

بررسی رابطه عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری؛ مطالعه موردی اداره های آموزش و پرورش استان هرمزگان^۱

جواد ایمانی^۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان شاغل در اداره های آموزش و پرورش استان هرمزگان در سال ۹۱-۱۳۹۰ (۱۱۳۶ نفر) تشکیل می دهند و حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۲۹۱ نفر است که به روش خوشه ای چند مرحله ای با توجه به جدول مورگان انتخاب شده اند. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه های عدالت سازمانی، فناوری اطلاعات و فساد اداری بهره گرفته شد و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شده است و نتایج حاصل نشان داد: بین عدالت سازمانی و مؤلفه هایش با فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود داشته و از بین مؤلفه های آن، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای قادر به پیش بینی فساد اداری هستند. از طرفی بین فناوری اطلاعات و فساد اداری نیز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد آن، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی و عوامل اقتصادی با فساد اداری در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری دارند و از آن بین فقط دو بعد عوامل آموزشی و عوامل اقتصادی قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، فناوری اطلاعات، فساد اداری، آموزش و پرورش

۱- این مقاله برگرفته از طرحی پژوهشی با همین عنوان بوده که با حمایت سازمان بازرسی استان هرمزگان انجام گرفته است

۲- نویسنده مسئول و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودان. Imani1360@yahoo.com

مقدمه:

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چند گانه یا تخصصی، هدف های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می سازد. این هدف ها و وظایف بسیار دشوار تر و پیچیده تر از آن هستند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشند، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان ها و پیشرفت و بقا جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آن ها است. مردم از طریق سازمان ها، کارها را مؤثرتر انجام می دهند و چگونگی عملکرد آن ها، کیفیت فعالیت های سازمان ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد (علاقه بند، ۱۳۸۳). نظام آموزش و پرورش از بزرگ ترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می کند، در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن جامعه بستگی دارد. چنان چه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می شود (امین شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸).

فساد یکی از پدیده های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل های اولیه حکومت وجود داشته و عامل مهمی در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست ها و منافع عمومی تلقی می شود (سازمان بین المللی شفافیت، ۲۰۰۵: ۲۶). در زیر مجموعه فساد در معنای عام، فساد در نظام اداری نیز، گریبانگیر همه کشورها بوده است. نظام اداری در ایران همانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری مالی و آسیب های آن مصون نبوده و به دلایل درون سازمانی و برون سازمانی موجب عقب ماندگی کشور و بروز دغدغه ها و نگرانی های متعدد در رأس نظام شده است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۲). کنکاش پیرامون فساد اداری نشان می دهد که فساد مانع رشد رقابت و خنثی شدن فعالیت ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می شود و با تأثیر منفی بر کارایی و اثربخشی نظام مدیریت اداری سبب به هدر رفتن منابع ملی و در نتیجه کاهش اثربخشی دولت در هدایت امور و سلب اعتماد مردم به دستگاه های دولتی و غیر دولتی می شود. همچنین فساد باعث تضعیف انگیزه ها، موجب زیان های اجتماعی یا تضعیف نهادهای موجود، زیان های سیاسی یا توزیع ناعادلانه منابع و بالاخره زیان های اقتصادی می شود. برنامه توسعه ملل متحد^۱ فساد را به عنوان سوء استفاده از قدرت دولتی و اداری برای منافع شخصی از طریق رشوه، اخاذی، خویشاوند گرایی،

1. United Nation Development Program (UNDP)

تقلّب و اختلاس تعریف می کند و آن را با افزایش انحصار قدرت و صلاحدید شخصی و کاهش میزان پاسخگویی، اعتماد و درستی و شفافیت برابر می داند (شریفی رنانی و همکاران، ۱۳۹۰). ادراک عدالت و بی عدالتی در سازمان ها، با تحریک نیازهای متفاوت افراد، موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می شود؛ در واقع تلاش افراد در جهت رفع نیازها، گاهی آن ها را به ارتکاب فساد متمایل می سازد. یکی از نیازهای اساسی افراد، عدالت است و فرض بر این است که ادراک بی عدالتی در سازمان ها، افراد را به سوی فساد متمایل می سازد.

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارایه می دهند، موضوع بسیاری از پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۵: ۳۲۲). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی را فراهم کرده است. نظریه های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریه های ادیان و فلاسفه به تحقیق های تجربی کشیده شده است. برخی از صاحب نظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی، سقاییان نژاد اصفهانی، گرجی، نوروزی و رضایی، ۱۳۸۸: ۲۶). ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. همچنین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است (سید جوادین، فراچی و طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۵۶).

اجرای عدالت در جامعه به وجود عدالت در سازمان برمی گردد لذا رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریتی (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاء و انتصاب ها) برای کارکنان حایز اهمیت است. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیر گذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتار کارکنان و مدیران

این امکان را می دهد که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در میان کارکنان سازمان به وجود آورده، برنامه ریزی و مدیریت نمایندند. از طرف دیگر ارتقاء سلامت اداری خصوصاً در سازمان های دولتی یکی از اهداف اساسی به حساب می آید. عدالت یکی از مسائل مهم درون سازمان ها است که نقش بسزایی در افزایش و یا کاهش سلامت اداری در سازمان ها ایفا می کند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به رفتاری توأم با سلامت اداری می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیش تر زمینه های فساد در سازمان یا افراد را فراهم می کنند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار نمایندند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آن ها به عدالت یابی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی، خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (ودادی و آخوندی، ۱۳۸۹: ۸۰).

