

مقدمه

یکی از اقسام فساد، فساد اداری است. فساد اداری عبارت از تخطی افراد از صداقت و درستکاری در انجام وظایف اداری. رفتارهای غیر قانونی یا نامناسب متصدیان پست ها در بخش های دولتی و خصوصی در راستای منافع شخصی خود یا بستگان شان و یا تحریک و جهت دهی به دیگران برای دست زدن به چنین اقدامات و رفتارهایی از طریق سوءاستفاده از موقعیت شغلی که به دست آورده اند (سپهوند، ۱۳۹۰).

بانک جهانی (۲۰۰۰) فساد اداری را سوء استفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی تعریف کرده است. ویند سور (۲۰۰۴) فساد اداری را از جنبه اخلاقی و اجتماعی به عنوان یک بیماری بین فرهنگی یا بازتاب یک شکست اخلاقی یا جدا شدن از هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده یا انحراف نامطلوب اجتماعی در نظر گرفته است که دستیابی به منافع شخصی غیرقانونی در آنها مورد تأکید است. ممکن است به دلیل عادی شدن فساد اداری، برخی از مصادیق فساد اداری در زمره هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده درآیند. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت ها آگاه اند که فساد باعث آسیب های بسیاری می شود و هیچ حد و مرزی هم نمیشناسد. (افضلی، ۱۳۹۱).

فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. تأثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده ای داده است که در نتیجه آن، بسیاری از برنامه های طراحی شده دولت ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. فساد اداری، پدیده ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. نظام اداری هر

جامعه بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن میتواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد.

بنابراین یکی از عوامل موثر بر کاهش و کنترل و پیگیری از فساد اداری، مسئولیت پذیری کارکنان و منابع انسانی سازمان

در می باشد. مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان از یک سو موجب ارائه خدمات شهری جامع تر و از سوی دیگر تأثیر مثبت بر نگرش کارکنان می شود. مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان یک سازمان تأثیر مستقیم زیادی در موفقیت های آن سازمان دارد. می توان گفت مسئولیت اجتماعی عبارت است از مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. امروزه موضوع مسئولیت اجتماعی پدیده ای فراگیر و حتی به دغدغه اصلی سازمان ها تبدیل شده است. سازمان ها به مثابه یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی، در قبال جامعه مسؤول هستند و ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی آن ها در گرو شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی کارکنان است. (زندی و همکران، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر به نظر نگارنده پژوهش حاضر، یکی از عواملی که می تواند در مسؤولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری تأثیر داشته باشد و بدان توجه چندانی نشده و مورد توجه قرار نگرفته است، بحث امنیت شغلی کارکنان می باشد. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خودمشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد (خلالوه و مهداد، ۱۳۹۶).

داده اند امنیت و استقلال شغلی درک شده بر درهم تنیدگی شغلی تأثیر مثبتی دارد. از نتایج دیگر اینکه اثر درهم تنیدگی شغلی، استقلال و امنیت، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان معنادار است. علاوه بر این نقش واسط درهم تنیدگی شغلی نیز به تایید رسید.

- تقوی بافقی و شاهدی (۱۳۹۶) در مطالعه با عنوان بررسی و شناسایی عوامل زمینه ساز در فساد اداری مطالعه موردی: شهرداری حمیدیا استان یزد انجام داده اند که نتایج تحقیق شان نشان داد از مهمترین علل درون سازمانی موثر در زمینه سازی فساد نظام اداری در شهرداری حمیدیا می توان به عدم عدالت در برخورد با کارکنان، عدم رعایت شایسته سالاری در عزل و نسب ها، تشویق و تنبیه بی جا و نامناسب، اشاره کرد.

- عرب نژاد، جعفر، فجری، سمیه (۱۳۹۶) مطالعه ای با عنوان بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو، انجام داده اند و نتایج حاصل از یافته ها نشان داد باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو در کلان شهر تهران اثر مثبت و معنی داری دارد.

حقیقتیان، منصور، دوله، معصومه، طعیمه پور ایمان، دوله فاطمه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران انجام داده اند که یافته های 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 پیش بینی تغییرات گرایش به فساد اداری کارکنان را داراست و در واقع قوی ترین پیش بینی کننده است و بعد از آن به ترتیب تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار می گیرند.

