

بررسی و اولویت بندی عوامل بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دیدارباب رجوع و کارکنان

جعفر صادق فیضی^۱

رضانبی و ندرضایی^۲

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی، به بررسی این عوامل می پردازد و سعی در ارائه راهکارهایی مناسب جهت کاهش فساد اداری دارد. تحقیق حاضر این پرسش را دنبال می کند که آیا نظام مدیریت منابع انسانی، نظام قانونی شهرداری ها، تکنولوژی مورد استفاده در شهرداری ها و عوامل محیطی بر میزان فساد اداری اثر گذار می باشد یا خیر؟ روش تحقیق روش کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی است. در این پژوهش، تعداد کارکنان و مراجعین شهرداری های استان آذربایجان غربی در شهرستان هایی که دارای فرمانداری هستند به عنوان حجم جامعه استفاده شده است. روش نمونه گیری، تصادفی ساده می باشد. به منظور بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری از پرسش نامه و برای پاسخ گویی به آن از طیف نقطه ای لیکرت استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده ها، از آزمون های مختلف استفاده شده است. یافته های آزمون ها نشان می دهد که تمام عوامل مذکور در بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی مؤثر است. در نهایت عوامل مؤثر در فساد اداری را از دیدارباب رجوع و کارکنان اولویت بندی نموده و میزان تشابه نظرات هر دو طیف را نیز سنجیده است.

واژگان کلیدی: فساد اداری، عوامل محیطی، نظام مدیریت منابع انسانی، نظام قانونی شهرداری،

تکنولوژی ارائه خدمات

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه - serira2002@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا - mr499@yahoo.com

مقدمه:

امروزه سلامت اداری به عنوان تنها رویکرد برخورد با فساد اداری مورد توجه قرار گرفته است. سلامت اداری به وضعیتی اطلاق می شود که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تامین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن ها لحاظ نمایند. سلامت اداری، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می دهد (مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، ۱۳۸۷).

وجود عدالت و عدم تبعیض در نظام اداری یکی از شرطهای اصلی برای توسعه همه جانبه است. تأکید مدیران ارشد نظام بر مبارزه با انواع فساد و از جمله فساد اداری، حاکی از وجود انحرافات در نظام اداری است. با توجه به اینکه عاملین به انحرافات اداری در نظام اداری انسان ها هستند و این انسان ها نیز تحت تأثیر یک سیستم منابع انسانی (جذب، آموزش، نگهداری و کاربرد) بکار گرفته می شوند، می توان وجود رابطه بین این سیستم و انحرافات اداری را مورد سنجش قرار داد. لذا مسأله ای پیش می آید با این عنوان که آیا ریشه اصلی انحرافات می تواند در نظام جذب منابع انسانی^۱ در نظام اداری، تکنولوژی ارایه خدمات^۲، نظام قانونی^۳ و عوامل محیطی^۴ باشد؟ این تحقیق برای مطالعه این مسأله اصلی طراحی گردیده است. به منظور تبیین دقیق وجود رابطه بین نظام مدیریت منابع انسانی و متغیرهای پیش گفته و فساد اداری (اعمال نفوذ، بی عدالتی، فرار از قانون، رشوه، و سایر وجوه فساد) مسأله را به این شکل بیان می کنیم که آیا نظام مدیریت منابع انسانی، کیفیت تکنولوژی ارایه خدمات، نظام قانونی و عوامل محیطی بر فساد اداری تأثیر دارد؟ رخ دادن فساد اداری در هر شکل و زمینه که باشد، مستلزم وجود دو وضعیت اساسی است که عبارتند از (تمایل و فرصت)، تمایل به ارتکاب تخلف و فرصت یا مهیا بودن شرایط محیطی مربوط. چنانچه تمایل و فرصت یک جا فراهم شود؛ فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط رشد خواهد کرد (Chapman & Hall, 1993). سه انگیزه اصلی برای یک کارمند به هنگام مشارکت در فساد اداری وجود دارد: (۱) نفع شخصی مستقیم (۲) دریافت رشوه نقدی یا غیر نقدی از شخص ثالث (۳) کمک به دوستان و خویشاوندان (حبیبی، ۱۳۷۵، صص ۱۷-۱۴). فساد با زیر پا گذاشتن تساوی

1. Human resources recruitment system

2. Technology services

3. Legal system

4. Environmental factors

حقوق افراد در برابر قانون و تضعیف شالوده نهادی که رشد اقتصادی وابسته به آن است مانع توسعه می شود (دیویدان جی ۲۰۰۶) فساد باعث پایین آمدن کیفیت خدمات عمومی در بخش های عمومی می شود و از آن جهت مانعی در برابر اقدامات توسعه ای دولت ها و کاهش ارایه خدمات می گردد و مشروعیت دولت را نیز کاهش می دهد (سلیگسون، ۲۰۰۶، ص ۱۵۶). آمارهای نگران کننده از وجود فساد در اداره ها ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردم ایجاد نماید. اگر مردم روزانه با مراجعه به اداره های دولتی که به منزله نماینده حکومت شناخته می شوند، شاهد بروز فساد باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام خواهد شد و پیامدهای نگران کننده ای در پی خواهد داشت. فساد موجب انحطاط می شود و باعث هدر رفتن منافع ملی می گردد و به کاهش اثربخشی دولت می انجامد. رواج فساد، اعتقاد و ارزش های اخلاقی جامعه را متزلزل می کند، هزینه انجام کارها را افزایش می دهد و بی انگیزگی و بدبینی ایجاد می کند و زمینه تضعیف روحیه افراد در دستکار را فراهم می آورد. فساد اداری مانع سرمایه گذاری می شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادها و جهت گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت های نادرست و دستیابی به درآمدهای سهل الوصول فراهم می سازد (عباسزادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۴).

