

بررسی تأثیر فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری*

(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه)

نگارنده: علی احمد امیری**

چکیده

فساد اداری، یکی از مهم‌ترین معضلات عدم رشد و توسعه کشورهای می‌باشد، که اکثریت سازمان‌های دولتی با این معضل دست‌وپنجه نرم می‌کنند. این پدیده، دارای عوامل مختلفی می‌باشد، که یکی از آن عوامل، فرهنگ است. بناءً پژوهش حاضر با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه» می‌باشد، که فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی به‌عنوان متغیرهای مستقل و فساد اداری به‌عنوان متغیر تابع است. هدف اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی هرات و فراه بوده است. سؤال اصلی این تحقیق این بوده‌است که: آیا فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری تأثیر معنادار دارد؟ چنان به نظر می‌رسد که: بین فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. داده‌ها بعد از جمع‌آوری از طریق برنامه SmartPLS 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 جمع‌آوری داده‌ها، کمی بوده است. نتایج حاکی از آن است، که فرهنگ قبیله‌یی و آدهو کراسی بر فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

واژه‌گان کلیدی: فرهنگ قبیله‌یی، فرهنگ آدهو کراسی، 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.

** کادر اداری پوهنتون غالب هرات (Aliahmadamiri10@gmail.com)

Investigating the effect of Clan and Adhocracy Culture on Administrative Corruption

(Case study: Government offices in Herat and Farah)

Author: Ali Ahmad Amiri*

Abstract

Corruption is one of the most important problems of lack of growth and development of countries that most government organizations struggle with this problem. This phenomenon has various factors, which, one of them is culture. Therefore, the present study is entitled to study the effect of Clan culture and adhocracy on corruption in government organizations in Herat and Farah provinces, in which Clan culture and adhocracy as independent variables and corruption as a dependent variable. The main purpose of this study was to investigate the effect of Clan culture and adhocracy on corruption in government organizations in Herat and Farah. The main question of this research was: Do clan culture and adhocracy have a significant effect on corruption? It seems that: There is a significant and positive relationship between clan culture and adhocracy on 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 clan culture and adhocracy have a positive effect on corruption.

Key Words: Clan Culture, Adhocracy Culture, Administrative Corruption, Governmental Organization of Herat and Farah Province

* Administrative staff of Ghalib University – Herat (Aliahmadamiri10@gmail.com)

مقدمه

امروزه فساد اداری به یک معضل عمومی در کشورهای درحال توسعه و نیز در برخی از کشورهای توسعه‌یافته تبدیل شده است و بیش‌تر کشورها با این پدیده، دست‌وپنجه نرم می‌کند. ریشه‌کن کردن فساد، زمان‌بر بوده است و فساد را در یک حیطهٔ زمانی بلندمدت و با دردست‌داشتن برنامه‌های جامع و سالم، می‌توان کاهش داد و به‌مرور زمان از بین بُرد. فساد در سراسر جهان فراگیر است و بیش از دوسوم تمام کشورهای جهان از فساد بالایی رنج می‌برد. فساد اداری را در فعالیت‌های مختلفی از جمله رشوه‌خواری، اختلاس، تبانی با بخش خصوصی و قوم‌پرستی زمانی می‌توان دید، که کارمندان فاسد عموماً قواعد و قوانین دولتی را نقض می‌کنند؛ لذا لازم بود تا پیرامون این مسألهٔ مهم اجتماعی، پژوهش صورت گیرد تا در راستای یافته‌های آن‌ها، برنامه‌های منظمی جهت مقابله با این پدیده، طرح‌ریزی و اجرایی گردد.

در ارتباط به پیشینهٔ تحقیق، 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، در ۲۰۱۳ به چاپ رسیده است. در این تحقیق که در سازمان‌های غیردولتی کشور کنیا انجام شده، یافته‌ها نشان‌گر این هستند که اثر فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکرآسی بر فساد اداری منفی 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 مجلهٔ بین‌المللی اقتصاد و تحقیقات بازرگانی، سلسلهٔ ۱۸، شمارهٔ چهارم، سال ۲۰۱۹ به نشر رسیده است. این تحقیق با استفاده از نظریات کارمندان، استادان، دانش‌آموزان و افراد جامعه در شهر بصرهٔ عراق انجام گردیده است، قسمی که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند، فرهنگ فاسد ضعیف و فرهنگ سازمانی ضعیف، تأثیر مستقیم بر فساد اداری داشته و فرهنگ فاسد منجر به ضعف فرهنگ سازمانی می‌گردد.