- زارع بیدکی، مریم (۱۳۹۶) در مطالعه اش با عنوان بررسی تاثیر فساد اداری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانهای دولتی نشان داد که فساد اداری یکی از عواملی است که در میزان بهره وری منابع انسانی در جامعه و

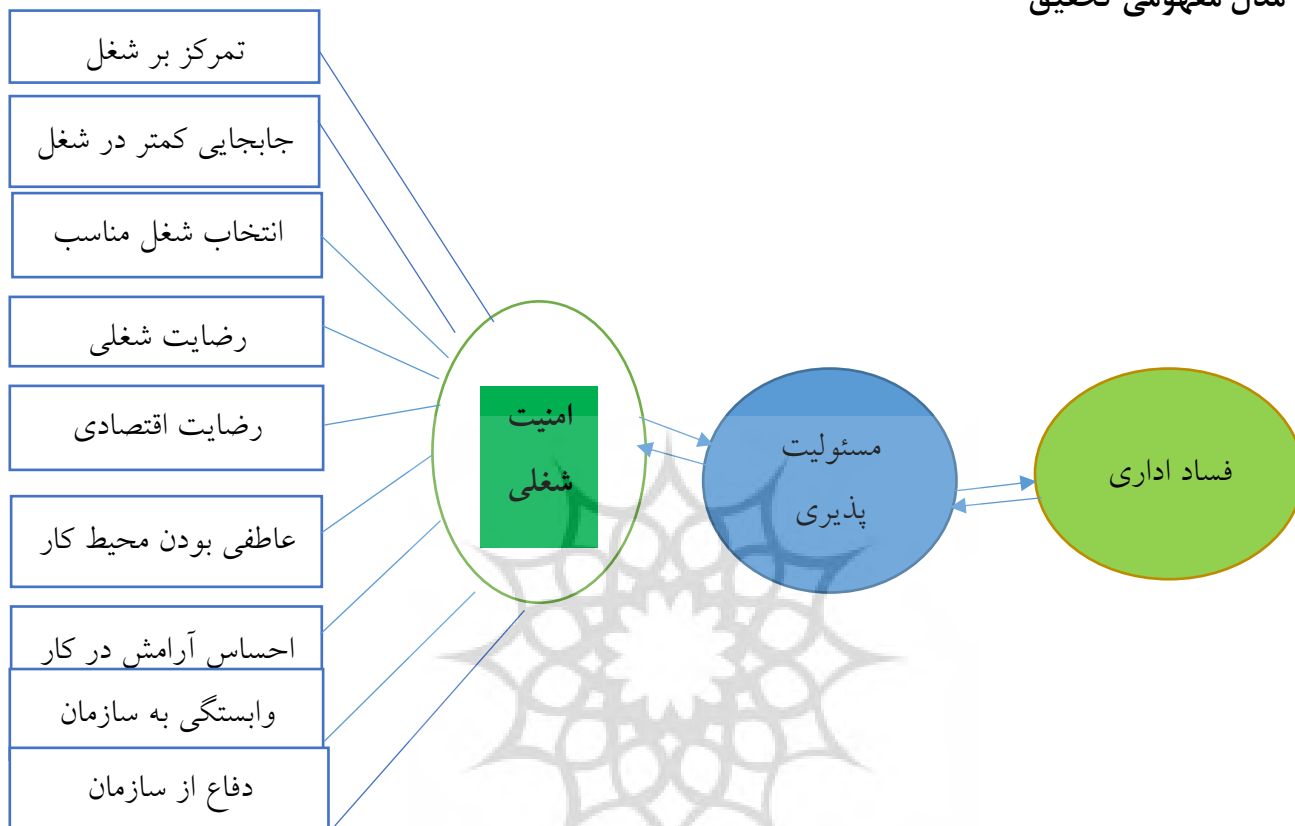
و احساس تبعیض شغلی (به عنوان عوامل فردی)؛ ب - عدم پایبندی به آموزه های مذهبی، عدم ایفای نقش رسانه ها آزاد در مبارزه با فساد اداری، هنجارمند شدن فساد اداری، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی و قانون گریزی (به عنوان عوامل فرهنگی) و پ - حاکم بودن شرایط آنومیک، محدود بودن کانال های قانونی رسیدن به اهداف، عدم احساس عدالت اجتماعی و حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها (به عنوان عوامل اجتماعی) از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر فساد اداری هستند.

- فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران انجام داده اند که یافته ها بیانگر آن بود شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره - $t = 78/7$ شفافیت سازمانی، بر اعتماد سازمانی مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره - $t = 42/6$ اعتماد سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره $t = 54/5$ می باشد. نتیجه گیری: نتایج حاصله نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیر گذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیری ندارد. در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می توان با این پدیده مقابله کرد.

- زرنندی، سعید، معدنی، جواد، رنجبر کبوترخانی، مصطفی، خدایی، نیما، سروری، سعید (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی، انجام داده اند نتایج نشان داد که از میان مؤلفه های مسئولیت اجتماعی، مؤلفه های مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه، بر ارتقای سلامت اداری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

- رحیم نیا، فربرز، نصرتی، سعید، اسلامی، قاسم (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان های دولتی نشان

مدل مفهومی تحقیق



۴. بین رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۵. بین رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۶. بین عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۷. بین احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۸. بین وابستگی به سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۹. بین دفاع از سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه های اصلی:

۱. بین امنیت شغلی با مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۲. بین جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۳. بین انتخاب شغل مناسب و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

ب) فرضیه های ویژه:

۱. بین تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۲. بین جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.
۳. بین انتخاب شغل مناسب و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

یافته ها

جدول ۱: رابطه میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری

نتیجه فرضیه	معناداری	مقدار آزمون	فراوانی	
رابطه معنادار	0/000	۰/۸۵۹	۲۶۹	امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۳۵۱	۲۶۹	تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۵۹۱	۲۶۹	جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۳۹۶	۲۶۹	انتخاب شغل مناسب، و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۶۸۵	۲۶۹	رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۴۱۰	۲۶۹	رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۵۴۵	۲۶۹	عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۷۶۳	۲۰۱	احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۴۴۶	۲۶۹	وابستگی به سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۸۹۹	۲۶۹	دفاع از سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری

کمترا در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان، و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری ساری رابطه معناداری وجود دارد. به نحوی که با بالا رفتن امنیت شغلی، و مسئولیت پذیری آنان فساد اداری کمتر می شود.

همان طور که در جدول فوق مشاهده می کنید نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن پیرامون رابطه دو متغیر میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری معنادار گردیده است. به نحوی که با بالا رفتن امنیت شغلی افراد، و میزان مسئولیت پذیری آنان موجب کاهش فساد اداری می شود.

بنابراین نتایج تحقیق در مجموع نشان داد که بین امنیت شغلی، و مولفه های آن مانند (تمرکز بر شغل، جابجایی

بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان از این که در شغلی که دارند و مشغول بکارند احساس آرامش و راحتی کنند. از این که به افکار و نظریات خود در سازمان بیان کنند نگرانی خاصی نداشته باشند و از انجام فعالیت ها و مسئولیت ها ی مربوط به شغل خود لذت ببرند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان با حقوق و مزایای در یافتی از شغل خود نسبت به تأمین نیازهای زندگی احساس نگرانی ننمایند و از مزایای بیمه و امکانات رفاهی سازمان بطور مناسب و کافی برخوردار شوند و ارزیابی مثبتی از آن داشته باشند. و در مورد دوران بازنشستگی خود احساس نگرانی نکنند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که این باور و اطمینان در کارکنان شکل بگیرد که به هنگام گرفتاری یا مشکلات مورد حمایت مافوق خود قرار می گیرند. و احساس کنند مورد اعتماد همکارانشان هستند و مقامات مافوق سازمان هم به آنان اعتماد دارند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

بر نقش و اهمیت و جایگاه امنیت شغلی در ارتقای مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری در شهرداری ساری است.

- با توجه به اینکه بین تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که منابع انسانی شاغل در شهرداری ساری احساس کنند که سازمان شهرداری به شغل آنان نیاز دارد. و این تفکر و احساس در آنان بوجود آید اگر شایستگی و لیاقت سازمانی داشته باشند در مسیر پیشرفت شغلی ارتقا خواهند یافت.

