

بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (مورد مطالعه: سازمان‌های اداری شهر یزد)

منصور حقیقتیان، استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان*
سمیه کریمی‌زاده، دانشجوی دکتری گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان
جواد نظری، دانشجوی دکتری گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

چکیده

موضوع: فساد اداری پدیده‌ای پیچیده و دارای علل و آثار چندگانه است که در کشورهای مختلف نمودهای متفاوتی دارد و به نظر می‌رسد در همه نظام‌های اداری که میزانی از اختیار نهفته است، وجود دارد. چارچوب نظری: در این پژوهش، از نظر اندیشمندانی چون سلزنیک در رابطه با تعهد سازمانی؛ مرتون در مورد رضایت شغلی، تیلور و شوارتز در ارتباط با تمکن مالی، و بارنارد در باره توانمندی‌های مدیریتی استفاده شده است. هدف: هدف مقاله حاضر تبیین اجتماعی فساد در سطح سازمان‌های اداری شهر یزد است. روش‌شناسی تحقیق: با به کارگیری روش پیمایش، رابطه تعهد سازمانی، توانمندی‌های مدیریتی، تمکن مالی، و رضایت شغلی با فساد اداری در ۱۶ مورد از دستگاه‌های اداری شهر یزد با حجم نمونه ۴۰۰ نفر بررسی قرار شد. برای تعیین میزان حجم نمونه برای سازمان‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، و برای انتخاب کارکنان اداری در داخل هر سازمان، از نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده شد. برای تحلیل روابط بین متغیرها از تکنیک‌های آماری تحلیل واریانس، تی‌تست، ضریب همبستگی پیرسون و برای آزمون مدل نظری تحقیق، از نرم افزار لیزرل و تکنیک رگرسیون استفاده گردید. نتایج: یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین میزان فساد اداری در سازمان‌های مورد مطالعه (۳۳/۷۸) از میانگین نظری (یعنی ۲۷) بالاتر است. اما میزان فساد اداری در بین سازمان‌ها متفاوت نیست. میزان فساد بر حسب تحصیلات کارمندان و تأهل آنها متفاوت است و بین میزان فساد و سابقه شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. نتایج تحلیل مدل رگرسیونی نشان داد که مهمترین متغیرهای تأثیرگذار بر فساد اداری، تعهد سازمانی و سپس تمکن مالی کارکنان است. رضایت شغلی با فساد اداری رابطه معکوس داشت. در مجموع، ضریب تعیین مدل ۰/۵۷ به دست آمد؛ یعنی ۵۷ درصد از متغیر وابسته؛ یعنی فساد اداری توسط این مدل تبیین شده و این نشان دهنده برازش خوب مدل است.

واژه‌های کلیدی: فساد اداری، تعهد سازمانی، توانمندی مدیریت، رضایت شغلی، تمکن مالی

مقدمه و بیان مسأله

هر چند فساد اداری^۱ احتمالاً تاریخی به اندازه تمدن بشر داشته باشد و هیچ سازمان و حکومتی نتواند ادعا کند که فارغ از آن است، ولی امروزه کشورهای مختلف بر پیشگیری از فساد تأکید داشته، با استفاده از سه رکن اصلی آموزش کارکنان، انتخاب افراد براساس شایستگی و بالاخره، اصلاح نظام‌های عملیاتی و مکانیزه کردن آن می‌کوشند به شکل اصولی و نظام‌مند با آن مبارزه کنند.

در جوامع گوناگون و بر حسب نگرش‌ها و برداشت‌های متفاوت، تعاریف گوناگونی از فساد اداری ارائه شده است. به نظر می‌رسد تعریف بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل [۱] عامتر و گویاتر باشد. از نظر آنها فساد شامل "سوء استفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع شخصی یا خصوصی" و "پیشنهاد دادن، دریافت یا تقاضای هر چیز با ارزش برای تأثیرگذاری بر روی رفتار یک کارمند دولتی یا اداری در فرآیند انجام یک کار یا قرار داد" می‌شود (رفیع پور، ۱۳۸۸: ۱۹؛ Anticorruption online, 2003).

از مسائل مهمی که مدیران در رابطه با رفتار اداری با آن مواجه‌اند، این است که باید کارکنان را تشویق کنند که نسبت به کارفرمای خود احساس تعهد بیشتری کنند (رابینز، ۱۹۹۱: ۲۴) تا کمتر دچار آسیب شوند. از آنجا که در سال‌های اخیر مرز بین کارهای درست و خلاف بیشتر از بین رفته است، اعضای سازمان شاهد کسانی هستند که در اطراف و یا حتی در خود سازمان وجود دارند و آشکارا دست به کارهای خلاف می‌زنند (رشوه می‌گیرند، برای فرار از مالیات گزارش نادرست به سازمان‌های دولتی می‌دهند و). مدیران سازمان‌های مختلف تلاش‌های گوناگونی انجام داده‌اند تا بتوانند اصول

اخلاقی را آموزش دهند. آنان می‌کوشند تا در بسیاری از موارد کسانی را که اشخاص خلافکار را به سازمان معرفی می‌کنند، از هر گونه صدمه مصون دارند (رابینز، ۱۹۹۱: ۲۷).

تعهد سازمانی^۲ یک نگرش مهم شغلی و اداری است، زیرا با رضایت شغلی و عملکرد افراد رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (Shanon, 2003:313). تعهد کارمند به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، بسیار مهم است.

فساد را از جنبه‌های گوناگون می‌توان بررسی کرد. تجربیات روزمره و نتایج تحقیقات نشان داده است که عواملی مثل نارضایتی شغلی، نیازهای مادی، احساس تبعیض در اداره‌ها و ... می‌تواند افراد را نسبت به فساد آسیب پذیر سازد.

اهمیت مسأله مورد نظر در آن است که سازمان‌ها نقش مهمی در جوامع امروزی بازی می‌کنند. از آنجا که سازمان‌ها محل تجمع سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و مالی زیادی هستند، پتانسیل زیادی برای انجام کارهای فراوانی دارند. وجود فساد باعث تضعیف روحیه کارکنان و اتلاف انرژی می‌شود. شواهدی وجود دارد که گویای وجود انواع گوناگون فساد در ادارات ایران است (رفیع پور، ۱۳۷۶؛ ۲۷۸).

گرچه مسأله فساد اداری به خودی خود موضوع دیرپایی است و از صدها سال پیش مورد بحث بوده، اما فرصت‌های کار و برنامه‌ریزی در این خصوص به تازگی فراهم شده است. در واقع "فساد اقتصادی و اداری" دیگر یک تابو نیست که نتوان در مورد آن سخن گفت، بلکه به موضوعی تبدیل شده که سیاستگذاران، کارگزاران اقتصادی، سازمان‌های مربوط به جامعه مدنی و رسانه‌های جمعی به صورت آشکار با آن دست به گریبان هستند. عوامل زیادی،

² Organizational commitment

¹Administrative corruption

در اقتصاد آن کشور نقش دارد؛ نقش دولت در فساد اقتصادی نیز بی‌بدیل است. به عبارت دیگر، هر چه اقتصاد آزادتر باشد، میزان فساد در آن کمتر است (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۷: ۵). با این اوصاف، بررسی فساد در سطح سازمان‌ها قابل اهمیت بوده، تحلیل آن به حل برخی از مسائل کمک خواهد کرد.

بررسی پیشینه تحقیق

در مقاله‌ای با عنوان "آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد" مطرح می‌شود که سازماندهی و رهبری در تولید ناب اهمیت زیادی دارد و عوامل دیگر، از قبیل تکنولوژی اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت، منابع انسانی و مدیریت زنجیره تأمین کنندگان، به ترتیب از دیگر عوامل مهم در دستیابی به تولید ناب هستند. با توجه به آنکه در چنین تولیدی اتلاف به حداقل می‌رسد و حداکثر بهره‌وری از تسهیلات و منابع انسانی و سرمایه به دست می‌آید، پس فساد اداری کاهش می‌یابد. در این مقاله از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی، ضریب رگرسیون چند عاملی و فاکتور آنالیز استفاده شده است (دانایی فرد، ۱۳۸۴: ۱۰۱).

رفیع پور در کتاب خود با عنوان "سرطان اجتماعی فساد"، فساد را مانند گیاهی دانسته که ریشه‌های آن عمیق و کندن آن دشوار است. شرایط داخلی و زیر ساخت‌های مناسب برای فساد را دارای اهمیت دانسته، به علل اجتماعی و اقتصادی آن نیز اشاره می‌کند. نتیجه بخش‌هایی از این تحقیق نشان می‌دهد ۵۰ درصد از مخاطبان، رأی قاضی را فصل الخطاب ندانسته‌اند، به طوری که می‌توان با روش‌هایی نتیجه قضاوت را تغییر داد. بخش سوم از سؤال‌های مربوط به قوه قضائیه که محقق آن را منتشر کرده، این واقعیت را آشکار می‌کند که در سال ۸۵، تنها ۲۰ درصد از پاسخگویان تحقیق فوق، معتقد

چگونگی توجه به این موضوع را روشن می‌کند: نخست از زمان پایان جنگ سرد، دولت‌ها و همکاران خارجی آنها، تأکید کمتری بر زمینه‌های ایدئولوژیک داشته، بیشتر به تجارت و بازارهای سرمایه توجه دارند. این انگیزش تحمل آنها را در قبال هزینه و ریسک ناشی از فساد اداری و اقتصادی پایین می‌آورد. کشورهایی که سطوح بالایی از فساد اداری و اقتصادی در آنها رواج داشته، در بازار جهانی رقابتی، از توان و قابلیت کمتری در جذب سرمایه‌گذاری برخوردارند (ریبئی، ۱۳۸۳: ۱۴۷).