هدف تحقیق حاضر این است تا به این پرسش پاسخ دهد که: آیا فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکرآسی بر فساد اداری تأثیر دارد؟

با توجه به موارد یادشده، این تحقیق میدانی، با استفاده از ابزار کتاب‌خانه‌یی، سعی دارد داده‌های کمی را با شیوهٔ توصیفی - پیمایشی پیرامون تأثیر فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکرآسی بر فساد اداری در اداره‌های دولتی هرات و فراه مشخص سازد.

یافته‌های نگارنده بیان‌گر این هستند که: فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکرآسی بر فساد اداری تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ یعنی با افزایش این دو نوع فرهنگ در سازمان‌ها، فساد اداری افزایش می‌یابد و در کاهش آن‌ها فساد اداری، رو به کاهش می‌گذارد.

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 دیگر 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 پاسخ‌دهندگان 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 قبیله‌یی و ادهو کراسی) 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 آموس، تجزیه و تحلیل شده است.

چیستی فساد اداری

واژه «فساد» از ریشه «فَسَدَ»، به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، Corruption، برگرفته شده از ریشه لاتینی Corruptus، 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: ۱۳)؛ 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 نسبی بودن فرهنگ، مسأله‌یی پیچیده است (Anderson; 2008: 20 / seligson; 2006: 32 / collier; 2002: 20).

طبق گفته لانگست (۲۰۰۶)، هیچ تعریف واحد، جامع و پذیرفته‌شده جهانی از این موضوع 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 سوءاستفاده از مناصب عمومی برای منافع شخصی تعریف کرده است. طبق گفته شفافیت بین‌الملل، هر عملی که موجب خسارت عمومی در سازمان‌های عمومی گردد، که هدفش مزایای فردی و یا مزایای بی‌مورد گروه باشد، فساد نامیده می‌شود؛ با این حال، این تعریف برای مشاهده فساد اداری به روشی محدود، که فقط در بخش دولتی می‌افتد، می‌باشد؛ درحالی‌که در بخش‌های دیگر نیز

فساد رخ می‌دهد، به‌شدت موردانتقاد قرار گرفته است (Mbaku; 2007: 155 / Klitgaard; 1998: 155). برای قراردادن فساد در یک متن مناسب، سوءاستفاده از قدرت می‌تواند به نفع حزب، قبیله، نژاد، خانواده، دوستان یا کشور در مقابل سود شخصی باشد (Mbaku; 2007: 155).

از آن‌جایی که فساد اداری، دارای تعاریف متعددی می‌باشد، بنا بر یکی از آن تعاریف، که توسط هالوین ارائه شده است، به جنبه‌های زیر اشاره داشته است و این جنبه‌های فساد را به رسمیت می‌شناسد:

الف: فساد یک انحراف از معیار است

فساد اداری، نقض سیاست‌های مدون و نانوشته توسط سازمان می‌باشد (Leo; 2005: 34). فساد اداری به اقداماتی گفته می‌شود که ناشی از به‌کارگیری قدرت و توان سازمان‌های دولتی یا وابسته به دولت برای کسب منافع مالی فردی یا گروهی است. فساد به‌طور کلی غیر اخلاقی تلقی می‌شود، اگرچه ممکن است مردم در مورد هنجارهایی که تعیین‌کننده شخص فاسد و یا سازمان فاسد است اختلاف‌نظر داشته و موافق نباشند (De Graaf; 2007: 34). برخی از اقدامات ممکن است مطابق با آداب‌ورسوم سازمان‌ها توجیه شود؛ درحالی‌که دیگران ممکن است به یک سازمان خاص وابسته نباشند.

ب: فساد، مبتنی بر زمینه است

فساد در هر فرهنگی متفاوت است؛ و در محیط‌های مختلف فرهنگی، به‌گونه‌یی متفاوت بروز می‌یابد (Collier; 2002: 32). در برخی فرهنگ‌ها، هیچ تمایزی بین زنده‌گی خصوصی و عمومی و خصوصی‌سازی وجود ندارد، و این اقدامات از نظر اخلاقی غلط یا ممنوع تلقی نمی‌شود (De Graaf; 2007: 34).

ج: فساد مبتنی بر قدرت

شخصی که دست به اقدامات فاسد می‌زند، باید در موقعیتی باشد که بتواند قوانین را دور بزند (Leo; 2005: 34 & Vian; 2008: 34). گیلمن و جیل من، در مطالعه خود در سال (۲۰۰۴) دریافتند، که همه آژانس‌ها (نماینده‌ها) اعطاکننده برخی از تجارب را در زمینه اقدامات فسادآمیز تجربه کرده‌اند و تعداد قابل توجه از این فعالیت‌ها شامل مدیران ارشد می‌شود، که دسترسی به

قدرت و بودجه را داشته‌اند؛ باین حال، ممکن است کارکنانی که در موقعیت مطلق قدرت در سازمان نباشند، هنوز هم امکان دسترسی آن‌ها به نیرویی که گیرنده‌گان خدمت را مدیریت می‌کنند وجود دارد (Halloway; 2001: 34).

