

**The Relationship between
Organizational Commitment and
Attitude to Corruption Among
Municipal Staff of Tehran Province**

Mansour Haqiqatian¹, Masoume Dawleh²,
iman Toamehpour⁴, Fatemeh Dawleh³

introduction: Organizational commitment is individuals' emotional and psychological attachment to an organization. According to this the person who is so committed to organisation determines his/ her identity through organization, involve his/herself in organisation's activities and enjoy the membership in the organization. If human resources be loyal, consistent with the goals and values of the organization, and carry out their duty beyond what the job description asked them, become an important factor in the effectiveness of the organization. The existence of such a force in the organization not only results in higher levels of performance and low absenteeism rate, delay and turnover, but also shows the organization's reputation and validity in the community properly, and provides its growth and development. But one of the fundamental problem of our society toward

1. PhD in sociology
2. PhD in Study of social problems of Iran, <mdaule336@gmail.com>
3. PhD in Study of social problems of Iran
4. PhD in Economic Development

منصور حقیقتیان^{*}، معصومه دوله^{**}، ایمان

طعیمه پور^{***}، فاطمه دوله^{****}

مقدمه: تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان در نظر گرفته می شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می کند و درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد. اگر نیروی انسانی، وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمان باشد و فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه می دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می آورد. اما از جمله معضلات ریشه ای و اساسی جامعه ما در راستای توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی و تأثیری است که می تواند برگرایش به فساد اداری داشته باشد. مبارزه با فساد اداری مستلزم

*. دکتر جامعه شناس، دانشگاه آزاد واحد دهقان، ایران

** . دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران،

دانشگاه آزاد واحد دهقان، ایران، (نویسنده مسئول)،

<mdaule336@gmail.com>

*** . دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران،

دانشگاه آزاد واحد دهقان، ایران

**** . دانشجوی دکتری جامعه شناسی توسعه اقتصادی،

دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

the cultural, social, and economic development is the weak organizational commitment among the employees which will impact on increasing administrative corruption. The fight against corruption requires constant, long and principled efforts. Governmental corruption is abuse authority for personal or private interests and to recommends giving, receiving or demanding any kind of valuable thing to influence the behavior of a governmental employee or an official employee in the process of performing a job or contract. According to Transparency International organization in terms of administrative corruption in 2014, among 175 countries and territories Iran has been ranked as 136 and the same ranks indicates how widespread the phenomenon of corruption is in the social climate in Iran. So by considering the importance of organizational commitment and its relationship with the tendency to corruption the aim of this study was to examine the relationship between organizational commitment and tendency to administrative corruption among the municipal staff of Tehran province.

Methods: The present study is quantitative in terms of the methodology and its correlation so that the survey was

تلاشی مستمر، طولانی و اصولی است. فساد، سوءاستفاده از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی یا خصوصی و پیشنهاد دادن، دریافت یا تقاضاهای هر چیز با ارزش برای تأثیرگذاری بر رفتار کارمند دولتی یا اداری در فرایند انجام کار یا قرارداد است. طبق گزارش سازمان جهانی شفافیت، ایران در سال ۲۰۱۴ از میان ۱۷۵ کشور، رتبه ۱۳۶ «شاخص جهانی احساس فساد» را به خود اختصاص داده است. همین رتبه‌ها نشان‌دهنده گسترده بودن پدیده فساد در فضای اجتماعی ایران است. با توجه به اهمیت تعهد سازمانی و ارتباط آن با گرایش به فساد اداری، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران می‌باشد. روش: پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی کمی و از نوع همبستگی است که با پیمایش در بین ۳۸۵ نفر از کارکنان شهرداری تهران صورت گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق بیانگر این است که بین تعهد سازمانی کارکنان و گرایش آنها به فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و فرضیات فرعی مبنی بر رابطه معکوس بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با گرایش به فساد اداری تأیید و از بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد عاطفی به میزان ۲۵ درصد توانایی پیش‌بینی تغییرات گرایش به فساد اداری کارکنان را داراست و در واقع قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده است و بعد از آن به ترتیب تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار می‌گیرند.

conducted among 385 employees of Tehran municipality.

Findings: The findings suggest that there is a significant inverse relationship between organizational commitment and employee's tendency to corruption. Secondary hypotheses has been confirmed about the inverse relationship between emotional commitment, normative commitment, and continuous commitment and tendency to administrative corruption. Among the organizational commitment dimensions emotional commitment has the ability to predict trend changes in corruption by 25%. In fact it is the best predictor and after that the normative commitment and continuance commitment ranked respectively.

Discussin: The findings of this study are in line with the theories of organizational commitment, concerning the emotional attachment of individual and his commitment to the organization and his assessment on the basis of cost-benefit analysis for the survival of the organization. Also existing the norms and ethics in the organizations was considered as a deterrent to the administrative corruption. In the theory of the individual rationality corruption is considered as result of rational

بجست: یافته‌های پژوهش حاضر، همسو با نظریه‌های تعهد سازمانی و نظریه عقلانیت فردی، در باب دل بستگی عاطفی فرد و همانندی و التزام او به سازمان و ارزیابی وی بر اساس تحلیل هزینه-فایده برای ماندگاری در سازمان است؛ همچنین وجود هنجارها و اخلاق در سازمانها به عنوان مانعی برای گرایش به فساد اداری به شمار می‌آید؛ با توجه به گفته فوق و نتایج پژوهش مبنی بر رابطه معکوس بین تعهد سازمانی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با گرایش به فساد اداری می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است. اما تأیید رابطه معکوس بین تعهد عاطفی و گرایش به فساد اداری با پژوهش‌های پیشین ناهمخوان است. همچنین بنابراین پژوهش، «تعهد عاطفی» از بالاترین سطح تبیین‌کنندگی تغییرات گرایش به فساد اداری برخوردار است که با پیشینه پژوهش مبنی بر قدرت تبیین‌کنندگی بالای عامل «تعهد مستمر» نیز ناهمخوان است.

واژگان کلیدی: فساد اداری، تعهد سازمانی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، تعهد عاطفی.

تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۸

مقدمه:

رشد روزافزون تکنولوژی، سازمانها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده؛

calculations of costs and benefits of brokers so by linking it to an ongoing commitment looking for the cost-benefit, it can be said, when the employees do not gain the benefits that are expected, consequently, are prone to administrative corruption. One of the important questions that managers are faced with administrative behavior is about encouraging employees to take more commitment to their employers and their organizations. That reduces damages. This confirms that in addition to preventing damage due to the fact in this study, encouraging is one of the indicator of tendency to the administrative corruption. It is important to emphasize that encourages associated with organizational commitment. In fact, this result is consistent with the mentioned theory. Therefore, according to the above mentioned results regarding the inverse relationship between organizational commitment two dimensions (normative commitment and continuance commitment) and tendency to corruption it can be said that the results of this study are consistent with the results of the above mentioned hypothesis in the study's background. But approval the inverse relationship between effective commitment and at-

در نتیجه اداره کردن سازمانهای عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده فساد اداری است. تحقیقات گوناگون صورت گرفته بر میزان نیاز و درآمد افراد جامعه به ویژه کارکنان دولت، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی رویه تورم در سالهای اخیر، سطح درآمد نتوانسته است بر سطح نیازهای مادی غلبه کند. با شکل گیری چنین شرایطی، طبیعی به نظر می رسد در عرصه رقابتهای ناعادلانه اجتماعی، افراد تلاش کنند تا از مسیرهای غیرمعمول و غیرقانونی به هدفهای شخصی دست یابند که این موضوع نشان دهنده جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه است. فساد اداری شامل سوءاستفاده از اختیارات دولتی برای کسب منفعت شخصی یا خصوصی و پیشنهاد دادن، دریافت یا تقاضای هر چیز با ارزش برای تأثیرگذاری بر رفتار کارمند دولت یا نیروی اداری در فرایند انجام کار یا

titude to the administrative corruption is congruent with study's backgrounds and emotional commitment has the biggest effect on the level of the tendency to the administrative corruption. These results are also inconsistent with the obtained result of aforementioned backgrounds on the basis of the high explanatory power of commitment. Concerning to the organizational commitment and administrative corruption it can be said that the more employees commitment to their organizations the the level of monitoring, encouraging, performance, clarification administrative structure stronger. Due to the correlation coefficient between the organizational commitment and different dimensions of administrative corruption, it can be said that the range of person correlation coefficient between the organizational commitment and administrative corruption dimensions relate to the relation of organizational commitment with encouraging and monitoring the employees and clarification. Tendency to administrative corruption in this statistical population is law that it is the result of high level of the employees' organizational commitment. Considering to the sample of 385 people from statistical population

قرارداد است. سه انگیزه اصلی که کارمند را به مشارکت در فساد رهنمون می‌سازد عبارتند از: (۱) نفع شخصی مستقیم؛ (۲) دریافت رشوه نقدی و غیرنقدی از شخص ثالث؛ (۳) کمک به دوستان و خویشاوندان (کاهانا و کویجان، ۲۰۱۰). که در صورت وجود یک ساختار سازمانی سالم هیچ کدام از این موارد دلیلی برای گرایش و تمایل به فساد اداری نیست. براساس گزارش سازمان جهانی شفافیت^۱، ایران در سال ۲۰۰۳ از نظر مفاسد اداری بین ۱۳۳ کشور، رتبه ۷۹، در سال ۲۰۰۴ بین ۱۴۷ کشور رتبه ۸۷، در سال ۲۰۰۵ بین ۱۵۹ کشور رتبه ۸۸ و در سال ۲۰۰۹ بین ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۶۸ را کسب کرده است. همچنین در سال ۲۰۱۴ رتبه «شاخص جهانی احساس فساد» ایران میان ۱۷۵ کشور، ۱۳۶ بود. (سازمان بازرسی کل کشور، ۲۰۱۲؛

1. Kahana and Qijun
2. Transpaency universal organizational (TUO)

of 62 thousand people of Tehran municipality employees, it can be said that the findings of present study cannot be generalized to statistical population.

Key words: Continuance Commitment, Corruption, Emotional Commitment, Normative Commitment, Organizational Commitment

سازمان شفافیت بین الملل، ۲۰۱۴).
همین رتبه‌ها نشان‌دهنده گسترده بودن پدیده فساد در فضای اجتماعی ایران است. تعهد سازمانی^۱ به عنوان وابستگی عاطفی و روانی که فرد از

طریق آن به سازمان متعهد بوده و هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده و از عضویت در سازمان لذت می‌برد، می‌تواند با نگرش و گرایش کارکنان یک سازمان به فساد اداری در ارتباط باشد. با وجود سابقه تقریباً شصت ساله تعهد سازمانی در عرصه رفتار سازمانی، محققان خاطر نشان کرده‌اند که تعهد سازمانی همچنان در حوزه رفتار سازمانی مسئله‌ای قابل توجه است (چن^۲، ۲۰۰۸)؛ تعهد کارکنان به عنوان یک نگرش مهم شغلی و اداری که با رضایت شغلی و عملکرد افراد رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شانون^۳، ۲۰۰۳)؛ یک مفهوم مدیریتی است که به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر می‌شود. با این اوصاف گرایش به فساد اداری با تأثیر بر رفتار سازمانی کارکنان (تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و ...) به خوبی خود را نشان می‌دهد؛ زمانی که تعهد کارکنان به سازمان پایین باشد، آنها برای برطرف کردن نیازهای خود با سوءاستفاده از امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیراداری موجب بروز مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون

1. Organizational Commitment
2. Chen
3. Shannon

اساسی، کاهش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب پس‌دهی می‌شوند. فساد با انحطاط فرهنگی آشکار می‌شود و توسعه را خنثی، حکومت‌داری مطلوب^۲ و دموکراسی را زایل و فرصت‌های تلاش مفید افراد، موسسات و سازمانها را کاهش می‌دهد (معدنچیان، ۱۳۸۲).

فساد زمانی اتفاق می‌افتد که دو وضعیت قصد و فرصت وجود داشته باشد؛ گرایش به فساد که در ذهن عامل آن قرار دارد، ناشی از عوامل متعددی است که می‌تواند فردی یا محیطی باشد و فرصت نیز می‌تواند برنامه‌ریزی شده یا تصادفی باشد. در صورت مهیا بودن این دو فساد اتفاق خواهد افتاد (جونز^۳، ۲۰۰۵). برای جلوگیری از این معضل بزرگ باید تدبیری اندیشیده شود. اگرچه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایشهای مذهبی و ملی است که هر دوی آنها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته‌اند و همواره تاکید بر مبارزه با آن نموده‌اند، با این حال، شیوع فساد در جامعه، مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و درنهایت مردم گذاشته است که یکی از مهمترین آنها در بعد کلان، افزایش فاصله طبقاتی بین فقیر و غنی است (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

فساد اغلب در بر دارنده 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 و قدرت نابجا؛ (۳) تخلف از مصالح عمومی یا هنجارهای رفتاری (ورلین^۴، ۲۰۰۵). وجود فساد در سازمانها بخاطر دارا بودن منابع انسانی و مالی و اقتصادی هنگفت باعث تضعیف روحیه کارکنان و اتلاف انرژی می‌شود

1. transparency and accountability
3. Jones

2. good governance
4. Werlin

(رفیع‌پور، ۱۳۸۸). که در دراز مدت می‌تواند مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی بگذارد که این تأثیر بر اقتصادهای باز بیشتر از اقتصادهای بسته است (بلکبرون^۱ و همکاران، ۲۰۱۰) و همین امر زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند.

