

DOI: [10.48308/jpap.2023.102677](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.102677)  
DOR: [20.1001.1.22516069.1402.14.1.3.3](https://doi.org/20.1001.1.22516069.1402.14.1.3.3)

مقاله پژوهشی

## مطالعه طولی علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن در مقاطع سال‌های ۷۸، ۸۸ و ۹۹

محسن فرهادی نژاد\*<sup>۱</sup>، کریم بیکی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف از این مطالعه، بررسی روند تغییر مهمترین علل ظهور و مؤثرترین راهکارهای مدیریت فساد اداری در سه مقطع زمانی مختلف (سال ۱۳۷۸، سال ۱۳۸۸ و سال ۱۳۹۹) از منظر مدیران و کارکنان بخش دولتی در استان خراسان رضوی می‌باشد.

**طراحی / روش‌شناسی / رویکرد:** پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از منظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نوع بررسی روند بوده و جامعه آماری آن مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی خراسان رضوی می‌باشد.

**یافته‌های پژوهش:** بر اساس تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در این سه مطالعه، عوامل اقتصادی از رتبه اول در سال ۷۸ به رتبه سوم در سال ۸۸ و ۹۹ تنزل یافته و عوامل مرتبط با قوانین و مقررات که در سال‌های ۷۸ و ۸۸ در جایگاه پنجم (آخر) قرار داشتند به رتبه اول علل بروز فساد ارتقاء یافته‌اند. همچنین، قوانین و مقررات کارآمد به‌عنوان مهمترین راهکارهای کنترل فساد، از رتبه دوم در سال ۷۸ به رتبه اول در دو مطالعه اخیر ارتقاء یافته و افزایش حقوق کارکنان دولت از رتبه اول در سال ۷۸ به جایگاه سوم در سال ۸۸ و به پله ۱۳ در سال ۹۹ سقوط کرده است.

**محدودیت‌ها و پیامدها:** مهمترین محدودیت این پژوهش، همچون سایر مطالعات مشابه که در خصوص معضلات نظام اداری انجام می‌شود، محافظه‌کاری در پاسخگویی به سؤالات است که باعث می‌شود نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها بسیار پایین بیاید و فرآیند اجرا را دشوارتر سازد.

**پیامدهای عملی:** بر اساس نتایج تحقیق، تمرکز بر شفاف‌سازی قوانین و مقررات، اطلاع‌رسانی در خصوص نحوه دریافت خدمات، ایجاد مکانیزم‌های کارآمدتر در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان‌های دولتی، اصلاح فرآیندها و ساختارهای اداره امور با رویکرد تشدید کنترل‌های موجود و حصول اطمینان از اجرای دقیق قوانین و بستن راه‌های اعمال نفوذ و سلايق در اجرای مقررات می‌تواند به منظور مدیریت بهتر بیماری فساد مد نظر سیاست‌گذاران قرار گیرد.

**ابتکار یا ارزش مقاله:** در زمینه فساد اداری در ایران، مطالعه طولی انجام نشده و این مقاله با بهره‌گیری از رویکرد روندپژوهی، امکان شناسایی تغییرات نگرش در جامعه هدف و بهره‌گیری از آن را در تدوین سیاست‌های اثربخش‌تر در این حوزه فراهم می‌آورد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

### مشخصات نویسندگان

۱. استادیار، گروه آموزشی مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (\*نویسنده مسئول).

farhadi@semnan.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

karim.beyki@semnan.ac.ir

کلمات کلیدی: سازمان‌های دولتی، فساد اداری، مطالعه طولی فساد.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۴ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

*Research Paper*

## Longitudinal Study of the Causes of Administrative Corruption and its Control Methods in the Years of 1999, 2009 and 2021

Mohsen Farhadinejad\*<sup>1</sup>, Karim Beyki<sup>2</sup>

### Authors

1. Assistant Prof,  
Department of Business  
Management, Faculty of  
Economic, Management  
and Administrative  
Sciences, Semnan  
University, Semnan, Iran  
(\*Corresponding Author).  
farhadi@semnan.ac.ir
- 2 Ph.D. Student in Public  
Administration,  
Organizational Behavior  
Management, Faculty of  
Economic, Management  
and Administrative  
Sciences, Semnan  
University, Semnan, Iran.  
karim.beyki@semnan.ac.ir

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study is to investigate the trend of changes in the most important causes of emergence and the most effective strategies for managing corruption in three different time periods (1999, 2009 and 2021) from the perspective of managers and employees of the Khorasan Razavi public sector.

**Design/ methodology/ approach:** The present study is applied in terms of purpose and in terms of data collection method, it is descriptive-survey and longitudinal survey.

**Research Findings:** Based on the analysis of data collected in these three studies, economic factors have decreased from the first rank in 1999 to the third ranks in 2009 and 2021 and the factors related to laws and regulations in 1999 And 2009 were in the fifth (last) position, up to the first rank of the causes of corruption. Also, efficient laws and regulations as the most important strategies to control corruption, have been upgraded from second place in 1999 to first place in the last two studies and increase the salaries of government employees from first place in 1999 to third place in 2009 and to 13th place in 2021 has fallen.

**Limitations & Consequences:** Conservatism in answering questions, which makes the return rate of questionnaires very low and makes the implementation process more difficult.

**Practical Consequences:** Based on the results of the research, the focus is on transparency of laws and regulations, informing about how to receive services, creating more efficient mechanisms in the decision-making process of governmental organizations, reforming processes and governance structures with the approach of tightening existing controls can be considered by policymakers in order to better manage of the disease of corruption.

**Innovation or value of the Article:** In the field of administrative corruption in Iran, no longitudinal study has been done and this article, by using the trend research approach, provides the possibility of identifying changes in the attitude of the target society and using it in formulating more effective policies in this field.

**Paper Type:** Research Paper

**Keywords:** Administrative Corruption, Longitudinal Study, Public Organizations.

Received Date:2022-04-13

Acceptation Date: 2022-08-26

Publication Date:2023-03-21

Publisher: Iran – Tehran – Shahid Beheshti University – Faculty of Management & Accounting



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

اگر چه از زمان پیدایش مفهوم حکمرانی، به صورت همزمان مسئله وقوع فساد در ادبیات اندیشمندان مطرح بوده است، لیکن مسئله فساد اداری یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های عصر حاضر نیز می‌باشد. فساد اداری در سطح فردی موجب بروز ناهنجاری رفتاری و خدشه به اعتبار فردی شده و در سطح سازمانی باعث آسیب به سطح انگیزش از یکسو و ضرر و زیان به اهداف و دارایی‌های سازمان از سوی دیگر می‌شود. همچنین در سطح کلان علاوه بر تأثیرات اقتصادی همچون تخریب فضای کسب و کار و سرمایه‌گذاری، به سازوکارهای سیاسی از جمله کارایی خدمات عمومی و شایسته‌سالاری نیز آسیب وارد می‌کند. لذا می‌توان گفت نابودی سرمایه اجتماعی غم‌انگیزترین نتیجه این پدیده می‌باشد. این پدیده خارج از ابعاد زمانی، مکانی و فرهنگی در تمامی کشورها قابل مشاهده است اما اجماع گسترده‌ای وجود دارد مبنی بر اینکه فساد سیاسی در کشورهای در حال توسعه شایع‌تر است (Olken & Pande, 2012).

