

## بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)

حسن درویش<sup>۱</sup>، فاطمه عظیمی زاچکانی<sup>۲</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی است که در بیمارستان پانزده خرداد ورامین انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی و روش گردآوری اطلاعات، پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. روایی پرسشنامه مورد تأیید و پایایی آن با توجه به آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۷ است. جامعه آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران واحد ستادی بیمارستان پانزده خرداد ورامین است که حدود ۲۸۰ نفرند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد و با پخش تعداد بیشتری پرسشنامه، در مجموع، ۱۸۴ پرسشنامه تحلیل شد. روش تحلیل اطلاعات، بهره‌گیری از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزار لیزرل است. نتایج نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیری ندارد.

**واژه‌های کلیدی:** اعتماد سازمانی، بیمارستان پانزده خرداد ورامین، شفافیت سازمانی، فساد اداری.

۱. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشجوی دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۴/۰۹/۱۷

نویسنده مسئول مقاله: فاطمه عظیمی زاچکانی

E-mail: fatemehazimi461@yahoo.com

## مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی است. با وجود اینکه شفافیت سازمانی موضوع تازه‌ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و اکثر پژوهش‌ها در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند. موضوع سازمان شفاف، نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از فرهنگ مناسب است.

در دنیای پیچیده و پویای کنونی، سازمان‌ها برای حفظ بقا، به‌طور پیوسته عملکرد خود را بررسی می‌کنند و بهبود می‌بخشند. یکی از قابلیت‌های مهمی که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، شفافیت سازمانی<sup>۱</sup> است. شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد (پنکک، ۲۰۰۸). تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود (انگلیش، ۲۰۰۳). همچنین شفافیت، موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود (هان، ۲۰۰۸).

از طرفی، فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. فساد اداری نیز به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درمی‌نوردد و با این ویژگی، نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود. در واقع، می‌توان گفت فساد اداری، پدیده‌ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز به‌عنوان جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرد؛ بنابراین، می‌توان فساد را فرزند تحمیلی سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعامل‌های گوناگون در سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به‌وجود آمده است (چاندر و وایلد، ۱۹۹۲).

از سوی دیگر، اعتماد زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری محسوب می‌شود. ایجاد اعتماد در سازمان، نیازمند تعهدی روزانه است و از بالای سازمان به پایین برقرار می‌شود. اعتماد در عملکرد سازمان‌ها و در شکل‌گیری و افزایش کارایی سازمانی نقش انکارناپذیری دارد. بدون اعتمادسازی، هیچ شانس برای تحقق اهداف راهبردی سازمان وجود ندارد.

توسعه اعتماد به سازمان کمک می‌کند تا کارکنان احساس کنند توانمندترند. به عبارت دیگر، هنگامی که افراد به دیگری اعتماد ندارند، گوش نمی‌کنند؛ به‌وضوح ارتباط برقرار نمی‌سازند و

1. Organizational Transparency

همکاری نشان نمی‌دهند؛ زیرا شفافیتی وجود ندارد. از سوی دیگر، هنگامی که اعتماد وجود دارد، افراد آزادند که تجربه کنند، بیاموزند و بدون ترس از تنبیه همکاری کنند. مسئله اصلی پژوهش حاضر، اعتماد سازمانی در بیمارستان پانزده خرداد ورامین است. کارکنان این بیمارستان، اعتماد سازمانی را در این بیمارستان پایین می‌بینند. این مسئله از طریق مصاحبه با سرپرستان بخش‌ها مشخص شده است. در پژوهش حاضر، هدف این است که برای رفع این مسئله و افزایش اعتماد سازمانی، از شفافیت سازمانی و کاهش فساد اداری استفاده شود.

