



نقش فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در پیشگیری از بروز فساد

اداری(مطالعه موردی:شهرداری تهران)

دکتر مراد کردی

استادیار دانشگاه پیام نور البرز

چکیده

موضوع فساد اداری از جمله معضلاتی است که تقریباً تمامی جوامع به طور کم و بیش با آن مواجه می باشند. امروزه در زمینه مبارزه با فساد اداری، بیشتر تأکید بر روی رویکردهایی است که بر پیشگیری از بروز چنین پدیده ای تمرکز می کند. این پژوهش به بررسی نقش فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) ، به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری پرداخته است. پژوهش حاضر از جنبه هدف کاربردی و نیز توسعه ای و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی است. جامعه ی مورد مطالعه در این تحقیق کارکنان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران بوده است. یافته های تحقیق که حاصل جمع آوری اطلاعات توسط پرسشنامه از یک نمونه ۳۷۳ نفری از متخصصین اداری است، حاکی از رابطه معناداری بین شاخص های فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) و پایین آمدن فساد اداری است. پیشنهاد اصلی این تحقیق اولویت دادن به رویکرد فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در کنار رویکردهای رایج انضباطی بوده است. و در نهایت مدلی مناسب در زمینه مؤلفه های فرهنگی مشارکت جویانه مؤثر بر کاهش فساد اداری ارائه گردیده است.

واژه های کلیدی :

فرهنگ^۱ ، مشارکت جویانه^۲، نظام پیشنهادها^۳، فساد ، فساد اداری^۴

^۱ - Culture
^۲ - Participative
^۳ - Suggestion System
^۴ - Corruption



مقدمه

رشد روزافزون تکنولوژی، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده است و در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده فساد می‌باشد. فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز مستلزم تلاشی اصولی، مستمر و طولانی است.

انسان در یک نظام اجتماعی دارای باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی هستند که در مجموع فرهنگ نامیده می‌شود. وجود یک فرهنگ سازمانی غنی و پایدار باعث می‌شود که تعهد کارکنان به سازمان به جای اینکه توسط بوروکراسی سخت و سنگین بالا رود، از طریق هنجارها و ارزش‌های مورد قبول رشد نماید.

شواهد نشان می‌دهد که مطالعات ایرانی در زمینه فرهنگ و فساد عمدتاً مسیری ناقص را طی کرده و صرفاً از مدلهای فرهنگی رایج، اقدام به رابطه و اثرسنجی فرهنگ و فساد نموده اند این در حالی است که شاخصهای فرهنگی باید از متن فرهنگ جاری ایرانی و سازمان ذیربط استخراج شود.

با این اوصاف اگرچه در ایران برنامه‌های زیادی برای مبارزه با فساد، طراحی و به اجرا درآمده اما در این رابطه موفقیت اندکی حاصل شده است که می‌توان دلیل اصلی آن را این چنین بیان کرد که برنامه‌های صورت گرفته از سوی دولت‌ها غالباً بر روی تنبیه و مجازات متخلفین متمرکز بوده است بجای آنکه بر پیشگیری از بروز فساد تأکید داشته باشد. در این پژوهش، سعی شده است که تأثیری که از مولفه‌های مهم فرهنگ سازمانی یعنی مشارکتجویی (نظام پیشنهادها)، به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در بروز فساد اداری مورد بحث قرار گیرد.

بیان مساله

تحقیقی که پیش روی دارید بدنبال بحث و بررسی درباره یکی از مصادیق ناکارآمدی اداری یعنی فساد اداری می‌باشد. موضوع فساد اداری از جمله معضلاتی است که تقریباً تمامی جوامع به طور کم و بیش با آن مواجه می‌باشند. در تعریف فساد اداری آمده است که فساد اداری رفتار سوئی است که در یک سازمان روی می‌دهد یعنی رفتاری است که بروز دهنده آن یک عامل اداری - دولتی است.

گفته شده است که هر سازمان دارای ابعاد گوناگونی است و هر بعد آن از اجزاء یا قسمتهایی تشکیل شده است. ناکارآمدی و عدم کارکرد بهینه هر یک از این اجزاء یا ابعاد به ناکارآمدی کل سازمان منتهی خواهد شد. از عوامل مسبب فساد اداری به عنوان یک رفتار سوءاداری می‌توان به عواملی اشاره کرد که نشأت گرفته از خود سازمان هستند یعنی این عوامل را باید درون سازمان جستجو کرد. امروزه در زمینه مبارزه با فساد اداری، بیشتر تأکید بر روی رویکردهایی است که بر پیشگیری از بروز چنین پدیده‌ای تمرکز می‌کند.

سوال این است آیا بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکت (نظام پیشنهادها) و کاهش فساد اداری رابطه معنا داری وجود دارد. این پژوهش به بررسی نقش مشارکت (نظام پیشنهادها)، به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری پرداخته است. همچنین ارزشهای سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی از مولفه‌های مورد پژوهش در این تحقیق می‌باشد. جامعه مورد پژوهش در این تحقیق کارکنان یکی از مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران می‌باشد

هدف اصلی تحقیق

بررسی نقش فرهنگ مشارکت (نظام پیشنهادها)، به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری در بین کارکنان یکی از مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران می‌باشد.



