فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در
مدیریت و حسابداری
سال نهم، شماره ۹۹، زمستان ۱۴۰۴، ۱۰۵۰-۱۰۲۸

Journal of New Research Approaches
in Management and Accounting
ISSN: 2588-4573
http://www.majournal.ir

مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی:
نسبت سنجی راهکارهای سازمانی و فرا سازمانی

محمد کاظم پور تیمورلوئی [*1]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۲/۲۸

چکیده

اهمیت دستگاه اداری و نقش آن درتوسعه کشوریا عقب ماندگی آن انکارناپذیراست. دستگاه اداری یک کشورچنانچه ازسلامت لازم برخورداباشد، رشد و توسعه را شتاب می بخشد و عامل مهمی درپیشرفت کشورخواهد بود ولی اگرفاسد باشد چون مانع بزرگی برسرراه توسعه کشورعمل خواهد کرد. ازاین رو آسیب شناسی دستگاه اداری و بررسی نارسایی برای هرچه کارآمدترشدن آن اهمیت بسیار دارد. هدف این مقاله، بررسی راهکارهای مؤثر بر کاهش فساد اداری از دیدگاه کارکنان فرمانداری های شهرستان تبریز و آذرشهر می باشد. تحقیق حاظر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش شناسی کمی می باشد. ازنظرگردآوری داده ها، میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها و قابلیت تعمیم ازنوع همبستگی می باشد که به روش تحلیلی انجام گرفته و ابزار گرداوری داده ها پرسشنامه است. روش نمونه گیری دراین پژوهش تمام شماری می باشد که جمعا ۱۰۰ نفر می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل اماری داده ها از ازمون های کولموگروف- اسمیرنوف، ازمون تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون و ازمون فریدمن استفاده شده است. بر مبنای نتایج تحقیق راهکارهای سازمانی(اداری،ساختاری،مدیریتی) و فراسازمانی(اجتماعی- فرهنگی؛ اقتصادی؛ سیاسی و حقوقی) رابطه معناداری با فساد اداری دارند. نتایج تحقیق نشان می دهد که از دیدگاه کارکنان فرمانداری شهرستان تبریز و شهرستان آذر شهر راهکارهای اجتماعی- فرهنگی بیشترین نقش را در مبارزه و کاهش فساد اداری دارند و سایر راهکارهای سیاسی، حقوقی، سازمانی و اقتصادی در اولویت های بعدی قرار گرفته اند. فساد اداری، بیش از آنکه یک مشکل صرفاً قانونی یا اقتصادی باشد، بازتابی از ناهنجاری‌های اجتماعی و فرهنگی است. بنابراین، سرمایه‌گذاری بر روی تغییرات فرهنگی و اجتماعی در بلندمدت مؤثرترین راه برای ریشه‌کن کردن فساد اداری است. در کل فساد اداری یک پدیده با چهره های متعدد است. مشخصه آن طیفی از عوامل اقتصادی، سیاسی، اداری، اجتماعی و فرهنگی هم درسطح داخلی و هم بین المللی است.

واژگان کلیدی

فساد اداری؛ راهکارهای سازمانی؛ راهکارهای فراسازمانی.

[1] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول: mkazempour4@gmail.com)

۱. مقدمه

یکی از مهم ترین مسائلی که زمینه ساز بروز مشکلات فراوان در کلیهٔ کشورهای جهان شده است، فساد اداری و آلوده شدن کارگزاران و کارکنان اداری سازمان های مختلف به استفادهٔ غیرقانونی آنها از مقام و اختیارات اداری خویش برای منافع شخصی است (شولتز و هارتینیان، ۲۰۱۵). فساد اداری مسئله جهانی است و در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و یکی از مهمترین دغدغه های کنونی جامعه جهانی است. فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد پدیده ای است که نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعهٔ خاصی می شود (مباکو، ۲۰۰۸). فساد هنوز به عنوان یک پدیده رایج نه تنها در کشورها و جوامع به اصطلاح در حال توسعه، بلکه در جوامع توسعه بدون توجه به تفاوت های ساختاری و فرهنگی آنها دیده می شود. برخی از نویسندگان استدلال کرده‌اند که فساد اداری در کشورهای جهان سوم رواج دارد، اما شواهد نشان می‌دهد که فساد حتی در کشورهای توسعه‌یافته نیز رواج دارد. سازمان شفافیت بین‌الملل در گزارش‌های سالانه خود نشان می‌دهد که اگرچه شدت و شکل فساد ممکن است متفاوت باشد، اما این پدیده مختص به یک منطقه خاص نیست و حتی در کشورهای پیشرفته‌ای که در رده‌های بالای شاخص ادراک فساد قرار دارند نیز موارد متعددی از فسادِ کلان و سیاسی گزارش می‌شود (شفافیت بین المللی،۲۰۲۳). بنابراین، فساد اداری پدیده‌ای جهان‌شمول است که بدون توجه به سطح توسعه اقتصادی، ساختارهای سیاسی یا تفاوت‌های فرهنگی، در اشکال و اندازه‌های مختلف در تمامی جوامع انسانی وجود دارد (شلیفر و ویشنی،۱۹۹۳؛ مونجیو-پیپیدی،۲۰۱۵).

با بررسی ادبیات تعداد زیادی از مطالعات در مورد مفهوم سازی یا تعریف فساد وجود دارد (اندویگ و همکاران، ۲۰۰۱؛ ریکاردی و سارنو، ۲۰۱۴). تعاریف متعددی برای فساد به تناسب تعداد حوزه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی که فساد رخ داده است (تعاریف بر اساس بخش) و همچنین از منشور چند رشته ای (تعریف بر اساس رشته) ارائه شده است. بخش بزرگی از ادبیات تعریف فساد را از منظر اقتصادی، قانونی و دولتی مورد بحث قرار می دهد و هدف آن ایجاد تعریفی برگرفته از "ایده چتر" است که حاوی مفاهیمی مانند مشتری گرایی، سوء استفاده از قدرت، تسخیر دولت و پدرسالاری است (وارایچ،۲۰۱۴). همچنین می توان تعاریفی از فساد در دولت و بوروکراسی (رز آکرمن و پالیفکا، ۱۹۹۹)، فساد سیاسی (هیدنهایمر و جانستون، ۲۰۱۱)، و تعریف فساد به عنوان انحطاط اخلاقی و فقدان اخلاق (هانتینگتون، ۱۹۷۰؛ مولگان، ۲۰۱۲) یافت. مهم ترین تعریف که توسط شفافیت بین المللی ارائه شده است، که بیان می کند فساد عبارت است از "سوء استفاده از قدرت واگذار شده برای منافع یا منافع خصوصی است" (شفافیت بین المللی، ۲۰۱۸). فساد اداری یک چالش هم برای بخش دولتی و همچنین برای بخش خصوصی است. بر مبنای کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد، رشوه دادن به مقامات دولتی داخلی و خارجی و در بخش خصوصی اختلاس، پولشویی، اختفا و ممانعت از اجرای عدالت انواع مختلفی از فساد هستند.(کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد،۲۰۱۹). بر اساس کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد، فساد اداری دیگر به عنوان یک مشکل صرفاً داخلی ملت‌ها به رسمیت شناخته نمی‌شود، بلکه به عنوان پدیده‌ای فراملی در نظر گرفته می‌شود که به شیوه‌هایی پیچیده و چندبعدی، بنیان‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع را تحت تأثیر قرار می‌دهد(شفافیت بین المللی، ۲۰۱۸).

اگرچه پیشرفت های زیادی در مبارزه با فساد حاصل شده است، اما همه این تلاش ها از محدودیت های ذاتی مربوط به روش های حمایت کننده از آنها رنج می برند. داشتن مدل های دقیق از علل، شرایط، مکانیسم ها، آثار و پیامدهای یک رویداد فساد اداری به عنوان یک چالش علمی باقی مانده است. بدون شک، ما نسبت به ۲۰ سال پیش بسیار بیشتر از فساد

می دانیم، اما هنوز نتوانسته ایم آن را در چارچوب مدل های موجود کنترل کنیم. فساد اداری موضوع مطالعات و تحقیقات علمی قابل توجهی بوده است. مطالعات تطبیقی دانشگاهی بر رفتارهای غیراخلاقی، سوء اداره و سوء مدیریت در سازمان‌های بخش دولتی متمرکز شده‌اند. دولت ها در سراسر جهان و سازمان های بین المللی استراتژی هایی را برای مبارزه با فساد طراحی کرده اند. تشخیص درست علل و منطق پشت فساد نقش مهمی در مبارزه با آن دارد(ماور،۲۰۰۴؛ شوارتز ۲۰۰۳).

بررسی قوانین کلان و اسناد بالا دستی نظام همچون قانون اساسی، سند چشم انداز و سیاست های کلی نشانگر تاکید نظام جمهوری اسلامی ایران بر مبارزه با فساد است. رهبر انقلاب اسلامی همواره در سخنان خود بر ضرورت جلوگیری از فسادهای اداری و اقتصادی تاکید می کنند و اظهار می دارند که به جای رفتارهای شعاری و تبلیغاتی با این معضل مهم و حیاتی باید آثار و برکات عمل مشهود شود (مقام معظم رهبری فرمان هشت ماده ای،۱۳۸۰). با توجه به اینکه اقدامات مختلفی در جهت تحقق ابن هدف در کشور انجام شده است ولی نیازمند اقدامات بیشتر در این حوزه هست. مبارزه با فساد اداری تاکنون چندان نتیجه بخش نبوده و گواه آن، رتبه و جایگاه نامطلوب ایران در شاخص ادراک فساد طی سالیان اخیر است؛ به گونه ای که سال ۲۰۲۳ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور، ۱۴۹ و امتیاز ان ۲۴ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک شده در ایران حکایت می کند(سازمان شفافیت بین الملل،۲۰۲۳).