شناخت و بررسی ریشه‌ها و عوامل مؤثر بر این پدیده، موضوع بحث و اندیشه دانشمندان و متفکران علوم اجتماعی و سیاسی می‌باشد. مطالعات، نمایانگر پیچیدگی و سطح‌بندی گسترده فساد در نهادها است. فساد اداری در همه سطوح از جمله اجرایی، قانون‌گذاری و قضایی قابل وقوع است. لذا لزوم توجه و حذف عوامل مؤثر بر آن در همه سطوح حس می‌شود. ماهیت ساختار اقتصاد دولتی در ایران و تسلط بخش دولتی بر اغلب فعالیت‌های اقتصادی، نشان می‌دهد که این بخش نسبت به بخش خصوصی در معرض فساد بیشتری قرار دارد. علی‌رغم اینکه پاکسازی نظام اداری و مبارزه با مظاهر فساد در ذات انقلاب اسلامی نهفته است، اما به دلیل فقدان رویکرد یکپارچه و بلندمدت به این مقوله تا امروز به جز جرقه‌هایی مقطعی، نتیجه قابل توجهی در پی نداشته است. به منظور سنجش میزان اثربخشی اقدامات در راستای مقابله با فساد اداری نیاز است از شاخص‌های مرتبط استفاده کرد. علی‌رغم اینکه برخی پژوهشگران اندازه‌گیری فساد را به علت ذات پنهانی آن، عدم مشارکت برخی سازمان‌ها و کشورهای درگیر با فساد در ارائه اطلاعات، همچنین کمبود اطلاعات ناشی از عدم امکان سنجش میدانی شاخص‌ها از یک سو و نبود ساختار متحدالشکل متولی سنجش در تمامی کشورها از سوی دیگر، دارای خطا و سوگیری می‌دانند، لیکن بهره‌گیری از این شاخص‌ها از سوی دولت‌ها و شرکت‌های بین‌المللی جهت تنظیم سطح روابط و نیز میزان سرمایه‌گذاری در جوامع هدف، مد نظر قرار می‌گیرد (Perumal, 2022). «شاخص ادراک فساد» در این حوزه توسط سازمان بین‌المللی شفافیت به صورت سالانه به رتبه‌بندی کشورها می‌پردازد. متأسفانه از زمان ابلاغ فرمان ۸ ماده‌ای مقابله با فساد در سال ۱۳۸۲ از سوی مقام معظم رهبری به قوای سه‌گانه، روند رشد سطح فساد در کشور، هم بر اساس آمار سازمان‌های بین‌المللی و هم گزارشات سازمان‌های داخلی رو به گسترش بوده است. به گونه‌ای که رتبه ایران از سال ۱۳۸۲ که ایران وارد رتبه‌بندی سازمان بین‌المللی شفافیت گردیده، از جایگاه ۷۹ (در بین ۱۳۳ کشور) به جایگاه ۱۵۰ (در بین ۱۸۰ کشور) سقوط کرده و حتی در بازه‌ای از زمان به ۱۶۸ نیز رسیده است (Transparency International, 2020).

با توجه به اهمیت موضوع مقابله با فساد اداری و مطالبات اجتماعی در جامعه کنونی، شناخت مهم‌ترین عوامل پیدایش فساد اداری و مؤثرترین راهکارهای کنترل آن مورد توجه محققان بوده است. در این زمینه دو مطالعه مستقل توسط نگارنده، در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۸۸ با موضوع بررسی علل پیدایش و روش‌های کنترل فساد

اداری در دستگاه‌های اجرایی استان خراسان رضوی انجام شده است ( Khodad-Hoseini & Farhadinejad, 2001; Farhadinejad & Legzian, 2011 ) و این مطالعه سومین پژوهش در این زنجیره تلقی می‌شود. تغییرات در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و همچنین تغییر نگرش مشارکت‌کنندگان، لزوم بازشناسی و به‌روزرسانی رتبه‌بندی عوامل ایجاد فساد اداری و راهکارهای کنترل آن را بیش از پیش ضروری می‌سازد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

به منظور تبیین ابعاد پژوهش ضمن بیان تعاریف فساد اداری، علل، پیامدها و راهبردهای مقابله‌ای ارائه شده توسط محققان مختلف، به معرفی سیمای کلی برخی پژوهش‌های داخلی و خارجی پرداخته خواهد شد.

### تعریف فساد اداری

اگرچه فساد اداری را می‌توان به عنوان یک فرآیند در نظر گرفت، اما تمرکز اکثر تعاریف بر مفهوم فساد به عنوان یک رفتار ناپه‌نجان می‌باشد. هر چند تعریف واحدی که با همه موارد فساد متناسب باشد مورد توافق نیست، یکی از رایج‌ترین تعاریف، «سوء استفاده از مناصب دولتی برای منافع شخصی» است ( World Bank, 2007). این تعریف محیط وقوع فساد را به نهادهای دولتی محدود می‌کند، در حالی که با گسترش برون‌سپاری فرآیندهای نظارتی و اجرایی در سازمان‌ها امکان وقوع فساد در بخش خصوصی نیز وجود دارد ( Mahmud, 2022). همچنین در تعریف بانک جهانی، به منافع فردی به عنوان انگیزه فساد اشاره شده است در حالیکه در بسیاری از موارد انگیزه وقوع فساد منافع حزبی و گروهی می‌باشد. از سوی دیگر، اصطلاح «سوء استفاده» دارای وسعت معنایی گسترده است و تبیین مصادیق آن با توجه به قوانین کشورها متفاوت خواهد بود ( Begovic, 2005). برخی محققان و دست‌اندرکاران مبارزه با فساد، فساد اداری را به عنوان نقض هنجارهای اخلاقی در نظر گرفته‌اند (Rauen, 2016). همچنین دسته‌ای از محققین، فساد را مصداق عدم رعایت اصول رفتار فردی دانسته‌اند (Heywood, 2017). نکته مغفول در تمامی تعاریف طرف دوم مشارکت‌کننده در فساد است که با روش‌های گوناگون انگیزه فساد را در فرد فاسد تقویت می‌کند (Tanzi, 1998).

با توجه به تعاریف موجود و در نظر گرفتن ابعاد متعدد فساد اداری، تعریف پیشنهادی از این مفهوم می‌تواند بدین صورت بیان شود: «فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تحقق منافع غیر سازمانی، ضوابط قانونی و عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند». در این تعریف به منافع غیرسازمانی اشاره گردیده در حالی که در اکثر تعاریف از واژه منافع شخصی استفاده شده است. این در حالی است که رفتار خلاف مقررات ممکن است لزوماً منافع شخصی را در پی نداشته باشد، مثلاً امکان دارد فردی به خاطر خویشاوندان خود و یا در اقدامی تلافی‌جویانه، امری خلاف قاعده انجام دهد که نفع مستقیم شخصی در پی نداشته باشد (Farhadinejad, 2016).

