باید با در نظر گرفتن عوامل متعددی به سوی ریشه کنی فساد رفت و در این میان فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند به عنوان یکی از این عوامل مهم کاهش فساد در نظر گرفته شود.

پور کیانی و سلطانی نژاد در سال (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان " نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در کنترل و کاهش فساد اداری " ارائه دادند. آنها بیان کردند: فساد اداری همواره یکی از معضلات کشورهای مختلف بوده است. یکی از ابزارهای موثر برای کنترل فساد اداری کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات است. فناوری ارتباطات و اطلاعات با تکیه بر قابلیت های کنترلی خود، ضمن شفاف سازی و مشخص نمودن رویه های سازمانی می تواند موجب کنترل و کاهش فساد در نظام اداری شود. در این مقاله که از نوع توصیفی می باشد سعی شده است با توجه به منابع کتابخانه ای ضمن بررسی مطالب و دیدگاههای مطرح در خصوص فناوری اطلاعات و ارتباطات و همچنین فساد اداری، راهکارهایی جهت برون رفت از این معضل ارائه گردد.

۲-۳-۲ پیشینه خارجی

اسپاس و اسکولوبیگ ۱ در سال (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان " توانمند سازی ذینفعان از طریق اقدامات برنامه ریزی مشارکتی: مورد خطوط انتقال برق در فرانسه و نروژ " ارائه دادند. آنها بیان کردند: اهمیت گسترش شبکه در اروپا در دهه گذشته به دلیل یک شبکه سالم و انتقال انرژی به سمت یک بخش الکتریسیته کاهش یافته است. در حالیکه گسترش شبکه به عنوان ضرورت ادعا شده است، مخالفان ذینفع این روند را کاهش داده اند. برای کاهش این تنش، افزایش مشارکت ذینفعان به عنوان یک راه حل برای افزایش پذیرش در نظر گرفته می شود. مسئله توانمندسازی ذینفعان برای مشارکت مهم است و فرض شده است که سطح بالاتری از توانمندسازی فرایندهای برنامه ریزی را بهبود می بخشد. در این پژوهش، با تجزیه و تحلیل سند، ارزیابی و مقایسه فرایندهای برنامه ریزی برای خطوط انتقال نیروی بسیار بالا در فرانسه و نروژ را توصیف کردیم. ما میزان توانمندسازی را در سه سطح: اطلاعات، مشاوره و همکاری به کار می گیریم. نتایج نشان می دهد که توانمند سازی ذینفعان کم است که به ندرت بالاتر از سطح مشاوره افزایش می یابد. ارزیابی پروژه های اخیر که مستلزم نوآوری هایی برای افزایش مشارکت ذینفعان است، نشان دهنده روند افزایش میزان توانمندسازی، به ویژه در مراحل اولیه برنامه ریزی، یعنی بحث در مورد نیازهای خطوط جدید و نیازهای متقاضیان متأثر از آن است. نتایج نشان می دهد که مقررات برنامه ریزی فعلی می تواند از سطح بالایی از توانمند سازی ذینفعان، به ویژه در مراحل اولیه برنامه ریزی، بهره مند شود.

وینای کومار ۱ در سال (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "فساد اداری در واحدهای انکولوژیک کشورهای در حال توسعه: بررسی، تاثیر آن و روش های ممکن برای جلوگیری از آن" ارائه دادند. فساد اداری زندگی روزمره مردم را در دنیای در حال توسعه فرا گرفته است. سوء مدیریت مالی در بخش سلامت، تأثیر مستقیم بر زندگی همه ذینفعان دارد. تمام طرفین به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تحویل مراقبت های بهداشتی می توانند برای سود شخصی سوء استفاده کنند. ادبیات پژوهش به طور جامع در مورد اقدامات فاسد مربوط به متخصصان مراقبت های بهداشتی ارائه شده است. فساد افراد نمی تواند در غیاب رئیس های فاسد وجود داشته باشد. با این وجود، فساد در سطوح مختلف بوروکراتیک در اغلب فیلم های منتشر شده به ندرت مورد بحث قرار می گیرد. سیاست ها، تصمیم ها و سوء رفتار مدیران ارشد در پزشکی به شدت بر سیستم مراقبت بهداشتی جامعه تأثیر می گذارد. از این رو، پژوهش در مورد توسعه فساد اداری مقامات ارشد ضروری است. در این پژوهش، فساد موجود در مراکز انکولوژی بخش عمومی در هند را مورد بررسی قرار گرفته است و اقدامات احتمالی اصلاح شده برای جلوگیری از سوء مدیریت از مقامات بالاتر موسسه سرطان کشورهای در حال توسعه بررسی شده است.

فوک ۲ و همکارانش در سال (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با انگیزه کاری و هدف ازدواج در میان مدرسان مدارس متوسطه در مالزی" ارائه دادند. این مطالعه با هدف بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی روانشناختی با انگیزه کاری و قصد ازدواج کارکنان مدرسه در مالزی انجام شده است. جمعیت نمونه شامل مدرسان مدرسه بود. در مجموع ۱۰۱ پرسشنامه خودمدار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضرایب همبستگی لحظه ای پیرسون یا ضریب دوبعدی نقطه (rpb) بین نمرات کل توانمندسازی روانشناختی و متغیرهای مستقل (یا زیرمجموعه ها) محاسبه شد. مجموع نمرات از چهار ابعاد توانمند سازی روانشناختی به صورت جداگانه با نمرات از متغیر مستقل انگیزه کار و هدف ازدواج کنار گذاشته شد. نتایج نشان داد که هر پنج جنبه توانمندسازی روانشناختی به طور مثبت و معناداری با دامنه انگیزه کاری درونی رابطه دارد. این مطالعه همچنین ثابت می کند که وقتی اهداف عقب نماند افزایش یابد، سطح اجزای ابعاد توانمندی روانشناختی به ترتیب کاهش می یابد.

اشرف ۳ در سال (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان "توانمندسازی مردم از طریق سیستم اطلاعات: مطالعه موردی لایحه حق دریافت اطلاعات در هند" ارائه داد. او بیان کرد: آغاز قرن ۲۱ شاهد توسعه گسترده ای در اطلاعات و تکنولوژی بوده است. نقش اساسی اطلاعات، تجهیز شهروندان به گزینش های آگاهانه بوده است. اطلاعات رگه ای حیاتی است که تصمیمات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را امکان پذیر می سازد. اطلاعات مرتبط با کمیت، کیفیت و استانداردها و قیمت های کالاها و خدمات است که منجر به تصمیمات آگاهانه می شود. این مسئله در کشوری که در آن دولت و آژانس های اجرایی به شکل سردرگم کننده رشد کرده اند، اهمیت اساسی دارد. لایحه حق دریافت اطلاعات توسط پارلمان هند در سال ۲۰۰۵ به وجود آمد، شاخصی برای کنترل صحیح و کمک به مردم، بخصوص افراد فقیر در جهت دریافت حق خود از دولت می باشد. این لایحه به عنوان مهم ترین ابزار برای توانمندسازی شهروندان معمولی در جهت مقابله با فساد دولتی عمل می کند. این قانون که توسط خود جامعه مدنی به وجود آمده است از این نظر منحصر به فرد است که نتیجه سال ها کشمکش میان جامعه مدنی، رسانه ها و NGO ها بوده است.

ریلای ۴ در سال (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "بررسی یک مدل از پاسخگویی: یک مطالعه مقطعی-ملی تاثیر دسترسی به اطلاعات بر روی کنترل از فساد اداری" ارائه داد. او بیان کرد: این مطالعه مقطعی-ملی استفاده از یک مدل پاسخگویی عمودی استفاده کرده تا به بررسی این بپردازد که تا چه حد چهار شاخص اجتماعی و چهار شاخص سیاسی، فساد دولتی در ۱۵۰ کشور را تحت تاثیر قرار میدهد.

مدل ظاهر قوی، با توجه به رابطه معکوس قابل توجهی از فساد با دسترسی به اطلاعات قانون، حقوق رسانه ها، استفاده از تلفن همراه، اشتراک اینترنت، کثرت گرای انتخاباتی، مشارکت سیاسی، فرهنگ سیاسی، و طول زمان رژیم سیاسی است. این مطالعه نشان داد که اخبار حقوق کم رسانه ها، اینترنت کم و استفاده از تلفن همراه، مدت سیاست و فرهنگ سیاسی ضعیف شاخص های توضیحی قابل توجهی برای فساد بودند. با این حال، حضور قانون دسترسی به اطلاعات، و یا یک پیش نویس از قانون، در فساد موثر نیست. بوسکاگلیا و همکارانش در سال (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان "توانمندسازی قربانیان فساد از طریق مکانیسم های کنترل اجتماعی" ارائه دادند. آنها بیان کردند: برای افراد فقیر در سطح روستا، رشوه خواری که می تواند حتی شامل پرداخت ۱۰ دلار برای دریافت خدمات پزشکی باشد، اثر مخربی روی زندگی آن ها دارد. چیزی که این شرایط را بدتر می کند، مواجهه مردم با خدمات نامناسب و مسئولین فاسد است که دسترسی به عدالت و خدمات عمومی را برای آن ها محدود می کنند. رشوه خواری در یک حوزه قضایی کیفی که برای ایجاد و اعمال قانون به وجود آمده است، برای جامعه بسیار خطر آفرین و هشدار دهنده است. حقیقت دشوار آن است که در بسیاری از کشورها، دقیقاً همین حوزه های قضایی هستند که فاصله به نظر می رسند. اثرات اجتماعی تصورات حقیقت-محور فساد تحریک کننده مشروعیت دولت و خود دموکراسی است. مقاله حاضر روی اهمیت بازرسی ها و ایجاد تعادل از طریق موارد زیر تأکید می کند: یک روش یکپارچه که می تواند جامع، و مبتنی بر شواهد و نتایج باشد؛ توانمندسازی قربانیان فساد از طریق بهسازی دسترسی به مکانیسم های کنترل اجتماعی معتبر؛ ایجاد مشارکت های استراتژیک جدید در جامعه مدنی و در میان دولت و جامعه مدنی؛ مونیورینگ شفاف و سیستماتیک سطح، انواع، علل، بودجه و هزینه های فساد.

