

بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب بانک

سپه استان قم

غلامرضا طالقانی^{۱*}، زهرا طباطبائی^۲، علی غفاری^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد MBA، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۹/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۱۵)

چکیده

پژوهش حاضر به منظور شناسایی علل و عوامل مؤثر در فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم انجام گرفته است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق ۳۳۰ نفر با حجم نمونه ۱۴۵ نفر بوده است که با توجه به اینکه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای پاسخگویی به سؤال‌های تحقیق و آزمون فرضیه‌ها به کار گرفته شده است، برای اطمینان بیشتر ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شد و تعداد پرسشنامه‌های تکمیل و جمع‌آوری شده، ۱۵۳ پرسشنامه بود، از این تعداد، ۱۴۸ پرسشنامه کامل بود. در این تحقیق ۵ عامل به عنوان «عوامل فردی» و ۳ عامل به عنوان «عوامل سازمانی» مؤثر در بروز فساد اداری معرفی شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد بین پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری به عنوان «عوامل فردی» و فساد اداری رابطه معنادار وجود دارد. از طرف دیگر، بین نظام‌های کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرآیندها و شیوه‌های کاری، به عنوان «عوامل سازمانی» و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

عوامل سازمانی، عوامل فردی، فساد، فساد اداری.

مقدمه

فساد مسئله‌ای است که در همه دوران‌ها گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. به‌طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (Lee, 2013, p.287). فساد اداری نیز، یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده است و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط است. در واقع، فساد اداری پدیده‌ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز مانند جزء جدایی‌ناپذیر 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 مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به‌وجود آمده است.

بیان مسئله

فساد اداری به عنوان پدیده‌ای عام و جهانی در تمام ابعاد زندگی انسان نفوذ کرده است و هرروز به شکل‌های متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌کند. حتی کسانی که خود مرتکب چنین رفتارهایی می‌شوند، در نهایت، قربانی شرایطی‌اند که آن‌ها را احاطه و در کمند خود گرفتار کرده است. مهم‌ترین مسائلی که می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای آمیخته با فساد تلقی شود، عبارت‌اند از تنگناهای اقتصادی، کم‌رنگ شدن ارزش‌های انسانی، تشدید قوانین و مقررات غیرضروری و گسترش روحیه زیاده‌خواهی انسان‌ها که باعث می‌شود دیگران را نیز به بازی داخل کند. مسئله این است که ما با مشکلی با عنوان فساد اداری در حال زیادشدن مواجه‌ایم که باید برای مهار و کنترل آن و افزایش ارتقای سلامت اداری به‌طور سازمان‌یافته، تلاش کنیم.

[سازمان] شفافیت بین‌الملل^۱، سازمانی غیردولتی است که در سال ۱۹۹۳ تأسیس شد و دفتر

1. Transparency International

اصلی آن در برلین آلمان قرار دارد و در حدود ۱۰۰ کشور نمایندگی دارد، هدف این سازمان، مبارزه با فساد و افزایش آگاهی درباره آن است، این سازمان، هر ساله نمره‌ای را برای فساد اداری و اقتصادی منتشر می‌کند، که طیفی بین ۰ (بسیار بد) تا ۱۰۰ (بسیار خوب) است، ایران با نمره ۲۸ رتبه ۱۳۳ را دارد. این آمار معمولاً با آمار بانک جهانی همسو است (بانک جهانی، ۲۰۰۷).

فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور را کاهش می‌دهد. از این طریق، اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند. همچنین، تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌کند، بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌کند، مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌کند. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیشتر از اقتصادهای بسته است (Blackburn et al., 2010, p.1321).

همان‌طور که گفته شد، وجود فساد اداری را در هیچ کشوری نمی‌توان کتمان کرد، در نتیجه، کشور ما ایران هم از این قاعده مستثنا نیست. در حال حاضر، مسئله مبارزه با این پدیده برای نظام جمهوری اسلامی از سطح مسئله‌ای اداری فراتر رفته و به مقوله‌ای راهبردی در سطح کلان نظام تبدیل شده است. در اوایل سال ۱۳۸۰، به فرمان مقام معظم رهبری ستادی با مشارکت سران سه قوه به منظور تدوین راهکارهایی برای مقابله با فساد اداری تشکیل شد.

مبانی نظری

عوامل فردی فساد اداری

تا کنون تحقیقات کمی در زمینه فساد در سطح فردی انجام گرفته است، برخی فقط زمینه‌های سیاسی را در بروز فساد اداری و اقتصادی مؤثر می‌دانند (Dong et al., 2009, p.295). در این بخش، ابتدا عوامل فردی بررسی می‌شود. عوامل فردی عواملی‌اند که از خود فرد نشأت می‌گیرند

و شرایط و ویژگی‌های هر فرد آن‌ها را رقم می‌زند. عواملی که ما در این بخش آن‌ها را تبیین می‌کنیم، عبارت است از پای‌بندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری. دین مبین اسلام، به عنوان کامل‌ترین دین الهی، در ذات خود با هرگونه انحراف و فساد مخالف است و بر پاکی و درستکاری تأکید دارد. این تأکید، مخصوصاً آنجا که به حقوق عمومی (بیت‌المال) مربوط می‌شود، ابعادی متفاوت و روشن دارد و در ضرورت رعایت حدود الهی و حق‌الناس متبلور می‌شود. از بررسی احادیث و روایات مشخص است، تأکید اسلام بر رعایت حدود الهی و حقوق مردم و نیز درستکاری و امانتداری کارگزاران حکومت است. به‌طور خلاصه، می‌توان دیدگاه اسلام را درباره دلایل و پیامدهای ایجاد و گسترش فساد در نظام اداری و ضرورت برخورد با آن، به شرح زیر بیان کرد:

۱. انسان دائماً در معرض لغزش و انحراف قرار دارد، همانا «ورع» و «اجتناب از شبهات»، ضامن حفظ ایمان انسان در برابر این لغزش‌ها است.

