

آسیب شناسی علل بروز تخلف اداری-مالی در میان برخی از کارکنان بانک و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن

علی باقری^۱
دکتر ابراهیم عباسی

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش تخلفات اداری-مالی و روش های کنترل آن در بانک های دولتی شهرستان شاهرود بود که به روش توصیفی صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۹۹ شعبه بانک های دولتی شهرستان شاهرود، شامل بانک های کشاورزی، سپه، ملی، صادرات و ملت با ۳۱۱ پرسنل تشکیل داده است که با توجه به جدول مورگان، ۱۷۵ پرسش نامه تهیه و بین کارکنان شعب موصوف به صورت تصادفی توزیع شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه معتبر خداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) استفاده شده است. در تأیید پرسش نامه مورد استفاده در این پژوهش، خاطر نشان می سازد که این پرسش نامه از نوع استاندارد و در مقاله ای تحت عنوان «بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن» توسط سید حمید خداد حسینی و محسن فرهادی نژاد (۱۳۸۰) طراحی و پایایی و روایی آن در سطح اداره های کل استان خراسان سابق سنجیده شده است و همچنین مورد تأیید دیگر محققین نیز بوده است (حسینی، ۱۳۸۸). برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر شاخص های آمار توصیفی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون تک تک نمونه ای، آزمون فریدمن و تحلیل عاملی و نرم افزار Spss و Excel نیز استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که بین درجه خوشاوند سالاری (۴/۴۸)، وضعیت اقتصادی کارکنان (۳/۷۶)، ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه (۳/۶۷)، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات (۳/۶۵)، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم های مدیریتی (۳/۵۰)، ویژگی های سازمانی (۳/۳۹) بر ظهور و گسترش فساد اداری-مالی تاثیر بسزایی وجود دارد. همچنین در بین روش های کنترل درون سازمانی، آموزش کارکنان (۴/۰۵) بیشترین و خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت) بارتبه (۳/۵۵) کمترین تأثیر و از بین روش های کنترل برون سازمانی، سیستم های کنترل مالی کارآمد با میانگین رتبه (۴/۱۲)، بیشترین و آزادی رسانه های گروهی در افشای تخلفات اداری-مالی با میانگین رتبه (۳/۶۴)، کمترین اثر را در کاهش بروز و گسترش فساد اداری-مالی در بین کارکنان بانک به خود اختصاص داده اند.

واژگان کلیدی: تخلفات اداری-مالی، کنترل فساد اداری-مالی، وضعیت اقتصادی کارکنان، قوانین و مقررات،

ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه

مقدمه:

بدون شک، فساد و تخلف مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی اجتماعی را شکل داده است. می‌توان گفت تخلف مالی پدیده‌ای همزاد دولت‌ها است یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت از همان زمان این موضوع نیز همچون جزو لاینفکی از متن سازمان ظهور و بروز پیدا کرده است (حسینی، ۱۳۸۸).

تخلف اداری و مالی بخشی از مجموعه مسایلی است که بیش‌تر سازمان‌ها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌نمایند. این معضلات به عنوان چالش‌هایی همواره پیش روی مدیران تلقی و به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آن‌ها، طبیعتاً کنترل آن‌ها بسیار دشوار است. تخلف اداری و مالی مستقیماً بر کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرات ناهنجاری خواهد گذاشت. این تعامل باعث ایجاد دوری باطل و مارپیچی نزولی می‌شود که نهایتاً جامعه را به افول خواهد کشاند (الوداری، ۱۳۸۶).

اهمیت مطالعه عوامل مؤثر بر فساد اداری-مالی از طریق پی بردن به آسیب‌ها و پیامدهای این پدیده بیش‌تر نمایان می‌شود. برخی پژوهش‌ها چنین نتیجه گرفتند که فساد اداری - مالی بر پایین آمدن سطح سرمایه‌گذاری‌های خصوصی تأثیری می‌گذارد (wei and wu, 2001) و به شکل معنادار و واضحی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را کاهش می‌دهد (Zhao et al., 2003) و این روند به بحران‌های مالی (wei and wu, 2001) و تخصیص منابع فرعی (Ades and Di Tella, 1999) در آمد بالای نابرابر و فقر (مهدوی، ۱۳۸۸)، تورم (Al-Marhubi, 2000) و پایین آمدن استانداردهای زندگی (Faria, 2001) کمک می‌کند.

نجفی کلوری و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که ویژگی‌های فرهنگی، وضعیت اقتصادی، ویژگی‌های سازمانی، قوانین و مقررات و ویژگی‌های فردی کارکنان (صفری و نائی، ۱۳۸۰) از عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری-مالی محسوب می‌شوند.

حسینی (۱۳۸۸) در پژوهشی به منظور بررسی عوامل مؤثر در بروز و گسترش تخلفات اداری، نشان داد که بین وضعیت اقتصادی کارکنان (۰/۷۳)، ویژگی‌های سازمانی (۰/۸۶)، ویژگی‌های فرهنگی (۰/۷۸)، کمیت و کیفیت قوانین (۰/۶۸)، ویژگی‌های فردی (۰/۸۱) و بروز و گسترش فساد اداری ارتباط وجود دارد ($P > 0/05$). همچنین ایشان نشان داد که حقوق و دستمزد نامناسب (رفیع پور، ۱۳۸۴)، روابط خویشاوندی (ادیب، ۱۳۸۰)، افراط در وضع قوانین و محدود

کردن فعالیت‌های بخش خصوصی از طریق این قوانین (نجاری، ۱۳۷۸)، حرص و طمع و فرد گرایی، پیچیدگی سیستم، وارد شدن کارمند به مسایل جناحی و گروهی، عدم تعهد به سازمان، عدم حساسیت جامعه به معیارهای اخلاقی (زاهدی، ۱۳۸۱)، عدم وجود یک سیستم مناسب مدیریتی (ریچ و کونتز، ۱۳۸۶؛ عباس زادگان، ۱۳۸۳)، از علل و زمینه‌های مؤثر در پیدایش و گسترش تخلفات اداری-مالی است.

زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند عوامل درون سازمانی (۲/۸۷)، عوامل فردی (۲/۶۴)، عوامل فرهنگی (۲/۰۲) و عوامل برون سازمانی (۱/۲۶) در فساد و تخلفات کارکنان مؤثرند.

