

پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر آموزش ضمن خدمت کارکنان

محسن منطقی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۱۷

از صفحه ۳۹ تا ۵۴

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی نقش آموزش ضمن خدمت کارکنان در پیشگیری از فساد اداری انجام شده است و تلاش می‌کند تأثیر آموزشها را در پیشگیری از فساد اداری، شناسایی کند. پرسش مقاله این است که آموزشهای ضمن خدمت با محتوای آموزش ارزشها و اخلاق اسلامی و آموزش مقررات و روشهای اداری تا چه حد بر کاهش فساد اداری و ارتقای سلامت اداری، اثر گذار است. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی همبستگی و از طریق پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری داده‌ها اقدام کرده است. داده‌ها به جامعه آماری کارکنان یک سازمان خدمات شهری مربوط است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده و حجم نمونه آن ۲۱۰ نفر از کارکنان است. نتایج نشان داد بین عوامل آموزش ضمن خدمت (با محتوای آموزش ارزشها و اخلاق اسلامی و آموزش مقررات و روشهای اداری) و کاهش فساد اداری همبستگی معنی‌داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، مدیران سازمانها باید بر تقویت برنامه‌های آموزشی کارکنان در حوزه آموزشهای اعتقادی و اخلاقی و آموزشهای اداری تأکید کنند و خود مدیران بهترین عامل به این آموزشها باشند.

واژگان کلیدی

آموزش ضمن خدمت، فساد اداری، محتوای آموزش، مقررات و روشهای اداری

۱. مقدمه

زندگی اجتماعی با نظامهای اداری به حیات خود ادامه می‌دهد. اندیشمندان جامعه تلاش می‌کنند با سالم سازی نظام اداری، زمینه خدمت رسانی به جامعه را فراهم کنند. یکی از مسائل و مشکلات نظام اداری، رواج فساد اداری^۱ است. فساد اداری، امروزه به یکی از مشکلات اساسی در جوامع بشری تبدیل شده است که آثار و پیامدهای سوء بسیاری از خود برجای گذاشته است (امباکو، ۲۰۰۸). امروزه یکی از مهمترین عواملی که کارایی و اثربخشی نظام اداری کشورها را تحت تأثیر قرار داده، فساد اداری است. تاکنون مطالعات زیادی در این زمینه انجام گرفته و رویکردها و راهکارهای متعددی برای پیشگیری از فساد اداری بیان شده است. در این تحقیق تلاش شده است که به نقطه کانونی فساد اداری، یعنی نیروی انسانی توجه شده و به بررسی نقش آموزش در کاهش فساد اداری و ایجاد سلامت اداری پرداخته شود.

نظریه تفکیک قوا توسط مونتسکیو در قرن هجدهم با هدف مبارزه با فساد ارائه شد که مورد پذیرش نظامهای حکومتی مختلف دنیا قرار گرفت. قدرت، همراه سیاست است و برخورداری از آن به صورت غیرمسئولانه و غیرپاسخگو به طور طبیعی میل به گسترش قدرت و دایره اقتدار را در انسان تقویت می‌کند. هر گاه هیچ نظارتی بر قدرت نباشد، زمینه‌های بروز فساد، نزد صاحبان قدرت رواج پیدا می‌کند. چنانکه هنگامی که کارکنان و مردم نیز، نسبت به راهکارهای درست کار آگاهی نداشته باشند، سلامت اداری در معرض تهدید جدی قرار خواهد گرفت. فساد اداری، تهدیدی جدی برای سلامت اداری سازمانهاست. فساد اداری، که امروزه گریبانگیر همه کشورهای جهان شده به شکلهای مختلف قابل مطالعه است و نوعی انحراف اجتماعی قلمداد می‌شود (الوانی و اسلام‌پناه، ۱۳۹۷). به منظور ارتقای سلامت اداری، اندیشمندان راهکارهای متعددی را شناسایی کرده‌اند. عمده مطالعات به شناسایی عوامل کلی فساد اداری پرداخته؛ اما در این تحقیق با پرهیز از کلی‌گویی، تلاش شده است با استفاده از مطالعات بنیادی در این حوزه به راهکار خرد و عملیاتی توجه شود. در این تحقیق به دنبال تمرکز بر فساد اداری در سطوح مدیریتی سازمانهای خدمات شهری تحت عنوان گرفتن رشوه به شکل پول، هدیه یا شرکت در ضیافت هستیم. برای ایجاد سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری، پژوهشهای متعددی صورت گرفته است که در بررسی پیشینه تحقیق به آنها اشاره خواهد شد. بخشی از این تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان به دریافت بیشتر اطلاعات و آموزش نیاز دارند. از این رو، این پژوهش درصدد است که بعد از شناخت مدیران نسبت به عوامل کلی فساد اداری و راهبردهای مبارزه با آن بر برنامه‌ای

1. Corruption.

2. Mbaku.s

عملیاتی تمرکز کنند تا بتوانند سلامت اداری را در سازمان خود تقویت کنند. یکی از برنامه‌های عملیاتی، تمرکز بر آموزش کارکنان است. آموزش می‌تواند در آگاهی بخشیدن به کارکنان نقش مؤثری ایفا کند. این موضوع نیز آشکار است که آموزش نیز به تنهایی نمی‌تواند در این زمینه کارگشا باشد؛ بلکه نیازمند توجه به دیگر عوامل نیز هست. در پژوهش تلاش می‌شود تأثیر آموزش بر ارتقای سلامت اداری یا به عبارت دیگر نقش آموزش ضمن خدمت در پیشگیری از فساد اداری، مورد مطالعه قرار گیرد.