۲. در لغزش و انحراف و کج‌روی انسان، دل‌بستن به دنیا نقش برجسته‌ای دارد. در زندگی مدیران و مسئولان نظام اسلامی، مراقبت چه در اداره امور جامعه و چه در استفاده شخصی از اموال عمومی (بیت‌المال)، جایگاه ویژه‌ای پیدا می‌کند.

۳. خطر مهمی که مسئولان و مدیران نظام اسلامی را تهدید می‌کند، فقط سوء استفاده مالی از موقعیت نیست، بلکه توجیه شرعی این سوء استفاده برای پیدا کردن نوعی آرامش است که زمینه‌ساز ارتکاب گناهان بزرگتر و تخلفات بیشتر است.

از مهمترین عوامل انگیزشی که به قصد ارتکاب فساد در متخلف منجر می‌شود، فقر است. این فقر، مادی (ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه زندگی) یا معنوی (بی‌اعتقادی به ارزش‌های اخلاقی و مذهبی و نبود عامل کنترل درونی مانند وجدان) است (فرچ‌پور، ۱۳۸۳، ص ۱۹).

شخصی که از نظر شخصیتی انسان بارز و پخته‌ای است، به‌طوری که همواره نگران پیامدها و نتایج کارهای خویش است و برای خودسازی و اصلاح شخصیت خود تلاش می‌کند، حتی اگر در محیط فاسدی قرار بگیرد، هرگز خود را با شرایط حاکم تطبیق نمی‌دهد و از محیط ناسالم با

سربلندی بیرون می‌آید. ولی اگر شخصی به دنبال تعالی شخصیت خود نباشد و با هر انسانی حشر و نشر داشته باشد، کم‌کم محیط ناسالم در او تأثیر می‌گذارد و بعد از این، حتی اگر در محیط سالمی قرار بگیرد خود او منشأ فساد در جامعه سالم می‌شود. سازمان بخشی از یجمعه است و تقریباً قوانینی که بر جامعه حاکم است بر سازمان هم حاکم می‌شود. حضرت امیر (ع) چه زیبا بیان می‌کند آنجا که نگران وضع روحی و شخصیت مالک اشتر است. با اینکه از صحابه خاص پیغمبر اکرم (ص) است، به او در حفظ کرامت نفس و شخصیتش سفارشات می‌کند که برای تمام ما در هر جایگاه مدیریتی آموزنده و چراغ راه است. و به فرمایش خود حضرت امیر (ع) پندها چه بسیار و پندگیرندگان چه اندکند.

منظور از ویژگی شخصیتی، ویژگی‌هایی است که شخصیت فرد را شکل می‌دهند. شخصیت^۱ عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر به کار گفته شود. عوامل شکل‌دهنده شخصیت عبارت‌اند از تعیین‌کننده‌ها^۲، مراحل رشد و صفات تعیین‌کننده. مهم‌ترین تعیین‌کننده‌ها عبارت‌اند از عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی. وراثت نیز ممکن است در شکل‌گیری و رشد شخصیت انسان اثر داشته باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۹، ص ۶۶).

از طرفی، نتایج تحقیقات نشان می‌دهند نمی‌توان به طور کلی، رابطه جنسیت و ایجاد فساد نامشخص است. در برخی سازمان‌ها مردان فساد بیشتری ایجاد می‌کنند، و در برخی دیگر زنان، ولی تقریباً توازن بین این دو وجود دارد (Swamy et al., 2001, p.25).

در حقیقت، ویژگی‌های شخصیتی به طور فردی و سازمانی بر فساد تأثیر می‌گذارند، یعنی فرد با روحیه همکاری در اجرای صحیح اهداف سازمانی می‌تواند سبب کاهش فساد شود. همچنین، تجمع این ویژگی‌ها سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rodriguez & Guerrero, 2008, p.357).

1. Personality
2. Determinant

در دنیای امروز، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، به کارگیری روابط و پارتی‌بازی عامل اساسی ایجادکننده فساد در نظر گرفته می‌شود، به طوری که برخی معتقدند همیشه باعث ایجاد فساد می‌شود (Svensson, 2005, p.21) و برخی معتقدند زمانی که باعث کاهش رشد^۱ خروجی‌های کاری و سازمانی می‌شود و بر عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد به نوعی باعث ایجاد فساد فردی و سازمانی می‌شود (Mauro, 1995, p.681). در جوامعی که مردم روابط شخصی و اجتماعی نزدیکی دارند، احتمال فساد بیش‌تر، تشخیص آن دشوارتر و مجازات خلافکاران در دسرساز خواهد بود (آقایی، ۱۳۷۸، ص ۱۸۱).