اهداف فرعی تحقیق

- ۱- شناسایی وضعیت ارزشهای فردی (تعهد درونی) موثر بر فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۲- شناسایی وضعیت ارزشهای فردی (تعهد درونی) موثر بر فساد اداری در بین یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۳- شناسایی وضعیت ارزشهای سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی) موثر بر فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۴- شناسایی وضعیت ارزشهای سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی) موثر بر فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۵- شناسایی وضعیت جامعه پذیری در فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۶- شناسایی وضعیت جامعه پذیری در فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۷- شناسایی وضعیت شیوه های انگیزشی موثر بر مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۸- شناسایی وضعیت شیوه های انگیزشی موثر بر فساد اداری ر
- ۹- شناسایی وضعیت ارزشهای بنیادین موثر بر فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۰- شناسایی وضعیت ارزشهای بنیادین موثر بر فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۱- شناسایی وضعیت کنترل رفتار در فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۲- شناسایی وضعیت کنترل رفتار در فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۳- شناسایی وضعیت هویت بخشی در فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۴- شناسایی وضعیت هویت بخشی در فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۵- توصیف وضعیت تاهل در بین عوامل تشکیل دهنده فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۶- توصیف وضعیت تاهل در بین عوامل تشکیل دهنده فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۷- توصیف وضعیت جنسیت در بین عوامل تشکیل دهنده فرهنگ مشارکت جو(نظام پیشنهادها) در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران
- ۱۸- توصیف وضعیت جنسیت در بین عوامل تشکیل دهنده فساد اداری در بین کارمندان یکی از مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران



اهمیت تحقیق

مسائل امروز و رشد روزافزون تکنولوژی، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده است و در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده فساد می‌باشد. فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز مستلزم تلاشی مستمر، طولانی و اصولی است. موضوع فساد اداری از جمله معضلاتی است که تقریباً تمامی جوامع به طور کم و بیش با آن مواجه می‌باشند. امروزه در زمینه مبارزه با فساد اداری، بیشتر تأکید بر روی رویکردهایی است که بر پیشگیری از بروز چنین پدیده‌ای تمرکز می‌کند. این پژوهش به بررسی نقش فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکت جو (نظام پیشنهادها) به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری در یکی از مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران پرداخته است.

سوالات تحقیق

ایا بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکت جو (نظام پیشنهادها) و کاهش فساد اداری رابطه معنا داری وجود دارد. ایا ارزشهای سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی منجر به کاهش فساد اداری می‌گردند.

فرضیات تحقیق

بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری رابطه معنا داری وجود دارد. ارزش‌های سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی بر کاهش فساد اداری تاثیر گذارند.

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است [۱۱].

هیچ در چارچوب استعاره تئوری‌های سازمانی، فرهنگ را به عنوان یک استعاره برای سازمان می‌داند و معتقد است که استعاره فرهنگ بر آداب و رسوم، سنت‌ها، روایات و افسانه‌ها، مصنوعات بشری و نمادهای سازمانی تأکید دارد [۲۱].

در زمینه "فرهنگ" تعاریف متعددی وجود دارد که در زیر به پنج دسته از این تعاریف اشاره شده است:

۱- تعاریف تاریخی که تأکید این تعاریف بر میراث اجتماعی است و توسط ساترلند و وودوارد در سال ۱۹۴۰ ارائه شده است: "فرهنگ، شامل هر آن چیزی است که بتواند از نسلی به نسل دیگر رسانده شود."

۲- تعاریف روان شناختی که توسط پانگ بیان گردیده است: "فرهنگ متشکل از تصورات، نگرش‌ها، عادت‌های مشترک و کمابیش یکسان شده می‌باشد که در جهت نیازهای آدمی پرورانده شده است."

۳- تعاریف ساختاری که تأکید بر الگوسازی یا ساختار فرهنگ دارد و توسط ویلی بیان شده است: "فرهنگ سیستمی است از الگوهای عادت‌ی و پاسخگو که با یکدیگر همبسته هستند."

۴- تعاریف هنجاری که تأکید آن بر قاعده و روش است و توسط «ویسلر» در سال ۱۹۲۹ ارائه شده است:



"فرهنگ آن شیوه زندگانی است که یک اجتماع یا قبیله از آن پیروی می‌کنند."

۵- تعاریف تشریحی که بر عناصر تشکیل دهنده ی فرهنگ تاکید دارد و توسط تیلور در سال ۱۹۷۱ بیان شده است :
"فرهنگ با تمدن کلیت درهم بافته ای است شامل دانش، دین، هنر، قانون، اخلاقیات و هر گونه توانایی است که آدمی به عنوان عضوی از جامعه به دست می آورد [۹]."

