

بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)

شمس‌السادات زاهدی^۱، سینا محمدنابی^{۲*}، مهدی شهبازی^۳

۱. استاد دانشگاه علامه طباطبایی

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

۳. دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات تهران

(تاریخ دریافت: ۸۸/۲/۱؛ تاریخ تصویب: ۸۸/۷/۲۰)

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کاهش فساد در نظام اداری، به بررسی این عوامل می‌پردازد و سعی در ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهایی مناسب جهت کاهش فساد اداری دارد. تحقیق حاضر این پرسش را دنبال می‌کند که آیا عوامل کیفیت زندگی کاری، فردی، درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و فرهنگی بر میزان فساد اداری اثرگذار است یا خیر. در این تحقیق از روش کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری آن را کارکنان و کارشناسان معاونت امور مناطق و معاونت اداری و مالی شهرداری تهران تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری تحقیق، تصادفی ساده و حجم نمونه آن ۱۰۸ نفر از کارکنان می‌باشد. به منظور بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد کارکنان از پرسش‌نامه و برای پاسخ‌گویی به آن از طیف نقطه‌ای لیکرت استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، از آزمون‌های مختلف آماری شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون ویلکاکسون، آزمون تی-استیودنت و آزمون فریدمن، استفاده شده است. یافته‌های آزمون‌ها نشان می‌دهد که تمام عوامل مذکور در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان شاغل در نظام اداری مؤثر است.

واژگان کلیدی

فساد، فساد اداری، عوامل فردی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی.

Email: sina.mohammadnabi@gmail.com

* نویسنده مسؤول: تلفن: ۰۹۱۲۶۷۰۶۹۵۵

مقدمه

پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌سازد.

حکومت‌ها و دولت‌ها از قرن‌ها پیش با مشکل سوءاستفاده کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند. در متون باستانی نیز اشاره‌های متعددی به این پدیده شده است، که نشان می‌دهد، حکومت‌ها همیشه نگران سوءاستفاده شخصی صاحب‌منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیازات شغلی بوده‌اند. دگرگونی‌های سیاسی، وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان، دولت‌ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم جوابگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند. جرایمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل، جرایم جدیدی نیستند و قدمتی به اندازه خود دولت‌ها دارند (شالوند، ۱۳۷۷، ص ۱۳۱).

فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیش‌تر از اقتصادهای بسته است (بلک برن و پوکسیو، ۲۰۱۰). فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (عباس زادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۳). فساد یک مشکل جهانی است، و با توجه به گزارش شفافیت بین‌الملل بر تمام بخش‌های جامعه از ساخت (فرانسه)، آموزش و پرورش (اوگاندا)، پلیس (مالزی)، تا مجلس (ژاپن)، قوه قضاییه (برزیل)، بورکینافاسو،

1- Blackburn & Puccio

اکوادور و نپال)، و حتی کلیسا (یونان) اثر می‌گذارد (کسینیا، ۲۰۰۸، ص ۲۲۳). فساد پدیده‌ای است که کمابیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما، نوع، شکل، میزان و سطح توسعه یافتگی آن تفاوت دارد. در هر صورت فساد موجب انحطاط است. امروزه بسیاری از ممالک دریافته‌اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است. نظام اداری ما نیز مدت‌هاست از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می‌برد. برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم تا بدین وسیله به تجزیه و تحلیل مسایل پرداخته و ضمن ارزیابی راه‌های گوناگون، راهبرد بهینه را انتخاب و به مرحله اجرا درآوریم.

اهداف تحقیق

با توجه به اینکه هر پژوهش و تحقیق علمی، اهدافی را دنبال می‌کند، لذا اهداف تحقیق مذکور به شرح زیر می‌باشد:

- شناسایی عوامل فردی مؤثر بر فساد اداری از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران.
- شناسایی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر فساد اداری از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران.
- شناسایی عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران.
- شناسایی عوامل کیفیت زندگی کاری مؤثر بر فساد اداری از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران.
- تعیین اولویت‌های عوامل مؤثر بر جلوگیری از فساد اداری در شهرداری تهران.
- ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهای مناسب در جهت کاهش فساد اداری در شهرداری تهران.

اگر چه مطالبی در زمینه انواع فساد نگاشته شده، اما معمولاً با دیدی کلان به قضیه نگریسته شده است. به همین دلیل بیش‌تر این گونه مطالب و نوشته‌ها به رغم برخورداری از محتوای وسیع، دارای عمق کافی در مشکل مورد نظر نبوده‌اند. به همین دلیل پژوهش

حاضر بر آن است که گستره‌ای محدود را با ژرفای کافی بکاود. خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران، در جدول (۱) آورده شده است:

نام محقق	عنوان تحقیق	جامعه آماری	مهم‌ترین یافته
منوچهر جفره	علل کج‌روی‌های اداری ایران (۱۳۷۶)	زندانیان و محکومین در رابطه با اختلاس و فساد اداری استان تهران	مشکلات مالی و اقتصادی
محسن فرهادی‌نژاد	بررسی علل فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن (۱۳۷۹)	ادارات کل استان خراسان	شرایط اقتصادی کارکنان
رضا اسماعیلی آقابابایی	بررسی عوامل مؤثر بر کج‌روی‌های اداری (۱۳۸۰)	جهاد کشاورزی و اقتصاد دارایی در استان قزوین	رضایت از حقوق و دستمزد
بهراد فرخ‌سرشت	بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)	جامعه علمی دانشگاهیان، مدیران وزارتخانه‌های نفت، بازرگانی و صنایع و معادن	دخالت‌های دولتی در امور اقتصادی
فرزانه زینالی	پژوهش در زمینه عوامل سازمانی مؤثر بر کج‌روی‌های اداری (۱۳۸۴)	دستگاه قضایی کشور	عدم تکافوی حقوق و درآمدها
مرتضی عباسپور	عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی (۱۳۸۵)	ادارات دولتی شهرستان شاهرود	حقوق و مزایای پرداختی
بهرروز پورولی	بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری (۱۳۸۷)	کارکنان سازمان سنجش کشور مستقر در ساختمان شهر تهران	ایمنی و بهداشت محیط کار، تناسب شخصیت شغل و شاغل

جدول ۱: خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران

مبانی نظری

تعریف فساد و انواع آن

فساد طبق تعریفی که در فرهنگ وبستر آمده است، «پاداش نامشروعی است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود». گوناوار میردال فساد را در معنای وسیع‌تری مورد مطالعه قرار می‌دهد. به نظر وی، فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. در فرهنگ دیگری فساد به عنوان نادرستی و تقلب و فقد درستی و

راستی تعریف شده است (زاهدی، ۱۳۵۸). فساد امری نسبی است و در حقیقت با نظام ارزش‌های یک جامعه ارتباط پیدا می‌کند. اطلاق فساد به رفتار خاص با ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی و درجه تحمل جامعه ارتباط می‌یابد و یک فرد زمانی فاسد خوانده می‌شود که رفتارش از رفتار عادی و مورد قبول جامعه متبوعش منحرف شده باشد (زاهدی، ۱۳۸۷، ص ۲۲۲). فساد از فعل لاتین رومپرا^۱ گرفته شده و به معنی شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود که آن ممکن است یک هنجار، قانون یا مقررات اداری باشد (صفری و نایی، ۱۳۸۰، ص ۱۴۵).

تعریف قانونی فساد اداری: استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری/دولتی برای نفع شخصی؛ چنین تعریفی زمانی جامعیت می‌یابد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشد (توبلد^۲، ۱۹۹۰).

تعریف فساد اداری بر مبنای افکار عمومی جامعه: اقدامی که از دید مردم یک جامعه غیراخلاقی و مضر باشد.

