

- وصول مقاله: ۹۷/۸/۱۵
- اصلاح نهایی: ۹۷/۹/۲۰
- پذیرش نهایی: ۹۷/۹/۳۱

تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران

حوریه فیض‌آبادی^۱ / سعید علایی^۲

چکیده

مقدمه: در دنیای کنونی، سازمان‌ها برای حفظ بقا، به طور پیوسته عملکرد خود را بررسی و بهبود می‌بخشند. بنابراین مطالعه حاضر به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی پرداخته که در مراکز درمانی شهرداری تهران پرداخته است.

روش پژوهش: این پژوهش، توصیفی و روش گردآوری اطلاعات، پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. روایی پرسشنامه مورد تأیید و پایان آن با توجه به آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها قابل قبول است. جامعه آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران مراکز درمانی شهرداری تهران است. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد. روش تحلیل اطلاعات، بهره‌گیری از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزار لیزرل است.

یافته‌ها: شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. $t = ۷/۷۸ -$ شفافیت سازمانی، بر اعتماد سازمانی مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. $t = ۶/۴۲ -$ اعتماد سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. $t = ۵/۵۴$ می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصله نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیری ندارد. در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می‌توان با این پدیده مقابله کرد. **کلیدواژه‌ها:** اعتماد سازمانی، مراکز درمانی شهرداری تهران، شفافیت سازمانی، فساد اداری.

۱- مدرس دانشگاه علمی و کاربردی تلاش‌گران اندیشه کاراد، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد رشته مدیریت شهری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: alaei.saeed@yahoo.com

مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی است. در اکثر پژوهش‌ها، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند. موضوع سازمان شفاف، نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از فرهنگ مناسب است.

در دنیای پیچیده و پویای کنونی، سازمان‌ها برای حفظ بقا، به طور پیوسته عملکرد خود را بررسی می‌کنند و بهبود می‌بخشند. یکی از قابلیت‌های مهمی که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، شفافیت سازمانی است. شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد [۱]. تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود [۲]. همچنین شفافیت، موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود [۳]. بالکین با شناسایی سه نوع شفافیت، ابعاد آن را شناسایی کرد [۴]. وی ادعا کرد که شفافیت اطلاعاتی، شفافیت مشارکتی و شفافیت پاسخگویی، مکمل یکدیگر و از نظر تحلیلی متمایزند [۵].

از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز به عنوان جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرد؛ بنابراین، می‌توان فساد را فرزند تحمیلی سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعامل‌های گوناگون در سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است [۶]. فساد اداری عارضه‌ای است که امروزه گریبان همه کشورهای توسعه یافته یا کمتر توسعه یافته، دموکراتیک (ضعیف یا قوی) و غیر دموکراتیک شده است. به سخن دیگر، در جهان هیچ کشور پاک‌تری به لحاظ فساد اداری وجود ندارد [۷]. فساد به قلب دولت خوب و سالم ضربه می‌زند و اعتماد عمومی را از بین می‌برد [۸].

از سوی دیگر، اعتماد زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری محسوب می‌شود. اعتماد در عملکرد سازمان‌ها و در شکل‌گیری و افزایش کارایی سازمانی نقش انکارناپذیری دارد. مطالعات ادبیات سازمانی، بر اعتماد به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمان‌ها تأکید داشته‌اند بطوری که بیشتر صاحب‌نظران در علوم مختلف به اهمیت و نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند.

مسئله اصلی پژوهش حاضر، اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران است. کارکنان مراکز درمانی شهرداری تهران، اعتماد سازمانی را در این مراکز درمانی پایین می‌بینند. این مسئله از طریق مصاحبه با سرپرستان بخش‌ها مشخص شده است. در پژوهش حاضر، هدف این است که برای رفع این مسئله و افزایش اعتماد سازمانی، از شفافیت سازمانی و کاهش فساد اداری استفاده شود. اکثر مطالعات قبلی در بخش داخلی، به این موضوع پژوهش پرداخته‌اند و اندک شماری در پژوهش‌های خارجی تأثیر شفافیت سازمانی را در کشورهای توسعه یافته مورد بررسی قرار گرفته و کمتر به مطالعه این موضوع در یکی از مراکز درمانی پرداخته شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از جهت ارتباط میان متغیرهای تحقیق، علمی است. روش تحقیق پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران مراکز درمانی شهرداری تهران است که حدود ۲۸۰ نفرند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است. بدین منظور با لحاظ کردن میزان خطای ۰/۵، احتمال موفقیت ۰/۵ و جامعه هدف به حجم ۲۸۰ نفر، تعداد نمونه مورد نیاز برای این پژوهش، ۱۶۲ تن تعیین شد. برای جبران ریزش احتمالی، پرسشنامه به میزان ۲۵ درصد بیشتر به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب پخش شد که در نهایت، تعداد ۱۸۴ پرسشنامه سالم به کار گرفته شدند.