شاین معتقد است که فرهنگ خاصیتی از گروه است . هر گاه در گروهی تجربه مشترکی گرد آید ، فرهنگی در آن جوانه می زند . [۵] برخی ابعاد فرهنگی را می توان به آسانی شناخت، اما اگر فرهنگ را به دریایی تشبیه کنیم شناخت دیگر ابعاد فرهنگی نیازمند آن است که به عمق این دریا فرو رویم [۳]. به طور کلی فرهنگ سازمانی دارای دو بعد است ، اول باورهای راهنما که مربوط به باورهای مدیران عالی سازمان است و جهت حرکت سازمان و باورهای روزمره کارکنان را تعیین می کند و دوم باورهای عمومی و روزمره که مربوط به همه کارکنان است و ریشه در فرهنگ عمومی جامعه دارد [۱۱][۱۷].

از نظر زیگفرد فرهنگ روح اجتماع است و هر جامعه ای را از سایر جوامع متمایز می کند . در کتاب « روح ملت ها » وی با مطالعه شاخص ترین وجه فرهنگی هر یک از جوامع، انضباط آلمانی، هوشمندی و ابتکار فرانسوی، سرسختی انگلیسی، بالندگی آمریکایی و سازگاری ایرانی را به عنوان ویژگی های ممیزه این ملت ها معرفی کرده است [۲]. البته « سازگاری » در پی اصلاح و بهبود جامعه و محیط زیست نیست بلکه در برابر محیط، تسلیم و اسیر است و به این ترتیب، سازگاری به طور ریشه ای آثار منفی و مخربی دارد [۷].

در واقع فرهنگ سازمانی با معرفی الگوهای رفتاری مطلوب به کارکنان، می تواند رفتار آن ها را کنترل کند [۱۷]. اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل دادن به رفتار کارکنان و اتصال تعهد درونی آن به حدی است که می تواند همانند یک سازمان غیررسمی در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت به وجود آید .

تاکید بر رویکرد " مدیریت مشارکت جویانه(نظام پیشنهادها) " موجب می شود که منافع کارکنان تا حد زیادی با منافع سازمان گره بخورد و از آنجائیکه همواره کارکنان با رویکرد منطقی بر تقسیم دانش و اطلاعات برای دستیابی به منافع خود تاکید می کنند بنابراین منافع سازمان نیز با تقسیم تجارب و دانش و اطلاعات (توانمندسازی^۵ کارکنان) حاصل می شود. در واقع تلفیق معنویت و تعهد سازمانی با فرایند مشارکت جویی کارکنان منجر به ایجاد الگوی برنده-برنده برای کارکنان و سازمان می شود.

نظام یا سیستم پیشنهادها، تکنیکی است که می توان از فکر و اندیشه های کارکنان برای مسئله یابی ، چاره جوئی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره جست . بر اساس نظام پیشنهادها کلیه کارکنان از عالیترین رده سازمانی تا پایین ترین سطح آن می توانند پیشنهاد، ایده ها ، ابتکارات و نظرات خود را برای رفع نارسائی های موجود در روند کاری و یا بهبود روشهای انجام کار و یا افزایش کیفیت تولید ارائه دهند . البته نظام پیشنهادها فقط انتقاد نیست بلکه در آن راه چاره نیز ارائه می گردد .. فرآیند پیشنهاد فرآیندی مثبت نگر است و اثر بخشی آن ناشی از این واقعیت است زیرا فقط به بیان مشکلات پرداخته نمی شود بلکه راه حلهای رفع مشکلات نیز ارائه می شود .و این توانمندسازی فردی وسازمانی رادپی دارد.

^۵ - Empowerment



فساد اداری

فساد اداری، ابزاری نامشروع در برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است [۳۰]. فساد اداری که به آن فساد مالی سطح پایین یا سطح خیابانی گفته می‌شود، همان است که هر روز در برخورد با مدیران عمومی در بخش‌هایی مانند بیمارستانها، مدارس، پلیس و گمرک و مواردی از این قبیل رخ می‌دهد [۱۹]. محققان معتقدند فساد زمانی نمایان می‌شود که مرز تعریف شده و مشخصی بین سیاست‌های اقتصادی کشور و تجارت‌های بخش خصوصی وجود نداشته باشد [۲۹]. وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد دستگاه‌های دولتی را می‌توان رشوه و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلاتی مانند اختلاس، کلاهبرداری، پارتی بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ذی‌نفعان، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه و مواردی از این قبیل پدیدار می‌گردد [۶]. صاحب‌نظران علوم اقتصاد و مدیریت به مسائل فساد توجه بسیاری داشته و آن را از نظر درجه بندی در اعماق آسیب‌شناسی اجتماعی قرار می‌دهند [۲۲]. چنانچه بخواهیم فساد را در قالب یک معادله ارائه دهیم، این معادله بدین صورت خواهد بود [۲۱].