۲. پیشینه پژوهش

در سالیان اخیر تحقیقات قابل توجهی در زمینه پدیده فساد اداری منتشر شده است. در این مطالعات، برخی از نویسندگان بر تعریف پدیده فساد اداری و روشن کردن ابعاد آن تأکید کرده‌اند و کانون توجه بعضی از نویسندگان به تحلیل علل و عوامل فساد اداری بوده است. هم‌چنین تحقیقات گسترده‌ای نیز در زمینه آموزش کارکنان صورت گرفته است. در اینجا به برخی از این تحقیقات اشاره می‌شود:

الوانی و اسلام‌پناه (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه به شناسایی عوامل شکل‌گیری و بازدارنده فساد اداری پرداخته‌اند. این پژوهش بر این موضوع تأکید می‌کند که اصلاح رفتار و سلامت نظام اداری، نیازمند این است که اولاً به تغییر نگرشها و باورهای دینی کارکنان اهمیت داده شود. ثانیاً با اجرای برنامه‌های آموزش - تربیتی، زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را باید فراهم آورد.

اکبرنژاد، یعقوبی و غلامی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی فساد اداری از دیدگاه قرآن و احادیث به این نتیجه رسیده‌اند که فساد اداری، پیامدها و آسیبهای بسیاری، هم برای مرتکبان فساد و هم برای جامعه در ابعاد مختلف به بار می‌آورد. فساد اداری موجب تضعیف نظام سیاسی و تخریب سامانه اقتصادی و ترویج انحرافات اخلاقی می‌شود و عدالت اقتصادی را از بین می‌برد.

اختری و دارابی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شفافیت از دیدگاه حکومت اسلامی و حکمرانی خوب با بررسی موضوع شفافیت و نقش آن در کاهش فساد اداری بر این نکته تأکید می‌کنند که تقویت شفافیت اطلاعات، انتشار اطلاعات صحیح، بستر مناسبی برای کاهش فساد اداری است.^۱

ارتیمی و سائ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر فساد بر جنبه‌های اقتصادی بر این نکته تأکید می‌کنند که مبارزه با فساد اداری نیازمند پژوهشهای همه جانبه در حوزه‌های پژوهشی است. نقش فرهنگ، سیاست، آموزش و پرورش و اقتصاد در این میان از همه بیشتر است.

۱. اختری، سجاد و دارابی، لطف ...، شفافیت از دیدگاه حکومت اسلامی و حکمرانی خوب، فصلنامه نظارت و بازرسی، ش ۴۷ بهار ۱۳۹۸، ص ۷۵-۹۰.

بلاکبوم، گونزالو و فرگوس (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان آزادسازی مالی، بوروکراسی و یا توسعه اقتصادی به یکی از نتایج حاکمیت لیبرال‌سازی اقتصاد و نظام بوروکراسی می‌پردازند. آنان وجود فساد اداری را عامل بر هم زنده‌ی فعالیتهای اقتصادی می‌دانند. فساد اداری در هر نظام اجتماعی بستر ناهنجاریهای اجتماعی را تشدید می‌کند. آنان بر این نکته تأکید می‌کنند که الگوهای فساد اداری در کشورهای مختلف متفاوت، و تابع شرایط فرهنگی و اجتماعی خود است.^۱

بنیدتو (۲۰۱۴) در پژوهش ارزشمند خود با عنوان فساد اداری بیان می‌کند که امروزه در سطح ملی و بین‌المللی همه بر این عقیده هستند که باید به مبارزه علیه فساد اداری پرداخت؛ زیرا تأثیرات منفی زیادی را ایجاد می‌کند؛ انگیزه‌ها را تحریف، و نهادهای رسمی را تضعیف می‌کند. کنترل‌های سازمانی باید پایدار و آگاهانه، و برنامه‌ها بازدارندگی داشته باشد. قدرتهای انحصاری و اختیارات گسترده مدیران، باید محدود شود و شفافیت اطلاعات به صورت گسترده باید انجام شود.

آتور (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان کارایی دوره‌های آموزشی سازمان بر این نکته تأکید می‌کند که سازمانها نیازمند آموزش و تقویت فرهنگ کارکنان خود هستند. بخش مهمی از این آموزش به آموزش باورها و ارزشهای حاکم در جامعه معطوف است. سازمانها با آموزش، رفتارهای کارکنان را شکل می‌دهند.