## علل پیدایش و راهکارهای مقابله با فساد اداری

می‌توان فساد اداری را در دو سطح، یکی در سطوح بالای اداری به‌وسیله اثرگذاری مسئولین ارشد در راستای تغییر سیاست‌های کلان به نفع ایجاد مزیت برای یک فرد یا گروه خاص و در سطح پایین در حوزه اجرای مقررات یا سیاست‌ها تقسیم‌بندی کرد (Kenny, 2006). دی‌گراف<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نسبت به ارائه ساختاری چندسطحی در رابطه با تبیین عوامل مؤثر بر فساد اداری اقدام کرده است. در این مدل سطوح تجزیه تحلیل به عوامل فردی، خرد، متوسط و کلان تقسیم‌بندی شده‌اند. در سطح فردی و خرد عوامل فساد از انگیزه‌های تعدادی فرد فاسد در یک محیط سالم نشأت می‌گیرد که بر مبنای نظریه‌های انتخاب عقلایی و با تمرکز به اصلاح فرآیند تصمیم‌گیری امکان حذف این دسته از پیشران‌ها وجود دارد. در سطح متوسط عوامل مؤثر در سطح سازمان از جمله فرهنگ سازمانی و ساختار ارتباطات بین اعضای سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد و تأثیر ساختار نهادهای اداری و فرهنگ حاکم بر این ساختار به عنوان محرک رشد فساد شناخته می‌شود. همچنین سطح کلان به تأثیر متغیرهای اجتماعی و اقتصادی در رشد فساد اداری می‌پردازد. با توجه به مدل چند سطحی دی‌گراف در زمینه مدلسازی عوامل مؤثر بر افزایش فساد و راهکارهای مقابله با آن در سطح فردی و خرد مباحث روانشناسی و رفتاری مورد توجه محققان بوده است. از سوی دیگر در سطح متوسط مبنای سازمان و مدیریت ابزاری تحلیلی جهت استفاده پژوهشگران می‌باشد. همچنین در سطح کلان، علوم جامعه‌شناسی و اقتصاد امکان تحلیل عوامل مؤثر بر فساد و راهکارهای کنترل آن را مورد بررسی قرار داده‌اند (Binions, 2018).

علی‌رغم گستردگی عوامل وقوع فساد اداری، بیشترین توجه محققان به عوامل مؤثر بر این موضوع در بعد اقتصادی بوده است، اما توجه به ابعاد کلان مدیریتی و اصلاح کیفیت قوانین در راستای کاهش فساد اداری امری ضروری است (Danaeifard, Abdali & Mahmoudi Kouchaksarai, 2020). عباس زاده واقفی، دلخواه و دهکردی<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران پرداخته و سه بعد سازمانی، فردی و محیطی با ۵۲ زیر علت مؤثر بر وقوع فساد اداری را احصا نموده‌اند.

در پژوهش دگنت<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) عوامل اقتصادی از جمله درآمد سرانه، توسعه‌یافتگی فضای کسب و کار، میزان تناسب سطح عمومی دستمزدها و پاداش‌ها، عوامل تاریخی همچون تاریخچه جامعه و ریشه قوانین، عوامل سیاسی و قانونی شامل حقوق مدنی، دموکراسی، دسترسی آزاد به اطلاعات، توسعه رسانه‌های آزاد، پایداری اقتصادی، استقلال دستگاه قضایی و عوامل اجتماعی فرهنگی شامل سطح آموزش، جمعیت‌شناسی و اختلاف طبقاتی بر گسترش و به طور متقابل کنترل فساد اداری مؤثر می‌باشند.

در پژوهش دیمنت و توساتو<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نسبت به شناسایی مهمترین عوامل مؤثر بر گسترش فساد اداری از جمله بوروکراسی، ساختار سیاسی ناکارآمد، ساختار گسترده و پیچیده حاکمیتی و عدم وجود سیستم حقوقی کارآمد با قوانین متعدد فاقد شفافیت اقدام شده است. شفافیت و رویکردهای اصلاحی در این زمینه باید در حوزه ختامشی‌گذاری کلان مورد توجه قرار بگیرد (Nosoohi et al., 2021). همچنین در سطح سازمانی و خرد نیز

<sup>1</sup> De Graaf

<sup>2</sup> Abbaszadeh Vaquefi, Delkhah Forouzandeh & Dehkordi

<sup>3</sup> Degent

<sup>4</sup> Dimant & Tosato

ناپایداری‌های سیاسی و عدم ثبات مدیریتی، فقدان رونق اقتصادی در کسب و کارها، خویشاوندسالاری، سطح پایین دستمزد دریافتی پرسنل، فقر و اختلاف طبقاتی نیز به عنوان عوامل مؤثر بر وقوع فساد اداری احصا شده است.

در نقطه مقابل عوامل ایجاد فساد اداری، راهکارهای کنترل فساد اداری قرار دارد. با توجه به بررسی پژوهشگران، چابک‌سازی، کنترل بوروکراسی و کاهش اندازه دولت (Mungiu-Pippidi & Dadašov, 2017) و اصلاح ساختار حقوقی مبتنی بر قوانین کارآمد از جمله راهکارهای مقابله و کنترل فساد اداری می‌باشد (Perez Torres, 2020). همچنین مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ها (Blanc et al., 2017) از یک سو و رقابت‌های سالم سیاسی (Pilz, 2020) از طریق گسترش مفهوم نظارت همگانی تأثیر زیادی در کنترل فساد اداری خواهد داشت. در همین راستا پژوهشگران به تأثیر گسترش دولت الکترونیک (Basyal, Poudyal, & Seo, 2018) به منظور شفاف‌سازی فرآیندها و قوانین و توسعه نفوذ اینترنت (Hunady, 2019) جهت افزایش سطح آگاهی و دانش جامعه به عنوان راهکارهای مقابله با فساد اداری اشاره داشته‌اند. همچنین بهبود فضای کسب‌وکار و رشد اقتصادی از طریق ایجاد چشم‌انداز مثبت در جامعه باعث کاهش فساد اداری خواهد شد (Bai et al., 2013).

### پیامدهای فساد اداری

از مهم‌ترین پیامدهای فساد اداری می‌توان به کاهش سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و آسیب به تجارت بین‌المللی کشورها اشاره کرد. فساد اداری با آسیب به فضای کسب‌وکار و کاهش راندمان نهادهای دولتی باعث کاهش رشد اقتصادی و در نهایت کسری بودجه خواهد شد. بحران‌های اقتصادی ناشی از فساد اداری علت توسعه فقر و تشدید اختلاف طبقاتی در جامعه شده و به تدریج مشروعیت سیاسی نهادهای حاکمیتی، حقوق مدنی و سیاسی در جامعه با تهدید مواجه خواهد شد. فساد اداری با افزایش ناامیدی در جامعه و ایجاد نارضایتی‌های عمومی زمینه فرار مغزها را فراهم کرده و در بلندمدت به علت تضعیف سرمایه‌انسانی فرصت برای اصلاح لازم در ساختارها از دست خواهد رفت (UNDOC, 2021).

### پیشینه تجربی

آقازاده، عابدی جعفری، طاهرپور و زرنندی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود در زمینه شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران، نیاز مادی، عدم پایداری شرعی، عدم پایداری به ارزش‌های اخلاقی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری نامناسب، میزان ارتباط با ارباب رجوع، ریسک‌پذیری و فرصت فساد را به عنوان عوامل مؤثر برگرایش به فساد اداری در سطح فردی شناسایی کرده‌اند. در مطالعه‌ای دیگر، محققان با بررسی نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری نتیجه گرفته‌اند، که فقدان عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) و نیازهای مالی کارکنان از طریق ایجاد سستی در تعهد و اعتقادات پرسنل زمینه فساد در سازمان را به وجود می‌آورند (Mir Khalili, Zare & Bahrami Garou, 2020). همچنین در پژوهش زارع، فتحی‌زاده و بهمنی<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) با بررسی مفهوم خویشاوندسالاری سازمانی به عنوان یکی از عوامل ایجاد فساد اداری،

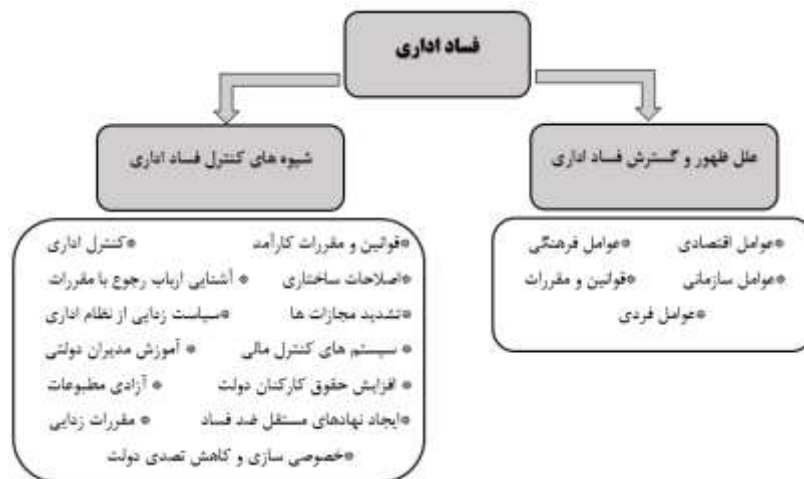
<sup>1</sup> Aghazadeh, Abedi Jafari, Taherpour & Zarandi

<sup>2</sup> Zare, Fathizadeh & Bahmani

منفعت‌طلبی و قوم‌گرایی فرد و عدم توجه به حقوق و منافع عامه مردم در شکل‌گیری نگرش رابطه‌گرایی مدیران مؤثر دانسته شده است. از سوی دیگر رفتار فرقه‌گرایانه در سازمان نیز بر رفتارهای منجر به فساد همچون پارتی‌بازی مؤثر است (Arefnezhad et al., 2021).

موسوی دوست<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی در خصوص علل و پیامدهای فساد اداری مهمترین پیامدهای فساد اداری را اتلاف منابع ملی، تخریب فضای سالم رقابتی، افزایش فقر و تبعیض اجتماعی، کاهش اثربخشی، خدشه به مشروعیت حاکمیت، ایجاد مانع در توسعه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و تضعیف اعتقاد مردم به نهادهای حاکمیتی دانسته است. همچنین بر اساس مطالعه‌ای دیگر، فساد اداری با رشد اقتصادی و به صورت غیرمستقیم توسعه انسانی رابطه متقابل دارند. فساد اداری با تضعیف رشد اقتصادی باعث کاهش توسعه انسانی می‌شود از طرفی توسعه انسانی با تشویق شفافیت و کیفیت حکمرانی باعث کاهش فساد اداری می‌شود (Najranhavandi & Khorsand Asyaber, 2019).

وکیلی فرد، دهقان و فضیلت<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود با هدف عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری در تعدادی از سازمان‌های منتخب، عوامل مدیریتی، محیطی، قانونی و آگاهی‌بخش را به عنوان ابعاد مؤثر بر کاهش فساد اداری شناسایی کرده و پس از اولویت‌بندی این عوامل به وسیله AHP، عوامل مدیریتی، قانونی، آگاهی-بخش و محیطی را به ترتیب مؤثرترین عوامل کاهش فساد اداری دانسته‌اند.



شکل ۱: الگوی مفهومی تحقیق (Farhadinejad & Legzian, 2011)

### روش‌شناسی

این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از دسته پیمایشی است و از نظر مقطع زمانی، طولی محسوب می‌شود. با توجه به تأثیر گذر زمان و تغییرات دیدگاه‌های کنشگران در هر تحقیق، پژوهش‌های طولی از جایگاه خاصی در مطالعات روند تغییرات یک پدیده برخوردار است. مطالعه روند، مطالعه گروه‌های بزرگ و مطالعه گروه‌های منتخب از مهمترین رویکردها در این گونه مطالعات می‌باشد. در

<sup>1</sup> Mousavi Doust

<sup>2</sup> Vakili Fard, Dehghan & Fazilat

رویکرد مطالعه گروه‌های بزرگ که این پژوهش بر مبنای آن است، جامعه معینی انتخاب می‌شود و در زمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد. از طرفی با توجه به اینکه این مطالعه از نوع مطالعه‌های طولی «روند پژوهی» است، بر خلاف مطالعات طولی که به شیوه پانل انجام می‌گردد (که لزوماً باید همان نمونه‌های اولیه در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرند) ضرورتی برای مراجعه مجدد به دقیقاً همان نمونه‌های پیشین وجود ندارد و صرفاً به نمونه‌ای که نماینده جامعه مورد بررسی باشد اکتفا می‌شود. در این مطالعه نیز بر مبنای همین اصل اقدام گردیده است. با توجه به اینکه قلمرو پژوهش و پرسشنامه مورد استفاده نسبت به مطالعات پیشین تغییری نداشته است، ضرورتی برای بررسی مجدد روایی و اعتبار پرسشنامه وجود نخواهد داشت (Ledger & Baker, 2005). جامعه مورد نظر در این مطالعه، مدیران و کارکنان (شامل کارشناسان با حداقل ۱۰ سال سابقه کار) دستگاه‌های اجرایی خراسان رضوی می‌باشد. لازم به ذکر است که از ۲۲۲ پرسشنامه الکترونیکی توزیع شده بین جامعه، ۱۲۸ پرسشنامه تکمیل گردید و عودت داده شد. نرخ بازگشت پرسشنامه ۵۷ درصد می‌باشد. با توجه به شاخص کوهن برای محاسبه حجم نمونه با اندازه اثر ۰/۶۷ و سطح اطمینان ۹۵ درصد حداقل حجم نمونه ۱۱۰ مورد می‌باشد. لذا تعداد نمونه جمع‌آوری شده قابل قبول است. نتایج حاصل از پرسشنامه با نرم‌افزار IBM SPSS 26 مورد تحلیل قرار گرفته است. اطلاعات جمعیت‌شناختی و سوابق کاری پرسش‌شوندگان در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

جنسیت	فراوانی	درصد	سن (سال)	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد	سابقه کار	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۹	۸۵/۲	کمتر از ۴۰	۳۶	۲۸/۱	کارشناسی	۶۹	۵۳/۹	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۳۲	۲۵/۰
زن	۱۹	۱۴/۸	بین ۴۱ تا ۵۰	۷۹	۶۱/۷	کارشناسی ارشد	۵۴	۴۲/۲	بین ۱۶ تا ۲۵ سال	۶۸	۵۳/۱
			بیشتر از ۵۰	۱۳	۱۰/۲	دکتری	۵	۳/۹	بیش از ۲۵ سال	۲۸	۲۱/۹
مجموع	۱۲۸	۱۰۰		۱۲۸	۱۰۰		۱۲۸	۱۰۰		۱۲۸	۱۰۰

در مطالعات میدانی که به منظور بررسی دیدگاه‌های جامعه مورد بررسی در بازه مجموعاً ۲۱ ساله (۱۳۷۸، ۱۳۸۸ و ۱۳۹۹) انجام شد، فرضیه‌های پنج‌گانه پژوهش دوباره تأیید و مؤثرترین شیوه‌های کنترل فساد رتبه‌بندی شدند. لیکن تغییراتی در اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر فساد اداری و روش‌های کنترل فساد اداری مشاهده می‌شود که در ادامه به آن اشاره خواهد شد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

با تأمل در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیات پژوهش منطبق بر مدل مفهومی تحقیق به شرح جدول ۲ احصاء گردیده است. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک دوجمله‌ای و فریدمن استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق، بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده و به طبقات مثبت، منفی و خنثی تقسیم می‌شود.



جدول ۲: فرضیات تحقیق و متغیرهای مربوط به هر فرضیه

فرضیات	متغیرهای مربوط به هر فرضیه در پرسشنامه فرضیه اول
فرضیه اول: رابطه معناداری بین وضعیت اقتصادی کارکنان و فساد اداری وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نحوه توزیع ثروت در جامعه</li> <li>• عدم تناسب رشد تورم و رشد دستمزد</li> <li>• فقدان مزایای جنبی برای کارکنان</li> <li>• احساس کارکنان در مورد وجود نابرابری اقتصادی در مقایسه با افراد شاغل در سایر بخش‌ها</li> </ul>
فرضیه دوم: رابطه معناداری بین ویژگی‌های فرهنگی جامعه و فساد اداری وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه</li> <li>• درجه خویشاوندسالاری در جامعه</li> <li>• عدم پایداری جامعه به رعایت موازین دارد.</li> </ul>
فرضیه سوم: رابطه معناداری بین ویژگی‌های سازمانی و فساد اداری وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبود مکانیزم‌های کنترل کارآمد در سازمان‌ها</li> <li>• وجود شبکه‌های ارتباط غیر رسمی در سازمان‌ها</li> <li>• نبود امنیت شغلی</li> <li>• نبود نظام پاداش کارآمد در سازمان‌ها</li> </ul>
فرضیه چهارم: رابطه معناداری بین کیفیت و کمیت قوانین و مقررات و فساد اداری وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• پیچیدگی قوانین و مقررات</li> <li>• آشنا نبودن ارباب رجوع با قوانین مقررات</li> <li>• بالا بودن کمیت قوانین و مقررات</li> <li>• ضعف کیفی قوانین و مقررات</li> </ul>
فرضیه پنجم: رابطه معناداری بین ویژگی‌های فردی کارکنان و فساد اداری وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبود وجدان کاری</li> <li>• برخورداری کارکنان از روحیات مبتنی بر مصرف‌گرایی</li> <li>• درجه ریسک‌پذیری کارکنان</li> </ul>

با توجه به این که پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده است و به طبقات مثبت، منفی و خنثی تقسیم می‌شود احتمال اینکه پاسخ‌دهنده‌ای با رابطه دو متغیر موجود در هر فرضیه، مخالف یا بدون جهت‌گیری باشد، ۰/۶ خواهد بود. نتایج بررسی سؤال‌های پرسشنامه در جدول ۳ درج گردیده است. در این جا به نحوه بررسی یکی از فرضیه‌ها می‌پردازیم. در مورد سایر فرضیه‌ها نیز به همین شیوه عمل شده است که برای پرهیز از تکرار، از ذکر آنها خودداری می‌شود.

فرض صفر ( $H_0$ ) وضعیت اقتصادی کارکنان بر فساد اداری تأثیر ندارد.

فرض مقابل ( $H_1$ ) وضعیت اقتصادی کارکنان بر فساد اداری تأثیر دارد.

از آنجا که فرضیه‌های اول، سوم و چهارم از ۴ پرسش تشکیل شده و رتبه سؤال‌ها از ۱ تا ۵ است، حداقل نمره افراد ۴ و حداکثر آن ۲۰ خواهد بود. لذا اگر پاسخ‌دهنده‌ای نمره ۱۲ (میانگین) و کمتر بیاورد، نشان‌دهنده این است که وی مخالف تأثیر متغیر مورد بررسی است و اگر نمره او بالاتر از ۱۲ باشد، بیانگر این خواهد بود که با تأثیر این متغیر بر فساد اداری موافق است. از آن جا که فرضیه‌های دوم و پنجم از ۳ پرسش تشکیل شده و رتبه سؤال‌ها از ۱ تا ۵ است، حداقل نمره افراد ۳ و حداکثر آن ۱۵ خواهد بود. اگر پاسخ‌دهنده‌ای نمره ۹ (میانگین) و کمتر بیاورد، نشان‌دهنده این است که وی مخالف تأثیر متغیر مورد بررسی می‌باشد و اگر نمره او بالاتر از ۹ باشد، بیانگر این خواهد بود که با تأثیر این متغیر بر فساد اداری موافق است. با توجه به اطلاعات جدول ۳ می‌توان دریافت که فرضیه‌های پژوهش، دارای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ هستند و لذا آماره آزمون فرضیه-

های فوق در منطقه  $H_1$  قرار می‌گیرد. بنابراین فرض صفر این فرضیه‌ها رد و بدین ترتیب تمام فرضیه‌ها تأیید می‌شود

جدول ۳: اطلاعات آماری فرضیات تحقیق

سطح معنی داری	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد	تعداد سوالات	دسته بندی	فرضیه	
						موافق فرضیه	مخالف فرضیه
۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۹۱	۱۱۷	۴	۱	موافق فرضیه	
		۰/۰۹	۱۱			مخالف فرضیه	
		۱/۰۰	۱۲۸			مجموع	
۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۹۷	۱۲۴	۳	۱	موافق فرضیه	
		۰/۰۳	۴			مخالف فرضیه	
		۱/۰۰	۱۲۸			مجموع	
۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۹۵	۱۲۲	۴	۱	موافق فرضیه	
		۰/۰۵	۶			مخالف فرضیه	
		۱/۰۰	۱۲۸			مجموع	
۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۹۷	۱۲۴	۴	۱	موافق فرضیه	
		۰/۰۳	۴			مخالف فرضیه	
		۱/۰۰	۱۲۸			مجموع	
۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۹۸	۱۲۶	۳	۱	موافق فرضیه	
		۰/۰۲	۲			مخالف فرضیه	
		۱/۰۰	۱۲۸			مجموع	

با استفاده از آزمون فریدمن، مهم‌ترین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری رتبه‌بندی شدند که اطلاعات آماری آن در جدول ۴ آمده است. رتبه هر دسته از عوامل که در قالب پنج فرضیه قرار گرفته‌اند به شکل مقایسه‌ای در این جدول ملاحظه می‌شود.

جدول ۴: رتبه‌بندی فرضیات تحقیق در سال‌های ۱۳۷۸، ۱۳۸۸ و ۱۳۹۹

رتبه بندی فرضیات	میانگین رتبه سال ۱۳۹۹	میانگین رتبه سال ۱۳۸۸	میانگین رتبه سال ۱۳۷۸	رتبه سال ۱۳۹۹	رتبه سال ۱۳۸۸	رتبه سال ۱۳۷۸
عوامل اقتصادی	۳/۷۲	۳/۵۱	۳/۵۸	۳	۳	۱
عوامل فرهنگی	۱/۶۰	۳/۶۳	۳/۲۷	۵	۱	۲
عوامل سازمانی	۳/۷۵	۳/۴۶	۲/۸۱	۲	۴	۳
قوانین و مقررات	۴/۱۳	۳/۲۸	۱/۹۸	۱	۵	۵
عوامل فردی	۱/۸۰	۳/۵۴	۲/۳۵	۴	۲	۴

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، رتبه تمام فرضیه‌ها تغییر کرده است. این بدان معناست که در فاصله یازده ساله از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۹، از دید نمونه مورد مطالعه، متغیرهای قوانین و مقررات بیش از متغیرهای سازمانی در بروز تخلفات اداری نقش داشته و متغیرهای اقتصادی، نقش نسبتاً مهمتری، در مقایسه با عوامل فردی ایفا می‌کنند. نکته جالب توجه دیگر اینکه علی‌رغم کاهش پراکندگی میانگین نمرات در سال ۸۸ در مقایسه با سال ۷۸ این شاخص در سال ۱۳۹۹ از افزایش برخوردار است. این تغییر را می‌توان بدین صورت تفسیر نمود که نگرش کارکنان به عوامل پیدایش فساد، بر عواملی خاص در سال ۱۳۹۹ متمرکز یافته است.

رتبه هر یک از متغیرهای هجده‌گانه بروز فساد در سال‌های ۷۸ و ۸۸ و ۹۹ در جدول ۵ درج گردیده است. با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۵، درجه اهمیت برخی متغیرها دستخوش تغییرات اساسی شده‌اند. به عنوان مثال، پیچیدگی قوانین و مقررات در جامعه که در سال ۸۸ رتبه ۱۶ را دارا بوده است، به رتبه ۲ در سال ۹۹ ارتقاء یافته است. درجه ریسک‌پذیری کارکنان که در رتبه ۱۷ قرار داشت، تا رتبه ۶ رشد یافته است. عدم پابندی جامعه به رعایت موازین شرعی که چهارمین عامل در سال ۸۸ شناخته شده بود، به رتبه ۱۷ سقوط نموده است. فقدان مکانیزم‌های کنترلی مناسب در سازمان از جایگاه ۱۱ به رتبه ۳ تغییر مکان داده است. عدم تناسب رشد تورم و رشد دستمزد کارمندان از رتبه ۲ به رتبه ۷ تنزل یافته و عدم امنیت شغلی از مرتبه ۸ به ۱۶ منتقل شده است. نکته قابل تأمل در این رده‌بندی آن است که فقدان وجدان کاری همچنان در صدر عوامل مؤثر بر فساد اداری قرار دارد و پیچیدگی قوانین و مقررات، فقدان مکانیزم‌های کنترلی مناسب در سازمان و درجه خویشاوند سالاری در جامعه به عنوان مهم‌ترین عوامل پدید آورنده فساد اداری در نزد جامعه مورد مطالعه بوده‌اند.

جدول ۵: رتبه‌بندی متغیرها در هر فرضیه

رتبه در فرضیه ۱۳۷۸	رتبه در فرضیه ۱۳۸۸	رتبه در فرضیه ۱۳۹۹	رتبه کلی ۱۳۷۸	رتبه کلی ۱۳۸۸	رتبه کلی ۱۳۹۹	میانگین رتبه ۱۳۹۹	عوامل مؤثر بر فساد
۴	۲	۴	۳	۱۲	۱۳	۸/۵۴	نحوه توزیع ثروت در جامعه
۲	۲	۱	۲	۷	۸	۹/۳۷	عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان
۳	۴	۳	۴	۱۴	۱۲	۸/۵۵	فقدان مزایای جنبی برای کارکنان
۱	۱	۲	۱	۳	۹	۹/۳۶	احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه
۱	۳	۲	۵	۵	۵	۱۰/۷۹	قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه
۳	۱	۱	۱۲	۲	۴	۱۰/۸۸	درجه خویشاوندسالاری در جامعه
۲	۲	۳	۶	۴	۱۷	۷/۶۲	عدم پابندی جامعه به رعایت موازین شرعی
۳	۲	۱	۱۰	۱۱	۳	۱۱/۰۸	فقدان مکانیزم‌های کنترلی مناسب در سازمان
۴	۳	۴	۱۵	۱۳	۱۸	۷/۴۹	وجود شبکه‌های غیر رسمی در سازمان
۱	۱	۳	۷	۸	۱۶	۸/۲۴	عدم امنیت شغلی
۲	۴	۲	۹	۱۸	۱۵	۸/۴۴	فقدان نظام پاداش کار آمد در سازمان
۲	۴	۱	۱۴	۱۶	۲	۱۱/۰۹	پیچیدگی قوانین و مقررات
۱	۳	۴	۱۱	۱۵	۱۱	۹/۰۷	عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین
۴	۲	۳	۱۷	۹	۱۰	۹/۱۷	بالا بودن کمیت قوانین و مقررات
۳	۱	۲	۱۶	۶	۷	۱۰/۰۴	ضعف کیفی قوانین و مقررات
۱	۱	۱	۳	۱	۱	۱۲/۶۶	فقدان وجدان کاری
۲	۲	۳	۱۳	۱۰	۱۴	۸/۴۸	برخورداری کارکنان از روحیه مبتنی بر مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی
۳	۳	۲	۱۸	۱۷	۶	۱۰/۱۴	درجه ریسک‌پذیری کارکنان

اطلاعات مربوط به مقایسه اثربخش‌ترین روش‌های مقابله با فساد در جدول ۶ ذکر شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در مورد روش‌ها نیز تغییراتی در اولویت‌بندی رخ داده است. در نگاهی کلی می‌توان نتیجه گرفت که قوانین و مقررات کارآمد همچنان مهمترین راهکار جهت کنترل فساد اداری از دیدگاه نمونه تحقیق می‌باشد. همچنین کنترل اداری مؤثر، اصلاحات ساختاری در سازمان و آشنایی ارباب رجوع با مقررات از جمله روش‌های پیشنهادی قابل اتکا می‌باشند.

جدول ۶: رتبه‌بندی اثربخشی روش‌های کنترل فساد اداری

رتبه کلی ۱۳۷۸	رتبه کلی ۱۳۸۸	رتبه کلی ۱۳۹۹	روش‌های کنترل فساد
۲	۱	۱	قوانین و مقررات کارآمد
۹	۸	۲	کنترل اداری
۶	۴	۳	اصلاحات ساختاری
۴	۶	۴	آشنایی ارباب رجوع با مقررات
۱۲	۷	۵	تشدید مجازات‌ها
۷	۵	۶	سیاست‌زدایی از نظام اداری
۳	۹	۷	آزادی مطبوعات
۱۰	۱۰	۸	آموزش مدیران دولتی
۱۳	۱۳	۹	مقررات زدایی
۵	۲	۱۰	سیستم‌های کنترل مالی
۱۱	۱۱	۱۱	ایجاد نهادهای مستقل ضد فساد
۸	۱۲	۱۲	خصوصی‌سازی و کاهش تصدی دولت
۱	۳	۱۳	افزایش حقوق کارکنان دولت

### نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های سه پیمایش در خصوص علل بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن که در سه مقطع زمانی با فواصل ده ساله، در یک جامعه آماری و بر اساس یک ابزار سنجش صورت گرفته، شاهد تغییراتی در دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش می‌باشیم که در دو بخش علل پیدایش و گسترش فساد اداری و روش‌های مدیریت آن به بررسی تطبیقی این تغییرات در جامعه مورد مطالعه خواهیم پرداخت.

## بررسی و تحلیل روند تغییرات دیدگاه‌ها پیرامون علل پیدایش و گسترش فساد اداری

پس از بررسی یافته‌ها و رتبه‌بندی علل بروز فساد اداری، مشخص شد که در مطالعه اول، به ترتیب عوامل اقتصادی، فرهنگی، سازمانی، قانونی و فردی؛ در مطالعه دوم، عوامل فرهنگی، فردی، اقتصادی، سازمانی و در مطالعه سوم، عوامل قانونی، سازمانی، اقتصادی، فردی و فرهنگی به‌عنوان مهمترین علل بروز فساد اداری از نظر مشارکت کنندگان ارزیابی شده‌اند. عوامل اقتصادی که می‌تواند یکی از علل و انگیزه‌های مبادرت به تخلفات اداری تلقی شده و به گسترش فساد در بخش عمومی دامن بزند، در مطالعه اول به‌عنوان مهمترین و در مطالعه دوم و سوم به رتبه سوم تنزل یافته است. به عبارتی نکته جالب در این بررسی طولی، کاسته شدن از سهم متغیرهای اقتصادی در ظهور فساد می‌باشد که در نوع خود جالب توجه است. شاید اگر این مطالعه ده سال آینده نیز تکرار شود و این روند تداوم یابد جایگاه عوامل اقتصادی به رده‌های چهارم و پنجم نیز سقوط کند. علی‌رغم بیشتر شدن شکاف طبقاتی در سال ۹۹ در قیاس با سال ۷۸ و ۸۸ و جدی‌تر شدن چالش‌های اقتصادی در جامعه، سقوط رتبه عوامل اقتصادی از دو منظر قابل تحلیل می‌باشد. اول اینکه احتمالاً مشارکت کنندگان در تحقیق اخیر، منشأ فساد را غالباً از منظر سیستماتیک و در سطوح عالی سازمانی ارزیابی نموده و از آنجا که در این لایه‌های مدیریتی معمولاً دغدغه‌های معیشتی کمتر در رفتار افراد دخالت دارد، سهم عوامل اقتصادی را کم‌رنگ‌تر دیده‌اند و دوم اینکه احتمالاً درک مشارکت‌کنندگان نسبت به موضوع مطالعه عمیق‌تر شده و موارد دیگر را مهم‌تر ارزیابی نموده‌اند. نقش عوامل فرهنگی در مطالعه نخست در جایگاه دوم، در مطالعه بعدی در جایگاه اول و در مطالعه اخیر در رده آخر قرار گرفته است. شاید یکی از علل تنزل اهمیت این عامل، گسترش اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی به موازات توسعه فضای مجازی باشد که هم به تقویت روحیه قانون‌گرایی در سطح جامعه کمک نموده و هم به کنترل رفتارهای بازیگران بخش عمومی. لذا این تحلیل باعث شده پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه، نقش عوامل فرهنگی را کمتر از پیش برآورد نمایند. به عبارتی احتمالاً آنها معتقدند به حد کفایت در باب آثار و پیامدهای فساد فرهنگ‌سازی شده است. بالا آمدن عوامل سازمانی از رده‌های سوم و چهارم در مطالعات قبلی به رده دوم در مطالعه حاضر، بیانگر این است که مشارکت‌کنندگان بیش از پیش به اهمیت نقش متغیرهای سازمانی و مدیریتی در بروز و گسترش فساد در بخش عمومی پی برده‌اند. این دیدگاه مسئولیت‌مدیران را در حوزه برخورد با فساد سنگین‌تر نموده و می‌تواند به‌عنوان یک نشانه برای توجه عمیق‌تر به فرآیندهای سازمانی موجد تخلفات اداری مد نظر قرار گیرد. شاید یکی از مهمترین تغییرات مشاهده شده در این بررسی طولی، اهمیت یافتن حوزه قوانین و مقررات در بروز و گسترش فساد باشد. این عامل از جایگاه چهارم و پنجم به رتبه نخست در مطالعه اخیر ارتقاء یافته و این امر بیانگر عدم رضایت افراد از کیفیت و کمیت قوانین و عدم آشنایی ارباب رجوع نسبت به قوانین می‌باشد که بر اساس مطالعات جهانی نیز وجود قوانین پیچیده و فراوان باعث فرصت‌سازی برای تفسیر آن از سوی کارکنان فاسد شده و کمبود قوانین نیز باعث ایجاد خلأ قانونی و فرصت دیگری برای متخلفین فراهم خواهد شد. در تأیید اهمیت یافتن مقوله منطقی شدن حجم قوانین و مقررات در پیمایش اخیر، مرکز پژوهش‌های مجلس نیز در گزارش منتشر شده در بهار ۱۴۰۰ به موضوع تورم قوانین اشاره نموده که بر اساس آن، از مجموع ۱۷ هزار و ۶۷۳ احکام وضع شده در حوزه‌های صنعت، معدن و تجارت، بیش از ۷ هزار و ۴۱۳ احکام بی‌اعتبار و غیرضروری شناسایی شده‌اند و از ۲ هزار و ۳۵۱ قانون وضع شده در این ۳ حوزه نیز ۹۷۳ مورد آن بدون اعتبار تعیین شده است. لذا منطقی نمودن

حجم قوانین به‌عنوان یکی از بسترهای کنترل فساد می‌تواند مورد توجه جدی قرار گیرد. عوامل فردی مؤثر بر بروز تخلفات در سازمان‌های دولتی از نظر اهمیت تفاوت چندانی نکرده و نتیجه مطالعات سه‌گانه نشان دهنده اثر متوسط و کمتر از متوسط این عامل می‌باشد.

### بررسی و تحلیل روند تغییرات دیدگاه‌ها پیرامون روش‌های کنترل فساد اداری

رتبه‌بندی شیوه‌های مؤثر بر کنترل فساد اداری بیانگر این است که تدوین قوانین و مقررات کارآمد در هر سه مطالعه، مؤثرترین راهبرد تلقی شده، چرا که در رتبه‌های اول و دوم قرار گرفته است. بنابراین با توجه به تجربه موجود و نظر مدیران و کارکنان، توصیه می‌شود در موج جدید مقابله با فساد به این مقوله توجه بیشتری صورت گیرد. صعود رویکرد تشدید کنترل‌های اداری از رتبه‌های ۷ و ۸ به جایگاه دوم، یکی از تغییرات جالب توجه می‌باشد که نشان می‌دهد مشارکت‌کنندگان به نقش اعمال مدیریت دقیق برای کنترل فساد نمره بیشتری داده‌اند و معتقدند باید در این زمینه جدی‌تر عمل نمود. تغییر قابل توجه دیگر در این زمینه، پررنگ شدن نقش تشدید مجازات‌ها از منظر مشارکت‌کنندگان می‌باشد که از رتبه ۱۲ و ۷ به رده پنجم راهکارهای مقابله‌ای ارتقاء یافته و این به معنای این است که افراد خواستار مقابله شدیدتر و جدی‌تر با متخلفین می‌باشند. نکته قابل توجهی که علی‌رغم تنگناهای اقتصادی کارکنان بخش دولتی در این مطالعات به چشم می‌خورد این است که نقش افزایش حقوق کارکنان از رتبه اول و سوم در سال‌های ۷۸ و ۸۸ به رتبه سیزدهم در سال ۹۹ تنزل یافته و این تغییر بیانگر این واقعیت است که احتمالاً مشارکت‌کنندگان به مقابله با فساد از رویکرد خرد به رویکرد کلان‌تر میل نموده و معتقدند بخش قابل توجه تخلفات اداری از سوی کارکنان جزئی که توان مالی پایینی دارند نشأت نگرفته و به‌صورت نظام یافته و از جانب افراد کلیدی در بخش دولتی و غیردولتی هدایت می‌شود. لذا بهبود دریافتی کارکنان نمی‌تواند در کاهش سطح فساد اداری نقش قابل توجهی داشته باشد. ایجاد سازمان‌های مستقل ضد فساد که در اکثر کشورها تجربه شده و به‌عنوان راهکاری کلیدی مورد توجه قرار گرفته از منظر مشارکت‌کنندگان در این مطالعات طولی، همواره در آخرین جایگاه‌ها قرار گرفته و نشان می‌دهد افراد اعتقادی به افزایش بوروکراسی نداشته و با توجه به شناختی که از فضای نظام اداری دارند، آن را اصلاً توصیه نمی‌کنند.

