

شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی (مورد مطالعه شهرداری همدان)

سیده فاطمه معصومی^{۱*}

محمد حکمتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

این پژوهش با هدف تأثیر اعتماد و شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی در شهرداری همدان انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از لحاظ چگونگی گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی و همبستگی و از شاخه مطالعات میدانی و دارای ماهیت کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری همدان در سال ۱۳۹۸ با تعداد کل ۸۰۰ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی طبقه ای - نسبی به تعداد ۲۶۰ نفر برآورد شد. ابزار اندازه گیری اعتماد پرسشنامه اوزگور و تکتاس (۲۰۱۸)، شفافیت سازمانی پرسشنامه هلند و همکاران (۲۰۱۸) و پیشگیری از فساد اداری - مالی پرسشنامه رهنورد و همکاران (۱۳۸۹) بود. یافته ها نشان دادند که سطح اعتماد حدود ۶۲/۸٪، میزان شفاف سازی سازمانی تقریباً ۵۲/۶٪ و پیشگیری از فساد اداری - مالی به میزان حدود ۵۶/۶٪ بود. نتایج حاصل از معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که اعتماد به میزان ۲۷٪ بر پیشگیری از فساد اداری - مالی و نیز شفاف سازی سازمانی به میزان ۶۵٪ بر پیشگیری از فساد اداری - مالی تأثیر گذار بودند. ابعاد اعتماد به ترتیب اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر بر پیشگیری از فساد اداری - مالی در شهرداری همدان تأثیر داشتند و ابعاد شفاف سازی سازمانی به ترتیب پاسخگویی، اعتماد، حسن نیت، صلاحیت و صداقت بر پیشگیری از فساد اداری - مالی در شهرداری همدان تأثیر گذار بودند.

واژگان کلیدی

اعتماد، شفاف سازی سازمانی، پیشگیری از فساد اداری - مالی

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - گرایش بودجه و مالیه عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد توپسرکان، ایران. (* نویسنده مسئول:

Hamedan.tourism@yahoo.com)

۲. مربی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد توپسرکان، ایران. (Mo.Hekmati@IAU.ac.ir)

مقدمه

حکومت‌ها و دولت‌ها، از قرن‌ها پیش با مشکل سوء استفاده کارکنان و کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند و در متون باستانی نیز اشارات متعددی به این پدیده شده است که نشان می‌دهد، حکومت‌ها همیشه نگران سوء استفاده شخصی صاحب منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیاز شغلی خود بوده‌اند. مسئولیت‌ها و اختیاراتی که طبق قانون به همه کارمندان دولت تفویض می‌شود، زمینه مساعدی را برای سوء استفاده تعدادی فراهم می‌کند و هزینه‌های اضافی متعددی که جرائمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل که جرائم جدیدی نیستند به جامعه و دولت تحمیل می‌کنند که این مهم سبب شده است تا کارشناسان علوم سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در دهه‌های اخیر به پدیده فساد و ابداع روش‌های مؤثر و کم هزینه برای پیشگیری و مقابله با آن توجه نشان دهند. فساد مسأله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته‌اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل می‌داده است (توبه و همکاران، ۱۳۹۶).

به واقع می‌توان گفت فساد پدیده‌ای همزاد حکومت است. یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت از همان زمان فساد نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسب تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است. به طور کلی فساد به سه دسته، سیاسی، اداری و مالی (اقتصادی) تقسیم می‌شود. فساد سیاسی، سوء استفاده رهبران سیاسی از قدرت دولت است، برای کسب منافع خصوصی و شخصی با هدف افزایش قدرت و ثروت. فساد اداری: آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت را شامل می‌شود که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن، رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص دیگر باشد (سرفرازی و همکاران، ۱۳۹۶) و فساد مالی (اقتصادی): نقص قوانین موجود برای تأمین منافع و سود شخصی است. سطح بالای فساد اقتصادی موجب ناکارآمدی سیاست‌های دولتی می‌شود (محمودی، ۱۳۸۲).

توجه به فساد اداری و تحریک این دغدغه در نهادهای بین‌المللی به ویژه نهادهای پولی و اقتصادی به سال ۱۹۶۶ بر می‌گردد. در آن سال بود که افکار عمومی متوجه اظهاراتی شد که در اجلاس سالانه ی نهادهای مالی چندملیتی به وسیله مدیرعامل صندوق بین‌المللی پول مطرح شد و آن این بود که دولت‌ها باید مقابله خود نسبت به فساد اداری و عدم تحمل آن را در اشکال مختلف به اثبات رسانده و نشان دهند؛ به ویژه رد این ارتباط اصطلاح رئیس بانک جهانی وقتی که از فساد به عنوان سرطان نام برد، تحریک و تحرک و انگیزش بیشتر در توجه و پرداختن به موضوع فساد و تأمین سلامت اداری را دربر داشت. اگر ارتشا را که یکی از انواع کنش‌های فسادگونه است، مورد توجه قرار دهیم، سالانه چیزی حدود ۲ الی ۵ درصد از کل تولید جهان به صورت رشوه رد و بدل می‌شود (دادگر و معصومی نیا، ۱۳۸۳). همچنین تخمین در سال ۲۰۰۹ نشان می‌دهد افرادی که رشوه محافظه کارانه‌ای از پیمایش سنجه جهانی فساد پرداخت کرده بودند ۷ درصد از درآمد سالیانه خود را به آن اختصاص داده‌اند. به این ترتیب اثرات وقوع کنش فساد و عدم وجود سلامت در سازمان‌ها می‌تواند بسیار گسترده‌تر از محدوده یک سازمان باشد. درحقیقت، فساد در سطوح اداری و سایر بخش‌های جامعه مانند عفونت است که اگر به اندام و ساختار جامعه سرایت کند، اعضای آن را یک به یک فاسد کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکره جامعه را از بین ببرد. از سوی دیگر بند نوزدهم سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری، قوای نظام را ملزم به شفاف‌سازی اقتصاد و سالم سازی آن و جلوگیری از اقدامات، فعالیت‌ها و زمینه‌های فسادزا در حوزه‌های پولی، تجاری، ارزی و ... می‌نماید. عدم شفافیت در اقتصاد موجب فساد اداری، اقتصادی و