پاسخگویی و شفافیت - قدرت پنهانکاری + انحصار = فساد

بسیاری از محققان این حوزه (تاتری، فریمن و جاکویست، کالنسیس) نیز فساد را عموماً سوء استفاده از اختیارات عمومی برای کسب سود شخصی تعریف کرده‌اند [۲۵]. در پیش‌نویس کنوانسیون مبارزه با فساد در سال ۲۰۰۳ در وین، موارد مهم در تعریف فساد این گونه آمده است:

۱- ارتکاب اعمالی که نشانگر اجرای ناسالم وظیفه یا سوء استفاده از منصب باشد؛

۲- داشتن هدف برای رسیدن به یک امتیاز خاص؛

۳- پیشنهاد و یا مطالبه امتیاز به صورت مستقیم یا غیرمستقیم؛

۴- داشتن نفع برای کارگزار یا دیگری [۱۲].

تحقیقات گوناگون صورت گرفته بر روی میزان درآمد افراد جامعه، حکایت از این دارد که با گذشت زمان، نه تنها سطح درآمد از حرکتی نزولی برخوردار شده است [۱۳]. با شکل‌گیری چنین شرایطی، طبیعی است که افراد در عرصه رقابت‌های اجتماعی ناعادلانه تلاش کنند تا از طریق مسیرهای غیرقانونی به اهداف خود دست یابند [۱۲][۱۷].

در هر حال فساد رشد اقتصادی در هر کشور را کند میکند زیرا انگیزه سرمایه‌گذاری را چه برای سرمایه‌گذاران داخلی و چه برای سرمایه‌گذاران خارجی کاهش می‌دهد [۲۷] البته چنانچه یک اراده و توان سیاسی برای اجرای مقررات لازم وجود داشته باشد می‌توان فساد اداری را کنترل و محدود کرد [۱۴].

در این راستا برای افزایش آگاهی مردم نسبت به عملکرد مسئولان پیرامون مبارزه با فساد، تعیین شاخص‌هایی که نمایانگر وضعیت کشورها در این رابطه باشد، امری ضروری است.

شاخص (BR) شاخص نسبت رشوه، (CPI) شاخص‌هایی از قبیل شاخص درک یا تصور از فساد شاخص گزارش رقابت (ICRG)، شاخص راهنمای ریسک بین‌المللی، (BI) تجارت بین‌المللی از جمله این شاخص‌ها برای معین نمودن (TI) و شاخص شفافیت بین‌المللی (GCR) جهانی وضعیت کشورها هستند [۱۰].

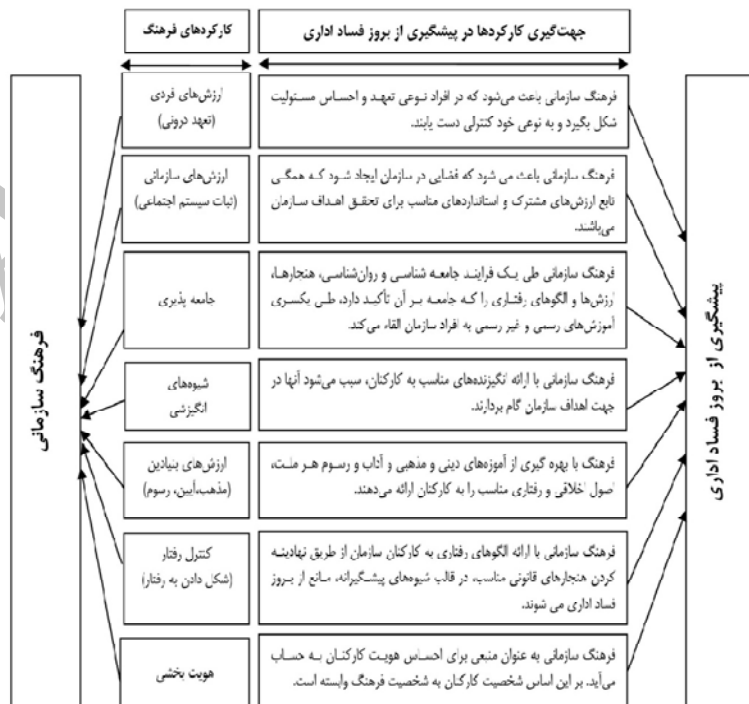


پیشگیری از فساد

پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که گرایش بعضی افراد به فساد اداری منعکس کننده ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که در آن رشد و نمو یافته‌اند [۲۹]. در واقع به عنوان تجزیه و تحلیل نهایی، این دولت‌ها و مؤسسات دولتی هستند که باید برنامه‌ها و سیاست‌های ضد فساد مختص جامعه خود را انتخاب بکنند [۲۴]. باید اذعان داشت که امروزه مطالعات تئوریک کمی در زمینه اینکه چگونه راهکارهای رسمی می‌توانند منجر به کاهش اثرات سطوح مختلف فساد شوند موجود است [۲۸]. محققان در زمینه رویکردهای تحقیقاتی متداول در پیشگیری از فساد اداری به چهار گروه اشاره می‌کنند. اول رویکردهای علمی که به شناخت چرایی پدیده فساد و چگونگی مبارزه با آن پرداخته می‌شود. دوم رویکردهای تجربی که با بهره‌گیری از تجربه‌ها در جهت پیشگیری از بروز فساد گام بردارد. سوم رویکردهای ارزشی که با مراجعه به منابع اسلامی مبانی پیشگیری و مبارزه با فساد اداری استخراج می‌گردد. چهارم رویکرد تطبیقی که استفاده از تجربیات سایر کشورها را مورد توجه قرار می‌دهد [۱۵]. با توجه به رویکردهای مذکور منظور از سیستم پیشگیرانه این است که نظام تمرکز یافته در کشف موارد فساد و تنبیه متخلفین به سیستم بازدارنده عوامل فساد تجهیز گردد. یکی از مهم‌ترین اجزاء این سامانه پیشگیرانه، عامل فرهنگ سازمانی است [۳۰] [۱۸].

