

اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر

کاهش فساد اداری با رویکرد کوک و سیفرد

هوشنگ تقی‌زاده^۱

غلامرضا سلطانی فسقندی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۷/۲۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۹/۲

چکیده

فساد اداری جزء پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیر با مشکل روبرو می‌سازد. بنابراین شناسایی روش‌های مقابله با این پدیده می‌تواند در روند توسعه کشورها و به تبع آن سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. در این بین عدالت سازمانی متغیری است که می‌تواند از جنبه روان‌شناختی بر فساد تأثیر داشته باشد. بر همین اساس نیز هدف این مقاله اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری در سازمان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را اساتید دانشگاه‌ها و مدیران سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر از بین آن‌ها انتخاب شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسشنامه استفاده شده است که پس از تعیین روایی و پایایی در بین اعضای جامعه آماری توزیع شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از روش کوک و سیفرد استفاده شده است. نتایج نشان داد که در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین اثرگذاری بر کاهش فساد اداری از طریق عدالت توزیعی است. عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند.

واژگان کلیدی: فساد، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای.

مقدمه

فساد مسئله‌ای است که در همه دوران‌ها گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با

۱. استاد گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز- ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: taghizadeh@iaut.ac.ir

E-mail: g.r_soltani@yahoo.com

۲. دکترای تخصصی مدیریت صنعتی با گرایش تحقیق در عملیات.

شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (Lee, 2013). پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌سازد (زاهدی، محمدنبی و شهبازی، ۱۳۸۸). تحقیقات مختلفی هم که در این حوزه انجام گرفته به نوعی نشان دهنده اثرات مخرب فساد بر توسعه و پیشرفت جوامع است؛ در این زمینه می‌توان به برخی از تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور جدول (۱) اشاره نمود:

جدول شماره (۱): تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور

تحقیقات	محقق(محققین)	موضوع تحقیق
	درویش، عظیمی زاپکانی (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین
	تقی‌زاده و سلطانی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد در بین شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی استان آذربایجان شرقی
داخلی	علی‌زاده ثانی و فانی (۱۳۹۰) افضلی (۱۳۹۰)	تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت
	اصغری‌پور و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی تأثیر فساد اداری بر نرخ پس‌انداز ناخالص ملی کشورهای منطقه MENA
	تقوی و همکاران (۱۳۹۰) پوروز (۲۰۱۷)	بررسی رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک مدل مواجه با فساد اداری در روسیه معاصر
	تیرنئی و سیجاروال (۲۰۱۷) بولوگنا (۲۰۱۶)	فساد اداری: فرهنگ و اعتماد در آموزش عالی هند تأثیر اشتغال غیر رسمی و فساد در سطح درآمد در برزیل
خارجی	پاول و اوچرانا (۲۰۱۳) وانگ و یو (۲۰۱۲) سیمز و همکاران (۲۰۱۲)	بررسی ارتباط شفافیت و فساد اداری در بخش دولتی کشور چک بررسی تأثیر فساد اداری بر رشد شرکت‌ها بررسی فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه انسانی و فرهنگ بین‌المللی

رواج فساد، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار داده و اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند. هم‌چنین رواج فساد هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. فساد از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادها و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دست‌یابی به درآمدهای سهل الوصول فراهم می‌سازد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳-۱۴). در عین حال، ادبیات مطالعاتی در زمینه اثرات فساد بر کارایی یا توسعه اقتصادی شامل دو

1. Pavroz

2. Tierney & Sabharwal

3. Bologna

4. Pavel & Ochrana

5. Wang & You

6. Sims et al

مکتب رقیب و متعارض تحت عنوان «مکتب کارآمدی و مکتب ناکارآمدی فساد» می‌باشد. طرفداران مکتب کارآمدی فساد اداری، بر ناکارآمدی قوانین و نهادها در کشورهای در حال توسعه تاکید داشته و فساد اداری را روشی برای غلبه بر ناکارآمدی قوانین و مقررات می‌دانند. آن‌ها معتقدند که فساد نقش روغن را برای چرخ‌های خشک این نظام‌های اداری و اقتصادی ایفا کرده و منجر به تسهیل سرمایه‌گذاری و رشد اقتصادی می‌شود. لف^۱، بایلی^۲، هانتینگتون^۳ و لویی^۴ از طرفداران مکتب کارآمدی فساد هستند که فساد را نوعی هزینه برای کسب و کار می‌دانند که در کشورهای در حال توسعه، منفعت آن بیشتر از هزینه‌هایش است.