مالی و همچنین امکان ناپذیری برنامه ریزی صحیح و جامع اقتصادی و متناوب بودن سیاست ها در اقتصاد می گردد. لذا توجه به فساد اداری و مالی و عوامل اثر گذار بر آن از جمله مسائل مهم و پر اهمیتی است که مورد توجه بسیاری از مسئولین به خصوص مسئولین سازمان دولتی قرار گرفته است و آنان را بر آن داشته است که به واکاوی چالش فساد اداری - مالی بپردازند و با شناسایی عوامل مؤثر بر آن میزان فساد اداری را در سازمان شان تقلیل دهند.

همچنین پژوهش حاضر از این حیث دارای ضرورت است که نگاهی به قوانین موجود در کشور نیز این موضوع را نشان می دهد که مسئله فساد و سلامت اداری به قدری برای مسئولین و قانون گذاران مهم و ضروری به نظر رسیده است که در قانون اساسی، قانون تعزیرات، قانون مسئولیت مدنی، قانون مبارزه با پولشویی، قانون ارتقای سلامت اداری و... سلامت و فساد اداری مورد توجه ویژه قرار گرفته است.

بنابراین معضلات ناشی از فساد اداری - مالی به عنوان چالش هایی که همواره پیش روی مدیران هستند تلقی می شوند که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آن ها، طبیعتاً کنترل آن ها نیز بسیار دشوار است؛ لذا ریشه یابی و شناسایی عوامل اثر گذار بر فساد اداری و مالی مسأله ای مهم درخور توجه است. لذا فساد اداری - مالی نیز در شهرداری همدان بالطبع به عناوین مختلف وجود دارد و می تواند علل مختلفی داشته باشد. سازمان شهرداری همدان سازمانی نسبتاً بزرگ می باشد که با گردش مالی سالیانه قابل توجه نقد و غیر نقد در آن، زمینه بروز تخلف و فساد اداری - مالی را فراهم می آورد. از این رو در شهرداری همدان، یکی از وظایف اصلی این ستاد که در سال های اخیر احیاء گردیده است و مورد توجه مدیران آن قرار گرفته است "بررسی و پژوهش علمی پیرامون فساد اداری و پیشگیری از آن و عوامل تأثیر گذار بر آن" بوده است، لازم به ذکر است که پژوهش های متعددی در کشورمان پیرامون فساد اداری - مالی انجام شده است، لکن کمتر پژوهشی به بررسی تأثیر اعتماد و شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی پرداخته است که پژوهش حاضر در پی پر نمودن این شکاف تحقیقاتی بر آن برآمده است تا به بررسی این مهم پرداخته و پاسخگوی این سؤال باشد که آیا اعتماد و شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی در شهرداری همدان تأثیر دارد؟

فساد اداری - مالی

فساد اداری - مالی موجب تضعیف اعتقادات و باورهای دینی و ناکارآمدی سیستم اداری و در نتیجه زیر سؤال رفتن مشروعیت سازمان و محرومیت ارباب رجوع از حقوق قانونی خود می شود. در کشورهای اسلامی، تقویت رهنمودهای دینی و باورهای اخلاقی، رعایت حقوق مالی و اقتصادی مردم و مانند اینها، عامل اساسی در جلوگیری از فساد است. با این حال در بسیاری از موارد، مظاهر فساد اداری و اقتصادی در کشور نمایان می گردد. با توجه به تسلط افراطی دولت بر اقتصاد ایران، ۹۰٪ جرائم اقتصادی ایران در بخش دولتی اتفاق می افتد. برای مقابله با این پدیده، دو راهکار درمانگر و پیشگیرانه قابل ارائه است. تصمیم گیرندگان و مردم به راهکار درمانگر به جهت جنجالی بودن و سهل الوصول بودن آن (مجازات مجرمین) تمایل دارند و لیکن راهکار پیشگیرانه، به نحو آهسته و پیوسته، احتمالاً کارآیی بیشتر و آسیب پذیری کمتری را در پی دارد. از جمله علل فساد اداری - مالی، ضعف و ناکارآمدی مدیریت مؤسسه ها در کاهش فرصت های مجرمانه است. از این رو همچنان فساد یکی از معضلات عمده موجود در این سازمان هاست (موسی پور و کرامتی، ۱۳۸۴).

از دیگر راهکارهای مقابله با فساد اداری - مالی شفافیت سازمانی می باشد، در باب رابطه شفافیت و فساد، مطالعات زیادی انجام شده است، جالب آنکه بسیاری از این گونه مفاهیم، برای اولین بار در دوران حکومت حق دار امام علی (علی علیه

السلام) نمود و تجلی پیدا کرده اند. ویژگی هایی چون شفافیت، پاسخگویی و حساب پس دهی، حق دسترسی عموم به اطلاعات و مشارکت آنان در امور، فساد ستیزی، شایسته سالاری، بی طرفی اداری برای ارائه خدمت به عامه، سوق دادن هزینه های عمومی در جهت منافع عامه و ضرورت کارآمدسازی و کارآیی نظام اداری، از جمله اصطلاحاتی هستند که امروزه در نحله هایی چون بازآفرینی حکومت کارآفرین، حکومت الکترونیک، و حکمرانی خوب مطرح می شوند، در حالی که پیش از این در چهارچوب نظام اداری علوی مورد تأکید بوده اند (پور عزت، ۱۳۸۹).

اداره سالم بر الگوی مطلوب اداره سازمان های اجتماعی دلالت دارد و هدف از کاربست آن، واکنشی است به پدیده فساد بوروکراتیک در سازمان های اجتماعی مفهوم حکمرانی سالم اولین بار در اعمال و رفتار حکومتی کوروش (۵۵۰ سال ق.م). بنیان گذار اولین دولت بزرگ یا امپراطوری پارسی (هخامنشی) مطرح شد و توسط جانشین او، داریوش بسط و توسعه یافت (فرازمند^۱، ۲۰۰۴). در واقع، حکمرانی سالم، مفهومی صریح تر از حکمرانی خوب است و در کاربست آن بر انطباق پذیری، ظرفیت سازی و توسعه ظرفیت و نوآوری در خط مشی و مدیریت تأکید می شود (پورعزت، ۱۳۹۰).

به طور کلی فساد اداری- مالی از جمله مهمترین آسیب های معیشتی و موانع بازدارنده حکمرانی سالم است. مجموعه ای از راهکارها برای جلوگیری و فساد و افزایش سلامت قابل اخذ است که مهمترین آنها عبارتند از: عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اداری و ساختاری و عوامل رفتاری بر همین اساس راهکارهای اصلاح سیستم اداری عبارتند از: توسعه اخلاق و جامعه پذیری، توسعه مشارکت، بهبود فراگرد جبران خدمات، تقویت سیستم های اطلاعاتی و بهبود فناوری اطلاعات در قالب حکومت الکترونیک، افزایش شفافیت، افزایش استقلال و پاسخ گویی و تفویض اختیار متناسب با آن همچنین بر مواردی نظیر تدوین منشور حرفه ای به خصوص در حوزه اداری و مالی، استفاده از پژوهش های علمی در شناخت نقاط ضعف اداری و عوامل جرم زا، شناسایی موقعیت هایی که تضاد منافع در آنها بالا است و تغییر آیین نامه اداری، ضمن ملاحظه تضاد منافع تأکید می شود. به طور کلی توجه رأس سازمان باید به همراه ریشه یابی اتفاقات معمول و روزمره در ارتباط با عملکرد و احتمال فساد معطوف باشد و چهار مرحله خواسته، مراقبت، صلاحیت و عمل دقیق و صادقانه را مد نظر قرار دهد تا با ریشه یابی علل خطاها و برطرف سازی آنها، کارکنان را تشویق کند که با آگاهی بتوانند خطاها را جبران کرده و به مقامات مسئول گزارش دهند و از اشتباهات گذشته پند گیرند (کیانی و پورعزت، ۱۳۹۲).

شفافیت سازمانی

تحقیقات بسیاری در خصوص عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی انجام شده است. به طور کلی می توان نتایج حاصل از این تحقیقات را به دو دسته کلی تقسیم نمود:

۱- دسته ای از تحقیقات نشان می دهند که نقش عوامل محیطی از قبیل نظام های قانونی حاکم بر گزارشگری مالی، قوانین حمایتی از سرمایه گذاری و میزان توسعه و پیشرفت کشورها در تبیین تفاوت میزان شفافیت در بین شرکت های مختلف در سطح دنیا اهمیت بیشتری دارد (بوشمن، پیوتروسکی و اسمیت، ۲۰۰۴؛ نونو، فرناندز و میگوئل فریرا^۲، ۲۰۰۷).

۲- بسیاری از تحقیقات به خصوصیات خاص شرکت ها پرداخته و رابطه معنی داری بین این خصوصیات با میزان شفافیت شرکتی پیدا کرده اند. این خصوصیات به طور عمده شامل اندازه شرکت، میزان سودآوری، تمرکز مالکیت، تعداد اعضای هیأت مدیره غیر موظف و مستقل، میزان اتکا به تأمین مالی برون سازمانی و نسبت های اهرمی، فرصت های سرمایه گذاری

^۱ Farazmand

^۲ Nuno Fernandes & Miguel A. Ferreira

و استفاده از حسابرسان مستقل عضو چهار مؤسسه بزرگ دنیا بوده است (نونو فرناندز و میگیل فریرا، ۲۰۰۷؛ موریس^۱ و همکاران، ۲۰۰۴؛ دولچ، کارالیه و استولز^۲، ۲۰۰۵).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است، از لحاظ چگونگی گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی و جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شهرداری همدان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که تعداد کل آنها ۸۰۰ نفر می‌باشند. نمونه آماری کارکنان در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی طبقه‌ای - نسبی به تعداد ۲۶۰ نفر برآورد شد. به منظور دستیابی به هدف نهایی تحقیق، در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات و تدوین فرضیه‌ها و تدوین مدل تحقیق از روش کتابخانه‌ای، اسنادی و پیمایشی استفاده شد. همچنین به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ذیل بهره خواهیم برد.

الف) شفاف سازی سازمانی: در این پژوهش از پرسشنامه شفافیت سازمانی، هلند و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال پنج گزینه‌ای می‌باشد که به صورت طیف لیکرت نمره گذاری شده است. این پرسشنامه دارای ۵ بعد اعتماد، صلاحیت صداقت، حسن نیت و پاسخگویی می‌باشد.

ب) پیشگیری از فساد اداری - مالی: پیشگیری از فساد اداری - مالی در این پژوهش توسط پرسشنامه ۲۳ سؤالی رهنورد و همکاران (۱۳۸۹) سنجیده شد که به صورت طیف لیکرت نمره گذاری شده است. این پرسشنامه شامل پنج بعد پیشگیری از قانون گریزی، پیشگیری از ضعف پاسخگویی و نظارت، پیشگیری از ضعف سیستم عملکرد، پیشگیری از بروکراسی زائد و پیشگیری از ناکارآمدی سیستم نگهداری کارکنان می‌باشد.

یافته های پژوهش

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۳ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره (۱) به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول (۱) بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
شفاف سازی سازمانی	۰/۰۴۹	۰/۲
پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۰۶۷	۰/۰۰۷

با توجه به جدول شماره (۱) می‌توان نتیجه گرفت که سطح معناداری متغیر شفاف سازی سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ است و این گویای این مطلب است که متغیر شفاف سازی سازمانی دارای توزیع نرمالی است. در حالی که سطوح معنی داری متغیر پیشگیری از فساد اداری - مالی کوچکتر از ۰/۰۵ هستند و لذا این متغیرها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند. بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده می‌شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم افزار آن است که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

¹ Morris

² Diodge, Andrew Karolyi & Rene' Stuiiz

³ Kolmogrov-Smirnov (KS)

مدل اندازه گیری آزمون روایی آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سؤالات هر بعد انجام می شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تأییدی سؤالات متغیرهای پژوهش می پردازد. بنابراین در جدول شماره (۲) بارهای عاملی هریک از سؤالات پرسشنامه آورده شده است:

جدول (۲) بارهای عاملی سؤالات در مدل اندازه گیری پژوهش

متغیر	بعد	سوال	بارعاملی	نتیجه
شفاف سازی سازمانی	اعتماد	۱	۰/۷۹۶	تأیید سؤال
		۲	۰/۷۰۱	تأیید سؤال
		۳	۰/۸۱۸	تأیید سؤال
	صلاحیت	۴	۰/۸۵۹	تأیید سؤال
		۵	۰/۷۵۹	تأیید سؤال
		۶	۰/۸۴۸	تأیید سؤال
	صداقت	۷	۰/۸۳۶	تأیید سؤال
		۸	۰/۸۲۹	تأیید سؤال
		۹	۰/۷۳۸	تأیید سؤال
		۱۰	۰/۸۱۳	تأیید سؤال
پیشگیری از فساد اداری-مالی	حسن نیت	۱۱	۰/۸۳۷	تأیید سؤال
		۱۲	۰/۸۶۹	تأیید سؤال
		۱۳	۰/۸۴۷	تأیید سؤال
	پاسخگویی	۱۴	۰/۷۲۲	تأیید سؤال
		۱۵	۰/۸۱۴	تأیید سؤال
		۱۶	۰/۷۵۲	تأیید سؤال
		۱۷	۰/۸۲۹	تأیید سؤال
	پیشگیری از قانون گریزی	۱	۰/۷۰۱	تأیید سؤال
		۲	۰/۷۲۲	تأیید سؤال
		۳	۰/۷۴۹	تأیید سؤال
		۴	۰/۸۰۱	تأیید سؤال
		۵	۰/۷۲۴	تأیید سؤال
پیشگیری از ضعف پاسخگویی و نظارت	پیشگیری از فساد اداری-مالی	۶	۰/۸۰۹	تأیید سؤال
		۷	۰/۷۴۸	تأیید سؤال
		۸	۰/۷۳۵	تأیید سؤال
		۹	۰/۷۷۶	تأیید سؤال
		۱۰	۰/۶۷۶	تأیید سؤال
		۱۱	۰/۴۷۷	تأیید سؤال

متغیر	بعد	سوال	بارعاملی	نتیجه
پیشگیری از ضعف سیستم عملکرد		۱۲	۰/۷۰۷	تأیید سؤال
		۱۳	۰/۶۹۴	تأیید سؤال
		۱۴	۰/۷۸۱	تأیید سؤال
		۱۵	۰/۷۸۲	تأیید سؤال
		۱۶	۰/۸۱۳	تأیید سؤال
		۱۷	۰/۸۲۴	تأیید سؤال
پیشگیری از بروکراسی زائد		۱۸	۰/۶۸۲	تأیید سؤال
		۱۹	۰/۷۹۸	تأیید سؤال
		۲۰	۰/۷۵۳	تأیید سؤال
		۲۱	۰/۷۶۴	تأیید سؤال
پیشگیری از ناکارآمدی سیستم نگهداری کارکنان		۲۲	۰/۸۴۸	تأیید سؤال
		۲۳	۰/۵۹۹	تأیید سؤال

جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که سؤالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۴ می‌باشند، در مدل اندازه‌گیری (بیرونی) باقی مانده و تأیید می‌شوند و سؤالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۴ هستند حذف می‌گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می‌گیرد.

آزمون روایی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون‌ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره (۳) آورده شده است:

جدول (۳) بررسی روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
اعتماد	0/598
حسن نیت	0/724
شفاف سازی سازمانی	0/503
صداقت	0/648
صلاحیت	0/678
پاسخگویی	0/609
پیشگیری از بروکراسی زائد	0/556
پیشگیری از ضعف سیستم عملکرد	0/651
پیشگیری از ضعف پاسخگویی و نظارت	0/560
پیشگیری از فساد اداری - مالی	0/522
پیشگیری از قانون‌گریزی	0/566
پیشگیری از ناکارآمدی سیستم نگهداری کارکنان	0/554

همان طور که مشخص می‌باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سؤال می‌باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود. بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد و این نشان می‌دهد که سؤالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سؤالات اندازه‌گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اصلاح شده براساس آزمون آلفای کرونباخ^۱، آزمون پایایی ترکیبی^۲ و آزمون اسپیرمن^۳ مورد سنجش قرار می‌گیرد. در جدول شماره (۴) پایایی مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول (۴) بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری اصلاح شده

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
اعتماد	0/755	0/737	0/816
حسن نیت	0/809	0/810	0/887
شفاف سازی سازمانی	0/937	0/941	0/944
صداقت	0/818	0/823	0/880
صلاحیت	0/761	0/767	0/863
پاسخگویی	0/784	0/787	0/861
پیشگیری از بروکراسی زائد	0/724	0/715	0/789
پیشگیری از ضعف سیستم عملکرد	0/737	0/743	0/848
پیشگیری از ضعف پاسخگویی و نظارت	0/852	0/862	0/886
پیشگیری از فساد اداری - مالی	0/928	0/932	0/936
پیشگیری از قانون گریزی	0/846	0/849	0/886
پیشگیری از ناکارآمدی سیستم نگهداری کارکنان	0/799	0/746	0/785

براساس جدول شماره (۴) می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سؤالات متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سؤالات هر متغیر می‌پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسler و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه‌ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنجش می‌شود که بتواند همبستگی بین سؤالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سؤالات هر متغیر در داخل مدل اندازه‌گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می‌شود که هر سؤال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم‌پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر سه متغیر اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

¹ Cronbach's Alpha

² Composite Reliability (CR)

³ Spearman

کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه گیری متغیرها براساس سؤالات آنها می پردازد. در جدول شماره (۵) کیفیت مدل اندازه گیری برای تک تک متغیرها آورده شده است:

متغیر	کیفیت مدل	نتیجه
شفاف سازی سازمانی	۰/۴۲	بسیار قوی
پیشگیری از فساد اداری - مالی	۰/۳۲۳	قوی

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه گیری متغیر پیشگیری از فساد اداری - مالی در مدل اندازه گیری پژوهش قوی و کیفیت مدل اندازه گیری متغیر شفاف سازی سازمانی بسیار قوی است.

مدل ساختاری

فرضیه اصلی پژوهش

شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی در شهرداری همدان تأثیر دارند.

جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه گیری (بیرونی)، به بررسی معناداری مدل ساختاری (بیرونی) می پردازیم. جدول شماره (۶) آزمون معناداری فرضیه اصلی پژوهش را نشان می دهد.

جدول (۶) بررسی فرضیه اصلی پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
شفاف سازی سازمانی → پیشگیری از فساد اداری - مالی	۰/۶۴۷	۰/۰۵۲	۱۲/۳۸۵	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره (۶) می توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای تمامی روابط خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. بنابراین می توان گفت که شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی تأثیر دارند. شفاف سازی سازمانی به میزان ۶۵٪ بر پیشگیری از فساد اداری - مالی تأثیر گذار هستند. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه اصلی پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی پیشگیری از فساد اداری - مالی مورد سنجش قرار می گیرد. بنابراین جدول شماره (۷) به بررسی قدرت پیش بینی پیشگیری از فساد اداری - مالی در فرضیه اصلی پژوهش می پردازد.

جدول (۷) قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه اصلی پژوهش

متغیرهای پیش بین	R ² تنظیم شده	نتیجه	f ²	نتیجه	CV Red	نتیجه
شفاف سازی سازمانی	۰/۷۶۲	بسیار قوی	۰/۷۳۳	بسیار قوی	۰/۲۷۶	قوی

¹ Commuality Cros Vality (CV com)

جدول شماره (۷) نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که شفاف‌سازی سازمانی روی هم رفته به میزان ۷۶٪ و به صورتی بسیار قوی پیشگیری از فساد اداری-مالی را به عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهند. شاخص f^2 نشان‌دهنده سهم هر متغیر پیش بین در R^2 تنظیم شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بنابراین از این شاخص می‌توان نتیجه گرفت که سهم شفاف‌سازی سازمانی در R^2 تنظیم شده به ترتیب در سطح متوسط و بسیار قوی بوده. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری^۱ است، برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر پیشگیری از فساد اداری-مالی به میزان ۲۸٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه اصلی پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می‌شود.