د: فساد مبتنی بر سود

انگیزه شخصی که درگیر اعمال فاسد است، می‌تواند در سطح شخصی و یا سطح سازمانی باشد (Halloway; 2001: 15). مطالعه‌ی توسط پینتو و هم‌کاران در سال (۲۰۰۸) دو نوع فساد را در سطح سازمان شناسایی کرد. اول، سازمان فاسد است؛ و دوم، افرادی در سازمان فاسد اند. پینتو و هم‌کاران (۲۰۰۸) توضیح می‌دهند که سازمان فاسد به‌عنوان یک گروه از پرسونل مدیریت عالی یا افرادی مسلطاند که در مجموع به شکل فاسدانه به نفع سازمان عمل کنند؛ از طرفی افرادی فاسد در سازمان، آن‌هایی‌اند که در آن سازمان بخش قابل توجهی از اعضای سازمان در درجه اول به شکل فاسدانه برای منافع شخصی خود عمل می‌کنند (Ashforth et al; 2008: 35). در هر دو مورد سازمان واحد اصلی و کانونی است، و فساد ناشی از منافع شخصی است (Beugre; 2010: 35)؛ به‌طور مثال، فساد اداری در ادارات پولیس توسط مأمورین منفرد می‌تواند چنان بومی شود که خود این اداره نیز فاسد تلقی شود؛ درحالی‌که همه سازمان‌ها در معرض ابتلا به فعالیت‌های جنایی هستند، این کار آن‌ها را مجرم نمی‌داند، تا زمانی‌که دست به چنین فعالیت‌هایی بزنند؛ هم‌چنین، عباس‌زاده‌گان (۱۳۸۳: ۶)، تعاریف فساد را در چهار دسته قابل تقسیم‌بندی می‌داند:

الف) تعریف قانونی فساد اداری: استفاده غیر قانونی از اختیارات اداری - دولتی برای نفع شخصی (همان‌جا)؛

ب) تعریف فساد بر مبنای افکار عمومی جامعه: برخی از پژوهش‌گران و اندیش‌مندان بر این باوراند که فساد اداری را باید با توجه به دیدگاه و نظریات عمومی مردم تعریف کرد. در این راستا اقدام در چهارچوب فعالیت‌های اداری - دولتی، مصداق فساد را می‌یابد، که از دید مردم یک جامعه غیر اخلاقی و مضر باشد (همان‌جا). مشکل این تعریف این است، که اغلب اوقات دیدگاه و نظریات همه مردم یک‌سان نیست؛

ج) تعریف فساد بر اساس منافع عمومی: برخی از پژوهش‌گران و اندیش‌مندان فساد اداری را عبارت از اقدامات کارمندان و مسؤولان دولت می‌دانند، که نخست به منافع عمومی لطمه بزنند و دوم، هدف از انجام آن رساندن فایده به کارمند یا به شخص سوم، که کارمند را برای انجام این اقدام امر کرده است، باشد (همان‌جا)؛

د) تعریف فساد اداری براساس نقش و وابسته‌گی‌های اجتماعی و خانواده‌گی در تصمیمات کارمندان: تانزی (۱۳۸۷) معتقد است، که یک کارمند زمانی مرتکب فساد اداری شده است، که در اتخاذ تصمیمات اداری تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانواده‌گی و دوستی‌های اجتماعی قرار گرفته است (تانزی؛ ۱۳۸۷: ۶). در این مطالعه، منظور از فساد اداری ادراک‌شده، سوءاستفاده از قدرت، فشار سوءاستفاده از قدرت، تبنای با بخش‌های خصوصی، چیره‌شدن روابط بر ضوابط می‌باشد، که این خود به نحوی توانسته شایسته‌سالاری را از بین ببرد و باعث به‌وجودآمدن پدیده شوم فساد گردد.