شهرداری تهران بخشهای متفاوتی از تدارکات تا معاونتهای مختلف را شامل می‌شود، با توجه به اینکه در راستای مدیریت شهری به هر یک از این بخشها، بودجه‌ها و منابع مالی کلانی اختصاص می‌یابد، همین موضوع می‌تواند در خلاء نظارت و تعهد سازمانی در شهرداری تهران، موجب شکل‌گیری زمینه‌های فساد اداری شود.

فساد اداری در این سازمان به صورتهای مختلفی همانند سندسازی، رانت‌خواری، عوارض و مالیات، ارائه مجوزهای غیرقانونی و ساخت و سازهایی که فراتر از زمین‌خواری به کوه‌خواری نیز رسیده است و آشکارا به چشم می‌آید. این شواهد باعث شده است که تعهد سازمانی به عنوان متغیری مهم در ارتباط با فساد اداری در این سازمان در نظر گرفته شود.

پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تعهد سازمانی کارکنان با نگرش آنها به فساد اداری ارتباط دارد؟ پس با توجه به این پرسش، هدف از انجام این پژوهش مشخص کردن میزان برخورداری کارکنان از تعهد سازمانی و همچنین سنجش گرایش آنها به فساد اداری و بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری است.

پیشینه تحقیق

فیروز (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «نقش تعهد هنجاری بر رابطه کیفیت

1. Blackburn

زندگی کاری و فساد اداری» به این نتیجه رسیده است که فساد اداری با تعهد هنجاری رابطه معکوس دارد یعنی با افزایش تعهد هنجاری میزان فساد اداری سیر نزولی پیدا می‌کند.

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در بین سازمانهای اداری شهر یزد» به این نتیجه رسیده‌اند که مهمترین متغیرهای تأثیرگذار بر فساد اداری، تعهد سازمانی و سپس تمکن مالی کارکنان است.

عبداللهی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تعهد سازمانی در جلوگیری از فساد اداری در بین ادارات دولتی شهرستان ایلام» به این نتیجه رسیده‌اند که بین تعهد سازمانی کل (و دو بعد هنجاری و مستمر) و فساد اداری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اما بین تعهد عاطفی و فساد اداری رابطه‌ای یافت نشده است. و به ترتیب تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی و تعهد کل بیشترین سهم را در پیش‌بینی فساد اداری دارند.

تفاوت پژوهش حاضر با پژوهشهای انجام شده در این است که تاکنون پژوهشی با این عنوان «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و نگرش به فساد اداری» در بین کارکنان شهرداری تهران انجام نشده است.

چارچوب نظری

موضوع فساد در تمام زمانها، گریبان‌گیر دولتها و دغدغه فکری بسیاری از اندیشمندان و متفکران سیاسی بوده است. به اعتقاد تانزی^۱ فساد نقض اصل رفتار برحق، بی‌طرفانه و مبتنی بر ضابطه است که بنابر آن، مناسبات خانوادگی

1. Tanzi

یا شخصی نباید در تصمیمات اقتصادی و اداری سازمانهای غیردولتی یا مقامات دولتی، نقشی ایفا کند. به اعتقاد وی، فساد در بستر شرایطی که دولت ایجاد کرده است، می‌روید؛ شرایطی که به برخی از افراد اجازه می‌دهد تا موانع را دور بزنند یا بکوشند تا با دادن رشوه به برخی از کسانی که در رأس دستگاههای دولتی هستند، امتیازاتی به دست آورند (کیان‌منش، ۱۳۸۶). طبق تقسیم‌بندیهای که از فساد انجام شده، فساد به سه دسته: ۱- فساد سیاسی ۲- فساد اخلاقی ۳- فساد اداری (بلکبرون، ۲۰۰۱) قابل تقسیم است که در این پژوهش به بررسی فساد اداری پرداخته شده است. نمونه بارز فساد اداری، فساد مالی است که خود به چندین نوع تقسیم می‌شود: ارتشاء، اختلاس، فساد در خریدهای دولتی از بخش خصوصی، فساد در قراردادهای مقاطعه‌کاری دولت با پیمانکاران، فساد مالیاتی، استفاده شخصی از اموال دولتی، کم‌کاری، گزارش مأموریت کاذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی، سرقت اموال عمومی از سوی کارکنان، اسراف و تبذیر، ترجیح روابط بر ضوابط، فساد در شناسایی و مبارزه با قانون‌شکنی (تسهل و تسامح نسبت به فساد)؛ فساد در ارائه کالا و خدمات دولتی؛ فساد در صدور مجوز برای فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی؛ فساد استخدامی (عدم رعایت ضوابط و معیارهای شایستگی در گزینش، انتخاب و ارتقای افراد در سازمان). (حیبی، ۱۳۷۵)

با توجه به اینکه نظریه‌های مستقیم در مورد رابطه بین فساد اداری و تعهد سازمانی وجود ندارد، ادبیات نظری تحقیق شامل نظریه‌های متنوعی است که هر کدام به صورت جداگانه در مورد فساد اداری و تعهد سازمانی به بحث پرداخته‌اند. در ذیل به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود؛

تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر در راستای اهداف سازمان کار کند. فردی که تعهد سازمانی بالایی

دارد در سازمان می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف، از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۶). معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی به سازمان در نظر بگیریم؛ نوعی وابستگی عاطفی و احساس تکلیف در برابر سازمان که به آمیزه‌ای از تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اطلاق می‌شود (می‌یر و آلن^۱، ۱۹۹۱ به نقل از تسدمیر^۲، ۲۰۱۴). مروری بر سیر مفهومی تعهد سازمانی نشان می‌دهد که از میان دیدگاه‌های پورتر و همکاران^۳ (۱۹۷۴)، مایر و شورمن^۴ (۱۹۹۸)، جاروس و همکاران^۵، بالفور و وکسلر^۶ (۱۹۹۶) دیدگاه‌های آلن و می‌یر در زمینه قلمرو مفهومی تعهد سازمانی و ابعاد آن، بیش از سایرین مورد توجه و اهتمام قرار گرفته است. از نظر این دو، تعهد، حالتی روان‌شناختی است که نخست رابطه کارکنان را با سازمان مشخص می‌کند و در مرحله بعد مستلزم تصمیم‌گیری درباره ادامه یا لغو عضویت افراد در سازمان است. آلن و می‌یر تعهد را به سه دسته تقسیم می‌کنند: تعهد عاطفی^۷، تعهد مستمر^۸ و تعهد هنجاری^۹.

