

## ارزیابی عوامل موثر بر ایجاد فساد اداری - مالی در سازمان ها

محمد معینی فر<sup>۱</sup>، سیدمحمد زرگر<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد گروه مدیریت اجرایی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد معینی فر

### چکیده

فساد اداری یکی از مهم ترین موانع پیشرفت در جامعه محسوب می شود و نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. هدف از این مقاله شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر فساد اداری- مالی کارکنان در ادارات استان سمنان با روش تاپسیس بود. روش پژوهش حاضر توصیفی- پیمایشی است و جامعه آماری کارکنان ادارات دولتی در استان سمنان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این مقاله ابتدا با مرور سوابق و مراجع مرتبط با موضوع تحقیق عوامل موثر بر فساد اداری مالی استخراج و توسط خبرگان تحقیق تأیید شد و سپس با روش تاپسیس این عوامل رتبه بندی شدند. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق عامل ارتباطات در رتبه اول و عوامل نظام پرداخت، فرهنگ سازمانی و سیستم نظارت و کنترل به ترتیب در رتبه های بعدی قرار گرفتند.

**واژگان کلیدی:** فساد اداری، مالی، روش تاپسیس، تخلفات اداری.

## مقدمه

نظام اداری در ایران مانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری - مالی و آسیب های آن مصون نبوده و به دلایل درون سازمانی و برون سازمانی موجب عقب ماندگی کشور و بروز نگرانی های متعدّد در رأس نظام شده است. این نگرانی ها علاوه بر آثار سوء فساد اداری - مالی بر مشروعیت نظام جمهوری اسلامی در سطح کلان، متوجه آثار و پیامدهای فساد اداری - مالی در سطح سازمان ها نیز بوده و پژوهش های متعدّدی را با خود به همراه داشته است.

فساد، مجموعه رفتارهایی است که فرد از وظایف رسمی به خاطر کسب منافع شخصی یا کسب موقعیت خاص، دچار تخطی و انحراف می گردد تا تلاشی برای کسب ثروت و قدرت از طریق غیرقانونی، تحصیل منافع خصوصی به بهای از دست رفتن منافع عمومی یا استفاده از قدرت دولتی برای منافع شخصی باشد. از دیدگاه اسلام، فساد اداری استفاده ناروای شخصی و گروهی، از جایگاه اجتماعی است. کارگزارانی که به تنهایی و با همدستان و هم پیالگان، دست به فساد می آلاینند، فساد اداری را دامن می زنند و سبب ناهنجاری در اداره جامعه می شوند [۲]. فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند [۱۵]. فساد اداری - مالی، هم شامل سوء استفاده از قدرت سیاسی و اختیارات اداری و هم شامل عمل تطمیع کارکنان دولت توسط بخش غیر دولتی می شود و همچنین تخطی اشخاص در بخش خصوصی از سیاست های عمومی را در برمی گیرد. در نتیجه مبارزه با فساد اداری یک ضرورت حیاتی برای بقای نظام و حکومت و حرکت جامعه به سمت سعادت و رفاه است اما برای مبارزه با فساد یا هر بیماری اجتماعی و انسانی دیگری ابتدا باید به شناخت عوامل و علت های موجه آن بیماری پرداخته تا پس از شناخت علت ها به سعی و تلاش در جهت اصلاح و حذف آن ها پرداخته بتوانیم به معضل و عارضه آن بیماری من جمله فساد قائل آمد.

هدف اصلی این مقاله بررسی عوامل موثر بر فساد مالی - اداری کارکنان ادارات دولتی استان سمنان و رتب بندی آن ها می باشد. در این راستا برای تشریح بیشتر مساله، در این بخش ابتدا به معرفی فساد و تعاریف و ابعاد آن از نظر محققین پرداخته شده و با بیان رویکردها و نظریات متعدد و اختلاف نظر موجود در بین اندیشمندان که از نوع نگاه آنها نسبت به فساد نشات گرفته است، مصادق و پیامدهای متعدد فساد مورد بررسی قرار گرفته و از آثار و تبعات آن به عنوان دغدغه اساسی برای انجام این پژوهش یاد شده است.

## مبانی نظری تحقیق

تعاریف مختلفی برای واژه فساد در پژوهش های دانشگاهی و ادبیات مرتبط ارائه شده است. به عنوان مثال، فرهنگ لغت آکسفورد فساد را به عنوان "تباهی یا اضمحلال سلامت و صداقت در انجام وظایف عمومی از طریق رشوه یا جانبداری" تعریف می کند. فساد در لغت به معنای تباهی، ویرانی، نابودی، فتنه، آشوب، کینه، دشمنی، ستم و پوسیدگی است [۱۹].

فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهمترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. جوهره فساد اداری، توانایی بوروکرات ها در سوء استفاده از اختیار عمومی یا مناصب دولتی در راستای انتفاع شخصی است [۴]. فساد عبارت است از عمل یا تصمیمی که موجب شود تا خارج از ضوابط قانونی، تعداد افراد متأثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم، از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن بیشتر باشد [۱۰].

طبق تعریف بیان شده در فرهنگ وبستر، «فساد پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخطی از وظیفه محوله پرداخت می شود» [۱۸].

از دیدگاه تتوبالد، فساد اداری یعنی استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی [۱۷].

