

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده

مطالعه تاریخ تمدن های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسایل مهم و اساسی در میان کشورهای جهان می باشد. فساد نابسامانی های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ های پی در پی، خشونت ها و قیام علیه تمدن های حاکم، از بین رفتن سازمان ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. این شرایط انگیزه محقق را جهت انجام این پژوهش فراهم می آورد.

پژوهش حاضر از نظر هدف جزو تحقیقات بنیادی و از نظر روش گردآوری اطلاعات میدانی محسوب می گردد، جمع آوری داده ها بوسیله پرسشنامه انجام شد که روایی پرسشنامه با مراجعه به متخصصین امر و نظر خواهی از آنان و پایایی پرسشنامه هم بوسیله آلفای کرونباخ (برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۹۲۴). و برای پرسشنامه فساد اداری ۸۱۴). به دست آمد) مورد تأیید قرار گرفت.

جامعه آماری کلیه نیروی انسانی بانک صادرات تهران در نظر گرفته شده است که تعداد آنها ۸۶۹۵ نفر می باشد و با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه، تعداد ۲۰۰ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده اند.

لذا به روش میدانی ۲۵۰ پرسشنامه که روایی و پایایی آنها تأیید شده بود میان نیروی انسانی بانک صادرات تهران پخش گردید که از میان آنها ۲۰۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل انتخاب گردید، داده های خام پرسشنامه بوسیله نرم افزار های اس. پی. اس. و لیزرل پس از خلاصه، دسته بندی کردن اطلاعات و بهره گیری از تحلیل مسیر این چنین برآورد گردید که فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر فساد اداری تأثیر دارد. و همچنین از میان مؤلفه های فرهنگ سازمانی هافستد مشخص گردید که مرد سالاری - زن سالاری بر کاهش میزان فساد اداری تأثیری ندارد، فردگرایی - جمع گرایی، ابهام بالا - ابهام پایین و فاصله قدرت کم - فاصله قدرت زیاد بر کاهش میزان فساد اداری تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدل هافستد، فساد اداری، بانک صادرات

فهرست مطالب

۱	فصل اول (کلیات تحقیق).....
۲	۱-۱ مقدمه.....
۳	۲-۱ بیان مسأله.....
۴	۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۵	۴-۱ سؤال های تحقیق.....
۵	۱-۴-۱ سؤال اصلی.....
۵	۲-۴-۱ سؤال های فرعی.....
۵	۵-۱ فرضیه های تحقیق.....
۵	۱-۵-۱ فرضیه اصلی تحقیق.....
۶	۲-۵-۱ فرضیه های فرعی تحقیق.....
۶	۶-۱ اهداف تحقیق.....
۶	۱-۶-۱ هدف اصلی تحقیق.....
۶	۲-۶-۱ اهداف فرعی تحقیق.....
۷	۷-۱ روشهای جمع آوری اطلاعات.....
۷	۸-۱ روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....
۷	۹-۱ جامعه آماری.....
۸	۱۰-۱ نمونه آماری.....
۸	۱۱-۱ متغیرهای تحقیق.....
۸	۱-۱۱-۱ متغیر مستقل.....
۸	۲-۱۱-۱ متغیر وابسته.....
۹	۱۲-۱ تعاریف مفهومی.....
۹	۱-۱۲-۱ تعریف مفهومی متغیر مستقل.....
۹	۲-۱۲-۱ تعریف مفهومی متغیر وابسته.....
۹	۱۳-۱ تعاریف عملیاتی.....
۱۰	۱-۱۳-۱ تعریف عملیاتی متغیر مستقل.....
۱۰	۲-۱۳-۱ تعریف عملیاتی متغیر وابسته.....

- ۱۴-۱ قلمرو تحقیق..... ۱۱
- ۱-۱۴-۱ قلمرو موضوعی تحقیق..... ۱۱
- ۲-۱۴-۱ قلمرو مکانی تحقیق..... ۱۱
- ۳-۱۴-۱ قلمرو زمانی تحقیق..... ۱۱
- ۱۵-۱ پیشینه تحقیق..... ۱۱

فصل دوم (مبانی نظری تمقیق) ۱۵

- بخش اول..... ۱۶
- فرهنگ سازمانی..... ۱۶
- ۱-۲ مقدمه..... ۱۶
- ۲-۲ چرا شناخت فرهنگ ضروری است..... ۱۸
- ۳-۲ مفهوم فرهنگ..... ۲۰
- ۴-۲ تعاریف فرهنگ..... ۲۱
- ۵-۲ ویژگیهای عمومی فرهنگ..... ۲۳
- ۶-۲ تعاریف فرهنگ سازمانی..... ۲۴
- ۸-۲ سطوح فرهنگ سازمانی..... ۲۷
- نمودار (۱-۲) سطوح فرهنگ..... ۲۸
- ۱-۸-۲ مصنوعات..... ۲۸
- ۲-۸-۲ ارزش‌های حمایت شده..... ۳۰
- ۳-۸-۲ مفروضات اساسی (پایه‌ای)..... ۳۳
- ۹-۲ انواع فرهنگهای سازمانی..... ۳۸
- نمودار شماره ۱۰ - ۲: فرهنگ قوی و ضعیف (قدرت فرهنگ) ۴۱
- ۱۰-۲ کارکردهای فرهنگ سازمانی..... ۴۳
- نمودار ۲ - ۲ کارکردهای اساسی فرهنگ سازمانی..... ۴۳
- ۱۱-۲ اهمیت و فواید شناخت فرهنگ سازمانی..... ۴۴
- ۱۲-۲ الگوهای فرهنگ سازمانی..... ۴۵
- ۱-۱۲-۲ الگوی ارائه شده توسط رابینز..... ۴۵
- ۲-۱۲-۲ الگوی اوریلی و چاتمن..... ۴۶
- ۳-۱۲-۲ مدل فرهنگ سازمانی از دیدگاه فیزی..... ۴۷

- ۴۷..... ۲-۱۲-4 انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کتزدووریس و میلر.....
- ۴۹..... ۲-۱۲-5 انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیل دنیسون.....
- ۵۱..... ۲-۱۲-6 طبقه‌بندی فرهنگ از دیدگاه فرن‌هام و گانتر.....
- ۵۲..... ۲-۱۲-7 انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین.....
- ۵۴..... جدول ۱-۲ چهار نوع فرهنگ سازمانی و ویژگیهای آن.....
- ۵۴..... ۲-۱۲-۸ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه چارلز هندی.....
- ۵۵..... ۲-۱۲-۹ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه هافستد.....
- ۵۸..... نمودار (۲-۳) تثبیت الگوهای رفتاری.....
- ۵۹..... ۲-۱۲-۹-۱- فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم.....
- ۶۱..... جدول ۲-۲ شاخص فاصله قدرت مربوط به ۶ طبقه شغلی.....
- ۶۲..... ۲-۱۲-۹-۲- فردگرایی / جمع‌گرایی.....
- ۶۵..... ۲-۱۲-۹-۳- اطمینان طلبی.....
- ۷۰..... ۲-۱۲-۹-۴- مردسالاری / زن سالاری.....
- ۷۱..... نمودار ۲-۲ ارتباط بین مردسالاری و جنسیت پاسخ‌دهندگان.....
- ۷۴..... ۲-۱۳ شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی.....
- ۷۴..... نمودار ۲-۴ ، شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی.....
- ۷۵..... ۲-۱۴ قدرت فرهنگ سازمانی.....
- ۷۷..... ۲-۱۵ ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی.....
- ۷۸..... ۲-۱۶ رابطه فرهنگ و مدیریت.....
- ۷۸..... ۲-۱۷ رابطه فرهنگ و رفتار سازمانی.....
- ۷۹..... ۲-۱۸ رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی.....
- ۷۹..... ۲-۱۹ رابطه فرهنگ و ساختار سازمان.....
- ۷۹..... ۲-۲۰ فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش.....
- ۸۱..... بخش دوم: فساد اداری.....
- ۸۱..... ۲-۲-۱ مقدمه.....
- ۸۴..... ۲-۲-۲ تاریخچه فساد.....
- ۸۶..... ۲-۲-۳ تعریف لغوی فساد.....
- ۸۶..... ۲-۲-۴ تعریف فساد.....

۸۸ ۵-۲-۲ سطوح فساد
۸۸ ۶-۲-۲ انواع فساد
۹۳ ۷-۲-۲ شاخص‌های فساد
۹۹ ۸-۲-۲ مصادیق فساد مالی
۱۲۵ ۹-۲-۲ علل و عوامل شکل‌گیری فساد اداری
۱۳۱ ۱۰-۲-۲ رهیافتهای تبیین فساد
۱۳۲ ۱۱-۲-۲ پیامدهای وجود و استمرار فساد مالی
۱۳۷ ۱۲-۲-۲ فساد اداری و رابطه آن با سایر عوامل اجتماعی
۱۴۴ ۱۳-۲-۲ آثار و علل فساد در جهان سوم
۱۴۷ ۱۴-۲-۲ رتبه فساد ایران در بین کشورهای جهان
۱۵۰ ۱۵-۲-۲ رشوه پردازترین کشورهای جهان
۱۵۲ ۱۶-۲-۲ راهکارهای مبارزه با فساد اداری
۱۵۸ بخش سوم: ارتباط فرهنگ سازمانی با فساد اداری
۱۵۸ ۱-۳-۲ تأکید بر فرهنگ سازمانی به عنوان راه حل
۱۶۱ نمودار (۵-۲) نقش فرهنگ سازمانی در جلوگیری از فساد اداری
۱۶۴ بخش چهارم: جامعه آماری
۱۶۴ ۱-۴-۲ مقدمه
۱۶۴ ۲-۴-۲ بنیانگذار بانک صادرات (مهندس علی مفرح)
۱۶۶ ۳-۴-۲ انتخاب اعضای هیات مدیره بانک
۱۶۸ ۴-۴-۲ سرمایه اولیه بانک
۱۶۸ ۵-۴-۲ شروع کار اولین شعبه
۱۶۹ ۶-۳-۲ آرم اولیه بانک
۱۷۰ فصل سوم (روش‌شناسی تحقیق)
۱۷۱ ۱-۳ مقدمه
۱۷۲ ۲-۳ روش تحقیق
۱۷۲ ۳-۳ روشهای گردآوری اطلاعات
۱۷۳ ۴-۳ ساختار پرسشنامه
۱۷۳ جدول (۱-۳) پرسشهای مربوط به فرهنگ سازمانی

۱۷۴	جدول (۲-۳) پرسشهای مربوط به فساد
۱۷۴	۵-۳ روایی و پایایی تحقیق
۱۷۴	۱-۵-۳ روایی پرسشنامه:
۱۷۵	۲-۵-۳ پایایی پرسشنامه:
۱۷۶	جدول (۳-۳) پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۱۷۶	جدول (۴-۳) پایایی پرسشنامه فساد اداری
۱۷۷	۷-۳ جامعه آماری
۱۷۷	۸-۳ نمونه آماری
۱۷۷	۹-۳ تعیین حجم نمونه
۱۷۸	۱۰-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:
۱۸۰	۱۱-۳ مدل تحلیلی پژوهش

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده‌ها) ۱۸۱

۱۸۲	۱-۴ مقدمه
۱۸۳	۲-۴ آمار توصیفی
۱۸۳	جدول (۱-۴) فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان
۱۸۳	نمودار (۱-۴) فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان
۱۸۴	جدول (۲-۴) فراوانی سن پاسخ دهندگان
۱۸۴	نمودار (۲-۴) فراوانی سن پاسخ دهندگان
۱۸۵	جدول (۳-۴) فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۱۸۵	نمودار (۳-۴) فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۱۸۶	جدول (۴-۴) فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان
۱۸۶	نمودار (۴-۴) فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان
۱۸۷	جدول (۵-۴) فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان
۱۸۷	نمودار (۵-۴) فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان
۱۸۸	جدول (۶-۴) فراوانی مسئولیت سازمانی پاسخ دهندگان
۱۸۸	نمودار (۶-۴) فراوانی مسئولیت سازمانی پاسخ دهندگان
۱۸۹	جدول (۷-۴) فراوانی سوال ۱
۱۸۹	نمودار (۷-۴) فراوانی سوال ۱

۱۹۰	جدول (۸-۴) فراوانی سوال ۲
۱۹۰	نمودار (۸-۴) فراوانی سوال ۲
۱۹۱	جدول (۹-۴) فراوانی سوال ۳
۱۹۱	نمودار (۹-۴) فراوانی سوال ۳
۱۹۲	جدول (۱۰-۴) فراوانی سوال ۴
۱۹۲	نمودار (۱۰-۴) فراوانی سوال ۴
۱۹۳	جدول (۱۱-۴) فراوانی سوال ۵
۱۹۳	نمودار (۱۱-۴) فراوانی سوال ۵
۱۹۴	جدول (۱۲-۴) فراوانی سوال ۶
۱۹۴	نمودار (۱۲-۴) فراوانی سوال ۶
۱۹۵	جدول (۱۳-۴) فراوانی سوال ۷
۱۹۵	نمودار (۱۳-۴) فراوانی سوال ۷
۱۹۶	جدول (۱۴-۴) فراوانی سوال ۸
۱۹۶	نمودار (۱۴-۴) فراوانی سوال ۸
۱۹۷	جدول (۱۵-۴) فراوانی سوال ۹
۱۹۷	نمودار (۱۵-۴) فراوانی سوال ۹
۱۹۸	جدول (۱۶-۴) فراوانی سوال ۱۰
۱۹۸	نمودار (۱۶-۴) فراوانی سوال ۱۰
۱۹۹	جدول (۱۷-۴) فراوانی سوال ۱۱
۱۹۹	نمودار (۱۷-۴) فراوانی سوال ۱۱
۲۰۰	جدول (۱۸-۴) فراوانی سوال ۱۲
۲۰۰	نمودار (۱۸-۴) فراوانی سوال ۱۲
۲۰۱	جدول (۱۹-۴) فراوانی سوال ۱۳
۲۰۱	نمودار (۱۹-۴) فراوانی سوال ۱۳
۲۰۲	جدول (۲۰-۴) فراوانی سوال ۱۴
۲۰۲	نمودار (۲۰-۴) فراوانی سوال ۱۴
۲۰۳	جدول (۲۱-۴) فراوانی سوال ۱۵
۲۰۳	نمودار (۲۱-۴) فراوانی سوال ۱۵

۲۰۴.....	جدول (۲۲-۴) فراوانی سوال ۱۶
۲۰۴.....	نمودار (۲۲-۴) فراوانی سوال ۱۶
۲۰۵.....	جدول (۲۳-۴) فراوانی سوال ۱۷
۲۰۵.....	نمودار (۲۳-۴) فراوانی سوال ۱۷
۲۰۶.....	جدول (۲۴-۴) فراوانی سوال ۱۸
۲۰۶.....	نمودار (۲۴-۴) فراوانی سوال ۱۸
۲۰۷.....	جدول (۲۵-۴) فراوانی سوال ۱۹
۲۰۷.....	نمودار (۲۵-۴) فراوانی سوال ۱۹
۲۰۸.....	جدول (۲۶-۴) فراوانی سوال ۲۰
۲۰۸.....	نمودار (۲۶-۴) فراوانی سوال ۲۰
۲۰۹.....	جدول (۲۷-۴) فراوانی سوال ۲۱
۲۰۹.....	نمودار (۲۷-۴) فراوانی سوال ۲۱
۲۱۰.....	جدول (۲۸-۴) فراوانی سوال ۲۲
۲۱۰.....	نمودار (۲۸-۴) فراوانی سوال ۲۲
۲۱۱.....	جدول (۲۹-۴) فراوانی سوال ۲۳
۲۱۱.....	نمودار (۲۹-۴) فراوانی سوال ۲۳
۲۱۲.....	جدول (۳۰-۴) فراوانی سوال ۲۴
۲۱۲.....	نمودار (۳۰-۴) فراوانی سوال ۲۴
۲۱۳.....	جدول (۳۱-۴) فراوانی سوال ۲۵
۲۱۳.....	نمودار (۳۱-۴) فراوانی سوال ۲۵
۲۱۴.....	جدول (۳۲-۴) فراوانی سوال ۲۶
۲۱۴.....	نمودار (۳۲-۴) فراوانی سوال ۲۶
۲۱۵.....	جدول (۳۳-۴) فراوانی سوال ۲۷
۲۱۵.....	نمودار (۳۳-۴) فراوانی سوال ۲۷
۲۱۶.....	جدول (۳۴-۴) فراوانی سوال ۲۸
۲۱۶.....	نمودار (۳۴-۴) فراوانی سوال ۲۸
۲۱۷.....	جدول (۳۵-۴) فراوانی سوال ۲۹
۲۱۷.....	نمودار (۳۵-۴) فراوانی سوال ۲۹

۲۱۸.....	جدول (۳۶-۴) فراوانی سوال ۳۰.....
۲۱۸.....	نمودار (۳۶-۴) فراوانی سوال ۳۰.....
۲۱۹.....	جدول (۳۷-۴) فراوانی سوال ۳۱.....
۲۱۹.....	نمودار (۳۷-۴) فراوانی سوال ۳۱.....
۲۲۰.....	جدول (۳۸-۴) فراوانی سوال ۳۲.....
۲۲۰.....	جدول (۳۸-۴) فراوانی سوال ۳۲.....
۲۲۱.....	جدول (۳۹-۴) فراوانی سوال ۳۳.....
۲۲۱.....	نمودار (۳۹-۴) فراوانی سوال ۳۳.....
۲۲۲.....	جدول (۴۰-۴) فراوانی سوال ۳۴.....
۲۲۲.....	نمودار (۴۰-۴) فراوانی سوال ۳۴.....
۲۲۳.....	جدول (۴۱-۴) فراوانی سوال ۳۵.....
۲۲۳.....	نمودار (۴۱-۴) فراوانی سوال ۳۵.....
۲۲۴.....	جدول (۴۲-۴) فراوانی سوال ۳۶.....
۲۲۴.....	نمودار (۴۲-۴) فراوانی سوال ۳۶.....
۲۲۵.....	جدول (۴۳-۴) فراوانی سوال ۳۷.....
۲۲۵.....	نمودار (۴۳-۴) فراوانی سوال ۳۷.....
۲۲۶.....	جدول (۴۴-۴) فراوانی سوال ۳۸.....
۲۲۶.....	نمودار (۴۴-۴) فراوانی سوال ۳۸.....
۲۲۷.....	جدول (۴۵) فراوانی سوال ۳۹.....
۲۲۷.....	نمودار (۴۵) فراوانی سوال ۳۹.....
۲۲۸.....	جدول (۴۶) فراوانی سوال ۴۰.....
۲۲۸.....	نمودار (۴۶) فراوانی سوال ۴۰.....
۲۲۹.....	جدول (۴۷) فراوانی سوال ۴۱.....
۲۲۹.....	نمودار (۴۷) فراوانی سوال ۴۱.....
۲۳۰.....	۴-۳ آمار استنباطی.....
۲۳۰.....	جدول (۴۸) آزمون کولموگروف اسمیرنوف.....
۲۳۱.....	جدول (۴۹) آزمون تی تک نمونه ای.....
۲۳۴.....	جدول (۵۰) متغیرهای تحقیق.....