### پیشینه نظری پژوهش شفافیت سازمانی

امروزه شفافیت در حال تغییر به معنای جدید «افشای فعال» است. عوامل متعددی به این تغییر منجر شده‌اند که عبارت‌اند از: موشکافی شدید رسانه‌ها، دسترسی آسان و ارزان به اطلاعات، فناوری اطلاعات در هر جا و اعتقاد به «حق عمومی برای دانستن». بالکین با شناسایی سه نوع شفافیت، ابعاد آن را شناسایی کرد (هان، ۲۰۰۸). وی ادعا کرد که شفافیت اطلاعاتی، شفافیت مشارکتی و شفافیت پاسخگویی، مکمل یکدیگر و از نظر تحلیلی متمایزند (راولینز، ۲۰۰۸). بنابراین، شفافیت با داشتن این سه عنصر مهم تعریف شده است؛ اطلاعاتی که موافق با حقایق، قابل توجه و مفید است. مشارکت سهامداران در شناسایی اطلاعات مورد نیاز، تهیه گزارش‌های بی‌طرفانه از فعالیت‌های سازمان و سیاست‌هایی که سازمان را پاسخگو نگه می‌دارد (راولینز، ۲۰۰۸). هیس، سازمان شفاف را این‌گونه توصیف کرد: «دسترسی عمومی به تمام اطلاعات، اعم از مثبت یا منفی که از نظر قانونی به شیوه‌ای دقیق، به‌موقع، متعادل و بدون ابهام قابل‌انتشار است تا به هدف افزایش توانایی استدلال عموم مردم و پاسخگویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها و شیوه‌های خود نائل شود.»

### فساد اداری

فساد، یکی از مهم‌ترین معضلات اجتماعی است که به آرامی و با مطبوعیت تمام، وارد یک جامعه می‌شود، همه سطوح آن را فرامی‌گیرد و تاروپود یک نظام اجتماعی را متلاشی می‌کند. در پی آن، نظام سیاسی، نظامی و اطلاعاتی و بقیه بخش‌های کشور را نیز فلج می‌سازد (رفیع‌پور، ۱۳۸۶). فساد به‌عنوان یک پدیده نامیمون در جامعه امروزی، رشدی بی‌سابقه در نظام اداری، سیاسی و اجتماعی جهان داشته است. چنانکه رویدادهای اخیر نشان می‌دهد، هیچ کشوری با هر میزان ثروت و قدرت نمی‌تواند ادعا کند که از پیامدهای مخرب فساد کاملاً مصون است (قلی‌پور،

(۱۳۸۴). فساد اداری عارضه‌ای است که امروزه گریبان‌گیر همه کشورهای توسعه‌یافته یا کمتر توسعه‌یافته، دموکراتیک (ضعیف یا قوی) و غیردموکراتیک شده است. به‌سختی دیگر، در جهان هیچ کشور پاک‌تری به لحاظ فساد اداری وجود ندارد (خضری، ۱۳۸۴). فساد به قلب دولت خوب و سالم ضربه می‌زند و اعتماد عمومی را از بین می‌برد (هیویت، ۲۰۰۹). فساد اداری که نقطه مقابل آن، سلامت اداری است، معضل بزرگی در سازمان‌های دولتی بسیاری از کشورهای جهان به‌شمار می‌رود که البته مختص کشورهای در حال توسعه نیست (قلی‌پور، ۱۳۸۴). فساد، روغن کاری چرخ‌دنده‌های توسعه محسوب نمی‌شود و همیشه یکی از موضوعات متقابل چالش‌برانگیز بین قدرتمندان، حکومت‌ها، دولت‌ها و ملت‌های اخیر، با مردم در همه جوامع بوده است (ربیعی، ۱۳۸۳).

اندیشمندان سازمان و مدیریت، در اواخر قرن نوزدهم به وجود نظام‌های اداری ناسالم پی برده بودند و به نوبه خود در جهت بهبود نظام اداری تلاش می‌کردند (پورفرد و کوشا، ۱۳۷۹). جامعه سالم، جامعه‌ای عاری از هرگونه فساد است. جامعه از ترکیب فعالیت سازمان‌ها شکل می‌گیرد. اگر سازمان‌ها دچار فساد شوند، جامعه نیز به فساد مبتلا خواهد شد (همان).