اگر فساد در سازمان نفوذ کند و بر بخش‌های مختلف آن تأثیر گذارد، وظیفه مدیران ارشد و رهبران آن سازمان جلوگیری از رشد این فساد در مرحله اول، و مقابله و کاهش آن در مرحله بعد است. باید توجه داشت گاهی رهبر باید از فساد به دلیل مسائلی چشم‌پوشی کند و در برخی مواقع برای تشخیص اینکه آیا موضوعی در سازمان باعث فساد می‌شود یا نه، دچار مشکل تصمیم‌گیری می‌شود (Olken, 2009, p.950). برای رفع این مشکل می‌تواند به فرهنگ و عرف ملی توجه کند (Park, 2003, p.29). در این موارد باید توجه داشت به نحوی باید باعث انگیزش شود که خودش دچار فساد نشود (Shulze & Frank, 2003, p.143).

در زمینه کیفیت زندگی کاری، اگر یک کارگر واقعاً احساس کند کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه این بهبود، نتیجه عملکرد خودش یا سیاست‌های سازمانی در جهت افزایش بهره‌وری باشد، این مطلب به کارگر در جهت انجام وظیفه‌اش نیروی بیشتری می‌دهد، باعث رضایت او از کار در سازمان، و افزایش تعهد نسبت به سازمان می‌شود و موجب کاهش غیبت و جابه‌جایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری می‌شود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۷).

این مسئله در تحقیقات مختلف با این‌گونه مطرح شده است که به راستی چه شخصی باید رشوه بگیرد؟، و به این نکته تأکید دارد که اگرچه رشوه‌گرفتن به طور کلی باعث ایجاد فساد

می‌شود، برخی افراد مجبور به گرفتن رشوه‌اند، مسئله‌ای که باعث فساد ساختار سازمانی هم می‌شود (Svensson, 2003, p.207).

در زمینه امنیت و بهداشت روانی می‌توان گفت، مدیران سازمان‌ها همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند، و تعداد کمی از آنان واقعاً به سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان می‌اندیشند؛ بنابراین، اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه کارکنان کاهش می‌یابد، و به رفتارهایی ناهنجار مانند کم‌کاری، سوء استفاده از موقعیت خود، بی‌توجهی به همکاران و ارباب‌رجوع و جز آن بدل خواهد شد. برای رفع این مشکل، برخی از عنوان «پاک‌کننده‌های سیاسی»^۱ نام می‌برند، که باعث کاهش خطر حاصل از ویژگی‌های شخصی می‌شود، برای مثال، در سازمانی که نیاز به محبت‌های مادرانه دارد نیاز به آوردن زنان و مادران احساس می‌شود (Hartog et al., 2002, p.3)، این موضوع در سازمان‌های مختلف متفاوت است، برای مثال، در محیطی مذهبی مانند ایران اگر در سازمانی ارزش‌های اسلامی کم‌رنگ شده است نیاز به مشوقی مانند روحانی احساس می‌شود. بنابراین، محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس، در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از ناامنی خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۸).

عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری

در زمینه نظام‌های کنترل و نظارت تحقیقات نشان می‌دهند، کنترل و نظارت اگر به شکل صحیح انجام نگیرد، مانند ویروس پخش می‌شود. زیرا در صورتی که فردی در سطح پایین‌تر در سلسله‌مراتب سازمانی از خطا و فساد همکارش می‌گذرد، افراد دیگر چه در سطح پایین، چه در لایه‌های بالاتر سازمانی با دیدن این مسئله به نوعی الگوبرداری می‌کنند و رویه ناصحیح را نوعی الگوی صحیح می‌پندارند، در واقع، وقتی این اتفاق می‌افتد، سازمان فاسد می‌شود و احتمالاً

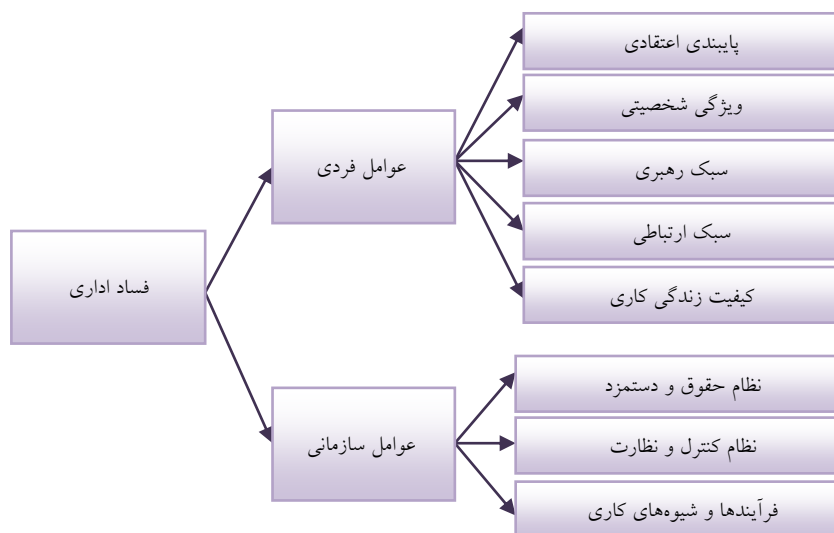
سازمان‌ها و نهادهای مرتبط نیز بخطا را گزارش نمی‌کنند، البته قطعاً در این زمینه آن‌ها به دنبال فایده‌هایی که به آن می‌رسد، هستند (Sah, 2007, p.2573).

