

بررسی تأثیر فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری*

(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه)

نگارنده: علی‌احمد امیری**

چکیده

فساد اداری، پدیده‌ی شوم است، که بیش‌تر کشورها با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ برای ریشه‌کن کردن این پدیده شوم، عوامل متعددی وجود دارد، که یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی می‌باشد. بناءً پژوهش حاضر تحت نام بررسی تأثیر فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه می‌باشد، که فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری به‌عنوان متغیرهای مستقل و فساد اداری به‌عنوان متغیر تابع می‌باشد. هدف اصلی موردبررسی در این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی هرات و فراه بوده است. سؤال اصلی این تحقیق این بوده است که: آیا فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری تأثیر معنادار دارد؟ چنان به نظر می‌رسد که: بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری رابطه معنادار و منفی وجود دارد. داده‌ها بعد از جمع‌آوری از طریق برنامه Smart PLS مورد آزمون قرار گرفته‌است. جامعه آماری این تحقیق، ۷۰ سازمان دولتی هرات و فراه بودند، که به روش تصادفی برای شان پرسش‌نامه توزیع گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش پژوهش در این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، کمی بوده است. نتایج حاکی از آن است، که فرهنگ سلسله‌مراتبی بر فساد اداری تأثیر منفی دارد؛ یعنی با افزایش یکی، دیگری کاهش و با کاهش یکی، دیگری افزایش می‌یابد؛ و بین فرهنگ بازاری و فساد اداری رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌گان کلیدی: فرهنگ سلسله‌مراتبی، فرهنگ بازاری، فساد اداری و سازمان‌های

دولتی هرات و فراه.

* این مقاله بخشی از پایان‌نامه نگارنده در مقطع فوق‌لیسانس است، که در دانشگاه فردوسی مشهد دفاع گردیده است.
نکته: این تحقیق در حاکمیت قبلی کشور انجام شده است؛ اما یافته‌های آن می‌تواند تصمیم‌گیران امروز را نیز یاری رساند.

** عضو هیئت علمی پوهنتون / دانشگاه غالب هرات (Aliahmadamiri10@gmail.com)

ISSN

P: 2788-4155

E: 2788-6441

Received: 06 / 09 / 2021

Accepted: 08 / 03 / 2022

Investigating the effect of hierarchical and market culture on corruption*

(Case Study: the Herat and Farah)

Author: Ali Ahmad Amiri**

Abstract

Corruption is an ominous phenomenon that most countries are grappling with; there are several factors to eradicate this ominous phenomenon, which, one of them is organizational culture. Therefore, the present study is entitled to study the effect of hierarchical and market culture on corruption in government organizations in Herat and Farah provinces, where hierarchical and market culture as independent variables and corruption as a dependent variable. the main purpose of this study was to investigate the effect of hierarchical and market culture on corruption in government organizations in Herat and Farah. The main question of this research was: Does the culture of hierarchy and market have a significant effect on corruption? It seems that: There is a significant and negative relationship between hierarchical and market culture and corruption. Data were collected and tested using the Smart PLS program. The statistical population of this study was 70 government organizations of Herat and Farah, for which a questionnaire was randomly distributed and analyzed. The research method in this research was quantitative in terms of applied purpose and in terms of data collection. The results show that hierarchical culture has a negative effect on corruption; That is, as one increases, the other decreases, and as one decreases, the other increases; and there is no significant relationship between market culture and corruption.

Keywords: Hierarchical culture, market culture, corruption and government organizations of Herat and Farah.

* This article is part of the author's dissertation in the master's degree, which is defended at Ferdowsi University of Mashhad.

Note: This research was conducted in the previous government of the country; But its findings can also help today's decision makers.

** Academic Cadre of Ghalib University (Aliahmadamiri10@gmail.com)

مقدمه

فساد اداری، از جمله موانع مهم و کلیدی توسعه و گسترش دولت‌ها و سازمان‌ها بوده، که همواره با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. فساد، معضلی است که برای ریشه‌کن کردن آن، سازمان‌ها باید برنامه‌های طولانی‌مدت و جامع را روی دست گیرند. فساد اداری متأثر از نظام‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و قضایی در یک جامعه می‌باشد. فساد اداری در فعالیت‌های مختلفی از جمله رشوه‌خواری، اختلاس، تبانی با بخش خصوصی و قوم‌پرستی نمایان می‌گردد. افغانستان کشوری است که تاکنون نتوانسته است سازمان‌های دولتی را ملبس به فرهنگ سازمانی مناسب و مطابق به شرایط و وضعیت کشور نماید، که این به‌خودی‌خود توانسته اعمال فسادگونه را در سازمان‌های دولتی رایج سازد.