به نظر آنها تعهد عاطفی به دل‌بستگی عاطفی فرد به سازمان و همانندی و التزام او به آن اشاره دارد. افرادی که تعهد عاطفی قوی به سازمان دارند، به کارشان در سازمان ادامه می‌دهند. تعهد مستمر اشاره به تعهد سازمان به خاطر آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان برای فرد دارد. فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه-فایده نتیجه می‌گیرد که در سازمان بماند. در واقع هر چقدر افراد بیشتر در سازمان می‌مانند، جدا شدن برایشان سخت‌تر

1. Mayer and Allen

2. Tasdmir

3. Porter

4. Mayer and Schoorman

5. Jaros

6. Balfour and Wechsler

7. Affective commitment

8. Continuance commitment

9. Normative commitment

می‌شود؛ کارکنانی که دلیل اولیه‌شان برای ارتباط با سازمان تعهد مستمر است، در سازمان می‌مانند، چرا که به چنین کاری نیاز دارند. در نهایت تعهد هنجاری مبین احساس التزام فرد به تداوم کارش است. تعهد هنجاری یعنی اینکه فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند و سازمان را ترک نمی‌کند، چون نمی‌داند کارفرما یا همکارانش پس از ترک سازمان چه قضاوتی در مورد وی خواهند داشت؛ افرادی که تعهد هنجاری بالایی دارند احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند (یوسل و بکتاس^۱، ۲۰۱۲؛ عبدالله^۲، ۲۰۱۲؛ فیلد و بی تن دج^۳، ۲۰۱۲؛ بروجنی و همکاران^۴، ۲۰۱۲؛ لوتانز^۵، ۲۰۰۸).

«می‌یر و آلن» تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. پیش شرط‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته‌بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری (تسد میر^۶، ۲۰۱۴). تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم (مثبت) است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس (منفی) است. لذا ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است (پورتر^۷، ۱۹۷۴؛ بیتمن و استراسر^۸، ۱۹۸۴؛ دورکین^۹، ۲۰۰۰؛ دیوید، ۲۰۱۰).

سلزنیکی^۹، تعهد را سازوکاری اساسی در ایجاد نتایج پیش‌بینی نشده می‌داند. به عقیده وی تلاش برای کنترل، که از این تعهدها و تضادهای منافع مختلف

1. Yucel and Baktas

2. Abdullah

3. Field and Buitendach

4. Boroujeni

5. Luthans

6. Tasdemir

7. Bateman and strasser

8. Durkin

9. Selznik

ناشی می‌شود، موجب تقویت تقسیم سازمان و تعهد به ایدئولوژیها و اهداف فرعی واحدها می‌شود. در اینجا نتایج سوء کارکردی، حالتی فزاینده یافته، خود موجب تقویت خود می‌شود. بدین ترتیب، سوء کارکردها به‌طور روز افزون درون ماهیت سازمانها به منزله یک کل واحد رشد می‌کنند و به تدریج سازمان را به صورت بالقوه از اهداف رسمی‌اش دور می‌کند (بورل و مورگا، ۱۹۷۹ به نقل از حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

سازوکار سلز نیک به دو راه تقسیم می‌شود: اول کاربرد ایدئولوژی برای نیل به سازگاری و وفاداری در سازمان؛ دوم، همگزینی که بر اساس آن گرایش فرقه‌ای مختلف درون سازمان به وضعیت تسهیل قدرت سوق داده می‌شود. وی معتقد است که از این راهها می‌توان از سوء کارکردها در سازمان پیشگیری کرد (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

لویتدکه و شوارتز^۱ عوامل مؤثر بر فساد را در سه بخش جستجو کرده‌اند: ۱. اقتصاد ۲. دولت ۳. سازمان؛ که با توجه به چارچوب نظری پژوهش حاضر، در مقوله سازمان قرار می‌گیرند.

تریزمن^۳ (۲۰۰۰) معتقد است فساد رابطه معنادار بسیار منفی‌ای با رشد اقتصادی یک کشور دارد؛ بنابراین، هر چه فساد کمتر باشد، پایداری یک نظام دموکراتیک بیشتر است و یا برعکس. بانک جهانی مطرح کرد که فساد نشانه عوامل دیگری همانند سیاستهای ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، جامعه مدنی توسعه نیافته و پاسخگویی ضعیف نهادهای دولتی است؛ این امر نشأت گرفته از شرایط کشورهای در حال

1. Burrel and Morga
2. Luedtke and Schweitzer
3. Tresiman

توسعه است (بانک جهانی، ۲۰۰۴). همچنین قوانین و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرآیند کار در سازمانها می شود، زمینه بروز فساد را بیشتر می کند. این قوانین هم تقاضا را برای فساد مهیا می کند و هم مشوقهایی برای عرضه فراهم می آورد، زیرا کارکنان می توانند با استناد به این مقررات مانع از انجام امور و سبب ایجاد تمایل به پرداخت رشوه شوند (آلکن، ۲۰۰۷).

عمده عواملی که به شیوع و گسترش فساد در سازمانها و نهادهای یک کشور دامن می زند، عبارتند از: سوء مدیریت، عدم شفافیت و پاسخگویی دولت در برابر عملکرد خود، مورد تهدید قرار گرفتن مبارزه گران با فساد، احساس بی عدالتی در ادارات دولت (تانزی، ۱۹۹۸).

فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفتهای اجتماعی و ملی را خواهد بست و در بعد کلان، فاصله های طبقاتی را به ارمغان خواهد آورد. در رابطه با رویکردهای پیشگیری «مارج. سینگر» معتقد است که برای بیشتر سرپرستها و مدیران، تأدیب کارکنان تکلیف سنگینی است. هدف تأدیب پیشگیری از بروز رفتارهای نادرست است که این موجب پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد. او از دو روش نام می برد: یک روش سنتی که روش کوره داغ نامیده می شود و روش نوین که تأدیب نام دارد. هدف این روشها حذف کارکنان خاصی نیست، بلکه پیشگیری از بروز رفتارهای نامطلوب است (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به شرایط خاصی که در سازمانهای و ادارات کشورمان وجود دارد روش تأدیب می تواند به عنوان عامل پیشگیری کارساز شود. البته نه بعد از انجام اختلاسهای چند هزار میلیاردی توسط مدیران مسئول و کارکنان.