۳. مبانی نظری پژوهش

در بررسی مبانی نظری پژوهش ضمن تعریف دو متغیر مستقل و وابسته، ادبیات مربوط به فساد اداری و آموزش ضمن خدمت نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳-۱. فساد اداری^۲

برای "فساد اداری" تعاریف گوناگونی مطرح شده است. تعریف عام و کلی بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل از فساد اداری، "سوء استفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع خصوصی، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی است." هم‌چنین در تعریف فساد اداری گفته‌اند: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند. در این اقدام، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف نقش دولتی و سازمانی عمل می‌کند (هانتینگتون، ۱۳۸۲، ص ۱۶). بنابراین در

1. Blackburn, K., Gonzalo, F., & Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1321-1339.

2. Bureaucratic Corruption

فساد اداری، کارمند سازمان، مرتکب عملی مخالف قانون، شرع و عرف می‌شود و تلاش می‌کند که با سوء استفاده از اختیارات دولتی و یا سازمانی، منفعی را به نفع خود منتقل کند. فساد اداری موجب می‌شود که استعدادهای در سازمان در جهت بهبود فعالیتها به کار گرفته نشود و تبعیض در جامعه و سازمان رواج پیدا کند؛ از این رو، مقابله با فساد در عرصه اداری، ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (عباس زادگان، ۱۳۸۹، ص ۱۳). فساد اغلب دربردارنده سه طبقه است که با همدیگر همپوشانی دارند: الف) سوء استفاده از پول یا پاداش برای منافع شخصی ب) جا به جایی نامناسب پول یا پاداش برای ایجاد نفوذ یا قدرت نا به جا ج) تخلف از مصالح عمومی یا بروز ناهنجارهای رفتار (ورلین، ۲۰۰۵). فساد اداری، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار رو به رو می‌سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد (بلاکبوم^۱، گونزالو^۲ و فرگوس^۳، ۲۰۱۰). تریسمن رابطه معنی‌دار بسیار منفی بین فساد اداری و رشد اقتصادی را نشان داد و بر این باور است که هر چه فساد کمتر باشد، پایداری نظام دموکراتیک بیشتر خواهد بود (تریسمن^۴، ۲۰۰۰، ص ۴۰۲). امروزه کشورهای جهان عزم جدی برای مبارزه با این پدیده و اصلاح نظام اداری دارند. دولتها به دلیل حفظ مشروعیت سیاسی، ناچارند با فساد اداری مبارزه کنند (شلالوند، عبدالعلی، ۱۳۸۶).

در ایران، پدیده فساد اداری از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی و موشکافی قرار گرفته است. کتاب "فساد اداری" اثر حبیبی (۱۳۷۵) به فساد در سطح خرد پرداخته و تجربیات علمی غربیها را درباره شناخت علل و عوامل فساد و راهکارهای مبارزه با آن را مورد استفاده قرار داده است. حبیبی سه انگیزه اساسی را برای کارکنان بیان می‌کند که آنها را به سوی فساد اداری سوق می‌دهد: الف) نفع شخصی مستقیم ب) دریافت رشوه نقدی و یا غیر نقدی از شخص ثالث ج) کمک به دوستان و خویشاوندان (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۴-۱۷).

تحقیق دیگر کتابی است به نام "فقر، فساد و تبعیض، موانع توسعه در ایران"، که توسط آقای مجید فرج‌پور به رشته تحریر درآمده است. محدوده این تحقیق، فساد سیاسی، مالی و اداری است. بنابر اعلام بانک جهانی، فساد نشانه عوامل متعددی مانند ضعف سیاستهای اقتصادی، ضعیف بودن سطح آموزش و ضعف پاسخگویی نهادهای دولتی است (بانک جهانی، ۲۰۰۴، ص ۵). تاکنون تحقیقات گسترده‌ای درباره عوامل فساد اداری انجام شده است. پژوهشگران در بررسی عوامل فساد اداری، توانسته‌اند عوامل مختلفی را شناسایی کنند. برخی بر این باورند که در تحلیل عوامل

1. Blackbum
2. Gonzalo
3. Forgues
4. Tresiman

فساد اداری، می‌توان شش عامل را مورد شناسایی قرار داد: عوامل فردی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، عوامل اداری، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل سیاسی (خضری، ۱۳۹۰، ص ۵۲۷). خضری بر این باور است که عمده عوامل مبارزه با فساد اداری بر کنترلهای بیرونی و رویکردهای پلیسی - تنبیهی تمرکز می‌کند. این تلاشهای پرهزینه به مقابله با رشوه‌ستانی کارمندان می‌پردازد و نه به جوهره فساد اداری. یکی از راهبردهای مؤثر مبارزه با فساد اداری، تقویت توانمندی کارکنان است. برخی نیز عوامل پیشگیری از فساد اداری کارکنان را در سه عنوان عوامل شخصیتی، عوامل فرهنگی و محیطی و عوامل اداری و سازمانی خلاصه کرده‌اند. در بررسی عوامل شخصیتی به موضوع ارتقای توانمندی دانشی و افزایش بصیرت کارکنان سازمانها پرداخته شده است (سروری، ۱۳۹۲، ص ۱۲۴). موضوع فساد اداری از دیدگاه دینی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. نقش ارزشهای اسلامی بر کاهش فساد اداری مورد بررسی برخی از پژوهشگران قرار گرفته است. این تحقیق به این نتیجه رسیده است که به هر میزان ارزشهای اسلامی بین کارکنان بیشتر رواج داشته باشد به همان میزان فساد اداری نیز کاهش خواهد یافت (شمس و حسنی، ۱۳۹۱، ص ۹۴). برخی از پژوهشها نیز حاکی است که با استفاده از بیانات امیرالمؤمنین (ع)، می‌توان عوامل بازدارنده فساد اداری را شناسایی کرد. در این تحقیق، پژوهشگران بر این نکته تأکید می‌کنند که تقویت اعتقادات دینی، تقید به رعایت اخلاق اسلامی و معادپذیری می‌تواند بازدارنده فساد اداری در سامانه‌های اداری باشد (رضایان، اسدالله زاده، ۱۳۹۳، ص ۶۴).