فساد اداری به سه دسته تقسیم می شود:

۱- فساد اداری سیاه: دلالت بر عملکرد یا رفتاری دارد که از نظر توده ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود.  
۲- فساد اداری خاکستری: حاکی از عملکرد یا رفتاری است که از نظر اکثر نخبگان منفور است، اما توده های مردم در مورد آن بی تفاوت هستند و تنها نخبگان سیاسی به مضر بودن آن معتقدند.

۳- فساد اداری سفید: اشاره به عملکرد یا رفتاری دارد که ظاهراً مخالف قانون است، اما اکثر اعضای جامعه آن را آنقدر مضر نمی دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند [۱۱].

انواع فساد مالی عبارتند از: الف) بر اساس میزان و حجم فساد [۱۳]: فساد خرد، فساد کلان

ب) بر اساس سازمان یافته بودن یا نبودن فساد [۱۳]: مبنای این طبقه بندی دو ویژگی اساسی است که یکی به صورت انفرادی یا جمعی و دیگری سازماندهی شدن یا نشدن نوع و نحوه ارتکاب جرم است. ج) طبقه بندی به جهت آثار فساد در جامعه

۱- فساد اداری: عبارت است از استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری/ دولتی برای سود و نفع شخصی و زمانی جامعیت می یابد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشد [۵].

۲- فساد سیاسی: فساد سیاسی پیامدهای مخربی بر تخصیص منابع دارد، زیرا تخصیص به گونه ای متفاوت انجام می شود. به عبارت دیگر، فساد سیاسی مسیر منابع را از اموری که نهاد قانون گذاری عاری از فساد با توجه به شناختی که از نیازهای عمومی و اولویت آنها دارد به آنها اختصاص می دهد، منحرف می کند [۶].

۳- رشوه: عبارت است از وجهی (نقدی یا جنسی) است که در یک رابطه آلوده و فاسد داده یا گرفته می شود [۱۴]. مک مولن معتقد است فساد، زمانی رخ می دهد که یک مامور دولت به ازای انجام دادن کاری که از آن نهی شده، رشوه ای نقدی و یا جنسی قبول کند [۹].

۴- فساد در مورد تصمیم گیری ها و سیاست گذاری ها: فرآیندی است که در آن برخی از صاحبان مناصب از سمت های سیاسی خود برای تعمیم، تضمین و گسترش منافع شخصی، حزبی، گروهی یا منطقه ای سوء استفاده می کنند. فساد ناشی از سیاست گذاری ها و تصمیم گیری ها را می توان به وضوح در خصوص اجرای طرح های عمرانی، ملی و منطقه ای و سرمایه گذاری های دولتی، صدور مجوزهای مختلف و اخذ خدمات حمایتی از دولت برای برخی افراد خاص، مشاهده کرد [۶].

۵- فساد در قراردادهای و خریدها: خریدهای بدون برنامه یا بیش از حد نیاز یا خارج از استاندارد و بدون کیفیت دستگاه های دولتی، حتی اگر در آن راشی یا مرتشی وجود نداشته باشد، مصادیقی از این نوع فساد است [۸].

۶- تبعیض گرایی: تبعیض گری روی دیگر سکه فساد مالی است و آن مربوط به دولت مردانی است که به منابع عمومی (حکومتی) دسترسی داشته و قدرت لازم را نیز برای تصمیم گیری در توزیع این منابع و دادن امتیازهای خاص به افراد مشخص دارند [۶]. تبعیض گرایی رفتار تقریباً روزمره اکثر افراد فاسد، به نفع نزدیکان خود مانند خانواده، طایفه، قبیله، قوم، هم کیشان یا هم محلی ها است.

۷- قوم گرایی: قوم گرایی عبارت است از دادن سمت های کلیدی به خویشاوندان، اقوام یا دوستان بدون در نظر گرفتن شایستگی و لیاقت آنها است. قوم گرایی، یک ساز و کار اصلی سیاسی در بسیاری از حکومت های خودکامه و نیمه مردم سالار است. برای مثال در اکثر نظام های غیرمردم سالار، رئیس جمهور طبق قانون اساسی یا بر مبنای عرف جامعه حق دارد که بیشتر مقام های عالی رتبه را عزل و نصب کند. این حق قانونی یا عرفی، زمینه تبعیض گری را از جانب او به طور نامحدودی افزایش می دهد [۸].

۹- اختلاس: اختلاس به عنوان یکی از مصادیق بارز فساد مالی و اقتصادی از نظر لغوی به معنای ربودن، دستبرد زدن و دست اندرکاری به مال دیگران می باشد و از نظر حقوقی به شکل خاصی از تصرف و دست اندازی به مال دیگران اطلاق می شود و عبارت است از اینکه با استفاده از غفلت و عدم توجه کسی در فرصت مناسب چیزی را بردارند. در واقع اختلاس برداشت از منابع به وسیله افرادی است که مدیریت این منابع به آنها سپرده شده است [۱۴].