تعریف فساد اداری بر اساس منافع عمومی: آن گروه از اقدامات کارکنان و مسئولان دولت که به منافع عمومی لطمه می‌زند.

سه انگیزه اصلی برای یک کارمند به هنگام مشارکت در فساد وجود دارد: (۱) نفع شخصی مستقیم؛ (۲) دریافت رشوه نقدی و یا غیر نقدی از شخص ثالث؛ (۳) کمک به دوستان و خویشاوندان (حیبی، ۱۳۷۵، صص ۱۴-۱۷). تعاریف نوعی از فساد اغلب دربردارنده سه طبقه است که با هم همپوشانی دارند: (۱) سوءاستفاده از پول یا پاداش برای منفعت شخصی؛ (۲) تبادل نامناسب پول یا پاداش برای نفوذ یا قدرت نابه‌جا؛ (۳) تخلف از مصالح عمومی یا هنجارهای رفتار (ورلین^۳، ۲۰۰۵).

فساد انواع متفاوتی دارد: فساد بوروکراتیک (دریافت رشوه به وسیله مقامات سازمانی)، فساد سیاسی (دریافت رشوه توسط سیاستمداران)، و فساد بزرگ^۴ (به معنی سوءاستفاده از قدرت

- 1- Rumpere
- 2- Theobald
- 3- Werlin
- 4 - Grand corruption

دولتی توسط رؤسای دولت، وزیران و مقامات رسمی ارشد برای منفعت شخصی) (ازبورن^۱، ۱۹۹۷، ص ۱۰). در یک طبقه‌بندی کلی فساد به آنچه درون‌دادها را متأثر می‌کند (اختصاص منابع مملکتی به گروه خاص) و آنچه که بر روی برون‌دادها اثر می‌گذارد (نبود برنامه‌ها و معیارهای قانونی مؤثر برای فرو نشانیدن فساد) تقسیم شده است (کورر^۲، ۲۰۰۵، ص ۲۳۵).

دلایل فساد

تریومن (۲۰۰۰) روابط میان شاخص‌های فساد و ویژگی‌های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی، و سیاسی کشور را مورد بررسی قرار داد. او دریافت که در کشورهای پروتستان و مستعمره انگلیس که دارای درآمد سرانه بالاتر و سهم بالای تولید ناخالص داخلی هستند، و شکل حکومت واحد^۳ و سیستم قانونی با حقوق عرفی^۴ (در مقابل حقوق مدنی^۵) دارند، فساد بیش‌تر است. تحقیقات دیگر هم یافته‌هایی مشابه دارند. به‌عنوان مثال، لاپورتا^۶ (۱۹۹۹) دریافت که در کشورهای کم‌تر توسعه‌یافته، کشورهای مسلمان و کاتولیک، و کشورهایی با قوانین فرانسوی یا سوسیالیست (برخلاف حقوق مدنی) عملکرد دولت نامطلوب است و فساد بالایی وجود دارد. رز اکرم^۷ (۲۰۰۱) مطرح کرد که اگر چه درجه دموکراسی در توضیح فساد بی‌اهمیت است، ولی هر قدر ساختار دموکراسی در یک کشور نهادینه‌تر شود، فساد کاهش می‌یابد. یافته‌های تحقیقات اولیه نشان می‌دهد که فساد به سطح رشد اقتصادی، و هم‌چنین سیستم قانونی و حکومتی کشور مرتبط است (دیوید ان‌جی^۸، ۲۰۰۶). تعدادی از تحلیل‌گرهای نهادی ادعا کردند که میراث قانون مستعمراتی یک عامل برجسته در توضیح تنوع موجود در شدت و رواج اشکال معاصر فساد در آفریقا، آسیا، و آمریکای لاتین است. عده‌ای دیگر ادعا می‌کنند که علت اصلی فساد ریشه در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و

-
- 1- Osborn
 - 2- Kurer
 - 3- Unitary form of government
 - 4- Common law legal system
 - 5- Civil law
 - 6- La Porta
 - 7- Rose-Ackerman
 - 8- David Ng

امور سیاسی دارد. شرایطی که فرصت رانت‌خواری را به وجود آورد و توانایی شهروندان را در پاسخ‌گو نگه‌داشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به اعمالشان کاهش دهد، فساد را افزایش می‌دهد (رابینسون^۱، ۲۰۰۴، ص ۶).

بانک جهانی مطرح کرد که فساد نشانه عوامل دیگری همانند سیاست‌های ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، جامعه مدنی توسعه نیافته، و پاسخ‌گویی ضعیف نهادهای دولتی است؛ این امر نشأت گرفته از شرایط کشورهای در حال توسعه است (بانک جهانی^۲، ۲۰۰۴، ص ۵). بر اساس تحقیقی که سازمان شفافیت بین‌المللی انجام داده ۶۰ درصد مصاحبه‌شوندگان دلیل اصلی فساد مالی در کشورهای در حال توسعه را حقوق بسیار پایین کارمندان دولت می‌دانند. اغلب در این گونه نظام‌های اداری کارها بدون پرداخت رشوه پیش نمی‌رود (بانک جهانی، ۲۰۰۷).

مداخله دولت در اقتصاد نیز از علل ایجاد فساد پنداشته می‌شود. در جایی که دولت سیاست‌های صنعتی تبعیض‌آمیز، کنترل قیمت‌ها، چندگانگی نرخ ارز، تخصیص سهمیه‌های ارزی و موارد دیگر را انجام می‌دهد، زمینه‌های بروز فساد پیدا می‌شود (میلر^۳، ۲۰۰۶، ص ۴۶). قواعد و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرایند انجام کار در سازمان‌ها می‌شود، زمینه بروز فساد را بیش‌تر می‌کند. این قوانین هم تقاضا برای فساد ایجاد می‌کند (مردم مایل هستند هر چه زودتر از دست این قوانین خلاص شوند) و هم مشوق‌هایی برای عرضه فراهم می‌آورد؛ زیرا کارکنان می‌توانند با استناد به این مقررات مانع از انجام امور و سبب ایجاد تمایل به پرداخت رشوه شوند (اولکان^۴، ۲۰۰۷، ص ۶۷).

اثرات فساد

کوفی عنان دبیر کل سابق سازمان ملل بیان داشته است: فساد در تمام کشورها اعم از ثروتمند و فقیر، یافت می‌شود. این پدیده مضر در کشورهای فقیر با منحرف کردن صرف پول در اهداف توسعه‌ای، ضربه مهلکی به این کشورها وارد می‌کند. بنابراین جنگ بر

- 1- Robbinson
- 2- World Bank
- 3- Miller
- 4- Olken

علیه فساد دیگر یک مسأله اخلاقی نیست، بلکه یک ابزار اصلی در جنگ علیه فقر جهانی است (فرانسیس^۱، ۲۰۰۳). فساد به طور مستقیم مانع پیشرفت اهداف کاهش فقر هم در سازمان‌های اهداکننده^۲ و هم کشورهای دریافت‌کننده وام^۳ می‌گردد (امپراتویم^۴، ۲۰۰۸).

در تحقیقی که در سال ۲۰۰۵ توسط بانک جهانی صورت گرفت از صاحبان صنایع خواسته شد تا درباره ۱۴ عاملی که سبب ممانعت از توسعه کسب و کار در کشورها می‌شود، نظر دهند و پنج عامل را به ترتیب اثرگذاری بر رشد اقتصادی مشخص کنند. در نتیجه، نقش فساد در ممانعت از توسعه کسب و کار در همه مناطق جهان به استثنای کشورهای تازه صنعتی شده جنوب شرق آسیا بیش از نقش مالیات‌های دولتی ارزیابی شد (کافمن^۵، ۲۰۰۶، ص ۸۵).