در ارتباط به پیشینه تحقیق (بررسی تأثیر فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری: سازمان‌های دولتی هرات و فراه)، تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ شرکتی و فساد اداری»، از داگ لاس کیمیا و هم‌کاران است، که در ژورنال پروکوئست در ایالات متحده آمریکا، به سال ۲۰۱۳ به چاپ رسیده است. در این تحقیق که در سازمان‌های غیردولتی کشور کنیا انجام شده، یافته‌ها نشان‌گر این اند که اثر فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری بر فساد اداری مثبت و معنادار است (۱۰۳). تحقیق دیگری با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ و فرهنگ سازمانی بر فساد اداری» است، که الجوندی و هم‌کاران در سال ۲۰۱۹ در شهر بصره کشور عراق انجام داده‌اند و در مجله بین‌المللی اقتصاد و تحقیقات بازرگانی سلسله ۱۸، شماره چهارم، سال ۲۰۱۹ به نشر رسیده است. این تحقیق با استفاده از نظریات کارمندان، استادان، دانش‌آموزان و افراد جامعه در شهر بصره عراق انجام گردیده است؛ یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند، که فرهنگ فاسد ضعیف و فرهنگ سازمانی ضعیف تأثیر مستقیم بر فساد اداری دارد و فرهنگ فاسد، منجر به ضعف فرهنگ سازمانی می‌گردد.

باتوجه به پیشینه‌ها، از روش کار آن‌ها سود جسته شده است؛ اما چون جای چنین تحقیقی در سازمان‌های دولتی هرات و فراه خالی بود؛ لذا در پی پُرسازی این خالی‌گاه، این تحقیق شکل گرفته است.

هدف تحقیق حاضر این است تا به این پرسش پاسخ دهد که: آیا فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری

بر فساد اداری در اداره‌های دولتی هرات و فراه، تأثیر دارد؟

روش کار در این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی است؛ نظر به ماهیت تحقیق روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. در این تحقیق از منابع دست‌اول و دست‌دوم استفاده شده است. منابع دست‌اول، عبارت از پرسش‌نامه‌هایی است که به کارمندان توزیع گردیده است. منابع دست‌دوم، کتاب‌های علمی،

مقالات علمی و همچنین سایر مستندات معتبر علمی دیگری است، که در این تحقیق از آن‌ها در قسمت مبانی نظری استفاده به عمل آمده است. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌ها و همچنین پاسخ به پرسش‌های تحقیق از ابزار پرسش‌نامه، که نوع پرسش‌نامه در این تحقیق پرسش‌نامه بسته پرسش‌نامه با توجه به طیف لیکرت مشخص شده است، که هیچ پاسخی در اختیار پاسخ‌دهنده‌گان وجود ندارد)، می‌باشد. پرسش‌نامه مذکور دارای دو بخش می‌باشد، که در بخش نخست، مشخصات کلی پرسش‌شونده‌گان و در بخش دوم، پرسش‌ها مبتنی بر مؤلفه‌های تحقیق است، که در این بخش پرسش‌های تحقیق بر اساس متغیرهای مستقل (فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری) و متغیر تابع (فساد اداری) ترتیب یافته است. پرسش‌ها بین ۷۰ سازمان دولتی هرات و فراه، با حجم نمونه ۳۱۰ نفر توزیع گردیده؛ سپس به وسیله نرم‌افزار Smart PLS، تجزیه و تحلیل گردیده است. یافته‌های تحقیق بیان‌گر تأثیر منفی فرهنگ سلسله‌مراتبی با فساد اداری می‌باشد و بین فرهنگ بازاری و فساد اداری رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج تحقیق، عدم رعایت فرهنگ سلسله‌مراتبی در سازمان‌های دولتی هرات و فراه، فساد اداری افزایش یافته است. بناءً برای کاهش فساد اداری بایستی سازمان‌ها را ملبس با فرهنگ سلسله‌مراتبی کرد.