گرچه مکتب کارآمدی فساد بر مبنای برخی از استدلال‌های تئوریک بنا نهاده شده است (حسنی و شمس، ۱۳۹۱)، ولی در سال‌های اخیر، به ویژه بعد از ۱۹۹۵، تحقیقات بسیاری در زمینه اثرات فساد اداری انجام شده است که نتایج آن‌ها استدلال‌های مکتب کارآمدی فساد را با چالش مواجه کرده است. این تحقیقات بیانگر آن است که فساد، سرعت حرکت به سمت توسعه را کاهش می‌دهد (علیزاده ثانی و فانی، ۱۳۸۶). با بررسی تحقیقات مذکور ملاحظه می‌شود که بسیاری از آن‌ها برنامه‌هایی در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و قانونی را برای مبارزه با فساد ارائه نموده‌اند. اغلب دانشمندان علوم سیاسی و اقتصادی، علت را در میزان توسعه‌یافتگی سیاسی و اقتصادی جستجو کرده‌اند و پیشنهادهایی مانند تقویت نهادهای مدنی، پاسخگویی و اقتصاد مبتنی بر بازار برای مبارزه با فساد ارائه داده‌اند (Matsumoto, 2005).

علاوه بر موارد اشاره شده در فوق، در واقع عوامل بسیار متنوع و متعددی در بروز فساد اداری تأثیر دارند که از آن جمله می‌توان در سطح خرد به ویژگی‌های فردی کارکنان، و در سطح کلان به ویژگی‌های نظام حاکم بر سازمان و محیط اشاره نمود (Kuhlmann, 2008). تحقیقات نشان داده‌اند که عدالت سازمانی یکی از موضوعاتی است که در سطح فردی می‌تواند باعث بروز فساد و رفتارهای منفی شده و یا برعکس، جلوی فساد را بگیرد (زاهدی، محمدنبی و شهبازی، ۱۳۸۸). از آنجایی که مباحث عدالت سازمانی، بیشتر در چهارچوب تقسیم‌بندی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای نگریسته می‌شود، بنابراین مشخص نمودن اهمیت هر یک از آن‌ها از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری می‌تواند مفید واقع شود. بر همین اساس هدف از انجام این پژوهش، اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری بوده است.

در ادامه مطالب، ادبیات تحقیق در قالب ارائه مفاهیم عدالت سازمانی و فساد در سازمان‌ها آورده شده است. سپس، روش‌شناسی پژوهش تشریح شده است؛ در نهایت، ضمن بررسی یافته‌های تحقیق به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادهای بر اساس یافته‌ها پرداخته شده است.

¹. Leff

². Bayley

³. Huntington

⁴. Lui

ادبیات پژوهش عدالت سازمانی

متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان آن‌ها پی برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب می‌شود (تقی‌زاده و شگری، ۱۳۹۳: ۹۸). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی توسط گرین‌برگ^۱ به کار گرفته شده است. به نظر گرین‌برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است؛ وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (به نقل از سید جوادین، فراچی و طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۵۶). واژه عدالت سازمانی اشاره به اندازه رفتار عادلانه با کارکنان در محل‌های کار دارد (Moorman, 1991: 845- 855). عدالت سازمانی یک تعریف ترکیب شده از کیفیت تعاملات اجتماعی در کار می‌باشد (Greenberg, 1990: 400). عدالت (Konovsky, 2000: 491). عدالت سازمانی، بیشتر از منظر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مروده‌ای به آن نگریسته می‌شود. در ادامه به هر یک از انواع عدالت پرداخته شده است:

- عدالت توزیعی: مفهوم عدالت توزیعی بر پایه تئوری برابری آدامز^۲ شکل گرفته است. تئوری برابری بر باورهای کارکنان در مورد رفتارهایی که با کارکنان دیگری در سازمان انجام می‌گیرد تأکید دارد. بر طبق تئوری برابری، کارکنان داده‌هایی از قبیل سطح تحصیلات، تجربیات و از همه مهم‌تر سعی و تلاش خود را در شغل خود به کار می‌گیرند و در مقابل از سازمان انتظار دریافت دستمزد و پاداش دارند. در چنین حالتی کارکنان داده‌های خود را با داده‌های دیگران مقایسه و دستمزد پرداخت شده به خود و دیگران را با آن مقایسه می‌نمایند؛ نتیجه این مقایسه، تعیین برابری و یا نابرابری است (Stilwell, 2004: 226 & DeConinck). در حقیقت زمانی که کارکنان مناسب بودن یا منصفانه^۳ بودن پرداخت‌ها را ارزیابی می‌نمایند، نمایند، در زمینه عدالت توزیعی تصمیم‌گیری می‌کنند (Folger & Cropanzano, 1998). کارکنان احساس نابرابری خود را با ناخشنودی^۴ از کار و سازمان ارتباط می‌دهند. کاهش عدالت توزیعی می‌تواند موجب کاهش کارایی کارکنان، کاهش کیفیت کار و حتی دزدی و فشارهای روانی در کار باشد (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۰).

- عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین نوع پاداش‌ها استفاده می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶). دیدگاه عدالت رویه‌ای بر فرایندی که در آن تصمیمات مربوط به نوع پاداش‌ها تعیین می‌گردد، تأکید دارد (Cropazano & Schminke, 2001: 143-171). هر

1. Greenberg
2. Adams, 1963
3. Fair
4. Dissatisfaction

چند عدالت رویه‌ای به تازگی موضوع مطالعه قرار گرفته است ولی به عنوان محدوده پرسش و استفهام بیش از عدالت توزیعی، در سال‌های اخیر افکار عمومی به آن توجه کرده‌اند (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۱). تحقیقات مختلفی که در زمینه عدالت رویه‌ای صورت گرفته نشان داده است که عدالت رویه‌ای نقش مهمی در تعهد کارکنان دارد (Fields, Pang & Chiu, 2000).

- عدالت تعاملی: نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای نامیده می‌شود. عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (هم‌چون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر این که عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی مراوده‌ای می‌کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. هم‌چنین نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان بر می‌گردد (حسین‌زاده، ۱۳۸۵: ۲۱). به طور کلی عدالت مراوده‌ای به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود باز می‌گردد (تقی‌زاده و شکری، ۱۳۹۳: ۲۳۵).

فساد در سازمان‌ها

از فساد تعاریف مختلفی ارائه شده است. برخی از محققان فساد اداری را از نظر رفتاری، سوء استفاده از نیروهای عمومی برای منافع شخصی تعریف می‌کنند (Park, 2003: 32). در گسترده‌ترین تعریف، فساد، سوء استفاده از امکانات و منابع عمومی در راستای منافع شخصی تعبیر شده است. سازمان شفافیت بین‌الملل، به اختصار فساد را سوء استفاده از قدرت اعطا شده برای انتفاع شخصی تعریف کرده است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴).

در دهه ۱۹۸۰ میلادی، اغلب تحقیقات انجام شده در ارتباط با فساد، در حوزه‌های متنوعی مانند جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، تاریخ، مدیریت دولتی و جرائم حقوقی بوده‌اند (Abed & Gupta, 2002). بنابراین، پدیده فساد موضوعی مطالعاتی از گونه‌ی میان رشته‌ای در حوزه علوم اجتماعی محسوب می‌شود. شاید یکی از مهم‌ترین دلایل دشواری ارائه یک تعریف شفاف و جهانی از فساد، همین تنوع دیدگاه‌های تخصصی به آن باشد. صحبت کردن درباره مفهوم فساد، مسئله‌ساز بوده و در ادبیات موضوعی این مفهوم، کمتر می‌توان شاهد اجماع و توافق صاحب‌نظران، محققان و دست‌اندرکاران اجرایی دولتی و غیر دولتی پیرامون معنای دقیق آن بود (Waite & Allen, 2003: 282). این تفاوت نظرات را تا حد زیادی می‌توان ناشی از نگرش‌ها و برداشت‌های مختلف در فرهنگ‌ها و زمینه‌های متفاوت دانست. با این حال، تعاریف موجود فساد در ادبیات موضوعی را می‌توان در سه دسته اساسی جای داد: تعاریف مبتنی بر اداره (دفتر)