رشد علاقه نسبت به راهبردهای کوتاه‌مدت ضد فساد به خاطر اثرات به‌شدت غیر تساوی‌گرایانه فساد است؛ این فساد چه جزئی باشد و چه زیاد، منافع فقیران را از بین می‌برد. بازندگان فساد فقیران، زنان، و حاشیه‌نشین‌ها هستند، درحالی که برندگان آن ثروتمندان، و بخشی از مسئولان غنی و ناکارآمد هستند. این سوءتخصیص فساد منابع در جایی که فقر محصول توزیع نابرابر رفاه است، رخ می‌دهد و هم‌چنین پیامد محرومیت اجتماعی فقیران است (رایلی^۶، ۲۰۰۴). فساد، هزینه‌های عمومی را به جای بهداشت و آموزش و پرورش صرف رشوه می‌کند (گلداسمیت^۷، ۱۹۹۹). فساد دارای اثرات منفی بر رشد و سرمایه‌گذاری است. پرداخت رشوه برای دریافت مجوز سرمایه‌گذاری به‌روشنی انگیزه سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهد (باردهن^۸، ۱۹۹۷). فساد از طریق کاهش سرمایه‌گذاری خصوصی و انحراف هزینه‌های عمومی، رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد. البته تجارب آسیای شرقی نشان می‌دهد که شدت فساد لزوماً با رشد اقتصادی رابطه معکوسی ندارد. در

-
- 1- Francis
 - 2- Donor agencies
 - 3- Aid recipient
 - 4- Ampratwun
 - 5- Kaufmann
 - 6- Riley
 - 7- Goldsmith
 - 8- Bardhan

بعضی از زمینه‌ها فساد با تسهیل سرمایه‌گذاری درونی و افزایش دامنه جمع‌آوری مالیات از طریق وضع مالیات که به تبع آن صورت می‌گیرد، منجر به رشد اقتصادی می‌شود (رابینسون، ۲۰۰۴). با این وجود، حتی جایی که فساد و رشد اقتصادی همراه هم باشند، انحراف باعث اغتشاش و هزینه می‌شود. فساد اثربخشی سیاست‌های صنعتی را کاهش می‌دهد و کسب و کارها را تشویق می‌کند تا از زیر بار مالیات و قوانین تنظیمی شانه خالی کنند. سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی^۱ به علت سطح بالای فساد از رونق خواهد افتاد. این یافته‌ها در آسیای شرقی مورد تردید است، زیرا آن‌ها با وجود فساد، از رشد و سرمایه‌گذاری قابل قبولی برخوردار هستند. چین، برزیل، تایلند، و مکزیک نیز، با وجود فساد بالا، جریانات بزرگی از سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی را جذب می‌کنند. آن دسته از کشورهایی که از فساد بالایی برخوردار هستند، اگر دارای فساد پایین‌تر و سیاست‌های صنعتی مؤثرتر باشند، بی‌شک سرمایه‌گذاری‌های خارجی بیش‌تری را به خود جذب می‌کنند (رز آکرم، ۱۹۹۹). برخی از اقتصاددانان معتقدند فساد گاهی با توسعه سازگار است و حتی گاهی باعث رشد توسعه می‌شود. لف^۲ در اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح کرد: فساد باعث ایجاد رقابت در صنایع انحصاری می‌شود و پرداخت بالاترین رشوه تبدیل به یکی از معیارهای عمده برای تخصیص می‌گردد؛ از این رو، گرایش به کارایی وارد سیستم می‌شود. فرانسیس لیت^۳ نیز در سال ۱۹۸۵ مطرح کرد: راهبردهایی مانند رشوه، ارزش متوسط هزینه زمان در صف ایستادن را به حداقل می‌رساند و زمانی که رشوه‌خواری مجاز شود، [مقامات دولتی] می‌توانند خدمات را تسریع بخشند (کافمن، ۱۹۹۷، ص ۱۱۵). ازفر (۲۰۰۱) در انتقاد به لف و لیت اظهار داشت که متوسل شدن به پول سریع باعث می‌شود تا مقامات اداری به اخذی متوسل شوند: "تنها زمانی خدمات فراهم می‌شود که رشوه پرداخت شود". مقامات اداری در عوض تسریع بخشیدن به ارائه خدمات، به منظور دریافت رشوه بیش‌تر ارایه آن را به تأخیر می‌اندازند (باردهن، ۱۹۹۷).

1- Foreign direct investment (FDI)

2- Leff

3- Francis Lit

فساد یک بیماری است که رویه‌ها و معیارهای پیشرفت اشخاص در بوروکراسی دولتی را فاسد می‌کند (کاهانا^۱، ۲۰۱۰). بانک جهانی، فساد را به مثابه «بزرگ‌ترین مانع برای توسعه اقتصادی و اجتماعی» قلمداد می‌کند. فساد با زیر پا گذاشتن تساوی حقوق افراد در برابر قانون^۲ و تضعیف شالوده نهادی که رشد اقتصادی وابسته به آن است، مانع توسعه می‌شود. فساد یک مشکل جدی است که بر تمام بخش‌های جامعه تأثیرگذار است (دیوید ان‌جی، ۲۰۰۶). فساد سبب پایین آمدن کیفیت خدمات عمومی در بخش‌های عمومی نظیر بهداشت و آموزش می‌شود و از آن جهت که مانعی در برابر اقدامات توسعه‌ای دولت‌ها و کاهش ارایه خدمات می‌شود، مشروعیت دولت را نیز کاهش می‌دهد (سلیگسون^۳، ۲۰۰۶، ص ۱۵۶).

در ادامه به تعریف مفاهیم و شاخص‌های مورد نظر در این نوشتار پرداخته می‌شود.

عامل فردی

تناسب شخصیت با شغل کارکنان: تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان، غیبت، کم‌کاری‌های پنهان، فساد، تخلف و کشمکش‌ها به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. تناسب شخصیت شاغل با شغل موجب می‌گردد: (۱) بهره‌وری شغلی فرد در سازمان در سطح بهینه باشد، (۲) میزان خطاهای او در سازمان کاهش یافته و میزان غیبت او از کار کاهش یابد (ساعتچی، ۱۳۸۲، صص ۳۲۳-۳۲۷).

عوامل درون سازمانی

شفافیت: ظهور شفافیت کمک می‌کند تا حس اعتماد بیش‌تری به دولت پدید آید. در بسیاری از کشورها با نبود شفافیت در قوانین و مقررات و روند دادرسی، زمینه‌های

-
- 1- Kahana
 - 2- Rule of law
 - 3- Seligson

مساعیدی برای فساد اداری فراهم شده است. در این کشورها معمولاً مقررات نامشخص و گمراه‌کننده است، اسنادی که به شفافیت کمک می‌کند، در اختیار همه قرار نمی‌گیرد و گاهی بدون اطلاع عموم تغییر داده می‌شود. قوانین و مقررات به نحوی تنظیم می‌شود که فقط حقوق‌دانان کارآزموده قادر به فهم آنها هستند و معمولاً این قوانین درباره مسایل اساسی مبهم بوده و تفسیرهای متعددی از آنها می‌شود. روش‌ها و مراحل مربوط به سیاست‌گذاری و اموری مانند رقابت در پروژه‌های دولتی به حدی مبهم است که گاهی فهمیدن فرآیند و مراحل طی شده قبل از تصمیم‌گیری‌ها دشوار است (تانزی^۱، ۱۹۹۴، ص ۲۰). در اثر شفافیت دولت‌ها و حکومت‌ها کارا تر خواهند بود؛ زیرا شفافیت و پاسخ‌گویی باعث افزایش کیفیت سیستم‌های ارائه‌کننده خدمات می‌گردند و این مسأله کمک به کاهش مسایلی چون فساد اداری می‌کند (الوو^۲، ۱۹۹۹، ص ۱۳۹).