از دلایل دیگر فساد اداری به‌ویژه در جهان سوم، فقر و معیارهای پایین و غیرعادلانه پرداخت در ادارات است. برای مثال معیارهای پرداخت در سراسر آفریقا از همان زمان مستعمراتی، پایین بوده است و در مقایسه با تورم افزایش زیادی نداشته است. به‌طوری که حقوق‌های پرداختی به کارکنان در ازای انجام خدمات دولتی برای ۲۰ سال گذشته مناسب بوده و در حال حاضر، جوابگوی مخارج کارمند دولتی نیست. این موضوع در اغلب کشورهای جهان سومی صادق است. دستمزدی که پرداخت می‌شود اکثراً قادر به تأمین هزینه‌های زندگی یک کارمند متوسط دولت از نظر تغذیه، مسکن، پوشاک و جز آن نیست. از این رو، موجب می‌شود کارکنان دولت برای ادامه حیات اعمالی را که به‌طور عمده مصداق فساد است، مرتکب شوند (Gould, 1991, p.34).

موکان^۱ (۲۰۰۸) معتقد است فساد اداری ناشی از حقوق و دستمزد نامطلوب، علاوه بر مشکلاتی که برای سازمان ایجاد می‌کند، بر شهر و کشور نیز تأثیر نامطلوب دارد و باعث تغییراتی در شاخص‌های اقتصادی مانند جی دی پی^۲ می‌شود.

تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه شیوه‌های کاری، نشان می‌دهند فساد در بخش سازمانی شالوده‌موقعیت‌هایی است که در شیوه‌های کاری وجود دارد. در واقع، هر اندازه رویه‌ها از قانون حتی اگر قانون نامطلوب باشد، پیروی نکنند پدیده‌هایی مانند اخاذی، رشوه و جز آن را موجب می‌شود (Dong et al., 2012, p.609). مدل مفهومی پیشنهادی که برگرفته از متون نظری تحقیق است، در شکل ۱ نشان داده شده است.

1. Mocan
2. GDP



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

بررسی فرضیه‌های پژوهش با به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)

فرضیه‌های تحقیق بر اساس مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر است:

فرضیه‌های اصلی

فرضیه اصلی ۱: عوامل فردی (IFC) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه اصلی ۲: عوامل سازمانی (OFC) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱.۱: عدم پایبندی اعتقادی (LRC) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه ۲.۱: ویژگی‌های شخصیتی نامناسب (PTI) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه ۳.۱: سبک ارتباطی نامناسب (PCS) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

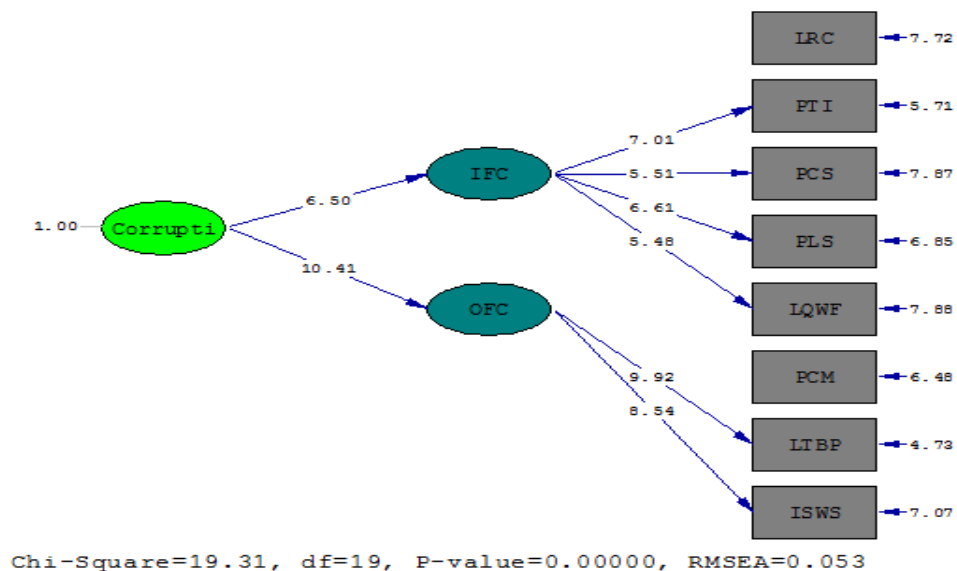
فرضیه ۴.۱: سبک رهبری نامناسب (PLS) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه ۵.۱: کیفیت زندگی کاری پایین (LQWL) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه ۱.۲: کنترل و نظارت ضعیف (PCM) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