### اعتماد سازمانی

با گسترش پدیده جهانی شدن، به اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به‌طور چشمگیری توجه شده است (تلیر، ۱۹۹۷)؛ به‌طوری‌که بیشتر صاحب‌نظران در علوم مختلف به اهمیت و نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. مطالعات ادبیات سازمانی، بر اعتماد به‌عنوان پیش‌نیاز اثربخشی سازمان‌ها تأکید داشته‌اند. توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت، از دهه ۱۹۸۱ و ۱۹۹۹ شروع شد و در چند دهه گذشته، از زوایا و رویکردهای مختلف مطالعه شد. پژوهش‌های اولیه مربوط به اعتماد، عمدتاً در حوزه‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی انجام گرفت. تحقیقات مدیریتی، از اواسط دهه ۱۹۸۱ با تأکید بر روابط فردی بین خریدار و فروشنده آغاز شد، اما با کار مورمان (راولینز، ۲۰۰۸) که اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم کرد، توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت افزایش یافت. اعتماد، از جمله مفاهیمی است که صاحب‌نظران رشته‌های علمی مختلف، آن را بررسی کرده‌اند. در واقع، محققان این رشته‌ها، موضوع مشابهی را از رویکردهای مختلف مطالعه و هریک بر جنبه‌های خاصی از مفهوم اعتماد تمرکز کرده‌اند که این امر خود به ارائه تعریفی ناقص از سازه اعتماد منجر شده است (لوپسکی، ۱۹۹۸؛ روسو، ۱۹۹۸). هومسر (۱۹۹۵) معتقد است که اختلاف‌نظرهای زیادی در مورد تعریف سازه اعتماد وجود دارد که در ادامه به بررسی بعضی از آنها پرداخته می‌شود.

ویلسون بیان می‌کند که هرچند اعتماد مفهوم مهمی برای مطالعه است، تفسیرها و تعبیرهای متفاوتی دارد (دانایی فرد، ۱۳۸۸). دانشمندان بسیاری اعتماد را در زمینه‌های خاص تعریف کرده‌اند. به بعضی از این تعاریف و زمینه آنها در زیر اشاره می‌شود. کیم و دیوچ در زمینه سازمانی: اعتماد عبارت است از اطمینان فرد به نیت‌ها و قابلیت‌های طرف رابطه و باور اینکه طرف رابطه آن‌طور که امید است رفتار کند. روتر در زمینه روان‌شناسی: انتظاری که توسط یک فرد یا یک گروه ایجاد شده که گفته، قول، اظهار نظر شفاهی یا کتبی فرد یا گروه دیگر ممکن است قابل‌اتکا باشد.

### پیشینه تجربی پژوهش

در این بخش به بررسی پیشینه داخلی و خارجی تحقیق پرداخته می‌شود. درمورد تحقیقات داخلی، مقاله‌ای دیده نمی‌شود که به بررسی متغیرهای پژوهش حاضر بپردازد یا نزدیک به تحقیق حاضر باشد؛ بنابراین، به چند مورد از پژوهش‌های خارجی اشاره می‌شود. کولستد و ویگ (۲۰۰۹) به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری در کشورهایی که دارای منابع متعدّدند، پرداختند. آنها با تشکیل گزاره‌های نظری، نخست نشان دادند که شفافیت در ادبیات تحقیق مدیریتی و در فضای سازمانی کم‌رنگ است و بحث زیادی درباره آن انجام نشده است؛ دوم آنکه در فضای سازمانی و دولتی نقش شفافیت را بررسی کردند و دریافتند که این شفافیت، تأثیری مثبت بر کاهش فساد اداری دارد؛ بدین ترتیب که موجب کاهش رشوه می‌شود.

برتوت (۲۰۱۰) به بررسی نقش سیستم‌های اطلاعاتی و آنلاین در ایجاد فرهنگ شفافیت پرداخت. او به سبک سیستماتیک، ادبیات پژوهش را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که دولت الکترونیک و شفافیت، ابزارهایی اجتماعی در جهت کاهش فساد اداری به‌شمار می‌روند. لیندست و نارین (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که شفافیت به تنهایی برای کاهش فساد اداری کافی نیست و دموکراسی ایجادکننده شفافیت است.

باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲) تأثیر شفافیت بر فساد اداری را بررسی کردند و نقش قوانین و کیفیت محیط را در این مسئله مهم دانستند. آنها این نقش را در دو فضای سازمانی و غیرسازمانی بررسی کردند و قانونگذاری و قانونمندی دولت را عاملی مهم و تعیین‌کننده در کاهش فساد اداری مطرح کردند.

آگوستین (۲۰۱۲) شفافیت و اعتماد را بررسی کرد. در این تحقیق که در صنایع نیمه‌دولتی اجرا شد، این نتیجه به دست آمد که شفافیت و اعتماد با یکدیگر ارتباط دارند و موجب بهبود عملکرد این واحدها می‌شوند.

هاخوردیان و میر (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط میان اعتماد درون‌سازمانی، آموزش و فساد اداری در بخش دولتی پرداختند. نتیجه این بود که وجود آموزش مستمر درون سازمان و ایجاد اعتماد سبب کاهش فساد اداری می‌شود.

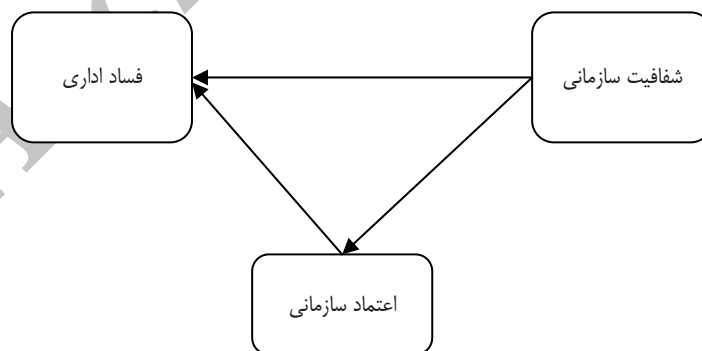
اسپایچر (۲۰۱۲) تأثیر شفافیت بر اعتماد را بررسی کرد. جامعه آماری این پژوهش، شامل رأی‌دهندگان اینترنتی در کشور نروژ بود. نتیجه تحقیق، ایجاد اعتماد از طریق شفافیت را تأیید کرد.

اسلاندر (۲۰۱۳) به مطالعه تأثیرهای متقابل و دوگانه اعتماد و فساد پرداخت و اظهار کرد که تأثیرهای آنها ممکن است هر جهتی بگیرد؛ بدین معنا که باید علت‌یابی و چرایی در درون سازمان نقش بگیرد و با این بررسی ببینیم کدام‌یک از متغیرها بر دیگری اثرگذارند.

پاول و اوچرانا (۲۰۱۳) ضمن بررسی ارتباط شفافیت و فساد اداری در بخش دولتی کشور چک به این نتیجه رسیدند که شفافیت، با افزایش رقابت از طریق شفافیت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود.

گریملیخیسن (۲۰۱۳) به «بررسی تأثیر شفافیت بر اعتماد در دولت» پرداخت. پژوهش وی به شیوه تجربی و به صورت تطبیقی انجام شد و نقش شفافیت در بهبود اعتماد را تأیید کرد.

نتایج بررسی ادبیات پژوهش، نشان‌دهنده تأثیر علی متغیرهاست. بدین ترتیب، مدل مفهومی آن به شکل زیر ترسیم می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش حاضر (برگرفته از ادبیات تحقیق)

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید و از جهت ارتباط میان متغیرهای تحقیق، علی است. روش تحقیق پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است.

جامعه آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران واحد ستادی بیمارستان پانزده خرداد ورامین است که حدود ۲۸۰ نفرند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است. بدین‌منظور با لحاظ کردن میزان خطای ۰/۵، احتمال موفقیت ۰/۵ و جامعه هدف به حجم ۲۸۰ نفر، تعداد نمونه مورد نیاز برای این پژوهش، ۱۶۲ تن تعیین شد. برای جبران ریزش احتمالی، پرسشنامه به میزان ۲۵ درصد بیشتر به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب پخش شد که درنهایت، تعداد ۱۸۴ پرسشنامه سالم به کار گرفته شدند.