نظام اداری ایران نیز مدت ها است از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می برد، برای حذف و یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور نیازمند برنامه ای هستیم که بدان وسیله به تجزیه و تحلیل مسائل پرداخته و علل آن مشخص شود تا بتوان ضمن ارزیابی راه های گوناگون، راهبردهای لازم و بهینه در جهت مقابله با فساد انتخاب و به مرحله اجرا بگذاریم. شهرداری های کشور نیز با توجه به اینکه از این قاعده مستثنی نبوده، لذا فساد اداری نیز در شهرداری ها بالطبع به عنوان مختلف وجود دارد و می تواند علل مختلفی داشته باشد. حجم عظیم مراجعات مردمی به شهرداری ها و کیفیت و کمیت قوانین شهرداری و عدم شفافیت کامل قانون شهرداری ها، روندا رایه خدمات و تکنولوژی های مورد استفاده در شهرداری ها و عوامل محیطی مؤثر بر شهرداری های هر شهر و همچنین نظام مدیریت منابع انسانی به نظر می رسد در بروز فساد اداری در شهرداری ها نقش داشته باشند که موارد مورد نظر از دیدگاه ارباب رجوع و کارکنان مورد بررسی قرار می گیرد و سؤال این است که علل بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دیدگاه ارباب رجوع و کارکنان چه می تواند باشد؟ که در این رابطه نظرات ارباب رجوع و کارکنان بررسی خواهد شد. با توجه به تبعات منفی فساد اداری در سازمان ها و ادارات که در تحقیقات مختلف بر آن ها اشاره

گردیده است، تحقیق حاضر در نظر دارد تا با بررسی نظام مند اثر عوامل مدیریتی، محیطی، نظام قانونی حاکم بر شهرداری ها و همچنین تکنولوژی ارائه خدمات در شهرداری ها و تأثیر گذاری آن هادر بروز فساد اداری را شناسایی و آسیب شناسی نماید و نشان دهد که آیا عوامل فوق الذکر بر فساد اداری موثر می باشند؟ و این که چه راه حل ها و توصیه هایی را برای آگاهی و استفاده مدیران جهت کاهش بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی می توان ارایه داد؟

فساد در نظام اداری هر کشوری آسیب ها و پیامدهای منفی به دنبال دارد لذا به جهت پی بردن به اهمیت تحقیق حاضر، می بایست تبعات ناشی از وجود فساد در نظام اداری کشورها که ضربه و صدمه به دولت وارد می آورد را بشناسیم که مهم ترین پیامدهای این معضل را به طور مختصر تشریح می نماییم:

۱- باعث اتخاذ تصمیمات نادرست از سوی دیوان سالاران^۱ می شود چرا که آن ها از طرحهای زیر استاندارد، پرهزینه، پیچیده و سرمایه بر که به آسانی حسابرسی نمی شوند حمایت می کنند تا آسان تر مبالغ هنگفتی را به سود خود برداشت کنند (کافمن^۲، ۱۹۹۷).

۲- باعث کند شدن رشد اقتصادی می شود؛ زیرا انگیزه سرمایه گذاری را برای سرمایه گذاران داخلی و خارجی کاهش می دهد. بررسی ها نشان می دهد که سرمایه گذاران در یک کشور فاسد در مقایسه با کشوری که دچار فساد اندک است معادل ۲۰ درصد مالیات اضافی بر سرمایه گذاری دارند (همان منبع).

۳- باعث به هم ریختن ترکیب مخارج دولت می شود؛ چرا که سیاستمداران فاسد، منابع را بیش تر به بخش هایی سوق می دهند که سودهای کلان عایدشان شود. آنان به خرید هواپیمای جنگی و سرمایه گذاری در پروژه های عظیم و پرسرو صدا بیش تر علاقه مندند تا چاپ و تکثیر کتب درسی و افزایش حقوق کارکنان (ماورو^۳، ۱۹۹۸).

۴- از درجه مشروعیت و اثر بخشی^۴ دولت ها می کاهد و ثبات و امنیت جوامع را به خطر می اندازد. به علاوه ارزش های دموکراسی و اخلاقیات را مخدوش می سازد و از این طریق مانع

1. Bureaucrats

2. Kaufmann

3. Mauro

4. Legitimacy and effectiveness

توسعه سیاسی و اجتماعی می شود (شکراللهی، ۱۳۷۸).

۵- فساد با تضعیف انگیزه ها، موجب زیان های اجتماعی و با تضعیف نهادهای موجود، باعث زیان های سیاسی و با توزیع ناعادلانه منابع، موجب زیان های اقتصادی می شود.

۶- فساد مانع توسعه پایدار می شود، زیرا روند تصمیم گیری را مختل می سازد، همچنین مانع رشد رقابت و موجب خنثی شدن تلاش ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می گردد. با عنایت به تبعات فساد و تأثیر آن بر سیستم اداری و با توجه به اینکه در استان آذربایجان غربی و به ویژه در شهرداری های استان، هیچگونه مطالعه ای در زمینه علل و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده فساد اداری انجام نگرفته است و همچنین با توجه به اینکه مطالعات نشان می دهد، تحقیقی در زمینه این موضوع که هم نظر کارکنان و هم نظر ارباب رجوع را اخذ نمایند، انجام نگرفته و وجود ندارد، این تحقیق ضروری بوده و نیز به واسطه مد نظر قرار دادن متغیرهای محیطی و درونی شهرداری ها نوآور به حساب می آید، لذا ضمن بررسی علل بروز فساد در شهرداری های استان و اولویت بندی آن ها نسبت به شناسایی و بیان راه حل ها و توصیه هایی را برای آگاهی و استفاده مدیران جهت کاهش بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی می توان ارایه داد.

فساد^۱، پدیده نوینی نیست و رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان ها و نهادها دارد. همه اجتماعات دارای سطوح و لایه هایی از فساد بوده اند و می توان به جرأت ادعا نمود که تاریخی از حیات انسانی یافت نمی شود که فاقد فساد به اشکال متعدد نباشد. از این روی، بایستی اذعان نمود که فساد، پدیده همه گیر و جهانی است. امروزه هیچ کشوری، نظام اداری خود را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی دانند یعنی تمامی سیستم های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه ای از فساد هستند تعریف فساد در فرهنگ لغت آکسفورد، عبارت است از، انحراف از درستی به واسطه رشوه و انحراف هر چیزی از خلوص اولیه خود. لهو و کبوی^۲ (۲۰۰۵) فساد را شامل اقدامات نفع طلبانه سیاستمداران، تجار و مستخدمان دولتی می دانند که به طریق ناشایست و غیر قانونی و با سوء استفاده از مقام و شغل دولتی و خصوصی صورت می گیرد.

