

## عوامل مؤثر بر فساد مالی از نگاه کارکنان بانک ها و مؤسسات مالی استان خوزستان

سیدرضا پورغفاری<sup>۱</sup>

فرهاد افشارنیا<sup>۲</sup>

غلامحسین کرمی<sup>۳</sup>

محمودرضا مهرورز<sup>۴</sup>

سعید شریفی<sup>۵</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان بانک ها و مؤسسات مالی در استان خوزستان به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش ۱۵۰۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات مالی، کارشناسان موضوعی بود که از این میان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم و از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش اول مصاحبه از مدیران ارشد و در بخش دوم پرسشنامه بود. روایی ابزار پژوهش مورد تأیید متخصصان و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ و گاتمن به ترتیب برابر ۰/۸۷ و ۰/۸۶ برآورد شد. نتایج PCA با معیار استخراج عامل ها با ارزش ویژه ی بیش تر از یک، نشان داد که عوامل استخراج شده از مصاحبه ها مورد نظر حداقل روی یک عامل با ارزش ویژه بیش تر از ۱ بار گرفته اند و عامل های استخراج شده در مجموع ۴۷/۶۷۴ از واریانس داده ها را تبیین می نمایند. نتایج تحلیل عامل اکتشافی حاکی از آن بود که عوامل مؤثر بر فساد مالی را می توان در دو دسته عوامل سازمانی با ۳۱ عامل و فرهنگی- اجتماعی با ۱۷ عامل دسته بندی نمود. افزایش تمایل به گزارش کمی به مافوق (آمار صوری)، وجود جو قانون شکنی، افزایش تمایل مسوولین به کتمان تخلف اداری، بی توجهی به جابه جایی به موقع کارکنان مالی و زمانبر بودن فرآیند رسیدگی به جرم در میان ابعاد سازمانی بالاترین بار عملی را به خود اختصاص دادند. همچنین فرد گرا شدن جامعه، بالا بودن سطح توقعات خانواده، پایین بودن هزینه های اجتماعی فساد در جامعه و عدم اطلاع رسانی به عموم در خصوص انواع جرایم و مجازات آن ها بالاترین بار عملی را در بعد فرهنگی و اجتماعی به خود اختصاص دادند. بر طبق نتایج حاصل (KMO = ۰/۷۷۶) و در نظر گرفتن معیار ۰/۶۰ آماره KMO مقدار قابل قبولی بود.

**واژگان کلیدی:** فساد، فساد مالی، فرهنگ، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی

۱- پژوهشگر و کارشناس اداره کل بازرسی استان خوزستان. Seyedrezapourghafari@iran.ir

۲- دانشجوی دکتری حقوق خصوصی

۳- پژوهشگر مسائل جامعه‌شناسی

۴- پژوهشگر مسائل حقوقی

۵- پژوهشگر و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

**مقدمه:**

فساد عموماً به تصرف غیر قانونی در اموال دولتی و سوء استفاده از موقعیت و استفاده غیر قانونی از اختیارات و قدرت در جهت استفاده از امکانات مالی اطلاق می‌شود (داد‌گرو و معصومی‌نیا، ۱۳۸۳). در این میان فساد مالی که امروزه گریبان بسیاری از جوامع را گرفته، کانون توجه پژوهش‌های سازمانی قرار گرفته است. با این وجود فساد مالی رویدادی پیچیده، چند بعدی، شایع و دارای علل و آثار چند گانه است. منشاء این امر عوامل مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی و اقتصادی است. که هر یک به تناسب اقتضائات زمانی بر شدت و نوع فساد مالی تأثیر گذار است. شناسایی و رتبه‌بندی این عوامل می‌تواند یکی از مهم‌ترین گام‌ها برای برخورد با این پدیده مخرب باشد. بر این اساس تحقیق حاضر در صدد است تا با شناسایی این عوامل سهم هر یک را در ایجاد فساد مالی مشخص نماید.

**طرح مسأله:**

فساد پدیده‌ای پیچیده، چند بعدی و دارای علل و آثار چند گانه است؛ به رغم پیچیدگی، دشواری و حساسیت سر و کار یافتن با این عارضه، در سال‌های اخیر مطالعات گسترده‌ای در اندازه‌گیری فساد، بیان علل ارتکاب آن انجام شده است. فساد را می‌توان در نوشته‌های ارسطو<sup>۱</sup> و بعد از آن سیسرو<sup>۲</sup> ردیابی کرد، ولی به طور آکادمیک بهترین توصیف را موریس<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) از فساد در قالب «استفاده نامشروع از قدرت عمومی به نفع منافع خصوصی<sup>۴</sup>» داشته است. با این حال فساد را می‌توان به عنوان یک عمل مخفیانه و عمدتاً با حمایت قدرت که طی آن انتفاع کالا یا خدماتی را به شخص یا گروه ثالث می‌رسد شناخت (سنیو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). فساد مفهومی گسترده است که طیف وسیعی از رفتارها و فعالیت‌های غیر قانونی نامشروع، متقلبانه، غیر اصولی و ناهنجار را شامل می‌شود، از نظر تاریخی فساد در تمامی حوزه‌های سیاسی، اداری و بخش خصوصی وجود دارد در واقع فساد عامل اصلی است که مانع رشد اقتصادی می‌شود، مشروعیت دولت را کاهش می‌دهد و بر ثبات سیاسی کشورها در طول زمان اثر می‌گذارد (میردال<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶). در میان انواع مختلف فسادهایی که آسیب‌های اجتماعی به بخش عمومی کشور وارد می‌آوردند و تصمیمات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی را تحت تأثیر