در نظریه سیاسی، فساد، معلول عقب ماندگی و توسعه نیافتگی نظامهای

سیاسی و اقتصادی است که بستر مناسبی را برای بهره‌برداری یا تخصیص لجام گسیخته منابع عمومی بنا به ملاحظات شخصی و یا اهداف ویژه عمومی فراهم می‌کند. حامیان این نظریه معتقدند که اساس فساد کلان بیشتر از آنکه مقوله اجتماعی و اقتصادی باشد، مقوله‌ای سیاسی است. در هر جامعه‌ای که نهادهای نظارتی، احزاب سیاسی و نهادهای مدنی و صنفی قادر به نظارت و تأثیرگذاری و تعدیل خط مشی‌ها و تصمیم‌گیریهای نهادهای حکومتی نباشد و نهادهای قضایی و اطلاعاتی نیز تحت نفوذ و مهار قدرت فائقه سیاسی باشد، امکان تعمیق و پایداری مفاسد سیاسی بیشتر می‌شود. 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، ۲۰۰۰). نظریه اقتصادی، ریشه مفاسد را در ساختارهای اقتصادی توسعه نیافته می‌داند که آنها نیز به نوبه خود، عامل محوری را در این زمینه، دخالت بیش از حد دولت در اقتصاد می‌دانند. در واقع اقتصاد دولتی «به‌ویژه تک محصولی» مهم‌ترین پایگاه مفاسد تلقی می‌شود (بریمن، ۲۰۰۰). در نظریه عقلانیت فردی، فساد به عنوان نتیجه محاسبات عقلانی هزینه‌ها و سودهای کارگزاران حکومتی تلقی می‌شود (توازدار، ۲۰۰۴).

یکی دیگر از مسائل مهمی که مدیران در رابطه با رفتار اداری با آن مواجه‌اند، تشویق کارکنان است تا از این طریق نسبت به کارفرمای خود احساس تعهد بیشتری کنند (رابینز، ۱۳۸۵)؛ همین موضوع باعث می‌شود تا آنها کمتر آسیب ببینند. نظریه هزینه-فایده بیان می‌کند که افراد در هر سمت و مقامی رفتارشان را بررسی نموده

1. Collier and Reinikka
2. Berryman
3. Tevzadze

و چنانچه نسبت فایده به هزینه، بزرگ‌تر باشد، آن اقدام را عملی خواهند ساخت. چنانچه در یک نظام دولتی، تنبیه‌ها و مجازات‌ها برای افراد فاسد، ضعیف باشد، افراد اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد. نابرابری اقتصادی بدون توجیه منطقی، محدودیت‌های سیاسی و اجتماعی رشد افراد غیرمتخصص و خویشاوند سالاری و مواردی از این دست موجب بروز محرومیت نسبی می‌شود (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹). در این تحقیق می‌خواهیم ببینیم آیا میان تعهد سازمانی و فساد اداری رابطه‌ای وجود دارد؟

روش

ماهیت و روش تحقیق: تحقیق حاضر از نظر روش‌شناسی کمی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری تهران در سال ۱۳۹۲ است که تعداد آنها برابر با ۶۲ هزار نفر بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۸۵ نفر به دست آمد. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. با توجه به حجم زیاد جامعه آماری ابتدا شهرداری تهران به مناطق ۲۲گانه و نواحی مربوطه تقسیم و واحدهای مورد نیاز از این نواحی به طور تصادفی انتخاب شدند. برای انتخاب ۳۸۵ نفر نمونه از این جمعیت، جامعه آماری مورد شماره‌گذاری قرار گرفت و با مراجعه به جدول ارقام تصادفی، یک شماره به دست آمد و با هر شماره که از جدول تصادفی به دست آمد، فرد یا مواردی که با آن مشخص شده و در حوزه جمعیت نمونه قرار گرفت. با توجه به اینکه هدف مقایسه مناطق و بخشهای مختلف جامعه آماری نبود، لذا در این نوع نمونه‌گیری برعکس نمونه‌گیری طبقه‌ای و سهمیه‌ای، بخش‌بندی صورت نگرفته است. **ابزار اندازه‌گیری:** به منظور آزمون روابط میان متغیرها از پرسشنامه استاندارد

تعهد سازمانی آلن و می‌یر و پرسشنامه محقق ساخته فساد اداری که جمعا شامل ۶۸ گویه است، بهره گرفته شده است.

روایی و پایایی: به منظور تعیین روایی ابزارهای پژوهش از روایی صوری بهره گرفته شده است؛ به این صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار گروهی از متخصصان در این حوزه قرار گرفتند و بعد از اصلاح و حذف تعدادی از پرسشها، پرسشنامه نهایی تنظیم شد. به منظور بررسی پایایی، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه اولیه بین ۳۵ نفر از کارکنان به عنوان پیش‌آزمون توزیع و تکمیل شد و نتایج این ضریب نشان داد که آلفای همه مقیاسها بالاتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد گویه‌های هر مقیاس از سازگاری درونی برخوردار بوده و به عبارتی پرسشنامه پایاست.

جدول (۱) مقدار آلفای به دست آمده برای فساد اداری و تعهد سازمانی

تعداد گویه	فساد اداری	عملکرد سازمان	شفافیت سازی سازمانی	نظارت	ساختار اداری	تشویق	فریدی و ویژگیهای	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر
تعداد گویه	۳۹	۱۴	۳	۶	۳	۷	۶	۲۴	۸	۸	۸
α	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۷۶	۰/۸۰	۰/۷۲

جدول (۲) شاخصهای توصیفی و پراکنندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	سطوح	F	%	Min	max	Range	M	SD
جنسیت	زن	۱۹۲	۴۹/۹	-	-	-	-	-
	مرد	۱۹۳	۵۰/۱	-	-	-	-	-
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۸۸	۴۸/۸	-	-	-	-	-
	تا ۱۰ سال	۱۵۲	۳۹/۵	-	-	-	-	-
	تا ۱۵ سال	۳۸	۹/۹	-	-	-	-	-
	و بیشتر ۱۵	۷	۱/۸	-	-	-	-	-
سن	کم (۱۷-۴۰)	۲۱۳	۵۵/۳	۱۷	۸۷	۷۰	۴۱/۵۰	۱۴/۱۵۷
	متوسط (۴۱-۶۴)	۱۳۵	۳۵/۱	-	-	-	-	-
	زیاد (۶۵ به بالا)	۳۷	۹/۶	-	-	-	-	-
گرایش به فساد اداری	پایین (۱۷-۴۰)	۲۷۷	۷۳/۹	۰	۹۵	۹۵	۲۲/۵۵	۵/۵۹۲
	متوسط (۴۱-۶۴)	۷۰	۱۸/۷	-	-	-	-	-
	(بالا ۶۵ به بالا)	۲۸	۷/۵	-	-	-	-	-
تعهد سازمانی	(پایین ۱۶-۰)	۲۶	۹/۶	۰	۴۷	۴۷	۱۷/۳۷	۹/۷۸۱
	(متوسط ۱۷-۳۳)	۱۲۶	۶/۳۳	-	-	-	-	-
	(بالا ۳۴ به بالا)	۲۲۳	۵/۵۹	-	-	-	-	-