چستی فساد اداری

واژه "فساد" از ریشه "فسد" به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، کورپشن^۱، بر گرفته شده از ریشه لاتینی کورپتوس^۲، به معنای شکستن و نقص کردن است. چیزی که شکسته یا نقص می‌شود، می‌تواند قواعد و مقررات اداری باشد؛ بدین معنا، فساد، یعنی هر پدیده‌یی که مجموعه‌یی را از اهداف و فعالیت‌های خود باز دارد (شفیع‌پور، ۱۳۹۶: ۳۲)؛ اگرچه مسأله چه‌گونه‌گی به‌ترین تعریف فساد ممکن است توسط برخی از محققان به‌عنوان یک موضوع در گذشته در نظر گرفته شود؛ اما تا هنوز به دلیل نسبییت فرهنگی، پیچیده است (Collier, 2002, Seligson, 2006, Anderson and heyoid, 2008: 20).

از موضوع، تعریف پذیرفته‌شده جهانی وجود ندارد؛ زیرا سعی و تلاش در تعریف آن با مشکلاتی هم‌چون حقوقی، جرم‌شناسی و سیاسی روبه‌رو شده است؛ با این وجود، شفافیت بین‌الملل گزارشی در سال (۱۹۹۵) منتشر کرد، که در آن فساد استاندارد را سوء استفاده از مناصب عمومی برای منافع شخصی تعریف کرده است. طبق گفته شفافیت بین‌الملل، هر عملی که موجب خسارت عمومی در

¹ Corruption

² Corruptus

سازمان‌های عمومی گردد، اگر هدف‌اش مزایای فردی و یا مزایای بی‌مورد گروه باشد، فساد نامیده می‌شود (Klittgard, 1988, mbako, 2007: 155). برای قراردادن فساد در یک متن مناسب، سوء استفاده از قدرت، می‌تواند به نفع حزب، قبیله، نژاد، خانواده، دوستان یا کشور در مقابل سود شخصی باشد (mbaku, 2007: 155).

فرهنگ سازمانی

پیوند فرهنگ و سازمان، مفهومی چندبُعدی است، که به‌طور مستقل در چندین رشته؛ مانند جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، رفتار سازمانی و مردم‌شناسی توسعه یافته، که غالباً فرهنگ و ایدئولوژی را به‌عنوان اجزای جدایی‌ناپذیر عمل‌کرد جامعه ارائه داده‌اند (Schein, 1992: 20). مطالعه سازمانی فرهنگ را می‌توان به دهه ۱۹۵۰ بازگرداند؛ اما پیش‌رفت قابل توجه در قلمرو دانش‌گاهی در دهه ۱۹۸۰ نمود (Fisher and Alford, 2000: 3). هافستد و هم‌کاران ۱۹۹۰ نشان می‌دهد که اصطلاح فرهنگ سازمانی در اواخر دهه (۱۹۷۰) وارد ادبیات دانش‌گاهی ایالات متحده با مقاله‌یی در فصل‌نامه علوم اداری شد. در اوایل دهه (۱۹۸۰)، کتابی در جست‌وجوی تعالی توسط پیترز و واترمن^۳ (۱۹۸۰) یک مورد قوی را ارائه داد، که کلید عمل‌کرد تجاری را باید در فرهنگ قوی یک سازمان جست‌وجو کرد. در طی این مدت برخی ادبیات در مورد زمینه‌های خاصی از فرهنگ شرکتی؛ مانند چه‌گونه‌گی ایجاد یا آموختن فرهنگ، ابعاد فرهنگ و انواع مختلف فرهنگ سازمانی ظهور کرد (Cameron and Quinn, 1999: 65). مطالعه فرهنگ سازمانی از آن زمان به بعد بلوغ یافته و فراتر از ایالات متحده به اروپا و سایر نقاط جهان گسترش یافت (Keyton, 2010: 20). فرهنگ سازمانی امروزه مهم‌تر از دهه ۱۹۷۰ است؛ زمانی‌که دانش‌مندان تمرکز خود را روی اثربخشی یک سازمان معطوف داشته‌اند (Schein, 1992: 14). در دنیای کنونی سازمان‌ها با افزایش رقابت، جهانی‌شدن، ادغام، تصرفات و اتحادیه‌هایی که مطالعه به‌موقع فرهنگ سازمانی را انجام می‌دهند روبه‌رو هستند.

قراردادن روش‌های فاسد در فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به‌وسیله مأموریت، ارزش‌ها و رهبری بنیان‌گذاران رشد می‌کند. زمانی‌که فرهنگ سازمانی مطلوب شکل نگیرد، رفتارهای فاسد توانایی قرارگرفتن در ساختار سازمانی را دارند و

³ Waterman

در نتیجه جزئی از فرهنگ سازمانی می‌شوند (Ashforth and Anad, 2008: 43)؛ و این رفتارهای فاسد در سازمان در سه مرحله متفاوت وارد سازمان می‌شوند.

