

## تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی و سازمانی بر فساد مالی؛ مطالعه موردی کارکنان بانک‌ها 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 بررسی نقش عوامل فرهنگی - اجتماعی و سازمانی بر فساد مالی در بین کارکنان بانک‌ها و مؤسسات مالی در استان خوزستان به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش ۱۵۰۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات مالی و کارشناسان موضوعی بود که از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری 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 گردید. نتایج حاکی از آن بود که میانگین میزان تأثیر عوامل سازمانی و فرهنگی - اجتماعی بر فساد مالی به ترتیب ۴/۰۹ و ۳/۹۸ بالاتر از حد متوسط بود. همچنین عوامل سازمانی با میانگین ۱/۶۲ نسبت به عوامل فرهنگی - اجتماعی سهم بیشتری در ایجاد و کنترل فساد داشتند. نتایج نشان از آن داشت که عناصر معطوف به فرهنگ سازمانی سهم بیشتری در ایجاد یا کنترل فساد اداری دارند. نتایج همچنین نشان داد بین نظرات پاسخ‌گویان در عوامل سازمانی برحسب میزان تحصیلات، سابقه‌ی شغلی و در عوامل فرهنگی - اجتماعی برحسب میزان تحصیلات و سابقه شغلی تفاوت معنی‌دار وجود داشت.

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

۱. کارشناس ارشد مدیریت و معاون اداره کل بازرسی استان هرمزگان

۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی و رییس کل دادگستری استان خوزستان

۳. پژوهشگر مسایل جامعه‌شناسی و مدیرکل بازرسی استان خوزستان

۴. پژوهشگر مسایل حقوقی و مدیرکل بازرسی استان کردستان

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

## مقدمه

فساد را می‌توان در نوشته‌های ارسطو<sup>۱</sup> و بعد از آن سیسرون<sup>۲</sup> ردیابی کرد، ولی به‌طور علمی 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 به‌عنوان یک عمل مخفیانه و عمدتاً با حمایت قدرت که طی آن انتفاع کالا یا خدماتی به شخص یا گروه ثالث می‌رسد، شناخت (سنیو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). فساد مفهومی گسترده است که طیف وسیعی از رفتارها و فعالیت‌های غیرقانونی نامشروع، متقلبانه، غیراصولی 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 می‌آورند و تصمیمات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند فساد مالی و اداری اهمیت شایان توجهی دارد (همیلتون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). فساد مالی رویدادی پیچیده، چندبعدی، شایع و دارای علل و آثار چندگانه است. منشأ این امر عوامل مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی و اقتصادی است که هر یک به تناسب اقتضائات زمانی بر شدت و نوع فساد مالی تأثیرگذار است. اگرچه فساد مالی در کشورهای در حال توسعه شدت بیشتری دارد (لوئیز و استوارت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳) اما این بدان معنا نیست که در کشورهای توسعه‌یافته وجود ندارد، بررسی‌ها نشان داده است در روسیه در حدود ۶۰ درصد از افراد در تعاملات با یکدیگر و با پزشکان و معلمان پیشنهاد رشوه می‌کنند همچنین در حدود ۲۸ درصد از مراودات دولتی با پیشنهاد رشوه صورت گرفته است (چلوخین و هابرفیلد<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳).

جلوگیری از فساد مالی امروزه به‌عنوان یک مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها<sup>۱۰</sup> به‌حساب می‌آید؛ از این رو تنظیم مقررات مبتنی بر رعایت مسئولیت اجتماعی - اخلاقی در سازمان‌ها برای مبارزه با فساد یک اصل به‌شمار می‌رود (اوسوجی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱). برای مطالعه و پیشگیری از

