



ارائه ی الگوی ساختاری فساد اداری با توجه به سوت زنی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان تهران)

سعید ذبیحی شمس

کارشناس ارشد مدیریت دولتی- تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی

saeed.shams@ut.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سوت زنی سازمانی بر فساد اداری می باشد
روش: جامعه ی آماری پژوهش شامل کاکنان سازمان های دولتی استان تهران به تعداد ۱۴۳ هزار و ۴۰۱ نفر می باشد و نمونه
آماري پژوهش شامل ۳۸۳ نفر از این افراد می باشد که فرمول کوکران محاسبه شده است؛ همچنین، از مطالعات کتابخانه ای
برای تسط و اشراف بر موضوع پژوهش و از مطالعات میدانی برای تحقق هدف پژوهش و توزیع پرسشنامه استفاده شد. به
منظور اندازه گیری متغیر سوت زنی سازمانی از پرسشنامه ی استاندارد پارک و همکاران (۲۰۰۸) و همچنین برای اندازه گیری
فساد اداری از پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شد؛ روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوا و عاملی و پایایی با
استفاده از روش آلفای کرونباخ تأمین گشت
یافته ها: تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۵ و LISREL ۸.۸ نشان داد که سوت زنی
سازمانی دارای اثر منفی و معنی دار بر فساد اداری در سازمان های دولتی استان تهران می باشد.
نتیجه گیری: یافته های این مطالعه برای دستیابی به سازمانی سالم و به دور از فساد اداری باید، سوت زنی سازمانی را تقویت
نمود و به بخشی از فرهنگ سازمان تبدیل کرد

واژگان کلیدی: فساد اداری، سوت زنی سازمانی، مدلیابی معادلات ساختاری (SEM)

مقدمه

فساد در طول تاریخ اجتماعی بشر همواره به انواع و اشکال مختلف وجود داشته است. امروزه این پدیده شوم به معضل بزرگی برای دولت‌ها تبدیل و حتی گستره جهانی به خود گرفته است. اگرچه نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی، اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد؛ اما در هر صورت فساد موجب انحطاط است و سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد (حسن پور و رضوی، ۱۳۹۷). فساد اداری عارضه‌ای است که امروزه گریبان‌گیر همه‌ی کشورهای توسعه یافته یا کمتر توسعه یافته، دموکراتیک (ضعیف یا قوی) و غیردموکراتیک شده است. به سخن دیگر، در جهان هیچ کشور پاکی به لحاظ فساد اداری وجود ندارد؛ در فهرست سازمان بین‌المللی شفافیت (TI)، که هر ساله کشورها را بر حسب میزان شیوع فساد رتبه بندی می‌نماید، هیچ کشوری از قلم نمی‌افتد؛ مگر آنکه آمار در خصوص شاخص‌های فساد از آن کشور وجود نداشته باشد؛ در واقع هر جا که دولت وجود داشته باشد، فساد اداری نیز کم و بیش نیز وجود خواهد داشت؛ فساد اداری محصول دخالت دولت در اقتصاد است و به همین خاطر است که گری بکر بیان داشته است که فساد اداری فقط با از میان برداشتن دولت (بزرگ) از بین می‌رود (خضری، ۱۳۸۴). تنوبالد "فساد اداری را استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی می‌داند" (خاندوزی، ۱۳۸۶)؛ لو (۲۰۰۵) فساد اداری را مبادله‌ی نامشروع منابع شامل استفاده یا سواستفاده از مسئولیت دولتی و جمعی جهت دستیابی به مقاصد شخصی می‌داند؛ سازمان بین‌المللی شفافیت (TI)، فساد اداری را به عنوان "سو استفاده از قدرت تفویض شده برای دستیابی به نفع شخصی" تعریف می‌نماید. صرف نظر از تعاریف مختلف فساد اداری؛ همه‌ی دانشمندان بر این موضوع اتفاق نظر دارند که فساد اداری موجب هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد (حسن پور و رضوی، ۱۳۹۷). فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت پذیری را دشوار می‌کند. همچنین تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌سازد، بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد (ویلوریا و همکاران، ۲۰۱۳). فساد اداری از پدیده‌هایی است که انحطاط جوامع را به دنبال دارد. امروزه بسیاری از ممالک دریافته‌اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است (درویش و عظیمی زاجکانی، ۱۳۹۵) و متأسفانه نظام اداری ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست (افضلی، ۱۳۹۰).

یکی از مهمترین مفاهیم و متغیرهایی که می‌توانند نقشی حیاتی و استراتژیک در کاهش فساد اداری و ریشه کن کردن آن ایفا نمایند، مفهومی به نام "سوت زنی سازمانی" می‌باشد (چامونورا، ۲۰۱۵). از آنجا که عمل "سوت زنی" برای کشف فساد اداری و فعالیت‌های غیرقانونی و غیر اخلاقی، غیر قابل انکار و بسیار مهم می‌باشد، دانشمندان به طور گسترده‌ای این مفهوم را در سازمان‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند (پارک و همکاران، ۲۰۱۴). سوت زنی مفهومی است که امروزه غالباً و به تکرر شنیده می‌شود و از ادبیات رشته‌ی رفتار سازمانی توسعه پیدا کرده است؛ این مفهوم به خوبی توانسته است نقش خود را در توسعه‌ی علوم سازمانی ایفا نماید (بالتاچی و بالچی، ۲۰۱۷). سوت زنی یعنی "افشای اعضای سازمان (سابق یا فعلی) درباره‌ی اقدامات غیرقانونی، غیر اخلاقی یا نامشروع تحت کنترل کارفرمایان، به اشخاص یا سازمانهایی است که ممکن است بتوانند روی این اقدامات کارفرمایان تأثیر بگذارند (کاپلان و شولتز، ۲۰۰۷؛ نیر و میشلی، ۱۹۸۵)؛ بنابراین لزوماً اعمال نباید غیرقانونی باشند تا تحت سوت زنی قرار بگیرند؛ بلکه آنها می‌توانند شامل فساد اداری، دروغگویی، شیوه‌های مدیریتی ضعیف، اتلاف منابع، چیزی که غیر اخلاقی تلقی می‌شود، دزدی و به خطر انداختن سلامت شهروندان باشد؛ عمل خلاف و ناشایست می‌تواند از نظر شدت بسیار متنوع باشند؛ به عنوان مثال، عمل خلاف سرقت می‌تواند از چند دلار تا چندین میلیون دلار