دانیل ۲ (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان "رابطه بین توانمندسازی معلمان و کاربرد انواع قدرت نزد مدیران" انجام داده است. در این پژوهش انواع منابع قدرت، سطح توانمندسازی معلمان و موانع و تسهیلات توانمندسازی مورد مطالعه و جست و جو قرار گرفته است. شش ویژگی توانمندسازی معلمان عبارت اند از: تصمیم گیری، رشد حرفه ای، مقام و منزلت، خود اثربخشی، استقلال و تأثیرگذاری معلم. پنج منبع قدرت مدیران نیز عبارت اند از: قدرت پاداش، اجبار، قانونی، مرجعیت و تخصص. برای سنجش منبع قدرت از پرسشنامه قدرت رهبری رحیم و برای سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی استفاده شده است. نتایج نشان داده است که کاربرد قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نزد مدیران بیشترین رابطه و اجبار و پاداش کمترین تأثیر را در توانمندسازی معلمان داشته است.

کورپلا ۳ و همکارانش در سال (۲۰۰۲) پژوهشی با عنوان "توسعه سیستم های اطلاعاتی به عنوان یک فعالیت" ارائه دادند. توسعه سیستم های اطلاعات (ISD) در این مقاله به عنوان یک فعالیت سیستمیک و با استفاده از تجزیه و تحلیل فعالیت و توسعه (ActAD) به عنوان چارچوب نظری آنالیز شده است. ISD در اینجا به عنوان فرایندی در نظر گرفته می شود که در آن برخی از فعالیت های جمعی با استفاده از اطلاعات جدید فن آوری از طریق تجزیه و تحلیل، طراحی، پیاده سازی، معرفی و حمایت پایدار، و همچنین مدیریت فرآیند تسهیل می شود. ISD به عنوان بخشی از شبکه ی فعالیتی نیز در حیطه ی توسعه ی نرم افزار و پشتیبانی فعالیت کامپیوتری تجزیه و تحلیل می شود. یک چارچوب نظری و یک چک لیست عملگرا برای مطالعه ی فعالیت های ISD ارائه شده است. استدلال این است که چارچوب فعالیت نظری یک روش نظری اما دقیق و عملی را برای مطالعه ISD به عنوان یک فعالیت در این زمینه فراهم می کند.

۱. ۳-۲ روش تحقیق

این تحقیق بر مبنای اهداف تحقیق از نوع کاربردی و بر مبنای گردآوری داده ها به صورت توصیفی - پیمایشی می باشد. علت تقسیم بندی این تحقیق در زمره ی توصیفی این است که تحقیقات توصیفی به مطالعه و بررسی وضع موجود می پردازد و هیچ گونه امکان

دست کاری روی متغیرهای مستقل برای محقق وجود ندارد، ولی می تواند از دستاوردهای تحقیق برای پیشنهاد یا طراحی مدل استفاده کرد. تحقیق حاضر از لحاظ شیوه ی جمع آوری داده ها از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنانی است که کاربر سیستم های اطلاعاتی در شهرداری منطقه ۲۱ تهران می باشند که تعداد ۲۸۰ نفر را شامل می شد نمونه گیری از میان کارکنانی که کاربر سیستم های اطلاعاتی در شهرداری منطقه ۲۱ تهران هستند صورت گرفت. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. اگر واریانس جامعه و احتمال موفقیت متغیر مورد بررسی معلوم نباشد، نمی توان از فرمول های آماری برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد، در این گونه موارد از جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان استفاده می شود. این جدول حداکثر تعداد نمونه را نشان می دهد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بود و تعداد نمونه با توجه به جدول کرجسی مورگان ۱۶۲ نفر انتخاب شدند. جمع آوری داده ها در این تحقیق ترکیبی از روش های کتابخانه ای و میدانی بود که به شرح زیر توضیح داده می شوند:

برای بررسی ادبیات موضوعی تحقیق به طور عمده از کتب، مقالات، منابع و بانک ها اطلاعاتی کتابخانه استفاده خواهد شد و نیز به بررسی گزارشات، مستندات موجود پروژه های عمرانی، صورت می پذیرد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر از طریق مصاحبه با مدیران و مستندات مکتوب سازمان استفاده خواهد شد. همچنین جهت تکمیل اطلاعات لازم، از ابزار مصاحبه و پرسشنامه با

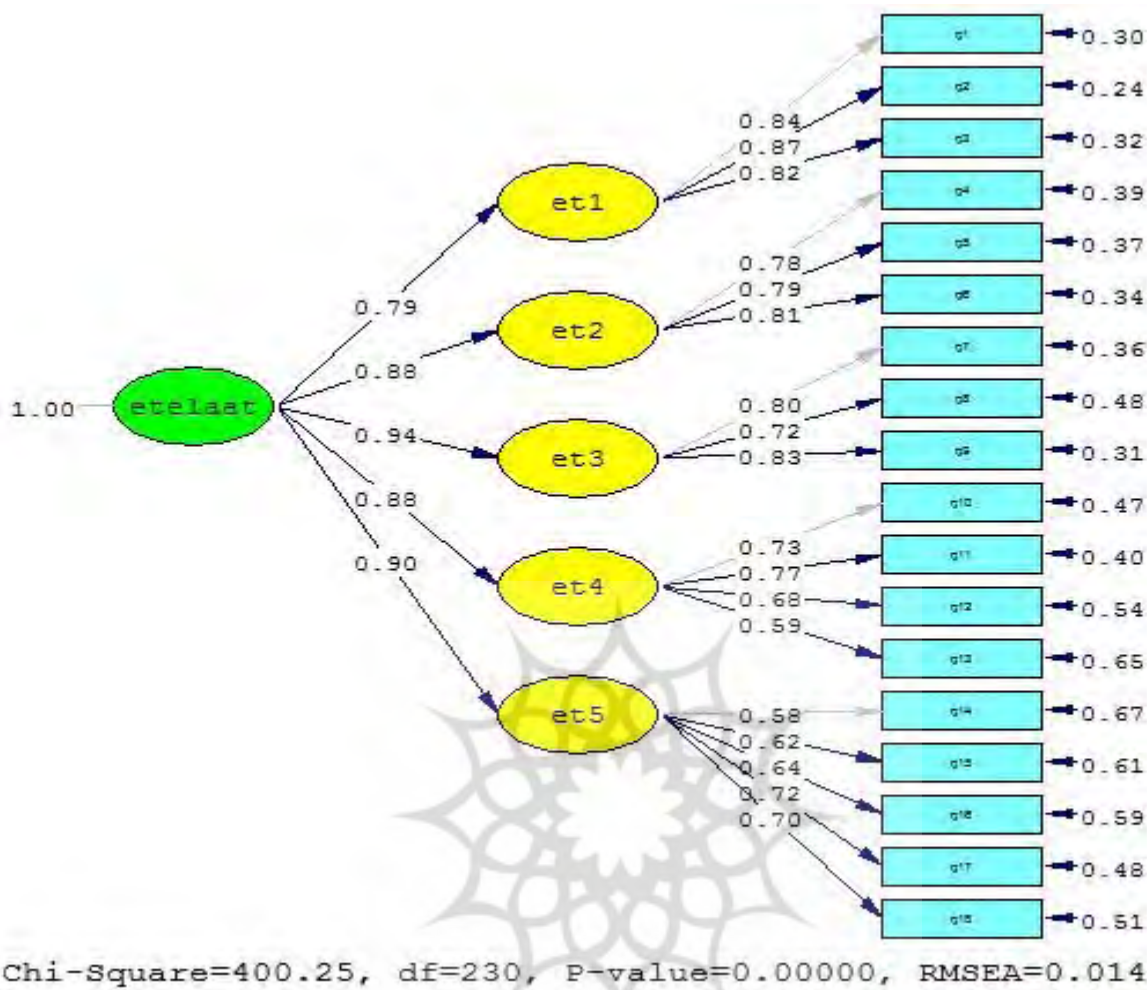
صاحب نظران فعال و عوامل درگیر در پروژه های مورد بررسی استفاده شد ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش توسط سه پرسشنامه (الف) از پرسشنامه استاندارد سیستم های اطلاعات مدیریت اکبری (۱۳۹۰) که شامل مولفه های مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده، دقت اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات است، (ب) پرسشنامه فساد اداری افضلی (۱۳۸۶) که ابعاد این متغیر، نیاز و شخصیت کارکنان، قوانین، ارزیابی، بهسازی کارکنان، انضباط، حقوق و مزایا، تعهد سازمانی، روابط عمومی، جو سازمانی، فرهنگ سازمان، شرایط محیط کار و مشارکت با کارکنان است و (ج) پرسشنامه استاندارد توانمند سازی کارکنان فرهاد رکنی لموکی ۱۳۹۲ که شامل مولفه های شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری و معنی دار بودن است، انجام خواهد شد. همچنین روایی و پایایی این سه پرسشنامه قبل از استفاده مورد سنجش قرار گرفت.