۳-۲. آموزش ضمن خدمت^۱

آموزش جریانی است که طی آن مهارتها، طرز تلقی‌ها و گرایشهای مناسب را برای ایفای نقشی خاص یاد می‌دهند. سازمانها با ایجاد محیط آموزشی برای کارکنان تلاش می‌کنند که رفتارها، معلومات، مهارتها و تواناییها و گرایشهای مربوط به شغل را آموزش دهند و نهادینه کنند؛ از این رو است که آموزش را فرایند طراحی شده به منظور اصلاح طرز فکر، دانش یا مهارتهای رفتاری، برای دستیابی به عملکرد مؤثر، تعریف کرده‌اند (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۷۹، ص ۲۶۶). سازمانها با برگزاری دوره‌های آموزشی، اهداف متعددی را دنبال می‌کنند. مهمترین هدفی که سازمانها از برگزاری دوره‌های آموزشی دنبال می‌کنند، عبارت است از: بهبود عملکرد فردی، گروهی و دستیابی به بهره‌وری، بهبود روحیه و افزایش رضایت شغلی، هماهنگ کردن کارکنان با سازمان، افزایش سطح درک تغییرات اداری و تطبیق با وضعیت جدید، کاهش هدر رفت منابع و کاهش حجم تخلفات اداری. آموزشهایی که در سازمانها برای کارکنان ارائه می‌شود به دو دسته

1. In Service Training

آموزش قبل از خدمت و آموزش ضمن خدمت قابل تقسیم است. هدف آموزشهای قبل از خدمت، آماده سازی نیروی انسانی برای به عهده گرفتن مسئولیت در سازمان است در حالی که آموزشهای ضمن خدمت با هدف حل مسائل و مشکلات سازمانی طراحی می شود. آموزشهای ضمن خدمت، عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارتها و ایجاد یا تغییر نگرشها صورت می گیرد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۷، ص ۷).

آموزش ضمن خدمت، یکی از موفقترین شیوههای آموزش کارکنان شناخته شده است. از آنجا که افراد در این آموزش با مشکلات کار به صورت عینی رو به رو هستند درصدد برمی آیند که حل آنها را در آموزش جستجو کنند (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۲۷۹). مدیران سازمان در آموزش ضمن خدمت می توانند خواسته های خود را برای بهبود وضعیت سازمان به طور مستقیم به کارکنان منتقل کنند؛ از این رو، آموزشهای ضمن خدمت پیوسته در طول خدمت کارکنان، بارها تکرار می شود و مدیران در هر نوبت تلاش می کنند که برای حل مشکلات جدید با کارکنان به تعامل بپردازند.

برای مؤثر واقع شدن آموزشهای ضمن خدمت، اصولی ذکر شده است که بهره‌وری این دوره‌ها را در پی خواهد داشت (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۷، ص ۳۷). مهمترین اصول آموزش ضمن خدمت عبارت است از: الف) اصل فعال بودن یادگیرنده، از آنجا که آموزش کارکنان در زمره آموزش بزرگسالان قرار می گیرد، لازم است فراگیران در توسعه دانش خود مشارکت جدی کنند. ب) اصل تناسب، توفیق مدرس در آموزشهای ضمن خدمت در گرو تناسب محتوای آموزشی با نیازهای واقعی کارکنان است. ج) اصل مسئله محوری، توجیه منطقی برگزاری دوره‌های آموزشی، وجود مسئله در سازمان است. د) اصل استقلال یادگیرنده، تلقی کارکنان از دوره‌های آموزش ضمن خدمت، این است که آنان خود مسئول یادگیری هستند و استادان نقش آسان کننده را بر عهده دارند.

۳-۳. محتوای آموزش

همان گونه که بیان شد، سازمانها برای آموزش کارکنان خود اهداف متعددی را دنبال می کنند. بخشی از آموزشهای سازمانی به جنبه‌های فنی کار و شغل ناظر است. بخش دیگر آموزشها به ترویج فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی ناظر است. آموزش برای خود کارکنان نیز سودمند است؛ زیرا هرچه سطح دانش فنی و مهارت شغلی خود را افزایش دهند به همان اندازه به ارزش وی در بازار کار و در نتیجه به توانایی او در کسب و کار بیشتر افزوده خواهد شد (سعادت، ۱۳۸۶، ص ۱۸۹). مدیران با اجرای برنامه‌های آموزشی، زمینه رشد و شکوفایی کارکنان را فراهم می سازند و از این طریق، موجبات پیشرفت شغلی افراد و استفاده از ظرفیت نیروی انسانی سازمان را مهیا