باشد؛ (کایلیر ، ۲۰۱۶). میشلی و نیر (۲۰۰۵) مؤثرترین ذینفعان برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمانها را پرسنل سازمانها می دانند. فرایند سوت زنی شامل ۳ جز می شود که عبارتند از: ۱- سوت زن ، ۲- "سازمانی" که افشاگری علیه آن انجام شده است و ۳- این فرض که توسط شخصی بالاتر در سلسله مراتب رسمی اختیار به کارمند دستور داده شود که افشاگری ننماید (جلیلود و همکاران ، ۲۰۱۷). به طور کلی، سوت زنی، شاید یکی از استراتژیک ترین و مؤثرترین متغیرها به منظور کاهش فساد اداری باشد؛ زیرا سوت زنان سازمانی با دیدن و ملاحظه ی فساد اداری که یکی از جنبه های مهم سوت زنی سوت زنان می باشد، ساکت نمی نشینند و به هشدار، آگاهی بخشی و افشاء می پردازند تا فساد اداری را کاهش داده یا تقریباً ریشه کن نمایند؛ سوت زنی روشی مهم برای جلوگیری از فساد اداری، اتلاف منابع، سوء استفاده و کلاهبرداری می باشد (هوانگ ، ۲۰۰۸). یکی از مهمترین ابزارهای مورد استفاده در سرتاسر جهان برای جلوگیری و کشف عمل خلاف یا سوء رفتار، مخصوصاً جرائم مالی و اقتصادی، سوت زنی سازمانی می باشد (شولتز و هارویتانیان ، ۲۰۱۵). چامونورا (۲۰۱۵) در پژوهشی در آفریقای جنوبی نشان داد که با عمل سوت زنی می توان به خوبی به مبارزه با فساد اداری در سازمان های دولتی رفت؛ حبیب عبد الرئوف حالحو (۲۰۱۹) با انجام پژوهشی در نیجریه به این نتیجه دست یافت که عمل سوت زنی به طور موثر و قابل ملاحظه ای فساد اداری سازمان های نیجریه ای را کاهش می دهد؛ شولتز و هارویتانیان (۲۰۱۵) نیز تحقیقی تطبیقی را در اتحادیه ی اروپا، ایالات متحده و ارمنستان به انجام رساندند و به این نتیجه دست یافتند که سوت زنی سازمانی نقشی غیر قابل انکار در کاهش فساد اداری سازمان های این کشورها دارد و در کشور ارمنستان نسبت به دو مورد دیگر این نقش پر رنگ تر بود.

توجه به مواردی که بیان گشت، کاملاً معقول است که بگوییم "فساد اداری" معضل اصلی سازمان های دولتی قرن بیست و یکم می باشد و باید از هر عاملی که بتواند به کاهش و ریشه کنی آن بپردازد حمایت مادی و معنوی نمود؛ زیرا معایب، مشکلات و هزینه های فساد اداری به حدی است که حتی می تواند یک کشور و دولت را فلج کند؛ راه حل محقق به منظور کاهش فساد اداری مفهومی مهم به نام "سوت زنی سازمانی" می باشد که اگر این مفهوم نوین و عملی در سازمان ها جا بیفتد، قدم بزرگی به منظور کاهش و ریشه کنی این پدیده ی نامیمون برداشته خواهد شد؛ لذا هدف اساسی پژوهش حاضر مطالعه و بررسی نقش "سوت زنی سازمانی" در "فساد اداری" سازمان های دولتی استان تهران می باشد.

پیشینه پژوهش

فساد اداری

در جوامع گوناگون بر حسب نگرشها، تعاریف گوناگونی از فساد مطرح شده است. کلمه فساد از ریشه فرانسوی (Corruption) و ریشه ی لاتینی (Rumpere) به معنای "نقض کردن" یا "شکستن" گرفته شده است؛ آنچه که شکسته یا نقض می شود می تواند یک "شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی ویا مقررات اداری" باشد؛ در زبان فارسی برای فساد، معانی مختلفی مانند "تباهی"، "ستم"، "مال کسی را گرفتن"، "گزند"، "زیان"، "ظلم وستم"، "شرارت" و "بدکاری" ذکر شده است (تانزی، ۱۳۷۹)؛ از فساد اداری تعاریف گوناگونی شده است که به برخی از مهمترین آنها اشاره می گردد. بر اساس فرهنگ وبستر، "فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می شود(سرداری، ۱۳۸۰). "گونار میردال" عقیده دارد که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع

از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است (عباس زادگان، ۱۳۸۳)؛ "جی اس نای ۲" فساد را رفتاری می‌داند که به دلیل جاه طلبی‌های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه باشد و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی بازی و اختلاس تجلی می‌کند (قرنی همکاران، ۱۳۸۹). فساد همچون سرطانی اجتماعی است که مبارزه با آن به جراحی‌های عمیق همراه با اقدام‌های مختلف، متعدد و هماهنگ نیاز دارد؛ فساد، یکی از مهم‌ترین معضلات اجتماعی است که به آرامی و با مطبوعیت تمام، وارد یک جامعه می‌شود، همه سطوح آن را فرا می‌گیرد و تاروپود یک نظام اجتماعی را متلاشی می‌کند. در پی آن، نظام سیاسی، نظامی و اطلاعاتی و بقیه بخش‌های کشور را نیز فلج می‌سازد (رفیع پور، ۱۳۹۶). فساد به عنوان یک پدیده نامیمون در جامعه امروزی، رشدی بی سابقه 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 (قلی پور، ۱۳۸۸)؛ فساد چه از نوع دولتی و چه گونه‌ی خصوصی آن تنها مربوط به ایران نیست بلکه همه‌ی کشورها به میزان و مراتبی با این معضل و چالش روبه‌رو بوده‌اند (رفیع پور، ۱۳۹۶). 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 به شمار می‌رود که البته مختص کشورهای در حال توسعه نیست (قلی پور، ۱۳۸۸). فساد، روغن کاری چرخ دنده‌های توسعه محسوب نمی‌شود و همیشه یکی از موضوعات متقابل چالش برانگیز بین قدرتمندان، حکومت‌ها، دولت‌ها و ملت‌های اخیر، با مردم در همه جوامع بوده است (ربیع، ۱۳۸۷). 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. 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 (پورفرد و کوشا، ۱۳۷۹).