با توجه به رویکرد تحقیق حاضر جهت بررسی علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن در بین مدیران دستگاه‌های اجرایی استان خراسان رضوی به‌عنوان استانی با ظرفیت‌های اداری، جغرافیایی و سرمایه‌گذاری گسترده، که از منظر برخورداری از تمامی انواع سازمان‌های دولتی، نمونه بسیار خوبی تلقی می‌شود، همچنین با عنایت به روی کار آمدن دولت جدید که یکی از اولویت‌های خود را مقابله جدی با فساد معرفی نموده و با در نظر گرفتن نتایج این پژوهش، به نظر می‌رسد که خط‌مشی‌های اصلی برای کنترل فساد باید با تمرکز بر روی شفاف‌سازی قوانین و مقررات، اطلاع‌رسانی در خصوص نحوه دریافت خدمات و حقوق ارباب رجوع، ایجاد مکانیزم‌های کارآمدتری در لایه‌های تصمیم‌گیری در سازمان‌های دولتی، اصلاح فرآیندها و ساختارهای اداره امور در درون سازمان‌ها با رویکرد تشدید کنترل‌های موجود و حصول اطمینان از اجرای دقیق قوانین و بستن راه‌های اعمال نفوذ و سلايق در اجرای مقررات، با در نظر گرفتن ملاحظات کلان در سطح ملی همچنین تحقیقات هم‌ارز در سایر حوزه‌های جغرافیایی، می‌تواند در دستور کار قرار گیرد.

1. Abbaszadeh Vaeqefi, Sh., Delkhah, J., Forouzandeh Dehkordi, L. (2017). Identifying Indigenous Causes of Corruption: A Case Study of Tehran Municipality. *Auditing Knowledge*, 17 (68), 5-40. (in persian)
2. Aghazadeh, F., Abedi Jafari, H., Taherpour, H., Zarandi, H., (2019). Identifying individual factors affecting the tendency to corruption in Tehran Municipality. *Organizational Behavior Studies*, 8 (1), 49-74. (in persian)
3. ArefNajade, M. Mousavi, S, N. Moayed, A. Piri, M. (2021). Identifying and explaining the antecedents and consequences of sectarian organizational behavior based on the Delphi. *Public Administration Perspective(PAP)*.13(2) ,34-50. (in persian)
4. Bai, J., Jayachandran, S., Malesky, E.J. and Olken, B.A. (2013) Does economic growth reduce corruption? Theory and evidence from Vietnam. *National Bureau of Economic Research*.
5. Basyal, D.K., Poudyal, N. and Seo, J.-W. (2018), Does E-government reduce corruption? Evidence from a heterogeneous panel data model, *Transforming Government: People, Process and Policy*, 12 (2), 134-154.
6. Begovic, B. (2005). *Corruption: concepts, types, causes and consequences*. Center for Liberal-Democratic Studies.
7. Bhattacharyya, S. and Hodler, R. (2015) Media freedom and democracy in the fight against corruption. *European Journal of Political Economy*. 39, 13-24.
8. Binions, O. (2018). PhD thesis A study of corruption using the Institutional Analysis and Development framework with an application to the bidding phase of infrastructure procurement. University College. London
9. Blanc, R., Islam, M.A., Patten, D.M. and Branco, M.C. (2017), "Corporate anti-corruption disclosure: An examination of the impact of media exposure and country-level press freedom", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(8), 1746-1770.
10. Danaeifard, H., Abdali, R., Mahmoudi Kouchaksarai, A. (2020). Corruption and Administrative Health Research in Iran: A Domain Review. *Auditing Knowledge*, 20 (79), 201-218. (in persian)
11. Degent, M, B. (2015) MSc thesis: Determinants of Corruption of Village Chiefs: Evidence from a Field Experiment in Rural Liberia. Wageningen University and Research Centre. Netherlands.
12. De Graaf, G. (2007). Causes of corruption: Towards a contextual theory of corruption. *Public Administration Quarterly*, 31(1), 39-86.
13. Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (2017). Causes and Effects of Corruption: What has Past Decade's Empirical Research Taught Us? A Survey. *Journal of Economic Surveys*, 1(1), 1-22.
14. Elbahnasawy, N.G. (2013) E-government, internet adoption, and corruption: an empirical investigation. *World Development* 57(1), 114-126.
15. Farhadinejad, M. (2016). *Corruption; Experiences and Strategies*. Semnan University Press, Semnan (in persian)
16. Farhadinejad, M., Legzian, M. (2011). Longitudinal survey on the causes of corruption and its control methods (2000-2010). *Public Administration Perspective(PAP)*,2(8), 45-60. (in persian)
17. Heywood, P. M. (2017). Rethinking corruption: Hocuspocus, locus and focus. *The Slavonic and East European Review*, 95(1), 21-48.
18. Hunady, J. (2019). The effect of the Internet on corruption awareness and corruption incidence in the EU. *Information Policy* 24 (1), 75-89
19. <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/irn>



20. Kenny, C. (2006). Measuring and Reducing the Impact of Corruption in Infrastructure. World Bank Working Paper
21. Khodad-Hoseini, S, H. Farhadinejad, M. (2011). Investigating corruption and its control methods. Lecturer of Humanities-Management Research in Iran.5(1), 37-53. (in persian)
22. Ledger, A., Baker, F. (2005). Longitudinal research designs in music therapy: Recommendations from a study of people with dementia. Australian Journal of Music Therapy, 16, 88-103.
23. Mahmud, N.M., Mohamed, I.S. and Arshad, R. (2022), The supply-side of corruption: a review of scenario, causes and prevention measure, Journal of Financial Crime, 29(1), 34-44.
24. Mir Khalili, M., Asgari Marwat, A., Bahrami Garou, M. (2020). The role of organizational justice in preventing corruption. Journal of Criminal Law, 11 (21), 275-296. (in persian)
25. Mousavi Doust, S., M. (2019). Causes and consequences of corruption. New research approaches in management and accounting, 3 (25), 34-43. (in persian)
26. Mungiu-Pippidi, A., Dadašov, R. (2017). When do anticorruption laws matter? The evidence on public integrity enabling contexts. Crime Law & Social Change, 68(4), 387-402.
27. Najranhavandi, M., Khorsand Asyaber, H. (2019). Study of the relationship between human development indicators and corruption in selected countries during the years 2010 to 2012. Social Development Studies of Iran, 11(2), 85-89. (in persian)
28. Nosoohi, M. Etebarian, A. Hadi Paykani, M. Ebrahimzade, R. (2021). Explain the Open Policy Making Model in Realizing Principle of Open Government. Public Administration Perspective(PAP). 13 (2), 15-33. (in persian)
29. Olken, B. Pande, R. (2012). Corruption in Developing Countries. Annual Review of Economics. 4(1), 479-509.
30. Perez Torres, G. (2020), The effectiveness of the international anti-corruption legal framework in the context and practice of Colombia, 27
31. Perumal, K. (2022). Corruption Measurements: Caught Between Conceptualizing the Phenomenon and Promoting New Governance Agenda? Journal of Financial Crime, 26 (1), 31-38.
32. Pilz, O. (2020). Master thesis, Political Competition and Public Procurement Corruption Risks in Hungarian Municipalities between 2010-2019. Central European University's School of Public Policy
33. Rauen, V. (2016). Corruption: Uncovering the Price of Normative Morality and the Value of Ethics, German Law Journal, 17(1), 101-117
34. Tanzi, V. (1998). Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures. Staff Papers-International Monetary Fund, 559-594.
35. UNDOC. (2021). Retrieved from <https://www.unodc.org/e4j/en/anti-corruption/module-1/key-issues/effects-of-corruption.html>
36. Vakili Fard, H., Dehghan, H., Fazilat, F. (2014). Factors affecting the reduction of administrative and financial corruption and its dimensions in selected government organizations. Interdisciplinary Studies in Strategic Knowledge, 5(17), 115-135. (in persian)
37. WORLD BANK. (1997). Helping Countries Combat Corruption: The Role of the World Bank. Available: <http://www1.worldbank.org/publicsector/anticorrupt/corruptn/corrptn.pdf>
38. Zare, A., Fathizadeh, A. Bahmani, R. (2018). Organizational kinship in government institutions; Conceptualization, effective factors and events. Organizational Behavior Studies, 7 (1), 31-56. (in persian).