اعتبار محتوای این پرسشنامه، با توجه به نظرهای استادان راهنما و مشاور و بهره‌گیری از دیدگاه‌های خبرگان منابع انسانی بیمارستان پانزده خرداد ورامین انجام شد. بدین‌صورت که پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت و پس از بررسی دقیق توسط آنها و اعمال اصلاحات لازم، درنهایت به تأیید آنها رسید. برای تعیین پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد که به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. برای تمام متغیرها میزان آلفا بیشتر از ۰/۷ و مطلوب است.

### توصیف داده‌ها

۴۹/۳ درصد افراد نمونه مرد و ۵۰ درصد زن هستند و ۰/۷ درصد نمونه، داده‌های گمشده‌اند؛ بنابراین، بیشترین تعداد نمونه مربوط به زنان است. ۱۷/۶ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۸/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲/۷ درصد ۵۱ سال به بالا دارند. بدین‌ترتیب، از لحاظ سنی بیشترین درصد در طبقه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. ۱۶/۲ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۵۷/۴ درصد کارشناسی، ۸/۱ درصد کارشناسی ارشد و ۱۸/۲ درصد دارای تحصیلات دکتری هستند؛ بنابراین، بیشترین تعداد، از نظر تحصیلات مدرک کارشناسی دارند.

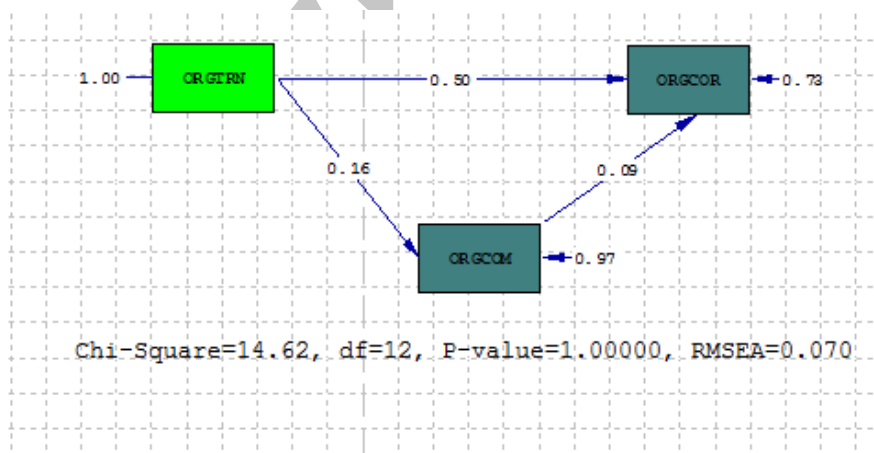
از نظر سابقه کاری، ۱۲/۸ درصد افراد نمونه دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۱۸/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۳/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۸/۱ درصد ۲۱ سال به بالا هستند. بیشترین درصد نمونه، از نظر سابقه کاری مربوط به افرادی است که بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند.

## یافته‌های پژوهش

### آزمون فرضیه پژوهش

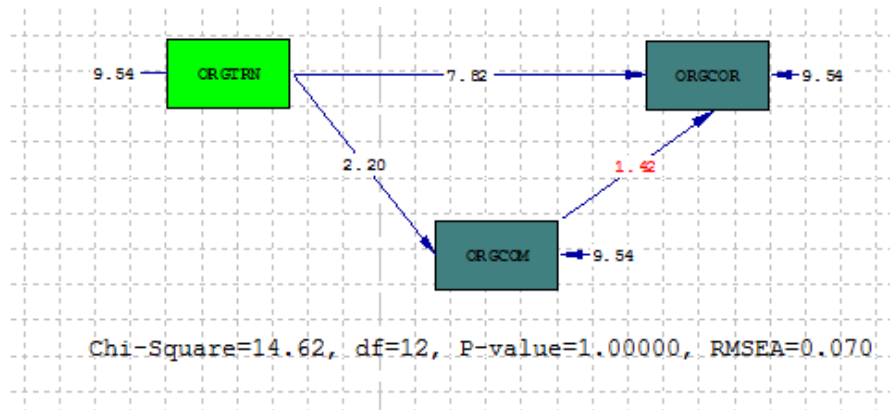
یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چندمتغیره است؛ زیرا این‌گونه موضوعات را نمی‌توان به شیوه دومتغیری - که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود - حل کرد. از این رو، در این تحقیق، برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که هم‌زمان روابط میان متغیرهای پژوهش (مستقل، میانجی و وابسته) را نشان می‌دهد. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق است. در مدل ساختاری زیر رابطه میان متغیر مستقل شفافیت سازمانی با فساد اداری با نقش میانجی اعتماد سازمانی مشاهده می‌شود. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد در شکل زیر مشاهده می‌شود. همان‌طور که در شکل‌های ۲ و ۳ دیده می‌شود، در این تحقیق، ORGTRN نشان‌دهنده شفافیت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، ORGCOR نشانگر اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی و ORGCOM نشان‌دهنده فساد اداری به‌عنوان متغیر وابسته است.

