

عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمانهای
دولتی شهرستان سنندج

The Effective Factors of Curroption in
Governmental Organizations of Sanandaj
City

Behzad khedri,¹ Abdollah Mohammadzadeh
aghdam,² Farideh Sadat Momeni Masoleh³

بهزاد خدري*، عبدالله محمدزاده**،
فریده سادات مومنی ماسوله***

Introduction: Corruption, as a social harm in all society caused to decrease economic growth, increase class gap and poverty, decline of social capital and reduce the legitimacy of the government. On the other hand combating corruption could play an important role in the optimal allocation of resources, increasing investment, employment and general well-being, and increases people's trust to the government. The lack of administrative health or corruption as a major threat to economic stability can be an obstacle to develop and progress the economic growth in any society and it has undesirable effects on the economic development particularly in open economies. On the other hand misdirection of talent, potential and actual human resources to incorrect activities for achieving easy incomes pull the country into recession in all dimensions. The aim of this study is to investigate the social factors which cause to the corruption in state organizations and after that will present the best ways to prevent these injury.

مقدمه: فساد اداری، به عنوان یک آسیب اجتماعی باعث کاهش رشد و توسعه اقتصادی، افزایش شکاف طبقاتی و فقر، افول سرمایه اجتماعی و کاهش مشروعیت دولت می شود. هدف از این پژوهش بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاههای دولتی است.

روش: پژوهش حاضر با روش پیمایش در بین کارمندان و مدیران سازمانهای اداری شهرستان سنندج صورت گرفته است. از آنجایی که تعداد کارمندان ادارات این شهرستان ۲۸۹۳ نفر می باشند، با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۸ انتخاب شدند. لازم به ذکر است که اعتبار پرسشنامه با روش اعتبار محتوی (نظرات متخصصان) برآورد شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه خودساخته محقق بوده که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ (۰/۸۳) تایید شده است. لازم به ذکر است که اعتبار پرسشنامه با روش اعتبار محتوی (نظرات متخصصان) برآورد شده است.

یافته ها: یافته های توصیفی به دست آمده نشان می دهد، میانگین فساد اداری ۲۲/۳۰ بوده که در سطح پایینی است. آنچه که در بخش توصیفی از اهمیت به سزایی برخوردار است، میانگین کیفیت زندگی کاری بوده که در سطح پایینی است و اغلب مدیران و کارکنان آبراز نارضایتی نموده اند (۹/۳۳).

1. Ph.D student in Social work,
<behzad.khedri@gmail.com>
2. M.A student in Social work
3. M.A student in Sociology

- * دانشجوی دکتری مددکاری اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، (نویسنده مسئول) <behzad.khedri@gmail.com>
- ** دانشجوی کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی
- *** دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه شاهد

Method: This research is done by survey method among employees and managers of city of Sanandaj. The total number of employees of the city are 2893 and 288 employees were selected by using Cochran formula. It should be noted that the validity of the questionnaire with content validity method (expert opinions) is estimated. As well as survey instrument was a researcher-designed questionnaire that its reliability through Cronbach's alpha (0.83) has been confirmed.

Findings: The descriptive findings was obtained from research showed the average of corruption is 22.30 which is in low-level. What is important in the descriptive part is the average quality of working life, which is at a low level and often managers and employees have expressed dissatisfaction. Average monitoring and control in organizations was (23.41) and the average of religious beliefs has been at a high level of (25.72). As well as the average of organizational commitment to the office was at a moderate level of (16.31). There is direct relation between education, religious beliefs and values, weak organizational culture, relationships and quality of life with corruption. As well as surveillance and social control is inversely related to corruption. Regression analysis also showed that 37% of the dependent variable explained by the independent variables. Multiple correlation coefficient is calculated at 0.61 which indicates that the six variables from the theoretical framework in this study are simultaneous correlated with corruption by 61 percent. Also explained variance in Table is 0.37 which means 37 percent of corruption in the organization is clarified through above variables and the remaining 63% is affected by other factors, which are outside of this study.

میانگین نظارت و کنترل در سازمانها (۲۳/۴۱) و میانگین باورهای دینی در سطح بالا بوده است (۲۵/۷۲). همچنین مشخص شد که میانگین تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمان در سطح متوسطی است (۱۶/۳۱). بین تحصیلات، باورها و ارزشهای دینی، ضعف فرهنگ سازمانی، روابط خویشاوندی و کیفیت زندگی کاری با فساد اداری رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین نظارت و کنترل اجتماعی با فساد اداری رابطه معکوس دارد. نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که ۳۷٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است.

بحث: فرهنگ سازمانی نقشی موثر در پیش‌بینی فساد اداری در سازمانهای دولتی دارد، به نظر می‌رسد که تأثیر روابط خویشاوندی و ضعف در اعتقاد به باورها و ارزشها و همچنین فقدان نظارت و کنترل مؤثر و کارآمد، نتیجه فقدان یک فرهنگ سازمانی منسجم باشد، علاوه بر آن با افزایش سطوح کیفیت زندگی می‌توان، میزان فساد اداری در سازمانها را به حداقل رساند. همچنین بهبود و افزایش پاسخگویی به ارباب رجوع و تقویت نهادهای نظارتی جامعه مدنی در قبال تصمیمات، از مهم‌ترین راهکارهای ارائه شده جهت پیشگیری از فساد اداری است. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و با الهام از نظریه کارکردگرایی ساختاری پارسونز، برای هریک از متغیرهای این پژوهش در چارچوب خرده نظامهای اجتماعی مطرح شده توسط پارسونز در سیستم اجتماعی بزرگتر راهکارهای مقابله با فساد اداری، طراحی می‌شوند.

کلید واژه‌ها: ارزشهای دینی، روابط خویشاوندی،

فرهنگ سازمانی، فساد اداری

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۷/۰۱

مقدمه

Discussion: Organizational culture plays an effective role in predicting corruption in government agencies, It seems that the influence of kinship and weaknesses in beliefs and values as well as the lack of effective monitoring and control result in the lack of a coherent organizational culture. In addition as levels of quality of life increased the level of corruption in organizations minimize. As well as enhancing accountability to clients - strengthen the institutions of civil society oversight the government decisions - measures to raise public awareness to the organizations performance are the best solutions to prevent corruption. Finally, in this study we can conclude that the integrated model of the vote theorists to evaluate affecting social factors of corruption showed its efficiency. According to the results of the research and inspired by the theory of structural functionalism Parsons, we are going to propose a theoretical model to deal with corruption that is a strong point and new finding of this research. On the other hand, increased corruption is a serious impediment to development in various aspects (economic, human and even political) which is consider in both domestic and international development levels.

But it should be noted that the effective eradication of corruption requires use of a comprehensive strategies that able to generating deep amendment to the broad areas of economic, political, legal and social community. Finally, elimination or reducing corruption in the administrative system require to a fundamental and comprehensive programs that affecting on

فساد اداری یک پدیده جهانی است که در همه کشورها وجود دارد، اما براساس شواهد، کشورهای فقیر را بیش از سایرین مورد آسیب قرار می‌دهد، رشد اقتصادی را سرکوب می‌کند و بودجه‌های مورد نیاز برای آموزش، بهداشت و سایر خدمات عمومی را از مسیر خود منحرف می‌سازد. براساس آمار بانک جهانی (۲۰۰۷)، سالانه و به‌طور تقریبی بالغ بر یک تریلیون دلار امریکا از طریق رشوه رد و بدل می‌شود. همچنین میان فساد اداری و توسعه، رابطه معکوسی برقرار است، به نحوی می‌توان گفت فساد، هزینه‌های توسعه را افزایش می‌دهد. هریک از شاخصهای توسعه انسانی، اجتماعی و اقتصادی، همبستگی کاملاً معناداری با میزان فساد نشان می‌دهند. در واقع فساد اداری از پدیده‌هایی است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما نیز دیده می‌شود. بنا بر تحقیقات بین‌المللی انجام شده توسط مارو (۲۰۰۲)، نظام اداری ایران از فساد رنج می‌برد. براساس گزارش سال ۲۰۰۳ سازمان شفافیت بین‌الملل، از لحاظ فساد اداری، ایران در بین ۱۳۳ کشور، رتبه ۷۸، در سال ۲۰۰۴ در بین ۱۴۷ کشور رتبه ۸۷ و در سال ۲۰۰۵ در بین ۱۵۹ کشور جهان، رتبه ۸۸ و نمره ۲/۹ از ۱۰ را کسب کرد. در سال ۲۰۰۷، ایران دارای شاخص عددی ۱۳۱ و نمره ۲/۵ از ۱۰ بوده است.

the general culture of society and its dimensions such as organizational culture (as a phenomenon that directly is affected by society culture), corruption prevention would be consider as target which is more appropriate than punitive procedures to fight it. Organizational culture has varied functions and it could be a factor of control the behavior staff by introducing the model of suitable behavior to the staff. Also, it can lead to establish the optimal way to encourage employee behaviors. Moreover, it could create the kind of commitment and sense of responsibility for the collective interests that this benefits is more than one's personal interests which its outcome reduces the traces of corruption at all levels of society.

Key words: Corruption, Kinship relations, Organizational culture

در سال ۲۰۰۹ در بین ۱۸۰ کشور جهان رتبه کشورمان به رقم ۱۶۸ رسید. بر همین اساس، پرداختن به تبیین و چرایی این مسأله و ارائه راه کارهای مناسب برای برون رفت از این معضل اساسی از اهمیت و ضرورت اساسی برخوردار است. در دنیای کنونی مقابله با فساد اداری می تواند نقش به سزایی در تخصیص مطلوب منابع، افزایش سرمایه گذاری، اشتغال و رفاه عمومی داشته باشد و موجب استحکام پایه های حکومت شده و اعتماد مردم به دولت را افزایش می دهد.