سیستم ارزیابی عملکرد، نظارت و کنترل: برخی از نتایج ارزیابی عملکرد عبارتند از: افزایش کیفیت تصمیم‌گیری مدیران، افزایش وابستگی کارکنان به سازمان، آشنایی با مشکلات کارکنان، کاهش تخلفات و کم‌کاری‌های کارکنان، تمیز بین کارکنان موفق و ناموفق، آموزش کارکنان، جابه‌جایی کارکنان و... (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۶). چنانچه مدیریت و سازمان بتواند با ارزیابی عملکرد کارکنان ریشه بسیاری از تخلفات اداری، کم‌کاری‌های پنهان، غیبت و کشمکش‌ها را شناسایی نماید، خواهد توانست با راهکارهای مناسب در پی رفع این مسایل و مشکلات باشد. آنچه مسلم است، نظریه‌های کنترل و سیستم ارزیابی عملکرد بر سازوکارهایی برای کنترل رفتار تأکید ندارد تا اطمینان حاصل شود که منفعت‌طلبی شخصی افراد حداقل می‌شود و منافع سازمانی محقق می‌گردد (هچ، ۱۳۸۵، ص ۵۲۷).

مکانیزم نظم و انضباط در سازمان: بدیهی است که سازمان و مدیریت نمی‌تواند در برابر رفتارهایی مانند کم‌کاری‌های آشکار و پنهان، تخلف و فساد، مراعات نکردن قوانین و مقررات ایمنی و سایر رفتارهای نامطلوب، بی‌اعتنا بمانند، بنابراین ناگزیرند برای رفع آنها اقدامات و مکانیزم‌های انضباطی به عمل آورند (ابطحی، ۱۳۸۵، ص ۲۴۸). بدون مقررات و ضوابطی جهت ایجاد نظم و انضباط، دیر یا زود یک هرج و مرج ناخواسته ممکن است

1- Tanzi

2- Olowu

گریبان‌گیر سازمان و کارکنان شود و همه از اثرات آن زیان خواهند دید. بدین جهت ایجاد نظم و رعایت اصول انضباطی از واجبات کاربرد صحیح منابع انسانی در هر سازمان کوچک یا بزرگ است (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۳۹۹). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اعمال مکانیزم‌های نظم و انضباط می‌تواند بر میزان فساد اداری تأثیرگذار باشد و از میزان آن بکاهد.

کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان: افراد مختلف دلایل متفاوتی برای مشارکت در سازمان‌ها دارند، در نتیجه سازمان‌ها به طور مستمر با مسأله تقابل منافع واگرا با استراتژی‌ها و اهداف سازمانی مواجه می‌باشند. هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان نوعی تعهد، وابستگی عاطفی و تعصب به ارزش‌ها و اهداف را داشته باشند و اهداف خود و سازمان را تقریباً همسو احساس نمایند در آن صورت از هیچ تلاشی در جهت اهداف سازمان و ارتقای ارزش‌های سازمان فروگذار نخواهند کرد. یگانگی نسبی اهداف فرد و سازمان می‌تواند برای سازمان خوشایند باشد و باعث افزایش رضایت کاری و بهبود عملکرد کارکنان گردد (تریمن، ۲۰۰۶).

عوامل برون سازمانی

توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری: ذکر این نکته با اهمیت است که فساد در نظام اداری و ساختار دولتی هر کشور ریشه دوانده و بروز پیدا می‌کند. بنابراین اصلاح چنین فسادی وقتی میسر است که از بیرون آن، یعنی جامعه و مردم توان نظارت بر کارگزاران این مجموعه و نیز تغییر آنان وجود داشته باشد. در غیاب چنین مشارکت و نظارتی، فساد به عنوان قاعده و مشخصه نظام اداری و حکومتی خواهد شد و نبود فساد امری استثنا است. و برعکس با وجود چنین نظارتی، فساد امری استثنایی و برخلاف قاعده خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۲). علاوه بر آن، چارچوب‌های کنترل و نظارت از سوی دولت در امر فساد به دلایلی از قبیل جایگزین کردن هدف‌های سیاسی به جای اهداف اجتماعی، و سطوح ناکارآمد فعالیت بوروکراتیک، مطلوب و کافی نیست (ویکرز^۱ و دیگران، ۱۹۹۸، ص ۳۴).

1- Vickers

تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری: وجود رسانه‌ها و روزنامه‌ها و مطبوعات آزاد در هر جامعه‌ای به مثابه چشم و گوش مردم برای بررسی رفتارهای مدیران دولتی، یک موهبت است. مطبوعات و رسانه‌ها بدون اینکه هزینه‌ای بر دوش دولت گذارند، از طریق کشف اخبار و گزارش‌ها و انتشار سریع و پرشمار آن در جامعه، راه نفوذ فساد را کاهش می‌دهند. کشورهایی که در مبارزه با فساد، کامیابی بیش‌تری به دست آورده‌اند، آن دسته از کشورهایی هستند که آزادی مطبوعات در آنها نهادینه شده است (پیلی پونیت^۱، ۲۰۰۵). طبق بررسی‌های انجام شده این موضوع مشخص گردیده است که آزادی مطبوعات، بر اساس شاخص‌های مورد نظر با رشوه خواری، فساد و تخلفات رابطه منفی دارد. دولت الکترونیک نیز نقش به‌سزایی در کنترل فساد و کاهش فقر دارد (پاساک^۲ و دیگران، ۲۰۰۷). دولت الکترونیک با بهبود روابط شهروند- دولت موجب کاهش فساد می‌شود (همان، ۲۰۰۸).

عوامل فرهنگی

فرآیند اجتماعی سازی: باید فرد تازه استخدام شده یا مستخدمی را که به محیط کاری جدید منتقل شده است، با هنجار واحد کار و یا تیم کاری آشنا ساخت. این هنجارها به اعضا می‌گویند که تحت هر وضعیت محیطی مشخصی چه کارهایی را باید انجام دهند و چه کارهایی را نباید انجام دهند (سیدجوادین، ۱۳۸۴، ص ۳۶۳). اگر فرآیند جامعه‌پذیری و آشناسازی با موفقیت صورت پذیرد، این امر در ایجاد ثبات در سازمان نیز مؤثر است، زیرا چنین فردی موازین اصلی و مهم سازمان را می‌پذیرد و رفتار خود را با آنها تطبیق می‌دهد.

اخلاق: در حالی که اخلاقیات و ملزومات اخلاقی زمینه رشد، توسعه و افزایش ارزش‌ها در درازمدت را فراهم می‌سازد، فساد و تخلف می‌تواند به حداقل کردن ارزش‌ها در درازمدت منتهی گردد. ذکر این نکته حایز اهمیت است که هنجارهای

1- Piliponyte

2- Pathak

اخلاقی به وسیله فرهنگ، فن‌آوری و مذهب متأثر می‌گردد؛ و هیچ سطح استاندارد اخلاقی برای زندگی اجتماعی در نقاط مختلف جهان وجود ندارد، اما با این وجود، بعضی محققان حداقل استانداردهای اخلاقی را برای انسان در جوامع بشری در نظر می‌گیرند (زیکوس^۱، ۲۰۰۴، صص ۶۳۱-۶۴۷). اخلاقیات به نحو تنگاتنگی با زندگی کاری مرتبطند (زاهدی، ۱۳۸۷، ص ۲۱۵) رفتار اخلاقی در محیط کار، رفتاری است که بر مبنای نظر جامعه، سازمان، فرد و حرفه خاص، قابل قبول و مناسب قلمداد می‌شود.

عوامل کیفیت زندگی کاری

اگر یک کارگر واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه این بهبود، نتیجه عملکرد خودش یا سیاست‌های سازمانی در جهت افزایش بهره‌وری باشد؛ این مطلب به کارگر نیروی بیش‌تری در جهت انجام وظیفه‌اش می‌دهد و باعث رضایت او از کار در سازمان و افزایش تعهد نسبت به سازمان می‌شود و موجب کاهش غیبت و جابه‌جایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری می‌گردد (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۷).