۱۰- رانت جویی: رانت جویی گاهی دقیقاً مترادف با فساد مالی به کار می رود و بخشهای زیادی از این دو مفهوم، هم پوشانی دارد. رانت جویی از مفهوم اقتصادی رانت، یعنی عواید افزون بر تمام هزینه های مربوط، مشتق می شود و همان چیزی است که اکثر مردم، آن را سودهای انحصاری می دانند. رانت جویی، حتماً منع قانونی نداشته و یک عمل غیراخلاقی در جامعه محسوب نمی شود. از نظر توسعه نیز چنانچه در زمینه های برخوردار از بهره وری مجدداً سرمایه گذاری شود، غیر اقتصادی نیست، هرچند به طور عمومی ضد تولیدی، ضد بهره وری و بیشتر اوقات همزاد با ناکارایی اقتصادی است [۸].

۱۱- تقلب: پس از بررسی ها و تحقیقات گسترده انجام شده توسط انجمن های حرفه ای پیش نویس جدیدی جهت نظر سنجی عمومی منتشر گردید که در آن زمان سه دسته از فاکتورهایی که در خصوص ایجاد تقلب می توانند با یکدیگر مرتبط باشند را بشرح زیر معرفی نمود؛ ۱- فشارها، ۲- فرصت ها، ۳- توجیه. اصطلاح مثلث تقلب را پروفیسور دونالد کریزی و هنگام مطالعه وی در مورد اشکال تقلب مطرح شد. پروفیسور کریزی فشار، فرصت و توجیه را عامل موثر در وقوع تقلب می دانست که به اعتقاد وی بدون وجود این سه شرط تخلف به جایی ختم نمی شود [۱۴].

۱۲- پارتی بازی: پارتی بازی یک سازو کار استفاده از قدرت است و در نتیجه آن خصوصی کردن و توزیع کاملاً تبعیض آمیز منابع دولتی به نفع دوستان، همفکران و هم خط هاست. پارتی بازی با فساد مالی رابطه تنگاتنگ دارد، زیرا مستلزم توزیع خلاف و غیرقانونی منابع است. پارتی بازی، ویژگی مقام های دولتی و مسئولین فاسدی است که به منابع عمومی دسترسی دارند و قدرت لازم را نیز برای تصمیم گیری در توزیع این منابع و دادن امتیازها دارا هستند [۸].

۱۳- اخذی: اخذی استفاده از زور، توسل به خشونت یا تهدید برای اخذ پول و منابع دیگر است. حق سکوت و اخذی، اعمال و روابط آلوده‌ای است که در آنها پول به صورت غیرقانونی و با توسل به خشونت توسط کسانی که قدرت اعمال زور دارند، اخذ می شود [۱۲].

### پیشینه تجربی

قاهر دوست و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " بررسی چگونگی تاثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی " رکود اقتصادی، کاهش درآمدها، بی‌عدالتی، مادی‌گرایی، بی‌ثباتی اقتصادی، تورم افسارگسیخته، عدم تناسب دخل و خرج ناشی از عدم عدالت اقتصادی، کاهش قدرت خرید مردم و توزیع نامناسب درآمدها در جامعه از عوامل مهم اقتصادی است که زمینه‌های بروز سوءاستفاده‌های مالی و تخلفات اداری را فراهم می‌سازد.

باغبان و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان " نقش فرهنگ سازمانی مدل (هافستد) بر کاهش فساد اداری در کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور " بیان می‌دارد تجربیات به دست آمده از اجرای برنامه‌ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی می‌باشد که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی (به عنوان پدیده‌ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد)، پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد.

عابدینی و رزمجو (۱۳۹۳) در تحقیق خود تحت عنوان " بررسی عوامل موثر بر فساد مالی - اداری کارکنان سازمان امور مالیاتی " به این نتیجه رسیدند که بین عوامل روانی با پیشگیری از فساد مالی مامورین مالیاتی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر عوامل روانی منجر به پیشگیری از فساد مالی مامورین مالیاتی می‌شود. بنابراین عوامل روانی بر پیشگیری از فساد مالی مامورین مالیاتی، موثر است.

رهنورد (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان " شناسایی عوامل موثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی " به این نتیجه دست یافت که پنج گروه عوامل تأثیرگذار بر فساد مالی عبارتند از: قانون‌گریزی مدیران، عدم پاسخگویی و نظارت ضعیف، ضعف سیستم ارزیابی عملکرد، بوروکراسی زائد بخش دولتی، ناکارآمدی سیستم نگهداری؛ که این عوامل نقش مهمی در تبیین شکل‌گیری و گسترش پدیده فساد مالی در میان کارکنان دولتی محسوب می‌شود.