نتایج تحقیقات نشان داده است که عواملی مثل نارضایتی شغلی، نیازهای مادی، احساس تبعیض در اداره ها و عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی محیط کار بر فساد تأثیرگذار است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۰). همچنین اشاره به این نکته که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد و توجه به کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیتها و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است، حائز اهمیت است. شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفتهای اجتماعی و ملی را بسته و هزینه های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم می گذارد. یکی از مهم ترین این هزینه ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان غنی و فقیر است که پیامد آن احساس وجود نداشتن عدالت اجتماعی در نگرشها و اذهان توده مردم است که در نتیجه آن اعتقاد به نظام اجتماعی کاهش می یابد و

کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد کم می‌شود. در نتیجه اعتماد عمومی به سازمانها را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد و ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در ذهن مردمی که روزانه به ادارت دولتی (که نماینده حکومت شناخته می‌شوند) ایجاد کند. رواج فساد زمینه ضعیف شدن روحیه افراد درستکار را نیز فراهم می‌آورد.

طبق تعریف بیان شده در فرهنگ و بستر، فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود. فساد از فعل لاتین (Rumpere) گرفته شده و به معنی شکستن است. به لحاظ قانونی فساد اداری، عبارتست از استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری/دولتی برای نفع شخصی. چنین تعریفی زمانی جامعیت می‌یابد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشد (تئوبالد،^۱ ۱۹۹۰).

نقطه مقابل فساد اداری موضوع سلامت اداری است، یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌کند (تسویک و چنگ،^۲ ۱۹۹۹). مایلز سلامت سازمانی را اینگونه تعریف کرد؛ یک سازمان سالم را می‌توان به‌عنوان سازمانی تعریف کرد که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی به‌طور کافی سازش کرده و تواناییهای بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه می‌دهد (جانیس،^۳ ۲۰۰۰). ایده سلامت اداری با مفهوم دولت خوب و حکومتمداری خوب آمیخته است، بانک جهانی مواردی چون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارآیی را لازمه حکومت خوب می‌دانند (بانک جهانی، ۱۹۹۷). نایدو (۱۹۹۹) معتقد است تأکید بر ضرورت توسعه پایدار و

1. Theobald
2. Tsuik and Cheng
3. Janice

اعتقاد به این که دستیابی به آن تنها از طریق دولت سالم امکان‌پذیر است. بنابراین برای داشتن نظام سالم اداری نیاز به حکومت خوب داریم و حکومت خوب بر مشارکت و دموکراسی استوار است و تحقق آن با تمرکززدایی و تفویض اختیار امور، هم در سطح سازمانی و هم در سطح کلان، می‌تواند اتفاق بیافتد. تمرکززدایی فاصله قدرت را کم و کاهش فاصله قدرت موجب کاهش فساد نهادینه شده اداری خواهد شد (چاپمن، ۲۰۰۴). سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان اشاره دارد. به‌طور کلی سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثر بخش تأکید دارد (فرهادی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). عمده عواملی که به شیوع و گسترش فساد در سازمانها و نهادهای یک کشور دامن می‌زنند عبارتند از: سوء مدیریت، عدم شفافیت و پاسخگویی دولت در برابر عملکرد خود، مورد تهدید قرار گرفتن مبارزه گران با فساد، احساس بی‌عدالتی در ادارات دولت (تانزی،^۱ ۱۹۹۸)، نگرش مردم نسبت به فساد، ناکارآمدی دولت، شرایط تورمی و عدم ثبات اقتصادی، افزایش تقاضا برای استخدام بی‌رویه (هالاک و پایسون، ۲۰۰۷). تفاوت دستمزدها در بخشهای خصوصی و دولتی، عدم توجه به شایستگیها در استخدام و ترفیع افراد، دخالت دولت در اقتصاد، پایین بودن سطح دموکراسی در جامعه، فرهنگ و هنجارهای اجتماعی، امنیت ناشی از فضای آلوده به فساد، تساهل و تسامح در برابر فساد، افراط در وضع قوانین و محدود کردن بخش خصوصی، عدم حساسیت جامعه به معیارهای اخلاقی، حرص و طمع و مادی‌گرایی از دیگر عوامل فساد اداری ذکر گشته‌اند (کارواجال، ۱۹۹۹). جدا از اینکه در هر جامعه‌ای کدام عوامل، نقش بیشتری در بروز فساد دارند، دو شرط اساسی برای رخ دادن تخلف در سازمان، در همه شرایط، ضروری است؛ تمایل و فرصت. چنانچه تمایل و فرصت فساد وجود داشته باشد، فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط رشد خواهد کرد (چرونیکل، ۲۰۰۲).

از طرفی دیگر افزایش فساد اداری، مانعی جدی بر سر راه توسعه در ابعاد مختلف

1. Tanzi

(اقتصادی، انسانی و حتی سیاسی) در هر دو سطح داخلی و بین‌المللی تلقی می‌گردد. اما باید توجه داشت که ریشه‌کنی اثربخش فساد، نیازمند به کارگیری استراتژی‌های جامعی است که قادر به ایجاد اصلاحات عمیق در حیطه‌ای گسترده از ساختارهای اقتصادی، سیاسی، حقوقی و اجتماعی جامعه باشند. در مبارزه با فساد اداری، علاوه بر اصلاح سازمانی و نهادی، مجموعه‌های اصیل و عمیق از ارزشهای اخلاقی و دینی نیز لازم است. از سوی دیگر، فساد مالی و سیاسی خود موجب ایجاد نگرش منفی و اعتراض‌آمیز در جامعه شده، به نوعی این نظامها را با فقدان مشروعیت و بی‌ثباتی روبه‌رو می‌کند. به‌طور کلی، فساد اداری با هدر دادن منابع ملی همراه است. همچنین اهمیت مسأله مورد نظر در آن است که سازمانها نقش مهمی در جوامع امروزی بازی می‌کنند. از آنجا که سازمانها محل تجمع سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و مالی زیادی هستند، پتانسیل زیادی برای انجام کارهای فراوانی دارند، بنابراین وجود فساد، باعث تضعیف روحیه کارکنان این سازمانها و ائتلاف انرژی می‌شود. در نتیجه این تحولات، تخلفهای اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولتها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند. همچنین اشاره به این نکته که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و توجه به کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیتهای و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است، حائز اهمیت است. عدم وجود سلامت اداری یا به عبارتی فساد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی بالاخص اقتصادهای باز تأثیرات نامطلوبی دارد و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیتهای نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. لذا ما در این پژوهش به دنبال آن هستیم که مهم‌ترین عوامل اجتماعی که در یک سازمان موجب بروز فساد می‌شود تبیین

کنیم، به عبارتی چه عوامل اجتماعی موجب بروز فساد اداری می‌شود؟ و در ادامه بهترین راهکارهای پیشگیری از این آسیب ارائه گردد.

پیشینه تحقیق

ابتدا تعدادی از پژوهشهای پیشین را ذکر و سپس به مبانی نظری در باب فساد اداری می‌پردازیم. در مقاله‌ای با عنوان آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد، مطرح می‌شود که سازماندهی و رهبری در تولید اهمیت زیادی دارد و عوامل دیگر، از قبیل تکنولوژی اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت، منابع انسانی و مدیریت زنجیره تأمین کنندگان، به ترتیب از عوامل دیگر مهم در دستیابی به تولید ناب هستند. با توجه به آنکه در چنین تولیدی ائتلاف به حداقل می‌رسد و حداکثر بهره‌وری از تسهیلات و منابع انسانی به‌عنوان یک عامل اجتماعی و سرمایه به دست می‌آید، پس فساد اداری کاهش می‌یابد (دانایی فرد، ۱۳۸۴).

رفیع‌پور (۱۳۸۸) در کتاب «سرطان اجتماعی فساد»، فساد را مانند گیاهی دانسته که ریشه‌های آن عمیق و کندن آن دشوار است. شرایط داخلی و زیرساختهای مناسب برای فساد را دارای اهمیت دانسته و به علل اجتماعی و اقتصادی آن نیز اشاره می‌کند. نتیجه بخشهایی از این تحقیق نشان می‌دهد ۵۰٪ از مخاطبان رأی قاضی را فصل‌الخطاب ندانسته‌اند، به‌طوری که می‌توان با روشهایی نتیجه قضاوت را تغییر داد. بخش سوم از پرسشهای مربوط به قوه قضاییه که محقق آن را منتشر کرده، این واقعیت را آشکار می‌کند که در سال ۱۳۸۵، تنها ۲۰٪ از پاسخگویان معتقد بوده‌اند که در صورت ظلم یک سرمایه‌دار به یک مستمند، شخص ناتوان می‌تواند حقش را بگیرد. تریزمن^۱ (۲۰۰۰) معتقد است فساد رابطه معنی‌دار بسیار منفی با رشد اقتصادی یک کشور دارد، بنابراین، هر چه فساد کمتر باشد، پایداری یک نظام دموکراتیک بیشتر است و یا بر عکس، هر چه یک نظام دموکراتیک پایداری بیشتر باشد، کنترل

1. Tresiman

فساد و کاهش آن بیشتر میسر است، او معتقد است که شکل‌گیری جامعه مدنی به‌عنوان یک عامل اجتماعی از فساد جلوگیری می‌کند.

عابدی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرشهای کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/ سلامت اداری» به این مطلب پرداخته‌اند که آیا ادراکات، تجربه‌ها و نگرشهای زنان نسبت به فساد متفاوت از مردان است و آیا زنان کمتر از مردان به فساد گرایش دارند و از سوی دیگر، بیشتر از مردان نسبت به فساد واکنش نشان می‌دهند یا خیر؟ نتایج نشان داد که زنان تأثیر فساد را بر عرصه‌های مختلف زندگی بیش از مردان می‌دانند، تجربه فساد زنان کمتر از مردان است، زنان میزان آلوده شدن سازمانها، نهادها، بخشها و فعالیتها را به فساد بیش از مردان ارزیابی کرده‌اند. لدرمن و همکاران (۲۰۰۱) نیز با بررسی وضعیت تعداد زیادی از کشورها نشان داده‌اند که بین مدت زمان ثبات دموکراسی به‌عنوان یک عامل اجتماعی در جامعه مدنی و فساد رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که ثبات یک حکومت به عدم فساد بستگی دارد. در سطح یک سازمان نیز فساد موجب دل‌سردی و بی‌اعتمادی بقیه همکاران و تخریب سرمایه اجتماعی مجموعه می‌شود. تحقیقاتی که در اندونزی درباره فساد در سال ۲۰۰۰ انجام گرفت، نشان می‌دهد که فساد موجب کاهش رشد اقتصادی، کاهش سرمایه‌گذاری، افزایش فقر، تهدید نظام اخلاقی و بی‌ثباتی سیاسی می‌شود (حدادیان، ۱۳۸۳).