فرخ سرشت (۱۳۸۳) در پژوهش خود وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی (۸/۱۰)، وضعیت اقتصادی کارکنان دولت و جامعه (۷/۹۰)، عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی (۷/۸۸)، عدم اصلاح و تغییر قوانین مالیاتی (۷/۱۴)، افراط در وضع قوانین و محدود نمودن بخشی خصوصی (۶/۹۴)، روابط خویشاوندی کارکنان با ارباب رجوع (۵/۵۸)، را از عوامل مؤثر در بروز فساد اداری-مالی دانسته است.

بهمنش (۱۳۹۰) در پژوهشی، علت بروز فساد در نظام بانکی را مشکلات برون سازمانی عنوان نمود.

بر اساس یافته‌های پژوهش دلاوری و قربانی (۱۳۸۶) سیستم‌های کنترل مالی کارآمد، به عنوان یکی از بهترین راه‌های کنترل تخلفات اداری شناسایی می‌گردند، عیوضی (۱۳۸۶) نیز به نتایج مشابهی دست یافت.

این پیامدها و آثار منفی فساد لزوم انجام پژوهش‌های دامنه دار در خصوص فساد اداری - مالی را که سرمنشأ فساد در جامعه است، بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌دهد.

بدیهی است موضوع تخلفات مالی عمدتاً در نهاد بانک نمود بیش تری پیدا می‌کند زیرا بانک از این نظر که با پول به عنوان عریان‌ترین وجه ثروت و دارایی سروکار دارد، به طور خاص در معرض این پدیده قرار دارد. مواجهه کارمند با طیف وسیعی از مشتریان برخی مواقع جورواجور و حس رقابت و فزون طلبی، خود می‌تواند کارمند را وسوسه کند (بهمنش، ۱۳۹۰). بدیهی است که هر اقدامی در این زمینه مستلزم شناخت کافی از ماهیت، علل و پیامدهای آن می‌باشد که در این نوشتار سعی شده است گامی در این مسیر برداشته شود (حسینی، ۱۳۸۸).

فرصیه‌های پژوهش:

تحقیق حاضر در پی یافتن پاسخ یا پاسخی برای سؤال‌های زیر است:

۱- آیا بین فساد اداری-مالی و وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه، ویژگی‌های سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی و درجه خویشاوندسالاری رابطه مؤثری وجود دارد؟

۲- چه راهکارهایی به منظور اصلاح وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه، ویژگی‌های سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی و درجه خویشاوندسالاری وجود دارند؟

۳- از میان راهکارهای قابل دستیابی، موثرترین راهکارها از دیدگاه مدیران و کارکنان عادی به منظور اصلاح وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه، ویژگی‌های سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی و درجه خویشاوندسالاری کدامند؟

۴- آیا بین فساد اداری-مالی و روش‌های کنترل درون سازمانی و برون سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

۵- مؤثرترین روش‌های کنترل درون سازمانی و برون سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان عادی بر فساد اداری-مالی کدامند؟

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از بعد جمع آوری اطلاعات، یک مطالعه توصیفی است که به صورت میدانی انجام می‌شود و با توجه به این امر پژوهشگر به توصیف متغیرها و همچنین ارتباط بین آنها می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش را ۳۹ شعبه بانک‌های دولتی شهرستان شاهرود با ۳۱۱ پرسنل شکل داده است که با توجه به جدول مورگان، ۱۷۵ پرسش نامه تهیه شد و بین کارکنان شعب به طور تصادفی در دو سطح مدیریتی و کارکنان عادی به صورت نسبتاً مساوی توزیع شد که از این تعداد ۵ پرسش نامه به دلیل اکراه در ارائه پاسخ و رعایت نکردن شیوه درست در نحوه تکمیل، کنار گذاشته شد و ۱۷۰ پرسش نامه تأیید شده برای استفاده در تحلیل‌ها باقی و مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تدوین مبانی نظری تحقیق، از مطالعات کتابخانه‌ای، منابع اینترنتی، مقاله‌ها، مجله‌های علمی-پژوهشی

و تحلیل مدارک و مستندات استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های به دست آمده نیز از روش‌های آماری استفاده شده است.

برای ارزیابی فرضیه‌های تحقیق و روابط میان متغیرها و جهت تعیین میزان اعتبار سازه در ابزار اندازه‌گیری از روش تحلیل عاملی (Factory Analogsis) استفاده شد. هدف اصلی روش شناسی تحلیل عاملی، مطالعه منظم و ساختاری موجود در داده‌های چندمتغیره است یعنی تعیین تعداد و ماهیت عامل‌های مشترک و انگاره تأثیر آن‌ها بر ویژگی‌های سطحی. تحلیل عاملی با آزمون انگاره همبستگی (یا کوواریانس) بین متغیرهای مشاهده شده اجرا می‌شود. در این تحلیل، متغیرهای که همبستگی بالایی (چه مثبت و چه منفی) با هم دارند، احتمالاً تحت تأثیر عاملی‌های یکسان هستند، اما متغیرهای که نسبت به هم تقریباً همبستگی ندارند، از عاملی‌های متفاوتی تأثیر می‌پذیرند. تحلیل عاملی تکنیکی آماری است که برای برآورد عامل‌ها یا متغیرهای پنهان از یک طرف و کاهش تعداد زیادی متغیر به تعداد کم تری عامل از طرف دیگر بکار می‌رود. بنابراین، روش تحلیل عاملی با این هدف به کار برده می‌شود که حتی المقدور از تعداد زیادی متغیر مشاهده شده، شمار معدودی عامل بیرون کشیده شود که هر یک از این عوامل از روی متغیرها و معنی آن‌ها تفسیر می‌شوند. تحلیل عاملی شمار زیادی از متغیرها را به یک سری عامل‌های با حجم کم‌تر کاهش می‌دهد. به همین خاطر، روش تحلیل عاملی به عنوان یک روش مستقل و غیروابسته قلمداد می‌شود یعنی درصدد فرض شناسایی یک متغیر وابسته نیست. از ابزار پرسش‌نامه نیز، جهت گردآوری داده‌ها (از مدیران و کارکنان عادی)، استفاده شد. نوع پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، از نوع بسته بود و سوال‌ها همراه با پاسخ‌هایی مشخص به پاسخ‌دهندگان ارایه شد. خاطر نشان می‌شود در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است:

الف) پرسشنامه محقق ساخته علل پیدایش تخلفات اداری: ۱۸ سؤالی که در مقیاس لیکرت طراحی شده است که شامل ۶ مؤلفه است.

ب) پرسشنامه محقق ساخته شیوه‌های کنترل تخلفات اداری: شامل ۱۰ سؤال در طیف چهارگزینه‌ای که شامل ۲ مؤلفه است.

