

# شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی (مورد مطالعه ناجا)

حمید نورعلی دخت<sup>۱</sup>

از صفحه ۱۳ تا ۵۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۷/۰۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۲۳

## چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی و آسیب‌شناسی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی در ناجا به اجرا درآمده است. روش تحقیق، همبستگی از نوع پیمایشی، و اعتبار پرسشنامه محقق ساخته با آلفای کرونباخ ۰/۹۳۳۴ و روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوا و آزمون تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌برداری هدفمند بوده و پرسشنامه‌ها بین ۷۰۴ نفر از نمونه‌های آماری شامل مدیران و کارشناسان توزیع شده است. نتایج پژوهش نشان داد که از بین عوامل مدیریتی، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، بسیج منابع و امکانات و ارتباطات به‌عنوان چهار عامل تعیین‌کننده از بین نه عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی قرار دارد؛ و از طرفی تقویت مهارت مشاوره‌پذیری، تصمیم‌گیری و رهبری و هدایت باعث جلوگیری از رخداد فساد مالی و اداری می‌شود. همچنین ارائه راهکارهای مؤثر به منظور پیشگیری یا مبارزه با فساد اداری - مالی، چگونگی ارتباط عوامل مؤثر و بازدارنده از فساد اداری - مالی با استفاده از شاخصهای چهارگانه بررسی، و از بین ۴۹ گزینه موردبررسی در عوامل تأثیرگذار بر بروز فساد، ۱۹ گزینه تأثیرگذار و تعیین‌کننده شناسایی، و همچنین از بین ۵۴ گزینه مورد بررسی از بین عوامل تأثیرگذار در جلوگیری از بروز فساد ۲۴ گزینه تأثیرگذار و تعیین‌کننده شناسایی شد به‌گونه‌ای که هم به لحاظ مؤثر بودن در بروز فساد و هم به لحاظ بازدارنده بودن از بروز فساد، از میانگین‌های جمع کل عوامل بیشتر، و از اهمیت بسزایی در بروز یا پیشگیری از بروز فساد برخوردار بود.

## واژه‌های کلیدی

آسیب‌شناسی، مدیریت فساد، فساد اداری-مالی، اصلاح مدیریت، مدیریت مؤثر بر فساد.

## مقدمه

فساد یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته است. در زیرمجموعه فساد، فساد اداری-مالی نیز گریبانگیر همه کشورها بوده و اقدامات بسیاری در پیشگیری یا مقابله با آن به انجام رسیده است. فساد اداری - مالی بر اساس تعریف سازمان شفافیت بین‌المللی آن دسته از فعالیتهای کارکنان و مسئولان دولت را شامل می‌شود که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از آن، رساندن فایده به عامل یا به شخص دیگر باشد. تحقیقات متعددی نیز توسط پژوهشگران در زمینه تبیین عوامل مؤثر بر فساد و ارائه نظریات مختلف صورت گرفته است؛ ولی بسیاری از آنها از ابعاد جامعه‌شناختی، روانشناختی، حقوقی، سیاسی و اقتصاد جامعه به تبیین موضوع پرداخته و بررسیها درباره عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در مقایسه با آنها محدود است. واقعیات و تحقیقات در بیشتر کشورهای جهان بیانگر این است که همه نظامهای اداری، کم‌وبیش با گونه‌هایی از فساد روبه‌رو هستند. نظام اداری در ایران با قدمتی ۷۵ ساله بارها تلاش کرده است تا با ایجاد تحول، پاسخگوی نیازهای روز جامعه باشد. امروزه نظامهای اداری به‌مثابه یگانه ابزار اجرای اهداف، سیاستها و برنامه‌های عمومی دولتها تا بدان حد اهمیت یافته است که سلامت یا فساد نظام اداری-مالی را مترادف توسعه یا عقب‌ماندگی دانسته‌اند. شکل‌گیری ادبیات علمی درباره فساد، تلاشهای گسترده دولتها و سازمانهای غیردولتی و نیز آثار اجتماعی و اقتصادی این پدیده، همه و همه مبین گستردگی ابعاد و ضرورت شناخت علمی و مبارزه جدی و عمیق باریشه‌ها و مظاهر فساد نظام اداری-مالی و تلاش همه جانبه برای حفظ و ارتقای سلامت آن است. فساد در بیشتر کشورهای جهان به بیماری انکارناپذیر و در مواردی درمان‌ناپذیر تبدیل‌شده و نظام اداری، باوجود تلاشهای مکرر نتوانسته است در زمینه کاهش فساد اداری-مالی به موفقیتی دست پیدا کند. ناجا نیز یکی از سازمانهای این جامعه است و همانند همه نهادها و سازمانهای جامعه ایرانی از ویژگی‌های این محیط تأثیر می‌پذیرد.

## بیان مسئله

اقدامات در راستای کاهش آثار و پیامدهای سوء فساد اداری - مالی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که آسیب‌شناسی فساد اداری - مالی (از حیث شناخت نوع، گستره، عمق، میزان و درجه مزمن بودن فساد) و برخورد با این پدیده از حیث پیشگیری یا درمان آن، اصول علمی لازم را ندارد و به‌جای پیشگیری، بیشتر درمان هدف قرار داده می‌شود و درزمینه درمان نیز

معمولاً روشهای تنبیهی و برخورد‌های پس از وقوع مدنظر قرار می‌گیرد. تجربیات دیگر کشورها نشانگر این است که برای کاهش این پدیده شوم در بخش نظامی کشور، برنامه‌هایی موردنیاز است که با شناسایی و آسیب‌شناسی عوامل مدیریتی تأثیرگذار در بروز این نوع فساد و طراحی برنامه‌های تأثیرگذار، پیشگیری از بروز فساد اداری - مالی را هدف قرار دهد. وجود مواردی همچون سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب‌رجوع و ذی‌نفع‌ها، دزدی داراییهای سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، تصرف غیرقانونی، گرفتن پورسانت، مداخله متصدیان و کارمندان و نظایر آن، نشانگر این است که فساد اداری - مالی، پیچیده و گوناگون است و مبارزه با آن نیز باید، مستمر، طولانی و پیچیده باشد. در واقع، فساد مانند عفونتی است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی می‌کند و از کار می‌اندازد و چه‌بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. در این راستا با توجه به تعدد تقسیم‌بندیها، پیامدها و مصداقهای فساد اداری - مالی، اندیشمندان تلاش کرده‌اند با ارائه راهکارهای مختلف و متناسب با موقعیت خاص هر کشور به منظور رفع آن گام بردارند. نظام اداری در ایران نیز همانند دیگر کشورها از پدیده فساد اداری - مالی و آسیبهای آن مصون نیست و به دلایل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، موجب عقب‌ماندگی کشور و بروز دغدغه‌ها و نگرانیهای متعدد در رأس نظام شده است. این دغدغه‌ها و نگرانیها علاوه بر آثار سوء فساد اداری - مالی بر مشروعیت نظام جمهوری اسلامی در سطح کلان تأثیر گذاشته و پژوهشهای متعددی را با خود به همراه داشته است. بسیاری از مطالعات در سطح کلان به ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی پرداخته و به مقوله مدیریتی موضوع توجه خاصی صورت نگرفته است؛ این در حالی است که عوامل مدیریتی، در بروز فساد اداری - مالی در داخل سازمان نقش ریشه‌ای دارد و در مقایسه با دیگر عوامل کلان مؤثر در بروز فساد اداری - مالی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. لذا با توجه به ماهیت موضوع و پیامدهای ناگوار فساد اداری - مالی و اثربخشی کم الگوها و راه‌حلهای پیشین - که به درون سازمان و عوامل مدیریتی توجه چندانی نکرده‌اند - ضرورت دارد تا با رویکرد مدیریت تحول و رفتار سازمانی به بررسی عوامل مدیریتی تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی پرداخته و با آسیب‌شناسی موضوع، الگوی مناسبی در مورد عوامل مؤثر در بروز فساد، طراحی شود و راهکارهای لازم برای مدیران سازمانها به منظور پیشگیری یا مقابله با بروز این پدیده ارائه گردد. پژوهش در نظر دارد تا با استفاده از رویکرد مدیریت تحول و رفتار سازمانی و بررسی نظام‌مند عوامل مدیریتی تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی، ضمن شناسایی و آسیب‌شناسی عوامل

مدیریتی مؤثر در بروز فساد به پیشنهادهای معتبر در این زمینه دست یابد و نشان دهد که آیا بین هر کدام از عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی، تعامل خاصی وجود دارد و می توان الگوی خاصی برای عوامل مدیریتی مؤثر در بروز فساد ترسیم کرد.

تنها تعداد معدودی از پژوهشها به طور جامع نسبت به بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی اقدام کرده است. باین حال در آن پژوهشها نیز به وظایف مدیریت (از قبیل ۱- ضعف در برنامه ریزی ۲- ضعف در سازماندهی ۳- ضعف در هماهنگی و به کارگیری کارکنان ۴- ضعف در رهبری و هدایت و ۵- ضعف در نظارت یا کنترل ۶- ضعف در تصمیم گیری ۷- ضعف در مشاوره پذیری ۸- ضعف در ارتباطات ۹- ضعف در دریافت و انتقال اطلاعات) اشاره چندانی نشده و بیشتر، عوامل سازمانی مدنظر بوده است که به عنوان نمونه می توان به مطالعات سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۸۰)، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (۱۳۸۰)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، بلالی و فرامرزی (۱۳۸۲)، فرخ سرشت (۱۳۸۳)، جوهری (۱۳۸۴)، الوانی و جفره (۱۳۸۰)، دانایی فرد (۱۳۸۵)، حسینی و مهدی زاده اشرفی (۱۳۸۶)، یاسر (۲۰۰۵)، کولمن (۲۰۰۸) و توما (۲۰۰۸) اشاره کرد.

## اهداف پژوهش

- شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی در ناجا

## سؤالات پژوهش

- عوامل مدیریتی مؤثر و بازدارنده از فساد اداری - مالی در ناجا کدام است؟

## فساد، چیستی و چرایی آن

فساد در لغت به معنای «تباهی، ویرانی، نابودی، فتنه، آشوب، کینه، دشمنی، ستم و پوسیدگی» است (عمید، ۱۳۶۹، ماده فساد). فساد طبق تعریفی که در فرهنگ معروف «وبستر» آمده، «پاداشی نامشروع است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده شده است» (سرداری، ۱۳۸۷)؛ به تعبیری فساد عملی پنهانی به منظور کسب چیز یا خدمتی برای شخص سوم به شکلی است که او بتواند رفتاری انجام دهد که منافی برای خودش یا شخص سوم یا هر دو داشته، و عامل فساد در آن دست داشته باشد (سنیور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، ص ۶۹). به اعتقاد بیشتر متفکران، فساد، بیماری ناخواسته‌ای در همه ادارات است و به اقلیم و گروه یا قبیله خاص مربوط

نمی‌شود (کسینا، ۲۰۰۸). فهم پیچیدگی و چرایی وقوع فساد آن، دشوار است. در هر جامعه‌ای تمایل و فرصت از لوازم تولد فساد اداری توسط کارمندان است (جونز، ۲۰۰۴). پژوهشگران معتقدند فساد زمانی رخ می‌نماید که مرز مشخصی بین سیاستهای اقتصادی کشور و کسب و کار بخش خصوصی نباشد (لوین، ۲۰۰۰). می‌توان رواج بی‌اخلاقی را نیز دلیل بر شیوع فساد دانست؛ زیرا تا قبل از شیوع سودجویی سیاسی و فساد اداری هیچ‌گاه اخلاق تا بدین اندازه اهمیت نداشته است. بی‌اخلاقی و نبود عفت عمومی، مهمترین علت وقوع فساد است (فرازمند، ۲۰۰۹). پژوهشگران بسیاری از پژوهشها محققان به دنبال یافتن عوامل بسترساز فساد در سازمانهای مختلف هستند. شخصیت و ادراک کارکنان از وضع کاری، سبک رهبری مدیران و عوامل سازمانی چون بی‌عدالتی در اجرای قوانین، ساختار نامناسب پاداش، فرهنگ ضعیف سازمانی، ابهام در مورد عملکرد شغلی و ارزشیابی کارکنان، نبود ساختاریافته‌ی تصمیم‌گیریها و نقش عوامل سازمانی از عوامل بروز فساد است. در نتیجه نقش محوری رفتار منابع انسانی تضمین‌کننده صحت اجرای سیاستها و دستیابی به اهداف سازمان است (خمرنیا، ۱۳۹۲)، (پور عزت، ۱۳۹۰)، (شیخی، ۱۳۹۱). فرهادی نژاد و لگزریان (۱۳۹۰) تفاوت دستمزدها در بخش عمومی و خصوصی، حضور دولت در اقتصاد، نبود شایسته‌سالاری، پایین بودن سطح دموکراسی، فرهنگ و هنجارها در جامعه، امنیت مفسدان، نادیده انگاری فساد، نبود حساسیت مردم به اخلاق و حرص و منفعت‌طلبی را عمده‌ترین علت‌های فساد برشمرده‌اند. تجلی فساد حاصل عوامل متعددی است که هر یک از صاحب‌نظران، مطابق نگرششان برای تحلیل این پدیده عوامل مختلفی را ذکر کرده‌اند (فرهادی نژاد و لگزریان، ۱۳۹۰)؛ از جمله در مقاله‌ای با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد، این عوامل را در سه دسته فردی، درون سازمان و برون سازمانی، فرهنگی و کیفیت زندگی کاری دسته‌بندی و برای هر یک چند مقوله یاد کرده است (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۸). فساد عامل بی‌ثمر شدن خدمات است (صلواتی تهرانی، ۱۳۸۸). فساد تأثیر کاهنده‌ای بر کارایی و بهره‌وری دارد (سالیناز جیمenez و دیگران، ۲۰۰۷) و با افزایش فساد اداری و نبود وقوع رقابت سالم تمایل برای تلاش در راستای فعالیتهای سازنده و پیشرفت از بین می‌رود (پور عزت، ۱۳۹۰). از طرفی انحراف منابع دولتی باعث هزینه و اغتشاش است و از اثربخشی سیاستهای صنعتی می‌کاهد (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۸). در نتیجه فساد رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد (تریسمان، ۲۰۰۰)؛ (افضلی، ۱۳۹۰).