عدد معناداری، بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، فرضیه تأیید می‌شود.

هم‌چنین در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، نخست آنکه خروجی نرم‌افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآزش یافته است (نسبت χ^2 به df زیر ۳ است)؛ بنابراین، مقدار χ^2 مناسب پایین است. میزان $RMSEA = 0/070$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برآزش نسبی مدل معادلات ساختاری است. به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا حد زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق‌اند. مقادیر GFI ، $AGFI$ و NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۸ هستند و این امر برآزش مناسب مدل را نشان می‌دهد. دوم آن که مقادیر ضریب مسیر و آماره تی، به ترتیب نشان دهنده شدت تأثیر و میزان معنادار بودن رابطه‌اند. شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیری به میزان ۰/۵ و معناداری ۷/۸۲ دارد. جدول ۱ خلاصه نتایج تحلیل فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر آماره تی در محدوده ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار ندارند؛ بنابراین، فرضیه‌ها تأیید می‌شوند. (جدول ۱)

آزمون فرضیه پژوهش؛ یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است؛ زیرا این گونه موضوعات را نمی‌توان به شیوه دو متغیری - که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود- حل کرد. از اینرو، در این تحقیق، برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که هم زمان روابط میان متغیرهای پژوهش (مستقل، میانجی وابسته) را نشان می‌دهد. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق است. در مدل ساختاری زیر رابطه میان متغیر مستقل شفافیت سازمانی با فساد اداری با نقش میانجی اعتماد سازمانی مشاهده می‌شود. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد در شکل زیر مشاهده می‌شود. (شکل ۱ و ۲)

اعتبار محتوای این پرسشنامه، با توجه به نظرهای استادان راهنما و مشاور و بهره‌گیری از دیدگاه‌های خبرگان منابع انسانی مراکز درمانی شهرداری تهران انجام شد. بدین صورت که پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت و پس از بررسی دقیق توسط آنها و اعمال اصلاحات لازم، در نهایت به تأیید آنها رسید. برای تعیین پایانی، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد که به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. برای تمام متغیرها میزان آلفا بیشتر از ۰/۷ و مطلوب است. ۴۹/۳ درصد افراد نمونه مرد و ۵۰ درصد زن هستند و ۰/۷ درصد نمونه، داده‌های گمشده‌اند؛ بنابراین، بیشترین تعداد نمونه مربوط به زنان است. ۱۷/۶ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۸/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲/۷ درصد ۵۱ سال به بالا دارند. بدین ترتیب، از لحاظ سنی بیشترین درصد در طبقه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. ۱۶/۲ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۵۷/۴ درصد کارشناسی، ۸/۱ درصد کارشناسی ارشد و ۱۸/۲ درصد دارای تحصیلات دکتری هستند؛ بنابراین، بیشترین تعداد، از نظر تحصیلات مدرک کارشناسی دارند. از نظر سابقه کاری، ۱۲/۸ درصد افراد نمونه دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۱۸/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۳/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۸/۱ درصد ۲۱ سال به بالا هستند. بیشترین درصد نمونه، از نظر سابقه کاری مربوط به افرادی است که بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند.

یافته‌ها

در این تحقیق، $ORGTRN$ نشان‌دهنده شفافیت سازمانی به عنوان متغیر مستقل، $ORGCOR$ نشانگر اعتماد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و $ORGCOR$ نشان دهنده فساد اداری به عنوان متغیر وابسته است.

باید توجه کرد که تأیید یا رد فرضیه‌ها (روابط) در حالت معناداری مشخص می‌شود. به عبارت دیگر، چنانچه

بحث و نتیجه گیری

فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در همه کشورهای جهان وجود دارد، اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است؛ همان طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد. فساد با ضعف و انحطاط فرهنگی آشکار می‌شود. سوء استفاده از اداره‌ها و امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیراداری، موجب بروز مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب پس دهی می‌شود [۹].

