

DOI: 10.30495/jss.2021.1918697.1282

Research Paper

Social determinants of tendency to administrative and financial corruption among government employees in Jahrom

Samira Rahmanian

Ph. D. Student in Political Sociology, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran.

Majid Reza Karimi

Assistant Professor of Social Department, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran (Responsible Outhor). E- mail: karimi@jia.ac.ir

Keramat Allah Rasekh

Associate Professor, Department of Social Sciences, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran.

The purpose of this study was to investigate social determinants of tendency to administrative and financial corruption among government employees in Jahrom. The method used in this study is survey. Statistical population is all government employees in Jahrom city and four hundred persons have selected as a sample using systematic sampling method. The research tool is a questionnaire which its validity and reliability have been determined by face validity method and internal coordinated method by Cronbach's Alpha respectively. Descriptive results of this study indicate that, average tendency to corruption among employees of Jahrom is low. Analytical results of study revealed that, among components of study, work conscience, religiosity, participatory organizational culture and flexibility have a positive and significant effect on tendency to financial corruption. Among demographic variables, relationship between job type, social class and income with tendency to corruption is significant. Explaining dependent variable according to sum of independent variables indicate that, five variables include organizational culture, work conscience, social class, income and organizational culture integration are strongest predictors of corruption tendency respectively and they are capable to explain 0/203 changes of tendency to financial corruption.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Financial Corruption, Work Conscience, Organizational Justice, Organizational Culture, Religiosity, Jahrom City.*

تبیین کننده‌های اجتماعی گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم^۱

سمیرا رحمانیان^۲

مجیدرضا کریمی^۳

کرامت‌اله راسخ^۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۰/۱/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۴

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تعیین کننده‌های اجتماعی گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان ادارات شهر جهرم پرداخته است. روش به کار رفته در این پژوهش، پیمایش است. جامعه آماری کلیه کارمندان دولتی شهر جهرم می‌باشند که ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شده‌اند.

ابزار تحقیق، پرسشنامه است که برای تعیین اعتبار آن از روش اعتبار صوری و برای تعیین پایایی، از شیوه هم‌هنگ درونی به روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج توصیفی پژوهش، بیانگر آن هستند که میانگین گرایش به فساد در بین کارمندان ادارات شهر جهرم در سطح پایینی است.

نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهد در بین سازه‌های تحقیق، وجدان کاری، دین‌داری و فرهنگ سازمانی مشارکتی و انعطاف‌پذیری بر گرایش به فساد اداری مالی تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند. در بین متغیرهای جمعیتی رابطه نوع شغل، طبقه اجتماعی و درآمد با گرایش به فساد اداری و مالی معنادار است. تبیین متغیر وابسته بر حسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که پنج متغیر فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، طبقه اجتماعی، درآمد و بعد یکپارچگی فرهنگ سازمانی به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی کننده گرایش به فساد اداری مالی هستند و قادرند ۰/۲۰۳ از تغییرات گرایش به فساد اداری مالی را تبیین کنند. واژگان کلیدی: فساد اداری مالی، وجدان کاری، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی، دین‌داری.

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکترای سمیرا رحمانیان با عنوان «تبیین کننده‌های اجتماعی گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم» به راهنمایی مجیدرضا کریمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم انجام گرفته است.

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی سیاسی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران.

۳. استادیار گروه اجتماعی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران (نویسنده مسئول). E-mail: karimi@jia.ac.ir

۴. دانشیار گروه اجتماعی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران.

مقدمه و بیان مسأله

فساد اداری یک پدیده جهانی است که در همه کشورها وجود دارد، اما بر اساس شواهد، کشورهای فقیر را بیش از سایرین مورد آسیب قرار می‌دهد. بر اساس آمار بانک جهانی (۲۰۰۷)، سالانه و به طور تقریبی بالغ بر یک تریلیون دلار امریکا از طریق رشوه رد و بدل می‌شود. هم‌چنین میان فساد اداری و توسعه، رابطه معکوسی برقرار است، به نحوی می‌توان گفت فساد، هزینه‌های توسعه را افزایش می‌دهد. هر یک از شاخص‌های توسعه انسانی، اجتماعی و اقتصادی، همبستگی کاملاً معناداری با میزان فساد نشان می‌دهند (۱۸).

فساد پدیده‌ای پیچیده و چند وجهی است و اشکال، عوامل و کارکردهایی متنوع در زمینه‌های مختلف دارد و گاهی مواقع مترادف رشوه تعریف می‌شود و به عنوان یکی از معضلات جامعه محسوب می‌شود. وجود این معضل در جامعه، در صورت عدم رسیدگی به آن، آستانه تحریک افراد را بالا می‌برد. فساد در بیشتر کشورها وجود داشته و ریشه تاریخی دارد. از آن جا که فساد عملی مخفیانه بوده و به سختی می‌توان با روش‌های عادی آن را تشخیص داد، لذا حذف آن نیاز به تلاش مستمر و اصلاح برخی سیستم اداری دارد. به طور کلی مردم ممکن است خشونت و بدرفتاری کارگزاران را به لحاظ نوع و ماهیت کار توجیه نمایند اما فساد را هرگز؛ بر این اساس هیچ کس از چنین اوضاعی دفاع نمی‌کند. در حقیقت، فساد اداری مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکره جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت کل پیکره جامعه را فاسد کند.

یک سیستم در صورتی می‌تواند به وظایف و مسئولیت‌های خود به خوبی عمل کند که دارای نظام اداری سالم باشد. سازمان‌های سالم در دست‌یابی به اهداف خود موفق‌ترند و با ارائه خدمات اثربخش و کارآمد می‌توانند، تصمیمات بهتری را، برای نیل به اهداف اتخاذ کنند. سلامت اداری، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تامین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و می‌توانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند (۲). وضعیت ناسالم اداری نقطه مقابل سلامت اداری است و به نوعی فقدان هر یک از شاخص‌های سلامت اداری، یکی از ویژگی‌ها وضعیت ناسالم اداری تلقی می‌شود (۱۷).

تعاریف متعددی از فساد ارائه شده و وجه مشترک همه این تعاریف آن است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می‌شود و حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری با دیگران واگذار می‌شود. اما به طور کلی فساد، اشاره به تشویق به خطاکاری افراد از طریق پرداخت رشوه یا دیگر ابزار غیر قانونی یا نادرست دارد. فساد، رفتاری است که به انگیزه جاه‌طلبی شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه باشد و به گونه تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن کارهایی هم‌چون ارتشاء، پارتی‌بازی و اختلاس بروز نماید. فساد اداری با سوء استفاده از قدرت عمومی برای منافع شخصی تعریف می‌شود. در این معنا فساد را به سوء استفاده از مقام

و موقعیت دولتی - عمومی برای کسب منافع شخصی می‌گویند (۲۴). این گونه فساد در بر گیرنده سوء استفاده مالی است و به منافع عمومی صدمه می‌زند و بیشتر شکل رانت‌جویی و رانت‌فروشی دارد و از کسانی سر می‌زند که کارمند رسمی یا قراردادی نهادها و بنگاه‌های دولتی هستند. سازمان شفافیت بین‌الملل به اختصار فساد را «سوء استفاده از قدرت اعطاء شده برای انتفاع شخصی» تعریف کرده است.

فساد اداری مالی^۱ یکی از بیماری‌های مزمن و در واقع کهن‌ترین جراحات نظام اداری تلقی می‌شود، چرا که پدیده‌ای همزاد دولت است، یعنی از هنگامی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه تعاملات درونی و تعامل با محیط از متن سازمان ظهور کرد (۱۹). فساد اداری علاوه بر گستره وسیع زمانی که ریشه در اولین دورانی دارد که دولت شکل گرفت، از نظر مکانی نیز به عنوان یک پدیده جهانی مطرح است و در همه کشورها وجود دارد، اما بر اساس شواهد کشورهای فقیر و در حال توسعه را بیش از سایرین مورد آسیب قرار می‌دهد، رشد اقتصادی را سرکوب و بودجه‌های مورد نظر برای آموزش و بهداشت و سایر خدمات عمومی را از مسیر خود منحرف می‌سازد (۱۸).

هانتینگتون^۲ فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند. به عبارتی، فساد، ابزاری نامشروع برای برآوردن درخواست‌های نامشروع از نظام اداری است. بنا به تعریفی دیگر، فساد اداری حالتی در نظام اداری است که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارآیی و اثربخشی مورد انتظار می‌اندازد. یکی دیگر از صاحب‌نظران معتقد است که فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دست‌یابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (۱۹).

ایران نیز به عنوان یکی از کشورهای در حال توسعه همواره با چالش فسادهای اداری مالی در حال دست و پنجه نرم کردن است. فساد سازمان یافته در ایران به تدریج به عمق خود تعریف بخشیده است و چنان در زیر پوست حاکمان جا خوش کرده است که دیگر نمی‌توانند هویت خود را از آن متمایز نمایند. امروزه فساد اداری در کشور ایران تنها به رشوه و زیرمیزی در ادارات محدود نمی‌شود، بلکه این فساد اکنون در تار و پود برخی دستگاه‌های اداری در هم تنیده و به اصلی غیر قابل اجتناب در این دستگاه‌ها تبدیل شده است؛ و افراد با توسل به این موضوع، پله‌های ترقی را طی می‌کنند. فساد در ایران نهادینه شده است. در ایران اراده جدی برای مقابله با فساد وجود ندارد و فساد در این کشور ساختاری شده است. در گزارش‌هایی که سازمان بین‌المللی شفافیت درباره ادراک فساد در کشورهای مختلف منتشر کرده است، همواره ایران جایگاه نازلی داشته‌اند، رتبه ایران در آخرین گزارش این سازمان در شاخص ادراک فساد^۳ (۲۰۱۹)، در بین ۱۸۰ کشور مورد بررسی، ۱۴۶ می‌باشد، و نمره ایران ۲۶ از ۱۰۰ می‌باشد که هر

^۱. Administrative and financial corruption

^۲. Samuel Huntington

^۳. Corruption Perceptions Index 2019

چه این نمره به صفر نزدیکتر باشد، نشان دهنده فساد بیشتر می‌باشد. یافته‌های رفیع‌پور (۱۳۸۸)، نیز این آمار را تایید می‌کند و معتقد است فساد اقتصادی در ایران، بسیار از آن چیزی است که آن سازمان اعلام می‌کند. در این تحقیق آمارها حاکی از آن است که ۶۱ درصد از مردم معتقد بودند که فساد (رشوه و دزدی) در سیستم دولتی در طی ۵ سال گذشته افزایش یافته است، ۵۸ درصد نیز نسبت به آینده (در مورد کمتر شدن فساد) بدبین بودند. بنابراین به نظر می‌رسد این مسئله در سال‌های اخیر با اتفاقاتی مانند پرونده صندوق ذخیره فرهنگیان، فسادهای موسسات بانکی و مالی روز به روز اهمیت بیشتری می‌یابد.