با وجود تحقیقات و قوانین و آیین نامه های متعدد که درباره مبارزه با فساد اداری تدوین شده است با توجه به شاخص های بین المللی و هم با توجه به مصادیق متعددی که به ویژه در سالهای اخیر دولت و ملت با تبعات نامطلوب آن درگیر بوده اند، کشور ما در جایگاه مطلوبی قرار ندارد و نیازمند ریشه یابی راهکارهای موثر بر کاهش فساد اداری هست. این مقاله به بررسی راهکارهای سازمانی و فراسازمانی موثر بر فساد اداری در پنج بعد می پردازد. هر بعد به تنهایی بر فساد اداری تأثیر می‌گذارد و تأثیر آن فقط یک طرفه نمی‌باشد، از این رو تعامل بین همه عوامل مهم است. هر چه بیشتر درباره راهکارهای فساد اداری بدانیم، بهتر می توانیم تصمیم بگیریم که از کدام ابزارهای سیاستی برای مبارزه با فساد استفاده کنیم. با بررسی فساد اداری از این منظر، این پژوهش در پی آن است تا راهکارهای مؤثر بر کاهش فساد اداری را از نگاه کارکنان فرمانداری‌های شهرستان‌های تبریز و آذرشهر مقایسه و تحلیل کند. امید است که با شناسایی دقیق ابعاد این پدیده و اولویت‌بندی راهکارهای مقابله با آن، گامی مؤثر در جهت ارتقای سلامت اداری برداشته شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ پیشینه پژوهش

تعدادی از مطالعات به بررسی عوامل موثر فساد اداری را بررسی نموده اند. خاک تاریک و شم ابادی (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های مبارزه با فساد اداری و اقتصادی با توجه به آیات قرآن کریم و تکیه بر اندیشه‌های آیت‌الله خامنه‌ای انجام د اده اند. این مقاله درصدد پاسخ به این پرسش برآمده است که «مؤلفه‌های مبارزه با فساد اداری و اقتصادی، با توجه به آیات قرآن کریم کدام‌اند و آیت‌الله خامنه‌ای چه اندیشه‌هایی در این زمینه دارند؟» برای رسیدن به این هدف از بیانات و آثار ایشان و با تکیه بر روش تحلیل محتوای کیفی و رویکردی داده‌محور (استقرایی)، به دنبال شناسایی و سازماندهی مفاهیم، مقولات و شاخص‌های کلیدی فساد از طریق بررسی و تفسیر داده‌ها است و نتیجهٔ حاصل، مؤلفه‌ها را به درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم و راهکارهایی ارائه کرده است.مولفه های درون سازمانی، شامل مولفه هایی که

در سازمان مورد نظر برای مبارزه با فساد اداری- اقتصادی انجام می گردد و بیشتر به مسئولیت فردی مربوط می شود. در حالی که مولفه های برون سازمانی که مختص مسئولان و کنترل و اعمال نیرو برای مبارزه با فساد اداری- اقتصادی است.
منتظری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود تلاش کرده اند تا به ارائه مدلی درباره دلایل ناکامی مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران به دانش ما درباره این پدیده کمک نماید. نتایج نشان داد که مبارزه با فساد اداری بخاطر وجود عواملی چون مشکلات قانونی، مسائل هنجاری-رفتاری، مشکلات ساختاری-مدیریتی و مسائل محیطی ناکام مانده است. این پدیده در بستر عواملی همچون فرهنگ و ارزش‌های حاکم، سیاست و حکومت قرار دارد و ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های اطلاعات (عوامل مداخله گر) بر آن اثر می-گذارند. اصلاحات نهادی-قانونی، پیشگیری و کنترل فساد، بکارگیری رویکرد انگیزشی-حمایتی، برخورداری از مکانیزم نظارتی فعال و شفاف‌سازی از جمله استراتژی‌هایی هستند که درصورت بکارگیری، با پیامدهای مطلوبی در بخش‌های اجتماعی، سازمانی، اقتصادی و سیاسی همراه خواهد بود.
عشایری و همکاران (۱۴۰۱) مقاله ای با عنوان مطالعه عوامل مؤثر بر ظهور فساد اداری و الگوهای پیشگیری از آن به روش استقرایی فراترکیب کیفی پرداخته اند. هدف اصلی پژوهش، مطالعه عوامل مؤثر بر ظهور فساد اداری و الگوهای پیشگیری از آن است. نتایج پژوهش نشان می دهد که عوامل سازمانی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، قانونی و عوامل جمعیتی در ظهور فساد اداری نقش مهمی دارد. هم چنین مهمترین و عمومی ترین الگوهای پیشگیری از فساد در ایران شامل عوامل سازمانی (چابک سازی سازمانی، اصلاح روشهای قانونی، کنترل سازمانی)، فرهنگی (آموزشی، فرهنگ سازی، شفافیت رسانه ای، اخلاقی)، اقتصادی (شغلی و رفاهی) اجتماعی (سرمایه اجتماعی و حکمرانی متعالی)، سیاسی (حزبی و اجرایی) و روانی (فضای شغلی و هویتی- فردی) است.
سلطانی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه های آموزشی کشور انجام داده اند. هدف پژوهش حاضر ارائه مدل جامع عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد اداری در دستگاههای آموزشی کشور می باشد.بر مبنای این پژوهش عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد با اولویت بندی عوامل سازمانی، مدیریتی، سیاسی، قضایی، فردی و فرهنگی در پیشگیری از فساد اداری در دانشگاهها مؤثرند.
بر مبنای یافته های پژوهش صالحی (۱۳۹۹) شایسته سالاری، حقوق کافی، رسانه و مطبوعات آزاد، آموزش، شایسته سالاری در نصب و عزل ها، توجه به معیشت کارمندان، رشد و تقویت باورها و آموزه های دینی، ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری راهکارهای مربوط به پیشگیری و مبارزه با فساد اداری بر اساس مبانی ارزشی اسلام هستند.
کمالی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف شناسایی و دسته بندی سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران بر اساس پژوهش های منتشر شده در سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۶ انجام داده اند. با استفاده از روش فراترکیب، یافته های این پژوهش ها که بیانگر سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری بوده اند در قالب فرم استخراج داده ها، تدوین شده اند. مشارکت، شفافیت، حکومت قانون، مسئولیت پذیری، توافق عمومی، عدالت و برابری، پاسخ گویی،کارایی و اثربخشی، رسانه و نظارت سازوکار پیشگیری و مبارزه با فساد اداری هستند
ایمانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به شناسایی مؤلفه های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان های دولتی پرداخته اند. بر مبنای یافته این پژوهش شفافیت، پاسخ‌گویی، شایسته سالاری،

عدالت محوری ، قانون محوری و کنترل داخلی مولفه های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری هستند.

پژوهش نورعلی دخت (۱۳۹۶) با هدف شناسایی و آسیب شناسی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی در ناجا به اجرا درآمده است. نتایج پژوهش نشان داد که از بین عوامل مدیریتی، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، بسیج منابع و امکانات و ارتباطات به عنوان چهار عامل تعیین کننده از بین نه عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی قرار دارد؛ و از طرفی تقویت مهارت مشاوره پذیری، تصمیم گیری و رهبری و هدایت باعث جلوگیری از رخداد فساد مالی و اداری می شود. هم چنین ارائه راهکارهای مؤثر به منظور پیشگیری یا مبارزه با فساد اداری - مالی، چگونگی ارتباط عوامل مؤثر و بازدارنده اداری- مالی شناسایی شده که جمع کل عوامل بیشتر، و از اهمیت بسزایی در بروز یا پیشگیری از بروز فساد برخوردار هستند.

لونا-پلا و همکاران (۲۰۲۰) در مقاله خود رویکردی تجربی برای مدل‌سازی فساد با استفاده از مفاهیم و ابزارهای علم پیچیدگی، عمدتاً علم شبکه‌های پیچیده ارائه کرده اند. فساد پدیده‌ای است که نه تنها در پیچیدگی‌های نظام‌های فنی- اجتماعی- سیاسی خصوصی یا عمومی رخ می‌دهد، بلکه می‌تواند به خودی خود سیستم پیچیده‌ای را پدید آورد که در آن روابط متقابل کنشگران و عوامل مختلف که در مجموع عمل می کنند، منشأ پدیده های خودسازمانده و نوظهور مشخصی هستند. بر مبنای نتایج این پژوهش مطالعات تجربی و چند رشته ای فساد برای طراحی راهبردهای موثر مبارزه با فساد کلیدی است.

پیمن (۲۰۱۸) در مقاله خود به تحلیل رویکردهای مبارزه با فساد اداری در ۲۶ کشور برتر پرداخته است که با هدف ارائه نسل جدیدی از استراتژی ها مبارزه با فساد اداری انجام شده است. دراین پژوهش چارچوبی برای توسعه استراتژی ملی مبارزه با فساد اداری پیشنهاد شده است که کل تلاش برای مبارزه با فساد توسط کشور شامل سه دسته کلی از اقدامات است: اقدامات فراملی، اقدامات در سطح ملی و اقدامات فرعی (محلی). حاکمیت قانون، ارزش های ملی، صداقت و یکپارچگی بخش عمومی اقدامات در سطح ملی؛ مشارکت با سازمانهای بین المللی و ابتکارات بخش بین المللی اقدامات در سطح فراملی؛ دولت محلی، ابتکارات بخش خصوصی، همکاری های ملی و اقدام جمعی از جمله اقدامات در سطح زیر ملی (محلی) هستند.

مطالعه وزارت توسعه بین المللی بریتانیا (۲۰۱۵) برای ارزیابی مجموعه شواهد موجود در مورد فساد انجام شده است. این مطالعه به عنوان یک منبع کلیدی از دانش ترکیبی برای کارکنان عمل می‌کند و به اطلاع‌رسانی روایت‌های خط‌مشی و طراحی برنامه کمک می‌کند. بر مبنای این پژوهش انواع عوامل اقتصادی، سیاسی، اداری، اجتماعی و فرهنگی فساد را ممکن می سازد و آن را تقویت می کند. فساد به جای اینکه صرفاً فردی باشد، جمعی است و فراتر از منافع خصوصی است و منافع گسترده تری را در درون نظام های سیاسی در بر می گیرد.