سوت زنی سازمانی

ریشه اصطلاح "سوت زنی" هنوز مشخص نشده است (جانسون ۳، ۲۰۰۳). سوت زنی معمولاً با فعالیت‌های ورزشی در ارتباط می‌باشد و هنگامی اتفاق می‌افتد که خطایی در بازی رخ دهد، مقررات بازی زیر پا گذاشته شود و یا اینکه نیاز است به خاطر موضوعی به بازیکنان هشدار داده شود؛ هنگامی که فردی در طول بازی ورزشی صدای سوت را می‌شنود؛ به طور موثر خطای خود را متوقف می‌نماید (چامونورا، ۲۰۱۵). به طور کلی، شروع استفاده از این اصطلاح در علوم اجتماعی و انسانی به دهه‌ی ۱۹۶۰ توسط ندر و همکارانش ۴ بر می‌گردد (چامونورا، ۲۰۱۵). وی از سوت زن به عنوان کسی توصیف می‌نماید که به دیگران به خاطر فعالیت‌های غیرعادلانه، غیرصادقانه، متقلبانه و غیر قانونی هشدار می‌دهد (بانيسار، ۲۰۱۱). سوت زنی یک عمل آگاهانه از کارمندان سازمان است که شامل درجه بالایی از رفتار اخلاقی و ریسک است؛ سوت زنی اساساً یک وضعیت اخلاقی است که در آن یک کارمند سازمان از یک رفتار غیر اخلاقی یا نوعی جرم در سازمان آگاهی می‌یابد؛ از این نظر، کارمند سازمان ابتدا باید متوجه وضعیت منفی شود؛ همچنین، این منفی بودن باید باعث ناراحتی جدی برای کارمند شود؛ سوت زنی یعنی اعلان اطلاعات سازمانی توسط کارمند به مقامات (کراس و تیلر، ۱۹۹۸)؛ چنین مقاماتی ممکن است که

2 J. S. Nye

3 Johnson

4 Nader., Petkas., & Blackwell

5 Banisar

6 Cross & Tiller

درون سازمان باشند یا بیرون سازمان (بکر، ۲۰۱۴؛ دلک، ۲۰۱۳). سوت زن ۹ کارمندی است که موضوع عمل سوتزنی می باشد؛ سوت زن می تواند فرد یا گروهی از افراد باشد (نیر و میشلی، ۱۹۸۵). سوت زنان ممکن است کارمندان فعلی یا پیشین باشند؛ اما در اکثر موارد به دلیل ترس از برخورد مقامات سازمان، سوت زنان کارمندان پیشین می باشند (پویتراس، ۲۰۱۴)؛ سوت زنی شامل دو نوع می باشد که عبارتند از: الف: سوت زنی داخلی ۱۱، ب: سوت زنی خارجی ۱۲. سوت زنی داخلی به عنوان اطلاع رسانی در سازمان توصیف می شود، در حالی که سوت زنی خارجی انتقال اطلاعات به خارج از سازمان است (میشلی و نیر، ۱۳، ۱۹۹۴). سوت زنی داخلی بیشتر توسط همکاران یا مدیران ارشد انجام می شود؛ در حالی که مقامات غیر سازمانی مانند رسانه ها، احزاب سیاسی، اتحادیه ها و سازمان های نظارتی کانال های سوت زنی خارجی هستند (باچولزا و روزنتال، ۱۹۹۸). موقعیتهای منفی که در سازمان به وجود می آیند و خلاف قانون یا ارزشهای اخلاقی حاکم است یا هر عمل یا موقعیتی که جرم تلقی شود و با ارزشهای پذیرفته شده ی متداول مخالف باشد، در زمینه ی سوت زنی قرار می گیرد و مطالعه می شود (لینانی، ۱۴، ۱۹۹۳). همچنین، سوت زنی می تواند موضوع هرگونه کار و معاملات غیر عادی ناشی از عملکرد سازمان باشد؛ علاوه بر این، سوت زنی می تواند، موضوع تعاملات رسمی و غیر رسمی در سازمان ها باشد (ناسو، ۱۵، ۲۰۱۵).

روش پژوهش

5

این پژوهش از لحاظ فلسفه و جهت گیری های پژوهش، کمی می باشد؛ از لحاظ هدف پژوهش، کاربردی - توسعه ای، از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه های گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه ای از نوع بسته) می - باشد. در پژوهش حاضر، بنا به اهداف و روش اجرایی آن، جامعه آماری پژوهش، شامل کارمندان سازمان های دولتی استان تهران می باشد که تعداد آنها بر اساس گزارش استانداری تهران برابر با ۱۴۳ هزار و ۴۰۱ تن بود. نمونه ی آماری پژوهش که با استفاده از فرمول کوکران تخمین زده شد، ۳۸۳ نفر بود؛ روش نمونه گیری، نمونه گیری تصادفی ساده و از نوع جدول اعداد تصادفی بوده است. به منظور سنجش "فساد اداری" از پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شد که شامل ۷ سوال بود. از پرسشنامه ی استاندارد پارک و همکاران ۱۶ (۲۰۰۸) به منظور اندازه گیری "سوت زنی سازمانی" استفاده شده است، که شامل ۵ سوال بود؛ در این پرسشنامه ها از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت به صورت "کاملاً موافقم (۵)"، "موافقم (۴)"، "بی نظر (۳)"، مخالف (۲)" و "کاملاً مخالف (۱)" استفاده گردید. به منظور تعیین روایی پرسشنامه ها از دو نوع روایی محتوا و روایی عاملی (سازه) استفاده گشت؛ در "روایی محتوا" گویه های پرسشنامه ی فساد اداری و سوت زنی سازمانی در معرض داوری ۱۰ تن از اساتید دانشگاهی رشته ی مدیریت قرار گرفت و با کمک آنها روایی پرسشنامه ها در حداکثر ممکن خود قرار گرفت؛ اما برای بررسی روایی عاملی (سازه)، مدل اندازه گیری پژوهش از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت؛ جدول ۱ بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه ها به تعداد ۱۲ گویه، آماره ی t و میانگین و انحراف معیار هر یک از گویه ها را نشان می دهد.