۲۳۴	جدول (۵۱) ماتریس واریانس ها
۲۴۶	جدول (۵۲-۴) شاخصهای موثر بر فساد اداری
۲۴۷	۴-۴ تحلیل فرضیه های تحقیق
۲۴۷	جدول (۵۳-۴) اثر زن سالاری - مرد سالاری بر روی فساد اداری
۲۴۷	جدول (۵۴-۴) اثر فرد گرایی - جمع گرایی بر روی فساد اداری
۲۴۸	جدول (۵۶) اثر فاصله قدرت کم - فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری
۲۴۹	نمودار (۴-۴۸) میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری

فصل پنجم (نتیجه‌گیری و پیشنهادها) ۲۵۰

۲۵۱	۱-۵ مقدمه
۲۵۱	۲-۵ یافته های تحقیق
۲۵۱	۱-۲-۵ یافته های توصیفی
۲۵۲	۲-۲-۵ یافته های استنباطی
۲۵۲	۱-۲-۲-۵ فرضیه اصلی تحقیق
۲۵۳	۲-۲-۲-۵ فرضیه های فرعی تحقیق
۲۵۴	۳-۵ پیشنهادهای تحقیق
۲۵۴	۱-۳-۵ پیشنهادهای کاربردی تحقیق
۲۵۴	۲-۳-۵ پیشنهادها برای سایر محققان

منابع و مآخذ ۲۵۸

فارسی و انگلیسی ۲۵۸

۲۵۹	منابع و مآخذ فارسی
۲۶۱	منابع انگلیسی

پیوست ها ۲۶۵

۲۶۶	پرسشنامه
۲۷۱	خروجی کامپیوتری داده‌ها
۲۹۹	چکیده انگلیسی

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

مطالعه تاریخ تمدن های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسایل مهم و اساسی در میان کشورهای جهان می باشد. فساد نابسامانی های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ های پی در پی، خشونت ها و قیام علیه تمدن های حاکم، از بین رفتن سازمان ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار سایر عوامل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن ها بوده است، به گونه ای که ابن خلدون در رابطه با عوامل ظهور و سقوط تمدن ها معتقد است: عامل اصلی و فروپاشی و زوال حکومت ها، اسراف، تبذیر و فساد در دستگاه حکومتی از جانب دولتمردان و حاکمان می باشد. در طی قرون و اعصار، همواره رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته، زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می شد، میزان فساد کاهش می یافته است.

موضوع فساد در تمام زمان ها، گریبانگیر دولت ها و دغدغه فکری بسیاری از اندیشمندان و متفکران سیاسی بوده است؛ دانه در قرن چهاردهم، در کتاب کمندی خود به مسئله فساد توجه کرده و آن را از نظر درجه بندی در اعماق جهنم قرار می دهد. به عقیده ماکیاولی فساد جریانی است که طی آن، موازین اخلاقی افراد سست و فضیلت و تقوای آنان از بین می رود و از آن رو که افراد ضعیف و عاری از تقوا و پرهیزگاری، بیشتر در معرض فساد قرار می گیرند، باید با کنترل آن افراد، هدایت رهبران فکری و با کمک دستگاه های ناظر از بروز این مشکل جلوگیری کرد. (قادری، ۱۳۸۸: ۱۰۵).

فساد اداری از جمله پدیده های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیر با مشکل روبرو می سازد و موجب شکل گیری مشکلات و بحران های اساسی در سراسر جامعه می شود. بر اساس آماره منشره از سوی سازمان جهانی شفافیت در سال ۲۰۰۷ ایران از میان ۱۷۹ کشور جهان، در رتبه ۱۳۱ (اینترنت^۱) و در سال ۲۰۰۸ در رتبه ۱۴۱ قرار گرفته است، به گونه ای که اگر آن را در طیفی به مقیاس ۱ تا ۱۰ در نظر بگیریم میزان آن در حدود ۳,۷ خواهد بود. (اینترنت^۲). که این امر بیانگر میزان بالا فساد در جامعه ایران در حال حاضر است. بر همین اساس، پرداختن به تبیین و چرایی این مسئله و ارائه راه کارهای مناسب برای برون رفت از این معضل اساسی از اهمیت و ضرورت اساسی برخوردار است.

هدف این پژوهش بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی با فساد اداری در بانک صادرات تهران می باشد. در این زمینه سعی شده است علل و عوامل فرهنگی بر اساس مدل هافستد در شکل گیری و گسترش فساد اداری و ارایه راه کارهای مناسب برای مقابله با این پدیده مورد بررسی واقع شود.

¹- www.anjomane-sokhan.com

²- www.ebtekarnews.com

۲-۱ بیان مسأله

عوامل و زمینه های گوناگونی وجود دارند که می توانند موجب پیدایش و گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شوند. بر مبنای این عوامل و زمینه ها می توان راههایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان دارند. اگر سازمان را به صورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهمترین آنها خرده سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بعد منابع سازمانی مربوط می شود می تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد. هر چند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه مؤثرند. (محمودی، ۱۳۸۴: ۳۸).

فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت مؤثر و قوی خود که می تواند بر رفتار اعضای سازمان داشته باشد نقش مهمی در مهار درونی رفتار های کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری توسط آنان دارد. فرهنگ سازمان که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد عامل مهمی در شکل دهی به رفتار سازمانی محسوب می شود و نقش مهمی در پدید آوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای مورد نظر سازمان دارد. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترکی که بر رفتار و اندیشه های اعضا و سازمان اثر می گذارد، می تواند مثابه سرچشمه ای برای داشتن محیط سالم اداری و یا ایجاد فضایی که اشاعه دهنده فساد اداری است به شمار آید. (فرخ دوست، ۱۳۸۷: ۱).

لذا بنابر اهمیتی که فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشگیری کننده از بروز فساد اداری دارد در این پژوهش سعی شده است؛ ارتباط میان فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) با فساد اداری با توجه به فرضیات مربوطه مطالعه و نتایج و پیشنهاداتی برای کاهش میزان فساد اداری ارائه شود.

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان قرار دارد. اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد. اما 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 را 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 فقر زدایی 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 اقتصادی 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 را فراهم می‌سازد. از طرف دیگر، هر کجا فساد ریشه بدواند، روز به 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 انکارناپذیر است. (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳).

این شرایط انگیزه محقق را جهت انجام این پژوهش را با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با فساد اداری فراهم آورد.

۴-۱ سئوال های تحقیق

۱-۴-۱ سئوال اصلی

سئوال اصلی که در این پژوهش دنبال می شود، عبارتست از:

- آیا فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد؟
-

۱-۴-۲ سئوال های فرعی

چهار سئوال فرعی این تحقیق بشرح ذیل می باشد:

- آیا زن سالاری / مرد سالاری تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد؟
- آیا جمع گرایی / فرد گرایی تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد؟
- آیا ابهام بالا / ابهام پایین تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد؟
- آیا فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد؟

۵-۱ فرضیه های تحقیق

۱-۵-۱ فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از:

- فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد.

۱-۵-۲ فرضیه های فرعی تحقیق

چهار فرضیه فرعی این پژوهش عبارت است از:

- زن سالاری / مرد سالاری تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد.
- جمع گرایی / فرد گرایی تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد.
- ابهام بالا / ابهام پایین تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد.
- فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم تأثیر بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران دارد.

۱-۶ اهداف تحقیق

۱-۶-۱ هدف اصلی تحقیق

- بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) و فساد اداری در بانک صادرات تهران می باشد.

۱-۶-۲ اهداف فرعی تحقیق

- ارائه مبانی نظری در ارتباط با فرهنگ سازمانی و فساد اداری
- بررسی تأثیر فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم بر فساد اداری.
- بررسی تأثیر ابهام بالا / ابهام پایین بر فساد اداری.
- بررسی تأثیر جمع گرایی / فرد گرایی بر فساد اداری.
- بررسی تأثیر زن سالاری / مرد سالاری بر فساد اداری.
- ارائه راه کارها و پیشنهاداتی جهت بهبود فرهنگ سازمانی و کاهش میزان فساد اداری.

۷-۱ روشهای جمع آوری اطلاعات

محقق در این تحقیق برای جمع آوری داده های اولیه از روش میدانی استفاده می نماید. بدین صورت که با استفاده از پرسشنامه از کلیه مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان بانک صادرات تهران نظر خواهی شده است.

محقق همچنین برای جمع آوری داده های ثانویه از دو روش زیر استفاده می نماید:
الف: مطالعات کتابخانه ای (برسی کتاب ها، مجلات علمی، مقاله ها و پایان نامه های ارائه شده در ارتباط با موضوع تحقیق)
ب: اینترنت (بررسی تعدادی از سایت های علمی مختلف و بررسی مقاله ها و پایان نامه های ارائه شده در ارتباط با موضوع تحقیق).

۸-۱ روشهای تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق از نرم افزار اس. پی. اس. در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته ایم. آمار توصیفی برای خلاصه و دسته بندی کردن داده ها، جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و نمودار های دایره ای و میله ای و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تشخیص توزیع داده ها استفاده می گردد.
همچنین از نرم افزار لیزرل (تحلیل مسیر) برای تشخیص میزان تأثیر فرهنگ سازمانی هافستد بر فساد اداری استفاده گردید.

۹-۱ جامعه آماری

یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه های از افراد یا واحد ها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. معمولاً در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت (صفت ها) متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۷۷)
جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان بانک صادرات تهران می باشد. که طبق بررسی های صورت گرفته (استعلام از مدیریت منابع انسانی بانک صادرات تهران) ۸۶۹۵ نفر می باشد.

۱۰-۱ نمونه آماری

گروه نمونه مجموعه کوچکی از جامعه آماری است مشتمل بر برخی از اعضای جامعه آماری که گروه نمونه را تشکیل می دهند. (سکاران ترجمه صائبی و شیرازی، ۱۳۸۴: ۲۹۵)

در این تحقیق با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان افراد نمونه در نظر گرفته شده است، بنابراین ۲۰۰ پرسشنامه به روش تصادفی ساده میان نمونه آماری توزیع خواهد گردید.

$$n = \frac{NP(1-P)Z_{\frac{\alpha}{2}}^2}{(N-1)\epsilon^2 + P(1-P)Z_{\frac{\alpha}{2}}^2}$$

$$1-\alpha=0.95$$

$$Z_{\frac{\alpha}{2}}=Z_{0.025}=1.96$$

$$\epsilon=0.1$$

$$P=0.5$$

$$n = \frac{8695 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{8694 \times 0.1^2 + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2} = 200$$

۱۱-۱ متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق حاضر از نوع کیفی هستند و به دو دسته تقسیم می گردند.

۱- متغیر مستقل
۲- متغیر وابسته

۱-۱۱-۱ متغیر مستقل

یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از انتخاب، دخالت یا دستکاری شدن توسط محقق مقادیری را می پذیرد تا تأثیرش بر روی متغیردیگر (متغیر وابسته) مشاهده شود. (مقیمی، ۱۳۸۶: ۲۵).

در این تحقیق فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

۲-۱۱-۱ متغیر وابسته

متغیری است که تغییرات آن تحت تأثیر متغیر مستقل قرار می گیرد. انتخاب یک متغیر به عنوان متغیر وابسته به هدف پژوهش بستگی دارد. (مقیمی، ۱۳۸۶: ۲۵)

در این تحقیق فساد اداری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

۱-۱۲ تعاریف مفهومی

تعریف مفهومی به تعریف یک واژه از واژه های انتزاعی و ملاک های فرضی استفاده می شود. این نوع تعریف به شناسائی ماهیت یک پدیده کمک کرده و نقش مهمی را در فرایند منطقی تدوین فرضیه ها ایفا می کند. تعریف مفهومی را باید به تعریف عملیاتی تبدیل کرده تا بتوان آن را مشاهده کرد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴: ۴۰).

۱-۱۲-۱ تعریف مفهومی متغیر مستقل

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، الگویی از باورها، سمبل ها، افسانه ها و عملکرد های روزمره ای است که در همه سازمان انجام می شود. همه با هم فرهنگ را می سازند؛ لذا فرهنگ یک متغیر ساده و قابل تفکیک از کل سازمان نیست. فرهنگ هر سازمان، خود آن سازمان است. (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۶).

۱-۱۲-۲ تعریف مفهومی متغیر وابسته

فساد اداری

فساد اداری، به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهار چوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند. (همدمی، ۱۳۸۷: ۳۶).

۱-۱۳ تعاریف عملیاتی

تعریف عملیاتی تعریفی است که بر ویژگی های قابل مشاهده استوار است. در این بیان عبارت (قابل مشاهده) به نکته مهمی در تعریف عملیاتی اشاره دارد. تعریف عملیاتی فعالیت های محقق رادر اندازه گیری یا دستکاری یک متغیر مشخص می سازد. به عبارت دیگر تعریف عملیاتی راهنمای محقق در آنچه که باید انجام گیرد و شیوه انجام گرفتن آن می باشد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴: ۴۰).

۱-۱۳-۱ تعریف عملیاتی متغیر مستقل

فرهنگ سازمانی

تعریف عملیاتی متغیر مستقل این پژوهش یعنی فرهنگ سازمانی با ۴ مشخصه تعیین می گردد.
این ۴ مشخصه عبارتند از:

- فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم
- ابهام بالا / ابهام پایین
- جمع گرایی / فرد گرایی
- زن سالاری / مرد سالاری (مقیم، ۱۳۸۷: ۱۸۷)

۱-۱۳-۲ تعریف عملیاتی متغیر وابسته

فساد اداری

تعریف عملیاتی متغیر وابسته این پژوهش یعنی فساد اداری با ۵ مشخصه تعیین می گردد.
این ۵ مشخصه عبارتند از:

- کلاهبرداری
- اخذ پورسانت
- تصدی بیش از یک شغل
- تضییع اموال و وجوه دولتی
- تصرف غیر مجاز در اموال و وجوه دولتی
- تخلفات اداری (همدمی، ۱۳۸۳: ۱۱۲-۸۵). (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۲۱-۲۰)

۱۴-۱ قلمرو تحقیق

۱-۱۴-۱ قلمرو موضوعی تحقیق

قلمرو موضوعی این تحقیق مربوط به مباحث فرهنگ سازمانی و فساد اداری می باشد.

۲-۱۴-۱ قلمرو مکانی تحقیق

قلمرو مکانی پژوهش حاضر، شعبات بانک صادرات تهران و ساختمان مرکزی بانک صادرات تهران می باشد.

۳-۱۴-۱ قلمرو زمانی تحقیق

پاییز و زمستان ۱۳۸۷، بهار و تابستان ۱۳۸۸ قلمرو زمانی این تحقیق را در بر می گیرد.

۱۵-۱ پیشینه تحقیق

در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی با فساد اداری بنابر استعلام از سازمان اطلاعات و مدارک علمی ایران و جستجوهای که توسط محقق صورت گرفته است تحقیقات چشمگیری صورت نگرفته و تحقیقات از چند مقاله فراتر نرفته است که به این مقالات و پایان نامه هایی که ارتباط نزدیک با این موضوع دارد اشاره می گردد.

مقاله: فساد اداری در ایران (تحلیلی جامعه شناختی)

پژوهشگر: قادری، مهدی

سال تحقیق: تهران ۱۳۸۸

نتیجه گیری: تا به امروز در ایران برنامه های بسیاری برای مبارزه با فساد طراحی شده و به اجراء در آمده است، اما در این رابطه موفقیت اندکی حاصل گردیده است که برخی از دلایل این عدم موفق نبودن این برنامه ها عبارتند از: ۱- مجازات نشدن سوء استفاده کنندگان در فساد اداری. ۲- پولکی بودن و خود فروختگی افراد و مقامات اداری در آن بخش هایی از ساختار سیاسی و اداری که باید به اصطلاح با فساد اداری مبارزه کنند. ۳- نظام مند نبودن و عدم استمرار برنامه ها و نظارت دستگاههای دولتی و

حکومت های مختلف در رابطه با مبارزه علیه فساد اداری ۴- تأکید بر تنبیه و مجازات متخلفان به جای تأکید بر رویه های پیش گیرانه از بروز فساد از جانب مسئولان .

مقاله: نقش فرهنگ ها در پیشگیری از فساد اداری

پژوهشگر: فرخ دوست، ابوالفضل

سال تحقیق: تهران ۱۳۸۷

نتیجه گیری: فساد اداری را می توان پدیده ای دانست که در دنیای امروز به ویژه در کشور های در حال توسعه به عنوان یکی از مهمترین عوامل فراروی پیشرفت جامعه مطرح کرد، این پدیده توانست صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه ی جامعه ایجاد کند، تأثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده ای داده است که در نتیجه آن بسیاری از برنامه های طراحی شده دولت ها برای مبارزه با فساد با شکست روبرو شده اند.

تجربه های بدست آمده از اجرای این برنامه ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم از پیکره ی نظام اداری کشور، نیازمند برنامه هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی پیشگیری از فساد اداری را ملاک عمل و سیاستگذاری های خود قرار دهند.

مقاله: نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری

پژوهشگر: محمودی، مهدی

مجله: تدبیر، شماره ۱۶۰

سال تحقیق: تهران ۱۳۸۴

نتیجه گیری: فرهنگ سازمانی این قابلیت را دارد که بتواند مانع از بروز بسیاری از جریانات توأم با فساد اداری گردد، فرهنگ سازمانی با کارکرد های گوناگونی همچون کنترل رفتار کارکنان، ارائه استانداردهای مناسب، القاء تعهد درونی و... می تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منافع

شخصی فرد است. در عین حال برنامه هایی وجود دارند که متمرکز بر فرهنگ جامعه بوده و به منظور پیشگیری از ایجاد فساد طراحی شده اند. از جمله این برنامه ها طرح میثاق سلامت است که سازمان جهانی شفافیت آن را مطرح کرده و هدف آن محفوظ نگه داشتن تعاملات همگانی از فساد است.

پایان نامه: بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر بر فساد اداری در سازمان منتخب مطالعه موردی
(سازمان مسکن و شهرسازی استان تهران)

پژوهشگر: احمدی، گلناز

استاد راهنما: خنیفر، حسین

استاد مشاور: الوانی، سید مهدی

دانشگاه: دانشگاه تهران

سال تحقیق: تهران ۱۳۸۷

نتیجه گیری: نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی و آزمون میانگین نشان می دهد که رابطه معنی داری بین ۹ عامل (پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی سبک رهبری و کیفیت زندگی) بررسی شده و فساد اداری وجود دارد.

پایان نامه: بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری و راههای مبارزه با آن از نظر مدیران مدارس ناحیه ۲

آموزش و پرورش شهری

پژوهشگر: خسروی، علی

استاد راهنما: رسولی، رضا

استاد مشاور: حضوری، جواد

دانشگاه: دانشگاه پیام نور

سال تحقیق: مرکز تهران ۱۳۸۷

نتیجه گیری: از نظر مدیران مدارس ناحیه ۲ عواملی از جمله وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی های فرهنگی و اجتماعی، ویژگی های سازمانی، کمیت و کیفیت قوانین و مقررات و ویژگی های فردی در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر می باشند.

پایان نامه: بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان شاهرود

پژوهشگر: عباسپور، مرتضی

استاد راهنما: مقیمی، سید محمد

استاد مشاور: خنیفر، حسین

دانشگاه: دانشگاه تهران

سال تحقیق: تهران ۱۳۸۷

نتیجه گیری: بین عوامل سازمانی (سیستم کنترل و نظارت سازمانی، میزان شفافیت فرایندها و رویه های کاری، حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان) و فساد اداری در ادارات مورد تحقیق رابطه وجود دارد و نوع و شدت این رابطه در بین عوامل مختلف متفاوت است اما در همه موارد وجود رابطه ثابت شده است.

فصل دوم

مبانی نظری تحقیق

بخش اول

فرهنگ سازمانی

۱-۲ مقدمه

بحث فرهنگ به طور عام و فرهنگ سازمانی به طور اخص از مفاهیم نسبتاً جدیدی است که از دهه ۸۰ میلادی وارد ادبیات مدیریت شده است. (شاین، نوزنجانی و نجفی، ۱۳۸۳: ۱).

فرهنگ به منزله یک مفهوم، تاریخی مشخص و طولانی دارد. افراد عادی این مفهوم را به مثابه کلمه‌ای برای نشان دادن فرهیختگی مورد استفاده قرار داده‌اند. مانند وقتی که ما می‌گوییم شخصی خیلی با فرهنگ است. این کلمه از سوی مردم‌شناسان برای اشاره به آداب و رسوم به کار رفته است که جوامع در طول دوره تاریخی خود آن را جدا کرده یا بسط داده‌اند. در دهه گذشته و قبل از آن این کلمه از سوی برخی از پژوهشگران و مدیران سازمانی برای نشان دادن فضای سازمانی و اعمالی که سازمانها در خصوص اداره افرادشان انجام می‌دهند یا برای اشاره به ارزشهای حمایتی و مجموعه‌ای از باورها سازمانی به کار رفته است.

در این بافت و زمینه، برخی مدیران سخن از ایجاد نوع درست فرهنگ یا فرهنگ کیفیت به میان می‌آورند. و اظهار می‌دارند که فرهنگ با ارزشهای خاصی که مدیران سعی در جایگزین کردن آن در سازمانشان دارند. مرتبط است. همچنین این نوع کاربرد اشاره به این فرض دارد که فرهنگهای بهتر یا بدتر، قوی‌تر یا ضعیفتر وجود دارند، و این نوع فرهنگ به شیوه اثربخشی سازمانها تأثیر می‌گذارد. اگر مفهومی جدید و انتزاعی بخواهد برای تفکر ما مفید واقع گردد، باید به مجموعه‌ای از وقایع و رویدادهایی اشاره داشته باشد که به گونه‌ای برای ما مبهم باشد و یا بدرستی قابل درک نباشد. از این نظر، استدلال ادگار شاین بر این است که ما باید از مدل‌های ظاهری فرهنگ اجتناب و بر نمونه‌ها و مدل‌های عمیق‌تر و پیچیده‌تر مردم‌شناسی تکیه کرد.

فرهنگ اگر به ما درک بهتر جنبه‌های پنهان و پیچیده حیات سازمانی کمک کند. مفهوم عینی بسیار مفیدی خواهد بود. این نوع ادراک در صورتی که ما تنها از تعاریف صوری و ظاهری فرهنگ استفاده کنیم بدست نمی‌آید. (شاین، نوزنجانی و نجفی، ۱۳۸۳: ۱۹-۱۷).

رهبران سازمانی، مدیران و محققان دانشگاهی تمرکز و توجه روزافزونی به مفهوم فرهنگ سازمانی دارند. عدم تغییر در این توجه روزافزون به این معنا است که دلیل اولیه برای تشخیص فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل مهم در اثربخشی سازمان همچنان مورد تأکید است. با این فرض که فرهنگ سازمانی برای اثربخشی سازمانی حیاتی است، می‌توان نتیجه گرفت که وظیفه محوری مدیران، درک و مدیریت فعال فرهنگ سازمان‌ها است. (Davies and philp, 1994: 69).

فهم فرهنگ سازمانی در عین حال می‌تواند زمینه‌ای را برای درک تاریخ سازمان و نیز حوادث و رویدادهای مهم آن که احتمالاً به آنها در شکل‌گیری نهاد سازمان کمک می‌کند فراهم کند. از این گذشته، رشد دانسته‌ها درباره فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب پیدایش رهبران، مدیران و محققانی با درک ویژه از مشخصات بنیادین سازمان شود که به نوبه خود به مدیریت یا تغییر فرهنگ کمک می‌کند. از این گذشته، این نکته نیز شایسته توجه است که مدیریت فرهنگ سازمان می‌تواند یکی از خطرناک‌ترین وظایفی باشد که رودرروی رهبران قرار دارد. (Schulz, 2001: 29 – 35)

در حالیکه نظارت بر فرهنگ سازمان برای اطمینان از اینکه فرهنگ سازمان با محیط بیرونی در یک سطح می‌ماند، برای ماندگاری و بقای سازمان ضروری است. (Valle, 1999: 57 – 245). این عوامل ارزش بررسی فرهنگ سازمانی را در سازمان‌های خصوصی و دولتی بیشتر می‌کند. بی‌شک، فشارهای اخیر برای بهبود کار این دولت و این که دولت بیشتر به نهادهای خصوصی شباهت یابد، با ضرورت بررسی دقیق سازمان‌های دولتی پیوند یافته و نیاز به تغییرات بنیادین را در درون این سازمان‌ها تقویت می‌نماید.

در زندگی روزمره و در درون و بیرون از سازمان، شاهد آن هستیم که افراد مختلف در قبال رخدادها و وقایع گوناگون، واکنش‌ها، رفتارها و دیدگاه‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند. گفته می‌شود که یکی از اساسی‌ترین علل این تفاوت‌ها ناشی از اختلافات فرهنگی است. رفتارها و واکنش‌های خارج از سازمان به فرهنگ عمومی جامعه بستگی دارند و رفتارها و دیدگاه‌های درون سازمانی ناشی از فرهنگ سازمانی است. (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷: ۸).

۲-۲ چرا شناخت فرهنگ ضروری است

تجزیه و تحلیل فرهنگی، پویاییهای خرده فرهنگی را در سازمان ها روشن می سازد. یکی از دلایل عمده و توجه علاقه نسبت به مطالعه فرهنگ آن است که مفهوم فرهنگ نه تنها با تحلیل سازمان مرتبط است، بلکه به ما کمک می کند تا بدانیم در سازمان، جایی که خرده فرهنگ ها و گروههای کاری باید با هم کار کنند. چه می گذرد. مشکلاتی که در گذشته در سازمان به نام شکست های ارتباطی و یا فقدان کار گروهی شناخته می شدند، امروز کوتاهی در روابط بین فرهنگی محسوب می شوند.

برای مثال، اکثر شرکت های امروزی در تلاش هستند تا فرایند طراحی، ساخت و تحویل محصولات جدید را تسریع کنند. مدیران این شرکت ها به این حقیقت دست یافته اند که ایجاد هماهنگی بین بخش های بازاریابی، مهندسی، ساخت، توزیع و فروش به چیزی بیش از تمایل، خواست و یا مدیریت تشویقی نیاز دارد.

به عبارت دیگر برای دستیابی به ائتلافی مناسب در سازمان، باید خرده فرهنگ های هر یک از گروههای کاری و نیز چگونگی فرایندهای بین گروهی را شناخت، تا از این رهگذر بتوان علی رغم وجود موانع سخت خرده فرهنگ ها، حسن همکاری و روابط سازمانی را بهبود بخشید.

در سازمان ها تجزیه و تحلیل فرهنگی برای شناخت و درک و تأثیر متقابل سازمان و تکنولوژی یک ضرورت است.

در سازمان هر تکنولوژی جدید معمولاً بازتابی از یک فرهنگ حرفه ای است که بر اساس مجموعه ای از ابزارها و مفاهیم ناب علمی و مهندسی شناخته می شود. خرده فرهنگ های حرفه ای که نمادی از مفاهیم جدید هستند، دارای دو وجه داخلی و خارجی هستند؛ وجه داخلی آن، بخش های مختلف سازمان را در بر می گیرد و وجه خارجی آن، در قالب فروشندگان و مجامع آکادمیک وجود دارد. (شاین، نوزنجانی و نجفی، ۱۳۸۳: ۶).

یکی دیگر از ضرورت های مطالعه فرهنگ، مدیریت در وادی مرزهای ملی و منطقه ای است، در ادبیات مدیریت همان طور که از مفاهیم فرهنگ برای شناخت پدیده های فرهنگی در داخل سازمان ها استفاده می شود، از این موضوع برای تحلیل روابط کشوری و منطقه ای نیز استفاده می شود، چون امروزه بسیاری از سازمان ها در چارچوب قراردادهای بین المللی، روابط با متحدان استراتژیک، تلفیق

سازمان ها و نیز تملک سازمان ها خارجی با سایر ملل و فرهنگ ها کار می کنند. مدیران سازمان ها همواره کار در خارج از این چنین مرزهایی را دشوار می دانستند، از این رو اخیرا پژوهشگران و مشاوران مدیریت تلاش کرده اند تا مفاهیم و دیدگاههای مرتبطی را توسعه دهند تا از این رهگذر مدیران را در تحلیل و حل مشکلات فرا سازمانی و فرا ملی یاری دهند. (همان منبع، ۱۳۸۳: ۷).

همچنین، فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می تواند بر رفتار عملکرد اعضای سازمان داشته باشد. نقش مهمی در کنترل درونی و رفتارهای کارکنان و پیشگیری از رفتارهای نامطلوب دارد. (محمودی، ۱۳۸۴: ۳۵).

سازمان ها مثل افراد دارای شخصیت می باشند و لذا قالب شخصیتی سازمان را فرهنگ سازمان گویند. به عبارت دیگر نسبت فرهنگ به سازمان مانند شخصیت است به فرد. به طور کلی فرهنگ سازمانی یک ادراک است که افراد از سازمان دارند. فرهنگ سازمان چیزی است که در سازمان وجود دارد نه در افراد. آن صفات ویژه ای است که به سازمان اختصاص دارد و نمایانگر مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می کند. (کجوری، ۱۳۸۳: ۱۵۳).

امروزه اعتقاد بر این است که افراد مهمترین منبع و ثروت یک شرکت هستند و طریقه مدیریت به آنها مستقیما از طریق گزارشات کامپیوتری نیست. بلکه با پیگیری سرنخ های فرهنگی می توان به این مقصود رسید. یک فرهنگ قوی اهرم نیرومندی است برای هدایت رفتار و به مستخدمین کمک می کند کار خود را حداقل در دو بعد بهتر انجام دهند.

الف- یک فرهنگ قدرتمند افراد را قادر می سازد که درباره آنچه انجام می دهند احساس بهتری داشته باشند. بنابراین رغبت بیشتری به پرکاری خواهند داشت. کشورهای در حال توسعه در راه رسیدن به اهداف توسعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، و... صرف نثر از مسایل و دشواری های فناوری با نوعی فرهنگ ضعیف مواجه هستند. (مهربان، ۱۳۸۳: ۴۳).

سازمان های موفق فرهنگ های قدرتمندی دارند که باعث جذب، نگهداری و اعطای پاداش به افرادی می شود که در رسیدن به اهداف سازمانی نقش دارند. یکی از مهمترین وظایف مدیریت شکل دادن به ارزش های فرهنگی است. مدیران مؤثر از نمادها، عقاید و آداب و رسوم فرهنگ استفاده

می‌کنند تا به اهداف برسند، افراد را انگیزه دهند و وفاداری طولانی مدت آنها را تضمین کنند.
(شکاری، ۱۳۸۱: ۲۵).

۲-۳ مفهوم فرهنگ

واژه فرهنگ مشتق از ریشه پهلوی فرهنگ^۱ مرکب از فر (پیشوند) و هنگ (از ریشه thang اوستایی) است به معنای ادب و تربیت که با واژه کالچر^۲ در زبان‌های انگلیسی و فرانسوی مفهومی نزدیک دارد. واژه کالچر نخستین بار در قرون یازدهم میلادی در اروپا ابداع و به دو معنا به کار برده شده: نخست به عنوان مراسم دینی و دوم به تعبیر کشت و زرع بر زمین. در حال حاضر کالچر در فرهنگهای اروپایی به معنای دوم یعنی کشت و زرع نیز کار می‌رود. اما اندیشمندان و هنرمندان عصر رنسانس برای اولین بار واژه کالچر را در بعد معنوی‌اش به معنای فرهنگ به کار گرفتند.

پس در واقع لفظ فرهنگ در عصر روشنگری، محتوا فلسفی و علمی خود را یافت، به همین دلیل در دایرةالمعارف دیدرو و دالامیر از فرهنگ علوم،^۳ فرهنگ هنرها^۴ و فرهنگ ادبیات^۵ صحبت می‌شود. بنابراین فلاسفه و اندیشمندان عصر روشنگری، فرهنگ را جز به معنای زراعت و کشتکاری به کار می‌برند.

فرهنگ بیانگر موضعی معنوی و فکری است که با پژوهش و مطالعه در پدیده‌های طبیعی و اجتماعی قوای ذهنی انسان را تقویت می‌کند و گسترش و رشد می‌دهد. به عبارت دیگر فرهنگ در اندیشه عصر روشنگری به معنای آموزش و پرورش روح و اندیشه بشر است. به همین جهت، فیلسوفان و اندیشمندان آن دوران اروپا مفهوم فرهنگ و مقوله آموزش را مکمل یکدیگر می‌دانند. به عنوان مثال، از دیدگاه فیلسوفانی چون هابز و جان لاک هدف فرهنگ آموزش و پرورش ذهن انسان آشنایی او با اندیشه اعتقادی است، از این رو، در نظام فکری این اندیشمندان منظور از انسان با فرهنگ، فردی است که از اندیشه انتقادی و نیروی داوری و سنجش برخوردار باشد. (جهان بگلو، ۱۳۷۳: ۳۴ - ۳۷).

^۱ - Frahang

^۲ - Culture

^۳ - Science

^۴ - Arts culture

^۵ - Litratat culture

پس از سالهای میانی قرن هجدهم (۱۷۵۰) فرهنگ به معنای دسته‌ای از صفات و آفرورده‌های خاص جوامع انسانی اشارت دارد که فراتنی است و با سازوکارهایی (مکانیسم‌هایی) جز ساز و کارهای وراثت زیستی انتقال‌پذیرند و ویژگی خاص نوع بشر در انباشتگی اجتماعی چنین صفاتی است. تعریف واژه فرهنگ که توسط تایلور در سال ۱۸۷۱ به عنوان نخستین تعریف رسمی و صریح ارائه گردید، بر اساس این معناست که این اصطلاح در میان جوامع علمی به کندی پذیرفته شد.

در سال ۱۹۲۹ این مفهوم علمی یا تایلوری از فرهنگ، نخستین بار بدون کم و کاستی به واژه‌نامه و بستر راه یافت. در سال ۱۹۳۳ (قریب به شصت سال بعد) واژه‌نامه آکسفورد به اصطلاح تایلور در پیوست خود اینگونه اشاره می‌کند. فرهنگ مجموعه‌ای از آداب و رسوم و اعتقادات، استعدادها، هنر، مذهب، اخلاق و قوانین (ابزاری و دلوی، ۱۳۸۵: ۹)

در مجموع از سال ۱۹۵۲ واژه فرهنگ در علم، معنای جدید و خاصی به خود گرفت (گاهی مشترک با تمدن) که در قالب تعاریف متعدد بیان شده است (حبیبی، ۱۳۷۹: ۱۴ - ۱۳) در بخش بعدی به این تعاریف اشاره می‌گردد.

۲-۴ تعاریف فرهنگ

برای فرهنگ تعاریف متعددی آورده شده است که در اینجا به برخی از آنها اشاره شده است: در لغتنامه دهخدا فرهنگ چنین تعریف می‌شود: فرهنگ مرکب از «فر» که پیشاوند است و «هنگ» که از ریشه «تنگ» اوستایی به معنی کشیدن و فرهیختن و فرهنگ هر دو مطابق است با ریشه ادوکاودور در لاتینی که به معنی کشیدن و نیز به معنی تعلیم و تربیت است... (دهخدا شماره حرف «ف»: ۲۲۸).

در فرهنگ فارسی معین نیز فرهنگ با کلمات زیر تعریف می‌شود: ادب و تربیت، دانش، علم معرفت و مجموعه آداب و رسوم (معین حرف ف) در زبان لاتینی نیز culture از کلمه cultivate به معنی پرورش گیاهان و زمین و به معنی وسیعتر پرورش، رشد و نمو آداب، رسوم و قواعد یک ملت است. (رفیع‌پور، ۱۳۸۰: ۲۹۵).

تعاریف بسیاری برای فرهنگ اراده شده است. به عنوان مثال کروبر و کوکمون ۱۶۴ تعریف مختلف گزارش کرده‌اند. در اینجا به چند تعریف از فرهنگ می‌پردازیم: فرهنگ شامل تمامی محتوای فکری و ارزشی که زندگی انسانی را از زندگی حیوانی متمایز و برجسته

می‌سازد می‌باشد و این خانواده، اقتصاد، تکنیک، دولت، سیستم دفاعی،... را نیز دربرمی‌گیرد (Martin, 1976: 482).

براون فرهنگ را فرایندی می‌داند که از راه آن در یک گروه یا طبقه اجتماعی معین، زبان، باورها، گمانها، پسندها، دانش، چیره‌دستی‌ها و انواع عرف‌ها دست به دست از شخصی به شخص دیگر و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. (آشوری، ۱۳۸۰: ۵۴).

پارسونز فرهنگ را عبارت می‌داند از الگوهایی که به رفتارها و فرآورده‌های کنش بشری مربوط است و می‌تواند به ارث برسد، یعنی بی‌دخالت ژن‌های بیولوژیک از نسلی به نسل دیگر داده شود. (همان منبع)

مالینوفسکی فرهنگ را دربردارنده همه عناصری که برای برآوردن نیازها شکل گرفته‌اند. فرهنگ کلیت یکپارچه‌ای دربرگیرنده ابزارها و کالاهای مصرفی، ویژگی‌های اساسی گروه‌های اجتماعی گوناگون و پیشه‌ها، باورها و رسم‌های بشری است. (کوش، ۱۳۸۱: ۵۴)

فرهنگ الگویی از ارزشها، باورها، آداب، سنتها، دانش، زبان، جهان‌بینی، تلقی‌ها، نگرش و نحوه زندگی مردمان در جامعه می‌باشد. (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۷).

فرهنگ یک گروه به عنوان قواعد و قوانینی توافق شده برای تعامل در موقعیت‌های مختلف و همچنین ابزاری برای حل مشکلات عام و فراگیر به شیوه‌ای خاص که منطبق با نیازهای بومی باشد تعریف شده است. از فرهنگ همچنین به عنوان برنامه‌ریزی دسته‌جمعی برای فکر و اندیشه اعضای یک گروه که خود منبعث از مفروضات، ادراکات، الگوهای اندیشیدن، هنجارها و ارزش‌هاست یاد شده و ارزش‌ها در قالب تمایلات ترجیحی افراد در مقایسه با دیگران تعریف شده است.

افراد ارزش‌ها را به عنوان بخشی از فرایند عمومی اجتماعی شدن که در جریان رشد یک کشور، منطقه یا خانواده اتفاق می‌افتد کسب می‌کنند. ارزش‌ها با فرهنگ ملی یک کشور به عنوان مرزهایی که در درون آن، تعامل با دیگران و جامعه‌پذیری تشویق می‌شود مرتبط است. (کرک - براید، ۱۳۸۳: ۲۶).

تعریف رسمی فرهنگ

الگویی از مفروضات مشترک که گروه را فرامی‌گیرد؛ به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را حل می‌کند، و به سبب عملکرد و تأثیر خویش معتبر دانسته می‌شود و از این

جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات، به اعضای جدید گروه آموزش و یاد داده می‌شود. (شاین، بوزنجانی و نجفی: ۱۳۸۳: ۳۰).

۲-۵ ویژگیهای عمومی فرهنگ

با وجود گوناگونی و تنوع فرهنگها، همه فرهنگها دارای ویژگیهای مشترکی می‌باشند که این ویژگیها از این قرار هستند.

۱- فرهنگ آموختنی است: فرهنگ خصوصیات غریزی و ذاتی نیست و نمی‌توان آن را از راه زیستی به دیگران منتقل کرد به عبارت دیگر انسان هیچ‌گونه الگوی رفتاری پیچیده‌ای که ذاتی باشد ندارد. فرهنگ از مجموعه‌ای از عاداتها پدید می‌آید. بنابراین به دلیل فرهنگ پدیده‌ای آموختنی است، باید پیرو قانون یادگیری باشد، و بر آن پایه می‌توان نوعی از همگونی و هم‌نواختی را در همه فرهنگها طبیعی به شمار آورد.

۲- فرهنگ آموخته می‌شود: همه جانوران توانائی یادگیری دارند ولی تنها انسان می‌تواند سرمایه‌ای چشمگیری از عاداتهای آموخته شده خود را به فرزندانش منتقل سازد و در این فرآیند آموزش و یادگیری انسان به سبب برخورداری از عامل زبان بر جانوران برتری آشکاری دارد. از این رو زبان در پدیدآوردن فرهنگ نقش عمده‌ای دارد.

۳- فرهنگ اجتماعی است: عاداتهای فرهنگی نه تنها آموخته می‌شود و در طول زمان به دیگران منتقل می‌شوند بلکه ریشه‌های اجتماعی دارند و شماری از مردم در گروه‌ها و جامعه‌ای که زندگی می‌کنند در آن شریک هستند و بر پایه همین ریشه اجتماعی نوعی هم‌نواختی و همگونی نسبی در آن به چشم می‌خورد. عاداتهایی که اعضای یک گروه اجتماعی در آنها شریک هستند، فرهنگ آن گروه را پدید می‌آورند. به گفته «مالینوفسکی» فرهنگ انسان را از فرد بودن به گروه اجتماعی بالا می‌برد و به گروه پیوستگی و دوام نامحدود می‌بخشد.

۴- فرهنگ پدیده‌ای ذهنی و تصویری است: تا اندازه زیادی عاداتهای گروهی که فرهنگ از آنها پدید می‌آید به صورت هنجارها یا الگوهای رفتار آرمانی، ذهنی می‌شوند یا در کلام می‌آیند و بنابراین تا اندازه‌ای سودمند است که فرهنگ را یک پدیده ذهنی و نمادی بدانیم و یک عنصر آن را اندیشه مقبول سنتی به شمار آوریم که از سوی اعضای گروه یا پاره‌گروه‌ها پذیرفته می‌شود. (همان منبع)

۵- فرهنگ خشنودی بخش است: فرهنگ از عادت‌ها ساخته شده است، و عادت‌ها تا زمانی که خشنودی می‌آفرینند، پایدار می‌مانند. خشنودی و کامیابی، عادت‌ها را نیرو می‌بخشد و آنها را پایدار می‌سازد و ناکامی ناگزیر، به نابودی و از میان رفتن آنها می‌شود. از این رو، عناصر فرهنگ تنها تا زمانی که به افراد یک جامعه یک خشنودی نهایی می‌بخشند، نوعی چیرگی دلپسند، لذت بر رنج فراهم می‌آورند، می‌توانند پایدار بمانند. بدین جهت عامل بنیادی در رفتار عادی خاستگاه یا سرچشمه رفتار نیست، بلکه پی‌آمد و پایان آن است.

۶- فرهنگ سازگاری می‌یابد: فرهنگ دگرگون می‌شود و فرآیند دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است. فرهنگ گرایش به آن دارد تا با خواسته‌های زیستی و روانی انسانی سازگاری یابد. در حالی که اوضاع زندگی دگرگون می‌شود، شکل‌های سنتی از فراهم آوردن خشنودی نهایی باز می‌مانند و از میان برداشته می‌شوند، نیازهای تازه پدید می‌آیند یا ادراک می‌شوند و سازگاری‌های فرهنگی در برابر آنها حاصل می‌شوند.

۷- فرهنگ بیگانه ساز است: به عنوان یک پدیده فراگرد سازگاری، عناصر هر فرهنگ گرایش به آن دارند تا پیکری یکپارچه و به هم تافته و سازگار پدید آورند. یکپارچه‌سازی به زمان نیاز دارد و پیش از آنکه یک فراگرد سازگاری کامل گردد، دگرگونی‌های دیگر پدید می‌آید و در نتیجه همواره چیزی به نام «پس ماندگی فرهنگی» تحقق پیدا می‌کند. (طوسی، ۱۳۷۲: ۹-۶)

۲-۶ تعاریف فرهنگ سازمانی

تعاریف متفاوتی برای فرهنگ سازمانی ارائه شده است که در ذیل چند نمونه آن آورده شده است: فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه‌وارد آموزش داده می‌شود. (دفت ۱۳۷۴: ۶۲۱).

سازمان را می‌توان به عنوان یک پدیده فرهنگی در نظر گرفت. اگر فرهنگ را الگویی از ارزشها، باورها، آداب، سنتها، دانش، زبان، جهان‌بینی، تلقی‌ها، نگرش‌ها و نحوه زندگی مردمان در هر جامعه فرض کنیم سازمان نیز یک خرده فرهنگ یا جزئی از فرهنگ خواهد بود. هر سازمانی دارای فرهنگ خاص است که اگر چه از فرهنگ جامعه نشأت گرفته اما خصوصیات سازمان نیز در آن اثر نهاده و یک

فرهنگ ویژه را ایجاد کرده است. فرهنگ هر سازمان مینیاتوری از فرهنگ جامعه است، اما دقیقاً فرهنگ جامعه نیست. در درون سازمان درست همانند یک جامعه هنجارهای رفتاری خاصی حاکم است. ارزش‌ها و معیارهای ویژه‌ای وجود دارد و باورها و تلفی‌های مشخصی نسبت به امور در جریان است. (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۷).

فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات بنیادی است که بر اثر اندوختن تجربه از دشواریها، سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی معین آفریده، کشف یا پرورده شده است. این الگو چنان به خوبی به کار برده شده است که آن را در پیوند با آن دشواریها معتبر دانسته، در نتیجه آن را به عنوان شیوه درست ادراک کردن، اندیشیدن و احساس کردن به اعضای جدید گروه می‌آموزند. (طوسی ۱۳۷۲: ۱۵۴).

فرهنگ سازمانی به سیستمی از معانی مشترک که به وسیله اعضای یک سازمان حفظ می‌شود و یک سازمان را از سازمانهای دیگر جدا می‌کند، اطلاق می‌شود. این سیستم از معانی مشترک و مجموعه‌ای از ویژگی‌های کلیدی تشکیل شده است که سازمان برای آن ارزش قائل است. (رابینز ۱۹۹۳: ۶۰۲).

فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همچنین این ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک هستند از مجموعه‌ای ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. (رابینز، پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۰۵۹).

دنيسون عقیده دارد، فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کنند. علاوه بر آن، هم‌ارزش‌ها و باورها و هم‌نظام مدیریتی، باعث تقویت آن اصول اولیه می‌گردند. این اصول و ارزش‌ها ماندگارند؛ زیرا برای اعضای سازمان، حاوی معانی و مفاهیم خاصی هستند. وی معتقد است که پیام و برداشت فرهنگ سازمانی به طور نزدیکی با استراتژی‌های سازمانی مرتبط هستند و تأثیر بسیار زیادی بر افرادی که در سازمان کار می‌کنند دارند.

دنيسون بيان مي‌دارد فرهنگ به آساني قابل رؤيت و تماس نيستف اما به گونه‌اي با اهميت افراد سازمان آن را به خوبي مي‌شناسند و قانون فرهنگ از هر قانون ديگري قوي‌تر است. در بسياري از سازمان ها اين مهم‌ترين پيام و برداشت از فرهنگ است. (۳۱ - ۱: ۲۰۰۰ و Denison).

همه اين تعاريف و بسياري از تعاريف ديگر كه در اين مجال ذكر نشده‌اند علي‌رغم تفاوت‌ها داراي يك مفهوم مركزي هستند و آن اينكه: فرهنگ سازماني مجموعه‌اي از سيستم‌هاي اشتراك مفاهيم و ارزش‌گذاري سازماني است كه هم به رفتارها و نگرش‌هاي اعضاي سازمان شكل مي‌دهند و هم خروجي‌ها تكنولوجييك سازمان و عملكرد كلي سازمان را كنترل مي‌كنند. (منوريان و همكاران، ۱۳۸۷: ۱۹).

۲-۷ اجزاي تشكيل دهنده فرهنگ سازماني

يك سيستم كه اعضاي آن داراي استنباط مشترك از آن هستند. از مجموعه ويژگي‌هاي اصلي تشكيل شده است كه سازمان به آنها ارجح مي‌نهد يا براي آنها ارزش قائل است. چنين به نظر مي‌رسد كه هفت ويژگي وجود دارد كه در مجموع معرف و نمايانگر عصاره فرهنگ سازماني هستند. اين ويژگي‌ها عبارتند از:

- ۱- نوآوري و خطرپذيري: ميزاني كه كاركنان تشويق به نوآوري و خطرپذيري مي‌شوند.
- ۲- توجه به جزئيات: ميزاني كه كاركنان بايد به جزئيات بپردازند، دقيق باشند و كارها را تجزيه و تحليل نمايند.
- ۳- توجه به ره‌آوردها: ميزاني كه مديريت بايد به نتيجه دستاوردها توجه كند (و نه به شيوه‌هاي اجزائي كه به اين نتيجه‌ها انجاميده است)
- ۴- توجه به اعضاي سازمان: ميزان توجهي كه مديريت (به هنگام تصميم‌گيري و مشاركت دادن افراد) به اعضاي سازمان نشان مي‌دهد.
- ۵- توجه به تيم: ميزاني كه كارها و فعاليتها حول محور تيم (و نه افراد) متمرکز شده است.
- ۶- جاه‌طلبي: ميزاني يا درجه‌اي كه افراد و اعضاي سازمان بلندپرواز و جاه‌طلب هستند.
- ۷- پايداري: ميزان يا درجه‌اي كه سازمان بر حفظ وضع موجود تأكيد مي‌كند (كه اين روند با رشد و پيشرفت مغاير است).

هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی قرار می‌گیرند که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می‌شود. بنابراین، چنانچه فرهنگ سازمانی از زاویه این هفت ویژگی مورد توجه قرار گیرد. تصویر کاملی از آن بدست می‌آید. این تصویر به صورت اساس یا مبنایی درمی‌آید که منعکس‌کننده نوع احساسات، استنباط مشترک آنان، شیوه انجام امور و نوع رفتار آنهاست (رابینز، پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۰۶۰ - ۱۰۵۹).

۲-۸ سطوح فرهنگ سازمانی

برخی از جنبه‌های فرهنگ سازمانی از قبیل رفتار فردی و ارزش‌های گروهی قابل رؤیت هستند. سخت‌کوشی در کار، لباس پوشیدن به طرز محافظه‌کارانه و یا برخورد دوستانه با مشتریان به عنوان مثال‌هایی از ابعاد قابل رؤیت فرهنگ سازمانی می‌باشند. سایر ابعاد فرهنگ به سختی قابل هستند. نمونه‌هایی از این سطح کمتر آشکار فرهنگ عبارتند از: «اهمیت انجام کارها در بار اول»، «صداقت و اخلاقی در تمامی ارتباطات متقابل»، «فراتر از حد انتظار مشتریان عمل کردن» و... (Denison, ۲۰۰۰: ۳۷۶ - ۳۴۷).

ادگار شاین سطوحی را که فرهنگ می‌تواند از رهگذر آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در شکل ۱ - ۲ نشان داده است. (شاین، بوزنجانی و نجفی، ۱۳۸۳: ۵۲ - ۳۸).

اولویت من بر «مفروضات اساسی» است، زیرا به این مفروضات با دیده احترام نگریسته می‌شود و به منزله امری معامله‌نشدنی با آن رفتار می‌شود. ارزشها می‌توانند مورد بحث و گفتگو قرار گیرند و مردم می‌توانند درباره آنها به توافق برسند یا نرسند. مفروضات اساسی آن قدر مورد توجه و احترام هستند که اگر کسی به آنها اعتقاد نداشته باشد به منزله فردی دیوانه تلقی و خودبه‌خود طرد می‌شود. سطوحی که فرهنگ می‌تواند از رهگذر آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد، در نمودار (۲-۱) نشان داده شده است.



نمودار (۱-۲) سطوح فرهنگ (شاین، بوزنجانی و نجفی، ۱۳۸۳: ۵۲ - ۳۸).

۲-۸-۱-۸-۲ مصنوعات

در سطح بیرونی، مصنوعات یا دست ساخته ها قرار دارد که شامل پدیده هایی می شود که دیده می شود، شنیده می شود و احساس می شود، هنگامی که فرد به یک گروه جدید دارای یک فرهنگ ناآشنا وارد می شود. این مصنوعات شامل محصولات قابل رؤیت گروه از قبیل موارد زیر می گردد: معماری (ساختمان)، محیط فیزیکی، زبان، تکنولوژی و محصولات، خلاقیت های هنری، سبک زندگی آنها آن طور که در پوشش و لباس آنها شکل می گیرد، شیوه های معرفی و آدرس دهی، نمایشهای احساسی و عاطفی، افسانه ها و داستانهای گفته شده درباره سازمان، فهرست ارزشهای منتشر شده، تشریفات، جشنها و مراسم قابل مشاهده و غیره. این سطح به سبب اهداف تجزیه و تحلیل فرهنگی، همچنین شامل آن گونه رفتار آشکار گروه و فرآیندهای سازمانی می شود که چنین رفتارهایی در آن معمول و رایج است. مهمترین نکته در خصوص این سطح فرهنگ است که مشاهده آن آسان و کشف رمز آن بسیار مشکل است. مصریان و اقوام مایایی ساکن مکزیک هر دو اهرام بسیار دیدنی و بزرگ می ساختند. اما

مفهوم اهرام در هر فرهنگی بسیار متفاوت بود. در یک فرهنگ آرامگاه و در فرهنگ دیگر هم معبد هم آرامگاه مورد نظر بود. به عبارت دیگر، مشاهده‌گر می‌تواند شرح دهد که چه چیز می‌بیند و احساس می‌کند اما نمی‌تواند از این مسئله به تنهایی بفهمد که این چیزها در یک گروه معین چه معنایی دارد یا اینکه آیا آنها حتی مفروضات بنیادی مهمی را منعکس می‌سازند یا خیر. از طرف دیگر هم مکتب فکری استدلال می‌کند که پاسخ شخصی فرد به مصنوعات فیزیکی مثل ساختمانها و شیوه چیدن وسایل دفتری می‌تواند به سمت شناسایی تصویرهای اصلی و استعاره‌های بنیادینی هدایت شود که عمیقترین سطح فرهنگ را منعکس می‌کند. (گاگلیاردی، ۱۹۹۰)

این امر به خصوص در صورتی درست خواهد بود که سازمانی که فرد در حال کشف فرهنگ آن است، همان فرهنگ بزرگی را داشته باشد که پژوهشگر داراست. مشکل این است که نمادها مبهم‌اند و فرد تنها می‌تواند بینش و نگرش خود را در مورد منظور و مفاهیم احتمالی برخی چیزها بیازماید؛ در صورتی که او این فرهنگ را در سطح ارزشهای آن و مفروضات اساسی‌اش نیز تجربه کرده‌اند.

این مسئله بویژه خطرناک است اگر تلاش شود که مفروضات بنیادی تنها از مصنوعات استنباط و استخراج شود زیرا تفسیر و تعبیر هر فرد به ناچار تصورات ذهنی او از احساسات و عکس‌العمل‌های خود اوست. برای مثال اگر فردی زمینه فکری‌اش مبتنی بر این فرضیه باشد که عدم رسمیت یعنی در اطراف پرسه‌زدن و کار نکردن؛ هنگامی که او یک سازمان سست‌بنیاد و بسیار غیررسمی را مشاهده کند، ممکن است آن را ناکارا و بی‌کفایت بینگارد. متقابلاً اگر تجربه فردی او مبتنی بر این فرضیه باشد که رسمیت یعنی بوروکراسی و تشریفات اداری و ظاهرگرایی؛ هنگامی که یک سازمان بسیار رسمی را ببیند، ممکن است آن را نشانه‌نداشتن ظرفیت ابتکار و نوآوری تلقی نماید.

هر بخشی از زندگی گروهی، مصنوعات را تولید می‌کند که مشکل طبقه‌بندی را ایجاد می‌نماید. در تعبیر و گزارش توصیفات فرهنگی، فرد اغلب متوجه می‌شود که مشاهده‌گرهای مختلف برای گزارش انواع مصنوعات مختلف انتخاب می‌شوند؛ که این امر به توصیف‌های غیرقابل مقایسه منجر می‌شود. مردم‌شناسان، سیستمهای طبقه‌بندی را توسعه داده‌اند اما این سیستم‌ها آن قدر گسترده و مفصل هستند که تمیز و تشخیص جوهره فرهنگی مشکل می‌شود.

اگر مشاهده‌گر در گروه به مدت کافی زندگی کند، معانی مصنوعات به تدریج برایش آشکار می‌شود. از این رو اگر بخواهد سریعتر به این سطح از درک دست یابد، می‌تواند تلاش کند ارزشهای حمایت شده، هنجارها و مقرراتی که اصول عملی روزمره را فراهم می‌کند و اعضای گروه رفتارشان را از آن طریق هدایت می‌کنند، تجزیه و تحلیل نماید. این نوع پژوهش و بررسی‌ها ما را به سطح بعدی تحلیل فرهنگی هدایت می‌کند. (همان منبع: ۴۱).

۲-۸-۲ ارزش‌های حمایت شده

گروه یادگیری نهایتاً، ارزش‌های اصولی خود را منعکس می‌سازد؛ یعنی درک هر فرد از اینکه چه چیزی باید باشد جدا از آن که چه هست. هنگامی که گروهی برای اولین بار شکل می‌گیرد و یا زمانی که با یک وظیفه، موضوع یا مشکل جدید مواجه می‌شود، اولین راه حل پیشنهاد شده برای برخورد با آنف برخی از مفروضات فرد را درباره اینکه چه چیزی درست یا غلط است و یا چه کاری خواهد شد یا نخواهد شد، منعکس می‌کند.

افرادی در این مسئله پیروز می‌شوند که بتوانند بر گروه تأثیر بگذارند تا راه حل معینی را برای حل مشکل بیابند؛ این افراد بعدها به منزله رهبران یا بنیانگذاران شناخته می‌شوند؛ اما این گروه هنوز به منزله یک گروه، به دانش مشترکی دست نیافته است. زیرا تاکنون اقدام مشترک معمولی را در پاسخ به مشکل جدید انجام نداده است. بنابراین هر قدر پیشنهاد مطرح شود تنها می‌تواند جایگاه یک ارزش را از نظر گروه داشته باشد، بدون در نظر گرفتن اینکه پیشنهاددهنده با چه شدتی ممکن است معتقد باشد که او در حال بیان حقیقت ثابت شده مطلق است. تا زمانی که گروه اقدامات مشترکی را اتخاذ کند و اعضای آن با هم حاصل و نتیجه آن اقدام را مشاهده کنند، مبنای مشترکی برای تعیین اینکه چه چیزی حقیقی و واقعی است وجود ندارد.

برای مثال، اگر در یک مؤسسه تجاری جوان میزان فروش، شروع به کاهش کند، مدیر ممکن است بگوید «ما باید تبلیغات را افزایش دهیم» زیرا اعتقاد او این است که تبلیغات همیشه فروش را بالا می‌برد. این گروه که هرگز در گذشته تجربه‌ای در این زمینه نداشته است، این ادعا را ارزش‌های آن مدیر خواهد شناخت؛ «او معتقد است هنگامی که کسی دچار مشکل می‌شود، افزایش تبلیغات اقدام خوبی خواهد

بود.» بنابراین آنچه که رهبر مؤسسه در ابتدا مطرح می‌کند هیچ جایگاهی نمی‌تواند داشته باشد به جز ارزشی که بایستی مورد سؤال، بحث و چالش و آزمون قرار گیرد.

اگر مدیر، گروه را متقاعد سازد که بر اساس اعتقاد او عمل نماید و اگر این راه حل جواب بدهد و گروه درک مشترکی از آن موفقیت داشته باشد، آن گاه این ارزش شناخته شده که تبلیغات «خوب است»، به تدریج فرآیند دگرگون‌سازی شناختی را آغاز می‌کند. در ابتدا این ارزش به ارزشی مشترک یا اعتقاد مشترک و در آخر به یک مفروض مشترک تبدیل خواهد شد (اگر اقدامات بر مبنای آن به طور موفق پیش رود). در صورتی که این فرآیند تبدیل شود و انتقال رخ بدهد البته تنها در صورتی رخ می‌دهد، که راه حل ارائه شده کارکرد داشته باشد و در آن صورت با رساندن این مطلب که این روش با مفهومی وسیع‌تر، روشی صحیح است و باید تصویر دقیقی از واقعیت را منعکس کند. اعضای گروه مایل هستند فراموش کنند که آنها در اصل مطمئن نبودند و اینکه روش کار ارائه شده قبلی مورد چالش و مقابله قرار گرفته بود.

همه ارزشها چنین تبدیلی را نمی‌پذیرند. قبل از هر چیزی راه حل مبتنی بر پایه ارزش معین ممکن است قابل اعتماد عمل نکند. تنها ارزشهایی که نسبت به اعتبار فیزیکی و اجتماعی حساس و تأثیر پذیرند و در حل مشکلات گروه به طور قابل اعتمادی پیش می‌روند به مفروضات تبدیل خواهند شد. دوم اینکه حوزه‌های ارزشی که با عناصر کمتر قابل کنترل محیطی یا با موضوعات زیبایی‌شناختی یا اخلاقی سروکار دارند ممکن است به هیچ وجه قابل آزمایش نباشند. در چنین مواردی توافق عامه، از طریق تصدیق اجتماعی ممکن است، اما به طور خودکار انجام نمی‌شود.

منظورم از تصدیق اجتماعی این است که ارزشهای معین تنها از طریق تجربه اجتماعی مشترک گروه تثبیت و تأیید می‌شوند. چنین ارزشهایی به طور نمونه روابط درونی گروه را دربر می‌گیرد، در حالی که آزمایش این مطلب که آیا این ارزشها کارکرد دارند یا خیر بدین ترتیب است که اعضای آزاد و مشتاق و راحت زمانی که با این ارزشها سروکار دارند، چگونه رفتار می‌کنند. اعتبار اجتماعی برای آن ارزشهای گسترده‌تری که شامل روابط با محیط می‌شوند اما حالت غیرقابل آزمایشی دارند، مثل دین، اخلاقیات و علوم زیبایی‌شناسی نیز به کار می‌رود.

در این حوزه‌ها گروه می‌آموزد که چنین ارزش‌های خاصی، همان‌طور که در ابتدا به وسیله پیامبران، بنیانگذاران و رهبران گسترش و ترویج یافته‌اند، با درک و کاهش عدم اطمینان در حوزه‌های اساسی، کارکردهای گروهی، به کار می‌رود و در حالی که آن ارزشها کارکرد خودشان را دارند، به تدریج به مفروضات غیرقابل بحثی تبدیل می‌شوند که از طرف مجموعه‌های جداگانه‌ای از باورها، نرم‌ها و قواعد عملی رفتار حمایت می‌شوند.

باورهای برگرفته شده و قواعد اخلاقی، به طور خودآگاه باقی می‌مانند و به طور مشخص تفکیک می‌شوند، زیرا آنها نقش اصول اخلاقی و هنجاری را برای اعضای هدایت‌گر گروه ایفا می‌کنند و به آنها در اینکه چگونه با موقعیت‌های کلیدی معین برخورد کنند و نیز در آموزش چگونگی رفتار اعضای جدید کمک می‌کنند.

مجموعه‌ای از ارزشها که در ایدئولوژی یا فلسفه سازمانی نهادینه می‌شوند نیز بدین روش می‌توانند به منزله یک مجموعه راهنما و طریقه‌ای برای برخورد با عدم قطعیت وقایعی که در ذات خود غیرقابل کنترل و یا مشکل هستند، خدمت کنند.

ارزشها در این سطح خودآگاه بیشتر رفتارهایی را پیش‌بینی خواهند کرد که در سطح ظاهر می‌تواند مشاهده شود. اما اگر آن ارزشها مبتنی بر یادگیری قبلی نباشند تنها ممکن است آنچه را که آرگریس و شوون (۱۹۸۷) ارزشهای حمایت شده نامیده‌اند، منعکس نمایند که به خوبی پیش‌بینی می‌کنند که افراد در موقعیتهای مختلف چه خواهند گفت اما ممکن است مغایر با آن چیزی باشد که آنها واقعا در موقعیتهایی انجام خواهند داد که آن ارزشها در حقیقت باید به کار روند. از این رو هر شرکت ممکن است بگوید که برای افراد ارزش قائل است و برای محصولاتش قائل به استانداردهایی با کیفیت بالاست، اما سابقه‌اش در آن مورد ممکن است متناقض با گفته‌هایش باشد.

اگر ارزشهای حمایت شده منطبقا با مفروضات بنیادی سازگار باشند، در آن صورت بیان (تبیین) آن ارزشها به فلسفه عملیاتی می‌تواند در متحد و هماهنگ کردن گروه مفید باشد که به منزله منبع تعیین هویت و هسته مأموریت و فلسفه وجودی خدمت می‌کند. اما در تجزیه و تحلیل ارزشها فرد باید دقیقا بین آنهایی که با مفروضات بنیادی سازگارند و آنهایی که در مفهوم یا منطبق با اصول عقلانی‌اند یا تنها آمال و آرزوهایی برای آینده هستند، تفاوت قائل شود.

اغلب چنین فهرستی از ارزشها به منزله الگو و راهنما قرار نمی‌گیرد، گاهی اوقات آنها حتی به طور چند جانبه با هم متناقض‌اند و غالباً با رفتار مشاهده شده ناسازگارند. حوزه‌های وسیعی از رفتار هستند که اغلب دست نخورده باقی می‌مانند و این احساس را در ما پدید می‌آورند که ما تنها بخش کوچکی از فرهنگ را درک می‌کنیم، اما با وجود آن که چنین فرهنگی را در دسترس داریم، عمل نمی‌کنیم. برای درک سطح عمیق‌تر فرهنگ و تفسیر این الگوها و پیش‌بینی درست رفتار آینده، باید مقوله مفروضات اساسی را کاملتر درک کنیم. (همان منبع: ۴۴).

۲-۸-۳ مفروضات اساسی (پایه‌ای)

زمانی که راه حلی برای یک مشکل به طور مکرر کاربرد داشته باشد، مورد توجه و پذیرش قرار می‌گیرد. آنچه زمانی یک پیش‌فرض بود و تنها از طریق یک ایده یا ارزش مورد حمایت قرار می‌گرفت، به تدریج به منزله یک واقعیت مورد عمل و رفتار قرار می‌گیرد. ما معتقدیم که طبیعت واقعاً بدین روش عمل می‌کند. در این معنا، مفروضات اساسی با آنچه که برخی از مردم‌شناسان آن را جهت‌گیری‌های ارزشی غالب می‌نامند، متفاوت‌اند که در آن چنین محورهای غالبی راه‌حل مرجعی را از بین چندین گزینه اصلی منعکس می‌کند، اما همه گزینه‌های مختلف با وجود این در فرهنگ قابل رؤیت هستند و هر عضو معین فرهنگ، در زمانهای مختلف می‌تواند بر اساس گونه‌های دیگر، مثال جهت‌گیری‌های غالب، رفتار نماید. (کلاک هان و استرادبک ۱۹۶۱)

مفروضات اساسی به معنایی که من می‌خواهم آن را تعریف کنم، آن قدر مورد توجه و پذیرش قرار گرفته است که فرد اختلاف کمی درون واحد فرهنگی پیدا می‌کند. در حقیقت، اگر مفروض اساسی در هر گروه به شدت حفظ شود، اعضا رفتارشان را بر اساس هر فرضیه دیگر غیرقابل باور و درک می‌یابند. برای مثال گروهی که فرضیه اساسی آن، این است که حقوق فردی، حقوق اعضای گروه را ملغی می‌کند، این امر را باورنکردنی می‌دانند که اعضا مرتکب انتحار شوند یا به هر روش دیگر خود را قربانی گروه نمایند، حتی اگر گروه را محترم بشمارند.

در هر کشور سرمایه‌داری باورنکردنی است که فردی ممکن است شرکتی تأسیس نماید که به طور پیوسته با ضرر مالی اداره شود یا اینکه برایش مهم نباشد که محصولی داشته یا نداشته باشد. مفروضات اساسی، به این معنا، شبیه آن چیزی است که آرگریس به منزله تئوریهای مورد استفاده (یا تئوریهای در

عمل) معرفی کرده است. مفروضات پنهانی که عملاً رفتار راه هدایت می‌کنند به اعضای گروه نحوه درک کردن، نحوه فکرکردن و نحوه احساس کردن در مورد اشیاء را می‌آموزند. (آرگریس، ۱۹۷۶؛ آرگریس و شوون، ۱۹۷۴).

مفروضات اساسی مثل تئوریهای در عمل، مفروضاتی هستند که ما نه با آنها مقابله، و نه در مورد آنها بحث می‌کنیم و از این رو تغییرشان بی‌اندازه مشکل است. یادگیری مطالب جدیدی در این حوزه مستلزم آن است که ما برخی از بخشهای ثابت‌تر ساختار شناختی خود را احیا کنیم و دوباره مورد بررسی و آزمایش قرار دهیم و احتمالاً آنها را تغییر بدهیم؛ فرآیندی که آرگریس و دیگران آن را یادگیری دوحلقه‌ای یا قالب‌شکن نامیده‌اند (برای مثال: آرگریس، پوت‌نام و اسمیت، ۱۹۸۵؛ بارتونک و ماچ، ۱۹۸۷).

این گونه از یادگیری، در اساس مشکل است، زیرا بررسی و آزمایش مجدد مفروضات اساسی به طور موقت دنیای شناختی و شخصی ما را بی‌ثبات می‌کند و باعث میزان زیادی از اضطراب اساسی می‌شود.

ما به جز روادانستن چنین سطوحی مایلیم وقایع اطرافمان را به صورت سازگار با مفروضاتمان درک کنیم؛ حتی اگر این مسئله به معنی تخریب، انکار، طرح‌ریزی یا به طریق دیگر تحریف وقایع اطرافمان باشد. در این فرآیند روانشناختی است که فرهنگ، قدرت نهایی خود را داراست. فرهنگ به منزله مجموعه‌ای از مفروضات اساسی برای ما معین می‌کند که به چه چیز توجه کنیم؛ چیزها چه معنایی دارند؛ چگونه نسبت به آنچه که در جریان است واکنش عاطفی نشان بدهیم؛ و چه اقداماتی را در موقعیت‌های مختلف انجام دهیم. زمانی که ما مجموعه یکپارچه‌ای از چنین مفروضاتی را توسعه بدهیم که ممکن است دنیای اندیشه یا نقشه ذهنی نامیده شود، ما در راحت‌ترین حالات با کسانی خواهیم بود که با ما دارای مفروضات مشترکی هستند و نیز خیلی نگران و آسیب‌پذیر خواهیم بود در صورتیکه مفروضات دیگری عمل کنند یا ما وقایع در حال جریان را درک نکنیم و یا بدتر اینکه اعمال دیگران را بد فهمیم و اشتباه تفسیر کنیم (داگلاس، ۱۹۸۶).

ذهن انسان به ثبات ادراک نیاز دارد. بنابراین هرگونه مبارزه با فرضیه اساسی و یا زیرسؤال بردن آن سبب اضطراب و حالت تدافعی می‌شود. در این معنی مفروضات اساسی مشترکی که فرهنگ گروه را

بنا می‌نهد، می‌تواند در سطوح فردی و گروهی، به منزله سازوکارهای دفاعی ادراکی - روانشناختی تلقی شود که به گروه اجازه ادامه ایفای نقش و عمل می‌دهد.

درک و شناخت این ارتباط مهم است؛ هنگامی که فردی در مورد تغییر جنبه‌های فرهنگ گروه می‌اندیشد، برای انجام کار آسانتر از تغییر الگوی ساز و کارهای دفاعی فرد نیست. در هر حالت کلید کار، اداره و هدایت مقادیر زیاد اضطراب است که با هر مرحله فراگیری مجدد در این سطح همراه است. برای درک این مطلب که مفروضات ناخودآگاه چگونه اطلاعات را تخریب و تحریف می‌کنند مثال زیر را مورد بررسی قرار دهید.

اگر ما بر مبنای تجربه یا آموزش گذشته فرض کنیم که دیگران هر زمان که به فرصتی دست یابند از ما امتیاز خواهند گرفت، توقع داریم که از ما امتیاز گرفته شود و سپس رفتار دیگران را به روشی تفسیر می‌کنیم که با آن انتظارات منطبق شود. اما افرادی را مشاهده می‌کنیم که در حالتی در ظاهر بیهوده و بی‌کار پشت میزشان نشسته‌اند و رفتار آنها بیشتر به صورت وقت‌گذرانی تفسیر می‌کنیم، تا فکرکردن در مورد یک مسئله مهم. ما غیبت از کار را زیرکار در رفتن تلقی می‌کنیم تا انجام کاری در خانه. اگر این مسئله تنها یک فرضیه مشخص نباشد، بلکه فرضیه‌ای مشترک باشد و از این رو بخشی از فرهنگ سازمان محسوب شود، ما با دیگران بحث خواهیم کرد که در خصوص نیروی کار تنبل چه کاری را انجام بدهیم و سیستم کنترل شدیدی را ایجاد می‌کنیم تا اطمینان حاصل کنیم که افراد پشت میزشان هستند و مشغول انجام کارند. اگر کارکنان پیشنهاد کنند که درخواست را رد می‌کنیم؛ زیرا تصور می‌کنیم که در خانه اتلاف وقت می‌کنند (بایلین، ۱۹۹۲ و پرین، ۱۹۹۱)

در مقابل اگر تصور کنیم که همه تا حد زیادی با انگیزه و مستعدند، مطابق با آن فرضیه عمل خواهیم کرد؛ یعنی افراد را تشویق می‌کنیم تا با شیوه و روش خاص خودشان کار کنند. اگر کسی در سازمانی، غیرمفید تشخیص داده شود تصور می‌کنیم که عدم تناسبی بین شخص و تعیین شغل او وجود دارد نه اینکه شخص تنبل یا نالایق است. اگر کارمندی بخواهد در خانه کار کند ما آن امر را گواهی بر میل و خواسته او برای مفیدبودن تلقی خواهیم کرد، حتی اگر شرایط ایجاب کند که او در خانه باشد.

در هر دو حال، قابلیت انحراف وجود دارد. مدیر بدگمان و عیبجو درک نخواهد کرد که برخی از زیردستان در واقع چقدر پرنگیزه هستند و مدیر خیال‌اندیش و ایده‌آلیست نخواهد فهمید که نیروهای

زیردستی وجود دارند که تنبل‌اند و تنها امتیازات موقعیت استفاده می‌کنند. همان‌طور که مک‌گری‌گور (۱۹۶۰) در چندین دهه قبل ذکر کرد چنین مجموعه مفروضاتی در حوزه انسان مبنای تمام مدیریت و سیستم‌های کنترلی می‌شوند که خودشان را جاودانه می‌سازند؛ زیرا اگر با افراد پیوسته بر اساس مفروضات اساسی معینی رفتار شود آنها برای اینکه دنیای خود را ثابت و قابل پیش‌بینی سازند، احتمالاً مطابق با آن مفروضات رفتار خواهند کرد.

گاهی اوقات مفروضات ناخودآگاه به موقعیتهای ناخوشایند و مسخره‌آمیزی منجر می‌شوند، همان‌گونه که در تجربه سرپرستان آمریکایی در یک مسئله رایج و معمولی در برخی از کشورهای آسیایی نشان داده شد. مدیری که دارای آداب و رسوم عمل‌گرای آمریکایی است به این مسئله توجه خاص دارد که حل مسئله همیشه بالاترین اولویت را دارد.

زمانی که این مدیر با یک نیروی زیردستی با آداب و سنن فرهنگی متفاوتی روبه‌رو شود که به اعتقاد او داشتن روابط خوب و حفظ وجهه مقام ارشد بالاترین اولویت را داراست، سناریوی زیر بسادگی می‌تواند پیش آید: مدیر راه‌حلی را برای مسئله خاصی مطرح می‌کند؛ فرد زیردست می‌داند این راه حل عملی نیست، اما مفروض ناخودآگاه او حکم می‌کند که سکوت نماید؛ زیرا به اعتقاد او گفتن این مطلب به رئیس که راه حل پیشنهادی او غلط است، تهدیدی برای وجهه و آبروی رئیس است.

حتی زیردست دیگری هم نمی‌تواند آن کار را انجام دهد به جز اینکه ساکت بماند و در صورتی که رئیس بخواهد فکر زیردست را جویا شود، و به رئیس دوباره اطمینان می‌دهد که باید به کار ادامه دهند و اقدام لازم را به عمل آورند؛ اقدام صورت می‌گیرد و نتایج منفی به بار می‌آید و رئیس با حالتی تعجب‌زده از زیردست می‌پرسد که چه عملی انجام شده است. هنگامی که زیردست می‌گوید مایل بوده است که اقدامی دیگر را انجام دهد، رئیس به طور قانونی از او می‌پرسد که چرا زودتر با او صحبت نکرده است.

این سؤال، زیردست را در یک قید و الزام غیرممکن قرار می‌دهد زیرا خود جواب، تهدیدی برای وجهه و آبروی رئیس است. احتمالاً او نمی‌تواند رفتارش را بدون ارتکاب این خطا توضیح بدهد که سعی دارد در مرحله اول از آن، یعنی ناراحت و پریشان‌کردن رئیس اجتناب کند. او ممکن است حتی در

این مرحله هم دروغ بگوید و بحث کند که آنچه رئیس انجام داده، درست بوده و فقط بدشانسی یا شرایط غیرقابل کنترل مانع از موفقیت آن شده است.

از نظر زبردست، رفتار رئیس غیرقابل فهم است؛ زیرا نشانه‌ای از خودخواهی و غرور ندارد و احتمالاً سبب می‌شود که آن زبردست احترام آن رئیس را از دست بدهد. برای رئیس نیز رفتار زبردست به همان نسبت غیرقابل فهم است. رئیس نمی‌تواند هیچ‌گونه توضیح معقولی در خصوص رفتار زبردست ارائه دهد و با بدگمانی تحت‌تأثیر این فرضیه قرار گیرد که زبردست در برخی موارد به عملکرد مؤثر دقت نداشته است و از این رو باید از دست او راحت شد. این رئیس هرگز این گونه فکر نمی‌کند که فرضیه دیگری مثل «هرگز هیچ فردی، مقام ارشدی را ناراحت نمی‌کند» در میان بوده است، و اینکه برای زبردست آن فرضیه حتی قوی‌تر از این است که «یکی باید کار را انجام دهد.»

اگر مفروضاتی از این قبیل تنها در ذهن فردی جریان داشته و تجربه و طرز فکر و حالت ویژه او را نشان دهد، به راحتی می‌توانند تصحیح شوند؛ زیرا این فرد آشکار خواهد کرد که او در اعتقاد به هر فرضیه معین تنهاست. قدرت فرهنگ از این حقیقت ناشی می‌شود که مفروضات مشترک‌اند و از این رو به طور چند جانبه تقویت می‌شوند. در این مثالها احتمالاً تنها یک بخش سوم یا یک آموزش بین فرهنگی می‌توان برای یافتن زمینه مشترک کمک کند که از آن طریق هر دو طرف بتوانند مفروضات ضمنی و پنهان خود را ظاهر کنند و حتی بعد از اینکه آنها ظاهر شدند چنین مفروضاتی هنوز کاربرد دارند که رئیس و مرئوس را وادار می‌کند تا مکانیزم ارتباطی جدید کاملی ابداع کنند که به هر کدام اجازه بدهد با فرهنگ یکدیگر سازگار باشند.

برای مثال، بر این مطلب توافق داشته باشند که قبل از اتخاذ هرگونه تصمیمی و همچنین قبل از اینکه رئیس چیزی بگوید یا عملی انجام دهد که سبب انتقاد شدید یا پیامد ناخوشایندی شود، از زبردست خواسته شود پیشنهادها و اطلاعات حقیقی خود را ارائه دهد تا تهدیدکننده وجهه و آبروی رئیس نباشد.

توجه داشته باشید که این راه حل باید هر فرضیه فرهنگی را مصون و دست‌نخورده باقی بگذارد. در این نمونه‌ها کسی نمی‌تواند بسادگی اظهار کند که طرف دیگر در اشتباه بوده یا فرضیه فرهنگی طرف مقابل غلط بوده است. فرد باید فرضیه سومی بیابد تا به آنها اجازه بدهد که هر دو یکپارچگی شان را

حفظ کنند. من این نمونه را برای نشان دادن قدرت مفروضات ناخودآگاه درونی مطرح کردم تا نشان دهم که این مفروضات اغلب با جنبه‌های بنیادین زندگی سروکار دارند؛ یعنی ماهیت زمان و فضا (مکان)، طبیعت انسان و فعالیتهای او، ماهیت حقیقت و چگونگی کشف آن، روش صحیح ارتباط فرد و گروه با یکدیگر، اهمیت نسبی کار، خانواده و خودشکوفایی، نقش مناسب مردان و زنان و ماهیت خانواده.

۲-۹ انواع فرهنگهای سازمانی

در یک طبقه‌بندی، فرهنگ به فرهنگ مکانیکی و ارگانیکی تقسیم می‌شود.

- فرهنگ مکانیکی: در سازمانهای با فرهنگ مکانیکی، باورهای مشترک بیشتر متوجه ساختارهای رسمی، قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها و روشهای استاندارد است.

- فرهنگ ارگانیکی: در این نوع سازمانها، باورهای مشترک عمدتاً بر ساختارهای غیررسمی و بیشتر تأکید بر نتیجه و عملکرد است نه وسیله و ابزار کار. (ترجمه میرسپاسی و گرجی، ۱۳۷۳: ۲۲۹)

در یک طبقه‌بندی دیگر از فرهنگ سازمانی، سازمانها به چهار دسته تقسیم می‌شوند.

- سازمانها با فرهنگ علمی^۱

در این نوع سازمانها تأکید بر استخدام افراد جوان با تمایل به یادگیری، پرورش دادن آنها و تقویت شخصیت علمی و تخصصی آنهاست.

- سازمانهای با فرهنگ باشگاهی^۲

در این سازمانها تأکید بر تناسب داشتن روحیه افراد به وفاداری و تعهد نسبت به سازمان است. در فرهنگ باشگاهی، ارشدیت و سنوات خدمت در سازمان معیار عمده اهمیت و ارزش افراد است.

- سازمانهای با فرهنگ تیمی^۳

تأکید در این نوع سازمانها بر نوآفرینی، ریسک‌پذیری و آزادی عمل است. نمونه این سازمانها، سازمانهای حسابداری، مشاوران حقوقی، بانکها، سازمانهای تبلیغاتی، مشاوره‌ای، تولید نرم‌افزار و تحقیقات بیولوژیکی است.

1- Academy culture

2- Club culture

3- Team culture

- سازمانهای با فرهنگ سنگری^۱

در این نوع فرهنگ برعکس فرهنگ تیمی که به اختراع، نوآفرینی و خلاقیت ارجح می‌نهد، بیشتر به حفظ و بقای سازمان تأکید دارد. در این فرهنگ، امنیت شغلی بسیار حائز اهمیت است. نمونه اینگونه سازمانها، هتلها، سازمانهای اکتشافی مانند نفت و گاز و عمده‌فروشی‌های بزرگ و نظایر اینها می‌باشند. (Hymowitz, 1980: 81).

طبقه‌بندی‌های دیگر از فرهنگ سازمانی

الف- فرهنگ غالب و خرده فرهنگهای سازمانی

در سازمانها، علاوه بر یک فرهنگ غالب که دربرگیرنده ارزشهای اساسی پذیرفته شده از سوی اکثریت اعضا همچون وفاداری به سازمان، نیاز به مشتری، کیفیت محصول و امثال اینهاست، خرده فرهنگهایی نیز وجود دارد که عبارتند از: اعتقادات، صور فرهنگی و رویه‌هایی که گروههای معینی از افراد در سازمان دارند. این خرده فرهنگها به گونه قابل ملاحظه‌ای متفاوت از یکدیگرند و نیز متفاوت از فرهنگ غالب سازمان هستند. (97: 1989, Tosi, Et.al).

از نظر لوتانز، خرده فرهنگها، مجموعه ارزشهایی است که معمولاً از سوی اقلیتی از سازمان پذیرفته شده‌اند. (52-51: 1989, Luthans).

خرده فرهنگها اغلب، نتیجه مسایل و تجربیات مشترک اعضای یک بخش و یا یک واحد است. مانند افرادی که در یک برنامه یا یک طرح کار می‌کنند. وظایف مشابهی را انجام می‌دهند، زمینه‌های نژادی و مذهبی مشترک دارند، دارای یک سرپرست هستند. به گروههای خاصی از مشتریان و ارباب رجوع‌ها خدمت می‌کنند و یا آموزش‌های حرفه‌ای مشابهی دیده‌اند مانند حسابداران، معلمان و فروشندگان (46-45: 1989, Ott).

خرده فرهنگها اگر در تعارض با فرهنگ غالب سازمان و یا اهداف کلی آن قرار گیرند. می‌توانند سازمان را تضعیف به تدریج بی‌اثر کنند. در سازمانهای دارای فرهنگ قوی، خرده فرهنگها با یکدیگر در تضاد نیستند. بلکه در راستای ارزشهای حاکم بر کل سازمان می‌باشند. در بررسی فرهنگ سازمانی

4- Fortress culture

ممکنست به مسأله‌ای به نام فقدان فرهنگی اشاره شود، و این وقتی است که افراد هر واحد صرفاً کارهای مربوط به خودشان را دنبال می‌کنند و در پس حفظ ارزشهای واحد خودشان هستند. لذا سازمان ممکنست دارای هیچگونه الگوی فرهنگ مسلط نباشند. (Davis، ۱۹۸۴: ۵).

توسی و همکارانش انواع خرده‌فرهنگهای زیر را تعریف می‌کنند.

۱- خرده‌فرهنگهای سلسله مراتبی

این خرده فرهنگها به علت تفاوت در نهادها، موقعیت، اختیار و قدرت در سطوح سلسله مراتب سازمانی شکل می‌گیرد و احتمالاً در سازمانهای مکانیکی بارزتر و قویتر هستند. این خرده فرهنگها وقتی ایجاد می‌شوند که وظایف سطوح پایین سازمان، تخصص اندکی می‌طلبند که این امر منجر به کنترل و تصمیم‌گیری متمرکز می‌شود.

۲- خرده فرهنگهای وظیفه‌ای - حرفه‌ای

این خرده فرهنگها به واسطه مهارتهای مشابه افراد شکل می‌گیرد. به ویژه وقتی که این مهارتها برای موفقیت سازمان هم مهم بوده و از طریق آموزش دشوار و متمرکز کسب شده باشند.

۳- خرده فرهنگهای ناشی از گوناگونی و تنوع فرهنگی

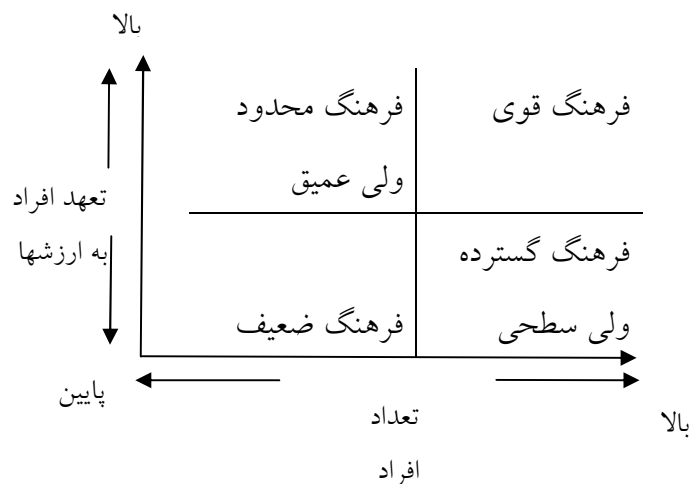
این خرده فرهنگها در سازمانهای که کارکنان آنها از کشورها و فرهنگهای مختلف هستند. بر اساس ارزشها و اعتقادات خاص این گروهها شکل می‌گیرند. ممکن است این خرده فرهنگها با یکدیگر و نیز با فرهنگ غالب سازمان ناسازگار باشند. اما از طرفی این تنوع فرهنگی ممکن است موجب افزایش بهره‌وری شود چرا که طیف گسترده‌ای از استعدادها وجود دارد و امکان گروه اندیشی کمتر است. از سوی دیگر ممکن است این تفاوتهای فرهنگی منجر به تضاد شده و همبستگی سازمان را کاهش دهد. پیامد خرده فرهنگها بسته به نحوه مدیریت این تنوع فرهنگی است. (Tosi and et al, ۱۹۸۹: ۹۲ - ۹۳).

ب) فرهنگ سازمانی قوی و ضعیف

غالباً فرهنگها تحت عنوان قوی یا ضعیف توصیف می‌شوند. تمامی سازمانها دارای فرهنگ هستند. ولی همه آنها دارای تأثیر یکسانی بر روی اعضای خود نمی‌باشند. هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزشهای سازمان بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزشها معتقد باشند و فرهنگ آن سازمان قوی‌تر است و تأثیر بیشتری بر رفتار اعضا دارد. (Robbins و ۱۹۸۱: ۵۷۶ - ۵۷۵).

معمولا بر کل سازمان یک فرهنگ عمومی حاکم است که کم و بیش تمام افراد و همه بخشها در مورد آن توافق دارند. وقتی از فرهنگ سازمانی سخن به میان می‌آید، منظور همان فرهنگ غالب یا همگانی است که بین کلیه اعضاء سازمان پذیرفته شده است، ولی در عین حال هر بخش از سازمان برای خود، ارزشها و باورهای خاص خود را دارد.

سازمانهای اثربخش، سازمانهایی هستند که معمولا دارای یک فرهنگ فراگیر و مسلط می‌باشند و به راحتی پاره‌فرهنگها را زیرچتر خود گرفته و اداره می‌نمایند. چنین سازمانهایی از تفاوت‌های موجود در جهت تحقق هدفهای سازمانی و ایجاد رضایت شغلی سودجسته و اجازه نمی‌دهند که تعارض ویرانگر شکل گرفته و سازمان را به خطر اندازد. بنابراین سازمانها ممکن است دارای پاره‌فرهنگهای پراکنده و متفاوتی باشند، ولی آن فرهنگی قوی است که ارزشها، باورها و هنجارها و پیش‌فرضهایی داشته باشد که تمامی بخشهای سازمان را به طور عمیق و گسترده تحت‌نفوذ خود قرار دهد، یعنی اکثر افراد سازمان از آن حمایت کنند و درباره آن هم رأی گسترده‌ای وجود داشته باشد. همانطور که در نمودار (۱۰ - ۲) نشان داده شده است هر اندازه، اعضاء سازمان، ارزشهای مشترک را بیشتر باور داشته و با یکدیگر در میان بگذارند، فرهنگ قوی‌تر خواهد داشت. (Donald Et.al, 1988: 386 - 387).



نمودار شماره ۱۰ - ۲: فرهنگ قوی و ضعیف (قدرت فرهنگ) (Donald Et.al, 1988: 386)

فرهنگهای قوی تأثیر بیشتری روی رفتار کارکنان دارد و به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر میزان ترک خدمت کارکنان مؤثر است. همانطور که گفته شد صفت مشخصه و ویژگی بارز یک فرهنگ قوی، مشترک‌بودن در مفروضات و ارزشها در حد وسیع است، به شکلی که باعث شود این ارزشها به صورتی

قوی حفظ شده و اشاعه یابد. بنابراین هر چه اعضای که ارزشهای سازمانی را پذیرفته و به آن متعهد بیشتر باشند، فرهنگ سازمان قوی تر خواهد بود.

در یک فرهنگ قوی مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان نیاز کمتری به قوانین و رویه‌های رسمی دارد، چون وقتی که کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند راهنماهای رفتار، درونی شود. (قبادی، ۵۷: ۱۳۷۵).

نهادهای انقلابی و سازمانهای مذهبی در کشورمان نمونه‌های بارزی از فرهنگهای قوی سازمانی هستند. در یک فرهنگ قوی توافق بیشتری درباره رسالت سازمان وجود دارد و وحدت هدف، موجب همبستگی، وفاداری، تعهد سازمانی و کاهش خدمت می‌شود.

لوتانز (Luthans) دو عامل گستردگی و شدت را تعیین کننده قوت و ضعف فرهنگ می‌داند. گستردگی نشان دهنده تعداد افرادی است که ارزش‌های اصلی فرهنگ را پذیرفته‌اند و شدت، درجه تعهد افراد سازمان به این ارزشهای محوری است. لوتانز شدت را متأثر از دو عامل: آشنایی و پاداش می‌داند. برای اینکه افراد سازمان ارزشهای فرهنگ را بپذیرند، باید آنها را بشناسند. بسیاری از سازمانها این کار را با یک برنامه توجیهی آغاز می‌کنند که ضمن آن، فلسفه و شیوه عمل سازمان به کارکنان جدید شناخته می‌شود. این فرایند شناخت، با گذشت زمان از طریق سرپرستان و همکاران و عاداتهای کاری روزانه ادامه می‌یابد. شدت پذیرش تحت تأثیر پاداش یعنی تقدیر و ترفیع افرادی که این ارزشهای محوری را پذیرفته‌اند و به دیگر کارکنان نیز کمک می‌کند که این ارزشها را بهتر بشناسند، تقویت می‌شود. (۵۶۵: Luthans, ۱۹۸۹).

فرهنگهای سازمانی در صورتی ضعیف قلمداد می‌شوند که به طور وسیع، پراکنده و جزءبه‌جزء شده و با یکدیگر پیوستگی نداشته باشند و در موقعیتی که پاره‌فرهنگهای یک سازمان در تعارض باشند، سازمان آسیب جدی خواهد دید. (۲۵۰ - ۱۹۸۸، Miner).

ج- فرهنگ سازمانی مثبت و منفی

فرهنگهای سازمانی را می‌توان به مثبت و منفی نیز طبقه‌بندی نمود. فرهنگ مثبت، فرهنگی است که باعث ارتقاء عملکرد و بهره‌وری بهتر و رضایتمندی بالاتر گردد. فرهنگ می‌تواند باعث هرج و مرج، کم‌کاری و مقاومت گردد، در اینصورت منفی است. (۲۲۱ - ۲۳۰: ۱۹۸۹، Morthhead & Griffin)

تحقیقاتی که بر روی فرهنگهای منفی در چندین مؤسسه انجام شده، ویژگیهایی را برای آن نوع فرهنگها مطرح نموده‌اند.

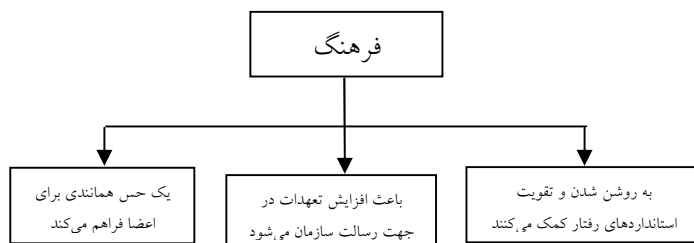
۱- عدم وجود احساسات ۲- عمومی کردن امور ۳- انقیاد و فرمانبرداری ۴- محافظه‌کاری ۵- انزواطلبی ۶- ناسازگاری

بنابراین فرهنگ در صورتی در سازمان مؤثر است که قوی و مثبت باشد و هر قدر فرهنگ سازمانی ضعیف و منفی باشد و به همان اندازه عملکرد و بهره‌وری سازمان را تحت‌تأثیر قرار داده و به آن آسیب وارد خواهد کرد.

۲-۱۰ کارکردهای فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی دارای نقش و کارکردهای فوق‌العاده‌ای است. زیرا هم محصول است و هم فرآیند، هم علت است و هم معلول. (Nerilee, ۲۰۰۰: ۲۰)

فرهنگ چندین نقش مهم را در سازمان‌ها به عهده دارد و آشکارترین نقش آن این است که در سازمان یک حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند. دومین نقش مهم فرهنگ در سازمان این است که مولد تعهد در جهت رسالت سازمان است و سومین اهمیت فرهنگ در سازمان عبارت است از روشن کردن و تقویت استانداردهای رفتار، مورد اخیر، برای افراد تازه‌وارد ضروری است، اما آن همچنین برای افراد کهنه کار و با تجربه نیز سودمند است. فرهنگ سازمانی سه کارکرد اساسی دارد که به صورت خلاصه در نمودار ۱-۲ ذکر شده است. (Greenberg & Baron, ۲۰۰۰: ۴۸).



نمودار ۲-۲ کارکردهای اساسی فرهنگ سازمانی (Greenberg & Baron, ۲۰۰۰: ۲۸)

در یک مطالعه برای فرهنگ سازمانی چهار کارکرد اساسی در نظر گرفته شده است، که به شرح زیر می‌باشد.

۱- به کارکنان سازمان هویت سازمانی می‌بخشد.

۲- تعهد گروهی را آسان می‌کند.

۳- ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌نماید.

۴- با یاری دادن به اعضا، پی بردن به شرایط پیرامون کار خود رفتار آنها را شکل می‌بخشد.

اگر بستر مناسبی فراهم گردد، با ایجاد با یک فرهنگ سازمانی توانمند می‌توان به خوبی سازمان را به بالندگی رهبری نمود و این مسیر نخواهد شد، مگر اینکه شخصیت مدیران و کارکنان به تدریج متحول گردد. (عباس زادگان، ۱۳۷۹: ۳۲).

۲-۱۱ اهمیت و فواید شناخت فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیرگذار است. مطالعه و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی، اضطراب و مانند آن تأثیر دارد. و همچنین مطالعات نشان می‌دهد که شرکت‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده‌اند. به طور کلی در سازمان پدیده‌ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد و به ویژه فرهنگ مدیران بر تدوین اهداف تعیین استراتژی‌ها و طراحی نظامات سازمانی بسیار مؤثر است. به همین دلیل در مورد فرهنگ سازمانی، نقش و چگونگی تغییر و تحول آن، تحقیقات زیادی توسط محققین و دانشمندان مدیریت در جریان است. (خوارزمی ۱۳۷۱: ۲۷)

هر سازمانی الگوهای اعتقادی، افسانه‌ها، داستانها، آداب و رسوم دارد که خود متأثر از جامعه است و در هر زمانی آن را احاطه کرده و وجود آنها باعث می‌گردد که اعضا شناختی مشترک پیدا کنند و نوعی یکرنگی و همسویی در آنها مشاهده کرد. اینجاست که اعضا با شناخت فرهنگ سازمانی خویش قادر خواهند بود، پاسخ دو پرسش ذیل را براحتی بیابند و به خوبی ارائه دهند.