رفتارهای فاسد، در گام اول، خود را در سازمان زمانی نشان می‌دهند، که اولین بحران واقع می‌شود، و در این میان، کارمندان و رهبران، هیچ نظری و یا هم‌رهنمودی درباره حل این بحران ندارند (Schein, 1992: 23)؛ همان طوری که شاین^۴ در تحقیق خود روی اتفاقات بحرانی پیش‌نهاد می‌کند که مهم‌ترین نورم‌ها در یک گروه، بسته‌گی به نحوه برخوردشان در شرایط بحرانی دارد. زمانی که شرایط بحرانی و فرصت در سازمان به وجود می‌آید، فساد در بخشی از سازمان اتفاق می‌افتد، و ارزش‌های تعیین‌شده برای کارمندان در تعیین نقش آن‌ها در چه‌گونه‌گی پاسخ به چالش‌ها را نشان می‌دهد (Vian, 2008: 17)؛ در نتیجه، عکس‌العمل مدیران و کارمندان، آن‌ها را به یک نورم سازمانی می‌رساند، که آن نورم به‌عنوان بخشی از سازمان قرار می‌گیرد؛ در حالی این هنجارها ایجاد می‌شوند که یک وقوع بحرانی اتفاق می‌افتد.

در مرحله دوم، توسعه یک فرهنگ سازمانی تحمل‌کننده اعمال فاسد، نهادینه می‌شود (Ashforth and Anad, 2008: 45)؛ همان‌طور که یک عمل عادی می‌شود، همه عوامل بازتابنده در ساختارها به‌عنوان راهی برای تداوم عمل بدون تأمل زیاد نادیده گرفته می‌شوند. اقدامات فاسد نهادینه‌شده در سازمان به هیچ سطح محدود نمی‌شود و به بخش مهمی از فعالیت‌های روزمره تبدیل می‌شود، به حدی که کارکنان به نامناسب بودن اقدامات خود پی نمی‌برند. با روتین کردن، نه تنها روش‌های فاسد به وظایف ویژه‌یی که به افراد جداگانه اختصاص داده می‌شود، تبدیل می‌شوند؛ بل که باعث می‌شود این افراد به یک شخص دیگر وابسته شوند، تا نقش خود را کاهش دهند و فساد را کم‌تر مورد توجه قرار دهند. با روال عادی شدن، فساد هنجاری، سازگار و بدون تأمل زیاد وضع می‌شود (همان: ۴۶)؛ سپس این شیوه‌های معمول به مرحله سوم منتهی می‌شوند، که در آن اعضای جدیدی که به سازمان می‌پیوندند اجتماعی می‌شوند (Keyton, 2010: 29) به نظر شاین^۵ (۱۹۹۰)، روند جامعه‌پذیری با جذب و انتخاب اعضای جدید، که تمایل به مجموع مفروضات، اعتقادات و ارزش‌های نگه‌داری شده در آن سازمان خاص دارند، آغاز می‌شود. در نتیجه، کارمندان جدید در یک فرهنگ سازمانی اجتماعی قرار می‌گیرند که رفتارهای فاسد را تحمیل می‌کنند؛ با این حال، بورگی^۶ (۲۰۱۰) استدلال می‌کند که هر تازه‌واردی از رویه‌های فسادآمیز استقبال نمی‌کند؛ زیرا برخی از آن‌ها هنجارهای اخلاقی - اجتماعی را درونی می‌کنند، که اعمال فسادآمیز را تحمیل