اما اقتصاد و دولت چه تأثیری بر فساد اداری دارند؟ مبارزه با فساد یکی از آرمان‌های هر جامعه‌ای است. جامعه عاری از فساد، جامعه‌ای مطلوب است، ولی در عرصه اقتصادی هنگامی مطلوب می‌شود که رقابت وجود داشته باشد. این رقابت در واقع اطلاعات را شفاف می‌کند. هرچه قدر اقتصاد به سمت خصوصی شدن حرکت کند و دولت کار را به مردم واگذار کند تا تصدیگری‌ها را آنها انجام دهند و همچنین زمینه ظهور و بروز رقابت را بیشتر کند، قطعاً فساد اقتصادی ناشی از رانت‌های اطلاعاتی و نفتی کم خواهد شد. مبانی نظری می‌گوید اگر دولت از کم کردن تصدیگری خودش عبور نکند و بخش خصوصی عرصه برای فعالیتش فراهم نشود، همچنان امکان افزایش فساد اقتصاد وجود دارد. در واقع، شاه بیت رهایی از فساد اقتصادی، رقابت است (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۷: ۴).

تأثیر اقتصاد دولتی بر فساد قطعی است. فساد اقتصادی از دولتی بودن اقتصاد می‌آید. حالا این فساد از هر نوع که می‌خواهد باشد، مثل اختلاس، رشوه و... در واقع، ریشه اصلی فساد اداری و اقتصادی دولتی بودن آن است و عمق آن به میزان نفوذ و نقش دولت بستگی دارد. این مسأله حتی در کشورهای کاپیتالیستی نیز وجود دارد؛ یعنی هر اندازه که دولت

بوده‌اند که در صورت ظلم یک سرمایه‌دار به یک مستمند، شخص ناتوان می‌تواند حقتش را بگیرد (رفیع پور، ۱۳۸۸).

حسن عابدی و همکاران در مقاله‌ای با عنوان "مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرش‌های کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/ سلامت اداری" به این مطلب پرداخته‌اند که آیا ادراکات، تجربیات و نگرش‌های زنان نسبت به فساد متفاوت از مردان است و آیا زنان کمتر از مردان به فساد گرایش دارند و از سوی دیگر، بیشتر از مردان نسبت به فساد واکنش نشان می‌دهند یا خیر؟ این مطالعه، با استفاده از روش پیمایش و تکنیک پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری این مطالعه کارکنان شاغل در دستگاه‌های خدمات دهنده عمومی در شهر تهران بوده و در این خصوص هفده دستگاه مطالعه شده‌اند. نتایج حاصل در اکثر متغیرهای مورد مطالعه تفاوت معناداری بین ادراکات و نگرش‌های زنان و مردان کارمند را نشان نمی‌دهد، اما در برخی موارد مهم تفاوت‌هایی به چشم می‌خورد. زنان تأثیر فساد را بر عرصه‌های مختلف زندگی بیش از مردان می‌دانند، تجربه فساد زنان کمتر از مردان است، زنان میزان آلوده شدن سازمان‌ها، نهادها، بخش‌ها و فعالیت‌ها را به فساد بیش از مردان ارزیابی کرده‌اند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱).

نتایج تحقیقات ذکر شده حاکی از وجود فساد اداری است، اما بررسی‌های صورت گرفته در نقاط ویژه و در سازمان‌های خاصی در ایران انجام شده است. متغیرهای مورد نظر در مطالعات قبلی، شامل اطلاعات مدیریت و ... بوده که با تحقیق پیش رو یکسان نیستند. در مقاله حاضر، به متغیرهای اجتماعی خاصی با زیربنای تئوریک اشاره شده است که در بخش اداری قابل تأمل است. محققان مقاله حاضر به انتخاب سازمان‌های بیشتری در یک استان اقدام نموده‌اند و زمینه‌های بررسی فساد اداری را با برخی عوامل اجتماعی، نظیر: "تعهد سازمانی"، "تمکن مالی"، "توانمندی مدیریت" و ... مرتبط دانسته و تلاش نموده‌اند تا به گونه‌ای جامع‌تر فساد اداری را بررسی کنند که این جامعیت در مطالعات گذشته کم رنگ است.

تریسمن معتقد است فساد رابطه معنی‌دار بسیار منفی با رشد اقتصادی یک کشور دارد؛ بنابراین، هر چه فساد کمتر باشد، پایداری یک نظام دموکراتیک بیشتر است و یا بر عکس، هر چه یک نظام دموکراتیک پایدارتر باشد، کنترل فساد و کاهش آن بیشتر میسر است (Tresiman, 2000).

لدرمن و همکارانش نیز با بررسی وضعیت تعداد زیادی از کشورها نشان داده‌اند که بین مدت زمان ثبات دموکراسی و فساد رابطه معنی‌داری وجود دارد

مبانی نظری تحقیق

برخی صاحب‌نظران، فساد اداری را آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسؤولان دولت می‌دانند که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام

¹ financial needs

² managerial capabilities

دولت می‌گوید، مسؤولان دولتی هرگز مایل نیستند که منافع شخصی یا علایق خانوادگی و اجتماعی بر روی تصمیمات اداری آنها تأثیر بگذارد، اما در دنیای واقعی، هم کارمندان و هم مسؤولان، در اتخاذ تصمیمات حرفه‌ای خود تحت تأثیر روابط شخصی و خانوادگی قرار می‌گیرند که میزان تأثیر این عوامل بر تصمیمات اداری، به خصوصیات فرهنگی هر جامعه وابسته است. تانزی معتقد است، مسؤول دولتی یا کارمند، زمانی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دوستی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد. به عبارتی دیگر، فساد از نظر وی، نقض اصل رفتار برحق، بی‌طرفانه و مبتنی بر ضابطه است که بنابر آن، مناسبات خانوادگی یا شخصی نباید در تصمیمات اقتصادی و اداری سازمان‌های غیر دولتی یا مقامات دولتی، نقشی ایفا کند. به اعتقاد تانزی، فساد در بستر شرایطی که دولت ایجاد کرده است می‌روید؛ شرایطی که به برخی افراد اجازه می‌دهد تا موانع را دور بزنند یا بکوشند تا با پیدا کردن مسیر دادن رشوه به برخی از کسانی که در رأس دستگاه‌های دولتی هستند، امتیازهایی به دست آورند (کیان منش، ۱۳۸۶: ۶-۱۳).

لویتدکه و شوایتزر^۷ عوامل مؤثر بر فساد را در سه بخش جستجو کرده‌اند: (۱) اقتصاد؛ (۲) دولت؛ (۳) سازمان.

در بخش اداری چند متغیر این وضعیت را تقویت می‌کنند: کمبود کنترل، نبود مجازات، پنهان کاری و شفاف نبودن فعالیت کنشگران. در پی این عوامل، فساد نامشهود به تدریج به فساد علنی تبدیل می‌شود و جامعه را در بر می‌گیرد. با نظریات مطرح شده در تحلیل فساد، می‌توان از متغیرهایی مثل نیاز شدید، درآمد‌های کم، که به مقایسه منجر می‌شود، احساس

آن، رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی باشد که عاملی را برای این اقدام اجیر کرده است. براین اساس، آرنولد روگو^۱ و اچ. دی لاسول^۲ چنین اظهار می‌دارند که یک دستگاه فاسد در تمام ساختار نظام اجتماعی اختلال ایجاد می‌کند. کارل فردریچ^۳ نیز مدعی است که هر جا، صاحب قدرتی که مسؤول اداره‌ای است و بر اثر دریافت رشوه‌ای نقدی یا غیرنقدی اغوا شود و به انجام کارهای غیر قانونی مبادرت ورزد، این فرد به منافع عمومی زیان رسانده است. حکومت‌ها و دولت‌ها، از قرن‌ها پیش با مشکل سوء استفاده کارکنان و کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند. حکومت‌ها همیشه نگران سوء استفاده شخصی صاحب منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیاز شغلی خود بوده‌اند. مسؤولیت‌ها و اختیاراتی که طبق قانون به همه کارمندان دولت تفویض می‌شود، زمینه مساعدی را برای سوء استفاده تعدادی فراهم می‌کند. موضوع فساد در تمام زمان‌ها، گریبانگیر دولت‌ها و دغدغه فکری بسیاری از اندیشمندان و متفکران سیاسی بوده است. دانتی^۴ در قرن چهاردهم، در کتاب کمدی الهی خود به مسأله فساد توجه کرده، آن را از نظر درجه‌بندی در اعماق جهنم قرار می‌دهد. به عقیده ماکیاوولی^۵ فساد جریانی است که طی آن موازین اخلاقی افراد را سست و فضیلت و تقوای آنان را از بین می‌برد و از آنجا که افراد ضعیف و عاری از تقوا و پرهیزگاری، بیشتر در معرض زمینه فساد قرار می‌گیرند، باید با کنترل این افراد، هدایت رهبران فکری و کمک دستگاه‌های ناظر، از بروز این مشکل جلوگیری کرد. تانزی^۶ در خصوص نقش کارمندان

¹ Arnold Rogow

² H.D Lasswell

³ Carl Friedrich

⁴ Dante

⁵ Machiavelli

⁶ Tanssi.

⁷ Luedtke, schweitzer

بی‌عدالتی، مشکلات اداری، نظیر نبود کنترل و مجازات، نبود پایبندی‌های مذهبی، منافع شخصی و ... نام برد. اما نظر مرتون^۱ در این زمینه درخور تأمل است: هسته اصلی فکر مرتون در این است که او مسأله آنومی را در به هم خوردن رابطه بین اهداف از یک طرف و وسایل مشروع برای دستیابی به این اهداف از طرف دیگر می‌بیند. به عبارت دیگر، از نظر مرتون انحراف در پی تفاوت بین انگیزه‌های اصلی (ارزش‌ها و نیازهای) منبعث از فرهنگ و امکانات تحقق این انگیزه‌ها به وجود می‌آید (ریتزر، ۲۰۱۱: ۲۱۷). در واقع، وقتی کارمند در یک سازمان امکان دستیابی به اهداف خود را ندارد (اهداف مالی و معنوی) به بیراهه می‌رود و کوشش می‌کند از راه‌های غیر مشروع به آرزوهای خود برسد. مرتون می‌گوید: وقتی بین اهداف فرهنگی (مانند موفقیت و ثروت) و وسایل تشکیلاتی برای رسیدن به این اهداف (مانند تحصیلات، دوستان متنفذ و ...) تناسبی وجود نداشته باشد، در آن صورت افرادی که در یک ساختار اجتماعی تحت فشار قرار گرفته‌اند، احتمالاً بیشتر از دیگران رفتار انحرافی خواهند داشت. این گونه اسباب انجام فساد در سازمان‌هایی که این افراد در آن مشغول به کارند، فراهم می‌شود. از طرفی وجود اعتماد، تعهد و وجود شبکه‌های اجتماعی در سازمان، موجب رضایت شغلی اعضا می‌شود (shanon, 2003). برخی بررسی‌ها نشان داده‌اند کارکنانی که رضایت شغلی آنها بالاست، غیبت و جابه‌جایی‌شان هم پایین‌تر است. آنان دوست دارند در محل کارشان حضور داشته باشند. اگر روابط بین کارکنان سازمان خالی از استرس و حاوی اعتماد و همکاری باشد، تمایل برای سختکوشی بیشتر می‌شود و با رصد کردن کار همکاران کمتر اجازه کم‌کاری را به آنها می‌دهد (به نقل از ساباتی، ۲۰۰۵: ۵). به این

صورت امکان فساد کمتر می‌شود. به اعتقاد سلزنیک^۲، تقسیم کار در ساختار بوروکراتیک بر حسب تخصص، موجب تأکید بر اهداف عملیاتی می‌شود که ممکن است در تضاد با یکدیگر بوده و به ضرر اهداف کلی سازمان به منزله یک کل باشد. سلزنیک "تعهد" را ساز و کاری اساسی در ایجاد نتایج پیش‌بینی نشده می‌داند. تلاش برای کنترل که از این تعهدها و تضادهای منافع مختلف ناشی می‌شود، به عقیده سلزنیک موجب تقویت تقسیم سازمان و تعهد به ایدئولوژی‌ها و اهداف فرعی واحدها می‌شود. بنابراین، در اینجا هم مانند مدل مرتون، نتایج سوء کارکردی حالتی فزاینده یافته، خود موجب تقویت خود می‌شود. بدین ترتیب، سوء کارکردها به طور روز افزون درون ماهیت سازمان‌ها به منزله یک کل نفوذ و بتدریج سازمان را به صورت بالقوه از اهداف رسمی‌اش دور می‌کند (بوریل، مورگان، ۱۹۷۹: ۲۳۷). ساز و کار سلزنیک به دو راه تقسیم می‌شود: اول کاربرد ایدئولوژی برای نیل به سازگاری و وفاداری در سازمان؛ دوم همگزینی که براساس آن گرایش‌های فرقه‌ای مختلف در درون و محیط سازمان به وضعیت تسهیم قدرت سوق داده می‌شود. او معتقد است که از این راه‌ها می‌توان از سوء کارکردها در سازمان پیشگیری کرد. طبق مطالعات بارنارد او به بررسی شیوه‌هایی که می‌توان از طریق مدیریت اجرایی مناسب تعادل را مجدداً برقرار کرد، توجه فراوانی می‌کند. در همین رابطه، او به مدیران توصیه می‌کند که به سازگاری‌های ضروری در رابطه با محیط و در داخل سازمان توجه کنند. درباره توجه به درون سازمان، او به مدیران توصیه می‌کند که شرایط رفتار افراد را از طریق شرطی کردن رفتار فرد با آموزش، تلقین گرایش و با ایجاد مشوق‌ها تغییر دهند (بوریل،

² selznik

¹ merton

مورگان، ۱۹۷۹: ۲۶۸).

اما بینش تیلور درباره انسان اقتصادی، بینشی که به کار صرفاً به صورت ابزاری نگاه می‌کند، "وقتی که کار به صورت علمی طرح‌ریزی شود، دیگر درباره میزان انجام کار و میزان مزد دریافتی هر فرد برای کارش بحثی باقی نمی‌ماند" (اسکات، ۱۹۹۲: ۵۴).

چارچوب نظری تحقیق

فساد اداری نوعی دور زدن موانع است که هم عامل فساد و هم معلول آن امتیازهایی را به دست می‌آورند. نیروی موجود در هدیه داده شده، رابطه متقابل عمودی را به وجود می‌آورد که افراد را وادار به تلافی کردن می‌کند. فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی با رده‌های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد، زیرا فساد اداری در رده‌های بالای سازمان و مدیران عالی به کمک و هماهنگی رده‌های میانی و عملیاتی نظام اداری نیاز دارد که این امر ویژگی نهادینه بودن فساد اداری را گسترش می‌دهد؛ هر چند از نظر فروید و رابیزمن، انسان‌ها با نوعی کنترل درونی همراهند اما به نظر می‌رسد باید اخلاق با درک فایده جمعی پی‌ریزی شود.

براساس نظر روگو و لاسول یک سازمان فاسد در تمام ساختار نظام اجتماعی اختلال ایجاد می‌کند و تانزی معتقد است در دنیای واقعی همه افراد از جمله کارمندان و مسؤولان در اتخاذ تصمیمات حرفه‌ای خود تحت تأثیر روابط شخصی و خانوادگی هستند.

محققان این مقاله از نظر لویتدکه و شواتز در فرضیات استفاده نمودند، زیرا او معتقد است در فساد اداری از عواملی چون کمبود کنترل، نبود مجازات، پنهان کاری و شفاف نبودن فعالیت کنشگران می‌گویند که حتماً متغیرهایی چون نیازهای شدید افراد؛ مثلاً درآمدهای کم، احساس بی‌عدالتی و مشکلات اداری، پایبندی‌های مذهبی و منافع شخصی

مؤثر است. اگر چه تیلور - در فرضیات از نظر تیلور نیز استفاده شده- به انسان اقتصادی می‌اندیشد و به کارفرما توصیه می‌کند که با برنامه‌ای دقیق و دادن مزد کافی به انسان از او کار مورد نظر خود را بخواهد، اما نمی‌توان از نظر بارنارد گذشت که مدیریت اجرایی مناسب، به کارمند به شیوه‌ای مناسب تلقین خواهد کرد تا بتواند کار خود را دقیق‌تر انجام دهد. در کنار نظر بارنارد در فرضیه ۱ به نظر سلزنیک اشاره شده است. او تعهد به سازمان را مانعی در سر راه سوء کارکردها می‌بیند. در دیدگاه مرتون نیز این نظر را به خوبی می‌توان ملاحظه کرد که اگر بین اهداف فرهنگی و وسایل تشکیلاتی برای رسیدن به اهداف عدم تناسب وجود داشت افراد رفتار انحرافی پیدا خواهند کرد. نظر مرتون چارچوب کاملی برای ارائه این مقوله است. مرتون تأکید می‌کند که در تبیین پدیده‌های اجتماعی باید از ساخت اجتماعی شروع کرد، چون ساخت‌های اجتماعی فشاری را بر افراد جامعه وارد می‌سازند که به جای رفتار مبتنی بر همرنگی، به رفتاری ناشی از ناهم‌رنگی مبادرت می‌ورزند. در واقع مرتون استدلال می‌کند که افراد در سازمان و در پی آن سازمان‌ها در نظام اجتماعی تحت فشار ساخت اجتماعی قرار دارند (ریتزر، ۲۰۱۱: ۲۱۷). از نظر او، اهداف و شیوه‌ها دو مقوله مهم در میان عناصر ساخت‌های اجتماعی و فرهنگی هستند. اهداف منفعی است که ما از تشکیل سازمان داریم و شیوه‌ها برای دستیابی به این اهداف طرح ریزی می‌شوند و همراستا نبودن اینها به فساد اداری منجر می‌گردد.

فساد اداری به دلیل تقویت نارضایتی مردم از رفع نیازهایشان، ساختار نظام اجتماعی را آسیب‌پذیر می‌سازد. نظام اجتماعی با شرایطی روبه‌رو می‌گردد که برای ظهور مسایل اجتماعی آماده است و درنهایت، به ضعف مشروعیت نظام ساختاری منجر

و مسئولیت فرد به سازمان است که طی آن فرد عضویت در سازمان را ارزشمند بداند و مایل باشد با تمام توان برای نیل به اهداف سازمان فعالیت کند. تعهد اداری مطابق با نظر پورتر از سه عامل ناشی می‌شود: (۱) قبول اهداف و ارزش‌های سازمان؛ (۲) تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش؛ (۳) میل به باقی ماندن در سازمان (Steers, 1987: 576-577). این مفهوم توسط هفت گویه بر مبنای طیف لیکرت سنجیده شده است.

۲. رضایت شغلی^۳ کارکنان: منظور میزان احساس خوشنودی و امنیت و آرامش خاطر فرد در رابطه با همکار، محیط کار و فعالیت شغلی و رشد و پیشرفت شغلی است؛ به گونه‌ای که این احساس متمرکز بر توانایی فرد در انجام و اجرای هنجارهای حرفه‌ای است (ایمان و اثنی عشری، ۱۳۸۳: ۱۹). برای سنجش این مفهوم از پنج گویه در قالب طیف لیکرت استفاده شده است.

۳. توانمندی‌های مدیریت^۴ سازمان: منظور میزان توانایی و قدرت مدیریت سازمان در اداره بهینه سازمان‌های اداری از طریق انجام فعالیت‌هایی، مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و کنترل به منظور دستیابی به اهداف سازمان است. این مفهوم با شش گویه به صورت طیف لیکرت سنجیده شده است.

۴. تمکن مالی^۵ کارکنان: منظور داشتن حقوق مناسب و رو به افزایش و داشتن زندگی با رفاه‌نسبی است (برای سنجش این مفهوم از هفت گویه در قالب طیف لیکرت استفاده شده است).

تحقیق حاضر به روش پیمایشی^۶، در سال ۱۳۸۹ در بین سازمان‌های اداری شهر یزد انجام شده است.

می‌گردد. هدف اصلی تحقیق حاضر آن است که نقش متغیرهایی، مثل تعهد سازمانی، تمکن مالی و رضایت شغلی بر فساد اداری را مورد سنجش قرار دهد، اما هدف فرعی این است که نقش متغیرهای زمینه‌ای (میزان تحصیلات، نوع سازمان، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه شغلی و سن افراد) را در ارتباط با میزان فساد در قالب فرض‌هایی بررسی کند.

فرضیات پژوهش

۱. بین میزان تعهد سازمانی کارمندان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین میزان رضایت شغلی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین میزان تمکن مالی افراد و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین میزان توانمندی مدیر سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

متغیر وابسته در این مقاله "فساد اداری"^۱ است. فساد اداری حالتی در نظام اداری است که اکثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان آن را به وجود می‌آورد. این تخلفات باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد؛ مثلاً استمرار داشته و البته، تأثیر نسبتاً زیادی در سطوح مختلف اداری داشته باشد. در سنجش این متغیر از هفت گویه بر مبنای طیف لیکرت با دامنه ۱ تا ۵ استفاده گردیده است.

متغیرهای مستقل این بررسی که با استفاده از مطالعات متعدد و چارچوب نظری به دست آمده، عبارتند از:

۱. تعهد سازمانی^۲ کارکنان: به معنای احساس تعهد

³ work satisfaction

⁴ Managerial capabilities

⁵ financial needs

⁶ Survey study

¹Administrative corruption

² Organizational commitment

ارائه شده‌اند. برخی پرسش‌ها نیز به صورت زمینه‌ای به ویژگی‌های عینی افراد شاغل در سازمان اشاره دارد.

جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله، دستگاه‌های اجرایی استان یزد است که براساس آمار نامه موجود در استانداری یزد ۴۴۱۱۶ نفر کارمندان این دستگاه‌هاست (WWW.Ostan yazd.ir، آمارنامه استانداری، ۱۳۸۹). از این تعداد ۳۰۷۹۳ نفر به صورت رسمی و بقیه پیمانی و ... هستند. این دستگاه‌ها که زیر نظر استانداری یا به عبارتی وزارت کشور قرار گرفته‌اند، در ۱۰۳ عنوان نام گرفته‌اند که پژوهشگران از این تعداد دستگاه، به بررسی سازمان‌های اجتماعی - عمومی (تقسیم‌بندی وزارت کشور) پرداختند. اداره‌های مورد نظر ۱۶ مورد بوده‌اند که برای مثال می‌توان از اداره تبلیغات، ثبت احوال و اسناد، آموزش و پرورش و ... نام برد (نام سازمان‌ها و تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده - که برحسب طبقه‌بندی نظام‌مند بود - نزد پژوهشگر محفوظ است).

برای تعیین حجم نمونه مورد مطالعه از فرمول کوکران^۶ استفاده شده است. حجم نمونه براساس این فرمول در سطح ۹۵٪ اطمینان ۴۰۰ نفر به دست آمد. در انتخاب جمعیت نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، برای تعیین میزان حجم نمونه برای هر سازمان نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک برای نمونه‌گیری کارکنان اداری در داخل هر سازمان استفاده شد.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات زمانی مفید و مؤثر واقع می‌شوند که روایی و اعتبار لازم را داشته باشند. روایی صوری که اعتبار ذهنی نیز نام دارد، دلالت بر عقلایی و منطقی بودن ابزار سنجش دارد (بیکر، ۱۳۸۸: ۱۱۸). در این پژوهش، با انطباق گویه‌ها با

روابط بین متغیرها (فرضیات تحقیق) با تعریف عملیاتی که از متغیرها شده، سنجش گردیده است و جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت تحلیل اطلاعات براساس روش‌های مناسب آماری در راستای اجرای طرحی که حاکم بر تحقیق است (علی مقایسه‌ای) انجام می‌پذیرد. به منظور پردازش داده‌ها و تهیه شاخص‌های مناسب برای اجرای مدل‌های آماری مورد نظر، برای هر کدام از متغیرهای مستقل فوق «شاخصی ترکیبی» محاسبه شد. برای این منظور، پس از یکدست کردن گویه‌ها^۱، گویه‌های مربوط به هر متغیر وارد مدل آماری «تجزیه به مؤلفه‌های اصلی» (PCA) شده و عناصر مربوط به بردار ویژه متناظر با بزرگترین مقدار ویژه ماتریس همبستگی درونی آنها به عنوان ضرایب وزنی گویه‌ها استخراج گردید. با ضرب نمودن هر گویه در ضریب وزنی مربوطه و سپس جمع گویه‌های موزون، شاخص ترکیبی^۲ مورد نظر به دست آمد. به این ترتیب، داده‌های مورد نیاز برای اجرای مدل‌های مورد نیاز آماری، در مقیاسی فاصله‌ای - نسبی به دست آمدند. به طور کلی، عملیات مربوط به این مرحله، که در هر مطالعه‌ای پس از مرحله جمع‌آوری داده‌ها^۳ و قبل از مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها^۴ انجام می‌شود، علاوه بر خلاصه‌سازی اولیه و تهیه شاخص‌های کمی و قابل مقایسه، با ارتقای مقیاس داده‌ها از رتبه‌ای به فاصله‌ای - نسبی، باعث افزایش و ارتقای کیفیت داده‌ها^۵ شده، به این ترتیب امکان بهره‌گیری از تمامی روش‌های پارامتری پیشرفته آماری را برای تجزیه و تحلیل آنها فراهم می‌نماید. اطلاعات مورد نظر با استفاده از تکنیک پرسشنامه گردآوری شده که سؤال‌های متغیر مستقل و وابسته به صورت طیف

¹ Recod

² CI: Composed Index

³ data gathering

⁴ data analysis

⁵ data quality

⁶ Cochran

تحقیقات قبلی و چارچوب نظری حاکم بر تحقیق، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار متخصصان و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. سپس با استفاده از نرم افزار spss به اندازه‌گیری آلفای کرونباخ پرداخته شد که مقدار آن برای هر یک از متغیرها در جدول شماره (۲) آورده شده است.

جدول ۱- شاخص سازی متغیر وابسته و مستقل

| متغیرها | شاخص‌ها |
|----------------------------|--|
| فساد اداری | زیر پا گذاشتن مقررات، امتیاز دادن به صاحب منصبان، استفاده از امکانات اداری، ثبت نام فرزندانشان در هر مدرسه یا دانشگاهی، نسبت فامیلی در ادارات، ورود و خروج اداره، انجام خلاف مقررات به نفع سازمان، تمکن مالی کمتر و دادن امتیاز به دیگران (۹ گویه) |
| تعهد سازمانی کارکنان | احساس مسئولیت، ارزشمند بودن عضویت در آن سازمان، دقت در کار ارباب رجوع، وفاداری به سازمان پایبندی به ماندن در سازمان، مشارکت با همکاران (هفت گویه) |
| رضایت شغلی کارکنان | آزادی عمل، استقلال در کار، ابتکار، رضایت، تشویقی و اعطای پاداش، همکاری و توافق، مساعدت، روابط صمیمی، ارتباط مدیران با زیردستان، باقی ماندن و حفظ عضویت، افتخار به این سازمان، آگاهی از وظایف، رضایت از شرایط درونی، رضایت از نحوه کنترل |
| توانمندی‌های مدیریت سازمان | برنامه‌ریزی مدیران، سازماندهی کار، رهبری و نظارت، نزدیک شدن به اهداف اداری، ارتباط خوب بین کارمندان با نظارت مدیر، رسیدن به پاداش‌ها، ریسک در انجام کارها، توسعه گروه‌های کاری و هماهنگی، تقویت روحیه مشارکت، تصمیم‌گیری کارکنان، پرداخت مزایای مادی بیشتر برای عملکرد بهتر افراد، میزان حمایت مدیران، انتقادپذیری |
| تمکن مالی کارکنان | حقوق مناسب، پرداخت اضافه کار، تهیه ماشین و خانه مناسب، بردن فرزندان به مدرسه غیرانتفاعی، رفاه نسبی از نظر شخص، افزایش سالیانه حقوق (هفت گویه) |

جدول ۲- متغیرهای تحقیق و نتایج آزمون آلفای کرونباخ

| متغیرها | ضریب |
|----------------------------|------|
| فساد اداری | ۰,۹۰ |
| تعهد سازمانی کارکنان | ۰,۸۹ |
| رضایت شغلی کارکنان | ۰,۸۴ |
| توانمندی‌های مدیریت سازمان | ۰,۸۵ |
| تمکن مالی کارکنان | ۰,۸۸ |

میزان روایی در حجم نمونه ۳۰ نفر ۰,۹۰۱۴ به دست آمده و در حجم ۳۹۵ نفر به مقدار ۰,۸۸۳ رسیده است

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد از تعداد ۴۰۰ نفر مورد مطالعه حدود ۵۸ درصد آنها مرد و ۴۲ درصد زن بوده‌اند. سن افراد مورد مطالعه بین ۲۴ تا ۷۳ سال در نوسان بوده است. سابقه شغلی افراد از ۱ تا ۳۰ سال منظور شده است. از نظر تحصیلی بیش از ۶۴ درصد آنها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند و مقاطع کاردانی و ارشد هر کدام حدود ۱۵ درصد را به خود اختصاص داده و بقیه دارای مدرک دیپلم

بوده‌اند. میانگین میزان فساد اداری در سازمان‌های مورد مطالعه ۳۳/۷۸ بود که از میانگین نظری (یعنی ۲۷) بالاتر است. فرضیه فرعی اول: بین نوع سازمان و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. مقایسه فساد در سازمان‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد که این میزان در همه سازمان‌ها یکسان و تفاوت معنی‌داری بین آنها مشاهده نمی‌شود.

جدول ۳- آزمون میانگین مقایسه میزان فساد اداری بر حسب نوع سازمان

| Sig. | F | میانگین مجذورات | درجات آزادی | مجموع مجذورات | منبع واریانس |
|-------|-------|--------------------|----------------|------------------|--------------|
| ۰,۲۹۲ | ۱,۱۷۰ | ۵۶,۹۷۷ | ۱۵ | ۸۵۴,۶۵ | بین گروه‌ها |
| | | ۴۸,۶۸۵ | ۳۸۴ | ۱۸۶,۹۴ | درون گروه‌ها |
| | | | ۳۹۹ | ۱۹۵,۴۹ | کل |

فرضیه فرعی دوم: بین میزان تحصیلات و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. آمارهای توصیفی نشان می‌دهد میانگین فساد اداری در افراد با مدرک تحصیلی دیپلم بیش از ۳۷ و

کاردانی بیش از ۳۶ و ارشد ۳۲,۷ و در کل ۳۳,۷۸ است. با توجه به نتایج آزمون تحلیل واریانس می‌توان گفت هر چه سطح تحصیلات پایین‌تر باشد، میزان فساد بیشتر است.

جدول ۴- آزمون میانگین مقایسه میزان فساد اداری بر حسب مقطع تحصیلی

| Sig. | F | میانگین | درجات | مجموع | منبع واریانس |
|-------|-------|---------|-------|--------|--------------|
| ۰,۰۰۰ | ۷,۲۲۱ | ۳۳۷,۹۷۴ | ۳ | ۱۰۱۳,۹ | بین گروه‌ها |
| | | ۴۶,۸۰۷ | ۳۹۶ | ۱۸۵,۳۵ | درون گروه‌ها |
| | | | ۳۹۹ | ۱۹۵,۴۹ | کل |

بنابراین، با توجه به سطح معنی‌داری و میزان F این فرض تأیید می‌شود. فرضیه فرعی سوم: میزان فساد اداری بر حسب جنس متفاوت است. آمارهای توصیفی نشان می‌دهد که میانگین فساد

اداری در بین زنان و مردان در یک سطح قرار دارد و با توجه به نتایج آزمون آماری T.TEST می‌توان قضاوت نمود که بین زنان و مردان از لحاظ فساد اداری تفاوت بارزی وجود ندارد و هر دو در سازمان‌های مورد مطالعه در یک سطح قرار دارند.

جدول ۵- آزمون مقایسه میانگین میزان فساد اداری بر جنس

| فساد سازمانی | گروه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|--------------|---------|-------|---------|--------------|-------|------------|---------------|
| | مرد | ۲۳۳ | ۳۳,۴۷ | ۷,۵۲۱ | - | ۳۹۸ | ۰,۲۹ |
| | زن | ۱۶۷ | ۳۴,۲۲ | ۶,۱۹۴ | ۱,۰۵۶ | | |

فرضیه فرعی چهارم: میزان فساد اداری بر حسب تأهل متفاوت است. آمارها نشان می‌دهد که بین مجردها و متأهلها فساد اداری متفاوت است و بنابر نتایج تحلیل تی تست میزان فساد در میان مجردها بیشتر از افراد متأهل است.

جدول ۶- آزمون مقایسه میانگین میزان فساد اداری بر حسب وضعیت تأهل

| فساد سازمانی | گروه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|--------------|---------|-------|---------|--------------|-------|------------|---------------|
| | مجرد | ۶۴ | ۳۶,۱۹۰۶ | ۶,۱۳۶۳۳ | ۳,۹۴۳ | ۳۹۸ | ۰,۰۰ |
| | متأهل | ۳۳۶ | ۳۳,۱۹۳۵ | ۷,۰۰۵۸۵ | | | |

فرضیه فرعی پنجم: بین سابقه شغلی و میزان فساد اداری رابطه وجود دارد. به منظور تحلیل رابطه این دو متغیر که هر دو در سطح فاصله‌ای قرار دارند. از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون گویای آن است که بین آن دو متغیر رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول ۷- آزمون رابطه میان سابقه شغلی و میزان فساد اداری

| فساد | آزمون آماری | سابقه شغلی |
|--------|-----------------|------------|
| -۰,۰۱۳ | Pearson | |
| ۰,۷۹۶ | Sig. (2-tailed) | |
| ۴۰۰ | N | |

فرضیه فرعی ششم: بین سن افراد و فساد اداری رابطه وجود دارد. نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون نشان داده است که بین آن دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه معکوس و معنی‌دار است؛ یعنی هر چه سن افراد بالا می‌رود، میزان فساد روند کاهشی را نشان می‌دهد.

جدول ۸- آزمون رابطه سن افراد و میزان فساد اداری

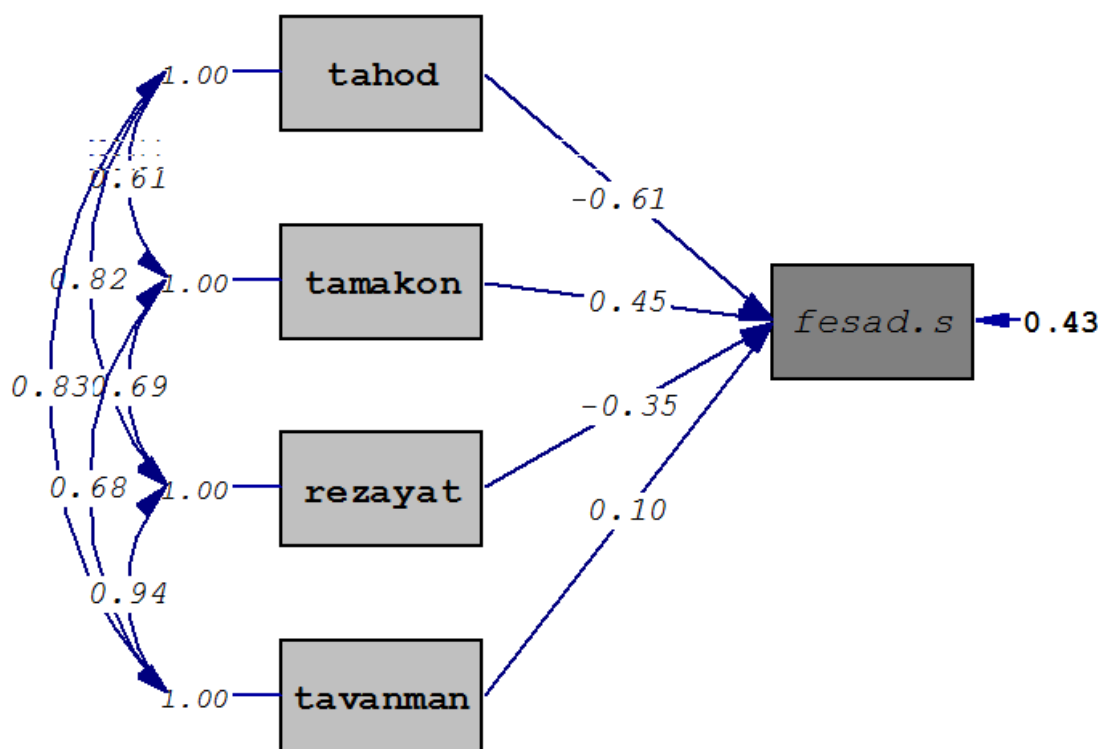
| افراد سن | آزمون آماری | |
|----------|---------------------|--------------|
| -۰,۲۸۰ | Pearson Correlation | |
| ۰,۰۰۰ | Sig. (2-tailed) | سازمانی فساد |
| ۴۰۰ | N | |

افزار Lisrel در بخش Prelis به صورت داده‌های مختص نرم‌افزار لیزرل قرار داده شد و سپس از طریق Simplis و در نهایت لیزرل به طراحی مدل رگرسیونی پرداخته شد. این مدل نشان دهنده روابط متغیرهای مستقل با متغیر وابسته و همچنین روابط متغیرهای مستقل با هم‌دیگر است. مدل‌های رگرسیونی معمولاً یک متغیر وابسته دارند و صرفاً روابط مستقیم را نشان می‌دهند. آماره متناظر اثر متغیرهای مستقل بر وابسته را گاما و آماره متناظر روابط متغیرهای مستقل فی می‌باشد. متغیرهای ارابه شده در مدل عبارتند از تعهد سازمانی q7، تمکن مالی q8، رضایت شغلی q9، توانمندی‌های مدیریت q10 و فساد سازمانی q11. مقادیر موجود در مدل نشان می‌دهد که تعهد سازمانی بیشترین ارتباط را با فساد سازمانی در درجه اول دارد. سپس تمکن مالی بیشترین ارتباط را نشان می‌دهد. رضایت شغلی رابطه منفی با فساد دارد، بنابراین، هر چه رضایت کاهش یابد، فساد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. در کل، ضریب تعیین مدل $0/57 = 1-0/43$ ؛ یعنی ۵۷ درصد از متغیر وابسته یعنی فساد اداری توسط این مدل تبیین شده است و این نشان دهنده برازش خوب مدل است. شاخص‌های متعددی برای برازش مدل در این رویکرد موجود است، از جمله خی دو و Rmse که در این مدل رگرسیونی به خاطر اشباع مدل مقادیری به آنها تعلق نگرفت.

میانگین نظری فساد با توجه به آنکه متغیر وابسته شامل ۹ گویه بوده و با ضرب تعداد گویه در کمترین و بیشترین مقدار طیف (۵-۱) عدد ۴۵-۹ را پیش رو داریم که میانگین نظری آن ۲۷ به دست خواهد آمد. با مقایسه آنچه در محاسبات آماری به عنوان میانگین فساد به دست آمده (۳۳/۷۸) می‌توان ملاحظه کرد که میزان فساد از حد متوسط نظری در ادارات بالاتر است. در فرض‌های بالا متغیرهای زمینه‌ای تحقیق در ارتباط با فساد اداری قرار گرفتند، اما در مدل نظری تحقیق هدف دستیابی به نتایج فرضیه‌های اصلی تحقیق است.

آزمون مدل نظری تحقیق

با توجه به اینکه مدل نظری بینشی کلی به محقق می‌دهد و می‌توان از طریق آن روابط علی متغیرهای درگیر در فساد سازمانی را مورد مطالعه دقیق‌تر قرار داد، لذا پس از تدوین مبانی نظری مدلی طراحی شد و به منظور آزمون مدل نظری تحقیق از نرم افزار مربوط به معادلات ساختاری استفاده شد. از آنجایی که در اکثر تحقیقات علوم اجتماعی معمولاً روابط تک متغیره مدنظر است، لذا بر این اساس محقق نمی‌تواند بینش قویتری در خصوص تحلیل عوامل مؤثر بر موضوع پیدا کند. در این تحقیق، محقق بر آن شد تا علاوه بر روابط دو متغیره به روابط چند متغیره در قالب مدل رگرسیونی بپردازد. در ابتدا متغیرهای مورد نظر در نرم افزار spss تعیین و از طریق نرم



شکل ۱. مدل نظری تحقیق

خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فساد عارضه‌ای است که الگو سازی آن از دیدگاه نظری پیچیده، گردآوری و دسترسی به داده‌ها و ردیابی آن از دیدگاه تجربی دشوار، و مبارزه با آن از دیدگاه سیاسی حساسیت برانگیز است. در پژوهش حاضر، با هدف بررسی عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر فساد اداری با اشاره به نظر اندیشمندان صاحب نظر در مبحث سازمان‌ها به عوامل گوناگونی، از جمله تعهد سازمانی، تمکن مالی، توانمندی‌های مدیریت اداری و رضایت شغلی اشاره شده است. نکته حایز اهمیت این است که در میان سازمان‌های اشاره شده، محققان تلاش کردند تا به نمونه‌گیری جامعی دست یابند و میزان اثرگذاری عوامل مختلف را بر روی فساد اداری بسنجند تا شاید بتوان از این طریق گام کوچکی در کاهش این معضل اجتماعی برداشته شود. در تحلیل‌ها مشخص شده است که سازمان‌ها

در مورد مقایسه فساد تفاوت معنی‌داری با هم نداشته، اما هر چه سطح تحصیلات افراد کارمند پایین‌تر، بوده میزان فساد بیشتری را نشان داده‌اند. نکته دیگر اینکه فساد در میان زنان و مردان یکسان است، اما افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل به فساد دچار می‌شود و هر چه سن افراد بالا می‌رود، میزان فساد رو به کاهش می‌رود. نتایج تحلیل نشان داد که رضایت شغلی رابطه منفی با فساد دارد. سطح رضایت شغلی کارمندان را با رعایت مسائلی - از قبیل: (۱) گسترش درک و آگاهی سرپرست در زمینه مسائل و مشکلات کارمند؛ (۲) کوشش سرپرست برای کمک به کارمند از طریق فراهم ساختن امکانات مالی و آموزشی؛ (۳) بهبود بخشیدن به مناسبات و ارتباطات میان کارمندان از یک سو و کارمندان و مدیران از سوی دیگر (رابینز، ۱۹۹۱: ۱۷۰) می‌توان بالا برد.

را دارد و امکان دستیابی به آن را ندارد، طبعاً اگر به او پیشنهاد پولی را بکنند که هیچ خطری هم برای او نداشته باشد، آن را می‌پذیرد (رفیع پور، ۱۳۸۸: ۳۹). به نظر می‌رسد ما باید سیستم قانونگذاری معیوب خود را اصلاح کنیم، از جهت قضایی تکمیل شویم و آگاهی‌های مردم را بالا ببریم. فساد اداری را در هر کشوری می‌توان دید. در واقع، در هر جایی که ردپایی از تفویض اختیار دیده می‌شود، می‌توان سراغ آن را گرفت. فساد محصول فرعی مداخله دولت در اقتصاد است و متعاقب مداخله آن در اقتصاد، به بهانه برطرف کردن و اصلاح موارد شکست بازار به وجود می‌آید. بر این اساس، حتی اگر حجم بخش عمومی نیز کوچک شود، باز هم فساد خواهد بود، اما از بزرگی آن کاسته می‌شود. چند موضوع مؤثر بدین شرح است: (۱) تعدیل و حذف مقررات و قوانین نسبتاً مبهم، غیرشفاف و زاید، به گونه‌ای که از یک طرف امکان تفسیر و در نتیجه سوء استفاده‌های شخصی بوروکرات‌ها از آنها به حداقل برسد و از طرف دیگر، از قدرت انحصاری اضافی بوروکرات‌ها کاسته شود؛ (۲) شفاف شدن رویه‌های تخصیص و مدیریت منابع عمومی؛ (۳) تکریم حقوق متقاضیان کالاها و خدمات بخش عمومی و برقراری حفاظت‌های قانونی و نهادی جدی تأمین‌کننده آنها؛ (۴) سیاست زدایی از بخش عمومی؛ (۵) افزایش قدرت مانور فعالیت‌های مطبوعاتی، به گونه‌ای که قیمت نسبی فساد اداری به شدت بالا رود (خضری، ۱۳۸۶: ۱۸). همان گونه که نویسندگان مقاله در چارچوب نظری از نظرهای اندیشمندان مختلف استفاده کرده و سپس به طرح فرضیاتی پرداخته بودند، این فرضیات به نوعی تأیید شدند و تعهد از نظر سلزنیک و تمکن از نظر لویتدکه و شوارتز بالاترین مقدار، و رضایت

هرچند جامعه ایران جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که هر دوی آنها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته و همواره بر مبارزه با آن تأکید کرده‌اند؛ با این حال مطلع هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را خواهد بست و در بعد کلان، فاصله‌های طبقاتی را به ارمغان خواهد آورد. در رابطه با رویکردهای پیشگیری مارک ج. سینگر^۱ در کتاب مدیریت منابع انسانی آورده است که برای بیشتر سرپرست‌ها و مدیران، تادیب کارکنان تکلیف سنگین و شاقی است. هدف تادیب پیشگیری از بروز رفتارهای نادرست است که این موجب پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد. او از دو روش نام می‌برد: یک روش سنتی که روش کوره داغ نامیده می‌شود و روش نوین که تادیب نام دارد. هدف این روش حذف کارکنان خاطی نیست، بلکه پیشگیری از بروز رفتار نامطلوب است (سینگر، ۱۳۷۸: ۲۳۰).

به نظر می‌رسد با دادن حقوق و خدمات مناسب به کارکنان، رابطه بین اهداف و وسایل متعادل می‌شود و انگیزه‌های کج اندیشی پایین می‌آید و این مطلب مطابق نظریه مرتون است (رفیع پور، ۱۳۸۸: ۲۶). دانشمندان معتقدند در کشورهای در حال رشد، قوانین مربوط به کنترل فساد به طور معنی‌داری به پیدایش بیشتر رشوه منجر می‌گردد. برای شرایط ایران درخور توجه است که هر چه ابزار کنترل فساد؛ مثلاً تعزیرات روی بیاوریم و آنها را گسترش دهیم این اقدامات بیشتر تأثیری معکوس خواهند داشت، زیرا زمینه و ساختاری که موجب فساد شده است، کارمندان و نیروهای کنترل‌کننده را نیز در بر می‌گیرد و آنها را دچار فساد می‌کند؛ یعنی کارمند جوان مامور تعزیرات که خودش انواع نیازهای مادی

¹ Singer, Marc.G

از نظر مرتون رابطه معنی‌دار منفی با فساد پیدا کردند و این حاکی از تأیید فرضیات مورد نظر محققان است.

با این اوصاف، به نظر محققان و در صحبت با ارباب رجوع ادارات پیشنهادهایی کاربردی مطرح می‌گردد:

۱. باید از اقتصاد غیررسمی جلوگیری کرد. منظور از اقتصاد غیررسمی؛ یعنی مردم و شرکت‌هایی که با دولت سر و کار دارند سعی می‌کنند به منظور پرداخت هزینه‌های کمتر دولتی؛ مثلاً مالیات، کار خود را از کانال غیررسمی پیگیری کنند. مسلم این است که هر چه موانع مالیاتی از طریق تعیین آیین‌نامه‌ها و مقررات بیشتر شود، اقتصاد غیررسمی زیاد می‌شود. هر چه پنهان کاری و قواعد پیچیده برای عامه در سازمان‌ها بیشتر شود، اقتصاد غیررسمی بیشتر می‌شود. از طرفی، در ایران اقتصاد دولتی است، چون همه چیز در اختیار دولت است: تولید، خرید، فروش، بانک، بیمه و دانشگاه. در واقع، نمی‌توان گفت که تمام کسانی که برای دولت کار می‌کنند، صادق هستند. کافی است تنها یک یا ۵ یا ۱۰ درصد تن به رشوه بدهند، این کار چه فسادی ایجاد می‌کند؟! ریشه مفاسد اقتصادی، اقتصاد دولتی است. باید تلاش بر خصوصی سازی اقتصاد جامعه باشد. این کار کلان بوده، اما قابل انجام است. روش‌ها و نظام‌های سنتی هنوز در بیشتر اداره‌ها، محور گردش کارها به حساب می‌آیند و در این روش، همواره راه فرار برای متخلفان باز بوده است. ارائه نظام مطمئن و تعریف شده اداری به شکلی که مدیران موظف باشند تمام اموال اداری و اجرایی را در قالب نظامی مدون، اجراء، تشکیل پرونده دهند و بایگانی کنند و هر لحظه بتوان کلیه اطلاعات را به دست آورد، یکی از راهکارهای جلوگیری از بروز

تخلف اداری است. بنابراین، پایه هر نظام اداری باید بر مبنای شغل و نه شاغل استوار باشد. رسوم غلط و عرف ناشایست اداری: عدم حضور بموقع نظام ارتباط رسمی، عدم نفوذ مدیریت در نظام ارتباط غیررسمی، توان برتری شبکه و ارتباطات غیررسمی نسبت به رسمی را نیز می‌توان به‌عنوان یکی دیگر از راهکارهای افزایش سلامت اداری تلقی کرد.