در نتیجه، در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می‌توان با این پدیده مقابله کرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر از منظر فرضیه اول با تحقیقات صاحب‌نظران در این زمینه، هم راستاست. اگرچه بیشتر پژوهش‌ها نشان می‌دهند که شفافیت سبب کاهش فساد اداری می‌شود، پژوهش حاضر با تحقیق جورجیو تناقض دارد. در تحقیق جورجیو، اگرچه باز بودن جو و اطلاعات درون سازمانی شفاف زداست، وجود یک سیستم کنترلی نیز مورد نیاز است. این سیستم کنترلی را می‌توان در دیدگاه جورجیو اجتماعی دانست، اما دیدگاه او هر چه باشد، وجود سیستم کنترلی شفافیت را مخدوش می‌کند؛ زیرا شفافیت به آزادی جریان اطلاعات درون سازمان اشاره دارد و کنترل با کاهش شفافیت در ارتباط است و این شفافیت را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

پیشنهادهای زیر درباره فرضیه اول مطرح می‌شود:

- تشویق نیروی انسانی به ارزیابی میزان شفافیت اداری و ارائه بازخورد در این زمینه به صورت ناشناس برای بهبود وضعیت؛

- ایجاد چارچوبی برای کنترل درون سازمانی توسط کارکنان، در جهت جلوگیری از بروز فساد اداری.

امروزه سازمان‌های مختلفی بسته به ویژگی‌ها و نیازهای خاص جوامع به وجود آمده‌اند و با توجه به عوامل مکانی و زمانی، در آینده به وجود خواهند آمد. هر یک از این سازمان‌ها، برای نیل به اهداف‌شان به

ساختار مناسب نیاز دارند تا بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده، توانایی استفاده موثر و کارآمد از منابع مادی و انسانی را داشته باشند. این ساختار، برای دستیابی به اهداف تعیین شده، شیوه به کارگیری وظایف مدیریتی از جمله برنامه‌ریزی، سازمان دهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل عملیات را مشخص می‌کند. در چند دهه گذشته، جنبش‌های پویایی در زمینه ساختار سازمانی و به طور کلی مدیریت مدیریت پدید آمد که هر یک به سهم خود، به افزایش دانش و بینش مدیران کمک بسزایی کرده‌اند. مهم‌ترین جنبه این جنبش‌ها، توجه به ارزش نیروی انسانی است که همواره رو به افزایش است. تعالی هر سازمانی، ریشه در توانمندی و شکوفایی نیروی انسانی دارد. از اینرو نیروی انسانی عامل اصلی و مایه بنیادی هر گونه دگرگونی به شمار می‌آید. توجه به نیروی انسانی از یک سو مادی است و از سوی دیگر، به مفاهیم متعالی در جهت تأمین رضایت دوطرفه در سازمان باز می‌گردد؛ شرایطی که در آن، هم سازمان و هم نیروی انسانی (کارکنان) رضایت داشته باشند. پژوهش حاضر، از جهت فرضیه دوم با تحقیق مور و گودوین هم راستاست. آنها نشان می‌دهند با افزایش خودآگاهی در میان نیروی انسانی می‌توان به توسعه شغلی و ایجاد فرهنگ سازمانی شفاف در درون سازمان امیدوار بود. هم‌چنین پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که چنین فرهنگی (شفافیت) بر اعتماد اثرگذار است. پس پژوهش حاضر با این تحقیقات نیز هم راستاست [۱۰].

پیشنهادهای زیر در زمینه فرضیه دوم مطرح می‌شود:

- شفاف سازی فعالیت‌های سازمان برای بهبود اعتماد کارکنان به اهداف راهبردی سازمان؛

- ایجاد سیستم تعالی سازمانی، از طریق ترجیح اهداف فردی به اهداف سازمانی، با بهبود شفافیت و ایجاد و توسعه افشاگری اطلاعات.

ایجاد اعتماد در میان کارکنان و در سازمان، مفهوم مهمی به شمار می‌رود. نقش اعتماد در کاهش فساد اداری، در پژوهش‌ها تأیید شده است که تحقیق حاضر از منظر این فرضیه، با آنها هم راستاست [۱۱].

بررسی تعهد سازمانی، از دو جنبه علمی و عملی حائز اهمیت است [۱۲]. محققان، هم به توسعه مدل‌های نظری علاقه دارند که گرایش‌ها و رفتارهای افراد را تبیین می‌کنند و هم به حل مسائل سازمانی و کمک به مدیران در انجام وظایفشان توجه می‌کنند. جنبه‌های مذکور، ضرورت مطالعه تعهد را در محیط‌های سازمانی که ما را فراگرفته‌اند، آشکار می‌سازند. طرح این موضوع، به ویژه در جامعه امروز ایران که با ناکارآمدی نظام اداری و بهره‌وری پایین سازمان‌های دولتی مواجه است، اهمیت خاصی می‌یابد. به باور بسیاری، در مقطع کنونی که اعضای جامعه در بسیاری از حوزه‌های سازمان‌ها وابسته‌اند و روز به روز بر ابعاد و پیچیدگی این وابستگی افزوده می‌شود، بدون یک نظام اداری منسجم و کارآمد با بهره‌وری بالا، امکان دستیابی به پیشرفت همه‌جانبه و توسعه پایدار وجود ندارد.

پیشنهاد‌های زیر در زمینه فرضیه سوم مطرح می‌شود:

• توجه ویژه به عدالت در محیط سازمان به ویژه در مورد دستمزد، در جهت کاهش فساد اداری در بخش‌های مختلف؛

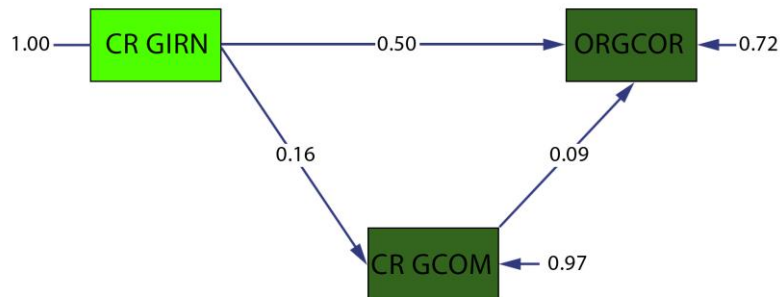
• توجه به سختی کار کارکنان در بخش‌های مختلف و استفاده از انگیزاننده‌های مادی و معنوی برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی.

تشکر و قدردانی

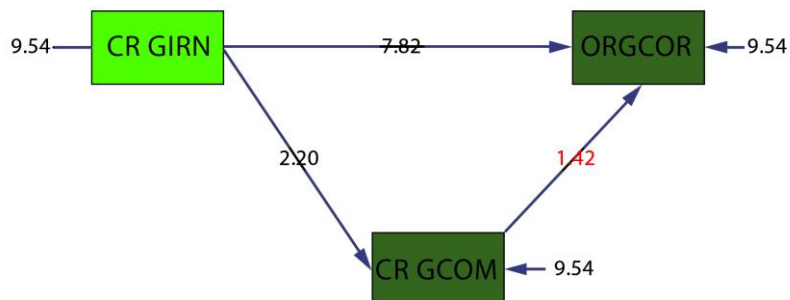
این مقاله حاصل بخشی از پژوهش مطالعاتی و میدانی با عنوان "تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران" است که با حمایت مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهرداری تهران به تصویب و در مراحل اجرا قرار دارد.

جدول ۱ - تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش براساس مدل معادلات ساختاری

رد	تأیید	آماره t	فرضیه
	*	۷/۷۸	۱. شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد.
	*	۶/۴۲	۲- شفافیت سازمانی، بر اعتماد سازمانی مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد.
	*	۵/۵۴	۳- اعتماد سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل ۱ - مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد (تکنیک تحلیل مسیر)



chi-square = 14.62, df = 12, p-value = 1.00000, RMSEA = 0.070

شکل ۲ - مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

Reference:

- 1- Augustine, D. Good practice in corporate governance: Transparency, trust and performance in the microfinance industry. *Business & Society*, 2012; 170-185.
- Bac, M. Corruption, connections and transparency: Does a better screen imply a better scene. *Public Choice*, 2001; 107(1-2): 87-96.
- 2-Bauhr, M. Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 2012; 12 (4): 9-29.
- 3-Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. Ml. Using IGTs to create a culture of transparency: E-government and social media as openness and anti-corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 2010; 27(3): 264-271.
- 4-Chander, P. & Wilde, L. Corruption in tax administration. *Journal of Public Economics*, 1992; 49(3): 333-349.
- Danaeifard, H, & Kousha, M.B. Quantitative research methodology in management: A comprehensive approach. Tehran: Safar. 2008; (in Persian)
- 5-English, L. Emasculating public accountability in the name of competition. *Transformation of state audit in Victoria. Critical Perspectives on Accounting*, 2003; 14(1): 51-76.
- 6-Georgieva, D. A Dutch opinion in catching the corruption: openness, transparency, social control. Retrieved on sept, 14, 2008.
- Gholipour, A. The effect of servant leadership on organizational trust and empowerment in government agencies. *Journal of Public Management*, 2010; 1(2): 103-188.
- Grimmelikhuijsen, S., Porumbescu, G., Hong, B. & Im, T. The Effect of Transparency on Trust in Government: A Cross-National Comparative Experiment. 2013; 80-101.
- 7-Hakhverdian, A. & Mayne, Q. Institutional trust, education and corruption: A micro-macro interactive approach. *The Journal of Politics*, 2012; 74(03): 739-750.
- Khezri, M. Institutional analysis of corruption, *The Journal of Strategic Studies*, 2005; 29(3): 513-530. (in Persian)
- Kolstad, I. & Wiig, A. Is transparency the key to reducing corruption in resource-rich countries. *World Development*, 2009; 37(3): 521-532.
- 8-Lewicki, R. McAlliste, D. & Bies, R.J. Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 1998; 23(3): 438-458.
- Lindstedt, C. & Naurin, D. (2010). *Transparency against corruption*. Gothenburg University.
- 9-Madanchiuan, A. Check the status and plans for the fight against corruption in South Korea and Tanzania. *Institute of Imam Khomeini and the Islamic Revolution Research Center*. 2001; (In Persian).
- 10-Pavel, J. & Ochrana, F. Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition and Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 2013; 7(2): 114-134.
- 11-Pourfard, F. & Kosha, M.B. The attitudes of managers and employees of the administrative system features healthy, health promotion office system. *Administrative System Development Conference edition 1*. 2002; (in Persian).
- 12-Rabie, A. *Long Live Corruption*. The Publications of the Ministry of Culture and Islamic Guidance, Edition 3. Iran (in Persian).
- Raefifpour, F. Development and conflict. *The Journal of Company Release*, 2005; 1 (2): 1-15. (in Persian).
- 13-Rawlings, B. Measuring the relationship between organizational transparency and trust. *The measurement standard*, 2007; 8: 425-439.
- Rousseau, D., Sitkin, S.B. Burt, R.S. & Camerer, C. Not so different after all: across discipline view of trust. *Academy of management Review*, 1998 ; 23(3): 393-404.

The Effect of Organizational Transparency on Administrative Corruption with the Interaction of Organizational Trust in the Health Centers of the Municipality of Tehran

Abstract

Feizabadi H¹, Alaei S²

Introduction: In the current world, organizations continuously improve their performance in order to maintain survival. Therefore, the present study attempts to investigate the effect of organizational transparency on reducing administrative corruption with the interactions of organizational trust in Tehran Municipality health centers.

Methods: This research is descriptive and data collection method is a survey and a questionnaire has been used to collect information. Validity of the approved questionnaire and its ending according to Cronbach's alpha are acceptable for all components. The statistical population of this study includes physicians and nurses of Tehran Municipality health centers. The Cochran formula was used to determine the sample size. The method of information analysis is using the structural equation modeling technique and using the LISREL software.

Results: Organizational transparency has a positive and significant effect on decreasing administrative corruption in Tehran Municipality centers. Confirmation of $t = 78/7$ - Organizational Transparency has a positive and significant effect on the organizational trust of Tehran Municipality centers. Confirmation of $t = 42/6$ - Organizational trust has a positive and significant effect on the reduction of administrative corruption in Tehran Municipality's health centers. Approval is $t = 54.5$.

Conclusion: The results showed that transparency on trust and corruption is effective, but trust in the reduction of administrative corruption in the health centers of Tehran municipality does not affect. If there is transparency in the organization, it can be countered by this phenomenon.

Keywords: Organizational Trust, Tehran Municipal Health Centers, Organizational Transparency, Corruption.

1- Teacher of Applied and Applied Researchers of Karad Thesis, Tehran, Iran

2- MA Department of Urban Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), alaei.saeed@yahoo.com