

# **Recognition, Measurement and Evaluation of Factors Affecting Corruption in the Public Sector of Khuzestan Province using a three-Pronged Model (A Study Among Selected Executive Bodies)**

**Mahta Joodzadeh<sup>1</sup>, Mahdi Nadaf<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>. Assistant Professor Department of management, Institute for Higher Education, ACECR, Khuzestan, I.R. Iran. E-mail: [mahta\\_joodzadeh@yahoo.com](mailto:mahta_joodzadeh@yahoo.com)

<sup>2</sup>. Associate professor, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.  
(Corresponding Author) E-mail: [m.nadaf@scu.ac.ir](mailto:m.nadaf@scu.ac.ir)

## **Extended Abstract**

### **Abstract**

Administrative corruption is one of the most important problems of government organizations in third world countries, which weakens or destroys many organizational achievements. The present research seeks to identify, measure and evaluate the factors affecting administrative corruption in the public sector of Khuzestan province. This research was conducted with a mixed method (qualitative and quantitative). The statistical population includes large government organizations and four water and sewage organizations of Khuzestan province, the General Administration of Customs of Khuzestan Province, the General Administration of Roads and Urban Development of Khuzestan Province and the Organization of Industry, Mining and Trade of Khuzestan Province. Using the snowball method, 12 experts of these organizations were interviewed and the results were analyzed using the qualitative content analysis method. Then, a questionnaire was developed and after verifying the validity (form and content) and reliability (Cronbach's alpha, 0.80) it was given to 215 experts from selected government organizations, who were selected by simple random sampling in the conditions of the epidemic of covid-19. The data were analyzed using SPSS and AMOSE software using confirmatory factor analysis, one-sample t-test and Friedman test. The results showed that the indicators have a high average number of 3 and therefore, according to experts, they are important in the occurrence of administrative corruption. Among the environmental factors, political and government system variable, among the organizational factors, management structure and among the individual factors, individual characteristics got the most points. Among the three-pronged model of factors affecting the occurrence of administrative corruption, Organizational factors were the most important factors in the occurrence of administrative corruption.

### **Introduction**

Administrative corruption is one of the most important problems of government organizations in third world countries, which weakens or destroys many organizational achievements.

### **Case study**

The present research seeks to identify, measure and evaluate the factors affecting administrative corruption in the public sector of Khuzestan province. This research was conducted with a mixed method (qualitative and quantitative). The statistical population includes large government organizations and four water and sewage organizations of Khuzestan province, the General Administration of Customs of Khuzestan Province, the General Administration of Roads and Urban Development of Khuzestan Province and the Organization of Industry, Mining and Trade of Khuzestan Province.

### **Materials and Methods**

Using the snowball method, 12 experts of this The organizations were interviewed and the results were analyzed using the qualitative content analysis method. Then, a questionnaire was developed and after verifying the validity (form and content) and reliability (Cronbach's alpha, 0.80) it was given to 215 experts from selected government organizations, who were selected by simple random sampling in the conditions of the epidemic of covid-19. became The data were analyzed using SPSS and AMOSE software using confirmatory factor analysis, one-sample t-test and Friedman test.

### **Discussion and Results**

The results showed that the indicators have a high average number of 3 and therefore, according to experts, they are important in the occurrence of administrative corruption.

Conclusion:among the environmental factors, political and government system variable, among the organizational factors, management structure and among the individual factors, individual characteristics got the most points. Among the three-pronged model of factors affecting the occurrence of administrative corruption, Organizational factors were the most important factors in the occurrence of administrative corruption.

**Keywords:** Corruption, Public Sector, Three-pronged model, Khuzestan province

---

### **Article Type:** Research Article

---

**Cite this article:** Joodzadeh, M., & Nadaf, M. (2024). Recognition, Measurement and Evaluation of Factors Affecting Corruption in the Public Sector of Khuzestan Province using a three-Pronged Model (A Study Among Selected Executive Bodies). *Public Management Researches*, 16 (62), 231-262. (In Persian)

**DOI:** 10.22111/JMR.2024.39992.5603

**Received:** 17 Sep. 2021

**Revised:** 22 Dec. 2021

**Accepted:** 24 June. 2022

© The Author(s).

**Publisher:** University of Sistan and Baluchestan

---



## شناخت، سنجش و ارزیابی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش دولتی استان خوزستان با استفاده از مدل سه شاخگی (مطالعه‌ای در بین دستگاه‌های اجرایی منتخب)

مهتا جودزاده<sup>۱</sup> - مهدی نداف<sup>۲\*</sup>

۱. استادیار گروه آموزشی مدیریت، موسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان، اهواز، ایران.

[mahta\\_joodzadeh@yahoo.com](mailto:mahta_joodzadeh@yahoo.com)

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. [m.nadaf@scu.ac.ir](mailto:m.nadaf@scu.ac.ir)

### چکیده

فساد اداری یکی از مهم‌ترین مشکلات سازمان‌های دولتی در کشورهای جهان سوم می‌باشد که بسیاری از دستاوردهای سازمانی را تضعیف کرده یا از بین می‌برد. تحقیق حاضر به دنبال شناخت، سنجش و ارزیابی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش دولتی استان خوزستان می‌باشد. این پژوهش با روش آمیخته (کیفی و کمی) انجام گرفت. جامعه آماری شامل سازمان‌های بزرگ دولتی بوده و چهار سازمان آب و فاضلاب استان خوزستان، اداره کل گمرک استان خوزستان، اداره کل راه و شهرسازی خوزستان و سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خوزستان می‌باشد که با استفاده از روش گلوله برفی ۱۲ نفر از خبرگان این سازمان‌ها مورد مصاحبه قرار گرفتند و نتایج آن به کمک روش تحلیل محتوای کیفی تحلیل شد. سپس پرسشنامه‌ای تدوین گردید و پس از تأیید روایی (صوری و محتوا) و پایایی (آلفای کرونباخ، ۰/۸۰) آن در اختیار ۲۱۵ نفر از کارشناسان سازمان‌های منتخب دولتی قرار گرفت که در شرایط بیماری همه گیر کوید ۱۹ به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS و AMOSE به روش تحلیل عاملی تاییدی، آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که سنجش‌ها دارای میانگین بالای عدد ۳ هستند و بنابراین از نظر کارشناسان در بروز فساد اداری با اهمیت می‌باشند. همچنین از بین عوامل محیطی، متغیر نظام سیاسی و حکومتی، از بین عوامل سازمانی، ساختار مدیریتی و از بین عوامل فردی، خصوصیات فردی بیشترین امتیاز را آوردند. از بین مدل سه شاخگی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری، عوامل سازمانی مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری بود.

**واژه‌های کلیدی:** فساد اداری، بخش عمومی، مدل سه شاخگی، استان خوزستان

استناد: جودزاده، مهتا؛ نداف، مهدی. (۱۴۰۲). شناخت، سنجش و ارزیابی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش دولتی استان خوزستان با استفاده از مدل سه شاخگی (مطالعه‌ای در بین دستگاه‌های اجرایی منتخب). پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۶(۶۲)، ۲۶۲-۲۳۱.

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۳

DOI: 10.22111/JMR.2024.39992.5603

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۳۱

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



## مقدمه

سازمان‌ها به مثابه کنشگران اجتماعی، پدیده غالب در جوامع مدرن هستند و امروزه به دلیل مشکلات و مصائب فردی و اجتماعی پیش آمده در سازمانها، رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمانها، پذیرش مسئولیت اجتماعی و پرهیز از فساد و بداخلاقی از سوی مدیران تبدیل به یک دغدغه عمومی در جوامع انسانی شده است. بیکر و استیگلر<sup>۱</sup> (۱۹۷۴) در تئوری عاملیت و قانون خود که در آن برای اولین بار به بحث فساد اداری پرداخته بود، بیان کرد که مشکل فساد در درجه اول به قانون و نیز عاملیت خود مدیر به عنوان مجری قانون برمی‌گردد (Orchana, 2015: 614). هم عوامل درونی مانند حرص و طمع و هم عوامل بیرونی مانند دولت‌های ناکارآمد، فقدان شفافیت و سیستم تصمیم‌گیری ناصحیح و در نهایت کمبودها و مزادها<sup>۲</sup> که ممکن است در بروز فساد مؤثر باشند (Schultz and Harutyunyan, 2015: 87). تحقیقات میدانی در پهر و هزفلد<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که فساد سرمایه‌گذاری را تضعیف و بهره‌وری هزینه‌های دولتی را کاهش می‌دهد (Kapeli and Mohammad, 2015: 526). فساد، اعتماد عمومی به سازمان‌ها را کاهش داده و دستاوردها را نابود می‌سازد (Salimi and Pourezzat, 2010: 132). بنابراین به عنوان یک تهدید برای همه سازمان‌ها در سطح جهان مطرح است (Kapeli and Mohammad, 2015: 525). فساد پدیده‌ای است که مدیران و کارکنان در هر سطحی از سازمان را تهدید می‌کند. پدیده فساد در همه تاریخ بشر به نوعی وجود داشته است (Dong and et al., 2008: 1). تحقیقات سازمان شفافیت بین‌الملل (۲۰۰۹) نشان داده است که از هر ده نفر، یک نفر رشوه پرداخت کرده است (ZArandy and Vaez, 2018). مطالعات تجربی در زمینه ارتباط بین کاهش سطح رفاه و فساد نیز بسیار کم است (Fredriksson, 2014: 256). لو<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) فساد را استفاده غیرقانونی از منابع می‌داند که شامل استفاده نادرست از منابع دولتی یا جمع کردن غیرمسئولانه آن برای منافع شخصی است (Schultz and the Haratians, 2015: 87). تحقیقات بکر و استیگلر<sup>۴</sup> (۱۹۷۴) نشان داد که فساد با اخلاقیات، الگوهای فرهنگی و