1-Aristotele

2-Cicero

3-Morris

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

5-Senio

6-Myrdal

7-Alexander Hamilton

8-John M Luiz, Callum Stewart

9-Serguei Cheloukhine and M R Haberfeld

10-Corporate social responsibility

11-Onyeka Osuji

فساد اداری تلاش‌های زیادی صورت گرفته است. اما اولین گام، شناسایی علل و عوامل مؤثر و تعیین رابطه آن‌ها با عامل فساد اداری است. اگرچه به نظر می‌رسد که استفاده از فن آوری‌ها در سازمان‌های هزاره‌ی سوم می‌تواند عامل کاهش فساد باشد ولی بررسی‌ها خلاف این امر را نشان می‌دهد؛ چراکه فن آوری‌ها خود می‌توانند فرصت‌های ایجاد فساد اداری را بیشتر نماید (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴). بر این اساس عواملی همچون عدم وجود یک چارچوب باثبات قانونی، عدم توسعه سازوکارهای دموکراتیک، تشویش افکار عمومی و جامعه‌ی مدنی، عملکرد ضعیف سیستم مالیاتی، عدم توسعه‌ی بازار و سیستم‌های مالی، خصوصی‌سازی ناقص شرکت‌های دولتی، بی‌ثباتی حکومت از طریق دستکاری قانونی توسط نخبگان سیاسی از عمده عوامل زمینه‌ساز فساد مالی است (گرودانیک و مارتینویک، ۲۰۱۲). بررسی‌ها در ایران نشان داده است که عوامل متعددی بر فساد مالی در دستگاه‌های اجرایی مؤثر است. افزایش حقوق بخش دولتی، وضع مقررات و قوانین مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم‌های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری، و خصوصی‌سازی می‌توانند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشند (خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۰). همچنین سرمایه‌های اجتماعی (خلفخانی، 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 مصرف‌گرایی، عوامل نابهنجاری اخلاقی (صادقی‌ده‌چشمه، ۱۳۹۱)، بر فساد اداری تأثیر گذاشته و از آن تأثیر می‌پذیرند. برخی پژوهش‌ها عوامل مؤثر بر فساد را در بعد سازمانی شامل نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرایم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی، 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. پژوهش‌های خارجی در زمینه‌ی فساد حاکی از آن بوده است کنترل داخلی و خارجی ناکافی نرخ و میزان مجازات (کارولین و بئاتریس و در<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷) قدرت مازاد، فاصله بین کارکنان و مدیران (فوکو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) کیفیت نهادهای دموکراتیک (وآسلکسن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) عدم وجود حکمرانی مردم‌سالار (کافمن<sup>۵</sup>

1-Velinka Grozdanić and Igor Martinović

2-Carolin &amp; Beatriswedr

3-Fokuoh

4-Aslaksen

5-Kaufman

و همکاران، ۲۰۰۷) رفاه اجتماعی و فرهنگ فردگرایی (موتاسکو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰) باورهای مدیران (لیس سوت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) فرهنگ جمع‌گرایی (قومیتی) (ژنگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) پاسخ‌گویی و شفافیت (والتون و دیکس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) و اعتماد اجتماعی (لوپز و سانتوس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳) از جمله عوامل مؤثر در فساد اداری بودند. نمی‌توان انکار کرد که پیامدهای فساد اداری در قالب معضلات و ناهنجاری‌هایی همچون سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب‌رجوع (ذی‌نفع‌ها)، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان‌یافته پدیدار می‌گردد. بر این اساس نمی‌توان انتظار داشت نظام اداری آمیخته با فساد مالی ابزار مدیریتی مناسبی برای توسعه‌ی پایدار در مسیر تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴ باشد؛ همچنین نمی‌توان از سازمان‌های آمیخته با فساد انتظار بهره‌وری و حضور در محیط رقابتی داشت؛ اگرچه سازمان‌ها امروزه با استفاده از ابزارهایی چون منشور اخلاقی، تقویت آموزه‌های دینی و افزایش نظارت‌های سازمانی در تلاش‌اند تا بر مهار فساد سازمانی فائق آیند، اما در تحقق این هدف چندان موفق نبوده‌اند. به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین دلایل عدم تحقق در کنترل فساد، ناتوانی در شناسایی عوامل مؤثر بر فساد باشد. سؤال اینجاست که آیا افزایش هزینه‌های کنترل فساد که عمدتاً از طریق به‌کارگیری فن‌آوری، ایجاد قوانین جدید و تشدید مجازات صورت می‌گیرد می‌تواند عاملی اساسی در کنترل فساد باشد یا خود به ابزاری برای ایجاد فساد بدل می‌گردد. با این وجود به نظر می‌رسد مهم‌ترین گام در کنترل و مهار فساد اداری شناسایی عوامل تأثیرگذار از دو دیدگاه مدیران و کارمندان مرتبط با مسایل سازمانی است. چراکه عمدتاً شناسایی عوامل فساد سازمانی به صورت پیش‌فرض یا کلیشه‌ای صورت گرفته و تحقیقات علمی در این زمینه از فراوانی زیادی برخوردار نبوده‌اند؛ اینکه چه عواملی بر فساد سازمانی از منظر افرادی که با این پدیده مواجه‌اند، مؤثر است و هر یک تا چه اندازه سهم در ایجاد فساد دارد، می‌تواند عاملی اساسی در برنامه‌ریزی‌های کنترل فساد سازمانی باشد.