سنججه‌ها: مفاهیم اصلی این تحقیق، فساد اداری به عنوان متغیر وابسته و

تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل است:

۱) فساد اداری حالتی در نظام اداری است که اکثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان آن را به وجود می‌آورد. این تخلفات باید ویژگی خاصی داشته باشد؛ مثلاً استمرار داشته و البته، تأثیر نسبتاً زیادی در سطوح مختلف اداری داشته باشد و به عبارتی «سوء استفاده از امکانات و منابع عمومی در راستای منافع شخصی» (ربیعی،

۱۳۸۳). در این تحقیق گرایش به فساد اداری با شاخصهای «شفافیت‌سازی سازمانی (۳ گویه)، نظارت (۶ گویه)، ساختار اداری (۳ گویه)، عملکرد سازمان (۱۴ گویه)، تشویق یا رفاه (۷ گویه)، ویژگیهای فردی (۵ گویه)» مشخص می‌شود. در کل پرسشنامه فساد اداری با تعداد ۳۹ گویه توسط پاسخگویان تکمیل شده است. (۲) تعهد سازمانی به معنای احساس تعهد و مسئولیت 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). در این تحقیق تعهد سازمانی شامل سه شاخص تعهد عاطفی «۸ گویه»، تعهد مستمر «۸ گویه» و تعهد هنجاری «۸ گویه» است که برای آن طبق پرسشنامه آلن می‌یر ۲۴ گویه بر اساس طیف لیکرت طرح گردیده است.

تحلیل داده‌ها: پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها به نرم افزار Spss18 انتقال یافت و بر اساس سطوح سنجش متغیرها، تجزیه و تحلیل‌های آماری صورت گرفته است. برای تحلیل رابطه بین متغیرهای بعد از بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

طبق اطلاعات موجود در جدول (۲) می‌توان گفت که ۴۹/۹٪ پاسخگویان زن و ۵۱/۱٪ مرد بوده‌اند. ۵۵/۳٪ کارکنان در محدوده سنی (۱۷-۴۰)، ۳۵/۱٪ در محدوده سنی (۴۱-۶۴) و ۹/۶٪ در محدوده سنی (۶۵ به بالا) قرار می‌گیرند. در مورد متغیر سابقه خدمت کارکنان در شهرداری، ۴۸/۸٪ کارکنان اعلام کرده‌اند که مدت خدمت آنها در شهرداری کمتر از ۵ سال، ۳۹/۵٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۹/۹٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱/۸٪ بیشتر از ۱۵ سال می‌باشد.

در مورد متغیر گرایش کارکنان به فساد اداری می‌توان گفت که $0.73/9$ کارکنان گرایش شان به فساد اداری منفی، $0.18/7$ گرایش در حد بینابین و $0.7/5$ گرایش شان به فساد اداری در حد مثبت می‌باشد، که نتیجه می‌گیریم گرایش اکثریت کارکنان به فساد اداری منفی است و در مورد متغیر تعهد سازمانی می‌توان گفت $0.6/9$ کارکنان تعهد سازمانی شان به شهرداری پایین، $0.33/6$ متوسط و $0.59/5$ بالا می‌باشد. بنابراین، تعهد سازمانی در اکثر پاسخگویان در حد بالاست.

جدول شماره ۳ بیانگر رابطه همبستگی بین تعهد سازمانی (و ابعاد آن) و گرایش به فساد اداری (و ابعاد آن) است. طبق اطلاعات موجود در این جدول، می‌توان گفت که بین متغیر تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری رابطه منفی وجود دارد ($r = -0.523$; $p < 0.001$). به عبارتی هر چه تعهد سازمانی کارکنان شهرداری به شغل و محل خدمت خود بیشتر باشد گرایش آنها به فساد اداری کمتر خواهد بود. در صورتی که ارتباط بین ابعاد تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری رابطه‌ای معنادار و معکوس است که اطلاعات مندرج در جدول به خوبی بیانگر آن می‌باشد.

پیش‌بینی‌های فساد اداری

جدول شماره ۴ بیانگر این است که از بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی با قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ۲۵ درصد از تغییرات گرایش کارکنان به فساد اداری بیشترین میزان پیش‌بینی‌کنندگی برای نگرش به فساد اداری را داراست. طبق اطلاعات موجود در این جدول، می‌توان گفت که بین تعهد عاطفی و فساد اداری رابطه منفی وجود دارد ($r = -0.486$; $p < 0.001$). به عبارتی هر چه تعهد

عاطفی کارکنان شهرداری به شغل و محل خدمت خود بیشتر باشد، گرایش آنها به فساد اداری کمتر خواهد بود. در مدل‌های بعدی که به ترتیب قدرت پیش‌بینی‌کنندگی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ($R^2=0.32$) و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر ($R^2=0.39$) که در آنها قدرت پیش‌بینی دو و سه بعد ذکر شده، هیچ کدام به‌اندازه مدل اول (تعهد عاطفی) قدرت پیش‌بینی‌شان قوی نیست، چون هر دو مدل ترکیبی از ابعاداند و نه یک بعد.

جدول (۳) آزمون همبستگی بین تعهد سازمانی با فساد اداری

متغیر مستقل	متغیر وابسته					
	گرایش به فساد اداری	عملکرد سازمان	شفافیت سازی سازمانی	ساختار اداری	نظارت	تشویق فردی
تعهد سازمانی (کل)	***-0.523	*0.293	***0.334	***0.296	***0.364	***0.421
تعهد عاطفی	***-0.486	*0.267	*0.236	***0.301	***0.321	***0.398
تعهد هنجاری	***-0.328	*0.251	***0.325	*0.296	***0.361	*0.128
تعهد مستمر	***-0.320	*0.296	***0.345	***0.311	*0.167	*0.209

*** معنادار در سطح 0.001 * معنادار در سطح 0.01 * معنادار در سطح 0.05

جدول شماره (۴): جدول مشخص کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی گرایش به فساد اداری توسط

ابعاد تعهد سازمانی

ابعاد متغیر تعهد سازمانی	ضریب همبستگی (r)	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	(Sig) سطح معناداری
مدل (۱) تعهد عاطفی	-۰/۴۸۶	۰/۲۵۱	۰/۲۴۷	۰/۰۰۱
مدل (۲) تعهد هنجاری	-۰/۵۶۱	۰/۳۲۴	۰/۳۱۷	۰/۰۰۱
مدل (۳) تعهد مستمر	۰/۶۳۶	۰/۳۹۱	۰/۳۸	۰/۰۰۱