---

1. Becker and Stigler

2. Dreher and Herzfeld

3. Luo

4. Becker and Stigler

اجتماعی در ارتباط است اما بسیار مشکل است تا جنبه‌های مختلفی را که روی رفتار افراد ممکن است تأثیر بگذارند، مشخص شوند. البته محققان هر کدام به نوبه خود تا حدودی به این عوامل اشاره نموده‌اند، مثلاً مارو<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) و بارکی و پری<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) بیان کردند که فساد ناشی از رشد اقتصادی ضعیف است، کافمن<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۹) توسعه محدود با شاخص‌های ضعیف، بای و وی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) خط مشی گذاری ضعیف اقتصادی و اندیو و موین<sup>۵</sup> (۱۹۹۰) فساد را ناشی از ضعف نهادها و قانون‌های آن‌ها دانسته‌اند (Guerrer and *Rodríguez-Oreggia*, 2008: 357-358). ادراک افراد از محیطی که در آن زندگی می‌کنند با واقعیتی که در گذشته آن جامعه وجود داشته است ارتباط دارد. در همین راستا تحقیقات گاجتر<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) نشان داده است در جوامعی که فساد در آن‌ها رایج است، مردم از اینکه رفتارهای غیرقانونی داشته باشند خیلی تحت فشار قرار نمی‌گیرند و در واقع خود نیز طبق شرایط همان جامعه عمل می‌کنند (Dong and et al., 2008: 4). با توجه به اهمیت فساد و مشکلات ناشی از آن در ادارات و سازمان‌های دولتی، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش دولتی استان خوزستان با استفاده از مدل سه شاخگی کدامند؟

### پیشینه تحقیق و چارچوب نظری

فساد در نظام اداری در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان ایجاد می‌شود که این تخلفات انواع گوناگونی دارند و رایج‌ترین آن‌ها عبارت است از فساد مالی<sup>۷</sup> (ارتشاء، زیادستانی، اختلاس، کلاهبرداری، دزدی، رانتخواری، فساد در خریدهای دولتی و قراردادهای مقاطعه کاری، فساد مالیاتی، قاچاق و غیره)، فساد رفتارهای اداری<sup>۸</sup> (استفاده شخصی از اموال دولتی، اسراف، کم کاری، صرف وقت در اداره برای انجام امور فردی، ترک خدمت در ساعات اداری، تأخیر در ورود، خروج غیر مجاز، افشای اسرار اداری،

1. Mauro

2. Burky and Perry

3. Kaufman

4. Bai and Wei

5. Andvig and Moene

6. Gächter

7. Financial Corruption

8. Administrative Behaviors Corruption

خویشاوندگرایی، تبعیض، فساد استخدامی، فساد در توزیع مزایا و فرصت‌های شغلی بین کارکنان، ایجاد نارضایتی عمدی در ارباب رجوع و غیره) و فساد قانونی<sup>۱</sup> (فساد در فروش اموال و املاک دولتی، تبانی در معاملات، فساد در صدور مجوز برای فعالیت‌ها به بخش خصوصی، فساد در شناسایی و مبارزه با قانون شکنی، سر باز زدن از قوانین به منظور دستیابی به منافع فردی و غیره) (Hadavi Nejad and Javid, 2015: 65-66). در دومین ممیزی جهانی گالوپ<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) دریافتند که فساد یکی از مهم‌ترین دلایل برای عدم صداقت بسیاری از نهادهای دولتی است. شاخص‌های ادراکی فساد<sup>۳</sup> شاخص‌های مهمی هستند زیرا عقاید و باورهای افراد را نسبت به پدیده فساد نشان می‌دهد (Ochrana and et al., 2015: 615, Koudelková and Senichev, 2015: 40). از دیدگاه کافمن<sup>۴</sup> و کوری (۲۰۱۵) فساد به چند قسمت تقسیم می‌شود:

(ج) فساد در سطح دولت<sup>۵</sup>

(د) فساد بخش عمومی<sup>۶</sup>

(ه) فساد بخش خصوصی<sup>۷</sup>

(و) فساد رسانه‌ای<sup>۸</sup>: (دستکاری اطلاعات)،

(ز) فساد شهری<sup>۹</sup>: (مثل مناطق خودمختار و دارای حکومت مستقل)

۲- همچنین می‌توان فساد را از روی شکل آن معین کرد:

(الف) خویشاوندگرایی در انتصابات<sup>۱۰</sup>: (فسادی که اعضای یک خانواده را در استخدام دارای اولویت می‌داند، وقتی یک شرکت به اعضای خانواده برای مدیریت کردن و سازماندهی داده شود)،

1. Legal Corruption

2. Gallup

3. corruption perception index (CPI)

4. Kaufmann

5. State Level Corruption

6. Public Sector Corruption

7. Private Sector Corruption

8. Mass Media Corruption

9. Municipal Corruption

10. Nepotism

ب) پیرو یا موکل گرایی<sup>۱</sup>: (طرفداری از دوستان، انتساب یا علاقه به گروه‌هایی که اغلب از طریق طرفداری از سازمان‌هایی که یک شرکت را قبلاً حمایت کرده‌اند رخ می‌دهد. این نمونه شکلی گسترده از فساد است)،

ج) رشوه<sup>۲</sup>: (شکل گسترده و رایج فساد)،

د) لابی کردن<sup>۳</sup>: ((لابی‌گری)) یا تلاش برای جلب رأی و اعمال نفوذ در قانونگذاران، برای افراد و سازمان‌ها این امکان را فراهم می‌سازد تا دیدگاه‌ها و نقطه نظرات خود را برای ایجاد تغییراتی که تأمین‌کننده منافع آن‌ها است، اعمال کنند (Zarandi et al., 2017: 176).

### عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری

نتایج تحقیقات موکان<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که ویژگی‌های موجود در کشور و نیز در خود فرد می‌تواند بر فساد تأثیرگذار باشد مانند: جنسیت، درآمد، تحصیلات، موقعیت افراد، اندازه شهر، نرخ بیکاری در کشور، نرخ سواد و تحصیلات و قدرت نهادها و سازمان‌ها در آن کشور (Mokan, 2008:1).

جنسیت و فساد اداری: حدود ۲۰ سال پیش دلار<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۱) و اسوامی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۱) اولین شواهد کمی را برای بررسی ارتباط بین جنسیت و فساد را انجام دادند. نتایج نشان داد که به نفع جوامع است که زنان در سیاست و امورات اجتماعی مشارکت کنند، زنان دارای استانداردهای رفتاری و اخلاقی بالاتر، ارتباطات بهتر و با اهداف سازمانی بسیار همسوتر هستند. تحقیقات ایکل و فیلبران<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) نیز نشان داد زنان و مردان به یک اندازه ریسک پذیر نیستند (Debski and Jetter, 2015:3).

تناسب شخصیت با شغل کارکنان: تناسب شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها موجب رضایت شغلی می‌شود که در اثر آن رفتارهای ناهنجار شغلی مانند جابه‌جایی، غیبت، کم‌کاری‌های پنهان، فساد، تخلف و کشمکش‌ها به پایین‌ترین میزان می‌رسد (Zahedi et al., 2009: 38).

1. Clientelism

2. Bribery

3. Lobbng

4. Mocan

5. Dollar

6. Swamy

7. Eckel and Fiullbrunn

### -کیفیت زندگی کاری

چنانچه یک کارگر احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، رضایت شغلی و تعهد سازمانی او افزایش می‌یابد و در اثر آن غیبت و جابه‌جایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری کمتر می‌شود.

امنیت و بهداشت روانی: کمتر مدیرانی هستند که دغدغه مند سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان باشند؛ لذا اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه کارکنان کاهش یافته و به رفتارهای ناهنجاری مانند کم‌کاری، سو استفاده از موقعیت کاری، بی‌توجهی به همکاران و ارباب رجوع و مثل آن مبدل خواهد شد (Taleghani et al., 2015: 240).

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری: کرنی و هیزا<sup>۱</sup> مشارکت را هم برای افراد و هم برای سازمان مفید می‌دانند و معتقدند که یکی از پیامدهای آن برای کارکنان بهبود تعهد سازمانی است. تأثیرگذاری مشارکت به ترتیب در ابعاد تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به حرفه‌ای کار کردن می‌باشد (Carney et al., 1994; Quoted from Zahedi et al., 2009: 43).

### عوامل درون سازمانی

شفافیت: از دیدگاه باهر و گریمز<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)؛ لینداستد و نورین<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) و پریرا<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) دانش عمومی از چیزی که در بخش دولتی اتفاق می‌افتد، با توجه به اثربخشی کارکنان و مدیران بخش دولتی، جدال بین سرمایه و فساد را پنهان می‌کند، شفافیت می‌تواند روشن‌سازی کند تا چیزی محرمانه و سری نماند (de Mingo and Cerrillo-i-Martínez, 2018: 256). تحقیقات انجام گرفته توسط دوگ و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در حوزه شیوه‌های کاری، نشان می‌دهد هر اندازه رویه‌ها از قانون پیروی نکنند، پدیده‌هایی مانند اخاذی، رشوه و مانند آن ایجاد می‌شود (Taleghani et al., 2015: 242).