1. Corruption

2. Kbyy

در متون نظری مربوط به فساد اداری، تعاریف مختلفی ارائه شده است که به برخی از این تعاریف اشاره می شود:

- فساد اداری عبارت است از تخطی افراد از صداقت و درستکاری در انجام وظایف دولتی (اسکانلان^۱، ۲۰۰۴، ص ۳۱۶).

- فساد اداری به عنوان سوء استفاده از قدرت رسمی دولتی برای دستیابی به منافع شخصی تعریف شده است که تهدیدی جدی برای توسعه است (هارهویس^۲ ولی یو، ۲۰۰۴، ص ۵۴۷).

- سوء استفاده از منابع و نقش های دولتی در زمینه منافع شخصی یا استفاده نامناسب از سازمان دولتی برای رسیدن به اهداف غیر رسمی (رابرتسون و واتسون^۳، ۲۰۰۴، ص ۳۸۵).

- فساد شکستن یا نقض یک هنجار، قانون یا مقررات اداری می باشد (محمدنبی و همکاران، ۱۳۸۸).

- فساد در فرهنگ^۴ و «بستر» عبارت است از «پاداش نامشروع که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می شود».

دو دیدگاه عمده و متباین در رابطه با فساد وجود دارد، دیدگاه اخلاق گرایان و دیدگاه عمل گرایان.

متداول ترین روش این است که فساد به عنوان یک پدیده غیر اخلاقی در نظر گرفته شود. از این دیدگاه فساد اداری مجموعه ای از انحرافات اخلاقی جامعه است که معمولاً، به فقدان احترام و اعتماد به اختیار و اقتدار مقرر شده، منجر می شود. میردال^۵، فساد اداری را به عنوان رفتاری خودپسندانه و ناشایست تعریف کرده است. وی به اختصار بیان می دارد که فساد اداری رفتاری است که یک مامور دولتی که یک نقش دولتی (انتخابی یا انتصابی) را بر عهده دارد، با توجه به مناسبات شخصی اش، موفقیت یا ثروتی را به دست می آورد از رفتار قانونی منحرف می شود و یا در برابر اشکال شخصی نفوذ مناسبات شخصی، قانون را نقض می کند. اگرچه نگرش اخلاق گرایانه، قویاً قابل پذیرش است، اما محدودیت هایی را به همراه دارد. اولاً، در این نگرش فساد اداری به عنوان پدیده ای اجتماعی در نظر گرفته می شود. اگر فساد اداری اساساً، مشکلی در ارتباط با متصدیان و کارگزاران بخش اداری می باشد راه حل اصلی در این خصوص حذف چنین کارگزارانی است. از سویی دیگر، این دیدگاه به درجه و میزانی که فساد اداری در حد یک مشکل اجتماعی در نظر

1. Skanlan

2. Harhvys

3. Robertson and Watson

4. Webster

5. Myrdal

گرفته می شود، نمی پردازد. ثانیاً، در این دیدگاه پدیده ها صرفاً، از دو بعد در نظر گرفته می شوند، چیزهایی که خوب هستند و چیزهایی که بد هستند. حال آنکه در یک کشور با طبقات اجتماعی و نژادی مختلف و متعدد که نهادهای مرکزی از مشروعیت عمومی زیادی برخوردار نیستند، تبیین هنجارهای قابل پذیرش عموم، بسیار سخت خواهد بود. ثالثاً، حتی اگر نهادهای مرکزی که این هنجارها را مشخص می سازند از مشروعیت گسترده ای برخوردار باشند در بسیاری از موارد، نظام های قانونی قادر به تعریف دقیق اعمال خلاف قانون و فاسد نمی باشند. به طور کلی، دیدگاه اخلاق گرایان به این دلیل که شرایط اجتماعی را در نظر نگرفته و شکاف بین هنجارهای رسمی و هنجارهای غیر رسمی و متداول حاکم را مورد بررسی قرار نداده است، دیدگاهی قوی در این خصوص به شمار نمی رود.

دیدگاه وظیفه واقعی، به این مفهوم که فساد اداری می تواند در فرآیند توسعه اجتماعی و اقتصادی نقش مؤثری را ایفا نماید. عمل گرایان پیامدهای فساد اداری را مورد توجه قرار می دهند و معتقدند فساد اداری در برخی موارد می تواند مفید نیز باشد:

- ۱- بوروکراسی متورم، نابرابر و ایستا، سرمایه گذاری بخش خصوصی را متوقف می سازد. فساد اداری در این باره می تواند نوعی کارایی اقتصادی، هر چند ناقص را ایجاد نماید.
- ۲- از نظر سیاسی، فساد اداری باعث توسعه سیاسی می شود. فساد اداری باعث تقویت احزاب سیاسی می شود و گفته می شود فساد اداری جایگزینی قابل پذیرش برای خشونت به شمار می آید.
- ۳- از جهت عملی، رهبران سیاسی ممکن است تحمل درجه معینی از فساد اداری را در راستای منافع ملی ملاحظه نمایند به این ترتیب که اقدام عملی علیه فساد اداری هزینه های زیادی را در بر خواهد داشت و البته از سوی دیگر در هیچ موردی، پرداخت کم به طور مداوم نمی تواند انگیزه کارکنان را تقویت نماید و فساد اداری می تواند دریافتی کارکنان دولت را افزایش دهد (جمشیدیان و یزدان شناس، ۱۳۸۶).

مروری بر پژوهش های انجام شده در ایران

- دکتر الوانی و دکتر جفره/ یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری/ ۱۳۷۷/ ضعف مدیریت، احساس عدم تعهد، پیچیدگی و ضعف قوانین و مقررات علل اصلی بروز کجروی اداری هستند

- رضانجاری/ علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آن/ ۱۳۷۸/ عدم ارتباط صحیح مدیران با کارکنان، بی انگیزگی کارکنان، نارسایی در اعمال خود کنترلی، تبعیض بین کارمندان، عدم تفاوت

بین کارمند کوشا و غیر فعال عامل بروز تخلف اداری است.

- سازمان بازرسی کل کشور/ بررسی کجروی اداری و مالی در دستگاه های مشمول بازرسی/۱۳۷۹/ تفویض اختیار بیش از حد، اعمال سلیقه شخصی و برداشت شخصی از ضوابط توسط مدیران، ضعف مدیریت، عدم اعمال کنترل و نظارت عوامل بروز فساد هستند.