اما سوال کلیدی مطرح شده این است که چه عواملی موجب ایجاد و تسهیل پدیده فساد اداری مالی می‌شود؟ در تحقیقات گوناگون محققان تلاش کرده‌اند به بررسی عوامل موثر بر فساد پردازند و نظریه-پردازان مختلفی نیز این پدیده را مورد توجه قرار داده‌اند. برخی مهم‌ترین عامل بروز فساد اداری را در فرهنگ و اعتقادات افراد جستجو کرده‌اند، به گونه‌ای که حاکم شدن ارزش‌های مادی بر معنوی را موجب بروز پدیده فساد دانسته‌اند. رابرتسون اسمیت^۱ یکی از این نظریه‌پردازان است که بر نقش دین به عنوان لایه‌های فرهنگی موثر بر فساد اشاره کرده است. تحقیقاتی از جمله جعفری کشتیپان (۱۳۹۶)، خدیری و همکاران (۱۳۹۵)، مارگوتته^۲ (۲۰۱۰)، و تربزمن^۳ (۲۰۰۰)، نیز بر این امر صحنه گذاشته‌اند.

برخی دیگر از محققان به عوامل درون ساختار اداری یک جامعه اشاره کرده‌اند. آنان به فقدان شایسته‌سالاری، تشکیلات و ساختار اداری غیر کارآمد، حجیم و نامتناسب با اهداف و وظایف، پیچیدگی قوانین، مقررات و تعدد بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، نارسایی در نظام حقوق و دستمزد، نظام پاداش و تنبیه و به ویژه نظام نظارت و ارزشیابی، ترجیح اهداف گروهی به اهداف سازمان و مانند آن، به عنوان عللی برای تبیین فساد اداری اشاره کرده‌اند. در این زمینه حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۵)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، پیلی (۲۰۰۴)، ریجکم و ودر (۲۰۰۱)، به پژوهش پرداخته‌اند و عوامل اداری را در بروز فساد مورد بررسی قرار داده‌اند.

بخش دیگری از دلایل فساد به ساختارهای کلان اقتصادی مانند فربهی دولت بر می‌گردد، آکرمن (۱۹۹۹)، بر این عامل دست گذاشته است و معتقد است دولت بزرگ‌تر، عاملی است برای فساد هر چه بیشتر در ساختارهای اداری و تسهیل کننده‌ای برای کارمندان برای درخواست رشوه. زیانبار بودن فساد اداری و مالی برای رشد و توسعه کشور بر هیچ کس پوشیده نیست، تاثیر منفی فساد بر توسعه انسانی، رشد اقتصادی (۱۸)، بهره‌وری منابع انسانی، درآمدهای مالیاتی، و توسعه کارآفرینی در تحقیقات مختلف نشان داده شده و جایی برای تردید در مبارزه جدی با فساد اداری باقی نگذاشته است.

^۱. Robertson Smith

^۲. Marquette

^۳. Trebzman

توجه به فساد در ادارات دولتی از اهمیتی و چندان برخوردار است، چرا که کارمندان دولتی به عنوان نماینده حاکمیت شناخته شده و چنان چه فسادی از آنان سر بزند، مجموعه حاکمیت آسیب خواهد دید. در سال‌های اخیر فسادهای کلان رخ داده در کشور، عموماً مربوط به بخش دولتی بوده است و افراد با سوء استفاده از جایگاه حقوقی خود مرتکب فساد شده‌اند. در همین زمینه رحمانی و همکاران (۱۳۹۴)، بیان می‌دارند، فساد در نهادهای دولتی که بیشتر بر روی بازار تأثیر می‌گذارند، اتفاق می‌افتد. فساد اداری پدیده‌ای پیچیده است که ریشه در بسترهای گوناگون دارد، لذا بایستی تحقیقات علمی در این زمینه به انجام رسیده و دلایل اصلی این پدیده را به عنوان یک واقعیت اجتماعی برای ما مشخص کند. در تحقیق حاضر بر آنیم به عوامل اجتماعی تبیین کننده گرایش به فساد اداری بپردازیم. اصلی‌ترین عواملی که در این تحقیق به عنوان متغیر مستقل برای تبیین گرایش به فساد اداری مالی شامل فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، عدالت سازمانی و دین‌داری خواهد بود.

این مطالعه درصدد است تا به شناسایی اصلی‌ترین عوامل تبیین کننده گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم بپردازد. اهداف فرعی تحقیق نیز به قرار زیر می‌باشند:

- سنجش گرایش به فساد اداری مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم
 - سنجش رابطه وجدان کاری و گرایش به فساد اداری مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم
 - سنجش رابطه عدالت سازمانی و گرایش به فساد اداری مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم
 - سنجش رابطه دین‌داری و گرایش به فساد اداری مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم
 - سنجش رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش به فساد اداری مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم.
- به دلیل اهمیت مبحث فساد، تحقیقات مختلفی در باب این موضوع در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته که در ادامه به مهم‌ترین این تحقیقات پرداخته شده است. جعفری کشتیان (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی نظام اداری از جهت دلایل بروز فساد اداری و ارائه راهکارهای مقابله با آن» که در سازمان بازرگانی استان آذربایجان غربی به انجام رسید، با مطالعه ۲۰۰ نفر از کارکنان این سازمان به عنوان نمونه به این نتیجه رسید که عوامل مدیریتی و اداری، فرهنگی بر بروز و گسترش فساد اداری موثرند اما ارتباط معناداری بین عوامل اقتصادی و سیاسی و گسترش فساد اداری یافت نشد. از بین عوامل اداری و مدیریتی، عدم وجود شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها از بین عوامل فرهنگی و اجتماعی، عدم پای‌بندی به مبانی ارزشی و دینی، از بین عوامل سیاسی فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج از سازمان و از بین عوامل اقتصادی، وجود انحصارات دولتی و غیر دولتی بیشترین نقش را در بروز فساد اداری داشته‌اند. تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۹۶)، تحقیقی را با عنوان «بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان» و با هدف نقش ابعاد مختلف عدالت سازمانی در فساد در سازمان است به انجام رساندند. روش این تحقیق توصیفی و جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های تولید کننده قطعات خودرو در استان آذربایجان شرقی بوده‌اند. نمونه آماری تحقیق

نیز شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های تولیدکننده قطعات خودرو است که در نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ در سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی در دوره کارشناسی ارشد تحصیل می‌کردند. نتایج این تحقیق نشان داد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به طور مستقیم می‌تواند در گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته باشد. خدروی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان «عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی شهرستان سنندج» با روش پیمایشی و در بین ۲۲۸ نفر از کارمندان ادارات شهرستان سنندج به انجام رساندند که یافته‌های توصیفی به دست آمده نشان می‌دهد، میانگین فساد اداری ۲۲/۳۰ بوده که در سطح پایینی است. آن چه که در بخش توصیفی از اهمیت به سزایی برخوردار است، میانگین کیفیت زندگی کاری بوده که در سطح پایینی است و اغلب مدیران و کارکنان ابراز نارضایتی نموده‌اند، میانگین نظارت و کنترل در سازمان‌ها و میانگین باورهای دینی در سطح بالا بوده است. همچنین مشخص شد که میانگین تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمان در سطح متوسطی است. بین تحصیلات، باورها و ارزش‌های دینی، ضعف فرهنگ سازمانی، روابط خویشاوندی و کیفیت زندگی کاری با فساد اداری رابطه مستقیم وجود داشته، همچنین نظارت و کنترل اجتماعی با فساد اداری رابطه معکوس دارد. نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که ۳۷٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است. حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان «رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری» که در بین کارکنان شهرداری تهران و با روش کمی و از نوع همبستگی و با پیمایش در بین ۳۸۵ نفر از کارکنان شهرداری تهران به انجام رسید به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی کارکنان و گرایش آن‌ها به فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و فرضیات فرعی مبنی بر رابطه معکوس بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با گرایش به فساد اداری تأیید و از بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد عاطفی به میزان ۲۵ درصد توانایی پیش‌بینی تغییرات گرایش به فساد اداری کارکنان را داراست و در واقع قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده است و بعد از آن به ترتیب تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار می‌گیرند.