فرهنگ سازمانی

پیوند فرهنگ و سازمان، یک مفهوم چندبُعدی بوده، که به‌طور مستقل در چندین رشته، مانند جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، رفتار سازمانی و مردم‌شناسی توسعه یافته، که غالباً فرهنگ و ایدئولوژی را به‌عنوان اجزای جدایی‌ناپذیر عمل کرد جامعه ارائه داده‌اند (Schein; 1990: 65 / Keyton; 2003: 65). مطالعه سازمانی فرهنگ را می‌توان به دهه ۱۹۵۰ بازگرداند؛ اما پیشرفت قابل توجه در قلمرو دانش‌گاهی در دهه ۱۹۸۰ نمود (Fisher & Alford; 2000: 66). هافستد و هم‌کاران (۱۹۹۰) نشان می‌دهند 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^۱ (۱۹۸۰) یک مورد قوی را ارائه داد، که کلید عمل کرد 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 & Quin; 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 (Schein; 1990: 66 & Etal Hofstede; 2011: 66 / Keyton; 2004: 66). فرهنگ سازمانی امروزه مهم‌تر از دهه (۱۹۷۰) است، زمانی که دانش‌مندان تمرکز خود را روی اثربخشی یک سازمان معطوف داشته‌اند (Schein; 1992: 67). در دنیای کنونی، سازمان‌ها با افزایش رقابت، جهانی‌شدن، ادغام، تصرفات و اتحادیه‌هایی که مطالعه به‌موقع فرهنگ سازمانی را انجام می‌دهند روبه‌رو هستند.

¹ Peterz & Watermenz

تعریف فرهنگ سازمانی

در مورد چه گونه‌گی تعریف مفهوم فرهنگ سازمانی میان دانش‌مندان اتفاق نظر وجود ندارد. فیشر و آلفورد می‌گویند، که در یک زمان بیش از ۱۶۴ تعریف از فرهنگ وجود داشته، که این خود نشان‌گر عمق موضوع بوده است؛ اما در عین حال، نیاز به اجماع و اتفاق نظر وجود دارد؛ اگرچه تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی وجود دارد، ولی برخی از آن‌ها سزاوار ذکر شدن را دارد. طبق گفته هافستد (۱۹۹۰) فرهنگ‌های سازمانی، مجموعه‌یی از برنامه‌نویسی ذهن هستند که اعضای یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کنند. این به اعضای یک سازمان کمک می‌کند تا بدانند آن‌ها کی هستند، چه گونه به همان شکلی که هستند باشند، و چه گونه کارها را به صورت گروهی و یا سازمانی انجام می‌دهند، بدانند (Salanki; 2010: 65). این انتساب معنا را صرفاً ایجاد حس میان کارمندان در سازمان می‌داند (Keyton; 2011: 65). فرهنگ سازمانی، به سیستمی از ارزش‌ها و اعتقاداتی که توسط گروه خاصی از اعضا در همگن‌سازی مشترکات طولانی مدت مفاهیم در مورد چیزهای مختلف است، گفته می‌شود (Salanki; 2010: 66). طبق نظر شاین، فرهنگ سازمانی، الگویی از مفروضات اساسی است، که توسط یک گروه معین اختراع، کشف یا توسعه یافته، که می‌آموزد چه گونه با چالش‌های سازگاری خارجی و یک‌پارچه‌سازی داخلی کنار آید. به گفته شاین (۱۹۸۹) و سالانکی (۲۰۱۰)، طرح دو عمل کرد اساسی فرهنگ سازمانی عبارت‌اند از:

۱. عمل کرد یک‌پارچه‌سازی داخلی فرهنگ سازمانی؛

۲. عمل کرد سازگاری خارجی فرهنگ سازمانی؛

با گذشت زمان، به خصوص، اگر سازمان با موفقیت رقابت می‌کند، کارکنان آن می‌آموزند که چه گونه با تقاضاهای خارجی مشتریان و دیوان‌سالاران و حفظ ثبات داخلی برای انجام مأموریت‌های خود کنار بیایند (Schein; 1990: 66). عمل کرد یک‌پارچه‌سازی داخلی، روش‌های ارتباطی، معیارهای تناسب با جامعه، هنجارهای تنظیم‌کننده انتساب وضعیت به هر یک از اعضا، قوانینی که روابط اجتماعی رفتارهای مطلوب و نامطلوب را ساختار می‌بخشد، تعیین می‌کند. هدف اصلی عمل کرد سازگاری خارجی، ایجاد یک اجماع گسترده نسبت به موقعیت سازمان در محیط خارج و به طور کلی فضای عمومی می‌باشد (Salanki; 2010: 67). این شامل این موضوع است، که چه گونه سازمان می‌تواند چهره و رسالت خود را در دنیای خارج حفظ کند. فرهنگ شرکتی را می‌توان به عنوان جوهر زندگی سازمانی خلاصه کرد، که به کارکنان کمک می‌کند تا نحوه برخورد با چالش‌های روزمره را درک نمایند و کار و مأموریت سازمان خود را برآورده کنند. طبق ادبیات همه سازمان‌ها برای مدتی دارای فرهنگ می‌باشند، اما برخی از فرهنگ‌ها قوی هستند و بر نتایج بیش از