1. Ksenia
2. Jones
3. Levin
4. salinas-jimenez and etal

البته به علت تسریع بخشی فساد و رشوه‌خواری به فرایندهای اداری ممکن است در برخی موارد باعث رشد اقتصادی هم بشود (باردهان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). این نوع از رشد، که به همراه فساد اداری است، همداری برای نامساعد بودن وضع اجتماعی و اقتصادی در کشورهاست (هاشمی و پور امین‌زاده، ۱۳۹۰). در مواردی فساد مدیران عالیرتبه در طفره‌روی از مالیات و اخاذی باعث کاهش اعتماد عمومی به ادارات دولتی شده است (دافت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). فساد به علت نارضایتی مردم از رفع نیازهایشان، ساختار اجتماعی را بر هم می‌زند (حقیقتیان، زاده و نظری، ۱۳۹۱) و حقوق عمومی را نقض می‌کند (شریف‌جستانی، ۱۳۸۵). فساد موجب کاهش کیفیت خدمات دولت و مانعی در برابر اقدامات توسعه‌های و توزیع یکسان خدمات است که مشروعیت دولت را نیز کاهش می‌دهد (سلیگونس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶)؛ (التامیرانو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷)؛ (شکری و خیرگو، ۱۳۸۸). در بعد بین‌المللی نیز فساد و ضعف پایه‌های قانونی، رتبه دموکراتیک بودن حکومتها را کاهش می‌دهد (دانائی فرد، ۱۳۸۴؛ گزارش بخش اقتصاد جهانی، ۲۰۱۰).

## فساد اداری

فرهنگ دانشگاهی وبستر، فساد اداری را اخاذی و هر عمل خارج از قوانین و معیارهای اخلاقی میداند. در دانشنامه اداره عمومی و خط‌مشی عمومی، فساد در بخش عمومی را به‌طور معمول شامل رفتارهایی در بخشی از ادارات عمومی بیان می‌کند که به واسطه آن، سیاستمداران و کارکنان بخش عمومی به‌طور غلط و نامشروع، خود و همدستانشان را با سوءاستفاده از قدرت عمومی توانگر می‌کند که به آنها سپرده شده است. برتون و همکارانش فساد را انحراف فردی از عملکرد درست می‌دانند که از راه رشوه‌گیری، زورگیری و امثال اینها صداقت اجتماعی را کاهش، و بدگمانی را از سوی دیگر در جامعه ترویج می‌دهند (برتون و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). عده‌ای از صاحب‌نظران، فساد اداری را رفتار دستهای از کارکنان بخش عمومی میدانند که در پی دستیابی به منافع غیرسازمانی، قوانین و عرف سازمانی را نادیده می‌گیرند (والکر و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). در قانون ارتقای سلامت اداری، هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی صورت می‌پذیرد که عمداً و باهدف کسب هرگونه

- 
1. Bardhan
  2. Daft
  3. Seligson
  4. Altamirano
  5. Berthon etal
  6. Walker and etal

منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد کند، (قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد ۱۳۹۰). دلایل فساد بین کشورهای مختلف، متفاوت است و می‌تواند ناشی از عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و حقوقی کشورها باشد (لامبسدورف، ۲۰۰۶). عده‌ای علت اصلی فساد اداری را در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دانسته‌اند؛ زمینه‌هایی که فرصت رانت‌خواری را به وجود می‌آورد و توانایی شهروندان را در پاسخگو نگهداشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به رفتارشان کاهش می‌دهد که نتیجه چنین وضعیتی، افزایش فساد اداری است (رابینسون، ۲۰۰۴). عده‌ای دیگر نیز فساد اداری را به سطح رشد اقتصادی و هم‌چنین سامانه قانونی و حکومتی کشورها ربط داده‌اند. بانک جهانی نیز در بررسی‌های خود در این زمینه مطرح می‌کند که فساد اداری نتیجه سیاستهای ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، توسعه نیافتگی جامعه و پاسخگویی ضعیف نهادهای دولتی است (بانک جهانی، ۲۰۰۴). در مجموع ریشه اصلی فساد اداری را می‌توان هم در عوامل اقتصادی و هم در عوامل غیراقتصادی جستجو کرد (شبایر و انوار، ۲۰۰۸). نمونه عوامل اقتصادی فساد، جهانی‌شدن، سطح آموزش و پرورش و توسعه است. عوامل غیراقتصادی فساد نیز می‌تواند عوامل اجتماعی، سیاسی و دینی باشد؛ از جمله:

- اندازه دولت؛ چنانکه هر قدر اندازه دولت بزرگتر باشد، فساد اداری نیز بیشتر می‌شود.
- چگونگی فعالیت‌های دولت، چگونگی توزیع ثروت
- سطح دستمزد کارمندان دولت (ترایسمن، ۲۰۰۰)
- فرهنگ و سابقه تاریخی فساد اداری در جامعه (پالدام، ۱۹۹۹؛ سندهلتر و همکاران، ۲۰۰۵)
- نبودن قانون و مقررات شفاف در زمینه برخورد با مسئله (عظیمی، ۱۳۹۱)
- سطح پایین توسعه‌یافتگی و رشد اقتصادی (مورنو، ۲۰۰۲)
- آزادی مطبوعات، دموکراسی، میزان پایبندی به اخلاقیات، روابط متقابل، نبود کنترل و نظارت، هنجارها و ارزشهای مدنی سیاستمداران و مسئولان و اندازه دولت (عظیمی، نورعلی‌دخت، ۱۳۹۲).

## فساد اداری - مالی

منظور از فساد اداری - مالی<sup>۱</sup> در این پژوهش، آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان در

ناجا است که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از آن، رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص دیگر باشد. بر این اساس، اقدامات مأموران دولتی در فساد اداری - مالی شامل الف) نقض، تعبیر یا تغییر قوانین، مقررات و ضوابط اداری ب) خودداری، کندکاری یا کوتاهی در وظایف قانون در برابر ارباب رجوع و ج) آسان سازی یا تسریع غیرعادی در کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران د) سوءاستفاده از قدرت (مقام و منصب) دولتی برای کسب منافع شخصی یا پرداخت مال به مأموران دولت به منظور برخورداری از مزایا و امتیازات از راه های غیر صحیح از قبیل ارتشا، اختلاس، فساد در خریدهای دولتی از بخش خصوصی، استفاده شخصی از اموال دولتی، دزدی اموال عمومی از سوی کارکنان، اسراف و تبذیر می شود (عظیمی، ۱۳۹۲).

### آسیب شناسی<sup>۱</sup>

آسیب شناسی مفهوم جدیدی است که از علوم زیستی گرفته شده و بر تشابهی مبتنی است که دانشمندان بین بیماریهای عضوی و آسیبهای اجتماعی قائل می شوند (ستوده، ۱۳۹۵). هدف آسیب شناسی، یافتن علت یا علت های رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده ها، فعالیتها و هم چنین ایجاد چارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاشها در راستای برقراری سلامت سازمانی پدیده ها، انگیزه ایجاد کند (امیری فرح آبادی، ابوالقاسمی و قهرمانی، ۱۳۹۵، ۱۴۴). آسیب شناسی، فرایند استفاده از مفاهیم و روشهای علوم رفتاری به منظور تعریف و توصیف وضع موجود و یافتن راههایی برای افزایش اثربخشی آنها است؛ به عبارت دیگر، آسیب شناسی، علم مطالعه و شناخت علمی اختلالات، بی نظمی ها، نابسامانیها یا مشکلات است که به عنوان واقعیت قابل لمس وجود و ظهور دارد (قائمی، ۱۳۶۶، ص ۲۲). بنابراین، قلمرو آسیب شناسی، مطالعه اعمال و رفتارهای غیرعادی و علت های آنهاست (مساواتی آذر، ۱۳۷۴، ص ۴). در سازمان، آسیب شناسی شکل گسترده ای از فعالیت فراگیر برای کشف واقعیت است و در شناخت سازمان، اینکه در حال حاضر چه موقعیتی دارد؛ کجا می خواهد برود؛ چگونه در خواهد یافت که به مقصد رسیده است و چه ابزاری برای دستیابی به اهداف مورد نظر دارد به سازمان یاری می رساند (عطافر، ۱۳۸۵، ص ۹). رویکرد اساسی پژوهش در زمینه آسیب شناسی فساد اداری - مالی، تأکید بر ایجاد و راه اندازی سامانه پیشگیری از فساد به همراه اتکا بر روشهای مبارزه بعد از ارتکاب فساد است. در این راستا پیش زمینه طراحی این سامانه، آسیب شناسی عوامل مدیریتی تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی منطبق بر تعریف مفهومی یاد شده است.



در باره وظایف مدیران، دیدگاه‌های متعددی وجود دارد. دانشمندان علوم مدیریت بر همین اساس نظریاتی را ارائه کرده‌اند که مهمترین کاربرد آنها، دسته‌بندی یا طبقه‌بندی این وظایف است. یکی از این نظریات پذیرفته شده نظریه فایول است. در این پژوهش با بومی‌سازی این نظریه مهمترین وظایف مدیران این‌گونه دسته‌بندی شده است: هدایت و رهبری، سازماندهی، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل، هماهنگی، مشاوره‌پذیری، مهارت ارتباطی، مهارت انگیزشی، مهارت اطلاعاتی و تصمیم‌گیری. برای عملیاتی کردن این عوامل از رفتارهای مدیریتی در هر یک از این حوزه‌ها استفاده شده است. در ادامه تعریف هر کدام از عوامل مدیریتی استفاده شده در تحقیق آورده شده است:

- برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی، جریان آگاهانه‌ای است که به منظور دستیابی به اهداف معین، اجرای برخی اقدامات آینده را پیش‌بینی می‌کند. عناصر مهم آن را می‌توان آگاهانه بودن، پیش‌بینی، اهداف مشخص و فرایندی بودن آن برشمرد (الوانی، ۱۳۸۷).

- سازماندهی

در مدیریت، سازماندهی را فرایندی می‌دانند که طی آن با تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و ایجاد هماهنگی میان آنها، برای کسب اهداف تلاش می‌شود. سازماندهی در حکم فرایندی است که پیوسته و مستمر ادامه دارد (الوانی، ۱۳۸۷).

- رهبری و مهارت انگیزشی

هدایت به معنی ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان برای دست یافتن به اهداف سازمان است (رابینز، ۲۰۰۹).

- نظارت و کنترل

نظارت و کنترل یکی از اجزای اصلی مدیریت به شمار می‌رود به گونه‌ای که بدون توجه به این جزء، دیگر اجزای مدیریت، مثل برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت نیز ناقص است و تضمینی برای اجرای درست آنها وجود ندارد (جوادین، ۱۳۸۹).

- بسیج منابع و امکانات

منابع انسانی به‌عنوان مهمترین منبع در اختیار مدیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو مسائل متعددی ممکن است که از جانب برخورد نامناسب با نیروی انسانی و نبود اجرای صحیح برنامه‌های بسیج منابع و امکانات، سازمان را تهدید کند و به بروز فساد اداری - مالی منجر شود (الوانی، ۱۳۸۷).

- مهارت اطلاع‌رسانی و پاسخگویی
- از مهمترین وظایف مدیران، توانایی اطلاع‌رسانی و پاسخگویی است. توانایی و انتقال مؤثر (پاسخگویی) در برابر کارکنان را مهارت اطلاع‌رسانی و پاسخگویی گویند (عظیمی، ۱۳۹۲).
- مهارت ارتباطات
- توانایی ایجاد برخورد چهره به چهره و ایجاد ارتباط و انتقال صحیح پیام را گویند (رابینز، ۲۰۰۹).
- مهارت تصمیم‌گیری
- به فرایندهای ذهنی گفته می‌شود که به انتخاب یک اقدام در میان اقدامات جایگزین می‌انجامد (پارسایان، ۱۳۸۲).
- مهارت هماهنگی
- توانایی همسو کردن همه قسمت‌های سازمان به گونه‌ای که تصمیمات، وظایف، فعالیتها و تخصص همه کارکنان و گروه‌ها برای دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده در حداکثر مطلوبیت ممکن ترکیب و همسو گردد (جفره، ۱۳۸۷).