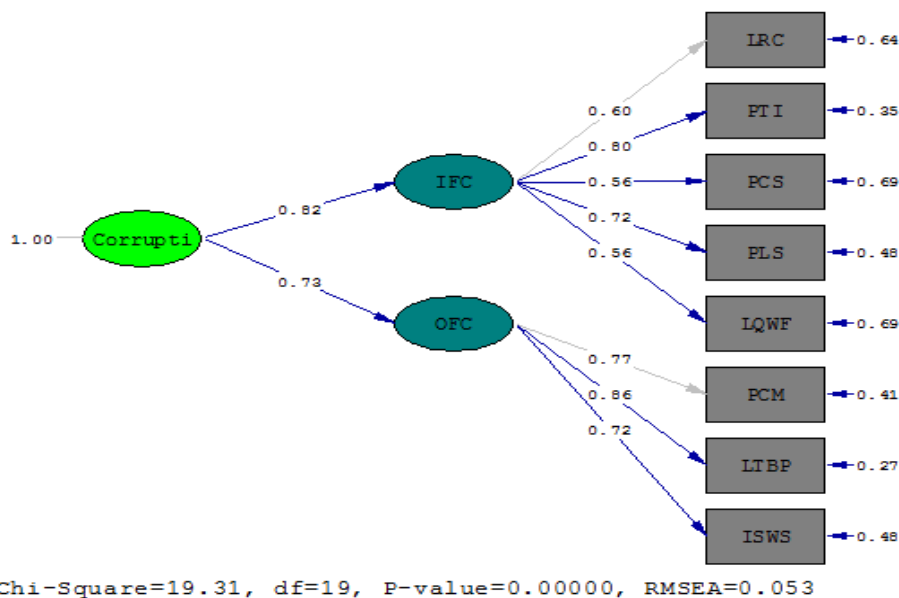
فرضیه ۲.۲: شفاف نبودن فرایندهای کاری (LTBP) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.

فرضیه ۳.۲: نظام حقوق و دستمزد نامناسب (ISWS) با فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم ارتباط معنادار دارد.



شکل ۲. مدل اعداد معناداری کل مدل

شاخص‌های تناسب مدل نشان می‌دهد مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است. نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر $1/0163$ و کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار RMSEA نیز برابر با $0/053$ است که کمتر از مقدار مجاز $0/08$ است، بنابراین مدل برازش می‌شود و به اصلاحات نیاز ندارد. مقدار P-value نیز کمتر از $0/05$ است و مقدار GFI و AGFI، به ترتیب، برابر با $0/97$ و $0/94$ است که مناسبند (بیش از ۹۰ درصد). همچنین، براساس مدل اعداد معناداری، همه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از $1/96$ بزرگتر است و معنادارند. بنابراین، همه فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند.



شکل ۳. مدل تخمین استاندارد کل مدل

در شکل ۳ فرضیه‌های تحقیق به همراه اعداد معناداری و ضریب مسیرشان در مدل کلی نشان داده شده است. این نتایج در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۵ درصد بررسی شد. براساس شکل ۳، عوامل فردی فساد اداری (با ضریب مسیر $0/82$) نسبت به عوامل سازمانی فساد اداری (با ضریب مسیر $0/73$) اهمیت بیشتری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع همبستگی به روش پیمایش است، مهم ترین مزیت تحقیقات پیمایشی، قابلیت تعمیم نتایج آن ها است (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). در ضمن با توجه به اینکه روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) برای پاسخگویی به سؤال های تحقیق و آزمون فرضیه ها به کار گرفته شد، در میان تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس است.

طبق مدل سه شاخگی، فساد اداری از سه جهت فردی (رفتاری)، سازمانی (ساختاری) و محیطی قابل بررسی است. ولی در این تحقیق فقط از دو جنبه فردی و سازمانی، موضوع فساد اداری بررسی می شود، تا با محدود کردن قلمرو موضوعی، به طور عمیق تری دو جنبه دیگر بررسی شود. فساد اداری از بعد فردی شامل ۵ مؤلفه پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری، و از بعد سازمانی شامل ۳ مؤلفه کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرآیندهای کاری در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شعب مختلف بانک سپه در استان قم است. حجم جامعه مورد بررسی حدود ۲۳۰ نفر برآورد شد. برای تعیین حجم نمونه رابطه زیر به کار گرفته شد:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 pq}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

که در آن؛

P: برآورد نسبت صفت متغیر؛ $P = 0,5$

E: مقدار اشتباه مجاز = $0,05$

Z: متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد؛ $(Z_{\alpha/2} = 1,96)$

$$145 \approx 144,1 = 1,2205329892 = 0,05 \times 0,05 \times 12,96 + 0,205 \times 1 - 0,2305 \times 0,05 \times 12,96 \times 230n$$

با توجه به تعداد جامعه آماری (۲۳۰ نفر)، اندازه نمونه آماری بر اساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، ۱۴۵ نفر برآورد شد. طبق جدول مورگان نیز حجم نمونه برای جامعه با حجم ۲۳۰ نفر، ۱۴۴ نمونه برآورد شده است. شایان ذکر است برای اطمینان بیشتر ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از ۳ مرحله پیگیری، ۱۵۳ پرسشنامه برگشت داده شد و فقط ۱۴۸ پرسشنامه تکمیل و قابل به‌کارگیری بود. همچنین، در تحلیل عاملی اکتشافی نیز شاخص برای برآورد مناسب بودن حجم نمونه به‌کار گرفته شد.