فرضیه فرعی دوم پژوهش

ابعاد شفاف‌سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری-مالی در شهرداری همدان تأثیر دارند. جهت بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره (۸) آزمون معناداری فرضیه فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۸) بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t- value	سطح معنی داری	نتیجه
اعتماد $\rightarrow$ پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۲۴۲	۰/۰۴۶	۵/۲۹۲	۰/۰۰۱	معنادار
صلاحیت $\rightarrow$ پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۱۳۸	۰/۰۶۴	۲/۱۵۴	۰/۰۳۲	معنادار
صداقت $\rightarrow$ پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۱۲۹	۰/۰۶۴	۲/۰۰۵	۰/۰۴۶	معنادار
حسن نیت $\rightarrow$ پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۱۶۱	۰/۰۵۵	۲/۹۱۹	۰/۰۰۴	معنادار
پاسخگویی $\rightarrow$ پیشگیری از فساد اداری-مالی	۰/۳۲۵	۰/۰۷	۴/۶۳۷	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره (۸) می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای تمامی روابط به غیر از روابط صلاحیت و صداقت با پیشگیری از فساد اداری-مالی، خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. در حالی که چون مقدار t-value برای روابط صلاحیت و صداقت با پیشگیری از فساد اداری-مالی خارج از بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- است، بنابراین این روابط با سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که ابعاد شفاف‌سازی سازمانی به ترتیب پاسخگویی، اعتماد، حسن نیت، صلاحیت و صداقت بر پیشگیری از فساد اداری-مالی در شهرداری همدان تأثیر دارند. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگ‌تر نیز از همان جامعه، فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی پیشگیری از فساد اداری-مالی مورد سنجش قرار می‌گیرد. بنابراین جدول شماره (۹) به بررسی قدرت پیش‌بینی پیشگیری از فساد اداری-مالی در فرضیه فرعی دوم پژوهش می‌پردازد.

¹ Cross Validity Redundancy (CV Red)

جدول (۹) قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در فرضیه فرعی دوم پژوهش

پیشگیری از فساد اداری-مالی			متغیر ملاک		
نتیجه	CV Red	نتیجه	f^2	نتیجه	R^2 تنظیم شده
		متوسط	۰/۱۲۶		اعتماد
		متوسط	۰/۰۲۴		صلاحیت
قوی	۰/۲۶۹	ضعیف	۰/۰۱۵	بسیار قوی	۰/۷۴۲
		متوسط	۰/۰۲۷		حسن نیت
		متوسط	۰/۱۴		پاسخگویی

جدول شماره (۹) نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که ابعاد شفاف سازی سازمانی روی هم رفته به میزان ۷۴٪ و به صورتی بسیار قوی پیشگیری از فساد اداری-مالی را به عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهند. شاخص f^2 نشان‌دهنده سهم هر متغیر پیش بین در R^2 تنظیم شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بنابراین از این شاخص می‌توان نتیجه گرفت که سهم ابعاد شفاف سازی سازمانی از جمله پاسخگویی، اعتماد، حسن نیت و صلاحیت در R^2 تنظیم شده در سطح متوسط و در زمینه بعد صداقت در سطح ضعیف بوده و در این بین متغیر پاسخگویی سهم بیشتری نسبت به سایر ابعاد شفاف سازی سازمانی در R^2 تنظیم شده دارد. همچنین شاخص CV Red که همان آزمون کیفیت مدل ساختاری است، برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر پیشگیری از فساد اداری-مالی به میزان ۲۷٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه فرعی دوم پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می‌شود.

نتیجه گیری

نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که شفافیت سازمانی و ابعاد شفاف سازی سازمانی به ترتیب پاسخگویی، اعتماد، حسن نیت، صلاحیت و صداقت بر پیشگیری از فساد اداری-مالی در شهرداری همدان تأثیر دارند. نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری-مالی در شهرداری همدان تأثیر دارد به این نتیجه رسیدند که شفافیت در سازمان منجر به بروز توجه به مسائل اداری و مالی در سازمان شده و می‌تواند زمینه پیشگیری از فساد اداری-مالی را فراهم نماید. بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه اصلی پژوهش و پیشینه‌های پژوهش، به این نتیجه می‌رسیم که اعتماد و شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری-مالی از جمله پیشگیری از مواردی از جمله تبعیض گرایی، فقدان شایسته سالاری، رفتار خود گرایی مدیران، نفع طلبی شخصی، فرا قانونی عمل کردن، رابطه گرایی، عدم پاسخ گویی، پایش ضعیف، تضعیف حرمت اجتماعی، پیچیدگی کشف فساد، تضعیف اخلاقیات، ضعف سیستم تنبیه، قوم گرایی، کم توجهی به امر به معروف، ناکارایی اطلاع رسانی، پیچیدگی قوانین

و مقررات، قدرت انحصاری، کاغذ بازی، شدت گسترش فساد، آموزش ناکافی، عدم کفاف حقوق و دستمزد و نیز تمایل به خلاف تأثیرگذار هستند.

در همین راستا نتایج پژوهش‌های نرگسیان و همکاران (۱۳۹۷)، صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، شریفی و همکاران (۱۳۹۲)، پارک و بلنکینسوپ (۲۰۱۱)، باهر (۲۰۱۲)، پاول و اوچرانا (۲۰۱۳)، کاسادیسوس دو مینگو و کریلو ای - مارتینز (۲۰۱۷) و نانکو و همکاران (۲۰۱۸) همسو با نتایج حاصل می‌باشند. زیرا ایشان نشان دادند که شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری - مالی تأثیر می‌گذارد و هرچه میزان شفاف سازی سازمانی بیشتر شود، سطح پیشگیری از فساد اداری - مالی ارتقاء می‌یابد. در حالی که نتایج پژوهش لیندست و نارین (۲۰۱۰) ناهمسو با نتیجه حاصله است. زیرا ایشان نشان دادند که شفافیت به تنهایی برای کاهش فساد اداری کافی نیست و دموکراسی ایجادکننده شفافیت است.

بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه فرعی دوم پژوهش و پیشینه‌های پژوهش، به این نتیجه می‌رسیم که ابعاد شفاف سازی سازمانی از جمله اعتماد (اعتماد به تصمیم‌های اخذ شده در سازمان و نیز اطمینان نسبت به تفویض کارها در سازمان)، صلاحیت (بالا بودن سطح مهارت‌های شغلی کارکنان و نیز تلاش برای ارائه خدمات با کیفیت به ذینفعان)، صداقت (داشتن رفتار منصفانه و حرفه‌ای با ارباب رجوعان و داشتن صداقت در وعده‌های خود به مراجعه کنندگان)، حسن نیت (تلاش برای برطرف نمودن نیازها و مشکلات مراجعه کنندگان در سازمان و نیز استفاده از نظرات مراجعه کنندگان در زمان تصمیم گیری) و پاسخگویی (پیگیری سازمان در جهت میزان رسیدگی به نیازهای مراجعه کنندگان و نیز افزایش آگاهی مراجعه کنندگان برای کاهش ضررهای وارده به آنها در فرایند کارها در سازمان) بر پیشگیری از فساد اداری - مالی تأثیرگذار هستند.

علت این تأثیرگذاری آن است که هرچه کارکنان نسبت به تصمیم‌هایی که در قبال آنها گرفته می‌شود، اعتماد بالایی داشته باشند، سطح کیفی کار آنها بیشتر می‌شود، این امر می‌تواند زمینه پیشگیری از فساد اداری - مالی را در نزد آنها افزایش دهد. زیرا زمانی که بی‌اعتمادی در سازمان موج می‌زند، کارکنان تنها به فکر خود بوده و در این زمان است که نشانه‌های فساد اداری - مالی در سازمان به وجود می‌آید.

وقتی که سطح صلاحیت سازمان و کارکنان آن بالا باشد و کارکنان با مهارت‌های بالا در تخصص‌های مهم جای بگیرند، رصد فساد در سازمان بیشتر می‌شود و کمتر فساد اداری - مالی در سازمان ایجاد می‌شود. همچنین صداقت در کارها از سوی سازمان باعث می‌شود که کارکنان رفته رفته آن را یک اصل در فرایند کارهای خود قلمداد کنند که در این صورت مجال برای فساد اداری - مالی نخواهد بود. زیرا زمانی فساد در سازمانی شکل می‌گیرد که سازمان و کارکنان آن نسبت به هم صادق نباشند و از طرفی کارکنان در برخورد با مراجعه کنندگان صداقت کافی نداشته باشند و تنها به فکر منافع خود باشند.

یکی از نشانه‌های حسن نیت آن است که سازمان تنها به فکر سودآوری خود نباشد و کسب منفعت از سوی مراجعه کنندگان برای وی از درجه اهمیت بالایی برخوردار باشد که این امر زمینه فساد اداری - مالی را در سازمان از بین می‌برد. زیرا زمانی که سازمان تنها به فکر سودآوری باشد و رفاه مراجعه کنندگان برایش اهمیتی نداشته باشد، کارها در سازمان بی‌کیفیت شده و بستر فساد اداری - مالی در سازمان به وجود می‌آید. در نهایت اگر کارکنان در سازمان پاسخگویی مناسبی داشته باشند، دیگر مجال برای انجام فساد در سازمان نخواهد بود، زیرا پاسخگویی باعث می‌گردد که کارها

شفاف تر و مشخص تر شده و نشانه های فساد در سازمان مشخص گردند و در این بین از فساد اداری - مالی در سازمان پیشگیری درستی به عمل آید.