با گسترش فناوری اطلاعات، تمام ابعاد زندگی بشر دچار تحول بنیادین شده است، به طوری که دنیای کنونی را در جریان یک دگردیسی کامل قرار داده است و این روند همچنان ادامه دارد. شاید بتوان گفت که دنیای صنعتی راه چاره ای غیر از انتخاب این تحول ندارد و سکون موجب بروز اختلال در روابط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی افراد یک جامعه و حتی در روابط بین الملل خواهد شد، نکته حایز اهمیت آنکه از یک سو رشد و توسعه فناوری اطلاعات در برخی از جوامع و عقب ماندگی سایر جوامع از سوی دیگر، خود موجب بروز اختلال در روابط و افزایش فاصله بین کشورها شده است. بسیاری از تئوری پردازان و تحلیل گران پدیده جهانی شدن، فناوری اطلاعات را محوری می دانند که جهانی شدن تا به امروز به حول آن طی طریق کرده و فراگیر شده است. تکنولوژی های نوین ارتباطی، ابعاد زمانی و مکانی را در نور دیده و جهان امروزی را به مثابه یک دهکده به پهنای گیتی در آورده اند به طوری که گویا بشر کنونی گام در جهانی دیگر نهاده است (الهیاری فرد، ۱۳۸۳).

شاید مهم ترین دلیل اشاعه فساد اداری، نبود ساختارهای روشن و شفاف در انجام امور، پاسخگویی و صداقت در سازمان ها است. در محیط های اداری رفتارهای غیر شفاف و مبهم، امکان کج روی های اداری را افزایش می دهد و انجام رفتارهای فساد آلود تسهیل می شود. بنابراین شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که کارآمدترین و مؤثرترین شیوه های مبارزه با فساد اداری، خروج از فضای تاریک و مبهم و شفاف سازی و روشن ساختن محیط و ساختار اداری است. فناوری اطلاعات رویکرد جدیدی را در ایجاد شفافیت، افزایش پاسخگویی، صداقت و

ترویج استراتژی ضد فساد به دولت‌ها پیشنهاد می‌دهد. دولت‌های بسیاری اجرای قوانین شفاف را با استفاده از ابتکارات مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات یعنی از طریق دولت الکترونیک انجام می‌دهند (رلی و سبهاروال^۱، ۲۰۰۹). بنابراین انتظار می‌رود فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب افزایش شفافیت فرایندهای اداری و تسهیل روند تصمیم‌گیری شود. این باور وجود دارد که بکارگیری اینترنت و دیگر ابزارهای اطلاعاتی، سرانجام جایگزین تصمیم‌های غیر شفاف و غیر دموکراتیک متصدیان امور و مدیران دولتی خواهد شد. اما اجرای کنترل فساد همیشه فعالیتی کاربر بوده و نیاز به اطلاعات زیادی دارد به همین دلیل، مدیران به فنون و ابزار کمکی نیاز دارند تا بتوانند با اتکا به آن‌ها، فساد اداری را کنترل کنند (دانایی فرد، ۱۳۸۴: ۱۰۴).

جهانبخش (۱۳۸۷) در تحقیقی تأثیر فناوری اطلاعات را بر بهبود ارتباط بین کارمند و ارباب رجوع، ارتقاء آگاهی ارباب رجوع نسبت به قوانین و مقررات، افزایش شفافیت اطلاعات و بهبود پاسخگویی سنجیده است. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین استفاده از فناوری اطلاعات و این چهار مؤلفه رابطه معناداری وجود دارد و در نهایت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب کاهش فساد اداری می‌شود. نتایج پژوهش عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) که با هدف بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری-مالی به اجرا درآمده بود، نشان داد در بین یازده متغیر زیر مجموعه عوامل مدیریتی و سازمانی، شش عامل به ترتیب شامل: ضعف سیستم نظارت و کنترل، ضعف ارتباطات، ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات، ضعف مدیران در سازمندی و ضعف عوامل ساختاری در اولویت تأثیر گذاری بر فساد اداری مالی قرار دارند.

دادگر و نظری (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان» عوامل اداری و مدیریتی مؤثر در پیدایش فساد را شامل: پیچیدگی و ناکارآمدی ساختار قوانین و مقررات و نظام بروکراسی، ناکارآمدی نظام نظارت و بازرسی، ناکارآمدی نظام پرداخت و دیگر نظام‌های مدیریت منابع انسانی، ناکارآمدی نظام گزینش و گمارش مدیران، نبود سامانه‌های مناسب اطلاع‌رسانی خدمات و اقدامات بخش عمومی می‌دانند. شریفی رنانی و حاجی پور (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی «نقش فناوری اطلاعات در بهبود پاسخگویی به مشتریان از دیدگاه مدیران و کارکنان بانک» پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که استفاده از فناوری اطلاعات (تلفن و دورنگار، رایانه و خدمات بانکداری الکترونیک) پاسخگویی در بانک را افزایش می‌دهد. همچنین بین دیدگاه کارکنان و مدیران از لحاظ جنسیت، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت

پیرامون نقش فناوری اطلاعات در بهبود پاسخگویی تفاوت معناداری وجود دارد. به بیان دیگر نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات با نظارت هدفمند و دقیق مدیران، ارایه به موقع و سریع گزارش ها در سلسله مراتب، سرعت در پاسخگویی به شکایات مشتریان، تخصیص بهینه منابع، دسترسی سریع مشتریان به اطلاعات بانکی آن ها موجب بهبود پاسخگویی و در نتیجه کاهش فساد اداری می شود.

هدف از تحقیق صفری (۱۳۸۷)، مطالعه عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش های ده گانه کنترل فساد اداری از دیدگاه کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بود که نتایج نشان داد: وضعیت اقتصادی، ویژگی های سازمانی، ویژگی های فرهنگی، کمیت و کیفیت قوانین و مقررات و ویژگی های فردی کارکنان در بروز و گسترش فساد اداری نقش دارند. همچنین با توجه به آزمون فریدمن وضعیت اقتصادی کارکنان بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری دارا است و در بین روش های مختلف کنترل فساد اداری نیز، افزایش حقوق کارکنان بیشترین نقش را به خود اختصاص داده است.

خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) در مقاله ای به بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن که با هدف ارایه یک تعریف عمومی از فساد اداری، انواع فساد اداری بود به مطالعه پرداختند. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که موقعیت اقتصادی، فرهنگ، ویژگی های فردی و سازمانی و کیفیت و کمیت قوانین و مقررات به ترتیب به عنوان مهم ترین عوامل در فساد اداری تأثیر دارند. هم چنین عوامل متعددی از قبیل افزایش حقوق بخش دولتی، وضع مقررات و قوانین مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری و خصوصی سازی می توانند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشند. ودادی و آخوندی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران» بیان داشتند که رابطه قوی میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و سلامت اداری برقرار است و بر اساس نتایج به دست آمده بین عدالت سازمانی و سلامت اداری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بررسی تأثیر گذاری مؤلفه های عدالت بر سلامت اداری نیز نشان می دهد که هم زمان از بین سه نوع عدالت مورد بحث عدالت رویه ای و تعاملی بر سلامت اداری تأثیر گذار هستند. همچنین برای رتبه بندی تأثیر گذاری مؤلفه ها؛ بیشترین میزان همبستگی میان عدالت سازمانی و سلامت اداری مربوط به عدالت رویه ای و کمترین تأثیر بر سلامت اداری در گمرک ایران مربوط به عدالت توزیعی است. نعامی و شکر کن (۱۳۸۵) در

پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز» بیان داشتند که متغیر عدالت سازمانی و سه حیطه آن همبستگی مثبت معنی داری با رفتار مدنی سازمانی و حیطه های آن یعنی وظیفه شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، مردانگی و خوش اخلاقی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که سه نوع عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی چند گانه معنی دار دارند.

آمبروز^۱ (۲۰۰۲) بیان می دارد که احساس بی عدالتی یا برخورد غیر منصفانه غالباً به عنوان علتی برای خراب کاری ذکر می شود؛ به طوری که بر اساس برخی مطالعات، گاهی ادراک بی عدالتی به نوعی رفتار انحرافی مانند دزدی و تخریب می انجامد.

سلدادیو و هان^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل فساد: بررسی ادبیات و مدارک و شواهد جدید» به بررسی ۷۰ مورد از پژوهش های انجام شده در خصوص فساد اداری مالی پرداخته و برخی عوامل مدیریتی و سازمانی از قبیل سطح دستمزدها، نابرابری درآمدها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترلی و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زاید و میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری مالی مؤثر می دانند. فوکو^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه ای با عنوان «مبارزه علیه فساد و تأثیرات آن» دامنه ای از مقالات چاپ شده در طی سال های ۱۹۶۷ تا ۲۰۰۵ را مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت که هر چه تبعیض ها، شکاف ها و فاصله بین کارکنان و مدیران افزایش می یابد، فساد در سازمان نیز افزایش می یابد و با توجه به نتایج پژوهش های مختلف، نشان داد که مهم ترین عامل بروز فساد اداری، حقوق و دستمزد و در مجموع عامل اقتصادی بوده است. شیم و ام^۴ (۲۰۰۹) در تحقیقی به مطالعه اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه اجتماعی در کاهش فساد پرداختند و به این نتایج دست یافتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه اجتماعی عوامل اصلی در کاهش فساد محسوب می شوند. آن ها در یافتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات یک ابزار مؤثر در کاهش فساد است و تأثیر مثبتی در کاهش فساد دارد. سرمایه اجتماعی اثر مثبت بر کاهش فساد دارد اما ابعاد گوناگون از سرمایه اجتماعی می تواند دارای اثرات متفاوتی باشد. رابطه بین سرمایه اجتماعی و فناوری اطلاعات و ارتباطات مبهم است اگر چه یافته های تحقیق آن ها نیز این موضوع را تأیید کرد، ولی سرمایه اجتماعی تأثیرات مستقلی از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کاهش فساد داشت. برتوت و همکاران^۵ (۲۰۱۰) اثرات بالقوه اطلاعات و فناوری های اطلاعات

1.Ambrose

2.Seldadyo & Haan

3.Fokuo

4.Shim & Eom

5.Bertot et al

و ارتباطات به ویژه دولت الکترونیک و رسانه های اجتماعی را روی نگرش های فرهنگی درباره شفافیت کشف کردند. نتایج نشان داد که فناوری های اطلاعات و ارتباطات سبب ایجاد جوی باز و موجب قطع رفتارهای فاسد می شود.

بنابراین با توجه به خلاء تحقیقاتی موجود در این زمینه و نیز با توجه به برنامه توسعه ملل متحد که افزایش در شفافیت، پاسخگویی و توزیع عادلانه منابع را به عنوان عواملی مؤثر در کاهش فساد می داند و همچنین توجه به نقش اساسی عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات در توسعه و رشد اقتصادی کشورها به عنوان عاملی در جهت ارتقاء و اصلاح نظام اداری، ضرورت مبارزه با فساد با توجه به فناوری های نوین اطلاعاتی حایز اهمیت است. بر همین اساس در این پژوهش تمرکز اصلی بر نقش ابعاد مختلف عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات بر فساد اداری است و این سؤال برای محقق مطرح می شود که چه رابطه ای بین عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری در اداره های آموزش و پرورش استان هرمزگان وجود دارد؟

در این راستا فرضیه های زیر برای محقق مطرح شده اند:

- ۱- بین عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه های عدالت سازمانی با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین مؤلفه های فناوری اطلاعات با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری

هستند.

۵- ابعاد عدالت سازمانی به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

۶- ابعاد فناوری اطلاعات به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش های همبستگی است و به شکل میدانی اجرا گردیده است و برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه های استاندارد استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارمندان تمام وقت شاغل در مناطق مختلف اداره های آموزش و پرورش استان هرمزگان در سال ۹۱ - ۱۳۹۰ هستند که از ۱۱۳۶ نفر تشکیل شده و از این جامعه، نمونه ای به حجم ۲۹۱ نفر جهت انجام پژوهش انتخاب شد. در نمونه گیری، مناطق مختلف آموزش و پرورش استان هرمزگان به سه قسمت شرق، مرکز و غرب تقسیم بندی شده اند و برای تعیین حجم نمونه از روش خوشه ای چند مرحله ای با توجه به جدول مورگان استفاده شده است.

جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسش نامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱- پرسش نامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش نامه استاندارد شده (مورمن و نیهوف، ۱۹۹۳) استفاده شده است که از سه خرده مقیاس تشکیل شده، که دارای ۲۰ گویه است و در تحقیقات زیادی از جمله شکر کن و نعیمی (۱۳۸۱)، امین شایان جهرمی و همکاران (۱۳۸۸) و ایمانی (۱۳۸۹) و ... مورد استفاده قرار گرفته است و همگی بر قابل قبول بودن میزان پایایی آن صحنه گذاشته اند و جزئیات آن به قرار زیر است:

جدول ۱- جزئیات پرسش نامه عدالت سازمانی

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها	پایایی
عدالت توزیعی	۵ گویه	۱ الی ۵	۰/۷۵
عدالت رویه ای	۶ گویه	۶ الی ۱۱	۰/۹۲
عدالت تعاملی	۹ گویه	۱۲ الی ۲۰	۰/۶۴
کلی	۲۰ گویه		۰/۸۰

۲- پرسش نامه فناوری اطلاعات: این پرسش نامه استاندارد توسط کریمی (۱۳۸۵) طراحی شده و از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است و شامل هفت مؤلفه است که جمعاً از ۶۶ گویه تشکیل شده و در پژوهش های بی شماری از جمله اسدی و کریمی (۱۳۸۶) و کریمی و همکاران (۱۳۸۷) نیز استفاده شده و جزئیات آن به قرار زیر است:

جدول ۲- جزئیات پرسش نامه فناوری اطلاعات

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها	پایایی
ویژگی های فردی	۱۱ گویه	۱ الی ۱۱	۰/۵۵
عوامل نگرشی	۱۴ گویه	۱۲ الی ۲۵	۰/۷۱
عوامل آموزشی	۹ گویه	۲۶ الی ۳۴	۰/۷۰
عوامل فنی	۸ گویه	۳۵ الی ۴۲	۰/۴۸
عوامل اقتصادی	۷ گویه	۴۳ الی ۴۹	۰/۸۱
عوامل محیطی	۹ گویه	۵۰ الی ۵۸	۰/۵۸
عوامل انسانی و مدیریتی	۸ گویه	۵۹ الی ۶۶	۰/۶۳
کلی	۶۶ گویه		۰/۷۵

۳- پرسش نامه فساد اداری: برای سنجش فساد اداری از پرسش نامه ۳۱ گویه ای حامد بردبار (۱۳۹۰) و جهانبخش (۱۳۸۷) استفاده گردید که اطلاعات مربوط به آن در جدول ذیل آمده است:
جدول ۳- جزئیات پرسش نامه فساد اداری

ردیف	ابعاد	مؤلفه ها	گویه های مربوطه در ابزار تحقیق	پایایی
۱	عوامل رفتاری	پایبندی اعتقادی	۱ و ۲ و ۳ و ۴	۰/۶۴۵
		ویژگی شخصیتی	۵ و ۶	۰/۷۵۰
		سبک ارتباطی	۷ و ۸ و ۹ و ۱۰	۰/۸۲۳
		سبک رهبری	۱۱ و ۱۲ و ۱۳	۰/۴۹۰
		کیفیت زندگی	۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷	۰/۶۹۱
۲	عوامل ساختاری	وضعیت قوانین و مقررات	۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱	۰/۴۸۶
		انطباق پست با شرایط احراز	۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵	۰/۴۹۷
		شیوه ارتقاء و رشد	۲۶ و ۲۷ و ۲۸	۰/۶۱۲
		نحوه کنترل	۲۹ و ۳۰ و ۳۱	۰/۵۶۹
۳		کلی	۳۱ گویه	۰/۷۵۲

لازم به ذکر است که در خصوص پایایی هر سه پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج هر کدام در جدول مربوطه آمده است و در خصوص روایی آن نیز از روایی محتوایی استفاده شد که در این خصوص نظر صاحب نظران و اساتید این حوزه جمع آوری گردید که توافقی جمعی بر روی آن ها وجود داشت. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده و بررسی فرضیه های تحقیق از روش های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد.

یافته های پژوهشی

در این قسمت به بررسی فرضیات پژوهش خواهیم پرداخت بنابراین در ادامه هر یک از فرضیات پژوهش را مطرح و نتایج یافته های حاصل از پرسش نامه ها را مورد بررسی قرار می دهیم تا درستی یا نادرستی فرضیه را بررسی نماییم.

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ قابل مشاهده است:

جدول ۴- ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

فساد اداری		
۰/۴۹۹-	ضریب همبستگی پیرسون	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۳۳۶-	ضریب همبستگی پیرسون	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	

× ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی بین دو متغیر عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری معکوس و معنادار شده است.

فرضیه دوم: بین مؤلفه های عدالت سازمانی با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ قابل مشاهده است:

جدول ۵- ماتریس همبستگی ابعاد عدالت سازمانی با فساد اداری

فساد اداری		
سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	ابعاد عدالت سازمانی
۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۶*	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۲۳۳*	عدالت رویه ای
۰/۰۰۱	۰/۲۱۳*	عدالت تعاملی

× ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با توجه به نتایج جدول فوق بین هر سه متغیر عدالت سازمانی با فساد اداری رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد. بنابراین بین این متغیرها رابطه ای معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مؤلفه های فناوری اطلاعات با فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ قابل مشاهده است:

جدول ۶- ماتریس همبستگی ابعاد فناوری اطلاعات با فساد اداری

فساد اداری		ابعاد فناوری اطلاعات
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
-۰/۰۹۹	۰/۳۱	ویژگی‌های فردی
-۰/۱۹۱°	۰۰۰۲/	عوامل نگرشی
-۰/۱۶۶°	۰۰۲/	عوامل آموزشی
-۰/۳۴۰/°	۰۰۰۰۱/	عوامل فنی
-۰/۰۶۷/°	۰۰۰۰۱/	عوامل اقتصادی
-۰/۱۰۳/	۰/۱۴۳/	عوامل محیطی
-۰/۱۱۱/	۰/۱۲۵/	عوامل انسانی و مدیریتی

× ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با توجه به نتایج جدول فوق بین عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی و عوامل اقتصادی با فساد اداری در سطح ۰/۰۵ رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد اما بین سایر ابعاد فناوری اطلاعات با فساد اداری رابطه معنی داری یافته نشده است.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

برای بررسی فرضیه‌های چهارم تا ششم از رگرسیون چند متغیره به شیوه هم زمان استفاده شد. به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات) متغیر ملاک (فساد اداری) را می‌توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۷- جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

سطح معناداری	Df2	Df1	F	مجذور R	R
۰/۰۰۱	۲۸۹	۲	۲/۳۵۹	۰/۰۴۳	۰/۲۰۶

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با ۲/۳۵۹ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۲۸۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی

کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با $۰/۰۴۳$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۴ درصد از تغییرات متغیر فساد اداری را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۸- ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

سطح معناداری	تی	بتا	خطای استاندارد	B	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۱	-۳/۶۳۰	-۰/۴۱۱	۱/۹۹۶	۱/۰۵۷	عدالت سازمانی
۰/۵۶۲	-۰/۵۸۱	-۰/۱۰۱	۰/۱۴۲	۰/۰۸۲	فناوری اطلاعات

همان گونه که مشاهده می شود مقدار مؤلفه عدالت سازمانی معنادار شده است بنابراین نتیجه می گیریم که از مؤلفه های عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات فقط مؤلفه عدالت سازمانی قادر به پیش بینی فساد اداری است و این بدین معنی است که فساد اداری از طریق عدالت سازمانی قابل پیش بینی است.

فرضیه پنجم: ابعاد عدالت سازمانی به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

جدول ۹ - جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

سطح معناداری	Df2	Df1	F	مجذور R	R
۰/۰۰۱	۲۹۰	۱	۶/۲	۰/۰۶	۰/۲۵۲

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر $۶/۲$ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲۹۰، ۱) در سطح $۰/۰۰۱$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کم تر از $۰/۰۵$ است، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با $۰/۰۶$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند حدود ۶ درصد از تغییرات متغیر فساد اداری را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول شماره ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰- ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیر های پیش بین	B	خطای استاندارد	بتا	تی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰/۵۶	۲/۴۷۶	-۰/۲۴	-۱/۶۶۲	۰/۰۰۱
عدالت رویه ای	۰/۶۱	۳/۱۸۰	-۰/۶۵	-۱/۵۲۹	۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	۰/۴۰۲	۰/۴۲۶	-۰/۱۹۲	-۰/۹۴۵	۰/۳۴۷

همان گونه که مشاهده می شود دو مؤلفه از ابعاد عدالت سازمانی معنادار گردیده است. بنابراین از مؤلفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای قادر به پیش بینی فساد اداری هستند و این بدین معنی است که فساد اداری از طریق این دو مؤلفه قابل پیش بینی است. فرضیه ششم: ابعاد فناوری اطلاعات به طور معنی داری قادر به پیش بینی فساد اداری هستند.

جدول ۱۱- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	مجدور R	F	Df1	Df2	سطح معناداری
۰/۸۹۲	۰/۷۹۶	۳۸/۳۱۲	۲	۲۸۹	۰/۰۰۰

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر ۳۸/۳۱۲ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۲۸۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کم تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجدور R برابر با ۰/۷۹۶ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند حدود ۸۰ درصد از تغییرات متغیر فساد اداری را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۱۲- ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیر های پیش بین	B	خطای استاندارد	بتا	تی	سطح معناداری
ویژگی های فردی	۰/۳۶۳	۰/۴۰۶	۰/۶۲	۸۹۵	۰/۳۷۳
عوامل نگرشی	۰/۱۶۷	۰/۴۶۶	۰/۲۵	۳۵۸	۰/۷۲۱
عوامل آموزشی	۱۴۴	۰/۲۷۰	۵۴	-۳۹۷	۰/۰۰۱
عوامل فنی	۰/۶۲۲	۰/۳۳۰	۱۳۳	-۱۸۸۲	۰/۰۶۳
عوامل اقتصادی	۰/۹۸	۰/۲۰۶	۲۶	-۲۴۰۸	۰/۰۰۱
عوامل محیطی	۰/۱۰۲	۰/۶۱۷	۰/۱۲	۱۶۵	۰/۸۶۹
عوامل انسانی و مدیریتی	۰/۰۰۲	۰/۴۰۰	۰/۰۰	۰/۰۶	۰/۹۹۵

همان گونه که مشاهده می شود از بین مؤلفه های فناوری اطلاعات سطح معناداری مقدار بتای متغیرهای عوامل آموزشی و عوامل اقتصادی کم تر از سطح قابل قبول معناداری (05/0) است، در نتیجه این مؤلفه ها قادر به پیش بینی فساد اداری هستند. در صورتی که سایر ابعاد فناوری اطلاعات قادر به پیش بینی فساد اداری نمی باشند.

نتیجه گیری و پیشنهادها:

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات با فساد اداری در ادارات آموزش و پرورش استان هرمزگان بود و نتایج حاصل از آن نشان داد که: بین عدالت سازمانی و مؤلفه های فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و از بین مؤلفه های آن، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای قادر به پیش بینی فساد اداری هستند. از طرفی بین فناوری اطلاعات و فساد اداری نیز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد آن، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی و عوامل اقتصادی با فساد اداری در سطح 01/0 رابطه معناداری دارند و از آن بین فقط دو بعد عوامل آموزشی و عوامل اقتصادی قادر به پیش بینی فساد اداری هستند. بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج اغلب پژوهش های صورت گرفته در این زمینه که پاره ای از آن ها در قسمت پیشینه پژوهش آمده است همخوانی داشته و در یک راستا است.

تجربه های به دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد امری؛ پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز باید امری مستمر، طولانی و پیچیده باشد. درحقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. با توجه به اینکه وجود فساد در کشورهای جهان، اعم از توسعه یافته و در حال توسعه، با درجات متفاوت و شدت و ضعف مختلف و اثرات منفی آن بر اتلاف منابع و اعتماد عمومی، مورد اتفاق همگان است، مقابله با این پدیده در جهت اصلاح و متعادل ساختن جوامع امری ضروری و انکار ناپذیر می نماید. بی توجهی به خواسته های عمومی و فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولت ها را در بلندمدت تهدید می کند؛ عامل شکست سازمان ها در محیط است و ادامه حیات و بقا آنان را با مشکل مواجه می سازد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می آید و بدون این

مهم سایر برنامه ها نیز به سرانجام نخواهند رسید، به همین دلیل دولت ها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخ‌گویی بیش تر و همچنین کاهش فساد اداری انجام داده‌اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و بکارگیری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف‌سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاه‌ها، تحول در نظام مالی، بکارگیری سازوکارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آن‌ها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف از جمله این کارها است.

برابری؛ طبق نظریه آدامز، زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌هایشان (پاداش‌ها) با همین نسبت در همکاران شان برابر است (متسون و ایوانسویچ^۱، ۱۹۹۶: ۱۷۱). به لحاظ تاریخی نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداش‌های توزیع شده بین افراد است (رابینز، ۲۰۰۱: ۱۷۰). بنابراین کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم‌کاری و استعفا از کار و در شکل حاد آن فساد اداری به این نابرابری پاسخ می‌دهند.

به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش‌بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری همراه است. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی می‌بایست احساسات شخص، شناخت‌ها و نهایتاً رفتار را تحت تأثیر قرار دهد (اسپکتور و چاراش^۲، ۲۰۰۱). بنابراین بر اساس این نظریه فرضیات خاصی را به اثر عدالت توزیعی درک شده بر عملکرد کارکنان اداری ادارات آموزش و پرورش استان هرمزگان می‌توان ارایه کرد، یعنی زمانی که کارمندی بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کند؛ این کارمند ممکن است، کیفیت و کمیت کار را برای بازگرداندن عدالت تغییر دهد و یا ممکن است به سمت فساد و روش‌های خلاف قانون کشیده شود. از طرف دیگر عدالت رویه‌ای، بر نگرش‌ها و کیفیت زندگی کاری اش اثر گذار است. عدالت رویه‌ای بر نگرش‌های کلی نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفی می‌گذارد، به احتمال زیاد این نگرش‌های منفی بر عملکرد فرد نیز تأثیر خواهند گذاشت. در مورد عدالت تعاملی ممکن است در مورد رابطه اش با نگرش‌هایی در مورد سرپرست با عملکرد مرتب باشد یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم می‌تواند به عملکرد ضعیف و یا رفتار خلاف وی منجر شود.

1. Matteson & Ivancevich

2. Spector & Charash

فناوری اطلاعات با تأثیر بر مؤلفه های فساد اداری که شامل عوامل رفتاری و عوامل ساختاری است، نقش فزاینده ای را در کاهش فساد اداری در آموزش و پرورش دارد از این رو رشد سریع فناوری های اطلاعاتی عرصه را بر سوداگران و رانت خواران محیط ناشفاف و غبار آلود تنگ نموده و بقاء و حفظ مدیریت دولتی را در ایجاد تحول و اصلاحات بنیادی در راستای ایجاد شفافیت بیش تر و اطلاع رسانی به موقع، صریح و صحیح می داند. فناوری اطلاعات می تواند به عنوان یکی از راه حل های مهم در کاهش فساد و افزایش شفاف سازی فعالیت های دولتی باشد. بنابراین طبق نظر شیم و ام (۲۰۰۸) فناوری اطلاعات می تواند از طریق ارتقاء حکومت خوب، تقویت طرح های اصلاحگرا، کاهش بالقوه رفتارهای فاسد، بهبود روابط بین کارکنان دولت و شهروندان، افزایش پاسخگویی مقامات دولتی، امکان پیگیری شهروندان نسبت به فعالیت های دولت و همچنین نظارت و کنترل بهتر رفتار کارکنان، فساد اداری را کاهش دهد. بنابراین برای کاهش موفقیت آمیز فساد، ابتکارات مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات باید از سمت افزایش دستیابی به اطلاعات به سمت قوانین شفاف، حرکت کنند و توانایی پیگیری تصمیمات و فعالیت های کارکنان دولتی را ایجاد کنند. فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش از طریق استقرار سیستم اتوماسیون اداری و سیستم سناد و بگفا نقش مهمی را در اصلاح مدیریت و محیط ناشفاف اداری ایفا کرده و به نحو بسیار زیادی از ارتکاب فساد اداری در این سازمان کاسته و با افزایش شفافیت در امور اداری، سبب دسترسی به اطلاعات بیش تر و شفاف تر و دستیابی به خدمات بهتر با کم ترین زمان ممکن و حداقل هزینه را فراهم نموده است و نیز الکترونیکی شدن امور تسهیل سازی در تعهدات، توسعه سازمانی، افزایش بهره وری، بهبود پاسخگویی و افزایش اعتماد به سازمان را در بر داشته است از طرفی تجزیه و تحلیل های آماری نشان می دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای توانایی بالقوه و مزایای سودمندی در کاهش فساد است و همچنین می تواند با ارتقاء اثربخشی روی کنترل داخلی و مدیریتی رفتارهای فاسد، بهبود پاسخگویی و شفافیت در اطلاعات را در آموزش و پرورش ایجاد کند. همچنین بنا به نظر چادویک و می^۱ (۲۰۰۳) فناوری اطلاعات می تواند در آموزش و پرورش با کاهش مداخلات غیر ضروری کارکنان، سوء استفاده از قدرت اداری آن ها را کاهش دهد و به نظارت بر رفتار کارکنان با هزینه اندک بپردازد و در دسترسی مردم به اطلاعاتی شفاف کمک کند و با افزایش تعاملات متقابل میان افراد، سرمایه اجتماعی را نیز فراهم سازد و با ایجاد اطلاعاتی شفاف درباره فرایند خط مشی گذاری دولتی و فرایند ارائه خدمات به مردم سبب جلوگیری از رفتارهای فساد برانگیز کارکنان شود.

پیشنهادها:

- کارکنان اداری آموزش و پرورش همواره رفتار مدیران نظیر عدالت، سلامت یا فساد و دیگر خصایص آن‌ها را زیر نظر دارند و هر واقعه مهمی که نتیجه عمل مدیران است را به خاطر می‌سپارند. همه این رفتارها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را شکل می‌دهد و گروه‌های کاری این قوانین را به عنوان هنجارهای کار پذیرفته و آن‌ها را یاد می‌گیرند. بنابراین لازم است که مدیران برای کارکنان خود الگو باشند. از طرف دیگر مدیران باید برای ایجاد عدالت سازمانی در زمینه‌های نحوه تخصیص منابع و پاداش‌ها (عدالت توزیعی) و عدالت دریافت شده از فرایندها و رویه‌های مورد استفاده در تصمیمات مربوط به تخصیص (عدالت رویه‌ای) و عدالت درک شده از رفتار افراد تصمیم‌گیرنده در فرایند تصمیم‌گیری (عدالت تعاملی) تلاش نمایند زیرا این امور منجر به تقویت سلامت اداری و کاهش فساد در سازمان آموزش و پرورش می‌شود.

- طبق قانون خدمات کشوری، حقوق کارکنان طبق ضوابط خاص قانونی پرداخت می‌شود و عدم رعایت عدالت توزیعی می‌تواند موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم آورد، بنابراین به مسئولان و متولیان امر پیشنهاد می‌شود به برقراری سیستم عادلانه و قانونمند نسبت به پرداخت مزایای کارکنان همت گمارند تا این امر موجب افزایش سلامت و کاهش فساد اداری در آموزش و پرورش شود. به بیان دیگر تلاش و کوشش سازمانی و عملکرد واقعی افراد بایستی مبنای پرداخت مزایای جانبی قرار گیرد. طراحی سیستم ترفیع و ارتقاء بر اساس لیاقت و شایستگی کارکنان و ایجاد مسیر پیشرفت حرفه‌ای و ارتقاء شغلی مناسب در سازمان نیز می‌تواند به بهبود این امر کمک شایانی کند.

- برای اصلاح رفتارهای کارکنان و سلامت نظام اداری در گام اول باید نگرش‌ها و باورهای دینی، از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت و امانت‌داری را در آن‌ها تقویت کرد. همچنین با توجه به نقش فراوان نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی اسلام به انسان ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً با برنامه‌های آموزشی- تربیتی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

- در انتخاب و واگذاری امور اداری به اشخاص باید صلاحیت و شایستگی آن‌ها برای تصدی مشاغل، رعایت گردد پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد به منظور پیش‌گیری و حفظ سلامت دستگاه‌های اداری، از سازوکارهای نظارتی چندگانه شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر و نظارت همگانی افراد

استفاده شود که در این رابطه تقویت و استقرار اداره ارزیابی عملکرد و پاسخ گویی به شکایات در اداره کل آموزش و پرورش می تواند روشی مؤثر و کارآمد باشد. همچنین ضروری است با ترویج فرهنگ نقد و انتقادپذیری مدیران و ایجاد فضای آزاد رسانه‌ای و اطلاع‌رسانی، زمینه‌های عملکرد شفاف سازمان‌ها و نهادهای دولتی را فراهم آورد که در این زمینه نیز برگزاری جلسات توجیهی سلامت اداری در اداره کل آموزش و پرورش می تواند مفید فایده باشد.

- از آنجایی که مؤلفه های فناوری اطلاعات (ویژگیهای فردی، عوامل انسانی و مدیریتی) با فساد اداری آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی، عوامل انسانی و مدیریتی) با فساد اداری رابطه معکوس داشتند که این نیز بدین معنی است که با افزایش این عوامل فساد اداری کاهش می یابد به مسئولین و متولیان امر توصیه می شود که به این موارد توجه و عنایتی خاص داشته باشند و با تشکیل یک کارگروه ویژه و تخصصی درباره هر کدام از این عوامل به صورت جداگانه و حرفه ای مطالعه نمایند و مسئولین مربوطه بایستی نتایج مطالعات و گزارشات را در سازمان تحت امر خود به کار گیرند. همچنین پیرامون بعد فنی و مدیریتی ناشی از فناوری اطلاعات با کاهش فساد اداری به مدیران امر توصیه می شود که با بهره جویی از آخرین فناوری روز در جهت افزایش هر چه بیش تر مبادلات الکترونیکی بستری مناسب برای تبادل سریع تر و دقیق تر اطلاعات فراهم کنند که هم اکنون استفاده از سیستم اتوماسیون اداری، بگفا و سنادر آموزش و پرورش توانسته است به این امر کمک شایان توجه ای نماید اما مشکلی که وجود دارد عدم آشنایی طیف گسترده ای از کارکنان با این فناوری ها است که بایستی مدیران بستر مناسبی را در زمینه آموزش و نیز مقدمات آشنایی کارکنان را با علوم فناوری جدید در قالب برگزاری دوره های بازآموزی و ضمن خدمت فراهم نمایند و به جنبه نگرشی و اقتصادی و ویژگی های کارکنان تحت امر خود نیز توجه داشته باشند، لازمه این امر کسب اطلاعات کافی در این زمینه ها از طرف مدیران و مسئولان بوده تا با دیدی وسیع تر مسائل را پی گیری نمایند.

منابع

- الوانی، سیدمهدی و جفراه، منوچهر (۱۳۸۴). ارایه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری، اقتصاد و مدیریت، شماره ۷۰، صص: ۸۷-۱۰۹.
- الهیاری فرد، محمود (۱۳۸۳). خدمات بانکداری الکترونیک و نیازهای اجرایی آن در مقایسه تطبیقی هزینه های عملیاتی خدمات بانکی، تهران: پژوهشکده پولی و بانکی.

- امین شایان جهرمی، شاپور؛ صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد تبریز، سال دوم، شماره پنجم، ص: ۷۳۳.
- جهانبخش، گیتی (۱۳۸۷). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در کاهش فساد اداری در سازمان مرکزی بانک رفاه، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پردیس قم.
- خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش های مدیریت در ایران، دوره پنجم، شماره اول، پیاپی ۱۸، صص: ۳۷-۵۳.
- دادگر، یداله و نظری، روح اله (۱۳۸۸). بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۲۶۳ و ۲۶۴، صص: ۱۳۴-۱۲۰.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۵). کنترل فساد اداری: اصلاح مدیریت دولتی یا تدوین راهبرد ملی پیشگیری از فساد، مدیریت و توسعه، شماره ۲۸، صص: ۳۵-۵۳.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴). استراتژی مبارزه با فساد، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۲، صص: ۱۰۱-۱۱۷.
- دفتر بررسی های اقتصادی مجلس (۱۳۸۳). نگاهی به مفاهیم اقتصاد جرم و فساد اداری و کارکرد آن ها در ایران: بازنمایی مؤلفه های مؤثر بر اختلاس در ایران، مجلس و پژوهش، شماره ۲۳، صص: ۱۳۰-۱۸۶.
- سازمان بین المللی شفافیت (۲۰۰۵). گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۵، تهران: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- سرداری، احمد (۱۳۸۰). رویکردی به ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه بررسی آسیب شناسی اداری، مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی، سازمان بازرسی کل کشور.
- شریفی رناتی، حسن و حاجی پور، مرضیه (۱۳۹۰). نقش فناوری اطلاعات در بهبود پاسخگویی به مشتریان از دیدگاه مدیران و کارکنان بانک، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۳، صص: ۲۰-۲۹.
- سید جوادین، سید رضا؛ فراچی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه

- مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص: ۵۵-۷۰.
- صفری، حمیدرضا (۱۳۸۷). مطالعه عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری و روش های کنترل این پدیده در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارشناسان این سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران.
- عظیمی، حسین؛ عطا فر، علی و شائمی بزرگی، علی (۱۳۹۰). بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری مالی (مطالعه موردی: سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان)، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره نهم، شماره دوم، پاییز و زمستان، صص: ۶۱-۸۲.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۳). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
- قلی پور، رحمت اله و نیک رفتار، طیبه (۱۳۸۶). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳، صص: ۳۳-۵۴.
- کریمی، آصف (۱۳۸۵). بررسی کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در مراکز علمی کاربردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- محمدپناه، مراد (۱۳۸۶). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری، مهارت، شماره ۵۸، صص: ۷-۱۰.
- نعامی، عبدالزهرا و شکر کن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال سیزدهم، صص: ۷۹-۹۲، اهواز.
- ودادی، احمد و آخوندی، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول پیش شماره دوم، صص: ۷۹-۹۷.
- یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابوالقاسم گرگی، حسن؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، صص: ۲۵-۳۲، تهران.
- Ambrose, Maureen L. (2002). Contemporary Justice Research: A new Look at Familiar Question, Organizational Behavior and Hu-

man Decision Processes, 89.

- Bertot, J.C., P.T. Jaeger, and J.M. Grimes (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* 2:764-271.

- Fokuoh, E. A. (2008). The Fight Against Corruption And It's Implications For Development In Developing And Transition Economies, *Journal of Money Laundering Control*, Vol. 11, No. 1, P: 76-87.

- Kimuyu, P. (2007). Corruption, Firm Growth and Export Propensity in Kenya, *International Journal of Social Economics*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 34, No. 3, P:197-206.

- Kuhlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations –Development and Empirical Assessment of an Action Model, *Journal of Business Ethics*, No. 82, P: 477-495.

- Matteson, Michael T., Ivancevich, John M. (1996). *Organizational Behavior and Management*, 4th ed., international student ed., Chicago: Irwin.

- Mevliyar, Er. (2008). Corruption from the Islamic Perspective: Some Recommendations for the MENA Region, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance And Management*, Vol. 1, No. 1, P: 31-51.

- Ramasoota, p. (1997). Information technology and bureaucratic surveillance: a case study of the population information network (PIN) in Thailand, *information technology for development*, 8 (1).

- Relly, J.E., and Sabharwal, M. (2009). Perceptions of transparency of government policymaking: A cross-national study, *Government Information Quarterly*, 26, Pp: 14157-8.

- Robbins, s. (2001). Organization Behavior, New dehli: Prentice Hall.
- Seleim, A. (2009). The Relationship between Culture and Corruption: A Cross-National Study, Alexandria University, EGYPT, Journal of Intellectual Capital, Vol. 10, No. 1, P: 165-184.
- Seldadyo, H. Haan, J. (2006). The Determinants of Corruption: A Literature Survey And New Evidence, Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, and Pp: 20-23, April.
- Shim, D.C., and Eom, T.H. (2008). E-government and Anti-corruption: Empirical Analysis of International Data. International Journal of Public Administration 31-298:(3)316.
- Shim, D.C., and Eom, T.H. (2009). Anticorruption effects of information communication and technology (ICT) and social capital. International Review of Administrative Sciences 75: 99-116(1).
- Spector, P.E & Charash, V.C (2001). The Role of Justice in Organizations a Meta- Analysis, organizational Behavior and Human Decision Processes, VOL 80, Pp: 278.
- Yaser, M. M. (2005). A Complex System Model for Understanding the Causes of Corruption: Case Study- Turkey, University of North Texas, P: 160-161.