سؤال‌های مرتبط با ابعاد عملیاتی عوامل فردی فساد اداری، که شامل ۱۶ گویه است (به تفکیک، ابعاد پایداری اعتقادی با دو گویه، ویژگی شخصیتی با ۵ گویه و سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری، هریک با ۳ گویه)؛ همچنین، سؤال‌های مرتبط با ابعاد عملیاتی عامل سازمانی فساد اداری که شامل ۱۳ گویه است (کنترل و نظارت، با ۵ گویه، و «شفافیت فرایندهای کاری و حقوق و دستمزد هر یک با ۴ گویه).

روایی^۱ و پایایی^۲ پرسشنامه

تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه

پایایی سنج، ثبات و هماهنگی منطقی پاسخ‌ها در ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد و «درستی و خوب بودن» سنج را ارزیابی می‌کند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۰۵). در واقع، پایایی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است، به این معنی که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. در این تحقیق، برای ارزیابی پایایی ابزار سنجش روش آلفای کرونباخ به‌کار گرفته شد. بدین منظور با نمونه‌ای ۵۰ نفری آزمون مقدماتی انجام گرفت و ضریب آلفای کرونباخ «عوامل فردی فساد اداری» ۷۴/۵ درصد و «عوامل سازمانی فساد اداری»

1. Validity
2. Reliability

۷۶/۴ درصد به دست آمد. از آنجاکه همه اعداد بیشتر از ۷۰ درصد است، پرسشنامه قابلیت اعتماد یا پایایی دارد.

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه «عوامل فردی فساد اداری»

نتایج تحلیل عاملی ۱۶ متغیر بر اساس داده‌های استخراج شده از ۱۴۸ پرسشنامه، به این شرح است که شاخص آزمون KMO^۱ برابر ۰/۸۴۷ است (بزرگتر از ۰/۶) که بیانگر کفایت تعداد داده‌ها برای تحلیل عاملی است. همچنین، با توجه مقدار ضریب معناداری آزمون بارتلت، که کوچکتر از ۵ درصد است، می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.

براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، عامل اول یعنی «ویژگی شخصیتی نامناسب» ۲۲/۲۹ درصد، عامل دوم، «سبک ارتباطی نامناسب» در حدود ۱۵/۹۳ درصد، عامل سوم، «کیفیت زندگی کاری پایین» در حدود ۱۵/۶۴ درصد، عامل چهارم، «سبک رهبری نامناسب» در حدود ۱۴/۴۲ درصد، و عامل پنجم، «عدم پایداری اعتقادی» حدود ۱۱/۵ درصد واریانس «عوامل فردی فساد اداری» را تبیین می‌کند که در واقع، نشان‌دهنده میزان اهمیت عامل‌ها در تشکیل سازه «عوامل فردی فساد اداری» است. در ادامه، ماتریس چرخش یافته عاملی این حوزه‌ها بررسی شد که نشان می‌دهد چه سؤال‌هایی و با چه بار عاملی به این عامل‌ها مرتبط‌اند.

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه «عوامل سازمانی فساد اداری»

نتایج تحلیل عاملی ۱۳ متغیر بر اساس داده‌های استخراج شده از ۱۴۸ پرسشنامه، به این شرح است، شاخص آزمون KMO برابر ۰/۹۱۸ محاسبه شد (بزرگتر از ۰/۶) که نشانگر کفایت تعداد داده‌ها است. همچنین، با توجه اینکه ضریب معناداری آزمون بارتلت کوچکتر از ۵٪ است، می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.

براساس نتایج تحلیل، عامل اول یعنی «کنترل و نظارت ضعیف» ۲۹/۳۱ درصد، عامل دوم،

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure

«سیستم حقوق و دستمزد نامناسب» در حدود ۲۶/۶۱ درصد، و عامل سوم، «شفاف نبودن فرایندهای کاری» در حدود ۲۳/۵۸ درصد واریانس «عوامل سازمانی فساد اداری» را تبیین می‌کند که در واقع، نشان‌دهنده میزان اهمیت عامل‌ها در تشکیل سازه «عوامل سازمانی فساد اداری» است. همچنین، ماتریس چرخش یافته عاملی این حوزه‌ها نشان می‌دهد چه سؤال‌هایی و با چه بار عاملی به این عامل‌ها مرتبط هستند. به طور کلی، عوامل مؤثر بر «عوامل سازمانی فساد اداری» در سه گروه طبقه‌بندی می‌شوند که این گروه‌ها با توجه به «کل واریانس تبدیل شده»، ۷۹/۵۰ درصد «عوامل سازمانی فساد اداری» را بررسی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تأیید رابطه عوامل فردی و سازمانی با «فساد اداری»، باید در پی راه‌هایی جهت اصلاح «فساد اداری» در شعب مختلف بانک سپه در استان قم باشیم. براساس نتایج تخمین استاندارد مدل معادلات ساختاری مدل فساد اداری، عوامل فردی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری دارد که توجه بیشتر به این عامل ضروری است. همچنین، عامل سازمانی نیز تأثیر بالایی دارد و نباید آن را نادیده گرفت. این تحقیق به طور کلی، با تحقیق دونگ و تاگلر (۲۰۰۹) همسو نیست و از آن کامل‌تر است، زیرا مفاهیم بیشتری را درباره فساد بررسی می‌کند (تحقیق دونگ فقط عوامل سیاسی داخل سازمان را مؤثر در نظر می‌گیرد). سازگاری با تحقیقات پیشین را در دو بخش سازگاری کلی و هدفمند با فرضیه‌های تحقیق بررسی می‌کنیم. سپس، با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها، پیشنهادهایی جهت مقابله با فساد اداری بانک‌های سپه شعب استان قم مطرح می‌شود.