فرض پژوهش حاضر بر این است که سهم عوامل فرهنگی و اجتماعی به‌ویژه در فضای سازمانی در ایجاد فساد مالی اهمیت زیادی دارد؛ از این رو تأکید بر دو بخش عوامل سازمانی و فرهنگی - اجتماعی به‌طور همزمان می‌تواند دید جامع‌تری نسبت به این مسأله به دست دهد. رتبه‌بندی این عوامل می‌تواند مدیران سازمانی و نهادهای نظارتی را در عارضه‌یابی

1-Mihai Ioan Mutasco

2-Mari Liis Sööt

3-Xiaolan Zheng et al

4-Walton, Grant and Dix, Sarah

5-José Atilano Pena López and José Manuel Sánchez Santos

عوامل مؤثر بر فساد اداری یاری نمایند همچنین می‌توانند با تأکید بر نقاط شناسایی شده و هدایت تمرکز در کاهش عوامل زمینه‌ساز فساد نقش قابل تأملی داشته باشند. نتایج این پژوهش می‌تواند در کلیه سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مورد استفاده قرار گیرد و مبنایی برای برنامه‌ریزی کنترل فساد در دستگاه‌های نظارتی باشد. بر این اساس دستگاه‌های نظارتی و اجرایی با همکاری توأمان، زمینه‌ی تدوین الزامات حقوقی و قانونی مورد نیاز، امکانات فنی و زیربنایی کنترل فساد مالی را با تأکید بر عوامل شناسایی شده صورت می‌دهند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد بسترهای لازم توسط مسئولین اجرایی دستگاه‌ها، فضای مناسبی باهدف کاهش فساد سازمانی فراهم آورد. بر این اساس تحقیق حاضر درصدد است تا با شناسایی این عوامل سهم هر یک را در ایجاد فساد مالی مشخص نماید.

### سوالات پژوهش

۱. عوامل سازمانی تا چه میزان بر فساد مالی در مؤسسات مالی اعتباری و بانک‌ها نقش دارند؟
۲. عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر فساد مالی تا چه میزان در مؤسسات مالی - اعتباری و بانک‌ها نقش دارند؟
۳. رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر فساد مالی در مؤسسات مالی - اعتباری و بانک‌ها چگونه است؟
۴. آیا تفاوت در عوامل جمعیت‌شناختی در نظر پاسخ‌گویان بر عوامل مؤثر بر فساد اداری در مؤسسات مالی اعتباری و بانک‌ها تفاوت ایجاد می‌کند؟

### 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 کتابخانه‌ای از طریق مراجعه به کتاب‌ها و تحقیقات موجود در این زمینه استفاده شده است. در بخش دوم از پرسشنامه مبتنی بر مصاحبه با مدیران ارشد و صاحب‌نظران موضوعی در حوزه‌ی مسایل مالی در استان خوزستان استفاده شد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۵۰۰۰ نفر از کارکنان، مدیران، صاحب‌نظران و کارشناسان موضوعی دستگاه‌های اجرایی بود که از طریق فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۳۸۶ نفر به‌عنوان حجم نمونه محاسبه و پرسشنامه توزیع شده و با نرخ بازگشت ۹۹ درصد جمع‌آوری شد. در پژوهش حاضر عوامل سازمانی و عوامل فرهنگی - اجتماعی به‌عنوان متغیر مستقل و فساد مالی نیز متغیر وابسته می‌باشد که شاخص‌های مربوط به آن‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

### یافته‌های تحقیق

در این قسمت به تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS پرداخته شده است.

جدول ۱- دسته‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در دو سطح سازمانی و فرهنگی-اجتماعی

نوع عوامل	گویه‌ها	میانگین	انحراف از معیار
عوامل سازمانی	عدم برخورد به‌موقع با عوامل فساد	۴,۶۵	۰,۷۵۱
	اعمال نفوذ دستگاه‌های مختلف در استخدام افراد غیر اصلح	۴,۲۱	۰,۸۲۵
	بی‌توجهی به نظر کارشناسان مجرب	۴,۳۳	۰,۷۹۱
	عدم تناسب بین افزایش حقوق کارمندان با وضعیت اقتصادی جامعه	۴,۲۹	۰,۸۲۸
	تفاوت فاحش حقوق کارمندان در دستگاه‌های اجرایی	۴,۲۷	۰,۸۵۲
	وجود جو قانون‌شکنی	۴,۱۲	۰,۸۹۹
	عدم تناسب بین جرم و مجازات	۳,۹۷	۰,۸۶۱
	زمان بر بودن فرآیند رسیدگی به جرم	۴,۰۸	۰,۹۰۶
	وجود امنیت شغلی برای فرد خطاکار	۴,۰۴	۰,۸۸۷
	نقص در قوانین و بخشنامه‌ها	۳,۹۷	۰,۹۲۳
	اعمال نفوذ دستگاه‌های مختلف در برگشت به کار افراد متخلف	۴,۱۰	۰,۹۰۰
	ضعف در نظام پاداش و تشویق	۴,۱۴	۰,۸۴۲
	عدم صلاحیت و ناتوانی مسئولین تصمیم‌گیر	۴,۱۳	۰,۹۷۴
	عدم صلاحیت مسئولین مجری	۴,۰۷	۱,۰۰۵
	عدم اطلاع‌رسانی قطعی از مراجع مسئول در برخورد با جرایم مالی	۴,۰۴	۰,۹۴۷
	استعفا نکردن مسئولین رده بالا در هنگام تخلف زیردستان	۳,۸۳	۱,۱۵۵
	ضعف در نظارت دستگاه‌های ناظر	۴,۲۲	۰,۷۲۸
	وضعیت ناپسامان اقتصادی کارکنان	۴,۰۸	۰,۸۶۶
	عدم نگرانی فرد نسبت به عواقب انجام تخلف اداری	۳,۹۶	۰,۹۱۳
	اطلاع‌رسانی نکردن در خصوص مجازات متخلف در فضای اداری	۴,۰۴	۰,۹۴۸
	دنبال مقصر بودن (به‌جای رفع ریشه‌ها و ضعف‌های بنیادین)	۴,۰۳	۰,۹۴۶
	احساس عدالت سازمانی پایین کارمندان از سازمان	۳,۸۵	۰,۸۹۲
	عدم حمایت از مدیران و کارمندان شایسته	۴,۲۸	۰,۸۰۳
	اعلام نکردن آمارهای تخلف در هر سازمان در هر سال	۳,۸۸	۰,۹۱۸
	شکسته شدن قبح رشوه دادن و گرفتن (برای رسیدن به حق باید رشوه داد)	۴,۱۸	۰,۸۷۲
	تأثیر تخلف مسئولین بر کارکنان آن‌ها	۳,۹۸	۰,۹۲۴
محدود شدن کار فرهنگی به آمار برگزاری نماز و همایش	۴,۰۲	۰,۹۷۹	
افزایش تمایل به گزارش کمی به مافوق (آمار صوری)	۳,۹۰	۰,۹۱۸	
بی‌توجهی به جابه‌جایی به‌موقع کارکنان مالی	۴,۰۰	۰,۹۰۳	
افزایش تمایل مسئولین به کتمان تخلف اداری	۴,۰۱	۰,۹۶۵	
ضعف رسانه‌ها در بازتاب واقعیت‌ها نسبت به فساد	۳,۹۷	۰,۸۵۸	
فردگرا شدن جامعه (آموزش فردگرایی مبتنی بر منافع از کودکی به فرزندان)	۳,۶۴	۰,۹۶۵	
سست شدن پایبندی به اعتقادات دینی	۴,۳۵	۰,۷۹۷	

۱,۱۴۸	۳,۶۴	بالا بودن سطح توقعات خانواده
۸۶۷	۴,۰۶	زیاد شدن فاصله طبقات اقتصادی در جامعه
۱,۰۴۲	۳,۹۲	پایین بودن هزینه‌های اجتماعی فساد در جامعه
۰,۹۱۶	۴,۰۸	ارزش شدن اهداف مادی (هدف وسیله را توجیه می‌کند)
۰,۹۰۹	۳,۸۸	انجام خلاف به‌عنوان یک حق برای متخلف (از این راه حقم را می‌گیرم)
۰,۷۴۶	۴,۳۳	حاکم شدن رابطه به‌جای ضابطه در محیط‌های اداری
۰,۹۵۱	۳,۸۸	ضعف در آگاهی‌های عمومی نسبت به فساد و مصادیق آن
۱,۰۰۰	۳,۷۸	ترجیح مصالح سازمانی بر منافع اجتماعی از سوی مسئولین
۰,۹۴۲	۴,۰۱	حاکم بودن فضای میج‌گیری به‌جای ایجاد جو خودکنترلی
۰,۹۷۶	۴,۰۵	عدم توجه به آموزش‌های دینی و اخلاقی
۸۲۴	۴,۲۷	رشد فرهنگ تظاهر و ریاکاری در جامعه
۰,۹۲۶	۳,۹۵	حاکم شدن جو رقابت ناسالم (چشم و هم‌چشمی) در جامعه
۰,۹۱۸	۳,۹۹	پایین بودن سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت و...)
۰,۹۴۳	۳,۹۶	عدم اطلاع‌رسانی به عموم در خصوص انواع جرایم و مجازات آن‌ها

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد گویه‌های عدم برخورد به‌موقع با عوامل فساد در بعد سازمانی و سست شدن پایبندی به اعتقادات دینی در بعد فرهنگی و اجتماعی بالاترین میانگین را در بین عوامل تأثیرگذار بر فساد سازمانی داشته‌اند.

در پاسخ به این سؤال که تا چه میزان عوامل سازمانی بر فساد مالی در مؤسسات مالی - اعتباری و بانک‌ها نقش دارد؟ جدول ۲ نشان‌دهنده مقایسه میانگین نمره میزان تأثیر عوامل سازمانی بر فساد مالی است.

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره میزان تأثیر عوامل سازمانی بر فساد مالی با میانگین فرضی ۲/۵

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل سازمانی	۴/۰۹	۰/۴۷	۰/۰۲۴	۴۴/۶۹۲	۳۸۳	۰/۰۰۱

براساس یافته‌های جدول ۲ میانگین نمره میزان تأثیر عوامل سازمانی بر فساد مالی ۴/۰۹ است. بنابراین نمره میزان تأثیر عوامل سازمانی بر فساد مالی، بیشتر از سطح متوسط می‌باشد. در پاسخ به این سؤال که تا چه میزان عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر فساد مالی در مؤسسات مالی - اعتباری و بانک‌ها نقش دارد؟ جدول ۳ نشان‌دهنده مقایسه میانگین نمره میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر فساد مالی است.

### جدول ۳- مقایسه میانگین نمره میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر فساد مالی با میانگین فرضی ۲/۵

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل فرهنگی - اجتماعی	۳/۹۸	۰/۵۸	۰/۰۲۹	۳۲/۹۱۴	۳۸۳	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۳ میانگین نمره‌ی میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر فساد مالی ۳/۹۸ می‌باشد. بنابراین نمره‌ی میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی بر فساد مالی، بیشتر از سطح متوسط می‌باشد.

در نتیجه یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی - اجتماعی و عوامل سازمانی بر فساد مالی در مؤسسات مالی اعتباری و بانک‌ها تأثیر معناداری دارد و این نشان‌دهنده یک رابطه مثبت بین متغیرهای فوق می‌باشد.

برای پاسخ به این سؤال که رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر فساد مالی در مؤسسات مالی - اعتباری و بانک‌ها چگونه است؟ آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌ها استفاده شد. که نتایج این رتبه‌بندی در جداول ۴ و ۵ آمده است.

### جدول ۴- میانگین رتبه‌بندی در عوامل مؤثر بر فساد مالی

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌بندی در عوامل مؤثر بر فساد مالی
سازمانی	۱/۶۲
فرهنگی - اجتماعی	۱/۳۸

نتایج جدول ۴ میانگین رتبه‌بندی ابعاد را نشان می‌دهد عوامل سازمانی بالاترین رتبه و عوامل فرهنگی - اجتماعی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

### جدول ۵- آزمون فریدمن

تعداد	۳۸۴
مقدار خی دو	۲۲/۲۷۴
درجه آزادی	۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهند که نتایج حاصل بین مجموعه رتبه‌های دو گانه‌ی عوامل مؤثر بر فساد مالی در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار است (مقدار  $\chi^2$  دو ۲۲/۲۷۴). لذا سؤال تحقیق مبنی بر این که تفاوت معنی‌داری بین مجموعه نمرات در دو گانه‌ی عوامل مؤثر بر فساد مالی وجود دارد، تأیید می‌گردد.

#### جدول ۶- تحلیل واریانس متغیری عوامل سازمانی و فرهنگی - اجتماعی با توجه به

متغیرهای دموگرافیک (جنس، وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات، سابقه‌ی شغلی، نظارت فعلی و معرفی کردن مجرمین اقتصادی)

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
جنسیت	سازمانی	۰/۰۷۴	۱	۰/۰۷۴	۰/۳۶۹	۰/۵۴۴
	فرهنگی - اجتماعی	۰/۲۷۰	۱	۰/۲۷۰	۰/۹۲۴	۰/۳۳۷
وضعیت تأهل	سازمانی	۰/۲۳۴	۱	۰/۲۳۴	۱/۱۶۲	۰/۲۸۲
	فرهنگی - اجتماعی	۰/۰۱۷	۱	۰/۰۱۷	۰/۰۵۷	۰/۸۱۲
سن	سازمانی	۱/۴۶۱	۳	۰/۴۸۷	۲/۴۲۴	۰/۰۶۶
	فرهنگی - اجتماعی	۲/۳۱۱	۳	۰/۷۷۰	۲/۶۳۳	۰/۰۵۱
میزان تحصیلات	سازمانی	۳/۵۵۲	۴	۰/۸۸۸	۴/۴۲۰	۰/۰۰۲
	فرهنگی - اجتماعی	۳/۷۸۳	۴	۰/۹۴۶	۳/۲۳۲	۰/۰۱۳
سابقه‌ی شغلی	سازمانی	۶/۳۵۲	۵	۱/۲۷۰	۶/۳۲۳	۰/۰۰۱
	فرهنگی - اجتماعی	۱۱/۶۷۴	۵	۲/۳۳۵	۷/۹۷۹	۰/۰۰۱
نظارت فعلی	سازمانی	۰/۰۳۸	۱	۰/۰۳۸	۰/۱۹۰	۰/۶۶۴
	فرهنگی - اجتماعی	۰/۵۰۲	۱	۰/۵۰۲	۱/۷۱۴	۰/۱۹۱
معرفی کردن مجرمین اقتصادی	سازمانی	۰/۹۱۸	۱	۰/۹۱۸	۴/۵۷۰	۰/۰۳۳
	فرهنگی - اجتماعی	۱/۰۴۷	۱	۱/۰۴۷	۳/۵۷۷	۰/۰۵۹

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که بین نمرات عوامل سازمانی برحسب میزان تحصیلات، سابقه‌ی شغلی و معرفی کردن مجرمین اقتصادی و عوامل فرهنگی - اجتماعی برحسب میزان تحصیلات و سابقه‌ی شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. آزمون‌های تعقیبی ارائه‌شده در جداول ۷ تا ۱۱ تفاوت بین گروه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۷- آزمون زوجی مقایسه میانگین عوامل سازمانی بر حسب میزان تحصیلات

سطح معنی داری	تفاوت میانگین	میزان تحصیلات
۰/۰۰۱	-۰/۲۸۹	← فوق دیپلم (۴/۲۶)
۰/۰۱۰	-۰/۱۵۵	← لیسانس (۴/۱۱)
۰/۰۴۴	۰/۱۳۴	← لیسانس (۴/۱۱)
۰/۰۰۱	۰/۴۵۸	← فوق لیسانس (۳/۸۰)
۰/۰۰۱	۰/۳۲۴	← فوق لیسانس (۴/۱۱)

جدول ۸- آزمون زوجی مقایسه میانگین عوامل فرهنگی-اجتماعی بر حسب میزان تحصیلات

سطح معنی داری	تفاوت میانگین	میزان تحصیلات
۰/۰۰۱	-۰/۳۳۱	← فوق دیپلم (۴/۲۰)
۰/۰۱۸	-۰/۱۷۱	← لیسانس (۴/۰۰)
۰/۰۲۴	۰/۲۵۳	← فوق لیسانس (۳/۶۰)
۰/۰۴۵	۰/۱۶۰	← لیسانس (۴/۰۰)
۰/۰۰۱	۰/۱۱۷	← فوق لیسانس (۳/۶۰)
۰/۰۱۸	۰/۶۶۴	← دکتری و بالاتر (۲۷/۴۰)
۰/۰۰۱	۰/۴۲۵	← فوق لیسانس (۲۷/۴۰)

جدول ۹- آزمون زوجی مقایسه میانگین عوامل سازمانی بر حسب سابقه‌ی شغلی

سطح معنی داری	تفاوت میانگین	سابقه شغلی
۰/۰۰۷	۰/۲۶۵	← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۹۲)
۰/۰۰۵	-۰/۲۴۵	← ۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۳۵)
۰/۰۰۵	۰/۲۰۱	← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۹۲)
۰/۰۰۸	-۰/۲۶۵	← ۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۳۵)
۰/۰۳۷	۰/۱۸۱	← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۹۲)
۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۹۲)
۰/۰۰۷	۰/۲۲۳	← بالاتر از ۲۵ سال (۴/۱۵)
۰/۰۰۱	۰/۲۲۳	← بالاتر از ۲۵ سال (۴/۱۵)

جدول ۱۰- آزمون زوجی مقایسه میانگین عوامل فرهنگی- اجتماعی بر حسب سابقه‌ی شغلی

سابقه شغلی	تفاوت میانگین	سطح معنی داری
کمتر از ۵ سال (۴/۰۶) ← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۷۳)	۰/۳۵۸	۰/۰۰۳
۵ تا ۱۰ سال (۴/۰۴) ← ۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۲۸)	-۰/۲۶۲	۰/۰۱۲
۵ تا ۱۰ سال (۴/۰۴) ← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۷۳)	۰/۳۱۷	۰/۰۰۱
۱۱ تا ۱۵ سال (۳/۸۰) ← ۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۲۸)	-۰/۴۲۲	۰/۰۰۱
۱۱ تا ۱۵ سال (۳/۸۰) ← بالاتر از ۲۵ سال (۴/۱۶)	-۰/۲۷۳	۰/۰۱۳
۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۲۸) ← ۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۷۳)	۰/۵۸۰	۰/۰۰۱
۱۶ تا ۲۰ سال (۴/۲۸) ← بالاتر از ۲۵ سال (۴/۱۶)	۰/۲۲۳	۰/۰۰۷
۲۱ تا ۲۵ سال (۳/۷۳) ← بالاتر از ۲۵ سال (۴/۱۶)	-۰/۴۳۰	۰/۰۰۱

جدول ۱۱- آزمون زوجی مقایسه میانگین عوامل سازمانی بر حسب معرفی مجرمین اقتصادی

موافق	تفاوت میانگین	سطح معنی داری
بلی (۴/۱۷) ← خیر (۴/۰۳)	۰/۱۴۶	۰/۰۳۳

### بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که می‌توان عوامل مؤثر بر فساد را در یک سازمان را به دو سطح کلی سازمانی و فرهنگی- اجتماعی دسته‌بندی نمود؛ عوامل سازمانی در قلمرو سازمان و عوامل اجتماعی در حوزه‌ی اجتماع و بیرون از سازمان بر فساد تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که اکثر این عوامل فرهنگی هستند. می‌توان سهم عوامل فرهنگی را در ایجاد فساد سازمانی بیش از سایر عناصر دانست. با این وجود نتایج پژوهش نشان از آن داشت که سهم عوامل سازمانی از عوامل فرهنگی و اجتماعی در کنترل یا ایجاد فساد بیشتر است. ماهیت عمده‌ی عوامل معطوف به سازمان نشان می‌دهد که عمده‌ی این عوامل نیز بار فرهنگی دارند. بر این اساس می‌توان نقش عوامل فرهنگی را در ایجاد فساد در سازمان‌ها بیشتر از سایر عوامل دانست. از این رو توجه به فرهنگ سازمانی یک عامل بسیار مهم و اساسی در ایجاد یا کنترل فساد از اهمیت بیشتری در مقابل سایر عوامل همچون ساختار، فن آوری و... برخوردار است. این مهم (فرهنگ سازمانی) در الگوی اقتصاد مقاومتی نیز به چشم می‌خورد، به نحوی که در بند

بیست سیاست‌های اقتصاد مقاومتی نیز در بیان کامل‌تر با عنوان فرهنگ جهادی بر آن تأکید شده است.

برای دستیابی به یک فرهنگ مطلوب، مهم‌ترین و اساسی‌ترین نقش را مدیران کلان و عالی سازمان بر عهده دارند. شناسایی فرهنگ سازمانی، درک متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر آن و همچنین سهم هر یک از آن‌ها در کیفیت فرهنگ سازمانی عامل مهمی در تغییر فرهنگ در سازمان به شمار می‌رود. فاصله‌ی قدرت در یک سازمان، توجه به عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان و همچنین کنترل شایعات از جمله عوامل مهمی است که از طریق فرهنگ سازمانی می‌تواند در زمینه‌سازی برای فساد سازمانی نقش ایفا کند. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مؤسسات مالی و اعتباری در درجه‌ی نخست، برخورد به‌موقع و قاطع با عوامل زمینه‌ساز فساد در سازمان داشته باشند. این امر از طریق ایجاد سازوکار نظارتی انسانی و همچنین نظر کارشناسان مجرب صورت می‌گیرد. بی‌توجهی به نظرات کارشناسان و اتکا به مصالح و منافع سازمانی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد فساد سازمانی داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود کانون کارشناسانی از میان افراد متخصص و متعهد در هر سازمان تشکیل شده و نظرات کارشناسی آن‌ها از طریق سازوکارهای علمی ملاک عمل قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به جابه‌جایی به‌موقع کارکنان مالی توجه بیشتری داشته باشند. اتکا به نظرات‌های انسانی، خودارزیابی‌ها و دیگر ارزیابی‌های مبتنی بر ارتباط فرد با همکاران، مافوق و زیردستان می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. از آنجا که سست شدن پابندی به اعتقادات دینی یکی از آسیب‌های اجتماعی است که بدنه‌ی سازمان‌ها را نیز متأثر از خود کرده است، پیشنهاد می‌شود در گزینش و انتخاب افراد به مصادیق الگوهای رفتار دینی که تناسب زمانی و مکانی دارد مد نظر قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود از طریق برگزاری کلاس‌های اخلاق و آموزش روابط فرد-سازمان بر مبنای آموزه‌های اسلامی اهتمام بیشتری گردد.