### مروری بر مفاهیم و مبانی نظری پژوهش

اهمیت مطالعه عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی از طریق پی بردن به آسیبها و پیامدهای این پدیده بیشتر نمایان می‌شود. در بسیاری از کشورهای درحال توسعه، عامه مردم، سازمانهای غیردولتی<sup>۱</sup> و رسانه‌ها به فساد اداری - مالی به‌عنوان تنها عامل اصلی تحت سلطه دیگران بودن و رشد اقتصادی ضعیف نگاه می‌کنند (یاداو، ۲۰۰۵)<sup>۲</sup>. فریش (۱۹۹۴)<sup>۳</sup> و پیلای (۲۰۰۴)<sup>۴</sup> معتقد بودند که فساد اداری - مالی یکی از موانع اصلی در توسعه است. برخی پژوهشها چنین نتیجه گرفتند که فساد اداری - مالی بر پایین آمدن سطح سرمایه‌گذاریهایی خصوصی تأثیر می‌گذارد (وی، ۲۰۰۰؛ مائورو، ۱۹۹۵)<sup>۵</sup> و به شکل معنادار و واضحی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را کاهش می‌دهد (ژائو و همکاران، ۲۰۰۳)<sup>۶</sup> و این روند به بحرانهای مالی (وی و وو، ۲۰۰۱)<sup>۷</sup> و

1. NGO

2. Yadav

3. Frisch

4. Pillay

5. Wei, Mauro

6. Zhao, et al.

7. Wei & Wu

تخصیص منابع فرعی (آدس و دی تلا، ۱۹۹۹)<sup>۱</sup>، تحریف هزینه و بازده دولت (تانزی و داوودی، ۱۹۹۷)<sup>۲</sup>، درآمد زیاد و نابرابر و فقر (گوپتا و همکاران، ۱۹۹۸)<sup>۳</sup>، تورم (المرهوبی، ۲۰۰۰)<sup>۴</sup> و ضعیف شدن استانداردهای زندگی (فاریا، ۲۰۰۱)<sup>۵</sup> کمک می‌کند. هم‌چنین پژوهشهای تجربی نشان می‌دهد که وجود فساد زیاد، موفقیت اجتماعی را کم می‌کند (مائورو، ۱۹۹۸)<sup>۶</sup> سطح سرمایه انسانی را کاهش می‌دهد و اعتماد به نفس را از بین می‌برد (هاستد، ۲۰۰۲)<sup>۷</sup>. این پیامدها و آثار منفی فساد، لزوم پژوهشهای دامنه‌دار در زمینه فساد اداری - مالی را، که منشأ فساد در جامعه است، بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌دهد.

از دیدگاه فردی، فساد اداری - مالی، آثار زیانباری به همراه دارد؛ از جمله این پیامدها، بروز ناهنجاریهای روحی و روانی، بروز اختلافات خانوادگی، خدشه‌دار شدن اعتبار و حیثیت فرد و نبود هدایت مناسب استعدادهای فردی است (شلالوند، ۱۳۷۷).

از دیدگاه سازمانی، فساد اداری - مالی موجب کاهش بهره‌وری سازمان، و زمان و انرژی به‌جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سامانه می‌شود. ضمن اینکه فرایند توسعه منابع انسانی، آسیب‌دیده و فضایل اخلاقی کمرنگ، و ارزشهای منفی در سازمان ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، هزینه‌های اداری برای مصرف‌کنندگان به دلیل افزوده شدن هزینه‌های فساد به هزینه‌های اداری عادی، افزایش می‌یابد و ضمن آلوده‌سازی کارکنان سالم و ایجاد جو دلسردی و بی‌اعتمادی در آنها، صداقت و امانت آنها را زیر سؤال می‌برد و کیفیت خدمات عمومی را کاهش می‌دهد (لیو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵).

از دیدگاه اجتماعی، فساد اداری - مالی، مانع رشد رقابت سالم و باعث عقب‌راندن تلاشها در به منظور کاهش فقر و بی‌عدالتی می‌شود؛ ضمن اینکه فساد اداری - مالی موجب تضعیف اعتقاد ملتها به توانایی خویش، و با سرایت آن از گروه‌های نخبه به رده‌های پایین‌تر جامعه، باعث ناامیدی و سرخوردگی نسبت به آینده‌ای قابل پیش‌بینی می‌شود (سلطانی، ۱۳۷۸).

از دیدگاه اقتصادی، فساد اداری - مالی به افزایش هزینه‌های زندگی مردم همچون افزایش

- 
1. Ades & Di Tella
  2. Tanzi & Davoodi
  3. Gupta, et al.
  4. Al - Marhubi
  5. Faria
  6. Mauro
  7. Husted
  8. Luo

قیمت‌ها، افزایش درآمدهای نامشروع و توجیه غیرمنطقی عقب‌ماندگیهای اقتصادی منجر می‌گردد و سرمایه‌گذاری را به مسیر غیرمولد و غیر کارکردی سوق می‌دهد که همه این موارد مانع رشد اقتصادی می‌شود یا سرعت رشد و توسعه اقتصادی را کند می‌کند (کافمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).

از دیدگاه فرهنگی، فساد اداری - مالی سبب می‌شود که اعتماد و وفاداری مردم نسبت به سازمانها کاهش یابد؛ تنبلی و بی‌کفایتی گسترش یابد و اعتقادات و ارزشهای اخلاقی جامعه سست شود (لایپست و لنز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

از دیدگاه سیاسی، فساد اداری - مالی از درجه مشروعیت و اثربخشی دولتها می‌کاهد؛ ثبات و امنیت جوامع را به خطر می‌اندازد و ارزشهای دموکراسی و اخلاقیات را مخدوش می‌سازد؛ به عبارت دیگر، موجب زائل شدن حکومت‌مداری مطلوب و دموکراسی و کاهش احترام به قانون اساسی، و از این طریق مانع توسعه سیاسی جامعه می‌شود (یاسر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

### برخی از تقسیم‌بندیها در زمینه عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی

۱. تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به عوامل چهار گانه کلان بسیاری از پژوهشهایی که فساد را در سطح کلان بررسی کرده است، عوامل مؤثر بر آن را به عوامل چهار گانه کلان (سیاسی، اقتصادی، اداری و مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی) تقسیم می‌کند (سازمان بازرسی کل، ۱۳۸۰). هم‌چنین در پژوهشی مشابه، حسینی و مهدی زاده اشرفی (۱۳۸۶) عوامل مرتبط با فساد اداری - مالی را در پنج گروه ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل قانونی ۳- عوامل فرهنگی ۴- عوامل سیاسی و ۵- عوامل اقتصادی تقسیم‌بندی کرده‌اند. ضمن اینکه در همین راستا، رفیع‌پور (۱۳۸۶) عوامل اصلی شکل‌گیری پدیده فساد را به سه گروه ۱- عوامل فرهنگی و محیطی ۲- عوامل شخصیتی ۳- عوامل اداری و سازمانی تقسیم نموده است. هم‌چنین براون<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) چهار عامل اقتصادی، سیاسی، قانونی و دینی را در بروز فساد در سازمانها مؤثر دانسته است.

۲. تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به عوامل مستقیم و غیرمستقیم لنکستر و مونتینالو<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی را به دو دسته الف) عوامل مستقیم داخلی و خارجی و ب) عوامل غیرمستقیم تقسیم کرده‌اند.

1. Kaufmann  
2. Lipset & Lenz  
3. Brown  
4. Lancaster & Montinalo

الف) عوامل مستقیم

الف-۱) عوامل داخلی

عوامل داخلی فساد اداری - مالی از طریق سامانه‌هایی در درون سازمانهای دولتی به وجود می‌آید که شامل این موارد است: ۱. سطوح پرداختها ۲. شایسته‌سالاری ۳. کنترل سلسله مراتبی به جای کنترل غیرمتمرکز.

الف-۲) عوامل خارجی

عوامل خارجی فساد اداری - مالی از طریق سامانه‌های خارج از سازمان وارد می‌شود و اغلب عوامل عمومی، قضایی و قانونی است که شامل این موارد است: ۱. اثربخشی قانونی ۲. شفافیت. ب) عوامل غیرمستقیم

این عوامل به عنوان عوامل غیرمستقیم ایجاد کننده فساد اداری - مالی به شمار می‌آید: ۱. متغیرهای فرهنگی ۲. متغیرهای اقتصادی (لنکستر و مونتینالو، ۱۹۹۷، ص ۷).

آموندسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، عوامل مؤثر در بروز فساد اداری - مالی را به دو گروه کلی (پرداختها و عوامل کنترلی) تقسیم کرده است.

۱- پرداختها به دو بخش ۱- حقوق و دستمزد و ۲- مزایای حاشیه‌ای، حقوق بازنشستگی، مزایای شغلی (مستمری) و دیگر پاداشها منقسم می‌شود.

۲- عوامل کنترلی به پنج گروه شامل کنترل درونی، کنترل بیرونی، جرائم قانونی، نظم و انضباط بخش عمومی و دیگر عوامل تقسیم شده است.

۳- تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به عوامل پنجگانه

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۰) کانونها و عوامل فساد اداری - مالی را به پنج بخش عمده تقسیم کرده که عبارت است از: نخبگان (قدرت و جایگاه اداری، ثروت نامشروع، روابط با مدیران ارشد)، ساختار اداری (پیچیدگیهای زائد، حاکمیت رابطه، نبود حاکمیت شایستگی)، قوانین (قوانین زیاد، تناقض در قوانین، ابهام در قوانین)، کارمندان (نیاز اقتصادی، بی‌کفایتی حرفه‌ای) و ارباب رجوع (ارتباط با کارمندان، وابستگی و آشنایی با مدیران). در این پژوهش، چگونگی بروز فساد اداری - مالی در سازمانها به شکل اعمال نفوذ، معامله، خستگی و سردرگمی، بی‌عدالتی، فرار از قانون و رشوه مورد بررسی قرار گرفته است.

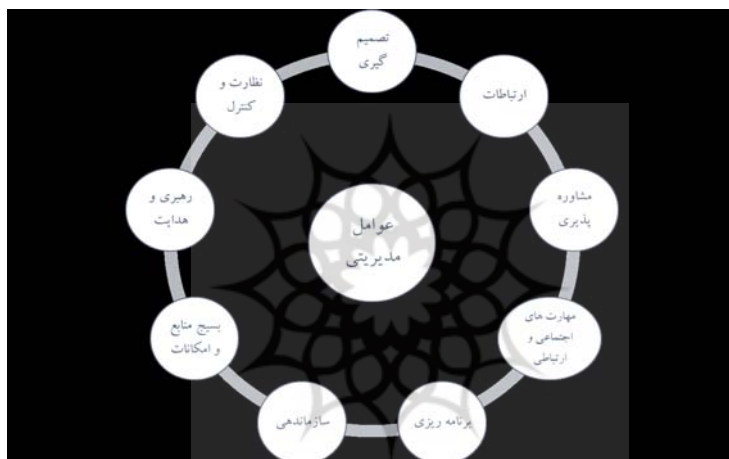
۴- تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به دو گروه

عظیمی (۱۳۹۲) عوامل مؤثر بر بروز فساد را به دو گروه عوامل مدیریتی و سازمانی تقسیم

کرده است. در این تقسیم‌بندی، عوامل مدیریتی به پنج دسته (تصمیم‌گیری، رهبری، سازماندهی، رهبری و هماهنگی) و عوامل سازمانی را به سه دسته (نظام پرداخت، نظام کنترل و قوانین و مقررات) تقسیم شده است. تقسیم‌بندی عظیمی (۱۳۹۲) در واقع جامعترین تقسیم‌بندی در زمینه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری - مالی است.

### الگوی مفهومی پژوهش

عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی برحسب عوامل مدیریتی به نه دسته کلی اعم از برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، تصمیم‌گیری، مشاوره پذیری، مهارت ارتباطی و مهارت اطلاعاتی تقسیم شده است.



### روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش بر مبنای به جهت‌گیری پژوهش، کاربردی، و بر مبنای راهبرد پژوهش، منطبق بر روش تحقیق، همبستگی از نوع پیمایشی، و بر مبنای قلمرو پژوهش از نوع تک‌مقطعی (۱۳۹۶) است. در پژوهش، تمام مدیران و فرماندهان در ناجا به‌عنوان جامعه آماری پژوهش در نظر گرفته شده‌اند و روش نمونه‌گیری در این پژوهش بر مبنای روش نمونه‌گیری هدفمند بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به میزان ۷۰۳ نفر برآورد گردیده است. برای اجرای دقیق فرایند نمونه‌گیری برای جمع‌آوری اطلاعات آماری از پرسشنامه، مصاحبه و منابع کتابخانه‌ای استفاده شده است. در نهایت نیز پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های پژوهش بر اساس مفاهیم آمارهای توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS (بسته اطلاعات آماری برای علوم اجتماعی) و نرم‌افزار Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## شیوه گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از مصاحبه، پرسشنامه و منابع کتابخانه ای استفاده، و پرسشنامه پژوهش از چهار بخش تشکیل شده است:

بخش اول پرسشنامه به بررسی میزان تأثیر عوامل مدیریتی در بروز فساد اداری - مالی می‌پردازد. در این بخش عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به نه دسته کلی اعم از برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، مهارت اجتماعی و ارتباطی، مشاوره پذیری، توانایی تعامل و ارتباط، تصمیم‌گیری و توانایی اطلاعاتی تقسیم شده که ۴۹ سؤال است. بخش دوم پرسشنامه به بررسی میزان بازدارنده بودن عوامل مدیریتی از بروز فساد اداری - مالی می‌پردازد. در این بخش عوامل بازدارنده از بروز فساد اداری - مالی در نه دسته مطرح و با سؤال از مدیران و فرماندهان تلاش شده است تا مشخص گردد که آیا رابطه خاصی بین عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی و عوامل بازدارنده از فساد اداری - مالی وجود دارد. این بخش شامل ۵۵ سؤال است.

بخش سوم پرسشنامه به سه سؤال باز در زمینه نظر مدیران و فرماندهان در زمینه الف) سه عامل بسیار تأثیرگذار (تعیین‌کننده) در بروز فساد اداری - مالی، ب) سه راهکار مؤثر در پیشگیری یا مبارزه با فساد اداری - مالی و ج) دیگر موارد و نکات ویژه اختصاص داشته و نکاتی که ممکن است در دو بخش دوم و سوم مکتوم مانده باشد از دیدگاه مدیران و فرماندهان استخراج شده است. بخش چهارم پرسشنامه به اطلاعات دموگرافیک و جمعیت شناختی آزمودنی‌ها از قبیل جنسیت (مرد و زن)، سن (به سال)، سابقه کار در سازمانهای دولتی (به سال)، میزان تحصیلات (زیر دیپلم، دیپلم، کاردانی، کارشناسی، ارشد و بالاتر)، نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی، دیگر)، سطح سازمانی (کارمندی، کارشناسی، مدیریتی) اختصاص دارد.