- سید حمید حسینی و محسن فرهادی نژاد/ بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن/۱۳۸۰/ تنگناهای اقتصادی حاکم بر زندگی کارکنان، ویژگی فرهنگی حاکم بر جامعه، نا کار آمدی قوانین و مقررات علل بروز فساد اداری هستند.

- مرتضی عباس پور/ عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارت دولتی شاهرود (پایان نامه)/۱۳۸۵/ تأثیر سه عامل کنترل و نظارت و رابطه مثبت، حقوق و دستمزد و رابطه منفی، شفافیت فرآیندهای کاری در سازمان و رابطه منفی با بروز فساد.

- حسن دانایی فرد/ تأثیر فناوری اطلاعات بر فساد اداری/۱۳۸۳/ نه تنها اثر قابل ملاحظه ای بر مدیریت فساد ندارد بلکه در برخی موارد فرصت جدیدی برای فساد ایجاد می کند.

- رسولی و شهبایی/ علل بروز فساد در آموزش و پرورش/۱۳۸۷/ شرایط اقتصادی بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر را در پیدایش فساد اداری دارند.

- پریخ امامی و مهدی خلیلی/ آسیب شناسی بروز فساد/ سطح پایین بهره وری نه تنها، سازمان ها را از حرکت سالم فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باز می دارد بلکه شرایط نامطلوب و نامتعادلی را در مقابل مدیریت سازمان ها قرار می دهد بنابراین شناخت آسیبهای یک سازمان بدون شناخت ساختارها و کارکردهای پدیده های اجتماعی و بدون توجه به جنبه های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی افراد سازمان ها، هیچگونه نتیجه ای ندارد.

- دکتر مرتضی صامتی و روح اله شهنازی/ بررسی اثر آزادی اقتصادی بر فساد مالی/۱۳۸۴/ نتایج بیانگر اثر منفی و معنی دار کل شاخص آزادی اقتصادی، دو بخش اصلی آن (ساختار قضایی و امنیت حقوق مالکیت، و پول سالم) و سه زیر بخش آن (دادگاه های مستقل، مالیات از تجارت خارجی و مقررات ایجاد کسب و کار جدید) بر فساد مالی است.

- دکتر مهدی خلف خانی/ رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری/۱۳۸۷/ جدیت نهادهای نظارتی و خاص گرایي به عنوان سرمایه منفی اجتماعی بالاترین تأثیر را در جری شدن کارمندان خاطی و نیز بی اعتمادی مردم به رویه های قانونی و یا عدم همکاری برای رفع فساد داشته اند.

مروری بر پژوهش های انجام شده در خارج از کشور:

-تریژمن^۱ /روابط میان شاخص های فساد و ویژگی های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشور/۲۰۰۶/ در کشورهای پروتستان و مستعمره انگلیس که دارای درآمد سرانه بالاتر و سهم بالای تولید ناخالص داخلی هستند و شکل حکومت واحد و سیستم قانونی با حقوق عرفی (در مقابل حقوق مدنی) دارند، فساد بیش تر است.

-رزاکرمن^۲ /درجه دموکراسی در توضیح فساد بی اهمیت است، ولی هر قدر ساختار دموکراسی در یک کشور نهادینه تر شود، فساد کاهش می یابد/۲۰۰۱/ یافته ها حاکی از آن است که فساد به سطح رشد اقتصادی و همچنین سیستم قانونی و حکومتی کشور مرتبط است.

-بانک جهانی^۳ /عواملی که سبب ممانعت از توسعه کسب و کار در کشورها می شوند و مشخص نمودن ۵ عامل به ترتیب اثر گذاری بر رشد اقتصادی. /۲۰۰۰/ نقش فساد در ممانعت از توسعه کسب و کار در همه مناطق جهان به استثنای کشورهای تازه صنعتی شده جنوب شرق آسیا بیش از نقش مالیات های دولتی ارزیابی شد.

سوالات تحقیق:

- ۱- آیا نظام مدیریت منابع انسانی بر فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دید ارباب رجوع و کارکنان مؤثر است؟
- ۲- آیا کیفیت تکنولوژی ارائه خدمات در شهرداری های استان آذربایجان غربی بر فساد اداری از دید ارباب رجوع و کارکنان مؤثر است؟
- ۳- آیا نظام قانونی حاکم بر شهرداری ها بر فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دید ارباب رجوع و کارکنان مؤثر است؟
- ۴- آیا عوامل محیطی بر فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دید ارباب رجوع و کارکنان مؤثر است؟

1. Tryzmn

2. Rose-Ackerman

3. The word Bank

نوع و روش تحقیق

تحقیق توصیفی^۱ در صدد توصیف عینی و واقعی رویدادها، حوادث، خصوصیات یک موقعیت و یا یک موضوع و یا چگونگی روابط عوامل مربوط به آن‌ها از طریق طبقه بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات است. به عبارت علمی تر یعنی اینکه محقق نمی تواند متغیرهای پژوهش خود را دستکاری کرده، عوامل مربوطه را مورد کنترل قرار دهد (بازرگان، ۱۳۷۶). این تحقیق نیز بر همین اساس یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی^۲ است.

به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید. تحقیقات توصیفی هم جنبه کاربردی دارد و هم جنبه مبنایی؛ در بعد کاربردی از نتایج این تحقیقات در تصمیم گیری ها و سیاست گذاری ها و همچنین برنامه ریزی ها استفاده می شود. تصمیم گیری و سیاست گذاری در قلمرو کار مدیریت ها قرار دارد و کار مدیران جامعه، اعم از مدیران عالی سیاسی یا مدیران رده های پایین، چه در بخش دولتی و عمومی و چه در بخش خصوصی و شرکت ها، تصمیم گیری است. دانستن وضعیت حیطه مدیریت و تحول متغیرها برای تصمیم گیری امری ضروری است و بدون آگاهی از وضع جامعه، گرایش ها، ویژگی ها، کیفیت متغیرها و نیز عوامل مؤثر در حیطه مدیریت نمی توان تصمیم گیری و سیاست گذاری نمود، برای آگاهی از این امور تحقیقات توصیفی ضرورت دارد.