#### فهرست منابع

۱. اصغرپور، حسین؛ سلمانی، بهزاد؛ فشاری، مجید و 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.
۲. تقوی، مهدی؛ نیکومرام، هاشم و طوطیان، صدیقه. (۱۳۸۹)، ارتباط بین فساد اداری و رشد اقتصادی، رسالت مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۸۱-۱۱۲.
۳. تقوی، مهدی؛ نیکومرام، هاشم؛ غفاری، فرهاد و طوطیان، صدیقه. (۱۳۹۰)، رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک، پژوهشگر، شماره ۲۱، صص ۸۸-۱۰۳.

۴. حقیقتیان، منصور؛ کریمی‌زاده اردکانی، سمیه و نظری، جواد. (۱۳۹۱)، بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (مطالعه موردی: سازمان‌های اداری شهر یزد) جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، شماره ۴۸، ۱۲۵-۱۴۲.
۵. خلف‌خانی، مهدی. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری، راهبرد ویژه بررسی‌های فرهنگی و اجتماعی، شماره ۵۳، صص ۳۹-۵۵.
۶. دانایی‌فردحسن. (۱۳۸۴)، استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟، مدرس علوم انسانی، شماره ۳۹، ۱۰۱-۱۱۸.
۷. رهنوردآهن، فرج‌اله؛ طاهرپور کلاتری، حبیب‌اله و رشیدی، اعظم. (۱۳۸۹)، شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی، پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، شماره ۱۰، صص ۳۵-۵۲.
۸. زاهدی، شمس‌السادات؛ محمدنبی، سینا و شهبازی، مهدی. (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۲۰، صص ۲۹-۵۵.
۹. سلیمی، غلامرضا و پورعزت علی‌اصغر. (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۷، صص ۱۳۱-۱۵۹.
۱۰. شفیع، نوذر و نوایی، فرهاد. (۱۳۸۹)، فساد درون‌سازمانی ایران در پرتو شخصیت اقتدارگرا و ساخت پاتریمونالیسم سنتی وایلیاتی جامعه، تحقیقات سیاسی و بین‌المللی، شماره ۱، صص ۱-۲۶.
۱۱. خداداد حسینی، سیدحمید و فرهادی‌نژاد، محسن. (۱۳۸۰)، بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن مدرس علوم انسانی، شماره ۱۸، صص ۳۷-۵۴.
۱۲. علی‌زاده‌ثانی، محسن و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۸۶)، تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۱۷-۲۴.
۱۳. عظیمی، حسین؛ عطافر، علی و شائمی برزکی، علی. (۱۳۸۹)، بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۸، صص ۱۲۹-۱۴۷.
۱۴. کریمی‌پتانلار، سعید؛ جعفری‌صمیمی، احمد و رضایی روشن، اختر. (۱۳۹۱)، اثر فساد مالی بر درآمد‌های مالیاتی: مطالعه موردی کشورهای منتخب در حال توسعه، سیاست‌های اقتصادی (نامه مفید) شماره ۱۸، صص ۱۵۱-۱۷۲.

15. Balcı, Ali; Ozdemir, Murat; Apaydın, Çiğdem.& Özen, Fatmanur. (2013). The relationship of organizational corruption with organization-

al 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.

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

17. 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.

18. Lopez, José; Atilano, Pena; Santos, José.& Manuel, Sánchez. (2013). Does Corruption Have Social Roots? The Role of Culture and Social Capital, *Journal of Business Ethics*.

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

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

21. Seleim, Ahmed.&Bontis, Nick. (2009). The relationship between culture and corruption: a cross-national study, *Journal of Intellectual Capital*, Volume 10, Issue 1, pp 234-245.

22. Sööt, Mari-Liis. (2012). The role of management in tackling corruption, *Baltic Journal of Management* Volume 7, pp 212-224.

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

24. Walton, Grant; Dix, Sarah, Papua.& New, Guinean. (2013). *Understandings of Corruption: Insights from a Nine-Province*, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2360437>.

25. Zheng, Xiaolan; El Ghouli, Sadok; Guedhami, Omrane.& Kwok, Chuck C.Y. (2013). *Collectivism and Corruption in Bank Lending*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=235266> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2352665>.