عمومی، تعاریف مبتنی بر منفعت عامه، و تعاریف مبتنی بر بازار. تعاریف فساد از منظر اداره عمومی، بر تجاوز و تخطی از قوانین توسط مقامات دولتی تاکید داشته و از لحاظ ماهیتی، کاملاً قانونی و به دلیل سادگی، دارای مزایای تحلیلی هستند. رایج‌ترین تعریف فساد از منظر اداره عمومی این است که فساد، رفتار برخاسته از وظایف رسمی یک عامل دولتی، به خاطر منفعت شخصی (اعم از پست، پول، شهرت و غیره) است (رسولی و شهائی، ۱۳۸۸: ۲۱-۲۰). تعاریف فساد بر مبنای منفعت عامه، به دنبال غلبه بر نقصان‌ها و کاستی‌های تعاریف مبتنی بر اداره عمومی بوده و فساد را چیزی متضاد با منفعت عموم جامعه می‌دانند. از نظر فردریش^۱ (۱۹۷۳)، می‌توان گفت، فساد آن جا که مسئول انجام چیزهایی خاص با توزیع پاداش‌های مالی و سایر موارد غیر قانونی مواجه می‌گردد و بدین وسیله، منفعت باج دهنده و منفعت خود را دنبال کرده و به عموم و منافع آن آسیب برساند، وجود دارد. نهایتاً، تعاریف فساد از منظر بازارگرایی، عمدتاً بر مدل‌های اصیل- وکیل (تسامحاً تئوری عاملیت) که از تئوری‌های اقتصادی مکتب نهادگرایی نوین مشتق شده‌اند، استوار هستند. بر این اساس، فساد در جایی به منصفه ظهور در می‌آید که منفعت اصیل مغایر با منفعت وکیل (عامل) بوده و اصیل نمی‌تواند کنترل کاملی بر افعال وکیل داشته باشد (Goldsmith, 1999: 868-875).

رویکردهای مختلفی نیز در زمینه فساد تبیین شده است که از آن جمله می‌توان به رویکرد قانونی، رویکرد اقتصادی، رویکرد منفعت عمومی مدار، رویکرد تجدیدنظرطلب، رویکرد اخلاقی و رویکرد افکار عمومی اشاره نمود (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹: ۱۴۴-۱۴۲). در رویکرد قانونی مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری مطرح می‌شود که چارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کند، آن گاه هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و انگیزه ارتکاب آن، نفع شخصی باشد، فساد اداری تلقی می‌گردد. رویکرد اقتصادی با کمی اغماض، همان رویکرد بازار محور است. مطابق با این رویکرد رفتارهای فاسد کارکنان بخش عمومی، آن دسته از رفتارهایی هستند که سود مالی آنان را از طریق ساز و کار عرضه و تقاضا در محل کارشان، افزایش می‌دهد. در رویکرد منفعت عمومی مدار رفتاری که ضد منفعت عمومی باشد، فساد تلقی خواهد شد. بر این اساس، فساد محصول تأمین منافع خاص گروه‌ها و کارمندان دولت است و برای منافع عمومی جامعه مضر است. فساد در دیدگاه تجدیدنظرطلب، نوعی ورودی کارکردی برای توسعه اجتماعی است و یک شر ضروری برای نظم اجتماعی در کشورهای توسعه نیافته است. مهم‌ترین ویژگی رویکرد اخلاقی آن است که بین فساد جزئی و کلی و فساد که بیان مقامات رده پایین و بالا اتفاق می‌افتد، تفاوت نمی‌گذارد. در این رویکرد قضاوت درباره اخلاقی بودن یک کار، قضاوتی ذهنی است، زیرا این قضاوت به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و فرهنگ جامعه بستگی دارد. در رویکرد افکار عمومی، فساد با توجه به مشکل مهمی که در بین دیدگاه‌های عمومی مردم، دارد، تعریف می‌شود.

¹ Friedrich

روش‌شناسی تحقیق

روش کوک و سیفرد

همان طوری که در قسمت مقدمه اشاره شد، هدف این پژوهش اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری می‌باشد. بدین منظور می‌توان از روش‌های نظیر فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP)^۱، مدل مجموع ساده وزنی (SAW)^۲، تکنیک TOPSIS^۳، روش ELECTRE^۴ و تکنیک کوک و سیفرد^۵ استفاده نمود. استفاده از روش‌های فوق به جزء روش کوک و سیفرد نیازمند تعیین شاخص‌های کارا می‌باشد. بنابراین روش کوک و سیفرد می‌تواند روش مناسبی برای این کار محسوب شود، زیرا این روش فقط نیازمند رأی‌گیری از تصمیم‌گیرندگان و توافق بر سر مساله مورد بررسی می‌باشد. به نحوی که می‌توان اولویت و رتبه‌بندی گزینه‌ها را فقط بر اساس رأی تصمیم‌گیرندگان مشخص نموده و نیازی به شناسایی شاخص‌های خاص نمی‌باشد. این روش به منظور مشخص نمودن رتبه‌بندی نهایی از m گزینه با استفاده از رأی‌گیری اخذ شده از K تصمیم‌گیرنده پایه‌ریزی شده است (Taghizadeh & Abdolhossein, 2015) در روش کوک و سیفرد به ازای هر ترتیبی از گزینه‌ها، تعداد افراد تأیید کننده رتبه‌بندی گزینه‌ها مشخص شده و این مقادیر مبنای محاسبه فاصله خطی بین هر دو گزینه قرار می‌گیرد تا از طریق حل مسئله تخصیص خطی مربوطه، رتبه‌بندی نهایی به دست آید. روش کار بدین صورت است که ابتدا رتبه‌بندی گزینه‌ها در مسئله مورد بحث از تصمیم‌گیرندگان گرفته شده و سپس یک توافق سازشی از گروه تصمیم‌گیرندگان برای رتبه‌بندی گزینه‌ها، به ازای هر شاخص خاص به دست می‌آید. کوک و سیفرد برای دسترسی به توافق سازشی از حداقل کردن عدم توافق در بین رتبه‌بندی‌ها استفاده نموده و با حداقل کردن مجموع قدر مطلق فواصل یا همان عدم توافق، رتبه توافقی ممکن به دست می‌آید. به منظور حداقل کردن مجموع قدر مطلق فواصل از رابطه (۱) استفاده می‌شود.