-
- 7 Becker
 - 8 Delk
 - 9 Whistleblower
 - 10 Poitras
 - 11 Internal Whistleblowing
 - 12 External Whistleblowing
 - 13 Miceli & Near
 - 14 Lennane
 - 15 Nasu
 - 16 Park., Blenkinsopp., Oktem., & Omurgonulsen

جدول ۱: تحلیل عاملی تأییدی و میانگین و انحراف معیار هر گویه

متغیر	گویه ها	بار عاملی	T	میانگین	انحراف معیار
سوت زنی سازمانی	WS1	۰/۶۰	۱۲/۴۹	۳/۱۱۲۲	۰/۶۲۲۳۲
	WS2	۰/۷۶	۱۶/۹۵	۳/۳۳۳۳	۰/۶۳۳۲۱
	WS3	۰/۷۴	۱۶/۴۲	۳/۲۱۲۳	۰/۶۷۸۵۸
	WS4	۰/۸۷	۲۰/۸۱	۳/۹۵۳۲	۰/۶۳۲۵۴
	WS5	۰/۸۲	۱۸/۹۳	۳/۵۳۲۵	۰/۶۹۳۲۱
فساد اداری	COR1	۰/۸۶	-	۴/۱۲۵۳	۰/۶۷۸۵۸
	COR2	۰/۷۵	۱۷/۹۰	۳/۷۵۲۳	۰/۶۹۲۳۵
	COR3	۰/۸۸	۲۳/۲۹	۴/۱۵۵۶	۰/۶۱۲۵۹
	COR4	-۰/۹۰	-۲۴/۵۲	۴/۲۱۲۲	۰/۶۴۳۲۱
	COR5	۰/۹۰	۲۴/۵۹	۴/۲۱۲۶	۰/۶۵۳۲۹
	COR6	۰/۸۰	۱۹/۷۳	۳/۹۶۸۵	۰/۶۶۲۵۴
	COR7	۰/۸۰	۱۹/۶۰	۳/۹۶۸۲	۰/۶۳۲۵۱

6

همانطور که در جدول فوق (۱) مشاهده می شود، اولاً، به دلیل اینکه مقدار آماره t ی همه ی گویه ها خارج از محدوده ی ± 1.96 هستند، تمامی بارهای عاملی معنی دار هستند و ثانیاً، از آنجایی که مقدار بار عاملی همه ی گویه ها بالاتر از قدر مطلق 0.4 می باشند، همه ی گویه ها نقشی تعیین کننده در اندازه گیری متغیر پنهان مربوط به خود دارند و هیچ یک از گویه ها نباید حذف شوند؛ لذا با توجه به شرایط پیش گفته روایی عاملی (سازه) هر یک از پرسشنامه ها نیز تأمین گشت و در حد بالایی قرار دارد. به منظور اندازه گیری پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ همچنان که از جدول ۲ برمی آید، مقدار آلفای کرونباخ هر دو متغیر یا پرسشنامه ی پژوهش بالای 0.7 می باشد که نشان دهنده حد مطلوب پایایی است. در ستون مربوط به میانگین، مربوط به سوت زنی سازمانی گویه ۴ با اختلاف دارای رتبه ی اول است؛ و این گویه مربوط به این گزاره است که "فرد عمل نادرست و خلاف کار را به کسی گزارش می دهد که به او اعتماد دارد و مطمئن است که به اقدام اصلاحی دست می زند" و این گزاره در کشور ایران با توجه به اینکه "فرد ترس از این دارد که اگر عمل نادرست را گزارش دهد اخراج خواهد شد یا برایش به هر نحوی مشکل ایجاد خواهد شد و فرهنگ انتقاد و اصلاح اعمال درست جا نیفتاده

است " کاملاً منطقی می باشد و در فساد ادرازی نیز گویه ۴ و ۵ اول است؛ و این گویه ها مربوط به این گزاره ها است که در سازمان " پارتی بازی در سازمان زیاد به چشم می خورد" و همچنین "افراد از قدرت خود برای دستیابی به نفع شخصی استفاده می کنند".

جدول ۲: تعداد سؤالات و آلفای کرون باخ متغیرهای مدل

متغیر	تعداد سؤالات سنجه	ضریب آلفای هر پرسشنامه	ضریب آلفای کل
سوت زنی سازمانی	۵	۰/۸۶۱	۰/۸۹۵
فساد اداری	۷	۰/۷۳۵	

تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از ضریب همبستگی پیرسون و مدلیابی معادلات ساختاری (SEM17) با استفاده از نرم‌افزار SPSS 25 و LISREL 8.8 استفاده شده است. ابتدا به منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون نرمالیتی یا کولموگروف- اسمیرنوف (K-S18) استفاده شده است، که نتیجه این آزمون در جدول ۳ نمایش داده شده است..