*پیش‌بینی گرایش به فساد اداری توسط تعهد عاطفی
 **پیش‌بینی گرایش به فساد اداری توسط تعهد عاطفی و تعهد هنجاری
 ***پیش‌بینی گرایش به فساد اداری توسط تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر

بحث

در بخش استنباطی و تحلیل اطلاعات، رابطه بین متغیر مستقل تعهد سازمانی با متغیر وابسته گرایش به فساد اداری و همچنین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که بین تعهد سازمانی کارکنان و گرایش آنها به فساد اداری رابطه معکوس وجود دارد و از بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد عاطفی به میزان ۲۵ درصد توانایی پیش‌بینی تغییرات گرایش به فساد اداری کارکنان را داراست و در واقع قوی‌ترین پیش‌بینی کننده است.

طبق نظر آلن و می‌یر تعهد سازمانی نوعی وابستگی به سازمان است؛ نوعی وابستگی عاطفی و احساس تکلیف در برابر سازمان؛ که به آمیزه‌ای از تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اطلاق می‌شود. با این گفته‌ها کارمندی که در خود وابستگی عاطفی و احساس تکلیف در برابر سازمان را دارد، ناخودآگاه از انجام کارهایی که نشانه

تمایل و گرایش به فساد اداری باشد، خودداری می‌کند و در واقع تعهد عاطفی بدین صورت می‌تواند از گرایش به فساد اداری جلوگیری کند. نتایج تحقیق بیانگر این است که بین فساد اداری و تعهد سازمانی رابطه‌ای معکوس وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش تعهد کارکنان به سازمان محل خدمت خود، گرایش آنها به فساد اداری کاهش می‌یابد. حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بین سازمانهای اداری شهر یزد به این نتیجه رسیده‌اند که میزان فساد اداری بین سازمانها متفاوت نیست و نتایج تحلیل رگرسیونی بیانگر این است که تعهد سازمانی و تمکن مالی کارکنان به ترتیب تأثیرگذارترین متغیرها بر فساد اداری کارکنان این سازمانهاست. لذا نتایج این تحقیق همسو با تحقیقات پیشین است. «می‌یر» و «آلن» تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. به نظر آنها تعهد عاطفی، دلبستگی عاطفی فرد و همانندی و التزام او به سازمان است. تعهد مستمر، بیانگر این است که فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه-فایده نتیجه می‌گیرد که در سازمان بماند. کارکنانی که دلیل اولیه‌شان برای ارتباط با سازمان تعهد مستمر است، در سازمان می‌مانند، چرا که به چنین کاری نیاز دارند. در واقع نظریه هزینه-فایده بیان می‌کند که افراد در سمت و مقامی رفتارشان را بررسی نموده و چنانچه نسبت فایده به هزینه، بزرگ‌تر باشد، آن اقدام را عملی خواهند ساخت. چنانچه در یک نظام دولتی، تنبیه‌ها و مجازاتها برای افراد فاسد، ضعیف باشد، افراد اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد. در تعهد هنجاری فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند و سازمان را ترک نمی‌کند. طبق نظریه فایده-هزینه و نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که عدم گرایش کارکنان به فساد اداری بیانگر این است که آنها به سازمان خود تعهد مستمر دارند

و نظامهای تشویق و تنبیه به قوت خود برقرار است. که طبق نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیونی در این جامعه آماری، کارکنان با در اولویت قرار دادن تعهد عاطفی به نوعی دلبستگی عاطفی خود و التزام خود به سازمان را بیان می‌کنند که با توجه به تأیید رابطه معکوس بین تعهد عاطفی و گرایش به فساد اداری؛ این نتیجه حاصل می‌شود که عامل اصلی و تأثیرگذار در عدم گرایش کارکنان به فساد اداری بعد تعهد عاطفی می‌باشد. در این راستا نتایج پژوهش عبدالهی (۱۳۹۲) مؤید این مطلب است که بین تعهد سازمانی کل (و دو بعد هنجاری و مستمر) و فساد اداری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اما رابطه بین تعهد عاطفی و فساد اداری رد شده است. تحلیل رگرسیونی بیانگر این نکته بوده است که به ترتیب تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی بیشترین سهم را در پیش‌بینی فساد اداری داشته‌اند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق عبداللهی در تأیید رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و دو بعد «تعهد هنجاری» و «تعهد مستمر» و گرایش به فساد اداری همسو و با عدم تأیید رابطه بین تعهد عاطفی و گرایش به فساد اداری ناهمسو است. در این تحقیق نتایج تحلیل رگرسیونی بیانگر این است که تعهد عاطفی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده گرایش به فساد اداری است و به ترتیب بعد از آن تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار گرفته‌اند در صورتی که در تحقیق عبدالهی تعهد مستمر قوی‌ترین پیش‌بینی کننده فساد اداری است. طبق نظر آلن و می‌یر تعهد هنجاری یعنی اینکه فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند و سازمان را ترک نمی‌کند. نتایج تحقیق فیروز (۱۳۸۹) بیانگر این است که فساد اداری با تعهد هنجاری رابطه معکوس دارد یعنی با افزایش تعهد هنجاری میزان فساد اداری سیر نزولی پیدا می‌کند. بنابراین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق فیروز در تأیید فرضیه رابطه معکوس بین تعهد هنجاری و گرایش به فساد اداری

همسو است. لذا با توجه به نظر آلن و می‌یر و تأیید فرضیه فوق می‌توان گفت که یکی از عوامل تأثیرگذار در عدم گرایش کارکنان به فساد اداری فشار هنجارها و اخلاقیات حاکم در سازمان بر فرد است.

در مورد تعهد سازمانی و ابعاد فساد اداری می‌توان گفت که هر چه تعهد کارکنان به سازمان خود (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) بیشتر باشد سطح نظارت، تشویق، عملکرد، شفاف‌سازی و ساختار اداری سازمان قوی‌تر می‌شود و با توجه به مقادیر همبستگی بین تعهد سازمانی و ابعاد متغیر فساد اداری می‌توان گفت که بیشترین میزان ضریب همبستگی پیرسون تعهد سازمانی با ابعاد فساد اداری به ترتیب به رابطه تعهد سازمانی با تشویق و نظارت بر کار کارکنان و شفاف‌سازی است. گرایش به فساد اداری در این نمونه آماری در حد پایین بود که همین از نتایج بالا بودن میزان تعهد سازمانی کارکنان است. با توجه به حجم نمونه ۳۸۵ نفری از جامعه آماری ۶۲ هزار نفری کارکنان شهرداری تهران می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با این نمونه آماری قابل تعمیم به جامعه آماری نیست.