تریزمن (۲۰۰۰) روابط میان شاخصهای فساد و ویژگیهای تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشور را مورد بررسی قرار داد. او دریافت که در کشورهای پروتستان و مستعمره انگلیس که دارای درآمد سرانه بالاتر و سهم بالای تولید ناخالص داخلی هستند و شکل حکومت واحد و سیستم قانونی با حقوق عرفی (در مقابل حقوق مدنی) دارند، فساد بیشتر است. تحقیقات دیگر هم یافته‌هایی مشابه دارند. به‌عنوان مثال، لاپورتا^۱ (۱۹۹۹) دریافت که

در کشورهای کمتر توسعه یافته، کشورهای مسلمان و کاتولیک و کشورهایی با قوانین فرانسوی یا سوسیالیست (برخلاف حقوق مدنی) عملکرد دولت نامطلوب است و فساد بالایی وجود دارد. اکرم^۱ (۲۰۰۱) مطرح کرد که اگر چه درجه دموکراسی در توضیح فساد بی اهمیت است، ولی هر قدر ساختار دموکراسی در یک کشور نهادینه تر شود و جامعه مدنی شکل گیرد، فساد کاهش می یابد.

یافته های تحقیقات اولیه نشان می دهد که فساد به سطح رشد اقتصادی و هم چنین سیستم قانونی و حکومتی کشور مرتبط است (دیوید،^۲ ۲۰۰۶). تعدادی از تحلیلگرهای نهادی ادعا کردند که میراث قانون مستعمراتی، یک عامل برجسته در توضیح تنوع موجود در شدت و رواج اشکال معاصر فساد در آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین است. عده ای دیگر ادعا می کنند که علت اصلی فساد ریشه در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دارد. شرایطی که فرصت رانتخواری را به وجود آورد و توانایی شهروندان را در پاسخگو نگه داشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به اعمالشان کاهش دهد، فساد را افزایش می دهد (رابینسون،^۳ ۲۰۰۴). بانک جهانی مطرح کرد که فساد نشانه عوامل دیگری همانند سیاستهای ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، جامعه مدنی توسعه نیافته و پاسخ گویی ضعیف نهادهای دولتی است؛ این امر نشأت گرفته از شرایط کشورهای در حال توسعه است (بانک جهانی، ۲۰۰۴).

مداخله دولت در اقتصاد نیز از علل ایجاد فساد پنداشته می شود. در جایی که دولت سیاستهای صنعتی تبعیض آمیز، کنترل قیمتها، چندگانگی نرخ ارز، تخصیص سهمیه های

1. Akerman
2. N G David
3. Robbinson

ارزی و موارد دیگر را انجام می‌دهد، زمینه‌های بروز فساد پیدا می‌شود (میلر^۱، ۲۰۰۶). همچنین قواعد و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرایند انجام کار در سازمانها می‌شود، زمینه بروز فساد را بیشتر می‌کند. این قوانین هم تقاضا برای فساد ایجاد می‌کند (مردم مایل هستند هر چه زودتر از دست این قوانین خلاص شوند) و هم مشوقهایی برای عرضه فراهم می‌آورد، زیرا کارکنان می‌توانند با استناد به این مقررات مانع از انجام امور و سبب ایجاد تمایل به پرداخت رشوه شوند (آلکن^۲، ۲۰۰۷).

چارچوب نظری

تعاریف نوعی از فساد اغلب در بردارنده سه طبقه است که با هم همپوشانی دارند:

۱) سوءاستفاده از پول یا پاداش برای منفعت شخصی. ۲) تبادل نامناسب پول یا پاداش برای نفوذ یا قدرت نابه جا. ۳) تخلف از مصالح عمومی یا هنجارهای رفتار (ورلین^۳، ۲۰۰۵). همچنین فساد انواع متفاوتی دارد: فساد بوروکراتیک (دریافت رشوه به وسیله مقامات سازمانی)، فساد سیاسی (دریافت رشوه توسط سیاستمداران) و فساد بزرگ (به معنی سوءاستفاده از قدرت دولتی توسط رؤسای دولت، وزیران و مقامات رسمی ارشد برای منفعت شخصی) (بلکبرون^۴، ۲۰۰۱). در یک طبقه‌بندی کلی فساد به آنچه درون دادها را متاثر می‌کند (اختصاص منابع مملکتی به گروه خاص) و آنچه که بر روی برون دادها اثر می‌گذارد (نبود برنامه‌ها و معیارهای قانونی مؤثر برای فرو نشاندن فساد) تقسیم شده است (کارر^۵، ۲۰۰۵). همچنین برخی از صاحب‌نظران، فساد را به دو دسته تصادفی و تعمدی (کارواجال^۶، ۱۹۹۹)، برخی به فساد فردی و گروهی (نیلسن^۷، ۲۰۰۳) و برخی به فساد کلان و خرد (هالاک و پایسون^۸، ۲۰۰۷) و برخی نیز به فساد سیاسی، اداری، انتخاباتی، مالی و

1. Miller
4. Blackburn
7. Nielsen

2. Olken
5. Kurer
8. Hallack and Poisson

3. Werlin
6. Carvajal

قانونی تقسیم می‌کنند (لیو،^۱ ۲۰۰۴؛ چرونیکل،^۲ ۲۰۰۲؛ چاپمن،^۳ ۲۰۰۴).

از نظر تانزی فساد براساس نقش وابستگیهای اجتماعی و خانوادگی در تصمیم کارمندان، به این معنا است که یک کارمند و مسئول دولتی در اتخاذ تصمیمهای اداری تحت تأثیر منافع شخصی ویا روابط و علایق خانوادگی و اجتماعی قرار گرفته، از این مسیر مرتکب فساد می‌شود (به نقل از بلکبرون، ۲۰۰۱). در نهایت، بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل، فساد را سوءاستفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع شخصی می‌دانند، این تعریف مورد توافق عمومی در جهان است. در مقابل سه انگیزه اصلی برای یک کارمند به هنگام مشارکت در فساد وجود دارد: (۱) نفع شخصی مستقیم؛ (۲) دریافت رشوه نقدی و یا غیر نقدی از شخص ثالث، (۳) کمک به دوستان و خویشاوندان (کاهانا،^۴ ۲۰۱۰).

شکی نیست که فساد پدیده‌ای جهانی است و هیچ جامعه‌ای، نمی‌تواند از فساد و تبعات آن ایمن باشد. علت این فراگیری و عمومیت این است که ریشه‌های فساد در جوامع مختلف یکسان است. بنابراین، فساد نیز به‌عنوان محصول واحد این ریشه‌های مشترک، طبیعتاً در همه جا رشد خواهد کرد. اما انواع مختلف ظهور فساد و همچنین، شدت و فراگیری آن به مناسبت تفاوت‌های جوامع در ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت خواهد بود (محمدزاده، ۱۳۸۴). فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌گردد که ضمن آن، فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات،^۵ ۲۰۰۳). فساد زمانی اتفاق می‌افتد که دو وضعیت اساسی ذیل فراهم باشد:

۱. قصد: تمایل به فساد در ذهن عامل آن قرار دارد. تمایل می‌تواند ناشی از عوامل

1. Liiyo
4. Kahana

2. Chronicle
5. Scott

3. Chapman

متعددی باشد، حال اینکه این عوامل از درون فرد نشأت می‌گیرد یا از محیط، چندان تفاوتی در عمل به وجود نمی‌آورد.

۲. فرصت: به‌منظور مبادرت به فساد باید فرصت مناسب نیز وجود داشته باشد. این فرصت ممکن است در پی طراحی و تدابیر بلند مدت پیش بیاید و یا ناشی از تصادف باشد. چنانچه تمایل و فرصت اقدام به فساد وجود داشته باشد، فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط، رشد خواهد کرد (جونز،^۱ ۲۰۰۵).

ادبیات نظری مرتبط با فساد شامل نظریه‌های متنوعی است که در ذیل به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

در نظریه سیاسی، فساد، معلول عقب‌ماندگی و عدم توسعه‌یافتگی نظام‌های سیاسی و اقتصادی است که بستر مناسبی را برای بهره‌برداری یا تخصیص لجام‌گسیخته منابع عمومی بنا به ملاحظات شخصی و یا اهداف ویژه عمومی فراهم می‌کند. حامیان نظریه سیاسی معتقدند که اساس فساد کلان بیشتر از آنکه مقوله اجتماعی و اقتصادی باشد، ماهیتاً مقوله‌ای سیاسی است، زیرا پشتوانه اثر قدرت سیاسی است که به‌وسیله راهکارهای دموکراتیک رقابتی و نظارتی قابل مهار و تعدیل نیست. در هر جامعه‌ای که نهادهای نظارتی، احزاب سیاسی و نهادهای مدنی و صنفی قادر به نظارت و تأثیرگذاری و تعدیل خط‌مشیها و تصمیم‌گیریهای نهادهای حکومتی نباشد و نهادهای قضایی و اطلاعاتی نیز تحت نفوذ و مهار قدرت فائده سیاسی باشد، امکان تعمیق و پایداری مفاسد سیاسی بیشتر می‌شود. همچنین این نظریه پیدایش نظام ارادت‌سالاری، عدم شایسته‌سالاری، حامی‌پروری و انسداد سیاسی را از عوامل بروز و پایداری فساد می‌داند که خود ریشه در عقب‌ماندگی نظام سیاسی دارد (کولیر و رینیکا،^۲ ۲۰۰۲). نظریه اقتصادی، ریشه مفاسد را در ساختار اقتصادی توسعه‌نیافته می‌داند که آن نیز به نوبه خود عامل محوری را در

1. Jones

2. Collier and Reinikka

این زمینه، دخالت بیش از حد و حصر دولت در اقتصاد می‌داند. در واقع اقتصاد دولتی (به‌ویژه تک محصولی) مهم‌ترین پایگاه مفساد تلقی می‌شود که دولت را قادر به تخصیص و توزیع خودسرانه منابع عمومی و به‌عبارتی امتیازات ویژه اقتصادی و اجتماعی می‌کند که این اختیارات ویژه یا رانتها با مهار و تحدید عملیات بازار، سهمیه‌بندی فرایند مبادلات خارجی و محوربندی بخشی از فعالیتهای پرمفعت اقتصادی، تشدید می‌شود. تجارب بیشتر کشورهای اروپای شرقی، روسیه و همچنین کشورهای جهان سوم گویای واقعیتهای تلخ دوره گذر از اقتصاد دولتی است (بریمن، ۲۰۰۱). در نظریه عقلانیت فردی، فساد به‌عنوان نتیجه محاسبات عقلانی هزینه‌ها و سودهای کارگزاران حکومتی تلقی می‌شود. به‌طور ساده‌تر، در این نظریه فرض بر آن است سیاستمداران و بروکراتها در پی قدرت سیاسی و مالی هستند که اگر اهداف آنها صرفاً سیاسی باشد، روند سالم رقابتهای سیاسی، فرآیند تصمیم‌گیری و نظارت سیاسی را مخل کرده و منابع نظام سیاسی را به دنبال اهداف خود می‌کشند. به‌طور کلی، زیربنای بیشتر ادبیات اقتصاد سیاسی بر این مفروض است که عملکرد انسان اعم از سیاستمداران، مأمورین دولتی و بروکراتها، قوه قضائیه، گروههای فشار یا شرکتهای چندملیتی، عقلانی، سودمند و در پی بدست آوردن آنچه که نظریه‌پردازان از آن به نام حداکثر سوددهی و منفعت‌طلبی نام می‌برند، می‌باشد (توازداز، ۲۰۰۴).