اختیار و مسؤلیت (پاسخ‌گویی): بررسی فساد، بیش ارزشمندی را نسبت به ماهیت دموکراسی فراهم می‌کند. زیرا بین میزان فساد و میزان وجود نهادهای غیردموکراتیک در یک جامعه رابطه وجود دارد. هر چه میزان و تعداد نهادهای غیردموکراتیک در جامعه بیش‌تر باشد، فساد، زمینه بروز و قابلیت بیش‌تری می‌یابد. از سوی دیگر دموکراسی مستلزم پاسخ‌گویی و مسؤلیت است و نیز مستلزم یک قاعده قانونی مبتنی بر توافق عمومی بر سر اینکه هر کسی چه حیطه‌ای از قدرت و مسؤلیت را دارا باشد. بایستی در نظر داشت که نهادهای مردم سالار سازوکارهای پاسخ‌گویی و شفافیت را در سطوح مختلف پدید می‌آورند و این امر تداوم شبکه فساد برای درازمدت را با دشواری مواجه می‌سازد (فرج پور، ۱۳۸۳، ص ۶۵).

ایمنی و بهداشت روانی محیط کار: مدیران سازمان‌ها همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند، و تعداد کمی از آنان واقعاً به سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان می‌اندیشند؛ بنابراین اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه

1- Zekos

در کارکنان کاهش می‌یابد؛ و به رفتارهایی ناهنجار مانند کم‌کاری، سوء استفاده از موقعیت خود، بی‌توجهی به همکاران و ارباب رجوع و ... بدل خواهد شد. بنابراین محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از عدم امنیت خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۸).

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری: مشارکت وسیله‌ای است تا حس مسئولیت و وظیفه‌شناسی و تعلق به محیط کار در کارکنان رشد یابد. کرنی و هیز^۱ مشارکت را هم برای افراد و هم برای سازمان مفید می‌دانند و معتقدند که یکی از پیامدهای آن برای مدیریت منابع انسانی افزایش تعهد سازمانی است. به نظر می‌رسد تأثیرگذاری مشارکت را می‌توان به ترتیب در ابعاد تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به حرفه‌ای کار کردن لحاظ کرد (کرنی و دیگران، ۱۹۹۴، ص ۴۴).

فرضیه‌های تحقیق

در این تحقیق پنج فرضیه اصلی خواهیم داشت که در قالب ۱۲ فرضیه فرعی مطرح می‌گردند.

فرضیه‌های اصلی

۱. عوامل فردی بر فساد کارکنان مؤثر است.
۲. عوامل درون سازمانی بر فساد کارکنان مؤثر است.
۳. عوامل برون سازمانی بر فساد کارکنان مؤثر است.
۴. عوامل فرهنگی بر فساد کارکنان مؤثر است.
۵. عوامل کیفیت زندگی کاری بر فساد کارکنان مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی

۱. تناسب شخصیت (ویژگی‌های فردی، تیپ‌های رفتاری) با شغل کارکنان، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۲. شفافیت در بعد اداری (وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های شفاف و قابل تفسیر در گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان سازمان) فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.

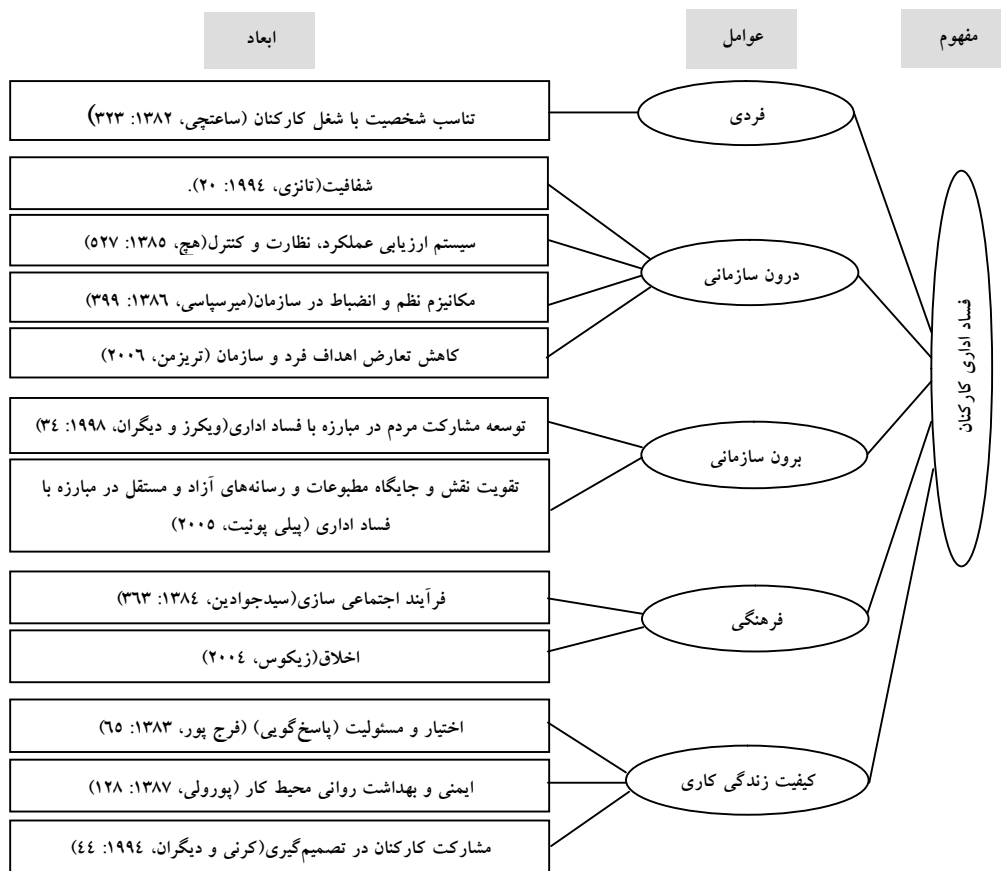
1- Kearney & Hays

۳. تدوین سیستم ارزیابی عملکرد، نظارت و کنترل، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۴. برقراری مکانیزم نظم و انضباط در سازمان، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۵. کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان (یگانگی نسبی اهداف فرد و سازمان)، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۶. توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۷. تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۸. فرآیند اجتماعی سازی (جامعه‌پذیری ارزش‌های فرهنگی)، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۹. تدوین منشور اخلاقی رعایت اخلاق در سازمان (نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان و ضمانت اجرایی آن)، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۱۰. استقلال در شغل و پاسخ‌گو بودن در برابر شغل (اختیار و مسئولیت)، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۱۱. ایمنی و بهداشت روانی محیط کار (کاهش استرس، محیط کار مطلوب، کاهش حوادث، کاهش بار کاری) فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.
۱۲. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار همراه با کنترل و نظارت در جهت اعتماد سازی، فساد اداری کارکنان را کاهش می‌دهد.