جمع بندی پیشینه

پژوهش ها درباره فساد اداری حاکی از ان است که در جوامع و فرهنگ های مختلف، فساد به شکلهای گوناگونی رخ می دهد. با توجه به موضوع مورد مطالعه و همان گونه که در پیشینه تحقیق مشاهده می شود اکثر تحقیقات پیشین به صورت کلی به فساد اداری در سازمان ها و ادارات کشور پرداخته اند. بسیاری از مطالعات پیشین به شناسایی عوامل مؤثر بر فساد یا معرفی راهکارها پرداخته‌اند. ضعف و کاستی این پژوهش ها در نبود ارزیابی و تحلیل جامعی از راهکارهای

بازدارنده فساد اداری از لحاظ اولویت ابعاد است که بر این اساس، پژوهش از دو اولویت راهکارهای سازمانی و فراسازمانی و ابعاد فرعی این دو بعد بررسی می شود. این پژوهش با ارائه یک چارچوب اولویت بندی مبتنی بر دیدگاه مستقیم کارکنان، یک گام فراتر می‌گذارد. این پژوهش با ادغام و سنجش تأثیر همزمان راهکارهای سازمانی و فراسازمانی و سپس اولویت‌بندی آن‌ها تصویری جامع‌تر از پدیده فساد و راهکارهای مقابله با آن ارائه می‌دهد. پژوهش به طور دقیق، رابطه معنادار بین هر دو دسته از راهکارها (سازمانی: اداری، ساختاری، مدیریتی؛ و فراسازمانی: اجتماعی-فرهنگی، سیاسی، حقوقی، اقتصادی) را با کاهش فساد اداری سنجیده است. این رویکرد جامع، امکان درک بهتری از چگونگی تأثیرگذاری هر بعد از راهکارها را فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد که فساد پدیده‌ای چندوجهی است که نیازمند راهکارهای چندبعدی است. این رویکرد به سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا منابع و تلاش خود را بر مؤثرترین و پذیرفته‌شده‌ترین راهکارها متمرکز کنند.

۲-۲ مروری بر مبانی نظری

نگرانی در مورد فساد به دوران باستان برمی گردد، و کلیسای کاتولیک رومی به فساد به عنوان یک مسئله اخلاقی فردی برخورد می کرد که منجر به گرایشی شد که امروزه هنوز هم رایج است، به اینکه فساد را با عبارات فردگرایانه نگاه می کند (بوکان و هیل ۲۰۱۴، تیلور ۲۰۰۱). در گفتمان غربی، فساد برای تمرکز بر مسئله سیستماتیک تر یکپارچگی نهادی در مناصب دولتی تکامل یافت (بوکان و هیل ۲۰۱۴). در ادبیات دانشگاهی اغلب بین مفاهیم کلاسیک و مدرن فساد تمایز وجود دارد. مفهوم کلاسیک معنایی اخلاقی دارد: به انحطاط اخلاقی انسان و جامعه اشاره دارد که ناشی از تمرکز بیش از حد قدرت است. معنای مدرن فساد محدودتر، مستقل از ارزش های اخلاقی یا اجتماعی است و مبتنی بر ویژگی یک دولت مدرن، جدایی عمومی و خصوصی است. این به عنوان یک رابطه پیچیده بین دولت و جامعه درک می شود. بیشتر تعاریف فساد بر سوء استفاده از قدرت یا موقعیت عمومی برای منافع شخصی و با تأکید بیش از حد بر مناصب دولتی تأکید دارند(وزارت امور خارجه فنلاند،۲۰۱۲).

از دهه ۲۰۰۰، تعاریف فساد توسط بانک جهانی و شفافیت بین‌الملل به‌ویژه بر عملکرد تأثیر گذاشته است (مونجیو-پیپیدی، ۲۰۱۳). بانک جهانی فساد را به عنوان "سوء استفاده از مناصب دولتی برای منافع خصوصی" تعریف می کند در حالی که شفافیت بین الملل فساد را "سوء استفاده از قدرت واگذار شده برای منافع شخصی" می داند. هر دو تعریف رفتار فردی را برجسته می کنند، اما تفاوت هایی نیز در درک آنها از فساد وجود دارد. بانک جهانی بر نقش بخش عمومی تاکید می کند، در حالی که تعریف شفافیت بین الملل اگرچه گسترش یافته و بخش خصوصی را در بر می گیرد، اما فرض می کند که قدرت معمولاً به رهبران سپرده می شود، ظاهراً کسانی را که به زور آن را تصاحب می کنند، حذف می کند، همانطور که معمولاً در محیط های اقتدارگرا چنین است (اندرسون و هیوود ۲۰۰۹). بنابراین تنوع دیدگاهها به فساد یکی از مهمترین دلایل دشواری ارائه یک تعریف شفاف و جهانی از ان است که این تفاوت تا حدی ناشی از نگرشها و برداشتهای مختلف در فرهنگ ها و زمینه های متفاوت است(وایت و الن،۲۰۰۳؛۲۸۲).

با وجود محبوبیت، تعاریف بانک جهانی و شفافیت بین الملل تنها تعاریف نیستند در جدول زیر تعاریف فساد اداری از دیدگاه صاحب نظران نشان داده شده است. بنابراین با توجه به تعاریف، فساد اداری تنها در مورد رفتار افراد نیست، بلکه هم در روابط اجتماعی نهفته و هم در مورد شرایط چارچوب در یک زمینه معین است که چنین رفتاری را ممکن و تقویت می کند.

جدول .۱ تعاریف فساد اداری (منبع:خودساخته)

منبع	تعاریف فساد اداری
دفتر تحقیقات فساد اداری سنگاپور، ۲۰۱۸	دریافت، درخواست یا دادن هر گونه رضامندی به عنوان انگیزه یا پاداش برای شخصی که با نیت فساد، لطفی انجام دهد.
آکینیمی،۲۰۰۴	کسب چیزی که شخص (به عنوان عضوی از جامعه و نه یک مقام دولتی به تنهایی) حق آن را ندارد
توماس و همکاران،۲۰۰۰	بهره برداری نادرست از جایگاه های دولتی برای برآوردن منافع شخصی
مجتهد زاده، ۱۳۸۸	نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی
موباکو،۲۰۰۸	استفادهٔ نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی
سون،۲۰۰۹	نوعی فعالیت غیرشفاف و غیرقانونی در نظام اداری به صورت پنهانی یا اشکار
شفافیت بین المللی،۲۰۱۸	سوء استفاده از قدرت واگذار شده برای منافع شخصی
بانک جهانی،۲۰۲۰	سوء استفاده از مناصب دولتی برای منافع خصوصی - طیف وسیعی از رفتارها، از رشوه خواری گرفته تا سرقت دارایی های عمومی را در بر می گیرد.
تابلی و همکاران،۱۳۹۳	وضعیتی است که یک نظام اداری را ازکارایی مطلوب می اندازد
رابینز،۲۰۰۰	سیستمی از قوانین عادی، تغییر یافته از اختیارات قانونی، الگوبرداری از نابرابری‌های موجود، و تقویت شده از طریق همکاری و اعتماد.
آشفورث و همکاران،۲۰۱۸	سوءاستفاده افراد از موقعیت یا قدرت خود برای رسیدن به اهداف فردی یا گروهی که همانند یک بیماری ویروسی برای فرد، گروه و سازمان خطرناک است.

بر مبنای گزارش بانک جهانی (۲۰۲۰) مبارزه با فساد به عنوان یک موضوع سیستمی هست و ماهیت چندوجهی و پیچیده فساد نشان داده است که اگرچه راه‌حل‌های فنی و اقدامات انطباقی، توانمندساز هستند اما به ندرت به خودی خود کافی هستند. برای ریشه کن کردن فساد اداری در بسیاری از جوامع، رفتارهای فاسد عمیقاً ریشه در ریشه های تاریخی، هنجارهای اجتماعی و فرهنگ سیاسی دارد (بانک جهانی،۲۰۲۰). فساد اداری یک پدیده جهانی است. آلوکو (۲۰۰۹) معتقد است که این در انحصار هیچ ملت، نژاد یا بخشی از جهان نیست، بلکه از مرزها و مرزهای ملی فراتر می رود و از نظر سیاسی نمادی از ناسالم بودن جهانی است (الوکو،۲۰۰۹).

با توجه به ادبیات معادله فساد اداری را می توان اینطور عنوان کرد: (منبع: نویسنده برگرفته از محتوای دفتر تحقیقات فساد اداری سنگاپور،۲۰۱۸)

معادله فساد اداری = **تقاضا:** درخواست لطف یا نفع (تبعیض) + **عرضه:** دریافت یا درخواست رضامندی (رشوه).

انواع مختلفی از رضایت یا رشوه وجود دارد، از جمله پول ، دارایی، وعده و خدمات. در ازای آن، لطف می تواند شامل مزایای تجاری ناعادلانه، اطلاعات محرمانه و سایر امتیازات ویژه باشد(دفتر تحقیقات فساد اداری سنگاپور،۲۰۱۸)

اشکال اصلی فساد عبارتند از رشوه، اخاذی، پارتی بازی(تبعیض)،اختلاس، تضاد منافع و کلاهبرداری. آنها در فساد کوچک و بزرگ رخ می دهند که از اعمال قانونی تا غیرقانونی متفاوت است(وزارت امور خارجه فنلاند،۲۰۱۲؛۲۰-۲۲).

جدول۲. اشکال اصلی فساد (منبع: وزارت امور خارجه فنلاند،۲۰۱۲؛۲۰-۲۲).