نظریه هزینه- فایده بیان می‌کند که افراد در سمت و مقامی رفتارشان را بررسی نموده و چنانچه نسبت فایده به هزینه، بزرگ‌تر از یک باشد، آن اقدام را عملی خواهند ساخت. چنانچه در یک نظام دولتی، تنبیه‌ها و مجازاتها با افراد فاسد ضعیف باشد، افراد اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد (این نظریه درون نظریه عقلانیت فردی نیز قابل تفسیر است). بر مبنای نظریه احساس محرومیت نسبی، افراد داده‌های خود را به یک نظام سیاسی و

1. Berryman
2. Tevzadze

ستاده‌های خود را از آن نظام با دیگران مقایسه می‌کنند. چنانچه احساس بی‌عدالتی کنند، اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد. نابرابری اقتصادی بدون توجه منطقی، محرومیت‌های سیاسی و اجتماعی، رشد افراد غیرمتخصص و خویشاوندسالاری و مواردی از این دست موجب بروز محرومیت نسبی می‌شود (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹). بر مبنای نظریه حامی - پیرو، ساختار نامناسب اقتصادی، باندبازی در ساخت سیاسی، نوجه‌گرایی در انتصابات و گماردن پیروان در گلوگاه‌های تصمیم‌گیری با پشتوانه حامیان قدرتمند، زمینه‌های فساد را فراهم می‌کند. حامیان هم می‌توانند از میان نخبگان سیاسی باشند و یا این که از میان سرمایه‌داران و دلالان قدرتمند در بیرون از نظام اداری یافت شوند. حامی می‌تواند یک عنصر قدرتمند نظامی، یک کارگزار سیاسی و یا یک سرمایه‌دار باشد اگر چه احزاب و گروه‌های فشار و ذی‌نفوذ نیز می‌توانند نقش حامی را ایفا کنند (این نظریه در درون نظریه سیاسی نیز قابل تفسیر و تبیین است) (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

گرچه اندیشمندان در زمینه جنبه‌های مختلف فساد و آثار آنها توافق چندانی ندارند، لیکن همه آنها بر این نکته تأکید دارند که فساد، ناشی از حکمرانی ضعیف است. بنابراین بانک جهانی، فساد را به‌عنوان سوءاستفاده از اداره عمومی برای منافع شخصی تعریف کرده است (نیلسن، ۲۰۰۳). البته این بدان معنی نیست که فساد به بخش دولتی محدود می‌شود، بلکه بیانگر این است که فساد در بخش دولتی وضع وخیم‌تری از سایر بخشها دارد و تلاش نهاد‌های بین‌المللی باید بر اجرای استانداردهای بالای پاسخگویی و درستکاری بخش دولتی باشد (بایلی، ۱۹۹۶). در عین حال ادبیات علمی علم در زمینه فساد اداری شاهد دو مکتب رقیب و متعارض در مورد اثرات فساد بر کارایی یا توسعه اقتصادی است؛ مکتب کارآمدی و مکتب ناکارآمدی فساد. طرفداران مکتب کارآمدی فساد اداری، مانند لف، بایلی، هانتینگتون و

لوئی با تأکید بر ناکارآمدی قوانین و نهادها در کشورهای در حال توسعه، فساد اداری را روشی برای غلبه بر ناکارآمدی قوانین و مقررات می‌داند و معتقدند که فساد نقش روغن را برای چرخهای خشک این نظامهای اداری و اقتصادی ایفا کرده و رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری را تسهیل می‌کند، بنابراین طرفداران مکتب کارآمدی فساد، فساد را یک هزینه کسب و کار می‌دانند که در کشورهای در حال توسعه منفعت آن بیشتر از هزینه‌اش است (لف،^۱ ۱۹۶۴). گرچه مکتب کارآمدی فساد بر مبنای برخی استدلالهای تئوریک ارائه شده است، اما در سالهای اخیر، به‌ویژه بعد از سال ۱۹۹۵، تحقیقات بسیاری در زمینه اثرات فساد اداری انجام شده است که نتایج آنها، استدلالهای مکتب کارآمدی فساد را با چالش مواجه کرده و بیانگر این حقیقت هستند که فساد، حرکت به سمت توسعه را کند می‌کند (لویی،^۲ ۱۹۸۵).

در بررسی فساد، مفهوم مشارکت و مسئولیت بینش ارزشمندی را نسبت به ماهیت دموکراسی فراهم می‌کند. زیرا بین میزان فساد و میزان وجود نهادهای غیردموکراتیک در یک جامعه رابطه وجود دارد. هر چه میزان و تعداد نهادهای غیردموکراتیک در جامعه بیشتر باشد، فساد، زمینه بروز و قابلیت بیشتری می‌یابد. از سوی دیگر دموکراسی مستلزم پاسخ‌گویی و مسئولیت است و نیز مستلزم یک قاعده قانونی مبتنی بر توافق عمومی بر سر اینکه هر کسی چه حیطه‌ای از قدرت و مسئولیت را دارا باشد. بایستی در نظر داشت که نهادهای مردم‌سالار سازوکارهای پاسخ‌گویی و شفافیت را در سطوح مختلف پدید می‌آورند و این امر تداوم شبکه فساد برای درازمدت را با دشواری مواجه می‌سازد (پاساک،^۳ ۲۰۰۷).

در مقابل مدیران سازمانها همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند و تعداد کمی از آنان واقعاً به سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان

1. Leff
2. Lui
3. Pathak

می‌اندیشند، بنابراین اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه در کارکنان کاهش می‌یابد و به رفتارهایی ناهنجار مانند کم کاری، سوءاستفاده از موقعیت خود و ... بدل خواهد شد. بنابراین محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از عدم امنیت خواهد بود (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). از طرفی دیگر مشارکت وسیله‌ای است تا حس مسئولیت و وظیفه‌شناسی و تعلق به محیط کار در کارکنان رشد یابد. کرنی و همکارش مشارکت را هم برای افراد و هم برای سازمان مفید می‌دانند و معتقدند که یکی از پیامدهای آن برای مدیریت منابع انسانی افزایش تعهد سازمانی است. به نظر می‌رسد تأثیرگذاری مشارکت را می‌توان به ترتیب در ابعاد تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به حرفه‌ای کار کردن لحاظ کرد (کیرن و هایز،^۱ ۱۹۹۴).

از مسائل مهمی که مدیران در رابطه با رفتار اداری با آن مواجه‌اند، این است که باید کارکنان را تشویق کنند نسبت به کارفرمای خود احساس تعهد بیشتری کنند (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹) و در نتیجه کمتر دچار آسیب شوند. از آنجا که در سالهای اخیر مرز بین کارهای درست و خلاف بیشتر از بین رفته است، اعضای سازمان شاهد کسانی هستند که در اطراف و یا حتی در خود سازمان وجود دارند و آشکارا دست به کارهای خلاف می‌زنند (رشوه می‌گیرند، برای فرار از مالیات گزارش نادرست به سازمانهای دولتی می‌دهند و ...) مدیران سازمانهای مختلف تلاشهای گوناگونی انجام داده‌اند تا بتوانند اصول اخلاقی را آموزش دهند. آنان می‌کوشند تا در بسیاری از موارد کسانی که اشخاص خلافکار را به سازمان معرفی می‌کنند، از هر گونه صدمه مصون دارند (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و اداری است، زیرا با رضایت شغلی و عملکرد افراد رابطه

1. Kearne and Hays

مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شانون،^۱ ۲۰۰۳). تعهد کارمند به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، بسیار مهم است.

فرهنگ سازمانی نیز در تغییر و تحولات یک سازمان بسیار تأثیرگذار است. تعریف فرهنگ سازمانی بسیار سخت است؛ زیرا قسمت اساسی فرهنگ، دور از دید است، در واقع، همانند کوه یخی است که فقط می توان سطح خارج شده از آب آن را دید (سکابراک،^۲ ۲۰۰۷). دوبرین معتقد است فرهنگ سازمانی، نظامی از ارزشها و باورهای مشترک است که فعالانه بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می گذارد (دوبرین،^۳ ۱۹۸۹). به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی سیستمی متشکل از ارزشها و عقاید که در تعامل نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می نهد (شارپین،^۴ ۱۹۸۵). فرهنگ سازمانی به عنوان زیربنای خصوصیات رفتاری کارکنان و مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است. ویژگیهای فرهنگی سازمانها می توانند به عنوان سدی در مقابل بروز رفتارهای خلاف اخلاق قرار گیرند، به طوری که افراد را از ارتکاب جرم مصون می نماید و برعکس، همان فرهنگ سازمانی می تواند وجود فساد و تخلفات اداری را در سازمان تسریع نماید (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). براین اساس، لزوم توجه به تقویت و تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور مبارزه با فساد اداری و ارتقای سلامت اداری مطرح می گردد که با توجه به آن در این مقاله، به عنوان یک عامل اجتماعی به آن پرداخته خواهد شد.