جدول ۳: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمالیتی

متغیر	شماره ی گویه	سطح خطا (α)	سطح معنی داری (Sig)	مقدار آماره آزمون K-S	نتیجه
سوت زنی سازمانی	WS1	۰/۰۵	۰/۳۵۴	۰/۲۳۶	نرمال
	WS2	۰/۰۵	۰/۳۲۶	۰/۲۴۷	نرمال
	WS3	۰/۰۵	۰/۴۵۲	۰/۲۳۵	نرمال
	WS4	۰/۰۵	۰/۳۵۶	۰/۲۴۰	نرمال

نرمال	۰/۰۵۶	۰/۷۶۵	۰/۰۵	WS5	فساد اداری
نرمال	۰/۷۸۵	۰/۳۲۵	۰/۰۵	COR1	
نرمال	۰/۸۳۳	۰/۴۴۴	۰/۰۵	COR2	
نرمال	۰/۶۵۳	۰/۳۲۲	۰/۰۵	COR3	
نرمال	۰/۷۰۱	۰/۴۲۶	۰/۰۵	COR4	
نرمال	۰/۷۸۹	۰/۵۲۱	۰/۰۵	COR5	
نرمال	۰/۸۰۲	۰/۵۴۲	۰/۰۵	COR6	
نرمال	۰/۸۳۲	۰/۵۶۳	۰/۰۵	COR7	

8

بر اساس جدول فوق (۳) سطح معنی داری یا Sig برای تمامی گویه ها بزرگتر از ۰/۰۵ است و به موجب آن توزیع داده های همه ی گویه ها نرمال می باشد؛ بنابراین در پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه ی بین دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون ۱۹ استفاده شد. نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان داده شده است

جدول ۴: ضریب همبستگی میان متغیر مستقل و وابسته ی پژوهش

		متغیرها	سوت زنی سازمانی	فساد اداری
سوت زنی سازمانی		همبستگی پیرسون	۱	** -۰/۸۵۶
		Sig. (2-tailed)	-	۰/۰۰۰
		N	۳۸۳	۳۸۳
فساد اداری		همبستگی پیرسون	** -۰/۸۵۶	۱
		Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	
		N	۳۸۳	۳۸۳

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

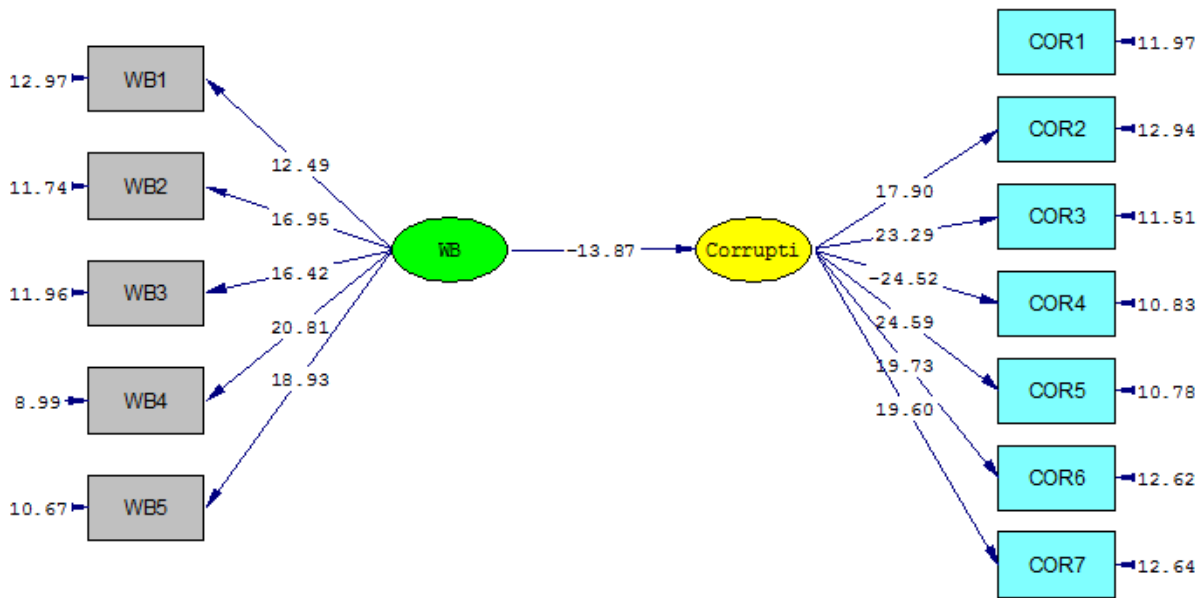
آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که بین سوت زنی سازمانی و فساد اداری در سازمان های دولتی استان تهران رابطه ی منفی و معنی داری وجود دارد ($r= 0.856, Sig = 0.000$) و بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

حال به منظور پیشبینی متغیر وابسته (فساد اداری) با توجه به متغیر مستقل (سوت زنی سازمانی) باید از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده نمود. برای برازش مدل کلی و فرضیه پژوهش به طور همزمان، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل نمود. به عبارت دیگر برای رد یا پذیرش این مطلب که مدل تدوین شده توسط محقق بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تئوریک آن تا چه میزان با واقعیت و داده‌های گردآوری شده انطباق دارد، معیارهایی تحت عنوان شاخص‌های برازش مدل مدنظر قرار می‌گیرند. برازش مدل، تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های وارپانس-کواریانس، نمونه‌ای مانند معادلات ساختاری را حمایت می‌کنند. مدل پژوهش بر اساس مقادیر مطلوب تعیین شده شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج حاصل در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر مطلوب	
تقسیم کای-مربع بر درجه آزادی	χ^2/df	۱/۷۷	≤ 5 برازش خوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	۰/۰۷۲	$< 0/08$ برازش خوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	۰/۸۵	$\geq 0/9$ برازش خوب
شاخص برازش نرم	Normed Fit Index (NFI)	۰/۹۷	$\geq 0/9$ برازش خوب
شاخص برازش غیر نرم	Non-Normed Fit Index (NNFI)	۰/۹۷	$\geq 0/9$ برازش خوب
شاخص برازش مقایسه‌ای	Comparative Fit Index (CFI)	۰/۹۸	$\geq 0/9$ برازش خوب
شاخص برازش افزایشی	Incremental Fit Index (IFI)	۰/۹۸	$\geq 0/9$ برازش خوب
شاخص نیکویی برازش	Goodness of Fit Index (GFI)	۰/۹۰	$\geq 0/9$ برازش خوب
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	Root Mean Square Residual (RMR)	۰/۰۶۹	$\geq 0/05$ برازش خوب
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده	Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	۰/۰۵۴	$\geq 0/05$ برازش خوب