1. Kearney & Hays

2. Bauhr & Grimes

3. Lindstedt & Naurin

4. Pereyra

5. Dong et al



سیستم ارزیابی عملکرد، نظارت و کنترل: چنانچه مدیریت و سازمان بتواند با ارزیابی عملکرد کارکنان ریشه بسیاری از تخلفات اداری، کم کاری‌های پنهان، غیبت و کشمکش‌ها را شناسایی نماید، می‌تواند با راه حل‌های مناسب در پی رفع این مسائل و مشکلات باشد (Taleghani et al., 2015: 242-243, Zahedi et al., 2009:38).

دیمنت و توساتو<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری از طریق بررسی تحقیقات صورت گرفته در دهه گذشته، به تحلیل دانش موجود علل فساد اداری پرداختند. عوامل زیر موجب افزایش فساد اداری می‌شود:

۱- بوروکراسی زائد اداری، ۲- مشارکت مدنی پایین تر، ۳- کمبود آزادی اقتصادی، ۴- قوم‌گرایی بیشتر، ۵- وجود مردان بیشتر در بدنه ادارات، ۶- اندازه بزرگتر دولت، ۷- تمرکز بیشتر و قدرت متمرکز دولت‌ها، ۸- نظام‌های بروکراتیک، ۹- حقوق عرفی پایین تر، ۱۰- کاهش رقابت سیاسی و اقتصادی، ۱۱- عدم ثبات سیاسی، ۱۲- بسته بودن سیستم اقتصادی و سیاسی کشور، ۱۴- ضعیف بودن مذهب در جامعه، ۱۵- کاهش شفافیت اداری و سازمانی ۱۶- کمبود شهرنشینی، ۱۷- ضعیف بودن سطح دستمزدها، ۱۸- پایین بودن سطح تحصیلات، ۱۹- کمتر بودن فعالیت‌های الکترونیکی دولت (Abbaszadeh Vaqefi et al., 2017: 11-12).

### پیشینه پژوهش

نتایج تحقیقات خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۲۰۰۱) نشان داد که موقعیت اقتصادی، فرهنگ، ویژگی‌های فردی و سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به قوانین و مقررات، سیستم‌های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم‌های اداری و خصوصی سازی می‌توانند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشند. مردعلی و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی نتایج نشان دادند که فساد اداری در نظام بهداشت و درمان با توجه به مطالعات میدانی و اسنادی صورت گرفته، دارای ابعاد شش‌گانه از جمله: مالی، ارتباطی- تعاملی، سواستفاده و تربیت منابع انسانی، دستگاه نظارتی، اسناد، سوابق و فرهنگ کار شناخته شد که هر کدام دارای شاخص‌های خاص اندازه‌گیری هستند. طالقانی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان دادند بین پابندی

<sup>1</sup>. Dimant & Tosato

اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری به عنوان عوامل فردی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. از طرف دیگر بین نظام کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرایندهای و شیوه‌های کاری به عنوان عوامل سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق عظیمی همکاران (۲۰۱۰) نتایج نشان داد که از بین ۱۴ عامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی تعداد ۹ عامل بیش از دیگر عوامل تعیین‌کننده هستند که عبارتند از: نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع رسانی و پاسخگویی، قوانین و مقررات اداری و عوامل روانی. نتایج تحقیق فرخ سرشت (۲۰۰۱) نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به ترتیب شامل وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی، وضعیت اقتصادی کارکنان دولت و جامعه، عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی، عدم اصلاح و تغییر قوانین مالیاتی، افراط در وضع قوانین و محدود نمودن بخش خصوصی، پاسخ‌گویی کم و ناکافی بخش دولتی، چند نرخی بودن ارز، عدم تأثیر بازرسی‌های دوره‌ای و غیردوره‌ای سازمان‌های نظارتی، ارتباط مستقیم ارباب رجوع و کارمندان، روابط خویشاوندی کارکنان با ارباب رجوع، محدودیت‌های تجاری و واردات کالا و یارانه‌های دولتی بودند. نتایج تحقیق زانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که ادراک مردم از فساد دولت بر نگرش آن‌ها به شفافیت دولت تأثیرگذار است و این امر بر اعتماد آن‌ها به دولت‌های هر استان تحت تأثیر قرار می‌گیرد و تلاش‌های ضد فساد اعتماد آن‌ها را بازسازی می‌کند. تحقیقات گانز مورز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان داد نتایجی مبتنی بر اثربخشی راهبردها بر مبنای پایش مداوم یافتند که شامل ممیزی‌های ضد فساد و مدیریت الکترونیکی، به علاوه، دستمزدهای مناسب کارمندان خدماتی که لازم است اما برای کنترل فساد کافی نیست. همچنین تحقیقات کرادو<sup>۳</sup> و روزتی<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که مخارج دولتی و اندازه آن‌ها در سطح محلی فساد را تشریح می‌کنند. همچنین در مکان‌هایی که سرمایه اجتماعی بیشتر است احتمال بروز فساد کمتر است. همچنین مناطقی که از نظر تاریخی کم

---

1. Zhang

2. Gans-Morse

3. Corrado

4. Rossetti

اهمیت‌تر هستند فساد کمتر است. تحقیقات فس<sup>۱</sup> و کای<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که مردم با افزایش سلسله مراتب تمایلشان به فساد افزایش می‌یابد. همچنین قضاوت سازمانی درباره سابقه فساد به سلسله مراتب ارتباط پیدا می‌کند. در سازمان‌های با سلسله مراتب بیشتر احتمال رقابت بین کارکنان جهت ارتقا بیشتر است، در نهایت رقابت بیشتر توسط آن‌ها با یکدیگر تشدید می‌شود. این باور به رفتار کارکنان نیز تسری پیدا می‌کند که این امر بوسیله عدم صداقت با دیگر کارکنان روی می‌دهد. نتایج تحقیق کامر جوها<sup>۳</sup> و سارانگی<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که شواهد محکمی دال بر منفی بودن تأثیر زنان بر فساد وجود دارد. با توجه به استفاده از روش آمیخته (کیفی-کمی) در شناخت عوامل مرتبط با فساد اداری، همچنین جامعه آماری چهار سازمان منتخب استانداری خوزستان شامل سازمان صنعت، معدن و تجارت، شرکت آب و فاضلاب (آبفای) اهواز، اداره کل گمرک استان خوزستان و اداره راه و شهرسازی خوزستان که به لحاظ مالی، اجرایی و عملکردی در استان قوی و تاثیرگذار هستند، می‌توان بیان کرد که تحقیق حاضر دارای نوآوری در روش و جامعه آماری دارد و به طور جامع متغیرهای مؤثر در بروز فساد اداری را شناسایی و ارزیابی نموده است. پیش از این مقاله‌ای با این عنوان و به طور جامعه در جهت شناسایی، سنجش و ارزیابی عوامل بر فساد اداری دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان انجام نگرفته بود.

### سوال های پژوهش

عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان کدامند؟  
وضعیت هر یک از عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان چگونه است؟  
راهکارهای مقابله با عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان کدامند؟

1. Fath

2. Kay

3. Kumar Jha

4. Sarangi

## روش شناسی پژوهش

تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ اجرا آمیخته (کیفی- کمی) با رویکرد اکتشافی است. با توجه به وسعت و اهمیت موضوع تحقیق، از روش آمیخته (کیفی و کمی) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و خبرگان هر چهار سازمان منتخب استانداری خوزستان شامل سازمان صنعت، معدن و تجارت، شرکت آب و فاضلاب (آبفای) اهواز، اداره کل گمرک استان خوزستان و اداره راه و شهرسازی خوزستان بود. شیوه نمونه گیری در این مرحله با توجه به این که مقرر بود با مدیران و کارکنان معرفی شده هر یک از سازمان‌های مذکور (که از طرف استانداری یا سازمانهای مرتبط، با نامه‌های رسمی و اداری متعهد به همکاری هستند) مصاحبه شود، روش نمونه گیری هدفمند تعیین گردید. بدین ترتیب که در ابتدا تعدادی مورد مصاحبه قرار می‌گیرند و در ادامه و در صورت لزوم، به روش گلوله برفی تعدادی دیگر از مدیران و کارکنان هر یک از سازمان‌ها، برای تکمیل داده‌ها مصاحبه می‌شوند. تعداد مدیران و کارکنان مورد مصاحبه در هر سازمان به طور دقیق مشخص نیست بلکه با توجه به پاسخ‌های دریافت شده، هر گاه همگرایی و اشباع در نتایج مصاحبه‌ها ایجاد شد، مصاحبه در آن سازمان متوقف می‌شود. در این قسمت با ۱۲ نفر از مدیران مصاحبه نیمه ساختاریافته تا نقطه اشباع به عمل آمد. در فاز تحلیل کمی، جامعه آماری شامل کارکنان هر چهار سازمان بودند که با توجه به شرایط بیماری همه گیر کرونا دسترسی به تعدادی زیادی از کارشناسان در هر سازمان عملاً میسر نبود، زیرا تعداد زیادی از کارکنان دور کار شده بودند و یا به دلایلی حاضر به همکاری نشدند. در نهایت ۲۱۵ پرسشنامه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تکمیل شده و به دست پژوهشگران رسید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. عدد ۵ برای بسیار قوی، ۴ قوی، ۳ متوسط، ۲ ضعیف و عدد ۱ برای بسیار ضعیف بودن هر یک از عوامل در نظر گرفته شد. روایی این پرسشنامه توسط روایی صوری و محتوا توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که میزان آن برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ شد که نشان دهنده پایایی بالایی است. میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از مقوله‌ها و نیز کل پرسشنامه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ- پایایی پرسشنامه

متغیر	مقوله	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	تعداد نمونه
عوامل محیطی	وضعیت اقتصادی جامعه	۰/۷۳	۷	۲۱۵
	نظام سیاسی و حکومتی	۰/۸۸	۱۰	۲۱۵
	اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	۰/۷۲	۴	۲۱۵
	ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری	۰/۶۲	۱	۲۱۵
عوامل سازمانی	ساختار مدیریتی سازمان	۰/۸۴	۷	۲۱۵
	اهداف و استراتژی‌های سازمان	۰/۸۷	۹	۲۱۵
	فرهنگ سازمانی	۰/۸۰	۵	۲۱۵
	سیستم‌های نظارت و کنترل	۰/۷۳	۳	۲۱۵
	ارتباطات سازمانی	۰/۳۷	۴	۲۱۵
عوامل فردی	شخصیت فرد	۰/۲۳	۲	۲۱۵
	ارزش‌های فردی و خانوادگی	۰/۱۶	۲	۲۱۵
	وضعیت اقتصادی فردی	۰/۱۳	۱	۲۱۵
	خصوصیات فردی	۰/۸۲	۷	۲۱۵
کل پرسشنامه	-	۰/۸۰	۶۵	۲۱۵

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ شده است که نشان از سطح بالایی از پایایی را می‌دهد. اما برای یک مقوله از عوامل سازمانی یعنی ارتباطات سازمانی میزان آلفای کرونباخ ۰/۳۷ و برای سه مقوله از عوامل فردی یعنی شخصیت فرد، ارزش‌های فردی و خانوادگی و نیز وضعیت اقتصادی فرد میزان آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۲۳، ۰/۱۶ و ۰/۱۳ شده است و نشان دهنده میزان پایین پایایی است لذا حذف می‌گردند.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابزارهای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی (اطلاعات حاصل از مصاحبه با خبرگان)، تحلیل محتوا و در قسمت کمی (پرسشنامه‌های تکمیل شده توسط کارشناسان هر چهار سازمان منتخب)، تحلیل عاملی تاییدی و آزمون تی تک نمونه‌ای بود.

### تحلیل محتوای کیفی

تحلیل محتوای کیفی بر مشخصات زبان به‌عنوان یک وسیله ارتباطی جهت به‌دست آوردن معنا و محتوای متن متمرکز می‌باشد (Budd et al., 1967). داده‌های متنی ممکن

است به صورت شفاهی یا کتبی، پرسش‌های باز یا بسته، مصاحبه‌ها، گروه‌های متمرکز، مشاهده‌ها یا کتب و مقاله‌ها باشند (Kondracki and Wellman, 2002). تحلیل محتوای کیفی روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوایی می‌باشد (Hsieh and Shanon, 2005). تحلیل کیفی را می‌توان یک رویکرد روش شناسانه و کنترل شده مرحله به مرحله با رعایت عناصر مورد مطالعه تعریف نمود (Mayring, 2000). تحلیل محتوای کیفی به عمق کلمات یا محتوای عینی متون می‌رود و تم‌ها یا الگوهایی را که آشکار یا پنهان هستند به صورت محتوای آشکار می‌آزماید (Yanzhang, 2006). سه رویکرد سنتی<sup>۱</sup>، هدایت‌شده<sup>۲</sup> و جامع<sup>۳</sup> برای کاربرد تحلیل محتوا در تحقیقات ارائه شده است (Graneheim and Lundman, 2004). در تحقیق حاضر از تحلیل محتوای کیفی با رویکرد هدایت‌شده استفاده شد. یعنی با بررسی ادبیات نظری و پیشینه تحقیق از اساس مفاهیم اصلی مرتبط با فساد اداری استفاده شد و سپس با انجام مصاحبه‌های اکتشافی به جمع‌آوری عوامل و متغیرهای بیشتری که با موضوع تحقیق ارتباط داشتند اقدام شد؛ سپس نتایج مصاحبه‌ها به‌طور کیفی تحلیل و مفاهیم درون آن‌ها استنباط شده و در قالب کدها و مقوله‌های جامع و مانع طبقه‌بندی شدند.

#### یافته‌ها (تحلیل محتوای کیفی)

براساس نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده با ۱۲ نفر از خبرگان در هر یک از شاخه‌ها تعدادی مقوله و رمز طبقه بندی شد که در جدول ۲ تا ۴ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

1. Conventional

2. Directed

3. Summative

جدول شماره ۲: عوامل محیطی مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان

متغیر	مقوله	رمز (کد)
عوامل محیطی	وضعیت اقتصادی جامعه	رکود اقتصادی و بیکاری مزمن
		تورم و کاهش شدید ارزش پول ملی
		فقر و مشکلات معیشتی کارکنان
		نظام تخصیص بودجه و منابع
		ضعف رقابت (میان شرکتها) و شکل گیری انواع انحصارها و مافیها
		تحریم‌های آمریکا
	نظام سیاسی و حکومتی	دخالت گسترده دولت در اقتصاد و شکل گیری شرکتهای خصولتی
		ساختار نظام سیاسی
		نظام انتخابات (در انتخاب رئیس دولت و نمایندگان مجلس)
		اعمال نفوذ مقامات سیاسی در استخدام، جانیابی و ارتقا مدیران و کارمندان
		اندازه بزرگ دولت و گستردگی حجم دولت و تشدید کاغذ بازی
		ضعف قوانین و مقررات و ناکارآمدی مجلس
		ضعف‌ها و خلاءهای ساختاری و قانونی و امکان سوء استفاده مدیران
		کاهش اعتماد بین مردم و دولت
اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	ضعف و فساد سیستمهای نظارتی و قضایی	
	عدم شفافیت در نظام تصمیم گیری کلان جامعه	
	قانون گریزی و عدم توجه به قانون و عملکرد سلیقه‌ای مدیران	
	تضعیف ارزشهای همکاری میان مردم و رواج ارزشهای منفی مانند زرنج بازی و فریبکاری	
	افزایش جمعیت و عدم تناسب توسعه منابع با جمعیت	
ضعف در توسعه زیرساختها و فناوری	رواج فرهنگ پرداخت و دریافت رشوه در میان مردم	
	ضعف نهادهای آموزشی و فرهنگی	
	ضعف در توسعه زیرساختها و فناوری	نبود ساختارهای الکترونیک برای فرایندهای اداری حساس و انجام کارها به صورت دستی

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، عوامل محیطی مؤثر بر بروز فساد اداری شامل ۴ مقوله و ۲۲ رمز می‌باشند که در جدول ۲ ستون سوم ارائه شده است.

جدول شماره ۳: عوامل سازمانی مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان

متغیر	مقوله	رمز (کد)
عوامل سازمانی	ساختار مدیریتی سازمان	ضعف در نظام برنامه ریزی، اجرا و کنترل در جهت برخورد با فساد
		عدم شفافیت تصمیمات مدیران
		عدم شایسته سالاری
		بی ثباتی در انتخاب مدیران و عدم توجه به افق بلندمدت
		ماهیت روابط میان مدیران اجرایی و نهادهای سیاسی و حزبی
		فقدان برخورد مناسب با افراد فاسد و متخلف
		وابستگی مدیران به افراد و گروه‌های خاص و امکان تحت فشار قرار گرفتن و عدم استقلال
		عدم پرداخت به موقع حقوق کارکنان
	اهداف و استراتژی‌های سازمان	ضعف قوانین حمایت از افشاگر
		عدم توجه کافی به منشور اخلاقی سازمان‌ها
		بی ثباتی در اعمال قوانین و مقررات و رفتار سلیقه‌ای مدیران
		تعدد و پیچیدگی‌های بیش از حد در قوانین و مقررات
		رواج انواع تبعیض میان افراد
		فرایندهای جذب و ارتقا منابع انسانی
		نظام حقوق و دستمزد و پرداخت به کارکنان
		فرایندهای پاداش و مجازات
	فرهنگ سازمانی	کیفیت آموزش‌های شغلی
		رواج فرهنگ دو رویی و ریاکاری در سازمان
		تبعیض گرایی در سازمان
		پاس کاری مشکل ارباب رجوع در سازمان
		کمبود آموزش‌های عمیق و کافی فرهنگی
		رواج ارزشهای چاپلوسی و تملق گویی و ترس از انتقاد
		فقدان الگوهای اخلاقی عملی در میان مدیران
		ضعف اخلاق کاری و حرفه‌ای
	سیستم‌های نظارت و کنترل	تعدد مراکز نظارت و کنترل و فقدان هماهنگی و بروز موازی کاری
		عدم کنترل درست و به موقع گلوگاه‌های فساد اداری
		عدم استفاده از بازرسان جدی و توانمند
		عدم احساس تحت نظر بودن توسط بالادست
		عدم احساس ترس از نظارت زیردست بر بالادست
		ضعف در نظام ارتباطات درون و برون سازمانی
	ارتباطات سازمانی	رواج سیستم‌های سنتی ارتباطات مثل نامه‌های کاغذی و دستی
		رواج ارتباطات قومی و نفوذ انواع و اقسام توصیه نامه‌ها و سفارشها
		ارتباطات نامناسب میان افراد درون سازمان و اشخاص حقیقی و حقوقی برون سازمان نظیر ارباب رجوع، پیمانکاران و نمایران آنها

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، عوامل سازمانی مؤثر بر بروز فساد اداری

شامل ۵ مقوله و ۳۳ رمز می‌باشند.

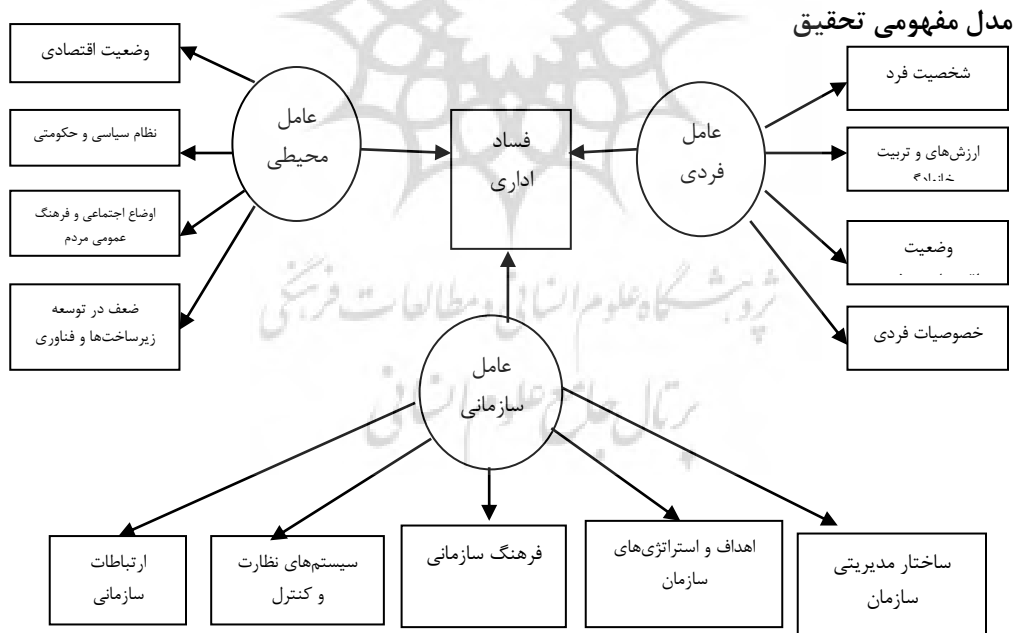


جدول شماره ۴: عوامل فردی مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان

متغیر	مقوله	رمز (کد)	
عوامل فردی	شخصیت فرد	عزت نفس پایین	
		بی هویتی و فقدان شکل دهی یک خودپنداری	
	ارزش‌های و تربیت خانوادگی	ارزش قائل شدن برای منفعت طلبی افراطی و بیش از حد	
		اولویت محض برای پول	
	وضعیت اقتصادی فرد	ضعف مالی و اقتصادی فرد	
	خصوصیات فردی		حرص و طمع بی پایان
			قدرت طلبی زیاد
			آشفتنگی و بی برنامه‌گی در زندگی
			کوتاه فکری و عدم توجه به بلندمدت
			کاهلی، تنبلی و سستی
			سن
			قومیت

همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، عوامل فردی شامل ۴ مقوله و ۱۲ رمز

می‌باشند.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، مدل سه شاخه از عوامل سه گانه محیطی، سازمانی و فردی مؤثر بر فساد در بین دستگاه‌های اجرایی منتخب در استان خوزستان به تفکیک ارائه شده است.

### تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کمی

آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی هر سازمان در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: اطلاعات جمعیت شناختی چهار دستگاه اجرایی منتخب در استان خوزستان

متغیر	وضعیت	فراوانی	متغیر	وضعیت	فراوانی
سن	کمتر از ۲۵	۱	سازمان	صمت	۶۵
	۳۵-۲۶	۶۸		راه و شهرسازی	۶۲
	۴۵-۳۶	۸۵		گمرک	۱۹
	۵۴-۴۶	۵۷		آبفای استان	۶۹
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۳	میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۱۶
	۶ تا ۱۰ سال	۶۵		کارشناسی	۱۰۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۸۱		کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۸
	بیش از ۲۰ سال	۵۶			
کل	کل	۲۱۵	کل	کل	۲۱۵

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تعداد کل کارشناسان شرکت کننده در تحقیق، ۲۱۵ نفر است. بیشتر کارشناسان مربوط به سازمان آبفای استان خوزستان هستند که این افراد ۳۲/۱ درصد از پاسخ دهندگان را تشکیل می‌دهند. بیشتر افراد شرکت کننده در تحقیق دارای سن بین ۳۶-۴۵ سال هستند، دارای سابقه کار بین ۱۱-۲۰ سال و دارای تحصیلات کارشناسی هستند.

### وضعیت نرمال بودن متغیرها

در ابتدا باید وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق مشخص شوند، برای این منظور به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است که نتایج آن در زیر ارائه می‌شود.

جدول شماره ۶: آمار توصیفی و نرمال بودن متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد ضریب چولگی	کشیدگی	خطای استاندارد ضریب کشیدگی
وضعیت اقتصادی جامعه	۲۱۵	۴	۰/۶۵	-۰/۵۹	۰/۱۶۶	۲/۹۷	۰/۳۳۰
نظام سیاسی و حکومتی	۲۱۵	۴/۱۵	۰/۶۸	-۰/۹۹	۰/۱۶۶	۱/۱۳	۰/۳۳۰
اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	۲۱۵	۳/۹۶	۰/۷۴	-۰/۵۵	۰/۱۶۶	۰/۳۰	۰/۳۳۰
ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری	۲۱۵	۴/۰۵	۰/۹۵	-۰/۷۸	۰/۱۶۶	۰/۱۳	۰/۳۳۰
ساختار مدیریتی سازمان	۲۱۵	۴/۳۲	۰/۶۱	-۱/۱۴	۰/۱۶۶	۱/۹	۰/۳۳۰
اهداف و استراتژی‌های سازمان	۲۱۵	۴	۰/۷۹	-۰/۶۷	۰/۱۶۶	۰/۴۵	۰/۳۳۰
فرهنگ سازمانی	۲۱۵	۴/۱۰	۰/۷۱	-۰/۵۳	۰/۱۶۶	-۰/۲۳	۰/۳۳۰
سیستم‌های نظارت و کنترل	۲۱۵	۴/۱۵	۰/۷۷	-۱/۰۸	۰/۱۶۶	۱/۳۸	۰/۳۳۰
ارتباطات سازمانی	۲۱۵	۳/۹۲	۰/۷۶	-۰/۳۹	۰/۱۶۶	-۰/۴۳	۰/۳۳۰
شخصیت فرد	۲۱۵	۳/۹۶	۰/۸۸	-۰/۶۸	۰/۱۶۶	۰/۱۵	۰/۳۳۰
ارزش‌های و تربیت خانوادگی	۲۱۵	۴/۰۹	۰/۹۱	-۰/۹۹	۰/۱۶۶	۰/۸۰	۰/۳۳۰
وضعیت اقتصادی فرد	۲۱۵	۴	۱/۰۴	-۰/۸۴	۰/۱۶۶	۰/۰۲	۰/۳۳۰
خصوصیات فردی	۲۱۵	۳/۶۴	۰/۷۷	-۰/۱۷	۰/۱۶۶	-۰/۱۸	۰/۳۳۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار میانگین تک تک متغیرها غالباً بیشتر از عدد ۴ می‌باشد، این امر نشان می‌دهد که توافق پاسخ دهندگان درباره امتیاز داده شده با سؤالات بالا بوده است. همچنین میزان انحراف معیار تک تک متغیرهای جدول ۶ غالباً کمتر از عدد ۱ می‌باشد که نشان دهنده کم بودن میزان پراکندگی پاسخ‌ها بوده است. ستون ششم خطای استاندارد ضریب چولگی را نشان می‌دهد که نسبت ضریب چولگی به خطای استاندارد آن است. با توجه به عدد ۰/۱۶۶ که کمتر از ۲ و بیشتر از ۲- می‌باشد، نشان می‌دهد که داده‌های متغیرهای جدول فوق از توزیع نرمال برخوردارند. ستون هشتم خطای استاندارد ضریب کشیدگی را نشان می‌دهد. با توجه به عدد ۰/۳۳۰ که کمتر از ۲ و بیشتر از ۲- می‌باشد، نشان می‌دهد که داده‌های متغیرهای جدول فوق از توزیع نرمال برخوردارند. جدول زیر شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷: شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

RMR	IFI	PCFI	PNFI	AGFI	$\chi^2/df$	df	22
۰/۰۶۱	۰/۸۹۱	۰/۷۳۸	۰/۶۹۴	۰/۷۸۶	۲/۶۵۶	۱۴۲	۳۷۷/۱۱۷

همان طور که در جدول بالا ملاحظه می‌شود، در این مدل نیز براساس نتایج فوق می‌توان گفت همه شاخص‌های برازش کلی مدل در محدوده قابل قبول قرار دارند.

جدول شماره ۸: مسیر متغیر و بار عاملی برای متغیرهای درونی عوامل سه گانه و سایر عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در...

معناداری	مقدار بحرانی	خطای استاندارد	ضریب تأثیر بار عاملی	متغیر	
-	-	-	۱	وضعیت اقتصادی جامعه	عوامل محیطی
***	۸/۲۰	۰/۱۸۱	۱/۴۸۳	نظام سیاسی و حکومتی	
***	۷/۴۴	۰/۱۹۱	۱/۴۲۵	اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	
***	۴/۹۸	۰/۲۱۱	۱/۰۵۳	ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری	عوامل سازمانی
-	-	-	۱	ساختار مدیریتی سازمان	
***	۱۱/۳۲	۰/۱۱۰	۱/۳۵۰	اهداف و استراتژی‌های سازمان	
***	۱۲/۴۴	۰/۰۹۹	۱/۲۲۹	فرهنگ سازمانی	
***	۱۱/۸۲	۰/۱۰۷	۱/۲۶۱	سیستم‌های نظارت و کنترل	
***	۱۱/۰۷	۰/۱۰۹	۱/۳۰۸	ارتباطات سازمانی	عوامل فردی
-	-	-	۱	شخصیت فرد	
***	۸/۴۵	۰/۱۴۲	۱/۱۹۸	ارزش‌های و تربیت خانوادگی	
***	۴/۹۰	۰/۲۱۸	۱/۰۷۰	وضعیت اقتصادی فرد	
***	۶/۸۱	۰/۱۸۲	۱/۳۳۸	خصوصیات فردی	

نتایج جدول ۸ نیز بیانگر این است که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معنادار با صفر می‌باشند. همچنین مقدار P مربوط به ضریب ساختاری نیز بیشتر از ۵ صدم بوده و معنادار می‌باشد. بنابراین شاخص‌های جزیی برازش نیز مورد تأیید می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به ضریب تأثیر تک تک متغیرها و با توجه به اینکه مقدار P از ۵ صدم کمتر و مقدار بحرانی تک تک متغیرهای هر عامل (محیطی، سازمانی و فردی) بیشتر از محدوده قابل قبول یعنی ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد که کلیه متغیرهای ذکر شده به عنوان عوامل مؤثر بر فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان می‌باشند.

جدول شماره ۹: آمار توصیفی مقوله‌های عوامل محیطی مؤثر بر فساد اداری

متغیر	مقوله‌ها	تعداد	میانگین	انحراف متوسط از میانگین	انحراف معیار
عوامل محیطی	وضعیت اقتصادی جامعه	۲۱۵	4/0013	۰/04442	۰/65129
	نظام سیاسی و حکومتی	۲۱۵	4/1572	۰/04660	۰/68327
	اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	۲۱۵	3/9605	۰/05060	۰/74190
	ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری	۲۱۵	3/9837	۰/07851	1/15112

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، میانگین همه مقوله‌های مطرح شده در متغیر عوامل محیطی بیشتر از عدد ۳ می‌باشد، لذا همه مقوله‌های فوق در بروز فساد اداری با اهمیت هستند. از طرفی کوچک بودن انحراف معیار هر یک از مقوله‌ها (بجز ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری) نشان می‌دهد که میزان پراکندگی پاسخ‌ها کم است. به عبارتی همه خبرگان بر روی با اهمیت بودن مقوله‌های فوق با یکدیگر اتفاق نظر دارند.

جدول شماره ۱۰: آزمون تی تک نمونه‌ای مقوله‌های عوامل محیطی مؤثر بر فساد اداری

مقوله‌ها	ارزش آزمون = ۳				۹۵٪ اطمینان بین تفاوت‌ها
	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	
وضعیت اقتصاد جامعه	22/543	۲۱۴	۰/000	1/00133	حد بالا ۰/9138
نظام سیاسی حکومتی	24/834	۲۱۴	۰/000	1/15721	حد پایین 1/0654
اوضاع اجتماعی و فرهنگ عمومی مردم	18/983	۲۱۴	۰/000	۰/96047	۰/8607
ضعف در توسعه زیرساخت‌ها و فناوری	12/531	۲۱۴	۰/000	۰/98372	۰/8290

همان‌طور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است سطح معناداری همه مقوله‌های عوامل محیطی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا دارای سطح معناداری قابل قبولی هستند. با توجه به اینکه حد پایین و حد بالا برای تک تک مقوله‌ها مثبت است، می‌توان بیان نمود که میانگین از مقدار مورد آزمون (عدد ۳) بزرگ‌تر است. میزان تفاوت میانگین نسبت به عدد مورد آزمون برای تک تک مقوله‌ها در ستون پنج ذیل عنوان تفاوت میانگین‌ها ذکر شده است.

جدول شماره ۱۱: آمار توصیفی مقوله‌های عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری

متغیر	مقوله‌ها	تعداد	میانگین	انحراف متوسط از میانگین	انحراف معیار
عوامل سازمانی	ساختار مدیریتی سازمان	۵۵۵	4/2913	0/04077	0/59787
	اهداف و استراتژی‌های سازمان	۵۵۵	4/0717	0/04703	0/68802
	فرهنگ سازمانی	۵۵۵	4/1172	0/04782	0/70116
	سیستم‌های نظارت و کنترل	۵۵۵	4/1566	0/05273	0/77324

همان طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، میانگین همه سؤالات مطرح شده درباره متغیر عوامل سازمانی بیشتر از عدد ۳ می‌باشد، یعنی از نظر خبرگان هر چهار سازمان، همه مقوله‌های فوق در بروز فساد اداری با اهمیت هستند. از طرفی کوچک بودن انحراف معیار هر یک از مقوله‌ها نشان می‌دهد که میزان پراکندگی پاسخ‌ها کم است. به عبارتی همه خبرگان بر روی با اهمیت بودن مقوله‌های فوق با یکدیگر اتفاق نظر دارند.

جدول شماره ۱۲: آزمون تی تک نمونه‌ای مقوله‌های عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری

مقوله‌ها	ارزش آزمون = ۳				
	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	حد پایین / حد بالا
ساختار مدیریتی سازمان	31/669	۲۱۴	۰/۰۰۰	1/29128	1/2109 / 1/3716
اهداف و استراتژی‌های سازمان	22/786	۲۱۴	۰/۰۰۰	1/07165	۰/9789 / 1/1644
فرهنگ سازمانی	23/364	۲۱۴	۰/۰۰۰	1/11721	1/0230 / 1/2115
سیستم‌های نظارت و کنترل	21/932	۲۱۴	۰/۰۰۰	1/15659	1/0526 / 1/2605

همان طور که در جدول ۱۲ نشان داده شده است سطح معناداری همه مقوله‌های عوامل محیطی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا دارای سطح معناداری قابل قبولی هستند. با توجه به اینکه حد پایین و حد بالا برای تک تک مقوله‌ها مثبت است، می‌توان بیان نمود که میانگین از مقدار مورد آزمون (عدد ۳) بزرگ‌تر است. میزان تفاوت میانگین نسبت به عدد مورد آزمون برای تک تک مقوله‌ها در ستون پنج ذیل عنوان تفاوت میانگین‌ها ذکر شده است.

جدول شماره ۱۳: آمار توصیفی مقوله‌های عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری

متغیر	مقوله‌ها	تعداد	میانگین	انحراف متوسط از میانگین	انحراف معیار
عوامل فردی	خصوصیات فردی	۲۱۵	3/6478	۰/05293	۰/77607

همان طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، میانگین مقوله خصوصیات فردی مطرح شده در متغیر عوامل فردی بیشتر از عدد ۳ می‌باشد، یعنی از نظر خبرگان هر چهار سازمان، مقوله فوق در بروز فساد اداری با اهمیت هستند. از طرفی کوچک بودن انحراف معیار این مقوله نشان می‌دهد که میزان پراکندگی پاسخ‌ها کم است. به عبارتی همه خبرگان بر روی با اهمیت بودن مقوله فوق با یکدیگر اتفاق نظر دارند.

جدول شماره ۱۴: آزمون تی تک نمونه‌ای مقوله‌های عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری

مقوله‌ها	ارزش آزمون = ۳				
	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	حد پایین / حد بالا
خصوصیات فردی	12/240	۲۱۴	۰/000	۰/64784	۰/5435 / ۰/7522

همان‌طور که در جدول ۱۴ نشان داده شده است سطح معناداری مقوله فوق کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا دارای سطح معناداری قابل قبولی است. با توجه به اینکه حد پایین و حد بالا برای این مقوله مثبت است، می‌توان بیان نمود که میانگین از مقدار مورد آزمون (عدد ۳) بزرگ‌تر است. میزان تفاوت میانگین نسبت به عدد مورد آزمون برای این مقوله در ستون پنج ذیل عنوان تفاوت میانگین‌ها ذکر شده است.

جدول شماره ۱۵: رتبه بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری

متغیر	مقدار میانگین	تعداد	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل محیطی	۲/۴۵	۲۱۵	۱۸/۹۷۵	۳	۰/۰۰۰
	۲/۸۱				
	۲/۳۴				
	۲/۴۰				
عوامل سازمانی	۲/۸۴	۲۱۵	۲۹/۳۱۹	۳	۰/۰۰۰
	۲/۲۲				
	۲/۴۲				
	۲/۵۲				
عوامل فردی	۲/۰۱	۲۱۵	۵۶/۴۴۳	۳	۰/۰۰۰
کلید متغیرها طبق مدل سه شاخگی					
عوامل محیطی	۱/۸۶	۲۱۵	۴۸/۹۹۳	۳	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی	۲/۳۸				
عوامل فردی	۱/۷۵				

نتایج رتبه‌بندی متغیرهای هر سه عامل محیطی، سازمانی و فردی مؤثر بر فساد در جدول ۱۵ نشان می‌دهد که در بین عوامل محیطی بیشترین میانگین مربوط به نظام سیاسی و حکومتی با مقدار ۲/۸۱ می‌باشد یعنی مهم‌ترین دلیل فساد اداری از بین سایر عوامل محیطی مؤثر بر فساد اداری، متغیر ذکر شده می‌باشد. در بین عوامل سازمانی، متغیر ساختار مدیریتی سازمان با میانگین ۲/۸۴ بیشترین اثر را بر بروز فساد اداری دارد و

خصوصیات فردی نیز به تنهایی با میانگین ۲/۰۱ در بروز فساد اداری اثر دارد. از بین سایر عوامل متغیر عدم احساس تحت نظر بودن توسط بالادست با میانگین ۲/۹۶ بیشترین نقش را در بروز فساد به عهده دارد. همچنین از بین سه عامل اصلی محیطی، سازمانی و فردی، عامل سازمانی با میانگین ۲/۳۸ بیشترین اثر را در بروز فساد اداری دارد.

### بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر به شناخت، سنجش و ارزیابی عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر فساد اداری در منتخبی از دستگاه‌های دولتی استان خوزستان پرداخت. در فاز اول با ۱۲ نفر از خبرگان هر چهار سازمان دولتی منتخب استانداری خوزستان مصاحبه به عمل آمد و نتایج آن به کمک روش تحلیل محتوای کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سپس براساس مدل طراحی شده در فاز اول، پرسشنامه‌ای طراحی شد و در اختیار ۲۱۵ نفر از کارشناسان هر چهار سازمان منتخب قرار گرفت. تعداد ۸۵ سؤال بسته که چهار مورد آن مربوط به سؤالات جمعیت شناختی و ۸۱ سؤال تخصصی درباره فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن تدوین شده بود. مطابق با مدل سه شاخگی، سؤالات طراحی شده درباره عوامل محیطی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی مؤثر بر بروز فساد اداری بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزارهای SPSS و AMOSE صورت گرفت. در قسمت اول تجزیه و تحلیل به بررسی آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و سپس بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخته شد. نرمال بودن توزیع داده‌ها توسط خطای استاندارد ضریب کشیدگی و خطای استاندارد ضریب چولگی مورد تأیید قرار گرفت. سپس به تحلیل عاملی تاییدی مدل سه شاخگی (مدل مفهومی تحقیق) توسط نرم‌افزار آموس پرداخته شد. نتیجه نشان داد که شاخص‌های برازش از سطح مناسبی برخوردار هستند و نیز ضریب تأثیر تک تک متغیرها و با توجه به اینکه مقدار P از ۵ صدم کمتر و مقدار بحرانی تک تک متغیرهای هر عامل (محیطی، سازمانی و فردی) بیشتر از محدوده قابل قبول یعنی ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد که کلیه متغیرهای ذکر شده به عنوان عوامل مؤثر بر مدل سه شاخگی مؤثر بر فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان می‌باشند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده به کمک آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که اکثر سنجه‌ها دارای میانگین بالای عدد ۳ هستند و بنابراین از نظر کارشناسان در بروز فساد اداری با اهمیت می‌باشند. در نهایت با



استفاده از آزمون فریدمن متغیرها به کمک میانگینشان رتبه بندی شدند و از بین عوامل محیطی، متغیر نظام سیاسی و حکومتی، از بین عوامل سازمانی، ساختار مدیریتی و از بین عوامل فردی، خصوصیات فردی بیشترین امتیاز را آوردند. از بین مدل سه شاخگی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری، عوامل سازمانی مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری مشخص شد. این نتایج متناسب است با نتایج تحقیقات خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۲۰۰۱)، طالقانی و همکاران (۲۰۱۴)، فرخ سرشت (۲۰۰۱)، گانز مورز (۲۰۱۸)، کرادو و روزتی (۲۰۱۷) و فس و کای (۲۰۱۸). نتایج نشان می‌دهد در سطح چهار سازمان منتخب دولتی استان خوزستان فساد اداری وجود دارد اما شناخت ریشه‌های آن و برطرف کردن آن‌ها تنها با عوامل ارایه شده در مدل تحقیق قابل حل نمی‌باشد چرا که با تغییر مرتب مدیران و قرار گرفتن نیروهای مختلف در بدنه سازمان‌ها، به طور سالانه و حتی چندماه یکبار برنامه‌ها تغییر می‌کنند و برنامه‌های جدید جایگزین برنامه‌های قبلی شده و آن‌ها را بی اثر می‌کنند. ضمن اینکه برنامه‌های قبلی نیز ناقص اجرا شده بودند و هنوز به نتیجه نرسیده رها می‌شوند. برای خشکاندن ریشه‌های فساد اداری می‌بایست روی افراد و معیشت آن‌ها، امور اقتصاد جامعه و گروه‌ها متمرکز شد تا با برقراری بیشتر ارتباطات تجاری و بهبود وضع اقتصاد و معیشت مردم و کارکنان سازمان‌ها دغدغه مالی را تا حدودی کنترل کرد، زیرا به فرموده معصومین ریشه بسیاری از آفت‌ها در فقر خلاصه می‌شود. همچنین توجه به مدیران و انتخاب و انتصاب آن‌ها می‌تواند به نوبه خود موجب بهبود در ساختارهای سازمانی، اهداف و استراتژی‌ها، فرهنگ سازمانی، کنترل و نظارت و ارتباطات سالم سازمانی شود. توجه به نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موضوعی مهم بوده و هست و تا زمانی که مورد توجه قرار نگیرد نمی‌توان مشکلات حوزه منابع انسانی و آفت‌هایی مانند فساد اداری را برطرف نمود. بنابراین در انتخاب افراد شایسته بایستی دقت بیشتری صورت گیرد. داشتن خصوصیتی مانند یکرنگی، دلسوزی و داشتن تخصص در کنار تعهد را نمی‌توان نادیده گرفت. در کنار همه این موارد قطعاً داشتن قوانین قدرتمند برای اجرای امور اداری و سازمانی و نیز برخورد جدی و قاطعانه با متخلفان بدون هیچ‌گونه اغمازی می‌تواند جلو فساد اداری را بگیرد. همان‌طور که تجربه سایر کشورها این امر را نشان داده است. در

کشورهای پیشرفته شفافیت سازمانی و وجود قوانین محکم برای کاهش فساد اداری توانسته است، تا حدود زیادی گلوگاه‌های فساد اداری را بگیرد و آمار آن را کاهش دهد. پیشنهادات زیر جهت کنترل فساد در ادارات دولتی ارائه می‌شود:

#### الف) عوامل محیطی

- کنترل و هدایت فرهنگ توسط مدیران و الگوهای سازمانی و فرهنگی
- بهبود وضعیت معیشتی و اقتصادی آحاد جامعه و کنترل فقر و افزایش قدرت خرید مردم،
- گسترش واقعی عدالت و مصادیق آن در جامعه در تمام سطوح سازمانی و اجتماعی
- تلاش برای افزایش اعتماد به دستگاه‌های حاکمیتی و مردم
- مقابله جدی با مفسدان اقتصادی (دانه درشت‌ها و دانه ریزها)
- ضمانت اجرای قوی در صورت بروز تخلف از قانون و مقررات
- کنترل و هدایت فرهنگ عادی شدن تخلف و فساد در محیط جامعه از طریق مجازات‌های جدی و سخت گیرانه، تسلط قانون و انضباط بجای رابطه بازی
- انتخاب نمایندگان مجلس کارآمد
- نظارت بر نفوذ و سیاسی کاری در سازمان‌ها

#### ب) عوامل سازمانی

- شایسته‌سالاری در پست‌های مدیریتی
- شایسته‌سالاری در جانمایی کارمندان و ارتقای ایشان
- جلوگیری از هر نوع رابطه بازی در سازمان‌ها و کنترل آن توسط واحد حراست و بازرسی
- انتخاب مدیران قوی، با دانش و تخصص و تجربه در راس امور قرار گیرد.
- توجه به پیامدهای تصمیم‌های فوری مدیران و ترویج رویکرد بلند مدت در تصمیم‌گیری
- افزایش شفافیت سازمانی (تصمیم‌گیری، مالی، پرسنلی، استخدام و ...)
- استفاده هر چه بیشتر از فناوری اطلاعات و فرآیندهای الکترونیکی در فرایندهای اداری
- چرخشی نمودن منصب‌های مهم حاکمیتی و سازمان
- کاهش شعارهای مقابله با فساد و افزایش عملگرایی (مخصوصاً مسولان و مدیران)
- ایجاد و تقویت قانون حمایت از افشاگر (دادن پاداش یا سهم کردن وی و ...)
- افزایش نظارت به شکل نامحسوس

- کاهش ارجاعات حضوری ارباب رجوع به ادارات (استفاده از فرایندهای الکترونیک)

### ج) عوامل فردی

- تقویت خودپنداری افراد از طریق مشاورهای سازمانی و اجتماعی به کارکنان و مردم

- تقویت اراده قوی در افراد جهت خودکنترلی در مقابل مصادیق فساد اداری

- کنترل حرص و قدرت طلبی در خود

- داشتن برنامه و جهت صحیح در زندگی فردی و سازمانی

- بها دادن به سایر ارزش‌های معنوی (غیر از ارزش‌های مادی)

- مقابله به کومه فکری، عجله و تصمیمات فوری که نیاز به فرهنگ سازی دارد

### حمایت از مقاله

موضوع مقاله حاضر مستخرج از یک طرح پژوهشی فی مابین استانداری خوزستان و دانشگاه شهید چمران اهواز به شماره ۴۴/۶/۲۸۹۳۹ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۱۰ بوده است. لازم به ذکر است که طرح به پایان رسیده است.

### منابع فارسی

امیری، مجتبی، نرگسیان، عباس. و بحری رودپشتی، الناز. (۱۳۹۴). سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴۰ شماره پیاپی ۱۵، صص ۹۶-۶۵.

زاهدی، شمس السادات، محمدنبی، سینا. و شهبازی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی شهرداری تهران). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صص ۲۹-۵۵.

خدادادحسینی، سیدحمید. و فرهادی نژاد، محسن. (۱۳۸۰). فساد اداری و روش های کنترل آن. نشریه مدرس، دورن ۵، شماره ۱، صص ۳۷-۵۳.

زرندی، سعید، حمیدی حصار، یاسین، معدنی، جواد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مجلس و راهبرد، سال بیست و چهارم، شماره نود و یک، صص ۲۰۲-۱۶۵.

زرندی، سعید. و واعظی، رضا. (۱۳۹۸). الگوی جامعه مبارزه با فساد اداری بر مبنای محیط بومی ایران، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال دوازدهم، شماره ۴۵، صص ۸۵-۱۰۸.

عباس زاده واقفی، شیرین السادات، دلخواه، جلیل، فروزنده. و دهکردی، لطف الله. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران. *نشریه دانش حسابرسی*، سال هفدهم، شماره ۶۸، صص ۴۰-۵.

عظیمی، حسین، عطاقر، علی. و شایمی برزکی، علی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد اداری- مالی در سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان. *اندیشه راهبردی مدیریت*، سال چهارم، شماره دوم، صص ۱۴۷-۱۲۹.

فرخ سرشت، بهزاد. (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور آرایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران. *مجله دانش مدیریت*، شماره ۶۶، صص ۶۵-۸۴.

طالقانی، غلامرضا، طباطبایی، زهرا. و غفاری، علی. (۱۳۹۳). بررسی عوامل فردی و سازمانی موثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم، *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱، شماره ۲، صص ۲۵۳-۲۳۵.

سرمد زهره، حجازی، الهه. و عباس بازرگان. (۱۳۸۳). روشهای تحقق در علوم رفتاری. *تهران: انتشارات آگاه*.

سلیمی، غلامرضا. و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر رابطه ادراک بی عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری. *نشریه اندیشه راهبردی مدیریت*، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۳۱-۱۵۹.

مردعلی، محسن، نصیری پور، امیراشکان، مسعودی اصل، ایروان. و عابدی جعفری، حسن. (۱۳۹۶). مدل سنجش فساد نظام بهداشت و درمان ایران، *فصلنامه حقوق پزشکی*، سال یازدهم، شماره چهل و سوم، صص ۱۴۶-۱۲۷.

## References

- Abbaszadeh Vaeqfi, S. S., Delkhah, J., and Forouzandeh Dehkordi, L. (2017). Identifying local causes of corruption: a case study of Tehran Municipality. *Journal of Auditing Knowledge*, Year 17, No. 68, pp. 40-5 (In Persian).
- Amiri, M., Nargesian, A., and Bahri Rudposhti, E. (2015). Health and Corruption Assessment in Tehran Municipality. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Fourth Year, No. 40, No. 15, pp. 96-65 (In Persian).
- Azimi, H., Atafar, A., and Shaimi Barzaki, A. (2010). A Study of Managerial and Organizational Factors Affecting Administrative-Financial Corruption in Government Organizations of Isfahan and Zanjan Provinces. *Strategic Management Thought*, Fourth Year, No. 2, pp. 147-129 (In Persian).
- Budd, R. W., R. K. Thorp, L. D., (1967). Content analysis of Communications; K. Lindkvist, "Approaches to textual analysis". *Advances in content analysis*, eds: K. E. Rosengren, p.23-41.
- Corrado, G., and Rossetti, F. (2017). Public Corruption: A Study across Regions in Italy. *Journal of Policy Modeling*, S0161-8938(18)30001-2.

- Debski, J., Jetter, M. (2015). Gender and Corruption: A Reassessment. *IZA Discussion Paper* No. 9447, pp23-1.
- de Mingo, A. C., and Cerrillo-i-Martínez, A. (2018). Improving records management to promote transparency and prevent Corruption. *International Journal of Information Management* 38, pp 256–261.
- Dong, B., Dulleck, u., and Torgler, B. (2008). Conditional Corruption, *CREMA Gellertstrasse 18 CH - 4052 Basel* [www.crema-research.ch](http://www.crema-research.ch), pp48-1.
- Fath, S., C. and Kay, A. (2018). “If hierarchical, then corrupt”: Exploring people’s tendency to associate hierarchy with corruption in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 149, pp 145–164.
- Farrokh Seresht, B. (2004). Investigating the effective factors in the incidence of corruption in order to provide a model to reduce its effects on the development process of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Management Knowledge*, No. 66, pp. 65-84(In Persian).
- Fredriksson, A. (2014). Bureaucracy intermediaries, corruption and red tape. *Journal of Development Economics* 108, pp 256–273.
- Gans-Morse, J., Borges, M., Makarin, A., Mannah-Blankson, T., Nickow, A., and Zhang, D. (2018) Reducing bureaucratic corruption: Interdisciplinary perspectives on what works. *World Development* 105, pp 171–188.
- Graneheim UH, L. B.(2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurs Edu Today*, 24: 105–112.
- Guerrero, M. A., and Rodríguez-Oreggia, E. (2008). On the individual decisions to commit corruption: A methodological complement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 65 , pp57–372.
- Hsieh H.F., and Shanon S.E., (2005). Three Approaches to Content Analysis". *Qualitativr Health Research*, Vol.15, No.9,
- Hwang, K. (1996). Administrative Corruption in the Republic of Korea. *University of Southern California*.
- Kapeli, N., and Mohamed , N. (2015). Insight of Anti-Corruption Initiatives in Malaysia. *Procedia Economics and Finance* 31, pp 525 – 534, *INTERNATIONAL ACCOUNTING AND BUSINESS CONFERENCE 2015*, IABC 2015.
- 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.
- Khan, M.M. (1999). “Political and Administrative Corruption: Concepts, Comparative Experience and Bangladesh Case”. Paper Prepared for Transparency International, Bangladesh Chapter, Dhaka.

- Khodadad Hosseini, S. H., and Farhadinejad, M. (2001). Corruption and its control methods. *Modares Magazine, Dorn* 5, No. 1, pp. 53-37 (In Persian).
- Koudelková, P., and Senichev, V. (2015). Mix research approach towards corruption - experts' perception: challenges and limitations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175, pp39-47. International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain.
- Kondracki, N. L., Wellman N. S. (2002). Contentanalysis: Review of methods and their applications in nutrition education. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, vol 34, p. 224-230.
- Kumar Jha, C., and Sarangi, S. (2018). Women and corruption: What positions must they hold to make a difference?. *Journal of Economic Behavior and Organization* 151, pp 219-233.
- Mardali, M., Nasiripour, A., Masoudi Asl, Y., and Abedi Jafari, H. (2017). Model of Measuring Corruption in the Iranian Health System. *Quarterly Journal of Medical Law*, Eleventh Year, No. 43, pp. 146-127 (In Persian).
- Mayring, P., (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2).
- MOCAN, N. (2008). WHAT DETERMINES CORRUPTION? INTERNATIONAL EVIDENCE FROM MICRODATA. *Western Economic Association International*, doi:10.1111/j.1465-7295.2007.00107.x, ISSN 1465-7295), pp18-1.
- Ochrana, F., Půček, M., Plaček, and M. (2015). The Use of FMEA for the analysis of corruption: A Case Study from Bulgaria. *Procedia Economics and Finance* 30, pp 613 – 621, 3rd Economics & Finance Conference, Rome, Italy, April 14-17, 2015 and 4th *Economics & Finance Conference, London, UK*, August 25-28.
- Sarmad, Z., Bazargan, A., and Hejazi, E. (2004). Methods of realization in behavioral sciences. *Tehran: Agha Publications*.
- Salimi, G., and Pourezat, A. A. (2010). Investigating the effect of the perception of injustice in the organization on the spread of the desire for corruption. *Journal of Strategic Management Thought*, Fourth Year, No. 1, pp. 131-159 (In Persian).
- Schultz, D., and Harutyunyan, K. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia, *International Comparative Jurisprudence* 1, pp 87-97.
- Taleghani, G., Tabatabai, Z., and Ghaffari, A. (2014). A Study of Individual and Organizational Factors Affecting Corruption in Sepah Bank Branches in Qom Province. *Journal of Organizational Culture Management*, Volume 1, Number 2, pp. 253-235 (In Persian).

- Yanzhang.(2006), Content analysis (qualitative, thematic) in: <http://www.ils.unc>.
- Zahedi, S. S., Mohammad Nabi, S., and Shahbazi, M. (2009). Investigating the factors affecting the reduction of corruption (Case study of Tehran Municipality). *Journal of Organizational Culture Management*, Year 7, Number 20, pp. 55-29 (In Persian).
- Zarandi, S., Hamidi Hessari, Y., and Madani, J. (2017). Factors Affecting Corruption in Governmental Organizations of the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Parliament and Strategy*, Twenty-fourth Year, No. 91, pp. 202-165 (In Persian).
- Zarandi, Saeed. and Vaezi, Reza. (2018). The community model of fighting against administrative corruption based on the native environment of Iran, *Public Management Researches*, Year 12, Number 45, pp. 85-108.
- Zhang, H., Song, Y., Tan, S., Xia, S., Zhang, H., Jiang, C., Xiong, Ding, C., Gupeng, Zhang, L., Lv, Y. (2019). Anti-corruption efforts, public perception of corruption, and government credibility in the field of real estate: An empirical analysis based on *twelve provinces in China*. *Cities* 90 , pp 64–73.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی