

## فساد اداری و راهکارهای کاهش آن (مطالعه موردی چند سازمان اداری شهرستان ایلام)

مرضیه نقیبی<sup>۱</sup>، زینب کریمی پور<sup>۲</sup>، محمد ایدی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی، دانشگاه غیر انتفاعی باختر، ایلام، ایران  
<sup>۳</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

مرضیه نقیبی

[Naghibi.marzyeh@gmail.com](mailto:Naghibi.marzyeh@gmail.com)

### چکیده

تحقیق حاضر به جهت بررسی مسائل فساد اداری، تعریف آن و انواع و راهکارهای متفاوت جهت کاهش فساد مورد پژوهش قرار گرفته است. بخش پژوهش تحقیق به صورت میدانی با توزیع پرسشنامه بین چند سازمان شهرستان ایلام که جامعه آماری آن شامل ۱۴۰ شاغل در پستهای مختلف بوده و با توجه به جدول مورگان حجم نمونه ۱۰۰ نفر می شود. برای انتخاب کارکنان با روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. و جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار spss16 استفاده شده که این پژوهش مشتمل بر دوازده راهکار کاهش فساد در سازمانها (تامین نیازهای فردی، اعمال قوانین، ارزیابی و کنترل کارکنان، آموزش کارکنان، مقررات انضباطی، حقوق و دستمزد، اطلاع رسانی به مطبوعات و مردم، آشنایی با محیط کاری، اعتقادات فردی، انگیزه و روش کاری، شرایط کاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری) بوده با دوازده فرض که با توجه به میانگین و مقدار اماره t بدست آمده از هر یک از آنها و مقایسه آنها با عدد ملاک یا میانه ۳ همه راهکارها پذیرفته شده و راهکارهای مناسبی جهت کاهش فساد اداری در سازمانها می باشند. با توجه به میانگین های بدست آمده برخی از راهکارها از بقیه موثر تر و مناسب تر می باشند پیشنهاد میشود روسا و مدیران به این چند راهکار نسبت به سایر راهکارها که از میانگین پاسخ دهی حجم نمونه بالاتری برخوردار بوده اند. (حقوق و دستمزد، انگیزه و روش کاری، شرایط کاری، تامین نیازهای فردی، اعتقادات فردی) توجه و تاکید بیشتری داشته باشند جهت کاهش فساد اداری در سازمانهای خود.

**واژگان کلیدی:** تعریف فساد اداری- انواع فساد اداری - راهکارهای کاهش فساد اداری

### مقدمه

فساد، از عوامل اصلی باز ماندن نهادها و جوامع از دستیابی به اهداف، و از موانع اساسی رشد و تکامل آنها به شمار می آید. به همین دلیل، همواره کسانی که به فکر سلامت نظام اجتماعی و اداری بشر و رشد و تکامل آن بوده اند، در اندیشه پیش گیری و مبارزه با این پدیده شوم اجتماعی افتاده اند. پیامبران الهی و اولیای حق، در این میان نقش بسیار برجسته ای داشته اند. آنان مبارزه با فساد و تباهی و برقراری قسط و عدل در جامعه را سرلوحه برنامه های تبلیغی خود قرار داده و در این راه، جان نثاری های فراوانی از خود نشان داده اند. جست و جوی راهکارهای ارزشی برای مبارزه با فساد اداری، از آن رو اهمیت دارد که جامعه ما جامعه ای اسلامی است و در چنین جامعه ای، الگوها و راه حل هایی می توانند پاسخ گو باشند که با فرهنگ و ارزش های حاکم بر آن تناسب و سازگاری داشته، و به عبارت بهتر، از ارزش های دینی و اسلامی نشئت گرفته باشند. این پژوهش می کوشد راهکارهای مبارزه با فساد اداری را استخراج کند. به بیان دیگر، با مطالعه در نظام اداری و فردی کارکنان، راهکارهای عملی و اجرایی را برای پیشگیری از فساد اداری و مبارزه با آن طرح نماید.

## تعریف فساد اداری

فساد یک پدیده جدیدی نیست. ۲۰۰ سال قبل یکی از مسئولین کشور هندوستان کتابی در زمینه فساد نوشته بود. همچنین دانته و شکسپیر در زمینه فساد مطالب زیادی گفته‌اند. در بسیاری از کتب و مقالات صدهای گذشته نیز روشهای مبارزه با فساد به چشم می‌خورد. طبق تعریفی که در سال ۱۹۹۳ میلادی برای اولین بار توسط شیلفر و وشینی ارائه شده است، فساد عبارت است از: استفاده از اموال دولتی در جهت نفع شخصی. در خصوص هشدار از خیانت به بیت‌المال می‌توان به نامه شماره ۲۰ حضرت علی(ع) به «زیادبن ابیه» جانشین فرماندار بصره اشاره کرد که حضرت فرمود: «همانا من، برآستی به خدا سوگند می‌خورم، اگر به من گزارش کنند که در اموال عمومی خیانت کردی، کم یا زیاد، چنان بر تو سخت گیرم که کم بهره شده، و در هزینه عیال، درمانده و خوار سرگردان شوی.» بنابراین حفظ بیت‌المال و سوء استفاده از امکانات مالی دولتی تحت هر شرایطی در حکومت علی(ع) مورد تاکید فراوان بوده است. (مقاله دکتر یوسف محنت فر، ۱۳۸۳).

خواستارفساد و تباهی در روی زمین مباش که خداوند تبهکاران را دوست نمی‌دارد. (سوره قصص آیه ۲۸)

ریشه فساد فعل لاتین *rumpere* به معنای شکستن است بنا براین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود که آن ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی و غالباً مقررات اداری باشد.

طبق تعریف بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل، فساد سوء استفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع شخصی (خصوصی) است.

که این تعریف مورد توافق عمومی در جهان است و بطور ضمنی فرض شده است که مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری وجود دارد که چهار چوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کنند، هر گونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و در آن انتفاع شخصی مطرح باشد فساد اداری تلقی می‌شود. بدیهی است چنین تعریفی وقتی جامع است که قوانین و حدود آن کاملاً واضح و فراگیر باشد. فساد در جامعه نسبی است و با نظام ارزشی هر جامعه تعریف میشود. فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همانطور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد.

در هر صورت فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیر دولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد.

فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد، و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌سازد. همچنین تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌سازد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصاد را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد فراهم می‌سازد. از طرف دیگر، هر کجا فساد ریشه بدواند، روزبه روز بیش‌تر شده، مقابله با آن بسیار دشوار می‌شود و ریشه‌های آن هر روز عمیق‌تر در بطن جامعه نفوذ می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکار ناپذیر است.

## اشکال یا انواع فساد اداری

فساد اداری، مظاهر و شکل‌های زیادی دارد که برخی از آنها عمومی و جهانی‌اند و برخی نیز برخاسته از ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع‌اند و از جامعه‌ای به جامعه دیگر تفاوت می‌کند. پژوهشی که در این زمینه انجام شده، برخی از اشکال و مظاهر اصلی فساد را بر اساس تعدادی از ویژگی‌ها مشخص کرده است (Amundsen, 1999, Paper 99:7).

فصلنامه تفتیش، چند نوع از فساد اداری را اینگونه شرح می‌دهد:

«۱- فساد مالی که خود به چندین نوع تقسیم می‌شود:

- ارتشاء (رشوه گرفتن)؛

- اختلاس؛

- فساد در خریدارهای دولتی از بخش خصوصی؛

- فساد در قراردادهای؛

- فساد مالیاتی؛

۲- استفاده شخصی از اموال دولتی؛

۳- کم کاری وقت کشی و مصروفیت های کاذب (بی کاره گی)

۴- تلف نمودن اموال دولتی از سوی کارکنان؛

۵- اسراف و به هدر دادن بی موجب اموال دولتی؛

۶- ترجیح روابط بر ضوابط؛

۷- فساد (سازش و معامله در برابر قانون)؛

۸- فساد در تهیه و ارایه کالا و خدمات دولتی؛

۹- فساد در صدور مجوز برای فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی؛

۱۰- فساد استخدامی: (جذب افراد غیر مستحق در دستگاه دولتی).

۱۱- فساد علمی.»

درماده سوم بند ۳ قانون مبارزه با ارتشاء و فساد اداری چنین آمده است:

فساد اداری: عمل خلاف قانون است که توسط کارکنان دولتی و سایر موظفین خدمات عامه به مقصد حصول اهداف و منافع

شخصی و یا گروهی به اشکال ذیل صورت میگیرد:

- اختلاس و غدر.

- سرقت اسناد.

- اتلاف اوراق و اسناد رسمی.

- تجاوز از حدود صلاحیت قانونی.

- استفاده از امکانات دولتی و اوقات رسمی در امور شخصی.

- امتناع و استتکاف از وظیفه بدون عذر قانونی.

- کتمان حقیقت.

- جعل و تزویر اسناد.

- وانمود ساختن صلاحیت اجراء و یا امتناع از اموریکه وظیفه موظف خدمات عامه نباشد.

- اخذ هرنوع تحفه به منظور اجرای کار در امور مربوطه.

- تعلل بی مورد در آجرات و وظیفه محوله.

- رویه سوء موظفین خدمات عامه در برابر افراد.

- تطمیع، سفارش، التماس غیرقانونی و واسطه شدن.

- دخیل ساختن ملاحظات قومی، جنسی و شخصی در انتخابات و استخدام

### مبانی نظری تحقیق:

#### پیشینه فساد اداری

##### داخلی

طبق یافته های گروه اقتصادی برهان/ عبدالصمد رحمانی: متأسفانه، براساس آمار و شواهد، ایران یکی از فسادپذیرترین کشورهای جهان است. در حالی است که شاید کمتر کشوری در دنیا یافت شود که به اندازهی ایران بر مبارزه علیه فساد تأکید کرده باشد، فساد اقتصادی و اداری در کشور به طور بی سابقه ای گسترده شده و در حال افزایش است. دولت یازدهم در کنار رشد اقتصادی پایین و تورم بالا، با مشکل فساد اداری مواجه و دست به گریبان است که بر اساس آخرین گزارش سازمان شفافیت بین الملل ایران، در میان ۱۷۷ کشور جهان، ایران رتبه ی ۱۴۴ را از لحاظ فساد داراست. راهکار پیشنهاد شده شامل:

(۱) نظارت بر کارکنان

(۲) اصلاح فرهنگ سازمانی و اعتقادات فردی

(۳) اصلاح ساختار اداری

(۴) اصلاح سیستم پرداخت حقوق و دستمزد

(۵) ایجاد جریان آزاد اطلاعات

(۶) کوچک سازی و کارآمدسازی دولت

نتایج تحقیق رضا رسولی و بهنام شهائی در مورد فساد اداری در مدارس پیدایش و کاهش فساد حاکی از آن است که شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر را در پیدایش و گسترش فساد اداری دارند. هم چنین، راهکارهای اداری و مدیریتی، راهکارهای فرهنگی و اجتماعی، راهکارهای سیاسی و راهکارهای اقتصادی، به ترتیب، بر کنترل و کاهش فساد اداری در مدارس آموزش و پرورش تأثیر دارند.

- براساس مطالعات انجام شده، توسط علی حسنی\_عبدالحمید شمس انحصارگرایی، عدم پاسخ‌گویی، فقدان شایسته‌سالاری در گزینش‌ها، نبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شهروندان، و نبود شفافیت در نظام اداری، عوامل گلوگاهی فساد اداری‌اند. با توجه به عوامل یادشده، راهکارهایی که برای مبارزه با فساد اداری به دست آمد، عبارت‌اند از: تقویت نظارت درونی (تقوا) و نظارت اجتماعی (امر به معروف و نهی از منکر)؛ افزایش سلامت کارگزاران نظام اداری؛ نهادسازی؛ شفافیت‌گرایی؛ توجه به معیشت کارمندان؛ ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی؛ و احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی.
- و همچنین از تحقیقات عبدالرحمن افضلی چنین آمده است: نبود سه عامل موجب افزایش فساد اداری شده است (۱) عوامل فرهنگی و محیطی (۲) علل شخصیتی (در شرایطی که محتوای شرایط احراز شغل بر اساس لیاقت یا مدارج مرتبط نباشد و بر اساس پارتی بازی و رشوه و... صورت گرفته باشد در اینجا بروز فساد اجتناب ناپذیر است) (۳) علل اداری و سازمانی (ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار هرگونه اقدامات خودسرانه و تصمیم نابجا را برای افراد و کارگزاران فراهم می‌آورد.

#### پیشینه خارجی

طبق تحقیق فساد در افغانستان نوشته نقیب الله عبید آمده است. فساد اداری، پدیده‌ای که در همه کشورها کم و بیش وجود دارد اما فساد در افغانستان به اوج خود رسیده، طبق راپور دیده بان شفافیت بین‌المللی، افغانستان در فساد اداری در بین ۱۸۰ کشور به رده دوم قرار دارد. باید اذعان کرد که فساد اداری را نمی‌توان ریشه کن ساخت، زیرا در جایی که انسان است، در آنجا فساد موجود می‌باشد اما با راهکارهای مشخص می‌توان کاهش نمود.

پس چگونه می‌توانیم فساد اداری را کاهش دهیم؟

۱- اراده مستحکم سیاسی.

علم روان‌شناسی اثبات نموده که انسان با اراده اش می‌تواند به قله‌های موفقیت برسد. در جامعه‌ای که نخبگان بلند رتبه و مردمش بخاطر تغییرات مثبت در جامعه اش اراده جدی نداشته باشند، آن جامعه نمی‌تواند به موفقیت‌ها دست یابد. معنی اراده سیاسی این است که یک انسان تنبل و فاسد اگر برادر رییس جمهور هم باشد، نباید به کار گماشته شود. در صورتی که انسان‌های مفسد و دزد نزدیکترین شخص مقام‌های هم باشد، باید مجازات گردند.

۲- مجازات عاملان فساد.

۳- جلوگیری از فساد استخدامی.

۴- نقش رسانه‌های آزاد، جامعه مدنی و عالمان دین: (مطبوعات برای اطلاعات و افشای پرونده‌های فساد اداری نقش خوبی می‌توانند ایفا کنند).

۵- توازن و بلند بردن معاشات. (توازن و بلند بردن حقوق کارمندان برای کاهش فساد از راه‌های معقولی به شمار می‌رود).

۶- ثبت دارایی‌های کارمندان بلند رتبه: (اشخاصی که در دوایر دولتی گماشته می‌شوند، باید دارایی‌های شان را مطابق به قانون مندرجه بین‌المللی ثبت کنند).

۷- احیای اخلاق جامعه: (متأسفانه فساد اداری در افغانستان به یک فرهنگ تبدیل شده است. بزرگان ما حکایت می‌کنند که در گذشته‌ها رشوه گرفتن و رشوه دادن یک عمل بی‌نهایت زشت به شمار می‌رفت. اما امروز در جامعه افغانستان رشوه به یک کار عادی و معمولی تبدیل شده است).

۸- سیستم حکومتداری الکترونیکی، نظارت جدی از قراردادهای لغو نهادهای موازی مبارزه با فساد اداری و تشویق افشاگری عاملان، از دیگر مواردی هستند که می‌تواند برای کاهش فساد مؤثر واقع شود.

#### راهکارهای کاهش فساد اداری

عواملی یا راهکارهایی که این تحقیق جهت کاهش فساد اداری در سازمانهای شهرستان ایلام به آن پرداخته است عبارتند از:

- نیازهای فردی کارکنان

- قوانین و مقررات اعمال شده در سازمان
- کنترل و ارزیابی کارکنان
- آموزش کارکنان
- مقرراتهای انضباطی سازمانی
- حقوق و دستمزد و مزایای جانبی کارکنان
- اطلاع رسانی به مطبوعات و ارباب رجوع
- آشنایی با محیط کاری
- اعتقادات مذهبی و فرهنگی کارکنان
- انگیزه و روش کاری
- شرایط کاری کارکنان
- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری

۱) نیازهای فردی کارکنان جدا از تامین مالی باید به امنیت شغلی در طول کار و بعد از اتمام پست و از جمله توقعات شخصی فرد و احترامی که در سازمان برای کارکنان قائل میشوند میباشد. ۲) اعمال قوانین سخت و غیر قابل گریز برای کارکنان در سازمان تعریف قوانین بصورت لوحهایی در کنار میز کار یا محیط کارکنان و عمل به آنها. ۳) کنترل محسوس و نامحسوس آنها ارزیابی های چند ماه یکبار یا زودتر. ۴) آموزشهای تخصصی و غیر تخصصی افزایش مهارت در انجام کارها. ۵) مسئولیت و تعریف کار پرسنلها برای راحتی وظیفه، اعمال و تعریف مقررات انضباطی و اصلاح رفتار کارکنان در چارچوب های سازمان از جمله کارت ورود و خروج کارکنان تا حدی از وقت کشی و خروج بی مورد کاسته است. ۶) حقوق و دستمزد و سایر مزایای رفاهی به حق و عادلانه میتواند از اصلی ترین انگیزه های کارکنان میباشد عامل کلیدی کاهش فساد باشد. ۷) اطلاع رسانی و شفاف سازی قوانین و مقررات حوضه کاری برای کارکنان و کسانی که با سازمان در تعامل هستند تا حدی میتوانند با اطلاع از حقوق خود و یا پیگیری شکایات به رؤسین از فساد و گریز کارکنان جلوگیری یا به حق خود برسند. ۸) آشنایی با محیط کاری و حوزه مسولیت فرد و شناخت آداب فرهنگ و رسوم سازمان تا حدی دلبستگی و علاقه کاری ایجاد میکند. ۹) اعتقادات شخصی عامل مهمی در جلوگیری از فساد میباشد شناسایی افرادی که وجدان کاری و کنترل درونی داشته، اعتقاد به خالق بینا و حقانیت معاد میتواند برای وظایف کلیدی و مهم اعمال نمود تا حد زیادی باعث کاهش فساد در سازمان میشود. ۱۰) انگیزه کاری به نوبه خود عامل مهمی در کارکنان می باشد وقتی فرد از کار خود لذت ببرد و باعث شغف در ساعات کاری داشته باشد به خوبی به وظایف خود عمل نموده و انرژی خود را با انگیزه در سازمان پیاده می کند. ۱۱) شرایط کاری راحت یا چالشی برای هر فرد مطابق با نیازها و مهارت فرد میتواند به پیشبرد اهداف سازمان کمک زیادی نموده و از کار خود رضایت کامل داشته باشد. ۱۲) مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان باعث احساس اهمیت و اعتماد در آنها را برانگیخته میکند و حس مسولیت و پایداری سازمان و نیک نامی آن اهمیت بیشتری میدهند.

### روش شناسی تحقیق

هرگز نمیتوان ادعا نمود که نتایج بدست آمده از راهکارهای کاهش فساد اداری در این تحقیق کاملا حقیقت دارند. زیرا مورد پژوهش چند سازمان محدود میباشد و داده های بدست آمده خالی از خطا نبوده و همچنین امکان عدم دقت پاسخ دهندگان نیز وجود دارد. حال اگر فرض بر حقیقت جویی این پژوهش با صداقت به دنبال کشف راهکارهای کاهش فساد اداری باشد میتوان آن را تلاشی برای کشف حقیقت دانست.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع هدف تحقیق کاربردی است و از نظر اجرا تحلیلی-پیمایشی و بدنبال جمع آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده مورد نظر است. که داده های مربوطه در این تحقیق به راهکارهای کاهش فساد اداری در چند سازمان اداری شهرستان ایلام به صورت میدانی با توزیع پرسشنامه هایی به صورت تصادفی ساده جهت شناسایی عوامل اصلی کاهش فساد در بین جامعه آماری کارکنان اداری می باشد که به کل سازمانهای اداری شهرستان ایلام تعمیم داده ایم پرداخته است. باشد که این تحقیق بتواند راهنما در جهت شناسایی عوامل اصلی فساد و یافتن راهکارهایی جهت کاهش آن در سازمانهای اداری شهرستان ایلام باشد.

## جامعه آماری

جامعه آماری سه سازمان شهرستان ایلام (بنیاد مسکن ۳۷، ثبت اسناد ۴۰، بانک کشاورزی ۵۸) که حجم نمونه آنها مجموعاً ۱۳۵ نفر میباشند که برای بدست آوردن جامعه آماری از فرمول مورگان ۱۰۰ نفر مورد پرسش قرار گرفته است.

## پرسشنامه

در پرسشنامه این پژوهش ۱۲ راهکار کاهش فساد اداری وجود دارد که هر راهکار در سه سوال که مجموعاً ۳۶ سوال می باشند مورد مطالعه و پرسش قرار گرفته اند.

- A. تامین نیازهای فردی کارکنان
- B. اعمال قوانین و مقررات در سازمان
- C. ارزیابی و کنترل کارکنان
- D. آموزش کارکنان
- E. اعمال مقررات انضباطی
- F. حقوق و دستمزد
- G. اطلاع رسانی به مطبوعات و مردم
- H. آشنایی بل محیط کار
- I. اعتقادات فردی کارکنان
- J. انگیزه و روش کاری
- K. شرایط کاری
- L. مشارکت کارکنان در تصمیم گیری

## واکاوی داده

اطلاعات داده ها	فراوانی
مرد	۷۲
زن	۲۸
مدیر/سرپرست	۱۷
کارشناس/مسئول	۲۶
کارمند	۳۰
سایر	۲۷
دیپلم	۶
فوق دیپلم	۸
لیسانس	۵۹
ارشد	۲۷
دکتر	۰
کل نمونه	۱۰۰

### تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق از آزمون میانگین t تک نمونه ای استفاده شده است، میانگین پاسخگویی را با ملاک یا میانه ۳ مقایسه میکنیم، علت محاسبه با عدد ۳ آن است که میانگین پاسخگویی طیف لیکرت ۱-۵ می باشد. که میزان مطلوب بودن هر یک از راهکارهای کاهش فساد از عدد میانه ۳ بیشتر می شود. میانگین جامعه با استفاده از فاصله اطمینان ۹۵٪ محاسبه شده برای تفاوت میانگین از عدد ثابت در آزمون t، بزرگتر یا کوچکتر بودن میانگین جامعه از عدد ثابت را مورد بررسی قرار می دهیم (منصورفر، ۱۳۸۴).

بیان آماری فرضیه

فرض اول

H0: راهکار A (تامین نیاز های فردی کارکنان) راهکار مناسبی جهت کاهش فساد نمی باشد.

H1: راهکار A راهکار مناسبی جهت کاهش فساد می باشد.

H0 :  $\mu \leq 3$

H1 :  $\mu > 3$

### One-Sample Statistics

#### ۱-۱ نتایج آزمون میانگین، انحراف معیار

راهکار ها	N تعداد	Mean میانگین	Std. Deviation انحراف معیار	Std. Error Mean خطای انحراف معیار
A	100	4.2000	.51466	.05147
B	100	3.8533	.62193	.06219
C	100	3.5533	1.53099	.15310
D	100	4.1333	1.13014	.11301
E	100	4.0400	1.57654	.15765
F	100	4.2933	.51308	.05131
G	100	3.6367	.71867	.07187
H	100	3.9067	.43184	.04318
I	100	4.1367	.44720	.04472
J	100	4.3567	1.38312	.13831
K	100	4.3200	1.78780	.17878
L	100	3.8600	.60707	.06071

با توجه به جدول ۱-۱ تفسیر نتایج آزمون t تساوی میانگین با عدد ( $\text{sig} < 5\%$ ) گویای آن است که فرض H0 معناداری نداشته و راهکار مناسبی نمی باشد ولی فرض H1 پذیرفته می شود.

**One-Sample Test**

جدول ۱-۲ نتایج آزمون مقایسه میانگین تک نمونه ای

اهکارها کاهش فساد	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاوت میانگین	
					Lower حد پایین	Upper حد بالا
23	.317	100	.000	1.20000	1.0979	1.3021
13	.721	100	.000	.85333	.7299	.9767
3.	614	100	.000	.55333	.2496	.8571
10	.028	10	.000	1.13333	.9091	1.3576
6.	597	10	.000	1.04000	.7272	1.3528
25	.207	10	.000	1.29333	1.1915	1.3951
8.	859	10	.000	.63667	.4941	.7793
20	.995	10	.000	.90667	.8210	.9924
25	.417	10	.000	1.13667	1.0479	1.2254
9.	809	10	.000	1.35667	1.0822	1.6311
7.	383	10	.000	1.32000	.9653	1.6747
14	.166	10	.000	.86000	.7395	.9805

طبق جداول ۱-۱ و ۲-۱ میتوان نتیجه گیری نمود راهکار A با میانگین ۴.۲۰۰ و مقدار آماره  $T=23.317$  بیشتر از عدد میانه ۳ میباشد و فرض  $H_1$  میشود پذیرفته می شود.

فرض دوم

$H_0$ : راهکار B (اعمال قوانین و مقررات) راهکار مناسبی نیست.

$H_1$ : راهکار B راهکار مناسبی برای کاهش فساد می باشد.

$H_0: \mu \leq 3$

$H_1: \mu > 3$



طبق جدول بالا چون میانگین ۳.۸۵۳ و مقدار آماره  $t$  ۱۳.۷۲۱ می باشد در نتیجه فرض  $H_0$  رد مشود و فرض  $H_1$  پذیرفته می شود. طبق یافته های بدست آمده و یافته های رضا رسولی و بهنام شهائی که در پیشینه یاد شد این راهکار مناسب است ولی کمترین تاثیر از سایر راهکارها دارد.

فرض سوم

$H_0$ : راهکار C (ارزیابی و کنترل کارکنان) راهکار مناسبی نمی باشد.

$H_1$ : راهکار C جهت کاهش فساد راهکار مناسبی می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

۳

$$H_1: \mu >$$

طبق جداول بالا راهکار C با میانگین ۳.۵۵۳ و مقدار آماره  $t$  ۳.۷۲۱ گویای رد فرضیه  $H_0$  و قبول فرضیه  $H_1$  می باشد و در نتیجه راهکار C مناسب می باشد. طبق یافته های نقیب الله عبید و عبدالصمد رحمانی در پیشینه آورده شده با کنترل الکترونیکی و نظارت جدی بر قراردادهای میتوان این راهکار را مناسب دانست.

فرض چهارم

$H_0$ : راهکار D (آموزش کارکنان) راهکار مناسبی نمی باشد.

$H_1$ : راهکار D راهکار مناسب می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

۳

$$H_1: \mu >$$

طبق جداول یاد شده راهکار D با میانگین ۴.۱۳۳ و مقدار آماره  $t$  ۱۰.۰۲۸ بیشتر از عدد ملاک ۳ می باشد و رد فرضیه  $H_0$  و پذیرش  $H_1$  می باشد که گویای قبول راهکار آموزش کارکنان می باشد.

فرض پنجم

$H_0$ : راهکار E (مقررات انضباطی) راهکار مناسبی نمی باشد.

$H_1$ : راهکار E راهکار مناسبی می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

طبق جداول میانگین راهکار مقررات انضباطی ۴.۰۴۰ میباشد و مقدار آماره  $t$  ۶.۵۹۷ فرض  $H_0$  رد و پذیرش  $H_1$  می باشد که راهکار مناسبی می باشد.

فرض ششم

$H_0$ : راهکار F (حقوق و دستمزد) راهکار مناسبی نمی باشد.

$H_1$ : راهکار F راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$H_1$ :

$$\mu > 3$$

طبق جداول ۱-۱ و ۲-۱ چون میانگین راهکار F ۴.۲۹۳ می باشد و مقدار آماره  $t$  ۲۵.۲۰۷ می باشد پس فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  قبول مبنی بر این که راهکار حقوق و دستمزد با مقدار آماره و میانگین بالاتر از سایر راهکارها، راهکار بسیار مناسبی می باشد. طبق یافته های عبد الصمد رحمانی و رضا رسولی، بهنام شهائی در پیشینه تحقیق آمده است اصلاح سیستم حقوق و دستمزد و شرایط اقتصادی کارکنان از موثرترین راهکارهای کاهش فساد اداری می باشد.

فرض هفتم

$H_0$ : راهکار G (اطلاع رسانی به مطبوعات و مردم) راهکار مناسبی نمی باشد.

$H_1$ : راهکار G راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

H1 :

$$\mu > 3$$

طبق میانگین و مقدار آماره t بدست آمده ۳.۶۳۷ و ۸.۸۵۹ از جداول بالا در نتیجه فرض H0 رد و فرض H1 قبول میشود مبنی بر راهکار اطلاع رسانی به مطبوعات و مردم نیز راهکار مناسبی برای کاهش فساد می باشد. یافته های بدست آمده از تحقیق عبد الصمد رحمانی ونقیب الله عبید در پیشینه یاد شد نقش رسانه های آزاد، جامعه مدنی و عاملان دین و ایجاد جریان آزاد اطلاعات عامل موثری در کاهش فساد اداری می باشد.

فرض هشتم

H0: راهکار H (آشنایی با محیط کاری) راهکار مناسبی نمی باشد.

H1: راهکار H راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

H1 :

$$\mu > 3$$

طبق میانگین ۳.۹۰۶ و مقدار آماره t ۲۰.۹۹۵ از جداول بدست آمده فرض H0 رد و فرض H1 پذیرفته می شود، مبنی بر اینکه راهکار آشنایی کارکنان با محیط کاری خودشان راهکار مناسبی برای کاهش فساد می باشد.

فرض نهم

H0: راهکار I (اعتقادات فردی و اصلاح فرهنگ) راهکار مناسبی نمی باشد.

H1: راهکار I راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

H1 :

$$\mu > 3$$

طبق جداول ۱-۱ و ۲-۱ میانگین راهکار I ۴.۱۳۶ و مقدار آماره t ۲۵.۴۱۷ می باشد که فرض H0 رد و فرض H1 قبول و راهکار مناسبی برای کاهش فساد اداری می باشد. که در یافته های عبد الصمد رحمانی نیز به راهکار مناسب یاد شده است.

فرض دهم

H0: راهکار J (انگیزه و روش کاری) راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری نمی باشد.

H1: راهکار J راهکار مناسبی می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

H1 :

$$\mu > 3$$

طبق جداول بالا میانگین راهکار انگیزه کاری ۴.۳۵۶ و مقدار آماره t ۹.۸۰۹ می باشد که نتیجه آن مبنی بر آن است مه فرض H0 رد و فرض H1 قبول می شود و راهکار J راهکار مناسبی برای کاهش فساد اداری می باشد.

فرض یازدهم

H0: راهکار K (شرایط کاری) راهکار مناسبی نمی باشد.

H1: راهکار شرایط کاری مناسب راهکار مناسبی برای کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

H1 :

$$\mu > 3$$

طبق جداول یاد شده میانگین ۴.۳۲۰ و مقدار آماره t ۷.۳۸۳ که بیشتر از مقدار میانه ۳ می باشد، در نتیجه فرض H0 رد و فرض H1 پذیرفته می شود. و راهکار K راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می شود.

فرض دوازدهم

H0: راهکار L (مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان) راهکار مناسبی نمی باشد.

H1: راهکار L راهکار مناسبی جهت کاهش فساد اداری می باشد.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

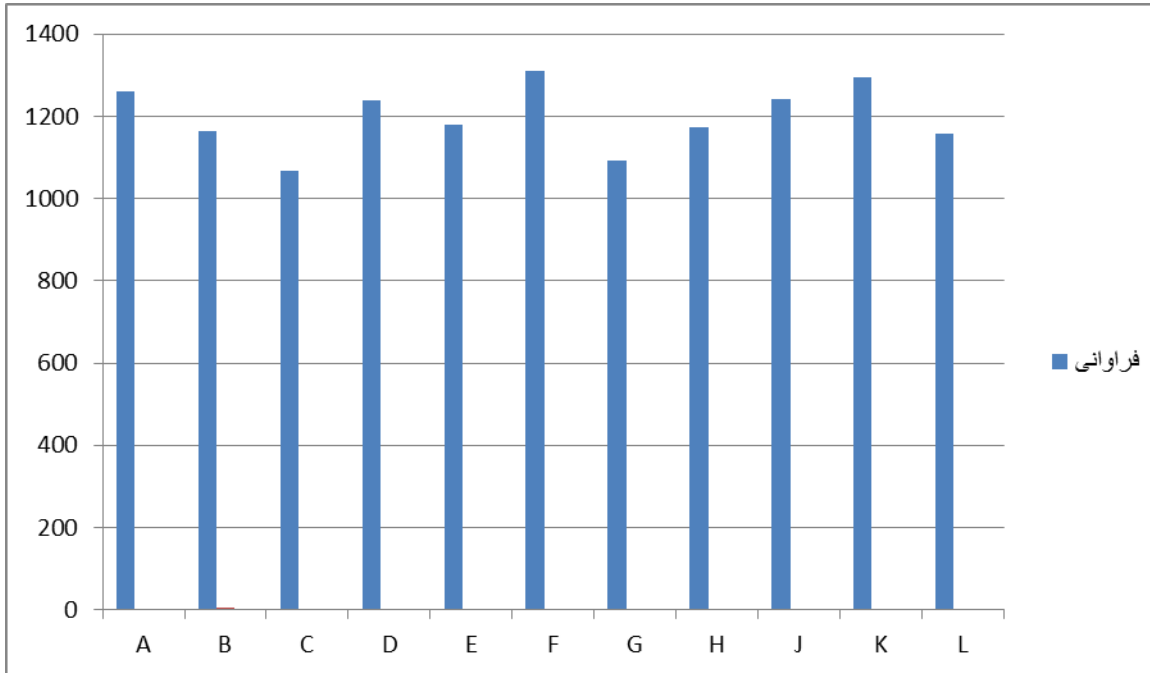
H1 :

$$\mu > 3$$

طبق جداول ۱-۱ و ۲-۱ این راهکار با میانگین ۳۸۶۰ و مقدار آماره  $t$  ۱۴۱۶۶ بیشتر از حد میانه ۳ بوده و فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  پذیرفته می شود که گویای مناسب بودن راهکار مشارکت کارکنان در تصمیم گیری می باشد. در یافته های نقیب الله عبید که در پیشینه آمده است نیز از معاشرت کارکنان در سازمان یاد شده است.