پرسش‌نامه مذکور در مقاله ای تحت عنوان «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن» توسط سید حمید خداد حسینی و محسن فرهادی نژاد (۱۳۸۰) طراحی گشته و پایایی و روایی آن در سطح اداره‌های کل استان خراسان سابق سنجیده شده است و همچنین مورد تأیید

دیگر محققین نیز بوده است (حسینی، ۱۳۸۸). متغیرهای مورد پژوهش در این مطالعه عبارتند از: وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه، ویژگی‌های سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی، درجه خویشاوند سالاری و روش‌های کنترل درون سازمانی و روش‌های کنترل برون سازمانی. به منظور آنالیز داده‌های پژوهش و ترسیم نمودارها، از نرم افزار Spss و همچنین نرم افزار Excel، استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری:

آزمون‌های تناسب داده‌ها در تحلیل عاملی:

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل کنیم که آیا می‌توان داده‌های موجود را تقلیل و به چندین عامل پنهانی کاهش داد یا خیر؟ در انجام تحلیل عاملی برای این مقصود، از دو آزمون KMO و بارتلت استفاده می‌کنیم چون هر یک از این دو آزمون نشان دهنده این مفهوم هستند که آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند یا خیر؟

جدول ۱- معیار کفایت نمونه گیری کایزر-میر-الکین

ردیف	KMO	۰/۷۴
آزمون بارتلت	آماره خی دو	۳۳/۲۵۶۸
	درجه آزادی	۳۷۸
	سطح معنی داری	۰۰۰/۰

از آنجا که معیار KMO بیش از ۷/۰ شده و همچنین آزمون بارتلت هم معنی دار شده است لذا امکان کشف ساختار جدید از داده‌ها ممکن می‌باشد.

شناخت سهم هر عامل در تبیین مجموع واریانس تمامی گویه‌ها: مسئله بعدی در تحلیل عاملی این است که هر عامل توانسته است چند درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تعیین کند. این مسئله از طریق جدول زیر با عنوان کل واریانس تبیین شده قابل درک می‌باشد. در این جدول، مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده از مجموعه داده‌ها توسط هر عامل آمده است.

جدول ۲- جدول مجموع واریانس های تبیین شده

Rotation Sums of Squared Loadings مجموع مجذورات بارهای عاملی چرخش یافته			Extraction Sums of Squared Loadings مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده			Initial Eigenvalues مقادیر ویژه اولیه			Component
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	% Cumulative	% of Variance	Total	
۳۱/۱۱	۳۱/۱۱	۱۷/۳	۹۶/۲۵	۹۶/۲۵	۲۷/۷	۹۶/۲۵	۹۶/۲۵	۲۷/۷	۱
۸۵/۲۱	۵۴/۱۰	۹۵/۲	۲۲/۳۶	۲۷/۱۰	۸۸/۲	۲۲/۳۶	۲۷/۱۰	۸۸/۲	۲
۸۴/۳۱	۹۹/۹	۸۰/۲	۵۰/۴۴	۲۸/۸	۳۲/۲	۵۰/۴۴	۲۸/۸	۳۲/۲	۳
۵۱/۴۱	۶۷/۹	۷۱/۲	۲۲/۵۱	۷۱/۶	۸۸/۱	۲۲/۵۱	۷۱/۶	۸۸/۱	۴
۹۹/۵۰	۴۸/۹	۶۵/۲	۹۹/۵۶	۷۷/۵	۶۲/۱	۹۹/۵۶	۷۷/۵	۶۲/۱	۵
۲۷/۵۸	۲۷/۷	۰۴/۲	۳۲/۶۲	۳۳/۵	۴۹/۱	۳۲/۶۲	۳۳/۵	۴۹/۱	۶
۴۴/۶۴	۱۷/۶	۷۳/۱	۶۶/۶۶	۳۴/۴	۲۱/۱	۶۶/۶۶	۳۴/۴	۲۱/۱	۷
۲۶/۷۰	۸۳/۵	۶۳/۱	۲۶/۷۰	۶۰/۳	۰۱/۱	۲۶/۷۰	۶۰/۳	۰۱/۱	۸
						۵۸/۷۳	۳۲/۳	۹۳/۰	۹
						۶۸/۶۶	۱۰/۳	۸۷/۰	۱۰
						۴۴/۷۹	۷۶/۲	۷۷/۰	۱۱
						۰۲/۸۲	۵۸/۲	۷۲/۰	۱۲
						۴۹/۸۴	۴۷/۲	۶۹/۰	۱۳
						۶۴/۸۶	۱۵/۲	۶۰/۰	۱۴
						۴۹/۸۸	۸۵/۱	۵۲/۰	۱۵
						۱۱/۹۰	۶۲/۱	۴۵/۰	۱۶
						۵۵/۹۱	۴۴/۱	۴۰/۰	۱۷
						۹۳/۹۲	۳۸/۱	۳۹/۰	۱۸
						۱۵/۹۴	۲۲/۱	۳۴/۰	۱۹
						۱۲/۹۵	۹۸/۰	۲۷/۰	۲۰
						۰۶/۹۶	۹۴/۰	۲۶/۰	۲۱
						۸۱/۹۶	۷۴/۰	۲۱/۰	۲۲
						۵۰/۹۷	۶۹/۰	۱۹/۰	۲۳
						۱۶/۹۸	۶۶/۰	۱۹/۰	۲۴
						۷۳/۹۸	۵۶/۰	۱۶/۰	۲۵
						۲۶/۹۹	۵۳/۰	۱۵/۰	۲۶
						۶۵/۹۹	۴۰/۰	۱۱/۰	۲۷
						۰۰/۱۰۰	۳۵/۰	۱۰/۰	۲۸

بر اساس نتایج این جدول، چندین نتیجه گیری زیر را می توان انجام داد:

۱- از این جدول، بر اساس معیار کیزر، تنها عامل هایی انتخاب می شوند که مقدار ویژه آنها

بالتر از ۱ باشد. بنابراین، از مجموع ۲۸ گویه، می توان ۸ عامل ساخت.

۲- سهم هر عامل در تبیین واریانس ۲۸ گویه مربوط به مقیاس «علل بروز تخلف مالی در بین برخی از کارکنان بانک» متفاوت و به صورت نزولی است. یعنی عامل اول بیشترین سهم (۳۱/۱۱) با مقدار ویژه (۱۷/۳) و عامل هشتم کمترین سهم (۸۳/۵) درصد با مقدار ویژه (۶۳/۱) را در تبیین واریانس ۲۸ گویه داشته‌اند.