مدل مفهومی تحقیق

ابعاد و شاخص‌های موجود سطح فساد در یک کشور، تماماً مبتنی بر ادراک مشاهده‌کنندگان و شرکت‌کنندگان است و این امر مشکلاتی را در زمینه عینیت و قابلیت قیاس بودن این شاخص‌ها به وجود می‌آورد (خان و دیگران، ۲۰۰۰). پس از بررسی موضوع و استفاده از نظرات محققان، کارشناسان، اساتید و خبرگان این امر، مبانی نظری تحقیق به صورت زیر مطرح می‌گردد. برای اینکه بتوان فرضیه‌های پژوهش را بررسی و اجرا کرد از مدل مفهومی زیر استفاده شده است که مبتنی بر مبانی نظری تحقیق می‌باشد (شکل ۱). شایان ذکر است که مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مبانی نظری تحقیق و مقالات مرتبط با

موضوع این نوشتار است. با بررسی جامع و نگرشی سیستمی به عوامل تأثیرگذار بر مقوله فساد، با نظر اندیشمندان و صاحب نظران متخصص این امر، مدل زیر طراحی شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

با توجه به موضوع، فرضیه‌ها و دیدگاهی که بر انجام تحقیق حاکم بوده است، تحقیق حاضر، کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. روش گردآوری اطلاعات در مراحل مختلف این تحقیق متفاوت می‌باشد. به منظور تدوین مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای، منابع اینترنتی و تحلیل مدارک و مستندات استفاده شد. علاوه بر آن،

برای ارزیابی فرضیات تحقیق و روابط میان متغیرها از ابزار پرسش‌نامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است. نوع پرسش‌نامه مورد استفاده در این تحقیق از نوع بسته می‌باشد و سؤالات همراه با پاسخ‌هایی مشخص به پاسخ‌دهندگان ارائه شده است. جامعه آماری تحقیق را ۵۱۵ نفر از کارکنان و کارشناسان معاونت امور مناطق و معاونت اداری و مالی شهرداری تهران تشکیل داده‌اند. لازم به ذکر است که جامعه آماری فوق‌الذکر کارکنان شاغل در معاونت امور مناطق که شامل حوزه معاونت، اداره کل تحقیق و توسعه، اداره کل هماهنگی امور مناطق؛ اداره کل نظارت و ارزیابی و معاونت اداری و مالی شامل اداره کل منابع انسانی، اداره کل ارزشیابی و کارگزینی مدیران، اداره کل امور مالی و اداره کل حسابرسی هستند. جهت انتخاب نمونه، با در نظر گرفتن $N=515$ ، سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای مجاز ۱/۰، نمونه آماری برابر $n=97$ شد. به این منظور ۱۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۱۰۸ پرسش‌نامه بازگشت داده شد.

رابطه ۱: محاسبه اندازه نمونه

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * pq}{d^2} \Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5)}{(0.1)^2} = 96.04$$

آزمون پایایی و روایی پرسش‌نامه

پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مورد سنجش قرار گرفت. چون مقدار آلفای کرونباخ که توسط نرم‌افزار SPSS محاسبه شد با ۰/۸۴۱۹ برابر است (جدول ۲) و از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر است بنابراین پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۳۸	۰/۸۴۱۹

جدول ۲: بررسی پایایی پرسش‌نامه

جهت تعیین اعتبار و روایی پرسش‌نامه در این تحقیق از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. برای تعیین روایی با مطالعه منابع مربوط، طرح اولیه پرسش‌نامه تهیه گردید و توسط

اساتید، کارشناسان و متخصصان این امر مورد بررسی قرار گرفت. در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و نکات مبهم و نارسا برطرف و برخی گویه‌ها که ارتباط کمی با فرضیه‌ها و اهداف تحقیق داشتند، اصلاح شد و پرسش‌نامه نهایی تدوین گردید.

یافته‌های تحقیق

در تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، آزمون‌های مختلفی به کار رفته است. برای بررسی نرمال و غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، برای بررسی تأثیر عوامل و فرضیه‌ها از آزمون ویلکاکسون برای فرضیه‌های فرعی، آزمون ویلکاکسون برای بعضی فرضیه‌های اصلی (تک نمونه‌ای، ناپارامتری) و آزمون تی - استیودنت برای بعضی دیگر از فرضیه‌های اصلی (پارامتری) و آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل استفاده شده است.

برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا باید مشخص می‌گردید که آیا داده‌ها از جامعه نرمال آمده‌اند یا خیر. به این منظور از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده کردیم و بر اساس نتایج به دست آمده، مشخص شد که در تمام فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق داده‌ها نرمال نیستند به استثنای فرضیه اصلی دوم و فرضیه اصلی پنجم که نتایج آزمون نشان داد، داده‌های آنها از جامعه نرمال آمده‌اند (داده‌های آنها نرمال است). بنابراین در ادامه برای تأیید یا رد این فرضیه‌ها از آزمون ویلکاکسن استفاده شد و بر اساس نتایج به دست آمده ($P=0.00 < \alpha = 0.05$) مشخص گردید که فرضیه‌های مذکور مورد تأیید است، پس نتیجه می‌گیریم که تمام ابعاد مطرح شده در فرضیه‌ها فساد کارکنان را کاهش می‌دهند. اما در مورد فرضیه اصلی دوم و فرضیه اصلی پنجم که داده‌های آنها نرمال بود، برای تأیید یا رد این فرضیه‌ها از آزمون تی - استیودنت استفاده گردید و به لحاظ نتایج حاصل از این آزمون ($P=0.00 < \alpha = 0.05$) این فرضیه‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفتند. در نتیجه، پس از انجام آزمون‌ها مشخص گردید که تمام عوامل می‌توانند در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان مؤثر باشند.

همان‌طور که در اهداف تحقیق لحاظ گردیده بود، یکی از اهداف تحقیق اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد کارکنان بود. بدین منظور از آزمون فریدمن برای مقایسه این عوامل استفاده گردید. بر اساس نتایج حاصله از این آزمون ($\alpha=0.05 < \text{sig}=0.00$) مشخص گردید که به ازای حداقل یک z, i این شاخص‌ها با یکدیگر برابر نمی‌باشند، پس بایستی با استفاده از آزمون ویلکاکسن دو نمونه‌ای به بررسی تساوی تک تک این پنج عامل می‌پرداختیم که نتایج در جدول (۳) قابل مشاهده است:

ردیف	عوامل و فرضیه‌های اصلی	Mean Rank
۱	عوامل کیفیت زندگی کاری	۳/۲۱
۲	عوامل درون سازمانی	۲/۸۷
۳	عوامل فردی	۲/۶۴
۴	عوامل فرهنگی	۲/۰۲
۵	عوامل برون سازمانی	۱/۲۶

جدول ۳: ترتیب عوامل (فرضیه‌های اصلی) از نقطه نظر آماری

نتیجه

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که همه عوامل مورد بررسی، فساد و تخلفات کارکنان را کاهش می‌دهند؛ و به عبارت بهتر می‌توان گفت که به ترتیب تمامی عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل درون سازمانی، عوامل فردی، عوامل فرهنگی و عوامل برون سازمانی در فساد کارکنان مؤثر می‌باشند. بنابراین نتایج تحقیق حاضر که در شهرداری تهران صورت پذیرفت، حاکی از آن است که توجه بیش‌تر بر عوامل مذکور به ویژه عوامل کیفیت زندگی کاری مانند اختیار و مسؤولیت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و ایمنی و بهداشت روانی محیط کار می‌تواند زمینه‌های کاهش فساد اداری را فراهم کند. بدین منظور و با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی به تفکیک فرضیه‌ها ارائه می‌شود که امید است، کاربست آنها این پدیده شوم را از نظام اداری ایران حذف سازد.

تناسب شخصیت با شغل: مدیریت و سازمان بایستی رفتار خود را بر اساس نیازهای غالب افراد و الگوهای شخصیتی آنان متناسب سازند، این امر موجب ثبات در کار، اتخاذ تصمیمات رضایت‌بخش و عملکرد بهینه می‌گردد. بنابراین تطبیق شرایط لازم برای انجام کار و ویژگی‌های شخصیتی مورد توجه سازمان قرار گیرد.