کریمیان و همکاران (۱۳۹۳)، در مقاله خود با عنوان «تأثیر موقعیت جغرافیایی شهرهای مرزی بر سلامت اداری (مطالعه موردی: ادارات دولتی در منطقه سیستان)» بیان می‌دارند که داشتن همسایگانی مانند افغانستان و پاکستان که از نظر توسعه یافتگی در جهان رتبه‌های آخر را دارند مشکلات بسیاری به مناطق مرزی ایران به ویژه استان سیستان و بلوچستان وارد کرده است. در جوامعی که ساختار سیاسی به صورت تمرکزگرا می‌باشد و قدرت دولت در همه بخش‌ها ریشه دوانیده است به گونه‌ای که انجام هر امری از امور مردم تنها با عبور از مجرای دولت امکان‌پذیر می‌شود و سرنخ انجام همه امور به دست دولت و کارکنان دولت است، به طور طبیعی میزان برخورد ارباب رجوع با دستگاه‌های دولتی افزایش یافته و همین افزایش تقاضا از طرف مردم و کمبود منابع و امکانات از سوی دولت زمینه بروز فساد اداری

را افزایش می‌دهد. دیمانت و توساتو^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در دهه گذشته، به تحلیل دانش موجود علل فساد اداری به شرح ذیل پرداختند: بوروکراسی و ساختار سیاسی و اداری (بوروکراسی زائد اداری و ساختاری اداری - سیاسی ناکارآمد منجر به توسعه فساد اداری می‌گردد)؛ مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای (هر چه مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای پایین‌تر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می‌شود)، مذهب (سطوح بالاتر پای‌بندی به اعتقادات مذهبی منجر به سطوح پایین‌تر فساد اداری می‌گردد)، شفافیت (سطوح بالاتر شفافیت منجر به سطوح پایین‌تر فساد اداری می‌گردد)، سطح دستمزد (کارکنان با سطوح بالاتر دستمزد با احتمال کمتری مرتکب فساد اداری می‌شوند). ایواساکی و سوزوکی^۲ (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان «عوامل موثر بر فساد در کشورهای در حال گذر» به بررسی مسئله فساد اداری و عوامل موثر بر آن در اقتصادهای در حال گذار پرداخته‌اند که مهم‌ترین یافته‌های آنان عبارت است از این که اصلاحات ساختاری پیشرفته شامل بازاریابی، حاکمیت قانون و دموکراتیک‌سازی تأثیر اساسی در میزان کنترل فساد در این کشورها داشته است. مارگوت^۳ (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان «دین‌داری و نگرش به فساد در دنیای جهانی شده» که در کشورهای انگلستان، هندوستان و نیجریه به انجام رسید، به این نتیجه رسید، افرادی که وفاداری بیشتری به دستورات مذهبی دارند، کمتر احتمال دارد که به فساد دست بزنند؛ همچنین نقش رهبران مذهبی در این زمینه کاملاً تأیید شد. العطاس^۴ و همکاران (۲۰۰۹)، در تحقیقی با عنوان «جنسیت، فرهنگ و فساد، بینش‌هایی از یک مطالعه تجربی» که در چهار کشور استرالیا، هند، سنگاپور و اندونزی به انجام رسید به این نتیجه رسیدند که تفاوت‌های جنسیتی مشاهده شده در تحقیقات قبلی به آن اندازه‌ای که ادعا می‌شد جهانی نبوده و احتمالاً بیشتر مخصوص فرهنگی خاص هستند. محققان نتیجه می‌گیرند که در کشورهای مورد مطالعه تفاوت معنادار و مشخصی میان نگرش زنان و مردان نسبت به فساد وجود ندارد. یعنی نتیجه آماری حاصل از پاسخ شرکت‌کنندگان در این مطالعه نشان می‌دهد که مردان و زنان تقریباً به یک میزان امکان دارد که رشوه بدهند یا بگیرند و در مورد مجازات رشوه دهنده و گیرنده نیز تفاوت آماری معناداری میان پاسخ‌های زنان و مردان وجود ندارد. او معتقد است تبیین تفاوت‌های معنادار میان نگرش زنان و مردان در برخی مطالعات بایستی بر مبنای تبیین‌های فرهنگی باشند نه تبیین‌های جنسیتی.

^۱. Dimant & Tosato

^۲. Iwasaki & Suzuki

^۳. Marquette

^۴. Alatas

جدول شماره (۱): جمع‌بندی پیشینه تجربی تحقیق

نویسنده(گان)	سال	عنوان	عوامل تاثیرگذار بر فساد اداری و مالی
جعفری کشتیان	۱۳۹۶	آسیب‌شناسی نظام اداری و دلایل بروز فساد اداری و ارائه راهکارهای مقابله با آن	عدم وجود شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها از بین بردن عوامل فرهنگی و اجتماعی، عدم پای‌بندی به مبانی ارزشی و دینی، فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج از سازمان و وجود انحصارات دولتی و غیر دولتی بر فساد مؤثرند.
عباس زاده واقفی	۱۳۹۶	شناسایی علل بومی بروز فساد اداری	سه عامل سازمانی، فردی و محیطی در بروز فساد اداری مؤثرند.
تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس	۱۳۹۶	بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان	عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به طور مستقیم می‌تواند در گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته باشد.
خدیری و همکاران	۱۳۹۵	عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی شهرستان سنندج	تحصیلات، باورها و ارزش‌های دینی، ضعف فرهنگ سازمانی، روابط خویشاوندی و کیفیت زندگی کاری با فساد اداری رابطه مستقیم وجود دارد، هم‌چنین نظارت و کنترل اجتماعی با فساد اداری رابطه معکوس دارد.
حقیقتیان و همکاران	۱۳۹۵	رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری	بین تعهد سازمانی کارکنان و گرایش آن‌ها به فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با گرایش به فساد اداری رابطه معکوس وجود دارد.
هادوی‌نژاد و جاوید	۱۳۹۴	رابطه فناوری اطلاعات با فساد اداری: نقش وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی	فناوری اطلاعات و وجدان کاری با فساد اداری رابطه منفی و معنادار دارد.
کریمیان و همکاران	۱۳۹۳	تأثیر موقعیت جغرافیایی شهرهای مرزی بر سلامت اداری	در جوامعی که ساختار سیاسی به صورت تمرکزگرا می‌باشد و قدرت دولت در همه بخش‌ها ریشه دوانیده، به طور طبیعی میزان برخورد ارباب رجوع با دستگاه‌های دولتی افزایش یافته و همین افزایش تقاضا از طرف مردم و کمبود منابع و امکانات از سوی دولت زمینه بروز فساد اداری را افزایش می‌دهد.
عظیمی و همکاران	۱۳۸۹	بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان	نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیر رسمی، شفافیت، اطلاع رسانی و پاسخگویی، قوانین و مقررات اداری، ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و ضعف مدیران در بسیج امکانات بر فساد اداری مؤثر است.
زاهدی و همکاران	۱۳۸۸	بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری	کیفیت زندگی کاری، فردی، درون سازمانی، برون سازمانی و فرهنگی بر میزان فساد اداری اثرگذار است.
خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد	۱۳۸۰	علل پیدایش فساد اداری	تنگناهای اقتصادی حاکم بر زندگی کارکنان بخش عمومی (احساس نابرابری اقتصادی کارکنان بخش عمومی در مقایسه با بخش خصوصی) و ویژگی‌های فرهنگی حاکم بر جامعه میزان قانون‌گریزی در جامعه، هم‌چنین کاستی‌های موجود در سیستم‌های سازمانی، عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات و عدم امنیت شغلی و عوامل مربوط به ویژگی‌های فردی کارکنان (وجدان کاری) و در نهایت ناکارآمدی قوانین و مقررات را از مهم‌ترین علل پیدایش کنترل فساد اداری بیان می‌کنند.
دیمت و توساتو	۲۰۱۷	علل و پیامدهای فساد اداری	بوروکراسی زائد اداری و ساختاری اداری سیاسی ناکارآمد، مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای پایین‌تر، سطوح پایین پای‌بندی به اعتقادات مذهبی، سطوح پایین شفافیت، سطح دستمزد پایین‌تر موجب فساد اداری بالاتر می‌شود.
ایواساکی و سوزوکی	۲۰۱۲	عوامل مؤثر بر فساد در کشورهای در حال گذار	اصلاحات ساختاری پیشرفته شامل بازاریابی، حاکمیت قانون و دموکراتیک-سازي تأثیر اساسی در میزان کنترل فساد در این کشورها داشته است.
مارگوته	۲۰۱۰	دین‌داری و نگرش به فساد در دنیای جهانی	وفاداری بیشتر به دستورات مذهبی فساد را کمتر می‌کند.
سلدادیو و هان	۲۰۰۶	فراتحلیل پژوهش‌های انجام شده در خصوص فساد اداری	سطح دستمزدها، نابرابری درآمدها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترلی و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زائد و

میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری مؤثر می‌دانند.	
پیلی	فساد اداری چالشی برای شکل‌دهی دولتی مطلوب
۲۰۰۴	کنترل‌های نامطلوب اجتماعی، قوانین متروک شده، دیوان‌سالاری حاد، احتیاط بیش از حد، ترتیبات اداری ناقص و کنترل‌های ناکافی.
لدرمن و همکاران	ثبات دموکراسی به عنوان یک عامل اجتماعی در جامعه مدنی و فساد
۲۰۰۱	که ثبات یک حکومت به عدم فساد بستگی دارد.
ریچکم و ودر	آیا سطح دستمزدها بر فساد اداری و میزان آن تأثیر دارد؟
۲۰۰۱	ارتباط معنادار و منفی بین سطح دستمزدها و میزان فساد اداری وجود دارد
تربزمن	روابط میان شاخص‌های فساد و ویژگی‌های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشورها
۲۰۰۰	در کشورهای پروتستان و مستعمره انگلیس که دارای درآمد سرانه بالاتر و سهم بالای تولید ناخالص داخلی هستند و شکل حکومت واحد و سیستم قانونی با حقوق عرفی (در مقابل حقوق مدنی) دارند، فساد بیشتر است.

نظریه برابری، فرضیات خاصی را با توجه به اثر عدالت سازمانی درک شده بر عملکرد ارائه کرده است، یعنی زمانی که کارمندی بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کند، این کارمند ممکن است، کیفیت و کمیت کار را برای باز گرداندن عدالت تغییر دهد و یا ممکن است به سمت فساد و روش‌های خلاف قانون کشیده شود. عدالت رویه‌ای بر نگرش‌ها و کیفیت زندگی کاری اثرگذار است. عدالت رویه‌ای ممکن است از طریق اثر بر نگرش‌ها، بر عملکرد تأثیر بگذارد. برای مثال زمانی که بی‌عدالتی رویه‌ای بر نگرش‌های کلی نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفی می‌گذارد، به احتمال زیاد این نگرش‌های منفی بر عملکرد تأثیر خواهند گذاشت. در حقیقت ادعا شده است که عدالت رویه‌ای زمانی برجسته است که هدف نظم گروهی است، در حالی که عدالت توزیعی زمانی که بهره‌وری و کارایی کانون توجه هستند، برجسته است. در مورد عدالت تعاملی ممکن است، از طریق رابطه‌اش با نگرش‌هایی در مورد سرپرست، با عملکرد مرتبط باشد؛ یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم، می‌تواند به عملکرد ضعیف و یا رفتار خلاف منجر شود (۲۷). از طرفی دیگر باورها و اعتقادات دینی افراد می‌توانند تمام ابعاد زندگی فرد را، هم‌چون سلامت، نحوه عملکرد سازمانی و ... تحت تأثیر قرار دهند، گلاک و استارت معتقدند که در همه ادیان به رغم اختلافاتی که در جزئیات دارند، قلمروهای مشترکی وجود دارند که دین‌داری در آن حوزه‌ها تجلی می‌یابد (۸). یکی از این عرصه‌ها بعد اعتقادی است، یعنی باورهایی که انتظار می‌رود پیرامون هر دین به آن‌ها اعتقاد داشته باشند. وبر در مطالعات گسترده‌اش پیرامون دین، به دنبال جوهر و ماهیت دین نبود، بلکه به دنبال مطالعه و بررسی شرایط یک نوع ویژگی‌های از کنش بود. از نظر وبر کنش نه تنها شامل رفتارهای آشکار بلکه شامل معانی و اهمیت یک کنش برای فردی که با آن درگیر است نیز می‌شود. او بیان می‌کند که تجلیات بیرونی و رفتارهای دینی به قدری متنوع‌اند که در آن‌ها فقط از دیدگاه تجارب ذهنی، عقاید و اهداف افراد مورد نظر امکان‌پذیر است، از نظر او دین (پروتستانیسیم) عامل رشد و انضباط سرمایه‌داری بود (۳۲). دورکیم معتقد است که دین شیوه بیان ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات جمعی هر اجتماعی است که می‌تواند انسجام‌بخش و حیات‌بخش هر جامعه‌ای باشد و هم‌چنین می‌تواند به سلامت اجتماعی یا همان انسجام اجتماعی منجر شود. او معتقد بود که تغییر در اعمال رفتار مذهبی به تغییر در

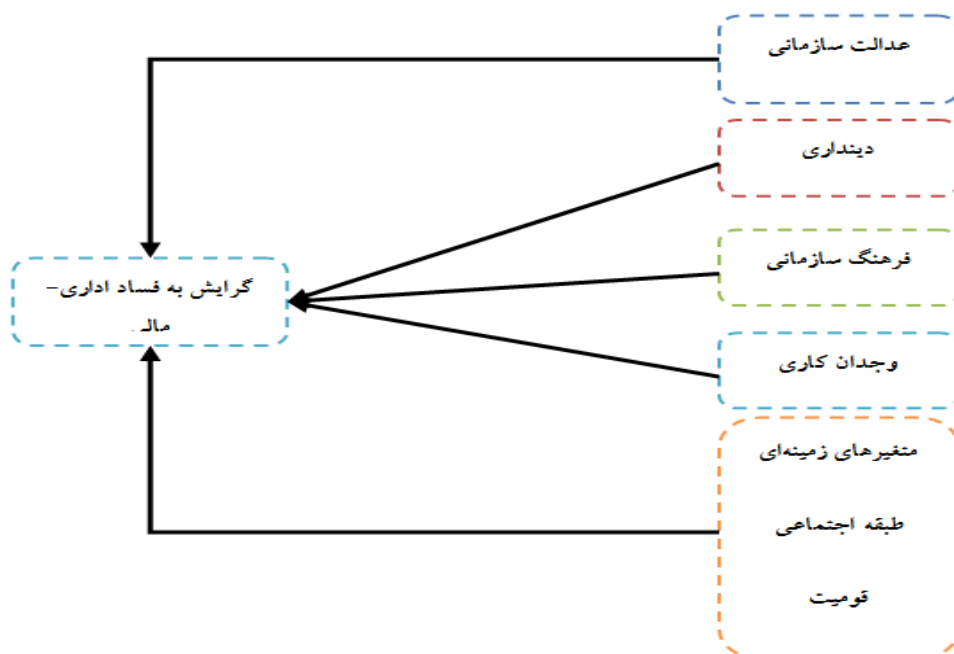
ساختار و مرفولوژی می‌انجامد. در این پژوهش سعی شده است با توجه به نظریات فوق تأثیر متغیر باورها و اعتقادات دینی را بر میزان گرایش به فساد اداری مالی مورد سنجش قرار می‌دهیم. فرهنگ سازمانی نیز در تغییر و تحولات یک سازمان بسیار تاثیرگذار است. تعریف فرهنگ سازمانی بسیار سخت است؛ زیرا قسمت اساسی فرهنگ، دور از دید است، در واقع، همانند کوه یخی است که فقط می‌توان سطح خارج شده از آب آن را دید (۳۰). دوبرین معتقد است فرهنگ سازمانی، نظامی از ارزش‌ها و باورهای مشترک است که فعالانه بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد (۳۴). به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی سیستمی متشکل از ارزش‌ها و عقاید که در تعامل نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (۳۱). فرهنگ سازمانی به عنوان زیربنای خصوصیات رفتاری کارکنان و مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است. ویژگی‌های فرهنگی سازمان‌ها می‌توانند به عنوان سدی در مقابل بروز رفتارهای خلاف اخلاق قرار گیرند، به طوری که افراد را از ارتکاب جرم مصون می‌نماید و بر عکس، همان فرهنگ سازمانی می‌تواند وجود فساد و تخلفات اداری را در سازمان تسریع نماید (۳۵).

وجدان کاری نیز عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود و در سازمان‌ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آن‌ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (۱). وجدان کار، یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند. وجدان کاری چهار نوع است: وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است، بنابراین، پیشنیاز وجدان عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است. وجدان حرفه‌ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌های خاص و اجتماع حرفه‌ای است که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع‌های حرفه‌ای و میزان زندگی آن‌هاست. وجدان سازمانی، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است. وجدان رابطه‌ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است (۹).

ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند. بعد عاطفی: احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (۲۴). وقتی که کارکنان سازمان احساس خوبی نسبت به محل کار خود و شرایط آن داشته باشند؛ با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان منتظر دستور و بخشنامه نمی‌مانند. این افراد ارزش‌های سازمان را درونی کرده‌اند. بعد هنجاری، الزام اخلاقی به ماندن و کارکردن در سازمان. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و

سازمان یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سختکوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دست‌یابی به هدف نشان می‌دهد (۲۰). افراد دارای وجدان کاری افرادی قابل اتکا و مسئولیت‌پذیر هستند و برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت اما در چارچوب موازین قانونی سازمان دارند. بعد مستمر، دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصور ناشی از ترک آن. کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده‌آل هستند زیرا این افراد دارای صفات مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری هستند (۲۳) و (۳). این افراد در شرایط سخت، به منافع خود به تنهایی فکر نمی‌کنند و از دارایی‌های شرکت نیز هم‌چون اموال خود محافظت می‌کنند. از خود سلب مسئولیت نکرده و در مقابل فشارها مقاومت می‌کنند زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنند. سهل‌انگاری و اهمالکاری ندارند و به منافع شرکت آسیب وارد نمی‌کنند. بعد رفتاری، تقید عملی فرد به وظایف و فعالیت‌های شغلی. وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند. آن‌ها با عمل خود نشان می‌دهند که به وظایف محول شده به خوبی آشنا هستند و تعهدات خود را بدون نظارت دیگران به خوبی انجام می‌دهند.

با این تفاسیل چارچوب نظری تحقیق حاضر بر گرفته از فرهنگ سازمانی دوبرین، نظریه دین‌داری و باورهای مذهبی دورکیم، نظریه عدالت سازمانی و نظریه وجدان کاری بریک و مانت (۱۹۹۱)؛ به نقل از فتحی و همکاران (۱۳۹۱)، می‌باشد.



شکل شماره (۱): مدل نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

- بین عوامل اجتماعی و میزان گرایش به فساد اداری در بین کارمندان دولتی شهر جهرم رابطه وجود دارد.
- بین میزان وجدان کاری و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.
- بین میزان عدالت سازمانی و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.
- بین میزان دین‌داری و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.
- بین میزان فرهنگ سازمانی و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.

ابزار و روش تحقیق

در تحقیق حاضر با توجه به موضوع، منطق و هدف تحقیق، مناسب‌ترین شیوه جمع‌آوری اطلاعات، روش کمی و تکنیک پیمایشی است. بنابراین برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر را کارمندان دولتی شهر جهرم تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها بر اساس اعلام فرمانداری این شهر ۶۶۰۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش هر یک از کارمندان ادارات دولتی شهر جهرم به عنوان واحد تحلیل می‌باشند. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شده است. در مورد نمونه‌گیری بر اساس فرمول کوکران قابل ذکر است که حد مطلوب قابل اطمینان در این پژوهش ۰/۹۵ در نظر گرفته شده است. بر اساس فرمول کوکران و در نظر گرفتن مقادیر انحراف معیار ($t=1/96$)، دقت احتمالی ۵ درصد و احتمال خطای نمونه‌گیری ۵ درصد یا به عبارتی سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. این پژوهش با روش نمونه‌گیری سیستماتیک صورت گرفته است. برای انتخاب نمونه سیستماتیک ابتدا باید با تقسیم حجم جمعیت بر حجم نمونه، نسبت نمونه‌گیری را به دست آوریم. سپس با پیدا کردن نقطه شروع بر اساس نسبت نمونه‌گیری به دست آمده، نمونه انتخاب می‌شود. در این تحقیق از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. روند نهایی شدن پرسشنامه بدین صورت انجام گرفت که ابتدا در یک مطالعه مقدماتی، ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری پیش‌آزمون شده و مسائل تحقیق به ویژه در ارتباط با محتوای پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که منجر به برخی بازنگری‌ها در پرسشنامه، نظیر حذف برخی گویه‌ها و اصلاح نحوه طراحی برخی پرسش‌ها گردید.