⁴ Schein

⁵ Schein

⁶ Burge

نمی‌نمایند (Ashforth and Anad, 2003: 59). برخی از اعضای جدید، که در برابر فرهنگ فاسد موجود مقاومت می‌کنند، ممکن است ترجیح دهند سازمان را ترک کنند یا فرهنگ ضد مقاومت در برابر فرهنگ غالب را ایجاد کنند (Schein, 1992: 20). کارمندان جدید با استفاده از دو تاکتیک هم‌کاری می‌کنند: افزایش هم‌کاری و مصالحه برای معرفی اقدامات فسادآمیز به اعضای جدید (manz etal, 2005: 43). کوپیت^۷ از پاداش‌هایی استفاده می‌کند که با القای اعضای جدید به روش بسیار ظریف کار می‌کند، تا ابهام موجود در سناریوهای تجاری را هم‌زمان با منافع شخصی آن‌ها برطرف کند. به این ترتیب اعضای جدید غافل از درگیر شدن در اقدامات فسادآمیز گرفتار می‌شوند؛ بنابراین اعضای جدید تشویق می‌شوند تا دست به اقدامات کوچک فسادآمیز بزنند، که به نظر می‌رسد مهم نیستند، بی‌ضرر یا غیرقابل جبران‌اند. این اقدامات می‌تواند تعارض شناختی ایجاد کند، که با انواع مختلفی از فنون منطقی‌سازی که فرهنگ شرکتی برای اعضای جدید در دسترس قرار می‌دهد، برطرف می‌شود (manz etal, 2005: 47). از طریق روند اجتماعی افزایشی، تازه‌وارد، شروع به منطقی‌سازی رفتارهای فاسدی می‌کند، که بعداً بخشی از برنامه معمول وی می‌شوند. عضو جدید به دلیل فشارهای وارد شده از طرف هم‌کاران و در خارج از دوستان از طرف دوستان (اغلب با حسن نیت) مصالحه می‌کند. تازه‌وارد اساساً تحت معضلات فشارآور، تضادها در نقش، یا مشکلات دیگر به تمایلات فسادآمیز روی می‌آورد (Vian, 2008: 17)؛ همان‌طور که متون نشان می‌دهد، فرهنگ سازمانی می‌تواند اقدامات فاسد را از طریق فرایند نهادینه‌سازی، فرایند اجتماعی‌شدن در ساختار سازمان جای دهد؛ و زمانی که حوادث بحرانی رخ می‌دهد، اگر سازمان در برابر اقدامات فسادآمیز مدارا کند، آن‌ها بخشی از آن خواهند شد و روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد.

فرهنگ سلسله‌مراتبی

فرهنگ سلسله‌مراتبی تأکید بر تمرکز داخلی و ثبات دارد. ارزش هسته‌یی این فرهنگ ثبات، قابلیت پیش‌بینی و کارایی است. فرهنگ سلسله‌مراتبی در سازمان‌های رسمی و محل کار ساختاربنده شده دیده می‌شود؛ جایی که سازمان‌ها به وسیله قوانین و سیاست‌های رسمی اداره می‌شوند (Cameron and Quinn, 1999: 32). در این مطالعه منظور از فرهنگ سلسله‌مراتبی، وجود ساختار رسمی در سازمان، حاکم‌بودن قوانین رسمی و سیاست‌گذاری‌های خاص در سازمان و تأکید سازمان بر بقا و ثبات می‌باشد.

⁷ Copet

فرهنگ بازاری

سازمانی که با ابعاد بازار مشخص شده است، به جای محیط داخلی، به سمت محیط خارجی می‌رود. این بر روی معاملات با انتخاب خارجی از جمله تأمین‌کنندگان، مشتریان، پیمان‌کاران و تنظیم‌کننده‌ها متمرکز است. مفروضات اساسی در این فرهنگ، این است که محیط خارجی تهاجمی، رقابتی است و مشتریان به کیفیت علاقه‌مند هستند (Cameron and Quinn, 1999: 32). در این مطالعه منظور از فرهنگ بازار، تأکید بر انجام وظایف جهت تحقق اهداف سازمانی، اقدامات رقابتی، تمرکز بر دستیابی نتایج مطلوب و تولیدمحوری می‌باشد.

بررسی اعتبار داده‌ها

شاخص روایی

قبل از برآورد مدل آزمون فرضیه، لازم است معناداری بارهای عاملی نشان‌گرهای پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گیرد، تا از معناداربودن آن‌ها اطمینان حاصل شود. این بررسی، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی.ال.اس به انجام رسید. برای این منظور، پارامترهای مدل عاملی برآوردشده برای سازه‌های مفهومی تحقیق بررسی شدند. براساس شاخص‌های الگوریتم پی.ال.اس، که در بخش «بررسی اعتبار مدل ساختاری» گزارش شده است، مدل عاملی از برازنده‌گی قابل قبولی به داده‌ها برخوردار می‌باشد. نتایج بررسی روایی داده‌ها در قالب تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول در جدول شماره (۱) ارائه شده است. در این بررسی‌ها مشخص شده، که تمام سؤال‌های پرسش‌نامه معنادار هستند و باید در تحلیل‌های بعدی به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق لحاظ شوند؛ بنابراین، درنهایت هر ۱۰ سؤال پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مبنای معناداری سؤال‌ها این بود که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ و یا عدد معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد؛ همچنین، از آن‌جا که معیار میان‌گین واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرهای تحقیق از ۰/۵۰ بزرگ‌تر بود، روایی هم‌گرایی داده‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۱): بررسی اعتبار داده‌ها با شاخص روایی