## روایی و پایایی ابزار

پرسشنامه، زمانی، روایی دارد که واقعاً ویژگی و متغیر موردنظر را اندازه‌گیری کند؛ نه ویژگی و متغیر دیگری را. در این راستا اولین روش سنجش میزان روایی، استفاده از روش روایی محتوا بود. در این پژوهش برای تأیید روایی پرسشنامه، ابتدا از نظریه‌های معتبر و مقالات و کتابها درباره موضوع موردپژوهش در خصوص تنظیم پرسشنامه استفاده شد؛ سپس با توجه به فرضیات و اهداف پژوهش با مشورت و کسب نظر استادان راهنما و مشاور و تنی چند از مدیران، کارشناسان و متولیان سلامت اداری، متغیرهای مورد نظر پژوهش، بررسی، و درنهایت پس از جمع‌بندی

آنها پرسشنامه مقدماتی تدوین شد؛ لذا از حیث محتوا، روایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت ضمن اینکه در مطالعه مقدماتی و توزیع پرسشنامه بین تعدادی از پرسش‌شوندگان از آزمون تحلیل عاملی<sup>۱</sup> به منظور تأیید روایی ابزار استفاده شد. دربارهٔ آزمون تحلیل عاملی در پرسشنامه‌ها ابتدا برای سنجش اعتبار آزمون تحلیل عاملی و کفایت تعداد پرسشنامه‌ها از آزمون کیزمایر و بارتلت استفاده شد. همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود با استفاده از سطح معنی‌داری می‌توان چنین استنباط کرد که فرض صفر تأیید نمی‌شود و بنابراین فرض یک یعنی کفایت الگو پذیرفته می‌شود. هم‌چنین در این جدول شاخص کیزر - میر نیز نمایش داده شده که میزان عددی بیش از ۰,۶ (۸۱۱) برای این شاخص نشان از کفایت مناسب نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته دارد.

جدول (۱): آزمون کفایت نمونه‌گیری و بارتلت در تأثیر عوامل مدیریتی در بروز فساد اداری - مالی

۰,۸۱۱	شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر - میر - اولکین	
۱۳۷۰,۷۴۸	آماره کای اسکوئر	آزمون کرویت بارتلت
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	

جدول (۲): آزمون کفایت نمونه‌گیری و بارتلت در عوامل جلوگیری از بروز فساد اداری - مالی

۰,۸۱۴	شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر - میر - اولکین	
۷۲۹,۲۷۱	آماره کای اسکوئر	آزمون کرویت بارتلت
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	

## پایایی<sup>۲</sup>

مفهوم پایایی نشانگر این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد؛ به عبارت دیگر، منظور از پایایی آزمون، دقت اندازه‌گیری و ثبات آن است. در این پژوهش برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه مقدماتی و نهایی از روش محاسبه آلفای کرونباخ و از طریق نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. دامنه ضریب پایایی از صفر (نبود ارتباط) تا مثبت یک (ارتباط کامل) است. اگر همبستگی بین سؤالات زیاد باشد، آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ خواهد شد و پایایی ابزار تأیید شود. برای سنجش آلفای کرونباخ در پرسشنامه، تعدادی از پرسشنامه‌ها توسط افراد تکمیل شد و مورد بررسی قرار گرفت تا آلفای کرونباخ آن

1. Factor Analysis

2. Reliability



مورد آزمون قرار گیرد که نشان‌دهنده پایایی زیاد پرسشنامه مقدماتی بود، ضمن اینکه پس از توزیع پرسشنامه‌های نهایی نیز پایایی ابزار مورد سنجش قرار گرفت. جدول ذیل ضرایب آلفای کرونباخ را به دلیل بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه نشان می‌دهد. طبق نظر متخصصان ضریب آلفای کمتر از ۰,۷، بیانگر قابلیت اعتماد غیرقابل قبول پرسشنامه است. همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود، قابلیت اعتماد تمام متغیرها قابل قبول است.

جدول (۳): بررسی پایایی عوامل مدیریتی مؤثر بر بروز فساد (آلفای کرونباخ)

متغیر	ضریب آلفا
تصمیم‌گیری	۰,۹۰۳۱۲۳
ارتباطات	۰,۸۶۵۱۶۶
مشاوره‌پذیری	۰,۸۰۳۲۳۴
مهارت‌های انگیزشی	۰,۸۹۷۱۲۶
مهارت اجتماعی و ارتباطی	۰,۸۴۹۵۴
برنامه‌ریزی	۰,۹۱۴۱۱۵
سازماندهی	۰,۸۳۶۲۷۳
بسیج منابع و امکانات	۰,۸۵۳۵۴۱
رهبری و هدایت	۰,۹۲۱۵۳۶
نظارت و کنترل	۰,۸۵۱۲۸۱

### یافته‌های پژوهش

#### الف) یافته‌های توصیفی

با توجه به حجم نمونه به منظور انجام تحلیل، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی از حیث جنسیت، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، نوع استخدام و سطوح سازمانی جدول ذیل است.

جدول (۵): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

پاسخها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	زن	۴۳	۶,۱
	مرد	۶۶۰	۹۳,۹
			۱۰۰

۰,۳	۰,۳	۲	۲۵ تا ۳۰ سال	سن
۲	۱,۶	۱۱	۳۱ تا ۳۵ سال	
۱۹,۶	۱۶,۴	۱۱۵	۳۶ تا ۴۰ سال	
۴۷	۲۵,۵	۱۷۹	۴۱ تا ۴۵ سال	
۹۰,۸	۴۰,۷	۲۸۶	۴۶ تا ۵۰ سال	
۹۹,۱	۷,۷	۵۴	۵۱ تا ۵۵ سال	
۱۰۰	۰,۹	۶	۵۶ تا ۶۰ سال	
۰,۵	۰,۴	۳	زیر ۵ سال	سابقه کار
۱,۸	۱,۳	۹	۵ تا ۱۰ سال	
۵,۱	۳,۱	۲۲	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۰,۷	۱۴,۷	۱۰۳	۱۶ تا ۲۰ سال	
۴۷,۴	۲۵	۱۷۶	۲۱ تا ۲۵ سال	
۱۰۰	۴۹,۵	۳۴۸	۲۶ تا ۳۰ سال	
۱,۵	۱,۴	۱۰	دیپلم	تحصیلات
۱۲,۹	۱۱,۲	۷۹	فوق دیپلم	
۵۹,۸	۴۵,۹	۳۲۳	لیسانس	
۱۰۰	۳۹,۴	۲۷۷	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۰۰	۹۸,۳	۶۹۱	رسمی	نوع استخدام
۳,۲	۳	۲۱	کارمندی	سطح سازمانی
۱۲,۹	۹,۱	۶۴	کارشناسی	
۱۰۰	۸۱,۸	۵۷۵	مدیریتی	

آماره‌های توصیفی نشان داد که پاسخگویان به لحاظ سن، تحصیلات، سطح سازمانی، سابقه کار در سازمان و نوع استخدام دارای شرایط مناسبی برای پاسخگویی به پرسشنامه‌ها هستند و روش هدفمندی که در این پژوهش مورد استفاده بوده، به نحو مناسبی اجرا شده است؛ به‌عنوان نمونه، بیش از ۸۵ درصد کل پاسخگویان با مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند. بیش از ۹۸ درصد از پاسخ‌دهندگان بیش از ۳۰ سال داشته‌اند. میانگین سنی کل پاسخگویان نیز برابر با ۴۱,۵ سال است (بیشترین شرکت کنندگان در بازه سنی بین ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند) و فقط ۱/۸ درصد از پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال دارند. ضمن اینکه فقط ۰/۴ درصد پاسخگویان سابقه کار کمتر از پنج سال دارند و بیش از ۹۸ درصد پاسخگویان بیش از ده سال سابقه کار در ناجا دارند. افراد

باسابقه کار ۲۶ تا ۳۰ سال با نسبت ۲۵ درصد بیشترین فراوانی را داشته‌اند. از سوی دیگر، ۹۸/۳ درصد پاسخگویان استخدام رسمی بوده‌اند و حدود ۸۱,۸ درصد نیز در رده مدیریتی و بقیه در رده کارشناسی قرار داشته‌اند. با توجه به اینکه پاسخگویان در پستهای سازمانی مرتبط با فساد اداری - مالی قرار داشته‌اند، این امر نشان می‌دهد که پاسخگویان از تجربه و آگاهی کافی برای پاسخ به سؤالات برخوردار بوده‌اند بررسیها نشان می‌دهد که ۹۵ درصد از پاسخ‌دهندگان، که در بازه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال قرار داشته‌اند در رده مدیریتی هستند و ۳۷ درصد کسانی که در رده کارشناسی قرار دارند، سن ۳۶ تا ۴۰ را دارند. ۵۳,۵ درصد مدیران سابقه کار ۲۶ تا ۳۰ سال دارند و ۳۸ درصد کارمندان سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال دارند و ۶۸ درصد کارشناسان سابقه بیش از ۲۰ سال دارند.

### ب) یافته‌های استنباطی

#### بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

جدول (۶): بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

تصمیم‌گیری	ارتباطات	مشاوره پذیری	برنامه‌ریزی	سازماندهی	امکانات بسیج منابع و امکانات	هدایت رهبری و	نظارت و کنترل		
تعداد	۷۰۳	۷۰۳	۷۰۳	۷۰۳	۷۰۳	۷۰۳	۷۰۳		
میانگین	۷,۵۸	۲۸,۳۷	۷,۷۳	۱۵,۶۹	۱۰,۵۷	۱۵,۶۹	۷,۷۳	۱۱,۵۷	پارامترهای نرمال
انحراف	۲,۵۱۶	۶,۹۸۳	۲,۳۹۴	۴,۵۹۲	۳,۲۰۱	۴,۵۹۲	۲,۳۹۴	۲,۳۱	
داخل محدوده	۰,۲۰۴	۰,۱۵۱	۰,۱۳۵	۰,۱۴۶	۰,۱۱۸	۰,۱۴۶	۰,۱۱۵	۰,۱۹۶	
خارج از محدوده	۰,۲۰۴	۰,۱۵۱	۰,۱۳۵	۰,۱۴۶	۰,۱۱۸	۰,۱۴۶	۰,۱۱۵	۰,۱۹۶	اختلافات خارج از محدوده
خارج از سمت راست	۰,۱۹۳	۰,۰۷۵	۰,۱۲۸	۰,۱	۰,۱۱۳	۰,۱	۰,۱۲	۰,۱۲	
آماره Z آزمون کولموگروف اسمیرونوف	۵,۴۱۱	۴,۰۱۱	۳,۵۸۶	۳,۸۷۲	۴,۲۱	۳,۸۷۲	۳,۸۷۲	۴,۲۱	
سطح معنی داری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	

### همبستگی بین ابعاد عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی

جدول ۶ همبستگی بین ابعاد عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی

تصمیم‌گیری	ارتباطات	مشاوره پذیری	برنامه‌ریزی	سازماندهی	امکانات بسیج منابع و امکانات	هدایت رهبری و	نظارت و کنترل		
تصمیم‌گیری	۱	۰,۵۱۴	۰,۶۶۴	۰,۶۸۲	۰,۶۵۷	۰,۶۹۶	۰,۴۸۹		
ارتباطات	۰,۶۶	۱	۰,۷۶۹	۰,۶۴۶	۰,۷۱۳	۰,۷۶۳	۰,۵۹۸		

کنترل نظارت و	رهبری هدایت	بسیج منابع و امکانات	سازماندهی	برنامه‌ریزی	مشاوره پذیری	ارتباطات	تصمیم‌گیری	
۰,۴۸۲	۰,۶۰۵	۰,۵۲۷	۰,۵۷۸	۰,۵۴۸	۱	۰,۷۶۹	۰,۵۱۴	مشاوره پذیری
۰,۶۱۸	۰,۷۵۲	۰,۷۱۹	۰,۷۸۶	۱	۰,۵۴۸	۰,۶۴۶	۰,۶۶۴	برنامه‌ریزی
۰,۶۱۷	۰,۷۵	۰,۷۸۸	۱	۰,۷۸۶	۰,۵۷۸	۰,۶۹۱	۰,۶۸۲	سازماندهی
۰,۶۲۳	۰,۸۲۳	۱	۰,۷۸۸	۰,۷۱۹	۰,۵۲۷	۰,۷۱۳	۰,۶۵۷	بسیج منابع و امکانات
۰,۷۱۹	۱	۰,۸۲۳	۰,۷۵	۰,۷۵۲	۰,۶۰۵	۰,۷۶۳	۰,۶۹۶	رهبری و هدایت
۱	۰,۷۱۹	۰,۶۲۳	۰,۶۱۷	۰,۶۱۸	۰,۴۸	۰,۵۹۸	۰,۴۸۹	نظارت و کنترل
۰,۷۵۵	۰,۹۱۷	۰,۸۶۷	۰,۸۶۳	۰,۸۵۱	۰,۷۳۶	۰,۸۸	۰,۷۸۴	عوامل موثر در بروز فساد

همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی در جدول زیر آورده شده است همان طور که مشاهده میشود همبستگی بین متغیرها به طور میانگین بیش از ۸۰ درصد می باشد که نشان از بالا بودن همبستگی بین متغیرها دارد.