مدل مفهومی پژوهش

با عنایت به اهداف در نظر گرفته شده برای پژوهش و بر اساس دسته‌بندی عوامل فرهنگی، هفت عامل مهم فرهنگی در مدل ارائه شده در نمودار ۱ که می‌توانند از بروز فساد اداری پیشگیری کنند مشخص شده است. نحوه جهت‌گیری هر کدام از این عوامل در پیشگیری از بروز فساد اداری با توجه به کارکردهای فرهنگ بیان شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی عوامل فرهنگی مشارکت جویانه پژوهش



روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از جنبه هدف کاربردی و نیز توسعه ای و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی است. در این پژوهش ابتدا مدل های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکت جو (نظام پیشنهادها) از ادبیات نظری استخراج و سپس طی مصاحبه عمیق با ۳۰ نفر از متخصصان اداری به روش دلفی، شاخص های مرتبط با فساد استخراج گردیده است. جامعه آماری نیز از بین متخصصین اداری شهرداری انتخاب شده است و به شکل نمونه برداری تصادفی طبقه ای، تعداد ۳۷۳ نفر به عنوان حجم نمونه برگزیده شده اند.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها از طرح پرسشنامه استفاده شده است. به کمک پرسشنامه اهم نمونه های هنجاری و رفتاری از عوامل فرهنگی استخراج شده اند. به منظور برآورد پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ به وسیله نرم افزار SPSS استفاده شده است. آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۶۵ می باشد. همچنین به منظور سنجش روایی و یا اعتبار پرسشنامه اقداماتی از قبیل دریافت نظرات اصلاحی خبرگان صورت گرفته است.

یافته های پژوهش

بر مبنای نتایج آمار توصیفی، از بین ۳۷۳ نفر از افرادی که به پرسشنامه پاسخ دادند ۴۷٪ مرد و ۵۳٪ زن بودند که ۳۰٪ آنها مجرد و ۷۰٪ آنها متأهل هستند. یافته های استنباطی پژوهش که به کمک آزمون ال. اس. دی و آزمون نیومن کولز بدست آمده است نشان می دهد که ارزش های سازمانی با ۲۷٪ و کنترل رفتار و شکل دادن به الگوهای رفتاری مناسب با ۲۱٪ بیشترین تأثیر را روی کاهش فساد اداری دارند و همچنین شیوه های انگیزشی با ۴٪ به عنوان کم اثرترین عامل بر کاهش فساد اداری تشخیص داده شده اند. به منظور مقایسه دو به دو عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد اداری به کمک آزمون ال. اس. دی، در سطح اطمینان ۹۵٪ جدول ۱ ارائه می شود. با توجه به مقادیر بدست آمده تنها سطح تاثیرگذاری عوامل ارزش های فردی و کنترل رفتار را می توان یکسان در نظر گرفت و میزان تاثیرگذاری باقی عوامل از یکدیگر متفاوت هستند.

جدول شماره ۲ نیز آزمون نیومن کولز است و عوامل تأثیرگذار را بر مبنای سطح اثر گذاریشان گروه بندی کرده و به ترتیب عوامل ارزش های سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار و ارزش های فردی، ارزش های بنیادین و در آخر عامل شیوه های انگیزشی بر فساد اداری تأثیرگذار تشخیص داده شده اند.

تیمار (I)	تیمار (J)	اختلاف میانگین	سطح اطمینان	بازه اطمینان ۹۵٪	
				کران پایین	کران بالا
ارزشهای فردی	ارزشهای سازمانی	-۰/۵۶۷	.	۰/۶۵۱۰	۰/۴۸۳
	شیوه های انگیزشی	۰/۲۴	.	-۰/۱۵۶	۰/۳۲۴
	ارزشهای بنیادین	۰/۰۹۵	۰/۰۲۶	۰/۰۱۱	۰/۱۷۹
	کنترل رفتار	-۰/۰۱۶	۰/۶۹۸	۰/۱	۰/۰۶۷
ارزشهای سازمانی	جامعه پذیری و هویت بخشی	-۰/۲۶۷	.	-۰/۳۵۱	-۰/۱۸۳
	شیوه های انگیزشی	۰/۸۰۷	.	۰/۷۲۳	۰/۸۹۱
	ارزشهای بنیادین	۰/۶۶۲	.	۰/۵۷۸	۰/۷۴۷
	کنترل رفتار	۰/۵۵	.	۰/۴۶۶	۰/۶۳۵
شیوه های انگیزشی	جامعه پذیری و هویت بخشی	۰/۳	.	۰/۲۱۶	۰/۳۸۴
	ارزشهای بنیادین	-۰/۱۴۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۲۸	۰/۰۶
	کنترل رفتار	-۰/۲۵۶	.	-۰/۳۴	-۰/۱۷۲
	جامعه پذیری و هویت بخشی	-۰/۵۰۷	.	-۰/۵۹۱	-۰/۴۲۳
ارزشهای بنیادین	کنترل رفتار	-۰/۱۱	۰/۰۰۹	-۰/۱۹۶	-۰/۰۲۷
	جامعه پذیری و هویت بخشی	-۰/۳۶۲	.	-۰/۴۴۶	-۰/۲۷
کنترل رفتار	جامعه پذیری و هویت بخشی	-۰/۲۵	.	-۰/۳۳۴	-۰/۱۶۶

جدول ۱. مقایسه دو به دو عوامل فرهنگی مشارکت جویانه مؤثر در کاهش فساد اداری



گروه بندی بر اساس $\alpha=0/05$					تعداد	تیمار	آزمون نیومن-کولز
۵	۴	۳	۲	۱			
				۲/۲۰۱	۳۷۳	شیوه های انگیزشی	
			۲/۳۴۶		۳۷۳	ارزش های بنیادین	
		۲/۴۴۱			۳۷۳	ارزش های فردی	
		۲/۴۵۸			۳۷۳	کنترل رفتار	
	۲/۷۰۹				۳۷۳	جامعه پذیری و هویت بخشی	
۳/۰۰۹					۳۷۳	ارزش های سازمانی	
۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۶۹۸	۱/۰۰	۱/۰۰		سطح اطمینان	

جدول ۲. گروه بندی عوامل بر اساس آزمون نیومن - کولز

با توجه به جداول بالا یافته های تحقیق در قالب موارد زیر ذکر می شود:

یافته اول: این پژوهش کاهش فساد اداری را در قالب تقویت و ارتقاء عوامل فرهنگی مشارکت جواز قبیل ارزش های سازمانی، الگوهای رفتاری مناسب، ارزش ه ای بنیادین، شیوه ه ای انگیزشی، هویت بخشی و جامعه پذیری می داند . یافته ها نشان می دهد که از بین این عوامل، تقویت ارزش های فردی و کنترل رفتار، سطح تأثیرگذاری نسبتا یکسانی بر پیشگیری از فساد اداری دارند و بقیه عوامل از لحاظ میزان تأثیرگذاری از یکدیگر متفاوت هستند.

یافته دوم: بر اساس مطالعات صورت گرفته از تحقیقات پیشین و مصاحبه های عمیق با تعدادی از متخصصین علوم اداری، شاخص های اصلی فرهنگ و فساد استخراج و بعد از تهیه پرسشنامه محقق ساخته، رابطه آن ها مورد اندازه گیری قرار گرفت . مدل نهایی ارائه شده در این پژوهش (جدول ۲) ، مؤلفه های هریک از عوامل فرهنگی مشارکت جوی ذکر شده در جدول ۱ را نشان می دهد. تاکنون مدلی در زمینه تعیین این مؤلفه ها به لحاظ محتوایی ارائه نشده است. یافته های استنباطی از پژوهش، در مدل ذیل، نشان داده می شود.



نمودار ۲. مدل نهایی و مؤلفه‌های فرهنگی مشارکت جویانه



یافته سوم: مطالعات و پیمایش صورت گرفته پیرامون ۵ شاخص عمده فرهنگی مشارکت جویانه و گویه های سنجش شاخص ها، بالاترین و پایین ترین گویه هر شاخص، به شرح ذیل بدست آمد.

شاخص ها	بالاترین درصد	پایین ترین درصد
ثبات سیستم اجتماعی	ارزش های سازمانی مشترک	برنامه های آموزشی
جامعه پذیری و هویت بخشی	شفاف سازس توسط رسانه	نظام آموزش ضمن خدمت
کنترل رفتار	بالا بردن کیفیت اجرایی قوانین	متناسب کردن تعداد قوانین
ارزش های فردی	کار گروهی	وجدان کاری
ارزش های بنیادین	اخلاقیات و اصول رفتاری مناسب	قانون مداری
شیوه های انگیزشی	مزایای جانبی بالا و دریافت های معنوی	امنیت شغلی بالا

جدول شماره ۳. بالاترین و پایین ترین درصدها

یافته چهارم: در این پژوهش، مقوله آموزش و نقش آن در ارتقاء فرهنگ مشارکت جویانه و کاهش فساد اداری مورد مطالعه قرار گرفت. در این خصوص، حدود ۴۰٪ از پاسخگویان اذعان داشته اند که در سازمانشان، برنامه های آموزشی در زمینه فساد و عواقب آن وجود ندارد. این در حالی است که ۳۸٪ آنها معتقدند که تأثیر این آموزش ها و آگاهی رساندن در این زمینه بسیار بالاست و می تواند به عنوان عامل پیشگیرانه خوبی تلقی گردد.