1-Aristoteles

2-Cicero

3-Morris

4-Illegitimate use of public power to benefit a private interest

5-Senio

6-Myrdal

خود قرار می‌دهند فساد مالی و اداری اهمیت شایان توجهی دارد (همیلتون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). اگرچه فساد مالی در کشورهای در حال توسعه شدت بیش تری دارد (لونیز و استوارت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). اما این بدان معنا نیست که در کشورهای توسعه یافته فساد مالی وجود ندارد، بررسی‌ها نشان داده است در روسیه در حدود ۶۰ درصد از افراد در تعاملات با یکدیگر، پزشکان و معلمان پیشنهاد رشوه می‌کنند هم‌چنین در حدود ۲۸ درصد از مرادات دولتی با پیشنهاد رشوه صورت گرفته است (چلوخین و هابر فیلد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). بررسی‌ها حکایت از آن دارد که فساد اداری کشورهای عضو اکو ارتباط معکوس و معنی داری با نرخ رشد اقتصادی آن‌ها داشته است (نقوی و همکاران، ۱۳۸۹). فساد نه تنها در این حوزه بلکه در نرخ پس انداز ملی نیز تأثیرات زیادی بر جای گذاشته است (اصغر پور و همکاران، ۱۳۹۰). در همین راستا مجمع جهانی اقتصاد<sup>۴</sup> میزان فساد را در سال حدود ۵ درصد از تولید ناخالص داخلی جهانی و در حدود ۲۶ تریلیون دلار تخمین زده است (گرایکار و سیدبتموم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). وجود فساد به ویژه در بازارهای مالی هزینه‌های زیادی در پی دارد هزینه استقراض، ارزش سهام پایین تر، بدتر شدن وضعیت اداره امور شرکت‌ها از جمله این آسیب‌ها است (انجی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). هم‌چنین فساد مالی می‌تواند از طریق پیوند با فساد سیاسی که عمدتاً در کشورهای در حال توسعه شدت بیش تری دارد سرمایه‌گذاری خارجی را در طرح‌های توسعه‌ی یک کشور کاهش دهد (خلدی و سهرابیان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸).

فساد نتیجه فرسایش اخلاقی<sup>۸</sup> در سازمان‌ها است. فرسایش اخلاقی در ابتدا خود را از طریق سیستم مالی نشان می‌دهد. فسادهای مالی بزرگ با افزایش ارزش شرکت به تبع آن ارزش سهام شرکت‌هایی که در واقع ورشکست شده بودند اتفاق افتاد (آزر<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴). فساد عموماً از طریق ارتشاء<sup>۱۰</sup> یا از طریق وام بانکی صورت می‌گیرد اما عمده‌ترین شیوه فساد مالی وام‌های بانکی است که امکان باز دریافت آن وجود ندارد این مساله منابع تأمین مالی بانک را با مشکل مواجه می‌کند (وایل<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱). عدم وجود یک چارچوب با ثبات قانونی، عدم توسعه‌ی ساز و کارهای دموکراتیک، تشویش افکار عمومی و

1-Hamilton

2-John M Luiz, Callum Stewart

3-Serguei Cheloukhine and M R Haberfeld

4-World Economic Forum

5-Adam Graycar, &amp; Sidebottom

6-David Ng

7-Shady Kholdy and Sohrabian

8-Moral corruption

9-Arzu Azer

10-Bribe

11-Weill

جامعه مدنی، سیستم مالیاتی عملکرد ضعیف، عدم توسعه بازار و سیستم های مالی، خصوصی سازی ناقص شرکت های دولتی، بی ثباتی حکومت از طریق دستکاری قانونی توسط نخبگان سیاسی از عمده عوامل زمینه ساز فساد است (گرو دانیك و مارتینویك<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

اگرچه عوامل متعددی در فساد اداری مؤثر هستند اما عمدتاً فرهنگ<sup>۲</sup> به ویژه فرهنگ سازمانی نقش قابل توجهی در ایجاد فساد سازمانی دارد (کامبل و کونترز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). از این رو بهترین روش های مواجهه با فساد سازمانی و سیاست های ضد فساد، روش های مبتنی بر فرهنگ سازمانی<sup>۴</sup> معرفی شده اند (لیس سوت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲).

عمده بررسی ها در ایران نشان داده است عوامل متعددی بر فساد مالی در دستگاه های اجرایی مؤثر است، شامل: افزایش حقوق بخش دولتی، وضع مقررات و قوانین مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری و خصوصی سازی می توانند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشد (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰). هم چنین سرمایه های اجتماعی (خلف خانی، ۱۳۸۸) ضعف سیستم مالیاتی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱) عوامل کیفیت زندگی کاری (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸) ادراک از عدالت سازمانی (سلیمی و پور عزت، ۱۳۸۹) تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمکن مالی کارکنان (حقیقتیان، ۱۳۹۱) فرهنگ فردگرایی، فرهنگ مصرف گرایی، عوامل نابهنجاری اخلاقی (صادقی ده چشمه، ۱۳۹۱) بر فساد اداری تأثیر گذاشته و از آن تأثیر می پذیرند. برخی پژوهش ها عوامل مؤثر بر فساد را در بعد سازمانی شامل نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرایم و قوانین فساد، گروه های غیر رسمی، شفافیت، اطلاع رسانی و پاسخ گویی، قوانین و مقررات اداری و در بعد مدیریتی شامل ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹). در ایران مطرح کردند.