جهت سنجش نظرات ارائه شده از سوی پاسخگویان با ویژگی‌های فردی و سازمانی مختلف با استفاده از آزمون T مستقل، معنی‌داری تفاوت میانگین میزان نظرات متغیرهای مستقل (از قبیل بازه سنی پاسخگویان، سابقه کار و میزان تحصیلات) با متغیر وابسته (فساد اداری - مالی) سنجیده شد. به عنوان نمونه مقایسه میانگین نظرات به تفکیک جنسیت در تاثیر عوامل مدیریتی در جلوگیری از بروز فساد اداری - مالی در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۷ مقایسه میانگین نظرات به تفکیک جنسیت در تاثیر عوامل مدیریتی در جلوگیری از بروز فساد اداری - مالی

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	وضعیت
تصمیم‌گیری	زن	۴۳	۵,۵۸	۰,۷۲۳-	۷۰۱	۰,۴۷	غیرمعنی‌دار
	مرد	۶۶۰	۵,۸				
مشاوره‌پذیری	زن	۴۳	۶,۶۵	۰,۳۱۸-	۷۰۱	۰,۷۵۱	غیرمعنی‌دار
	مرد	۶۶۰	۶,۵۳				
برنامه‌ریزی	زن	۴۳	۱۲,۷۴	۱,۰۹۷	۷۰۱	۰,۲۷۳	غیرمعنی‌دار
	مرد	۶۶۰	۱۲,۰۸				
ارتباطات	زن	۴۳	۱۵,۲۱	۰,۴۶	۷۰۱	۰,۶۴۶	غیرمعنی‌دار
	مرد	۶۶۰	۱۴,۸۷				
سازماندهی	زن	۴۳	۷,۴۹	۰,۲۴-	۷۰۱	۰,۸۱	غیرمعنی‌دار
	مرد	۶۶۰	۷,۵۸				

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	وضعیت
بسیج منابع و امکانات	زن	۴۳	۶,۵۶	-۱,۲۷۹	۷۰۱	۰,۲۰۱	غیرمعنی دار
	مرد	۶۶۰	۷,۱۱				
رهبری و هدایت	زن	۴۳	۶,۶۷	۰,۰۴۳	۷۰۱	۰,۹۶۵	غیرمعنی دار
	مرد	۶۶۰	۶,۶۶				
نظارت و کنترل	زن	۴۳	۵,۳	-۰,۰۱۲	۷۰۱	۰,۹۹	غیرمعنی دار
	مرد	۶۶۰	۵,۳۱				

بررسی ها نشان داد که نظرات پاسخگویان با ویژگی‌های فردی و سازمانی مختلف به لحاظ آماری با همدیگر تفاوت معنی داری نداشته و میانگین نظرات آن‌ها در حد نسبتاً یکسانی قرار دارد. از سوی دیگر، به لحاظ شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار نظرات حاصل از پاسخگویان نیز پایین بود که نشان‌دهنده اتفاق نظر پاسخگویان در خصوص موضوع موردبررسی می‌باشد. بنابراین می‌توان با اعتماد بیشتری نتایج حاصل از این پژوهش را موردبررسی قرارداد. همان طور که میدانیم ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰,۷ همخوانی درونی (درون متغیری) خوبی را نشان می‌دهد. بر این اساس به‌طور میانگین الفای کرونباخ اعتماد بالای ۰,۸ به‌دست آمده که نشان از قابلیت بالای گویه بودند.

با توجه به اهداف و سؤال‌های پژوهش و با عنایت به پیشینه مطالعات انجام‌شده و ادبیات و مبانی نظری پژوهش، فرضیه‌های مرتبط با عوامل مدیریتی مؤثر در بروز فساد اداری - مالی به شرح زیر می‌باشد:

### آزمون معنی داری ضرایب مسیر در بروز فساد

جدول ۸ آزمون معنی داری ضرایب مسیر (قبول یا رد فرضیه‌ها) در بروز فساد

گویه و متغیر	میانگین	واریانس	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معناداری	خطا استاندارد
ارتباطات	۲,۵۷	۰,۴۰۳	۰,۶۳۵	۷۰۲	۳,۱۸۵۳۶۹	۰,۰۲۴
مشاوره‌پذیری	۲,۵۸	۰,۶۳۷	۰,۷۹۸	۷۰۲	۱,۸۹۵۶۰۶	۰,۰۳
رهبری و هدایت	۲,۶۶	۰,۹۲۱	۰,۹۶	۷۰۲	۵,۷۳۵۸۹۹	۰,۰۳۶
برنامه‌ریزی	۲,۶۲	۰,۵۸۶	۰,۷۶۵	۷۰۲	۱,۲۹۶۳۵۳	۰,۰۲۹
سازماندهی	۲,۵۸	۰,۵۸۵	۰,۷۶۵	۷۰۲	۲,۱۲۸۸۳۵	۰,۰۲۹
تصمیم‌گیری	۲,۵۳	۰,۷۰۴	۰,۸۳۹	۷۰۲	۱,۶۶۹۰۰۳	۰,۰۳۲
بسیج منابع و امکانات	۲,۴	۰,۵۸۸	۰,۷۶۷	۷۰۲	۱,۰۹۹۰۶	۰,۰۲۹
نظارت و کنترل	۲,۳۷	۰,۶۷۱	۰,۸۱۹	۷۰۲	۲,۰۵۲۳۰۲	۰,۰۳۱

نتایج جدول ذیل در پذیرش یا رد فرضیه‌ها کاربرد دارد. اعداد درون جدول بیانگر معنی‌داری رابطه بین متغیرها با استفاده از آزمون  $t$  می‌باشد. در صورتی که آماره  $t$  در بررسی رابطه بین متغیرها بیشتر از ۱,۹۶ باشد نشان‌دهنده معنی‌داری رابطه می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تأثیر متغیرهای تصمیم‌گیری، ارتباطات، سازمان‌دهی و نظارت و کنترل بر بروز فساد معنی‌دار می‌باشد؛ و عوامل جلوگیری از بروز فساد به ترتیب تصمیم‌گیری، مشاوره‌پذیری، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، می‌باشد.

جدول ۹ آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر (قبول یا رد فرضیه‌ها) در جلوگیری از بروز فساد

گویه و متغیر	میانگین	واریانس	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معناداری	خطای استاندارد
ارتباطات	۱,۸۶	۰,۳۳۸	۰,۵۸۱	۷۰۲	۰,۴۲۸۲۳	۰,۰۲۲
مشاوره‌پذیری	۲,۱۸	۰,۶	۰,۷۷۵	۷۰۲	۲,۴۹۵۱۷۳	۰,۰۲۹
رهبری و هدایت	۱,۹	۰,۴۶	۰,۶۷۸	۷۰۲	۲,۳۸۲۳۹۹	۰,۰۲۶
برنامه‌ریزی	۲,۰۲	۰,۴۰۷	۰,۶۳۸	۷۰۲	۱,۷۰۵۹۵۹	۰,۰۲۴
سازماندهی	۱,۸۹	۰,۳۶۹	۰,۶۰۷	۷۰۲	۰,۱۴۱۲۲۱	۰,۰۲۳
تصمیم‌گیری	۱,۹۲	۰,۴۱	۰,۶۴	۷۰۲	۲,۱۷۸۵۶	۰,۰۲۴
بسیج منابع و امکانات	۱,۷۷	۰,۴۷۱	۰,۶۸۶	۷۰۲	۰,۵۳۸۰۵۷	۰,۰۲۶
نظارت و کنترل	۱,۷۷	۰,۴۱۷	۰,۶۴۶	۷۰۲	۲,۰۲۶۶۹۹	۰,۰۲۴

بررسیهای استنباطی در بخش یافته‌های جانبی پژوهش نشان داد که نظرات پاسخگویان با ویژگیهای فردی و سازمانی مختلف با همدیگر تفاوت معنی‌داری ندارد. در این راستا بر اساس آزمون  $T$  مستقل، معنی‌داری تفاوت میانگین میزان نظر متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (فساد اداری - مالی) استفاده شد ضمن اینکه از تحلیل واریانس برای سنجش معنی‌داری تفاوت میزان نظر متغیرهای مستقل (از قبیل بازه سنی پاسخگویان، سابقه کار و میزان تحصیلات) با متغیر وابسته (فساد اداری - مالی) و متغیرهای زیرمجموعه استفاده شد. بررسیها نشان داد که نظر پاسخگویان با ویژگیهای فردی و سازمانی مختلف به لحاظ آماری با همدیگر تفاوت معنی‌داری ندارد و میانگین نظرات آنها در حد نسبتاً یکسانی قرار دارد. از سوی دیگر به لحاظ شاخصهای پراکندگی، انحراف معیار نظر پاسخگویان نیز کم بود که نشان‌دهنده اتفاق نظر پاسخگویان در زمینه موضوع مورد بررسی است. بنابراین می‌توان با اعتماد بیشتری نتایج این پژوهش را مورد بررسی قرار داد. ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰,۷ همخوانی درونی (درون متغیری) خوبی را نشان می‌دهد. بر این اساس به‌طور میانگین آلفای کرونباخ اعتماد بیش از ۰,۸ به دست آمده است که نشان از قابلیت خوب گویه بود. به این نکته باید توجه شود که نتایج این پژوهش از نظر

توزیع، عادی نیست و این همان نتیجه‌ای است که ما به دنبال آن بودیم و به این معنا است که پاسخ دهندگان بر این نظر هستند که عوامل مدیریتی بر فساد اثرگذار است.

با توجه به اهداف و سؤالهای پژوهش و با عنایت به پیشینه مطالعات و ادبیات و مبانی نظری پژوهش، فرضیه‌های مرتبط با عوامل مدیریتی مؤثر در بروز فساد اداری - مالی به این شرح است:

جدول (۱۰): (قبول یا رد فرضیه‌ها) در بروز و جلوگیری از بروز فساد

متغیرهای پژوهش	بروز فساد	میانگین اثرگذاری	متغیرها	جلوگیری از بروز فساد	میانگین اثرگذاری
تصمیم‌گیری	۰,۶۶۹۰۰۳	۱,۵۲۶	تصمیم‌گیری	۰,۱۷۸۵۶۱	۱,۹۲۹
ارتباطات	۳,۱۸۵۳۶۹	۲,۵۷	ارتباطات	۰,۴۲۸۲۳	۱,۸۶۲
مشاوره‌پذیری	۱,۸۹۵۶۰۶	۲,۵۷۷	مشاوره‌پذیری	۲,۴۹۵۱۷۳	۲,۱۸۱
مهارت‌های انگیزشی	۵,۷۳۵۸۹۹	۲,۶۵۸	مهارت‌های انگیزشی	۲,۳۸۲۳۹۹	۲,۸۹۷
مهارت اجتماعی و ارتباطی	۰,۵۲۶۶۸۵	۱,۶۴۲	مهارت اجتماعی و ارتباطی	۳,۲۷۵۷۹۹	۲,۰۲۵
برنامه‌ریزی	۱,۲۹۶۳۵۳	۱,۶۱۵	برنامه‌ریزی	۱,۷۰۵۹۵۹	۲,۰۲۱
سازماندهی	۲,۱۲۸۸۳۵	۲,۵۷۷	سازماندهی	۰,۱۴۱۲۲۱	۱,۸۹۴
بسیج منابع و امکانات	۱,۰۹۹۰۶	۲,۳۹۹	بسیج منابع و امکانات	۰,۵۳۸۰۵۷	۱,۷۶۹
رهبری و هدایت	۱,۱۱۱۲۵۳	۱,۷۵۳	رهبری و هدایت	۰,۱۸۱۹۱۳	۱,۶۶۵
نظارت و کنترل	۲,۰۵۲۳۰۲	۲,۳۶۸	سامانه نظارت و کنترل	۴,۰۷۰۳۱۵	۱,۸۵۹
جمع‌بندی	تأثیر عوامل مدیریتی در بروز فساد	۲,۵۴	تأثیر عوامل مدیریتی در جلوگیری از بروز فساد		۱,۸۹

نتایج جدول (۱۰) در پذیرش یا رد فرضیه‌ها کاربرد دارد. اعداد درون جدول بیانگر معنی‌داری رابطه بین متغیرها با استفاده از آزمون t است. در صورتی که آماره t در بررسی رابطه بین متغیرها بیشتر از ۱,۹۶ باشد، نشان‌دهنده معنی‌داری رابطه است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تأثیر متغیرهای ارتباطات، مشاوره‌پذیری، مهارت‌های انگیزشی، سازماندهی و نظارت و کنترل بر بروز فساد معنی‌دار، و عوامل جلوگیری از بروز فساد به ترتیب نظارت و کنترل، مهارت‌های انگیزشی و مشاوره‌پذیری است.