دیگران متمرکز شده‌اند (Chatman & Jehn; 1994: 67). فرهنگ سازمانی قوی، در سازمان‌های تأثیرگذار دیده می‌شود، که در آن آسان نیست، که نظارت بر کار را به دلیل فرکانس بالا در خارج از سایت کار، مثلاً در بخش ارائه خدمات انجام دهد (همان: ۶۸). سازمانی با فرهنگ قوی، که تأکید آن بر پای‌بندی به مجموعه‌یی منسجم از اعتقادات، هنجارها، روش‌ها، اصول اساسی و فرضیات باشد، مؤثرتر از زمانی است که نسبت به مواردی دارای ضعف، ناسازگاری و فرهنگ ناسازگار باشد (Yeun Seok Etal; 2010: 68). فرهنگی قوی و مهم است که پرورش‌دهنده انگیزه و یک‌نواختی بوده و می‌تواند به ادغام داخلی بینجامد (Schien; 1992: 69). متأسفانه یک فرهنگ قوی، می‌تواند به جابه‌جایی مأموریت سازمان کمک کند؛ از این رو، یک سازمان باید به اندازه کافی جهت‌سازگاری با محیط خارجی، بدون ازدست‌دادن ارزش‌های اساسی و بی‌نظمی مفروضات، که برای بقا و موفقیت آن مهم می‌باشند، انعطاف‌پذیر باشد (همان‌جا). با توجه به جهان در حال تغییر، هر سازمانی به فرهنگی نیاز دارد، که از نظر تجویز هنجارها و الگوهای رفتاری خاص، کم‌تر به ضرر سازگاری فراگیر است.

ویژه‌گی‌های فرهنگ سازمانی

طبق گفته کیتون، پنج ویژه‌گی مهم فرهنگ سازمانی به شرح زیر اند:

۱. فرهنگ سازمانی، با اعضای سازمان پیوند ناگسستنی دارد.

فرهنگ سازمانی، نمی‌تواند مستقل از اعضای گروهی که آن را ایجاد کرده‌اند وجود داشته باشد (Keyton; 2011: 48 & Schein; 1992: 45). طبق نظر شاین (۱۹۹۰) هر گروه قابل تعریف با یک تاریخچه و تجربیات مشترک، دارای یک فرهنگ، که می‌تواند به روش‌های مختلف مشاهده شود، تعیین می‌گردد. فرهنگ شرکتی باید توسط گروهی که از نظر اندازه متفاوت باشد، به اشتراک گذاشته شود. فرهنگی که غیر قابل لمس است، شامل رفتارهای انسانی اعضای سازمانی است، که همه با هم‌دیگر تعامل دارند؛ بنابراین، از طریق شیوه‌های سازمانی، ارزش‌ها، داستان‌ها، اهداف و فلسفه‌ها ارتباط برقرار می‌نمایند (Hofstede; 2001: 48).

۲. فرهنگ سازمانی پویاست.

تغییر فرهنگ سازمانی، بعد از ایجاد ثبات، آسان نیست؛ اما به همان اندازه پویاست و به هر دو شرایط داخلی و خارجی تکامل می‌یابد (Keyton; 2001: 23 & Hofstede; 2001: 48)؛ اما وقتی افراد جدیدی به سازمان می‌پیوندند و دیگران از آن خارج می‌شوند، تغییرات رخ می‌دهند.

کارمندان ورودی، چشم‌اندازهایی را به وجود می‌آورند که می‌توانند فرهنگ موجود را تحت تأثیر قرار دهند (Cooke & Rosseau; 1988: 23). فرهنگ سازمانی هم‌چنین می‌تواند زمانی تغییر نماید، که رهبری سازمان روی کردهای مختلفی را به دلیل فشار در تأمین نیازهای مشتریان خود و یا تکمیل مأموریت با موفقیت تصویب نمایند (Keyton; 2011: 48).

۳. فرهنگ سازمانی، دارای مفروضات و ارزش‌های رقابتی است.