۱- وضع موجود هر یک از مولفه‌های مربوط به علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری چگونه است؟

برای بررسی اینکه وضعیت هر یک از مولفه‌های مربوط به علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری به چه صورتی بوده و تا چه حدی در کاهش تخلفات تأثیر دارد از آزمون t تک نمونه‌ای یا معادل ناپارامتری آن استفاده شد. برای استفاده از آزمون t ابتدا نرمال بودن داده‌های هر یک از مولفه‌های مربوط به علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری مورد بررسی قرار گرفت. برای این کار از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۳- بررسی نرمال بودن داده‌های هر یک از ابعاد و مولفه‌های علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری

نتیجه انحراف از نرمال	کشیدگی	چولگی	سطح معنی‌داری Sig	آزمون Z آماره کلموگروف-اسمیرنوف	پارامترهای نرمال		تعداد	ابعاد و مولفه‌های علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری
					انحراف استاندارد	میلگین		
ندارد	-۵۲/۰	۵۳/۰-	۰/۰۰۲	۸۷/۱	۷۸/۰	۷۷/۳	۱۷۰	روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی
ندارد	-۸۷/۰	۴۳/۰-	۰/۰۰۳	۸۰/۱	۷۴/۰	۰۱/۴	۱۷۰	روش‌های اعمال کنترل برون سازمانی
ندارد	-۲۸/۰	۶۵/۰-	۰/۰۰۰	۱۸/۲	۷۴/۰	۶۵/۳	۱۷۰	کیفیت و کمیت قوانین و مقررات
ندارد	-۰۱/۰	۴۷/۰-	۰/۰۰۱	۹۳/۱	۸۰/۰	۷۶/۳	۱۷۰	وضعیت اقتصادی کارکنان
ندارد	-۳۱/۰	۵۳/۰-	۰/۰۴۴	۳۸/۱	۷۵/۰	۶۷/۳	۱۷۰	ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه
ندارد	-۳۲/۰	۰۷/۰-	۰۰۷/۰	۶۹/۱	۸۴/۰	۳۹/۳	۱۷۰	ویژگی‌های سازمانی
ندارد	-۳۵/۰	۹۸/۰-	۰۰۰/۰	۸۳/۴	۷۱/۰	۴۸/۴	۱۷۰	درجه خوشاوندسالاری در جامعه
ندارد	۷۵/۰-	۳۵/۰	۰۰۰/۰	۹۴/۲	۵۹/۰	۵۰/۳	۱۷۰	تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی

توجه به مقدار آماره Z آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری به دست آمده مشاهده می‌شود میانگین پاسخ‌های هر یک از مولفه‌های مربوط به علل پیدایش و شیوه کنترل تخلفات اداری نرمال نیست ($Sig < ۰/۰۵$) ولی بر اساس مقادیر چولگی و کشیدگی مشاهده می‌شود انحراف از نرمال شدید نیست و می‌توان از توزیع t استفاده کرد (چولگی و کشیدگی

بین ۱ و ۱- شده است).

جدول ۴- بعد وضعیت اقتصادی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰۰۰/۰	۱۶۹	۳۹/۱۲

با توجه به آماره آزمون t ۳۹/۱۲ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد وضعیت اقتصادی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۵- آماره‌های خلاصه بعد وضعیت اقتصادی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۷۶/۳	۸۰/۰	۰۶/۰

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد وضعیت اقتصادی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی (۷۶/۳) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۶- بعد ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه در رابطه با فساد اداری -مالی: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰۰۰/۰	۱۶۹	۷۳/۱۱

با توجه به آماره آزمون t ۷۳/۱۱ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه در رابطه با فساد اداری -مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۷- آماره‌های خلاصه بعد ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه در رابطه با فساد اداری -مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۶۷/۳	۰/۷۵	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه در رابطه با فساد

اداری - مالی (۶۷/۳) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۸- بعد ویژگی های سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی: آزمون t تک نمونه ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۱۶۹	۶/۰۲

با توجه به آماره آزمون t ۰۲/۶ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد ویژگی های سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۹- آماره های خلاصه بعد ویژگی های سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۳/۳۹	۰/۷۴	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد ویژگی های سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی (۳۹/۳) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۱۰- بعد کیفیت و کمیت قوانین و مقررات در رابطه با فساد اداری - مالی: آزمون t تک نمونه ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۱۶۹	۱۱/۴۵

با توجه به آماره آزمون t ۴۵/۱۱ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد کیفیت و کمیت قوانین و مقررات در رابطه با فساد اداری - مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۱۱- آماره های خلاصه بعد کیفیت و کمیت قوانین و مقررات در رابطه با فساد اداری - مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۳/۶۵	۰/۷۴	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد کیفیت و کمیت قوانین و مقررات در رابطه با فساد اداری -مالی (۶۵/۳) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۱۲- بعد تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۱۶۹	۱۱/۰۳

با توجه به آماره آزمون t ۰۳/۱۱ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۱۳- آماره‌های خلاصه بعد تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۳/۶۵	۰/۷۴	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی کارکنان در رابطه با فساد اداری -مالی (۵۰/۳) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۱۴- بعد درجه خویشاوند سالاری در جامعه: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون t
اختلاف معنی داری دارد	۰/۰۰۰	۱۶۹	۲۷/۲۴

با توجه به آماره آزمون t ۲۴/۲۷ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد درجه خویشاوند سالاری در جامعه با حد متوسط رد شده است.

جدول ۱۵- آماره‌های خلاصه بعد درجه خویشاوند سالاری در جامعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۴/۴۸	۰/۷۱	۰/۰۵

میانگین نمره درجه خویشاوند سالاری در جامعه (۴/۴۸) بیش‌تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۱۶- بعد روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی فساد اداری - مالی: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	آماره آزمون t	درجه آزادی	سطح معنی داری
اختلاف معنی داری دارد	۱۲/۹۹	۱۶۹	۰/۰۰۰

با توجه به آماره آزمون t ۹۹/۱۲ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰/۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۱۷- آماره‌های خلاصه بعد روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۳/۷۷	۰/۷۸	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی و فساد اداری - مالی (۳/۷۷) بیش‌تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

جدول ۱۸- بعد روش‌های اعمال کنترل برون سازمانی در رابطه با فساد اداری - مالی: آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه	MO=3		
	آماره آزمون t	درجه آزادی	سطح معنی داری
اختلاف معنی داری دارد	۱۷/۹۳	۱۶۹	۰/۰۰۰

با توجه به آماره آزمون t ۹۳/۱۷ با ۱۶۹ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰/۰ و مقایسه

این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر میانگین پاسخ بعد روش های اعمال کنترل برون سازمانی در رابطه با فساد اداری-مالی با حد متوسط رد شده است.