سازگاری یافته‌ها (فرضیه‌های اصلی) با تحقیقات پیشین

کافمن و همکاران در سال ۲۰۰۶ سطوح مختلف فساد را بررسی کرد و دریافت عوامل فردی و سازمانی نسبت به عوامل دیگر (عوامل فرهنگی، صنعتی و جز آن) اهمیت ویژه‌ای دارند. براساس تحقیق سازمان شفافیت بین‌المللی، ۶۰ درصد مصاحبه‌شوندگان دلیل اصلی فساد در کشورهای در حال توسعه را حقوق بسیار پایین کارمندان دولت می‌دانند. اغلب در این گونه نظام‌های اداری

کارها بدون پرداخت رشوه پیش نمی‌رود (بانک جهانی، ۲۰۰۷). قواعد و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرایند انجام کار در سازمان‌ها می‌شود، زمینه بروز فساد را بیشتر می‌کند. نظریه‌های کنترل، نظارت و ارزیابی عملکرد بر سازوکارهای کنترل رفتار تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که منفعت‌طلبی شخصی افراد حداقل می‌شود و منافع سازمانی محقق می‌شود (هیچ، ۱۳۸۵، ص ۵۲۷). اگر کارگر احساس کند کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است با نیروی بیشتری وظایفش را انجام می‌دهد و این امر به رضایت او از کار در سازمان، افزایش تعهد نسبت به سازمان و کاهش غیبت و جابه‌جایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری منجر می‌شود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۷).

سازگاری یافته‌ها (فرضیه‌های فرعی) با تحقیقات پیشین

این تحقیق از نظر فرضیه ۱-۱ با تحقیق فرج‌پور (۱۳۸۳) همسو است که بیان می‌کند ویژگی‌های قوی مذهبی از بروز فساد جلوگیری می‌کنند. این تحقیق از نظر ارتباط ویژگی‌های شخصیتی (فرضیه ۱-۲) با تحقیق رودریگوز و گئرو (۲۰۰۸) همسو است نتایج این تحقیق در بخش ویژگی‌های شخصیتی، که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کاهش فساد اداری را بررسی می‌کند با فرضیه این تحقیق یعنی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی نامناسب بر فساد اداری، همسو است.

این تحقیق از نظر فرضیه ۱-۳، با تحقیقات مائرو (۱۹۹۵) و اسونسون (۲۰۰۵) همسو است. این فرضیه بیان می‌کند سبک ارتباط نامناسب باعث فساد اداری می‌شود. نتایج تحقیقات مائرو و اسونسون نشان می‌دهد به‌کارگیری ناصحیح سبک‌های ارتباطی مانند پارتی‌بازی و رابطه‌بازی و زد و بند به طور کلی و جزئی، باعث کاهش رشد و سوددهی و ایجاد فساد اداری می‌شود.

این تحقیق از نظر فرضیه ۱-۴، با تحقیقات اولکن (۲۰۰۹) و شولزه و فرانک (۲۰۰۳) همسو است و با تحقیق پارک (۲۰۰۳) همسو نیست. در حقیقت، سبک رهبری نامناسب و به‌کار نگرفتن ظرفیت‌های تأثیرگذاری انگیزشی رهبر بر افراد مختلف سازمان باعث ایجاد فساد اداری در شعب بانک سپه می‌شود.

این تحقیق از جهت فرضیه فرعی ۱-۵، با تحقیقات اسونسون (۲۰۰۳) همسو است، اگر افراد کیفیت زندگی کاری مناسب داشته باشند، از گرفتن رشوه و بروز فساد اداری جلوگیری می‌شود و

مسئولان شعب بانک سپه استان قم باید به این نکته توجه کنند. این مسئله تقریباً در اکثر سازمان‌ها حاکم است و اگر بتوانیم افراد را به سطح مطلوبی از سطح معیشت برسانیم، می‌توانیم کارکنان را از گرفتن رشوه حفظ کنیم.