### نتیجه‌گیری

پس از تحلیل نتایج نه عامل مورد بررسی در زیرمجموعه عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی، پنج عامل شامل ارتباطات، مشاوره‌پذیری، مهارت‌های انگیزشی، سازماندهی و نظارت و کنترل اثرگذاری بیشتری در بروز فساد و جلوگیری از رخداد آن دارد که مشروح توضیحات آنها در ذیل

درج می‌شود. در توضیح این موارد میتوان این‌گونه اظهار کرد که سازماندهی یکی از وظایف مهم مدیریت به شمار می‌آید که از طریق آن وظایف و اختیارات متعدد به افراد واگذار، و روابط آنان در به منظور تأمین هدف مشترک سازمان هماهنگ می‌شود. به همین دلیل در صورت طراحی نامناسب، تهدیدهای گوناگونی را متوجه سلامت سازمان خواهد کرد. نتایج پژوهش در بخش نامناسب بودن سازماندهی و تقسیم وظایف و مسئولیتها توسط مدیران با مطالعات «سلدادیو و هان، ۲۰۰۶؛ عطافر، ۱۳۸۳» تطابق دارد؛ در بخش انتصاب نادرست کارکنان در مشاغل حساس، با مطالعات «اعتضادی، ۱۳۸۰؛ عظیمی، ۱۳۹۱» تطابق دارد؛ در بخش رشد ناموزون بخشهای مختلف در سازمان وجود بخشهای غیرضروری یا موازی در سازمان با مطالعات «هالر، ۲۰۰۸؛ عظیمی، نورعلی دخت، ۱۳۹۲؛ عطافر، ۱۳۸۳» در بخش بیکاری پنهان و آشکار با مطالعات «عظیمی، نورعلی دخت، ۱۳۹۲؛ عطافر، ۱۳۸۳» در بخش تمرکز بیش از حد فعالیتها در یک یا چند واحد و بیکاری واحدهای دیگر و نبود تناسب شغل با شاغل از حیث تخصص، تحصیلات و دیگر شرایط احراز با مطالعات «سلیدادیو، هان، ۲۰۰۶؛ عطافر، ۱۳۸۳؛ سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹» در بخش طبقه‌بندی نامناسب مشاغل و ایجاد نبود انگیزه در کارکنان ساعی با مطالعات «محمدپناه، ۱۳۸۶؛ عظیمی، ۱۳۹۱؛ عطافر، ۱۳۸۳؛ غلامی، ۱۳۸۱؛ اعتضادی، ۱۳۸۰؛ عظیمی، نورعلی دخت، ۱۳۹۲» و در بخش تدوین شرح شغلها، کیفی برای افراد سازمان و نبود امکان اجرای صحیح فرایند کنترل و نظارت با مطالعات «عظیمی، نورعلی دخت، ۱۳۹۲» تطابق و همخوانی دارد. منابع انسانی به‌عنوان مهمترین منبع در اختیار مدیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ از این رو مسائل متعددی ممکن است که از جانب برخورد نامناسب با نیروی انسانی و نبود اجرای صحیح برنامه‌های بسیج منابع و امکانات، سازمان را تهدید کند و به بروز فساد اداری - مالی منجر شود. نتایج پژوهش در بخش نبود رعایت شایسته‌سالاری در گزینش، استخدام، به‌کارگیری و جابه‌جایی کارکنان با مطالعات «لانکاستر و مونتیانو، ۲۰۰۱؛ راج و همکاران، ۲۰۰۰؛ حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۶؛ قلی‌پور و نیک‌رفتار، ۱۳۸۶؛ خضری، ۱۳۸۶؛ جوهری، ۱۳۸۴؛ بلالی و فرامرزی، ۱۳۸۲؛ اکبرزاده، ۱۳۸۳؛ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۰؛ اعتضادی، ۱۳۸۰؛ سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹؛ عظیمی، ۱۳۹۲» تطابق دارد؛ در بخش مسائل و مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص و کارآمد، با مطالعات «اعتضادی، ۱۳۸۰؛ سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹؛ عظیمی، ۱۳۹۱» تطابق دارد و در بخش اعمال تبعیض مدیران در نحوه برخورد و رفتار با کارکنان تبعیض در توزیع وسایل و امکانات بین کارکنان با مطالعات «عظیمی و نورعلی دخت، ۱۳۹۲؛ فوکو، ۲۰۰۸» همخوانی و تطابق دارد. نظارت و کنترل از وظایف مهم



مدیریت به شمار می‌رود. مدیران از طریق کنترل کردن می‌توانند سازمان خود را بهتر بشناسند و برنامه‌های از قبل تعیین شده را در صورت انحراف از هدف تصحیح کند. عوامل متعددی در نبود نظارت و کنترل صحیح مدیران تأثیرگذار است که زمینه را برای بروز و گسترش فساد اداری - مالی فراهم می‌سازد. نتایج پژوهش در بخش اقدام سلیقه‌ای در کارهای وظیفه‌ای حساس مانند نظارتها، مدیریتها و رسیدگیها با مطالعات «عطافر، ۱۳۸۳؛ سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹؛ عظیمی، ۱۳۹۲» همخوانی دارد؛ در بخش نبود نظارت عالی بر اجرای طرحها توسط مدیران با مطالعات «اکبرزاده، ۱۳۸۳» مطابقت دارد؛ در بخش چشم‌پوشی، تسامح یا توجیه اقدامات خلاف قانون توسط مدیران و نبود معرفی متخلفان به مراجع (نگرش ارزشی و حیثیتی به فساد اداری - مالی در سازمانها با مطالعات «حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۶؛ خضری، ۱۳۸۶؛ سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹؛ عظیمی، ۱۳۹۲» همخوانی دارد؛ در بخش اعتماد بیش‌ازحد مدیران به کارکنان و نبود نظارت بر عملکرد آنها، با مطالعات «فوکو، ۲۰۰۸؛ حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۶؛ در بخش ارزیابی ویژگیهای شخصیتی افراد به‌جای عملکرد وظیفه‌ای آنها با مطالعات «عطافر، ۱۳۸۳؛ در بخش کنترل و نظارت مچ‌گیرانه (سنتی) به‌جای هدایت و رهبری با مطالعات «عظیمی، ۱۳۹۲؛ عظیمی و نورعلی دخت، ۱۳۹۲» همخوانی و تطابق دارد. نتایج این پژوهش در بخش زیاد بودن روابط غیررسمی بین کارکنان و مدیران و آشنایی ارباب‌رجوع با کارکنان و مدیران با مطالعات «قلی‌پور و نیک‌رفتار، ۱۳۸۶؛ عطافر، ۱۳۸۳؛ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۰؛ الوانی و جفره، ۱۳۸۰؛ قلی‌پور و نیک‌رفتار، ۱۳۸۶» هم‌خوانی دارد؛ در بخش شفاف نبودن تعاملات و ارتباطات برون‌سازمانی مدیران سازمانها و ناتوانی در کسب اطلاعات بموقع با مطالعات «هلر، ۲۰۰۸؛ لانکاستر و همکاران، ۲۰۰۱» در یک راستا است؛ در بخش وجود گروه‌بندی، جناح‌بندی، حامی‌پروری و باندبازی در سازمان (رسیدن به اهداف شخصی یا گروهی از راه‌های غیررسمی با مطالعات «گنز و ولکما، ۲۰۰۱؛ رفیع‌پور، ۱۳۸۶؛ حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۶؛ عطافر، ۱۳۸۳؛ الوانی و جفره، ۱۳۸۰» در بخش ترجیح روابط و علایق خانوادگی و دوستی‌های اجتماعی قوم و خویش‌پرستی (رفع نیاز اقوام و نزدیکان) (مدیون بودن و نان به هم قرض دادن با مطالعات «تانزی، ۱۹۹۵؛ رفیع‌پور، ۱۳۸۶؛ فرخ‌سرشت، ۱۳۸۳؛ عطافر، ۱۳۸۳؛ سی‌اشنایدر، سوزان و بارسو، ژان‌لویی، ۱۳۸۲؛ حبیبی، ۱۳۷۵؛ عظیمی، ۱۳۹۲؛ عظیمی و نورعلی دخت، ۱۳۹۲» هم‌خوانی دارد. آنچه در این پژوهش بیشتر مورد توجه بود، رابطه عوامل مدیریتی مؤثر بر بروز و جلوگیری از فساد اداری - مالی است. این مقوله به‌عنوان یکی از مصداقهای نوآوری پژوهش مطرح بوده و موضوعی است که نیاز به توجه ویژه در پژوهشهای بعدی دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، یکی از نتایج مهم

این پژوهش این است که همواره نمی‌توان با از بین بردن یا بهبود یک عامل در نقطه مقابل از آن به‌عنوان مانع و عامل بازدارنده استفاده کرد؛ چراکه از بین ۴۹ سؤال موردبررسی در بروز فساد در این پژوهش، فقط ۱۹ مورد حائز این شرایط بود و ۳۰ مورد بعدی نسبت به سؤالات موردبررسی حائز این شرایط نبود و در بخش جلوگیری از بروز فساد از بین ۵۴ سؤال موردبررسی ۲۴ سؤال حائز شرایط بود و بقیه شرایط کافی را نداشت. همچنین این پژوهش نشان داده شد که بررسی رابطه عوامل مدیریتی مؤثر بر بروز و جلوگیری از فساد اداری - مالی در ناجا، می‌تواند به مشخص ساختن عوامل تعیین‌کننده و بسیار تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی نیز منجر شود. ۴۳ عاملی که در این پژوهش، عوامل تعیین‌کننده معرفی شد، جزء عواملی بودند که ۱۹ مورد آنها عوامل مؤثر در بروز فساد اداری - مالی مطرح بودند و از ۵۴ عامل معرفی‌شده در جلوگیری از بروز فساد ۲۴ مورد آنها هم عوامل بازدارنده از فساد معرفی شد.

### پیشنهادهای

همان‌طور که اشاره شد، به منظور ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیران در این پژوهش، ابتدا میزان تأثیرگذاری هر کدام از عوامل مؤثر و بازدارنده از فساد اداری - مالی مشخص شد. درنهایت با رتبه‌بندی راهکارها در چهار اولویت، پیشنهادهای پیشگیری یا مبارزه با فساد اداری - مالی در ناجا ارائه گردید. شاخصهای موردنظر در این زمینه عبارت بود از:

#### اولویت اول - مثبت بودن تأثیرات عوامل بروز فساد نسبت به میانگین

۱. ناتوانی مدیر در تصمیم‌گیری بموقع و سریع
۲. نبود روحیه همکاری در مدیر و توسعه این روحیه بین کارکنان به منظور مقابله با فساد اداری و مالی
۳. نبود ایجاد نگرش مثبت توسط مدیر در کارکنان برای کمک به کاهش فساد اداری و مالی
۴. ناتوانی مدیر در مشارکت دادن دیگران در تصمیم‌گیری
۵. چشم‌پوشی یا توجیه اقدامات خلاف قانون توسط مدیران و معرفی نکردن متخلفان به مراجع
۶. ناتوانی و قدرت مدیر در تصمیم‌گیری
۷. ناتوانی مدیر در متقاعد کردن زیردستان برای اجرای وظایف خود
۸. ناتوانی همسو کردن انگیزه افراد به منظور توسعه کارکنان و جلوگیری از رخداد مقوله فساد

۹. ناتوانی مدیر در ایجاد ارتباط مؤثر و سازنده با سایر کارکنان و زیردستان
  ۱۰. اعتماد بیش‌ازحد مدیران به کارکنان و نظارت نکردن بر عملکرد آنها
  ۱۱. اعمال تبعیض مدیران در برخورد و رفتار با کارکنان
  ۱۲. تبعیض در توزیع وسایل و امکانات بین کارکنان
  ۱۳. تشخیص صحیح و مناسب ندادن اولویتها
  ۱۴. ناتوانی آزاداندیشی مدیر
  ۱۵. نداشتن دید مناسب از آینده (آینده‌نگر نبودن)
  ۱۶. تحمیل نظر توسط به مدیر به دیگران در زمینه در خصوص روشهای اجرایی و دیگر موارد
  ۱۷. گرفتاری و مشغله مدیران و کمبود فرصت نظارت بر عملکرد کارکنان
  ۱۸. ناتوانی مدیر در پذیرش نظر مخالف اما سازنده در به منظور بهبود موانع
  ۱۹. استفاده نکردن مدیران از اطلاعات مناسب برای برنامه‌ریزی
- اولویت اول وضعیتی را ایجاد می‌کرد که عامل موردبررسی هم به لحاظ مؤثر بودن در بروز فساد از میانگین‌های جمع کل عوامل بیشتر، و از اهمیت بسزایی در بحث فساد اداری - مالی برخوردار باشد؛ به‌عبارت‌دیگر، این عوامل را می‌توان عوامل تعیین‌کننده در بروز فساد اداری - مالی در ناجا تلقی کرد. بین گزینه‌های ۵۹ گانه زیرمجموعه عوامل مدیریتی، ۱۹ عامل در این محدوده قرار داشت. درواقع نتایج پژوهش نشان می‌دهد که این عوامل از عمده دلایل بروز فساد است که باید در اولویت اجرا و مقابله قرار بگیرد.
- اولویت دوم - منفی بودن تأثیرات عوامل بروز فساد نسبت به میانگین**
- این حالت نشان می‌داد که این عوامل هرچند در بروز فساد در ناجا نقش دارد، اثر آن کمتر است؛ ولی درهرصورت باید برای مقابله با آن برنامه‌ریزی کرد. این عوامل به این شرح است:
۱. ضعف در مهارت‌های تصمیم‌گیری (بلا تصمیمی یا تأثیرپذیر بودن) مدیران
  ۲. ناتوانی در هدفگذاری مناسب
  ۳. ناموفق بودن مدیران در افزایش سطح رضایت شغلی و انگیزش کارکنان
  ۴. مشارکت نکردن کارکنان در تصمیم‌گیریها و اداره سازمان
  ۵. نامناسب بودن سازماندهی و تقسیم وظایف و مسئولیتها توسط مدیران
  ۶. شفاف نبودن در شرح وظایف کارکنان
  ۷. نبود تعادل رفتاری و فعال نبودن در حیطه کاری
  ۸. رعایت نکردن شایسته‌سالاری در تشویق و تنبیه و توزیع فرصت‌های شغلی و ارتقا توسط مدیران