جدول ۱۹- آماره های خلاصه بعد روش های اعمال کنترل برون سازمانی در رابطه با فساد اداری-مالی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد میانگین
۱۷۰	۴/۰۱	۰/۷۴	۰/۰۶

با توجه به جدول بالا میانگین نمره بعد روش های اعمال کنترل برون سازمانی در رابطه با فساد اداری-مالی (۰/۱/۴) بیش تر از ۳ است و میزان تأثیر آن زیاد است.

۲- تقدم و تأخر مؤلفه های علل پیدایش و شیوه های کنترل تخلفات اداری در بانک چگونه است؟

برای بررسی اینکه آیا وضعیت هر یک از مؤلفه های مربوط به علل پیدایش و شیوه کنترل تخلف های اداری از اهمیت یکسانی برخوردار است یا خیر از آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول ۲۰- آزمون فریدمن

تعداد	آماره آزمون خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه
۱۷۰	۱۶۳/۲۹	۵	۰/۰۰۰	اختلاف معنی داری دارد

با توجه به آماره خی دو ۲۹/۱۶۳ با ۵ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود ابعاد و مولفه های علل پیدایش تخلفات اداری از رتبه یکسانی در سازمان برخوردار نیستند.

جدول ۲۱- مولفه های مربوط به علل پیدایش فساد اداری-مالی

میانگین رتبه	مؤلفه های مربوط به علل پیدایش
۳/۶۵	کیفیت و کمیت قوانین و مقررات
۳/۷۶	وضعیت اقتصادی کارکنان
۳/۶۷	ویژگی های فردی و فرهنگی جامعه
۳/۳۹	ویژگی های سازمانی
۴/۴۸	درجه خویشاوند سالاری در جامعه
۳/۵۰	تعالیم مذهبی-دینی و اهرم های مدیریتی

با توجه به جدول مربوط به میانگین رتبه‌ها مشاهده می‌شود که، از بین ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به علل پیدایش، درجه خویشاوند سالاری در جامعه بالاترین رتبه، وضعیت اقتصادی کارکنان در رتبه دوم، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات در رتبه سوم، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه در رتبه چهارم، تعالیم مذهبی - دینی و اهرم‌های مدیریتی در رتبه پنجم و ویژگی‌های سازمانی در رتبه آخر قرار دارد (جدول ۲).

جدول ۲۲- آماره‌های خلاصه: شیوه‌های کنترل فساد

میانگین رتبه	مؤلفه‌های مربوط به علل پیدایش
۳/۷۷	روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی
۴/۰۱	روش‌های اعمال کنترل برون سازمانی

همچنین با توجه به جدول مربوط به میانگین رتبه‌ها مشاهده می‌شود که از بین ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به شیوه‌های کنترل، روش‌های اعمال کنترل برون سازمانی بالاترین و روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی در رتبه بعدی قرار دارد.

جدول ۲۳- آماره‌های خلاصه: شیوه کنترل درون سازمانی

میانگین رتبه	مؤلفه‌های مربوط به شیوه کنترل درون سازمانی
۴/۰۵	آموزش کارکنان
۳/۷۸	آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات
۳/۹۹	تشدید مجازات‌ها
۳/۵۵	خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت)
۳/۷۳	سیاست زدایی از نظام اداری
۳/۷۸	مکانیزه نمودن کلیه امور اجرایی

با توجه به جدول مربوط به میانگین رتبه‌های شیوه‌های کنترل عوامل درون سازمانی مشاهده می‌شود که از بین عوامل فوق، آموزش کارکنان (۴/۰۵) و تشدید مجازات‌ها (۳/۹۹) بیشترین

و خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت) (۳/۵۵) کم ترین تأثیر را در کاهش بروز و گسترش فساد اداری-مالی در بین کارکنان بانک دارا می باشند.

جدول ۲۴- مؤلفه های مربوط به شیوه کنترل برون سازمانی

میانگین رتبه	مؤلفه های مربوط به علل پیدایش برون سازمانی
۳/۶۴	آزادی رسانه های گروهی در افشای تخلفات اداری
۳/۸۵	افزایش حقوق کارکنان دولت
۴/۱۲	سیستم های کنترل مالی کارآمد
۴	قوانین و مقررات کارآمد

با توجه به جدول مربوط به میانگین رتبه های شیوه های کنترل عوامل برون سازمانی مشاهده می شود که از بین عوامل فوق، سیستم های کنترل مالی کارآمد با میانگین رتبه ۴/۱۲، بیش ترین و آزادی رسانه های گروهی در افشای تخلف های اداری با میانگین رتبه ۳/۶۴، کم ترین تأثیر را در کاهش بروز و گسترش فساد اداری-مالی در بین کارکنان بانک دارا می باشند.

جدول ۲۵- رتبه علل تخلفات کارکنان بانک از دیدگاه طبقات دو گانه جامعه آماری تحقیق

از دیدگاه کارکنان	از دیدگاه مدیران	تخلفات
۴/۵۴	۴/۴۱	درجه خویشتاوند سالاری در جامعه
۳/۸	۴/۱۰۶	عدم پابندی جامعه به رعایت موازین شرعی
۴/۱۸	۳/۹۸	قانون گریزی در فرهنگ جامعه
۳/۸۵	۴/۱۸	عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان
۴/۵۲	۳/۲۸	فقدان مزایای جنبی برای کارکنان
۳/۷۳	۳/۹۰۵	احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه
۳/۷۷	۳/۹۴	فقدان مکانیزم‌های کنترل مناسب در سازمان
۳/۲۲	۴/۵۷	وجود شبکه‌های غیر رسمی در سازمان
۳/۰۳	۳/۲۱	فقدان امنیت شغلی
۳/۴۸	۳/۴۲	فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان
۳/۵۸	۳/۵۳	پیچیدگی قوانین و مقررات
۳/۶۲	۳/۵۲	عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات
۳/۳	۳/۲۶	بالا بودن کمیت قوانین و مقررات
۳/۷۶	۳/۷۹	ضعف کیفیت قوانین و مقررات
۳/۸۸	۳/۸۳	فقدان وجدان کاری
۳/۳۵	۳/۶	برخورداری کارکنان از روحیات مبتنی بر مصرف گرایی و رفاه زدگی
۳/۰۱	۳/۱۲	درجه ریسک پذیری کارکنان

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول فوق، می توان نتیجه گرفت که از دیدگاه مدیران، وجود شبکه های غیر رسمی در سازمان و درجه ریسک پذیری کارکنان به ترتیب بیش ترین و کم ترین اهمیت را در بین علل پیدایش فساد اداری-مالی دارا می باشند. همچنین از دیدگاه کارکنان بانک، عامل درجه خویشاوندسالاری در جامعه و درجه ریسک پذیری کارکنان به ترتیب بیش ترین و کم ترین اهمیت را در بین علل پیدایش فساد اداری-مالی به خود اختصاص داده اند. که بیش ترین اهمیت هر یک از این عوامل در ظهور و گسترش فساد اداری-مالی از دیدگاه دیگر محققین مورد بررسی و تأیید قرار گرفته بود.