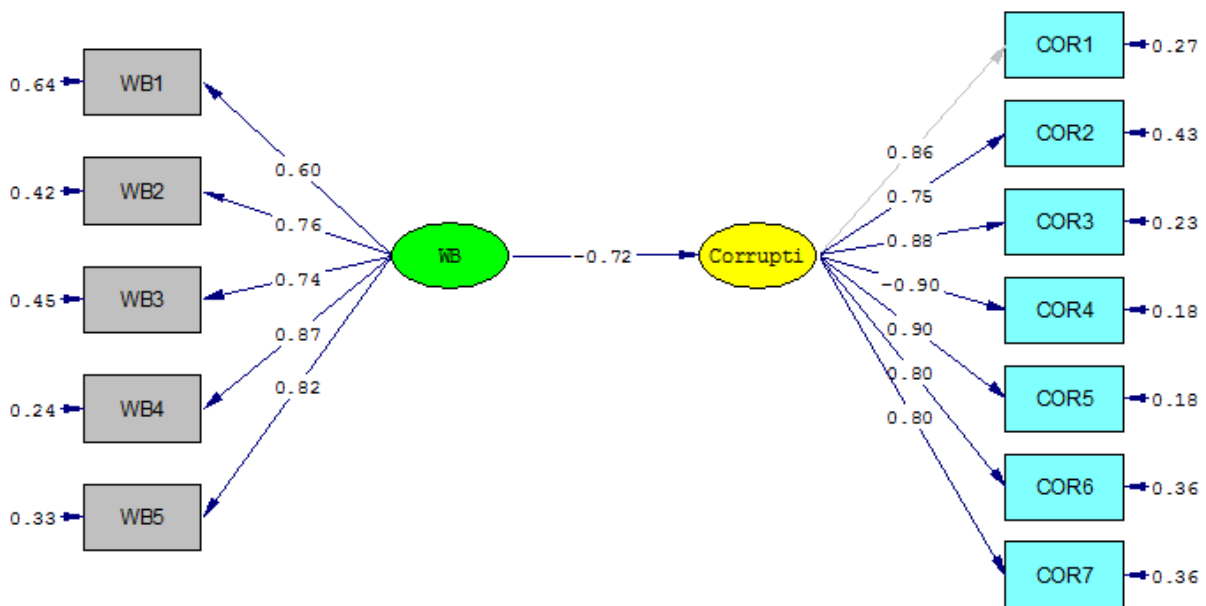
همان طور که در جدول فوق ۵ مشاهده می شود تمامی شاخص های برازش مدل در حال مطلوب قرار دارند؛ بنابراین اکنون نوبت به ارائه ی مدل ساختاری پژوهش می رسد؛ قبل از نشان دادن مدل معادلات ساختاری (SEM) در حالت استاندارد باید مدل در حالت معنی داری نشان داده شود تا مشخص شود که روابط معنی دار هستند یا خیر؛ مدل معادلات ساختاری پژوهش (SEM) در حالت معنی داری در شکل ۱ نمایش داده شده است.



Chi-Square=93.63, df=53, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱: نتایج پایانی مدل پژوهش در حالت ضرایب معنی داری

همانطور که در شکل (۱) مشاهده می شود هم در مدل اندازه گیری و هم در مدل ساختاری مقدار آماره t خارج از محدوده ± 1.96 است؛ بنابراین تمامی مسیر ها معنی دار هستند. هم مسیر های مربوط به مدل اندازه گیری مورد تأیید است هم مدل ساختاری. شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد را نشان می دهد.



Chi-Square=93.63, df=53, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

11

شکل ۲: نتایج پایانی مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

شکل فوق از یا مدل معادلات ساختاری (SME) از دو بخش ۱- مدل اندازه گیری یا تحلیل عاملی تأییدی (CFA20) و ۲- مدل ساختاری یا تحلیل مسیر (PA21) تشکیل شده است. تحلیل عاملی تأییدی مربوط به فلش هایی است که از هر متغیر پنهان (دو متغیر پنهان داریم؛ یکی "سوت زنی سازمانی" و دیگری "فساد اداری") به سمت گویه های خود کشیده شده است؛ همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می شود، تحلیل عاملی تأییدی مربوط به متغیر پنهان "سوت زنی سازمانی" و همچنین متغیر پنهان "فساد اداری" نشان می دهد که بار عاملی همه ی مسیر ها در حالت مطلوبی قرار دارد (بالا تر از ۰/۴) و اثر تبیین کننده گی بالایی دارند؛ همانطور که مشاهده می شود در متغیر پنهان "سوت زنی سازمانی" گویه چهارم (۰/۸۷) و پنجم (۰/۸۲) با اختلاف زیاد نسبت به سایر گویه ها در رتبه ی اول و دوم قرار دارند و اثر تبیین کننده گی بالایی دارند و گویه اول با بار عاملی ۰/۶۰ در رتبه ی آخر قرار دارد و اثر تبیین کننده گی پایین تری نسبت به سایر گویه ها دارد؛ با توجه به شکل ۲ در متغیر پنهان "فساد اداری" دوگویه ی چهارم و پنجم با بار عاملی ۰/۹۰ با اختلاف نسبتا پایین نسبت به سایر گویه ها دارای اثر تبیین کننده گی بسیار بالایی است و در رتبه ی اول قرار دارد و گویه ی دوم با بار عاملی ۰/۷۵ در رتبه ی آخر قرار دارد و اثر تبیین کننده گی پایین تری نسبت به سایر متغیر ها دارد. نتیجه ی فرضیه پژوهش بر اساس مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با توجه به شکل ۱ و ۲ در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: فرضیه پژوهش

نتیجه	T-value	β	فرضیه پژوهش
پذیرش***	-۱۳/۸۷	-۰/۷۲	"سوت زنی سازمانی" بر "فساد اداری" تأثیر منفی و معنی داری دارد. H ₁

*ns = nonsignificant. * p < .05. ** p < .01. *** p < .001*

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود فرضیه پژوهش دارای ضریب مسیر یا بتای -0.72 است که با مقدار t ی -13.87 در سطح 99% درصد، مورد تأیید است، یعنی با افزایش هر واحد سوت زنی سازمانی، فساد اداری به مقدار 0.72 واحد کاهش می‌یابد. بنابراین، با ارتقاء سوت زنی سازمانی، فساد اداری نیز بهبود می‌یابد.