پژوهش های خارجی پیرامون این نابهنجاری حاکی از آن بوده است که کنترل داخلی و خارجی ناکافی، نرخ و میزان مجازات (کارولین و بئاتریس و در<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷) قدرت مازاد، فاصله بین کارکنان

1-Grozđanić and Martinović

2-Culture

3-Campbell & Anja S Göritz

4-Organizational culture

5-Liis Sööt

6-Carolin & Beatriswedr

مردم سالار (کافمن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) رفاه اجتماعی و فرهنگ فردگرایی (موتاسکو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) باورهای مدیران (لیس سوت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) فرهنگ جمع گرایی (قومیتی) (ژنگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) پاسخگویی و شفافیت (التون و دیکس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳) و اعتماد اجتماعی (لوپز و سانتوس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳) از جمله عوامل مؤثر در فساد اداری بودند.

نمی توان انکار کرد که پیامدهای این مقوله اداری در قالب معضلات و ناهنجاری هایی همچون سوء استفاده از موقعیت های شغلی، ارتشاء و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی بازی، بی عدالتی، باج خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذینفع ها)، سرقت اموال و دارایی های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان یافته پدیدار می شود. بر این اساس نمی توان انتظار داشت نظام اداری آمیخته با فساد مالی ابزار مدیریتی مناسبی برای توسعه پایدار در مسیر تحقق چشم انداز ۱۴۰۴ باشد؛ هم چنین نمی توان از سازمان های آمیخته با فساد انتظار بهره وری و حضور در محیط رقابتی داشت؛ اگر چه سازمان ها امروزه با استفاده از ابزارهایی چون منشور اخلاقی، تقویت آموزه های دینی، افزایش نظارت های سازمانی در تلاش اند تا بر مهار فساد سازمانی فائق آیند، اما در تحقق این هدف چندان موفق نبوده اند. به نظر می رسد یکی از مهم ترین دلایل عدم تحقق در کنترل فساد ناتوانی در شناسایی عوامل مؤثر بر آن باشد. سوال اینجا است که آیا افزایش هزینه های کنترل این موضوع که عمدتاً از طریق بکارگیری فن آوری، ایجاد قوانین جدید و تشدید مجازات ها صورت می گیرد می تواند عاملی اساسی در کنترل فساد باشد یا خود به عنوان ابزاری برای ایجاد آن بدل می شود. با این وجود به نظر می رسد مهم ترین گام در کنترل و مهار فساد اداری شناسایی عوامل تأثیر گذار از دودیدگاه مدیران و کارمندان مرتبط با مسایل سازمانی است. چرا که عمدتاً شناسایی عوامل فساد سازمانی به صورت پیش فرض یا کلیشه ای صورت گرفته و تحقیقات علمی در این زمینه از فراوانی زیادی برخوردار نبوده اند؛ این که چه عواملی بر فساد سازمانی از منظر افرادی که با این پدیده مواجه اند مؤثر است و هر یک تا چه اندازه سهم در ایجاد فساد دارد می تواند عاملی اساسی در برنامه ریزی های کنترل فساد سازمانی باشد. نتایج این پژوهش می تواند در کلیه سازمان ها و دستگاه های اجرایی مورد استفاده قرار گیرد هم چنین می تواند مبنایی برای برنامه ریزی کنترل فساد در دستگاه های نظارتی باشد.

1-Kaufman

2-Mutascu

3-Liis Sööt

4-Xiaolan Zheng et al

5-Walton, and Dix

6-López and Santos

### سؤال پژوهش:

۱. چه عواملی بر فساد سازمانی در مؤسسات مالی اعتباری و بانک ها مؤثر است؟

### روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات در بخش اول از سند پژوهی، مطالعات مبتنی بر اسناد و اطلاعات کتابخانه ای از طریق مراجعه به کتاب ها و تحقیقات موجود در این زمینه استفاده شده است. بخش دوم پرسشنامه مبتنی بر مصاحبه با مدیران ارشد و صاحب نظران موضوعی در حوزه مسایل مالی در استان خوزستان می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰۰۰ نفر از کارکنان، مدیران، صاحب نظران و کارشناسان موضوعی دستگاه های اجرایی بود که از طریق فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۳۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه محاسبه و پرسشنامه توزیع و با نرخ بازگشت ۹۹ درصد جمع آوری شد.