سؤال	متغیر	بار عاملی	عدد معناداری	سطح معناداری	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
q1	فرهنگ سلسله‌مراتبی	۰/۸۴۷	۱۹/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۸۲۲
q2		۰/۶۸۹	۶/۷۰	۰/۰۰۰	
q3		۰/۸۸۵	۲۹/۸۸	۰/۰۰۰	
q4	فرهنگ بازاری	۰/۸۲۵	۱۷/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۶۵۹
q5		۰/۸۶۵	۲۶/۶۹	۰/۰۰۰	
q6		۰/۸۴۵	۱۸/۳۵	۰/۰۰۰	
q7	فساد اداری ادراک‌شده	۰/۸۸۶	۷/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۳۶
Q8		۰/۹۱۷	۷/۶۸	۰/۰۰۰	
Q9		۰/۷۸۷	۶/۲۲	۰/۰۰۰	
Q10		۰/۸۳۵	۶/۳۰	۰/۰۰۰	

بررسی پایایی داده‌ها

پایایی داده‌های جمع‌آوری‌شده، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. در این قسمت، مقدار ضرایب به‌دست‌آمده برای متغیرهای تحقیق به تفکیک و به شرح جدول شماره (۲) ارائه شده است؛ همان‌طور که مشاهده می‌شود، برای تمام متغیرهای تحقیق، مقدار ضریب پایایی بزرگ‌تر از ۰/۷۰ می‌باشد، که نشان از پایایی مطلوب داده‌های جمع‌آوری‌شده دارد.

جدول (۲): بررسی اعتبار داده‌ها با شاخص پایایی

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
فرهنگ سلسله‌مراتبی	۳	۰/۸۹۱
فرهنگ بازاری	۳	۰/۷۳۷
فساد اداری ادراک‌شده	۴	۰/۸۸۷

پرسش‌نامه تحقیق

این پرسش‌نامه حاوی سه متغیر بوده، که برای متغیرهای مستقل هرکدام سه سؤال و برای متغیر تابع، چهار سؤال مطرح شده است، که مجموع سؤالات پرسش‌نامه به ۱۰ سؤال می‌رسد؛ هم‌چنان باید گفت که این پرسش‌نامه محقق ساخته نیست؛ بل که پرسش‌نامه معتبر و برگرفته شده از مقالات علمی معتبر جهانی می‌باشد.

جدول (۳): پرسش نامه تحقیق

مؤلفه	سوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	مخالف نه	موافقم	کاملاً موافقم
فرهنگ سلسله مراتبی	سازمانی که من در آن کار می‌کنم، مکانی بسیار رسمی و ساختاریافته است.					
	در سازمان ما قوانین رسمی و سیاست‌گذاری‌های خاصی حاکم است.					
	سازمانی که من در آن کار می‌کنم بر بقا و ثبات تأکید دارد.					
فرهنگ بازاری	سازمانی که من در آن کار می‌کنم یک مکان تولیدمحور می‌باشد.					
	در سازمان ما تأکید بر انجام وظایف و تحقق اهداف می‌باشد.					
	سازمانی که من در آن کار می‌کنم بر اقدامات رقابتی، عایدات و دست‌یافتن به نتایج مطلوب تمرکز دارد.					
فساد اداری	رشوہ خواری به یکی از مظاهر کارهای روزمره در سازمان‌های عمومی مثل سازمان من مبدل شده است.					
	اختلاس یک پدیده گسترده در بین کارمندان دولت، من جمله سازمان من است.					
	بین ادارات دولتی و شرکت‌های ساختمانی در اجرای پروژه‌های دولتی تباہی وجود دارد.					
	در سازمان من هم پدیده خویش و قوم‌پرستی وجود دارد و روابط بر ضوابط می‌چرید.					