می‌کنند که در نهایت بهبود عملکرد سازمان رخ می‌دهد و سلامت اداری آسان می‌شود. آموزش کارکنان به حل مشکلات عملیاتی کمک شایانی می‌کند. بخشی از شکایت و نارضایتی‌ها در محیط کار، ناشی از بی‌اطلاعی یا کم‌اطلاعی مدیران و کارکنان از روشهای کار و مقررات اداری است. براساس قانون مدیریت خدمات کشوری، همه سازمانها، مؤسسات و شرکتهای دولتی، موظف هستند که برنامه‌های آموزشی برای کارکنان خود تدوین کنند (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده: ۵۹). این آموزشها باید در جهت تقویت مهارتها و دانش مربوط به کار باشد (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده: ۵۸). هم‌چنین سازمانها در برنامه‌های آموزشی به ترویج ارزشها و اخلاق اسلامی موظف هستند (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده: ۲۵)؛ از این رو، سازمانها با برنامه‌ریزیهای آموزشی و اجرای آن درصدد هستند که فرهنگ سازمانی را از جهت مهارت و اعتقادات اسلامی، ارتقا دهند و کارکنان را از لغزشهای اداری بازدارند؛ بر این اساس سه دسته آموزش در محتوای برنامه‌های آموزشی در نظر گرفته شده است: الف) آموزشهای مهارتی (شامل روشهای کاری و مقررات اداری) ب) آموزشهای اعتقادی (به منظور تقویت ایمان) و ج) آموزشهای اخلاقی (یا اخلاق حرفه‌ای). در برنامه‌های آموزشی این نکته را باید در نظر داشت که داشتن مهارت و تخصص برای خوب انجام دادن کار لازم است ولی مسلماً کافی نیست. تقویت نیروی ایمان کارکنان و ایجاد اعتقاد مناسب، باید در متن برنامه‌های آموزشی گنجانده شود (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۲۷۱). آموزش مسائل فرهنگی و ارزشهای اخلاقی، که با نیازهای کارکنان متناسب باشد بر آموزش مهارت و تخصص نیز برتری دارد (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۷۹، ص ۲۶۷). بالاترین عاملی که می‌تواند مقررات را نهادینه کند، تعهد به دین، واجب و حرام، باور به حساب و کتاب و قیامت و عذاب الهی است. به هر میزان که اینها قویتر باشد، انگیزه عمل به قانون بیشتر خواهد بود (مصباح یزدی، ۱۳۹۳، ص ۷). سازمانها با آموزش، تلاش می‌کنند که فرهنگ حاکم بر جامعه را در کارکنان خود تقویت کنند. فرهنگ سازمانها نیز با رشد فرهنگ جامعه توسعه می‌یابد؛ از این رو، بخشی از آموزشهای کارکنان به آموزش باورها و ارزشهای حاکم در جامعه معطوف است (آتور^۱، ۲۰۰۸، ص ۲۳۸). سازمانهایی که به تقویت عوامل فرهنگ سازمانی توجه کرده‌اند، توانسته‌اند کارکنان توانمندتری را در اختیار داشته باشند (سوم^۲ و دیگران، ۲۰۱۲، ص ۱۴۸).

مجموعه برنامه آموزشی سازمان مورد تحقیق از سه بخش تشکیل شده بود که هر بخش، موضوعات فرعی متعددی را شامل می‌شد. در برنامه‌های آموزش مهارتی، کارکنان با شیوه بهتر

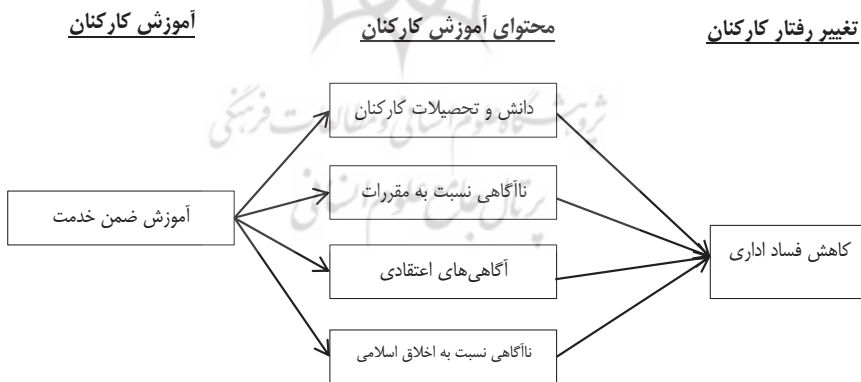
1. Arthur

2. Som

انجام دادن کار آشنا می‌شدند. هم‌چنین آشنایی با مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط به حوزه فعالیت، بخشی از برنامه بود. یکی از برنامه‌های آموزش مهارتی، آشنایی با انواع تخلفات اداری و مجازات‌های پیش‌بینی شده در قانون بود. در برنامه‌های آموزش اعتقادی، ارزشهای اسلامی مورد توجه قرار گرفته بود. توجه کارکنان به ناظر بودن خداوند به رفتار بندگان، حساسی رفتار انسان در قیامت، مکافات عمل در دنیا، حرمت ارتشا، وجوب رعایت حقوق دیگران، صیانت از بیت‌المال و ... بخشی از برنامه‌ها را شامل می‌گردید. هم‌چنین در برنامه‌های آموزش اخلاقی با استفاده از منابع اسلامی، برخی از موضوعات مانند امانتداری، مسئولیت‌پذیری، خدمتگزاری، رزق حلال و مهرورزی مورد توجه قرار گرفته بود.