جامعه آماری

در خصوص حجم جامعه، در این پژوهش، تعداد کارکنان و مراجعین (ارباب رجوع ها) شهرداری شهرستان هایی که دارای فرمانداری هستند به عنوان جامعه آماری است که باید نمونه گیری شوند. به تعداد هفده شهرستان در استان موجود هستند که بر اساس هدف تحقیق، تعداد کارکنان در این شهرستان ها ۱۲۰۶ نفر می باشد. حال به جهت اخذ نمونه و پوشش کامل افراد در نمونه، نمونه گیری باید به گونه ای باشد که کل سطح استان را پوشش دهد، لذا در ابتدای کار، بر اساس موقعیت جغرافیایی، بافت شهرستان و تراکم افراد در شهرستان ها تعداد ۹ شهرستان را انتخاب می کنیم. این شهرستان ها در شمال و جنوب استان و مرکز استان واقع شده اند.

1. Descriptive research

2. Survey

حجم نمونه و روش نمونه گیری

حال برای محاسبه حجم نمونه^۱، ابتدا بر اساس جمعیت کارمندی شهرداری ها، با روش تخصیص متناسب با حجم جامعه، تعداد کارمندانی که از هر شهر می بایستی انتخاب شوند را مشخص می سازیم. قبل از تخصیص نمونه برای هر شهرستان، می بایستی حجم کل نمونه را مشخص سازیم. حجم کل نمونه را با استفاده از جدول مورگان به دست می آوریم. حجم نمونه با این روش ۲۹۱ نفر می باشد. لازم به ذکر است اگر با استفاده از فرمول کوکران نیز حجم نمونه محاسبه شود، باز هم این مقدار (با اختلاف بسیار جزئی) حاصل می شود. در خصوص تعیین حجم نمونه برای مراجعین، به علت بالا بودن حجم جامعه (مراجعین)، محدودیتی در انتخاب تعداد اعضای نمونه وجود ندارد و هر نمونه ای تصادفی با حداقل ۳۵ نفر به عنوان نمونه قابل قبول است، که با این اوصاف حجم نمونه برای مراجعه کنندگان ۹۰ مورد انتخاب می شود. البته دلیل اصلی در مورد برابری حجم نمونه در این دو روش، حجم بالای جامعه است و ضمناً تغییرات (جزئی) در تعداد اعضای نمونه، تاثیری در تحلیل و استنباط نخواهد داشت و این امر به دلیل قضیه ای مهم و اساسی در آمار و استنباط آماری تحت عنوان (قضیه حد مرکزی^۲) می باشد. لازم به ذکر است که حجم نمونه اگر به اندازه کافی و معقول بزرگ باشد، از یک مرحله (از یک مقدار برای حجم نمونه) به بعد تمامی استنباط ها و نتایج و تفسیرها (با حجم نمونه های متفاوت) بر هم منطبق خواهند شد. بعد از مشخص شدن حجم نمونه و تخصیص سهم هر شهرستان، پرسش نامه های تهیه شده به طور تصادفی (به روش نمونه گیری تصادفی ساده^۳) در میان کارمندان و ارباب رجوع ها توزیع می شود.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش برای گردآوری نظریه های مرتبط با موضوع پژوهش از کلیه کتاب ها، مقالات، نشریات و سایت های اینترنتی مرتبط بهره گرفته شده است.

برای جمع آوری داده های مورد نیاز، جهت آزمون فرضیه ها از پرسشنامه سؤالات بسته به عنوان ابزار سنجش استفاده گردیده است. در پرسشنامه دو دسته سوال طراحی شده است دسته اول مربوط به سؤالات شناسایی (مشخصات عمومی پاسخگویان) و دسته دوم مربوط به متغیرهای مورد تحقیق است.

1. Sample
2. Issue a central limit
3. Simple random sampling

ابزار سنجش باید از روایی^۱ و پایایی^۲ لازم برخوردار باشد تا محقق بتواند داده های متناسب با تحقیق را گردآوری نماید و از طریق این داده ها و تجزیه و تحلیل آن ها، فرضیه های مورد نظر را بیازماید و به سؤال تحقیق پاسخ دهد. در این تحقیق اعتبار پرسشنامه با نظرخواهی از صاحب نظران و اساتید دانشگاه ها انجام شده است و پرسشنامه برای اجرا آماده شد. پایایی پرسشنامه ها برای کارکنان و ارباب رجوع با استفاده از آلفای گرونباخ محاسبه که به ترتیب برای پرسشنامه کارکنان ۰/۸۶ و برای پرسشنامه مراجعه کنندگان (ارباب رجوع) ۰/۷۸ به دست آمد و چون مقدار معیار ضریب آلفای گرونباخ، حدود ۰/۷ می باشد لذا مورد تأیید است.

نحوه محاسبه نمرات متغیرها

طرز محاسبه به روش طیف لیکرت^۳ می باشد، لیکرت که از سال ۱۹۳۹ مدیریت بخش بررسی های افکار عمومی را در وزارت کشاورزی آمریکا بر عهده داشت این طیف را ارایه نمود. این طیف از پنج قسمت مساوی تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق تعدادی گویه در اختیار پاسخگو قرار می دهد تا گرایش خود را درباره آن مشخص نماید. طیف از گرایش کاملاً موافق تا گرایش کاملاً مخالف کشیده می شود (حافظ نیا، ۱۳۸۶، ص ۱۵۱).

کاملاً موافق موافق بی نظر مخالف کاملاً مخالف

تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها از فنون آماری مختلفی نظیر: جداول توزیع فراوانی و درصد، شاخص های مرکزی و آزمون های T، خی دو، فریدمن (و در صورت لزوم آزمون همبستگی پیرسون) استفاده شده است. در ضمن قبل از به کارگیری آزمون های پارامتری مربوطه، از آزمون هایی نظیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون لون و آزمون تثبیت واریانس استفاده کردیم تا اینکه مطمئن شویم آزمون ها و تکنیک های به کار رفته در تحقیق مجاز و معتبر هستند. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها، سؤالات به صورت کد بندی شده وارد نرم افزار آماری SPSS و خروجی های لازم استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

1. Validity
2. Reliability
3. Lykrt

بررسی فرضیه های تحقیق

در این قسمت از پژوهش، فرضیه ها (از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع) مورد بررسی قرار می گیرند و با استفاده از تکنیک ها و آزمون های مناسب آماری در خصوص تأیید یا رد فرضیه ها تصمیم گیری می شود. در این بخش ابتدا بر اساس آزمون t تک نمونه ای تأیید یا عدم تأیید فرضیه ها مشخص می شود، سپس با استفاده از آزمون فریدمن به اولویت بندی عوامل تأثیر گذار بر فساد اداری می پردازیم. لازم به ذکر است در تمامی آزمون های t انجام شده در این تحقیق، بر اساس نوع کد بندی داده ها، مقدار مقیاس عدد ۳ در نظر گرفته شده است تا میزان موفقیت بر اساس دوری یا نزدیکی از این مقدار کاملاً مشخص گردد.