روایی

روایی محتوا روایی است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار برده می شود. روایی محتوایی یک ابزار اندازه گیری به سوال های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سوال های ابزار معرف ویژگی ها و مهارت های ویژه ای باشد که محقق قصد اندازه گیری آنها را داشته باشد آزمون دارای روایی محتوا است. (خاکی، ۱۳۹۰)

پایایی یا اعتبار

پایایی یا اعتبار یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. مقصود از پایایی آن است که اگر ابزار اندازه گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام "ضریب پایایی" استفاده می کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می کند. ضریب پایایی "صفر" معرف عدم پایایی و ضریب پایایی "یک" معرف پایایی است. شیوه های مختلفی برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری وجود دارد، مانند: روش بازآزمایی، روش تصنیف، روش کودر-ریچاردسون و آلفای کرونباخ. (حافظ نیا، ۱۳۸۳)

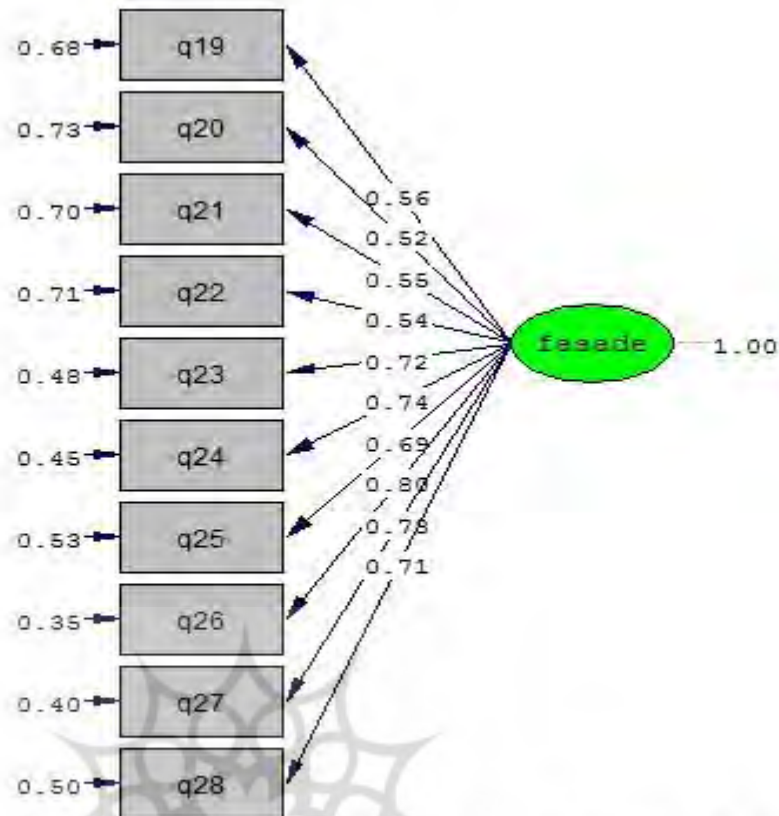


متغیر فساد اداری

متغیر فساد اداری با استفاده از ۱۰ گویه که در جدول ۴-۱۰ ارائه شده، مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی فساد اداری نشان می‌دهد هم بارهای عاملی بیش از ۰/۴ می‌باشند (شکل ۴-۲) و هم شاخص‌های برازش مدل در سطح قابل قبولی قرار گرفتند (جدول ۴-۱۱).

۲. جدول ۴-۱۱: شاخص‌های برازش مدل متغیر فساد اداری

X ²	DF	X ² /DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص‌های برازش
	ملاک بیش از صفر	ملاک کمتر از ۳	ملاک کمتر یا مساوی ۰.۰۸	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	حدمجاز
۴۳۹/۱۱	۲۳۵	۱/۸۶	۰/۰۶۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۲	مقادیر بدست آمده

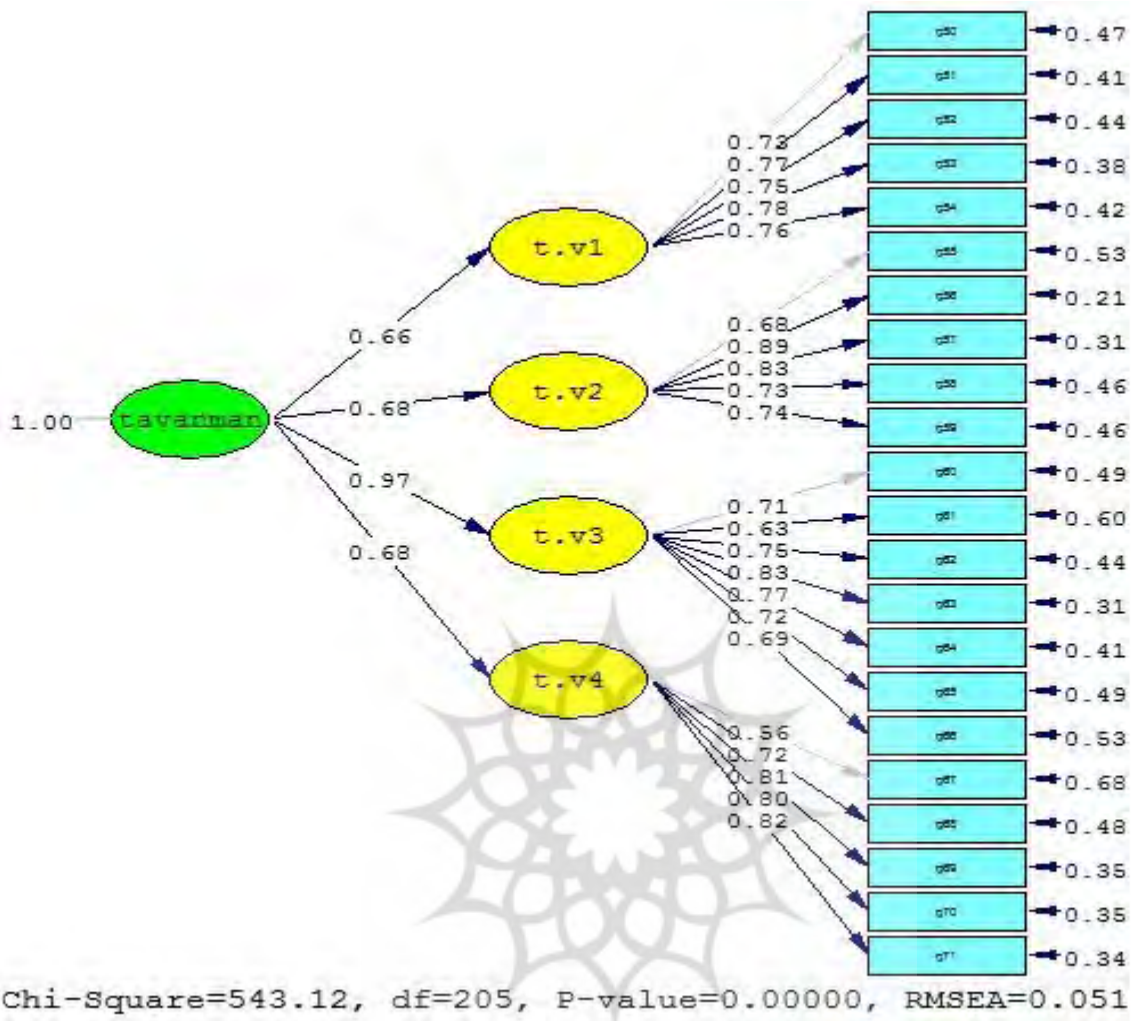


Chi-Square=439.11, df=235, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

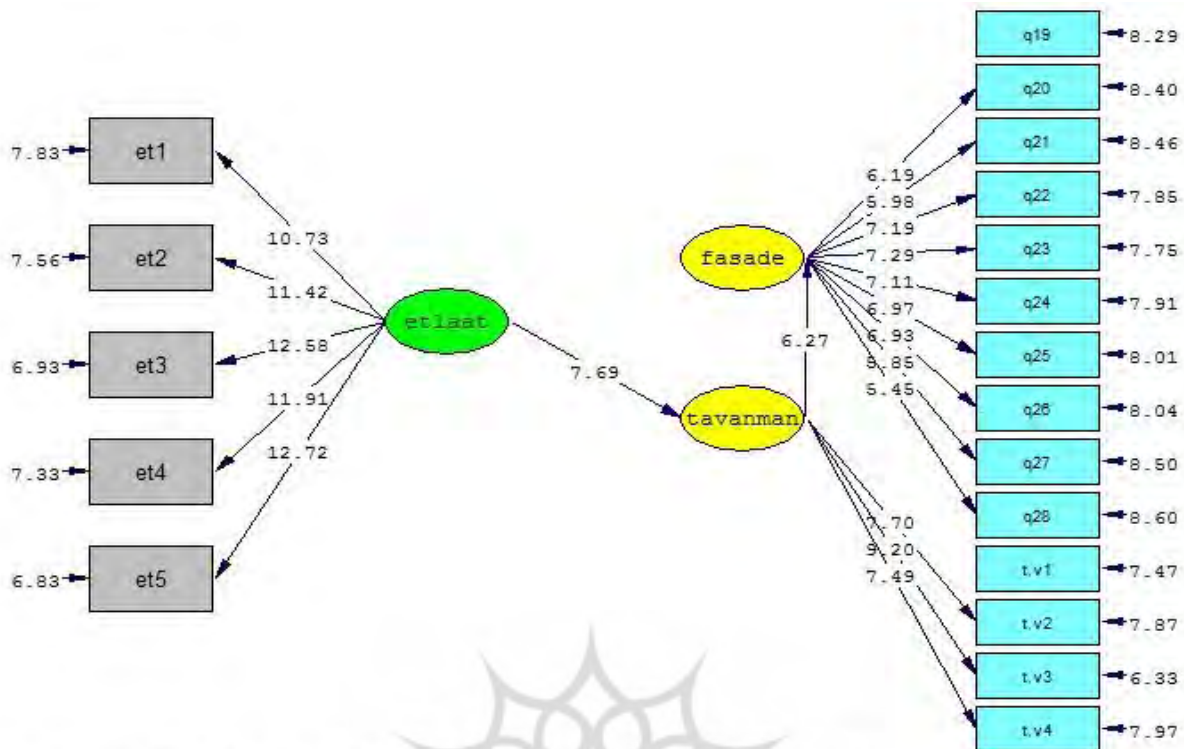
شکل ۴-۲: نتیجه تحلیل عاملی تائیدی مدل اندازه گیری فساد اداری