۹. نبود قاطعیت در رفتار و قضاوت
۱۰. رعایت نکردن شایسته‌سالاری در گزینش، استخدام، به‌کارگیری و جابه‌جایی کارکنان
۱۱. تدوین نکردن برنامه‌های بلندمدت کمی و کتبی
۱۲. متناسب نبودن شغل با شاغل از حیث تخصص، تحصیلات و دیگر شرایط احراز
۱۳. رعایت نکردن شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران
۱۴. توزیع ناعادلانه اطلاعات، قوانین و تصمیمات سازمان بین کارکنان و ارباب‌رجوع
۱۵. ناتوانی در کسب بموقع اطلاعات
۱۶. ضعیف بودن دانش شغلی و مهارت مدیران در رهبری و هدایت کارکنان
۱۷. وجود گروه‌بندی، جناح‌بندی و باندبازی در سازمان
۱۸. نداشتن قدرت نفوذ کافی بین کارکنان و سازمان
۱۹. ناتوانی مدیر در استفاده از فناوری
۲۰. ناتوانی مدیر در انتقال اطلاعات موردنیاز
۲۱. نبود حسن ظن در مدیر نسبت به زیردستان
۲۲. بی‌صلاحیتی مدیر به دلیل نداشتن تعادل رفتاری در چگونگی تعامل با دیگران
۲۳. نبود ثبات و همت کافی و مناسب در کارها
۲۴. برتری دادن منافع و اهداف فردی بر منافع و اهداف سازمان

#### اولویت سوم - مثبت بودن تأثیرات عوامل در جلوگیری از بروز فساد نسبت به میانگین

در اولویت سوم، شاخص مبتنی بر تفاضل میزان مؤثر بودن عامل در جلوگیری از بروز فساد از میانگین، مثبت بودن این حالت نشان می‌دهد که عامل موردبررسی در جلوگیری از بروز فساد اداری - مالی مؤثر، و این به معنی این است که با تقویت این عوامل می‌توان انتظار داشت که باعث کاهش فساد در ناجا باشیم این عوامل به ترتیب به این شرح است:

۱. تقویت انگیزه و روحیه همکاری در مدیر برای مقابله با فساد
۲. تقویت توانایی مدیران در به منظور پذیرش نظر مخالف ولی سازنده با نظر مدیریت
۳. آموزش و تقویت توانایی تصمیم‌گیری در مدیریت
۴. برگزاری دوره‌های تخصصی برای افزایش انتقادپذیری مدیران
۵. ایجاد حس همکاری در مدیریت به منظور مشارکت دادن دیگران در تصمیم‌گیریها
۶. عادلانه و دور از تبعیض بودن چگونگی رفتار مدیران با کارکنان
۷. توزیع عادلانه وسایل و امکانات بین کارکنان

۸. فراهم آوردن فرصت لازم برای نظارت بر عملکرد کارکنان از سوی مدیران به‌رغم مشغله زیاد
  ۹. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها و اداره سازمان
  ۱۰. تماس مستقیم و رودررو با کارکنان به منظور شناخت توانایی کارکنان و همسو کردن انگیزه افراد
  ۱۱. تشریح اهمیت تدوین برنامه‌های بلندمدت کمی و کیفی برای مدیریت
  ۱۲. تقویت مهارت‌های مدیریت در حوزه برنامه‌ریزی مؤثر
  ۱۳. کمک به مدیر از طریق مشاوره برای ساخت مواقع حساس تصمیم‌گیری
  ۱۴. اعمال نظارت و کنترل مناسب بر کارکنان از سوی مدیران در کنار اعتماد معقول به آنها
  ۱۵. سازماندهی و تقسیم مناسب وظایف و مسئولیتها توسط مدیران
  ۱۶. دانش شغلی خوب و مهارت مدیران در رهبری و هدایت کارکنان
  ۱۷. توجه به شایسته‌سالاری در تشویق و تنبیه و توزیع فرصت‌های شغلی و ارتقا توسط مدیران
  ۱۸. شفاف بودن شرح وظایف کارکنان
  ۱۹. عادلانه بودن توزیع اطلاعات، قوانین و تصمیمات سازمان بین کارکنان و ارباب‌رجوع
  ۲۰. موفقیت مدیران در افزایش سطح رضایت شغلی و انگیزش کارکنان
  ۲۱. پرهیز از رابطه محوری و اعمال نفوذ افراد و گروه‌ها در انتصاب مدیران
  ۲۲. توجه و چشم‌پوشی نکردن مدیران از تخلف و معرفی متخلفان به مراجع ذی‌صلاح
  ۲۳. توجه به‌گزینش تخصصی و شایسته‌سالاری در استخدام، به‌کارگیری و جابه‌جایی کارکنان
  ۲۴. در اختیار گذاشتن اطلاعات بموقع و مفید در اختیار مدیریت به منظور برنامه‌ریزی
- اولویت چهارم - منفی بودن تأثیرات عوامل جلوگیری از بروز فساد نسبت به میانگین**
- این حالت نشان می‌دهد که این عوامل هرچند در جلوگیری از بروز فساد در ناجا نقش دارد، اما اثر آن کمتر است؛ ولی در هر صورت باید این عوامل تقویت شود تا در نهایت باعث کاهش فساد در ناجا گردد که به ترتیب به این شرح است:
۱. حضور در همایشها و دوره‌های آزاداندیشی توسط مدیریت
  ۲. هدفگذاری و برنامه‌ریزی گروهی به منظور تدوین برنامه‌ریزی مؤثر
  ۳. ممارست و تمرین مدیریت برای شناسایی نقاط ضعف خود در ایجاد ارتباط مؤثر
  ۴. کنار گذاشتن مدیرانی که تعادل رفتاری ندارند.
  ۵. پاسخ‌خواهی مردم از مدیران و کارکنان
  ۶. جلوگیری از گروه‌بندی، جناح‌بندی و باندبازی در سازمان

۷. افزایش توانایی ارتباطی و اجتماعی مدیریت به منظور ایجاد ارتباط سازنده از طریق استفاده از مشاور
۸. حضور در کلاسهای تقویت روابط مؤثر
۹. ضابطه‌مند و شفاف بودن تعاملات و ارتباطات برون‌سازمانی مدیران سازمانها
۱۰. افزایش شفافیت، سرعت، صحت و کامل بودن پایگاه‌های اطلاع‌رسانی سازمان
۱۱. ایجاد نگرش مثبت توسط مدیر در کارکنان به منظور کمک به کاهش فساد اداری و مالی
۱۲. ایجاد دید مناسب در مدیریت برای برنامه‌ریزی مناسب با استفاده از جلسات متعدد با خبرگان
۱۳. دقیق، مستمر و بهنگام بودن نظارت و کنترل در سازمان
۱۴. رفع ابهام یا تصویب قوانین مناسب به منظور آسان شدن تشخیص و اثبات موارد فساد
۱۵. تناسب شغل با شاغل از حیث تخصص، تحصیلات و دیگر شرایط احراز

### فهرست منابع

- اسماعیلی، رضا؛ سیفزاده، علی (۱۳۹۵). ادراک از فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن، مجله دانش ارزیابی، ش ۲۵، بهار ۱۳۹۵.
- ایزدی، حمیدرضا؛ ایزدی، بهنام؛ رئیسی و انانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه فساد و رشد اقتصادی در ایران، دانش ارزیابی ش ۸ ش ۲۸.
- ابراهیم زاده، رضا؛ پورغفاری؛ رضا؛ افشارنیا؛ فرهاد (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های دولتی، مجله دانش ارزیابی، ش ۹۱، بهار ۱۳۹۵.
- افضل‌ی، ع (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت، مجله حقوقی بین‌المللی.
- الوانی، سیدمهدی؛ جفره، منوچهر (۱۳۸۴). ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری، اقتصاد و مدیریت، ش ۷۰.
- اکبرزاده، رضا (۱۳۸۳). بررسی عوامل مدیریتی مؤثر در ارتکاب کجروی‌های مالی، دانش حسابرسی، ش ۱۵.
- اعتضادی، محمدحسن (۱۳۸۰). بررسی عوامل تهدید کننده سلامت نظام اداری در ایران، بانک، زمستان.

- اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲). بررسی مشکلاتی که مردم برای سازمانهای دولتی ایجاد می‌کنند، تهران: انتشارات یسطرون.
- ایوبی، حسین (۱۳۷۹). بررسی علل اقتصادی فساد مالی در ایران، مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد اقتصاد دانشگاه مازندران.
- امیری فرح آبادی، جعفر؛ ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۵). آسیب شناسی فرایند سیاست پژوهی در نظام آموزش عالی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ۸، ش ۴.
- بلالی، اسماعیل؛ فرامرز، داود (۱۳۸۲). بررسی نظری مساله فساد اداری، حقوق دادگستری، س سوم، ش ۱۲.
- پورعزت، ع (۱۳۸۹). مدیریت راهبردی عصرمدار، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- پورعزت، ع. ا. (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج البلاغه، تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- جوهری، م. (۱۳۸۴). فساد اداری، علل و عوامل آن، تعاون.
- جوهری، محمد (۱۳۸۴). فساد اداری، مجلس و پژوهش، ش ۲۳.
- حقیقتیان، م.، نظری، و کریمی‌زاده (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری. جامعه شناسی کاربردی.
- حسندوست فرخانی، هادی؛ یزدان پناه، لیلی (۱۳۹۲). بررسی نگرش به فساد اداری و ارتباط آن با سرمایه اجتماعی، فصلنامه راهبرد توسعه ش ۲۴.
- حسینی هاشم‌زاده، داود؛ حبیبی، لیلی (۱۳۹۱). مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرشهای کارکنان زن و مرد نسبت به فساد اداری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، س اول ش ۳.
- حقیقتیان، منصور و همکاران (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری، نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، س بیست و سوم، ش پیاپی ۴۸.
- حسینی، مهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری، مدیریت، س چهارم، ش ۸.
- خضری، محمد (۱۳۸۶). نگاه نهادی به فساد اداری: شش رویکرد در شکل‌گیری زمینه‌های فساد، مطالعات راهبردی، ش ۲۹.

- حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری: عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه با فساد، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشارات وثقی.
- حسینی، مهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری، مدیریت، س چهارم، ش ۸.
- حقیقی، محمد (۱۳۷۳). بررسی راه‌های جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معاملات توسط مدیران، تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه تربیت مدرس.
- خمرنیا، و باغبانیان (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر میزان تخلفات اداری کارکنان شاغل در بیمارستان امام علی شهر زاهدان، علوم پزشکی صدرا.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹). روش تحقیق در مدیریت. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵). کنترل فساد اداری: اصلاح مدیریت دولتی یا تدوین راهبرد ملی پیشگیری از فساد، مدیریت و توسعه، ش ۲۸.
- دانایی‌فرد، حسین (۱۳۸۴). «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فتاوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹، ش ۲.
- دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس (۱۳۸۳). نگاهی به مفاهیم اقتصاد جرم و فساد اداری و کارکرد آنها در ایران، مجلس و پژوهش، ش ۲۵.
- دادگر، حسن (۱۳۸۲). رویکرد اقتصادی به شیوه فساد مالی در کشور، اقتصاد اسلامی، س سوم، پاییز.
- ربیعی، علی، آصف، هاجر (۱۳۹۱). «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری»، مدیریت دولتی، دوره ۴، ش ۱۰.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۶). سرطان اجتماعی فساد، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار.
- رهبر، فرهاد؛ زال‌پور، غلامرضا؛ میرزاوند، فضل‌الله (۱۳۸۱). بازشناسی عارضه فساد مالی، ماهیت، گونه‌ها، پیامدها و آموزه‌های تجربی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، دانشگاه تهران، دانشکده اقتصاد.



- رحمتی، محمدحسن (۱۳۷۸). بررسی جرایم رشاء و ارتشاء در حقوق جزای ایران، تحول اداری، ش ۳۲، دوره پنجم.
- زاهدی، شمس السادات؛ محمد نبی، سینا؛ شهبازی، مهدی (۱۳۸۸). «بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، س هفتم، ش بیستم، پاییز و زمستان ۱۳۸۸.
- سرداری، احمد (۱۳۸۰). رویکردی به ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه بررسی آسیب شناسی اداری، تهران، مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی، سازمان بازرسی کل کشور.
- سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۸۰). در آزمون دیگری، ماهنامه دیده، ش ۷.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (۱۳۸۰). برنامه مبارزه با فساد اداری و ارتقاء سلامت در نظام اداری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری - مالی در دستگاه‌های مسئول بازرسی، تهران: دفتر بررسی و تحقیقات، سازمان بازرسی کل کشور.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۰). برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری (حکومت)، تهران: دفتر ارزیابی عملکرد مدیریت، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سازمان شفافیت بین‌المللی (۲۰۰۱). گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۱، تهران: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سازمان بین‌المللی شفافیت (۲۰۰۵). گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۵، تهران: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سازمان بازرسی کل کشور، مجلات بازرسی ش ۱ تا ۹۶.
- سازمان بازرسی کل کشور، مجله دانش ارزیابی ش ۱ تا ۲۹.
- سازمان بازرسی کل کشور، مجله همه باهم علیه فساد، ش ۱ تا ۶.
- سلطانی، ایرج (۱۳۷۸). پیامدهای برخاسته از تخلفات اداری در سازمانهای صنعتی و تولیدی بخش دولتی، تهران، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