شفافیت: تمام دستگاه‌ها و نهادهای استفاده‌کننده از بودجه دولتی به ارایه گزارش عملکرد سالانه برای تنویر افکار عمومی و شفاف ساختن فعالیت‌های سازمان ملزم شوند. همچنین نسبت به ساده‌سازی و شفاف‌سازی قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های حاکم بر ادارات و مؤسسات دولتی به طور جدی اقدام شود. سازمان و مدیریت بایستی در فرآیندهایی نظیر جذب، استخدام و ارتقا و به عبارت کلی‌تر، در کلیه فعالیت‌های مرتبط با منابع انسانی باز و منعطف و شفاف عمل نماید. بنابراین پیشنهاد می‌شود، سازمان در مورد تهیه و چاپ گزارش عملکرد سالانه اقدام نماید.

ارزیابی عملکرد، نظارت و کنترل: ارزیابی عملکرد کارکنان بایستی ابزاری برای سنجش نقاط قوت و ضعف آنها با انگیزه اصلاح، رشد و شکوفایی افراد باشد. بنابراین سازمان می‌تواند به پیش‌بینی امکان تخلف و تقلب در فرآیندهای سازمانی بپردازد. اعمال نظارت، کنترل و حسابرسی مستمر بر مشاغل و بخش‌های مختلف در سازمان‌ها و ادارات دولتی که به لحاظ فعالیت و نوع کار در معرض فساد و تخلف قرار داشته و به طور بالقوه زمینه بروز فساد به انحاء مختلف را دارا می‌باشند.

تقویت کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، نهادها، شرکت‌ها و وزارتخانه‌های دولتی از طریق بهبود کنترل‌های داخلی، برقراری مکانیزم‌های معتبر شکایات برای شهروندان و نیز حمایت از کارکنانی که به واسطه امتناع از انجام دستورات غیرقانونی یا عدم همکاری با مقامات فاسد با خطر اخراج، جا به جایی یا تنزل پست مواجه می‌شوند.

انضباط: یک سیستم انضباطی مناسب و مؤثر باید دارای ویژگی‌هایی چون هشداردهندگی، بازدارندگی، اصلاح‌سازی، مجازات پس از عمل و رعایت عدالت و انصاف باشد. سازمان‌ها می‌توانند با مدنظر قرار دادن موارد ذکر شده در جهت کاهش تخلفات گام بردارند.

یگانگی نسبی اهداف فرد و سازمان: کاهش تعارضات در سازمان، تقویت تیم‌سازی، تقویت اهداف و ارزش‌های سازمانی، اجتماعی‌سازی و افزایش تعهد سازمانی از جمله

راه کارهای مناسب در جهت انطباق اهداف فرد و سازمان می باشد که سازمان ها بایستی با جدیت به آن پردازند.

مشارکت مردم: تقویت مشارکت افکار عمومی، ایجاد واحدهای رسیدگی به شکایات و گزارش های مردمی بایستی مدنظر مسئولین سازمان ها قرار گیرد.

مطبوعات آزاد و رسانه های مستقل: کاهش قید و بندها و محدودیت های دولتی در مطبوعات و رسانه ها، باعث می گردد که سازمان ها به دلیل وجود رسانه های خبری و مطبوعات آزاد و مستقل به مردم پاسخ گو باشند. بنابراین پیشنهاد می شود که سازمان ها به آگاه ساختن افکار عمومی از طریق وسایل ارتباط جمعی اقدام نمایند.

تصویب و اجرای قانون شفاف سازی و آزادسازی جریان اطلاعات و تسهیل دسترسی به آن، به منظور توانمندسازی شهروندان؛ تأمین آزادی رسانه ها و حفاظت و حمایت از مطبوعات و رسانه های مستقل و نیرومند و کارا جهت افشای اخبار رسوایی های مالی، رشوه خواری ها، سوء استفاده و سایر مصادیق فساد سیاستمداران، مقامات ارشد حکومتی و سایر مستخدمان دولتی؛ گسترش امکان دسترسی به شبکه اینترنت و تغییر نگرش «اطلاعات محرمانه است، مگر برای افراد خاص» به «اطلاعات عملکرد دستگاه ها آزاد است، مگر اطلاعات خاص برای مقاصد خاص».

اجتماعی سازی: به منظور کاهش استرس های موجود در محیط های کاری جدید، ایجاد تصویر اولیه از سازمان در ذهن کارکنان، همسوسازی اهداف فرد و سازمان و ایجاد انتظار عملکرد در کارکنان، سازمان بایستی از طریق فرآیند اجتماعی سازی به آشناسازی کارکنان با محیط سازمانی پردازد.

اخلاق: تدوین نظام نامه رفتار اختصاصی توسط سازمان ها، نهادها و وزارتخانه های مختلف، که در آن معیارهای رفتاری و اخلاقی و اصولی که مستخدمان دولت ملزم به تبعیت و پیروی از آنها در ارتباط با دولت، سازمان، مدیران و عامه مردم هستند، تشریح شده باشد. هدف از این نظام نامه ها ارایه خطوط راهنما و کمک به مستخدمان دولت در ارایه رفتارهای صحیح و ترویج درستکاری و افزایش آگاهی آنان نسبت به مسؤولیت های آنان و مجازات های مترتب بر تخلفات و فساد می باشد. سازمان به منظور رعایت اخلاقیات بایستی به سه جزء مهم کنترل، بهبود مدیریت و ایجاد منشور و کدهای اخلاقی پردازد.

تقویت اعتقادات مذهبی، تقویت وجدان کاری، ترویج و بسترسازی فرهنگ و اخلاقیات و نهادینه کردن آنان از طریق آموزش بایستی مدنظر سازمان مورد پژوهش قرار گیرد.

اختیار و مسئولیت (استقلال در شغل و پاسخ گو بودن): از آنجایی که پاسخ‌گویی مبنای هر جامعه دموکراتیک است؛ لذا سازمان‌ها بایستی در این راستا تلاش‌های زیادی را انجام دهند؛ به عبارتی افزایش پاسخ‌گویی در مقابل مردم و نهادهای مدنی بایستی مدنظر قرار گیرد. مدیریت بایستی بین اختیارات واگذار شده به کارکنان و مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گو بودن آنان در قبال وظایف و اختیارات محوله تناسب بهینه را برقرار سازد.

ایمنی و بهداشت روانی محیط کار: مدیریت و سازمان بایستی در طراحی شغل به مواردی چون شرایط کاری، بار کاری، امنیت شغلی، استرس‌های ناشی از شغل، ساعات کاری و فضای کار توجه لازم را مبذول دارند. مدیریت و سازمان بایستی در پیشگیری، شناسایی، تشخیص و درمان بیماری‌های روانی و روحی در کارکنان ثابت قدم باشند. این امر موجب می‌شود که کارکنان خود را وقف سازمان و اهداف سازمانی نمایند.

همکاری و مشارکت کارکنان: افزایش همکاری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، باعث افزایش مسئولیت‌پذیری، احساس رضایت و خشنودی و افزایش تعهد کارکنان به سازمان می‌گردد، لذا مدیریت و سازمان بایستی در جهت کاهش تمرکز و افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها حرکت نمایند. تقویت فرهنگ مشارکت‌جویی در سازمان‌ها بایستی مدنظر قرار گیرد.