توانمند سازی کارکنان

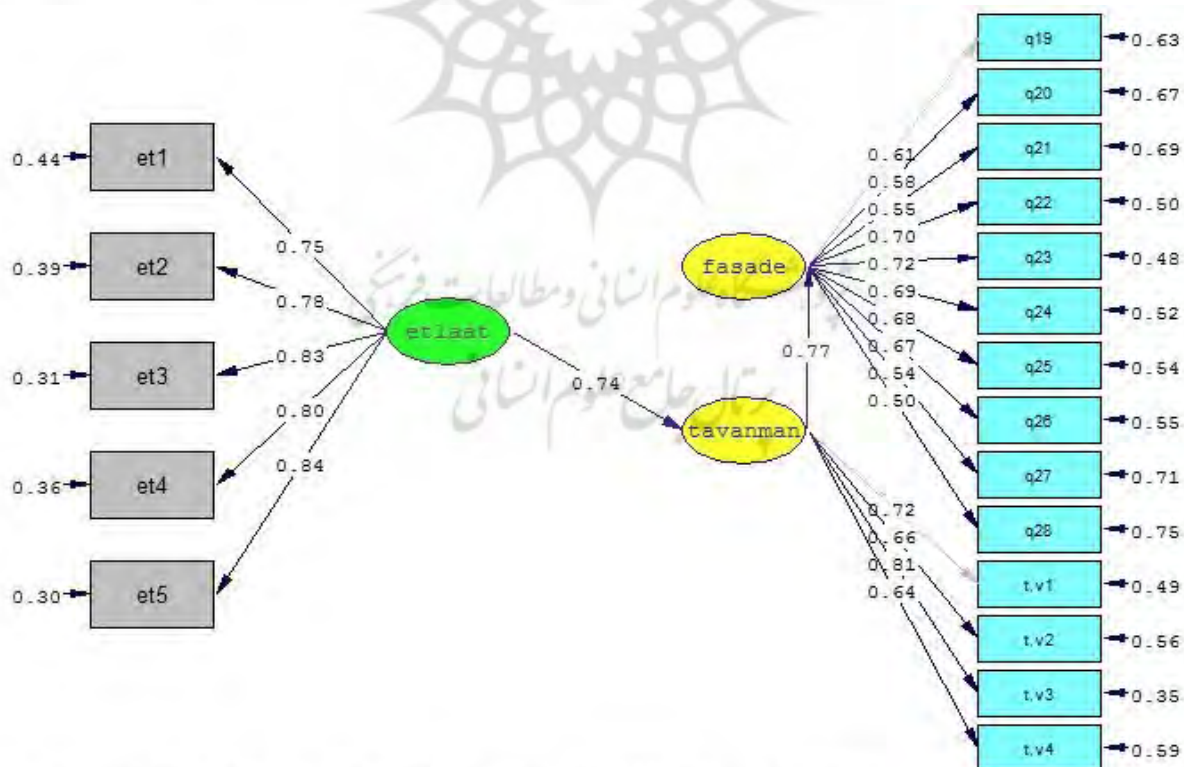
متغیر توانمندسازی کارکنان با استفاده از ۴ عامل مجزا مورد اندازه گیری قرار گرفت که عبارتند از: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی دار بودن. هر یک از این عامل‌ها با تعدادی گویه مورد سنجش قرار گرفته است. در مجموع ۲۲ گویه برای اندازه گیری ۴ عامل مذکور (سازه توانمندسازی کارکنان) مورد استفاده قرار گرفته است. همان گونه که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می‌شود عامل شایستگی با ۵ گویه (q 29 تا q 33)، عامل خودمختاری با ۵ گویه (q 34 تا q 38)، تأثیرگذاری ارائه شده با ۷ گویه (q 39 تا q 45)، عامل معنی دار بودن با ۵ گویه (q 46 تا q 50) مورد سنجش قرار گرفته‌اند. نتایج تحلیل عاملی تائیدی توانمندسازی کارکنان نشان می‌دهد هم بارهای عاملی بیش از ۰/۴ می‌باشند (شکل ۴-۳) و هم شاخص‌های برازش مدل در سطح قابل قبولی قرار گرفتند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=448.94, df=250, P-value=0.00000, RMSEA=0.071



Chi-Square=448.94, df=250, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

با توجه به شکل ۴-۴ و ۴-۵ در ادامه به بررسی فرضیه اصلی پژوهش پرداخته می‌شود
فرضیه اصلی اول : سیستم اطلاعات مدیریت بر فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

به منظور آزمون فرضیه اصلی دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل ، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

a : مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.74 * 0.77}{\sqrt{0.77^2 * 0.13^2} + \sqrt{(0.74^2 * 0.16^2)} + \sqrt{(0.13^2 * 0.16^2)}} = 3.67$$

با عنایت به میزان z-value بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه سیستم اطلاعات مدیریت بر فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد، تایید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر سیستم اطلاعات مدیریت بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۷۴*۰/۷۷) مثبت ۰/۵۶ است از این رو می توان عنوان نمود که سیستم اطلاعات مدیریت بر فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

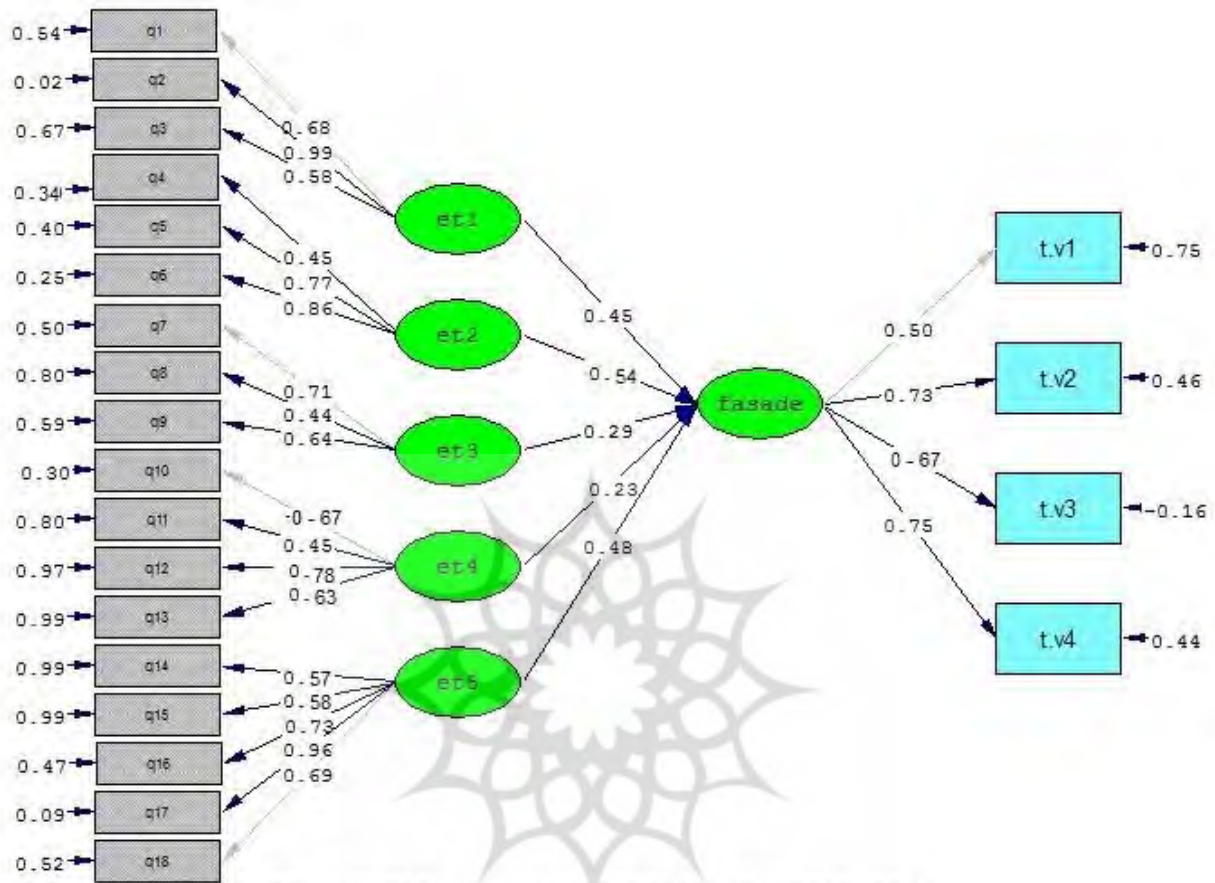
فرضیه اصلی دوم : سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری تاثیر مثبت و معنی داری دارد .

مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۲/۹۴ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود سیستم اطلاعات مدیریت تاثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶ ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است (β=۰/۴۵) یعنی سیستم اطلاعات مدیریت منجر به افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می توان عنوان نمود سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

۴-۳-۳ آزمون فرضیه های فرعی پژوهش

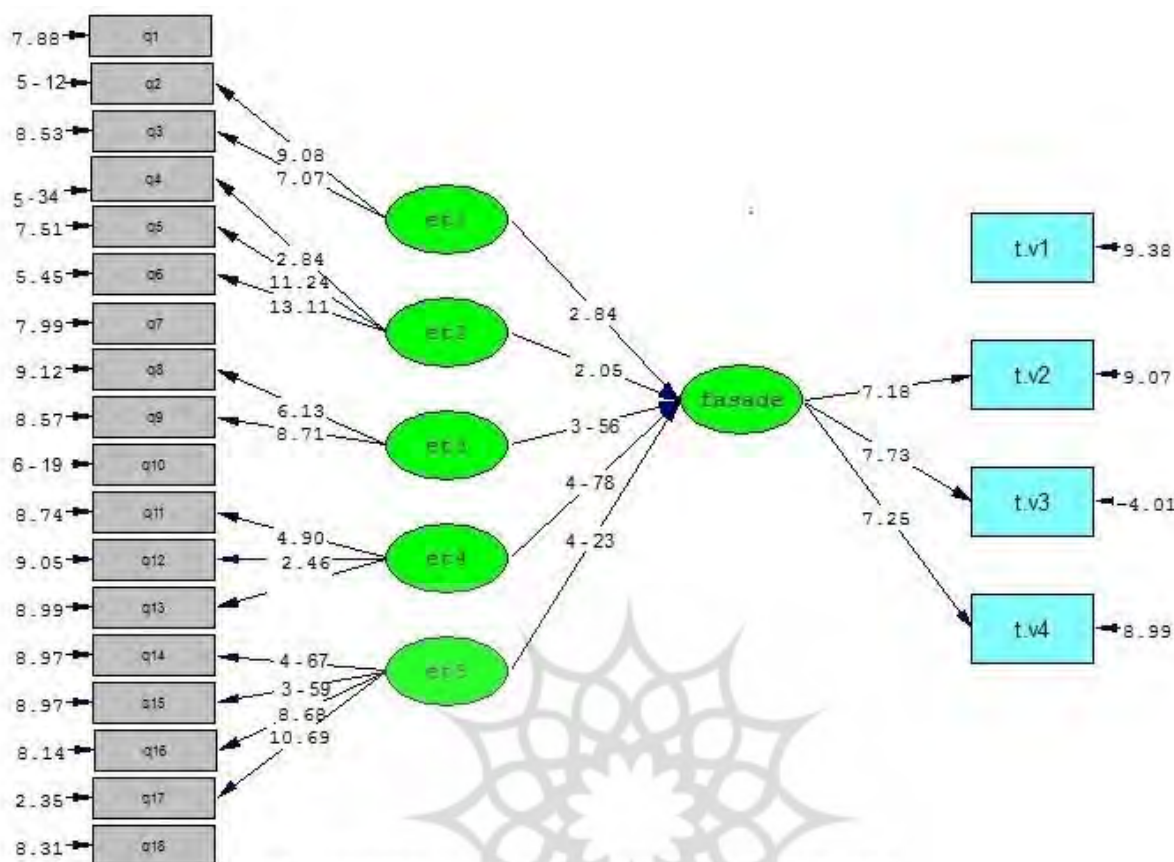
پس از بررسی فرضیه ی اصلی پژوهش نوبت به سنجش فرضیه‌های فرعی پژوهش می‌رسد که برای این کار مدلی متشکل از متغیر ابعاد سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان متغیر مستقل و فساد اداری

به عنوان متغیر وابسته تعریف و اقدام به اجرا در محیط نرم افزار لیزرل گردید که در ادامه شکل های اجرا شده به همراه ضرایب مسیر و معناداری ارائه شده است.



Chi-Square=1564.97, df=474, P-value=0.00000, RMSEA=0.023

شکل ۴-۶: نتیجه بدست آمده برای فرضیه های فرعی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=1564.97, df=474, P-value=0.00000, RMSEA=0.023

شکل ۴-۷: نتیجه بدست آمده برای فرضیه های فرعی پژوهش در حالت معناداری

قبل از بررسی فرضیه های فرعی پژوهش شاخص های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه های فرعی پژوهش به شرح جدول ۴-۱۵ است.

جدول ۴-۱۵: شاخص های برازش شکل مربوط به فرضیه های فرعی پژوهش

X2	DF	X2/DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص های برازش
							ملاک بیش از ۹۰
			ملاک کمتر یا مساوی ۰.۰۸				ملاک بیش از ۹۰
				ملاک بیش از ۹۰			ملاک بیش از ۹۰
							ملاک بیش از ۹۰
۱۰۳۷/۱۸	۵۴۶	۱/۸۹	۰/۰۷۳	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۲	مقادیر بدست آمده

با توجه به جدول ۴-۱۵، مقادیر بدست آمده شاخص های برازش شکل آزمون فرضیه های فرعی پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می توان به بررسی نتایج آزمون فرضیات تحقیق پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه های فرعی پژوهش با توجه به شکل های ۴-۶ و ۴-۷ پرداخته می شود.

فرضیه فرعی اول: مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد با توجه به شکل ۴-۷ مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۲/۸۴ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده تأثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶

ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است ($\beta=0/45$) یعنی مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده منجر به افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می‌توان عنوان نمود مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه فرعی دوم: دقت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد
با توجه به شکل ۴-۷ مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۲/۰۵ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود دقت اطلاعات ارائه شده تأثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶ ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است ($\beta=0/54$) یعنی دقت اطلاعات ارائه شده منجر به افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می‌توان عنوان نمود دقت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

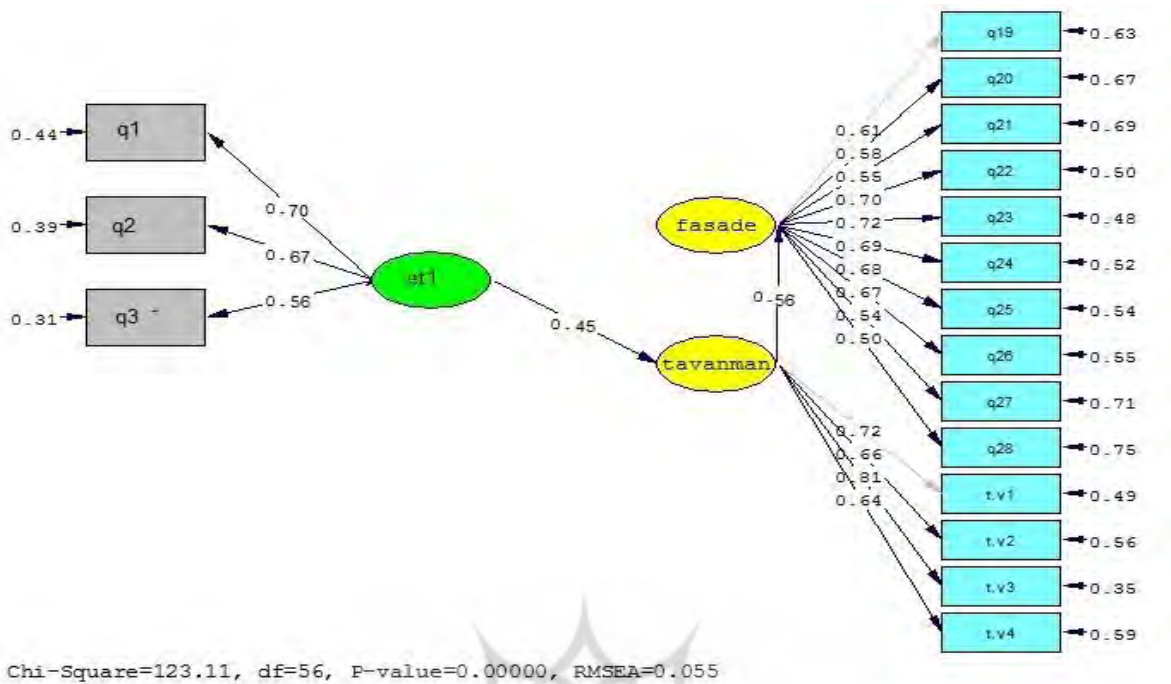
فرضیه فرعی سوم: صحت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
با توجه به شکل ۴-۷ مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۳/۵۶ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود دقت صحت اطلاعات ارائه شده تأثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶ ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است ($\beta=0/29$) یعنی صحت اطلاعات ارائه شده منجر به افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می‌توان عنوان نمود صحت اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: ایمنی اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
با توجه به شکل ۴-۷ مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۴/۷۸ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود ایمنی اطلاعات ارائه شده تأثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶ ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است ($\beta=0/23$) یعنی ایمنی اطلاعات ارائه شده منجر به افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می‌توان عنوان نمود ایمنی اطلاعات ارائه شده بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه فرعی پنجم: میزان و نوع اطلاعات بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
با توجه به شکل ۴-۷ مقدار آماره T بدست آمده برابر با ۴/۲۳ که بزرگتر از ۱.۹۶ است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود میزان و نوع اطلاعات تأثیر معنی داری بر مقابله با فساد اداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴-۶ ضریب مسیر بدست آمده مثبت است. این رابطه به صورت مستقیم است ($\beta=0/48$) یعنی میزان و نوع اطلاعات باعث افزایش فساد اداری می‌شود. از این رو می‌توان بیان نمود میزان و نوع اطلاعات بر مقابله با فساد اداری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

۴-۳-۷ آزمون فرضیه های فرعی دارای متغیر میانجی

به منظور آزمون فرضیه های فرعی دارای متغیر میانجی پژوهش از آزمون سوبل استفاده شد در ادامه به بررسی فرضیه های فرعی پژوهش پرداخته می‌شود. به منظور آزمون فرضیه فرعی ششم پژوهش شکل ۴-۸ اجرا شد.