برای تعیین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری، بهترین روش استفاده از ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری به ویژه پرسشنامه مورد استفاده قرار می‌گیرد. اعتبار ابزار تحقیق از طریق اعتبار صوری به دست آمده است، در واقع پرسشنامه طراحی شده قبل از تکمیل، بر اساس نظر چند تن از اساتید صاحب‌نظر دانشگاه اصلاح شده است. پس از جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، پرسشنامه‌ها کدگذاری و داده‌های مربوط به هر پاسخگو به منظور تجزیه و تحلیل، وارد محیط

spss شده‌اند. در این پژوهش، داده‌های به دست آمده در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر مقیاس در جدول (۲) آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود هر کدام از مقیاس‌ها و شاخص‌های مورد بررسی از همسانی درونی قابل قبولی برخوردارند.

جدول شماره (۲): ضریب آلفای کرونباخ مقیاس‌های پرسشنامه

مقیاس	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
گرایش به فساد اداری - مالی	۹	۰/۸۶۰
وجدان کاری	۱۰	۰/۷۰۰
عدالت سازمانی	۱۸	۰/۸۴۰
فرهنگ سازمانی	۳۵	۰/۸۵۰
دین‌داری	۲۴	۰/۸۵۰

متغیرهایی که در این تحقیق در جایگاه تبیین‌کنندگی قرار دارند و به عنوان متغیرهای موثر بر گرایش به فساد اداری - مالی در نظر گرفته شده‌اند، متغیرهای مستقل محسوب می‌شوند در این بررسی، متغیرهای مستقل در پنج دسته متغیر وجدان کاری، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی، دین‌داری و متغیرهای زمینه‌ای می‌باشند.

- وجدان کاری: وجدان کاری گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان است، به نحوی که بدون نظارت از بیرون، وظایف کاری خویش را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف و تبذیر منابع انجام می‌دهند (۱۰). در این تحقیق برای سنجش وجدان کاری از پرسشنامه کاستا^۱ و مک کری^۲ (۱۹۹۸)، در قالب ۱۶ گویه استفاده شده که دارای دو خرده مقیاس قابلیت اتکا (۷ سوال) و موفقیت‌مداری (۹ سوال) می‌باشد.

- دین‌داری: گلاک و استارک (۱۹۶۵)، دین‌داری را دارای چهار بعد می‌دانند: بعد عاطفی یا تجربی: به درک آگاهی مستقیم از واقعیت غایی و عواطف و احساسات مذهبی ناشی از آن، نظیر ستایش، تواضع و ترس مربوط است. بعد عقیدتی: شامل اعتقادات خاص به جا مانده از پیروان یک مذهب است که شخص مذهبی باید آن‌ها را بپذیرد. بعد مناسکی: شامل یک سری اعمال مذهبی خاص است که پیروان یک مذهب انجام می‌دهند و در نهایت بعد پیامدی: به تأثیر باورها، تجارب، اعمال و دانش‌های مذهبی بر روی پیروان یک آیین اشاره دارد (۸). برای سنجش دین‌داری نیز از پرسشنامه

^۱. Costa

^۲. Mccrea

گلاک و استارک (۱۹۸۵)، استفاده شده است که دارای ۴ بعد عاطفی، مناسکی، عقیدتی و پیامکی است و به صورت طیف لیکرت اندازه‌گیری خواهد شد و دارای ۲۶ گویه می‌باشد.

- عدالت سازمانی: عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است؛ گرینبرگ این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (۳۳). برای سنجش عدالت ادراک شده سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، استفاده شده است. این پرسشنامه ۳ مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را شامل می‌شود. این پرسشنامه ۳ مؤلفه عدالت ادراک شده سازمانی را با ۱۸ سؤال (۵ سؤال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سؤال برای سنجش عدالت رویه‌ای و ۷ سؤال برای سنجش عدالت تعاملی) مورد سنجش قرار می‌دهد.

- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی بر می‌گردد به الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به همراه تجربه‌ای که در خلال تاریخ سازمان‌ها، توسعه یافته و تمایل دارد در ترتیبات عمده و رفتاری اعضا آشکار شود (هیل، ۲۰۰۰). در این پژوهش منظور از فرهنگ سازمانی نمره‌ای است که پاسخگویان از پاسخ به سوالات ۳۵ گویه‌ای پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، می‌گیرند که دارای چهار بعد مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و ماموریتی می‌باشد.

- گرایش به فساد اداری و مالی: گرایش به فساد اداری - مالی نیز متغیر وابسته این تحقیق محسوب می‌شود که منظور از آن گرایش به استفاده غیر قانونی از اختیارات دولتی - اداری برای سود و نفع شخصی می‌باشد (۱۱). گرایش به فساد اداری مالی در این تحقیق دارای ۹ گویه می‌باشد و به صورت محقق ساخته می‌باشد و از گویه‌هایی نظیر «اگر در آینده به سمت مهمی برسم، امکان دارد، دست به اختلاس بزنم»، «به نظرم تقلب کردن در کارهای اداری، گاهی مفید است» و «به نظرم رشوه گرفتن همیشه بد نیست» در آن استفاده شده است که به وسیله طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی مخالفم تا خیلی موافقم کدگذاری شده است.

یافته‌های پژوهش

براساس نتایج توصیفی متغیرهای جمعیتی، از مجموع ۴۰۰ نفر پاسخگو، میانگین سنی ۴۰/۷ سال، ۱۲۶ نفر (۳۱/۵ درصد) از پاسخگویان زن و ۲۷۴ نفر (۶۸/۵ درصد) از آن‌ها مرد می‌باشند. ۶۹ نفر از پاسخگویان (۱۷/۳ درصد) کارمند شهرداری، ۵۴ نفر (۱۳/۵ درصد) کارمند اداره برق، ۵۰ نفر (۱۲/۵ درصد) کارمند دانشگاه پزشکی، ۳۱ نفر (۷/۸ درصد) کارمند اداره آب و فاضلاب، ۳۰ نفر (۷/۵ درصد) کارمند جهاد کشاورزی، ۲۴ نفر (۶ درصد) کارمند کمیته امداد امام خمینی، ۲۲ نفر (۵/۵ درصد) معلم، ۲۱ نفر (۵/۳ درصد) کارمند دانشگاه پیام نور، ۲۰ نفر (۵ درصد) کارمند فرمانداری، ۲۰ نفر (۵ درصد) کارمند

کلینیک پزشکی، ۱۹ نفر (۴/۸ درصد) کارمند دانشگاه دولتی، کارمند ادارات تامین اجتماعی، بانک و شرکت الکل سازی هر کدام ۱۰ نفر (۲/۵ درصد) ۳ نفر (۰/۸ درصد) کارمند دانشگاه آزاد و استاد دانشگاه، ۲ نفر (۰/۵ درصد) پزشک و ۱ نفر (۰/۱ درصد) از آن‌ها حسابدار و مدیر مالی می‌باشند. ۳۹۵ نفر (۹۸/۸ درصد) از پاسخگویان فارس زبان، ۱ نفر (۰/۱ درصد) لر و کرد و ۳ نفر (۰/۳ درصد) عرب می‌باشند. ۱۷۶ نفر (۴۴ درصد) دارای تحصیلات لیسانس، ۱۱۴ نفر (۲۸/۵ درصد) فوق لیسانس، ۴۹ نفر (۱۲/۳ درصد) فوق دیپلم، ۳۹ نفر (۹/۸ درصد) نیز دیپلم، ۱۴ نفر (۳/۰۵ درصد) دکتری و ۸ نفر (۲ درصد) زیر دیپلم بوده‌اند. ۲۰۹ نفر (۵۲/۳ درصد) طبقه متوسط، ۱۰۵ نفر (۲۶/۳ درصد) طبقه متوسط رو به پایین، ۴۵ نفر (۱۱/۳ درصد) طبقه پایین و ۴۱ نفر (۱۰/۳ درصد) طبقه متوسط رو به بالا می‌باشند. میانگین درآمد چهار میلیون و سیصد و هشتاد و هشت هزار تومان می‌باشد. اما بر اساس نتایج توصیفی سازه‌های تحقیق، میانگین گرایش به فساد مالی و اداری ۱۸/۲۵، وجدان کاری ۱۹/۰۱، عدالت سازمانی ۴۹/۵۱، فرهنگ سازمانی ۹۹/۳۴ و دین‌داری ۹۳/۰۷ می‌باشد.

- بین میزان وجدان کاری و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.

جدول (۳): بررسی رابطه بین وجدان کاری و گرایش به فساد اداری و مالی

میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	f مقدار	Sig	t مقدار	Sig
۴۹/۷۶	۶/۰۲	۰/۱۱۴	۰/۰۱۳	۵/۲۲	۰/۰۲۳	۳/۷۵	۰/۰۲۳
		نمره حداکثر	نمره حداقل				
		۱/۷۲	۴/۱۷				
گرایش به فساد اداری مالی	۱۸/۲۵	۷/۳۱					
قابلیت اتکا	۱۹/۰۱	۳/۳۵	۰/۱۹۷	۰/۰۳۹	۱۶/۰۲	۴/۸۷	۰/۰۰۰
گرایش به فساد اداری مالی	۱۸/۲۵	۷/۳۱					
موفقیت‌مداری	۳۰/۷۵	۴/۰۴	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۷	۶/۳۶۱	۰/۸۹۸
گرایش به فساد اداری مالی	۱۸/۲۵	۷/۳۱					

با توجه به این که وجدان کاری در دو بعد قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری سنجش شده است، رابطه وجدان کاری و ابعاد آن با گرایش به فساد اداری مالی نیز به طور مجزا محاسبه شده است که نتایج آن به شرح جدول (۳) است. بر اساس نتایج جدول، رابطه وجدان کاری (مجموع ابعاد) با گرایش به فساد اداری مالی معنادار است. بررسی روابط بین ابعاد وجدان کاری و گرایش به فساد اداری مالی نیز بیانگر این است که رابطه قابلیت اتکا با گرایش به فساد اداری مالی معنادار است، اما رابطه موفقیت‌مداری و گرایش به فساد اداری مالی معنادار نیست.

- بین میزان عدالت سازمانی و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.

جدول (۴): بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و گرایش به فساد اداری و مالی

Sig	مقدار t	Sig	مقدار f	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
							نمره حداقل	نمره حداکثر
۰/۹۶۵	۱۲/۹۵	۰/۹۶۵	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۷/۳۱	۴۹/۵۱	عدالت سازمانی (کل)
							۲/۲۰	۱۳/۳۸
							۳/۵۹	۱۸/۲۵
								گرایش به فساد اداری مالی
۰/۸۶۶	۱۲/۳۴	۰/۸۶۶	۰/۰۲۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸	۷/۳۱	۱۸/۲۵	عدالت توزیعی
								گرایش به فساد اداری مالی
							۳/۶۳	۱۴
								عدالت رویه‌ایی
۰/۸۱۳	۱۵/۷۴	۰/۸۱۳	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
								عدالت تعاملی
							۵/۳۲	۱۵/۷۲
								گرایش به فساد اداری مالی
۰/۸۵۲	۱۶/۵۴	۰/۸۵۲	۰/۰۳۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۹	۷/۳۱	۱۸/۲۵	عدالت تعاملی
								گرایش به فساد اداری مالی
							۶/۸۸	۱۹/۷۹

با توجه به این که عدالت سازمانی در سه بعد توزیعی، رویه‌ایی و تعاملی سنجش شده است، رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن به طور مجزا با گرایش به فساد اداری مالی محاسبه شده است که نتایج آن به شرح جدول (۴) است. بر اساس نتایج جدول، رابطه عدالت سازمانی (مجموع ابعاد) با گرایش به فساد اداری مالی معنادار نیست. بررسی روابط بین ابعاد عدالت سازمانی و گرایش به فساد اداری مالی نیز بیانگر این است که رابطه آن‌ها معنادار نیست.

- بین فرهنگ سازمانی و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.

جدول (۵): بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و گرایش به فساد اداری و مالی

Sig	مقدار t	Sig	مقدار f	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
							نمره حداقل	نمره حداکثر
۰/۰۷۱	۱۱/۵۹	۰/۰۷۱	۳/۲۷	۰/۰۰۸	۰/۰۹۰	۷/۳۱	۹۹/۳۴	فرهنگ سازمانی (کل)
							۲/۳۹	۲۷/۴۹
							۳/۲۰	۱۸/۲۵
								گرایش به فساد اداری مالی
۰/۰۰۰	۱۴/۱۱	۰/۰۰۰	۲/۳۴	۰/۰۰۶	۰/۰۷۷	۷/۳۱	۱۸/۲۵	مشارکتی
								گرایش به فساد اداری مالی
							۸/۰۴	۲۴/۵۱
								یکپارچگی
۰/۸۴۵	-/۱۹۶	۰/۸۴۵	۰/۰۳۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
								انعطاف‌پذیری
							۶/۶۳	۲۵/۸۵
								گرایش به فساد اداری مالی
۰/۰۰۲	۳/۱۳	۰/۰۰۲	۹/۸۳۲	۰/۰۲۴	۰/۱۵۵	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
								مأموریتی
							۶/۹۶	۲۲/۲۰
								گرایش به فساد اداری مالی
۰/۰۵۳	۱/۹۴	۰/۰۵۳	۳/۷۷	۰/۰۰۹	۰/۰۹۷	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
								گرایش به فساد اداری مالی
							۸/۸۰	۲۶/۷۶

با توجه به این که فرهنگ سازمانی در چهار بعد مشارکتی، یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی سنجش شده است، رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن به طور مجزا با گرایش به فساد اداری مالی محاسبه شده است که نتایج آن به شرح جدول (۵) است. بر اساس نتایج جدول، رابطه فرهنگ سازمانی (مجموع ابعاد) با گرایش به فساد اداری مالی معنادار نیست. بررسی روابط بین ابعاد فرهنگ سازمانی با گرایش به فساد اداری مالی نیز بیانگر این است که رابطه مشارکتی و انعطاف‌پذیری با گرایش به فساد اداری مالی معنادار است، اما رابطه مأموریتی و یکپارچگی با گرایش به فساد اداری و مالی معنادار نیست - بین میزان دین‌داری و میزان گرایش به فساد اداری مالی رابطه منفی وجود دارد.

جدول (۶): بررسی رابطه بین دین‌داری و گرایش به فساد اداری و مالی

Sig	مقدار t	Sig	مقدار f	ضریب ضریب همبستگی تعیین	انحراف معیار		میانگین	
					نمره حداقل	نمره حداکثر		
۰/۰۰۷	-۲/۷۱۸	۰/۰۰۷	۷/۳۸	۰/۰۱۸	۰/۱۳۵	۷/۳۱	۹۳/۰۷	دین‌داری (کل)
							۱/۹۳	
							۴/۲۹	
							۱۲/۸۶	گرایش به فساد اداری مالی
							۱۸/۲۵	اعتقادی
۰/۰۰۹	-۲/۶۳	۰/۰۰۹	۶/۹۳	۰/۰۱۷	۰/۱۳۱	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
							۲۶/۱۴	عاطفی
۰/۰۱۲	-۲/۵۳	۰/۰۱۲	۶/۴۳۱	۰/۰۱۶	۰/۱۲۶	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
							۲۳/۸۰	پیامدی
۰/۵۶۶	-۰/۵۷۴	۰/۵۶۶	۰/۳۲۹	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
							۳/۷۲	مناسکی
۰/۲۹۸	-۱/۰۴۳	۰/۲۹۸	۱/۰۸۷	۰/۰۰۳	۰/۰۵۲	۷/۳۱	۱۸/۲۵	گرایش به فساد اداری مالی
							۲۳/۲۵	

با توجه به این که دین‌داری در چهار بعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی سنجش شده است، رابطه دین‌داری و ابعاد آن به طور مجزا با گرایش به فساد اداری مالی محاسبه شده است که نتایج آن به شرح جدول (۶) است. بر اساس نتایج جدول، رابطه دین‌داری (مجموع ابعاد) با گرایش به فساد اداری مالی معنادار است. بررسی روابط بین ابعاد دین‌داری با گرایش به فساد اداری مالی نیز بیانگر این است که رابطه اعتقادی و عاطفی با گرایش به فساد اداری مالی معنادار است، اما رابطه پیامدی و مناسکی با گرایش به فساد اداری و مالی معنادار نیست.

- بین متغیرهای جمعیتی و گرایش به فساد اداری و مالی رابطه وجود دارد.

بررسی ارتباط هفت متغیر سن، جنس، قومیت، میزان سواد، شغل، طبقه اجتماعی و درآمد با گرایش به فساد اداری مالی در جداول (۷) و (۸) گزارش شده است. بر این اساس چنان که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، میانگین گرایش به فساد اداری و مالی در بین قومیت‌های متفاوت، تحصیلات مختلف و

جنسیت، تفاوت معناداری ندارند. اما بررسی ارتباط بین نوع شغل و طبقات اجتماعی مختلف با گرایش به فساد اداری و مالی نشان می‌دهد ارتباطی معنادار بین نوع شغل و طبقات اجتماعی مختلف با گرایش به فساد اداری و مالی در بین پاسخگویان وجود داشته است. به عبارت دیگر مشاغل مختلف (کارمندان مختلف) و طبقات اجتماعی متفاوت نگرش متفاوتی نسبت به فساد اداری و مالی دارند.

جدول (۷): بررسی ارتباط بین جنس، قومیت، میزان سواد، شغل و طبقه اجتماعی با گرایش به فساد اداری و مالی

Sig	df	f مقدار	میانگین گرایش به فساد اداری و مالی	جنس
۰/۶۴۴	۳۹۸	۲/۵۰۳	۱۸/۳۷	مرد
			۱۸	زن
Sig	df	f مقدار	میانگین گرایش به فساد اداری و مالی	قومیت
۰/۰۸۹	۳۹۶	۲/۱۸۵	۱۸/۱۷	فارس
			۳۱	لر
			۲۵/۶۶	عرب
			۱۴	کرد
Sig	df	f مقدار	میانگین گرایش به فساد اداری و مالی	میزان سواد
۰/۲۰۸	۳۹۴	۱/۴۴	۱۷/۳۷	سیکل
			۱۷/۴۱	دیپلم
			۲۰/۶۱	فوق دیپلم
			۱۸/۳۸	لیسانس
			۱۷/۴۸	فوق لیسانس
			۱۷/۵۷	دکتری
Sig	df	f مقدار	میانگین گرایش به فساد اداری و مالی	شغل
۰/۰۰۰	۳۸۱	۱۰/۵۱۶	۱۷/۰۹	کارمند آموزش و پرورش و دبیر
			۲۲/۷۳	کارمند دانشگاه دولتی
			۱۵/۳۳	کارمند دانشگاه آزاد
			۲۴	مدیر مالی
			۱۷	حسابدار
			۲۱/۶۶	استاد دانشگاه
			۱۹/۵۹	کارمند شهرداری
			۱۳/۳۰	کارمند تأمین اجتماعی
			۱۷/۷۹	کارمند کمیته امداد امام خمینی
			۱۹/۶۸	کارمند اداره برق
			۱۹/۹۳	کارمند اداره آب و فاضلاب
			۱۹/۱۰	کارمند کلینیک پزشکی
			۱۵/۹۰	کارمند شرکت الکل سازی
			۱۴/۰۶	کارمند اداره جهاد کشاورزی
			۳۹/۶۰	کارمند بانک
			۱۴/۸۰	کارمند فرمانداری
			۱۶/۴۲	کارمند دانشگاه پیام نور
			۱۷/۸۰	کارمند دانشگاه پزشکی
			۲۳	پزشک
Sig	df	f مقدار	میانگین گرایش به فساد اداری و مالی	طبقه اجتماعی
۰/۰۰۲	۳۹۶	۵/۱۶۴	۱۶/۵۷	پایین
			۱۷/۵۸	متوسط رو به پایین
			۱۸/۱۹	متوسط
			۲۲/۱۷	بالا

هم‌چنین نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد رابطه سن و درآمد با گرایش به فساد اداری و مالی معنادار است. بدین صورت که سنین مختلف، نگرش متفاوتی نسبت به فساد اداری و مالی داشته‌اند. هم‌چنین رابطه درآمد با فساد اداری و مالی نشان می‌دهد که کارمندان با درآمدهای متفاوت نیز نگرش متفاوتی نسبت به فساد اداری و مالی دارند. به عبارت دیگر درآمد بالاتر یا پایین‌تر می‌تواند گرایش افراد نسبت به فساد اداری و مالی را بیشتر یا کمتر کند.

جدول (۸): بررسی ارتباط بین سن و درآمد با گرایش به فساد اداری و مالی

Sig	t	مقدار f	Sig	f	مقدار	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۷۰۹	-۰/۳۷۴	۰/۷۰۹	۰/۱۴۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۹		گرایش به فساد اداری مالی
							سن
۰/۰۰۰	۳/۷۰	۰/۰۰۰	۱۳/۷۰۲	۰/۰۳۳	۰/۱۸۲		گرایش به فساد اداری مالی
							درآمد

تبیین گرایش به فساد اداری و مالی بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

به منظور بررسی رابطه مجموع متغیرهای مستقل با گرایش به فساد اداری و مالی و تعیین این که متغیرهای مستقل در مجموع تا چه اندازه قادر به تبیین گرایش کارمندان به فساد اداری و مالی هستند و کدام یک از آن‌ها پیش‌بینی کننده قوی‌تری است، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۹) ارائه شده است، بر این اساس ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۴۰ است، ضریب تعیین برابر با ۰/۲۰۳ که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل می‌توانند ۰/۲۰۳ درصد واریانس گرایش به فساد اداری مالی را تبیین نمایند. بر اساس ضرایب بتای استاندارد شده متغیرهای مستقل فرهنگ سازمانی با بتای $b=0/400$ ، وجدان کاری با بتای $b=0/180$ ، درآمد با بتای $b=0/160$ ، طبقه اجتماعی با بتای $b=0/150$ و قومیت با بتای $b=0/080$ ، فرهنگ سازمانی (یکپارچگی) با بتای $b=-0/214$ ، به ترتیب بیشترین سهم در میزان گرایش به فساد اداری و مالی دارند.

جدول (۹): نتایج تبیین گرایش به فساد اداری مالی رگرسیون چند متغیره

sig	t	Beta	B	پیش‌بینی کننده‌ها (متغیرهای مستقل)
۰/۰۰۰	۳/۹۶۹	۰/۴۰۰	۲۰/۲۸۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۹۳۶	۰/۴۰۰	۰/۴۱۴	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۴۴۸	۰/۱۸۰	۰/۳۹۰	وجدان کاری (قابلیت اتکا)
۰/۰۰۲	۳/۰۹۲	۰/۱۶۰	۳/۵۲۹	درآمد
۰/۰۰۶	۲/۷۶۶	۰/۱۵۰	۱/۳۰۵	طبقه اجتماعی
۰/۰۰۹	-۲/۶۱۸	-۰/۲۱۴	-۱/۲۳۶	فرهنگ سازمانی (یکپارچگی)

بحث و نتیجه‌گیری

فساد پدیده‌ای پیچیده و چند وجهی است و اشکال، عوامل و کارکردهای متنوع در زمینه‌های مختلف دارد. پدیده فساد، از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عملکرد نادرست یک نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می‌شود. در نتیجه، فساد، از اصطلاحات گسترده "سوء استفاده از قدرت عمومی" و "فساد اخلاقی" گرفته تا تعریف‌های قانونی خاص فساد به عنوان "عمل رشوه‌خواری که یک کارمند دولتی مرتکب می‌شود" یا "مبادله منافع محسوس" همه را در بر می‌گیرد (۱۲). فساد اداری علل گوناگونی دارد و به همین دلیل، مبارزه با آن آسان نبوده و از جبهه دولتی امکان‌پذیر نیست. در این تحقیق بر آن شدیم تا به بررسی تعیین‌کننده‌های اجتماعی گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان دولتی شهر جهرم بپردازیم. جامعه آماری این تحقیق را کارمندان ادارات دولتی شهر جهرم تشکیل دادند که ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه تعیین، و با استفاده از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای مورد بررسی قرار گرفتند.

میانگین گرایش به فساد اداری و مالی در بین کارمندان برابر با (۱۸/۲۵ درصد) است. با توجه به این که دامنه نمرات گرایش به فساد مالی و اداری مورد استفاده در این پژوهش، بین ۹ (مینیم) تا ۴۵ (ماکزیم) بوده و میانگین واقعی آن (۲۷ درصد) است، میانگین گرایش به فساد در بین کارمندان در سطح پایین است. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش خدردی و همکاران (۱۳۹۵)، که نشان می‌دهند، میانگین فساد اداری در شهر ۲۲/۳۰ بوده و در سطح پایینی است، انطباق و همخوانی دارد.

وجدان کاری، بر گرایش به فساد مالی و اداری کارمندان تاثیر دارد. به عبارت دیگر با افزایش وجدان کاری، گرایش به فساد مالی و اداری در بین کارمندان کاهش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش هادوی‌نژاد و جاوید (۱۳۹۴)، که نشان دادند متغیر وجدان کاری به عنوان تعدیل‌گر در رابطه فناوری اطلاعات و فساد اداری نقش معناداری ندارد انطباق ندارد. بنابراین وجدان کاری با فساد اداری رابطه منفی و معنادار دارند. اما با نتایج تحقیق خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)، که معتقدند وجدان کاری کارکنان از مهم‌ترین عوامل کنترل فساد اداری می‌باشد، انطباق دارد.

این یافته تحقیق با چارچوب نظری تحقیق منطبق هست. زیرا بر طبق چارچوب نظری تحقیق، وجدان سازمانی، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است. در بعد عاطفی وجدان کاری، کارمندان احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن دارند. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (۲۴). کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده‌آل هستند (۲۳). زیرا این افراد در شرایط سخت، به منافع خود به تنهایی فکر نمی‌کنند و از دارایی‌های شرکت نیز هم‌چون اموال خود محافظت می‌کنند. از خود سلب مسئولیت نکرده و در مقابل فشارها مقاومت می‌کنند زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنند. سهل‌انگاری و اهمالکاری ندارند و به منافع شرکت آسیب

وارد نمی‌کنند و مرتکب فساد اداری و مالی نمی‌شوند. از این رو با توجه به این که میانگین فساد اداری و مالی در شهر جهرم پایین است نشان می‌دهد که کارمندان از وجدان کاری بالایی برخوردارند. عدالت سازمانی، رابطه معناداری با گرایش به فساد مالی و اداری کارمندان ندارد. به عبارت دیگر عدالت سازمانی تأثیری بر گرایش به فساد مالی و اداری در بین کارمندان ندارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۹۶)، که نشان دادند عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به طور مستقیم می‌توانند در گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته باشند، انطباق ندارد. این یافته تحقیق چارچوب تحقیق را تأیید نمی‌کند. یعنی زمانی که کارمندی بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کند، این کارمند ممکن است، کیفیت و کمیت کار را برای باز گرداندن عدالت تغییر دهد و یا ممکن است به سمت فساد و روش‌های خلاف قانون کشیده شوند.

فرهنگ سازمانی، رابطه معناداری با گرایش به فساد مالی و اداری کارمندان ندارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق خدیری و همکاران (۱۳۹۵)، که معتقدند ضعف فرهنگ سازمانی، با فساد اداری رابطه مستقیم دارد، انطباق ندارد. بر اساس چارچوب تحقیق ویژگی‌های فرهنگی سازمان‌ها می‌تواند به عنوان سدی در مقابل بروز رفتارهای خلاف اخلاق قرار گیرند، به طوری که افراد را از ارتکاب جرم مصون می‌نماید و برعکس، همان فرهنگ سازمانی می‌تواند وجود فساد و تخلفات اداری را در سازمان تسریع نماید. در نتیجه کارمندان شهر جهرم از فرهنگ سازمانی بالایی برخوردار هستند زیرا فساد اداری در بین آن‌ها در سطح پایینی است. این یافته تحقیق با چارچوب نظری تحقیق منطبق نیست.

دین‌داری، بر گرایش به فساد مالی و اداری کارمندان تأثیر دارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق جعفری کشتیان (۱۳۹۶)، که نشان دادند عدم پای‌بندی به مبانی ارزشی و دینی بیشترین نقش را در بروز فساد اداری داشته‌اند، نتایج تحقیق خدیری و همکاران (۱۳۹۵)، که ارزش‌های دینی با گرایش به فساد رابطه دارند، نتایج تحقیق دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، که نشان دادند سطوح بالاتر پای‌بندی به اعتقادات مذهبی منجر به سطوح پایین‌تر فساد اداری می‌گردد و نتایج تحقیق مارگوته (۲۰۱۰)، که نشان داد افرادی که وفاداری بیشتری به دستورات مذهبی دارند، کمتر احتمال دارد که به فساد دست بزنند، انطباق و همخوانی دارد. این نتیجه تحقیق با چارچوب نظری تحقیق نیز انطباق دارد و آن را تأیید می‌کند. بر اساس چارچوب نظری تحقیق، باورها و اعتقادات دینی افراد می‌توانند تمام ابعاد زندگی فرد را، هم‌چون سلامت، نحوه عملکرد سازمانی و ... تحت تأثیر قرار می‌دهند. دورکیم معتقد است که دین شیوه بیان ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات جمعی هر اجتماعی است که می‌تواند انسجام‌بخش و حیات‌بخش هر جامعه‌ای باشد و هم‌چنین می‌تواند به سلامت اجتماعی یا همان انسجام اجتماعی منجر شود. او معتقد بود که تغییر در اعمال رفتار مذهبی به تغییر در ساختار و مرفولوژی می‌انجامد.