۴. فرضیه‌های پژوهش

۱. بین میزان دانش و تحصیلات کارمندان و فساد اداری رابطه معناداری هست.
 ۲. بین میزان دانش مهارتی (آشنایی با مقررات) و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.
 ۳. بین میزان آگاهی‌های دینی (اعتقادی) و فساد اداری رابطه معناداری هست.
 ۴. بین میزان شناخت نسبت به اخلاق اسلامی و فساد اداری رابطه معناداری هست.
- بر اساس مطالعات، الگوی مفهومی پژوهش به صورت الگوی دو متغیری به تصویر کشیده، و چگونگی روابط متغیرها مشخص شده است:



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق به روش پیمایشی بین سالهای ۱۳۹۶-۱۳۹۴ در یکی از سازمانهای خدمات شهری استان تهران انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، ۴۶۰ نفر از کارکنان رسمی و پیمانی سازمان بود که در سطوح مختلف (مدیران ارشد، مدیران میانی، مدیران عملیاتی و کارکنان) مشغول به کار بودند. جامعه نمونه در این تحقیق واحدهایی هستند که از جامعه آماری به دست آمده‌اند و حجم نمونه آماری طبق فرمول کوکران ۲۱۰ نفر مشخص شده است.

به استناد ادبیات تحقیق و بررسیها، پرسشنامه‌ای شامل پنج بُعد و ۴۶ سؤال تهیه شد. بُعد اول پرسشنامه با ۱۴ گویه به ابعاد و گونه‌های فساد اداری اختصاص یافت. بُعد دوم پرسشنامه با هشت گویه به آموزش کارکنان اختصاص داشت. بُعد سوم با نه گویه به آموزشهای ضمن خدمت پرداخته است. بُعد چهارم با ده گویه به محتوای آموزش اختصاص داشت و در نهایت بُعد پنجم با پنج گویه مربوط بود به رابطه آموزش و تغییر رفتار. برای تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شد؛ به این منظور پس از تهیه طرح اولیه پرسشنامه به وسیله استادان مدیریت و کارشناسان دینی مورد بررسی قرار گرفت و بعد از اصلاحات در گویه‌های کم اهمیت و نارسا پرسشنامه نهایی تدوین شد. روایی ابزار از نوع همگرا و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت. مقدار ضریب همبستگی برای پرسشنامه تحقیق ۰٫۹۲۷، به دست آمد که نشاندهنده پایایی مورد قبول برای پرسشنامه است، به این معنا که سؤلهای پرسشنامه از همبستگی درونی خوبی نسبت به هم برخوردار است. نتیجه آزمون آلفای کرونباخ برای هریک از سؤلهای پرسشنامه بیش از ۰/۹۲ به دست آمده که نشان می‌دهد همبستگی درونی در هر یک از سؤلهای نیز وجود دارد.

۶. یافته‌های تحقیق

بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق از ۲۱۰ کارمند مورد مطالعه ۸۰ درصد مرد و ۲۰ درصد زن بودند. سن افراد مورد مطالعه بین ۲۱ تا ۶۴ سال قرار داشت؛ اما درصد زیادی از پاسخ‌دهندگان (۴۱ درصد) بین رده سنی ۲۱ تا ۳۰ سال قرار داشتند. از نظر تحصیلی بیش از ۴۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۲ درصد کارشناس ارشد، ۵ درصد دکترا و بقیه دارای مدرک دیپلم بودند. بر اساس آمار ۵۱ درصد از کارکنان جامعه آماری سابقه بین ۵ تا ۱۴ سال را دارا هستند. حدود ۲۴ درصد نیز سابقه بین ۲ تا ۴ سال و بقیه بیش از ۱۵ سال سابقه کاری دارند.

آزمون فرضیه اول: بین میزان دانش و تحصیلات کارمندان و فساد اداری رابطه معناداری هست.

جدول (۱): بررسی رابطه میزان دانش و تحصیلات کارمندان با فساد اداری

وضعیت	(P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	$P < ۰/۰۵$	۹/۰۴	۰/۵۱۹	میزان تحصیلات کارمندان با فساد اداری

بر اساس تجزیه و تحلیل، ضریب مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۱۹ است. هم‌چنین مقدار آماره t بین دو متغیر برابر ۹/۰۴ است که با توجه به بزرگتر بودن این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ با اطمینان می‌توان با ۹۵٪ اعتماد پذیرفت که بین میزان تحصیلات کارکنان و فساد اداری رابطه مثبتی هست.

آزمون فرضیه دوم: بین میزان دانش مهارتی (آشنایی با مقررات) و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): بررسی رابطه میزان دانش مهارتی با فساد اداری

وضعیت	(P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	$P < ۰/۰۵$	۹/۴۵	۰/۵۱۶	میزان دانش مهارتی با فساد اداری

بر اساس تجزیه و تحلیل، ضریب مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۱۶ است. هم‌چنین مقدار آماره t بین دو متغیر برابر ۹/۴۵ است که با توجه به بزرگتر بودن این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ با اطمینان می‌توان با ۹۵٪ اعتماد پذیرفت که به هر میزان دانش کارکنان نسبت به مقررات افزایش یابد، میزان فساد اداری رابطه کاهش خواهد یافت.