رشوه	رشوه دادن، ارائه پول یا سایر اشیاء قیمتی به منظور متقاعد کردن شخصی برای انجام کاری برای فرد است. رشوه در تعریف فساد است.رشوه به طور گسترده از طریق قوانین بین المللی و ملی جرم انگاری شده است.
اخاذی	اخاذی عبارت است از مطالبه یا دریافت غیرقانونی مال یا پول با استفاده از زور یا تهدید. یک مثال معمولی از اخاذی زمانی است که پلیس یا افسران نظامی مسلح برای عبور از سد معبر پول دریافت کنند.
پارتی بازی	پارتی بازی به تمایل عادی انسان به ترجیح آشنایان، دوستان و خانواده بر غریبه ها اشاره دارد. زمانی که مقامات دولتی (و بخش خصوصی) نسبت به توزیع ناعادلانه مناصب و منابع تبعیض قائل می شوند، بسته به رابطه‌شان با فردی که منتفع می‌شود مقصر دوست‌گرایی (دوستان) یا خویشاوندی (خانواده) هستند.
اختلاس	اختلاس عبارت است از سوء استفاده از اموال یا وجوهی که به طور قانونی به شخصی در موقعیت رسمی خود به عنوان عامل یا قیم سپرده شده است.
تضاد منافع	تضاد منافع زمانی به وجود می آید که فردی با مسئولیت رسمی برای خدمت به مردم در فعالیتی شرکت کند که قضاوت حرفه ای، عینیت و استقلال او را به خطر می اندازد. اغلب این فعالیت (مانند یک سرمایه گذاری تجاری خصوصی) در درجه اول در خدمت منافع شخصی است و به طور بالقوه می تواند بر اجرای عینی وظایف رسمی فرد تأثیر بگذارد.
کلاهبرداری	کلاهبرداری یک جرم اقتصادی است که شامل فریب، حیله یا تظاهر دروغین است که به وسیله آن کسی سودهای ناروا می‌برد. کلاهبرداری واقعی به دلیل تمایل به فریب دادن دیگری به ضرر او ایجاد می شود، در حالی که تقلب سازنده سود حاصل از رابطه اعتماد است.

بنابراین تشخیص درست علل و منطق پشت فساد اداری نقش مهمی در مبارزه با آن دارد (ماور،۲۰۰۴؛ شوارتز ۲۰۰۳). هوبرتس و همکاران (۲۰۰۶: ۲۹۰) این واقعیت را روشن می کنند که محققان هرگز نمی توانند همه فسادها را برای عموم آشکار کنند. آنها فساد اداری را با کوه یخی مقایسه می کنند که فقط نوک آن دیده می شود و فقط حقایق شناخته شده قابل توجه است. در نتیجه فساد اداری مانند بیماری است که می‌تواند باعث آسیب‌شناسی کلی برای یک سازمان شود و فساد در رابطه با جامعه می‌تواند بر جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اخلاقی جامعه تأثیر بگذارد.

هدف اصلی: شناسایی و تحلیل راهکارهای (سازمانی و فراسازمانی) مؤثر بر کاهش فساد اداری و بررسی میزان تأثیر هر یک از این راهکارها بر ان.

فرضیه های اصلی

۱) بین راهکارهای سازمانی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

۲) بین راهکارهای فراسازمانی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد

فرضیه های فرعی

۱-۱) بین راهکارهای اداری، ساختاری، مدیریتی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

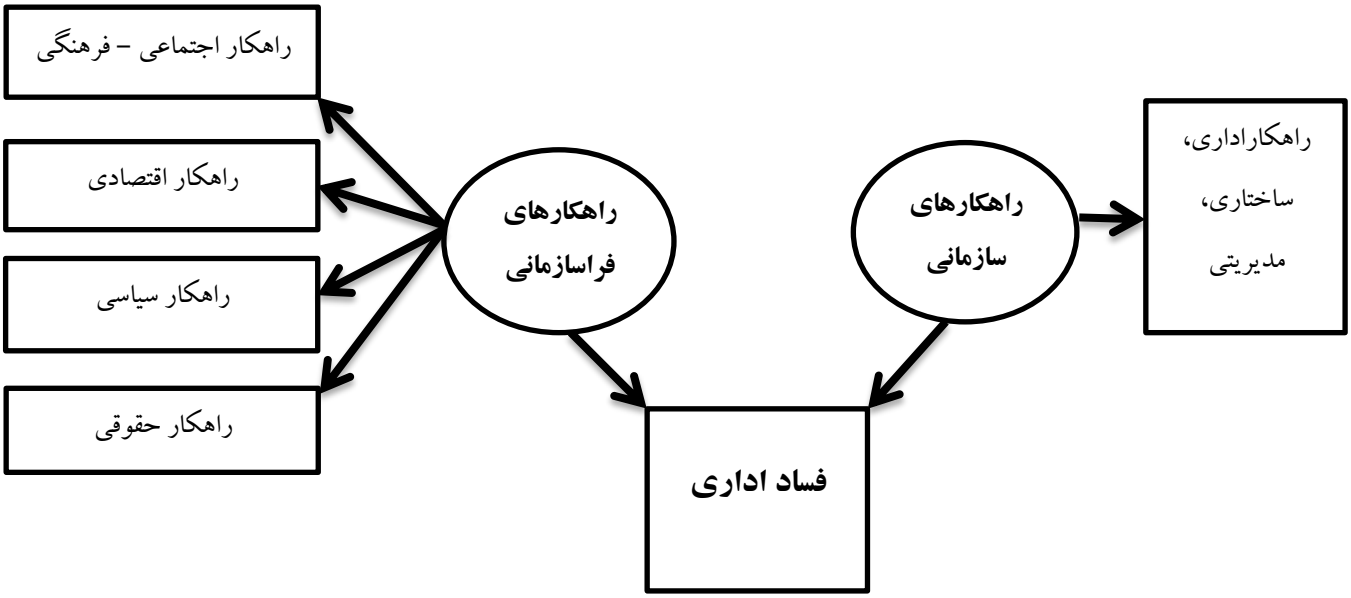
۱-۲) بین راهکارهای اجتماعی- فرهنگی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

۲-۲) بین راهکارهای اقتصادی و کاهش فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

۳-۲) بین راهکارهای سیاسی و کاهش فساد اداری رابطه معنا داری وجود دارد.

۴-۲) بین راهکارهای حقوقی و کاهش فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اهداف و فرضیات مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر می باشد:



مدل مفهومی تحقیق

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گرد آوری اطلاعات از نوع همبستگی به روش پیمایش است. مهمترین مزیت تحقیقات پیمایشی، قابلیت تعمیم نتایج آنها است (ضیایی و همکاران،۱۳۸۷). جامعه آماری این تحقیق کارکنان فرمانداری شهرستان تبریز و شهرستان آذرشهر می باشد. حجم جامعه مورد بررسی ۱۰۰ نفر است و روش نمونه گیری به صورت تمام شماری که در این پژوهش کل ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

منابع کتابخانه ای و پرسشنامه دو ابزارعمده ای است که دراین پژوهش از آن ها برای گردآوری داده ها، استفاده کرده ایم و از ابزار پرسش نامه جهت گردآوری داده ها استفاده شده است. نوع پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از نوع محقق ساخته و بسته و بر اساس طیف لیکرت طراحی گردید و سوالات همراه با پاسخ هایی مشخص به پاسخ دهندگان ارائه شده است.

پرسشنامه تحقیق درقالب ۲۵ سوال، به بررسی راهکارهای فساد اداری ازابعاد:

۱) اداری – ساختاری – مدیریتی۲) اجتماعی – فرهنگی ۳) اقتصادی ۴) سیاسی ۵) حقوقی می پردازد و براساس طیف لیکرت طراحی گردیده و ارزش گزینه ها از۱تا ۵ است؛ یعنی نمره ۱ به گزینه خیلی کم و نمره ۵ به گزینه خیلی زیاد اختصاص داده شده است.

جدول تخصیص سوالات پرسشنامه

فرضیات	ابعاد	گویه ها
فرضیه **اصلی** اول فرضیه **فرعی** اول	سازمانی (اداری، ساختاری، مدیریتی)	1,2,3,4,5
فرضیه **اصلی** دوم فرضیه **فرعی** دوم، سوم، چهارم، پنجم	فراسازمانی (اجتماعی– فرهنگی، اقتصادی ،سیاسی، حقوقی)	۶-۲۵

٤. یافته‌های پژوهش

در این بخش داده هایی که از طریق پرسشنامه جمع آوری شده اند مورد تحلیل قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها پژوهش از آمار استنباطی از آزمون های کلموگروف اسمیرنوف، آزمون تک نمونه ای ، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده های اماری (ازمون اماری فرضیه های تحقیق)

٤-١ بررسی نرمال بودن داده ها

پیش از هر تحلیل آماری، نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شد تا از اعتبار و قابلیت اعتماد نتایج حاصل از روش‌های آماری مورد استفاده اطمینان حاصل شود. این مرحله پایه و اساس یک تحلیل قوی را فراهم می‌کند و نشان می‌دهد که می‌توان به نتایج به‌دست‌آمده از این داده‌ها اتکا کرد. برای این منظور، از آزمون کولموگروف–اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن کل داده ها و همچنین تک تک متغیرهای پژوهش استفاده شد نتایج ان به صورت زیر درجدول (۱) نشان داده شده است. این ازمون در سطح اطمینان ۰/۹۵ انجام می گیرد، بعبارتی سطح معناداری ۰/۰۵ می باشد.

Ho: داده ها از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

H1: داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند.

جدول شماره (۱) نتایج ازمون نرمال بودن مربوط به متغییرهای تحقیق

متغیرها	تعداد داده ها	کلموگروف اسمیرنف	p- مقدار	نتیجه (نرمال یا غیرنرمال بودن)
سازمانی	۱۰۰	۱/۸۲۰	۰/۳۲۰	نرمال
اجتماعی– فرهنگی	۱۰۰	۱/۴۵	۰/۱۲۰	نرمال
اقتصادی	۱۰۰	۱/۱۲۹	۰/۱۵۶	نرمال
سیاسی	۱۰۰	۱/۱۲۰	۰/۳۰۰	نرمال
حقوقی	۱۰۰	۱/۲۵۰	۰/۱۴۵	نرمال

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۱) در هر یک از متغیرها که سطح معنی داری (p) بدست آمده بزرگتر از سطح معناداری ۰/۰۵ می باشد فرض نرمال بودن داده ها را پذیرفته و می توان برای بررسی فرضیه های این متغیرها از روش های پارامتریک استفاده کرد که در اینجا از t تک نمونه ای استفاده می شود. همچنین با فرض نرمال بودن داده ها دررابطه با متغیرهای که سطح معنی داری (p) بدست آمده کوچکتر از سطح معناداری ۰۵/۰ می باشد برای بررسی فرضیه های این متغیرها از روشهای غیر پارامتریک استفاده کرد.