- با توجه به اینکه بین جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان شهرداری ساری هیچ گونه دغدغه و نگرانی خاصی بابت آینده شغلی و تنزل موقعیت شغلی خود در سازمان نداشته باشند. و با تغییر سطوح مدیریت و عزل و نصب مدیران و مسئولین مافوق، پست سازمانی خود را در خطر نبینند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین انتخاب شغل مناسب و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود که از کارکنان متناسب با مهارت و تخصص آنان بکارگیری شوند و زمینه و شرایطی فراهم آورند آنان با استقلال و علاقه وافر از تخصص و مهارت و توانایی خود در زمینه مورد نیاز استفاده کنند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

سیف پناهی ، حامد ، موسوی جد، سید محمد ، زندی ، خلیل ، راستاد ، آرمان (۱۳۹۹) رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)

عباس زاده واقفی، شیرین، السادات (۱۳۹۵) بررسی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

عرب نژاد، جعفر، قجری، سمیه (۱۳۹۶) بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو، مطالعات رفتاری در مدیریت، سال هشتم بهار و تابستان ۱۳۹۶ شماره ۱۱۷۱۵ - ۱۰۳.

فیض آبادی، حوریه و علائی، سعید (۱۳۹۷) تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران، فصلنامه علمی پژوهشی، دوره ۹، شماره ۳، شماره پیاپی ۲۹، ۴۷ - ۵۳.

مرشدی ، فاطمه، خلیلی ، کرم و قاسم پور ، حامد (۱۳۹۸) (بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی) (مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی ره شهر ایلام) ، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره بیست و هفت، شماره چهارم، مهر ۹۸.

مهدی دخت ، مریم (۱۴۰۰) تأثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان جلد ۲ تابستان ۱۴۰۰ شماره ۲ (پیاپی ۱۹۰-۲۰۹) میر ساردو ، طاهر (۱۳۹۸) بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی فرهنگی فساد اداری ، پژوهش های جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸.

وحیدی زاده، علی اکبر؛ برزگر، مجید احمدی، عباد الله (۱۳۹۶) نقش واسطه گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳۰، ۸۵-۱۰۴.

مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هفتم، شماره ی ۲، ۵۳-۷۷.

حقیقتیان منصور، دوله معصومه، طعیمه پور ایمان، دوله فاطمه (۱۳۹۵) رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران. رفاه اجتماعی. ۱۳۹۵؛ ۱۶ (۶۱): ۴۷-۷۶.

خلاره، الهام، مهداد، علی (۱۳۹۶) پیش بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۳)، ۳۷-۴۴.

رحیم نیا، فریبرز، نصرتی، سعید، اسلامی، قاسم (۱۳۹۶) بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان های دولتی، فصلنامه مدیرتی دولتی ، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۹، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، صص ۳۳۳-۳۵۷.

زارع بیدکی ، مریم (۱۳۹۶) بررسی تاثیر فساد اداری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانهای دولتی، دوازدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره وری.

زندی، سعید، معدنی، جواد، رنجبرکبوترخانی، مصطفی، خدایی، نیما، سروری، سعید (۱۳۹۷) نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، بهار ۱۳۹۷، دوره ۹، شماره ۲۹، از صفحه ۳۳ تا صفحه ۵۲.

زندی، خلیل ، موسوی مجد، سید محمد، سیف پناهی حامد (۱۳۹۴) رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و ششم، شماره پیاپی (۶۰) شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۴، ۲۱۳-۲۲۲.

سپهوند رضا (۱۳۹۰) بررسی نقش فن آوری اطلاعات در کاهش فساد اداری در سازمان ثبت اسناد لرستان ، مجله بازرس بصیر ایلام، بهمن ۱۳۹۰، شماره ویژه.

Developing a scale for senior high school students in Japan". International Journal for the advancement of counseling, 28(3): 213.

Pop, O., Dina, G.C. and Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp 1020-1023. Retrieved from.. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811004113>

Pop, O., Dina, G.C. and Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp 1020-1023. R from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811004113>

Vitto. John. M. (2003). Relationship - driven classroom management: strategies that promote student's motivation.