از دیگر راهکارهای جلوگیری از فساد کارکنان می‌توان موارد زیر را برشمرد:

تعیین سطح استاندارد خدمات قابل ارایه به شهروندان، آشنایی شهروندان به حقوق خود، ملزم نمودن دستگاه‌های دولتی به تأمین رضایت ارباب‌رجوع و مستخدمان دولت، تعیین دقیق مسیر و مراحل و مدارک لازم برای انجام امور، کوتاه نمودن و ارزیابی مستمر روش‌های انجام کار در دستگاه‌های دولتی، به‌روز نمودن رویه‌ها و روش‌های اداری، در دسترس قرار دادن اطلاعات مربوط به قوانین و مقررات، کاهش قدرت انحصاری کارکنان دولت، تخصصی کردن خدمات اداری و ارتقای اطلاعات شغلی کارکنان از طریق آموزش‌های مستمر شغلی، جایگزینی شایسته‌سالاری به جای رابطه‌بازی و استخدام و

ارتقای افراد نالایق، ... کارآمد نمودن نظام تشویق و تنبیه (ارزشیابی) در کلیه سطوح سازمانی و مدیریتی؛

اجرای دقیق و بدون استثنای اصول ۱۴۲ و ۴۹ قانون اساسی به منظور بررسی دارایی‌های مستخدمان دولتی اعم از منقول و غیرمنقول، داخلی و خارجی در هر مقام، درجه و لباس به ویژه مقام‌های ارشد حکومتی قبل از ورود به دستگاه و پس از ورود به دستگاه - در طول زمان استخدام به‌طور مستمر - همچنین تشریح نحوه کسب دارایی‌ها و انتشار و ارایه آن به جامعه با هدف اجرای قانون اساسی و افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی مسئولین، اطلاع‌رسانی به مردم، مبارزه با مصادیق فساد همچون رشوه، اختلاس، سوءاستفاده از اموال عمومی و

لازم به ذکر است که هنوز در ابتدای راه طولانی مبارزه با فساد قرار داریم و لازمه مبارزه با فساد، تحقیق و بررسی هر چه بیشتر در این باره است. بررسی رابطه فساد اداری به‌عنوان یکی از معضلات و مشکلات نظام اداری ایران با هر یک از عوامل شمرده شده نیاز به تحقیقی جداگانه و کامل دارد تا صحت و سقم هر چه بیشتر این مفروضات در جهت شناخت عمیق‌تر این بیماری مهلک آشکار گردد. بررسی رابطه هر یک از عوامل یاد شده با فساد اداری در سطح جامعه آماری وسیع‌تر نیز خالی از لطف نخواهد بود؛ تا بتوان نتایج حاصل شده را در سطح وسیع‌تر و در صورت امکان، به کل جامعه تعمیم داد.

منابع و مآخذ

۱. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۵). "مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان های دولتی، صنعتی، بازرگانی). چاپ چهارم، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲. پورولی، بهروز (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
۳. حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری. انتشارات وثقی.
۴. زاهدی، شمس السادات (۱۳۵۸). نگرشی بر فساد و آثار آن، مجله دانش مدیریت. تهران: دانشگاه تهران.
۵. _____ (۱۳۸۷). مدیریت فراملیتی و جهانی، نگرش تطبیقی. چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
۶. ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روان شناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روان شناسی کار و روان شناسی صنعتی - سازمانی). چاپ چهارم، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
۷. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. چاپ چهارم، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۸. شلالوند، عبدالعلی (۱۳۸۶). اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه (تأملی ریشه‌نگر در موج جهانی مبارزه با فساد و اختلاس. نشریه مجلس و پژوهش.
۹. صفری، سعید؛ نائی، حمیدرضا (۱۳۸۰). رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۰. عباس زادگان، سیدمحمد (۱۳۸۳). فساد اداری. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۱. فرج پور، مجید (۱۳۸۳). موانع توسعه: بررسی فقر، تبعیض و فساد. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
۱۲. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (با نگرشی به روند جهانی شدن). چاپ دوم، تهران: انتشارات میر.
۱۳. هج، مری جو (۱۳۸۵). تئوری سازمان (مدرن، نمادین و تفسیری و پست مدرن). ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار.

14. Ampratwum (2008). The fight against corruption and its implications for development in developing and transition economies. *Journal of money laundering control*, 11(1).
15. Bardhan, P. (1997). corruption and development: A review of the issues. *journal of Economic literature*, 35(3).
16. Blackburn, K., Gonzalo, F., & Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1321-1339.
17. Ng, D. (2006). The impact of corruption on financial markets. *Managerial Finance*, 32(10), 822-836.
18. Francis, D. R. (2003). Why fighting corruption helps the poor. *Christian Science Monitor*. November 13, available at: www.csmonitor.com/cgibin/ (accessed March 26, 2007).
19. Goldsmith, A. (1999). Slapping the grasping hand: correlates of political corruption in emergency markets. *American journal of Economic and Sociology*, 58(4), 865-83. available at: www.jstore.org/ (accessed November 13, 2006).
20. Kahana, N., & Liu Qijun, A. B. (2010). Endemic corruption. *European Journal of Political Economy*, 26, 82-88.
21. Kaufmann, D. (1997). *corruption: The facts*. pp.31-114. available at: www.jstore.org.
22. Kaufmann, D., Arat, K., & Massimo, M. (2006). *Measuring Governance Using Cross Country Perceptions Data*. The World Bank.
23. 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.
24. Khan, M., & Sundaram, J. K. (2000). *Rents, Rent-seeking and Economic Development: Theory and Evidence in Asian*. Cambridge university press.
25. Ksenia (2008). Can Corruption and Economic Crime be Controlled in Developing Countries and if so, is it Cost-effective?. *Journal of Financial crime*, 15(2), 223-233.
26. Kurer, O. (2005). Corruption: An Alternative Approach to Its Definition and Measurement. *Political Studies*, 53, University of Erlangen-Nuremberg, Germany
27. Miller, W. L. (2006). Corruption and Corruptibility. *World Development*, 2.
28. Olken, B. (2007). Monitoring Corruption: Evidence from a Field Experiment in Indonesia. *Journal of Political Economy*, 115(2).
29. Olowu, D. (1999). *Accountability and Transparency in Ladipo Admolekun*. In Public Administration in Africa Main Issue and Selected Country Studies.

30. Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R., & Smith, R. F. I. (2007). E-governance and corruption developments and issues in Ethiopia. *Public Organization Review: A Global Journal*, 7(2), 195-208.
31. Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R., Naz, R., & Smith, R. F. I. (2008). E-governance, corruption and public service delivery: A comparative study of Fiji and Ethiopia. *Journal of Administration and Governance*, 3(1), 65-79.
32. Piliponyte, J. (2005). *Diagnosis of Corruption: A Review of Existing Instruments and a Case Study of Lithuania*. Australian Political Studies Association Conference. Dunein, New Zealan, pp.28-30. September.
33. Riley, S. (2004). The political economy of Anti-corruption strategies in Africa. In M. Robinson (Ed.), *corruption ang development*.
34. Robinson, M. (Ed.) (2004). *Corruption and Development: An Introduction*. London: Routledge.
35. Rose-Ackerman, S. (1999). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
36. Seligson, M. (2006). The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America. *World Development*, 34(2).
37. Tanzi, V. (1994). *Corruption Government Activities, and markets*. IMF Working Papers, WP/94/gg, International Monetary Fund Washington D.C.
38. Theobald, R. (1990). *Corruption, Development and Underdevelopment*. Durham, NC: Daka U. press.
39. Treisman, D. (2006). *What We Learned About the Causes of Corruption from ten years of Crossnational Empirical Research?*. <http://www.polisci.ucla.edu/faculty/treisman>.
40. Vickers, J., & Yarrow, G. (1988). *Privatization: An Economic Analysis*, Cambridge, Mass: MIT Press.
41. Werlin (2005). *Corruption and Foreign Aid in Africa*. published by Elsevier limited on behalf of Foreign Policy Research Institute.
42. World Bank (2004). *Helping countries combat corruption: the role of the world bank*. poverty reduction and economic management. available at: www.Worldbank.org/publicsector/anticorruption/corruption/coridx.htm.
43. World Bank (2007). *Worldwide Governance Indicators 2007: Country Data Report for Iran, 1996- 2006*. www.worldbank.org/wbi/governance/.
44. Zekos, G. (2004). Ethics Versus Corruption in Globalization. *Journal of Management Development*, 23(7), 631-647.