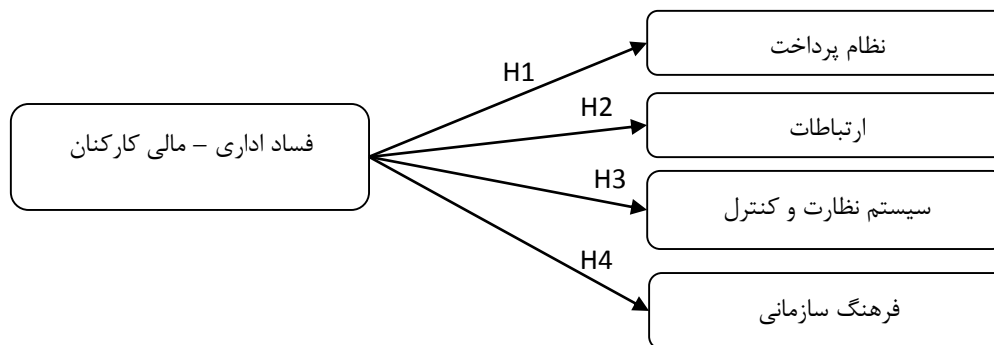
لوکاس و گومتن (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان " فساد در بخش خصوصی و عمومی از دیدگاه شاخص‌های نوین " چنین بحث می‌کنند که در سال‌های اخیر در ادبیات رشته در ارتباط با عوامل و عواقب فساد تحقیقات زیادی انجام شده است و در این تحقیقات فساد بخش عمومی با بخش خصوصی همگن فرض شده است مقاله آنها با هدف ارائه دو مدل جداگانه برای فساد بخش عمومی و خصوصی تدوین شده است. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که بین عوامل موثر بر فساد در بخش عمومی و بخش خصوصی متفاوت است.

نیکلاس آنتنکاس و همکاران (۲۰۱۴)، در تحقیق خود به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در میزان فساد بخش دولتی اداره مالیاتی کشور یونان پرداختند، که هدف از این تحقیق بررسی اثر عملیات مدیریت منابع انسانی در میزان فساد بخش دولتی، که از طریق مصاحبه با ۱۲ نفر از افرادی که همکاری نزدیکی با اداره مالیاتی کشور یونان داشته‌اند انجام پذیرفته و نتایج نشان‌دهنده آن بوده که عوامل مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در میزان فساد در اداره مالیاتی یونان دارد.

کامپوس و مجیا (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان " آیا فساد متأثر از تشریک مساعی است ؟ " بیان می‌دارند که دستور کار جهانی برای کاهش فساد شامل اجرای کنترل و توازن برای جلوگیری از سوء استفاده قدرت می‌باشد. آنها بر این عقیده‌اند که انگیزه‌های بیرونی نقشی کلیدی در رفتار مقامات اداری دارد.

### مدل مفهومی تحقیق

پس از بررسی مبانی نظری تحقیق مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر طراحی شد:



### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان ادارات دولتی شهر سمنان بودند که با کمک روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای دستیابی به عوامل موثر بر فساد اداری-مالی ابتدا سوابق تحقیق و مراجع مربوط مورد مرور و کاوش قرار گرفت. داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های پژوهش با پرسشنامه گردآوری شد که روایی آن توسط خبرگان این حوزه تایید و پایایی آن با محاسبه واریانس جامعه به منظور تعیین ضریب آلفای کرونباخ انجام شده است که ضریب مزبور برابر با ۰/۸۰ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، واریانس، و انحراف معیار استفاده شد و در سطح آمار استنباطی نظر به اینکه استفاده از آزمون پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها است، ابتدا آزمون اجرا و پس از آن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به مولفه‌های مورد بررسی از آزمون t تک نمونه‌ای ۱ استفاده شد و برای رتبه‌بندی عوامل موثر بر مدیریت دانش از تکنیک تاپسیس استفاده شد.

### مراحل روش تاپسیس

- ۱- انتخاب شاخص‌های موثر در رتبه‌بندی و تعیین نوع ایده‌آل  
ایده‌آل مثبت (+): هرچه مقدار شاخص افزایش یابد، میزان رتبه افزایش خواهد یافت.  
ایده‌آل منفی (-): هرچه مقدار شاخص افزایش یابد، میزان رتبه کاهش خواهد یافت.
- ۲- مثبت نمودن اطلاعات کلیه شاخص‌ها
- ۳- بی‌مقیاس کردن (یکسان‌سازی مقیاس) شاخص‌ها با استفاده از «نرم»  
دلیل بی‌مقیاس کردن شاخص‌ها: مقیاس اندازه‌گیری شاخص‌های کمی می‌توانند با یکدیگر متفاوت باشد (شاخص‌هایی نظیر درصد، کیلومتر، ریال و ...) و به این دلیل انجام عملیات ریاضی قبل از بی‌مقیاس کردن یا یکسان‌سازی شاخص‌ها مجاز نیست. تبدیل ماتریس تصمیم‌گیری موجود به یک ماتریس «بی‌مقیاس شده» با استفاده از فرمول انجام شده است؛

$$n_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m r_{ij}^2}} \quad \text{رابطه ۱}$$

### ۴- ایجاد ماتریس «بی‌مقیاس» وزین

- ۵- تعیین وزن شاخص‌ها به روش آنتروپی: در اکثر مسائل MADM نیاز به داشتن و دانستن اهمیت نسبی از شاخص‌های (اهداف) موجود داریم، بطوری که مجموع آنها برابر با واحد (نرمالیزه) ۲ شده و این اهمیت نسبی درجه ارجحیت هر شاخص (هدف) را نسبت به بقیه برای تصمیم‌گیری مورد نظر را می‌سنجد. ارزیابی اوزان برای شاخص‌ها به چهار روش (آنتروپی، لینمپ، کمترین مجذورات وزین شده و بردار ویژه) صورت می‌پذیرد که در این مقاله از روش آنتروپی استفاده شده است.

۶- مشخص نمودن راه حل ایده آل مثبت + و راه حل ایده آل -منفی: ایده آل مثبت از طریق رابطه ۲ و ایده آل منفی از طریق رابطه ۳ بدست خواهد آمد.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad \text{رابطه ۲}$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad \text{رابطه ۳}$$

۷- محاسبه فاصله از ایده آل مثبت و منفی  
 - محاسبه نزدیکی نسبی  $S_i$  به راه حل ایده آل

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*} \quad \text{رابطه ۴}$$

۸- رتبه بندی گزینه ها

### یافته های تحقیق

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر است. جدول ۱ خلاصه آمارهای توصیفی را نشان می دهد.

جدول ۱: خلاصه آمارهای توصیفی

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.04485	.49126	4.1058	120	عوامل فرهنگ سازمانی
.04929	.53990	4.1400	120	عوامل ارتباطات
.06191	.67818	3.9875	120	نظام پرداخت
.04370	.47868	3.8583	120	سیستم نظارت و کنترل

جدول ۲ خلاصه آمارهای استنباطی را نشان می دهد.

جدول ۲: آمار استنباطی

شرح	آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه t-test						
	Test Value = 3						
	t	df	Sig (tailed-۲)	Mean Difference	Confidence Interval %۹۵ of the Difference		
					Lower	Upper	
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا		
فرضیه ۱	عوامل فرهنگ سازمانی	24.659	119	.000	1.10583	1.0170	1.1946
فرضیه ۲	عوامل ارتباطات	23.130	119	.000	1.14000	1.0424	1.2376
فرضیه ۳	نظام پرداخت	15.951	119	.000	.98750	.8649	1.1101

فرضیه ۴	سیستم نظارت و کنترل	19.641	119	.000	.85825	.7717	.9448
---------	---------------------	--------	-----	------	--------	-------	-------

با احتمال ۹۵ درصد اطمینان از نظر پاسخگویان، به نظر می رسد متغیرهای عوامل فرهنگ سازمانی، عوامل ارتباطات، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل بر میزان فساد اداری - مالی در ادارات سمنان موثر می باشد و هر ۴ فرضیه مورد تأیید می باشد.

### روش تاپسیس

مرحله اول: انتخاب شاخص های موثر در رتبه بندی و تعیین نوع ایده آل؛

جدول ۳: نوع ایده آل شاخص ها

نوع ایده آل	کد	عنوان شاخص
+	A1	عوامل فرهنگ سازمانی
+	A2	عوامل ارتباطات
+	A3	نظام پرداخت
+	A4	سیستم نظارت و کنترل

براساس ضریب همبستگی پیرسون مثبت بین شاخصها با فساد اداری - مالی نوع ایده آل مثبت انتخاب شده است.

مرحله دوم: مثبت نمودن اطلاعات کلیه شاخص ها؛

به علت استفاده از لگاریتم اطلاعات شاخص ها در روش آنتروپی با بررسی های کارشناسی با افزودن یک مقدار ثابت به شاخص منفی

اطلاعات مثبت گردیده اند. (لگاریتم اطلاعات منفی و صفر بی معنی است).

مرحله سوم: بی مقیاس کردن (یکسان سازی مقیاس) شاخص ها با استفاده از «نرم»: جدول ۴ نشان دهنده ماتریس بی مقیاس است:

جدول ۴: ماتریس بی مقیاس

گزینه	X1	X2	...	X120
A1	۱۷,۱۶۳	۱۸,۳۶۷	...	۹
A2	۱۷,۶۴	۱۹,۳۶	...	۱۰,۲۴
A3	۱۶	۱۶	...	۱۶
A4	۱۹,۰۴۱	۱۶,۷۳۵	...	۱۰,۷۱
جمع	۱۱۳,۷۱	۱۰۵,۴۴	...	۶۴,۷
جذر اعداد فوق	۱۰,۶۶۳	۱۰,۲۶۸	...	۸,۰۴۴

مرحله چهارم: ایجاد ماتریس بی مقیاس وزین: جدول ۵ نشان دهنده ماتریس بی مقیاس وزین است.

جدول ۵: ماتریس بی مقیاس وزین

گزینه	X1	X2	...	X120
A1	۰,۳۸۸۴	۰,۴۱۷۳	...	۰,۳۷۲۹
A2	۰,۳۹۳۸	۰,۴۲۸۴	...	۰,۳۹۷۸
A3	۰,۳۷۵۱	۰,۳۸۹۵	...	۰,۴۹۷۲
A4	۰,۴۰۹۲	۰,۳۹۸۳	...	۰,۴۰۶۸

مرحله پنجم: تعیین وزن شاخص ها به روش آنتروپی: دلیل انتخاب این روش این است که هیچ کدام از شاخص ها را حذف نمی نماید و برای هر یک از شاخص ها براساس میزان پراکندگی وزن داده می شود. ضمناً می توان از وزن های کارشناسی (قضایوت ذهنی)  $(j^1)$  نیز به عنوان اهمیت نسبی برای شاخص استفاده نمود و وزن محاسبه شده به این روش را تعدیل نمود. در این مطالعه براساس تفکر تعادل در کلیه عوامل موثر در انحراف وزن کارشناسی از میزان تکرار بدست آمده است. جدول ۶ وزن شاخص ها را نشان می دهد.

جدول ۶: وزن شاخص ها

گزینه	X1	X2	...	X120
A1	۱,۹۱۲	۱,۸۴۰	...	۱,۹۴۰
A2	۱,۸۹۹	۱,۸۱۳	...	۱,۸۷۶
A3	۱,۹۴۷	۱,۹۰۹	...	۱,۶۵۲
A4	۱,۸۶۰	۱,۸۸۶	...	۱,۸۵۳

مرحله هشتم: مشخص نمودن راه حل ایده آل مثبت و راه حل ایده آل منفی؛

جدول ۷: ایده آل مثبت و منفی

گزینه	X1	X2	...	X120
A1	۰,۰۰۰۱۲۱۴۸	۰,۰۰۰۱۸۵۲۳۱	...	۰,۰۱۵۲۸۰۲۳۴
A2	۰,۰۰۰۱۲۳۱۵۶	۰,۰۰۰۱۹۰۱۷	...	۰,۰۱۶۲۹۸۹۱۷
A3	۰,۰۰۰۱۱۷۲۹۱	۰,۰۰۰۱۷۲۸۸۲	...	۰,۰۲۰۳۷۳۶۴۶
A4	۰,۰۰۰۱۲۷۹۵۴	۰,۰۰۰۱۷۶۸۱۱	...	۰,۰۱۶۶۶۹۳۴۷
جنبه های شاخص (برآورد کارشناسی)	+	+	...	+
گزینه ایده آل مثبت +A	۰,۰۰۰۱۲۷۹۵۴	۰,۰۰۰۱۹۰۱۷	...	۰,۰۲۰۳۷۳۶۴۶
گزینه ایده آل منفی -A	۰۵E-۸,۷۹۶۸۶	۰,۰۰۰۱۳۶۸۶۵	...	۰,۰۱۱۰۳۵۷۲۵

مرحله هفتم: محاسبه اندازه جدائی (فاصله) : جدول ۸ فاصله از ایده آل مثبت را نشان میدهد.

جدول ۸: فاصله از گزینه ایده آل مثبت

گزینه	X1	X2	X3	X120	جمع	di+
A1	۱۱E-۴,۱۹۱۱۱	۱۱E-۲,۴۳۹۸۵	۰۹E-۱,۲۶۰۳	۰۵E-۲,۵۹۴۲۸	۰۵E-۴,۷۹۷۷۹	۰,۰۰۶۹۲۶۷
A2	۱۱E-۲,۳۰۲۳۶	.	۱۰E-۸,۸۹۳	۰۵E-۱,۶۶۰۳۴	۰۵E-۴,۱۳۳۱	۰,۰۰۶۴۲۸۹
A3	۱۰E-۱,۱۳۶۹۷	۱۰E-۲,۹۸۸۸۲	.	.	۰۵E-۵,۷۸۷۷۹	۰,۰۰۷۶۰۷۸
A4	.	۱۰E-۱,۷۸۴۶۵	۰۹E-۱,۳۰۶۶	۰۵E-۱,۳۷۲۱۸	۰۵E-۷,۰۹۶۳	۰,۰۰۸۴۲۴

جدول ۹ فاصله از ایده آل منفی را نشان می دهد.

جدول ۹: فاصله از گزینه ایده آل منفی

گزینه شاخص	X1	X2	X3	X120	جمع	di-
A1	۰۹E-۱,۱۲۳۰۴	۰۹E-۲,۳۳۹۲۵	۱۰E-۷,۰۸۹۵	۰۵E-۱,۸۰۱۵۹	۰,۰۰۰۱۶۰۳۵	۰,۰۱۲۶۶۳
A2	۰۹E-۱,۲۳۸۱۶	۰۹E-۲,۸۴۱۴۵	۰۹E-۱,۰۴۳۷	۰۵E-۲,۷۷۰۱۲	۰,۰۰۰۱۸۶۱۱	۰,۰۱۳۶۴۲۱
A3	۱۰E-۸,۵۹۸۳۱	۰۹E-۱,۲۹۷۲۳	۰۹E-۳,۸۵۹۸	۰۵E-۸,۷۱۹۶۸	۰,۰۰۰۲۰۴۹۸	۰,۰۱۴۳۱۷۲
A4	۰۹E-۱,۵۹۸۸۶	۰۹E-۱,۵۹۵۷	۱۰E-۶,۷۴۹۹	۰۵E-۳,۱۷۳۷۷	۰,۰۰۰۱۲۴۰۷	۰,۰۱۱۱۳۸۸



مرحله هشتم و نهم: محاسبه نزدیکی نسبی  $A_i$  به راه حل ایده آل و اولویت بندی

جدول ۱۰: اولویت گزینه ها

اولویت	cli	(di+)+(di-)	گزینه
۳	۰,۶۴۶۴۱۲۹۵۸	۰,۰۱۹۵۸۹۶۹۲	A1
۱	۰,۶۷۹۶۹۰۷۹۸	۰,۰۲۰۰۷۰۹۷۹	A2
۲	۰,۶۵۳۰۰۶۹۲۶	۰,۰۲۱۹۲۵۰۲۳	A3
۴	۰,۵۶۹۳۸۷۷۷۴	۰,۰۱۹۵۶۲۷۴	A4

### نتیجه گیری

آنچه که در این پژوهش بیش تر مورد توجه بوده است، بررسی تأثیرات عوامل مدیریت و سازمانی بر فساد اداری - مالی در سازمانهای دولتی مورد مطالعه در مرکز استان سمنان است. در این راستا ۴ متغیر به ترتیب شامل ۱- ضعف ارتباطات، ۲- ضعف در نظام پرداخت، ۳- ضعف در عوامل فرهنگ سازمانی، ۴- ضعف در سیستم نظارت و کنترل در اولویت تأثیرگذاری بر فساد اداری - مالی قرار دارند. با توجه به این که ضعف ارتباطات بیشترین ضریب تأثیر را در بروز فساد اداری - مالی دارد، به نظر می رسد نحوه ارتباطات در سازمانهای دولتی از حیث تقویت جرایم و قوانین فساد و فراهم ساختن بستر کنترل و نظارت دقیق، مستمر و بهنگام ساختن کنترل ها، باید مورد بازبینی مجدد قرار گیرد. چرا که ضعف این موارد با توجه به فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهاد های مدنی و رسانه ها) و عدم پاسخ خواهی مردم از مدیران و کارکنان و پایین بودن سطح آگاهی عمومی (مردم و کارکنان) و عدم وجود تناسب بین مجازات متخلفان از حیث شدت جرایم، به موقع، متناسب و قاطع بودن، زمینه عقلانی برای ارتکاب به فساد اداری - مالی را فراهم می سازد. در این راستا نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهشگرانی از قبیل سداد یو و هان (۲۰۰۶)، عابدینی و رزمجو (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

البته در این بین نباید از تأثیر ضعف مدیران در انجام وظایف مدیریتی، به ویژه ضعف در رهبری و هدایت، ضعف در اجرای قوانین و ضعف در سازماندهی غافل بود. چرا که ضعف مدیران زمینه های اصلی بروز فساد اداری - مالی را فراهم می آورد. در این راستا نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهشگرانی از قبیل دانایی فرد (۱۳۸۵) و ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان می دهد که همه عوامل مورد بررسی، فساد و تخلفات کارکنان را کاهش می دهند؛ و به عبارت بهتر می توان گفت که تمامی عوامل ساختاری، عوامل فرهنگ سازمانی، عوامل ارتباطات، عوامل درونی، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل، فشار کاری در فساد کارکنان مؤثر می باشند. بنابراین نتایج تحقیق حاضر که در ادارات استان سمنان صورت پذیرفت، حاکی از آن است که توجه بیشتر بر عوامل مذکور به ویژه ضعف ارتباطات، ضعف در نظام پرداخت، ضعف مدیران در عوامل فرهنگ سازمانی می تواند زمینه کاهش فساد اداری را فراهم کند. بدین منظور و با توجه به یافته تحقیق، پیشنهادهایی ارائه می شود که امید است، کاربردی آنها این پدیده شوم را از نظام اداری ایران حذف سازد.

برای حذف یا کاهش فساد اداری در نظام اداری و سطح جامعه، نیازمند برنامه هایی اساسی و همه جانبه هستیم. بررسی رابطه فساد اداری به عنوان یکی از معضلات و مشکلات نظام اداری ایران با هر یک از عوامل شمرده شده نیاز به تحقیقی جداگانه و کامل دارد تا صحت و سقم هر چه بیشتر این مفروضات در جهت شناخت عمیق تر این بیماری مهلک آشکار گردد. بررسی رابطه هر یک از عوامل یاد شده با فساد اداری در سطح جامعه آماری وسیعتر نیز خالی از لطف نخواهد بود؛ تا بتوان نتایج بدست آمده را در سطح وسیعتر و در صورت امکان، به کل جامعه تعمیم داد. همچنین با توجه به این که نمونه های آماری در این پژوهش کلیه سازمان های دولتی مستقر در مرکز استان سمنان بودند، پیشنهاد می شود برای قابلیت تعمیم نتایج به کل ایران، در سایر استان ها نیز این پژوهش به اجرا درآید و نتایج به دست آمده از سازمان های مشابه در استان های مختلف با همدیگر مقایسه گردد. ضمن این که در این حالت، نظرات کارشناسان و مدیران نیز قابل مقایسه خواهد بود. و با توجه به اینکه سؤالات و متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش برای کلیه سازمان های دولتی، یکسان بود برای بررسی دقیق تر در هر سازمان، به دلیل اقتضات و ویژگیهایی که هر سازمان برای خود دارد، پیشنهاد می شود مطالعات عمیق تر در هر سازمان و با در نظر گرفتن آن شرایط و اقتضات به اجرا درآید و رابطه موانع و مشوق های مدیریتی و سازمانی با فساد اداری مالی به تفکیک هر سازمان، مورد بررسی قرار گیرد.

در ضمن پیشنهاد می شود با توجه به نتایج از عوامل تعیین کننده و تأثیرگذار در بروز فساد اداری مالی، تلاش شود تا از این عوامل برای تدوین شاخص های ارزیابی میزان فساد یا سلامت اداری سازمانهای دولتی و سنجش سالیانه آنها، استفاده شود و در بومی ساختن شاخصهای درون سازمانی اقدامات لازم به عمل آید. در پایان تأکید می شود تحقیقات و پژوهش های کامل تری برای بررسی فساد در سازمان های دولتی و خصوصی صورت گیرد.