از دیدگاه ادوارد بانفلد، خانواده گرایی غیرمنطقی و تأکید بر خانواده در ارتباطات اجتماعی مانع اساسی برای توسعه است. بانفلد معتقد است که روابط خویشاوندی در سازمان، باعث گرایشهای غیرمنطقی نسبت به افراد غیرخویشاوند می شود و در کنار آن

1. Shanon
3. Doubrin

2. Schabracq
4. Sharpin

شایستگیهای افراد مورد غفلت واقع می‌شود (سلیگسون،^۱ ۲۰۰۶). از دید اوسلانری، خانواده‌گرایی غیرمنطقی شاخصی برای اعتماد خاص‌گرایانه و مانع اساسی توسعه هر کشور است (غفاری، ۱۳۸۶). در جوامع در حال توسعه مانند ایران و بسیاری از کشورهای روبه رشد، علایق و همبستگیهای خانوادگی بسیار شدید است و اعضای خانواده یک کارمند از او انتظار دارند که معیارها و ضوابط را به سبب آنها زیر پا بگذارد. برای خود کارمندان و کلیه ارباب‌رجوع نیز معمولاً این نکته تلویحاً پذیرفته شده است. هرچه روابط خانوادگی گسترده‌تر باشد، فشار قومی بر کارمند بیشتر است و در نتیجه، بر شدت فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری افزوده خواهد شد (ادیب، ۱۳۸۴).

از طرفی دیگر باورها و اعتقادات دینی افراد می‌توانند تمام ابعاد زندگی فرد را، همچون سلامت، نحوه عملکرد سازمانی و ... تحت تأثیر قرار دهند، گلاک و استارک معتقدند که در همه ادیان به رغم اختلافاتی که در جزئیات دارند، قلمروهای مشترکی وجود دارند که دینداری در آن حوزه‌ها تجلی می‌یابد (گلاک و استارک، ۱۹۶۶). یکی از این عرصه‌ها بعد اعتقادی است، یعنی باورهایی که انتظار می‌رود پیرامون هر دین به آنها اعتقاد داشته باشند. وبر در مطالعات گسترده‌اش پیرامون دین، به دنبال جوهر و ماهیت دین نبود، بلکه به دنبال مطالعه و بررسی شرایط یک نوع ویژه‌ای از کنش بود. از نظر وبر کنش نه تنها شامل رفتارهای آشکار بلکه شامل معانی و اهمیت یک کنش برای فردی که با آن درگیر است نیز می‌شود. او بیان می‌کند که تجلیات بیرونی و رفتارهای دینی به قدری متنوع‌اند که درک آنها فقط از دیدگاه تجارب ذهنی، عقاید و اهداف افراد مورد نظر امکان‌پذیر است، از نظر او دین (پروتستانیسیم) عامل رشد و انضباط سرمایه‌داری بود (سواتس،^۲ ۱۹۹۸). دورکیم معتقد است که دین شیوه بیان ارزشهای اخلاقی و اعتقادات

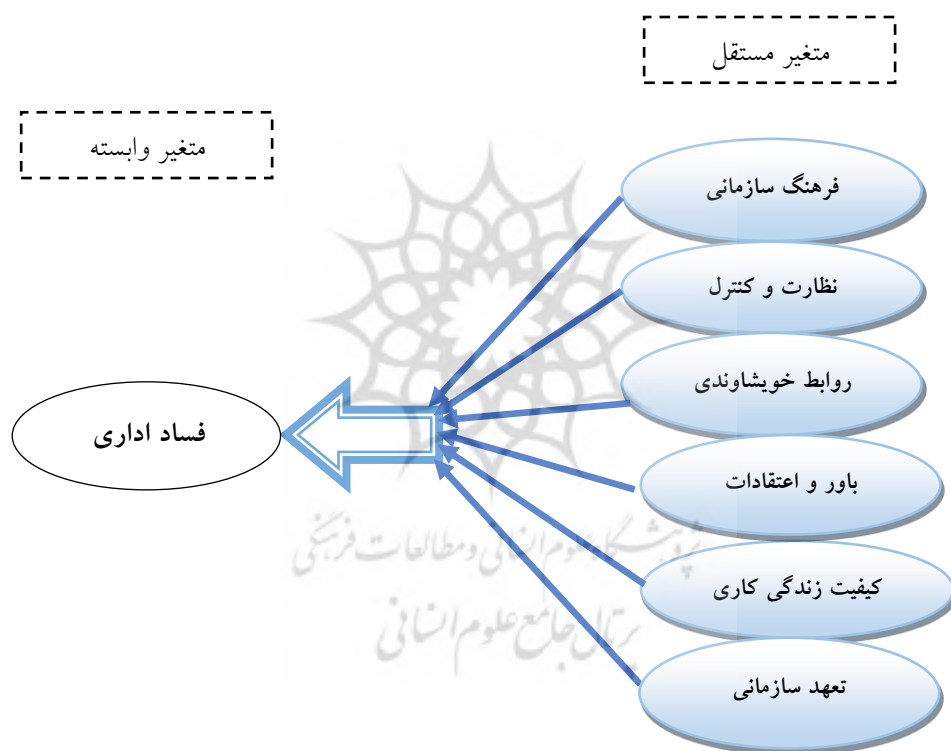
1. Seligson
2. Swatos

جمعی هر اجتماعی است، که می‌تواند انسجام‌بخش و حیات‌بخش هر جامعه‌ای باشد و همچنین می‌تواند به سلامت اجتماعی یا همان انسجام اجتماعی منجر شود. او معتقد بود که تغییر در اعمال رفتار مذهبی به تغییر در ساختار و مرفولوژی می‌انجامد. در این پژوهش سعی شده است با توجه به نظریات فوق تأثیر متغیر باورها و اعتقادات دینی را بر میزان فساد اداری از طریق سنجش اعتقاد افراد به اصول و فروع دین و سایر اعتقاد اسلامی مورد سنجش قرار می‌دهیم.

اگر سازمان را به مثابه یک سیستم در نظر گرفت، با یک رویکرد کارکردی می‌توان به صورت دیگر به مسأله حاضر نگاه کرد، از دیدگاه پارسونز^۱ در جامعه چهار نظام (نظام اجتماعی، نظام فرهنگی، نظام شخصیتی، ارگانسیم رفتاری) جهت پیشبرد امور جامعه با هم حرکت می‌کنند و هرگاه این چهار نظام نتوانند کارکرد خود را ایفا کنند، جامعه از حرکت باز می‌ایستد و دچار نابسامانی و انحراف خواهد شد. از دیدگاه پارسونز هر نظام دارای یک الزام کارکردی می‌باشد، به صورتیکه نظام اجتماعی وظیفه یکپارچگی، نظام فرهنگی وظیفه حفظ الگو و نهفتگی، نظام شخصیتی و ارگانسیم رفتاری وظیفه تطبیق و نظام سیاسی وظیفه دستیابی به اهداف را برعهده دارد. نقطه آغازین پارسونز در تحلیل سیستم نظام اجتماعی است، از دیدگاه او قوانین، هنجارها، انتظارات، جامعه‌پذیری کنترل کارکرد نظام اجتماعی می‌باشد که از انحرافات سیستم پیشگیری می‌کند. از طرف دیگر پارسونز اظهار می‌دارد، کنشگران همواره در انطباق کامل با نیازهای اجتماعی عمل نمی‌کنند، زیرا نظام شخصیتی سیستمی از انگیزه‌ها و تمایلات است، به نظر می‌رسد پارسونز در اینجا متمایل به نظریه مبادله و محاسبه سود و هزینه در انتخابهای افراد است. او حتی بیان می‌کند که کنشگران در پی دستیابی به «حداکثر کامیابی» اند. در نتیجه فرایند جامعه‌پذیری، سیستم فرهنگی به وجود

1. Parsons

می‌آید که در آن کنشگران اصول اخلاقی (باورهای دینی، وفاداری) و تفاوت سره از ناسره را فرا می‌گیرند و به این ترتیب نحوه عمل «صحیح» را در سیستم اجتماعی را می‌آموزند. و در نهایت این ارگانیزم رفتاری است که در آن تقابل بین فراخود با نهاد (غرایز) روی می‌دهد و این فراخود (وجدان) است که مانع ارضای تمایلات سرکشانه نهاد می‌شود. مدل نظری زیر برگرفته از چارچوب نظری مذکور، آراء بانفلد، کرنی و هیز، دوبرین، پاساک، دورکیم، به‌ویژه پارسونز است که در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار می‌گیرد.



شکل شماره ۱: مدل نظری تحقیق

فرضیه‌ها

- فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین نظارت و کنترل و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین تعهد سازمانی کارکنان و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین روابط خویشاوندی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۵: بین باورها و ارزشهای اخلاقی فرد و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۶: بین کیفیت زندگی کاری و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد.

روش

در این تحقیق براساس موضوع و اهداف آن، روش تحقیق از نوع پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز پرسشنامه در نظر گرفته شد. جامعه مورد بررسی در این تحقیق کلیه کارمندان و مدیران ادارات دولتی شهرستان سنندج در سال ۱۳۹۱-۹۲ می‌باشد. از آنجایی که تعداد کارمندان ادارات این شهرستان ۲۸۹۳ نفر می‌باشند، با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۸ نفر انتخاب شدند. لازم به ذکر است که اعتبار پرسشنامه با روش اعتبار محتوی (صوری و متخصصان) برآورد شده است. بدین منظور جهت وزن‌دهی و اعتبار محتوی سؤالات پرسشنامه خودساخته محقق، تعداد ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی، انتخاب و پرسشنامه در میان آنان توزیع شد، تا در مورد تناسب هر یک از پرسشها بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای شامل کاملاً مناسب (۵)، مناسب (۴)، نسبتاً مناسب (۳)، نامناسب (۲) و به‌طور کامل نامناسب (۱) قضاوت کنند، علاوه بر این از اساتید مورد نظر خواسته شد تا سهم نسبی هر یک از عبارتها و حیطه‌ها را نسبت به کل پرسشنامه مشخص کنند و در صورتیکه لازم بود پرسش دیگری اضافه شود پیشنهاد شود و میزان تناسب آن را نیز تعیین کنند. بعد از محاسبه میانگین نمره هر یک از این عبارتها،

عبارتهایی را که میانگین نمره آنها کمتر از ۰/۷ بود، حذف گردید. لازم به ذکر است که پایایی پرسشهای پرسشنامه این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ (۰/۸۳) تأیید شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی به وسیله نرم‌افزار SPSS 16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و با توجه به سطح سنجش متغیرها از آزمونهای همبستگی اسپرمن و پیرسون استفاده شد. همچنین برای بررسی تأثیر همزمان عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری از معادلات رگرسیون استفاده گردید.