$$d = \sum_{p=1}^k d_p = \sum_{p=1}^k \sum_{i=1}^m |a_{p,i} - a_i| \quad (1)$$

در این رابطه $a_{p,i}$ نشان دهنده رتبه واگذار شده به گزینه i ام توسط تصمیم‌گیرنده p ام از k تصمیم‌گیرنده بوده و a_i بیانگر میانه یا رتبه توافقی برای آن گزینه می‌باشد.

پس از محاسبه رتبه توافقی، با توجه به تعداد گزینه‌ها، ماتریسی $m \times m$ تشکیل می‌شود که سطرهای آن نشان دهنده گزینه‌ها و ستون‌های آن نشان دهنده رتبه هر یک از گزینه‌ها می‌باشد. با استفاده از داده‌های ماتریس $m \times m$ می‌توان مساله را در قالب مدل برنامه‌ریزی خطی نوشت رابطه (۲) و آن را با استفاده از روش سیمپلکس و یا سایر روش‌ها حل نمود تا رتبه هر یک از گزینه‌ها به دست آید. البته می‌توان از

1. Analytic Hierarchy Process (AHP)

2. Simple Additive Weighted (SAW)

3. Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)

4. Elimination et Choice Translating Reality (ELECTRE)

5. Cook-Seiford's Method

روش‌های حل ویژه مسائل تخصیص خطی^۱ مانند روش مجارستانی نیز برای حل آن استفاده نمود که با توجه به راحتی کار در این مقاله نیز از روش مجارستانی استفاده شده است. در این رابطه $a_{p,i}$ نشان دهنده رتبه واگذار شده به گزینه i ام توسط تصمیم گیرنده p ام از k تصمیم گیرنده بوده و a_i بیانگر میانه یا رتبه توافقی برای آن گزینه می‌باشد.

پس از محاسبه رتبه توافقی، با توجه به تعداد گزینه‌ها، ماتریسی $m \times m$ تشکیل می‌شود که سطرهای آن نشان دهنده گزینه‌ها و ستون‌های آن نشان دهنده رتبه هر یک از گزینه‌ها می‌باشد. با استفاده از داده‌های ماتریس $m \times m$ می‌توان مساله را در قالب مدل برنامه‌ریزی خطی نوشت رابطه (۲) و آن را با استفاده از روش سیمپلکس و یا سایر روش‌ها حل نمود تا رتبه هر یک از گزینه‌ها به دست آید (اصغرپور، ۱۳۸۲). البته می‌توان از روش‌های حل ویژه مسائل تخصیص مانند روش مجارستانی نیز برای حل آن استفاده نمود که با توجه به راحتی کار در این مقاله نیز از روش مجارستانی استفاده شده است.

$$\begin{aligned} \min : & \sum_{i=1}^m \sum_{r=1}^m d_{i,r} \cdot h_{i,r} \\ \text{st} : & \sum_{i=1}^m h_{i,r} = 1 \quad ; r = 1, \dots, m \\ & \sum_{r=1}^m h_{i,r} = 1 \quad ; i = 1, \dots, m \\ & h_{i,r} = 0, 1 \end{aligned} \quad (2)$$

روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و براساس روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را اساتید دانشگاه‌ها و مدیران سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه در جامعه آماری نامحدود رابطه (۳) تعداد ۲۰۰ نفر از بین آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شده است.

$$\begin{aligned} (Z_{\alpha} = 1/96 \text{ و } p = q = \frac{1}{4}, e = 0/07) \\ n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}{e^2} \end{aligned} \quad (3)$$

در این مقاله برای گردآوری مبانی نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ هم‌چنین برای گردآوری داده‌ها جهت اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری پرسشنامه‌ای طراحی شده است که در آن از مدیران نمونه آماری خواسته شده است که نشان دهند کدام یک از ابعاد عدالت سازمانی تأثیر بیشتری بر کاهش فساد اداری دارند.