برگرفته شده از: دیشپانده و فارلی (۲۰۰۴) و الجوندی و هم‌کاران (۲۰۱۹)

تحلیل داده‌ها

باتوجه به مسأله پژوهش، این تحقیق در سازمان‌های دولتی هرات و فراه انجام شده است؛ قسمی که شامل دو متغیر مستقل (فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری) و یک متغیر تابع (فساد اداری) می‌باشد. هر متغیر حاوی سؤال‌هایی بوده که سه سؤال مربوط به فرهنگ سلسله‌مراتبی، سه سؤال مربوط به فرهنگ بازاری و چهار سؤال مربوط به فساد اداری مطرح شده است. از آنجایی که سطح تحلیل در این تحقیق سطح سازمان بوده است. بناءً به تعداد ۳۱۰ پرسش‌نامه بین ۷۰ سازمان دولتی شهر هرات و فراه توزیع گردید، که داده‌ها بعد از جمع‌آوری با استفاده از معادلات ساختاری توسط

برنامه آموس^۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌ها حاکی از رابطه منفی بین فرهنگ سلسله‌مراتبی بر فساد اداری می‌باشد، که این نشان‌دهنده رابطه معکوس بوده؛ یعنی اگر سازمان‌ها با این نوع فرهنگ‌ها آراسته شوند، فساد اداری کاهش و اگر در سازمان‌ها این نوع فرهنگ موجود نباشد فساد اداری افزایش می‌یابد.

تحلیل فرضیه‌ها

«فرهنگ سلسله‌مراتبی بر فساد اداری ادراک‌شده در جامعه هرات و فراه تأثیر منفی و معنادار دارد».

براساس تحلیل‌های انجام‌شده، فرهنگ سلسله‌مراتبی با ضریب $-0/12$ فساد اداری ادراک‌شده را کاهش داده است؛ از آن‌جا که سطح معناداری برآوردشده برای این ضریب $0/025$ بوده و از $0/05$ کوچک‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه نخست تحقیق نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد منفی و معنادار است.

جدول (۴): یافته‌های تحقیق

فرضیه	رابطه	ضریب	p-value	نتیجه
۱	فرهنگ سلسله‌مراتبی ← فساد اداری ادراک‌شده	$-0/128$	$0/025$	تأیید فرضیه

«فرهنگ بازاری بر فساد اداری ادراک‌شده در جامعه هرات و فراه تأثیر منفی و معنادار دارد».

برای اثر فرهنگ بازاری بر فساد اداری ادراک‌شده، ضریب $-0/02$ برآورد شد. با توجه به سطح معناداری برآوردشده که برابر با $0/90$ بوده از سطح معناداری آزمون، یعنی $0/05$ بزرگ‌تر است، فرضیه دوم تحقیق به لحاظ آماری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول (۵): یافته‌های تحقیق

فرضیه	رابطه	ضریب	p-value	نتیجه
۲	فرهنگ بازاری ← فساد اداری ادراک‌شده	$-0/026$	$0/904$	رد فرضیه

⁸ Amos

نتیجه گیری

باتوجه به تحلیل‌ها، متغیر فرهنگ سلسله‌مراتبی با ضریب $-۰/۱۲۸$ - فساد اداری را کاهش داده است. از آن‌جا که سطح معناداری برآوردشده برای این ضریب $۰/۰۲۵$ بوده و از $۰/۰۵$ کوچک‌تر است، که این خود، دلالت بر تأیید فرضیه می‌نماید؛ پس نتیجه می‌شود که فرهنگ سلسله‌مراتبی بر فساد اداری تأثیرگذار است؛ هم‌چنان اثر فرهنگ بازاری بر فساد اداری، ضریب اثر $-۰/۰۲۶$ - برآورد شده است. باتوجه به سطح معناداری محاسبه‌شده، که برابر با $۰/۹۰۴$ بوده و از $۰/۰۵$ بزرگ‌تر است، نتیجه می‌شود که بین فرهنگ بازاری و فساد اداری رابطه وجود ندارد. یافته‌های تحقیق بیان‌گر رابطه معکوس بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و فساد اداری می‌باشد. بناءً سازمان‌های ملیس با فرهنگ سلسله‌مراتبی، شاهد عدم وجود فساد اداری می‌باشند و بالعکس سازمان‌هایی که با این نوع فرهنگ آراسته نمی‌باشند، با پدیده شوم فساد دست‌وپنجه نرم می‌کنند.

جدول (۶): یافته‌های تحقیق

متغیر مستقل	متغیر تابع	ضریب هم‌بستگی	سطح معناداری	حجم نمونه
فرهنگ سلسله‌مراتبی	فساد اداری	$-۰/۱۲۸$	$۰/۰۲۵$	۷۰
		$-۰/۰۲۶$	$۰/۹۰۴$	
فرهنگ بازاری				

همان‌طوری که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، فرهنگ سلسله‌مراتبی بر فساد اداری تأثیر منفی و معنادار دارد؛ درحالی‌که بین فرهنگ بازاری و فساد اداری رابطه وجود ندارد.