سنجدها

فساد اداری: عبارتست از استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری / دولتی برای سود و نفع شخصی و زمانی جامعیت می‌یابد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشد (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی کارکنان: به معنای احساس تعهد و مسوولیت فرد به سازمان است که طی آن فرد عضویت در سازمان را ارزشمند بداند و مایل باشد با تمام توان برای نیل به اهداف سازمان فعالیت کند (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

باورهای دینی: مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین و دیگر حیطه‌های مرتبط با مذهب عنوان می‌شود، عمل به باورهای دینی در این تحقیق، نمود و پدیدار شدن این باورها در رفتار و سبک زندگی افراد می‌باشد (بختیاری و فرخی، ۱۳۹۱).

فرهنگ سازمانی: سیستمی است متشکل از ارزشها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه، هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (منوریان، ۱۳۸۷) که در این تحقیق در ۴ بعد بر اساس مدل دنیسون مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

جدول (۱) مقیاسها و معرفهای پژوهش

| معرفها | مقیاسها |
|--|-------------------------|
| زیر پا گذاشتن مقررات، امتیاز دادن به صاحب منصبان، استفاده از امکانات اداری، ثبت نام فرزندانشان در هر مدرسه یا دانشگاهی، نسبت فامیلی در ادارات، ورود و خروج اداره، انجام خلاف مقررات به نفع خود و موارد دلخواه، تمکن مالی کمتر و دادن امتیاز به دیگران، دریافت رشوه نقدی، دریافتهای غیرنقدی و هدایا | فساد اداری |
| احساس مسوولیت، ارزشمند بودن عضویت در آن سازمان، دقت در کار ارباب رجوع، وفاداری به سازمان، پایبندی به ماندن در سازمان، مشارکت با همکاران، حرکت در جهت اهداف سازمان | تعهد سازمانی کارکنان |
| انجام فرایض و واجبات دینی، پایبندی به مستحبات و مکروهات، مشارکت در امور مذهبی، مشارکت در خیریه، کمک به نیازمندان، پیاده کردن سبک زندگی اسلامی (پرهیز از اسراف و حسد و بخل)، عمل به قرآن و اسلام | باورهای دینی |
| درگیر شدن در کار ^۱ (توانمندسازی، تیم سازی و توسعه قابلیتها) - سازگاری (ارزشهای بنیادی، توافق و هماهنگی و پیوستگی) - انطباق پذیری ^۳ (ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی) - رسالت ^۴ (گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز) | فرهنگ سازمانی |
| رضایت محیط فیزیکی کار، احساس رضامندی از شغل، رضایت از میزان دریافتی، حقوق و مزایا، آزادی و اختیار در عمل، گسترش تعادل و برابری، همسوئی و همخوانی بین هدفهای فردی و سازمانی، رضایت و آرامش از روابط اجتماعی محیط کار، رضایت از مدیریت و اهداف آن، داشتن معیارهای سلامت روانی کار | کیفیت زندگی کاری |
| نظارت روزانه و دوره‌ای بر کار، بازرسیهای مدیریتی بر کار، ارائه گزارشهای دوره‌ای، نظارت بر ورود و خروج، مراقبت از طریق تکنولوژیهای نوین (برای مثال دوربین نظارت و ...، رعایت هنجارهای سازمان و همنوایی، ایجاد سیستمهای بازرسی غیر سازمانی | نظارت و کنترل |
| پارتی بازی در انجام امور آشنایان، رعایت حال مراجعان نزدیک، دادن امتیاز به بستگان و فامیل، تخلف از هنجارها برای نزدیکان و بستگان | روابط خویشاوندی |

1. involvement
3. consistency

2. adaptability
4. mission

جدول (۲) ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های تحقیق

| نام متغیر | تعداد گویه | α |
|-----------------------|------------|----------|
| فساد اداری | ۱۶ | ۰/۶۴ |
| فرهنگ سازمانی | ۶ | ۰/۷۱ |
| نظارت و کنترل | ۷ | ۰/۶۲ |
| تعهد سازمانی کارکنان | ۶ | ۰/۷۶ |
| باورها و ارزشهای دینی | ۶ | ۰/۸۲ |
| روابط خویشاوندی | ۶ | ۰/۸۱ |
| کیفیت زندگی کاری | ۱۰ | ۰/۷۹ |

کیفیت زندگی کاری: به معنی تصورات ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است.

نظارت و کنترل: به ابزارها و روشهایی اطلاق می‌شود که برای زیر نظر قرار دادن و ادا کردن فرد به انطباق او با انتظارات گروه معین، سازمان یا کل جامعه به کار می‌رود. روابط خویشاوندی: روابط خویشاوندی کلیه روابط خونی، نسبی و سببی در بین افراد و گروه‌های اجتماعی است، که موجب احساس همبستگی و همدلی می‌شود.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی به دست آمده نشان می‌دهد که میانگین سن جمعیت نمونه ۳۹/۲۰ سال، حداکثر سن ۵۲ سال و حداقل آن ۲۸ سال است. همچنین از کل نمونه آماری مورد نظر ۵۷/۳٪ از سطح درآمد پایینی (۸۰۰ هزار تا ۱/۲ میلیون تومان) برخوردارند و ۳۳/۵٪ در سطح درآمد متوسط (۱/۳ تا ۱/۶ میلیون تومان) و ۹/۲٪ در سطح درآمد بالایی (۱/۶ میلیون به بالا) قرار داشتند.

جدول (۳) آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای وابسته و مستقل

| شاخص آماری | فساد اداری | کیفیت زندگی کاری | نظارت و کنترل | باورهای دینی | تعهد سازمانی |
|------------|------------|------------------|---------------|--------------|--------------|
| M مفروض | ۴۰ | ۲۵ | ۱۷/۵ | ۱۵ | ۱۵ |
| M واقعی | ۲۲/۳۰ | ۹/۳۳ | ۲۳/۴۱ | ۲۵/۷۲ | ۱۶/۳۱ |
| SD | ۱۱/۱۰ | ۵/۵۱ | ۵/۱۰ | ۸/۲۷ | ۶/۸۱ |

جدول (۴) آزمون رابطه بین متغیرهای مستقل و فساد اداری (n=۱۱۰)

| متغیرهای مستقل | r | p |
|-----------------------|--------|-------|
| فرهنگ سازمانی | ۰/۱۷۵ | ۰/۰۰۱ |
| نظارت و کنترل | -۰/۲۱۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد سازمانی کارکنان | ۰/۰۶۷ | ۰/۰۶۱ |
| باورها و ارزشهای دینی | ۰/۴۴۰ | ۰/۰۰۰ |
| روابط خویشاوندی | ۰/۱۵۱ | ۰/۰۰۴ |
| کیفیت زندگی کاری | ۰/۲۳۳ | ۰/۰۰۲ |

از لحاظ سطح تحصیلات ۶۲/۵٪ از کارکنان دارای مدرک کارشناسی و ۳۴/۵٪ کارشناسی ارشد و ۳٪ دارای مدرک دکترا می‌باشند. همچنین از کل نمونه آماری ۹۴٪ متأهل و ۶٪ مجرد می‌باشند. همچنین میانگین فساد اداری ۲۲/۳۰ می‌باشد که در سطح پایینی است. آنچه که در بخش توصیفی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است؛ میانگین کیفیت زندگی کاری بوده که در سطح پایینی است و اغلب مدیران و کارکنان ابراز نارضایتی نموده‌اند (۹/۳۳). میانگین نظارت و کنترل در سازمانها (۲۳/۴۱) و میانگین باورهای دینی در سطح بالا بوده است (۲۵/۷۲). همچنین میانگین تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمان در سطح متوسطی می‌باشد (۱۶/۳۱).

یافته‌های استنباطی این پژوهش نشان داد که بین ضعف فرهنگ سازمانی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. طبق اطلاعات جدول فوق، ضعف و قوت در فرهنگ سازمانی سازمان با اطمینان زیاد با میزان فساد اداری در رابطه است ($t=0/17$, $p>0/05$). همچنین بین کنترل و نظارت و میزان فساد اداری رابطه معکوسی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که کنترل و نظارت توسط بازرسی سازمانها با اطمینان قوی بر میزان فساد اداری او اثرگذار است ($t=0/211$, $p>0/05$). چراکه با افزایش این متغیر، میزان فساد اداری در سازمان کاهش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین تعهد سازمانی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. نتایج آزمون رابطه بین تعهد سازمانی کارکنان و میزان فساد اداری نشان می‌دهد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر مشاهده نمی‌شود ($t=0/067$, $p<0/05$). همچنین بین باورها و ارزشهای دینی افراد و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. جدول فوق نشان‌دهنده رابطه بین باورها و ارزشهای دینی با متغیر وابسته (میزان فساد اداری) می‌باشد ($t=0/44$, $p>0/05$). بنابراین افرادی که اعتقاد دینی قوی دارند، میزان فساد اداری کمتری نسبت به افرادی که اعتقادات دینی آنها ضعیف است تجربه می‌کنند. همچنین بین روابط خویشاوندی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. نتایج آزمون رابطه بین روابط خویشاوندی و میزان فساد اداری قید شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، متغیر روابط خویشاوندی، بر میزان فساد اداری در سازمان تأثیر مسقیم دارد ($t=0/15$, $p>0/05$). بدین معنی که هرچه مراجعانی که با نسبت فامیلی جهت انجام امور به سازمان مراجعه می‌نمایند پیشبرد امورشان آسان‌تر است. یعنی افزایش روابط خویشاوندی افزایش فساد اداری را به دنبال خواهد داشت. در نهایت مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری افراد و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد ($t=0/233$, $p>0/05$). بدین معنی که با افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان میزان فساد اداری نیز به تبع آن کاهش می‌یابد.