## منابع و مراجع

- [۱] عابدینی مهنوش، رزمجو زهرا ۱۳۹۳ بررسی عوامل موثر بر فساد مالی- اداری کارکنان سازمان امور مالیاتی.
- [۲] تاج الدین، بهشته و اجاقی، حسین ( ۱۳۹۲ ) ، راهکارهای برو نرفت از چالش فساد اداری در شهرداری تهران با استفاده از دو رویکرد ساختاری و فرآیندی، فصلنامه دانش ارزیابی، سال پنجم، شماره ۱۷ ، صص ۵۲
- [۳] قاهر دوست ، علیرضا و همکاران(۱۳۹۴) ، " بررسی چگونگی تأثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی" فصلنامه مطالعات منابع انسانی سال پنجم، شماره پانزدهم ، صص ۸-۱-۸۵
- [۴] باغبان ، مهدی و همکاران (۱۳۹۵)، "نقش فرهنگ سازمانی مدل(هافستد) بر کاهش فساد اداری در کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور"
- [۵] حقیقتیان منصور ، کریمی زاده سمیه ، نظری جواد. ۱۳۹۱. بررسی برخی عوامل اجتماعی موثر بر فساد اداری (مطالعه موردی :سازمان های اداری شهر یزد) جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان ) شماره ۴۸، ۱۲۵-۱۴۲.
- [۶] میری پور فرد فریبا. ۱۳۹۰ فساد اداری و اقتصادی در ایران.
- [۷] دانایی فرد، ح. (۱۳۸۷). چالشهای مدیریت دولتی در ایران. تهران: سمت.
- [۸] دفتر مطالعات اقتصادی،(اردیبهشت ۱۳۸۶)، تحلیل فساد مالی، اقتصادی و بازرگانی، معاونت برنامه ریزی و امور اقتصادی وزارت بازرگانی
- [۹] قرنی ، محمد و همکاران (۱۳۸۹) ، بررسی و تحلیل رابطه فساد با اصول حکمرانی خوب و اثر پذیری آن از فرهنگ سازمانی : مطالعه موردی ، فساد اداری ،مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری
- [۱۰] عباس زادگان، محمد، (۱۳۸۳)، فساد اداری، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- [۱۱] حبیبی، ن. (۱۳۷۵). فساد اداری. تهران: وثقی.
- [۱۲] یزدی ها، ابوالفضل، (۱۳۹۲)، «فساد مالی: علل، زمینه ها و راهبردهای مبارزه با آن»، تهران، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ چهارم. شهر یور.
- [۱۳] بخارایی، احمد(۱۳۸۶)، جامعه شناسی انحرافات اجتماعی در ایران، تهران، پژوهاک جامعه.
- [۱۴] مدرکیان ، حسن و بیگدلی ، سیما (۱۳۹۲) ، مورد مطالعه: دستگاه های اجرایی استان زنجان
- [۱۵] اسفندیاری، خلیل و سیف زاده، علی و پالیزبان، سمانه. ( « ۱۳۹۳ تحلیل نقش رویکردهای سیج -پایه در ارتقای سلامت اداری »، فصلنامه دانش ارزیابی، سازمان بازرسی کل کشور، شماره ۲۳ .
- [۱۶] رهنورد آهن، فرج اله؛ طاهر پور کلاتتری، حبیب اله و رشیدی، اعظم (۱۳۸۹) ، شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگا ههای اجرایی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، شماره ۱۰ ، صص ۳۵ - ۵۲.
- [۱۷] خلفخانی ، مهدی،(۱۳۸۹) رویکرد اجتماعی در تدوین شاخص های اندازه گیری فساد اداری، فصلنامه علمی تخصصی دانش ارزیابی ، سال دوم ، شماره ۳ .
- [۱۸] افضلی ، عبدالرحمن ، ( ۱۳۹۰ ) فساد اداری و تاثیر آن بر توسعه : علل پیامدها و راهکارهای برون رفت . مجله حقوقی بینالمللی ، نشریه مرکز امور حقوقی بین المللی ریاست جمهوری سال بیست و هشتم شماره ۴۵ ص ۲۳۵ تا ص ۲۶۴.
- [۱۹] فرهنگ نامه عمید ، ۱۳۶۹ ماده فساد.
- [۲۰] ابراهیم زاده ، رضا ، پور غفاری ، سید رضا ، افشارنیا ، فرهاد - بررسی عوامل موثر بر بروز فساد اداری در دستگاه های دولتی - فصلنامه دانش ارزیابی سال هشتم ، شماره ۲۷ ، ۱۳۹
- [21] Seldadyo, H. Haan, J. (2006), The Determinants of Corruption: A Literature Survey New Evidence, Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference Turku, Finland, P: 20-23, April.
- [22] Raymundo M. Campos-Vazquez Luis A. Mejia1;( 2016) Does corruption affect cooperation? A laboratory experiment; Lat Am Econ Rev (2016) 25:5
- [23] Mutascu Mihai Ioan.2010.Corruption , Social Welfare , culture and Religion in European Union 27 , Transition Studies Review , Volume 16 , Issue 4 , pp 908-917

- [24] Mutascu Mihai Ioan.2010.Corruption , Social Welfare , culture and Religion in European Union 27 , Transition Studies Review , Volume 16 , Issue 4 , pp 908-917