¹ Linear Allocation

یافته‌ها

ابتدا داده‌ها جمع‌آوری و تلخیص گردیده و نظرات تصمیم‌گیرندگان به منظور رتبه‌بندی گزینه‌ها مشخص شده است. جدول (۲) تعداد رأی دهندگان (تصمیم‌گیران) را برای هریک از اولویت‌ها نشان می‌دهد.

جدول شماره (۲): نتیجه رأی‌گیری از تصمیم‌گیرندگان برای اولویت اثرگذاری ابعاد عدالت بر فساد اداری

اولویت اثرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر فساد اداری	تعداد رأی دهنده	ردیف
$A_1 > A_2 > A_3$	۲۱	۱
$A_1 > A_3 > A_2$	۹	۲
$A_2 > A_1 > A_3$	۱۲۳	۳
$A_2 > A_3 > A_1$	۳۶	۴
$A_3 > A_2 > A_1$	۷	۵
$A_3 > A_1 > A_2$	۴	۶

در جدول (۲)، A_1 نشان‌دهنده عدالت رویه‌ای، A_2 نشان‌دهنده عدالت توزیعی، A_3 نشان‌دهنده عدالت مراوده‌ای می‌باشد. به عنوان مثال، ردیف یک نشان می‌دهد که از نظر ۲۱ نفر عدالت رویه‌ای رتبه اول، عدالت توزیعی رتبه دوم و عدالت مراوده‌ای رتبه سوم را از لحاظ تأثیرگذاری بر کاهش فساد اداری دارند. پس از محاسبه فراوانی تعداد هر رأی دهنده به ترکیب‌های ممکن، بایستی فواصل یا عدم توافق برای هریک از گزینه‌ها با استفاده از رابطه (۱) محاسبه گردد. نتایج در جدول (۳) که به ماتریس فواصل معروف است نشان داده شده است.

جدول شماره (۳): ماتریس فواصل

	رتبه ۱	رتبه ۲	رتبه ۳
A_1	۲۱۳	۷۳	۱۸۷
A_2	۵۴	۱۷۲	۳۴۹
A_3	۳۳۳	۱۵۵	۶۷

به عنوان مثال، در جدول (۳)، اعداد سطر A_1 به صورت زیر محاسبه شده است.

$$d_{A_1,1} = ۱۲۳|۲-۱| + ۳۶|۳-۱| + ۲۱|۱-۱| + ۹|۱-۱| + ۷|۳-۱| + ۴|۲-۱| = ۲۱۳$$

$$d_{A_1,2} = ۱۲۳|۲-۲| + ۳۶|۳-۲| + ۲۱|۱-۲| + ۹|۱-۲| + ۷|۳-۲| + ۴|۲-۲| = ۷۳$$

$$d_{A_1,3} = ۱۲۳|۲-۳| + ۳۶|۳-۳| + ۲۱|۱-۳| + ۹|۱-۳| + ۷|۳-۳| + ۴|۲-۳| = ۱۸۷$$

پس از تشکیل ماتریس فواصل، مسئله تخصیص زیر را می‌توان حل نمود تا رتبه‌بندی نهایی گزینه‌ها به دست آید. همان گونه که قبلاً گفته شد به منظور حل مسئله تخصیص در این مقاله از روش مجارستانی

استفاده شده است. در گام اول روش مجارستانی می‌بایست کوچک‌ترین عنصر هر سطر ماتریس را از سایر عناصر آن سطر کم نمود. نتایج گام اول در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره (۴): گام اول روش تخصیص

	رتبه ۱	رتبه ۲	رتبه ۳
A_1	۱۴۰	۰	۱۱۴
A_2	۰	۱۱۸	۲۹۵
A_3	۲۶۶	۸۸	۰

پس از کسر کوچک‌ترین عنصر هر سطر می‌بایست کوچک‌ترین عنصر هر ستون را از سایر عناصر آن ستون کم نمود. با توجه به این که در مرحله اول کوچک‌ترین عنصر هر ستون صفر شده است؛ جدول به همان صورت باقی خواهد ماند و می‌توان رتبه‌بندی نهایی گزینه‌ها را با استفاده از حداقل خطوط پوشش یعنی خطوط پوشاننده صفرها انجام داد. در روش مجارستانی، جواب نهایی زمانی حاصل می‌گردد که حداقل خطوط پوشاننده برابر با بعد ماتریس باشد. نتایج در جدول (۵) نشان داده شده است. با توجه به این که در جدول (۵)، حداقل تعداد خطوط پوشش‌دهنده صفرها سه بوده و با بعد ماتریس برابر می‌باشد، بنابراین جواب نهایی حاصل شده است.