A Anupama Singh and Sumi Jha,((۷۷۷۷)) Assessment of organizational health model using .multi-group invariance analysis», *Organizational Behavior*, 2017, proceedings.aom.org.

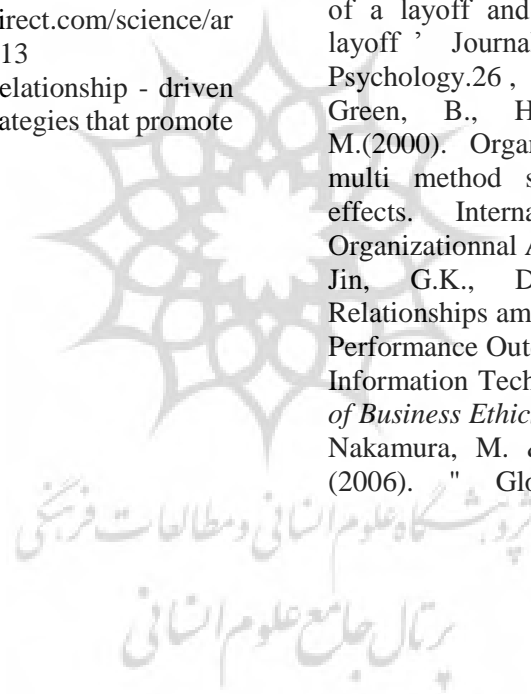
Aluchna , M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social Responsibility Journal* , 6 (4), 611-626.

Brockner, J. Dewitt, R. Grover, S. and Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of a layoff and survivors' reactions to the layoff ' *Journal of Experimental Social Psychology*. 26 , 389-407.

Green, B., Hartman. L.C.& Bambaеas , M.(2000). Organizationnal commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *International Journal of Organizationnal Analysis*, 8 (1): 89-108.

Jin, G.K., Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Performance Outcomes: an Empirical Study of Information Technology Professional, *Journal of Business Ethics*, vol.92, 341-359.

Nakamura, M. & A.M. Vatanabe Muraoka (2006). " Global social responsibility;



Studying the relationship between job security and accountability in reducing administrative corruption (case study: Sari Municipality)

Mohammad Reza Bagherzadeh Ali Khalkhali Ali Gorji karsami

1 Assistant Professor of Public Administration, Member of the Faculty of Management, Islamic Azad University Qaimshahr Branch, Iran

2 Master's degree in public administration, majoring in public policy, Islamic Azad University, Ghaemshahr branch, Iran

3 PhD student of sociology of Iranian social issues, Kharazmi University, Tehran, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of studying the relationship between job security and accountability and its role in reducing administrative corruption (case study: Sari Municipality). This research has been a correlational survey in terms of method and applied in terms of purpose. The statistical population is made up of all the official, contracted and contracted employees of Sari municipality, whose number was reported to be 928. Based on the standard sampling table of Krejci and Morgan, 269 people have been selected as a sample. To access the samples in this research, a simple random sampling method was used. The data collection tools used in the research were two job security questionnaires and the organization's social responsibility questionnaire. Content validity of questionnaires by obtaining expert opinion And the reliability derived from Cronbach's alpha was 0.81 for the job security questionnaire and 0.83 for the organization's social responsibility questionnaire. In order to test the hypotheses of the research, Spearman's correlation coefficient test and Friedman's rank test were used. Finally, the results of the research showed that between the variables of focusing on the job, less movement in the job, choosing the right job, job satisfaction, economic satisfaction, emotionality of the work environment, feeling relaxed at work, dependence on the organization, defending the organization, with responsibility in reducing There is a significant relationship between administrative corruption in the municipality. Also, the results of Friedman's ranking test have shown that from the point of view of the current research, defending the organization ranks first with an average of 8.80, feeling relaxed at work ranks second with an average of 7.46, and job transfer ranks third with an average of 5.94. Job satisfaction ranked fourth with an average of 5.70, has the most impact on accountability in reducing administrative corruption in Sari Municipality.

Key words: accountability, administrative corruption, job security, job focus, displacement and job satisfaction