جدول ۲۶- رتبه عوامل کنترل درون سازمانی فساد از دیدگاه مدیران و کارکنان

رتبه از نظر مدیران	رتبه از نظر کارکنان	عوامل کنترل
۳۱/۴	۶۹/۳	آموزش کارکنان
۸۹/۳	۶۷/۳	آشنایی ارباب و رجوع با قوانین و مقررات
۸۱/۳	۱۷/۴	تشدید مجازات ها
۴۳/۳	۶۶/۳	خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت)
۸۱/۳	۶۶/۳	سیاست زدایی از نظام اداری
۹/۳	۶۶/۳	مکانیزه نمودن کامل امور اجرایی

با توجه به نتایج حاصل از جدول فوق، می توان نتیجه گرفت که از دیدگاه مدیران، آموزش کارکنان بیش ترین و خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت) کم ترین اثر را در کاهش فساد اداری-مالی کارکنان بانک دارا می باشند. همچنین از دیدگاه کارکنان، تشدید مجازات ها بیش ترین و خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت)، سیاست زدایی از نظام اداری و مکانیزه نمودن کامل امور اجرایی کم ترین اثر را در کاهش فساد اداری-مالی کارکنان بانک رقم زده است.

جدول ۲۷- رتبه شیوه های کنترل برون سازمانی فساد از دیدگاه مدیران و کارکنان

رتبه از نظر مدیران	رتبه از نظر کارکنان	عوامل کنترل
۹۶/۳	۰۳/۴	قوانین و مقررات کارآمد
۸۵/۳	۸۵/۳	افزایش حقوق کارکنان
۵۶/۳	۷۲/۳	آزادی رسانه ها در افشای تخلفات
۹۳/۳	۳۲/۴	سیستم های کنترل مالی کارآمد

داده‌های جدول بالا مبین این موضوع است که از دیدگاه مدیران، قوانین و مقررات کارآمد و آزادی رسانه‌ها در افشای تخلفات به ترتیب بیش‌ترین و کم‌ترین اثر را در کاهش فساد اداری-مالی کارکنان بانک دارد. لیکن از دیدگاه کارکنان، سیستم‌های کنترل مالی کارآمد بیش‌ترین و آزادی رسانه‌ها در افشای تخلفات کم‌ترین اثر را در کاهش فساد اداری-مالی کارکنان بانک به خود اختصاص داده‌اند. مضافاً اینکه بیش‌ترین اهمیت این عوامل در کاهش فساد اداری-مالی از دیدگاه دیگر محققین مورد بررسی و تأیید قرار گرفته بود.

نتیجه‌گیری:

در بررسی فرضیه اول تحقیق، نقش وضعیت اقتصادی در بروز و گسترش فساد اداری-مالی مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به آماره آزمون t و میانگین نمره بعد اقتصادی کارکنان در رابطه با فساد اداری-مالی (۳/۷۶)، این فرضیه مورد تأیید است، به عبارت دیگر از دیدگاه کارمندان بانک‌های مورد آزمون، عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری-مالی نقش موثری دارند. این یافته تحقیق را بدین گونه می‌توان تبیین نمود که وضعیت اقتصادی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان شاهرود باید مورد توجه قرار گیرد چرا که کارکنان در صورتی می‌توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان نمایند که سازمان هم متقابلاً نیازهای آنان را در ارتباط با هزینه‌های زندگی تأمین نماید. چرا که عواملی مانند عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان (حسینی، ۱۳۸۸)، احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر بخش‌ها (خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)) و فقدان مزایای جنبی برای کارکنان (رسولی و شهایی (۱۳۸۸)) در اثربخشی نهایی کار افراد در سازمان تأثیرگذار است.

در بررسی فرضیه دوم این تحقیق، نقش ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه در بروز و گسترش فساد اداری-مالی کارکنان بانک‌ها مورد تحلیل قرار گرفته است. با توجه آماره آزمون t و میانگین نمره بعد ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه در رابطه با فساد اداری-مالی (۳/۶۷) این فرضیه مورد تأیید می‌باشد کارکنان بانک مواردی از قبیل قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه و وجود شبکه‌های غیر رسمی در سازمان را از عوامل فرهنگی می‌دانند که به صورت بالقوه می‌توانند زمینه‌های فساد را در بین کارکنان فراهم آورند، همچنان که رفیع پور (۱۳۸۴) بین سه متغیر (۱- ارزش‌ها، ۲- فردگرایی، ۳- عدم پایبندی مذهبی) و بروز فساد در ایران رابطه معناداری به دست آورد. همچنین کارکنان بانک فقدان وجدان کاری (افضلی، ۱۳۹۱) و

برخورداری کارکنان از روحیات مبتنی بر مصرف گرایی و رفاه زدگی (حسینی، ۱۳۸۸) را از ویژگی‌های فردی می‌دانند که در بروز فساد اداری-مالی موثر هستند. دیگر محققین نیز در تحقیقات خود بر روی سازمان‌های دولتی به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند (ریعی و آصف، ۱۳۹۱).

در بررسی فرضیه سوم این تحقیق، با توجه آماره آزمون t و میانگین نمره بعد ویژگی‌های سازمانی (۳/۳۹) در رابطه با بروز و گسترش فساد اداری-مالی، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین این عامل و بروز و گسترش فساد اداری-مالی وجود دارد. در تبیین این موضوع باید گفت که فقدان امنیت شغلی (الوانی و جفره، ۱۳۸۴) و فقدان نظام پاداش کارآمد (Scanlan, 2008؛ Fokuoh, 2008) در سازمان، از ویژگی‌هایی هستند که می‌توانند کارکنان بانک را در معرض خطر فساد پذیری قرار دهند.