۲. اطلاع‌رسانی: ناآگاهی ارباب‌رجوع از آیین‌نامه‌ها و مقررات موجود در سازمان‌ها و ارائه نکردن اطلاعات لازم به مراجعان، احتمال تخلف را افزایش می‌دهد و اطلاع‌رسانی و دادن آگاهی از طریق ابزارهایی، همچون تهیه بروشورهای لازم، آگاه کردن مردم از مقررات و آیین‌نامه‌ها و مشخص کردن مسیر ورود و خروج به سازمان‌ها و نحوه ارائه خدمات و... باعث جلوگیری از تخلف خواهد شد. آموزش: در اصل بسیاری از گزارش‌های رسیده به هیأت‌های رسیده به تخلفات اداری غلط است و آموزش ارباب رجوع و مراجعان و همچنین شناساندن تخلفات، جرایم و مجازات‌ها می‌تواند اثر مطلوبی در جلوگیری از تخلف داشته باشد، اما نکته درخور توجه از نظر محققان آسیب‌شناسی این رفتارها در سازمان‌هاست.

۳. بررسی وجدان کاری و افزایش بهره‌وری و البته دستیابی به تولید اجتماعی بهینه از هدف‌های هر جامعه است. باید به نوعی بی‌تفاوتی اجتماعی و کاری را از ذهن کارمندان سازمان‌ها زدود.

۴. پس چاره‌ای جز تقسیم قدرت و تصمیم‌گیری میان طبقات سازمان نیست. اساس کار بر مشارکت و همکاری در سازمان باشد.

۵. نکته دیگر پول، که اکثر کارمندان آن را به‌عنوان عامل انگیزشی یاد می‌کنند، زیرا وسیله ارضای هر نوع نیازی در جامعه امروزی است. پول برای بیشتر

خانواده آنها، رفاه نسبی آنان و همچنین توجه به عوامل اثرگذاری، همچون معنویت، شادی و غم کارکنان نیز نقش مهمی در کاهش تخلفات دارد. ارشاد و راهنمایی: اشتباه را به حساب اشتباه گذاشتن، رعایت شرایط انصاف، مروت، مدارا، محبت و راهنمایی مردم در صدور احکام و بر واجبات تکیه کردن هم در جلوگیری از تخلف می‌تواند کارساز باشد. الگوهای تصمیم‌گیری، عملکردهای دوگانه، بی‌نیازی برخی کارکنان و چند شغله بودن آنها، بازتاب مسائل روانی و جامعه‌شناختی، عدم ثبات شغلی و مدیریت، مدرک‌گرایی محض و بی‌توجهی به تجربه‌ها، تفاوت چشمگیر طبقاتی بین پست‌ها و شغل‌ها، همه می‌توانند در تخلف و یا سلامت اداری نقش فعالی ایفا کنند.

پی‌نوشت

[۱] این سازمان که به اختصار (TI Transparency international) خوانده می‌شود یک نهاد غیردولتی است که در سال ۱۹۹۳ با هدف ارزیابی میزان فساد در مصادیق مختلف آن و با ادعای مبارزه با این پدیده خطرناک در برلین آلمان بنا نهاده شد. اساسی‌ترین شیوه TI در جمع‌آوری اطلاعات بر مبنای ادراک به جای تجربه بوده که در سال‌های اخیر با تغییراتی همراه بوده است (دادخدایی، ۱۳۹۰: ۷۳)

منابع

ایمان، محمد تقی، اثنی عشری، فریده. (۱۳۸۳). "بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی اداری در ایران (سازمان‌های شیراز)" مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان ش ۲، ج ۱۷: ۳۱-۵۸.

انسان‌ها عامل مهمی است. بی‌توجهی به مسائل رفاهی و مالی تبعات دیگری را نیز به دنبال دارد؛ از جمله ترک شغل که در پرسش‌های ما از کارمندان موجود بود، چنانچه در سازمان دیگری به آنها حقوق و دستمزد بیشتری پیشنهاد شود، چه بسا آنان شغل قبلی خود را ترک کنند و موجبات تقلیل نیروی انسانی را فراهم سازند. پس ضرورت دارد شرایط رضایتمندی را به نحوی فراهم نمود و برای ساماندهی کار و تولید روی عوامل و بنیان‌های توسعه و ارکان اصلی جامعه مطالعه و تحقیق شود تا با آگاهی از کم و کیف واقعیت‌ها و برای افزایش بهره‌وری در کار و ارتقای وجدان کاری در افراد اقدام کرده، آنها را به مرحله اجرا در آورد.

۶. شرایط محیطی: وسعت در سازمان‌ها، پراکندگی در واحدها و فضای باز در آنها نیز می‌تواند زمینه‌ساز تخلف در نظام اداری محسوب شود. گزینش، انتصاب و عزل و نصب‌ها: جناحی شدن گزینش‌ها، باندی شدن انتصاب‌ها و عزل و نصب‌ها، اثر بسیار زیادی در نحوه عملکرد دارد. انتصاب افراد نالایق در پست‌های کلیدی و دور کردن افراد شایسته، از جمله عوامل تخلف محسوب می‌شوند. بیکاری پنهان در سازمان‌ها: ایجاد شغل نه برحسب نیاز، بلکه برحسب ارتباط و پرنبودن وقت کاری افراد نیز باعث تخلف می‌شود. واگذاری کار به پیمانکاران کوچک و بزرگ: کوچکتر کردن محدوده مسئولیتی سازمان‌ها و شرکت‌ها از نظر اجرایی باعث می‌شود بسیاری از مجاری تخلف بسته شود. در این راستا، حفاظت فیزیکی و حراست و همچنین وجود هیأت‌های رسیدگی به تخلفات و کمیته‌های انضباطی کار در سلامت اداری نقش خوبی دارند.

۷. جامعه‌شناسی و توجه به درونمایه‌های کارکنان و خانواده‌های آنها: احترام به کارکنان، محترم شمردن

- مطالعات ارتقای سلامت اداری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- کیان منش، کامران. (۱۳۸۶). *تأملی بر موضوع فساد اداری*، تهران: ارتباطات و فناوری.
- Burrell, Gibson, and Gareth Morgan. (1979). *Sociological paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann publications.
- Lederman, Daniel & Loayza, Norman, and Soares, Rodrigo Reis. 2001. *Accountability and Corruption: Political Institutions Matter*, social science research network.
- Ritzer, George. (2011). *Sociological Theory*. Eighth edition. New York: mc graw Hill
- Robbins, Stephen p. (1991). *Organizational Behavior: concepts Controversies, and Applications*. Fourth edition, new jersey: prentice-Hall, Inc
- Sabatini, Fabio. (2005). "Dose social capital Improve Labor productivity in small and Medium Enterprises/" from :www.socialcapitalgetawat.org (sabatin:2005a)
- Scott, Richard W. (1992). *Organization: rational, natural, and open systems*, third edition. New Jersey: prentice-Hall
- Shanon, A. R. (2003). *The relationship between organized recreational programs and job satisfaction*," The University Connecticut
- Steers, R.M. (1987). *An introduction to organizational behavior*". 3 rd ed. scot forsmann and company.
- Tresiman, Daniel. 2000. *The causes of corruption: a cross-national study*, *Journal of Public Economics*, 76 pp 399-457.
- www.Ostan yazd.ir
- بیکر، ترز، آل. (۱۳۸۸). *نحوه تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: نشر نی.
- خضری، محمد. (۱۳۸۳). "فساد اداری"، *فصلنامه مطالعات راهبردی*، ش ۲۹: ۳۰-۴۲.
- دادخدایی، لیلا. (۱۳۹۰). "گذری بر عملکرد سازمان شفافیت بین‌المللی در موضوع اندازه‌گیری فساد" *تعالی حقوق*، ش ۸ و ۹: ۷۳-۸۷
- دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۴). "آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟" *مدرس علوم انسانی*، ش ۳۹: ۱۰۱-۱۱۸.
- دنیای اقتصاد. (۱۳۸۷). "تأثیر اقتصاد دولتی بر فساد اقتصادی و اداری چیست؟" *مصاحبه با دکتر صفدر حسینی، سعید لیلانز، دکتر زیبا کلام*، ش ۸، ۱۵۷۶
- ربیعی، علی. (۱۳۸۳). *زننده باد فساد (جامعه‌شناسی سیاسی فساد در دولت‌های جهان سوم)*، تهران: سازمان چاپ و انتشارات و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۸). *سرطان اجتماعی فساد*، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۶). *توسعه و تضاد*. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- سینگر، مارک ج. (۱۳۷۸). *مدیریت منابع انسانی*، ترجمه فریده آل آقا، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عابدی جعفری، حسن، حسینی هاشم نژاد، داود، حبیبی، لیلا. (۱۳۸۹). "مقایسه ادراکات و نگرش‌های کارکنان زن و مرد نسبت به فساد/ سلامت اداری" *پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*: ۱۰۱-۱۱۷، تهران: مرکز