شکل ۴-۸: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

قبل از بررسی فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش شاخص‌های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش به شرح جدول ۴-۱۶ است.

جدول ۴-۱۶: شاخص‌های برازش شکل مربوط به فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش

X2	DF	X2/DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص‌های برازش
				ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰
۱۲۳/۱۱	۵۶	۲/۱۹	۰/۰۵۵	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۹	مقادیر بدست آمده

با توجه به جدول ۴-۱۶، مقادیر بدست آمده شاخص‌های برازش شکل آزمون فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتیجه آزمون فرضیه‌ی فرعی ششم پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه‌ی فرعی ششم پژوهش با توجه به شکل ۴-۸ پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی ششم: مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد به منظور آزمون فرضیه فرعی ششم دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوئل استفاده شد. در آزمون سوئل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

a : مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری

(مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۲۱)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

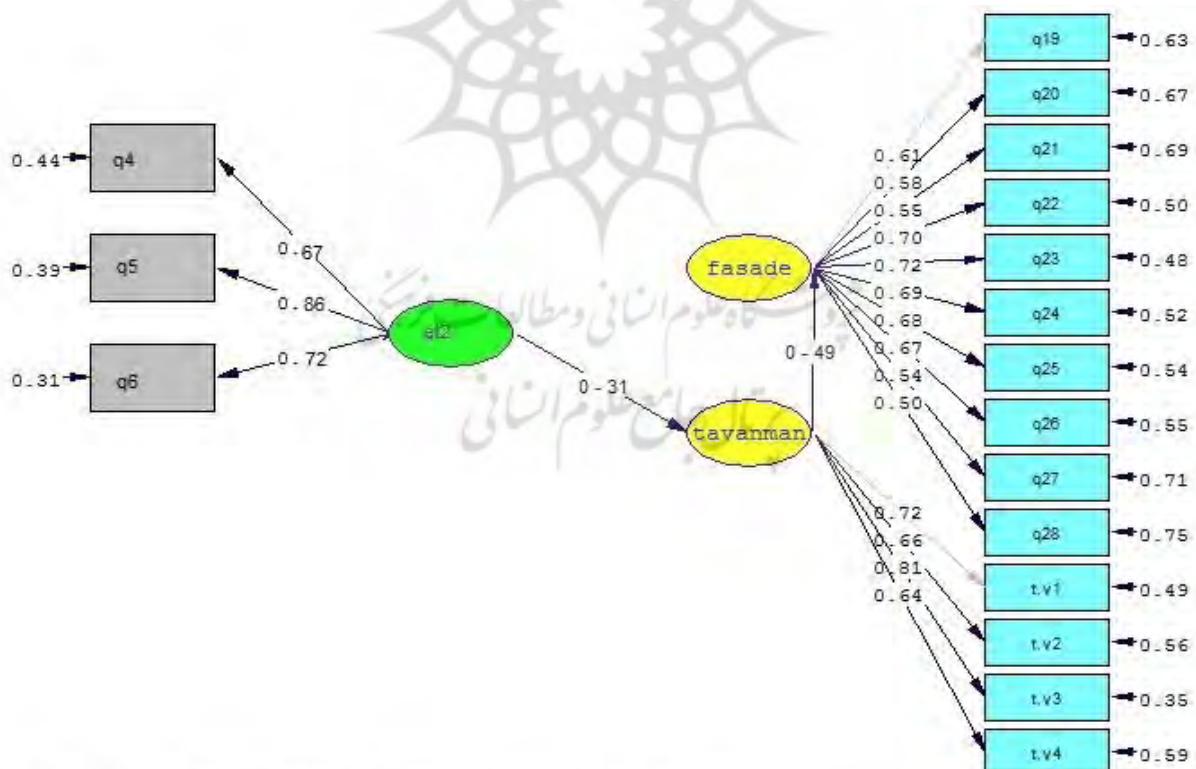
sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.45 * 0.56}{\sqrt{0.56^2 * 0.19^2 + \sqrt{(0.45^2 * 0.13^2) + \sqrt{(0.19^2 * 0.13^2)}}}} = 2.07$$

با عنایت به میزان **z - value** بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر معنی داری دارد، تایید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۴۵*۰/۵۶) مثبت ۰/۲۵ است از این رو می‌توان عنوان نمود که مرتبط بودن اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه فرعی هفتم پژوهش: دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. به منظور آزمون فرضیه مورد نظر شکل ۴-۹ در محیط نرم افزار لیزرل اجرا شد.



Chi-Square=59.34, df=35, P-value=0.00000, RMSEA=0.034

شکل ۴-۹: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

قبل از بررسی فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش شاخص‌های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش به شرح جدول ۴-۱۷ است.

جدول ۴-۱۷: شاخص‌های برازش شکل مربوط به فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش

X2	DF	X2/DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص‌های برازش
		ملاک کمتر از ۳	ملاک کمتر یا مساوی ۰.۰۸	ملاک بیش از ۰.۹۰	ملاک بیش از ۰.۹۰	ملاک بیش از ۰.۹۰	حدمجاز
۵۹/۳۴	۳۵	۱/۶۹	۰/۰۳۴	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۲	مقادیر بدست آمده

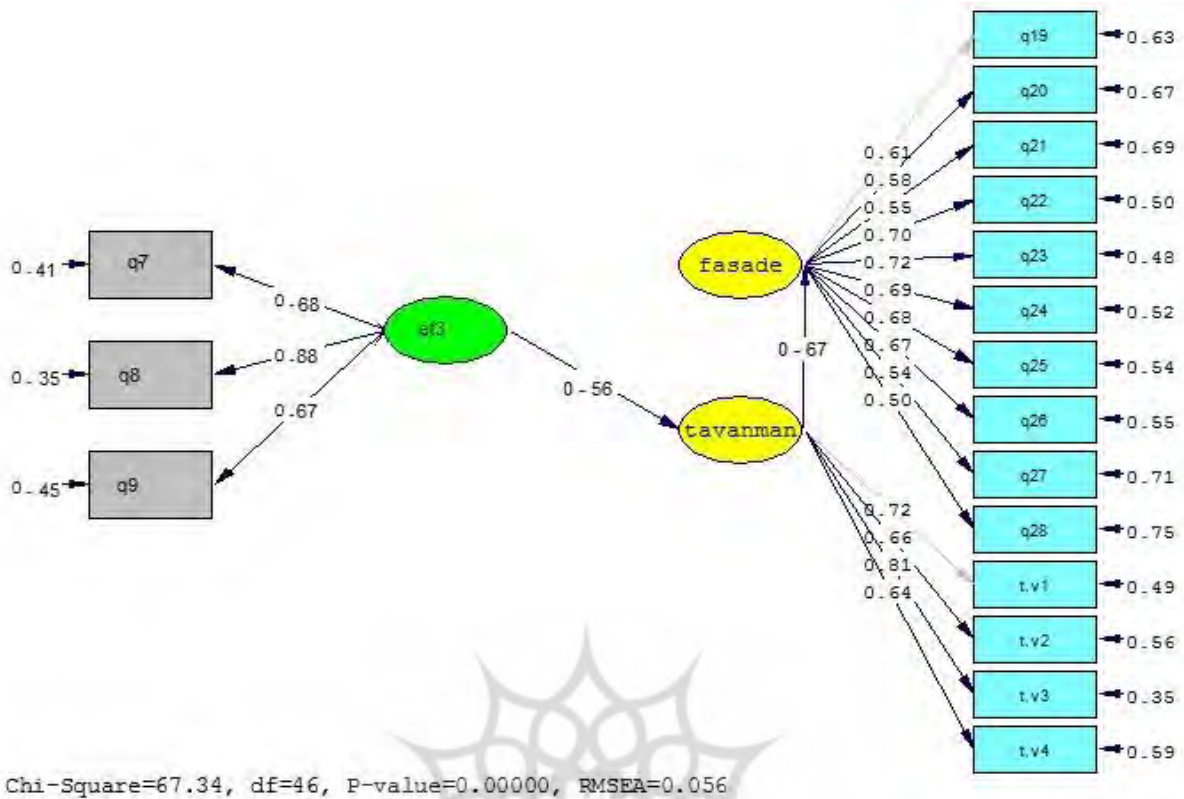
با توجه به جدول ۴-۱۷، مقادیر بدست آمده شاخص‌های برازش شکل آزمون فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتیجه آزمون فرضیه فرعی هفتم پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه‌ی فرعی هفتم پژوهش با توجه به شکل ۴-۹ پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی هفتم: دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. به منظور آزمون فرضیه فرعی هفتم دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.31 * 0.49}{\sqrt{0.49^2 * 0.12^2 + \sqrt{(0.31^2 * 0.14^2) + \sqrt{(0.19^2 * 0.13^2)}}}} = 2.07$$

با عنایت به میزان $z - \text{value}$ بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر دقت اطلاعات ارائه شده بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۳۱*۰/۴۹) مثبت ۰/۱۵ است از این رو می‌توان عنوان نمود که دقت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه فرعی هشتم پژوهش: صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد به منظور آزمون فرضیه مورد نظر شکل ۴-۱۰ در محیط نرم افزار لیزرل اجرا شد.