٤-۲ ازمون فرضیه های اصلی تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین راهکارهای سازمانی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۲) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای سازمانی و کاهش فساد اداری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۴۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای سازمانی و کاهش فساد اداری آنان ۰۰۰/۰ = sig است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان میتوان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۸۴۵ = r است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد. بدین معنی که با افزایش راهکارهای سازمانی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

فرضیه اصلی دوم: بین راهکارهای فراسازمانی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(۳) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای فرا سازمانی و کاهش فساد اداری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۸۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای فرا سازمانی و کاهش فساد اداری آنان ۰/۰۰۰ =sig است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۸۱ = r است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد. بدین معنی که با افزایش راهکارهای فرا سازمانی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

٤-۳ ازمون فرضیه های فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین راهکارهای اداری، ساختاری، مدیریتی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(٤) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای اداری، ساختاری، مدیریتی و کاهش فساد	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۱۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای اداری ساختاری و مدیریتی و کاهش فساد اداری آنان ۰/۰۰۰ =sig است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۱۶ =r است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش راهکارهای اداری، ساختاری و مدیریتی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین راهکارهای اجتماعی- فرهنگی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(۵) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای اجتماعی- فرهنگی و کاهش فساد اداری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۴۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای اجتماعی- فرهنگی و کاهش فساد اداری آنان ۰/۰۰۰=sig است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر r = ۰/۷۴۰ است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش راهکارهای اجتماعی- فرهنگی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین راهکارهای اقتصادی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(٦) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای اقتصادی و کاهش فساد اداری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۵۹
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای اقتصادی و کاهش فساد اداری ۰/۰۰۰=sig است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر r = ۰/۸۵۹ است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش راهکارهای اقتصادی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی چهارم: بین راهکارهای سیاسی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(۷) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۶

متغیر		
راهکارهای سیاسی و کاهش فساد اداری	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان میدهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه ین راهکارهای سیاسی و کاهش فساد اداری sig=۰/۰۰۰ است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان میتوان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر r = ۰/۸۳۶ است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش راهکارهای سیاسی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی پنجم: بین راهکارهای حقوقی و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره(۸) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری بین دو متغیر

متغیر		
راهکارهای حقوقی و کاهش فساد اداری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۹۷
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات	۱۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین راهکارهای حقوقی و کاهش فساد اداری sig=۰/۰۰۰ است که کوچکتر از آلفای ۰/۰۱ و احتمال خطا می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان میتوان گفت بین دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد همچنین ضریب همبستگی بین این دو متغیر r = ۰/۸۹۷ است که بیانگر همبستگی مستقیم و قوی بین این دو متغیر می باشد. بدین معنی که با افزایش راهکارهای حقوقی فساد اداری بطور محسوسی کاهش می یابد.

٤-٤ ازمون فریدمن

جهت رتبه بندی و اولویت بندی بیشترین نقش متغیرهای مستقل مؤثر برکاهش فساد اداری از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول (۹) رتبه های متغیرهای مؤثر بر کاهش فساد اداری

شماره	متغیر	میانگین رتبه
۱	اجتماعی- فرهنگی	۳/۲۵
۲	سیاسی	۳/۰٤
۳	حقوقی	۳/۰۲
٤	سازمانی	۲/۸۷
٥	اقتصادی	۲/۷۲

با توجه به آزمون فریدمن انجام گرفتهَ، مطابق جدول (۹) اولویت راهکارهای مؤثر بر کاهش فساد اداری به ترتیب اولویت راهکار اجتماعی– فرهنگی ، سیاسی، حقوقی، سازمانی و اقتصادی می باشند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن، نشان‌دهنده اولویت بندی راهکارهای مختلف مبارزه با فساد از دیدگاه کارکنان است. بر اساس رتبه‌بندی انجام شده، راهکارهای اجتماعی–فرهنگی با کسب میانگین رتبه بالاتر، در صدر اولویت‌های کارکنان قرار گرفته‌اند. این یافته موید آن است که کارکنان، ریشه بسیاری از فسادها را در باورها و نگرش‌های فرهنگی افراد و سازمان می‌دانند و اصلاح این موارد را در اولویت مبارزه با فساد قلمداد می‌کنند. در رتبه بعدی، راهکارهای سیاسی و حقوقی و سپس راهکارهای مدیریتی و اداری قرار گرفته‌اند. راهکارهای اقتصادی نیز اگرچه از نظر آماری معنادار بوده‌اند، اما از نظر کارکنان، اولویت کمتری نسبت به سایر ابعاد داشته‌اند. این اولویت‌بندی نشان می‌دهد که کارکنان، ماهیت فرهنگی و اجتماعی فساد را بهتر درک کرده و معتقدند تغییرات بنیادین در نگرش‌ها و ارزش‌ها، پایدارترین راهکار برای مقابله با آن است.

جدول (۱۰) آزمون فریدمن جهت رتبه بندی راهکارهای مؤثر بر فساد اداری

تعداد	۱۰۰
کای اسکوار	۵/۲۰۱
درجه ازادی	۴
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

٤-٥ روایی و پایایی ابزار جمع اوری اطلاعات

در تحقیق حاضر برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب نظران دانشگاهی قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سؤالات مطرح شده آنچه را که مد نظر است اندازه گیری می کند یا خیر؟ اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحبنظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۴۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری spss میزان پایایی سؤالات وضعیت راهکارهای سازمانی و فراسازمانی و کاهش فساد اداری بدست آمد (جدول۱۱). مقدار این آماره ها نشان می دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه های تحقیق از پایایی بالایی برخوردار می باشد.

جدول (۱۱) ازمون پایایی تحقیق

پرسشنامه	مقدار الفای کرونباخ
راهکارهای سازمانی	۰/۷۵۱
راهکارهای فراسازمانی	۰/۹۱۷

برای بررسی سنجش هر یک از راهکارها از ازمون t تک نمونه استفاده شده است.از انجائیکه مقیاس ارزیابی پاسخ از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شده است،لذا میانگین فرضی جامعه برابر ۲/۵ محاسبه شده است.

جدول(۱۲) نتایج ازمون کاهش فساد اداری در بعد سازمانی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر

متغیرها	تعداد	درجه ازادی	میانگین	انحراف استاندارد	Sig	امار t
راهکارهای کاهش فساد اداری در بعد سازمانی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر	۱۰۰	۹۹	۳/۸۳	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	۴۵/۴۵

جدول(۱۳) نتایج ازمون کاهش فساد اداری در بعد اجتماعی- فرهنگی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر

متغیرها	تعداد	درجه ازادی	میانگین	انحراف استاندارد	Sig	امار t
راهکارهای کاهش فساد اداری در اجتماعی- فرهنگی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر	۱۰۰	۹۹	۳/۹۶	۰/۹۸۳	۰/۰۰۰	۴۰/۲۹

جدول(۱٤) نتایج ازمون کاهش فساد اداری در بعد اقتصادی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر

متغیرها	تعداد	درجه ازادی	میانگین	انحراف استاندارد	Sig	امار t
راهکارهای کاهش فساد اداری در بعد اقتصادی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر	۱۰۰	۹۹	۳/۷۵	۱/۱۶۰	۰/۰۰۰	۳۲/۳۷

جدول(۱۵) نتایج ازمون کاهش فساد اداری در بعد سیاسی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر

متغیرها	تعداد	درجه ازادی	میانگین	انحراف استاندارد	Sig	امار t
راهکارهای کاهش فساد اداری در بعد سیاسی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر	۱۰۰	۹۹	۳/۸۲	۱/۰۹۴	۰/۰۰۰	۳۴/۹۱

جدول(۱٦) نتایج ازمون کاهش فساد اداری در بعد حقوقی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر

متغیرها	تعداد	درجه ازادی	میانگین	انحراف استاندارد	Sig	امار t
راهکارهای کاهش فساد اداری در بعد حقوقی از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر	۱۰۰	۹۹	۳/۸۵	۱/۱۴۰	۰/۰۰۰	۳۳/۷۹

اطلاعات حاصل از جداول (۱۲ تا ۱۶) نشان می دهد که میانگین کل شاخص محاسبه شده برای کاهش فساد اداری در هر یک از ابعاد بزرگتر از میانگین جامعه(۲/۵) و مقدار t بحرانی است. بنابراین می توان گفت که همه ابعاد از نظر کارکنان فرمانداری تبریز و اذرشهر اثربخش بوده و بر کاهش فساد ادری موثر است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

فساد اداری در اکثر کشورهای جهان، اعم از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مسئلهٔ شایعی است که هم بخش خصوصی و هم بخش دولتی را دربرگرفته است؛ پدیده ای که مختص عصر مدرن نیست و قدمت آن به ایجاد اولین سازمانها در جوامع ا نسانی بازمی گردد (آنتوناکاس و همکاران،۲۰۱۳). فساد مسئله ای است که در تمام ادوار گریبان گیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و یکی از مهم ترین دغدغه های کنونی جامعه جهانی است که به موازات توسعه دیوان سالاری و در نبود سازوکارهای کارامد مبارزه با آن، به شکل های گوناگون رخ می دهد.