باید توجه کرد که تأیید یا رد فرضیه‌ها (روابط) در حالت معناداری مشخص می‌شود. به‌عبارت دیگر، چنانچه عدد معناداری، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱-۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود.



شکل ۲. مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد (تکنیک تحلیل مسیر)





شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

همچنین در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، نخست آنکه خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش‌یافته است (نسبت  $\chi^2$  به  $df$  زیر ۳ است)؛ بنابراین، مقدار  $\chi^2$  مناسب و پایین است. میزان  $RMSEA = 0/070$  نیز نشان‌دهنده مناسب بودن برازش نسبی مدل معادلات ساختاری است. به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده‌شده تا حد زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق‌اند. مقادیر  $GFI$ ،  $AGFI$  و  $NFI$  به ترتیب برابر با  $0/96$ ،  $0/92$  و  $0/98$  هستند و این امر برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد. دوم آنکه مقادیر ضریب مسیر و آماره  $t$ ، به ترتیب نشان‌دهنده شدت تأثیر و میزان معنادار بودن رابطه‌اند. شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیری به میزان  $0/5$  و معناداری  $7/82$  دارد. جدول ۱ خلاصه نتایج تحلیل فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر آماره  $t$  در محدوده  $1/96$  و  $-1/96$  قرار ندارند؛ بنابراین، فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

جدول ۱. تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش براساس مدل معادلات ساختاری

رد	تأیید	آماره $t$	فرضیه
*		7/78	۱. شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیر مثبت و معنادار دارد.
*		6/42	۲. شفافیت سازمانی، بر اعتماد سازمانی بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیر مثبت و معنادار دارد.
*		5/54	۳. اعتماد سازمانی، بر کاهش فساد اداری بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیر مثبت و معنادار دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فساد پدیده‌ای است که کم‌وبیش در همه کشورهای جهان وجود دارد، اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است؛ همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی تفاوت دارد. فساد با ضعف و انحطاط فرهنگی آشکار می‌شود. سوءاستفاده از اداره‌ها و امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیراداری، موجب بروز مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب‌پس‌دهی<sup>۱</sup> می‌شود (معدنچیان، ۱۳۸۲). در نتیجه، در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می‌توان با این پدیده مقابله کرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر از منظر فرضیه اول با تحقیقات برتوت و نارین و باهر و نسیتروسی هم‌راستاست. اگرچه بیشتر پژوهش‌ها نشان می‌دهند که شفافیت سبب کاهش فساد اداری می‌شود، پژوهش حاضر با تحقیق جورجیوا (۲۰۰۸) تناقض دارد. در تحقیق جورجیوا، اگرچه بازبودن جو و اطلاعات درون‌سازمانی شفافیت‌زداست، وجود یک سیستم کنترلی نیز مورد نیاز است. این سیستم کنترلی را می‌توان در دیدگاه جورجیا اجتماعی دانست، اما دیدگاه او هرچه باشد، وجود سیستم کنترلی شفافیت را محدود می‌کند؛ زیرا شفافیت به آزادی جریان اطلاعات درون سازمان اشاره دارد و کنترل با کاهش شفافیت در ارتباط است و این شفافیت را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. پژوهش حاضر درحالی با این تحقیق در تناقض است که تحقیقات زیادی، در تناقض با دیدگاه جورجیا مطرح شده‌اند که پیش‌تر به آنها اشاره شد.