یافته پنجم: یافته های این پژوهش نشان می دهد ۴۱٪ از پاسخگویان معتقدند که اگر در رسانه ها در مورد سوء استفاده های اداری بحث شود و آموزش های لازم به ارباب رجوع در زمینه سلسله مراتب اداری و همچنین گزارش موارد تخلفات داده شود شرایط مساعدی در پیشگیری از این پدیده فراهم می گردد.

یافته ششم: یافته های ما نشان دادند که کمتر از ۳۶٪ از پاسخگویان کارها و مشکلات سازمانی را به شکل گروهی حل می کنند. مصاحبه های عمیق در کنار یافته های آماری نشان دادند که افزایش و بالا بردن کار گروهی در سازمان ها و اهمیت دادن به شکل گیری فضاهای غیر رسمی، تأثیر زیادی در پیشگیری از ارتکاب فساد خواهد داشت.

یافته هفتم: پیمایش های صورت گرفته در این پژوهش نشان داده اند که موازین شرعی به عنوان یک مؤلفه، کارکرد خود را در پیشگیری از فساد از دست داده است و تنها کمتر از ۳۲٪ از پاسخگویان معتقدند که پایبندی به موازین شرعی، خود به پیشگیری کمک میکند. مطالعات ما نشان داد که در کنار موازین شرعی، تدوین چارچو بهای اخلاقی برای سازمان ها و برپایی اصول اخلاقی مناسب و شایسته سالاری می تواند عاملی اثرگذارتر در این زمینه باشد.

یافته هشتم: نتایج حاصل از مصاحبه های عمیق در وجود رابطه بین معیشت و اقدام به فساد، حداقل در فساد سطح دوم - کارکنان رده پایین - تأکید نموده اند. داده های تحلیل شده در این پژوهش نشان دادند تأثیر دریافت های معنوی و ارج نهادن به زحمات کارکنان، نسبت به تأثیر مزایای مادی، در کاهش فساد بیشتر شمرده شده است. همچنین رابطه ای بین امنیت شغلی بالا و عدم گرایش به فساد مشاهده نشده است.

یافته نهم: یافته ها نشان دادند که بالابردن و متناسب کردن تعداد قوانین و مقررات، نسبت به سایر عوامل، تأثیر کمتری را روی کاهش فساد اداری دارد.



پیشنهادها

بررسی تجارب کشورهایی که در جهت ارتقاء سلامت اداری گام‌های اساسی برداشته‌اند نشان می‌دهد که برنامه‌های همه‌جانبه و اهتمام ملی از جمله الزامات موفقیت‌آمیز در کاهش فساد اداری بوده است. براساس یافته‌های بدست آمده از این پژوهش، اجرای برنامه‌های ذیل در جهت ارتقاء فرهنگ مشارکت جویانه برای پیشگیری، کنترل و مقابله با فساد اداری می‌تواند مؤثر واقع گردد:

- ۱- تقویت کار گروهی و فرهنگ مشارکت جویانه (نظام پیشنهادها) در سازمانها و جلوگیری از فردگرایی به نحوی که افراد با قرارگرفتن در کنار سایر افراد، در معرض تعهدات کار گروهی قرار گرفته و از فردگرایی منفی و تصمیمات فردی در اعمال رفتار ناسالم کاسته شود.
- ۲- چنانچه مدیران به جای ایجاد تعارض با سازمان‌های غیر رسمی و تأکید بر روابط رسمی، سعی در اشاعه فرهنگ مشارکت جویانه (نظام پیشنهادها) مناسب در چارچوب‌های غیر رسمی نمایند، نتیجه بهتری بدست خواهد آمد.
- ۳- آموزش قبل از ورود و آموزش حین خدمت در کاهش فساد اداری و پیشگیری از آن مناسب می‌باشند. مطالعه ما نشان داد که در سازمان‌های ما عدم آگاهی از قانون و همچنین عدم آشنایی با هزینه‌های ناشی از اعمال فساد آمیز وجود دارد. باید توجه داشت که رسانه‌ها، هم‌دارای کارکردهای آموزشی و هم‌دارای کارکردهای اطلاع‌رسانی می‌باشند. بنابراین می‌توانند به عنوان یک عامل بسیار فعال و اثرگذار در زمینه آگاه‌سازی و همچنین رسانه‌ای کردن موارد مهم عمل نمایند.
- ۵- مطالعات ما نشان داد که بسیاری از نارضایتی‌هایی که منجر به فساد می‌گردند ناشی از مقایسه افراد در سازمان با دیگران است. بر اساس تئوری برابری افراد داده‌ها و ستاده‌های خود را با هم مقایسه می‌کنند لذا برپایی اصول اخلاقی مناسب و نظام شایسته‌سالاری به جای خویشاوندسالاری و بسترسازی فرهنگی در جهت اشاعه فرهنگ مشارکت جویانه (نظام پیشنهادها) توصیه می‌شود.