فرهنگ سازمانی، یک موجود واحد نیست؛ بل که دارای ابعاد مختلف می‌باشد. یک سازمان، ممکن است شامل چندین بخش فرهنگی متفاوت باشد، که بخش‌ها ممکن است از گروه‌های کاری مختلف فرهنگی تشکیل شده باشند (Hofstede; 1990: 24). اعضای گروه، این فرصت را دارند، که بیش از یک سیستم اعتقادی یا خرده‌فرهنگ را، با هم‌پوشانی و تمایز عناصر، منجر به مقادیر متعدد و بالقوه رقابتی و فرضیات ایجاد نمایند (Keyton; 2011: 49)؛ باین‌حال، یک فرهنگ غالب یا یک خرده‌فرهنگ در داخل یک سازمان وجود خواهد داشت و داشتن یک فرهنگ مقابله (ضد) در یک سازمان خاص، غیر معمول نیست (Cooke & Rosseau; 1988: 25 / Schein; 1990: 25 / Cameron & Quinn; 1990: 49). مطابق به گفته کوک و روسو (۱۹۸۸)، خرده‌فرهنگ‌ها بازتاب عمل کردهای بی‌شمار و متنوع محیط‌های اجتماعی داخل یک سازمان می‌باشند؛ درحالی‌که فرهنگ‌های متقابل، شیوه‌های تفکر و اعتقادی‌اند، که با فرهنگ‌های غالب در تضاد هستند، می‌باشند. کاندرا و هرست (۲۰۰۹) اظهار داشتند، که اعضای خرده‌فرهنگ، به دلیل نفوذ داخلی از بخش خاص خود و تغییر در ساختار ذهن، تا حدودی درک متفاوت‌تری در مورد سازمان دارند.

۴. فرهنگ سازمانی، پیش‌زمینه و پیشینه‌ی دارد.

اعضای گروه اقدامات فعلی خود (پیش‌زمینه) را بر اساس درک خویش از فرهنگ سازمانی موجود (پیشینه) انجام می‌دهند؛ اگر اعضا، فرهنگ موجود را ایجاد، تقویت و یا متضاد می‌کنند، این امر منجر به ایجاد زمینه جدید در برابر پاسخ‌های آینده تفسیر می‌شوند (Keyton; 2011: 50).

۵. فرهنگ سازمانی به ایجاد حس کمک می‌کند.

سطوح مختلف فرهنگ سازمانی (به‌عنوان مثال مصنوعات، ارزش‌ها و مفروضات اساسی)، در ایجاد حس، که در آن فرایند اعضای گروه به اعمال خود معنا بخشیده، هم‌چنین احساساتی را که در

کار و محیط کار تجربه می‌کنند، منتقل و کمک می‌کند (Keyton; 2011: 19). فرهنگ سازمانی از طریق فرآیند تولید حس، به اعضای آن کمک می‌کند تا با فشار از طرف کار و از منابع خارج از کار، درحالی‌که سازمان با رسالت خود ادامه دارد، مقابله نمایند (Schein; 1990: 50).

فرهنگ قومی / قبیله‌یی

طبق نظر کامرون و کوین (۱۹۹۹) فرهنگ قبیله‌یی مشابه سازمان‌های خانواده‌گی است، که حاوی ارزش‌های مشترک، انسجام، اهداف مشترک، کار تیمی و دخالت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. چنین سازمانی متعهد به رفاه کارکنانش می‌باشد؛ چرا که آن‌ها را به‌عنوان یک خانواده وسیع می‌بیند، نه یک واحد اقتصادی (Cameron & Quinn; 1999: 62). منظور از فرهنگ قبیله‌یی در این مطالعه، میزانی است که سازمان شبیه خانواده است، تعهد و وفاداری در سازمان بالاست و روحیه افراد در سازمان خوب می‌باشد.

فرهنگ آدهوکرآسی

یکی از عمل‌کردهای فرهنگ شرکتی، سازگاری با محیط همیشه در حال تغییر توسط خلاق بودن و قادر به تغییر شکل سریع خود در صورت بروز شرایط جدید می‌باشد. سازمانی که تحت سلطه فرهنگ آدهوکرآسی است، بر حضور در لبه برتر دانش، به محصولات و خدمات جدید تأکید دارد (Cameron & Quinn; 1999: 62). منظور از فرهنگ آدهوکرآسی در این مطالعه، پویابودن و نوآورانه‌بودن فعالیت سازمان، تعهد سازمان به نوآوری و توسعه بالا و تأکید سازمان بر رشد از طریق کسب منابع جدید 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 معنادار بودن آن‌ها اطمینان حاصل شود. بررسی معناداری بارهای عاملی سؤالات پرسش‌نامه، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی‌ال‌اس به انجام رسید. برای این منظور، پارامترهای مدل عاملی برآوردشده برای سازه‌های مفهومی تحقیق بررسی شدند. براساس شاخص‌های الگوریتم پی‌ال‌اس، که در بخش «بررسی اعتبار مدل ساختاری» گزارش شده است، مدل عاملی از برانده‌گی 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 شد، که تمام سؤال‌های پرسش‌نامه معنادار استند و باید در تحلیل‌های بعدی به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق لحاظ شوند؛ بنابراین، در نهایت 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 قبیله‌یی	۰/۷۵۱	۸/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۷۰۱
q2		۰/۹۲۴	۵۹/۳۷	۰/۰۰۰	
q3		۰/۸۲۹	۱۴/۴۹	۰/۰۰۰	
q4	فرهنگ ادهوکراسی	۰/۹۴۶	۱۰۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۷۱۴
q5		۰/۹۳۲	۶۱/۶۸	۰/۰۰۰	
q6		۰/۸۳۸	۱۶/۷۶	۰/۰۰۰	
q7	فساد اداری	۰/۸۸۶	۷/۳۷	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 به‌دست آمده 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 قبیله‌یی	۳	۰/۷۸۷
فرهنگ ادهوکراسی	۳	۰/۸۰۰
فساد اداری	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 را محقق ترتیب نکرده است، بل که پرسش‌نامه معتبر و برگرفته شده از مقالات علمی معتبر جهانی می‌باشد.

جدول (۳): پرسش‌نامه تحقیق

مؤلفه	سؤالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نه موافق نه مخالف	موافقم	کاملاً موافقم
فرهنگ قبیله‌یی	سازمانی که من در آن کار می‌کنم، شبیه یک خانواده است، که به نظر می‌رسد افراد خودشان را در آن سهیم می‌دانند.					
	تعهد و وفاداری در سازمانی که من در آن کار می‌کنم بالاست.					
	در سازمانی که من در آن کار می‌کنم روحیه بالای افراد امر مهمی است.					
فرهنگ ادموکراسی	سازمانی که من در آن کار می‌کنم، محیطی بسیار پویا و نوآورانه دارد.					
	در سازمانی که من در آن کار می‌کنم، تعهد به نوآوری و توسعه بالا است.					
	سازمانی که من در آن کار می‌کنم بر رشد از طریق کسب منابع جدید تأکید دارد.					
فساد اداری	رشوه‌خواری 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 تبانی وجود دارد.					
	در سازمان من هم پدیده خویش و قوم‌پرستی وجود دارد و روابط بر ضوابط می‌چربد.					

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

تحلیل داده‌ها

با توجه به مسأله پژوهش، این تحقیق در سازمان‌های دولتی هرات و فراه انجام شده است، قسمی که شامل دو متغیر مستقل (فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکراسی) و یک متغیر تابع (فساد اداری) می‌باشد. هر متغیر حاوی سؤال‌هایی بوده که سه سؤال مربوط به فرهنگ قبیله‌یی، سه سؤال مربوط به فرهنگ ادھوکراسی 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 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت بین فرهنگ قبیله‌یی و ادھوکراسی بر فساد اداری می‌باشد، که این نشان‌دهنده رابطه مستقیم است؛ یعنی اگر سازمان‌ها با این نوع فرهنگ‌ها آراسته شوند، فساد اداری افزایش یافته و اگر در سازمان‌ها این نوع فرهنگ‌ها موجود نباشد فساد اداری کاهش می‌یابد.

تحلیل فرضیه‌ها

۱. فرهنگ قبیله‌یی بر فساد اداری تأثیر معنادار دارد.
با توجه به نتیجه تحلیل‌ها، متغیر فرهنگ قبیله‌یی با ضریب ۰/۴۸ فساد اداری ادراک شده را افزایش داده است؛ از آنجا که سطح معناداری برآوردشده برای این ضریب ۰/۰۰۲ بوده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اول تحقیق نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد مثبت و معنادار می‌باشد.

نتیجه	t-value	ضریب	رابطه	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۲	۰/۴۸۰	فرهنگ قبیله‌یی ← فساد اداری ادراک شده	۱

منبع: یافته‌های میدانی تحقیق

۲. فرهنگ ادھوکراسی بر فساد اداری تأثیر معنادار دارد.
برای اثر فرهنگ ادھوکراسی بر فساد اداری، ضریب اثر ۰/۱۴ برآورد شده است. با توجه به سطح معناداری محاسبه‌شده، که برابر با ۰/۰۱۶ بوده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود، که این ضریب در سطح اطمینان ۰/۹۵ مثبت و معنادار است؛ به عبارتی، اثر افزایش فرهنگ ادھوکراسی بر فساد اداری از نظر آماری تأیید می‌شود.