نتیجه‌گیری

در این مقاله تلاش نمودیم تا تأثیر سوت زنی سازمانی بر فساد اداری سازمان های دولتی استان تهران را مورد مطالعه قرار دهیم. پس از طراحی مدل معادلات ساختاری (SEM) مربوطه و مناسب بودن سنج‌ها، سازه‌های طراحی شده را مورد آزمون قراردادیم و پس از مناسب بودن مدل، فرضیات، مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از شواهد ذیل است:

نتیجه‌ی ناشی از ضریب همبستگی پیرسون پژوهش نشان داد که سوت زنی سازمانی دارای رابطه‌ی منفی و معنی دار با فساد اداری می‌باشد ($r = -0.856$, Sig = 0.000). همچنین نتیجه‌ی آزمون فرضیه با استفاده از مدلیابی معادلا ساختاری (SEM) نشان دارد که فرضیه‌ی پژوهش مبنی بر اثر منفی و معنی دار سوت زنی سازمانی بر فساد اداری با مقدار ضریب مسیر -0.72 و معنی داری ($t = -13.87$) تأیید شد؛ که نشان‌دهنده آن است که اگر مقدار متغیر سوت زنی سازمانی به اندازه یک واحد افزایش یابد، به احتمال 99% درصد مقدار فساد اداری، 0.72 واحد افزایش خواهد یافت؛ نتیجه‌ی این مطالعه با یافته‌های هوانگ (۲۰۰۸)، شولتز و هارویتانیان (۲۰۱۵)، چامونورا (۲۰۱۵) حبیب عبد الرئوف حالو (۲۰۱۹) و شولتز و هارویتانیان (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

بنابراین با توجه به یافته‌های این مطالعه برای دستیابی به سازمانی سالم و به دور از فساد اداری باید، سوت زنی سازمانی را تقویت نمود و به بخشی از فرهنگ سازمان تبدیل کرد؛ اولین چیزی که در یک سازمان در زمینه‌ی سوت زنی سازمانی باید به آن توجه نمود این است که روابط کارکنان با مدیران باید به صورت دوستانه باشد و نه مرعوبانه؛ زیرا روابط مرعوبانه سوت زنی سازمانی را خواهد خشکاند و روابط دوستانه سبب می‌شود که افراد در سازمان احساس مسئولیت و راحتی کنند و به خاطر همکاران و سازمان خود در مواجهه با عمل ناشایست و خلاف کار به امر سوت زنی مبادرت نمایند. به طور کلی با توجه به تأثیر منفی سوت زنی سازمانی بر فساد اداری و برای داشتن سازمانی سالم و به دور از فساد اداری توصیه‌های ذیل به مسئولان سازمان های دولتی استان تهران پیشنهاد می‌گردد:

ایجاد ساختاری دقیق برای اجرایی کردن "سوت زنی" از طریق تصویب قوانین و مقررات حمایتی توسط مالکان و سهامداران سازمان؛

تصویب قوانینی در سازمان که مبارزه پیشگیرانه با فساد از مسیر شفافیت و از طریق سوت زنی را تسهیل نماید؛ در نظر گرفتن بسته های تشویقی برای سوت زنان به منظور افشای تخلفات اداری پیش از تبدیل آنان به جرائم بزرگ اقتصادی؛

کاهش حاشیه امنیت فسادهای اداری مانند رشوه تا افراد فاسد نتوانند به اعمال فشار بر سوت زنان بپردازند؛ کاهش هزینه و زمان بررسی فساد در سازمان به منظور مشخص شدن سریع فساد اداری تا فاسدان در این مدت نتوانند بر سوت زنان فشار آورند و سوت زنی و افشای فساد را بخشکانند؛ را به منظور حمایت از سوت زنان؛
گره زدن منافع فردی به منافع عمومی (منفعت فرد از افشای فساد)؛

گسترده‌گی دامنه نظارت بر تخلفات و فسادهای اداری از طریق شفافیت عمومی و حمایت از سوت زنان.

منابع و مأخذ

افضلی، عبدالرحمان (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت. مجله حقوقی بین حقوقی المللی، نشریه مرکز امور بین المللی ریاست جمهوری. ۲۸(۴۵)، صص. ۲۳۵-۲۶۴.

پورفرد و کوشا (۱۳۷۹). نگرش مدیران و کارمندان درباره ی سلامتی و ویژگی های سیستم اداری و ترفیع سلامت سیستم اداری.

تانزی، ویتو (۱۳۷۹). مسأله فساد، فعالیتهای دولتی و بازار آزاد. ترجمه ی بهمن آقایی. اطلاعات سیاسی- اقتصادی، شماره ی ۱۴۹ و ۱۵۰، صص. ۱۷۸-۱۸۹.

حسن پور، حمید رضا و رضوی، بهزاد (۱۳۹۷). اهمیت پیشگیری از فساد اداری و تاثیر آن بر سلامت اجتماعی. مجله آموزش و سلامت جامعه، ۵(۲)، صص. ۷۲-۸۱.

خضری (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری. فصلنامه مطالعات راهبردی شماره ۲۹، صص. ۵۱۳-۵۳۰.

خاندوزی، سید احسان (۱۳۸۶). فساد اقتصادی در ایران. مجله اقتصاد، شماره ۸.

درویش، حسن و عظیمی زاجکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۱۸(۱)، صص. ۱۵۳-۱۶۶.

رفیع پور، فرامرز (۱۳۹۶). توسعه و تضاد. انتشارات سهامی انتشار. تهران.

ربیعی، علی (۱۳۸۷). زنده باد فساد. موسسه تحقیقات و توسعه علوم انسانی. چاپ اول.

- قرنی، محمد و دیگران (۱۳۸۹). بررسی و تحلیل رابطه فساد با اصول حکمرانی خوب و اثرپذیری آن از فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: فساد اداری)، مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری، انتشارات زمان نو، تهران.
- قلی پور، آرین، پورعزت، علی اصغر و حضرتی، محمود (۱۳۸۸). بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمند سازی در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲)، صص. ۱۰۳-۱۱۸.
- سرداری، احمد (۱۳۸۰). رویکردی بر ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه. مجموع مقالات دومین همایش علمی پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). فساد اداری. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

Baltaci, A. & Balci, A. (2017). **Reasons for Whistleblowing: A Qualitative Study**. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 37-51.