### یافته های پژوهش:

پیش از تجزیه و تحلیل، و برای پی بردن به این که آیا ماتریس همبستگی گویه های پرسشنامه از تناسب کافی برای تحلیل عاملی برخوردار است، از اندازه گیری کفایت نمونه گیری KMO و آزمون کرویت بار تلت استفاده شد. شاخص KMO کفایت نمونه گیری و همبستگی بین متغیرهای اندازه گیری شده را نشان می دهند. معیار پذیرش KMO مقادیر بیش از ۰/۶۰ می باشد. بر طبق نتایج حاصل (KMO=۰/۷۶۶) و در نظر گرفتن معیار ۰/۶۰ آماره KMO مقدار قابل قبولی دارد و نمونه مورد نظر (N=100) برای انجام تحلیل عاملی مناسب بوده است. فرض صفر آزمون کرویت بار تلت بر این است که متغیرها فقط با خودشان همبستگی دارند. بنابراین رد این فرض که با معنادار بودن کای اسکوئر مشخص می شود نشان از مناسب بودن ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی است. با توجه به آماره کای اسکوئر ( $P < 0/001$  و  $df = 1128$  و  $\chi^2 = 3060/265$ ) که در آزمون بار تلت محاسبه شده است. نتیجه می گیریم که ماتریس همبستگی تشکیل شده از گویه های پرسشنامه برای تحلیل عاملی مناسب بوده است و به بیان دیگر گویه ها با یکدیگر تعامل (همبستگی) داشته اند.

نتایج PCA با معیار استخراج عامل ها با ارزش ویژه ی بیش تر از یک، نشان داد که ۴۸ گویه مورد نظر حداقل روی یک عامل با ارزش ویژه بیش تر از ۱ بار گرفته اند و عامل های استخراج شده در مجموع ۴۷/۶۷۴ از واریانس داده ها را تبیین می نمایند. در ادامه مجدداً PCA اجرا شد. این بار استخراج عوامل روی دو عامل تنظیم شد. در این تحلیل از چرخش متعامد به روش واریماکس و

نرمال کردن به روش کیزر با ضریب  $K=0/4$  (حداقل همبستگی قابل قبول برای گرفتن یک گویه در عامل مربوطه) استفاده شد. نتایج در جدول ۱ خلاصه شده است. نام گذاری عامل ها با توجه به محتوای گویه ها انجام شد. ۱۷ گویه روی عامل فرهنگی-اجتماعی و ۳۱ گویه روی عامل سازمانی قرار گرفته اند.

جدول ۱- بارهای عاملی، ارزش های ویژه، درصد واریانس تبیین شده، آلفای کرونباخ و میانگین امتیازات مؤلفه های

دو گانه استخراج شده از پرسشنامه در نمونه تحت بررسی ( $N=100$ )

ردیف	گویه ها	سازمانی	عامل ها (فرهنگی-اجتماعی)
۱	عدم برخورد به موقع با عوامل فساد	۰/۵۳۱	
۲	اعمال نفوذ دستگاه های مختلف در استخدام افراد غیر اصلح	۰/۵۰۶	
۳	بی توجهی به نظر کارشناسان مجرب	۰/۶۰۲	
۴	عدم تناسب بین افزایش حقوق کارمندان با وضعیت اقتصادی جامعه	۰/۶۰۴	
۵	تفاوت فاحش حقوق کارمندان در دستگاه های اجرایی	۰/۶۳۰	
۶	وجود جو قانون شکنی	۰/۶۴۷	
۷	عدم تناسب بین جرم و مجازات	۰/۳۰۶	
۸	زمانبر بودن فرآیند رسیدگی به جرم	۰/۶۳۸	
۹	وجود امنیت شغلی برای فرد خطا کار	۰/۵۰۹	
۱۰	نقص در قوانین و بخشنامه ها	۰/۳۹۵	
۱۱	ضعف رسانه ها در بازتاب واقعیت هانسبت به فساد		۰/۳۸۰
۱۲	فردگرا شدن جامعه (آموزش فردگرایی مبتنی بر منافع از کودکی به فرزندان)		۰/۶۴۲
۱۳	سست شدن پایبندی به اعتقادات دینی		۰/۵۶۶
۱۴	اعمال نفوذ دستگاه های مختلف در برگشت به کار افراد متخلف	۰/۴۰۹	
۱۵	ضعف در نظام پاداش و تشویق	۰/۳۵۰	
۱۶	عدم صلاحیت و ناتوانی مسوولین تصمیم گیر	۰/۴۰۴	
۱۷	بالا بودن سطح توقعات خانواده		۰/۶۶۹
۱۸	عدم صلاحیت مسوولین مجری	۰/۵۱۹	
۱۹	عدم اطلاع رسانی قطعی از مراجع مسوول در برخورد با جرایم مالی	۰/۶۵۹	
۲۰	استعفا نکردن مسوولین رده بالا در هنگام تخلف زیر دستان	۰/۵۲۴	
۲۱	ضعف در نظارت دستگاه های ناظر	۰/۴۴۶	
۲۲	وضعیت نابسامان اقتصادی پرسنل	۰/۵۱۱	
۲۳	عدم نگرانی فرد نسبت به عواقب انجام تخلف اداری	۰/۵۵۸	
۲۴	زیاد شدن فاصله طبقات اقتصادی در جامعه	۰/۵۲۵	
۲۵	پایین بودن هزینه های اجتماعی فساد در جامعه	۰/۷۰۱	
۲۶	ارزش شدن اهداف مادی (هدف وسیله را توجیه می کند)	۰/۶۲۹	
۲۷	انجام خلاف به عنوان یک حق برای متخلف (از این راه حقم را می گیرم)	۰/۶۲۶	
۲۸	حاکم شدن رابطه به جای ضابطه در محیط های اداری	۰/۴۶۷	