- سلطانی، ایرج (۱۳۷۸). مدیریت اخلاقی: ضرورت امروز و فردای سازمانها، مدیریت، س نهم، ش ۳۵، اردیبهشت.
- سامتی، مرتضی و همکاران (۱۳۸۵). بررسی اثر آزادی اقتصادی بر فساد مالی: (مطالعه موردی با رویکرد Panel Data)، پژوهش‌های اقتصادی ایران، س هشتم، ش ۲۸.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۹۵). آسیب شناسی اجتماعی جامعه شناسی انحرافات)، چ بیست و نجم، تهران: آوای نور.
- شیخی، م. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن، اسلام و پژوهشهای مدیریتی.
- شلالوند، عبدالعلی (۱۳۷۷). اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، مجلس و پژوهش، س پنجم، ش ۲۵، خرداد و شهریور.
- شکری، ز؛ خیرگو، م. (۱۳۸۸). استراتژی مبارزه با فساد: آیا خصوصی سازی فساد اداری را کاهش می‌دهد؟ اطلاعات سیاسی اقتصادی.
- شفیع خورشیدی، علی اصغر (۱۳۸۵). فساد اقتصادی و روشهای پیشگیری از آن، تهران: مرکز مطالعات و توسعه قضایی.
- صلواتی تهرانی، م. (۱۳۸۸). مقابله با فساد در بیانات مقام معظم رهبری. همایش ارتقای سلامت اداری، تهران: زمان نو.
- عباس نژاد، علی (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت تحول آفرین و سلامت سازمانی، همایش سلامت اداری ناجا.
- عظیمی، حسین؛ نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۳). بررسی عوامل فرهنگی و روانشناختی مؤثر در بروز فساد مالی و ارائه الگویی جهت بهبود نظام مالی کشور، چهارمین همایش ملی اخلاق و آداب زندگی، زنجان، گروه فلسفه دانشگاه زنجان.
- عظیمی، حسین؛ نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۳). بررسی مدل‌های فساد اداری - مالی و تدوین الگوی راهبردی مبارزه با فساد اداری - مالی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور.
- عظیمی، حسین؛ نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۲). تدوین الگوی ارتباطی مؤثر جهت جلوگیری

- از تخلفات مالی در سازمانها با مطالعه موردی استانهای اصفهان و زنجان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور.
- عظیمی، حسین؛ نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۲). راهکارهای مؤثر در پیشگیری یا مقابله با فساد اداری مالی بر مبنای تطبیق شاخصهای مشوق و بازدارنده، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور.
  - عظیمی، حسین؛ نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۲). شناسایی و آسیب‌شناسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمانهای دولتی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور.
  - عظیمی، ح. و دیگران (۱۳۹۰). بررسی تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری- مالی. مدیریت فرهنگ سازمانی.
  - عزتی، مرتضی (۱۳۸۳). روش تحقیق در علوم اجتماعی: کاربرد در زمینه مسائل اقتصادی، همدان: انتشارات نور علم، مرکز پژوهش‌های اقتصادی، چ دوم.
  - عطافر، علی (۱۳۸۳). شناسایی فرایندهای فساد اداری - مالی و متغیرهای تعیین کننده و تأثیرگذار در بروز اینگونه فسادهای سازمانهای دولتی و ارائه راهکارهای کاربردی جهت کاهش و اصلاح آنها. اصفهان، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان، طرح پژوهشی، بهار.
  - غلامی، اسماعیل (۱۳۸۱). مشکلات ساختار اداری و عوامل مؤثر در ناهنجاری‌های اداری ایران (مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری)، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
  - فرهادی نژاد، م؛ لگزیان، م. (۱۳۹۰). پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری، چشم انداز مدیریت دولتی.
  - فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری - مالی به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، دانش مدیریت، ش ۶۶، پاییز.
  - فانی، علی‌اصغر؛ عزیزاده‌ثانی، محسن (۱۳۸۶). تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع، اخلاق در علوم و فنون و فناوری، س دوم، ش ۱ و ۲، بهار و تابستان.

- فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی فساد اداری در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، تحول اداری، دوره هفتم، ش ۴۵.
- قیاسی، محمد حسین؛ عین صالحی، محمدرضا؛ نظریان، رضا (۱۳۹۴). تبیین جرم رشوه با تکیه بر نگاه جامعه شناختی از دیدگاه مراجعان به دستگاه‌های ذی‌ربط در نیروی انتظامی، همایش سلامت اداری.
- قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (۱۳۹۰/۸/۷). تهران.
- قلی‌پور، رحمت‌اله؛ نیک‌رفتار، طیبه (۱۳۸۶). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، س ۱۳، ش ۵۳.
- قائمی، علی (۱۳۶۶). آسیب‌ها و عوارض اجتماعی (ریشه‌یابی، پیشگیری، درمان)، تهران: انتشارات شفق.
- محمدی، کرامت؛ نوروزی، محمد (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی راهکارهای مقابله با فساد اداری از دیدگاه نخبگان دانشگاهی با استفاده از روش تاپسیس، همایش سلامت اداری.
- محمدپناه، مراد (۱۳۸۶). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری، مهارت، ش ۵۸.
- مساواتی آذر، مجید (۱۳۷۴). آسیب‌شناسی اجتماعی ایران (جامعه‌شناسی انحرافات)، تبریز: انتشارات میهن.
- نجفپور، شعبان؛ آرابی، وحید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر فساد سازمانی، همایش سلامت اداری ناجا.
- نجف پور، شعبان؛ عبدالزهره عثمان، یاسر (۱۳۹۴). تحلیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاستگذاری مبارزه با فساد، ارزیابی ۲۴، تابستان ۱۳۹۴.
- نیک‌رفتار، طیبه و قلی‌پور، رحمت‌اله (۱۳۸۵). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، س سیزدهم، ش ۵۳.
- هاشمی، س؛ پور امین‌زاده، س. (۱۳۹۰). فساد اداری و راهبردهای مبارزه با آن. بررسیهای بازرگانی.
- یزدان پناه، لیلا و همکاران (۱۳۹۵). بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری، مجله مطالعات جامعه شناختی جوانان، ش ۱۰.

- Akindele, S., & Adeyemi, O. (2011). *Corruption and the Nigerian State: A Critical Discourse*. LAP Lambert Academic Publishing.
- Anand, V., & Ashforth, B. E. & Joshi, M. (2004), "Business as Usual: The Acceptance and Perception of Corruption in Organizations", *Academy of Management Executive*, Vol. 18(2), pp. 39-53.
- Amundsen, I. (2000), "Research on Corruption; A Policy Oriented Survey", Chr. Michelsen Institute (CMI) & Normalization Institute of International Affairs.
- Ackerman, R.S. (1978), "Corruption. A Study in Political Economy", (Academic Press, New York).
- Ackerman, R.S. (1999), "Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform", Cambridge University Press.
- & Di Tella, R. (1999), "Rents, Competition, and Corruption", *American Economic Review*, Vol. 89(4), PP. 982-92.
- Alatas, V. Cameron, L. (2009), "Gender, Culture, and Corruption: Insight From an Experimental Analysis", *Southern Economic Journal* , Vol. 75, No. 3, PP 663-680.
- Brown, S.F. (2005), "Corruption and Causability: A Multi-Country Panel Data Model", With Implications For International Corporate Policy, *Touro University International*. PP 9-27
- Bartolke, K. Grieger, J. (2004), "Individuum und Organisation", Schreyögg, G./v. Werder, A. (Hrsg.): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*, Vol. 4. Auflage. Stuttgart, PP. 464 – 472.
- Brewer, G. A., Choi, Y., & Walker, R. M. (2007). *Accountability, corruption and government effectiveness in Asia: An exploration of World Bank Governance Indicators*. *International Public Management Review*, 8(2), 204-225.
- Blackburn Keith, Jonathan Powell. (2011). "Corruption, inflation and growth" *Economics Letters* 113.pp 225-227.
- Bardhan, P. (1997). *corruption and development: A review of the issues*. *journal of Economic literature*. 35. 1320-1346.
- D.Altamirano. g. (2007). *the impactof inter-american convention against corruption*. *inter-american law review*
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10 ed.). South-Western Cengage Learning. doi:978-0-324-59889-6.
- Fokuoh, E.A. (2008), "The Fight Against Corruption and Its Implications For Development In Developing And Transition Economies", *Journal of Money Laundering Control*, Vol. 11, No. 1, PP 76-87.
- Faria, J.R. (2001), "Rent Seeking in Academia", *American Economist*, Vol. 45, pp. 69-74.

- Farazmand, a. (2009). *Bureaucracy and administration*. Boca Raton: CRC Press. doi:978-0-8247-2369-9.
- Frank, B., Lambsdorff, J. G., & Boehm, F. (2011). Gender and corruption: Lessons from laboratory corruption experiments. *The European Journal of Development Research*, 23(1), 59-71.
- Jones, P. (2004). *Fraud and corruption in public services: a guide to risk and prevention*. gower publishing.
- Heller, N. (2008), "Defining and Measuring Corruption: Where Have We Come From, Where Are We, and What Matters for the Future?", XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008
- Harrison, E. (2003), "Unpacking the Anti-Corruption Agenda: Dilemmas for Anthropologists", paper presented at the workshop on Order and Disjuncture: the Organisation of Aid and Development, SOAS, 26-28 September.
- Husted, B. (2002), "Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America", *Journal of Business Ethics*, Vol. 37, PP. 403-12.
- Gurgur, T. & Shah, A. (2005), "Localization and Corruption: Panacea or Pandora's Box", World Bank Policy Research Working Paper 3486.
- Gupta, S. & Davoodi, H. & Alonso, T.R. (1998), "Does Corruption Affect Income Inequality and Poverty?", IMF working paper WP/98/76
- Ksenia. (2008). Can corruption and economic crime be controlled in developing countries and if so. is it cost-effective? *Journal of Financial Crime*. 223-233.
- Kaufmann, D. (1997), "Corruption: the Facts", PP. 114-31, available at: [www.Jstor.org/](http://www.Jstor.org/) (accessed November 13, 2006).
- Kuhlmann, T.M. & Rabl, T. (2008), "Understanding Corruption in Organizations - Development and Empirical Assessment of an Action Model", *Journal of Business Ethics* (2008), Vol. 82, PP. 477-495 Springer.
- Kimuyu, P. (2007), "Corruption, Firm Growth and Export Propensity In Kenya", *International Journal of Social Economics*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 34, No. 3, PP197-206.
- Levin, M. & Satarov, G. (2000), "Corruption and Institutions in Russia", *European Journal of Political Economy*, Vol. 16, No. 1, PP. 113-132.
- Lancaster, T. D., & Montinola, G. R. (2001). Comparative political corruption: Issues of operationalization and measurement. *Studies in Comparative International Development (SCID)*, 36(3), 3-28.
- Lancaster, T. & Montinola, G. (1997), "Toward a Methodology for the Comparative Study of Political Corruption", *Criminal Law and Social Change*, Vol. 27, PP. 185-206.

- Luo, Y. (2005), "An Organizational Perspective of Corruption", *Management and Organization Review*, Vol. 1(1), PP. 119-154.
- Lambsdorff, J. G. (2006). Measuring corruption—the validity and precision of subjective indicators (CPI). *Measuring corruption*, 81, 81.
- Lipset, S. M., & Lenz, G. S. (۲۰۰۰). Corruption, culture, and markets. *Culture matters: How values shape human progress*, ۱۱۲, ۱۱۲ ISO ۶۹۰.
- Mauro, P. (1998), "Corruption: Causes, Consequences, and Agenda for Further Research", *Finance & Development*, Vol. 35, No. 1, PP. 11-14.
- Mauro, P. (1995), "Corruption and Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 110(3), PP. 681-712.
- Moore, D.R. and Cheng, M.I. and Dainty, A.R.J (2002) " Competence, Competency and Competencies: Performance assessment in organizations ", *work Study*, Vol.51, No.6, PP. 314 – 319
- Mocan, H.N. (2004), "What Determines Corruption", (National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA).
- Paldam, M. (1999). Corruption and religion . Adding to the economic model, Department of Economics, University of Aarhus, unpublished mimeo.
- Pillay, S. (2004), "Corruption – the Challenge to Good Governance: A South African Perspective", *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 7, PP. 586-605
- Pieroni, L. d'Agostino. G. (2013). «Corruption and the effects of economic freedom». *European Journal of Political Economy* 29. PP 54–72
- Rauch, J. and Evans, P. (2000), "Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries", *Journal of Public Economics*, Vol. 75, PP. 49-71.
- Robinson, M. (2004), "Corruption and Development", An Introduction, Routledge, London.
- Seligson. M. (2006). The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America. *World Development*. 156.
- Seldadyo, H., & De Haan, J. (2011). Is corruption really persistent?. *Pacific Economic Review*, 16(2), 192-206. Seldadyo, H. & Haan, J. (2006), "The Determinants of Corruption: A Literature Survey And New Evidence", Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, 20-23, April.
- salinas-jimenez. & etal. (2007). corruption. efficiency and productivity in OECD countries. *journal of pulicy modeling*. 15-903.
- Senior, I. (2006). Corruption-The World's Big C.
- Seleim, A. (2009), "The Relationship Between Culture And Corruption: A Cross-National Study", Alexandria University, EGYPT, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10, No. 1, PP 165-184.

- Tanzi, V. (1995), "Corruption, Arm's-Length Relationships, and Markets", in G. Fiorentini and S. Peltzman (eds.), The Economics of Organised Crime (Cambridge University Press, Cambridge, MA), PP. 161-180.
- Treisman, D. (2000), "The Causes of Corruption: A Cross-National Study", Journal of Public Economics, No.76, PP. 399-457.
- Tanzi, V. & Davoodi, H. (1997), "Corruption, Public Investment, and Growth", IMF working paper WP/97/139.
- Torgler, B. (2006), "Corruption and Age", Journal of Bioeconomics, Vol. 8, PP. 133-145
- Transparency International, (2007), "Global Corruption Report 2007".
- Wei, S.J. & Wu, Y. (2001), "Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises", NBER working paper 8187.
- Yadav, G.J. (2005), "Corruption in Developing Countries", Causes and Solutions. Global Blues and Sustainable Development.
- Zhao, J.H. & Kim, S.H. & Du, J. (2003), "The Impact of Corruption and Transparency on Foreign Direct Investment: An Empirical Analysis", Management International Review, Vol. 43, PP. 41-62.