نتیجه	p-value	ضریب	رابطه	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۰۱۶	۰/۱۴۷	فرهنگ آدهوکراسی ← فساد اداری ادراک‌شده	۲

منبع: یافته‌های میدانی تحقیق

نتیجه‌گیری

با توجه به نتیجه تحلیل‌ها، متغیر فرهنگ قبیله‌یی با ضریب ۰/۴۸ فساد اداری را افزایش داده است؛ از آن‌جا که سطح معناداری برآوردشده، برای این ضریب ۰/۰۰۲ بوده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، که دلالت بر تأیید فرضیه می‌نماید؛ پس نتیجه می‌شود، که فرهنگ قبیله‌یی بر فساد اداری تأثیرگذار است؛ هم‌چنان اثر فرهنگ آدهوکراسی بر فساد اداری، ضریب اثر ۰/۱۴ برآورد شده است. با توجه به سطح معناداری محاسبه‌شده، که برابر با ۰/۰۱۶ بوده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که اثر افزایش فرهنگ آدهوکراسی بر فساد اداری از نظر آماری تأیید می‌شود.

متغیر مستقل	متغیر تابع	ضریب هم‌بستگی	سطح معناداری	حجم نمونه
فرهنگ قبیله‌یی	فساد اداری	۰/۴۸۰	۰/۰۰۲	۷۰
فرهنگ آدهوکراسی		۰/۱۴۷	۰/۰۱۶	

همان‌طوری که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، فرهنگ قبیله‌یی و آدهوکراسی بر فساد اداری تأثیر مثبت دارد؛ یعنی با افزایش فرهنگ قبیله‌یی و آدهوکراسی، فساد اداری افزایش و با کاهش آن فساد اداری کاهش می‌یابد.

سرچشمه‌ها

۱. تانزی، ویتو. (۱۳۸۷). «مسأله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد». ترجمه بهمن آقایی. چاپ سوم. تهران: مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی. ۱۳۸۹، کتاب دوستان.
۲. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و الهه حجازی. (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: کتاب‌دوستان.
۳. سید صالحی، سیدامیرحسین. (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش فساد اداری» (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی مرکز تهران). تهران: دانش‌کده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه برای دریافت مقطع کارشناسی ارشد.

۴. شفیع پور، سیده. (۱۳۹۶). «نقش حکمرانی نوین و فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری». تهران: پژوهش در هنر و علوم انسانی، سال دوم، شماره ۵ پیاپی ۷.
۵. عباس زاده گان، سیدمحمد. (۱۳۸۳). **فساد اداری**. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). **مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics**. چاپ اول. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۷. گیدنز، آتونی. (۱۳۸۴). **پیامدهای مدرنیت**، ترجمه محسن ثلاثی. چاپ سوم. تهران: کتاب دوستان.

8. Al-Jundi, S. A. Shuhaiber, A. & Al-Emara, S. S. (2019). **"The effect of culture and organizational culture on administrative corruption"**. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(4), 436-451.

9. 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.

10. Beugré, C. D. (2010). **"Resistance to socialization into organizational corruption: A model of deontic justice"**. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 533-541.

11. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2000). **"Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework"**. 1999. Reading, Massachusettes: Addison Wesley

12. 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

13. Choi, Y. S., Seo, M., Scott, D., & Martin, J. (2010). **"Validation of the organizational culture assessment instrument: An application of the Korean version"**. *Journal of sport management*, 24(2), 169-189.

14. Collier, M. W. (2002). **"Explaining corruption: An institutional choice approach"**. *Crime, Law and Social Change*, 38(1), 1-32.

15. De Graaf, G. (2007). **"Causes of corruption: Towards a contextual theory of corruption"**. *Public Administration Quarterly*, 39-86.

16. Fisher, C. J., & Alford, R. J. (2000). **"Consulting on culture: A new bottom line"**. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52(3), 206.

17. Holloway, R. (2001). **"Corruption and civil society organizations in Indonesia"**. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36, 676.

18. Keyton, J. (2010). **"Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences"**. Sage Publications.

19. Klitgaard, R. (1988). **"Controlling corruption"**. University of California press.
 20. Luo, Y. (2005). **"An organizational perspective of corruption"**. *Management and Organization Review*, 1(1), 119-154.
 21. Mbaku, J. M. (2007). **'Bureaucratic Corruption in Africa: Causes, Consequences and Clean-ups'**. Lanham, MD.
 22. SALÁNKI, V. (2010). **"Organizational Culture and Communication in the Library: A Study on Organizational Culture in the Lucian Blaga Central University Library Cluj"**. *Philobiblon: Transylvanian journal of multidisciplinary research in humanities*, 15.
 23. Schein, E. H. (2004). **Organizational culture and leadership San Francisco**. San Francisco: Jossey-Bass.
 24. Vian, T. (2008). **"Review of corruption in the health sector: theory, methods and interventions"**. *Health policy and planning*, 23(2), 83-94.
-
-