جدول شماره (۵): ماتریس نهایی رتبه‌بندی گزینه‌ها

	رتبه ۱	رتبه ۲	رتبه ۳
A_1	۱۴۰	○	۱۱۴
A_2	○	۱۱۸	۲۹۵
A_3	۲۶۶	۸۸	○

بنابراین اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری در سازمان به صورت زیر است.

$$\text{عدالت مرادده‌ای } (A_3) > \text{عدالت رویه‌ای } (A_2) > \text{عدالت توزیعی } (A_1)$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از محاسبات روش کوک و سیفرد نشان می‌دهد که در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین اثرگذاری بر فساد از طریق عدالت توزیعی بوده و سپس عدالت رویه‌ای و در نهایت عدالت مرادده‌ای بیشترین اثرگذاری را بر فساد اداری دارند. بر پایه نتایج به دست آمده از این مقاله می‌توان ادعا نمود که با افزایش یا بهبود هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با کاهش فساد اداری در سازمان مواجه خواهیم شد و برعکس با کاهش یا ضعف در هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با افزایش فساد رو به رو خواهیم گشت. در این بین عدالت توزیعی بیشتر از سایر ابعاد عدالت سازمانی بر فساد اداری موثر است.

به طور کلی می‌توان گفت در صورت ادراک انواع گوناگون بی‌عدالتی، ممکن است نیازهای افراد دچار آسیب دیدگی و عدم ارضا شود، در این صورت، اگر سازمان به اقدام اصلاحی برای ترمیم نیاز آسیب دیده همت نگمارد، ممکن است خود افراد برای ارضای نیاز از طرق دیگری که ممکن است به فساد اداری بیانجامد، اقدام نمایند. همچنین تأکید شد که ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای و توزیعی، به نیازهای ابزاری افراد صدمه می‌زند. چنین فرض می‌شود که اگر سازمان اقدام به اصلاح مسیر ارضای این نیازهای آسیب دیده نکند، خود کارکنان تلاش می‌کنند تا از طرق دیگری، مطابق با نظریه برابری و مبادله اجتماعی، رابطه خود با سازمان را اصلاح نمایند. این اقدامات با توجه به نیاز ابزاری و اهمیت مسائل اقتصادی و مالی، بیشتر به انواعی از فساد مانند رشوه، اختلاس، اخاذی و دزدی متمایل می‌شود. اما در رابطه با ادراک بی‌عدالتی مرادده‌ای که به نیازهای بین شخص و اخلاق مرتبط می‌شود، هر چند واکنش افراد برای جبران این نیازهای آسیب دیده با توجه به پیچیدگی آن‌ها دشوار است ولی ممکن است به فساد اداری بیانجامد.

منابع

- اصغری‌پور، حسین؛ سلمانی، بهزاد؛ فشاری، مجید و دهقانی، علی. (۱۳۹۰). تاثیر فساد اداری بر نرخ پس انداز ناخالص ملی کشورهای منطقه MENA (رهیافت داده‌های تابلویی پویا)، *تحقیقات مدل سازی اقتصادی*. سال ۱، شماره ۳، صص ۹۹-۱۲۱.
- اصغری‌پور، محمدجواد. (۱۳۸۲). *تصمیم‌گیری گروهی و نظریه بازی‌ها با نگرش تحقیق در عملیات*. انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.
- افجه، سید علی‌اکبر. (۱۳۸۵). *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*. انتشارات سمت، چاپ چهارم، صص ۳۱۷-۳۳۳.
- افضلی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت، *مجله حقوقی بین‌المللی*. سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، صص ۲۳۵-۲۶۴.
- تقوی، مهدی؛ نیکومرام، هاشم؛ غفاری، فرهاد و طوطیان، صدیقه. (۱۳۹۰). رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک، *پژوهشگر (مدیریت)*. سال هشتم، شماره ۲۱، صص ۱۰۳-۸۸.
- تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد در سازمان (مطالعه موردی)، *فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق*. سال ۴، شماره ۴، صص ۱۱۴-۹۳.
- تقی‌زاده، هوشنگ و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*. سال ششم، شماره ۱۹، صص ۲۵۵-۲۲۷.