ردیف	گویه ها	سازمانی	عامل ها (فرهنگی-اجتماعی)
۲۹	اطلاع رسانی نکردن در خصوص مجازات متخلف در فضای اداری	۰/۵۹۰	
۳۰	دنبال مقصر بودن(به جای رفع ریشه ها و ضعف های بنیادین)	۰/۵۲۳	
۳۱	ضعف در آگاهی های عمومی نسبت به فساد و مصادیق آن		۰/۶۶۸
۳۲	ترجیح مصالح سازمانی بر منافع اجتماعی از سوی مسوولین		۰/۵۷۷
۳۳	حاکم بودن فضای مج گیری بجای ایجاد جو خود کنترلی		۰/۳۴۲
۳۴	عدم توجه به آموزش های دینی و اخلاقی		۰/۵۰۵
۳۵	رشد فرهنگ تظاهر و ریاکاری در جامعه		۰/۵۵۳
۳۶	احساس عدالت سازمانی پایین کارمندان از سازمان	۰/۶۶۴	
۳۷	عدم حمایت از مدیران و کارمندان شایسته	۰/۵۲۷	
۳۸	اعلام نکردن آمارهای تخلف در هر سازمان در هر سال	۰/۵۹۴	
۳۹	شکسته شدن قبح رشوه دادن و گرفتن (برای رسیدن به حق باید رشوه داد)	۰/۵۲۷	
۴۰	تأثیر تخلف مسوولین بر کارکنان آن ها	۰/۶۰۰	
۴۱	محدود شدن کار فرهنگی به آمار برگزاری نماز و همایش	۰/۶۷۰	
۴۲	افزایش تمایل به گزارش کمی به مافوق (آمار صوری)	۰/۷۰۸	
۴۳	حاکم شدن جو رقابت ناسالم (چشم و همچشمی) در جامعه		۰/۵۹۱
۴۴	نا توانی سیستم نظارتی در شناسایی فسادهای پنهان در بدو ایجاد	۰/۵۲۸	
۴۵	پایین بودن سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت و..)		۰/۶۶۹
۴۶	بی توجهی به جابه جایی به موقع کارکنان مالی	۰/۶۳۶	
۴۷	افزایش تمایل مسوولین به کتمان تخلف اداری	۰/۶۶۷	
۴۸	عدم اطلاع رسانی به عموم در خصوص انواع جرایم و مجازات آن ها		۰/۷۱۳
	ارزش ویژه	۱۴/۶۸۱	۳/۳۰۸
	درصد واریانس	۳۰/۵۸۶	۶/۸۹۱
	الفای کرونیباخ	۰/۹۴۴	۰/۸۰۱
	ضریب گاتمن	۰/۸۸۶	۰/۸۵۲

روش استخراج: تحلیل مؤلفه های اصلی (PCA)، روش چرخش: واریماکس با نرمال کردن به روش کیزر. به منظور بررسی مناسب بودن و برازش ساختار دو عاملی تعیین شده در تحلیل عامل اکتشافی از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. به این منظور پس از رسم مدل در نرم افزار لیزرل و انجام تحلیل با روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) شاخص های برازش این مدل به روش تخمین «بیش ترین درست نمایی»<sup>۱</sup> محاسبه و ارزیابی شد. شاخص های برازش برای مدل مفروض (شکل ۱) در جدول (۲) خلاصه شده است.

پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه گیری در گام اول از معادلات ساختاری پیشنهاد آندرسون و جریینگ (۱۹۹۸) برای تست فرضیه ها از معادله ساختاری استفاده شده است.

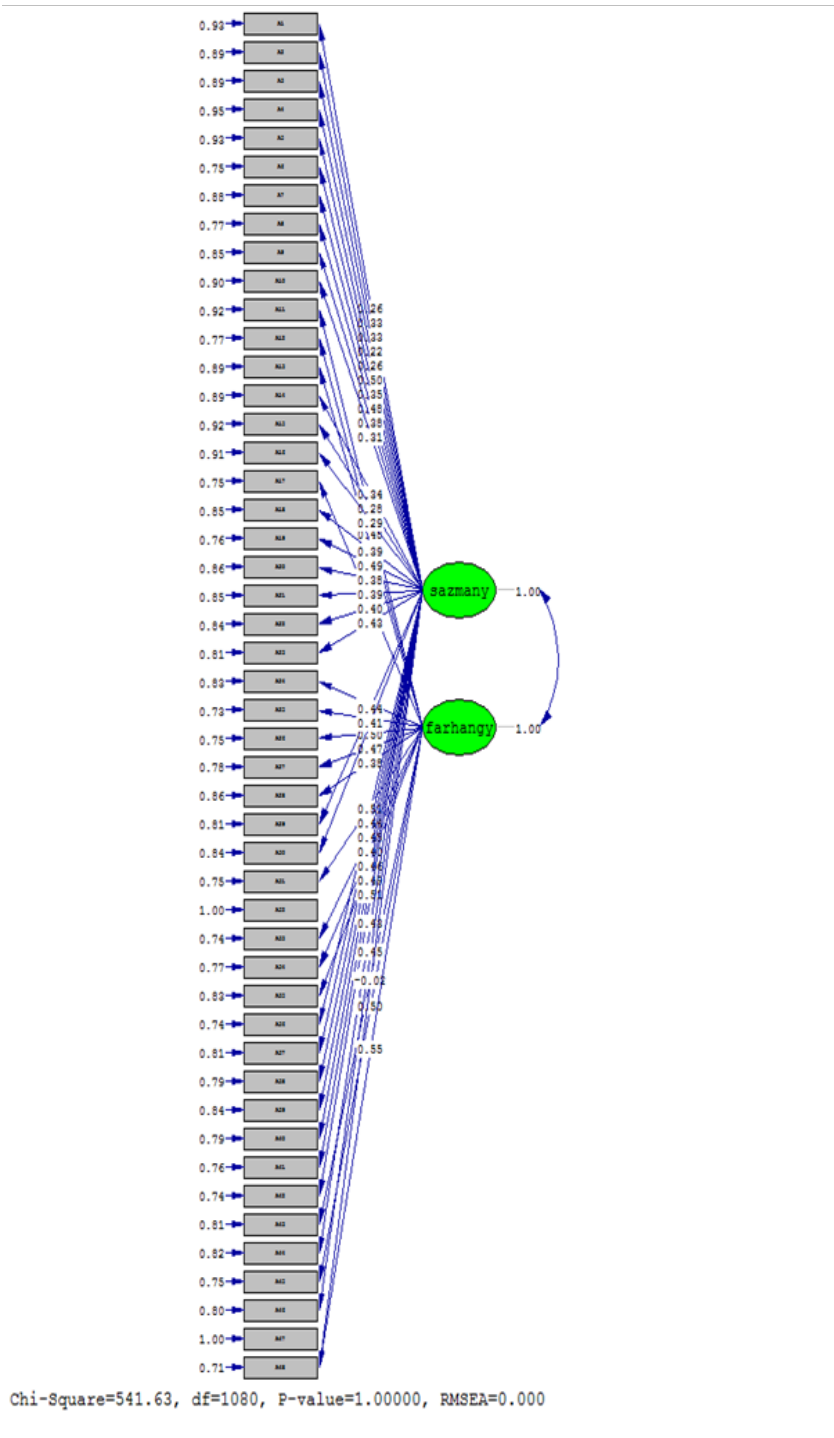
جدول ۲ - شاخص های کلی برازش مدل نهایی برازش شده

مقدار	شاخص
۵۴۱/۶۳	کای اسکوتر
۱۰۸۰	درجه آزادی
۰/۵۰۲	کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF)
۱/۰۰۰	P
۰/۸۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۰۷۸	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)
۰/۸۳	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۰۰	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۸۰	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AFGI)

نتایج حاصل از اطلاعات ارائه شده جدول ۲ به شرح زیر می باشد:

شاخص کای اسکوتر نسبی مدل از مقدار قابل قبول ۰/۵۰۲ برخوردار و نشان دهنده برازش خوب مدل است. همچنین مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ است به همین دلیل مقدار کای اسکوتر برای الگو قابل قبول است و می توان نتیجه گرفت که بین ماتریس واریانس و کواریانس مشاهده شده با ماتریس واریانس و کواریانس باز تولید شده تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به اینکه مقدار P برای الگوی مذکور بزرگتر از ۰/۰۵ است می توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوتر نسبی برای الگو قابل قبول است. GFI برای الگو ۰/۸۱ است که نشان می دهد بین ماتریس واریانس و کواریانس باز تولید شده و ماتریس واریانس و کواریانس مشاهده شده تفاوت چندانی وجود ندارد و این نشان از برازش خوب الگو دارد. ریشه دوم میانگین مربع های باقیمانده یا RMR برای الگوی مذکور ۰/۰۷۸ است و مقدار کمی است که این نیز بیانگر خطای اندک الگو و برازش قابل قبول آن است. مقدار CFI برای الگو ۰/۸۳ و برازش بسیار خوب است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقی مانده دارد. الگوی قابل قبول دارای مقدار ۰/۰۵ یا کوچکتر برای این شاخص هستند. مقدار این شاخص برای الگو ۰/۰۰۰ است که این شاخص نیز نشان از برازش خوب الگوها توسط داده ها دارد. با توجه به مطالب بالا می توان نتیجه گرفت که شاخص های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده ها دارد یا به عبارتی می توان گفت که داده های جمع آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می دهند. الگوی معادلات ساختاری به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل ۱ ارائه شده است.

شکل ۱- مدل نهایی به همراه برآوردهای استاندارد شده



### نتیجه‌گیری:

فساد یک نیروی یک پارچه و متمرکز نیست که بتوان آن را به وسیله راه حلی تک بعدی کنترل نمود، بلکه مستلزم استفاده از رهیافتی کلی نگر چند بعدی است. برخی توجه به منشور اخلاقیات سازمانی به عنوان یکی از راهکارهای عمده برای کاهش فساد اداری، به ویژه در جوامعی که دارای نظام های ارزشی و اعتقادی فراگیر هستند را مورد توجه قرار دادند (علی زاده و فانی، ۱۳۸۵) با این وجود هم چنان این سازمان ها شاهد آمارهای فساد اداری است.

بررسی ها حاکی از آن بود قانون گریزی مدیران؛ عدم پاسخ گویی و نظارت ضعیف؛ ضعف سیستم ارزیابی عملکرد؛ بوروکراسی زاید بخش دولتی (رهنورد و همکاران، ۱۳۸۹) عامل مهمی در ایجاد فساد سازمانی است. تحقیقات متعددی نشان از آن داشت که فرهنگ عامل اصلی فساد اداری شناخته می شود. نتایج این پژوهش نیز نشان داد می توان عمده علل عمده فساد اداری را در دو سطح سازمان و جامعه جست و جو کرد. این نتایج حکایت از آن داشت که سهم عوامل سازمانی در ارتکاب فساد سازمانی اهمیت بیش تری دارد. بر این اساس عواملی همچون عدم برخورد به موقع با عوامل فساد، اعمال نفوذ دستگاه های مختلف در استخدام افراد غیر اصلح، بی توجهی به نظر کارشناسان معرب، عدم تناسب بین افزایش حقوق کارمندان با وضعیت اقتصادی جامعه، تفاوت فاحش حقوق کارمندان در دستگاه های اجرایی، وجود جو قانون شکنی، عدم تناسب بین جرم و مجازات، زمان بر بودن فرآیند رسیدگی به جرم، وجود امنیت شغلی برای فرد خطا کار، نقص در قوانین و بخشنامه ها، اعمال نفوذ دستگاه های مختلف در برگشت به کار افراد متخلف، ضعف در نظام پاداش و تشویق، عدم صلاحیت و ناتوانی مسوولین تصمیم گیر، عدم صلاحیت مسوولین معربی، عدم اطلاع رسانی قطعی از مراجع مسوول در برخورد با جرایم مالی، استعفا نکردن مسوولین رده بالا در هنگام تخلف زیر دستان، ضعف در نظارت دستگاه های ناظر، وضعیت نابسامان اقتصادی پرسنل، عدم نگرانی فرد نسبت به عواقب انجام تخلف اداری، احساس عدالت سازمانی پایین کارمندان از سازمان، عدم حمایت از مدیران و کارمندان شایسته، شکسته شدن قبح رشوه دادن و گرفتن (برای رسیدن به حق باید رشوه داد)، افزایش تمایل مسوولین به کتمان تخلف اداری، بی توجهی به جابه جایی به موقع کارکنان مالی، تأثیر تخلف مسوولین بر کارکنان آن ها از جمله این عوامل مهم بر شمرده می شود. از نتایج به دست آمده می توان دریافت مهم ترین عامل بروز فساد در سازمان ها ریشه های فرهنگی دارند. بر این اساس می توان فرهنگ سازمانی را یکی از مهم ترین عناصر تعیین کننده فساد اداری دانست. فرهنگ سازمانی از طریق تأثیر بر کارکنان،

از قابلیت بالایی برای پیش‌گیری از بروز فساد اداری برخوردار است. فرهنگ سازمانی همچنین منشأ شکل‌گیری سازمان غیررسمی است از این رو می‌تواند ابزاری برای کنترل گروه‌های غیر رسمی باشد. هم‌چنین فرهنگ سازمانی مثبت از طریق تأثیر بر جامعه‌پذیری سازمانی، ایجاد سرمایه اجتماعی مثبت و هم‌چنین ایجاد هزینه اجتماعی برای تخلف در فضای اداری امکان تخلف را کاهش می‌دهد. فرهنگ سازمانی مثبت همچنین درک افراد از عدالت، اهداف سازمانی را بهینه می‌کند. ادراک عدالت سازمانی می‌تواند عامل کاهش فساد اداری باشد. عدالت سازمانی از سوی دیگر سبب ایجاد احساس تعهد سازمانی و رضایت شغلی افراد در سازمان می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد می‌توان عوامل مؤثر به فساد را در یک سازمان به دو سطح کلی سازمانی و فرهنگی اجتماعی دسته‌بندی نمود؛ عوامل سازمانی در قلمرو سازمان و عوامل اجتماعی در حوزه اجتماع و بیرون از سازمان بر فساد تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که عمده این عوامل فرهنگی هستند. می‌توان سهم عوامل فرهنگی را در ایجاد فساد سازمانی بیش از سایر عناصر دانست. از این میان افزایش تمایل به گزارش کمی به مافوق (آمار صوری)، وجود جو قانون شکنی، افزایش تمایل مسوولین به کتمان تخلف اداری، بی‌توجهی به جابه‌جایی به موقع کارکنان مالی و زمان بر بودن فرآیند رسیدگی به جرم در میان ابعاد سازمانی همچنین فردگرایی جامعه، بالا بودن سطح توقعات خانواده، پایین بودن هزینه‌های اجتماعی فساد در جامعه و عدم اطلاع‌رسانی به عموم در خصوص انواع جرایم و مجازات از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فساد مالی در سازمان‌ها بر شمرده شده‌اند.

