

بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری

مطالعه موردی: دستگاه‌های دولتی شهرستان ارومیه

فاطمه امجدی کیا^۱

دکتر فرهاد نژاد ایرانی^۲

دکتر نادر بهلولی^۳

چکیده

هدف کلی مقاله حاضر بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه‌های دولتی شهرستان ارومیه است. در تحقیق حاضر از نظریه پودساکف و همکارانش جهت اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی متغیر مستقل و مدل فساد اداری حسن حبیبی جهت اندازه‌گیری متغیر وابسته استفاده شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-پیمایشی و همبستگی است که شامل یک فرضیه مهم و هشت فرضیه فرعی می‌باشد. بدین منظور پرسشنامه‌ای برای سنجش این متغیرها طراحی شده و پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، در میان نمونه‌ای متشکل از ۳۶۳ نفر از کارکنان کلیه دستگاه‌های دولتی شهرستان ارومیه که با استفاده از جدول کوکران به دست آمده، توزیع شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی بر اساس نرم افزار کامپیوتری SPSS از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، جداول و نمودار ..) و جهت مشخص نمودن نحوه توزیع داده‌ها از آزمون کولمو گروف -اسمیرنوف و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون پارامتریک پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردیده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. نوع رابطه، منفی و معکوس و شدت این رابطه در بین عوامل مختلف متفاوت است اما در همه موارد وجود رابطه ثابت شده است که بیشترین ارتباط را وفاداری سازمانی با میانگین -۰/۴۲ و کمترین ارتباط را جوانمردی و رفتار امدادی با میانگین -۰/۲۷ با فساد اداری دارا می‌باشد.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، فساد اداری، فساد اداری در درون سیستم اداری،

فساد اداری در روابط سیستم اداری با شهروندان

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب- fatemeamjadi@136.ir

۲- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۳- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

مقدمه:

«خواستار فساد و تباهی در روی زمین مباش که خداوند تبهکاران را دوست ندارد» (سوره قصص آیه ۲۸).

مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسائل مهم و اساسی در میان کشورهای جهان است. فساد نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار سایر عوامل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن‌ها بوده است؛ به گونه‌ای که این خلدون در رابطه با عوامل ظهور و سقوط تمدن‌ها معتقد است: عامل اصلی فروپاشی و زوال حکومت‌ها اسراف، تذبذب و فساد در دستگاه حکومتی از جانب دولت‌مردان و حاکمان می‌باشد.

فساد اداری پدیده جهان‌شمول و همزاد حکومت است که از زمان شکل‌گیری فعالیت‌های بشری به صورت سازمان یافته، جزء لاینفک سازمان‌ها شده است؛ بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون درون سازمان و نیز به تناسب تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (فرهادی نژاد، ۱۳۸۰: ۲). برخی از محققان فساد اداری را مجموعه‌ای از اقدامات کارمندان و مسئولان دولت می‌دانند که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن فایده رساندن به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر کرده باشد (فرج پور، ۱۳۸۳: ۱۱). پدیده فساد به دلیل اینکه رقابت‌پذیری را دشوار و تخصیص بهینه منابع را دچار اختلاف می‌کند ضد رشد قلمداد می‌شود. این عامل مخرب، باعث اتلاف منابع، کاهش بهره‌وری و معضلات مختلف در سیستم‌ها و کندی روند توسعه علی‌الخصوص در سیستم‌های دولتی می‌شود (مشهدی، ۱۳۸۸: ۲۵).

پیامدها و نتایج مخرب فساد اداری، گسترش و شیوع این معضل در جهان به خصوص کشورهای در حال توسعه و هزینه سنگین مبارزه با آن از جمله مهم‌ترین عواملی است که باعث شده نهادها و سازمان‌های بین‌المللی و خصوصی و نظایر آن توجه روزافزونی به این مشکل داشته و تحقیقات وسیعی را انجام داده و بدهند.

فساد از هر نوع که باشد ثبات و امنیت جوامع را به خطر می‌اندازد و آزادی و رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌کند. در این راستا، بررسی

عوامل مرتبط با فساد می تواند ضمن کمک به شناخت این موضوع و ارایه دید جدیدی نسبت به معضل فساد در سازمان ها، به روابط درون و برون سازمانی کارکنان کمک شایان توجهی کرده باشد. عوامل بسیاری با فساد اداری در ارتباط هستند و در آن تأثیر می گذارند از جمله این عوامل رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است. ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (کوهن و کول، ۲۰۰۴: ۳۸۶). سازمان ها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی نیستند؛ تفاوت همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در همکاری داوطلبانه، افراد کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان ابراز می کنند. بدین ترتیب است که مسیر نیل به هدف های سازمان تسهیل می شود، لذا شناخت رفتار شهروندی سازمانی و زمینه های استقرار آن می تواند گام مؤثر و مفیدی در کاهش فساد اداری به شمار آید.

باتوجه به نکات یاد شده پژوهش حاضر به منظور دستیابی به اهداف زیر انجام خواهد شد:

- ۱- تعیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه
- ۲- تعیین ترتیب الویت ارتباط هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه
- ۳- ارایه راهکار یا پیشنهاد جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی و کاهش فساد اداری

ادبیات و پیشینه تحقیق

۱. رفتار شهروندی سازمانی

شهروندان به عنوان افرادی که تشکیل دهنده اجتماعات مختلف بشری هستند، هر چند در سال هایی نه چندان دور مورد بی توجهی و بی مهری حاکمان و مدیران بودند، امروزه کانون توجه همه کسانی هستند که می خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند (الوانی و دیگران، ۱۳۸۰: ۲۹۵). اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن ها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این رو است که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار

ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶: ۵۷). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی (OCB) اولین بار توسط بتمن و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیش تر برای شناسایی مسئولیت ها و یار رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۶۰). این گونه رفتارها کاملاً داوطلبانه و فردی است و این بدین معنی است که افراد برای اجرای این نوع رفتارها به طور رسمی پاداش دریافت نمی کنند و نیز به علت عدم اجرای آن ها مجازات و تنبیه نمی شوند.

گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی به سه نوع مختلف خود را نشان می دهند که عبارتند از:

اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۶۱). گراهام با انجام این دسته بندی از رفتار شهروندی، معتقد است که این رفتارها مستقیماً تحت تأثیر حقوقی قرار دارد که از طرف سازمان به فرد داده می شود. در این چارچوب حقوق شهروندی سازمانی شامل عدالت استخدامی، ارزیابی و رسیدگی به شکایات کارکنان است. بر این اساس وقتی که کارکنان می بینند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند به احتمال بسیار زیاد از خود، رفتار شهروندی (از نوع اطاعت) نشان می دهند.

ارگان (۱۹۸۸) ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را در پنج بعد وجدان کاری، نوع دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و ادب و نزاکت بیان می کند (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۳۳). بررسی های فراتحلیلی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و عوامل تأثیر گذار بر آن، بیانگر این واقعیت است که چهار دسته از این عوامل مورد تأیید تحقیقات بوده است که عبارتند از: ویژگی های فردی کارکنان، ویژگی های شغلی، ویژگی های سازمانی و ویژگی های رهبری که در نهایت با توجه به مطالعه و بررسی متغیرها و مؤلفه های اثر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی، مهم ترین متغیرها و مؤلفه هایی که بر رفتار شهروندی تأثیر گذار هستند عبارتند از: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، سبک رهبری، ویژگی های شخصیتی کارکنان، ویژگی های شغلی و ویژگی های سازمانی.

رفتار شهروندی سازمانی، بهره وری کارکنان و گروه های کاری، ارتباطات، همکاری

و کمک‌های بین کارکنان را افزایش می‌دهد؛ کار تیمی را تشویق می‌کند؛ نسبت اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن کارکنان را در مسائل سازمان، افزایش می‌دهد و به طور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌آورد. رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیات ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیرگذاری بر بهبود عوامل بیرون سازمانی هم چون رضایت شغلی، کیفیت خدمات و نیز وفاداری مشتریان، موجب تعالی کیفیت عملکرد کارکنان می‌شود (حسینی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۷).

۲. فساد اداری

فساد مسئله‌ای فرا سیستمی است که در تمام نظام‌های اجتماعی، تمامی طبقات جامعه سازمان‌های دولتی و غیر دولتی و نظام‌های حکومتی وجود دارد و تمام وضعیت‌ها، چه جنگ و چه صلح، تمامی گروه‌های سنی و همه زمان‌ها از باستان و قرون وسطی تا معاصر را تحت تأثیر قرار داده است.

فساد عبارت است از خروج هر چیز از اعتدال، چه این خارج شدن اندک باشد و چه زیاد. فساد از ریشه «فَسَدَ» به معنی تباهی، اختلال و منع از رسیدن به یک هدف مطرح است و در زبان لاتین با واژه «Corruption» و ریشه «Rumpere» مصطلح است که به معنی شکستن یا نقض کردن است؛ به دیگر سخن، منظور این است که چیزی شکسته یا نقض می‌شود و این چیز می‌تواند رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی و یا قوانین و مقررات اداری باشد به این معنی فساد یعنی هر پدیده‌ای که یک مجموعه را از هدف‌ها و کارکردهای خود بازدارد (دادگر و معصومی نیا، ۱۳۸۳: ۱۲۸). در طی قرون و اعصار، همواره رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته است. زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می‌شد، میزان فساد کاهش می‌یافته است. فساد سیاسی، اداری، اقتصادی از درجه مشروعیت و اثربخشی دولت‌ها می‌کاهد تا آن اندازه که می‌تواند دولت‌ها و نظام‌های سیاسی را با بحران مشروعیت و مقبولیت مواجه سازد. فساد از هر نوع که باشد ثبات و امنیت جوامع را به خطر می‌اندازد، آزادی و رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌کند. از این رو تلاش‌های بین‌المللی مانند برگزاری کنفرانس مبارزه با فساد و اجلاس جهانی مبارزه با فساد از سال ۱۹۸۱ به بعد و تحقیقات سازمان‌های بین‌المللی چون شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی و نهادهای خصوصی و

نظایر آن، نقش مهمی در شناسایی این معضل و عوامل بروز آن و معرفی راهکارهای پیشگیری و درمان و مبارزه با فساد داشته است (احمدی و فردادینا، ۱۳۸۸: ۱۰۴). فساد تا جایی که به سازمان و فرآیندهای سازمانی مربوط می‌شود، به اجزای سه‌گانه سیاسی، قانونی و اداری قابل تقسیم است. ساموئل هانتینگتن معتقد است: فساد اداری به مجموعه‌ی رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده رانادیده می‌گیرند (فرهادی نژاد، ۱۳۸۰: ۲). تئوبالد یکی از علمای علوم سیاسی در تعریف قانونی فساد اداری می‌گوید «فساد اداری عبارت است از استفاده غیر قانونی از مسئولیت و اختیارات اداری دولتی برای انتفاع شخصی» (لطیفیان، ۱۳۷۵: ۷). در این تعریف مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری وجود دارد که چهارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کنند و هرگونه رفتار اداری مغایر با این قوانین که انگیزه ارتکاب به آن انتفاع شخصی باشد فساد اداری تلقی می‌شود. فساد اداری به وضعیتی در نظام اداری گفته می‌شود که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و جنبه‌ای فراگیر دارد که در نهایت آن را از کارایی و اثربخشی مورد انتظار باز می‌دارد. از تخلفاتی که مجموعاً به فساد اداری منجر می‌شود می‌توان به استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی، کم‌کاری، گزارش مأموریت کاذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی، سرقت مواد اولیه و مواد مصرفی متعلق به دولت (سازمان) توسط کارمندان و استفاده از امکانات نظام اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی سیاست‌مداران و کارمندان عالی رتبه اشاره کرد.

از آنجا که کارکنان و شهروندانی که در یک اقدام فاسد درگیر می‌شوند به ارزیابی منافع و هزینه‌های این اقدام می‌پردازند؛ از این رو روش‌هایی برای کنترل فساد اداری مؤثرند که به نحوی سبب کاهش منافع یا افزایش هزینه‌های مورد انتظار برای عوامل دخل در مسأله بشوند. به چنین روش‌هایی، مبارزه با فساد در چارچوب مدل عرضه و تقاضای فساد اطلاق می‌شود (حبیبی، ۱۳۷۵: ۵۴). بنابراین روش‌های مؤثر کنترل فساد اداری باید حداقل یکی از نتایج ذیل را به دنبال داشته باشد:

الف - تقاضا برای فساد اداری را کاهش دهد.

ب - هزینه‌های ارایه خدمات فسادآمیز را برای کارکنان فاسد افزایش دهد.

ج - خطر کشف و دستگیری عاملان فاسد را افزایش دهد.

بسیاری از کشورها سازمان های مستقلی برای اضمحلال و کاهش فساد اداری دارند. در کشور آمریکا شهرداری نیویورک و بسیاری از شهرهای دیگر دارای اداره ویژه ای برای پیشگیری از این معضل هستند. در کشورهای سنگاپور، هند و هنگ کنگ نیز سازمان های مستقلی برای بازرسی کارمندان وجود دارد که از اختیارات زیادی برخوردارند. در ایران نیز سازمان بازرسی کل کشور، ادارات حراست دستگاه های دولتی و وزارت اطلاعات در فعالیتهای مختلف فساد زدایی مشارکت می نمایند.

پیشینه تحقیق

در این بخش به برخی از پژوهش های صورت گرفته درباره رفتار شهروندی سازمانی و فساد اداری اشاره می شود.

در پژوهش صورت گرفته توسط مرتضی عباس پور (۱۳۸۵) عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان شاهرود مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش سه عامل یا جزء سازمان یعنی: کنترل و نظارت، حقوق و دستمزد و فرایندهای کاری در سازمان را مورد بررسی نظری قرار داده و کوشیده اند تا تأثیر این عوامل را در بروز فساد اداری مورد پژوهش قرار دهند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین عوامل سازمانی برشمرده و فساد اداری در ادارات مورد تحقیق رابطه وجود دارد. نوع و شدت این رابطه در بین عوامل مختلف متفاوت است اما در همه موارد وجود رابطه ثابت شده است.

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 عنوان پژوهشی است که توسط حمید رضا صفری (۱۳۸۷) انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که از دیدگاه کارشناسان وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی های سازمانی، ویژگی های فرهنگی، کمیت و کیفیت قوانین و مقررات و روش های کنترل در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. ولی ویژگی های فردی کارکنان در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش ندارد. یافته های تحقیق حاضر می تواند مدیران و سیاست گذاران سازمان تربیت بدنی را در برنامه ریزی و تصمیم گیری جهت کنترل و جلوگیری از بروز و گسترش فساد و ایجاد سازمانی مملو از سلامت اداری یاری رساند.

در پژوهش صورت گرفته توسط احمد حسنی کاخکی (۱۳۸۵) به رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری مشتری در گروه شرکت های همکاران سیستم پرداخته شده است. خطوط راهنمای مطالعات در این مورد، فلسفه سیاسی و علوم سیاسی بود که مفهوم شهروندی را مورد مطالعه قرار می داد. تحقیقات کنونی با تغییر کانون توجه خود، رفتار شهروندی سازمانی را مدنظر قرار داده و غفلت از آن ها در ارزیابی عملکرد کارکنان را نمی پذیرد به طوری که در آن به مشارکت بلند مدت فرد در موفقیت سازمان اعتقاد یافته است. هدف این تحقیق نیز تبیین تأثیر این رفتارها بر ابعاد مرتبط با وفاداری مشتری است تا راهنمای عمل مدیران در موفقیت سازمان ها و به ویژه در سازمان های مشتری مدار باشد.

بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در اداره امور شعب بانک ملت استان قم عنوان پژوهشی است که توسط سیدحمزه چراغچی حرم (۱۳۸۹) انجام شده است. متغیر پیش بین این تحقیق یعنی هوش عاطفی و متغیر ملاک آن یعنی رفتار شهروندی سازمانی هر دو از موضوعات مهم، اساسی، جالب و مطرح در مدیریت امروز می باشند. نتایج تحقیق، رابطه معناداری میان هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را نشان می دهد. از میان پنج مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی، به جز مؤلفه های «وظیفه شناسی» و «رادمردی و گذشت»، همگی رابطه معناداری با هوش عاطفی داشتند. بنابراین نتیجه نهایی تحقیق این است که هوش عاطفی به سهم خود، نقش مؤثری در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دارد.

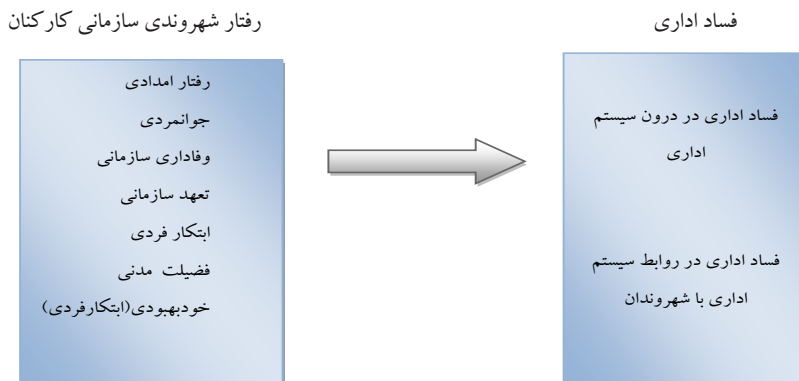
در پژوهش صورت گرفته توسط کارولین ریجگهم روابط بین حقوق و دستمزد و فساد مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق، محققان به دنبال یافتن یک رابطه همبستگی بین حقوق و دستمزد در بخش دولتی و میزان فساد اداری بوده اند. آن ها بر اساس مجموعه اطلاعات و آمارهایی که از مؤسسات مختلف، بانک های مرکزی و مراکز آمار و اطلاعات کشورهای مختلف جمع آوری کرده اند، به بررسی و نتیجه گیری پرداخته اند. آن ها در تحقیق خود یکسری علل را که بر بروز فساد اداری مؤثر می باشد بر اساس تحقیقات قبلی برشمرده اند عبارتند از حقوق و دستمزد، کنترل داخلی ناکافی، کنترل خارجی ناکافی و ضعیف، نرخ و میزان مجازات قانونی و میزان پیچیدگی (انحرافات) و فرمت های اقتصادی تحقیقی با عنوان علت های فساد اداری توسط هوبرتز (۱۹۹۰) در دانشگاه آمستردام هلند، دپارتمان علوم سیاسی و اداره عمومی انجام شده است. در این تحقیق درباره علت های فساد، درجه بندی علت ها

و نهایتاً استراتژی مبارزه با فساد سوال شده است. یکی از نتایج حاصله از این تحقیق، درجه بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در کشورهای مختلف بوده است. طبق عوامل مربوط به مسائل توسعه در نزد پاسخگویان در کشورهای با درآمدهای پایین نسبت به پاسخگویان در کشورهای با درآمد بالا بیش تر مورد توجه قرار گرفته اند این عوامل شامل بی عدالتی اجتماعی و حقوق پایین در بخش دولتی و مشکلات اقتصادی همچون تورم رکود است. پیام ساده این توجه این است که خط مشی و سیاست های مبارزه با فقر و عدم توسعه باید دارای ثبات و افزایش انسجام بیش تر در بخش عمومی می باشد.

هوسام ابوالانین (۲۰۰۷) ارتباط عوامل شخصیتی پنج گانه را با رفتار شهروندی سازمانی در کشور امارت متحده مورد بررسی قرار داده است. در این مطالعه، ارتباط بین پنج عامل شخصیتی مارتینز و پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی آرایه شده توسط ارگان، مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که تفاوت های فردی، ارتباط معنی داری با رفتار شهروندی دارد و عوامل شخصیتی، نقش مهمی در رفتارهای کاری ایفا می کند. این مطالعه نشان می دهد که تجربه پذیری، وظیفه شناسی و ثبات احساسی، ویژگی های شخصیتی هستند که به ترتیب بیش ترین تأثیر را بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی دارند.

مدل مفهومی تحقیق و فرضیات پژوهش

با توجه به مؤلفه های شناسایی شده برای فساد اداری (مدل حسن حبیبی) و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (نظریه پودساکف و همکارانش) مدل مفهومی تحقیق مطابق نمودار شماره (۱) آرایه می شود:



با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیات تحقیق به صورت زیر مطرح می گردد:

فرضیه اصلی

بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین رفتار امدادی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۳. بین وفاداری سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۴. بین تعهد سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۵. بین ابتکار فردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۶. بین فضیلت مدنی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۷. بین خود بهبودی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

۸. بین رابطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با فساد اداری در فرضیه های مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی و همبستگی می باشد که به شیوه میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته است.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان شاغل در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۰ تشکیل می دهند که تعداد آن ها (N) برابر با ۶۸۸۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول

کوکران، حجم نمونه محاسبه شده است و سپس از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی برای نمونه برداری استفاده شده است.

بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و با در نظر گرفتن موارد زیر حجم نمونه آماری این پژوهش به تعداد ۳۶۳ نفر انتخاب گردید.

$$p=0/5 \quad q=0/5 \quad d=0/05 \quad t=1/96$$

$$n = \frac{N t^2 p q}{N d^2 + t^2 p q}$$

جهت گردآوری داده ها و اطلاعات در زمینه تحقیق از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که شامل سه بخش می باشد. بخش اول به معرفی تحقیق و هدف از انجام آن برای پاسخگو پرداخته شده است. برای بخش دوم تعداد ۵ سوال در مورد سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و تاهل در نظر گرفته شده است. در بخش سوم ۵۰ سوال بسته برای گردآوری اطلاعات طراحی شده است که ۳۲ سوال آن مربوط به متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ۱۸ سوال آن مربوط به متغیر فساد اداری می باشد. نحوه امتیاز بندی سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت مطابق جدول (۱) است.

جدول ۱ - نحوه امتیاز دهی سؤالات پرسشنامه

خیلی کم	کم	تاحدودی	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

هرچه امتیاز حاصل از رفتار شهروندی سازمانی بالاتر باشد نشان می دهد که رفتار شهروندی افراد بهتر است و امتیاز پایین نشان دهنده ضعف رفتار شهروندی افراد است. همچنین امتیاز بالا در پرسشنامه فساد اداری مبین فساد اداری بیش تر است و بالعکس.

جهت سنجش میزان روایی ابزار گردآوری داده ها، پرسشهای مطرح شده در پرسشنامه با ۲۰ نفر از اساتید و افراد مطلع و صاحب نظر در میان گذاشته و پس از جمع بندی نظرات آنان و ایجاد تغییراتی در پرسشنامه نمونه، پرسشنامه های نهایی تنظیم و به اجرا در آمد.

همچنین برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه های تحقیق و یا به عبارت دیگر برای تعیین پایایی ابزار گردآوری داده ها پس از حصول اطمینان از روایی ابزار اندازه گیری، پرسشنامه آماده شده در بین ۳۰ نفر از کارکنان جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل توسط آن ها، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج شد و پس از اینکه پایایی سؤالات تحقیق از طریق آلفای کرونباخ حاصل شد (۰/۹۳)، پرسشنامه نهایی آماده و به اجرا در آمد.

یافته‌های تحقیق

از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده، یافته‌های مربوط به ۳۶۳ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت که یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در پی می‌آید.

۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی

از بین افراد مورد بررسی ۷۶.۶ درصد مرد و ۲۳.۴ درصد زن بوده‌اند. ۲۵.۱ درصد از افراد، ۳۰-۲۱ ساله، ۴۴.۶ درصد از افراد ۴۰-۳۱ ساله بوده و ۲۶.۴ درصد از کارکنان را افرادی تشکیل می‌دهد که در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند و تنها ۳.۹ درصد از افراد بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. ۱۴.۳ درصد از افراد مورد بررسی دیپلم بوده و ۱۶.۳ درصد فوق دیپلم داشته‌اند. افراد با تحصیلات لیسانس ۵۱.۲ درصد کل افراد را تشکیل می‌دادند و تنها ۱۸.۲ درصد افراد مدرک تحصیلی فوق لیسانس یا بالاتر را داشته‌اند. ۸۴ درصد از افراد نمونه متأهل و ۱۶ درصد مجرد بوده‌اند. از مجموعه پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۵۲.۱ درصد سابقه کار کم تر از ۱۰ سال و ۳۲.۸ درصد سابقه کار ما بین ۱۱ تا ۲۰ سال داشته‌اند. افرادی که سابقه کار ۲۱ تا ۳۰ سال داشته‌اند ۱۴ درصد کارکنان را تشکیل می‌دادند و تنها ۱.۱ درصد افراد بیش از ۳۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

۲- یافته‌های مربوط به وضعیت متغیرهای تحقیق

جدول (۲) نشان دهنده تعداد پرسشنامه‌ها، میانگین، نما، انحراف معیار، کم‌ترین داده و بیش‌ترین داده متغیرهای مورد بررسی می‌باشد که این اطلاعات از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها به دست آمده‌اند:

جدول ۲- شاخص‌های مرکزی و پراکندگی فساد اداری و هریک از عوامل رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کم‌ترین امتیاز	بیش‌ترین امتیاز
فساد اداری	۳۶۳	۱,۹۶	۱,۸۸	۰,۵۴	۱,۰۰	۴,۰۰
رفتار امدادی	۳۶۳	۴,۲۴	۴,۲۵	۰,۵۷	۱,۷۵	۵,۰۰
چولمردی	۳۶۳	۳,۹۶	۴,۰۰	۰,۶۴	۱,۵۰	۵,۰۰
وفاداری سازمانی	۳۶۳	۴,۳۲	۴,۴۰	۰,۵۵	۱,۶۰	۵,۰۰
اطاعت سازمانی	۳۶۳	۴,۳۷	۴,۴۰	۰,۵۳	۱,۸۰	۵,۰۰
ابتکار فردی	۳۶۳	۳,۸۱	۴,۰۰	۰,۷۴	۱,۰۰	۵,۰۰
رفتار با فضیلت مدنی	۳۶۳	۴,۰۴	۴,۱۴	۰,۵۴	۱,۴۳	۵,۰۰
توسعه خود	۳۶۳	۴,۱۱	۴,۰۰	۰,۶۶	۱,۳۳	۵,۰۰

با توجه جدول شاخص مرکزی چنین نتیجه می شود که طبق مقیاس بندی لیکرت هر یک از عوامل رفتار سازمانی شهروندی سازمانی بطور متوسط رفتار امداری ۴.۲۴ (زیاد)، جوانمردی ۳.۹۶ (حدوداً زیاد)، وفاداری سازمانی ۴.۳۲ (زیاد)، اطاعت سازمانی ۴.۳۷ (زیاد)، ابتکار فردی ۳.۸۱ (حدوداً زیاد)، رفتار با فضیلت مدنی ۴.۰۴ (زیاد)، توسعه خود ۴.۱۱ (زیاد) می باشد.

۳- یافته های مربوط به بررسی فرضیه های تحقیق

• فرضیه اول: ارتباط بین رفتار امدادی کارکنان و فساد اداری

H_0 : بین رفتار امدادی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین رفتار امدادی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین رفتار امدادی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < 0.01$) که در سطح ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین رفتارهای امدادی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۲۷ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان رفتارهای امدادی کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

• فرضیه دوم: ارتباط بین جوانمردی و فساد اداری

H_0 : بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون
جوانمردی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۷	-۰,۲۷

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < 0.01$) که در سطح ۹۹ درصد

اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین جوانمردی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۲۷ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان جوانمردی کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

• فرضیه سوم: ارتباط بین وفاداری سازمانی و فساد اداری

H_0 : بین وفاداری سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین وفاداری سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین وفاداری سازمانی و فساد اداری

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون
رفتار سازمانی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۲	-۰,۲۷

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین وفاداری سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < ۰.۰۱$) که در سطح ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط وفاداری سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۳۵ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان وفاداری کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

• فرضیه چهارم: ارتباط بین اطاعت سازمانی و فساد اداری

H_0 : بین اطاعت سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین اطاعت سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین اطاعت سازمانی و فساد اداری

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون
اطاعت سازمانی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۲	-۰,۳۵

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین اطاعت سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < ۰.۰۱$) که در سطح

۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین اطاعت سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۴۲ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان اطاعت کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

فرضیه پنجم: ارتباط بین ابتکار فردی و فساد اداری

H_0 : بین ابتکار فردی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین ابتکار فردی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین ابتکار فردی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < 0.01$) که در سطح ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین ابتکار فردی سازمانی کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۲۹ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان ابتکار فردی کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

فرضیه ششم: ارتباط بین رفتار با فضیلت و فساد اداری

H_0 : بین رفتار با فضیلت کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین رفتار با فضیلت کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین رفتار با فضیلت کارکنان و فساد اداری

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون
رفتار با فضیلت	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۴	-۰,۳۸

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین رفتار با فضیلت کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < 0.01$) که در سطح ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین رفتار با فضیلت کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۳۸ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی

هرچه میزان رفتار با فضیلت کارکنان بیش تر شود میزان فساد اداری کم تر می شود.

فرضیه هفتم: ارتباط بین توسعه خود و فساد اداری

H_0 : بین توسعه خود کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری

وجود ندارد.

H_1 : بین توسعه خود کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری

وجود دارد.

جدول ۹- نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین توسعه خود کارکنان و فساد اداری

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون
توسعه خود	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۹	-۰,۳۰

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد رابطه معناداری بین توسعه خود کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد ($P < ۰.۰۱$) که در سطح ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود و میزان این ارتباط بین توسعه خود کارکنان و فساد اداری در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ۳۰ درصد و معکوس می باشد، به عبارتی هرچه میزان توسعه خود کارکنان بیش تر باشد میزان فساد اداری کم تر می شود.

فرضیه هشتم: ارتباط بین عوامل رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف، فرض نرمال بودن متغیرهای مستقل و وابسته بررسی شده است و نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که هر یک از عوامل رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری رابطه معکوسی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معناداری می باشد که میزان این ارتباط به ترتیب اولویت بندی به شرح جدول (۱۰) است.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی بین فساد اداری و عوامل رفتار شهروندی سازمانی

فساد اداری	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب پیرسون	تأیید فرضیه
اطاعت سازمانی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۸	-۰,۴۲	قبول
رفتار با فضیلت	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۴	-۰,۳۸	قبول
وفاداری سازمانی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۲	-۰,۳۴	قبول
توسعه خود	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۹	-۰,۳۰	قبول
ابتکار فردی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۸	-۰,۲۹	قبول
رفتار امدادی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۷	-۰,۲۷	قبول
جوانمردی	۰,۰۱	۰,۰۰	۰,۰۹	-۰,۲۷	قبول

• فرضیه نهم: بین رابطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با فساد اداری در فرضیه های مختلف تفاوت معناداری است

H_0 : رابطه بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری قابل اولویت بندی نیست.

H_1 : رابطه بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری قابل اولویت بندی است.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن که بر مبنای آزمون کای اسکویر انجام می گیرد سطح معناداری آزمون فریدمن با درجه آزادی ۶ معادل ۰.۰۰۰ به دست آمده است که بیانگر وجود تفاوت معنی داری در میزان ارتباط بین هر کدام از مؤلفه های ۷ گانه متغیر مستقل با متغیر وابسته است؛ یعنی هر کدام از مؤلفه های ۷ گانه مورد بررسی که متغیرهای مستقل فرضیه اصلی هستند تأثیر متفاوتی بر متغیر وابسته دارند بر اساس جدول رتبه بندی، مجموع رتبه های هر کدام از مؤلفه ها، متغیر اطاعت سازمانی بیش ترین ارتباط را با متغیر وابسته دارد و بعد از آن به ترتیب متغیرهای وفاداری سازمانی، رفتارهای امدادی، توسعه خود، رفتار با فضیلت مدنی، جوانمردی و ابتکارات فردی کم ترین ارتباط را با متغیر وابسته دارند.

جدول ۱۱- آزمون رتبه بندی فریدمن

Test Statistics ^a	
N	363
Chi-square	382.529
df	6
Asymp. Sig.	.000
a. Friedman Test	

جدول ۱۲- میانگین رتبه ای ارتباط ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با فساد اداری

میانگین رتبه ای	رفتار شهروندی سازمانی
۵,۱۷	اطاعت سازمانی
۴,۹۱	وفاداری سازمانی
۴,۴۴	رفتارهای امدادی
۳,۹۴	توسعه خود
۳,۴۴	رفتار با فضیلت مدنی
۳,۲۸	جوانمردی
۲,۸۱	ابتکارات فردی

نتیجه گیری:

نتایج تحقیق نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. نوع رابطه، منفی و شدت این رابطه در بین عوامل مختلف متفاوت است اما در همه موارد وجود رابطه ثابت شده است. رابطه منفی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته نشان می دهد که هرچه میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بیش تر باشد فساد اداری در دستگاه های دولتی کم تر است.

برای اینکه سازمان ها در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی حرکت کنند باید گام به گام حرکت کرد. چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی یک فرایند یک روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید به سرعت آن را وارد سازمان کرد، بلکه یک فرایند مداوم و زمان بر می باشد. در صورتی که سازمان های موفق و ناموفق در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به طور قاطع گام بردارند در این صورت کارایی و بهره وری سازمانی به صورت بالقوه افزایش خواهد یافت و این امر باعث کاهش فساد و ارتقاء عملکرد آن ها در میان سازمان های رقیب خواهد شد.

جدول ۱۳- ضرایب همبستگی بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و فساد اداری

ردیف	متغیرها	ضرایب همبستگی
۱	رفتار امدادی	-۰,۲۷
۲	جوانمردی	-۰,۲۷
۳	وفاداری سازمانی	-۰,۳۴
۴	اطاعت سازمانی	-۰,۴۲
۵	ابتکار فردی	-۰,۲۹
۶	رفتار با فضیلت	-۰,۳۸
۷	توسعه خود	-۰,۳۰

به طوری که در جدول فوق ملاحظه می شود در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه، اطاعت سازمانی بیش ترین ارتباط را با فساد اداری دارا است؛ این نشان دهنده این واقعیت است که هرچه میزان تعهد سازمانی کارکنان مثل پذیرش ضرورت های موجود و رعایت قوانین در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه بیش تر باشد میزان فساد اداری در سازمان کم تر می شود. همچنین ملاحظه می شود که در دستگاه های دولتی شهرستان ارومیه ابتکار فردی و جوانمردی کم ترین ارتباط را با فساد اداری دارا است. این نشان دهنده این واقعیت است که رفتارهای امدادی کارکنان مثل

کمک داوطلبانه به همکاران و همچنین جوانمردی کارکنان مثل تحمل شرایط اجتناب ناپذیر و عدم ابراز شکایت، تأثیر کمی بر فساد اداری دارد. فلذا مدیران و مقامات ارشد سازمانی می توانند با شناسایی عوامل مؤثر در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و ایجاد بسترهای مناسب برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی و ارتقاء سلامت اداری سازمان، فساد اداری را در سازمان کاهش دهند. در نهایت جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی و ارتقاء سلامت اداری، پیشنهادات و راهکارهایی به شرح زیر ارائه می شود:

- پیشنهاد می شود تا مدیران سازمان اطلاعات خود را در مورد شیوه های نوین و اثربخش مدیریت به روز نمایند و نسبت به مسائل، مشکلات و شکایات کارکنان، قضاوت واقع بینانه و درست داشته باشند و به گلایه مندی ها و شکایات جزئی کارکنان رسیدگی نموده و در جهت ارتقاء اعتماد به نفس و عزت نفس کارکنان در برابر شرایط سخت و مشکلات روزمره تلاش کنند.

- سازمان ها بایستی در ساختار سازمانی خود تجدید نظر نمایند و به سمت و سوی عدم تمرکز حرکت کنند، در کار های اداری به کارکنان استقلال عمل داده و قوانین و مقررات و رویه های انجام کار را به طور واضح برای کارکنان تبیین و روشن نمایند و با تفویض اختیار و دادن بازخورد نتایج مثبت و منفی کارهای آنان، کارکنان را در فرآیند تصمیم گیری و حل مشکلات موجود دخیل نمایند.

- مدیران باید کارکنان را تشویق نمایند به قوانین و دستورالعمل ها بدون وجود نهادهای نظارتی احترام گذاشته و با ارتقاء کنترل های درونی کارکنان ارزش ها و نگرش کارکنان در خصوص پیروی داوطلبانه از قوانین و مقررات سازمان، آن ها را به انجام درست وظایف خود ترغیب نمایند.

- مدیران باید با استقرار نظام پیشنهادها، شرایط را برای ارائه پیشنهاد توسط کارکنان آماده نمایند و به طرح ها و ایده های ارائه شده توسط کارکنان اهمیت قایل شده و طرح های آن ها را مورد بررسی قرار دهند و در صورت مناسب بودن اجرا نمایند تا بدین وسیله کارکنان به ارائه پیشنهاد در جهت بهبود وضع موجود تشویق شوند.

- توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان و بهبود کیفیت زندگی کارکنان با استفاده از مکانیسم هایی نظیر برنامه ریزی سلامتی، حقوق، رفاهی، امنیت نیروی انسانی و خدمات مشاوره ای نیز می تواند به پذیرش بیش تر اهداف و ارزش های سازمانی از سوی کارکنان منجر شود.

- مدیران بایستی کارکنان را تشویق نمایند بر محیط سازمان به منظور شناسایی فرصت ها و تهدیدات، نظارت داشته باشند و باید تلاش کنند روحیه نظارت بر محیط حتی با هزینه شخصی

رادر کارکنان تقویت نمایند و بایستی این دیدگاه را در کارکنان، که درک کنند هر کارمند جزئی از یک سازمان است و هر تصمیمی که می‌گیرد بر سازمان و وجهه آن تأثیر می‌گذارد، تقویت نمایند و به آن‌ها این موضوع را یادآوری نمایند که به عنوان عضوی از سازمان مسئولیت‌هایی در قبال سازمان خود دارند.

- مدیران و کارکنان بایستی تلاش کنند که در محیط کاری اعتماد متقابل بوجود آورند. اعتماد سرپرستان در واقع باعث ایجاد صداقت، انسجام و گشودگی روابط، ایجاد همدلی و همکاری‌های داوطلبانه بیش‌تر کارکنان می‌شود.

- یکی دیگر از اقداماتی که نقش مؤثری در افزایش تعهد و بروز رفتار شهروندی کارکنان دارد، توانمندسازی است. برنامه‌های توانمندسازی موجب آمادگی کارکنان و احساس تعلق و استقلال در شکل‌دهی و تنظیم فعالیت‌ها می‌شود و در نتیجه رضایت و تعهد کارکنان افزایش می‌یابد. برنامه‌هایی مانند گردش شغلی، رابطه استاد-شاگردی و آموزش نیز باعث توسعه شایستگی کارکنان می‌شوند.

- به مدیران پیشنهاد می‌شود در راستای بهبود نظام‌های جذب و به کارگیری کارکنان با تأکید بر ورود و حضور شایسته‌ترین افراد اقدام نمایند و با ایجاد نظام‌های تشویقی برای کارکنان شایسته و دارای سلامت در نظام اداری شرایط را جهت تداوم خدمت کارکنان مهیا نموده و با بسترسازی آموزشی و فرهنگی لازم برای افزایش سطح اخلاق و وجدان کاری کارکنان دستگاه‌ها تلاش نمایند.

- پیشنهاد می‌شود مدیران برای ارتقای سطح برخورداری‌های کارکنان و بهبود کیفیت زندگی آنان به ویژه منطقی نمودن سطح حقوق و مزایای کارکنان متناسب با تخصص، اهمیت، نقش و کیفیت عمل آنان، اقدامات مؤثر انجام دهند و در تدوین نظام حقوقی مؤثر برای پیشگیری و مبارزه با فساد و افزایش سلامت در اتخاذ تصمیمات، اقدامات و فعالیت‌های سازمان‌های دولتی و عمومی تلاش نمایند.

- با توجه به اینکه یکی از عواملی که سبب می‌شود تا افراد یا بخش خصوصی به روش‌های ناسالم برای انجام کارهایشان متوسل شوند، قوانین و مقررات پیچیده و در برخی موارد نیز غیر لازم است؛ از این رو مقررات زدایی به معنای حذف، کاهش یا تغییر در مقررات و رویه‌ها و دستورالعمل‌های اداری جهت تسهیل گردش فعالیت‌ها در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی و براساس ضرورت‌ها و الزامات، می‌تواند به تعدیل سطح تقاضای خدمات فساد اداری کمک کند.

با چنین اقداماتی می توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت برده و راضی تر هستند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیش تری انجام می دهند در نتیجه کارایی و بهره‌وری سازمان افزایش یافته و با ارتقاء سلامت اداری کارکنان و سازمان، فساد در سازمان کاهش می یابد.

منابع:

- آقابخشی، علی (۱۳۶۶). «فرهنگ علوم سیاسی»، انتشارات پگاه، چاپ دوم
- احمدی، فریدون (۱۳۸۸). «شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی و ارایه الگو برای شرکت ملی نفت ایران»، پایان نامه دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، پردیس قم اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶). «رفتار شهروندی سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۸۷ الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰). «گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، تهران»، انتشارات صفار-اشرافی
- تانزی، ویتو (۱۳۷۸). «مسأله فساد، فعالیت های دولتی و بازار آزاد»، بهمن آقایی، اطلاعات اقتصادی - سیاسی، شماره ۱۵۰-۱۴۹
- حبیبی، نادر (۱۳۷۵). «فساد اداری؛ عوامل مؤثر و روش های مبارزه»، انتشارات وثقی، تهران
- حسینی کاخکی، احمد و قلی پور، آرین (۱۳۸۶). «رفتار شهروندی سازمانی: گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری»، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۵
- حسینی کاخکی (۱۳۸۵). «بررسی رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری مشتری در گروه شرکت های همکاران سیستم»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- دادگر، حسن و معصومی نیا، غلامعلی (۱۳۸۳). «فساد مالی»، انتشارات کانون اندیشه جوان، تهران، چاپ اول
- زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا و توره، ناصر (۱۳۸۵). «شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم
- زارعی متین، حسن و احمدی، فریدون و همایونی، غلامحسین (۱۳۸۸). «ارایه مدلی جامع برای بررسی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی - سازمانی در دستگاه های دولتی»، دانش ارزیابی، سال اول، شماره یک
- زارعی متین، حسن و احمدی، فریدون (۱۳۸۸). «نقش دانشگاه در توسعه رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی ۴۱، سال سیزدهم، شماره یک

عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). «فساد اداری» دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران

فرج پور، مجید (۱۳۸۳). «موانع توسعه در ایران؛ بررسی فقر، تبعیض و فساد»، مؤسسه فرهنگی رساد، چاپ اول

فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). «فساد اداری و شیوه های کنترل آن»، همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی، تهران

لطیفیان، احمد (۱۳۷۵). «عوامل مؤثر در فساد اداری و راه های مبارزه با آن»، مجله دانش و توسعه، شماره چهارم

مقیم، سید محمد (۱۳۸۴). «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل»، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره یازدهم

مشهدی صادق، مصطفی (۱۳۸۸). «بررسی نقش فرهنگ در فساد اداری»، نشریه آئینه، سال چهارم، شماره چهل و هفتم، انتشارات سازمان بازرسی کل کشور، تهران

نژاد ایرانی، فرهاد و فخیمی آذر، سیروس و بابایی هروی، صادق (۱۳۹۱). «روش تحقیق در علوم رفتاری با رویکرد پایان نامه نویسی»، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، چاپ اول

نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۹). «جزوه درسی روش تحقیق در مدیریت»، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

نژاد ایرانی، فرهاد و سید عباس زاده، میر محمد و رسولی، رضا (۱۳۹۰). «بررسی وضعیت فرهنگ دانایی و رابطه آن با خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی»، مجموعه مقالات هفته پژوهش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، آذرماه

هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۰). «سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی»، محسن ثلاثی، انتشارات علم

Bienstok, C. Carol, DeMoranvill, W. Carol and Smith K. Rachel (2003), «Organizational Citizenship Behavior and Service Quality», Journal of Services Marketing, Vol. 17, No. 4

Castro & Armario & Ruiz (2004), «The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior Customer Loyalty», International Journal of Service Industry Management, Vol. 15, N. 1

Cohen, Aaron and Kol, Yarden (2004), «Professionalism and

Organizational Citizenship Behavior , An Empirical examination Mong Israeli Nurses» , Journal of Managerial Psychology , Vol .19, No . 4

George , J.M & Jones , G.R(1997) , « Oganizational Spontaneity in Context » , Vol . 10

Goudie, A.W & Stasavage, D ,(1998),«A Frame work for the Analysis of Corruption, Crime , Law & Social Change» , No.29

Katz , D (1964) , «Motivaitional basis of organaiztonal behavior » , Behavioral Science , Vol. 9

Katz , D and Kahn , R. L (1966), « The social Psychology of Organizathonal » , New York , John Wiely

Kaufman, Daniel (1997) , « Corruption : fact , foreign, policy» ,No, 107

Klitgaard, R ,(1991),« Controling corruption » , University of California Press

Organ , D.W(1988),« Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome» , Lexington ,MA : Lexington Books

Podsakoff , P.M , Mackenzie , S.B , Paine , J.B & Bachrach , D.G (2000) , «Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion For Future Reserch » , Journal of Management,Vol . 26

Steven,cheung (1996) ,«A simplistic general equilibrium theory of corruption» , contemporary economic policy, vol 14 , issue 3

Tanzi, Vito (1995) , «Finance & development »

Treisman , D,(2000),« The Causes of Corruption: A Cross-National Study » , Journal of Public Economics ,No .76