با تحلیل ادبیات موجود می توان دریافت که پژوهشگران سعی بر بررسی دقیق تری از تعریف فساد اداری و عوامل مرتبط با آن پرداخته اند. نتایج تحقیقات در مورد فساد اداری عمدتاً بر سطح ملی و نهادی متمرکز است و تأثیر خاص جنبه‌های مختلف اقتصادی و سیاسی و سیستم فرهنگی بر فساد را تحلیل می‌کنند. در سال های اخیر تعداد زیادی از تحقیقات کمی و کیفی در مورد راهکارهای فساد اداری ظاهر شده است و منابع داده های مورد استفاده در تحقیق تقریباً داده های استانی هستند. تعریف فساد، دلیل، وضعیت موجود، قدرت مبارزه با فساد اداری به طور عمیق توسط منابع ملی و بین المللی مورد بررسی قرار گرفته است.

هدف مقاله بررسی راهکارهای موثر بر فساد اداری هست. این پژوهش به دنبال شناسایی راهکارهای موثر بر بازدارنگی فساد اداری و همچنین اولویت بندی راهکارها از لحاظ اهمیت است. راهکارهای موثر در دو بعد اصلی سازمانی و فراسازمانی (شامل راهکارهای اداری،ساختاری،مدیریتی؛ راهکارهای اجتماعی- فرهنگی؛ راهکارهای سیاسی؛ راهکارهای اقتصادی و راهکارهای حقوقی) دسته بندی شده است. یافته های حاصل ازتحقیقات میدانی بیانگر این واقعیت است که فساد اداری ریشه دربسترهای گوناگون دارد و ازسویی آثاری که برتمام اجزای جامعه برجا می گذارد بسیارگسترده تر ازحدی است که بتوان ایجاد آن را به درستی تعیین کرد.

بر مبنای نتایج تحقیق کلیه عوامل مذکور(اجتماعی- فرهنگی؛ اداری،ساختاری،مدیریتی؛ اقتصادی؛ سیاسی و حقوقی) رابطه معنادار با فساد اداری دارند که بر بازدارنگی فسادادارای تاثیر دارند. از دیدگاه کارکنان فرمانداری های شهرستان تبریز و اذرشهر راهکارهای اجتماعی- فرهنگی بیشترین نقش را در کاهش فساد اداری دارند. این راهکارها به طور مستقیم با ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نگرش‌های افراد در جامعه و درون سازمان‌ها سروکار دارند. فساد اداری غالباً ریشه در ضعف‌های فرهنگی دارد. لذا، تقویت ابعاد اجتماعی-فرهنگی می‌تواند به تغییر بنیادین در این زمینه منجر شود. یعنی فساد در نهایت یک مشکل رفتاری و ارزشی است. هرچقدر هم قوانین سفت و سخت داشته باشیم، اگر در جامعه فرهنگ سالم زیستی و پایبندی به اصول و ارزش های انسانی نهادینه نشود، باز هم راهی برای تخطی از قانون (با وجود قوانین سخت) پیدا می‌شود. فساد اداری، بیش از آنکه یک مشکل صرفاً قانونی یا اقتصادی باشد، بازتابی از ناهنجاری‌های اجتماعی و فرهنگی است. تا زمانی که نگرش‌ها و باورهای افراد و جامعه نسبت به فساد تغییر نکند، اقدامات صرفاً اداری یا اقتصادی نمی‌توانند اثربخشی پایدار داشته باشند. به عنوان مثال، حتی با وجود قوانین سخت‌گیرانه، اگر جامعه فساد را امری عادی یا اجتناب‌ناپذیر بداند، مجرمان فساد به راحتی از مجازات می‌گریزند یا در صورت دستگیری، حمایت‌های اجتماعی (غیررسمی) را دریافت می‌کنند. بنابراین، سرمایه‌گذاری بر روی تغییرات فرهنگی و اجتماعی، در بلندمدت، مؤثرترین راه برای ریشه‌کن کردن فساد است.

همچنین اشاره به تناقض ظاهری با پژوهش‌های غربی که معمولاً بر راهکارهای ساختاری و حقوقی تأکید دارند این مطالعه نشان می‌دهد در بافت ایران، فرهنگ سازی پایدارتر عمل می‌کند. با توجه به هنجارهای جمع‌گرایانه در فرهنگ ایرانی–اسلامی، راهکارهای مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی نسبت به مکانیسم‌های سخت‌افزاری نظیر قوانین بازدارنده، پذیرش بیشتری دارد.

این یافته ها با پژوهش های زیر مطابقت دارد: در پژوهش الوانی و همکاران، (۱۳۹۶) فضایل اخلاقی و معنوی، دارای رتبه و جایگاه ویژه ای در بازدارندگی از فساد اداری است. بر مبنای تحقیق ایاندا (۲۰۱۲) یکی از بهترین راه‌ها برای نگاه کردن به فساد اداری زمانی است که افراد اقدام به نفی اصل اخلاقی می‌کنند که وظایف رسمی آنها را هدایت می‌کند. همچنین طبق نتایج تحقیق ربیعی و اصف (۱۳۹۱) رابطه معناداری بین شاخص های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری است. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری عنوان شده است. فساد اداری در روابط اجتماعی نهفته است. رویکردهای قوم‌نگاری به فساد اداری بر اهمیت هنجارها و شیوه‌های اجتماعی- فرهنگی برای درک رفتار فاسد تمرکز می‌کنند و تأکید می‌کنند که فرهنگ یک ساختار اجتماعی پویا است که با محیط سیاسی و اقتصادی گسترده‌تر تعامل دارد.

همچنین بر مبنای نتایج تحقیق راهکارهای سازمانی، اقتصادی، سیاسی و حقوقی نیز در پیشگیری فساد اداری نقش دارند و بین این راهکارها و کاهش فساد اداری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین تحقیقات دیگری نیز بر اهمیت این راهکارهای موثر بر پیشگیری و کاهش فساد اداری تاکید دارند. در پژوهش ملک محمدی و حق شناس (۱۳۹۲) چهار بعد اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و فرهنگی- اجتماعی چهار بعدی هستند که در موضوع فساد اداری شناسایی شده است. براساس یافته های تحقیق احمدی و همکاران (۱۴۰۲) نظارت کارامد، شایسته سالاری در انتصابات، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه ، تعهد سازمانی کارکنان، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، تأمین معیشتی کارکنان مهمترین عوامل موثر بر سلامت بوروکراتیک که منجر به کاهش فساد اداری می گردند. بر مبنای تحقیق همایونی فر و توتونچی(۱۴۰۰) افزایش رشد اقتصادی، دموکراسی و بهبود توزیع درآمد میتواند موجب کاهش فساد شود. همچنین نتایج پژوهش عطار(۱۳۹۰) و شمس(۱۳۹۱) بین نظارت عمومی و فساد اداری در سازمانهای دولتی ایران رابطه معنادار وجود دارد. طبق نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۸) شایسته سالاری و عدالت محوری در جذب،انتخاب و استخدام از مولفه های ارتقای سلامت نظام اداری هستند. در پژوهش پژوهش اسمی خانی و حقیقی راد، (۱۳۹۵) کاهش نابرابری درامدیَ،افزایش پاسخگویی دموکراتیکَ،افزایش نظم و قانون و ثبات حاکمیت و فرهنگ سازی می توان فساد را در کشور کنترل کرد. بر مبنای نتایج تحقیق دفتر تحقیقات فساد اداری سنگاپور (۲۰۱۸) اراده سیاسی، عدم تحمل یا تسامح ناپذیری در برابر فساد، قوانین نافذ، قوه قضائیه مستقل، اجرای موثر، خدمات عمومی پاسخگو چارچوب کنترل فساد اداری در سنگاپور هستند. بنابراین نتایج پژوهش های ذکر شده با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

فساد اداری به عنوان یک مانع جدی در برابر توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، سلامت اداری و اعتماد عمومی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج این پژوهش دلالت‌های عملی مهمی برای سیاست‌گذاران، مدیران و جامعه دارد. دولت و نهادهای سیاست‌گذارلازم است رویکردی جامع و چندوجهی در مبارزه با فساد اتخاذ کنند. این رویکرد باید شامل اصلاحات همزمان در سطوح داخلی سازمان‌ها و همچنین اقدامات فراگیر در سطح جامعه باشد. برای مدیران سازمان‌ها تأکید بر اجرای دقیق قوانین و مقررات، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کاهش

انگیزه‌های فساد کمک کند. برای جامعه ارتقاء آگاهی عمومی نسبت به پیامدهای مخرب فساد، ترویج ارزش‌های اخلاقی و حقوق شهروندی، و ایجاد سازوکارهای نظارتی مردمی، نقش حیاتی در ریشه‌کن کردن این پدیده ایفا می‌کند. در کل فساد اداری یک پدیده با چهره های متعدد است. مشخصه آن طیفی از عوامل اقتصادی، سیاسی، اداری، اجتماعی و فرهنگی، هم در ماهیت داخلی و هم بین المللی است. فساد اداری شکل ذاتی رفتار نیست، بلکه نشانه ای از پویایی گسترده تر است. ناشی از تعاملات، فرصت ها، نقاط قوت و ضعف در نظام های سیاسی-اجتماعی است. فضاهایی را برای افراد، گروه ها، سازمان ها و نهادهایی که جامعه مدنی، دولت، بخش عمومی و بخش خصوصی را تشکیل می دهند، باز و بسته می کند. این بیش از همه، نتیجه روابط پویا بین بازیگران متعدد است (وزارت توسعه بین المللی بریتانیا،۲۰۱۵). ارائه راهکار جهت مبارزه با فساد در یک عنصر و عامل خلاصه نمی شود، بلکه عناصر و عوامل زیادی باید دست به دست هم دهند تا فساد در کشور کاهش یابد. همچنین باید از لحاظ شرایط و عوامل خاص هر کشور بررسی شوند.

٦. منابع

۱. الوانی. مهدی، قربانی زاده.وجه الله و اسلام پناه. مهدی.(۱۳۹۶). اولویت بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی.*فصلنامه مدیریت دولتی*،دوره ۹،شماره۲.ص ۲۸۳-۳۰۶.

Retrieved from: https://doi.org/۱۰,۲۲۰۵۹/jipa.۲۰۱۷,۲۳۲۷۶۱,۱۹۹۷
https://jipa.ut.ac.ir/article_63602.html

۲. اسمی خانی.فاطمه و حقیقی راد. فرزاد.(۱۳۹۵).توسعه مدل پویا برای تحلیل فساد اداری در ایران.فصلنامه *مجلس و راهبرد*،سال ۲۳، شماره۸۸ ۱۳۴-۱۰۸.

Retrieved from: https://nashr.majles.ir/article_۱۷۵.html

۳. ایمانی, حسین, قلی پور, آرین, آذر, عادل, & پورعزت, علی اصغر. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری. مدیریت دولتی, ۱۱(۲), ۲۵۱-۲۸۴ .

Retrieved from: https://dorl.net/dor/۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۰۰۸۵۸۷۷,۱۳۹۸,۱۱,۲,۴,۱
.html۷۰۷۹۱https://jipa.ut.ac.ir/article_

۴. احمدی. منظر، متقی.ابراهیم و محسنی.علیرضا.(۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر برفساد اداری با نگرش بر سلامت بوروکراتیک در سازمانهای دولتی (موردمطالعه: بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت). *فصلنامه علمی امنیت ملی*، سال سیزدهم،شماره چهل و هشتم.۱۳۶-۱۱۳

. https://ns.sndu.ac.ir/article ۲۳۹۰.html Retrieved from:
https://dorl.net/dor/20.1001.1.33292538.1402.13.48.5.1

۵. تابلی، حمید، جواد صالحی ،مرتضی حسین پور و علی غلامعلی پور(۱۳۹۳). «اصلاح ساختارهای قانونی، نظارتی و فرهنگی در مبارزه با فساد اداری»، *فصلنامه مطالعات بین المللی پلیس*، سال پنج ، شماره ۱۷:ص ۱۱۴

Retrieved from: .html۱۲۸۳۵ http://interpol.jrl.police.ir/article_-

۶. خامنه ای، س.ع. (۱۳۸۰). فرمان هشت ماده ای به سران قوا دربار ۀ مبارزه با مفاسد اقتصادی، ۱۰ اردیبهشت ماه.

Retrieved from: ۳۰۶۲https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=

۷. خاک تاریک, زهرا و شم ابادی, حسین . (۱۴۰۴). مؤلفه‌های مبارزه با فساد اداری و اقتصادی با توجه به آیات قرآن کریم و تکیه بر اندیشه‌های آیت‌الله خامنه‌ای. رهنمون انقلاب اسلامی, ۲(۵), ۱۰۷-۱۳۰.

https://doi.org/۱۰,۲۲۰۳۴/rir.۲۰۲۵,۴۴۳۸۲۴,۱۰۲۸

۸. ربیعی.علی و آصف.هاجر.(۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره ۴، شماره ۱۰، صص ۴۵-۵۸.

Retrieved from: .html۲۹۱۳۰https://jipa.ut.ac.ir/article_
https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085877.1391.4.10.3.7

۹. رفیع پور،فرامز.(۱۳۹۶).توسعه و تضاد، ناشر شرکت سهامی انتشار، تهران،۶۰۰-۱

Retrieved from: https://www.iranketab.ir/book/۶۲۷۸۹-development-and-contradiction

۱۰. سلطانی, هدایت اله, مختای, مهران, تقی پوریان, یوسف, & فرخ سرشت, بهزاد. (۱۴۰۱). عوامل موثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه های آموزشی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تهران). فصلنامه نظارت و بازرسی, ۱۶(۶۲), ۱۳-۳۶.

Retrieved from: http://si.jrl.police.ir/article_۱۰۰۱۱۴.html
https://doi.org/۱۰,۲۲۰۳۴/si.۲۰۲۳,۱۰۰۱۱۴

۱۱. شمس، عبدالحمید.(۱۳۹۱). «مقدمه ای بر مهندسی نظام کنترل و نظارت برای جلوگیری از پیدایش فساد نظام مند»، *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، سال بیست و پنج ، شماره ۱ (پیاپی ۷۹):ص ۱۷۹.

Retrieved from: https://jmdp.ir/article-۱۰۵۸-۱-fa.html
http://dorl.net/dor/۲۰,۱۰۰۱,۱,۱۷۳۵۰۷۱۹,۱۳۹۱,۲۵,۱,۷,۶

۱۲. صالحی.مصطفی.(۱۳۹۹). عوامل بروز فساد اداری از دیدگاه اسلام. *فصلنامه بین المللی قانون یار*، دوره چهارم، شماره چهاردهم ،صص ۱۳۱-۱۱۱.

Retrieved from: https://www.sid.ir/paper/۵۲۴۶۱۵/fa

۱۳. عطار، سعید. (۱۳۹۰). «آسیب شناسی نظارت همگانی در ایران، درآمدی بر نظریه مثلث نظهارت همگانی »، *فصلنامه دانش ارزیابی*، سال سوم ، شماره ۹:صص ۱۶۷ – ۱۴۷.

Retrieved from: https://www.magiran.com/p۱۱۸۲۴۲۰

۱۴. عشایری, طاها, جهان پرور, طاهره, تاملی, حمیدرضا و عباسی, الهام. (۱۴۰۱). مطالعه عوامل مؤثر بر ظهور فساد اداری و الگوهای پیشگیری از آن به روش استقرایی فراترکیب کیفی. فصلنامه نظارت و بازرسی, ۱۶(۶۱), ۱۳-۴۶.

Retrieved from: http://si.jrl.police.ir/article_۹۹۵۰۹.html
doi: ۱۰,۲۲۰۳۴/si.۲۰۲۲,۹۹۵۰۹

۱۵. کمالی, یحیی, شیخ زاده جوشانی, صدیقه و دولت کردستانی, اطهره. (۱۳۹۹). فراترکیب سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری درایران. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی, ۱۰(۳۷), ۳۸۴-۴۱۷.

Retrieved from: .html۲۴۴۲۵۵https://sspp.iranjournals.ir/article_

۱۶. مجتهدزاده، هدا.(۱۳۸۸). «ارتباط سبک های رهبری با کج روی اداری»، *ماهنامه تدبیر*، سال بیست ، شماره ۲۱۲،صص ۴۱-۴۴

ملک محمدی.حمیدرضا و حق شناس. محمد.(۱۳۹۲). سیاستگذاری مبارزه با فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مطلوب: مطالعه تطبیقی ترکیه و پاکستان. *فصلنامه سیاست*.دوره ۴۳،شماره ۱. ۱۵۴-۱۳۷.

Retrieved from: https://doi.org/۱۰,۲۲۰۵۹/jpq.۲۰۱۳,۳۵۳۰۹

۱۷. منتظری, راضیه , حکاک, محمد , وحدتی, حجت و موسوی, سیدنجم الدین . (۱۴۰۲). ارائه مدل ناکامی مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران, ۱۸(۷۲), ۹۳-۱۱۳.

https://journal.iams.ir/article_۴۱۵.html

۱۸. نورعلی دخت, حمید و ناظمی, مهدی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری – مالی (مورد مطالعه ناجا). فصلنامه نظارت و بازرسی, ۱۱(۴۱), ۳۵-۶۴

Retrieved from: .html۱۸۷۴۱http://si.jrl.police.ir/article_

۱۹. همایونی فر. رضا و توتونچی. جلیل.(۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در کشورهای منتخب تولیدکننده نفت با رویکرد برنامه ریزی توسعهٔ منطقهای: کاربرد مدل پانل کوانتایل. فصلنامه علمی برنامه ریزی منطقه ای. شماره،۴۱،سال، ۱۴،۱۱-۱.
Retrieved from: https://jzpm.marvdasht.iau.ir/article_4154.html
https://doi.org/۱۰,۳۰۴۹۵/jzpm.۲۰۲۱,۴۱۵۴

۲۰. اندیشکده شفافیت برای ایران،(۱۴۰۲).شاخص ادارک از فساد.۲۰۲۳
Retrieved from: https://tp4.ir/?p=7090
22. Ashforth, B. E & et all. (2008). *Re-viewing organizational corruption.* Academy of Management review, 33(3), pp 670-684.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2008.32465714
https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2008.32465714
23. Antonakas, N. P., Giokas, A. E., & Konstantopoulos, N. (2013). Corruption in Tax Administration: Interviews with Experts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (73), pp 581-589.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.094
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281300387X?via%3Dihub
24. Andvig , J. C & et al. (2001). *Corruption. A review of contemporary research.* Chr. Michelsen Institute. Pp 1-130. Web/URL: http//www.cmi.no.
Retrieved from: http://hdl.handle.net/11250/2435853
25. Akinyemi, B.(2004). '*corruption: A battle Nigerian must win'* this day, August 22, p 22.
26. Andersson, S. & Heywood, p. (2009). *The Politics of Perception. Use and Abuse of Transparency International's Approach to Measuring Corruptio".* Journal Political Studies. Vol. 57. Issue (12). pp. 746-767.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9248.2008.00758.x
https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-9248.2008.00758.x
27. Buchan, B. and L. Hill. 2014. *An Intellectual History of Political Corruption*. Palgrave Macmillan. London. Pp 1-285.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1057/9781137316615
28. Aluko, Yetunde A. (2009). *corruption in Nigeria: concept and Demission.* In book Anti corruption Reforms in Nigeria since 1999: issues, challenges and the way forward IFRA special Resources issues, IFRA, vol. (3) pp.1-18.
Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/327020420_Corruption_in_Nigeria_Concept_and_Dimensions
29. SCHWARTZ, R. (2003). *Breaches of Integrity and Accountability Institutions: Auditors, Anti-Corruption Agencies and Commissions of Inquiry.* Paper presented in EGPA conference, Oieras, September 2003.
Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/237738350_Breaches_of_Integrity_and_Accountability_Institutions_Auditors_Anti-Corruption_Agencies_and_Commissions_of_Inquiry
30. HUBERTS, LEO & LASTHUIZEN, KARIN & PEETERS, CAREL.(2006). *Measuring Corruption: Exploring the Iceberg*. In book: Measuring Corruption Chapter: 14Publisher: Hampshire [etc.]: Ashgate PublishingEditors: C. Sampford, A. Shacklock, C. Connors, F. Galtung: pp 265– 293. Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/48319647_Measuring_Corruption_Exploring_the_Iceberg
31. Heidenheimer, AJ & Johnston, M (2011) *Political corruption: concepts and contexts*. Transaction Publishers, New Brunswick. Vol. 1. Pp 31 – 850.
Retrieved from: https://doi.org/10.4324/9781315126647
https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315126647/political-corruption-michael-johnston
32. Huntington, SP.(1970). *Political order in changing societies*. Published By: American Sociological Association,Vol. 34, No. 4, pp. 571-573.
Retrieved from: https://doi.org/10.2307/2091978
https://www.jstor.org/stable/2091978
https://www.jstor.org/stable/2091978?origin=crossref
33. IYANDA, D.(2012). *CORRUPTION: DEFINITIONS, THEORIES AND CONCEPTS.* Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) Vol. 2, No.(4),p.5.
Retrieved from:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.arabianjbmr.com/pdfs/OM_VOL_2_(4)/4.pdf&ved=2ahUKEwiot5_p4a6JAxWAgf0HHSfbFNwQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw2thg2ycxXmE5ww74Pm1ZFK
34. Luna-Pla, Issa & et al.(2020). *Corruption and complexity: a scientific framework for the analysis of corruption networks.* journal Applied Network Science. springer open. 5:(13) .pp. 2-18.
Retrieved from:
https://doi.org/10.1007/s41109-020-00258-2
https://appliednetsci.springeropen.com/articles/10.1007/s41109-020-00258-2
35. Mbaku, J. M. (2008). *Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice.* Journal of Asia and African studies,43(4), pp 427-456.
Retrieved from:
http://dx.doi.org/10.1177/0021909608091975