An Analysis of Administrative Corruption (Administrative Organizations of Yazd City)

Mansour Haghighatian*

Assistant Professor, Department of Sociology, Islamic Azad University- Dehaghan Branch, Dehaghan, Isfahan, Iran

Somayeh Karimizadeh

Ph. D. Student of Sociology, Islamic Azad University- Dehaghan Branch, Dehaghan, Isfahan, Iran

Javad Nazari

Ph. D. student of Sociology, Islamic Azad University- Dehaghan Branch, Dehaghan, Isfahan, Iran

** Corresponding author, e-mail: mansour_haghighatian@yahoo.com*

Introduction

Administrative corruption is a complicated and multi-faceted phenomenon that has many causes and ramifications, which manifest themselves in different forms in various countries and appear to be endemic of all social systems where authority is delegated. Although there might be different definitions of and approaches towards administrative corruption, the definition that has been put forward by the World Bank and Transparency International appears to be more general and comprehensive. It defines corruption as the abuse of public power, office, or resources by public or elected governmental officials for personal gain, e.g. by extortion, soliciting or offering bribes. Recent research findings indicate that organizational commitment and work satisfaction on the part of employees could be an effective antidote to administrative corruption. On the other hand, employee sense of equity and fairness also has been shown to be effective in enhancing organizational commitment. Last but not least, employee financial needs could play a significant part in their vulnerability to corruption. Therefore, the main aim of this paper is as follows: by utilizing the ideas of Selznick on organizational commitment, Merton's views on work satisfaction, Taylor's and Schwartz's ideas on financial needs, and Barnard's views on managerial capabilities, the relationships of these variables on administrative corruption were studied. The other purpose of the paper is to examine the effects of some other related variables like age, sex, level of education, job seniority, and marital status on administrative corruption.

Material and Methods

The research method was quantitative, data collection technique was survey, and the tool of data collection was questionnaire. The research population of the study consisted of all 44116

employees of public organizations of the city of Yazd. Using a stratified sampling technique, 16 administrative organizations were selected. To optimize the generalizability of the findings, p (the relevant characteristic in the population,

which in this study relates to the possibility of corruption) was considered to be 0.50. Then, with the aid of systematic random sampling, 400 employees were selected as research sample. Based on relevant theoretical orientations and the results of empirical research, the following variables were regarded as independent variable: (1) Employee organizational commitment, which refers to the extent that employees believe in organizational goals and values, and the extent to which they are willing to stay with the organization and help it in realizing those goals. Seven Likert-type questions were used to measure this variable. Cronbach alpha coefficient for reliability was 0.89.

(2) Employee work satisfaction, which refers to employees' sense of job security and contentedness with the organization, with his/her coworkers, and how much he/she felt that there are opportunities for progress in his/her job and the organization. Five Likert-type questions were used to measure this variable. Cronbach alpha coefficient for reliability was 0.84.

(3) Managerial capabilities, which refers to the extent of management's power and abilities to run the organization in an optimum level as regards to coordination, planning, leading, and controlling employee activity towards the attainment of organizational goals. Six Likert-type questions were used to measure this variable. Cronbach alpha coefficient for reliability was 0.85.

(4) Employee financial status that referred to employee salary and whether they felt that their salary and fringe benefits were fair and suitable to have a relatively comfortable life. Nine Likert-type questions were used to measure this variable. Cronbach alpha coefficient for reliability was 0.88.

The dependent variable was administrative corruption and it referred to situations where organizational officials and employees felt that the use of their official status for personal gain was possible and justifiable. For example, respondents

were asked to rate their following question: "since officials should be able to use their time and expertise in much needed places, they should not have to wait in queues like everyone else to get their usual chores done". Nine Likert-type questions were used to measure this variable. Cronbach alpha coefficient for reliability was 0.90.

Analysis of variance, the T test, and Pearson correlation coefficients were used to test the relationships among variables, and to test the theoretical model, regression analysis and the Lisrel software were utilized.

Discussion of Results and Conclusions

Research findings showed that the average amount of corruption 33.78 was higher than the expected average of 27. The amount of corruption differed by educational level, that is, as educational level increased the average amount of corruption decreased. It could be said that since jobs requiring higher levels of education also pay higher levels of wages and salaries, therefore their holders may not be as vulnerable to corruption as their counterparts with lower educational levels. The average amount of corruption for singles was 36.89 and that of married individuals was 33.19, therefore it could be said that marital status and corruption are related. Although it could be argued that since married people have more life obligations and therefore have higher expenses, thus being more vulnerable to financial corruptions, but the results showed that their average corruption levels are actually lower than singles. The higher levels of corruption among singles could be due to the fact that singles are less experienced and/or may have lower salaries, since in all probabilities; they were recently hired and are at lower levels of job rankings. It could also be argued that since singles have many more needs such as houses, automobiles, etc. they may be more vulnerable to corruption. No association was found between corruption and years of

employment. This is actually interesting, since one may suspect that experience and tenure on the job could positively or negatively affect vulnerability to corruption and it is something that needs further investigation. The average amount of corruption for men was 33.47 and that of women was 34.22, and the results of the t-test showed that this difference was not statistically significant. This may seem odd because women's participation in out-of-home jobs in Iran is relatively recent and is not very significant- as far as numbers are concerned- and other studies have not found significant amounts of corruption among them. Further research in this area could be illuminating. The results of regression analysis indicated that organizational commitment ($r = -0.61$) and financial needs ($r = 0.45$) were the most important factors affecting corruption. The direction of these relationships is of importance. As one's commitment to the organization increases, his/her chances of committing corruption decreases. This means that organizational authorities should pay enormous attention to the ways and mechanisms that enhance employee commitment. Also, the direct association between financial needs and corruption also needs to be taken seriously, because it shows that as financial needs go up, so does the chances of committing corruption. There was a reverse association between job satisfaction and corruption ($r = -0.35$). This, like organizational commitment, seems reasonable and needs to be taken very seriously. Organizational authorities should be very keen to identify the factors that may lead to job dissatisfaction among employees and find ways to increase their job satisfaction. Managerial capabilities had the least amount of impact ($r = 0.10$). This is somewhat strange, since it appears that managerial capabilities should play a significant role in this area and other studies have found that managerial styles and capabilities do have an effect. Further research in this area can of course be very important. The coefficient of

determination was 0.57 which, although is an acceptable level of goodness of fit, nevertheless, shows that all four independent variables could explain only about 57 percent of the variability of the dependent variable.

Keywords: Administrative corruption, organizational commitment, managerial capabilities, work satisfaction, financial needs

References

- Abedi-jafari, Hasan; Hoseini-hashemnejad, Davood; Habibi, Leila. (2010). "A Comparison of the views and attitudes of male and female employees regarding administrative corruption". *Applied Research*, The college of Management, University of Tehran, pp. 101-117
- Baker, Terese, L. (2009). *How Social Research is Done*. Translated by Hooshang Naeni, Tehran: Nashre Ney
- Burrell, Gibson, and Gareth Morgan.(1979). *Sociological paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann publications.
- Dadkhodae, Leila. (2011). "A Review of the performance of Transparency International regarding the measurement of Corruption". *Transcendental Law*, no. 8-9, pp. 73-87
- Danae-fard, Hasan. (2005). "Will Information Technology Decrease Administrative Corruption?" *The Humanities Instructor*, no. 39, pp. 101-118
- Donya-e-Eqtesad. (2008). *How Does State Economy affect Economic and administrative corruption?* an interview with Safdar Hoseini, Saeed Leylaz, and Dr. Ziba-kalam. No. 1576, pp. 8.
- Faripoor, Faramarz. (1999). *Corruption in Iran*. Tehran: Enteshar publications
- Iman, Mohammad Taghi; Esna-ashari, Farideh. (2004). "Studying the factors that affect Organizational Alienation in Iran (the organizations of Shiraz)". *The Research Journal of the University of Isfahan*, vol. 17, no.2, pp. 31-58

Khezri, Mohammad. (2004). "administrative corruption". *Strategic studies Quarterly*, no. 29, pp. 30-42

Kian Manesh, Camran. (2007). "A Reflection on the Issue of administrative corruption". Tehran: Ertebatat va Fanavri

Lederman, Daniel & Loayza, Norman, and Soares, Rodrigo Reis .2001. *Accountability and Corruption : Political Institutions Matter, social science research network.*

Ritzer, George.(2011). *Sociological Theory*. Eighth edition. New York: mc graw Hill

Rabie, Ali. (2004). *Long Live Corruption: Political sociology of Corruption in the Third World Governments*. The Ministry of Islamic culture and Guidance

Rafipoor, Faramarz. (1997). *Modernization and Conflict: An attempt toward the analysis of the Islamic Revolution and Social Problems o Iran*. Tehran: shahid Beheshti University

Robbins, Stephen p. (1991). *Organizational Behavior: concepts Controversies, and Applications*. Fourth edition, new jersey: prentice-Hall, Inc

Sabatini , Fabio. (2005). "Dose social capital Improve Labor productivity in small and Medium Enterprises/" from :www.socialcapitalgetawat.org (sabatin:2005a)

Scott, Richard W.(1992). *Organization: rational, natural, and open systems*, third edition. New Jersey: prentice-Hall

.Shanon, A. R. (2003). *The relationship between organized recreational programs and job satisfaction,*" The University Connecticut

Singer, Marc J. (1999). *Human Resources Management*. Translated by Farideh Ale-gha. Tehran: the Center for Public administration Training

Steers, R.M. (1987). *An introduction to organizational behavior"*. 3 rd ed. scot forsmad and company.

Tresiman, Daniel. 2000. *The causes of corruption: a cross-national study, Journal of Public Economics*, 76 pp 399–457.

www.Ostan yazd.ir