منابع فارسی

- پورعزت ع. ا. ۱۳۸۹. عهدنامه امیر، جان مایه خرد معنوی در حکمرانی. انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
- پورعزت ع. ا. ۱۳۹۰. اداره سالم به روایت نهج البلاغه، طرحی برای مبارزه با فساد اداری. انتشارات بنیاد نهج البلاغه.
- توبه ی، شفق ص، شفق ا. ۱۳۹۶. جایگاه فساد اداری در سازمان های دولتی ایران (مورد مطالعه: بانک تجارت استان البرز). کنفرانس علمی مدیریت، اقتصاد کاربردی و تجارت.
- دادگر ح، معصومی نیا ع. ۱۳۸۳. فساد مالی. تهران: کانون اندیشه جوان.
- رهنورد ف ا، طاهرپور کلاتنری ح ا، رشیدی ا. ۱۳۸۹. شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه های اجرایی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، (۲)، ۳۸، ۵۲-۳۵.
- سرفرازی م، حسن زاده م، مهی زاده م. ۱۳۹۶. بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی ایران. سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی، بانکوک، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- شریفی ح، مشرف جوادی م ح، حاجیپور م. ۱۳۹۲. بررسی نقش فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری از طریق افزایش شفافیت اطلاعات، بهبود پاسخگویی و ارتقای اعتماد و درستی (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات شهر اصفهان). پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۸(۳)، ۶۶۰-۶۷۹.
- صالحی م، تقی نژاد ع، علی نژاد ا. ۱۳۹۶. نقش شفافیت در مبارزه با فساد اداری؛ با تکیه بر قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد. کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.
- کیانی پ، پورعزت ع. ا. ۱۳۹۲. بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی در سازمان های دولتی و موسسه های پژوهشی. مطالعات کمی در مدیریت، ۳(۴)، ۴۶-۱۹.
- محمودی و. ۱۳۸۲. فساد اقتصادی و توسعه اطلاعات سیاسی اقتصادی. ۱۸۹ و ۱۹۰.
- موسی پور م، کرامتی م ت. ۱۳۸۴. منشور دولت اسلامی. دفتر جریان شناسی تاریخ
- نرگسیان ع، جمالی ق ع، هراتی م، آذری ح. ۱۳۹۷. بررسی ارتباط فساد و اعتماد در رابطه بین شفافیت و رضایت شهروندان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰، ۳۴.

Bauhr M. 2012. Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4): 9-29.

Bushman RM, Piotroski J, Smith A. 2004. What determines corporate transparency? *Journal of Accounting Research*, 42(2), 207- 251.

Casadesus de Mingo A, Cerrillo-i-Martínez A. 2017. Improving records management to promote transparency and prevent corruption. *International Journal of Information Management*, 38(1), 256-261.

Doidge CG, Karolyi A, Stulz R. 2005. why do countries matter so much for corporate governance? working paper, Ohio state University.

Faraszmand A. 2004a. Preface. In Ali farazmand (Ed.), *sound Governance, policy and Administrative Innovations*. Praeger Publishers.

- Henseler J, Ringleand CM, Sinkovics RR. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Mideling In International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Holland D, Krause A, Provencher J, Seltzer T. 2018. Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. *Public Relations Review*.
- Lindstedt C, Naurin D. 2010. Transparency against corruption. Gothenburg University.
- Morris RDB, Ho US, Pham T, Gray SJ. 2004. Financial reporting Practices of Indonesian companies before and after the Asian financial Crisis. *Asia Pacific Journal of Accounting and Economics*, 193-221.
- Nunkoo R, Manuel A, Vivek S, Dogan G. 2018. Public trust in mega event planning institutions: The role of knowledge. transparency and corruption *Tourism Management*
- Nuno F, Miguel AF. 2007. What Drives corporate Transparency Around the World?. <http://ssrn.com/abstract=965636>.
- Ozgura G, Tektasb P. 2018. An examination of the correlation between nurses organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43, 93-97.
- Park H, Blenkinsopp J. 2011. The roles of transparency and trust in the relationship between corruption and citizen satisfaction. *International Review of Administrative Sciences*, 77(2), 254- 274.
- Pavel J, Ochрана 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): 114-134.

Organizational clarification on the prevention of administrative-financial corruption (case study of Hamedan Municipality)

Seyedah Fatemeh Masoumi *¹
 Mohammad Hekmati ²

Abstract

This research was conducted with the aim of the effect of organizational trust and transparency on the prevention of administrative-financial corruption in Hamedan Municipality. The current research was applied in terms of its purpose, in terms of how data was collected, it was a descriptive and correlational research, and it was a field study and had a quantitative nature. The statistical population included all employees of Hamadan municipality in 2018 with a total number of 800 people. The statistical sample was estimated to be 260 people using the Morgan and Karjesi table with the stratified-relative random method. The tools used to measure trust were Ozgur and Tektas questionnaire (2018), organizational transparency questionnaire by Holland et al. (2018) and prevention of administrative-financial corruption questionnaire by Rahnvard et al. The findings showed that the level of trust was about 62.8%, the level of organizational transparency was about 52.6%, and the prevention of administrative-financial corruption was about 56.6%. The results of structural equations with PLS software showed that trust had a 27% effect on the prevention of administrative-financial corruption and organizational transparency had an effect of 65% on the prevention of administrative-financial corruption. The dimensions of trust, in the order of trust in the organization and trust in the manager, had an effect on the prevention of administrative-financial corruption in Hamedan Municipality, and the dimensions of organizational transparency, in the order of accountability, trust, goodwill, competence, and honesty, had an effect on the prevention of administrative-financial corruption in Hamedan Municipality. They were influential.

Keywords

Trust, organizational transparency, prevention of administrative-financial corruption

1 Master's degree in Public Administration - Budgeting and Public Finance, Islamic Azad University, Tuiserkan branch, Iran. (*responsible author: Hamedan.tourism@yahoo.com)

2 Instructor, faculty member of Islamic Azad University Tuiserkan branch, Iran. (Mo.Hekmati@IAU.ac.ir)