آزمون فرضیه سوم: بین میزان آگاهی‌های دینی (اعتقادی) و فساد اداری رابطه معناداری هست.

جدول (۳): بررسی رابطه میزان آگاهی‌های دینی با فساد اداری

وضعیت	(P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	$P < ۰/۰۵$	۸/۰۴	۰/۵۳۱	میزان آگاهی‌های دینی با فساد اداری

بر اساس تجزیه و تحلیل، مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۳۱ است. هم‌چنین مقدار آماره t بین دو متغیر برابر ۸/۰۴ است که با توجه به بزرگتر بودن این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ با

اطمینان می‌توان با ۹۵٪ اعتماد پذیرفت که بین میزان آگاهی‌های دینی و اعتقاد کارکنان با فساد اداری رابطه مثبتی هست.

آزمون فرضیه چهارم: بین میزان شناخت نسبت به اخلاق اسلامی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): بررسی رابطه میزان شناخت نسبت به اخلاق اسلامی با فساد اداری

وضعیت	(P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	$P < ۰/۰۵$	۸/۲۲	۰/۵۴۲	میزان شناخت اخلاق اسلامی با فساد اداری

بر اساس تجزیه و تحلیل، و استخراج ضریب، مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۴۲ است. هم‌چنین مقدار آماره t بین دو متغیر برابر ۸/۲۲ است که با توجه به بزرگتر بودن این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ با اطمینان می‌توان با ۹۵٪ اعتماد پذیرفت که بین میزان آگاهی نسبت به مفاهیم و مصداق‌های اخلاق اسلامی و فساد اداری رابطه مثبتی وجود دارد.

۷. نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی راه‌های پیشگیری از فساد اخلاقی کارکنان بود که با تأکید بر نقش آموزش ضمن خدمت، انجام شده بود. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند نقش مؤثری در پیشگیری از فساد اخلاقی کارکنان داشته باشد. سازمانها به هر میزان که بر عنصر آموزش تکیه کنند و آن را بر اساس تدبیر به پیش ببرند، می‌توانند شاهد ارتقای سلامت اداری در سازمان خود باشند. این نتیجه با پژوهشهایی که به عنصر شخصیتی به عنوان عامل فساد اداری (خضری، ۱۳۹۰، ص ۵۲۷) توجه کرده بود و یا تحقیقاتی که عنصر فردی را یکی از عوامل فساد اداری معرفی می‌کرد (سروری، ۱۳۹۲)، سازگاری فراوانی داشت. در سازمان مورد مطالعه، مدیران احساس کردند که رابطه نزدیکی بین ارتقای دانش در حوزه‌های مختلف (مهارتی، ارزشی و اخلاقی) و سلامت اداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که فساد اداری، زمینه بی‌انگیزی را در کارکنان مولد و کارافرین به وجود می‌آورد. کارکنان متعهد در موقعیتی که فساد اداری در سازمان رواج پیدا کند به ماندن در سازمان تمایلی ندارند و حتی تمایل دارند که در سایه سازمان فعالیت کنند تا از اتهامها در امان بمانند.

براساس قوانین سازمانهای دولتی، کارکنان باید بخشی از دوران خدمت خود را صرف آموزش‌های ضمن خدمت کنند. به هر میزان این آموزشها هدفدار باشد و شرایط تقویت دیدگاه

کارکنان را در زمینه کاهش فساد اداری و اجرای بهتر کار فراهم سازد، آموزشها، سودآوری بیشتری برای سازمان خواهد داشت. هنگامی که آگاهیهای کارکنان ارتقا می‌یابد، زمینه عمل به دانسته‌ها افزایش خواهد یافت و بهانه ندانم کاری نیز از کارکنان گرفته خواهد شد.

آموزشهای ضمن خدمت به این دلیل ارزشمند است که همراه با درک شرایط کاری، ارائه می‌شود و لذا آموزشها باید هدفمند باشد تا زمینه اثرگذاری بیشتری را فراهم سازد. این موضوع در بخش سؤالات باز پرسشنامه‌ها از سوی مدیران مورد توجه قرار گرفته بود. همان‌طور که پژوهشگران نیز بر این موضوع تأکید می‌کردند (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۲۷۶).

مدیران سازمانها، فرصت آموزش را برای حفظ سلامت کارکنان و بهبود سلامت اداری باید مغتنم شمرند و با اصلاح در محتوای آموزش، زمینه پیشگیری از فساد اداری را فراهم کنند. در وضعیت فعلی کشور و حاکمیت این تفکرها و هم‌چنین حمایت‌های قانونی از فعالیتهای دینی، تأکید بر محتوای آموزشی اعتقادی و اخلاقی، می‌تواند به سلامت روانی و روحی کارکنان کمک شایسته‌ای کند. هر چند استفاده از کاربستها و ابزارهای پایش و ارزیابی در سازمانها ضروری است، تقویت ایمان و تقید به اخلاق اسلامی، مصونیت بیشتری برای کارکنان فراهم، و آنها را در برابر وسوسه‌های فساد اداری حفاظت خواهد کرد. تقیدات دینی می‌تواند شالوده رفتاری کارکنان را در راستکرداری قرار دهد و مانع بروز خطا شود. کارکرد مفاهیمی همچون امر به معروف و نهی از منکر نیز می‌تواند سامانه خودجوشی از کنترل را در سازمان فراهم کند تا دیگران به سمت آلودگیهای اداری حرکت نکنند.