پیش‌نهادها

بررسی تجارب کشورهایی که در جهت ارتقای سلامت اداری گام‌های اساسی بر داشته‌اند، نشان می‌دهد که برنامه‌های همه‌جانبه و اهتمام ملی، از جمله الزامات موفقیت‌آمیز در کاهش فساد اداری بوده است. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش، اجرای برنامه‌های ذیل در جهت ارتقای فرهنگ برای پیش‌گیری، کنترل و مقابله با فساد اداری می‌تواند مؤثر واقع گردد:

الف) تقویت کار گروهی در سازمان‌ها و جلوگیری از فردگرایی به‌نحوی که افراد با قرارگرفتن در کنار سایر افراد، در معرض تعهدات کار گروهی قرارگرفته و از فردگرایی منفی و تصمیمات فردی در اعمال رفتار ناسالم کاسته شود؛

ب) چنان‌چه مدیران به‌جای ایجاد تعارض با سازمان‌های غیررسمی و تأکید بر روابط رسمی، سعی در اشاعه فرهنگ مناسب در چهارچوب‌های غیررسمی نمایند، نتیجه بیش‌تری به‌دست خواهد آمد.

سرچشمه‌ها

الف) منابع فارسی

۱. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و الهه حجازی. (۱۳۸۵). **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**. تهران: کتاب‌دوستان.
۲. شفیعی‌پور، سیده. (۱۳۹۶). «**نقش حکمرانی نوین و فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری**». ایران: دوفصل‌نامه پژوهش در هنر و علوم انسانی. سال دوم. شماره ۵ (پیاپی ۷)
۳. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). **مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی، با کاربرد Amos Graphics**. چاپ اول. تهران: جامعه‌شناسان.

ب) منابع انگلیسی

4. Al-Jundi, S. A. Shuhaiber, A. & Al-Emara, S. S. (2019). **(The effect of culture and organisational culture on administrative corruption)**. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(4), 436-451. <DOI:10.1504/IJEER.2019.103096>
5. Ashforth, B. E. Gioia, D. A. Robinson, S. L. & Trevino, L. K. (2008). **(Re-viewing organizational corruption)**. *Academy of Management review*, 33(3), 670-684. <doi:10.5465/AMR.2008.32465714>
6. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2000). **(Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework)**, 1999. *Reading, Massachusettes: Addison Wesley*.
7. Chen, T. Y., Chen, Y. M., & Chu, H. C. (2008). **(Developing a trust evaluation method between co-workers in virtual project team for enabling resource sharing and collaboration)**. *Computers in Industry*, 59(6), 565-579. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2008.01.001>
8. Collier, M. W. (2002). **(Explaining corruption: An institutional choice approach)**. *Crime, Law and Social Change*, 38(1), 1-32. <doi.org/10.1023/A:1019802614530>
9. Fisher, C. J., & Alford, R. J. (2000). **(Consulting on culture: A new bottom line)**. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52(3), 206. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.52.3.206>

10. Keyton, J. (2010). **(Communication and organizational culture): A key to understanding work experiences.** Sage Publications.
<<https://doi.org/10.1020/j.compind.2008>>
 11. Klitgaard, R. (1988). **(Controlling corruption).** University of California press.
<https://doi.org/20.1016/j.compind.2007.01.03>
 12. Mbaku, J. M. (2007). **(Bureaucratic Corruption in Africa): Causes, Consequences and Clean-ups'.** Lanham, MD.
<<https://doi.org/10.1177/00219096080430050505>>
 13. Schein, E. H. (1992). **“(Organizational culture and leadership San Francisco).** San Francisco: Jossey-Bass.
 14. Vian, T. (2008). **(Review of corruption in the health sector): theory, methods and interventions.** *Health policy and planning, 23(2),* 83-94.
<<https://doi.org/10.1037/1061-4087.52.3.206>>
 15. Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). **Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organization-level corruption.** *Academy of Management Review, 33(3),* 685-709.
<<https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159431>>
 16. Manz, C. C., Joshi, M., & Anand, V. (2005, August). **The role of values and emotion in new comers socialization into organizational corruption .**
In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2005, No. 1, pp. J1-J6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
<<https://doi.org/10.5465/ambpp.2005.18783528>>
-
-

بخش دوم

علوم طبیعی