در بین متغیرهای جمعیتی شغل بر گرایش به فساد اداری مالی تأثیر دارد. به طوری که بیشترین گرایش به فساد در بین کارمندان بانک و کمترین گرایش به فساد در بین کارمندان تأمین اجتماعی دیده می‌شود. هم‌چنین طبقه اجتماعی بر گرایش به فساد اداری و مالی تأثیر دارد. چنان که بیشترین گرایش به فساد اداری و مالی در بین طبقات متوسط رو به بالا و کمترین گرایش به فساد در بین طبقات پایین است. میزان درآمد کارمندان نیز بر گرایش به فساد مالی و اداری تأثیر دارد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیق دیمنت و توساتو^۱ (۲۰۱۷)، که نشان داده‌اند کارکنان با سطوح بالاتر دستمزد با احتمال کمتری مرتکب فساد اداری می‌شوند، و سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، که نابرابری درآمدها را در بروز فساد اداری موثر می‌دانند، انطباق دارد و آن را تایید می‌کند.

تبیین گرایش به فساد اداری مالی در حالت کلی، بر حسب مجموع متغیرهای مستقل بیانگر آن است که پنج متغیر فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، طبقه اجتماعی، درآمد و بعد یکپارچگی فرهنگ سازمانی به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی کننده گرایش به فساد اداری مالی هستند و قادرند ۰/۲۰۳ از تغییرات گرایش به فساد اداری مالی را تبیین کنند.

بر اساس نتایج به دست آمده و نقش وجدان کاری، فرهنگ سازمانی مشارکتی و انعطاف‌پذیری و دین‌داری در فساد اداری و مالی، پیشنهاد می‌شود از آن جایی که دورکیم معتقد است دین می‌تواند به سلامت اجتماعی کمک کند و انسجام‌بخش و حیات‌بخش است. به این مقوله مهم بیشتر توجه شود. هم‌چنین علی‌رغم این که زندگی در جهان مدرن خیلی از صفات اخلاقی و انسانی را به فراموشی سپرده است اما هم‌چنان نقش وجدان کاری در بین کارمندان نمونه مورد بررسی تعیین کننده است. به طوری که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود و در سازمان‌ها باعث اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آن‌ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد. ضمناً با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در قالب فرهنگ و فرهنگ اسلامی، کارکردهای فرهنگ و فرهنگ سازمانی جهت جامعه‌پذیری افراد با سازمان‌ها و انعطاف‌پذیری آنان می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی کمک نمود. در پایان باید متذکر شد که نقش نهادهای آموزشی در جلوگیری از فساد و ایجاد فرهنگ ضد فساد و آگاهی‌بخشی به عموم مردم و کارمندان، اساسی و بنیادین می‌باشد.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

^۱. Dimant & Tosato

منابع

1. Abtahi, Hussein. (1995). *Manpower Management*. Isfahan Payame Noor University Press.
2. Agricultural Jihad, Khorasan Razavi. (1996). Description of the duties and powers of the Central and Provincial Committees of the Committee for Promoting the Health of the Administrative System and Combating Bribery and Corruption.
3. Alatas, V. Cameron, L. Chaudhuri, A. Erkal, N. Gangadharan, L. (2009). Gender, culture, and corruption: Insights from an experimental analysis. *Southern Economic Journal*. P.p: 663-680.
4. Bardan, Pranab. (1999). Corruption and development. Translation: Javad Rouhani Rasaf. *Journal of Budget Plan*, No. 42, P.p: 25-39.
5. Barrick, M. R. and Mount, M. K. The big five personality dimensions and job Kurer, O. (2005). Corruption: An alternative approach to its definition and measurement. *Political Studies*. 53 (1), P.p: 222-239.
6. Dawas, D. A. (2011). *Navigation in Social Research*. Translation: Houshang Naibi. Thirteenth Edition, Tehran: Ney Publishing.
7. Fathi, Fariborz; Moharramzadeh, Mehrdad; Ameri, Mir Hassan. (2012). Explaining the relationship between organizational socialization and work conscience of employees of the General Departments of Sports and Youth of Northwestern Iran. *Sports Management Studies*. No. 21, February and March 2014, P.p: 219-232.
8. Glock and Stark Religiosity Questionnaire. (1966).
9. Habibi, Nader. (1996). *Corruption and effective factors and methods of struggle*, Vosoughi Cultural Publishing Institute.
10. Hadavi Nejad, Mustafa; Javid, Zahra. (2015). The Relationship between Information Technology and Corruption: The Role of Work Conscience as an Ethical Principle. *Journal of Ethics in Science and Technology*. Tenth Year, No. 4, P.p: 65-74.
11. Haghighatian, Mansour; Doleh, Masoumeh; Taimehpour, Iman; Doleh, Fatima. (2016). The relationship between organizational commitment and the tendency to corruption among employees of Tehran Municipality. *Social Welfare Quarterly*. No. 16 (61), P.p: 47-68.
12. Hassani, Ali; Shams, Abdul Hamid. (2011). Strategies to fight corruption based on Islamic values. *Quarterly Journal of Islam and Management Research*. Autumn and Winter, Second Year, No. 5.
13. Heydari, Hassan; Ali Nejad, Roghayeh; Mohseni Zanozi, Seyed Jamaluddin; Jahangirzadeh, Javad. (2013). Investigating the Relationship between Corruption and Economic Growth: Observations from G8 countries. *Quarterly Journal of Economic Research*. No. 55, P.p: 157-184.
14. Hussein, Azimi; Ali, Atafar; Shaimi Barzaki, Ali. (2010). Investigating the managerial and organizational factors affecting administrative-financial corruption in government organizations in the centers of Isfahan and Zanjan provinces. *Strategic management thought (management thought)*. Volume 4, Number 2, P.p: 129-147.
15. Jafari Keshtiban, Masoumeh. (2015). Pathology of the administrative system in terms of the causes of corruption and providing solutions to deal with it (Case study: Commercial Organization of West Azerbaijan Province). *Economics, financial management and accounting studies*. Volume 3, Number 1, P.p: 19-33.
16. Kakeh Barai, Ismail; Delangizan, Sohrab; Soheili, Kiomars. (2015). Corruption and its Impact on Entrepreneurship Development: Evidence from the Entrepreneurship Watch Institute. *Journal of Management of Government Organizations*. No. 21, P.p: 131-142.

17. Kamali, Yahya. (2010). Administrative health in Iran, injuries and solutions. Two scientific and analytical weekly magazines of the Inspection Organization, Deputy of Planning and Management of Research and Planning Resources. No. 27, P.p: 1-58.
18. Khedri, Behzad; Mohammadzadeh Aqdam, Abdullah; Momnia Masouleh, Farideh Sadat. (2015). Social factors affecting corruption in government organizations in Sanandaj. Journal of Social Welfare. Sixteenth year, No. 60, P.p: 138-174.
19. Khodadad Hosseini, Seyed Hamid; Farhadinejad, Mohsen. (2011). Investigating corruption and methods to control it. Quarterly Journal of Humanities Teacher. Volume 5, Number 1, P.p: 37-54.
20. Lepine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Peer responses to low performers: An attributional model of helping in the context of groups. Academy of Management Review, 26 (1), P.p: 67-84.
21. Mardani, Marzieh; Movahed, Majid. (2015). Study of the relationship between religiosity and self-esteem of women, married Shirazi. Social Development Quarterly. 9 (4), P.p: 87-106.
22. Marquette, h. (2010). Religion and Attitudes Towards Corruption in a Globalised World. Governance and Social Development. P.p: 1-5.
23. O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance. Personality and Individual Differences, 43, P.p: 971-990.
24. Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. The Journal of Industrial Relation and Human Resources, 10 (2), P.p: 54-75.
25. performance: A meet-analysis personnel psychology. Selection and Assessment 1991; 44, P.p: 1-26.
26. Rafipour, Faramarz. (2009). Social Cancer Corruption. Tehran: Publishing Company.
27. Rajabi, Zeinab; Trust, wish; Ghadami Qalandari, Parvin. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Administrative Health in the Central Bank of Iran. Humanities Research. Fifth Year, No. 31, P.p: 131-154.
28. Sabahi, Ahmad; Malik Sadati, Saeed. (2009). The effect of controlling corruption on economic growth. Journal of Commerce. No. 53, P.p: 131-158.
29. Schabracq, M. (2007). Changing Organizational Culture. The Netherland: University of Amsterdam.
30. Schabracq, M. J. (2007). Changing organizational culture: The change agent's guidebook. John Wiley & Sons.
31. Sharpin, A. (1985). Strategic Management. New York: McGraw- Hill.
32. Swatos, W. (1998). Encyclopedi of religion and society. JR Editor: Altamira Press.
33. Taghizadeh, Houshang; Soltani Fasqandis, Gholamreza. (2017). Investigating the role of the feeling of organizational justice in the tendency of people to corruption in the organization. Quarterly Journal of Organizational Culture Management. Fifteenth year of autumn 1396, No. 3 (45 consecutive), P.p: 550-529.
34. Williams, J. C. Sisk, H L. DuBrin, A J. (1985). Management & organization. Thomson
35. Zahedi, Shams Sadat; Muhammad Nabi, Sina; Shahbazi, Mehdi. (2009). Investigating the effective factors on reducing corruption- a case study in Tehran Municipality. Journal of Organizational Culture Management. No. 20, P.p: 29-55.
36. Zare Bidaki, Maryam; Zare Bidaki, Fatemeh. (2017). Investigating the Impact of Corruption on Human Resource Productivity in Government Organizations. Twelfth National Conference on Productivity Quality.