۸. پیشنهادهای کاربردی

بر اساس تحقیق و به منظور پیشگیری از فساد اداری و ارتقای سلامت اداری کارکنان در حوزه فردی، موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

۱. به کارگیری کارکنان با تحصیلات بالا و متناسب با شغل در سلامت اداری مؤثر است.
۲. منابع لازم برای ارتقای دانش و آگاهیهای کارکنان در نظر گرفته شود.
۳. عوامل انگیزه‌ای برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت پیش‌بینی شود.
۴. آموزش مقررات و روشهای کاری به طور تفصیلی و عینی به کارکنان آموزش داده شود.
۵. تخلفات اداری و مجازاتهای پیش‌بینی شده برای خاطیان آشکارا برای کارکنان تبیین گردد.
۶. آموزشهای اعتقادی با استفاده از استادان باتجربه در دستور کار قرار گیرد.
۷. رابطه دنیا و آخرت بر اساس منابع اسلامی آشکارا برای کارکنان تبیین شود.

۸. آموزشهای اخلاقی با استفاده از رسانه‌های متعدد آموزشی در سازمان پیوسته ارائه گردد.
۹. خانواده کارکنان نیز در برنامه‌های آموزش اخلاقی و اعتقادی مورد توجه قرار گیرند.
۱۰. تعهد مدیران سازمان نسبت به محتوای آموزشی در تمایل کارکنان به ارتقای سلامت اداری مؤثر است.

فهرست منابع

- اختری، سجاد و دارابی، لطف ا... (۱۳۹۸). شفافیت از دیدگاه حکومت اسلامی و حکمرانی خوب، فصلنامه نظارت و بازرسی، ش ۴۷، ص ۹۰-۷۵.
- اکبرنژاد، مهدی؛ یعقوبی، مینا و غلامی، فرزاد. (۱۳۹۳). بررسی فساد اداری از دیدگاه قرآن و احادیث، فصلنامه دانشگاه امام حسین (ع)، دوره ۲۲، ش ۱، ص ۱۹۵-۱۶۷.
- الوانی، مهدی و اسلام‌پناه، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه، دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۵، ص ۱۶۲-۱۴۸.
- حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن. (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- حبیبی، نادر. (۱۳۷۵). فساد اداری، (عوامل مؤثر و روشهای مبارزه)، تهران، وثقی.
- خضری، محمد. (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری، فصلنامه مطالعات راهبردی، ش ۲۹، ص ۵۱۷-۵۲۴.
- رضاییان، علی و اسدالله زاده، حامد. (۱۳۹۳). عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (ع)، اسلام و پژوهشهای مدیریتی، ش ۹، ص ۷۶-۵۷.
- سروری، عبدالکریم. (۱۳۹۲). نقش جبران خدمات در کاهش فساد اداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، قم، مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
- شلالوند، عبدالعلی. (۱۳۸۶). اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، تهران.
- شمس، عبدالحمید و حسنی، علیشاه. (۱۳۹۱). راهکارهای مبارزه با فساد اداری، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۵، ص ۸۱-۱۰۴.
- عباس زادگان. (۱۳۸۹). فساد اداری، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.

- فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران، سمت.
- فرج‌پور، مجید. (۱۳۸۳). فقر، فساد و تبعیض، موانع توسعه در ایران، تهران، رسا.
- قانون مدیریت خدمات کشوری
- محمدی، مهدی و نظرپوری، امیر هوشنگ. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های الگوی آموزش و تربیت اسلامی مدیران نهادی در ایران، فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۲، ص ۱۵۵-۱۳۳.
- مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۹۳). سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۹، ص ۵-۱۲.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر.
- هانتینگتون، ساموئل. (۱۳۸۲). سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی، ایران، تهران، نشر علم، چ سوم.
- Arthur, Winfred Jr. (2008). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88. No. 2, pp. 234-245.
- Benedetto, Maria De. (2014). **Administrative Corruption**, bookmrtrix, landan.
- Blackburn, K., Gonzalo, F., & Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1321-1339.
- Ertimi & Mohamed Ali Saeh. (2013). The Impact of Corruption on Some Aspects of the Economy, *International Journal of Economics and Finance*. 5(8) 1-8.
- Mbaku, J.M. (2008). "Corruption Clean ups in Africa: Lessons from Public Choice". *Journal of Asia and African Studies*, 43: 427-456.
- Som, Hishammudin Md.; Yeo Theng Nam, Roland. (2012). **Organizational- level Training Need Analysis (TNA): Findings From The Top 1000 Companies in Malaysia**.
- Tresiman, Daniel. (2000). The causes of corruption: a cross-national study, *Journal of Public Economics*, 76 pp 399-457.
- Werlin B. (2005). **Corruption and Foreign Aid in Africa**. Published by Elsevier limited on behalf of foreign policy research institute.
- World Bank. (1997). **World Development Report**, Washington: Oxford University Press, p 102.
- World Bank. (2004). **Helping countries combat corruption: the role of the world bank**. poverty eduction and economic management. available at: www.Worldbank.org/public sector/anticorruption/corruption/coridx.htm.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني