

## طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن

بهزاد بایرامپور<sup>۱</sup>، محسن محمدیان ساروی<sup>۲</sup>، مسعود حقیقی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

از صفحه ۷۱ تا ۱۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵

### چکیده

هدف پژوهش، طراحی الگویی به منظور تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و روش آن آمیخته متوالی است. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۶ نفر از خبرگان آگاه هستند. داده‌های بخش از طریق مصاحبه و شناسه‌گذاری و روش دلفی به دست آمده است. در بخش کمی جامعه آماری مورد نظر ۴۷۰۰ نفر از نیروهای شاغل در سازمان تأمین اجتماعی در شعبات و مراکز درمانی شهر و استان تهران هستند که با استفاده از روش کوکران ۳۵۵ نمونه انتخاب شد و برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری بهره‌گیری شد. طی فرایند شناسه‌گذاری ۱۳۴ مفهوم اولیه و پس از روش دلفی ۹۰ شاخص در دو محور استخراج شد. سپس، الگوی اولیه تحقیق طراحی، و با استفاده از روشهای تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری ارزیابی و تأیید شد. تفسیر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد، عامل سازمانی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری دارد. عامل محیطی دومین رتبه و عامل فردی سومین جایگاه را درگسترش فساد اداری در این پژوهش دارد. شاخصهای ضعف نظارتی، ضعیف بودن خطر کشف جرم، هم‌رنگ جماعت شدن و برتری منافع فردی به منافع عمومی، دوری از معنویت (مادیگرایی و تجمل‌گرایی افراطی) از جمله عواملی است که در بروز فساد اداری نقش زیادی دارد. با نظارت و بازرسیهای دوره‌ای و اتفاقی می‌توان خطر کشف جرم را در سازمانها افزایش داد و محیطهای سازمانی را به منظور هر گونه تخلف و فساد نا امن کرد و هم‌چنین با اصلاح و شفاف‌سازی ساختارها، تعاملات و فرایندهای سازمانی، استقرار نظام شایسته‌سالاری می‌توان موفق به مدیریت و مهار فساد اداری شد.

### واژگان کلیدی

فساد اداری، نظارت و پیشگیری در سازمان، شفافیت اداری، سازمان تأمین اجتماعی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، تهران، ایران.  
رایانامه: Behzad.bayrampour@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران (نویسنده مسئول).  
رایانامه: Aidin915360@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، تهران، ایران.  
رایانامه: M.haghighi@riau.ac.ir

## ۱. مقدمه

فساد اداری در تمام دوره‌ها گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمانها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران را تشکیل داده است (شفیع‌پور، ۱۳۹۶، ص ۲۴). فساد از زمانی که ساختارهای اجتماعی تشکیل شده است و احتمالاً تا زمانی که ساختارهای اجتماعی انسانی ادامه داشته باشد، وجود خواهد داشت (گارسیا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹، ص ۲۱۲۰). فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در کشورهای جهان بوده است؛ اما نوع، شکل و میزان گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. عوامل، دلایل، نتایج و پیامدهای فساد بر اساس نوع سازمان و سطح توسعه‌یافتگی متفاوت است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲۵).

در یکی از تحقیقات درباره علت کم بودن متوسط عمر انسانها در بیست کشور آفریقایی، نشان می‌دهد، فقر بهداشتی مهمترین عامل مرگ و میر در این کشورها، و وجود فساد گسترده در این کشورها یکی از اصلی‌ترین دلایل فقر بهداشتی است (ناهر<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰، ص ۲). هم‌چنین فساد باعث افزایش نابرابری و مهاجرت افراد بسیار ماهر (فرار مغزها) می‌شود (دیمانت و اسکالت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، ص ۵۴). می‌توان گفت فساد، مانعی در برابر توسعه دموکراسیها و حاکمیت قانون است و نیز، فساد مانع رشد است و رقابت سالم را در بازارها مخدوش می‌کند (پلا و نیکلاس<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰، ص ۲۶۸۲). پژوهشها در ارتباط با فساد اداری در سه نقطه باهم تلاقی می‌یابد. مطالعات نشان می‌دهد که اولاً فساد اداری به طور گسترده در بیشتر نقاط جهان بویژه در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. ثانیاً این پدیده نه تنها از نظر نقص عدالت اداری و تضييع حقوق شهروندی، بلکه از نظر توسعه اقتصادی و سیاسی نیز برای جوامع زیانبار است و ثالثاً برخلاف نظر بسیاری از افراد، که فساد را پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر و حل‌ناشدنی می‌دانند، روشهای مؤثری برای مهار آن وجود دارد. بنابراین با پذیرفتن این سه واقعیت یعنی ۱) فراگیر بودن ۲) زیانبار بودن و ۳) قابل کنترل بودن فساد اداری، ملزم خواهیم شد برای کاستن از فساد و تهدیدهای زیانبار آن به اقدامات جدیتر و اصولی‌تر روی بیاوریم (خداداد حسینی و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۳۸).

محققان مختلف به دلیل گستردگی شمول و مصداقهای فساد اداری، هرکدام از دیدگاهی خاص به این موضوع پرداخته، و عواملی را شناسایی، و راهکارهایی را ارائه کرده‌اند؛ اما موضوعی که به آن کمتر پرداخته شده، نقش نظارت و شفافیت در مهار فساد اداری است. نظارت و شفاف‌سازی

1. Garsia  
2. Naher  
3. Dimant&Schulte  
4. Pla&Nicolas

دو عنصر مکمل هم است که در پیشگیری از فساد اداری بسیار مؤثر است. بیشتر اقداماتی که درباره مبارزه با فساد اداری صورت می‌گیرد، اقدامات تنبیهی و تلاش برای بازگرداندن حقوق از دست رفته، پس از ارتکاب جرم است درحالی که تجربه ثابت کرده، پیشگیری بر درمان مقدم است. ضعف در شفاف‌سازی و ضعف در نظارت از جمله عواملی است که همواره خمیرمایه ظهور و انتشار فساد بوده است. بدون بهره‌گیری از اهرمهای نظارتی (استفاده از اصول علمی نظارت و بهره‌گیری از ناظران آگاه و پاکدست)، کنترل و شفاف‌سازی، دیگر تلاشها و اقدامات به منظور مهار فساد بی‌اثر و بی‌نتیجه خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان سازمان و نهادی عمومی، بیش از نیمی از جمعیت کشور را زیر پوشش خود دارد؛ دایره وظایف و فعالیتهای این سازمان بسیار گوناگون و گسترده است. سازمان تأمین اجتماعی وظیفه دارد با کسب منابع مالی از طریق دریافت حق بیمه، تجمیع منابع و سرمایه‌گذاری، به ایجاد سود و ارزش افزوده اقدام کند و سپس از محل درآمدها و ذخایر، امنیت معیشتی و رفاهی بیمه‌شدگان و خانواده‌های آنها در زمان بیماری، بیکاری و از کار افتادگی فراهم آورد؛ لذا این سازمان در خط مقدم حمایت از نیروی کاری است که چرخهای صنعت و اقتصاد کشور را به حرکت در می‌آورد. با توجه به اهمیت رسالت این سازمان و از سوی دیگر با مشاهده فسادهای مختلف در جامعه و سازمانها، سازمان تأمین اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست. وجود فساد در این نهاد، می‌تواند خسارتهای جبران‌ناپذیری را متوجه جامعه و کشور سازد؛ لذا این پژوهش به دنبال شناسایی زمینه و علل بروز فساد و بررسی نقش نظارت و شفافیت در این سازمان است. باید توجه کرد انکار فسادهای موجود، تسامح و سهل‌انگاری در شناسایی زمینه‌ها و عوامل بروز فساد و بی‌توجهی به نقش نظارت و بازرسی و عدم به کارگیری اصول صحیح شفافیت و نظارت، می‌تواند موجب نهادینه شدن فساد و در نتیجه از بین رفتن اعتماد عمومی به این سازمان و عوارض ناشی از آن شود؛ لذا پژوهشهای میدانی به منظور شناسایی علل و عوامل ایجاد کننده فساد و بررسی نقش نظارت و بازرسی ضروری است.

در پژوهش ابتدا عوامل و مؤلفه‌های ایجاد کننده فساد، شناسایی و اولویت‌بندی شد؛ سپس نقش عامل نظارت و شفافیت اداری در مهار فساد اداری مورد بررسی قرار گرفت و چگونگی تأثیر هریک از عوامل در کنترل فساد تبیین، و پیشنهادهایی به منظور مهار فساد اداری پیشنهاد شد.

## ۲. سؤالات پژوهش

۱. چه عواملی و مؤلفه‌هایی در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تأمین اجتماعی نقش دارد؟
۲. عامل نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری چه نقشی دارد؟
۳. اثرگذاری عوامل ایجاد فساد اداری و اثر گذاری نظارت و شفافیت اداری به عنوان عامل میانجی در کنترل و کاهش فساد اداری، تابع چه الگویی است؟

## ۳. پیشینه پژوهش

طیبه عباسی، علی اصغر پورعزت و علیرضا سیفی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "تبیین فرایند شیوع فساد در سازمانهای دولتی" به بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیدهٔ هم‌رنگ جماعت شدن پرداختند. نتایج نشان داد که چیزی که از آن غفلت می‌شود این است که کارکنان با ورود به محیط آلوده به فساد اداری، چه کنشها و واکنشهایی از خود بروز می‌دهند و پیامدهای این رفتار چیست و چگونه می‌توان چنین فرایندی را تبیین کرد. بهداد آزادی، میثم واحدی‌فر و سید حامد حسینی مرصع (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمانهای اداری" به بررسی تأثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری پرداختند. نتایج این مقاله نشان داد که هر چه ساختار سازمانی در سازمانهای اداری قویتر باشد و از افراد متخصص و با صلاحیت تشکیل شده باشد، فساد اداری کمتر است. وحید خاشعی و رنامخواستی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی علل و عوامل بروز فساد اداری در ایران" به بررسی فساد در سازمانهای امور گمرکی - شهرداریها و سازمانهای مالیاتی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد مهمترین علل و عوامل زمینه‌ساز بروز فساد در ایران، اهداف و سیاستهای راهبردی برای مقابله با فساد یعنی رعایت خط مشی‌های شایسته‌سالاری در گزینش و انتصاب مدیران و کارکنان دولتی، نظام پرداخت حقوق و دستمزد مناسب و عادلانه، اصلاحات در نظام بانکی و بیمه کشور، اصلاحات در نظام مالیاتی و تدوین قوانین جامع، کافی، شفاف و منسجم برای مبارزه با فساد است. گانز مرسه<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "کاهش فساد بوروکراتیک، دیدگاه‌های بین رشته‌ای در مورد مشاغل" دریافته‌اند هفت نوع سیاست برای مدیریت فساد اداری وجود دارد: ۱. جرمه‌ها و پاداشها ۲. نظارت و بازرسی ۳. بازسازی بوروکراسیها ۴. گزینش و استخدام ۵. نهادهای ضد فساد ۶. گروه‌های تحصیلی ۷. توافقه‌های بین المللی. ارزیابیهای تجربی کمی نشان داد سیاستهای ضد فساد در بیشتر سازمانها هست. دیمنت و توساتو<sup>۲</sup>

1. Gans-Morse

2. Dimant & Tosato

(۲۰۱۷) در پژوهشی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری با بررسی پژوهشهای دهه گذشته به تحلیل دانش موجود در مورد علل فساد اداری به شرح ذیل پرداختند: بوروکراسی و ساختار سیاسی و اداری (بوروکراسی زائد اداری و ساختاری اداری و سیاسی ناکارآمد به توسعه فساد اداری منجر می‌شود)، مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای (هر چه مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای کمتر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می‌شود). زهیر و همکاران<sup>۱</sup>، (۲۰۱۶) با پژوهشی با عنوان «نقش مشارکت ذی‌نفعان میان شفافیت و کیفیت و کمیت روابط عملکرد» به بررسی نقش مشارکت ذی‌نفعان میان شفافیت و کیفیت و کمیت روابط عملکرد پرداختند. در این پژوهش نتیجه‌گیری شد که شفافیت یکی از اصول اساسی حاکمیت شرکتی است و بین اصول شفافیت و مشارکت به عنوان عنصر حاکمیتی در عملکرد کمی و کیفی شرکتهای بزرگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

#### ۴. مبانی نظری پژوهش

##### ۴-۱. مفهوم فساد اداری

در فرهنگ‌نامه دهخدا، فساد به معنی تباه شدن، به ستم مال کسی را گرفتن و در فرهنگ فارسی معین به معنی گزند، ظلم، شرارت آمده است. فساد اداری در ساده‌ترین و رایجترین تعریف "سوء استفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی" است (قاسمیان و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۷۱). فساد اداری، استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۳). فساد اداری، سوء استفاده از قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌شود. این تعریف دربردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است (ولز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۴). فساد را می‌توان محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (خولیدا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵، ص ۲۵۱). فساد اداری را انحراف از انجام دادن وظایف رسمی در ادارات دولتی شناخته‌اند که هدف آن نیز در نهایت، رسیدن به رفاه شخصی به دلیل خویشتن پرستی است (الاتزا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، ص ۲۸).

- 
1. Fornell and Larcker
  2. Wells
  3. Khulida
  4. Alatzza's

#### ۲-۴. مفهوم ادراک فساد<sup>۱</sup> (CPI)

پیمایش ادراک از فساد اداری بر نظرسنجی از مردم و گروه‌های مختلف و سنجش نظر آنان<sup>۲</sup> درباره میزان فساد رایج در نهادها یا کل جامعه مبتنی است. این گونه اندازه‌گیری غالباً با استفاده از پرسشنامه و در نمونه‌های بزرگ، و از انواع روشهای نمونه‌گیری برای تضمین معرف بودن داده‌ها استفاده می‌شود (سیف‌زاده، ۱۳۹۵، ص ۱۶)

#### ۳-۴. مفهوم نظارت

نظارت یعنی مقایسه عملکرد مجموعه با آن چیزی که باید انجام می‌شد (رخشنده‌رو، ۱۳۷۸، ص ۱۴۶). تطبیق فعالیت‌های هر مؤسسه با اهداف تعیین شده طبق موازین قانونی و هم‌چنین انطباق فعالیت‌های مردمی با موازین قانونی و نظم اجتماعی، مصداق نظارت است (کریمی، ۱۳۹۴، ص ۱۰۸). به نظر استونر<sup>۳</sup> نظارت و کنترل فعالیتی منظم است که در قالب استانداردهای عملیات، نتایج مورد انتظار آن تعیین می‌شود؛ سامانه دریافت اطلاعات طراحی، و عملیات پیش‌بینی شده و انجام شده با هم مقایسه می‌شود؛ اختلافات و انحرافات مشاهده شده ارزیابی، و میزان اهمیت آنها مشخص می‌گردد و در نهایت اصلاحات لازم برای تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان انجام می‌گیرد (صنایع و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۴).

#### ۴-۴. مفهوم شفافیت اداری<sup>۴</sup>

شفافیت در لغت نامه دهخدا به معنی شفاف بودن. تابانی، درخشانی و شفافی آمده است. اصطلاحاً شفافیت در مورد آشکار بودن و در دسترس بودن اطلاعات، داده‌ها و روشها به منظور بررسی و نظارت بر آنها است (اسکوئر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱، ص ۱۳۴۲). شفافیت مفهوم وسیعی است که در بخشهای زیادی اعمال می‌شود؛ مثل شفافیت سازمانی، شفافیت مالی و حسابداری، شفافیت اقدامات و مسئولیتهای دولت، شفافیت اسنادی و... (زندیه و سالار سروری، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸). آرمسترانگ<sup>۶</sup> شفافیت را دستیابی بدون مانع شهروندان به اطلاعات معتبر و موثق و بهنگام از تصمیمات و عملکرد بخش دولتی در نظر می‌گیرد (آرمسترانگ، ۲۰۰۵، ص ۷). رابطه‌ای معکوس بین فساد و شفافیت و پاسخگویی وجود دارد. با افزایش شفافیت و پاسخگویی، سطح فساد کاهش می‌یابد و کارگزاران

1. Corruption Perceptions Index (CPI)

2. Perception surveys

3. Stoner

4. Transparency

5. Schauer

6. Armstrong

دولتی نمی‌توانند صرفاً برای نفع شخصی خود تلاش کنند و این به نفع جامعه است (لئو لیرو<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۱۸، ص ۸).

#### ۴-۵. بررسی دیدگاه‌ها و عوامل مؤثر در بروز فساد و شفافیت اداری

درباره دلایل بروز فساد، پیامدها و راهکارهای پیشگیری آن، نظریات مختلفی ارائه شده است. برخی صاحب‌نظران معتقدند، بعضی از جنبه‌های رفتاری فساد، نسبی، و با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان مرتبط است. بنابراین، رفتار یا عملی که در جامعه‌ای فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگر کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد؛ به علاوه، شمول فساد بیشتر متوجه دستگاه‌های دولتی است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲۶).

دو دیدگاه کلی در مورد پیامدهای فساد وجود دارد: الف) مکتب کارآمدی فساد اداری: "لف، بایلی، هانتینگتون و لوئی<sup>۲</sup>" از جمله طرفداران کارآمدی فساد اداری هستند، آنها با تأکید بر ناکارآمدی قوانین و نهادها در کشورهای در حال توسعه، فساد اداری را روشی برای غلبه بر ناکارآمدی قوانین و مقررات می‌دانند و معتقد هستند که فساد، نقش روغن را برای چرخهای خشک نظام بوروکراسی ایفا می‌کند. ب) مکتب ناکارآمدی فساد اداری: نتایج پژوهشهای بسیاری که در سالهای اخیر در زمینه تأثیر فساد اداری انجام شده، استدلالهای مکتب کارآمدی فساد را با چالش رو به رو کرده است. نظریه "شن و ماسه چرخها" با اشاره به تأثیرات زیانبار فساد بر اقتصاد و اثر اقتصاد سایه بر چرخ توسعه کشور، نقطه مخالف کارآمدی فساد است (هونرای<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۲۰، ص ۲).

جنسیس<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) فساد اداری را در قالب سه رویکرد متفاوت بیان می‌کند: ۱. دیدگاه خرد که در آن فساد، ناشی از تصمیم‌های عقلایی بازیگران فردی است. نظریه دو راهی اصیل و وکیل و نظریه سبب گندیده در سازمانهای رسمی از آن جمله است. ۲. دیدگاه کلان که تمرکزش بر هنجارهای اجتماعی و ترتیبات ساختاری است که فساد را آسان می‌سازد. نظریه توزیع هنجاری و نظریه توضیح ساختاری مواد در این دیدگاه است. ۳. رویکرد رابطه‌ای که به بررسی تعاملات اجتماعی و شبکه‌ای میان بازیگران فساد می‌پردازد. نظریه شبکه‌های افقی و عمودی در این رویکرد مطرح می‌شود (رحمانی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۱۳ تا ۱۹)؛ اما پارادایم غالب درباره فساد

1. Leão Lyrio
2. Leff, Bayley, Huntington & Lui
3. Hoinaru
4. Genesis

اداری حاکی از منفی بودن فساد و ضرورت رویارویی با آن است. هر کدام از این رویکردها که مبنای ضرورت پژوهش و اقدام لازم باشد، ضرورت وجود نظارت و بازرسی و شفاف‌سازی سازمانی برای کنترل و مدیریت فساد اداری ضروری به نظر می‌رسد.

بروز فساد اداری دلایل مختلفی دارد و دلایل و علتهای آن از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت است. محققان و اندیشمندان، تعدادی از عوامل را شناسایی، و نسبت به آنها راه‌حلهایی را ارائه کرده‌اند. دانشمندان و اندیشمندان صاحب‌نامی مانند دورکهایم<sup>۱</sup>، مورتون<sup>۲</sup> و فستینگر<sup>۳</sup> درباره پدیده و علل بروز فساد نظریه‌پردازی کرده‌اند؛ اما هر یک از زاویه‌ای خاص به این پدیده پیچیده پرداخته‌اند (رفیع پور به نقل از آقازاده و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۲۶)؛ به عنوان مثال، لمبزدورف<sup>۴</sup> در کتاب بین‌المللی اقتصاد فساد به عوامل ملی از قبیل اندازه دولت، تمرکززدایی، کیفیت نهادی<sup>۵</sup>، رقابت، استخدام، میزان پرداخت حقوق، آزادی رسانه‌ها و مطبوعات، میزان دموکراسی و سامانه سیاسی و عوامل فرهنگی اشاره کرده است (لمبزدورف، ۲۰۰۶).

یکی از رویکردها درباره دلایل بروز فساد رویکرد هزینه-فایده است؛ این رویکرد بر این اندیشه مبتنی است که افراد در هر پست و مقامی، همواره کنشهای خود را بر مبنای معیار هزینه-فایده تحلیل می‌کنند و اصولاً زمانی به اقدام تن می‌دهند که منافع آن بر هزینه‌هایش بچربد (حیدری و دیگران، ۱۳۹۴).

در گذشته، فساد اداری را ناشی از حرص سیری‌ناپذیر انسان می‌دانستند؛ برای مثال، فیلسوفان اسکولاستیک سده‌های میانه درباره فساد اداری این‌گونه می‌اندیشیدند (صبوری، ۱۳۸۰، ص ۲۴۷). منجافیک<sup>۶</sup> و همکارش در یک تحقیق میدانی در زمینه گرایش به فساد اداری و دریافت رشوه به بررسی عوامل فردی از جمله جنسیت، تحصیلات و درآمد خانوادگی پرداختند و نتیجه گرفتند افراد با درآمد زیاد بیش از افراد فقیر به دریافت رشوه تمایل دارند (منجافیک لجلجان<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰، ص ۲۶۸۲).

برخی علت اصلی فساد اداری را در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دانسته‌اند؛ شرایطی که فرصت رانت‌خواری را به وجود می‌آورد و توانایی شهروندان را در پاسخگو نگه‌داشتن

1. Durkheim
2. Merton
3. Festinger
4. Lambsdorff
5. Institutional Quality
6. Mangafić
7. Mangafić & Ljiljan



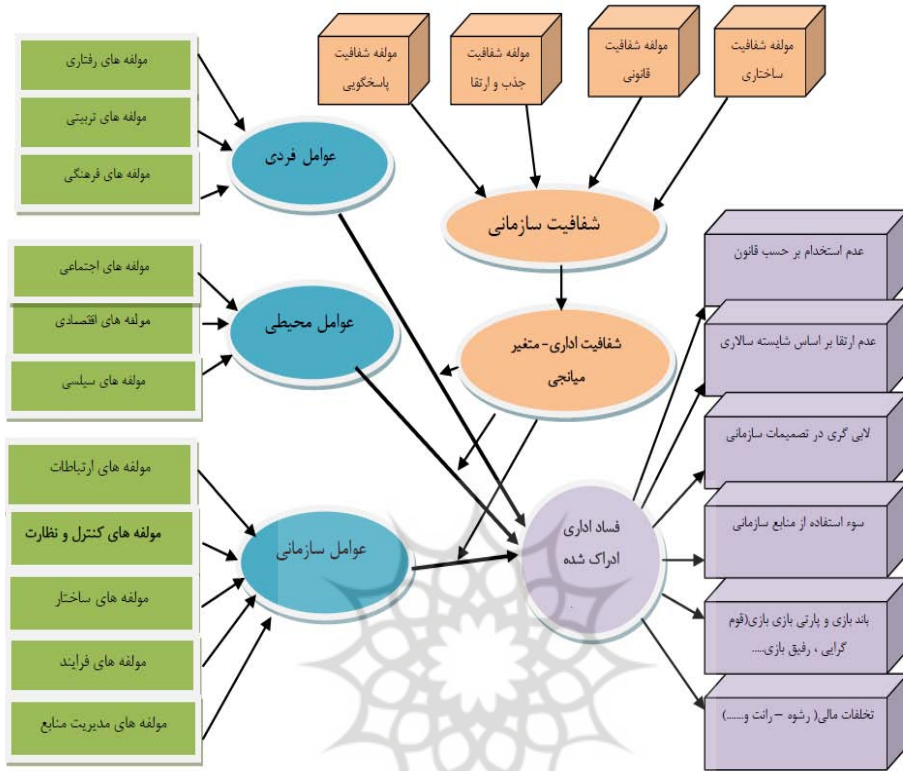
سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به رفتارشان کاهش می‌دهد؛ در نتیجه فساد اداری را افزایش می‌دهد (رابینسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). از نظر ناهر و همکاران، فساد، نتیجه معمول حکمرانی ضعیف است، ویژگی عدم شفافیت، پاسخگویی ضعیف است و همچنین ناکارآمدی دولتها در نظارت و عدم مشارکت شهروندان است (ناهر<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۲۰، ص ۲). از جمله نظریه پردازانی که در سطح کلان و با تبیین میزان دخالت دولت به معرفی متغیرهای مؤثر در بروز فساد پرداخته‌اند، لاپالومبارا<sup>۳</sup>، لاپورتا<sup>۴</sup> و همکاران، تانزی<sup>۵</sup> و فیتزیمون<sup>۶</sup> هستند. بر اساس این گونه نظریه‌ها، سیاسی شدن تخصیص منابع و ایجاد کمیابیهای ساختگی توسط دولت از راه وضع قوانین و مقررات موردی فرصتهای استخراج رانت را برای سیاستمداران، مجریان و مردم فراهم می‌کند و فساد اداری روشی برای دستیابی به این رانتهاست. از سوی دیگر تنظیم اقتصاد توسط دولت، رانتهایی را ایجاد می‌کند و پرداخت رشوه به کارمندان که به قاعده متولی تنظیم اقتصادند، یکی از شیوه‌های دسترسی به این رانتها است (لاپالومبارا، ۱۹۹۴، ص ۳۲۷).

یکی دیگر از مطالعات در حیطه فساد، بررسی رابطه فساد و فرهنگ است که هافستد<sup>۷</sup> انجام داده است. هافستد نشان می‌دهد که چگونه ارزشهای فرهنگی بر روابط کاری و ارزشهای اجتماعی تأثیر می‌گذارد (طالقانی و محمدی، ۱۳۹۰، ص ۳۶). در این مطالعات اشاره شده است که زیاد بودن فاصله قدرت به عنوان فرهنگ قابل قبول در هر کشور یا سازمان و وجود سلسه مراتب وسیع سازمانی و استفاده مدیران از روش دستوری باعث شیوع فساد می‌شود (هوبر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱، ص ۱۴-۳)؛ هم‌چنین با در نظر گرفتن عامل دولت، می‌توان ادعا کرد که دولت بزرگتر ممکن است به دلیل بوروکراسی بیشتر، کاغذ بازی و ایجاد فرصت برای رفتار مفسدانه در ایجاد فساد سهیم باشد (عباسی و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۳۷۹).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

1. Robbinson
2. Naher
3. LaPalombara
4. La Porta
5. Tanzi
6. Fitzsimons
7. Hofstede
8. Huber

## ۵. الگوی مفهومی پژوهش



نمودار (۱): الگوی مفهومی پژوهش

## ۶. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای، و روش آن، آمیخته متوالی (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی از روش مصاحبه با خبرگان و فرایند دلفی و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. از فرایند تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین و تأیید عوامل اصلی موضوع پژوهش و از الگوسازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و PLS به منظور بررسی تأثیر هر یک از عوامل تعیین شده و همچنین سنجش اعتبار الگو استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل دو قسمت بود: الف) مقالات و متون تخصصی، اسناد و مدارک، کتابها، مقالات، منابع اینترنتی، پایان نامه‌ها و مجلات ب) خبرگان آگاه (کسانی هستند که به موضوع فساد و شفافیت اداری آگاه هستند یا در این حوزه دارای آثار علمی، و یا دارای سمتهای اجرایی هستند). صاحب‌نظران به طور متوسط ۱۶ نفر

هستند. این خبرگان شامل استادان عضو هیأت علمی دانشگاه‌ها با مرتبه استادی و تحصیلات دکتری در رشته‌های مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، حقوق و جرائم، مدیران و معاونان استادی و اجرایی در سازمان تأمین اجتماعی که دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، و دارای تجربه کاری مرتبط با موضوع مورد پژوهش هستند. جامعه آماری بخش کمی ۴۷۰۰ نفر از مدیران، مسئولان، صاحب‌نظران و افراد شاغل در سازمان تأمین اجتماعی استان تهران است. انتخاب مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی بر اساس روش گلوله برفی بود. تعیین میزان کفایت نمونه‌گیری در بخش کیفی بر اساس اصل اشباع نظری بود؛ بدین صورت که پژوهشگر مصاحبه و پرسش خود را تا حدی ادامه داد که مصاحبه‌شونده‌های جدید، شاخص جدیدی را به شاخصهای قبلی اضافه نکنند. برای تعیین حجم نمونه در بخش کمی از فرمول کوکران استفاده شد. بنابراین نمونه‌های انتخاب شده، ۳۵۵ نفر از مدیران، مسئولان، صاحب‌نظران و افراد شاغل در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی هستند. هم‌چنین با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، ابتدا، واحدهای ستادی و سپس واحدهای اجرایی شعبه‌ها و در نهایت از واحد اجرایی درمانی انتخاب شد. پژوهشگر با توجه به نسبت نمونه به جامعه پرسشنامه‌ها را تصادفی در دسترس هر سه گروه قرار داد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه با خبرگان و شناسه‌گذاری (باز- محوری- گزینشی) و سپس اجرای روش دلفی برای اجماع نظر خبرگان روی شاخصهای استخراج شده بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. گویه‌های آن ۹۰ عدد بود که از بخش کیفی استخراج شده بود. برای اطمینان از روایی داده‌ها در بخش کیفی از روش سه سویی‌سازی استفاده شد. به منظور سنجش پایایی داده‌های کیفی (شناسه‌گذاری) از آزمون پایایی درون موضوعی و پایایی بین دو شناسه‌گذار استفاده شد. میانگین درصد پایایی بین دو شناسه‌گذار ۷۳٪ و درصد پایایی بین دو فاصله شناسه‌گذاری ۸۲٪ بود که هر دو عدد نشان از پایایی مورد قبول داده‌ها دارد. به منظور تعیین پایایی بخش کمی ابتدا پرسشنامه پیش آزمون، و پایایی آن از طریق آزمون کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مقدماتی ۰/۹۳۷ بود که نشان‌دهنده پایایی زیاد سؤالات پرسشنامه است. پایایی بخش کمی پس از اجرای نهایی پرسشنامه نیز سنجیده شد. مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بود که بیانگر پایایی پرسشنامه نهایی است. آزمون پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی نیز محاسبه شد. مقدار پایایی تمامی متغیرها در این آزمون بیش از ۰/۷ است؛ لذا برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری تأیید می‌شود. هم‌چنین قابلیت تعمیم بودن داده‌ها با استفاده از معیار پایایی اشتراکی ارزیابی گردید و با توجه به اینکه این مقدار از ۰/۵ بیشتر بود، امکان تعمیم‌پذیری

داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. بررسی روایی بخش کمی از طریق بررسی روایی صوری، و روایی ساختاری و آزمون CVR (بررسی اهمیت شاخصها توسط خبرگان) انجام شد. در این پژوهش عدد CVR برای تمام شاخصها از ۰/۱۶ و CVR کل ۰/۷۴۷ بیشتر بود که عدد قابل قبولی است و روایی محتوایی بخش کمی (پرسشنامه) تأیید می‌شود. برای سنجش روایی پرسشنامه نهایی (کمی) و داده‌های آن، ابتدا آزمون کیزر مایر و بارتلت انجام شد. همان طور که در جدول (۱) قابل مشاهده است، نتیجه آزمون کیزر مایر در این پژوهش برابر با ۰/۹۱۸ است که کفایت تعداد پرسشنامه را برای انجام دادن آزمون تحلیل عاملی تأیید می‌کند. نمره آزمون بارتلت برابر است با ۵۳۷۴/۵۲۷ که نشان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی دارد؛ بدین وسیله، تناسب داده‌ها برای آزمون تحلیل عاملی پذیرفتنی است. هم‌چنین روایی همگرایی (AVE) و روایی واگرایی ( $\sqrt{AVE}$ ) عوامل بروز فساد و شفافیت اداری (جدولهای ۲ و ۳) سنجیده و تأیید شد.

جدول (۱): خروجی آزمون KMO و بارتلت پژوهش

شاخص	(KMO)	بارتلت	Sig (سطح معنی داری)	نتیجه آزمون
مقدار	۰/۹۱۸	۵۳۷۴/۵۲۷	۰/۰۰۰	تایید

جدول (۲): روایی واگرایی عوامل بروز فساد در پژوهش

متغیر	عوامل فردی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی
عوامل فردی	۰/۷۵		
عوامل محیطی	۰/۶۷	۰/۷۲	
عوامل سازمانی	۰/۶۲	۰/۷۰	۰/۷۶

جدول (۳): روایی واگرایی عوامل ایجاد شفافیت در پژوهش

متغیر	شفافیت قانونی	شفافیت جذب	شفافیت پاسخگویی	شفافیت ساختاری
شفافیت قانونی	۰/۷۱			
شفافیت جذب	۰/۶۳	۰/۷۶		
شفافیت پاسخگویی	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۷۱	
شفافیت ساختاری	۰/۷۰	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۷۶

## ۷. یافته‌های پژوهش

نتیجه مصاحبه با خبرگان و فرایند شناسه‌گذاری، استخراج ۱۳۴ شناسه (مفهوم)، در ۱۵ مقوله فرعی (عامل فرعی) در پنج مقوله اصلی (عامل اصلی) در دو محور بود. در ادامه و در طی فرایند آزمون دلفی و با استفاده از نظرات استادان و با حذف، ادغام و اضافه کردن برخی از شاخصها و مقوله‌ها در پایان این مرحله، ۹۰ شاخص در قالب ۱۵ عامل فرعی و چهار عامل اصلی در دو محور استخراج شد (عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی) در محور فساد اداری و عوامل مربوط به (شفافیت سازمانی) در محور شفافیت اداری تنظیم شد. همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود به منظور خلاصه‌سازی بحث، بخشی از شاخصهایی که از نمره بار عاملی بیشتری برخوردار است به عنوان نمونه آورده شده و بقیه شاخصها در جدول نمایش داده نشده است.

جدول (۴): خلاصه مقوله‌های استخراج شده از روش دلفی و تعیین اولویت

بر اساس بار عاملی (یافته‌های محقق)

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	نمره‌های بار عاملی	شاخص	رتبه اولویت	نمره بار
عوامل فردی مؤثر در فساد	ویژگیهای رفتاری (فطری) فردی	۰/۸۱۲	ضعف در خودکنترلی	۱	۱
		۰/۷۸۲	ولع و سیری ناپذیری انسان	۲	
		۰/۶۸۱	طمعکاری انسان	۳	
عوامل فردی مؤثر در فساد	ویژگیهای تربیت فردی	۰/۸۲۱	ضعف تربیت خانوادگی	۱	۲
		۰/۷۹۲	ضعف اعتقادات مذهبی	۲	
		۰/۸۲۱	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی و یا عمومی	۳	
عوامل فردی مؤثر در فساد	ویژگیهای فرهنگ فردی	۰/۸۲۶	همرنگ جماعت شدن	۱	۳
		۰/۷۳۳	فساد به عنوان ابزار احقاق حق	۲	
		۰/۷۲۵	ضعیف بودن حس مسئولیت اجتماعی	۳	

جدول (۴): خلاصه مقوله‌های استخراج شده از روش دلفی و تعیین اولویت  
بر اساس بار عاملی (یافته‌های محقق)

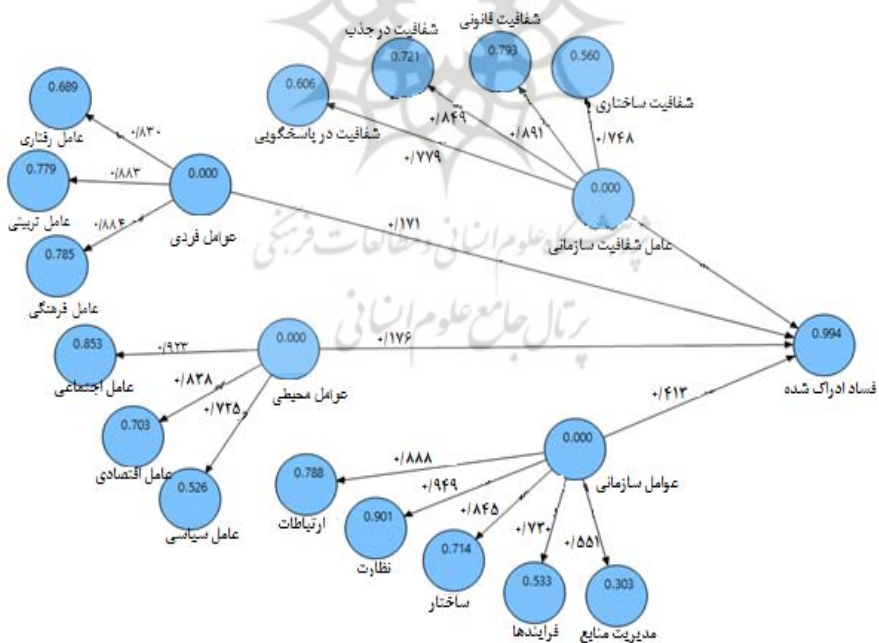
مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	نمره‌های بار عاملی	شاخص	رتبه اول	رتبه دوم
عوامل محیطی مؤثر در فساد	ویژگیهای اجتماعی	۰/۸۳۰	مادپرگرایي و تجمل گرایی افراطی	۱	۴
		۰/۷۶۶	تغییر نگرش نسبت به ضد ارزش بودن فساد	۲	
		۰/۷۱۱	بی‌اعتنایی و مسامحه با فساد	۳	
عوامل محیطی مؤثر در فساد	ویژگیهای اقتصادی	۰/۷۸۷	بالابودن سطح عمومی بیکاری	۱	۵
		۰/۶۸۷	ضعف معیشتی جامعه	۲	
		۰/۶۰۱	تورم و نا امنی اقتصادی	۳	
عوامل محیطی مؤثر در فساد	ویژگیهای سیاسی	۰/۸۳۳	سوء استفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی	۱	۶
		۰/۸۲۸	استفاده از قدرت سیاسی برای نفوذ در سازمانها و سهم خواهی	۲	
		۰/۸۲۲	برتری دادن اهداف سیاسی به اهداف اقتصادی و اجتماعی	۳	
عوامل سازمانی مؤثر در فساد	ارتباطات سازمانی	۰/۸۰۱	سوء استفاده از موقعیتها و راه‌های ارتباطی	۱	۷
		۰/۷۹۳	تبعیض و غرض‌ورزی در تعاملات	۲	
		۰/۷۷۱	باندبازی	۳	
عوامل سازمانی مؤثر در فساد	سامانه نظارت و کنترل	۰/۷۸۲	ضعف در رویکرد پیشگیرانه در مبارزه با فساد	۱	۸
		۰/۷۷۸	ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین	۲	
		۰/۷۲۳	ضعف نظارت برای افزایش خطر کشف جرم	۳	
عوامل سازمانی مؤثر در فساد	ساختار	۰/۷۸۸	وجود موقعیتهای مستعد برای سوء استفاده	۱	۹
		۰/۷۳۴	متناسب نبودن تشکیلات سازمانی با واقعیتهای و نیازهای موجود	۲	
		۰/۶۶۷	ضعف در چابک سازی سازمانی	۳	

جدول (۴): خلاصه مقوله‌های استخراج شده از روش دلفی و تعیین اولویت بر اساس بار عاملی (یافته‌های محقق)

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	نمره‌های بار عاملی	شاخص	اولویت	رتبه
عوامل سازمانی مؤثر در فساد	فرایند	۰/۸۲۲	ضعف در به روز رسانی الزامات و فرایندها	۱	۱۰
		۰/۷۵۲	ضعف در منطبق سازی قوانین موجود سازمان با قوانین بین المللی	۲	
		۰/۵۴۶	نبود گردش شغلی (انحصاری بودن شغلها)	۳	
عوامل سازمانی مؤثر در فساد	مدیریت منابع	۰/۷۸۴	ضعف در شایسته سالاری	۱	۱۱
		۰/۷۶۷	ضعف در نهادینه سازی روحیه تعهد و مسئولیت پذیری	۲	
		۰/۷۱۶	شاخص توزیع نامتناسب منابع	۳	
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت ساختاری	۰/۷۶۳	شفاف سازی اهداف	۱	۱۲
		۰/۷۵۹	شفاف سازی مبانی و اولویتهای تصمیمات سازمانی	۲	
		۰/۷۲۰	شفاف سازی محدوده وظایف و مسئولیتها	۳	
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت قانونی	۰/۷۹۷	ایجاد تدابیری به منظور کاهش امکان برداشتهای مختلف از قانون توسط افراد مختلف	۱	۱۳
		۰/۷۹۰	اطلاع رسانی نظام مند مقررات	۲	
		۰/۷۰۷	شاخص شفاف سازی قوانین مالی و اداری	۳	
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت در جذب و ارتقا	۰/۸۵۵	شفاف سازی فرایند شایسته شناسی	۱	۱۴
		۰/۷۷۸	شفاف سازی شاخصها و معیارهای ارزیابی عملکرد	۲	
		۰/۷۷۳	شفاف سازی فرایند شایسته گماری	۳	
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت در نظام اطلاعات و پاسخگویی	۰/۸۶۸	شفاف سازی در حیطه پاسخگویی	۱	۱۵
		۰/۸۲۹	پاسخگویی درونی و بیرونی سازمانی	۲	
		۰/۸۱۷	استفاده جامع از فناوری اطلاعات (سامانه اتوماسیون)	۳	

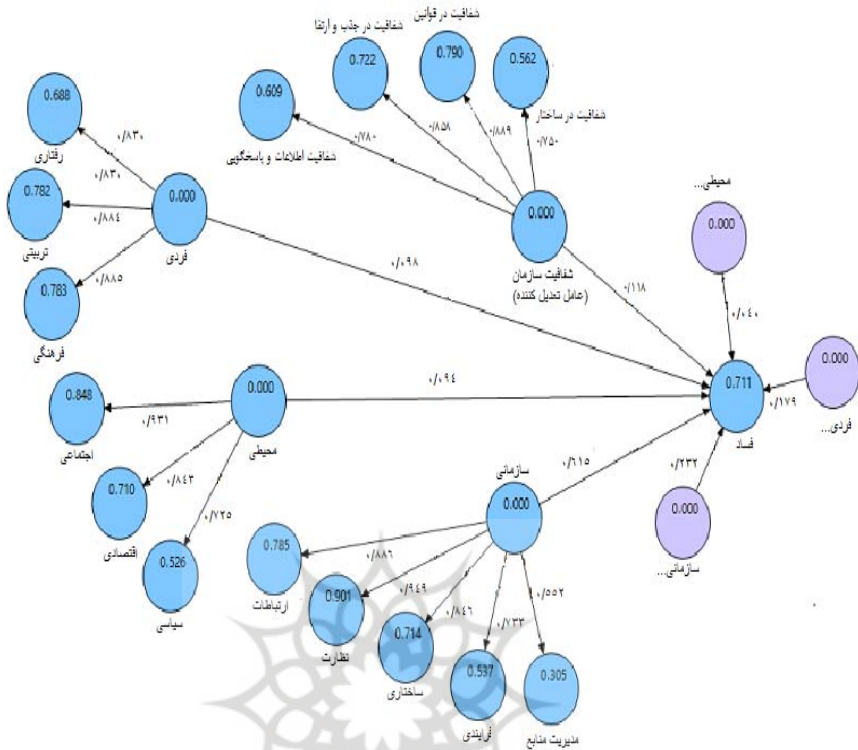
با استفاده از شاخصهای بخش کیفی، پرسشنامه کمی تهیه شد. پس از پیش آزمون و اصلاحات لازم، پرسشنامه بین ۴۰۰ نفر از جامعه آماری مورد نظر توزیع و جمع‌آوری گردید. بخشی از پرسشنامه‌ها ناقص پر شده بود و برخی از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشد؛ لذا از بین پرسشنامه‌های قابل قبول ۳۵۵ مورد انتخاب شد و برای تحلیل آماری استنباطی مورد استفاده قرار گرفت. پس از بررسی روایی و پایایی پرسشنامه کمی در دو مرحله و پس از بررسی تناسب داده‌ها برای آزمون تحلیل عاملی و اطمینان از مناسب بودن آنها تحلیل عاملی درباره متغیرها انجام شد. با توجه به داده‌های روش کیفی (استفاده از نظر خبرگان، شناسه‌گذاری و اجرای روش دلفی) عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و عوامل مؤثر در شفافیت سازمانی شناسایی شد و سپس با استفاده از آمار استنباطی (تحلیل عاملی و تحلیل مسیر) عوامل شناسایی شده مورد آزمون قرار گرفت و نتایج بررسی، و در نهایت الگو طراحی شد.

با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS به منظور تأیید و اطمینان از انتخاب عاملهای استخراج شده با روش برآورد عوامل اصلی و بر اساس ماتریس همبستگی و روش دوران واری ماکس، ماتریس بارهای عاملی در حالت دوران یافته مرتب، و چهار عامل اصلی تأیید، و سپس به تحلیل عاملی و تحلیل مسیر اقدام شد.



نمودار (۲): الگوی ساختاری تحقیق در حالت استاندارد





نمودار (۳): الگوی ساختاری تحقیق در حالت استاندارد (با تعدیلگر)

می‌توان گفت عامل فردی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بروز فساد، دارای سه عامل فرعی اشکال در رفتار فردی، ضعف تربیت فردی و ضعف فرهنگ فردی است و هر کدام از این عوامل غیرمستقیم و از طریق عامل فردی بر فساد اداری تأثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد عامل رفتار فردی با ضریب ضریب مسیر  $0.830$  عامل تربیت فردی با ضریب مسیر  $0.884$ ، عامل تربیت فرهنگی با ضریب مسیر  $0.886$  بر عامل فردی تأثیر دارد. ضرایب معناداری تأثیر عوامل فردی بر فساد اداری برابر با  $12/354$  است. الگوی ساختاری نشان می‌دهد که عوامل فردی متغیری اثرگذار بر فساد اداری است؛ پس عوامل فردی با ضریب مسیر  $(0.171)$  و معناداری  $(12/365)$  اثر مثبت و مستقیم بر فساد اداری دارد.

عامل محیطی به عنوان یکی دیگر از عوامل مؤثر در بروز فساد، دارای سه عامل فرعی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. عامل اجتماعی با ضریب مسیر  $0.921$  و عامل اقتصادی با ضریب مسیر  $0.843$  و عامل سیاسی  $0.725$  بر عامل محیطی تأثیر دارد. بنابراین الگوی ساختاری

نشان می‌دهد که عوامل محیطی متغیری اثرگذار بر فساد اداری است؛ پس عوامل محیطی اثر مثبت و مستقیم (۰/۱۷۵) و معنادار (۱۲/۷۸۲) بر فساد اداری دارد.

عامل سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بروز فساد، دارای پنج عامل فرعی ارتباطی، نظارتی، ساختاری، فرایندی و عوامل مدیریتی است. عامل ضعف ارتباطی با ضریب مسیر ۰/۷۸۸، عامل ضعف نظارتی با ضریب مسیر ۰/۹۰۱، عامل ضعف ساختاری با ضریب مسیر ۰/۷۱۴، عامل ضعف در فرایندهای سازمانی با ضرایب مسیر ۰/۵۳۳ و ضعف در مدیریت منابع سازمانی با ضریب ۰/۳۰۳ عوامل تأثیرگذار در فساد اداری از طریق عامل سازمانی است؛ پس عوامل سازمانی اثر مثبت و مستقیم (۰/۴۱۳) و معنادار (۲۱/۵۸۳) بر فساد اداری دارد.

بر این اساس جواب سؤال اول درباره شناسایی عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری به دست آمد.

به منظور پاسخدهی به سؤال دوم، به بررسی نقش عامل نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری پرداخته شد. با استفاده از مطالعات کیفی و بررسی پیشینه موضوع و نظر سنجی از خبرگان، عوامل شفافیت سازمانی مشخص شد. شفافیت سازمانی به عنوان عامل میانجی در کنترل و مهار فساد اداری دارای چهار عامل فرعی شفافیت ساختاری، شفافیت فرایندی، شفافیت قانونی و شفافیت در جذب و ارتقا (شایسته‌سالاری) است. به منظور تعیین و تأیید میزان تأثیر عامل شفافیت سازمانی در کنترل و مهار فساد اداری در پژوهش، از تحلیل آماری استنباطی (تحلیل عاملی و تحلیل مسیر) استفاده شد. داده تحلیل آماری نشان می‌دهد شفافیت ساختاری با ضریب مسیر ۰/۷۷۹، شفافیت در جذب و ارتقا و شایسته‌سالاری با ضریب مسیر ۰/۸۴۹، شفافیت قانونی با ضریب مسیر ۰/۸۹۱، شفافیت ساختاری با ضریب مسیر ۰/۷۴۸ از طریق عامل شفافیت سازمانی بر کنترل و کاهش فساد اداری تأثیر دارد. با توجه به مقدار ضریب مسیر ۰/۲۳۲ و سطح معنی‌داری ۰/۰۱ می‌توان گفت شفافیت سازمانی در کنترل و مهار فساد اداری مؤثر است؛ همچنین شفافیت تأثیر عوامل سازمانی بر فساد اداری را تعدیل می‌کند. اعداد نسبی تعیین شده در ضرایب مسیر در نمودار تحلیل مسیر، حاکی است که کدام یک از عوامل علی استخراج شده از طریق داده‌ها بهتر پشتیبانی می‌شود. با توجه به نمودار (۵) می‌توان اذعان کرد از بین سه عامل (عوامل فردی، سازمانی و محیطی) مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری، عامل و عناصر عامل سازمانی با عدد ضریب مسیر ۰/۴۱۳ و با سطح معنی‌داری ۲۱/۵۸۳ بیشترین تأثیر را در بروز فساد اداری دارد؛ لذا این عامل مهم‌ترین عامل شناخته می‌شود. از بین عوامل فرعی عامل سازمانی، ضعف در نظارت و بازرسی با ضریب مسیر ۰/۹۰۱ بیشترین تأثیر را در

بروز فساد اداری در این پژوهش دارد؛ لذا می‌توان ادعا کرد با اصلاح و تقویت این عامل و اعمال نظارت و بازرسیهای مستمر، برنامه‌ریزی شده و اتفاقی بر فرایندها و تعاملات سازمانی خواهیم توانست به مقدار قابل توجهی از بروز و گسترش انواع فسادها در سازمان و جامعه جلوگیری کنیم. به منظور پاسخ دادن به سؤال سوم و تعیین الگوی اثرگذاری عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر بروز و گسترش فساد اداری و بررسی تأثیر عامل تعدیلگر (شفافیت اداری- سازمانی) در کنترل آن از الگوی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد.

در این الگو متغیر پنهان (وابسته) فساد اداری ادراک شده است. عوامل فردی با عوامل رفتاری- فرهنگی- تربیتی، ضعف مدیریتی، ضعف نظارت و کنترل، ضعف ساختار، ضعف فرایند، ضعف ارتباطات در محور عوامل سازمانی، ضعف عوامل اجتماعی، ضعف اقتصادی و ضعف سیاسی در محور عوامل محیطی، عوامل شفافیت قانونی، شفافیت اطلاعات و پاسخگویی، شفافیت در جذب و ارتقا و شفافیت ساختاری در محور شفافیت سازمانی عنوان متغیرهای مستقل و یا آشکار به شمار می‌رود. رابطه این عوامل (متغیرهای ساختاری) به صورت تحلیل مسیر، بیان، و نتایج آن در نمودار (۵) نمایش داده شده است.

همان طور که در نمودار نهایی دیده می‌شود، عامل سازمانی با عامل ضعف در نظارت و بازرسی اولین و مهمترین عامل اثرگذار در بروز فساد اداری است؛ لذا با یک واحد اصلاح در فرایند نظارت و بازرسی، می‌توان به مقدار  $0/901$  واحد از میزان فساد اداری کاست. عامل محیطی با عدد ضریب  $0/1175$  و با سطح معنی‌داری  $12/872$  به عنوان دومین عامل و عامل فردی با ضریب  $0/1171$  و با سطح معنی‌داری  $3/601$  به عنوان سومین عامل مؤثر شناخته شده است.

در این الگو، متغیرهای دیگری نیز در بروز و گسترش فساد اداری تأثیر دارد که در الگو آورده شده است. در این الگو، متغیرهای ساختاری الگوی نظری را تأیید می‌کند.

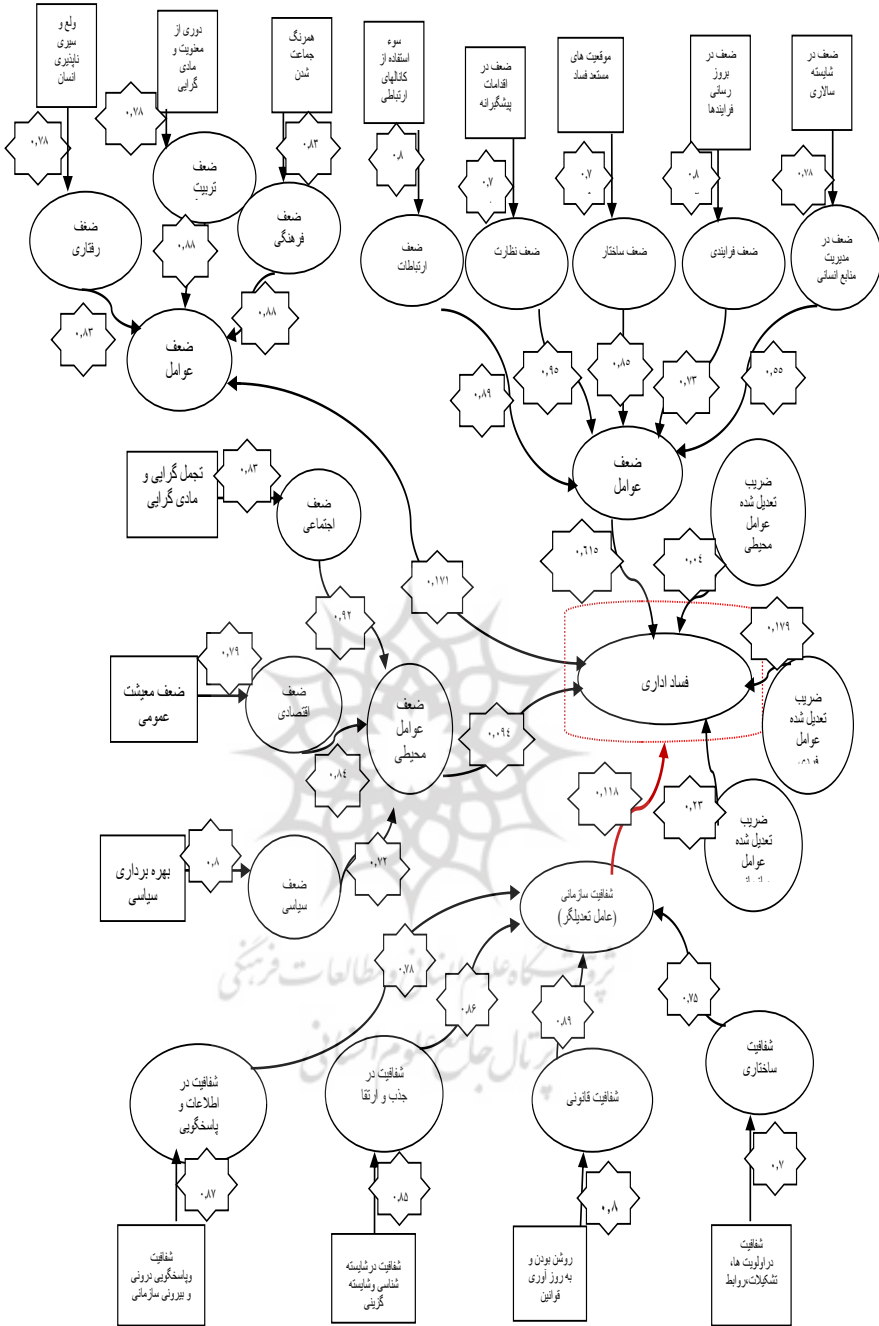
با استفاده از معیار GOF، که به بخش کلی الگوهای معادلات ساختاری مربوط است، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. حصول عدد  $0/59$  برای این الگو، نشان از برازش بسیار مناسب الگوی تحقیق است. معیار ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش، ضریب تعیین متغیرهای پنهان درونزای الگو محاسبه می‌شود.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر متغیر درونزا دارد. سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقادیر  $R^2$  در این پژوهش از  $0/33$  بیشتر است و نشان از برازش مناسب الگو دارد.

با استفاده از معیار کیفیت الگوی ساختاری (Q2) می‌توان قدرت پیش‌بینی آن را مشخص کرد. الگوهایی که برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارد، باید امکان پیش‌بینی شاخصهای مربوط به سازه‌های درونزای الگو را نیز داشته باشد. در مورد شدت قدرت پیش‌بینی الگو در مورد سازه‌های درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین شده است. مقادیر افزونگی یا ضریب تغییرات شاخص افزونگی (Red CV)، کیفیت در این الگو نزدیک ۰/۳۵ و نشان از این دارد که الگو قوی است.

به منظور خلاصه‌سازی و نمایش چگونگی ارتباط متغیرهای پنهان و آشکار و بررسی ضرایب تحلیل مسیر، نمایش چگونگی تأثیر عوامل و متغیرها بر همدیگر و نمایش تأثیر عامل تعدیگر (شفافیت اداری) بر عوامل فردی، محیطی و سازمانی نمودار (۴) به عنوان الگوی نهایی ترسیم شده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار (۴): الگوی استخراج شده از نتایج تحلیل عاملی و تحلیل مسیر به منظور شناسایی عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری با میانجیگری عامل شفافیت اداری (نتیجه پژوهش)

## ۸. نتیجه گیری

هدف پژوهش ارائه الگویی برای شناسایی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری بود. در پژوهش، عوامل مؤثر در بروز و کنترل فساد اداری به چهار دسته کلی عوامل فردی، سازمانی، محیطی و نیز عامل شفافیت سازمانی به عنوان عامل تعدیل کننده دسته بندی شد. در این راستا، نتایج پژوهش، نشان داد که در سازمان تأمین اجتماعی از بین عوامل ایجاد کننده فساد اداری، هشت عامل فرعی در بروز و گسترش فساد اداری تأثیر بیشتری دارد: عامل نظارت و پیشگیری (ضعف در نظارت و ضعیف بودن خطر کشف جرم)- عامل ارتباطات سازمانی (سوء استفاده از راه های ارتباطی)- عامل ساختاری (وجود موقعیتهای مستعد برای فساد)- عامل اجتماعی (تغییر نگرش نسبت به فساد و گرایش به تجملگرایی)- عامل فرهنگ فردی (همرنگ جماعت شدن)- عامل تربیت خانوادگی (برتری منافع فردی به سازمانی)- عامل رفتار فردی (ضعف در خودکنترلی)- عامل اقتصادی (ضعف معیشتی و سطح بیکاری عمومی) و از عوامل ایجاد کننده شفافیت اداری سه عامل در شفاف سازی سازمانی تأثیر بیشتری دارد: شفافیت قانونی (عدم ابهام در قانون و فصل الخطاب بودن مفاد قانون)- شفافیت در جذب و ارتقا (شفافیت در معیارهای شایسته شناسی و شایسته گزینی)- شفافیت در اطلاعات و پاسخگویی (اطلاع رسانی منظم قوانین و پاسخگویی درونی و بیرونی سازمانی).

باید توجه کرد سازمانها در خلأ به وجود نمی آیند و در خلأ به حیات خود ادامه نمی دهند. سازمانها در بستر جامعه به وجود می آیند و از عوامل و عناصر آن تأثیر می پذیرند و بر آن تأثیر می گذارند. شرایط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، مشکلات و ناملایمات جامعه بر سازمانها تأثیر می گذارد. سازمان تأمین اجتماعی نیز به عنوان یک سازمان از این قاعده مستثنی نیست. مشکلات سطح جامعه بر فرایندها، تعاملات و عملکرد این سازمان تأثیر می گذارد. تغییر نگرش نسبت به فساد و کمرنگ شدن زشتی فساد در جوامع، که ناشی از گسترش زندگی شهر نشینی، تجملگرایی و تهاجم فرهنگ مادی گرایی است، باعث افزایش گرایش افراد به فساد شده است. هم چنین به دلیل اینکه گرایش انسانها به اجتماع و هم رنگ شدن با افراد جامعه دارند در صورت گسترش فساد و از بین رفتن زشتی آن، افراد براحتی به فساد گرایش پیدا می کنند و یا حداقل در برابر بروز فساد، منفعل و بی اعتنا می شوند؛ لذا هم رنگی با دیگران در گرایش به فساد خطر دیگری است که سلامت اداری سازمان تأمین اجتماعی را تهدید می کند. ضعف در تربیت خانوادگی و مذهبی، برتری منافع فردی به جمعی و ناتوانی بعضی از خانواده ها نسبت به تربیت فرزندان پاکدامن و قوی، که توانایی مقاومت در برابر وسوسه های گرایش به انواع فساد از جمله رشوه،

پارته‌بازی و باندبازی را داشته باشند، باعث شده است بستر گرایش به فساد گسترش یابد و افراد بخواهند از هر طریقی به اهداف و خواسته‌های خود برسند (رفتار ماکیاولیسمی). ضعف معیشتی و سطح بیکاری عمومی از دیگر مشکلات و تهدیداتی است که از سوی جامعه به سازمانها تحمیل می‌شود. ضعف معیشتی و سطح عمومی بیکاری، مستقیم و غیرمستقیم بر درآمدها، فرایندها و بر منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی اثرگذار است (بخشی از این یافته با نتایج پژوهش طیبه عباسی (۱۳۹۸) همسویی دارد).

ضعف نظارت سازمانی، ضعف در اقدامات پیشگیرانه، وجود موقعیتهای مستعد برای فساد و سوء استفاده از راه‌های ارتباطی از جمله ضعفهای سازمانی است که می‌تواند بستر بسیاری از فسادها را در درون سازمان فراهم کند. زمانی که ساختارها، فرایند و تعاملات سازمانی غیرشفاف باشد و عملکردها و نتایج رصد، و گزارش نشود، زمینه بروز انواع فسادها آماده می‌شود. هم‌چنین وجود موقعیتهای مستعد برای فساد در سازمان نشان از ضعف ساختاری و ضعف در شفافیت و نظارت دارد. وجود راه‌های ارتباطی محدود، نامشخص و به انحصار درآمدها از جمله بسترهای بروز فساد در سازمان است. راه‌های ارتباطی انحصاری، فرصت بهره برداری از اطلاعات و منابع را برای افراد خاص و یا گروه خاص فراهم می‌کند و انواع رانتها به وجود می‌آید (بخشی از این یافته‌ها با نتایج پژوهش بهداد آزادی (۱۳۹۸) و گانز مرسه (۲۰۱۷) و دیمنت توساتو (۲۰۱۷) همسویی دارد).

می‌توان گفت، سازمانها در برابر فشارهای محیطی به تسلیم شدن محکوم نیستند. مدیران می‌توانند با بهره‌گیری از اصول مدیریت صحیح بر فشارها و تهدیدات محیطی غلبه و تهدیدها را به فرصت تبدیل کنند. مدیران می‌توانند با اصلاح ساختارهای سازمانی و با اصلاح فرایندها و تعاملات سازمانی، باعث چابکی و پویایی سازمان خود شوند. مدیران باید با حذف و یا اصلاح ساختارهای سنتی و زائد و استفاده از مزایایی دولت الکترونیک، موقعیتهای سازمانی مستعد فساد را از بین ببرند و با استفاده از اصول شفافیت اداری از جمله شفاف‌سازی و به‌روزرسانی قوانین و آیین‌نامه‌ها و فصل‌الخطاب قرار دادن قوانین، امکان سوء استفاده از قوانین و سوء تدبیر از قوانین را به حداقل لازم برسانند؛ با تعیین معیارهای مشخص و شفاف در جذب و ارتقای افراد و اجرای اصول شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در جذب و ارتقای مدیران، مشکل پارته‌بازی، رابطه‌بازی و جذب و ارتقای افراد ناشایست و ناکارآمد را از بین ببرند. هم‌چنین با ملزم ساختن سازمان و واحدهای مختلف به پاسخگویی در برابر اقدامات و تصمیمات، سازمانی پاسخگو و مسئولیت‌پذیر ایجاد کنند (بخشی از این یافته‌ها با نتایج پژوهش زهیر و همکاران (۲۰۱۶) همسویی دارد).

مبارزه با فساد مستلزم اقدامات پیشگیرانه و بازدارنده است تا بتوان ضمن کاهش فساد به ارتقای سلامت اداری کمک کرد. ماده ۲۸ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، شورای دستگاه‌های نظارتی کشور را به تهیه شاخصهای اندازه‌گیری میزان سلامت اداری مکلف کرده، و این شورا شاخصهای نه‌گانه قانونگرایی، استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی، شفافیت، نظارت و کنترل داخلی، پاسخگویی، انضباط اداری و مالی، آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی، شایسته‌سالاری و اصلاح الگوی مصرف و بهره‌وری را به تصویب رسانده است.

نظارت و بازرسی به عنوان دو ابزار مهم در نظام مدیریتی، نقش کنترلی، بازدارندگی و اصلاحی دارد و فعالیتی است که اجرای صحیح فعالیتها و تطابق آن با قوانین و مقررات را تضمین می‌کند و برای رسیدن به اهداف و مقاصد و برنامه‌های مورد نظر در هر سازمان الزامی است. نظارت و بازرسی، شفاف‌سازی و پاسخگویی عناصر به هم پیوسته و مکمل هم هستند. با استفاده از این عناصر و عوامل می‌توان سازمان و جامعه‌ای سالم، پویانده و بالنده ساخت. جامعه‌ای می‌تواند سالم باشد که دارای نظام اداری، نظام سیاسی و حکومتی سالم، و سازمانهایی سالم باشد. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهادی عمومی، که همواره خدمتگزار جامعه، و امید قشر عظیمی از افراد آسیب‌پذیر جامعه است، می‌تواند با بهره‌گیری از اصول و مبانی علم و هنر مدیریت و با استفاده از الزامات شفافیت اداری و نظارت و بازرسی به سالم‌سازی جو اداری این سازمان همت گمارد و ضمن ارتقای سلامت اداری به ارتقای عملکرد و بهره‌وری این سازمان موفق شود.

همان طور که می‌دانیم، فساد اداری در محیط‌هایی بروز می‌کند که شفاف و مشخص نیست و نظارت و کنترلی نیز بر آن نمی‌شود. نظارت شکل‌های مختلف دارد؛ یک نوع نظارت، الهی است که انسانهای مؤمن و خدانشناس، همواره خداوند را ناظر بر رفتار و کردار خود می‌دانند و سعی می‌کنند از هرگونه لغزش و خطایی به دور باشند. دومین نوع نظارت، عمومی است. نظارت عموم مردم بر رفتارها و عملکردهای صاحب‌منصبان و کارگزاران دولتی و خصوصی، یکی از بهترین نظارتها است، در صورت شفاف بودن عملکردها و ساختارها، نظارت مردمی و گزارش تخلفات در کنترل تخلفات مؤثر است. نوع سوم، کنترل و نظارت رسمی و اداری است که پیوسته، برنامه‌ریزی شده و اتفافی انجام می‌شود. اگر نظارت و بازرسی، درست و توسط افراد سالم و عاری از تخلفات صورت پذیرد و به گونه‌ای نظارت شود که باعث سرخوردگی کارمندان و مسئولان نشود، می‌تواند در کنترل و مهار فساد بسیار مؤثر باشد.



## ۹. پیشنهادهای کاربردی

- باید مدیران ارشد و میانی سازمان، پیشگیری را بر درمان مقدم بدانند و با ایجاد نظارت جامع بفرایندها و تعاملات، خطر کشف جرم را در سازمان افزایش دهند.
- بستر لازم برای استقرار دولت الکترونیک و سامانه اتوماسیون اداری با سرعت بیشتری فراهم شود.
- نظارت مستمر و غیرمحسوس بر فرایندها و تعاملات سازمانی انجام، و بر کار ناظران نیز نظارت، و افرادی سالم و با اراده برای نظارت انتخاب شود.
- ردیف و تشکیلات سازمانی اصلاح و به روز رسانی شود.
- استخدام و ارتقای کارمندان و مدیران بر اساس اصول شایسته‌سالاری (ویژگیهای شخصیتی، علمی، تخصصی و سابقه کار) انجام پذیرد.
- استثنائات در جذب و ارتقای افراد به حداقل ممکن برسد.
- مشوقه‌های لازم برای بازرسان فعال و درستکار و سوت زنان فساد در نظر گرفته شود.

## ۱۰. سپاسگزاری

محقق بر خود لازم می‌داند از کسانی که در تدوین مقاله همکاری، و به منظور رفع اشکالات آن، بنده را راهنمایی فرمودند، بسیار سپاسگزاری می‌کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

- آقازاده، فتاح؛ عابدی جعفری، حسن؛ طاهرپور کلانتری، حبیب الله و وزرندی، سعید (۱۳۹۷).  
تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، س ۳  
ش (۱۰۵)، ص ۳-۴۸.
- ابادری فومنی، منصور (۱۳۹۲). ترمینولوژی حقوق نوین. ج سوم، قائمشهر: نشر شهید  
داریوش نورالهی.
- آزادی، بهداد؛ واحدی فر، میثم و حسینی مرصع، سیدحامد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ساختار  
سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمانهای اداری. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم  
مدیریت، س ۲، ش (۱۲)، ص ۸-۱.
- الوانی، سید مهدی و اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶). طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا  
به آموزه‌های اسلامی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، س ۵ ش (۳)،  
ص ۲۵-۵۰.
- الوانی، سید مهدی؛ قربانی زاده، وجه الله و اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶). اولویت بندی  
معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری اتکا به رهنمودهای اسلامی. فصلنامه مدیریت  
دولتی، س ۹، ش ۲، ص ۲۸۳-۳۰۶.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۱). مدیریت عمومی. چ بیست و پنجم، تهران، نشر نی.
- حسنی، علی و شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱). راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس  
ارزش‌های اسلامی. فصلنامه اسلام و پژوهشهای مدیریتی، س ۲، ش ۱، ص ۸۱-۱۰۴.
- حیدری، حنیفه؛ محمدی، مجید و نجفی، فریبا (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر فساد اداری با تأکید  
بر ایران. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و روانشناسی، مرکز همایشهای بین‌المللی  
صدا و سیما.
- خاشعی، ورنامخواستی، وحید (۱۳۹۷). بررسی علل و عوامل بروز فساد اداری در ایران  
(بررسی فساد در سازمانهای امور گمرکی - شهرداریها و سازمانهای مالیاتی). دو فصلنامه خط مشی  
گذاری، ش ۲، ۹۷-۷۳.

- خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن ( ۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن. پژوهشگاه علوم انسانی ، مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی(مدرس)، س ۵، ش ۱، ص ۳۷-۵۳
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل ( ۱۳۹۸). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکرد جامع، (ویرایش ۱)، تهران، اشراقی، صفار.
- دیهیم پور، مهدی؛ میانداری، کمال؛ نجاری، رضا و عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۷). طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمانهای دولتی، فصلنامه آموزش علوم دریایی، س ۵، ش (۱۲)، ص ۹۵-۱۱۰ .
- رحمانی، حامد؛ موسی خانی، مرتضی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ دانشفرد، کرم الله و کاظمی، ابوالفضل (۱۳۹۶). ترکیب روش دلفی و آنتروپی شانون برای مقابله با فساد اداری با استفاده از سیستم استنتاج فازی. فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی، س ۱۵، ش (۴۴)، ص ۷۵-۱۱۶.
- رحمانی، حامد؛ موسی خانی، مرتضی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و دانشفرد، کرم الله (۱۳۹۴). ساختار فساد در نظام اداری کشور: بررسی ساختار شکل گیری فساد اداری در سازمانهای مادی، هنجاری و سازمانهای با هدف انتظامی، با استفاده از روش آنتروپی شانون. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، س ۳، ش (۴) ، ص ۱۱-۳۸
- رخشنده رو، علیرضا ( ۱۳۷۸). جایگاه و نقش نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان کل آسیا. تهران: ۱۹-۲۴
- رستمی، ولی؛ کبگانی، حسن و طالبی زاده ، معین (۱۳۹۶). بررسی علل بروز و روشهای پیشگیری از فساد اداری. فصلنامه رهیافت پیشگیری، س اول، ش (۲)، ص ۲۳-۴۸
- زندیه، حسن و سروری، سالار (۱۳۹۲). شفافیت اسنادی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات. فصلنامه گنجینه اسناد، س ۲۳، ش (۱) ، ص ۱۱۶-۱۳۴.
- سایت شفافیت بین الملل ( ۲۰۱۴)، قابل دسترس در: <http://www.transparency.org/country>
- سیف زاده، علی (۱۳۹۵). بررسی ادراک شهروندان از فساد اداری و متغیرهای جمعیت شناختی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: بیرجند)، فصلنامه مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، س ۴ ش (۴۰)، ص ۹۳-۱۱۴ .

- شفیع پور، سیده فاطمه (۱۳۹۶). نقش حکمرانی نوین و فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری. فصلنامه پژوهشگاه علوم انسانی، س ۵، ش (۷)، ص ۳۴-۲۳
- صانع، محمد و موحد نصب، حامد (۱۳۹۴) جایگاه و نقش نظارت و بازرسی در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری، دانش ارزیابی، س ۷، ش ۲۵، ص ۱۴۶-۲۱۳۴
- صبوری، منوچهر (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، بوروکراسی مدرن ایران. چ ۱، تهران، نشر سخن.
- طالقانی، غلامرضا و محمدی، مصطفی (۱۳۹۰) مدیریت تطبیقی: نگرش بین‌المللی، تهران، نشر علم و ادب
- عباسی، طیبه؛ پورعزت، علی اصغر و سیفی، علیرضا (۱۳۹۸). تبیین فرایند شیوع فساد در سازمانهای دولتی با بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیده هم‌رنگ جماعت شدن. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۱۷، ش (۳)، ص ۳۹۸-۳۷۷
- قاسمیان، مریم و غفاری، رحمان (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بحرانی مؤثر در مبارزه با فساد اداری در دستگاه‌های دولتی با روش AHP فازی. فصلنامه پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری، دوره جدید، ش (۲۳)، ص ۸۶-۶۹
- کریمی، محمد رضا (۱۳۹۴)؛ بررسی تأثیر نظارت و بازرسی بر عملکرد مدیران مالی ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۹، ش ۳۳، ص ۱۳۲-۱۰۵
- معمارزاده طهران، غلامرضا و نجفی، مهناز (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری. مجله مدیریت توسعه و تحول، س ۱۳۹۶، ش (۳۰)، ص ۴۸-۴۱.
- Alatz'a's, S. H. (2006). The autonomous, the universal and the future of sociology. *Current Sociology*, 54(1); 7-23
- Armstrong, E. (2005). **Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues**, United Nations, Department of Economic and Social Affairs. pp.1-14
- Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (2017) "Causes And Effects Of corruption: What has Past Decade's Empirical Research Taught US? A Survey"*Journal of Economic Surveys*, 0(0)., pp. 1-22
- Dimant, Eugen., Schulte ,Thorben.,(2019). **The Nature of Corruption: An Interdisciplinary Perspective**. *German Law Journal*, 17(1), pp.53-72

- Gans- Morse , (2018).Reducing bureaucratic corruption: Interdisciplinary perspectives on what works (alexey.makarin@u.northwestern.edu), **Theresa Mannah-Blankson**, ..., vol. 105, issue C,PP. 171-188
- Garcia, Patricia J, MD .(2019).**Corruption in global health: the open secret**.394(0214), PP.2119-2124, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)32527-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)32527-9)
- Huber, W. D. (2001). **Culture and Corruption: Using Hofstede's Cultural Dimensions to Explain Perceptions of Corruption**, Retrieved from SSRN:<https://ssrn.com/abstract=2383486>
- Hoinaru ,Razvan,. Buda , Daniel,. Borlea Nicolae,Sorin,. Viorela ,Ligia and Violeta Achim, Monica.(2020). **The Impact of Corruption and Shadow Economy on The Economic and Sustainable Development**. Do They “Sand the Wheels” or “Grease the Wheels”? sustainability, PP.1-27
- Khulida Kirana Yahya, Tan Fee Yean, Johanim Johari and Nur Ain Saad. (2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, International Accounting and Business Conference, **Procardia Economics and Finance**. 31, pp. 251 – 261. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Lambsdorff, J. G. (2006). Causes and Consequences of Corruption; in SR Ackerman, **International Handbook on Economics of Corruption**. chapter 1, Edward Elgar Publishing.
- LaPalombara, J. (1994). Structural and Institutional Aspects of Corruption. **Social Research**, 61(2), pp. 325-350.
- Leão Lyrio, Maurício Vasconcellos,. João Lunkes, Rogério,. Castelló Taliani ,Emma Teresa (2018). Thirty Years of Studies on Transparency, Accountability, and Corruption in the Public Sector: The State of the Art and Opportunities for Future Research. **Public Integrity**, 20(1),pp. 1-31
- Mangafić, Jasmina & Ljiljan,Veselinović. (2020). **The determinants of corruption at the individual level: evidence from Bosnia-Herzegovina**. Published online: 05 Mar 2020, 39
- Naher,Nahitun., Hoque, Rokhsana., ShaikhHassan,Muhammad. , Balabanova, Dina., Adams, Alayne. M.,& Ahmed,Syed Masud .,(2020). The influence of corruption and governance in the delivery of frontline health care services in the public sector: a scoping review of current and future prospects in low and middle-income countries of south and south-east Asia. **BMC Public Health**. (<https://bmcpublikealth.biomedcentral.com>). 20(1),PP.1-16
- Pla,Issa Luna & Nicolás,Carlock,Jose R.(2020). Corruption and complexity: a scientific framework for the analysis of corruption networks. **Applied Network Science** ,5(13). <https://link.springer.com/article/10.1007/s41109-020-00258-2>
- Robinson, M. (Ed.) (2006). **Corruption and Development: An Introduction** ,London, Routledge

- Schauer, F. (2011). Transparency in three dimensions. **University of Illinois Law Review**, 2011( 4), PP.1339-1358
- Wells, C. (2014). Corporate Criminal Liability: A Ten Year Review. **Criminal Law Review**, 12(4), 849-878
- Zehira Cemal & Çınar Fadime & Şengül Halil (2016). Role Of Stakeholder Participation Between Management. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com). **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 229 ( 2016 ) 234 – 245



پښتانه  
پرتال جامع علوم انسانی  
شپږم ښارگاه علوم انسانی و مطالعات فرېښځنې