در بررسی فرضیه چهارم این پژوهش، با توجه آماره آزمون t و میانگین نمره بعد کیفیت و کمیت قوانین و مقررات (۳/۶۵)، در رابطه با بروز و گسترش فساد اداری-مالی می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین این عامل و بروز و گسترش فساد اداری-مالی وجود دارد (جدول ۱) که این موضوع توجه سیاست‌گذاران، قانون‌گذاران و مدیران ارشد بانک‌ها را می‌طلبد تا با تدوین قوانین کارآمد و اجرای مصرانه آن‌ها، نقش فسادزای این عامل را خنثی نمایند. قابل ذکر است که پیچیدگی قوانین و مقررات (Seldadyo and Haan, 2006)، ضعف کیفیت قوانین و مقررات (Seldadyo and Haan, 2006)، عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات (رسولی و شهابی، ۱۳۸۸) بررسی، به طوری که نتایج این پژوهش نیز با نتایج تحقیقات ذکر شده، همسو است.

در بررسی فرضیه پنجم این پژوهش، نقش تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی در بروز و گسترش فساد اداری-مالی کارکنان بانک‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به آماره آزمون t و میانگین نمره بعد تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی (۳/۵۰) در رابطه با فساد اداری-مالی، می‌توان نتیجه گرفت که اثر این عامل در بروز و گسترش فساد اداری-مالی در بین کارکنان، زیاد است و از دیدگاه کارکنان بانک عدم پایبندی به موازین شرعی و درجه ریسک پذیری کارکنان از عواملی هستند که در بروز فساد اداری-مالی موثر واقع می‌شوند (جدول ۱). دیگر محققین نیز به نتایج مشابهی در زمینه تأثیر تعالیم دینی-مذهبی (علی آبادی، ۱۳۸۲) و اهرم‌های مدیریتی (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹) بر بروز فساد اداری-مالی در سازمان‌ها دست یافتند.

در بررسی فرضیه ششم این پژوهش، با توجه به آماره آزمون t و میانگین نمره بعد درجه خویشاوند سالاری (۴/۴۸) و بروز و گسترش فساد اداری-مالی می‌توان نتیجه گرفت که بین این عامل و فساد اداری-مالی رابطه موثری وجود دارد (جدول ۱). با توجه به میانگین قابل توجه این عامل بر بروز و گسترش فساد اداری-مالی کارکنان بانک، توجه ویژه ای می‌طلبد تا با تدوین قوانین کارآمد و اجرای مصرانه آن‌ها، نقش فسادزای این عامل را خنثی نمایند. نتایج دیگر محققین نیز حاکی از موضوع می‌باشد (شکری و خیرگو، ۱۳۸۸).

در بررسی شیوه‌های اعمال کنترل درون سازمانی بر کاهش بروز فساد اداری-مالی، با توجه آماره آزمون t و میانگین نمره بعد روش‌های اعمال کنترل درون سازمانی (۳/۷۷) و فساد اداری-مالی، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین این عامل و فساد اداری-مالی وجود دارد و میزان تأثیر آن زیاد است (جدول ۱). از دیدگاه کارکنان بانک آموزش کارکنان (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱)، آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱؛ حسینی، ۱۳۸۸)، تشدید مجازات‌ها (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱؛ شکری و خیرگو، ۱۳۸۸)، خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت) (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱)، سیاست زدایی از نظام اداری (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰) و مکانیزه نمودن کامل امور اجرایی از عواملی هستند که در کاهش بروز فساد اداری-مالی موثر واقع می‌شوند. دیگر محققین نیز به نتایج مشابهی دست یافتند (افضلی، ۱۳۹۱).

در بررسی شیوه‌های اعمال کنترل برون سازمانی بر کاهش بروز فساد اداری-مالی، با توجه به آماره آزمون t و میانگین نمره بعد روش‌های اعمال کنترل برون سازمانی و فساد اداری-مالی، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین این عامل و فساد اداری-مالی وجود دارد و میزان تأثیر آن زیاد است (جدول ۱). لذا موارد بررسی شده در این پژوهش شامل آزادی رسانه‌های گروهی در افشای تخلفات اداری (حسینی، ۱۳۸۸)، افزایش حقوق کارکنان دولت (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱)، سیستم‌های کنترل مالی کارآمد (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱) (Amundsen, 2000؛ Seldadyo and Haan, 2006) و قوانین و مقررات کارآمد (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹؛ شکری و خیرگو، ۱۳۸۸)، در کاهش بروز فساد اداری-مالی کارکنان بانک‌ها مؤثر است.

نتایج حاصل از رتبه بندی آزمون فریدمن بیانگر این مطلب است که از دیدگاه کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان شاهرود عوامل درجه خویشاوند سالاری، وضعیت اقتصادی

کارکنان، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، ویژگی‌های فردی و فرهنگی جامعه، تعالیم مذهبی-دینی و اهرم‌های مدیریتی و ویژگی‌های سازمانی، به ترتیب می‌توانند از جمله عوامل تأثیرگذار بر بروز فساد در بانک‌ها باشند که در این میان نقش عامل درجه خویشاوند سالاری و وضعیت اقتصادی کارکنان بسیار پررنگ‌تر به نظر می‌رسد. همچنین از بین روش‌های کنترل درون سازمانی، آموزش کارکنان و تشدید از بین روش‌های کنترل برون سازمانی، سیستم‌های مالی کارآمد به عنوان موثرترین روش‌های کاهش بروز و گسترش فساد اداری-مالی در بین کارکنان بانک‌ها مشخص شد.

به طور کلی با توجه به نتایج تحقیق و نگاهی کلی نسبت به عوامل بروز تخلفات اداری-مالی و روش‌های پیشنهادی از طرف مدیران و کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان شاهرود، پیشنهادهای زیر ارایه می‌شود:

- * بازنگری و اصلاح نظام پرداخت کارکنان با توجه به وضعیت اقتصادی جامعه نظیر تورم
- * افزایش آگاهی‌های عمومی از آثار فساد اداری-مالی
- * تشویق شهروندان و کارکنان به اطلاع رسانی و افشاگری
- * اجرای دقیق و منسجم‌تر قوانین و مقررات در امر فساد استخدامی
- * آموزش رفتار حرفه‌ای و فرآیندها و نیز آگاهی دادن نسبت به قوانین و مقررات در جهت احتراز از انجام تخلف عمد یا سهو
- * افزایش نیروی انسانی متخصص، توانمند و مسلط به سیستم‌های مکانیزه در واحدهای کنترل و نظارت و آموزش نیروهای فعلی
- * تشدید مجازات‌ها به عنوان عامل موثری در کنترل بخشی از کارکنان متخلف

منابع:

- ادیب، محمدحسین، ۱۳۸۰. جامعه شناسی ایران. هشت بهشت. سال دوم. شماره ۴. ۸۷ صفحه
- افضلی، عبدالرحمن، ۱۳۹۱. فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راه کارهای برون رفت. مجله حقوقی بین المللی. سال پنجم. شماره ۴۵. صفحه ۲۳۵-۲۶۴.
- الوانی، سیدمهدی و منوچهر جفره، ۱۳۸۴. ارایه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری. مجله اقتصاد و مدیریت. سال دوم. شماره ۷۰. صفحه ۱۲۹-۱۴۷.