پیشنهاد‌های اجرایی برای رفع «عوامل فردی فساد اداری»

براساس نتایج مدل تخمین استاندارد مدل معادلات ساختاری «عوامل فردی فساد اداری»، برای جلوگیری از بروز «عوامل فردی فساد اداری» در شعب مختلف بانک سپه در استان قم پیشنهاد‌های زیر مطرح می‌شود:

هنگام جذب نیروی کار، بر استخدام افراد با ویژگی‌های شخصیتی مناسب تمرکز شود، و در اصلاح رفتار افرادی که ویژگی‌های شخصیتی نامناسب دارند، تلاش شود؛ مدیریت بانک «سبک رهبری» مناسبی را متناسب با کارکنان، انتخاب کند و به کار گیرد. سبک رهبری مناسب، سبک رهبری مشارکتی است که باید با توجه به سطح بلوغ کارکنان اتخاذ شود؛ «پایبندی اعتقادی» امتیازی برای جذب نیروی کار است، البته باید توجه کرد که پایبندی اعتقادی بدون توجه به دین یا مذهب فرد، مهم است و این خطا اتفاق نیفتد که فقط افرادی را با مذهبی خاص استخدام کنیم، زیرا این موضوع خلاف قانون اساسی جمهوری اسلامی است و همچنین، تبعیض مذهبی در مواردی که نوع مذهب تأثیری بر عملکرد فرد ندارد به سازمان لطمه می‌زند (صفری و نائبی، ۱۳۸۰).

پیشنهاد‌های اجرایی برای رفع «عوامل سازمانی فساد اداری»

براساس نتایج مدل تخمین استاندارد مدل معادلات ساختاری «عوامل سازمانی فساد اداری»، برای جلوگیری از بروز «عوامل سازمانی فساد اداری» در شعب مختلف بانک سپه در استان قم پیشنهاد‌های زیر مطرح می‌شود:

۱. ایجاد نظام «کنترل و نظارت» دقیق و مناسب برای کارکنان بانک؛
۲. شفافیت در فرایندهای کاری بانک‌ها.

منابع و مأخذ

۱. آقایی، بهمن (۱۳۷۸). «مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد». *اطلاعات سیاسی و اقتصادی*، سال چهاردهم، شماره‌های ۱۴۹ و ۱۵۰، صفحات ۱۷۸-۱۸۹.
۲. پورولی، بهروز (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۷). *روشن‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران، نشر صفار-اشراقی.
۴. صفری، سعید؛ نائی، حمیدرضا (۱۳۸۰). *رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد*. مجموعه مقالات دومین همایش ملی و پژوهشی نظارت و بازرسی کشور، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۵. ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۸۶-۶۷.
۶. فرج‌پور، مجید (۱۳۸۳). *موانع توسعه؛ بررسی فقر، تبعیض و فساد*. تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول.
۷. مورهد، گروگری؛ گریفین، ریکی (۱۳۸۴). *رفتار سازمانی*. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، نشر مروارید.
۸. هچ، مری جو (۱۳۸۵). *تئوری سازمان (مدرن، نمادین، تفسیری و پست مدرن)*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران، نشر افکار.
9. Blackburn, K.; Gonzalo, F.; Forgues, P. (2010). "Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development". *Money and Finance*, 29, 1321-1339.
10. Dong, B.; Dulleck, U.; Torgler, B. (2012). "Conditional corruption". *Journal of Economic Psychology*, 33, 609-627.
11. Dong, B.; Torgler, B. (2009) "Corruption and political interest: empirical evidence at the micro level". *Journal of Interdisciplinary Economics*, 21, 295-326.

12. Gould, D. J. (1991). *Administrative Corruption: Incidence, Cause and Remedial Strategies*. In Farazmand, A. (ed) *Handbook of Comparative and Development Public Administration*. New York, Marcel Dekker.
13. Guerrero, M.; Rodriguez-Oreggia, E. (2008). "On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement". *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65, 357–372.
14. Hartog, J.; Ferrer-i-Carbonell, A.; Jonker, N. (2002). "Linking measured risk aversion to individual characteristics". *Kyklos*, 55, 3–26.
15. Kaufmann, D.; Arat, K.; Massiomo, M. (2006) *Measuring Governance Using Cross Country Perceptions Data*. The World Bank.
16. Lee, W.S. (2013). "Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level". *Journal of Economic Psychology*, 39, 287-300.
17. Mauro, P. (1995). "Corruption and growth". *Quarterly Journal of Economics*, 110, 681–712.
18. Mocan, N. (2008). "What determines corruption? International evidence from micro data". *Economic Inquiry*, 46, 493–510.
19. Olken, B. (2009). "Corruption perceptions vs. corruption reality". *Journal of Public Economics*, 93, 950–964.
20. Park, H. (2003). "Determinants of corruption: a cross-national analysis". *The Multinational Business Review*, 11, 29–48.
21. Sah, R. (2007). "Corruption across countries and regions: some consequences of local osmosis". *Journal of Economic Dynamics and Control*, 31, 2573–2598.
22. Schulze, G.; Frank, B. (2003). "Deterrence versus intrinsic motivation: experimental evidence on the determinants of corruptibility". *Economics of Governance*, 4, 143–160.
23. Svensson, J. (2003). "Who must pay bribes and how much? Evidence from a cross section of firms". *Quarterly Journal of Economics*, 118, 207–230.
24. Svensson, J. (2005). "Eight questions about corruption". *Journal of Economic Perspectives*, 19, 19–42.
25. Swamy, A.; Knack, S.; Lee, Y.; Azfar, O. (2001). "Gender and corruption". *Journal of Development Economics*, 64, 25–55.
26. World Bank (2007). *Worldwide Governance Indicators 2007: Country Data Report for Iran, 1996- 2006*. Available at: www.worldbank.org/wbi/governance/.