شکل ۴-۱۰: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

قبل از بررسی فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش شاخص‌های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش به شرح جدول ۴-۱۸ است.

جدول ۴-۱۸: شاخص‌های برازش شکل مربوط به فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش

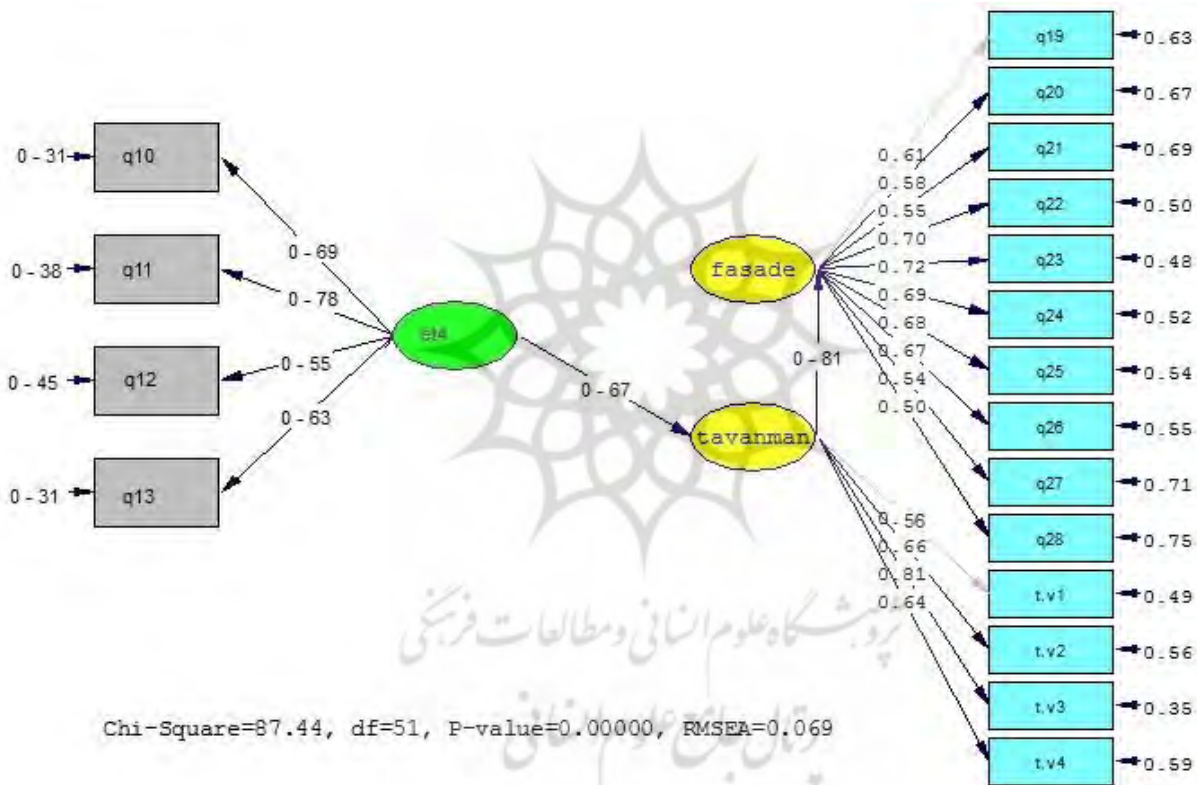
X2	DF	X2/DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص‌های برازش
			ملاک کمتر یا مساوی ۰.۰۸	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	حدمجاز
۶۷/۳۴	۴۶	۱/۴۶	۰/۰۵۶	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	مقادیر بدست آمده

با توجه به جدول ۴-۱۸، مقادیر بدست آمده شاخص‌های برازش شکل آزمون فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتیجه آزمون فرضیه‌ی فرعی هشتم پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه‌ی فرعی هشتم پژوهش با توجه به شکل ۴-۱۰ پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی هشتم: صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد به منظور آزمون فرضیه فرعی هشتم دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوایل استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.56 * 0.67}{\sqrt{0.67^2 * 0.17^2} + \sqrt{(0.56^2 * 0.15^2)} + \sqrt{(0.17^2 * 0.15^2)}} = 2.65$$

با عنایت به میزان $z - \text{value}$ بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، تایید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر صحت اطلاعات ارائه شده بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۶۷*۰/۵۶) مثبت ۰/۳۷ است از این رو می‌توان عنوان نمود صحت اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. فرضیه فرعی نهم پژوهش: ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. به منظور آزمون فرضیه مورد نظر شکل ۴-۱۱ در محیط نرم افزار لیزرل اجرا شد.



شکل ۴-۱۱: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

قبل از بررسی فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش شاخص‌های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش به شرح جدول ۴-۱۹ است.

جدول ۴-۱۹: شاخص‌های برازش شکل مربوط به فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش

X2	DF	X2/DF	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	شاخص‌های برازش
ملاک بیش از صفر	۳	ملاک کمتر از ۳	ملاک کمتر یا مساوی ۰.۰۸	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	حدمجاز

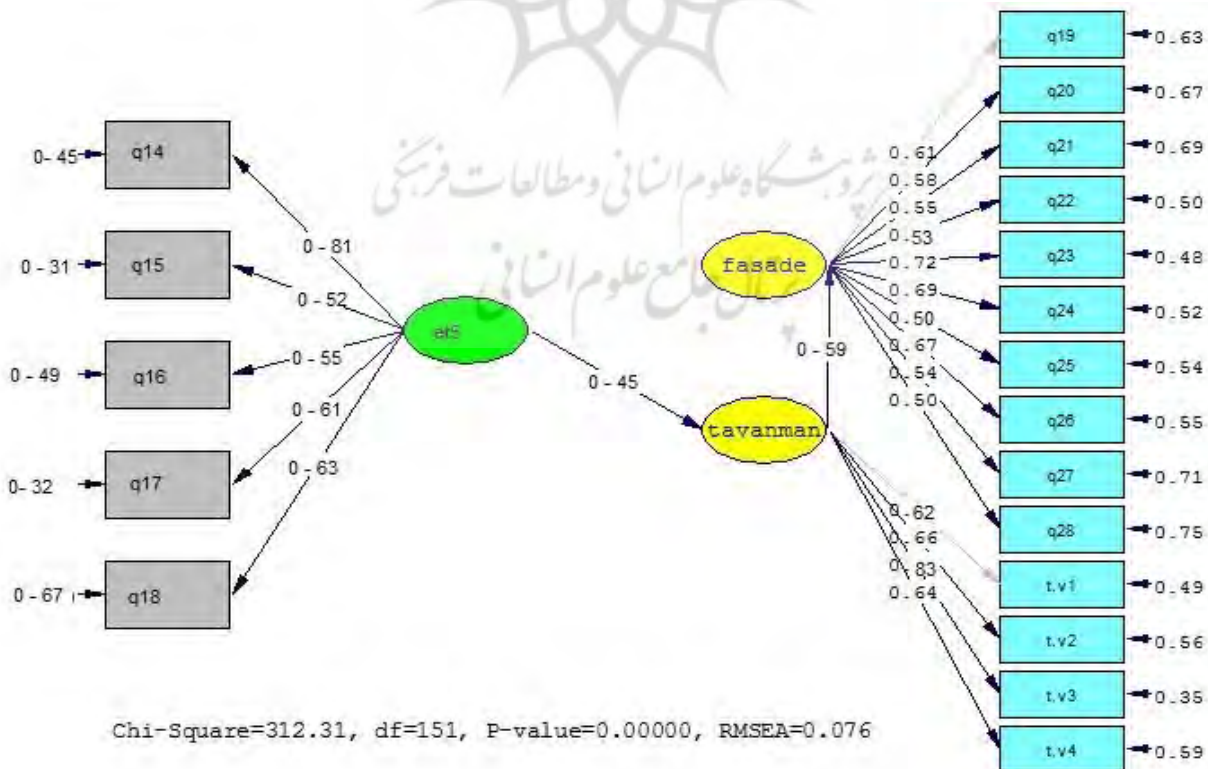
با توجه به جدول ۴-۱۹، مقادیر بدست آمده شاخص های برازش شکل آزمون فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتیجه آزمون فرضیه فرعی نهم پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه‌ی فرعی نهم پژوهش با توجه به شکل ۴-۱۱ پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی نهم: ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به منظور آزمون فرضیه فرعی نهم دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.67 * 0.81}{\sqrt{0.81^2 * 0.23^2 + \sqrt{(0.67^2 * 0.14^2) + \sqrt{(0.23^2 * 0.14^2)}}}} = 2.60$$

با عنایت به میزان $z - \text{value}$ بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر ایمنی اطلاعات ارائه شده بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۸۱*۰/۶۷) مثبت ۰/۵۴ است از این رو می‌توان عنوان نمود ایمنی اطلاعات ارائه شده از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه فرعی دهم پژوهش: میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به منظور آزمون فرضیه مورد نظر شکل ۴-۱۲ در محیط نرم افزار لیزرل اجرا شد.