پیشنهادات

- جناحی شدن گزینشها، انتصاب افراد نالایق در پستهای کلیدی و دور کردن افراد شایسته از جمله عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی و به تبع آن بر گرایش به فساد اداری محسوب می‌شوند. در نتیجه به مدیران پیشنهاد می‌شود که بر اساس ضابطه و چارچوب مشخص و اصل شایسته‌سالاری کارکنان را انتخاب کنند تا با استخدام کارکنان متعهد به سازمان از گرایش به فساد اداری و شکل‌گیری آن جلوگیری شود؛

- واگذاری کار به پیمانکاران کوچک و بزرگ نیز در این جامعه آماری با توجه به هدف اولیه آنها در کوچک کردن محدوده مسئولیتی سازمانها و شرکتها

از نظر اجرایی نه تنها باعث بسته شدن بسیاری از مجاری تخلفات نشد، بلکه راه را برای مفاسد و تخلفات اداری هموار کرده است. در این راستا حفاظت فیزیکی و حراست و همچنین وجود هیأت‌های رسیدگی به تخلفات و کمیته‌های انضباطی کار در سلامت اداری و پیشگیری از مفاسد اداری تأثیرگذار است اما به شرطی که خود در این جریان ذوب نشوند

- تعدیل و حذف مقررات و قوانین نسبتاً مبهم، غیرشفاف و زاید

- تکریم حقوق متقاضیان کالاها و خدمات بخش عمومی و برقراری حفاظت‌های

قانونی و نهادی برای تأمین کننده آنها

- شفاف‌سازی رویه‌های تخصیص و مدیریت منابع عمومی

- سیاست‌زدایی از بخش عمومی

- افزایش قدرت مانور فعالیت‌های مطبوعاتی به گونه‌ای که قیمت نسبی فساد

اداری به شدت بالا رود

- ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، آگاه ساختن مردم به قوانین و

مقررات، حقوق شهروندی، افزایش سطح رضایت شغلی، جهت دادن به انگیزه‌ها،

شفاف‌سازی از حیث وظایف، اختیارات و نحوه انجام امور، فعالیت واحدها و

دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر توسعه آگاهی‌های همگانی در خصوص حقوق

شهروندی.

محدودیهایی که در پژوهش حاضر با آن روبرو بودیم عبارتند از:

- کمبود نظریه‌ها و منابع جدید در مورد فساد اداری؛

- عدم توجه و همکاری کارکنان شهرداری تهران؛

- عدم توجه کارکنان در پاسخگویی به پرسشهای کیفی که به دلیل کامل

نبودن پاسخها در این پژوهش از تفسیر آنها خودداری شد.

- حبیبی، ن. (۱۳۷۵). *فساد اداری*. تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
- حقیقتیان، م؛ کریمی زاده، س؛ نظری، ج (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بین سازمانهای اداری شهر یزد. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و سوم، شماره پیاپی ۴۸، شماره چهارم، ۱۴۲-۱۲۵.
- رایبیز، ا. (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ربیعی، ع. (۱۳۸۳). *زنده‌باد فساد*. تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رفیع‌پور، ف. (۱۳۸۸). *سرطان اجتماعی فساد*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- سازمان بازرسی کل کشور (۲۰۱۲). *فساد اداری خلاصه گزارش ۲۰۱۲ و ۲۰۱۴ سازمان شفافیت بین‌المللی*، www.korabaslo.ir
- عبداللهی، ص. (۱۳۹۲). *بررسی نقش تعهد سازمانی در جلوگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ایلام)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران، دانشکده مدیریت و اقتصاد، استاد راهنما: علی اکبر جوکار.
- عظیمی، خ، عطافر، ع. و شائمی، ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری و مالی. *مجله اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره ۲، ۱۲۹-۴۷.
- فیروز، ح. (۱۳۸۹). *نقش تعهد هنجاری بر کیفیت زندگی کاری و فساد اداری*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت، استاد راهنما: میر علی سید نقوی.
- کیان‌منش، ک. (۱۳۸۶). *تاملی بر موضوع فساد اداری*. تهران: ارتباطات و فناوری.
- معدنچیان، ا. (۱۳۸۲). *مبارزه با فساد اداری*. تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).
- Abdullah, A. (2011). Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan. *J of Edu and Vocat Res*, 1 (3), 80-86.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1-18.

- Bateman, T. S. & Stasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, 95.
- Balfour, D. & Weschler, B. (1996). Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 29, 256-277.
- Bennet, H. & Durkin, M. (2000). The effects of organisational change on employee psychological attachment as exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (2), 120-146.
- 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.
- Boroujeni, N I., Asadi, H. & Tabatabaie, M. S. (2012). Relation between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of chaharmahal& bakhtiari province. *International J of Sport Studies*, 2 (9), 427- 431.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann Educational Books Ltd.
- Chen, N. F. (2008). *Causal Relationship Analysis Between leadership Behavior, Organizational commitment, Job satisfaction and Turnover intentions for Employees of college Athletic of Departments in Taiwan*. Daphne- Alabama: unpublished doctoral dissertations in Education.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 10, 1-8.
- Field, L. K. and J. H. Buitendach (2011). »Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa«. *SA J of Industri Psycho*, 37 (1), 10 pages.

- 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.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Mayer, K. C. & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating Antecedents of organizational commitment: a test of March & Simons model. *Journal of organizational Behavior*. Vol. 19, 15-28.
- Olken, B. (2007). Monitoring Corruption: Evidence from a Field Experiment in Indonesia. *Journal of Political Economy*, 115 (2): 34-51.
- Porter, L. H., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609. doi: 10.1037/h0037335.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior: concepts, Controversies, and Applications*. Fourth edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- 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.
- Shannon, A. R. (2003). «*The relationship between organized recreational programs and job satisfaction/retention in the U.S. Navy*» (2003). Doctoral Dissertations. Paper AAI3089762.
- Tresiman, D. (2000). The causes of corruption: a cross-national study. *Journal of Public Economics*, 76, 399-457.
- Tasdemir, S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academics Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences* Vol. III (4).
- Tanzi, V. (1998). Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cases. *IMF-Staff Papers*, 45 (4).63-98

- Tevzadze, G. (2004). *Hidden tutoring: Causes, scope and models of development if current situation (case of Ukraine and Georgia)*. Chavchavadze state university, Tbilisi.
- 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/public
- Yucel, I. & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.