### منابع:

- اصغریور حسین، سلمانی بهزاد، فشاری مجید، دهقانی علی، ۱۳۹۰. تأثیر فساد اداری بر نرخ پس‌انداز ناخالص ملی کشورهای منطقه MENA (رهیافت داده‌های تابلویی پویا)، تحقیقات مدل‌سازی، شماره ۳، صص ۹۹-۱۲۱.
- تقوی مهدی، نیکومرام هاشم، طوطیان صدیقه، ۱۳۸۹. ارتباط بین فساد اداری و رشد اقتصادی، رسالت مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۸۱-۱۱۲.
- تقوی مهدی، نیکومرام هاشم، غفاری فرهاد، طوطیان صدیقه، ۱۳۹۰. رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک، پژوهشگر، شماره ۲۱، صص ۸۱-۱۰۳.
- حقیقتیان منصور کریمی زاده اردکانی سمیه نظری جواد. ۱۳۹۱. بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (مورد مطالعه: سازمان‌های اداری شهر یزد) جامعه‌شناسی کاربردی (مجله

پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، شماره ۴۸، ۱۲۵-۱۴۲.

خلف خانی مهدی، ۱۳۸۸. بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری، راهبردی ویژه بررسی های فرهنگی و اجتماعی، شماره ۵۳، صص ۳۹-۵۵.

دادگر، حسن و معصومی نیا، غلام علی، ۱۳۸۳. فساد مالی، تهران، کانون اندیشه جوان  
دانایی فرد حسن، ۱۳۸۴. استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می دهد؟!،  
مدرس علوم انسانی، شماره ۳۹، ۱۰۱-۱۱۸.

رهنورد آهن فرج اله، طاهر پور کلاتری حبیب اله و رشیدی اعظم، ۱۳۸۹. شناسایی عوامل موثر بر  
فساد مالی در بین کارکنان دستگاه های اجرایی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، شماره ۱۰، صص ۳۵-  
۵۲.

زاهدی شمس السادات، محمد نبی سینا، شهبازی مهدی، ۱۳۸۸. بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد  
اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۲۰، ۲۹-۵۵.

سلیمی غلامرضا، پور عزت علی اصغر، ۱۳۸۹. بررسی تأثیر رابطه ادراک بی عدالتی در سازمان بر  
گسترش میل به فساد اداری، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۷، صص ۱۳۱-۱۵۹.

شفیعی نوذر و نوایی فرهاد، ۱۳۸۹. فساد درون سازمانی ایران در پرتو شخصیت اقتدارگرا و ساخت  
پاتریمونیالیسم سنتی و ایلپاتی جامعه، تحقیقات سیاسی و بین المللی، شماره ۱، صص ۱-۲۶.

خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد محسن، ۱۳۸۰. بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن  
مدرس علوم انسانی، شماره ۱۸، صص ۳۷-۵۴.

علی زاده ثانی محسن، فانی علی اصغر، ۱۳۸۶. تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع، اخلاق در  
علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۱۷-۲۴.

عظیمی حسین عطا فر، علی شائمی، برزکی علی، ۱۳۸۹. بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر  
بر فساد اداری - مالی در سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان، اندیشه مدیریت  
راهبردی، شماره ۸، صص ۱۲۹-۱۴۷.

کریمی پتانلار سعید، جعفری صمیمی احمد و رضایی روشن اختر، ۱۳۹۱. اثر فساد مالی بر  
درآمدهای مالیاتی: مطالعه موردی کشورهای منتخب در حال توسعه، سیاست های اقتصادی (نامه  
مفید) شماره ۱۸، صص ۱۵۱-۱۷۲.

Balcı Ali, Özdemir Murat, Apaydın Çiğdem, Özen Fatmanur.2013. The relationship of organizational corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: a search on Turkish high school teachers, *Asia Pacific Education Review*, Volume 13, Issue 1, pp 137-146

Campbell Jamie-Lee, Göritz Anja S. 2013. Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations, *Journal of Business Ethics*

Hamilton, Alexander (2013), small is beautiful, at least in high-income democracies: the distribution of policy-making responsibility, electoral accountability, and incentives for rent extraction, World Bank.

López José Atilano Pena, Santos José Manuel Sánchez.2013. Does Corruption Have Social Roots? The Role of Culture and Social Capital, *Journal of Business Ethics*

Morris, S.D. 1991, *Corruption and Politics in Contemporary Mexico*. University of Alabama Press, Tuscaloosa

Mutascu Mihai Ioan.2010. Corruption, Social Welfare, Culture and Religion in European Union 27, *Transition Studies Review*, Volume 16, Issue 4, pp 908-917

Seleim Ahmed and Bontis Nick.2009. The relationship between culture and corruption: a cross-national study, *Journal of Intellectual Capital* Volume: 10 Issue: 1

Sööt Mari-Liis.2012. The role of management in tackling corruption, *Baltic Journal of Management* Volume: 7

Senior, I. (2006), *Corruption - The World's Big C.*, Institute of Economic Affairs, London

Walton, Grant and Dix, Sarah, Papua New Guinean.2013. Understandings of Corruption: Insights from a Nine-Province, Available at

SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2360437>

Zheng, Xiaolan and El Ghouli, Sadok and Guedhami, Omrane and Kwok, Chuck C.Y.2013. Collectivism and Corruption in Bank Lending. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2352665> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2352665>