بررسی فرضیه ها از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع

جدول ۱ - آماره های توصیفی آزمون t و نتایج آن از دیدگاه کارکنان

(تعداد نمونه = ۲۹۱ درجه آزادی = ۲۹۰)

نتایج آزمون t (مقدار آزمون = ۳)			آماره t	پاسخگویان بازگشت آمیخته	فرضیه ها
مقدار آماره t	مقدار معنی داری	اختلاف میانگین			
۲۳۰/۴۸۷	۰/۰۰۰	۱/۸۰۰۶۹	۰/۱۳۳۲۷	۴/۸۰۰۷	۱
۸۱/۶۰۳	۰/۰۰۰	۱/۳۲۷۸۴	۰/۲۷۷۵۸	۴/۳۲۷۸	۲
۱۳۱/۳۰۸	۰/۰۰۰	۱/۴۶۳۰۰	۰/۱۹۰۰۶	۴/۴۶۳۰	۳
۱۲۷/۳۳۱	۰/۰۰۰	۱/۵۷۸۳۰	۰/۲۱۱۴۵	۴/۵۷۸۳	۴

فرضیه ها به طور معنی دار تأیید می گردند.

جدول ۲ - آماره های توصیفی آزمون t و نتایج آن از دیدگاه ارباب رجوع

(تعداد نمونه = ۹۰ درجه آزادی = ۸۹)

نتایج آزمون t (مقدار آزمون = ۳)			آماره t	پاسخگویان بازگشت آمیخته	فرضیه ها
مقدار آماره t	مقدار معنی داری	اختلاف میانگین			
۱۲۷/۱۴۸	۰/۰۰۰	۱/۸۰۰۷۶۴	۰/۱۳۴۸۷	۴/۸۰۰۷۶	۱
۵۰/۰۴۴	۰/۰۰۰	۱/۳۳۲۲۲	۰/۲۵۲۵۵	۴/۳۳۲۲	۲
۹۳/۶۸۰	۰/۰۰۰	۱/۶۲۵۴۰	۰/۱۶۴۶۰	۴/۶۲۵۴	۳
۶۸/۳۱۷	۰/۰۰۰	۱/۴۲۰۶۳	۰/۱۹۷۲۸	۴/۴۲۰۶	۴

فرضیه ها به طور معنی دار تأیید می گردند.

اولویت بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی از دید کارکنان و ارباب رجوع در این قسمت بر اساس آزمون فریدمن به اولویت بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع می پردازیم.

جدول ۳- مهم ترین عامل در بروز فساد اداری بر اساس آزمون فریدمن از دید کارکنان

عوامل	میانگین رتبه ها	مقدار آماره خی دو	مقدار معنی داری
نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری	۳/۷۰	۴۲۷/۱۱۲	۰/۰۰۰
عوامل محیطی بر بروز فساد اداری	۲/۶۳		
نظام قانونی در شهرداری ها بر بروز فساد اداری	۲/۰۲		
تکنولوژی ارائه خدمات بر بروز فساد اداری	۱/۶۴		

جدول ۴- مهم ترین عامل در بروز فساد اداری بر اساس آزمون فریدمن از دید ارباب رجوع

عوامل	میانگین رتبه ها	مقدار آماره خی دو	مقدار معنی داری
نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری	۳/۶۷	۱۴۹/۷۳۳	۰/۰۰۰
نظام قانونی در شهرداری ها بر بروز فساد اداری	۲/۸۶		
عوامل محیطی بر بروز فساد اداری	۱/۹۲		
تکنولوژی ارائه خدمات بر بروز فساد اداری	۱/۵۶		

جدول (۴) و (۳) میانگین رتبه ها برای تشخیص مهم ترین عامل در بروز فساد اداری (از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع) بر اساس آزمون فریدمن را نشان می دهند. بر اساس نتایج حاصله از آزمون فریدمن، چون که مقدار معنی داری (یعنی ۰/۰۰۰) کم تر از ۰/۰۵ (و حتی کم تر از ۰/۰۱) می باشد، لذا تفاوت عوامل بروز فساد اداری به لحاظ اولویت و اهمیت در سطح ۵ درصد معنی دار است. بر این اساس چنین می توان ادعا کرد که: بااطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد) مهم ترین عامل در بروز فساد اداری (از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع)، «نظام مدیریت منابع انسانی» است. اولویت سایر عوامل مطابق جدول (۴) و (۳) می باشند.

مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص فرضیه های تحقیق

در این قسمت از پژوهش، مقایسه ای بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در مورد فرضیه های تحقیق صورت می گیرد. بر اساس آزمون t نمونه های مستقل، مقایسه میزان موافقت این دو گروه در سطح معنی داری ۵ درصد بررسی می شود تا مشخص گردد که آیا اختلاف معنی داری بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی وجود دارد یا نه.

(تعداد نمونه کارکنان=۲۹۱، تعداد نمونه ارباب رجوع=۹۰، درجه آزادی=۳۷۹)

جدول ۵- مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص فرضیه های تحقیق

اختلاف میانگین دو گروه	مقدار معنی داری	مقدار آماره t	انحراف معیار		میانگین		رتبه
			\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_1	\bar{x}_2	
-۰/۰۰۶۹۵	۰/۶۶۷	-۰/۴۳۱	۰/۱۳۴۸۷	۰/۱۳۳۲۷	۴/۸۰۷۶	۸۰۰۴	۱
-۰/۰۰۴۳۹	۰/۸۹۴	-۰/۱۳۴	۰/۲۵۲۵۵	۰/۲۷۷۵۸	۴/۳۳۲۲	۴/۳۲۷۸	۲
-۰/۱۶۲۴۰	۰/۰۰۰	-۷/۳۰۲	۰/۱۶۴۶۰	۰/۱۹۰۰۶	۴/۶۲۵۴	۴/۴۶۳۰	۳
۰/۱۵۷۶۷	۰/۰۰۰	۶/۲۷۸	۰/۱۹۷۲۸	۰/۲۱۱۴۵	۴/۴۲۰۶	۴/۵۷۸۳	۴

فرضیه اول: اثر نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری

ردیف اول جدول (۵) نتایج آزمون t مربوط به مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری را نشان می دهد. چون مقدار معنی داری (یعنی ۰/۶۶۷) بیش تر از ۰/۰۵ است، لذا در سطح خطای ۵ درصد تفاوت معنی داری بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری وجود ندارد. و میزان موافقت این دو گروه با این فرضیه به یک میزان می باشد.

فرضیه دوم: اثر تکنولوژی ارائه خدمات بر بروز فساد اداری

ردیف دوم جدول (۵) نتایج آزمون t مربوط به مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تأثیر تکنولوژی ارائه خدمات بر بروز فساد اداری را نشان می دهد. چون مقدار معنی داری (یعنی ۰/۸۹۴) بیش تر از ۰/۰۵ است، لذا در سطح خطای ۵ درصد تفاوت معنی داری بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تأثیر تکنولوژی ارائه خدمات بر بروز فساد اداری وجود ندارد و میزان موافقت این دو گروه با این فرضیه به یک میزان است.

فرضیه سوم: اثر نظام قانونی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری

ردیف سوم جدول (۵) نتایج آزمون t مربوط به مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تاثیر نظام قانونی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری را نشان می دهد. چون مقدار معنی داری (یعنی $0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا در سطح خطای ۵ درصد تفاوت معنی داری بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تاثیر نظام قانونی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری وجود دارد. به عبارتی می توان ادعا کرد که: کارکنان و مراجعه کنندگان در مورد تاثیر نظام قانونی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری نظرهای متفاوتی دارند و میزان موافقت این دو گروه با این فرضیه به یک میزان نمی باشد. با توجه به مقدار اختلاف میانگین این دو گروه در جدول (۵)، (یعنی $0/16240$) و نیز مقادیر میانگین میزان موافقت مراجعه کنندگان در خصوص این فرضیه بیش تر از کارکنان می باشد.

فرضیه چهارم: اثر عوامل محیطی بر بروز فساد اداری

ردیف چهارم جدول (۵) نتایج آزمون t مربوط به مقایسه نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تاثیر عوامل محیطی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری را نشان می دهد. چون مقدار معنی داری (یعنی $0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا در سطح خطای ۵ درصد تفاوت معنی داری بین نظرات کارکنان و مراجعه کنندگان در خصوص تاثیر عوامل محیطی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری وجود دارد. به عبارتی می توان ادعا کرد که: کارکنان و مراجعه کنندگان در مورد تاثیر عوامل محیطی در شهر داری ها بر بروز فساد اداری نظرهای متفاوتی دارند و میزان موافقت این دو گروه با این فرضیه به یک میزان نیست. با توجه به مقدار اختلاف میانگین این دو گروه در جدول (۵) (یعنی $0/15767$) و نیز مقادیر میانگین، میزان موافقت کارکنان در خصوص این فرضیه بیش تر از مراجعه کنندگان است.

تفسیر استنباطی یافته های تحقیق (نتایج حاصل از آزمون فرضیات)

نتایج حاصل از آمار استنباطی بر اساس نظرات دو گروه کارکنان و ارباب رجوع و اولویت بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری در شهر داری های استان آذربایجان غربی و نیز مقایسه نظرات این دو گروه به صورت زیر می باشد:

در سطح خطای ۵ درصد میزان تاثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع از حد متوسط بیش تر بوده و نظام مدیریت منابع انسانی به طور معنی دار بر بروز فساد اداری تاثیر دارد، به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد) چنین می توان ادعا

کرد که: میزان تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر بروز فساد اداری بیش تر از حد متوسط می باشد (فرضیه به طور معنی دار تأیید می گردد).

در سطح خطای ۵ درصد میزان تأثیر تکنولوژی ارایه خدمات بر بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع از حد متوسط بیش تر بوده و تکنولوژی ارایه خدمات به طور معنی دار بر بروز فساد اداری تأثیر دارد، به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد) چنین می توان ادعا کرد که: میزان تأثیر تکنولوژی ارایه خدمات بر بروز فساد اداری بیش تر از حد متوسط می باشد (فرضیه به طور معنی دار تأیید می گردد).

در سطح خطای ۵ درصد میزان تأثیر نظام قانونی بر بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع از حد متوسط بیش تر بوده و نظام قانونی به طور معنی دار بر بروز فساد اداری تأثیر دارد، به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد) چنین می توان ادعا کرد که: میزان تأثیر نظام قانونی بر بروز فساد اداری بیش تر از حد متوسط می باشد (فرضیه به طور معنی دار تأیید می گردد).

در سطح خطای ۵ درصد میزان تأثیر عوامل محیطی بر بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان و ارباب رجوع از حد متوسط بیش تر بوده و عوامل محیطی به طور معنی دار بر بروز فساد اداری تأثیر دارد، به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد) چنین می توان ادعا کرد که: میزان تأثیر عوامل محیطی بر بروز فساد اداری بیش تر از حد متوسط می باشد (فرضیه به طور معنی دار تأیید می گردد).

پیشنهادهای اساسی نتایج پژوهش:

بر اساس عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در شهرداری های استان آذربایجان غربی و اولویت این عوامل، پیشنهاد می گردد که:

- بر روی عامل «نظام مدیریت منابع انسانی» بیش تر از سایر عوامل می بایستی توجه کرد و در این خصوص مؤلفه های مربوط به این عامل باید به طور دقیق و جدی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند، از جمله مؤلفه های بسیار مهم در این مورد می توان به جذب نیروی انسانی کارآمد، توجه ویژه به نظام شایسته سالاری در عزل و نصب ها، توجه به عوامل انگیزشی در بین کارکنان، جلوگیری از به وجود آمدن روحیه بی تفاوتی بین کارکنان، اشاره نمود.