جدول (۵) تحلیل رگرسیون چند متغیره برای تبیین متغیر وابسته

| p | F | $R^2_{Adj.}$ | R^2 | R |
|-------|-------|--------------|-------|------|
| ۰/۰۰۰ | ۸۵/۴۶ | ۰/۳۷ | ۰/۳۶ | ۰/۶۱ |

همچنین در این پژوهش برای تعیین اثر متغیرهای مستقل از روش رگرسیون چند متغیره جبری (همزمان) استفاده شده است که در آن تمامی متغیرهای مستقل (ضعف فرهنگ سازمانی با ضریب (۰/۱۷)، نظارت و کنترل با ضریب (۰/۲۱)، باورها و اعتقادات دینی با ضریب (۰/۴۴)، روابط خویشاوندی با ضریب (۰/۱۵۱) و کیفیت زندگی کاری با ضریب (۰/۱۶۵) به‌طور همزمان وارد معادله می‌شوند.

داده‌های جدول نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چند گانه معادل ۰/۶۱ محاسبه شده است، که بیانگر این مطلب است که ۶ متغیر برگرفته از چارچوب نظری فوق به‌طور همزمان ۰/۶۱ با میزان فساد اداری همبستگی دارند. واریانس تبیین شده در جدول ۰/۳۷ است، یعنی ۳۷٪ از فساد اداری در سازمان از طریق متغیرهای ۶ گانه مذکور توضیح داده می‌شود و ۶۳٪ باقیمانده متعلق به عوامل دیگری می‌باشد، که خارج از این بررسی هستند.

برای تشخیص اینکه سهم کدامیک از متغیرهای مستقل در تبیین و پیش‌بینی متغیر وابسته یعنی میزان فساد اداری بیشتر است و سهم کدامیک کمتر، باید به جدول رگرسیونی مراجعه شود. در جدول معادله رگرسیونی اهمیت نسبی هر متغیر مستقل در توضیح تغییرات وابسته با مشاهده مقدار ضرایب یا وزنهای رگرسیونی به دست می‌آید. جداول رگرسیونی نشان می‌دهد که مهم‌ترین متغیرهای مستقل مورد بررسی معنادار بوده و هر یک از آنها دارای وزنهای متفاوتی هستند و فرضیه‌هایی که در این پژوهش رد شده‌اند وارد رگرسیون نشده‌اند. ضرایب تأثیر استاندارد موجود در جدول (۶) نشان می‌دهد که متغیرهای باورها و اعتقادات دینی، نظارت و کنترل، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و روابط خویشاوندی به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی فساد اداری کارکنان ادارت دولتی دارند.

جدول (۶) ضرایب تأثیر متغیرهای مستقل در پیش‌بینی فساد اداری

| Correlations | | | p | t | β | B | متغیر |
|--------------|---------|------------|-------|-------|---------|------|------------------------|
| Part | Partial | Zero-order | | | | | |
| ۰/۲۱ | ۰/۲۱ | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۱ | ۳/۳۲۴ | ۰/۱۴۸ | ۷/۷۱ | روابط خویشاندی |
| ۰/۱۴ | ۱/۲۴ | ۰/۱۸ | ۰/۰۰۱ | ۹/۷۴ | ۰/۱۹۶ | ۱/۲۲ | کیفیت زندگی کاری |
| ۰/۲۱ | ۰/۳۰ | ۰/۲۴ | ۰/۰۰۱ | -۱۲/۵ | -۰/۳۱ | ۸/۸۴ | نظارت و کنترل |
| ۰/۴۱ | ۰/۴۱ | ۰/۳۹ | ۰/۰۰۱ | ۱۱/۳۷ | ۰/۲۷۱ | ۹/۹۷ | ضعف فرهنگ سازمانی |
| ۰/۶۱ | ۰/۷۱ | ۰/۵۲ | ۰/۰۰۱ | ۱۳/۱۹ | ۰/۳۴۸ | ۷/۶۰ | باورها و اعتقادات دینی |

بحث

در بخش استنباطی و تحلیل اطلاعات، روابط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته؛ مورد بررسی قرار گرفتند. روابط و تأثیرات متغیرهای مستقل بر هم و بر متغیر وابسته در این تحقیق، نمونه کاملی از پیچیدگی تحقیقات در علوم انسانی و اجتماعی محسوب می‌گردد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که متغیر باورها و اعتقادات دینی با ضریب تأثیر رگرسیونی ۰/۳۴ قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده میزان فساد اداری می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی عاملی قوی در پیشگیری از فساد اداری است، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری دریافتند که فرهنگ سازمانی یک بازدارنده از فساد اداری است، از آنجایی که فرهنگ در جامعه‌پذیر کردن افراد در جامعه نقش بسیار فعالی دارد، لذا در انطباق و هم‌نوایی با مقررات سازمانی و بازدارندگی از فساد اداری می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد. لذا نتایج این تحقیق همسو با تحقیقات پیشین می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که کنترل و

نظارت می‌تواند در مقابله با فساد اداری مؤثر باشد، به‌صورتیکه با افزایش کنترل فساد کاهش می‌یابد، کنترل عاملی جهت تأمین نظم و مقررات و جلوگیری از کجروی سازمانی است، نتایج پژوهش فرهادی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) موید این مطلب است که با افزایش نظارت و کنترل میزان فساد در سازمان‌ها کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌های استنباطی نشان داد که تعهد درون سازمانی کارکنان نیز با فساد اداری معنی‌دار نیست که برخلاف یافته‌های پیشین می‌باشد که می‌تواند حاصل تفاوت دو جامعه آماری مورد بررسی باشد. برای مثال نتایج تحقیقات زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که تعهد نسبت به سازمان باعث تقویت ابعاد شکوفایی اجتماعی و مشارکت اجتماعی و همبستگی اجتماعی است، که می‌تواند از فساد سازمانی پیشگیری کند. همچنین باورها و ارزشهای قوی دینی کارکنان نیز می‌تواند باعث کاهش فساد در سازمان گردد و ابعاد سلامت روان و اجتماعی را ارتقاء دهد، به‌صورتیکه نتایج تحقیقات رضانی (۱۳۹۰) و زاهدی (۱۳۸۸) تصدیق‌کننده این مطلب است، نتایج این پژوهش نیز نشان داد که باورهای دینی بازدارنده فساد اداری می‌باشد. دیگر یافته‌های این تحقیق معنی‌داری ارتباط مابین روابط خویشاوندی و کیفیت زندگی کاری با فساد است، به‌صورتیکه روابط خویشاوندی باعث افزایش فساد و کیفیت زندگی کاری بالا بازدارنده فساد اداری است. بانفلد (۲۰۰۶) معتقد است که روابط خویشاوندی در سازمان، باعث گرایشهای غیر منطقی نسبت به افراد غیر خویشاوند می‌شود و این عامل می‌تواند فساد را افزایش دهد. از طرفی کیفیت زندگی کاری بالا کاهش غیبت و جابه‌جایی‌ها و انحرافات رفتاری و تخلفات اداری را به دنبال دارد، که نتایج پژوهشهای حسینی و همکاران (۱۳۸۰) این مطلب را تأیید نموده و نتایج این پژوهش نیز همسو با پژوهشهای آنان است. در نهایت می‌توان گفت مدل تلفیقی حاصل از آراء بانفلد، کرنی و هیز، پاساک و رابینز و دورکیم و پارسونز در این پژوهش جهت سنجش عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری کارایی خود را نشان داد و نتایج تحقیق موید این مطلب

است. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و با الهام از نظریه کارکردگرایی ساختاری پارسونز، یک الگوی نظری جهت مقابله با فساد اداری ارائه می‌دهیم که نقطه قوت و یافته جدید این پژوهش می‌باشد، یعنی برای هر یک از مؤلفه‌ها و یا متغیرهای این پژوهش در چارچوب خرده نظامهای مطرح شده توسط پارسونز در سیستم اجتماعی بزرگتر مهمترین پیشنهادات به شرح زیر است:

راهکارهای ارتقاء کیفیت زندگی کاری: مشارکت دادن کارکنان در اداره امور، شایسته سالاری در عزل و نصبها، بهبود نظام‌های جذب و بکارگیری کارکنان با تأکید بر ورود و حضور شایسته‌ترین افراد، ایجاد نظام‌های تشویقی برای کارکنان شایسته و دارای سلامت در نظام اداری جهت تداوم خدمت کارکنان، اصلاح نظام پرداخت حقوق کارکنان دولت متناسب با تخصص و متناسب کردن آن با سطح تورم و هزینه‌ها، تقویت و یکپارچه‌سازی نظام تأمین اجتماعی.

راهکارها جهت افزایش تعهد سازمانی: ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، آگاه ساختن مردم به قوانین، مقررات و حقوق شهروندی، شفاف‌سازی از حیث وظایف، اختیارات و نحوه انجام امور فعالیت واحدها و دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر توسعه آگاهیهای همگانی در خصوص حقوق شهروندی.

راهکارها تقویت فرهنگ سازمانی: برگزاری کارگاههای آموزشی در قالب فرهنگ و فرهنگ اسلامی، کارکردهای فرهنگ و فرهنگ سازمانی جهت جامعه‌پذیری افراد با سازمان و انطباق‌پذیری آنان.

راهکارها جهت ارتقاء نظام کنترل و نظارت: بهبود و افزایش پاسخگویی به ارباب‌رجوع،

تقویت نهادهای نظارتی جامعه مدنی در قبال تصمیمات - اقدامات مربوط به افزایش آگاهی عمومی نسبت به عملکرد دستگاهها، ایجاد فرصت طرح انتقادات و ارزیابی مردم از آنها با همکاری رسانه‌های جمعی.

