

مدیریت فرهنگ سازمانی

دوره نهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۰

صفحات ۶۱-۸۲

بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر

فساد اداری - مالی

(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان)

حسین عظیمی^{۱*}، علی عطاقر^۲، علی شائمی بزرکی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه اصفهان

۲ و ۳. عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: ۹۰/۳/۲۴؛ تاریخ تصویب: ۹۰/۷/۲۵)

چکیده

پژوهش حاضر که برگرفته از نتایج رساله دکتری نگارنده تحت عنوان «طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد اداری - مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی» می‌باشد، با هدف بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی به اجرا در آمده است. روش تحقیق، همبستگی از نوع پیمایشی بوده و اعتبار پرسش‌نامه محقق‌ساخته با آلفای کرونباخ ۰/۹۷۹۴ و روایی پرسش‌نامه از طریق روایی محتوا و آزمون تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، از نوع نمونه‌برداری هدف‌مند بوده و پرسش‌نامه‌ها در بین ۹۳۴ نفر از نمونه‌های آماری مشتمل بر مدیران و کارشناسان ذی‌ربط فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی موجود در مراکز استان‌های اصفهان و زنجان توزیع گردیده است. با توجه به هدف اصلی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضمن شناسایی و تایید عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد، میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم و نیز تأثیر کل این عوامل بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان و روابط علی بین متغیرها از طریق تحلیل مسیر بررسی گردید. بر اساس ضرایب تحلیل مسیر، نتایج نشان داد در بین ۱۱ متغیر زیرمجموعه عوامل مدیریتی و سازمانی، ۶ عامل به ترتیب شامل: ۱. ضعف سیستم نظارت و کنترل، ۲. ضعف ارتباطات، ۳. ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ۴. ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات، ۵. ضعف مدیران در سازماندهی و ۶. ضعف عوامل ساختاری در اولویت تأثیرگذاری بر فساد اداری - مالی قرار دارند.

واژگان کلیدی

فساد اداری - مالی، سازمان‌های دولتی، عوامل مدیریتی و سازمانی، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم.

مقدمه

فساد یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته و عاملی مهم در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست‌ها و منافع عمومی تلقی می‌شود (سازمان بین‌المللی شفافیت، ۲۰۰۵، ص ۲۶). در زیرمجموعه فساد در معنای عام، فساد در نظام اداری نیز، گریبان‌گیر همه کشورها بوده است. نظام اداری در ایران همانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری - مالی و آسیب‌های آن مصون نبوده و به دلایل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی موجب عقب‌ماندگی کشور و بروز دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعدد در راس نظام شده است. منظور از فساد اداری - مالی^۱، آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت می‌باشد که با هدف رساندن فایده به عامل یا شخص دیگر به منافع عمومی لطمه زند (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۱۳). در این راستا علاوه بر دیدگاه‌های نظری و رویکردهای تئوریک، مطالعات متعددی در جهت شناسایی عوامل موثر بر فساد در سطح سازمان‌ها انجام شده است. با این حال، هنوز هم علل بروز فساد اداری - مالی و میزان تأثیرگذاری آن عوامل، نظام‌مند نشده است (تورگلر^۲، ۲۰۰۶، ص ۳). متأسفانه بیش‌تر مطالعات انجام شده در این حوزه، نیز حول محور عوامل کلان از قبیل عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بوده و ریشه‌یابی موضوع در سازمان‌های دولتی با لحاظ عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی صورت نگرفته یا این عوامل در حاشیه بوده‌اند (سلدادیو و هان^۳، ۲۰۰۶، ص ۲۰-۲۳). لذا خلاء پژوهش‌های مدیریتی در این زمینه با رویکرد عوامل مدیریتی و سازمانی کاملاً محسوس است. بر اساس آنچه از ادبیات و مبانی نظری و مطالعات و پژوهش‌های مختلف می‌توان استفاده کرد، در این پژوهش فرض گردیده است که عوامل مدیریتی و سازمانی متعددی از قبیل عوامل

-
1. Corruption
 2. Torgler
 3. Selalyo and Haan

ساختاری، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل روانی، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل و وظایف مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل) در بروز فساد اداری - مالی تأثیر دارند. اما این که این عوامل در واقع همان عوامل اساسی تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی در سازمان‌ها هستند یا نه و این که میزان تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها در بروز فساد تا چه میزانی است، به عنوان یک دغدغه اصلی همواره مطرح بوده است. مقاله پژوهشی حاضر بر آن است تا جهت پاسخ به این سوال‌ها، ضمن شناسایی عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد، میزان تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم عوامل شناسایی شده را در بروز فساد اداری - مالی در ۹۲ سازمان دولتی مستقر در مراکز استان‌های اصفهان و زنجان بررسی کند.

پیشینه نظری تحقیق

دیدگاه‌های نظری و رویکردهای تئوریک متعددی در مورد فساد اداری - مالی وجود دارد که به عنوان نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره داشت:

الف) رویکردهای مطرح شده در مورد فساد اداری - مالی (از قبیل رویکرد هزینه - فایده، رویکرد رانت‌جویی و رویکرد حامی - پیرو)

ب) مدل‌ها و تئوری‌های مختلف (از قبیل مدل کشف فساد، مدل جنبه‌های شناختی و آزادی شخص فاسد در اقدام به عمل فاسدانه، تئوری نهادی‌سازی و نرمال‌سازی فساد)

ج) دیدگاه‌های مختلف (از قبیل دیدگاه اخلاق‌گرایان، دیدگاه‌های موجود در زمینه رفتار اخلاقی (دیدگاه سودباوری، فردباوری، حقوق اخلاقی، عدالت) و دیدگاه کارکردگرایان)

بر اساس یکی از این نظریات، در رویکرد هزینه - فایده، ارتکاب فساد اداری - مالی مانند بسیاری از اعمال انسان، ریشه عقلانی دارد. یعنی هنگامی فرد مرتکب فساد اداری - مالی می‌شود که از دیدگاه خودش منافع مورد انتظار از هزینه‌های اقدام مورد نظر بیش‌تر باشد. از این رو، به فساد اداری - مالی به عنوان یک جرم نگاه می‌شود. از این دیدگاه،

ارتکاب فساد برای مجرم، هزینه‌ها و منافعی را در بردارد که خطر کشف جرم و مجازات به عنوان هزینه‌های احتمالی در محاسبات قبل از اقدام مجرم وارد می‌شوند (براون^۱، ۲۰۰۵، ص ۹-۲۷). عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی متعددی در محاسبات فرد خاطی تأثیرگذار بوده و زمینه را برای سوق وی به سمت ارتکاب به فساد اداری - مالی فراهم می‌کنند. جهت دستیابی به چهارچوب مناسب در پژوهش حاضر، علاوه بر گردآوری ادبیات و مبانی نظری جامع و بررسی مفهومی آن‌ها، پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه موضوع پژوهش نیز گردآوری شد. در این راستا دسته‌بندی‌ها و تحلیل‌های متعددی بررسی شد تا در نهایت با تلفیق آن‌ها و بومی‌سازی متغیرها و گویه‌های مورد بحث، چهارچوب نظری و ابزار علمی مناسب برای این پژوهش به دست آمد. جهت رعایت تلخیص در این مقاله به تعدادی از پژوهش‌ها اشاره می‌گردد. به عنوان نمونه، سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، به بررسی ۷۰ مورد از پژوهش‌های انجام شده در خصوص فساد اداری - مالی پرداخته و برخی عوامل مدیریتی و سازمانی از قبیل سطح دستمزدها، نابرابری درآمد‌ها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترلی و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زاید و میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری - مالی موثر می‌دانند. فوکو (۲۰۰۸) نیز دامنه‌ای از مقالات چاپ شده در طی سال‌های ۱۹۶۷ تا ۲۰۰۵ را مورد بررسی قرار داده و نشان داده است که هر چه تبعیض‌ها، شکاف‌ها و فاصله بین کارکنان و مدیران افزایش می‌یابد، فساد در سازمان نیز افزایش می‌یابد. وی با توجه به نتایج پژوهش‌های مختلف، نشان داد که مهم‌ترین عامل بروز فساد اداری - مالی، حقوق و دستمزد و در مجموع عامل اقتصادی بوده است. همچنین دادگر و نظری (۱۳۸۸) عوامل اداری و مدیریتی موثر در پیدایش را شامل ۱. پیچیدگی و ناکارآمدی ساختار قوانین و مقررات و نظام بروکراسی، ۲. ناکارآمدی نظام نظارت و بازرسی، ۳. ناکارآمدی نظام پرداخت و دیگر نظام‌های مدیریت منابع انسانی، ۴. ناکارآمدی نظام گزینش و گمارش مدیران، ۵. نبود سامانه‌های مناسب اطلاع‌رسانی خدمات و اقدامات بخش عمومی می‌دانند.

1. Brawn

در این راستا برای بررسی بیش‌تر پژوهش‌های انجام شده در خصوص موضوع پژوهش، می‌توان دسته‌بندی‌های مختلفی از این پژوهش‌ها ارایه نمود که عبارتند از:

۱. اغلب پژوهش‌های انجام شده در حوزه فساد اداری - مالی، به صورت کلان و با در نظر داشتن عوامل فراسازمانی از قبیل عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، به اجرا درآمده و ریشه‌یابی موضوع در سازمان‌های دولتی با لحاظ عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی انجام نشده است. به عبارتی، عوامل مدیریتی و سازمانی در حاشیه بوده‌اند که به عنوان نمونه می‌توان به مطالعات سرداری (۱۳۸۰)، دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس (۱۳۸۳) و مولیار (۲۰۰۸) اشاره کرد.

۲. برخی از پژوهش‌ها عوامل سازمانی را به نحو مناسبی مورد بررسی قرار داده، اما فقط بخشی از عوامل سازمانی را لحاظ کرده‌اند که به عنوان نمونه می‌توان به مطالعات محمدپناه (۱۳۸۶)، قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶)، دادگر و نظری (۱۳۸۸)، یاسر (۲۰۰۵)، سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، کیمویو (۲۰۰۷) و سلیم (۲۰۰۹) اشاره کرد.

۳. تعداد معدودی از پژوهش‌ها به بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد اداری - مالی اقدام نموده‌اند. با این حال، در آن پژوهش‌ها نیز اغلب به وظایف مدیریت (از قبیل ۱. ضعف در برنامه‌ریزی، ۲. ضعف در سازماندهی، ۳. ضعف در بسیج منابع و امکانات، ۴. ضعف در رهبری و هدایت و ۵. ضعف در نظارت و کنترل) اشاره چندانی نشده و بیش‌تر، عوامل سازمانی مدنظر بوده است که به عنوان نمونه می‌توان به مطالعات الوانی و جفره (۱۳۸۴)، دانایی‌فرد (۱۳۸۵) و کولمن (۲۰۰۸) اشاره کرد.

بررسی مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در حوزه فساد اداری - مالی نشان داد که هر کدام از پژوهش‌گران برای تحدید مصادیق، از زاویه‌ای خاص به موضوع پرداخته‌اند. از این رو، برای جامعیت پژوهش حاضر، عوامل مورد بررسی، بر مبنای جمع‌بندی کلی از ادبیات و مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام شده، لحاظ گردید و مدل مفهومی تحقیق، منطبق بر ۷ عامل اصلی مورد بحث، در بخش بیان مسأله، شناسایی و پس از آزمون اعتبار و روایی مورد استفاده قرار گرفت.

سؤال اصلی پژوهش

با توجه به مندرجات بیان مسأله، دو سؤال اصلی در این پژوهش وجود دارد که عبارتند از:

۱. عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان، کدامند؟
۲. میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان چقدر است؟

روش پژوهش

نوع و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و از روش تحقیق همبستگی از نوع پیمایشی استفاده نموده است.

جامعه آماری

در پژوهش حاضر، کلیه مدیران، معاونان و افراد صاحب‌نظر در سازمان‌های دولتی شهرهای اصفهان و زنجان به منزله جامعه آماری پژوهش، در نظر گرفته شده‌اند. دلیل انتخاب این دو شهر نیز مقایسه نتایج حاصل از یک کلان‌شهر با یک شهر متوسط در سازمان‌های دولتی مشابه بود. ضمن اینکه با توجه به مشخص نبودن حدود و مقدار دقیق عناصر مورد بررسی، جامعه آماری، نامحدود تلقی می‌شود.

روش نمونه‌گیری و تعداد حجم نمونه

روش نمونه‌گیری در این تحقیق، بر مبنای روش نمونه‌گیری هدف‌مند^۱ است. با توجه به نامعلوم بودن انحراف استاندارد جامعه (S) نیاز بود تا با گزینش تعدادی نمونه آماری،

نسبت به برآورد انحراف استاندارد نمونه (s) اقدام شود. به همین دلیل، برای تعیین حجم نمونه، ابتدا نمونه‌ای ۴۰ نفره گزینش شد و بر اساس آزمون آلفای کرونباخ، ضمن به دست آوردن میزان آلفا برابر با ۰/۹۷۹۴ که نشان‌دهنده پایایی و قابلیت اعتماد بالای پرسش‌نامه مقدماتی بود، واریانس یا مجذور انحراف استاندارد نمونه (s^2) برابر با ۰/۵۷۵۶ به دست آمد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ در مورد پرسش‌نامه مقدماتی به شرح زیر می‌باشد:

Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 N of Cases = 40. 0
 Item Variances Mean Minimum Maximum Range Max/Min Variance
 1. 1083. 7154 1. 4846. 7692 2. 0753. 5756
 Reliability Coefficients 58 items
 Alpha =. 9794 Standardized item alpha =. 9792

با جایگزینی میزان واریانس نمونه (s^2) در فرمول کوکران و با فرض اشتباه قابل قبول (d) برابر با ۰/۰۵ و سطح اطمینان ۹۵ درصد که طی آن ضریب اطمینان ($z_{a/2}$) برابر با ۱/۹۶ می‌باشد، میزان حجم نمونه برابر با ۸۸۴ نفر به دست آمد. فرمول کوکران و نحوه محاسبات آن در زیر مشخص گردیده است.

$$n = \frac{(z_{a/2})^2 \cdot s^2}{d^2} = \frac{(1.96)^2 * .5756}{(.05)^2} = 884$$

در این پژوهش به ۱۱۰ سازمان دولتی در دو استان اصفهان و زنجان مراجعه گردید (در هر استان ۵۵ سازمان) که ۹۲ سازمان دولتی با این طرح همکاری کردند (۵۰ سازمان در استان زنجان و ۴۲ سازمان در استان اصفهان که البته با توجه به نوع سازمان، از همه ۵۵ سازمان، پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری شد). در مجموع ۱۰۱۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که ۷۶ پرسش‌نامه به لحاظ عدم دقت و عدم رعایت در نحوه تکمیل از مجموع کل پرسش‌نامه‌ها کنار گذاشته شد و ۹۳۴ پرسش‌نامه مورد تایید جهت استفاده در تحلیل‌ها باقی ماند که با توجه به ۸۸۴ پرسش‌نامه مورد نیاز در پژوهش، تعداد پرسش‌نامه‌های تایید شده ۵۰ پرسش‌نامه از تعداد نمونه‌های آماری مورد نیاز بیش‌تر است. از تعداد ۹۳۴ پرسش‌نامه تایید شده نیز، در سطح سازمان‌های دولتی شهر زنجان ۴۹۵ پرسش‌نامه و در سطح سازمان‌های دولتی شهر اصفهان ۴۳۹ پرسش‌نامه مورد تایید و استفاده قرار گرفتند.

نمونه‌های آماری مورد نیاز جهت بررسی در این پژوهش نیز در ۲ سطح مدیریتی و کارشناسی تقسیم گردیدند. به گونه‌ای که مدیران و معاونان و روسای دواير در سطح مدیریتی و سایر افراد صاحب نظر از قبیل کارشناسان تخلفات اداری و رسیدگی به شکایات، دبیران و بازرسان طرح تکریم و تحول اداری و کارشناسان حراست و هم‌چنین اساتید دانشگاه‌ها در سطح کارشناسی جای گرفتند. در مجموع از کل ۹۳۴ نفری که پرسش‌نامه‌های آن‌ها جهت بررسی در این طرح مورد تایید قرار گرفت، ۲۵۹ نفر (معادل ۲۷/۷ درصد) در سطح مدیریتی و ۶۰۴ نفر (معادل ۶۴/۷ درصد) در سطح کارشناسی قرار داشتند و ۷۱ نفر (معادل ۷/۶ درصد) نیز نامشخص بودند.

ابزار گردآوری داده‌ها و پایایی و روایی ابزار

منابع کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه مبتنی بر بررسی «فساد ادراک شده^۱» دو ابزار عمده‌ای است که در این پژوهش، از آن‌ها در گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در پرسش‌نامه محقق ساخته مطابق جدول شماره ۱ و جدول شماره ۴ پیوست عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی به هفت دسته کلی اعم از: ۱. عوامل ساختاری، ۲. فرهنگ سازمانی، ۳. ارتباطات، ۴. عوامل روانی، ۵. نظام پرداخت، ۶. سیستم نظارت و کنترل و ۷. وظایف مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل) تقسیم گردیده‌اند. جدول شماره ۱ متغیرها و شماره سوالاتی که جهت بررسی میزان تأثیر عوامل مدیریتی و سازمانی در بروز فساد اداری - مالی استفاده شده است را نشان می‌دهد.

جدول ۱: متغیرها و شماره سوالات بررسی میزان تأثیرگذار بودن عوامل مدیریتی و سازمانی در بروز فساد اداری - مالی

متغیر	شماره سوال‌ها
۱. عوامل ساختاری	۱. تشکیلات اداری: سوالات ۲-۳-۴ ۲. قوانین و سیستم‌ها و روش‌ها: سوالات ۵-۶-۷-۸-۹-۱۰
۲. فرهنگ سازمانی	سوالات ۱۱-۱۲-۱۳
۳. ارتباطات	۱. ویژگی روابط: سوالات ۱۴-۱۵-۱۶-۱۷ ۲. گروه‌های غیررسمی: سوالات ۱۸-۱۹-۲۰-۲۱
۴. عوامل روانی	سوالات ۲۲-۲۳-۲۴

1. Perceived Corruption

شماره سوالها	متغیر
سوالات ۲۵-۲۶	۵. نظام پرداخت
۱. بستر کنترل و نظارت: سوالات ۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲ ۲. تشکیلات نظارت و کنترل: سوالات ۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸	۶. سیستم نظارت و کنترل
۱. برنامه ریزی: سوالات ۳۹-۴۰-۴۱ ۲. سازماندهی: سوالات ۴۲-۴۳-۴۴-۴۵ ۳. بسیج منابع و امکانات: سوالات ۴۶-۴۷-۴۸-۴۹ ۴. رهبری و هدایت: سوالات ۵۰-۵۱-۵۲-۵۳ ۵. نظارت و کنترل: سوالات ۵۴-۵۵-۵۶	۷. وظایف مدیران

در محاسبه ضریب پایایی پرسش نامه مقدماتی و نهایی، از نرم افزار SPSS آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتیجه این آزمون در مطالعه مقدماتی برابر با ۰/۹۷۹۴ بود که نشان دهنده پایایی و قابلیت اعتماد بالای پرسش نامه مقدماتی بود. ضمن این که پس از اصلاح پرسش نامه مقدماتی و توزیع پرسش نامه های نهایی نیز پایایی ابزار مورد سنجش قرار گرفت و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۸۱۱ به دست آمد.

در خصوص سنجش روایی پرسش نامه، ابتدا از آزمون کیزر مایر و بارتلت استفاده شد. نتایج آزمون کیزر مایر ($KMO = 0/980 > 0/7$) کفایت تعداد پرسش نامه ها جهت انجام آزمون تحلیل عاملی را تایید می کرد. هم چنین آماره بارتلت ($BT=32230/529$) مناسب بودن داده ها را برای تحلیل عاملی نشان داد، به گونه ای که سطح معناداری حاصل مطلوب بود ($Sig = 0/000$). بنابراین داده ها از تناسب مورد قبولی، جهت آزمون تحلیل عاملی، برخوردار بودند. پس از انجام آزمون تحلیل عاملی، عوامل زیرمجموعه هر کدام از عوامل اصلی (عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل روانی، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل، وظایف مدیریتی) با استفاده از روش برآورد مؤلفه های اصلی و بر اساس ماتریس همبستگی و روش دوران واری ماکس، ماتریس بارهای عاملی در حالت دوران یافته مرتب شد و ۷ عامل فوق تایید گردید. به عبارت دیگر، با انجام مراحل و آزمون های فوق، پاسخ سوال اول مشخص شد و عوامل اصلی و زیرمجموعه های موثر بر فساد اداری - مالی شناسایی گردید نتایج این آزمون و مولفه های موجود در پرسش نامه که در سنجش عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر فساد اداری - مالی به کار رفته اند، در پیوست شماره ۱ درج شده است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش

برای بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان از تحلیل مسیر^۱ استفاده شد. تحلیل مسیر در حقیقت، کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین مدل‌های علی^۲ است که طی آن روابط علی بین متغیرها به صورت کمی به دست آمده و نمودار مسیر^۳ که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد، ترسیم می‌گردد. اندازه‌های نسبی ضرایب مسیر در نمودار، بیان می‌کند که کدامیک از فرضیه‌های علی از پیش تعیین شده از طریق داده‌ها بهتر پشتیبانی می‌شود. در این راستا، جهت بررسی تأثیرات عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی، در کنار بررسی میزان تأثیر مستقیم عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی بر فساد اداری - مالی، میزان تأثیر هر کدام از مولفه‌های عوامل سازمانی بر همدیگر و میزان تأثیر هر کدام از مولفه‌های عوامل مدیریتی بر همدیگر سنجیده شد و بر اساس آن میزان تأثیرات غیرمستقیم آن مولفه‌ها بر فساد اداری - مالی به دست آمد. سپس با جمع میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مورد بررسی بر فساد اداری - مالی، میزان تأثیر کل آن عامل حاصل شد. جزییات محاسبات اندازه‌های نسبی ضرایب مسیر در جداول شماره ۲ و ۳ قابل مشاهده است.

نکات قابل توجه در بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای زیرمجموعه عوامل سازمانی و مدیریتی بر فساد اداری - مالی در این پژوهش عبارتند از:

الف) در مورد عوامل سازمانی

نتایج تحلیل مسیر و ضرایب مسیر نشان داد که از ۶ متغیر زیرمجموعه عوامل سازمانی، میزان تأثیر ۳ مورد از متغیرهای عوامل سازمانی از میانگین تأثیرات کل متغیرها بالاتر بود. به عنوان نمونه، ضعف سیستم نظارت و کنترل (با ضریب تأثیر ۰/۵۴۳)، ضعف ارتباطات (با ضریب تأثیر ۰/۵۳۷) و ضعف عوامل ساختاری (با ضریب تأثیر ۰/۴۱۵) به عنوان ۳

-
1. Path Analysis
 2. Causal models
 3. Path diagram

عامل تعیین کننده از بین ۶ عامل سازمانی موثر بر فساد اداری - مالی شناخته شدند.

جدول ۲: تحلیل مسیر و ضرایب تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم ضعف عوامل سازمانی در بروز فساد اداری - مالی

ضعف عوامل سازمانی	ضرایب تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم
۱- ضعف عوامل ساختاری	عوامل ساختاری ← فساد اداری - مالی عوامل ساختاری ← فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی عوامل ساختاری ← ارتباطات ← فساد اداری - مالی عوامل ساختاری ← عوامل روانی ← فساد اداری - مالی عوامل ساختاری ← سیستم نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/244 $(0/255) * (0/086) = 0/022$ $(0/187) * (0/227) = 0/042$ $(0/145) * (0/069) = 0/01$ $(0/263) * (0/369) = 0/097$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۷۱ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۴۱۵
۲- ضعف فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی فرهنگ سازمانی ← عوامل ساختاری ← فساد اداری - مالی فرهنگ سازمانی ← ارتباطات ← فساد اداری - مالی فرهنگ سازمانی ← عوامل روانی ← فساد اداری - مالی فرهنگ سازمانی ← نظام پرداخت ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/086 $(0/180) * (0/244) = 0/044$ $(0/073) * (0/227) = 0/017$ $(0/202) * (0/069) = 0/014$ $(0/169) * (0/122) = 0/021$ $(0/164) * (0/369) = 0/061$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۵۷ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۲۴۳
۳- ضعف ارتباطات	ارتباطات ← فساد اداری - مالی ارتباطات ← عوامل ساختاری ← فساد اداری - مالی ارتباطات ← فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی ارتباطات ← عوامل روانی ← فساد اداری - مالی ارتباطات ← نظام پرداخت ← فساد اداری - مالی ارتباطات ← سیستم نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/227 $(0/262) * (0/244) = 0/064$ $(0/145) * (0/086) = 0/012$ $(0/401) * (0/069) = 0/028$ $(0/195) * (0/122) = 0/024$ $(0/492) * (0/369) = 0/182$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۳۱۰ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۵۳۷
۴- ضعف عوامل روانی	عوامل روانی ← فساد اداری - مالی عوامل روانی ← عوامل ساختاری ← فساد اداری - مالی عوامل روانی ← فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی عوامل روانی ← ارتباطات ← فساد اداری - مالی عوامل روانی ← نظام پرداخت ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/069 $(0/102) * (0/244) = 0/025$ $(0/202) * (0/086) = 0/017$ $(0/202) * (0/227) = 0/046$ $(0/266) * (0/122) = 0/032$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۲۰ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۱۸۹
۵- ضعف نظام پرداخت	نظام پرداخت ← فساد اداری - مالی نظام پرداخت ← فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی نظام پرداخت ← ارتباطات ← فساد اداری - مالی نظام پرداخت ← عوامل روانی ← فساد اداری - مالی نظام پرداخت ← سیستم نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/122 $(0/110) * (0/086) = 0/009$ $(0/064) * (0/227) = 0/015$ $(0/172) * (0/069) = 0/012$ $(0/087) * (0/369) = 0/032$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۰۶۸ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۱۹۰
۶- ضعف سیستم نظارت و کنترل	سیستم نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی سیستم نظارت و کنترل ← عوامل ساختاری ← فساد اداری - مالی سیستم نظارت و کنترل ← فرهنگ سازمانی ← فساد اداری - مالی سیستم نظارت و کنترل ← ارتباطات ← فساد اداری - مالی سیستم نظارت و کنترل ← نظام پرداخت ← فساد اداری - مالی تأثیر مستقیم = 0/369 $(0/359) * (0/244) = 0/068$ $(0/255) * (0/086) = 0/018$ $(0/481) * (0/227) = 0/076$ $(0/259) * (0/122) = 0/012$ جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۷۴ جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۵۴۳

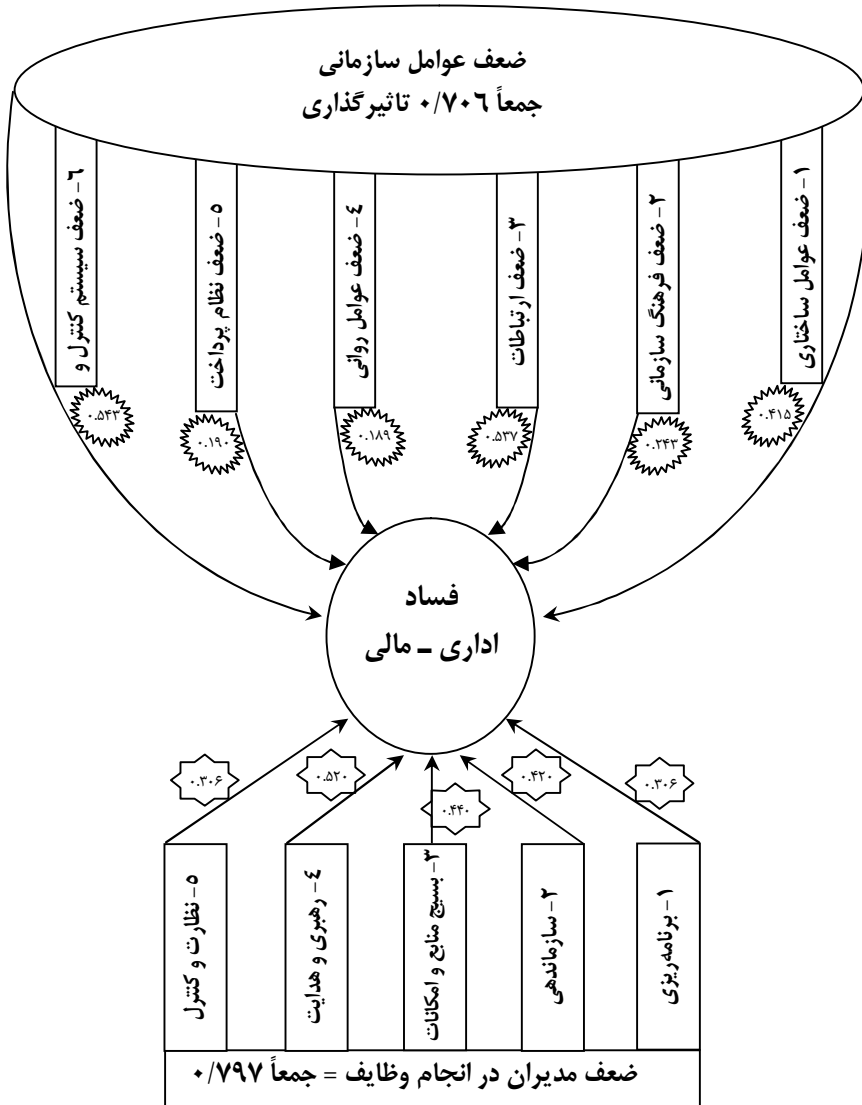
جدول ۳: تحلیل مسیر و ضرایب تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم ضعف عوامل مدیریتی در بروز فساد اداری - مالی

ضعف وظایف مدیریتی	ضرایب تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم
۱- ضعف مدیران در برنامه‌ریزی	<p>برنامه‌ریزی ← فساد اداری - مالی</p> <p>برنامه‌ریزی ← سازماندهی ← فساد اداری - مالی</p> <p>برنامه‌ریزی ← رهبری و هدایت ← فساد اداری - مالی</p> <p>برنامه‌ریزی ← نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی</p> <p>جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۵۹</p> <p>جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۳۰۶</p>
۲- ضعف مدیران در سازماندهی	<p>سازماندهی ← فساد اداری - مالی</p> <p>سازماندهی ← برنامه‌ریزی ← فساد اداری - مالی</p> <p>سازماندهی ← بسیج منابع و امکانات ← فساد اداری - مالی</p> <p>سازماندهی ← رهبری و هدایت ← فساد اداری - مالی</p> <p>جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۲۰۷</p> <p>جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۴۲۰</p>
۳- ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات	<p>بسیج منابع و امکانات ← فساد اداری - مالی</p> <p>بسیج منابع و امکانات ← سازماندهی ← فساد اداری - مالی</p> <p>بسیج منابع و امکانات ← رهبری و هدایت ← فساد اداری - مالی</p> <p>بسیج منابع و امکانات ← نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی</p> <p>جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۲۴۲</p> <p>جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۴۴۰</p>
۴- ضعف مدیران در رهبری و هدایت	<p>رهبری و هدایت ← فساد اداری - مالی</p> <p>رهبری و هدایت ← برنامه‌ریزی ← فساد اداری - مالی</p> <p>رهبری و هدایت ← سازماندهی ← فساد اداری - مالی</p> <p>رهبری و هدایت ← بسیج منابع و امکانات ← فساد اداری - مالی</p> <p>رهبری و هدایت ← نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی</p> <p>جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۲۶۱</p> <p>جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۵۲۰</p>
۵- ضعف مدیران در نظارت و کنترل	<p>نظارت و کنترل ← فساد اداری - مالی</p> <p>نظارت و کنترل ← برنامه‌ریزی ← فساد اداری - مالی</p> <p>نظارت و کنترل ← بسیج منابع و امکانات ← فساد اداری - مالی</p> <p>نظارت و کنترل ← رهبری و هدایت ← فساد اداری - مالی</p> <p>جمع تأثیر غیر مستقیم = ۰/۱۰۶۵</p> <p>جمع تأثیر کل (مستقیم و غیر مستقیم) = ۰/۳۰۶</p>

از سوی دیگر، تأثیرات مستقیم ۳ عامل سازمانی مشتمل بر ضعف سیستم نظارت و کنترل، ضعف عوامل ساختاری و ضعف نظام پرداخت، بیش از تأثیرات غیرمستقیم آنها در فساد اداری - مالی می‌باشد، اما در ۳ مورد دیگر، تأثیرات غیرمستقیم، بیش از تأثیر مستقیم آنها است.

ب) در مورد عوامل مدیریتی

نتایج تحلیل مسیر و ضرایب مسیر نشان داد که از ۵ متغیر زیرمجموعه وظایف مدیریتی، میزان تأثیر ۳ مورد از متغیرهای وظایف مدیریتی، از میانگین تأثیرات کل متغیرها بالاتر بود. برای نمونه، ضعف مدیران در رهبری و هدایت (با ضریب تأثیر ۰/۵۲۰)، ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات (با ضریب تأثیر ۰/۴۴۰)، ضعف مدیران در سازماندهی (با ضریب تأثیر ۰/۴۲۰)، به عنوان ۳ عامل تعیین‌کننده از بین ۵ عامل مدیریتی موثر بر فساد اداری - مالی شناخته شدند. از سوی دیگر، تأثیرات مستقیم ۲ عامل مدیریتی مشتمل بر ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ضعف مدیران در سازماندهی بیش از تأثیرات غیرمستقیم آنها در فساد اداری - مالی می‌باشد، اما در ۳ مورد دیگر، تأثیرات غیرمستقیم، بیش از تأثیر مستقیم آنها است. با در نظر داشتن مجموع ضرایب تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مورد بررسی، نمودار مسیر عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد که پیوندهای علی بین متغیرها را آشکار می‌سازد، در نمودار شماره ۱ طراحی و ترسیم گردیده است.



نمودار ۱: تحلیل مسیر عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان با در نظر داشتن مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم

نتیجه

آنچه که در این پژوهش بیش تر مورد توجه بوده است، بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریت و سازمانی بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مورد مطالعه در مراکز استان‌های اصفهان و زنجان است. در این راستا بر اساس ضرایب تحلیل مسیر در بین ۱۱ متغیر زیرمجموعه عوامل مدیریتی و سازمانی، ۶ عامل به ترتیب شامل: ۱. ضعف سیستم نظارت و کنترل، ۲. ضعف ارتباطات، ۳. ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ۴. ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات، ۵. ضعف مدیران در سازماندهی و ۶. ضعف عوامل ساختاری در اولویت تأثیرگذاری بر فساد اداری - مالی قرار دارند. البته در این بین نکته ظریفی وجود دارد و آن این که تأثیرات مستقیم ۵ عامل مدیریت و سازمانی مشتمل بر ۱. ضعف سیستم نظارت و کنترل، ۲. ضعف عوامل ساختاری، ۳. ضعف نظام پرداخت، ۴. ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ۵. ضعف مدیران در سازماندهی بیش از تأثیرات غیرمستقیم آن‌ها در فساد اداری - مالی می‌باشد.

با توجه به این که ضعف سیستم نظارت و کنترل بیش‌ترین ضریب تأثیر را در بروز فساد اداری - مالی دارد، به نظر می‌رسد نحوه نظارت در سازمان‌های دولتی از حیث تقویت جرایم و قوانین فساد و فراهم ساختن بستر کنترل و نظارت دقیق، مستمر و بهنگام ساختن کنترل‌ها، باید مورد بازبینی مجدد قرار گیرد. چرا که ضعف این موارد با توجه به فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهادهای مدنی و رسانه‌ها) و عدم پاسخ‌خواهی مردم از مدیران و کارکنان و پایین بودن سطح آگاهی عمومی (مردم و کارکنان) و عدم وجود تناسب بین مجازات متخلفان از حیث شدت جرایم، به موقع، متناسب و قاطع بودن، زمینه عقلانی برای ارتکاب به فساد اداری - مالی را فراهم می‌سازد. در این راستا نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهشگرانی از قبیل سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، فوکو (۲۰۰۸)، جوهری (۱۳۸۴) و قلی‌پور و نیک‌رفنار (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

البته در این بین نباید از تأثیر ضعف مدیران در انجام وظایف مدیریتی، به ویژه ضعف در رهبری و هدایت، ضعف در بسیج منابع و امکانات و ضعف در سازماندهی غافل بود. چرا که ضعف مدیران زمینه‌های اصلی بروز فساد اداری - مالی را فراهم می‌آورد. در این راستا نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهشگرانی از قبیل حسینی و

مهدی‌زاده‌اشرفی (۱۳۸۶)، دانایی‌فرد (۱۳۸۵) و محمدپناه (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد. همانطور که در نمودار ترسیم شده ملاحظه می‌گردد، در مقام تمثیل می‌توان فرض کرد که نمودار ترسیم شده شبیه جام زهری است که ضعف عوامل مدیریتی، به منزله پایه جام بوده و ضعف عوامل ساختاری، به مثابه بدنه آن است. به گونه‌ای که اگر فردی بخواهد مرتکب فساد اداری - مالی شود، باید بتواند از دسته جام شروع کند. به عبارتی باید مترصد ضعف مدیران در انجام وظایف مدیریتی باشد تا بتواند بر آن غلبه کرده و از یکی از مجراهای ۶ گانه ضعف عوامل ساختاری فساد را بکار بندد. این تشبیه، مانند مثالی است که در حدود ۲۰۰۰ سال قبل، کائوتی‌لیا^۱، نخست‌وزیر پادشاهی هند در کتابی با عنوان آرتاشاسترا^۲ نوشته و دولت را به کوزه عسل بزرگی تشبیه کرده است که همه تمایل دارند به نحوی از آن انتفاع ببرند (باردان، ۱۳۷۸، ص ۸۱).

موضوع مهم دیگر در خصوص نتایج به دست آمده از این پژوهش، مربوط به تأثیر عوامل ساختاری مشتمل بر قوانین و فرایندها و روش‌های انجام کار در بروز فساد اداری - مالی است. تعدد قوانین و پیچیدگی‌ها و ابهامات موجود در آن‌ها و وجود قوانین نامناسب و سکوت یا ابهام قانون در تشخیص و اثبات برخی از مصادیق فساد، به همراه طولانی بودن فرایندها و روش‌های انجام کار و عدم آگاهی ارباب‌رجوع از آن فرایندها موجب گردیده است تا فضای لازم برای بروز فساد اداری - مالی فراهم گردد. در این راستا، نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهش‌گرانی از قبیل سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، الوانی و جفره (۱۳۸۴)، کردلو (۱۳۸۴) و دادگر و نظری (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

در مجموع با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، به نظر می‌رسد در صورت استخراج میزان تأثیرگذاری بهبود عوامل فوق در بازدارندگی از بروز فساد در سازمان‌ها می‌توان با انطباق آن‌ها با نتایج میزان تأثیرگذاری همان عوامل در بروز فساد، راهکارهای اثربخش‌تری برای پیش‌گیری یا مبارزه با فساد اداری - مالی پیشنهاد داد.

-
1. Kautilya
 2. Arthashastra

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

۱. با توجه به این که در این پژوهش کلیه سازمان‌های دولتی مستقر در مراکز استان‌های اصفهان و زنجان به منزله نمونه‌های آماری مورد مطالعه قرار گرفته است، پیشنهاد می‌شود برای قابلیت تعمیم نتایج به کل ایران، در سایر استان‌ها نیز این پژوهش به اجرا درآید و نتایج به دست‌آمده از سازمان‌های مشابه در استان‌های مختلف با همدیگر مقایسه گردد. ضمن این که در این حالت، نظرات کارشناسان و مدیران نیز قابل مقایسه خواهد بود.
۲. با توجه به شمول سؤالات و متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش در کلیه سازمان‌های دولتی، برای بررسی دقیق‌تر در هر سازمان، به دلیل اقتضات و ویژگی‌هایی که هر سازمان برای خود دارد، پیشنهاد می‌شود مطالعات عمیق‌تر در هر سازمان و با در نظر گرفتن آن شرایط و اقتضات به اجرا درآید و رابطه موانع و مشوق‌های مدیریتی و سازمانی با فساد اداری - مالی به تفکیک هر سازمان، مورد بررسی قرار گیرد.
۳. پیشنهاد می‌شود، مصادیق فساد اداری - مالی در سازمان‌های مختلف شناسایی گردیده و این مصادیق با عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی مورد مقایسه و بررسی قرار گیرد تا مشخص شود آیا بین مصادیق فساد اداری - مالی با عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی رابطه خاصی وجود دارد یا نه؟ هم‌چنین با توجه به مصداق و میزان شیوع هر کدام از مصادیق فساد، بررسی شود که چه راهکارهایی برای پیشگیری یا مبارزه با آن مصداق، می‌توان ارایه داد؟
۴. با توجه به بند ۵-۶ از ده برنامه تحول در نظام اداری کشور که ریشه در متن سیاست‌های کلی نظام اداری - ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹ - دارد، پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده از عوامل تعیین‌کننده و تأثیرگذار در بروز فساد اداری - مالی، تلاش شود تا از این عوامل برای تدوین شاخص‌های ارزیابی میزان فساد یا سلامت اداری سازمان‌های دولتی و سنجش سالیانه آن‌ها، استفاده شود و در بومی‌ساختن شاخص‌های درون سازمانی اقدامات لازم به عمل آید.
۵. در نهایت تحقیقات کامل‌تری نیز مورد نیاز است که فساد را در سازمان‌های دولتی و خصوصی بررسی کند.

منابع و مأخذ

۱. الوانی، سیدمهدی؛ جفره، منوچهر (۱۳۸۴)، *ارایه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری*، اقتصاد و مدیریت، شماره ۷۰، ص ۸۷-۱۰۹.
۲. باردان، پراناب (۱۳۷۸)، *فساد اداری و توسعه*، ترجمه جواد روحانی، تهران، مجله برنامه و بودجه، شماره ۴۴، ص ۸۱-۱۲۴.
۳. جوهری، محمد (۱۳۸۴)، *فساد اداری، علل و عوامل آن*، تعاون، شماره ۲۳، ص ۶۵-۷۱.
۴. حبیبی، نادر (۱۳۷۵)، *فساد اداری: عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه با فساد*، تهران، مؤسسه فرهنگی انتشارات وثقی.
۵. حسینی، مهدی؛ مهدی‌زاده‌شرفی، علی (۱۳۸۶)، *عوامل مؤثر بر فساد اداری*، فصل‌نامه مدیریت، سال چهارم، شماره ۸، ص ۱۷-۲۹.
۶. دادگر، یداله؛ نظری، روح‌اله (۱۳۸۸)، *بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان*، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۲۶۳ و ۲۶۴، ص ۱۳۴-۱۲۰.
۷. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵)، *کنترل فساد اداری: اصلاح مدیریت دولتی یا تدوین راهبرد ملی پیشگیری از فساد*، مدیریت و توسعه، شماره ۲۸، ص ۵۳-۳۵.
۸. دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس (۱۳۸۳)، *نگاهی به مفاهیم اقتصاد جرم و فساد اداری و کارکرد آن‌ها در ایران: بازشناسی مولفه‌های مؤثر بر اختلاس در ایران*، مجلس و پژوهش، شماره ۲۳، ص ۱۸۶-۱۳۰.
۹. سازمان بین‌المللی شفافیت (۲۰۰۵)، *گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۵*، تهران، معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۰. سرداری، احمد (۱۳۸۰)، *رویکردی به ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه*، بررسی آسیب‌شناسی اداری، مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی، سازمان بازرسی کل کشور.
۱۱. قلی‌پور، رحمت‌اله؛ نیک‌رفتار، طیبه (۱۳۸۶)، *فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن*، مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳، ص ۳۳-۵۴.

۱۲. کردلو، محمدرضا (۱۳۸۴)، *فساد مالی*، دانش حسابرسی، شماره ۱۵، بهار، ص ۴۸-۳۷.

۱۳. محمدپناه، مراد (۱۳۸۶)، *نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری*، مهارت، شماره ۵۸، ص ۱۰-۷.

14. Brown, S. F. (2005), *Corruption And Causability: A Multi-Country Panel Data Model*, With Implications For International Corporate Policy, Touro University International. P: 9-27.
15. 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, P: 76-87.
16. Kimuyu, P. (2007), *Corruption, Firm Growth and Export Propensity in Kenya*, International Journal of Social Economics, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 34, No. 3, P:197-206.
17. Kuhlmann, T. M. (2008), *Understanding Corruption in Organizations – Development And Empirical Assessment of an Action Model*, Journal of Business Ethics, No. 82, P: 477-495.
18. Mevliyar, Er. (2008), *Corruption from the Islamic Perspective: Some Recommendations For The MENA Region*, International, Journal of Islamic And Middle Eastern Finance And Management, Vol. 1, No. 1, P: 31-51.
19. Seldadyo, H. Haan, J. (2006), *The Determinants of Corruption: A Literature Survey And New Evidence*, Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, P: 20-23, April.
20. Seleim, A. (2009), *The Relationship Between Culture And Corruption: A Cross-National Study*, Alexandria University, EGYPT, Journal of Intellectual Capital, Vol. 10, No. 1, P: 165-184.
21. Torgler, Benno. (2006)b, *Tax morale and tax evasion: evidence from the United States*, WWZ-Discussion Paper 03/01, WWZ, Basel.
22. Yaser, M. M. (2005), *A Complex System Model For Understanding the Causes of Corruption: Case Study- Turkey*, University of North Texas, P: 160-161.

پیوست شماره ۱:

جدول شماره ۸: گویه‌ها و متغیرهای پرسش‌نامه محقق‌ساخته و نتایج تحلیل عاملی در شناسایی عوامل مدیریتی و

سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی

عامل اصلی موثر بر فساد	عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی	شماره و عنوان فاکتور (عامل)						
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
		وظایف مدیران	عوامل ساختاری	سیستم نظارت و کنترل	فرهنگ سازمانی	ارتباطات	عوامل روانی	نظام پرداخت
وظایف مدیران	۴۹- اعمال تبعیض مدیران در نحوه برخورد و رفتار با کارکنان	729 .	131 .	077 .	198 .	329 .	167 .	101 .
	۴۵- عدم تناسب شغل با شاغل از حیث تخصص، تحصیلات و سایر شرایط احراز	721 .	148 .	208 .	104 .	217 .	127 .	158 .
	۵۲- عدم رعایت شایسته‌سالاری در تشویق و تنبیه و توزیع فرصت‌های شغلی و ارتقاء توسط مدیران	708 .	173 .	162 .	197 .	322 .	109 .	163 .
	۴۶- عدم رعایت شایسته‌سالاری در نحوه گزینش، استخدام، به کارگیری و جابجایی کارکنان	703 .	199 .	183 .	140 .	255 .	151 .	164 .
	۵۳- عدم توفیق مدیران در افزایش سطح رضایت شغلی و انگیزش کارکنان	701 .	200 .	160 .	102 .	272 .	201 .	136 .
	۵۰- پایین بودن دانش شغلی و مهارت مدیران در رهبری و هدایت کارکنان	699 .	226 .	159 .	248 .	283 .	110 .	031 .
	۴۴- عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اداره امور سازمان	696 .	211 .	238 .	104 .	128 .	171 .	148 .
	۴۷- تبعیض در توزیع وسایل و امکانات بین کارکنان	695 .	089 .	089 .	206 .	214 .	180 .	103 .
	۴۲- نامناسب بودن سازماندهی و تقسیم وظایف و مسؤولیت‌ها توسط مدیران	666 .	294 .	260 .	257 .	116 .	116 .	105 .
	۳۹- عدم استفاده مدیران از اطلاعات مناسب جهت برنامه‌ریزی	660 .	319 .	281 .	225 .	011 .	141 .	023 .
	۴۱- ضعف در مهارت‌های تصمیم‌گیری (بلا تصمیمی یا تأخیرپذیر بودن) مدیران	647 .	322 .	295 .	270 .	096 .	093 .	057 .
	۴۰- عدم تدوین برنامه‌های بلندمدت کمی و کیفی	647 .	286 .	348 .	186 .	079 .	165 .	118 .
	۴۸- توزیع ناعادلانه اطلاعات، قوانین و تصمیمات سازمان در بین کارکنان و ارباب‌رجوع	480 .	343 .	244 .	105 .	319 .	368 .	003 .
	عوامل ساختاری	۵۱- عدم رعایت شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران	476 .	330 .	214 .	147 .	447 .	232 .
۴۳- عدم شفافیت در شرح وظایف کارکنان		462 .	242 .	269 .	153 .	056 .	274 .	365 .
۸- تعدد قوانین و پیچیدگی‌ها و ابهامات موجود در آن‌ها		249 .	665 .	293 .	053 .	136 .	256 .	076 .
۵- طولانی بودن فرایندها و روش‌های انجام کار		253 .	645 .	139 .	152 .	156 .	321 .	164 .
۹- نقصان و عدم جامعیت قوانین و مقررات		275 .	625 .	309 .	158 .	118 .	195 .	002 .
۳- زیاد بودن تعداد گلوگاه‌ها و نقاط فسادخیز در سازمان		197 .	619 .	179 .	367 .	181 .	066 .	066 .

عامل اصلی موثر بر فساد	شماره و عنوان فاکتور (عامل)						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی	وظایف مدیران	عوامل ساختاری	سیستم نظارت و کنترل	فرهنگ سازمانی	ارتباطات	عوامل روانی	نظام پرداخت
	سیستم نظارت و کنترل	384 . 601 . 083 . 311 . 266 . 057 . 081 .	6- عدم تسلط و مهارت مدیران و کارکنان در انجام وظایف محوله				
269 . 588 . 238 . 015 . 039 . 369 . 055 .		7- عدم آگاهی ارباب رجوع از فرایندها و روش های انجام کار					
215 . 579 . 125 . 265 . 342 . 045 . 187 .		1- تشکیلات و ساختار اداری ناکارآمد					
234 . 555 . 076 . 249 . 353 . 124 . 229 .		4- عهدمدار بودن پست ها و سمت های متعدد توسط یک فرد					
273 . 517 . 176 . 283 . 381 . 166 . 076 .		10- تفسیر به رای و اعمال سلیقه ای قوانین و مقررات توسط مدیران و کارکنان					
104 . 506 . 243 . 314 . 071 . 275 . 141 .		2- زیاد بودن تعداد کارکنان تحت کنترل و سرپرستی یک مدیر					
279 . 192 . 671 . 138 . 108 . 169 . 211 .		37- عدم تجمع نتایج و اطلاعات سازمان ها و مراکز نظارتی در یک سازمان مستقل					
342 . 231 . 611 . 240 . 273 . 169 . 148 .		36- عدم وجود همکاری مناسب و تبادل اطلاعات بین سازمان ها و مراکز نظارتی					
304 . 253 . 575 . 340 . 328 . 127 . 135 .		35- نامناسب بودن نحوه نظارت در سازمان از حیث دقت، استمرار و بهنگام بودن					
324 . 241 . 570 . 182 . 175 . 155 . 238 .		38- فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهادهای مدنی و رسانه ها)					
217 . 209 . 562 . 403 . 289 . 137 . 147 .	34- نامناسب بودن مجازات متخلفین از حیث شدت جرایم، به موقع، متناسب و قاطع بودن						
294 . 212 . 486 . 208 . 278 . 256 . 003 .	27- پایین بودن سطح آگاهی عمومی (مردم و کارکنان) در مورد مصادیق فساد و نحوه برخورد با آن						
225 . 237 . 459 . 326 . 388 . 205 . 020 .	30- طرز تلقی از فساد به عنوان عامل تسهیل یا تسریع انجام کار						
274 . 257 . 455 . 378 . 394 . 183 . 017 .	23- سکوت یا ابهام قانون در تشخیص و اثبات برخی از مصادیق فساد						
389 . 312 . 401 . 163 . 047 . 257 . 066 .	32- عدم بهره گیری نظام اداری از فن آوری اطلاعات و اتوماسیون پیشرفته اداری						
355 . 269 . 401 . 093 . 289 . 348 . 085 .	29- عدم پاسخ خواهی مردم از مدیران و کارکنان						
368 . 367 . 379 . 320 . 357 . 089 .	28- نامناسب بودن پایگاه های اطلاع رسانی از لحاظ شفافیت، کامل بودن، سرعت و صحت						
137 . 291 . 139 . 668 . 252 . 163 . 027 .	12- پایین بودن ارزش های اخلاقی و مذهبی (باورها و مبانی دینی و اعتقادی)						
375 . 130 . 286 . 636 . 050 . 140 . 004 .	55- اعتماد بیش از حد مدیران به کارکنان و عدم نظارت بر عملکرد آن ها						
151 . 199 . 142 . 595 . 153 . 375 . 046 .	13- زیاده خواهی کارکنان و قانع نبودن آن ها بدلیل چشم و هم چشمی جهت ارتقاء سطح زندگی						
424 . 191 . 254 . 544 . 276 . 092 . 055 .	54- چشم پوشی یا توجیه اقدامات خلاف قانون توسط مدیران و عدم معرفی متخلفین به مراجع						
437 . 158 . 292 . 543 . 067 . 150 . 098 .	56- گرفتاری و مشغله مدیران و کمبود فرصت برای نظارت بر عملکرد کارکنان						
234 . 414 . 155 . 514 . 322 . 202 . 094 .	11- پایین بودن فرهنگ کار (وجدان کاری، وظیفه شناسی و احساس مسؤلیت)						
فرهنگ سازمانی	384 . 601 . 083 . 311 . 266 . 057 . 081 .	6- عدم تسلط و مهارت مدیران و کارکنان در انجام وظایف محوله					
	269 . 588 . 238 . 015 . 039 . 369 . 055 .	7- عدم آگاهی ارباب رجوع از فرایندها و روش های انجام کار					
	215 . 579 . 125 . 265 . 342 . 045 . 187 .	1- تشکیلات و ساختار اداری ناکارآمد					
	234 . 555 . 076 . 249 . 353 . 124 . 229 .	4- عهدمدار بودن پست ها و سمت های متعدد توسط یک فرد					
	273 . 517 . 176 . 283 . 381 . 166 . 076 .	10- تفسیر به رای و اعمال سلیقه ای قوانین و مقررات توسط مدیران و کارکنان					
	104 . 506 . 243 . 314 . 071 . 275 . 141 .	2- زیاد بودن تعداد کارکنان تحت کنترل و سرپرستی یک مدیر					
	279 . 192 . 671 . 138 . 108 . 169 . 211 .	37- عدم تجمع نتایج و اطلاعات سازمان ها و مراکز نظارتی در یک سازمان مستقل					
	342 . 231 . 611 . 240 . 273 . 169 . 148 .	36- عدم وجود همکاری مناسب و تبادل اطلاعات بین سازمان ها و مراکز نظارتی					
	304 . 253 . 575 . 340 . 328 . 127 . 135 .	35- نامناسب بودن نحوه نظارت در سازمان از حیث دقت، استمرار و بهنگام بودن					
	324 . 241 . 570 . 182 . 175 . 155 . 238 .	38- فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهادهای مدنی و رسانه ها)					

شماره و عنوان فاکتور (عامل)							عامل اصلی موثر بر فساد
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
نظام پرداخت	عوامل روانی	ارتباطات	فرهنگ سازمانی	سیستم نظارت و کنترل	عوامل ساختاری	وظایف مدیران	عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری - مالی
045 .	150 .	417 .	427 .	426 .	224 .	224 .	۳۱- پنهان کاری و عدم همکاری کارکنان در افشای مصادیق فساد
125 .	182 .	600 .	206 .	231 .	233 .	328 .	۱۸- وجود گروه بندی، جناح بندی و باندازی در سازمان
168 .	122 .	598 .	219 .	268 .	213 .	359 .	۱۹- وجود تبعیض و مستثنی بودن برخی کارکنان از قوانین بدلیل اتصال آن‌ها به مجاری قدرت
082 .	201 .	589 .	329 .	267 .	247 .	313 .	۲۱- ترجیح منافع و اهداف فردی بر منافع و اهداف سازمان
156 .	064 .	503 .	176 .	365 .	299 .	318 .	۲۰- اختیارات بیش از حد مدیران و فقدان مکانیزم‌های نظارتی مقتدر برای کنترل رفتار مدیران
033 .	401 .	420 .	106 .	266 .	325 .	336 .	۱۶- رابطه محوری و شفاف نبودن تعاملات و ارتباطات برون سازمانی مدیران سازمان‌ها
170 .	752 .	100 .	122 .	182 .	167 .	142 .	۱۴- زیاد بودن ارتباطات رودررو بین کارکنان و ارباب رجوع
230 .	671 .	202 .	193 .	132 .	187 .	182 .	۳۴- فشار ناشی از گرفتاری‌های شخصی کارکنان و اتفاقات غیر مترقبه زندگی
015 .	603 .	303 .	188 .	236 .	192 .	177 .	۱۵- روابط و آشنایی ارباب رجوع با مدیران و کارکنان
271 .	536 .	315 .	281 .	002 .	224 .	219 .	۲۳- فشار ناشی از عدم ثبات و امنیت شغلی کارکنان و مدیران
091 .	500 .	181 .	411 .	111 .	273 .	277 .	۲۲- فشار ناشی از متدد بودن تقاضاهای همکاران، مدیران و ارباب رجوع در یک موضوع
079 .	411 .	380 .	255 .	315 .	190 .	278 .	۱۷- زیاد بودن روابط غیر رسمی بین کارکنان و مدیران
700 .	225 .	099 .	017 .	223 .	143 .	332 .	۲۵- مکفی نبودن میزان حقوق و مزایا جهت بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی
607 .	226 .	186 .	066 .	137 .	171 .	463 .	۲۶- تبعیض در پرداخت حقوق و مزایا بین کارکنان