- حسینی، علی و شمس، عبدالحمید. (۱۳۹۱). راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی، **دو فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**. سال دوم، شماره اول، صص ۱۰۴-۸۱.
- حسین‌زاده، علی. (۱۳۸۵). عدالت سازمانی، **تدبیر**. شماره ۱۹۰، صص ۲۳-۱۸.
- درویش، حسین و عظیمی زاچکانی، فاطمه. (۲۰۱۶). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی**. ۸ (۱)، صص ۱۶۶-۱۵۳.
- رسولی، رضا و شهائی، بهنام. (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن، **مدیریت دولتی**. سال ۱، شماره ۳، صص ۳۴-۱۹.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ محمدنبی، سینا و شهبازی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)، **مدیریت فرهنگ سازمانی**. سال ۷، شماره ۲۰، صص ۵۵-۲۹.
- سلیمی، غلامرضا و پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری، **اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)**. سال ۴، شماره ۷، صص ۱۵۹-۱۳۱.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ محمدمهدی، فراحی و غزاله، طاهری عطار. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، **مدیریت بازرگانی**. شماره ۱، صص ۷۰-۵۵.
- عباس‌زادگان، سیدمحمد. (۱۳۸۳). **فساد اداری**. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
- علی‌زاده ثانی، محسن و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۸۶). **تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع**. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۲، شماره ۲-۱، صص ۲۴-۱۷.
- الوانی، سیدمهدی؛ زرنندی، سعید و عرب‌سرخی، ابودر. (۱۳۸۹). مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران، **مدیریت دولتی**. سال ۲، شماره ۴، صص ۲۲-۳.
- یعقوبی، مریم؛ سقاییان‌نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابولقاسم گرجی، حسن؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب، **فصلنامه مدیریت سلامت**. شماره ۳۵، صص ۳۲-۲۵.
- Abed, G. & Gupta, S. (2002). **The Economics of Corruption: an over View**. Washington, and D.C: International Monetary Fund.
- Bologna, J. (2016). The effect of informal employment and corruption on income levels in Brazil. **Journal of Comparative Economics**. 44 (3), P.p: 657-695.
- Cropazano, R. & M. Schminke. (2001). using social justice to build effective work groups, In: Turner M, editor. *Groups at work: theory and research*, Mahwah (NJ): **Lawrence Erlbaum Associates**. P.p: 143- 171.
- DeConinck, J. B. & C. D. Stilwell. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions, **Journal of Business Research**. No.57, P.p: 225- 231.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000). Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong. **Journal of Organizational Behavior**. P.p: 547-562.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). **Organizational justice and human resource management**. (Vol. 7), Sage.
- Friedrich, C (1972). **The Pathology of Politics**. Harper & Row, NY.
- Goldsmith, A. (1999). Slapping the Grasping Hand: Correlates of Political Corruption in Emerging Markets, **American Journal of Economics and Sociology**. Vol. 58, No.4, P.p: 866-883.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, **Journal of Management**. No.16, P.p: 399-432.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations, **Journal of Management**. No. 26, P.p: 489-511.
- Kuhlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations- Development and Empirical Assessment of an Action Model, **Journal of Business Ethics**. No. 82, P.p: 477-495.
- Lee, W.S. (2013). Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level. **Journal of Economic Psychology**. 39, P.p: 287-300
- Matsumoto, M. (2005). **Government Education Expenditure: A Case Study of Four Southeast Asian Countries**. Kyoiku University.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**. No.76, P.p: 845-855.
- Park, H. (2003). Determinants of Corruption: A Cross-National Analysis, **The Multinational Business Review**. Vol. 11, No.2, P.p: 29-48.
- Pavel, J. & Ochrana, F. (2013), 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**. 7 (2), P.p: 114-134.
- Pavroz, A. (2017). Corruption-oriented model of governance in contemporary Russia. **Communist and Post-Communist Studies**. 50 (2), P.p: 145-155.
- Sims, R.L; Gong, B. & Ruppel, C. P. (2012). A contingency theory of corruption: The effect of human development and national culture, **The Social Science Journal**. Vol. 49, Issue. 1, P.p: 90-97.
- Taghizadeh, H. & Abdolhossein S. (2015). Identification of the Predominant Conflict in Educational Institutes by Using Cook-Seiford's Method (A Case Study). **LISS 2013. Springer Berlin Heidelberg**. P.p: 1369-1374.
- Tierney, W. G., & Sabharwal, N. S. (2017). Academic corruption: Culture and trust in Indian higher education. **International Journal of Educational Development**. 55, P.p: 30-40.
- Waite, D., & Allen, D. (2003). Corruption and abuse of power in educational administration. **The Urban Review**. 35 (4), P.p: 281-296.
- Wang, Y., & You, J. (2012). Corruption and firm growth: Evidence from China. **China Economic Review**, 23 (2), P.p: 415-433.