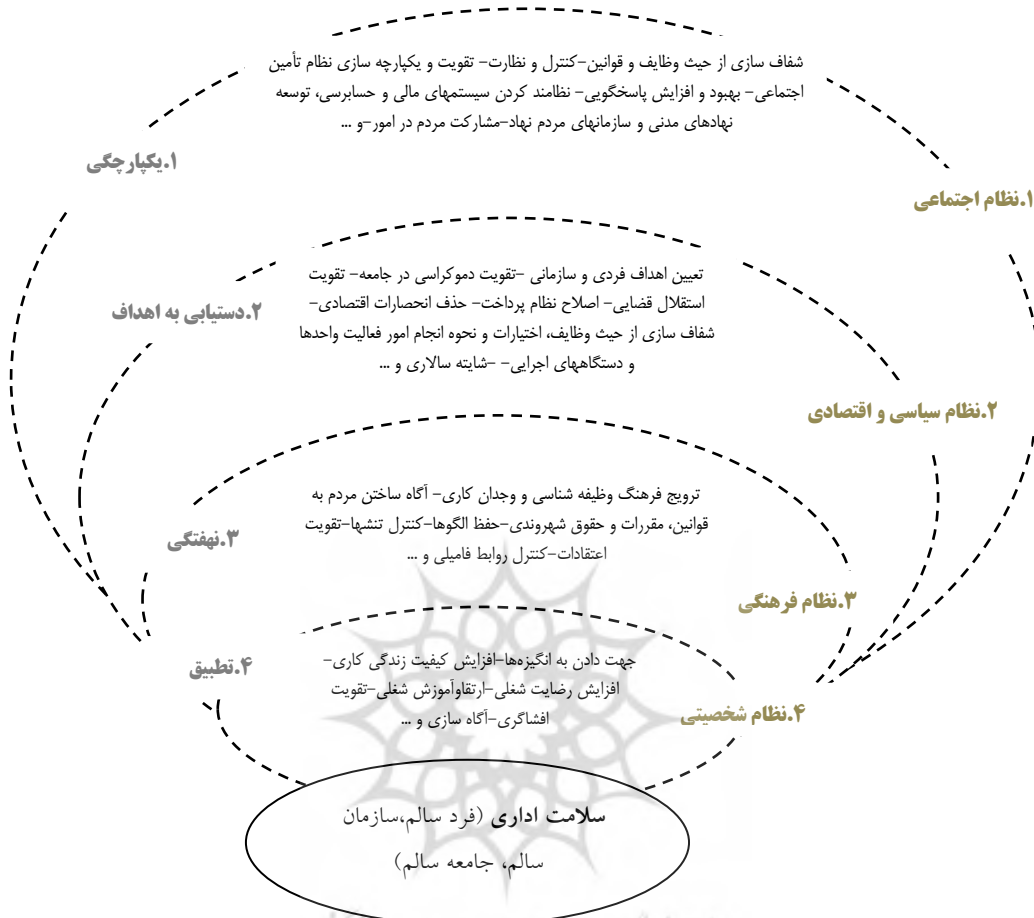
در نهایت برای حذف یا کاهش فساد اداری در نظام اداری و سطح جامعه، نیازمند برنامه‌هایی اساسی و همه‌جانبه هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی (به‌عنوان پدیده‌ای که به‌طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد)، پیش‌گیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد، به جای آنکه از طریق طراحی رویه‌های تنبیهی و پس از وقوع با آن مبارزه کند. فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است و می‌تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند و منجر به تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش رفتار کارکنان شود و در آنها نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است که پیامد و نتیجه آن کاهش آثار و نشانه‌های فساد در کلیه سطوح جامعه می‌باشد.

- نظامهای جامعه

- سازوکار و راهکارهای پیشگیری

- الزامهای کارکردی در پیشگیری از فساد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۲) مدل پیشگیری از فساد اداری با الهام از نظریه کارکردگرایی پارسونز در سیستمهای اجتماعی

- ادیب، م. ح. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی ایران*، تهران: انتشارات هشت بهشت.
- حدادیان، ع. (۱۳۸۳). *طرق پیشگیری از تخلفات کارمندان دولت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ص ۴۶-۵۷.
- حسینی، ح. و فرهادی نژاد، م. (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن. *مجله مدرس*، دوره پنجم، شماره ۱. ص ۳۷-۵۴
- خلف‌خانی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با فساد اداری. *فصلنامه راهبرد*، سال هجدهم، شماره ۵۲، ص ۳۹-۵۵.
- زاهدی، ش. ا. س. و محمد نبی، س. و شهبازی، م. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال هفتم، شماره ۲۰، ص ۲۹-۵۵.
- عابدی، ح. و جعفری، ا. (۱۳۸۹). مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرش‌های کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/سلامت اداری. *فصلنامه مدیریت راهبردی*، سال سوم، شماره ۳، ص ۱۰۱-۱۱۹.
- عظیمی، ح.، عطا فر، ع. و شائمی، ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری و مالی. *مجله اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره ۲، ص ۱۲۹-۱۴۷.
- فرهادی نژاد، م. و لگزریان، م. (۱۳۹۰). پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری (۱۳۷۸-۱۳۸۸). *مجله چشم انداز مدیریتی*، سال دوم، شماره ۸، ص ۴۵-۶۰.
- محمدزاده، ع. (۱۳۸۴). *مدیریت توسعه*. تهران: انتشارات سمت.
- Ackerman, S. R. (1999). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bayley, D. H. (1966). The effects of corruption in a developing nation. *The Western Political Quarterly*, 19, 719-32.
- Berryma, S. E. (2000). *Hidden Challenges to Education Systems in Transition Economies*. Washington D.C.: The World Bank.
- Blackburn, K., Gonzalo, F. & Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1321-1339.
- Carvajal, R. (1999). Large Scale Corruption: Definitions, Causes and Cures. *Systemic Practice and Action Research*, 12 (4): 33-53.
- Chapman, D. (2004). *The Sectoral Dimensions of Corruption: Education*. In: Spector, B. (Ed.). *Fighting Corruption in Developing Countries*. Bloomfield, CT: Kumarian.

- Chronicle, T (2002). *Corruption Plagues Academe around the World*. The Chronicle of Higher Education.
- Doubrin, A. J., Ireland, R. D. & Williams, J. C. (1989). *Management & Organization*. Cincinnati Ohio: South- Western Publishing Company.
- Glock, B. Stark, H (1966). *Dimension of religion commitment, the measured of religiosity*. Chapter 8, pp: 113-118.
- Hallack, J. & Poisson, M. (2007). *Corrupt Schools, Corrupt Universities*. International Institute for Educational Planning, in UNESCO.
- Janice, T. S. H. (2000). Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges. *International Journal of Educational Management*, Vol. 14, Iss. 2, 62-73.
- Jones, P. (2005). *Combating Fraud and Corruption in the Public Sector*. London: Chapman and Hall.
- Kahana, N. & Liu Qijun, A. B. (2010). Endemic corruption. *European Journal of Political Economy*, 26, 82-88.
- Kearney, R. C. & Hays, S. W. (1994). Labor-Management Relations and Participative Decision-Making: toward a New Paradigm. *Public Administration Review*, 54 (1), 44-51.
- Kurer, O. (2005). *Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement*. Political Studies, 53, University of Erlangen-Nuremberg, Germany.
- Lederman, D., Loayza, N. & Soares, R. R. (2001). *Accountability and Corruption: Political Institutions Matter*. Social science research network.
- Leff, N. H. (1964). *Economic Development through Bureaucratic Corruption, the American Behavioral Scientist*, 8 (2), pp: 98-101.
- Liiyo, M. L. (2004). *The Causes of Administrative Corruption*. MS thesis in Public Administration, Tartu.
- Lui, F. T. (1985). An Equilibrium Queuing Model of Bribery. *Journal of Political Economy*, 93, pp:34-37.
- Mauro, P. (2002). *The Persistence of Corruption and Slow Economic Growth*. IMF Working Paper WP/02/213, International Monetary Fund.
- Miller, W. L. (2006). *Corruption and Corruptability*. World Development, 2.
- Dayvid, N. G. (2006). The impact of corruption on financial markets. *Managerial Finance*, 32 (10), 822-836.
- Nielsen, R. P. (2003). Corruption Networks and Implication for Ethical Corruption Reform. *Journal of Business Ethics*, 42, -149.
- Olken, B. (2007). Monitoring Corruption: Evidence from a Field Experiment in Indonesia. *Journal of Political Economy*, 115 (2). 34-51.
- Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R. & Smith, R. F. I. (2007). E-governance and corruption developments and issues in Ethiopia. *Public Organization Review: A Global Journal*. 7 (2), 195-208.

- Reinikka, R. & Collier, P. (Eds.) (2001). Uganda's Recovery: The Role of Farms, Firms and Government. *World Bank regional and sectoral studies*. Washington, DC: World Bank, 24-32.
- Robbinson, M. (Ed.) (2004). *Corruption and Development: An Introduction*. London: Routledge.
- Schabracq, M. (2007). *Changing Organizational Culture*. The Netherland: University of Amsterdam.
- Scott, J. (2003). *Comparative Political Corruption*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Seligson, M. (2006). *The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America*. World Development, 34 (2).
- Shanon, A. R. (2003). *The relationship between organized recreational programs and job satisfaction*. The University Connecticut.
- Sharpin, A. (1985). *Strategic Management*. New York: McGraw- Hill.
- Swatos, W. (1998). *Encyclopedia of religion and society*. JR Editor: Altamira Press.
- Tanzi, V. (1998). *Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cases*. IMF-Staff Papers, 45 (4).
- Tevzadze, G. (2004). *Hidden tutoring*. Causes, scope and models of development if current situation (case of Ukraine and Georgia). Chavchavadze state university, Tbilisi.
- Theobald, R. (1990). *Corruption, Development and Underdevelopment*. Durham, NC: Daka U. Press.
- Tsuik, T. & Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis. *Educational Research and Evolution*, No. 3, Iss. 5, 249-268.
- Werlin, K. (2005). Corruption and Foreign Aid in Africa. Published by Elsevier limited on behalf of Foreign Policy Research Institute.
- World Bank (2004). Helping countries combat corruption: the role of the World Bank. Poverty reduction and economic management. Available at: www.Worldbank.org/publicsector/anticorruption/corruption/coridx.htm.
- World Bank (2007). Worldwide Governance Indicators 2007: Country Data Report for Iran, 1996- 2006. www.worldbank.org/wbi/governance/.
- World Bank (1997). *Helping Countries Combat Corruption: The Role of the World Bank*. Poverty Reduction and Economic Management Network, Washington DC.