پیشنهادهای زیر درباره فرضیه اول مطرح می‌شود:

- تشویق نیروی انسانی به ارزیابی میزان شفافیت اداری و ارائه بازخورد در این زمینه به صورت ناشناس برای بهبود وضعیت؛
- ایجاد چارچوبی برای کنترل درون‌سازمانی توسط کارکنان، در جهت جلوگیری از بروز فساد اداری.

امروزه سازمان‌های مختلفی بسته به ویژگی‌ها و نیازهای خاص جوامع به وجود آمده‌اند و با توجه به عوامل مکانی و زمانی، در آینده به وجود خواهند آمد. هریک از این سازمان‌ها، برای نیل به اهدافشان به ساختار مناسب نیاز دارند تا بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده، توانایی استفاده مؤثر و کارآمد از منابع مادی و انسانی را داشته باشند. این ساختار، برای دستیابی به اهداف تعیین شده، شیوه به کارگیری وظایف مدیریتی از جمله برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل عملیات را مشخص می‌کند. در چند دهه گذشته، جنبش‌های پویایی در زمینه

ساختار سازمانی و به طور کلی مدیریت پدید آمد که هر یک به سهم خود، به افزایش دانش و بینش مدیران کمک بسزایی کرده‌اند. مهم‌ترین جنبه این جنبش‌ها، توجه به ارزش نیروی انسانی است که همواره روبه‌افزایش است. تعالی هر سازمانی، ریشه در توانمندی و شکوفایی نیروی انسانی دارد. از این‌رو، نیروی انسانی عامل اصلی و مایه بنیادی هرگونه دگرگونی به‌شمار می‌آید. توجه به نیروی انسانی از یک‌سو مادی است و از سوی دیگر، به مفاهیم متعالی در جهت تأمین رضایت دوطرفه در سازمان بازمی‌گردد؛ شرایطی که در آن، هم سازمان و هم نیروی انسانی (کارکنان) رضایت داشته باشند. پژوهش حاضر، از جهت فرضیه دوم با تحقیق مور و گودوین (۲۰۱۳) هم‌راستا است. آنها نشان می‌دهند با افزایش خودآگاهی در میان نیروی انسانی می‌توان به توسعه شغلی و ایجاد فرهنگ سازمانی شفاف در درون سازمان امیدوار بود. همچنین پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که چنین فرهنگی (شفافیت) بر اعتماد اثرگذار است. پس پژوهش حاضر با این تحقیقات نیز هم‌راستا است (گریملیخویسن، ۲۰۰۹؛ اسپایچر، ۲۰۱۲).

پیشنهاد‌های زیر در زمینه فرضیه دوم مطرح می‌شود:

- شفاف‌سازی فعالیت‌های سازمان برای بهبود اعتماد کارکنان به اهداف راهبردی سازمان؛
- ایجاد سیستم تعالی سازمانی، از طریق ترجیح اهداف فردی بر اهداف سازمانی، با بهبود شفافیت و ایجاد و توسعه افشاگری اطلاعات.

ایجاد اعتماد در میان کارکنان و در سازمان، مفهوم مهمی به‌شمار می‌رود. نقش اعتماد در کاهش فساد اداری، در پژوهش‌ها تأیید شده است که تحقیق حاضر از منظر این فرضیه، با آنها هم‌راستا است (پاول و اوچرانا، ۲۰۱۳).