https://www.researchgate.net/publication/240728089_Corruption_Cleanups_in_Africa_Lessons_From_Public_Choice_Theory
36. Mulgan, R.(2012). *Aristotle on legality and corruption.* Published by Australian National University(ANU) E Press. Pp 25–36.
Retrieved from:
http://epress.anu.edu.au
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://press-files.anu.edu.au/downloads/press/p191341/pdf/ch02.pdf&ved=2ahUKEwjI95yq466JAxWRRaQEHZdEPX4QFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw3lTGjMC2uX6EiPCEPSM6GZ
37. MAOR, M. (2004). *Feeling the Heat? Anticorruption Mechanisms in Comparative Perspective*, journal Governance, vol. 17, no.(1): pp 1–28.
Retrieved from:
http://dx.doi.org/10.1111/j.0952-1895.2004.00235.x
https://www.researchgate.net/publication/227513932_Feeling_the_Heat_Anticorruption_Mechanisms_in_Comparative_Perspective
38. Mungui-Pippidi, A. (2013). *Becoming Denmark: Historical Designs of Corruption Control.* Berlin. Social Research An International Quarterly. 80(4): pp1259-1286.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1353/sor.2013.0060
https://www.researchgate.net/publication/265812682_Becoming_Denmark_Historical_Designs_of_Corruption_Control
39. Mungiu-Pippidi, A. (2015). The Quest for Good Governance: How Societies Develop Control of Corruption. Cambridge University Press. Pp. 1-20.
http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781316286937

40. Mbaku, J. M. (2008). *Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice.* Journal of Asia and African studies,vol 43(4), pp 427-456.
Retrieved from:
http://dx.doi.org/10.1177/0021909608091975
https://www.researchgate.net/publication/240728089_Corruption_Cleanups_in_Africa_Lessons_From_Public_Choice_Theory
41. Pyman, m.(2018). *Analysing the anti-corruption approaches of the 26 top-ranked countries. Journal Curbing Corruption*. Pp 1-48.
Retrieved from:
http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.12551.62888
https://www.researchgate.net/publication/346989462_Analysing_the_anti-corruption_approaches_of_the_26_top-ranked_countries
42. Riccardi, M & Sarno, F. (2014). *Corruption. Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. Journal springer link. pp 630–641.
Retrieved from: https://link.springer.com/
https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4614-5690-2_635
43. Rose-Ackerman S, & Palifka, BJ. (1999*). Corruption and government: causes, consequences, and reform.* Cambridge university press. pp.1-266.
Retrieved from: https://doi.org/10.1017/CBO9781139962933
https://www.cambridge.org/core/books/corruption-and-government/C7B39840D29F70A3529D31D70E296BD8
44. Soon, L. G. (2009). "*Macro- Economic Outcomes of Corruption: A Longitudinal Empirical Study",* Singapore Management Review, Vol.28, No.(1):pp 63-.27 .
Retrieved from: https://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/44606
https://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/44606
45. Schultz, D. & Khachik, H. (2015). *Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia*. International Comparative Jurisprudence, 1(2),pp 87–97. Retrieved from:
http://dx.doi.org/10.1016/j.icj.2015.12.005
https://www.researchgate.net/publication/287151369_Combating_Corruption_The_Development_of_Whistleblowing_Laws_in_the_United_States_Europe_and_Armenia

46. Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1993). Corruption. The Quarterly Journal of Economics, 108(3), 599-617.
https://doi.org/10.2307/2118402
https://academic.oup.com/qje/article-abstract/108/3/599/1881822
47. Transparency International Anti-Corruption Helpdesk.(2020). *Corruption in ASEAN: Regional trends from the 2020 Global Corruption Barometer and country spotlights.* pp.1-43.
Retrieved from: https://knowledgehub.transparency.org/
https://kn owledgehub.transparency.org/helpdesk/corruption-in-asean-regional-trends-from-the-2020-global-corruption-barometer-and-country-spotlights
48. Transparency Internacional (TI) . (2018). *The cost of corruption*.
Retrieved from: https://www.transparency.org/what-is-corruption [web, January 16, 2019].
https://www.transparency.org/en/cpi/2018
49. Transparency International(2023). Corruption Perceptions Index.
Retrieved from: www.transparency.org/cpi

https://www.transparency.org/en/cpi/2023

50. Thomas, V. & et al. (2000). *The Quality of Growth, New York*: Oxford University Press World Bank. Pp 1-300.
Retrieved from:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://documents.worldbank.org/curated/en/756531468780293668/pdf/multi-page.pdf&ved=2ahUKEwj_s7m5566JAxUBUqQEHepoIpEQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw1VAA9bQgdkzPw-EHqu0gHq
51. Taylor, C. 2001. *"Bribery in Athenian Politics, Part 1: Accusations, Allegations and Slander".* Greece & Rome. Vol. 48. No.(1).pp 53-66.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1093/gr/48.1.53
https://www.jstor.org/stable/826870
52. UK Department for International Development.(2015). *Why corruption matters: understanding causes, effects and how to address them*. Pp 1-112.
https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-international-development
https://www.gov.uk/government/publications/why-corruption-matters-understanding-causes-effects-and-how-to-address-them
53. UNCAC.(2019). *UNCAC in a nutshell 2019 : A quick guide to the United Nations Convention against Corruption for donor agency and embassy staff.* U4 Guide. Michelsen Institute(CMI) in Norway. Retrieved from:
www.U4.no
https://www.u4.no/publications/uncac-in-a-nutshell-2019
54. Varraich, A.(2014) *Corruption: An umbrella concept*. journal QoG Working Paper Series 5(5). Pp 3–27.
Retrieved from:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://core.ac.uk/download/pdf/43558828.pdf&ved=2ahUKEwjrqq_P6a6JAxWt_rsIHVPNInoQFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw0mlb0idIQDMqmMw6Khn8ua
55. Waite, D., & Allen, D. (2003). *Corruption and abuse of power in educational administration.* The Urban Review. vol 35 (4), Pp 281-296.
Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1023/B:URRE.0000017531.73129.4f
https://www.researchgate.net/publication/283297138_Corruption_and_Abuse_of_Power_in_Educational_Administration
56. World bank.(2020). *Anticorruption Fact Sheet.*
Retrieved from: https://www.worldbank.org/en/news/factsheet/2020/02/19/anticorruption-fact-sheet

Combating Administrative Corruption in Government Organizations: A Proportionality Assessment of Organizational and Extra-Organizational Solutions.

Mohammad kazempour teymourloy [*1]

Abstract

Purpose: The importance of the administrative system and its role in the development of the country or its backwardness is undeniable. If the administrative system of a country has the necessary health, it will accelerate the growth and development and will be an important factor in the progress of the country, but if it is corrupt, it will act as a big obstacle to the development of the country. Therefore, the pathology of the administrative system and investigation of its failure is very important to make it more efficient. The purpose of the article is to investigate effective solutions against administrative corruption.

Method: The current research is applied research in terms of purpose and quantitative in terms of methodology. In terms of data collection, the degree of monitoring and control of variables and the ability to generalize is of the correlation type, which is done by an analytical method, and the data collection tool is a questionnaire. The sampling method in this research is the whole number, which is 100 people in total. In order to statistically analyze the data, Kolmogorov-Smirnov tests, one-sample test, Pearson's correlation coefficient and Friedman's test were used.

Findings: Based on the results of the research, organizational (administrative, structural, managerial) and beyond-organizational (social-cultural, economic, political and legal) solutions have a significant relationship with administrative corruption.

results: The results of the research show that from the point of view of the employees of these departments, socio-cultural solutions have the greatest role in fighting and reducing corruption, and other political, legal, organizational and economic solutions are placed in the next priorities. Corruption is a reflection of social and cultural anomalies, rather than a purely legal or economic problem. Therefore, investing in cultural and social change over the long term is the most effective way to eradicate corruption. In general, administrative corruption is a phenomenon with many faces. It is characterized by a range of economic, political, administrative, social and cultural factors, both domestic and international in nature.

Keywords

administrative corruption; Organizational solutions, extra-organizational solutions.

1. PhD candidate of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (*Corresponding Author: mkazempour4@gmail.com).