Banisar, D. 2011. **Whistleblowing: International Standards and Developments**. In Sandoval, I. **Corruption and Transparency: debating the Frontiers between State, Market and Society** World Bank-Institute for Social Research. (Ed). Washington, DC: UNAM. [Online]. Available: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1753180 (Accessed 20 September 2013).

Becker, E. (2014). **Calling foul: Deficiencies in approaches to environmental whistleblowers and suggested reforms**. *Washington and Lee Journal of Energy, Climate, and the Environment*, 6(1), 65-97.

Buchholza, R., & Rosenthal, B. S. (1998). **Business ethics**. NJ: Prentice Hall.

Caillier, J. G. (2016). **An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process**. *The Social Science Journal*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2016.09.005>.

Chamunorwa, J. C. (2015). **An Exploration Of Whistle Blowing In Fighting Corruption In The Public Sector In South Africa: A Case Of Stellenbosch Municipality**. Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Masters in Commerce in the Faculty of Management Science (School of Public Leadership) at Stellenbosch University.

Cross, F. B., & Tiller, E. H. (1998). **Judicial partisanship and obedience to legal doctrine: Whistleblowing on the federal courts of appeals**. *Yale Law Journal*, 107(7), 2155-2176.

Delk, K. L. (2013). **Whistleblowing-Is it Really Worth the Consequences? Workplace health & safety**, 61(2), 61-64.

Jalilvand, M. R., & Vosta, S. N., & Yasini, A. (2017). **Motivational Antecedents of Whistle-blowing in Iranian Public Service Organizations**. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 10(2), PP. 385-408.

Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. J (2007). **Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting.** Journal of Business Ethics, 71(2), 109-124.

Lennane, K. J. (1993). **"Whistleblowing": A health issue.** British Medical Journal, 307(6905), 667-670.

Luo, Y.(2005).**An organizational perspective on corruption.** Management and Organization Review, 119–124.

Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). **Whistle-blowing: reaping the benefits.** Academy of Management Executives, 8(3), 65-72.

Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). **Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?** Research in Personnel and Human Resources Management, 24, 95-136.

Nader, R., Petkas, P. & Blackwell, K. (ed). 1972. **Whistleblowing: What happens to men and women who dare to “blow the whistle “on America’s most powerful enterprise and institutions?.** New York: Grossman Publishers.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). **Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing.** Journal of Business Ethics, 4(1), 1–16.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). **Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK.** Journal of Business Ethics, 82, 929-939.

Park, H., Blenkinsopp, J., & Park, M. (2014). **The influence of an observer’s value orientation and personality type on attitudes toward whistle-blowing.** Journal of Business Ethics, 120, 121–129.

Salihu, H. A. (2019). **Whistleblowing Policy and Anti-Corruption Struggle in Nigeria: An Overview.** African Journal of Criminology and Justice Studies: AJCJS, 21(1), 55-69.

Villoria M, Van Ryzin GG, Lavena CF. (2013). **Social and political consequences of administrative corruption: A study of public perceptions in Spain.** Public Adm Rev, 73(1):85-94. doi:10.1111/j.1540-6210.2012.02613.x.

Afzali, Abdul Rahman (۱۳۹۰). **Corruption and its impact on preparation and development: Causes, consequences and solutions came out.** Journal of International Law, Journal of the International Center for the Presidency. ۲۸ (۴۵), p. ۲۳۵-۲۶۴. . (in Persian)

Pourfard and Koosha (۱۳۷۹). **Programming and expert insights about the health characteristics of the administrative system and the promotion of the health of the administrative system.** . (in Persian)

Tanzi, Vito (۱۳۷۹). **The issue of corruption, government activities and the free market.**

Translated by Bahman Aghaei. Political-Economic Information, No. ۱۴۹ and ۱۵۰, p. ۱۷۸-۱۸۹. . (in Persian)

Hassanpour, Hamid Reza and Razavi, Behzad (۱۳۹۷). **The Importance of Preventing Administrative Corruption and Its Impact on Excellence.** Journal of Community Education and Health, ۵ (۲), p. ۷۲-۸۱. . (in Persian)

Khezri (۱۳۸۴). **Organizational delivery of corruption.** Strategic Strategy Quarterly No. ۲۹, p. ۵۱۳-۵۳۰. (in Persian)

Khandouzi, Seyed Ehsan (۱۳۸۶). **Economic corruption in Iran.** Journal of Economics, No. ۸. . (in Persian)

Darvish, Hassan and Azimi Zachkani, Fatemeh (۲۰۱۶). **Guide to the Impact of Organizational Transparency in Brazil on Corruption with Intermediate Trust in Organizational Trust (Recommended Request: Security Workshop June ۱۵, Varamin).** Government Management, ۸ (۱), p. ۱۵۳-۱۶۶. . (in Persian)

Rafipour, Faramarz (۱۳۹۶). **Training and guarantee of publishing publications. Tehran**

Rabiee, Ali (۱۳۸۷). **Long live corruption.** Humanities Research and Development Institute. First Edition. (in Persian)

Qarni, Mohammad and others (۲۰۱۰). **By reviewing and presenting corruption services with the principles of good governance and establishment of organizational culture (Case study: administrative corruption),** Proceedings of the Conference on Promoting Administrative Health, Zaman No Publications, Tehran. . (in Persian)

Gholipour, Arian, Pourazat, Ali Asghar and Tavanati, Mahmoud (۲۰۰۹). **Advisory leadership of authorized service to organizational trust and empowerment in the organization is allowed.** Journal of Government Management, ۱ (۲), p. ۱۰۳-۱۱۸. . (in Persian)

Sardari, Ahmad (۱۳۸۰). **An approach based on administrative resources is being developed.** Proceedings of the Second Scientific Conference of Research Researchers and Inspectors in the area, University of Tehran School of Management Publications. . (in Persian)

Abbas Zadegan, Seyed Mohammad (۱۳۸۳). **Corruption.** Office of Cultural Research, Tehran. (in Persian)