

# بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی

دکتر حسین خنیفر\*، دکتر سیدمهدی الوانی\*\*  
دکتر غلامرضا جندقی\*\*\* و گلناز احمدی\*\*\*\*

مقاله حاضر به منظور شناسایی علل و عوامل مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی استان تهران با عنوان «بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی استان تهران» انجام شده است. محدوده تحقیق شامل کارکنان وزارت مسکن است که در زمان انجام تحقیق در سازمان مجری ساختمان‌ها و تأسیسات دولتی و عمومی مشغول به کار بوده‌اند. در این تحقیق از پرسش‌نامه محقق ساخت و مورد تأیید خبرگان استفاده شده است. پیش‌آزمون از طریق توزیع سی پرسش‌نامه انجام و براساس آن ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ محاسبه گردید. جامعه آماری تحقیق دویست نفر، حجم نمونه ۴۵ نفر به دست آمد و تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیلی و جمع‌آوری شده برابر با ۶۶ عدد است. در این تحقیق پنج عامل به عنوان عوامل رفتاری و چهار عامل به عنوان عوامل ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری معرفی شده‌اند. نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی و آزمون میانگین یک جامعه آماری نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین ۹ عامل بررسی شده و فساد اداری وجود دارد.

## کلیدواژه‌ها: فساد؛ فساد اداری؛ عوامل رفتاری؛ عوامل ساختاری

---

\* عضو هیئت علمی دانشگاه تهران؛

\*\* استاد دانشگاه علامه طباطبایی؛

\*\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه تهران؛

\*\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران؛

## مقدمه

متأسفانه معضل فساد اداری، در ادارات دولتی بسیاری از کشورهای جهان رواج دارد. به عقیده اکثر مردم، فساد اداری فقط مختص کشورهای در حال توسعه نیست. حتی در کشورهای صنعتی و پیشرفته نیز مواردی از ارتشا و اختلاس هرچند وقت یک‌بار کشف و از طریق رسانه‌ها منعکس می‌گردد. در کشورهای در حال توسعه، دولت‌ها مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای برعهده دارند. از این رو دامنه فعالیت‌های دولت در کشورهای در حال توسعه به مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی، دلیل اصلی رواج بیشتر فساد اداری در کشورهای در حال توسعه تلقی می‌شوند. برخی از محققان فساد اداری را مجموعه‌ای از اقدامات کارمندان و مسئولان دولت می‌دانند که اولاً، به منافع عمومی<sup>۱</sup> لطمه بزند و ثانیاً، هدف از انجام آن فایده رساندن به عامل (کارمند اقدام‌کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر کرده است، باشد (فرج‌پور، ۱۳۸۳: ۱۱). پدیده فساد به دلیل اینکه رقابت‌پذیری را دشوار و تخصیص بهینه منابع را دچار اختلال می‌کند، ضدرشد قلمداد می‌شود. به‌طور کلی، در اجرای سیاست‌گذاری‌های اقتصادی، سه عامل اساسی را می‌توان به‌طور مشخص ضدرشد قلمداد کرد:

- گسترده‌گی فعالیت‌های دولت در امور اقتصادی؛

- شفافیت اندک یا فقدان شفافیت و به تبع آن، عدم پاسخ‌گویی مدیریت دولتی؛

- تضعیف ثبات، قانونمندی و رقابت‌پذیری محیط فعالیت‌های اقتصادی.

این عوامل که همگی ریشه در ضعف یا فقدان شفافیت نظام اداری دارند، وظایف و سیاست‌گذاری‌های اقتصادی حاکمیت را با مشکل مواجه می‌کند. در نتیجه انجام مسئولیت‌های حکومتی توسط دولت (حکمرانی یا زمامداری) را تضعیف و گاه غیرممکن می‌سازد. دولتمداری ضعیف نیز به‌نوبه خود انگیزه و امکان فساد را تقویت می‌کند (شیری‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۱).

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۷۵

خواستار فساد و تباهی در روی زمین مباش که خداوند تبهکاران را دوست نمی‌دارد (سوره قصص: ۷۷).

ریشه فساد فعل لاتین رومپر به معنای شکستن است. در فساد آنچه می‌شکند یا نقض می‌شود ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا اغلب مقررات اداری باشد. بانک جهانی و سایر نهادهای بین‌المللی فساد را به معنای سوءاستفاده از منصب عمومی برای نفع شخصی تعریف کرده‌اند.

فساد در تمام ادیان منفور است و دارای درجاتی از سقوط و انحراف انسانی در اخلاق، دین، سیاست، کار و فعالیت‌های اجتماعی است که تا مرز تخریب نیز پیش می‌رود که اصطلاحاً انسان فاسد در تخریب خود تسلیم می‌شود. مسلماً کار فاسد یا فساد حرفه‌ای و شغلی یک جامعه را تهدید می‌کند. کشورهای دارای سلامت حرفه‌ای، رفتاری و شغلی همواره احساس رضایت، آرامش و سلامتی یا به اصطلاح شاد زیستن افراد را رقم می‌زنند.

در فرهنگ سیاسی، اقتصادی و مدیریتی ایران، معمولاً از واژه فساد اداری به عنوان معادل کلمه لاتین Corruption استفاده می‌شود. فساد در بین کارگزاران دولتی ممکن است به صورت فراگیر یا نادر صورت گیرد. فساد فراگیر با تضعیف انگیزه‌ها موجب زیان‌های اجتماعی و با تضعیف نهادهای موجود باعث زیان‌های سیاسی و با توزیع ناعادلانه منابع موجب زیان اقتصادی می‌شود.

بررسی‌های انجام شده بر پدیده فساد اداری حاکی از پیچیده و گسترده بودن عوامل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. مسئولان کره جنوبی در راستای تلاش خود برای کاهش و توقف فساد، برای تحصیل پول‌های نامشروع از سوی کارگزاران دولتی، سه دسته از عوامل عمده زیر را شناسایی کرده‌اند:

۱. عوامل فرهنگی و محیطی،

۲. عوامل شخصیتی،

۳. عوامل اداری و سازمانی (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۷۱).

هدف این مقاله شناسایی رابطه بین عوامل رفتاری و ساختاری است که بر روی فساد اداری تأثیر می‌گذارند. برای این منظور عوامل رفتاری به پنج مؤلفه و عوامل ساختاری به چهار مؤلفه تقسیم شده‌اند.

## ۱ عوامل رفتاری مؤثر در بروز فساد اداری

### ۱-۱ پایبندی اعتقادی

مهم‌ترین عوامل انگیزشی که باعث ایجاد قصد ارتکاب فساد در متخلف می‌شود، فقر است. که شامل فقر مادی (ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه زندگی) و یا فقر معنوی (عدم باور به ارزش‌های اخلاقی و مذهبی و نبود عامل کنترل درونی همچون وجدان) است (فرچ‌پور، ۱۳۸۳: ۱۹).

به اعتقاد دورکیم<sup>۱</sup> و مرتن<sup>۲</sup> انسانی که نیاز شدید به پول دارد و امکان افزایش درآمد هم برای وی میسر نیست و راه‌های مشروع نیز بر او بسته است، از راه نامشروع سعی در ارضای نیازهایش خواهد کرد. از سوی دیگر اگر جامعه نسبت به ارتکاب فساد اداری بی‌تفاوت باشد، این امکان وجود دارد که به تدریج قبح اجتماعی فساد تنزل کند و قانونگذاران نیز از شدت تنبیهات اداری و قانونی مجرمان بکاهند. بنابراین میزان گسترش فساد عمومی نه تنها از سطح اخلاق جامعه تأثیر می‌پذیرد بلکه متقابلاً بر آن اثر می‌گذارد (همان: ۲۲).

سطح اخلاق عمومی، میزان احترام به خود (عزت نفس فرد) و شناسایی از جانب دیگران و ارزش‌های رفتاری یا به عبارتی میزان اعتقاد قلبی مردم به معیارهای اخلاقی همچون تأکید بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، احترام به قانون و اجتناب از لطمه زدن به اموال عمومی، رعایت حقوق سایر شهروندان و ... بر میزان فساد تأثیر می‌گذارد. هر قدر

1. Durkheim  
2. Merton

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۷۷

معیارهای اخلاقی یک شهروند یا یک کارمند بالاتر باشد، احتمال بروز فساد کمتر خواهد بود (فتاحی، ۱۳۸۰: ۲۴).

## ۱-۲ ویژگی شخصیتی

ویژگی شخصیتی عبارت است از اموری که شخصیت فرد را شکل می‌دهند. شخصیت<sup>۱</sup> یعنی مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۹: ۶۶).

بیشترین کاربرد تئوری شخصیت در محیط‌های کاری از طریق شناسایی و مطالعه صفاتی بوده که با محیط کار ارتباط مستقیم داشته‌اند. سه صفت مهم که به‌طور وسیع مورد مطالعه قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از: مکان کنترل<sup>۲</sup>، اقتدارخواهی<sup>۳</sup>، و الگوپذیری یا تطبیق با دیگران<sup>۴</sup> (همان: ۶۷).

مکان کنترل عبارت است از باور فرد نسبت به اینکه رفتار او تا چه اندازه اثر مستقیم بر پیامدهای همان رفتار دارد. عده‌ای از افراد فکر می‌کنند که می‌توانند آنچه در اطرافشان می‌گذرد را کنترل کنند. این‌گونه اشخاص دارای کنترل درونی هستند و به همین دلیل به آنها درون‌گرا<sup>۵</sup> گفته می‌شود. انسان‌هایی که دارای مکان کنترل خارجی هستند، فکر می‌کنند آنچه برای آنها اتفاق می‌افتد، نتیجه سرنوشت آنهاست. به این‌گونه اشخاص برون‌گرا<sup>۶</sup> گفته می‌شود (همان).

اقتدارخواهی عبارت است از باور فرد به اینکه باید تا چه اندازه‌ای تفاوت‌های قدرت و مقام در یک نظام اجتماعی مانند سازمان، وجود داشته باشد. تحقیقات نشان می‌دهند اشخاصی که دارای میزان اقتدارخواهی بالایی هستند، با احتمال بیشتری از دستورهای

- 
1. Personality
  2. Focus of Control
  3. Authoritarianism-personality
  4. Self-monitoring
  5. Internals
  6. Externals

کسانی که دارای اختیارات بیشتری هستند، اطاعت می‌کنند (همان: ۷۱).

تطبیق با دیگران و یا الگوپذیری عبارت از درجه تبعیت شخص از رفتار دیگران است. شخصی که از الگوپذیری بالایی برخوردار است تمایل دارد رفتارش شبیه رفتار دیگران و تقلیدی از حرکات آنان باشد. شخصی که الگوپذیری پایینی دارد، چندان توجهی به رفتار دیگران ندارد و وظایف خودش را بدون توجه به روش کار دیگران انجام می‌دهد (همان: ۷۲).

### ۱-۳ سبک ارتباطی

برای کارمندان و تمامی ارباب‌رجوع ادارات در جوامع در حال توسعه معمولاً این نکته پذیرفته شده که کارمندان بین ارباب‌رجوع آشنا و غریبه تبعیض قائل می‌شوند. هر قدر روابط خانوادگی گسترده‌تر باشد فشار اعضای خانواده و اقوام که انتظار دارند معیارها و ضوابط به خاطر آنها زیر پا گذاشته شود، بیشتر خواهد بود. در نتیجه بر شدت فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری و رابطه‌مداری افزوده خواهد شد (فرچ‌پور، ۱۳۸۳: ۲۳).

### ۱-۴ سبک رهبری

در صورتی که مسئولان و رهبران احزاب سیاسی خود الگوی اخلاقی مناسبی نباشند و مرتکب اعمال خلاف شوند و از تخلفات و مفاسد خویشاوندان، دوستان یا هواداران سیاسی خود چشم‌پوشی کنند، دیگر نمی‌توان از کارکنان دولت انتظار عملکرد درستی داشت. در سایر نهادها و سازمان‌های دولتی مانند اداره مالیات، گمرکات، شرکت‌های دولتی و نظایر آن نیز نباید انتظاری غیر از این داشت. چنانچه مدیران و رؤسای سازمان‌ها و نهادهای مذکور درست عمل نکنند و به عبارتی الگوی مناسبی نباشند، نباید انتظار عملکرد سالم و بدون مفسده را داشت (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲: ۱۷).

## ۵-۱ کیفیت زندگی کاری

به تجربه ثابت شده که در سطوح پایین درآمدی فساد مالی ارتباط مستقیمی با سطح حقوق و مزایای کارکنان دولتی دارد. اما در سطوح بالای درآمدی ارتباطی بین سطح حقوق و دستمزد با جرائم و تخلفات وجود ندارد. در ادبیات اقتصادی این تفکر وجود دارد که با افزایش حقوق و مزایای کارکنان، از میزان تخلفات و مفسدات آنها کاسته می‌شود زیرا افزایش حقوق و در واقع درآمدهای بالا موجب می‌شود که هزینه از دست دادن شغل بیشتر شود ولی این امر در مورد افرادی که به‌طور ذاتی تمایل به فساد دارند، موجب تشدید فساد و دریافت مبالغ بیشتر می‌گردد. دولت‌هایی که تلاش کرده‌اند با افزایش حقوق و مزایای کارکنان دارای سطح معیشتی پایین، مفسدات و تخلفات را در بخش‌های مهمی مانند گمرکات و سازمان‌های مالیاتی کاهش دهند، در این زمینه موفق بوده‌اند. شایان ذکر است که این دولت‌ها تفاوت در دستمزدها را حفظ کرده‌اند تا بتوانند همچنان بهترین، تواناترین و درستکارترین کارمندان را جذب کنند (همان: ۱۶).

برخی تحلیلگران معتقدند، فقر علت عمده بی‌ثباتی سیاسی است. برای نمونه بریچر<sup>۱</sup> دربارهٔ مردم کشورهای آسیایی معتقد است «مردمانی هستند که به‌سختی معیشت خود را تأمین می‌نمایند یا نسبت به حکومت بی‌تفاوت هستند یا اینکه با آن دشمنی می‌ورزند». بررسی آماری نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معناداری بین فساد کلان (فساد در بین کارمندان عالی‌رتبه، سیاست‌مداران و به‌طور کلی یقه‌سفیدها) و فساد خرد (فساد کارمندان جزء و دون‌پایه) وجود دارد. کنترل فساد خرد بدون کنترل فساد کلان میسر نیست (دفتر ارزیابی عملکرد مدیریت، ۱۳۸۰: ۱۷۴-۱۷۳).

به‌طور کلی، فقر و بیکاری از بین نخواهد رفت مگر آنکه رشد اقتصادی تأمین شود و این امر اتفاق نمی‌افتد مگر اینکه محدودیت‌های اقتصادی رفع و اقدام به آزادسازی اقتصاد شود، انحصارات و زمینه‌های رانت‌خواری از بین برود، فساد (رشوه‌خواری، اختلاس،

تخصیص ناکارآمد منابع، تبارگماری و مدیریت ضعیف و ناکارآمد دولتی و سایر مصادیق فساد) مهار شود، رشد جمعیت تحت کنترل درآید، سرمایه‌گذاری‌های داخلی از طریق وضع سیاست‌های حمایتی تشویق شوند، قوانین تسهیل‌کننده سرمایه‌گذاری‌های خارجی فراهم و بر جذب هرچه سریع‌تر و بیشتر آن - به‌ویژه سرمایه‌گذاران ایرانی خارج از کشور - تأکید شود و نظام تأمین اجتماعی کارآمدی برقرار شود (فرج‌پور، ۱۳۸۳: ۲۲۳).

## ۲ عوامل ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری

### ۲-۱ وضعیت قوانین و مقررات

عدم شفافیت در مقررات، قوانین و روند دادرسی، زمینه‌های مساعدی برای فساد مالی فراهم می‌آورد. بنابراین قوانین و مقررات باید به‌نحوی تنظیم شود که تفسیرهای متعدد به همراه نداشته باشد. یا اینکه آنقدر از لحاظ مفهومی و لغوی تخصصی نباشد که صرفاً حقوق‌دانان مجرب و کارآموده قادر به فهم آن باشند (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲: ۱۷).

ضعف قانونی از دو جنبه بر روند فساد تأثیرگذار است: اول، ضعف قوانین مناسب در مبارزه علیه فساد اداری؛ دوم، قوانین ناکارآمد در بخش‌های اداری. همیشه این سؤال مطرح است که آیا فساد اداری ناشی از مقررات دست‌وپاگیر است یا مقررات ناشی از فساد اداری؟ (ربیعی، ۱۳۸۳: ۲۳).

### ۲-۲ میزان انطباق پست و شرایط احراز

استخدام، انتصاب و ترفیع افراد با سوءاستفاده از موقعیت شغلی و اداری، نفوذ سیاسی و یا دریافت رشوه، فساد استخدامی نامیده می‌شود. در فساد استخدامی افراد براساس ضوابط و معیارهای ذهنی، استخدام و یا ترفیع نمی‌شوند. فساد استخدامی باعث عدم رعایت اصل برابری فرصت‌ها، ایجاد باندها و شبکه‌های غیررسمی در داخل ادارات، سازمان‌ها و

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۸۱

شرکت‌ها، دلسردی و بی‌تفاوتی متخصصان و افراد با صلاحیت و سختکوش می‌گردد و ضمن افزایش امکان بروز فساد اداری، هزینه‌های فساد را برای مرتکبان آن کاهش می‌دهد (فرج‌پور، ۱۳۸۳: ۲۲۷).

فساد استخدامی در جوامعی که در آنها روابط خویشاوندی بسیار گسترده و مهم است، شدیدتر است. ضمن اینکه مدیران شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی همواره از جانب دوستان، اقوام و حامیان سیاسی خود - که به شغل برای خود یا وابستگانشان نیاز دارند - تحت فشار هستند. سیاست‌مداران نیز چندان علاقه‌ای به مبارزه جدی با فساد استخدامی ندارند، زیرا ایجاد فرصت‌های شغلی برای آشنایان و هواداران سیاسی، نفوذ آنان را افزایش می‌دهد.

از سوی دیگر وقتی افراد سازمانی، مافوق خود را فاقد صلاحیت لازم بیندارند، در آن صورت مدیر مقبولیت و مشروعیتی در نزد مرئوسین و همکاران خود نخواهد داشت. این امر سرآغاز مخالفت و تنش در سازمان است و انگیزه افراد شایسته سازمان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. به ناچار مدیریت استبدادی (کنترل شدید) و تأکید بر عیب‌جویی و میج‌گیری و تصمیم‌گیری‌های بدون پایه و بدون مشارکت، ساختار اصلی سازمان را شکل می‌دهد (عباس‌زادگان، ۱۳۷۹: ۲۰).