طبق داده های جمع آوری شده و میانگین بدست آمده از مجموع هر راهکار نمودار زیر بر حسب فراوانی پاسخ دهنده گان حاصل

شد. جدول ۳-۱



بر اساس جدول راهکارها را به ترتیب بر اساس اهمیت شماره گذاری نموده ایم:

- ۱) حقوق و دستمزد A
- ۲) انگیزه و روش کاری J
- ۳) شرایط کاری K
- ۴) تامین نیازهای فردی A
- ۵) اعتقادات فردی I
- ۶) آموزش کارکنان D
- ۷) مقررات انضباطی E
- ۸) آشنایی با محیط کاری H
- ۹) اعمال قوانین B
- ۱۰) مشارکت کارکنان در تصمیم گیری L
- ۱۱) اطلاع رسانی به مطبوعات و مردم G
- ۱۲) ارزیابی و کنترل کارکنان C

#### پیشنهادات با رویکرد کاهش فساد اداری :

- آموزش کارکنان برای آشنایی با قوانین و مقررات تخلفات اداری، آئین نامه مبارزه با رشوه و قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد.
- تقویت نظام درونی (تقوا) و نظام اجتماعی (امر به معروف و نهی از منکر) در بین کارگزاران.
- استفاده از نظام دانتصاب و ترفیعات ارشدیت و شایسته سالاری به جای باندبازی و پارتی بازی.

- الزام قانون بیشتر برای جلوگیری از تصدی بیش از یک پست توسط فرد.
- اتخاذ راهکارهایی برای افزایش ثبات و امنیت شغلی کارکنان و مدیران.
- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها و استفاده از نقطه نظرات آنان.
- توجه بیشتر به نظام انتقادات و پیشنهادات.
- بهبود وضعیت اقتصادی (حقوق و دستمزد) و معیشتی کارکنان.
- سیاست های اقتصادی کلان دولت برای کاهش شکاف و فاصله طبقاتی و بسط عدالت اجتماعی.
- برخورد جدی با مدیران ارشد که دچار فساد و مرتکب تخلفات اداری می شوند.
- اشاعه فرهنگ اسلامی از جمله مؤلف های قناعت، صداقت، انصاف، عدالت و....
- ترویج فرهنگ مناسب کار و وظیفه شناسی برای جلوگیری از کم کاری با تکیه بر ارزشها و هنجارهای اسلامی.
- ثبت دارایی های صاحب منصبان قبل از اختیار پست و بعد از اتمام پست سازمانی.
- کوچک سازی و کارآمد سازی دولت.
- احیای حس مسولیت پذیری اجتماعی.

### منابع و مراجع

۱. گروه اقتصادی برهان، عبد الصمد رحمانی
۲. ص ۱۸ «فصلنامه تفتیش اداره کنترل و تفتیش جمهوری اسلامی افغانستان» مقاله امان الدین تیموری: «فساد اداری، عوامل بروز و راه های مقابله با آن»/ سال هشتم- شماره دوم- سرطان، اسد، سنبله- سال ۱۳۹۰ هجری ش.
۴. رضارسولی، بهنام شهانی/فساد اداری در مدارس
۵. نقیب الله عبید / فساد در افغانستان
۶. منصور فر ۱۳۸۴/ تجزیه و تحلیل داده های آماری
۷. غلام سخی ارزگانی، ۱۳۹۳/ انواع فساد اداری
۸. بهرام جلیل خانی، ۱۳۹۲/ فساد اداری
۹. دکتر یوسف محنت فر/ فساد اقتصادی و چگونگی مبارزه با آن در فرایند توسعه اقتصادی
۱۰. آسیب شناسی روشهای مبارزه با فساد اداری در ایران/ محمد خضری
۱۱. آسیب شناسی ساختار سازمانی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران/ علی اصغر علی اکبری/ ۱۳۹۳
۱۲. علی حسنی\_ عبدالحمید شمس / دانش آموختگان و عضو هیئت علمی دانشگاه خاتم النبیین کابل
۱۳. عبدالرحمن افضل/ مجله حقوق بین الملل ۱۳۹۰
12. Rose – Ackerman, S., *Corruption and Government; Causes, Consequences, and Reform*, Cambridge University Press, 1999, p. 91.
13. Mbaku, J.M. "Corruption and Rent Seeking", in Borner, S. and Paldam, M. (eds.), *The Political Dimention of Economic Growth*, London, Macmillan, 1998, p. 201.
14. Vishny, R.W. and Shleifer, A. "Corruption", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 108, No. 3, 1993, p. 599.
15. Mbaku, J.M. "Bureaucratic Corruption in Africa: the Futility of Cleanups", *Cato Journal*, Vol. 16, No.1. 1996.