بررسی تعهد سازمانی، از دو جنبه علمی و عملی حائز اهمیت است (بک و ویلسون، ۲۰۰۱). محققان، هم به توسعه مدل‌های نظری علاقه دارند که گرایش‌ها و رفتارهای افراد را تبیین می‌کنند و هم به حل مسائل سازمانی و کمک به مدیران در انجام وظایفشان توجه می‌کنند. جنبه‌های مذکور، ضرورت مطالعه تعهد را در محیط‌های سازمانی که ما را فرا گرفته‌اند، آشکار می‌سازند. طرح این موضوع، به‌ویژه در جامعه امروز ایران که با ناکارآمدی نظام اداری و بهره‌وری پایین سازمان‌های دولتی مواجه است، اهمیت خاصی می‌یابد. به باور بسیاری، در مقطع کنونی که اعضای جامعه در بسیاری از حوزه‌ها به سازمان‌ها وابسته‌اند و روزه‌روز بر ابعاد و پیچیدگی این وابستگی افزوده می‌شود، بدون یک نظام اداری منسجم و کارآمد با بهره‌وری بالا، امکان دستیابی به پیشرفت همه‌جانبه و توسعه پایدار وجود ندارد.

پیشنهاد‌های زیر در زمینه فرضیه سوم مطرح می‌شود:

- توجه ویژه به عدالت در محیط سازمان به‌ویژه در مورد دستمزد، در جهت کاهش فساد اداری در بخش‌های مختلف؛
- توجه به سختی کار کارکنان در بخش‌های مختلف و استفاده از انگیزاننده‌های مادی و معنوی برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی.

### References

- Augustine, D. (2012). Good practice in corporate governance: Transparency, trust and performance in the microfinance industry. *Business & Society*, 170-185.
- Bac, M. (2001). Corruption, connections and transparency: Does a better screen imply a better scene. *Public Choice*, 107(1-2): 87-96.
- Bauhr, M. (2012). Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4): 9-29.
- Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. M. (2010). Using ICTs to create a culture of transparency: E-government and social media as openness and anti-corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 27(3): 264-271.
- Chander, P. & Wilde, L. (1992). Corruption in tax administration. *Journal of Public Economics*, 49(3): 333-349.
- Danaeafard, H. & Kousha, M.B (2008). Quantitative research methodology in management: A comprehensive approach. Tehran: Safar. (in Persian)
- English, L. (2003). Emasculating public accountability in the name of competition. Transformation of state audit in Victoria. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(1): 51-76.
- Georgieva, D. (2008). A Dutch opinion in catching the corruption: openness, transparency, social control. Retrieved on Sept, 14, 2008.
- Gholipour, A. (2010). The effect of servant leadership on organizational trust and empowerment in government agencies. *Journal of Public Management*, 1(2): 103-188.

- Grimmelikhuijsen, S., Porumbescu, G., Hong, B. & Im, T. (2013). *The Effect of Transparency on Trust in Government: A Cross-National Comparative Experiment*. 80–101.
- Hakhverdian, A. & Mayne, Q. (2012). Institutional trust, education and corruption: A micro-macro interactive approach. *The Journal of Politics*, 74(03): 739-750.
- Khezri, M. (2005). Institutional analysis of corruption. *The Journal of Strategic Studies*, 29(3): 513-530. (in Persian)
- Kolstad, I. & Wiig, A. (2009). Is transparency the key to reducing corruption in resource-rich countries. *World Development*, 37(3): 521-532.
- Lewicki, R. McAlliste, D. & Bies, R.J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23(3): 438 – 458.
- Lindstedt, C. & Naurin, D. (2010). *Transparency against corruption*. Gothenburg University.
- Madanchiuan, A. (2001). *Check the status and plans for the fight against corruption in South Korea and Tanzania*. Institute of Imam Khomeini and the Islamic Revolution Research Center. (In Persian)
- Pavel, J. & Ochraha, F. (2013). Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition and Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 7(2): 114-134.
- Pourfard, F. & Kosha, M.B. (2002). *The attitudes of managers and employees of the administrative system features healthy, health promotion office system*. Administrative System Development Conference edition 1. (in Persian)
- Rabie, A., (2004). Long Live Corruption. *The Publications of the Ministry of Culture and Islamic Guidance*, Edition 3. Iran (in Persian)
- Raefipour, F. (2005). Development and conflict. *The Journal of Company Release*, 1(2): 1-15. (in Persian)
- Rawlings, B. (2007). Measuring the relationship between organizational transparency and trust. *The measurement standard*, 8: 425-439.

Rousseau, D., Sitkin, S.B. Burt, R.S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross discipline view of trust. *Academy of management Review*, 23(3): 393–404.

Archive of SID