به علاوه، چون این‌گونه مدیران از آینده شغلی خود مطمئن نیستند، سعی می‌کنند در مدت کوتاهی از نظر مالی آینده خود را از طریق توسل به درآمدهای نامشروع تأمین کنند. این مدیران فاقد صلاحیت حداکثر سوءاستفاده را از امکانات عمومی و دولتی به عمل می‌آورند. همچنین مدیران شرکت‌های دولتی چون نگران سودآوری نیستند در امور خرید مواد اولیه و فروش محصولات شرکت به تبانی و پورسانت‌گیری تمایل بیشتری نشان می‌دهند.

### ۳-۲ شیوه ارتقا و رشد

فساد به‌ویژه به هنگام مدرن شدن جامعه رشد می‌کند. از این رو، پدیده فساد با باز شدن فضای

سیاسی، و در غیاب احزاب سازمان‌یافته‌ای که بتوانند نقش میانجی را میان دولت و شهروندان ایفا کنند، با توسعه شتابان شهرها و مهاجرت گسترده روستائیان که انبوهی از شهروندان جدید و سرگشته را پدید می‌آورد و آنان را با دستگاه پیچیده و سرد و خشک دیوان‌سالاری روبه‌رو می‌کند و سرانجام با همسطح‌سازی و مدرن‌سازی شتابان فرهنگی که نظام‌ها و ارزش‌های متفاوت و اغلب غیرمتعارفی را درهم می‌آمیزد مرتبط است (ژوو، ۱۳۷۳: ۵۳).

درواقع فساد در برابر این تغییر و تحولات شتابان تدبیری است غیررسمی به‌منظور تنظیم ساختاری و ترمیم بافت اجتماعی که زیر فشار اقتصاد و سیاست از هم گسیخته شده است. در مقابل به‌محض عادی و بهنجار شدن نیروهای بازار و شکل‌گیری مردم‌سالاری، این پدیده رو به کاهش می‌گذارد. در جوامع توسعه‌یافته، به‌دلیل تثبیت نهادهای اجتماعی، فرصت‌های ناشی از شرایط حاکم بر دوران گذار وجود ندارد، چرا که توسعه اقتصادی تغییراتی را در جامعه پدید می‌آورد که می‌تواند بر نیروهایی که علیه فساد یا موافق با آن عمل می‌کنند اثر بگذارد. برخی از این تغییرات عبارت است از: ارتقای سطح آموزش، رشد رسانه‌های گروهی، پیشرفت در فناوری اطلاعات و حمل‌ونقل، بهبود مهارت‌های مدیریتی و حسابداری، رشد طبقات سرمایه‌دار، رشد طبقات شهری متوسط و سرانجام افزایش فشار بر هزینه‌های دولتی (دل‌اپورتا، ۱۳۷۵: ۱۸).

گسترش آموزش، میزان دسترسی افراد به اطلاعات را افزایش می‌دهد و از طرفی افراد را نسبت به حقوق خود آگاه‌تر می‌سازد. پیشرفت فناوری اطلاعات، دسترسی دولت‌ها را به منابع اطلاعاتی تسهیل کرده، آنان را قادر می‌سازد تا بتوانند نظارت بهتری را بر امور اعمال کنند. شکل‌گیری سازمان‌های اجتماعی، گروه‌های مدافع حقوق بشر و دیگر سازمان‌های غیردولتی یا گروه‌های متخصص می‌تواند موجب تضعیف جریان‌های فساد و جلوگیری از توسعه آنها شود.

#### ۲-۴ کنترل

پاسخ‌گویی به مردم یک ضرورت برای کنترل فساد است. هم حکومت‌های مطلق و استبدادی

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۸۳

و هم حکومت‌های مردمی ممکن است شدیداً فاسد باشند. انتخابات می‌تواند سیاست‌مداران را محدود و مقید سازد، اما همان‌گونه که دیده‌ایم، ابزار کاملی نیست. پاسخ‌گویی به مردم حتی در کشورهایی که فاقد انتخابات هستند یا یک حزب حاکم دارند که همیشه برنده انتخابات است امکان‌پذیر است.

قبول این قیود و محدودیت‌ها برای حاکمان مستبد مشکل‌تر است تا برای مقاماتی که از طریق انتخابات به مسئولیت دست یافته‌اند، اما حتی مقامات مردمی در مقابل اصلاحاتی که آنها را در معرض بررسی موشکافانه و نقادی مردم و اجتماع قرار دهد، مقاومت می‌کنند. فساد را می‌توان هم با ساختارها و سازمان‌های درون دولت که کارهای خلاف قانون را محدود می‌کنند، و هم از طریق فشار از خارج به وسیله جامعه و مردم محدود کرد (راغفر، ۱۳۸۲: ۳۰۵).

### ۳ روش‌شناسی تحقیق

در این مقاله به منظور بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق از آزمون میانگین یک جامعه آماری و آزمون تحلیل عاملی استفاده شده است. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود. تحلیل عاملی می‌تواند به صورت تأییدی و یا اکتشافی باشد. در تحلیل عاملی اکتشافی محقق به دنبال پیدا کردن ابعاد و عوامل یک حوزه ناشناخته است، ولی در تحلیل عاملی تأییدی، به دنبال تأیید این حوزه‌ها یا عوامل مربوط به آنهاست.

در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود. که در آن ۹ عامل (پابندی اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری، کیفیت زندگی، وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، نحوه کنترل و شیوه ارتقا و رشد) به صورت ۳۱ سؤال در نظر گرفته شده است. چون در این تحقیق هدف بررسی رابطه است، متغیر فساد اداری در بین ۳۱ سؤال طراحی شده آورده‌ایم. چرخش استفاده شده، چرخش واریماکس است.

## ۳-۱ آزمون تحلیل عاملی

برای آزمون فرضیه ابتدا به بررسی کفایت نمونه‌گیری داده‌ها می‌پردازیم.

## ۳-۱-۱ بررسی کفایت نمونه‌گیری و مجاز بودن تحلیل عاملی

با توجه به عدد KMO (بزرگ‌تر از ۰/۷۰) و سطح معناداری آزمون بارتلت که کمتر از ۰/۰۵ است می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب هستند. در جدول داده‌ها سؤالاتی که ضرایب همبستگی آنها کمتر از ۰/۵ هستند، حذف می‌کنیم. که بعد از حذف آنها، با بقیه سؤالات به آزمون فرضیه‌ها می‌پردازیم.

## جدول ۱ نتایج آزمون کیسر - میر - الکین و بارتلت در تحلیل عاملی

| KMO   | کای دو محاسبه شده | سطح معناداری محاسبه شده |
|-------|-------------------|-------------------------|
| ۰/۷۳۷ | ۱۰۶۱/۷۸۴          | ۰/۰۰۰                   |

## ۳-۱-۱-۱ آزمون فرضیه اهم ۱

در فرضیه اهم ۱ رابطه بین عوامل رفتاری و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شرح مطرح شده است: «بین عوامل رفتاری و فساد اداری در سازمان مورد مطالعه ارتباط معناداری وجود دارد». این فرضیه دارای پنج فرضیه اخص است که به منظور بررسی این فرضیه ابتدا باید این فرضیه‌های اخص را بررسی کرد و سپس به نتیجه‌گیری در مورد فرضیه اهم ۱ پرداخت.

## ۳-۱-۱-۲ آزمون فرضیه اخص ۱

در فرضیه اخص ۱ رابطه بین پایبندی اعتقادی و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه به این ترتیب است: «بین پایبندی اعتقادی و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد».

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۸۵

سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۱ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۲ نشان داده شده است.

سؤالات ۱، ۲، ۳ و ۴ برای بررسی ارتباط بین پایداری اعتقادی و فساد اداری طراحی شده است که بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۱، ۲ و ۴ در یک گروه قرار گرفته‌اند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین پایداری اعتقادی و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. میزان واریانس مربوط به عامل پایداری اعتقادی ۸/۶۲۵ درصد است.

## جدول ۲ سؤالات مربوط به عامل پایداری اعتقادی قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | پایداری اعتقادی |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| ۰/۸۷۵        | S1                 | S1                 |                 |
| ۰/۸۰۹        | S2                 | S2                 |                 |
|              |                    | S3                 |                 |
| ۰/۸۶۰        | S4                 | S4                 |                 |

### ۳-۱-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۲

در فرضیه اخص ۲ رابطه بین ویژگی شخصیتی و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شکل بیان شده است: «بین ویژگی شخصیتی و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد». سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۲ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۳ نشان داده شده است.

سؤالات ۵ و ۶ برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی نیز این دو سؤال در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از

تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین ویژگی شخصیتی و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. میزان واریانس مربوط به عامل ویژگی شخصیتی ۴/۹۶۲ درصد است.

### جدول ۳ سؤالات مربوط به عامل ویژگی شخصیتی قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | ویژگی شخصیتی |
|--------------|--------------------|--------------------|--------------|
| ۰/۶۹۸        | S5                 | S5                 |              |
| ۰/۶۶۳        | S6                 | S6                 |              |

### ۴-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۳

در فرضیه اخص ۳ رابطه بین سبک ارتباطی و فساد اداری بررسی می شود. این فرضیه به این شکل بیان شده است: «بین سبک ارتباطی و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد». سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۳ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۴ نشان داده شده است.

### جدول ۴ سؤالات مربوط به عامل سبک ارتباطی قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | سبک ارتباطی |
|--------------|--------------------|--------------------|-------------|
| ۰/۵۳۴        | S7                 | S7                 |             |
| ۰/۵۹۴        | S8                 | S8                 |             |
|              |                    | S9                 |             |
| ۰/۶۵۹        | S10                | S10                |             |

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۸۷

سؤالات ۷، ۸، ۹ و ۱۰ برای سنجش سبک ارتباطی طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۷ و ۸ و ۱۰ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین سبک ارتباطی و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. میزان واریانس مربوط به عامل سبک ارتباطی ۵/۲۰۸ درصد است.

#### ۵-۱-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۴

در فرضیه اخص ۴ رابطه بین سبک رهبری و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین صورت بیان شده است: «بین سبک رهبری و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد».

سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۴ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۵ نشان داده شده است.

#### جدول ۵ سؤالات مربوط به عامل سبک رهبری قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | سبک رهبری |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------|
| ۰/۷۴۲        | S9                 | S11                |           |
| ۰/۶۱۷        | S11                | S12                |           |
| ۰/۷۳۹        | S13                | S13                |           |

سؤالات ۱۱، ۱۲ و ۱۳ برای سنجش سبک رهبری طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۹، ۱۱ و ۱۳ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین سبک

رهبری و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. این عامل ۵/۶۴۶ درصد واریانس کل را به خود اختصاص داده است.

#### ۳-۱-۱-۶ آزمون فرضیه اخص ۵

در فرضیه اخص ۵ رابطه بین کیفیت زندگی و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شکل مطرح شده است: «بین کیفیت زندگی و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد». سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۵ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۶ نشان داده شده است.

#### جدول ۶ سؤالات مربوط به عامل کیفیت زندگی قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | کیفیت زندگی |
|--------------|--------------------|--------------------|-------------|
| ۰/۷۵۹        | S14                | S14                |             |
| ۰/۷۰۹        | S15                | S15                |             |
| ۰/۸۱۰        | S16                | S16                |             |
| ۰/۶۷۶        | S17                | S17                |             |
| ۰/۵۸۶        | S3                 |                    |             |

سؤالات ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷ برای سنجش کیفیت زندگی طراحی شده بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۳ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین کیفیت زندگی و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. این عامل ۱۲/۱۰۵ درصد واریانس کل را به خود اختصاص داده است.

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۸۹

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه‌های اخص ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵، می‌توان دریافت که بین عوامل رفتاری و فساد اداری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و بدین ترتیب فرضیه اهم ۱ به اثبات می‌رسد.

#### ۸-۱-۱-۳ آزمون فرضیه اهم ۲

در این فرضیه رابطه بین عوامل ساختاری و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شکل مطرح شده است: «بین عوامل ساختاری و فساد اداری در سازمان مورد مطالعه ارتباط معناداری وجود دارد».

این فرضیه دارای چهار فرضیه اخص است که به منظور بررسی رابطه بین عوامل ساختاری و فساد اداری ابتدا باید به بررسی این چهار فرضیه پرداخت و سپس با توجه به نتایج آنها به بررسی رابطه بین عوامل ساختاری و فساد اداری پرداخته می‌شود.

#### ۹-۱-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۱

در فرضیه اخص ۱ رابطه بین وضعیت قوانین و مقررات و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شکل مطرح شده است: «بین وضعیت قوانین و مقررات و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد». سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۱ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۷ نشان داده شده است.

#### جدول ۷ سؤالات مربوط به عامل وضعیت قوانین و مقررات قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | وضعیت قوانین و مقررات |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| ۰/۷۶۰        | S18                | S18                |                       |
| ۰/۷۶۷        | S19                | S19                |                       |
| ۰/۷۷۲        | S20                | S20                |                       |
| ۰/۶۴۴        | S12                | S21                |                       |

سؤالات ۱۸، ۱۹، ۲۰ و ۲۱ برای سنجش وضعیت قوانین و مقررات طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۱۸، ۱۹، ۲۰ و ۱۲ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین وضعیت قوانین و مقررات و فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. میزان واریانس مربوط به عامل وضعیت قوانین و مقررات ۶/۷۴۴ درصد است.

#### ۱۰-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۲

در فرضیه اخص ۲ رابطه بین میزان انطباق پست با شرایط احراز با فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه به شرح زیر مطرح شده است:

«بین میزان انطباق پست و شرایط احراز با فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد.»

سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۲ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۸ نشان داده شده است.

#### جدول ۸ سؤالات مربوط به عامل میزان انطباق پست با شرایط احراز قبل و بعد از تحلیل

عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | میزان انطباق پست با شرایط احراز |
|--------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|
|              |                    | S22                |                                 |
| ۰/۷۰۵        | S23                | S23                |                                 |
| ۰/۶۲۴        | S24                | S24                |                                 |
| ۰/۷۵۸        | S25                | S25                |                                 |

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۹۱

سؤالات ۲۲، ۲۳، ۲۴ و ۲۵ برای سنجش میزان انطباق پست با شرایط احراز طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین میزان انطباق پست با شرایط احراز با فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. میزان واریانس مربوط به عامل میزان انطباق پست با شرایط احراز ۷/۹ درصد است.

#### ۱۱-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۳

در فرضیه اخص ۳ رابطه بین شیوه ارتقا و رشد با فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین شکل مطرح شده است: «بین شیوه ارتقا و رشد با فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد». سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۳ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۹ نشان داده شده است.

#### جدول ۹ سؤالات مربوط به عامل شیوه ارتقا و رشد قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | شیوه ارتقا و رشد |
|--------------|--------------------|--------------------|------------------|
| ۰/۷۹۸        | S26                | S26                |                  |
| ۰/۷۵۶        | S27                | S27                |                  |
| ۰/۶۵۰        | S28                | S28                |                  |
| ۰/۷۰۷        | S22                |                    |                  |

سؤالات ۲۶، ۲۷ و ۲۸ برای سنجش شیوه ارتقا و رشد طراحی شده است. بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۲۶، ۲۷ و ۲۸ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون

بارتلت، بین شیوه ارتقا و رشد با فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. این عامل ۹/۷۸۴ درصد واریانس کل را به خود اختصاص داده است.

#### ۱۲-۱-۱-۳ آزمون فرضیه اخص ۴

در فرضیه اخص ۴ رابطه بین نحوه کنترل و فساد اداری بررسی می‌شود. این فرضیه بدین ترتیب مطرح شده است: «بین نحوه کنترل و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد».

سؤالات طراحی شده برای فرضیه اخص ۴ قبل از تحلیل عاملی و بعد از تحلیل عاملی در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

#### جدول ۱۰ سؤالات مربوط به عامل نحوه کنترل قبل و بعد از تحلیل عاملی

| ضریب همبستگی | بعد از تحلیل عاملی | قبل از تحلیل عاملی | نحوه کنترل |
|--------------|--------------------|--------------------|------------|
| ۰/۷۲۴        | S29                | S29                |            |
| ۰/۷۹۰        | S30                | S30                |            |
| ۰/۷۰۷        | S31                | S31                |            |
| ۰/۶۶۸        | S21                |                    |            |

سؤالات ۲۹، ۳۰ و ۳۱ برای سنجش نحوه کنترل طراحی شده است و بعد از تحلیل عاملی سؤالات ۲۹، ۳۰، ۳۱ و ۲۱ در یک گروه قرار گرفتند. با توجه به اینکه گروه‌بندی قبل و بعد از تحلیل عاملی برای این سؤالات مشابه است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی آنها، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون بارتلت، بین میزان نحوه کنترل با فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. این عامل ۱۰/۵ درصد واریانس کل را به خود اختصاص داده است.

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۹۳

### ۳-۱-۱-۱۳ نتیجه بررسی فرضیات اخص ۱ تا ۴

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه‌های اخص ۱، ۲، ۳ و ۴ می‌توان نتیجه گرفت که بین عوامل ساختاری و فساد اداری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و بدین ترتیب فرضیه اهم دوم به اثبات می‌رسد.

### ۳-۱-۲ آزمون میانگین یک جامعه آماری

با استفاده از این آزمون میزان ارتباط بین هریک از مؤلفه‌های شناسایی شده با فساد اداری را از دید کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهیم.

$$\begin{cases} H_0: \mu \geq 3 \\ H_1: \mu < 3 \end{cases}$$

### جدول ۱۱ وضعیت میانگین و انحراف معیار عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر بر بروز فساد

اداری

| متغیر                     | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------------|-------|---------|--------------|
| پابندی اعتقادی            | ۶۶    | ۳/۸۴۴۷  | ۰/۹۵۹۵۳      |
| ویژگی‌های شخصیتی          | ۶۶    | ۳/۹۰۹۱  | ۰/۷۶۹۱۶      |
| سبک ارتباطی               | ۶۶    | ۳/۷۰۰۸  | ۰/۶۱۸۹۶      |
| سبک رهبری                 | ۶۶    | ۳/۵۵۵۶  | ۰/۷۹۶۰۰      |
| کیفیت زندگی               | ۶۶    | ۳/۶۷۴۲  | ۰/۹۶۴۷۳      |
| وضعیت قوانین و مقررات     | ۶۶    | ۴/۰۶۴۴  | ۰/۷۰۳۴۴      |
| انطباق پست با شرایط احراز | ۶۶    | ۳/۸۴۴۷  | ۰/۷۴۳۹۰      |
| شیوه ارتقا و رشد          | ۶۶    | ۳/۷۵۷۶  | ۰/۹۷۷۶۰      |
| نحوه کنترل                | ۶۶    | ۴/۳۰۳۰  | ۰/۶۸۳۷۰      |

**جدول ۱۲** نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری برای عوامل ساختاری و رفتاری مؤثر بر بروز فساد اداری

| مقدار میانگین برابر با ۳ ( $\mu = 3$ ) |          |               |      |            |        | متغیرها                   |
|--|----------|---------------|------|------------|--------|---------------------------|
| ۹۵٪ فاصله اطمینان برای تفاوت           |          | تفاوت میانگین | sig  | درجه آزادی | t      |                           |
| حد بالا                                | حد پایین |               |      |            |        |                           |
| ۱/۰۸۰۶                                 | ۰/۶۰۸۸   | ۰/۸۴۴۷        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۷/۱۵۲  | پایبندی اعتقادی           |
| ۱/۰۹۸۲                                 | ۰/۷۲۰۰   | ۰/۹۰۹۱        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۹/۶۰۲  | ویژگی‌های شخصی            |
| ۰/۸۵۲۹                                 | ۰/۵۴۸۶   | ۰/۷۰۰۸        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۹/۱۹۸  | سبک ارتباطی               |
| ۰/۷۵۱۲                                 | ۰/۳۵۹۹   | ۰/۵۵۵۶        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۵/۶۷۰  | سبک رهبری                 |
| ۰/۹۱۱۱                                 | ۰/۴۳۷۱   | ۰/۶۷۴۲        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۵/۶۷۸  | کیفیت زندگی               |
| ۱/۲۳۷۳                                 | ۰/۸۹۱۵   | ۱/۰۶۴۴        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۱۲/۲۹۳ | وضعیت قوانین و مقررات     |
| ۱/۰۲۷۶                                 | ۰/۶۶۱۸   | ۰/۸۴۴۷        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۹/۲۲۵  | انطباق پست با شرایط احراز |
| ۰/۹۹۷۹                                 | ۰/۵۱۷۳   | ۰/۷۵۷۶        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۶/۲۹۶  | شیوه ارتقا و رشد          |
| ۱/۴۷۱۱                                 | ۱/۱۳۵۰   | ۱/۳۰۳۰        | ۰/۰۰ | ۶۵         | ۱۵/۴۸۳ | نحوه کنترل                |

هرجا که عدد معناداری آزمون، بزرگ‌تر از سطح معناداری در نظر گرفته شده ( $0/05$ ) باشد، فرض صفر تأیید می‌شود و مقدار متغیر برابر با ۳ یعنی وضعیت در حد متوسط خواهد بود. هرجا که عدد معناداری آزمون، کوچک‌تر از سطح معناداری در نظر گرفته شده باشد، فرض صفر تأیید نمی‌شود و برای تصمیم‌گیری درباره بزرگ‌تر یا کوچک‌تر بودن از مقدار میانگین ۳ باید به علامت و حد پایین و بالا توجه کنیم. اگر هر دو حد دارای علامت منفی باشد مقدار میانگین کوچک‌تر از ۳ یعنی وضعیت نامناسب و اگر هر دو حد دارای علامت مثبت باشند، مقدار میانگین بزرگ‌تر از ۳ یعنی وضعیت مناسب خواهد بود.

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۹۵

بنابراین می‌توان گفت از آنجا که سطح معناداری به دست آمده از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) کمتر است بنابراین فرض صفر تأیید نمی‌شود و با توجه به علامت حد بالا و پایین می‌توان گفت که از دید کارکنان بین عوامل رفتاری و ساختاری شناسایی شده در این پژوهش با فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

#### ۴ پیشنهادات

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۱:** توجه به احیا و آموزش ارزش‌های اخلاقی و انضباطی، تبلیغات در زمینه پیشگیری و ارتقای سطح فرهنگ و آموزش عمومی، ایجاد حساسیت در جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی، آموزش و ترویج ارزش‌های دینی و اخلاقی برای مردم و کارگزاران و به کارگیری خط‌مشی‌های بازدارنده از طریق پرورش نیروهای متعهد.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۲:** نهادینه کردن تفاهم عمومی اخلاق و تربیت و پرورش نیروهایی با وجدان کاری بالا.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۳:** اصلاح روابط خویشاوندی و آشنایی و از بین بردن فرهنگ رودربایستی و متوقع بودن آشنایان و عدم ارتباط مستقیم و رودررویی ارباب‌رجوع با کارکنان دولت.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۴:** مردم‌سالاری بیشتر، تمرکززدایی از اداره امور و کاهش تصدی‌های دولتی، تقویت فرهنگ مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری در دستگاه‌های دولتی، ارتقای پاسخ‌گویی دستگاه‌ها به مردم و نهادهای مدنی و توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۵:** افزایش حقوق و مزایا و بهبود وضعیت معیشتی کارکنان بخش دولتی، دستمزدهای مناسب و تقویت انگیزه کاری و تورم کمتر و کنترل قیمت‌ها.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۱-۲:** شفاف‌سازی اطلاعات، تعریف دقیق مصادیق فساد، تشدید جرائم مصادیق فساد با تأکید بر شاخص‌های سلامت نظام اداری، عدم افراط در وضع قوانین و مقررات به‌منظور محدود کردن بخش خصوصی، شفاف کردن قوانین و مقررات حاکم و ایجاد اصلاحات در نظام‌ها، روش‌ها و رویه‌های انجام کار، ارائه خدمات به مردم و اصلاح قوانین و مقررات کیفری و جزایی، اجرای مجازات‌های شدید در رابطه با فساد اداری در بخش دولتی و کاهش مداخلات دولت در امور اقتصادی، اصلاح ساختار شرکت‌های دولتی و سرانجام رقابتی کردن فعالیت‌های اقتصادی و معاملات دولتی.

**پیشنهاد مبتنی بر فرضیه اخص ۲-۲:** ایجاد فرایند هماهنگ انتخاب و انتصاب کارکنان و انتخاب افراد واجد شرایط برای پست‌های سازمانی.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۳-۲:** ایجاد امکان ارتقا و رشد برای افراد در درون سازمان، تأمین نیروی انسانی از درون سازمان و ایجاد زمینه ترفیع و چرخش شغلی.

**پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اخص ۴-۲:** الزام دستگاه‌های دولتی به ارائه اطلاعات مورد نیاز مردم و نهادهای مدنی، افزایش آگاهی و آموزش‌های مستمر به مردم درخصوص فعالیت‌ها و مقررات حاکم بر نظام اداری، جلب حمایت و اعتماد مردم و افزایش نظارت آنها بر عملکرد دستگاه‌ها، ایجاد نهادی در مدیریت مبارزه با فساد اداری، تقویت نقش و جایگاه مطبوعات آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری، تقویت فرهنگ مسئولیت‌خواهی و انتقاد از دستگاه‌های اجرایی از طریق مردم و بالاخره ترویج روحیه نقد و نقدپذیری در مردم، مدیران و کارکنان.

## منابع و مأخذ

- تانزی، ویتو (۱۳۷۸). «مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد»، ترجمه بهمن آقایی، مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۱۵۰-۱۴۹، بهمن و اسفند.
- چراغی، داود (۱۳۸۰). «توزیع ناعادلانه درآمد و ثروت»، روزنامه همشهری.
- حاتمی، کاظم (۱۳۷۸). «شرایط را باید برای فعالیت بخش خصوصی مهیا کرد»، روزنامه اخبار اقتصادی.
- حاجی یوسفی، امیرمحمد (۱۳۸۰). «ثبات، دمکراسی و توسعه»، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال شانزدهم، شماره اول و دوم.
- حضور، علی (۱۳۷۵). «مهاجرت از ایران»، جامعه سالم، سال پنجم، شماره ۲۶.
- دفتر ارزیابی عملکرد مدیریت، (۱۳۸۰). طرح مطالعاتی تدوین برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، چاپ اول.
- دلپورتا، دوناتلا (۱۳۷۵). «فساد و دمکراسی»، ماهنامه پیام یونسکو، شماره ۱۳.
- ریبی، علی (۱۳۸۳). زنده باد فساد (جامعه‌شناسی سیاسی فساد در دولت‌های جهان سوم)، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، سازمان چاپ و انتشارات.
- ژوو، ادمون (۱۳۷۳). جهان سوم، ترجمه سیروس سهامی، تهران، انتشارات چاپخش، چاپ اول.
- سجادی، سحر (۱۳۸۰). پژوهش‌های تجربی در زمینه فساد»، بورس، شماره ۲۶.
- شیری‌نژاد، علی‌اکبر و قاسم صالح‌خو (۱۳۸۲). زمینه‌های نظری و توصیه‌های سازمان‌های بین‌المللی در باب شفافیت بودجه، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات برنامه و بودجه.
- عباس‌زادگان، سیدمحمد (۱۳۷۹). مدیریت بر سازمان‌های ناآرام، تهران، انتشارات کویر، چاپ اول.
- فتاحی، حسین (۱۳۸۰). «چگونه می‌توان میزان فساد را کاهش داد»، دیده، شماره هفتم.
- فرج‌پور، مجید (۱۳۷۸). «راهبردهای ترویج فرهنگ درستکاری در بین کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران»، گزارش داخلی، دفتر برنامه‌ریزی و بهبود نظام‌های گمرکی، گمرک ایران.

- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۳)، «فقر، فساد و تبعیض؛ موانع توسعه در ایران»، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، چ اول.
- فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به‌منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران»، مجله دانش مدیریت، شماره ۶۶.
- فخرطاولی (۱۳۷۹). «اصلاحات اقتصادی چقدر ممکن است»، ترجمان اقتصادی، سال سوم، شماره ۳۲.
- گلستانی فرد، فرهاد (۱۳۸۰). «فرار مغزها»، روزنامه ابرار اقتصادی.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۲). «طرح مطالعاتی فساد: فساد مالی و راهکارهای مبارزه با آن»، دفتر بررسی‌های اقتصادی، شماره مسلسل ۶۶۸۲.
- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). بررسی وضعیت و برنامه ریزی برای مبارزه با فساد اداری در کره جنوبی و تانزانیا، تهران، پژوهشکده امام خمینی (ره) و انقلاب اسلامی، معاونت پژوهشی.
- منصورآبادی، عباس (۱۳۷۷). «اختلاس شایع‌ترین جرم مالی»، حقوق و اجتماع، شماره ۱۲.
- مودودی، محمدرضا (۱۳۷۹). «شبکه هزار فامیلی؛ مدیریت تار عنکبوتی»، روزنامه همبستگی، ۲۴ آبان.
- مورهد و گریفین (۱۳۷۹). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده، تهران، مروارید، چاپ چهارم.
- نجف‌زاده، کامران (۱۳۷۹). «مبارزه با فقر، فساد و تبعیض از کجا باید آغاز شود»، روزنامه کیهان، ۱۳ آذر.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۰)، «تبعیض فاحش در مجازات مجرمان؛ واژه‌های محترمانه برای غارتگران بیت‌المال»، روزنامه کیهان، ۱۲ آذر.

Alam, M. S. (1995). "A Theory of Limits on Corruption and Some Applications", *kykols*. Vol. 48, Issue. 3.

Alan Doig and Stephanie Mclvor (2001). *The National Integrity System, A Report by Transparency International (TI) for the Global Forum II on Fighting Corruption and Safeguarding Integrity, Appendix.*

Coolidge, Jacqueline and Susan Rose-Ackerman, (2000). *Kleptocracy and reform in African regimes: Theory and examples.*

Lara M. Gabriel, Rick Stapenhurst and Mary Thomas (2000). *The Role of Bilateral Donors in Fighting Corruption*, World Bank Institute, The Netherlands.

Petter, Langseth and Edgardo Buscaglia (2001). "Empowering the Victims of

\_\_\_\_\_ بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ۹۹

Corruption through Social Control Mechanisms”, Office for Drug Control and Crime Prevention, United Nations Office at Vienna.

Rose-Ackerman, Susan (1978). *Corruption, A Study in Political*, Economic Press, New York.

Scott, Janess (1972a). *Comparative Political Corruption*, Prentice hall, Inc.

Scott, Janess (1972b). "Open Markets Lead to Corruption", South Florida, *Business Journal*, Vol. 18.

Tanzi, Vito (1995). “Corruption Around the World: Causes, consequences, scope, and cures”.

Tanzi, Vito (1995b). “Corruption, Governmental Activities, and Markets”, *Finance and Development*.