- الوداری، حسن، ۱۳۸۶. بازاریابی و مدیریت بازار. دانشگاه پیام نور تهران. ۲۴۲ صفحه.
- بهمنش، مالک، ۱۳۹۰. گلوگاه‌های بروز فساد در نظام بانکی و راهکارهای مقابله با آن. گزارش پژوهشی معاونت برنامه ریزی و مدیریت منابع مرکز پژوهشی و برنامه ریزی. سال چهارم. شماره ۴۱. ۳۵ صفحه.
- حسینی، سیدمحمد، ۱۳۸۸. بررسی عوامل موثر در بروز و گسترش تخلفات اداری و روش‌های کنترل آن در اداره‌های دولتی شهرستان پیرانشهر. توسعه تجارت. ۲۴ صفحه.
- خداداد حسینی، سیدحمید و محسن، فرهادی نژاد. ۱۳۸۰. بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. مجله مدرس. سال پنجم. شماره ۱. صفحه ۳۸-۵۳.
- دلاوری، سجاد و محمد، حسین قربانی، ۱۳۸۶. بررسی عوامل موثر بر بروز و گسترش تخلف‌های اداری در بین کارکنان و روش‌های کنترل آن. دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربردی. ۵ صفحه.
- ربیعی، علی و هاجر آصف، ۱۳۹۱. نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مدیریت دولتی. سال چهارم. شماره ۱۰. صفحه ۴۵-۵۸.
- رسولی، رضا و بهنام، شهابی، ۱۳۸۸. فساد اداری در مدارش آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن. مدیریت دولتی. سال اول. شماره ۳. صفحه ۱۹-۳۴.
- رفیع پور، فرامرز، ۱۳۸۴. توسعه و تضاد. سهامی انتشار. چاپ پنجم. ۵۹۹ صفحه.
- ریج، هاینزوی و کونتز، هرولد، ۱۳۸۶. اصول مدیریت (ترجمه: علی پارسائیان). چاپ اول. ۲۶۳ صفحه.
- زاهدی، شمس السادات، سینا. محمدنبی و مهدی. شهبازی، ۱۳۸۸. بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هفتم. شماره ۲۱. صفحه ۲۹-۵۵.
- زاهدی، شمس السادات، ۱۳۸۱. نگرشی بر فساد و آثار آن. دانش مدیریت. سال پنجم. شماره ۱. ۱۰ صفحه.
- شکری، زینب و منصور، خیرگو، ۱۳۸۸. آیا خصوصی سازی فساد اداری را کاهش می‌دهد؟. کارآفرینان امیر کبیر (قوانین و مقررات). سال هفتم. شماره ۵۵. ۱۸ صفحه.
- صفری، سعید و حمیدرضا، نائی، ۱۳۸۰. رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع

مقاله‌های دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۱۴۵ صفحه.

عباس زادگان، سیدمحمد، ۱۳۸۳. فساد اداری. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸ صفحه.

عظیمی، حسن، علی، عطا، علی، شایمی برزکی، ۱۳۸۹. بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد اداری-مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان. اندیشه مدیریت راهبردی. سال چهارم. شماره ۲. صفحه ۱۲۹-۱۴۷.

علی آبادی، علی، ۱۳۸۲. ریشه‌های توسعه نیافتگی در جهان سوم. رامین. چاپ اول. ۳۶۷ صفحه.

عیوضی، محمد رحیم، ۱۳۸۶. امنیت جمهوری اسلامی ایران در فرآیند جهانی شدن. نگرش راهبردی. سال نهم. شماره ۷۹ و ۸۰. صفحه ۳۹-۵۶.

فرخ سرشت، بهزاد، ۱۳۸۳. بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور آرایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران. دانش مدیریت. سال نهم. شماره ۶۶. صفحه ۶۵-۸۴.

نجاری، رضا، ۱۳۷۸. علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آن‌ها، ارتقای سلامت نظام اداری. همایش نظام اداری و توسعه سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور. ۲۳ صفحه.

نجفی کلوری، مقصود، محمود گودرزی، اوالفضل، فراهانی و حسن اسماعیلی بیدهندی، ۱۳۹۱. عوامل موثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی. مدیریت ورزشی. سال چهارم. شماره ۱۴. صفحه ۱۰۹-۱۲۲.

Ades, A. and Di Tella, R. (1999), "Rents, Competition, and Corruption", American Economic Review, Vol. 89, No. 4, Pp: 92-982.

Al-Marhubi, F.A. (2000), "Corruption and Inflation", Economics Letters, Vol. 4, No. 66, Pp: 199-202.

Amundsen, I. (2000), "Research on Corruption; A Policy Oriented Survey", Chr. Michelsen Institute (CMI) & Normalization Institute of International Affairs. Working Paper, Vol. 99, No. 7, Pp: 64-651.

Faria, J. R. (2001), "Rent Seeking in Academia", American Economist. Vol. 9, No. 45, Pp: 69-74.

Fokuoh, E.A. (2008), "The Fight against Corruption and Its Implications for Development In Developing And Transition Economies", Journal of Money Laundering Control, Vol. 11, No. 1, Pp: 76-87.

Scanlon, G. (2008), "Offences Concerning Directors And Officers of Company: Froude And Corruption In The United Kingdom- The Present And The Future", Journal of Financial Crime, Vol. 15, No. 1, Pp: 22-37.

Seldadyo, H. and Haan, J. (2006), "The Determinants of Corruption: A Literature Survey and New Evidence", Paper Prepared For the 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, Vol.3, No.10, Pp: 20-23.

Wei, S.J. & Wu, Y. (2001), "Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises", NBER working paper, Pp: 81-87.

Zhao, J.H. and Kim, S.H. and Du, J. (2003), "The Impact of Corruption and Transparency on Foreign Direct Investment: An Empirical Analysis", Management International Review, Vol. 43, No. 10, Pp: 41-62.