- از بین عوامل محیطی توجه ویژه به معیشت پرسنل، استقلال واحد های بازرسی و رسیدگی به شکایات ارباب رجوع، همچنین بالا بودن اشرافیت واحدهای نظارتی در شهرداری به قوانین و

فرآیند های کار، در دستور کار مدیران قرار گیرد.

-از بین عوامل قانونی، ابهامات و نقایص قانون شهرداری ها مرتفع گردد.

-از بین عوامل تکنولوژی ارایه خدمات در شهرداری ها، توجه ویژه به شفاف سازی فرآیند انجام کار و مدت زمان انجام کار بایستی در دستور کار مدیران شهرداری قرار گیرد، با توجه به اینکه مردم عادی، از وظایف و مسئولیت های کارکنان و نیز مقررات و بخشنامه ها اطلاعی ندارند، لذا برخی از کارکنان با بوروکراسی کارها را به تأخیر می اندازند و صعب الوصول جلوه می دهند بنابراین مردم برای تغییر مسیر و تسریع بیش تر سعی می نمایند کار خود را با انجام برخی تخلفات و فساد و گاه با ارتشاء جلو بیاورند و با رغبت و رضایت و ندانسته، زمینه فساد اداری را فراهم می کنند لذا پیشنهاد می شود فرآیند انجام کار و مدت زمان انجام کار برای مردم بیش از پیش شفاف سازی شود.

البته لازم به ذکر است که سایر عوامل به همراه مؤلفه های شان نیز باید مورد کنکاش بیشتری واقع شوند تا راهکارهای مناسب جهت از بین بردن (و یا کاهش) عوامل بروز فساد از سوی دستگاه های اجرایی و ذریبط اعمال شود.

منابع:

پور عزت، علی اصغر و سلیمی، غلام رضا (۱۳۸۹). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۵۹-۱۳۱.

جعفری کشتیان، معصومه، آسیب شناسی نظام اداری از جهت دلایل بروز فساد اداری و ارایه راهکارهای مقابله با آن (مطالعه موردی سازمان بازرگانی استان آذربایجان غربی)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات آذربایجان غربی واحد ارومیه، ۱۳۹۱، صص ۱۶۶.

جمشیدیان، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). تأثیرات فساد اداری بر کار آفرینی، مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت، صص ۱۹-۱.

حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری: عوامل مؤثر و روش های مبارزه، تهران: انتشارات وثوقی، چاپ اول.

خداداد حسینی، سید محمود و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۵۳-۳۷.

دانایی فرد، حسن، ۱۳۸۴. «آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می دهد»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹ شماره ۲، ص ۱۵.

ریعی، علی (۱۳۸۳). زنده باد فساد، جامعه شناسی سیاسی فساد در دولت های جهان سوم، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران: سازمان چاپ و انتشارات، چاپ اول تا پنجم.

سازمان بازرسی کل کشور، فساد اداری، عوامل بروز و راه کارهای پیش گیری و مقابله با آن. سازمان بازرسی کل کشور، بررسی کجروی اداری و مالی در دستگاه های مشمول بازرسی، ۱۳۷۹. سازمان مدیریت و برنامه ریزی (۱۳۸۴). طرح مطالعاتی تدوین برنامه مبارزه با فساد اداری و ارتقای سلامت نظام اداری، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، چاپ دوم.

شکراللهی، مسعود، «ظرفیت سازی برای سلامت نظام اداری»، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور اداری و استخدامی، تهران ۱۸ و ۱۷ مرداد ۱۳۷۸.

گلدتورپ، جی، ای، جامعه شناسی کشورهای جهان سوم، جواد ظهوریان، آستان قدس رضوی، ۱۳۷۰. محمدنبی، سینا؛ زاهدی، شمس السادات و شهبازی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صص ۵۵-۲۹.

مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، سلامت اداری - چالش ها و راهبردها، تهران: کمیته مطالعات راهبردی امنیت و نظارت، مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر. تهران، شهرداری تهران،

۱۳۸۷

نجاری، رضا (۱۳۷۸). علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آن ها، ارتقای سلامت نظام اداری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Jones, p, combating fraud corruption in the public sector, chapman & Hall, 1993

Kaufmann, D, "Corruption" Foreign policy, No. 107, summer 1997.

Lho, K. and cabuay. J. (2005) "corruption in the koren public and private sectors" In Nicholas tarling (Ed), corruption and Good covernance in Asia, New York, Rout Ledge

Mauro, p, Corruption, Finance & Development, 1998.

Mauro, Paolo. 1997. "Corruption and Growth." *Quarterly Journal of Economics* 110(3): 681–712

Mauro, Paolo. 1995. "Corruption and Growth." *Quarterly Journal of Economics* 110(3): 687-712.

Mauro, Paolo 1997. «The Effects of Corruption on Growth, Investment, and Government Expenditure: Across-Country Analysis» In Kimberly Ann Elliot, ed., *Corruption and the Global Economy* Washington D.C.: Washington D.C.: Institute for International Economics.

Ng, D. (2006). The impact of corruption on financial markets. *Managerial Finance*, 32(10).

Rose-Ackerman, s. (2001). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform*. Cambridge University Press.

Rose-Ackerman, Susan. 1989. *Corruption and the Private Sector*. In Arnold J.

Heidenheimer, Michael Johnston. And Victor T. Levine , eds, *Political Corruption: A Handbook*.

New Brunswick, New Jersey. And Oxford, U. K.: Transaction Books

Rose-Ackerman, Susan. 1989. *Corruption and the Private Sector*. In Arnold J. Heidenheimer, Michael Johnston. And Victor T. Levine, eds, *Political Corruption: : A Handbook*. New Brunswick , New Jersey. And Oxford, U. K.: Transaction Books.

Seligson, M. (2006). The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America. *World Development*, 34(2).

Treisman, D. (2006). What We Learned About the Cause of Corruption from ten years of Crossnational Empirical Research? . <http://www.polisci.ucla.edu/faculty/treisman>.

World Bank. (2000). Anti-Corruption in Transition: A Contribution to the policy Debate. Washington, D.C: The World Bank.