Archive



منابع

۱. احمدی محمدرضا (۱۳۸۴). نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی، چاپ اول، تهران، انتشارات زمزم هدایت.
۲. بنی اسدی محمد حسین (۱۳۸۵). موانع فرهنگی اصلاح مدیریت و توسعه ملی در ایران، مجله گزیده مدیریت، سال هفتم، شماره ۵۶، صص ۳۲-۴۵.
۳. توسلی نیاز (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ و تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
۴. سرمد زهره؛ بازرگان عباس و حجازی الهه (۱۳۸۸). روش های پژوهش در علوم رفتاری، چاپ هفدهم، تهران، نشر آگه.
۵. شاین ادگار (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محجوب، چاپ سوم، تهران، انتشارات افرا.
۶. صبوری منوچهر (۱۳۷۸). جامعه شناسی سازمان ها: بوروکراسی مدرن ایران، چاپ اول، تهران، نشر صبا.
۷. عیسانی محمد تقی و نامداری نیما (۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی یک مجرای کارآمد، مجله گزیده مدیریت، سال هفتم، شماره ۵۶، صص ۳۵-۴۳.
۸. حافظ نیا محمدرضا (۱۳۸۴). روشهای پژوهش در علوم انسانی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات سمت.
۹. حقیقی محمد علی؛ رحیمی نیک اعظم و برهانی بهاءالدین (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات ترمه.
۱۰. حاجی زاده میمندی مسعود (۱۳۸۱). عوامل موثر بر سلامت اداری در ایران. تهران. مجموعه مقالات همایش نظام اداری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۱. رابینز استیفن (۱۳۸۶). تئوری سازمان: ساختار، طراحی و کاربردها، ترجمه قاسم کبیری، چاپ سوم، تهران، انتشارات مرکز علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۲. ربیعی علی (۱۳۸۳). زنده باد فساد: جامعه شناسی سیاسی فساد در دولت ه ای جهان سوم، چاپ سوم، تهران، انتشارات چاپ و انتشارات.
۱۳. رفیع پور فرامرز (۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی و فساد، چاپ اول، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۱۴. رهبر فرهاد؛ میرزاوند فضل الله و زال پور غلامرضا (۱۳۸۱). بازشناسی عارضه فساد مالی (ماهیت ها، گونه ها، پیامدها و آموزه های تجربی)، جلد اول و دوم، چاپ اول، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.
۱۵. کمیته مطالعات راهبردی امنیت و نظارت (۱۳۸۷). مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، سلامت اداری؛ چالش ها و راهکارها، ماهنامه سلامت اداری، شماره ۱.
۱۶. کمیته مطالعات راهبردی امنیت و نظارت (۱۳۸۷). مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، ماهنامه سلامت اداری، شماره ۳.
۱۷. محمودی مهدی (۱۳۸۴). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، مجله تدبیر، شماره ۱۶۰، صص ۳۵-۴۶.
۱۸. معدنچیان ابراهیم (۱۳۸۲). مبارزه با فساد اداری، پژوهشکده امام خمینی (ره)، صص ۴۲-۵۵.
۱۹. منصور نژاد محمد (۱۳۸۸). فساد اداری و امنیت اجتماعی، مجله فرهنگ اندیشه، شماره یازدهم، سال سوم، موسسه پژوهشات و توسعه علوم انسانی، صص ۲۰۹-۲۰۲.
۲۰. ویژه نامه دومین نشست تخصصی کمیته سلامت اداری و هویت اداری در ایران (۱۳۸۷). ماهنامه سلامت اداری، شماره ۲.
۲۱. هج ماری جو (۱۳۸۸). تئوری سازمان مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات افکار.
۲۲. هوشمندیار نادر (۱۳۸۷). تقابل فساد اداری با توسعه سازما نهایی دولتی، روزنامه ی اعتماد ملی، شماره ۶۹۱، صص ۵-۱۶.
۲۳. Abigail, B., Serra, D., (۲۰۱۰). "Corruption and Culture: An Experimental Analysis". Journal of public economics . Vol.۹۴, PP. ۸۶۲-۸۶۹.
۲۴. Bhargava, A., Bologaita, E., (۲۰۰۴). "Challenging in Asia". Case studies and a frame work for action, The International bank for reconstruction and development.
۲۵. Cheung, H.Y & Chan, A,W,H. (۲۰۰۸). "Corruption Across Countries: Impacts from education and cultural dimentions." The Social Science journal. SOCSOI-۶۶۱. PP ۲۲۳-۲۳۹.
۲۶. Huntington, S.P., (۲۰۰۰). Cultures Count. Harrison, L.E., Huntington, S.P.(Eds.), "Cultures Matters: How values shape Human Societies". NO.۲, PP.۱-۱۴.
۲۷. Kaufman, D., (۱۹۷۷). "Corruption And Foreign Policy. Contemporary Economic policy". The world bank economic review, NO ۱۰۷, pp ۴۵-۵۰.
۲۸. Kingston, C., (۲۰۰۸). "Social Structure and Cultures of Corruption". Journal of Economoc behavior & organization". Vol.۶۷, PP. ۹۰-۱۰۲.
۲۹. Levin, M., Satarov, G., (۲۰۰۰), "Corruption and Institutions of Russia". European Journal of political Economy, No.۱, Vol.۱۶, PP.۱۱۳-۱۳۲.
۳۰. Scott, J.S., (۱۹۷۲) "Comparative Political Corruption".Prentice hall inc.pf