شکل ۴-۱۲: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش در حالت ضرایب استاندارد قبل از بررسی فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش شاخص‌های برازش شکل اجرا شده به منظور آزمون فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش به شرح جدول ۴-۲۰ است.

جدول ۴-۲۰: شاخص‌های برازش شکل مربوط به فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش

شاخص‌های برازش	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	X2/DF	DF	X2
مقادیر بدست آمده	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۰۷۶	۲/۰۶	۱۵۱	۳۱۲/۳۱
ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک بیش از ۹۰	ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۸	ملاک کمتر از ۳	ملاک بیش از صفر	

با توجه به جدول ۴-۲۰، مقادیر بدست آمده شاخص‌های برازش شکل آزمون فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند. پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتیجه آزمون فرضیه‌ی فرعی دهم پرداخت. در ادامه به بررسی فرضیه‌ی فرعی دهم پژوهش با توجه به شکل ۴-۱۲ پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی دهم: میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد به منظور آزمون فرضیه فرعی دهم نهم دارای متغیر میانجی با توجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوئل استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.45 * 0.59}{\sqrt{0.59^2 * 0.17^2} + \sqrt{(0.67^2 * 0.15^2)} + \sqrt{(0.17^2 * 0.15^2)!}} = 2.19$$

با عنایت به میزان **z - value** بدست آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. از این رو فرضیه میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب مسیر متغیر میزان و نوع اطلاعات بر فساد اداری با حضور متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان برابر با (۰/۴۵*۰/۵۹) مثبت ۰/۲۶ است از این رو می‌توان عنوان نمود میزان و نوع اطلاعات از طریق توانمندسازی کارکنان بر فساد مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به نتایج فرضیه‌های اصلی که نشان داد سیستم اطلاعات مدیریت بر فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد، پیشنهاد میشود:

- شهرداری اطلاعاتی که از طریق مسیرهای الکترونیکی به دست کارکنان می‌رساند، از آسیب‌های ناشی از ویروس در امان باشد.
- شهرداری نظارت و کنترل مؤثر و به موقع بر عملکرد واحدهای تحت نظرش را با استفاده از سیستم اطلاعاتی میسر کند.
- شهرداری افرادی که بهره بیشتری از آموزه‌های دینی دارند و امکان سوء استفاده کمتری از اطلاعات را دارند را استخدام کند.
- شهرداری، سبک رهبری مشارکتی را در خود پیاده سازی کند.

- شهرداری، شایسته سالاری را در سازمان گسترش دهد و افرادی که آشنایی بیشتری با سیستم های اطلاعاتی دارند را مورد استفاده قرار دهد.
- شهرداری، سیستم های اطلاعاتی پیشرفته را وارد سازمان کند و سیستم خود را به روز رسانی کند و آموزش های لازم را به کارکنان خود بدهد و به آنها آزادی عمل برای استفاده از این سیستم ها بدهد.
- شهرداری با ایجاد اپلیکیشن یا نرم افزار هایی برای پیمانکاران و شهروندان، ارتباط فیزیکی و چهره به چهره با کارمندان و مدیران را کاهش دهد که این امر موجب کاهش فساد و رد و بدل شدن پولهای زیرمیزی می گردد.
- شهرداری با تصویب قوانین جدید مدیران و شهرداران را ملزم به استفاده هر چه بیشتر از سیستمهای اطلاعاتی و فناوری اطلاعات به جهت کاهش فساد اداری نماید.
- ادارات حراست و بازرسی شهرداری از نظر مالی به صورت مستقل عمل نمایند تا هر چه بهتر بتوانند نظارت بیشتری بر عملکرد شهرداران و مدیران داشته باشند.
- شهرداری با ایجاد یک سامانه یکپارچه (که در ارتباط با مجموعه های مختلفی که با آن در ارتباط است)، می تواند نسبت به کاهش فساد اداری و افزایش خدمات دهی مناسب و بهتر به شهروندان و پیمانکاران اقدام نماید.
- با توجه به وجود رانت های پشت پرده و بده بستان های حزبی و جناحی که موجب به وجود آمدن خسارات فراوانی به بدنه شهرداری شده، انتخاب شهرداران و مدیران باید از یک وحدت رویه و یکسری قوانین بخصوصی پیروی نماید تا از ایجاد رانت و فساد های سیستمی جلوگیری شود.

منابع:

- ✓ ابراهیم زاده، یحیی (۱۳۹۵) " بررسی رابطه بین سیستم های اطلاعاتی نوین و اثربخشی سازمانی در بانک های دولتی شهرستان ارومیه"، سومین کنفرانس بین المللی علوم و مهندسی، استانبول- کشور ترکیه
- ✓ ابطحی، سیدحسین؛ ابراهیمی حسنی نیکی، سید رضا (۱۳۹۵). طراحی الگوی همراستائی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی کلان بانک: (مطالعه موردی بانک توسعه تعاون). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳ (۸)، ۷۵-۵۷.
- ✓ ابطحی، سیدحسین؛ موسوی، سید محمد (۱۳۸۸). تدوین استراتژی های منابع انسانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های معنوی کشور). فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱ (۳)، ۲۳-۱.
- ✓ احمدی کهن علی رضا. (۱۳۸۷). "طراحی مدل کیفیت جامع زنجیره تأمین صنعت خودرو (مورد مطالعه: شرکت ایران خودرو)". رساله دکتری مدیریت گرایش تولید و عملیات، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ✓ اسکندری، مجتبی و باقری، حجت الله (۱۳۹۱). تأثیر سیستم های اطلاعاتی مدیریت در تصمیم گیری مدیران و فرماندهان (نمونه پژوهی یکی از دانشگاه های نظامی)، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، ۴۳: ۱۱-۲۹.
- ✓ اسماعیل زاده، مرضیه؛ محسن دری و فرخنده مرتاض هجری، (۱۳۹۳) "تأثیر مدیریت دانش و سیستم های اطلاعاتی بر عملکرد زنجیره تامین"، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران.
- ✓ افضلی، عبدالرحمن، (۱۳۹۰) " فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت " مجله حقوقی بین المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین المللی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵.
- ✓ افضلی، عبدالرحمان (۱۳۹۱) " فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت " سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، ۱۳۹۰، ص ۲۳۵-۲۶۴.
- ✓ اکبری، علی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت سیستم های اطلاعات مدیریت کتابخانه های مرکزی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی. دانشگاه اصفهان، ص ۶۸-۷۸.
- ✓ امیرکبیری، علیرضا و معصومه خادمی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و توانمندسازی کارکنان دانشگاه خوارزمی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، ایتالیا-رم.
- ✓ اورعی یزدانی، حمید (۱۳۸۱) " نگرشی بر توانمندسازی " مطالعات بازرگانی، تهران، چاپ اول، صفحه ۲۸ و ۳۳
- ✓ ایمنی، علیرضا، ۱۳۹۴، مروری بر آسیب شناسی عدم استفاده از فناوری اطلاعات در پیشگیری از فساد اداری و مالی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.

- ✓ Ahituv, Niv (2012) "What agile ERP consultants think of requirements engineering for inter-organizational ERP Systems: Insights from a Focus Group in BeNeLux" 14-15 May, Ciudad Real, Spain (pp. pp. 284-288).
- ✓ Amichai Y. H., Katelyn Y. A. M., Samuel A. ; "Assessment of organizational involvement in implementing empowerment"; Journal of Computers in Human Behavior, Vol.14, 2008.

- ✓ Akhavan P, Yazdi Moghaddam J. (2013). Exploring the twin role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 37-51. (In Persian).
 - ✓ Appelbaum, Steven H.; Hongger, Karen(1998). Empowerment: A Contrasting Overview of Organizations in General And Nursing in Particular: An Examination of Organizational Factors, Managerial Behaviors, Job Desing and Structural Power, *Journal of Empowerment in*
 - ✓ Ashraf, T. (2015). Empowering people through information: A case study of India's Right to Information Act. *The International Information & Library Review*, 40(3), 148-152.
 - ✓ Babae Z, Kaliki M, Momeni N. Leaders and Creation of Excellent Organizational Climate. *J of Tadbir* 2007; 18(186): 29-32. [In Persian].
 - ✓ Babae Z, Kaliki M, Momeni N. Leaders and Creation of Excellent Organizational Climate. *J of Tadbir* 2007; 18(186): 29-32. [In Persian].
 - ✓ Bitran, Gabriel and Chang, Li., (1984). Productivity measurement at the firm level, *The Institute of Management Sciences*, vol.14, no. pp. 29-40.
- Blanchard K. H. ,Carlos J.P., Randolph A.; Empowerment take more than one minute; Barrett-Koehler.Sanfrancisco Publishers. Inc, 2