۱. سازمان دارای چه ماهیتی است و اهدافی که دنبال می‌کند چیست؟

۲. رفتار و عمل اعضای سازمانی باید چگونه باشد؟ (ممی‌زاده ۱۳۷۲: ۷۶)

با فرهنگ سازمانی مشخص می‌شود کارمندان سازمان خود را چگونه ادراک می‌کنند. به عنوان مثال آیا ابتکار تشویق می‌شود؟ و آیا مدیران از زیردستان حمایت می‌کنند؟ در حالی که با سنجش بازخوردها مانند نهایت شغلی پاسخهای انفعالی به محیط سازمانی بررسی می‌شود که همواره با نوعی ارزیابی مثبت و منفی همراه است. (مرتضوی و دیگران، ۱۳۷۹: ۲۸)

۲-۱۲ الگوهای فرهنگ سازمانی

به منظور بررسی و تشریح محتوای فرهنگ سازمانی، چارچوب راهنما یا الگوی فرهنگ سازمانی لازم است. دانشمندان و محققان مدیریت بر اساس تعریفی که از فرهنگ سازمانی داشته‌اند، به تدوین الگو پرداخته‌اند. در تدوین الگو، بسیاری از محققین جنبه‌های رفتاری و ملموس را در نظر گرفته و بر اساس آن عواملی را برای تشریح فرهنگ سازمانی مطرح نموده‌اند. در این میان بعضی دیگر از دانشمندان با فرهنگ سازمانی، به طور عمیق‌تر برخورد کرده و آنها نیز عواملی را برای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی در نظر گرفته‌اند. (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵: ۸۰).

۲-۱۲-۱ الگوی ارائه شده توسط رابینز

فرهنگ به فلسفه وجودی ابعاد یا ویژگی‌هایی اشاره دارد که به طور تنگاتنگی بهم مرتبط و وابستگی متقابل نسبت به هم دارند. ویژگی‌های ده‌گانه‌ای وجود دارد که وقتی که با هم تلفیق شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می‌دهند. اگر چه فرهنگ سازمانی ممکن است، تا اندازه‌ای از جمع اجزاء آن متفاوت باشد، ولی موضوعات ده‌گانه ذیل، ویژگی‌های کلیدی که فرهنگ‌ها را از هم متمایز می‌سازد را نشان می‌دهد: (رابینز، ۱۳۸۰: ۳۸۲؛ رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۴۳).

۱. نوآوری فردی: میزان مسئولیت آزادی و استقلال که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند.
۲. تحمل مخاطره: حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره می‌پذیرند.

۳. جهت‌دهی: میزانی که سازمان اهداف و انتظارات عملکرد را به صورت واضح و روشن بیان می‌دارد.

۴. یکپارچگی و وحدت: واحدهای درون سازمان چقدر تمایل دارند به شیوه یکسان و هماهنگ عمل کنند.
۵. روابط مدیریت: مدیران تا چه حدی با زیردستان ارتباط برقرار کرده و از آنها حمایت می‌کنند.
۶. کنترل: سازمانت تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کارکنان، به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود.
۷. هویت: تا چه حدی اعضاء سازمان خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می‌کنند.
۸. سیستم پاداش: تا چه حد، پرداخت (نظیر حقوق، ارتقاء) بر اساس عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد.
۹. تحمل تعارض: میزانی که کارکنان تشویق می‌شوند که عیناً تعارضات و انتقادات را بپذیرند.
۱۰. الگوهای ارتباطات: تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب رسمی فرماندهی سطح بالای سازمان، مرتبط می‌شود.

۲-۱۲-۲ الگوی اوریلی و چاتمن

- اوریلی و چاتمن هفت ویژگی برای فرهنگ سازمانی معرفی کردند که عبارت‌اند از:
۱. خلاقیت و خطرپذیری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا خالق، نوآور و خطرپذیر گردند.
 ۲. توجه به جزئیات: میزانی که از کارکنان انتظار می‌رود که بتوانند مسائل را تجزیه و تحلیل کنند.
 ۳. توجه به نتیجه: میزانی که مدیریت به نتیجه‌ها توجه می‌کنند، نه به روش‌ها و فرآیندهایی که باید برای دستیابی به این نتیجه‌ها به کار برد.
 ۴. توجه به افراد: میزانی که مدیریت به کارکنان اجازه می‌دهد در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند. و میزانی که مدیریت درباره اثرات نتیجه‌های تصمیم‌گیری بر افراد توجه می‌کنند.
 ۵. گرایش به تیم: میزانی که مدیریت کارها را به گونه‌ای تنظیم کند که بوسیله تیم انجام شود.
 ۶. تحول: میزانی که افراد دارای روح تحول یا جسارت هستند.
 ۷. ثبات: به میزانی که سازمانها در فعالیت‌های خود به حفظ وضع موجود تکیه دارند.

(۸۰: Chatman Oriely, ۱۹۹۱).

۲-۱۲-۳ مدل فرهنگ سازمانی از دیدگاه فیزی

از دیدگاه فیزی چهار نوع فرهنگ سازمانی وجود دارد که عبارتند از فرهنگ مبتنی بر وظیفه، موفقیت، قدرت و حمایت (Pheyesey، ۱۹۹۶: ۶۷)

۱. فرهنگ مبتنی بر وظیفه: در فرهنگ مبتنی بر وظیفه، وظایف نسبتاً ساده هستند و به طور روشنی تعریف شده و قابل سنجش می‌باشند سهولت انجام وظایف در این فرهنگ‌ها موجب هماهنگی بخش‌های سازمان می‌شوند. سازمانهای دولتی و شرکتهای بزرگ‌داری این گونه فرهنگ می‌باشند.

۲. فرهنگ مبتنی بر موفقیت: در این نوع فرهنگ بیشتر بر روی انجام کار تأکید می‌شود. افراد به خودکار علاقه‌مند هستند و در انجام کار مبارزه‌طلبی دارند. در این فرهنگ افراد زمان و انرژی بالایی صرف می‌کنند افراد از انجام کار لذت می‌برند و از درون ارضاء می‌شوند. مؤسسه‌های پژوهشی نمونه‌هایی هستند که دارای این نوع فرهنگ می‌باشند.

۳. فرهنگ مبتنی بر قدرت: در این فرهنگ افراد معینی بر سازمان مسلط هستند و بقیه افراد سازمان فرمان‌بردار آنان هستند. رهبران خیلی مشهور، بعلاوه خیلی قدرتمند می‌باشند و زیردستان یا شاکی هستند یا مشتاق و حد وسطی وجود ندارد. سازمانهای مافیایی غربی نمونه‌ای از این نوع فرهنگ‌ها می‌باشند.

۴. فرهنگ مبتنی بر حمایت: در این فرهنگ سعی می‌شود که رضایت اعضای سازمان حاصل شود و به همین دلیل بر روابط دوطرفه، تعلق و وابستگی افراد تأکید بیشتری می‌شود. در سازمان‌هایی که دارای این نوع فرهنگ می‌باشند افراد فارغ از تعهدات گروهی به سازمان کمک می‌کنند و به همین دلیل در این گونه سازمانها معمولاً افراد در فرآیند اداره سازمانی مشارکت دارند و بر وفاداری افراد تأکید می‌شود. کارخانجات چین در طول انقلاب فرهنگی دارای این چنین فرهنگی بوده‌اند.

۲-۱۲-۴ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کتزدووریس و میلر

کتزدووریس و میلر پنج نوع از شخصیت‌های روان‌نژند را به فرهنگ‌های سازمان ربط داده‌اند. (طوسی ۱۳۷۶: ۸۴ - ۷۷).

۱- فرهنگ فره‌مند در برابر فرهنگ خودکفا: فرهنگ سازمانی فره‌مند با شخصیت مدیری پرهیجان همراه است. در فرهنگ‌های سازمانی فره‌مند تأکید بر فردسالاری مبالغه‌آمیز است، بویژه در رده بالا این

مدیران نیاز بسیار شدیدی به نمایانی و سرشناسی بیرون از شرکت دارند. چنین مدیرانی از دیگران بهره‌کشی می‌کنند و قدرت در بالای سازمان متمرکز می‌گردد. در شرکتهای با فرهنگ خودکفا بر استقلال، ابتکار فردی و کامیابی و پیشرفت تأکید می‌شود. اعضای سازمان بر این باورند که کامیابی شرکت به چگونگی پیشرفت افراد به صورت فردی بستگی دارد. در چنین شرکتهایی، مدیران فرصتهای نیکویی می‌یابند تا با آهنگ خود پرورده شوند و به پیش‌روند. پیشرفت و انضباط شخصی به رسمیت شناخته می‌شوند و پاداش می‌گیرند.

۲- فرهنگ وسواسی در برابر فرهنگ پراعتقاد: فرهنگ وسواسی از سبک شخصیت بدگمان پدید می‌آید. مدیر بدگمان به راههای پنهانی و دور از آگاهی دیگران عمل می‌کند و به آن باور دارد که زبردستان مردمی تنبل و ناتوان‌اند و پنهانی درصدد از میان‌بردن وی هستند. در فرهنگ وسواسی احساس نیرومندی از بی‌اعتمادی و بدگمانی وجود دارد. در یک فرهنگ پراعتقاد این بیم‌غیرواقع وجود ندارد. نسبت به دیگران احساس اعتماد، دارند و معتقدند که دیگر مدیران و کارکنان سازمان از شایستگی لازم برای کامیابی برخوردارند.

۳- فرهنگ پرهیزکننده در برابر فرهنگ کامیابی جو: تبیین شخصیت افسرده به سوی فرهنگ پرهیزکننده کشیده می‌شود. شخص افسرده نیازهای نیرومندی به محبت و پشتیبانی دیگران دارد و احساس می‌کند از عمل کردن و دگرگون‌ساختن مسیر رویدادها ناتوان است. یک ویژگی غالب و برجسته در سازمانهای با فرهنگهای پرهیزکننده آن است که کارکنان آنها از دگرگونی دوری می‌گزینند. آنان مردمی منفعل و بی‌مقصودند. مدیران از گرفتن تصمیم پرهیز می‌کنند. در برابر دگرگونی مقاومت می‌شود، زیرا ممکن است ارزشها و ساختار قدرت موجود در سازمان را تهدید کند، کنش شایسته کنار گذاشته می‌شود. کار اصلی مدیر اطمینان یافتن از پیروی دیگران از دستورها خواهد شد، نه پی‌بردن به اینکه سازمان با کارآمدی به کار می‌پردازد. در یک فرهنگ کامیابی جو اعضای گروه اجرایی بلندپایه، تحلیل منطقی و فراگردهای عقلایی را ارج می‌گذارند. آنها می‌کوشند تا از قدرتها و ضعفهای شرکت در مقایسه با رقیبان خود آگاه گردند. این مدیران نیاز به دگرگونی را به رسمیت می‌شناسند و اعتماد دارند که می‌توان دگرگونی پدید آورد.

۴- فرهنگ سیاسی شده در برابر فرهنگ متمرکز بر هدف: فرهنگ‌های سیاسی شده زمانی در سازمان‌ها پدید می‌آیند که شخصیت سازمانی الگویی از کسب کناره‌گیر باشد. اشخاص با این گونه جهت‌گیری ذهنی از احساس شدید جدایی از دیگران و پیوند نداشتن با محیط برخوردارند. در فرهنگ‌های سازمانی سیاسی شده جهت و هدف روشنی وجود ندارند. در یک فرهنگ متمرکز بر هدف، اعضای سازمان از چشم‌اندازهای مشترکی درباره جهت سازمان برخوردارند. این احساس از کوشش مدیران بلند پایه در تعیین جهت روشن سرچشمه می‌گیرد، و از سوی اعضای سازمان تعهد و شوق به دستیابی به این هدفها دیده می‌شود.

۵- فرهنگ دیوانسالارانه در برابر فرهنگ بسیار دیوانسالارانه نتیجه وجود شخصیت سازمانی الگو جابر است. مردمان جابر نیاز شدیدی به نظارت بر محیط دارند، چنین مردمی چیزها را در قالب تسلط و تسلیم می‌بینند. مدیران جابر به کارشان متعهد هستند و با زیردستان به شیوه‌های خودکامه رفتار می‌کنند. مدیران توجه خود را بیشتر بر دستورهای کار متمرکز می‌کنند تا به دستیابی به کارکرد درست سازمان. در فرهنگ‌های آفریننده، اعضای سازمان از انضباط شخصی برخوردارند. آنان می‌توانند به صورت گروه با یکدیگر کار کنند بی‌آنکه لازم باشد بی‌اندازه بر دستورها و روش‌های کار تکیه کنند. اعضای سازمان می‌دانند که همکاری برای کامیابی ضروری و بنیادی است.

۲-۱۲-۵ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیل دنیسون

دنیل دنیسون با تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام شده به این نتیجه رسیده‌اند که رابطه مناسب بین استراتژی، محیط و فرهنگ به گونه‌ای است که می‌توان آنها را در چهار گروه دسته‌بندی کرد. (دفت، ۱۳۸۱: ۴۰۵، زمردیان ۱۳۷۳: ۹۲).

۱. فرهنگ انعطاف‌پذیر: از ویژگی‌های فرهنگ انعطاف‌پذیر این است که از مجرای انعطاف‌پذیر و از نظر استراتژیک به محیطی خارجی توجه کرده و تلاش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوان از طریق آن علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر نمود و بر اساس واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتاری مناسب در پیش گرفت. چنین شرکتی باید در برابر طرح‌های جدید و اصلی به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه

رفتارهای جدیدی در پیش گیرد. سازمان‌های بازاریابی، شرکت‌های الکترونیک و شرکتهای تولیدکننده لوازم آرایشی دارای چنین فرهنگی هستند.

۲. فرهنگ مأموریتی: سازمانی که چنین فرهنگی دارد می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در این فرهنگ به دیدگاه‌های مشترک توجه زیادی می‌شود. این دیدگاه نوع فعالیت اعضای سازمان را تعیین می‌کند و این فعالیت‌ها مفهومی به خود می‌گیرد که از حد کارهای متعارف بالاتر می‌رود. افراد کاملاً در جریان امور و مسیری که شرکت باید طی کند، نوع نقش و هدف سازمان قرار می‌گیرند. رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترکی می‌شوند، آینده را ترسیم می‌نمایند، آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند و تصویر به گونه‌ای درمی‌آید که برای یکایک اعضای سازمان اهمیت خاصی پیدا می‌کند. (همان منبع)

۳. فرهنگ مشارکتی: در فرهنگ مشارکتی به مسأله مشارکت و درگیری اعضاء سازمان در امور و توجه کردن به تغییراتی که به سرعت در محیط خارجی رخ می‌دهد توجه می‌شود. اگر فرهنگ به شدت مشارکتی شود بر سازمان کنترل قومی (کنترل فرهنگی، خودکنترلی) اعمال می‌گردد. در این فرهنگ بیش از هر چیز به نیازهای کارکنان توجه می‌شود و همین امر موجب عملکرد عالی سازمان خواهد شد. مشارکت باعث می‌شود نوعی احساس مسئولیت و مالکیت در افراد بوجود آید در نتیجه آنان تعهد بیشتری به سازمان پیدا خواهند کرد. شرکتهایی که در صنایع خرده‌فروشی و پوشاک هستند از این فرهنگ استفاده می‌کنند.

۴. فرهنگ بوروکراتیک: سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد بر امور درون سازمان تأکید می‌کند و می‌کوشد خود را در محیطی ثابت بیندارد و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه در پیش گیرد. چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه انجام کارها مورد توجه و تأکید قرار می‌گیرد. علائم، نشانه‌ها، قهرمانان و جشن‌ها موجب همکاری بیشتر و اجرای سیاستها و روش‌های پابرجائی می‌شوند، که در جهت تأمین اهداف به اجرا درمی‌آیند. در چنین سازمانی افراد مشارکت‌چندان فعالی ندارند و کارها بر اساس رویه‌ای ثابت و با ایجاد هماهنگی و اشتراک مساعی بین اعضا انجام می‌شود. موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی و کارایی بالاست.

۲-۱۲-۶ طبقه‌بندی فرهنگ از دیدگاه فرن‌هام و گانتر

در این طبقه‌بندی فرن‌هام و گانتر به دنبال سنجش هنجارهای عملیاتی و همچنین، هنجارهایی

است که سبک فرهنگی را مشخص کنند (شریف‌زاده، ۱۳۷۷: ۳۷ - ۳۵)

۱. فرهنگ انسان محوری: مشخصه سازمانهایی است که بر محور فردی و مشارکتی اداره می‌شوند

و اعضای سازمان انتظار دارند روابط آزادانه با یکدیگر داشته باشند.

۲. فرهنگ ارتباط نزدیک: ویژگی سازمانهایی است که روابط بین افراد، اولویت زیادی در

فعالیت‌های سازمانی‌شان دارد، اعضاء توقعات دوستانه‌ای از یکدیگر دارند و حساسیت زیادی نسبت به رضایت گروه کاریشان از خود نشان می‌دهند.

۳. فرهنگ موافقتی: ویژگی سازمانهایی است که از تضاد دوری می‌جویند و روابط بین افراد

حداقل در سطح سرپرستان خوشایند است. افراد احساس می‌کنند برای کسب تأیید به توافق برسند و نسبت به یکدیگر علاقه نشان دهند.

۴. فرهنگ سستی: توصیف سازمانهایی است که به شیوه سستی و بوروکراتیک ترکیب یافته و ادراه

می‌شوند. از اعضای سازمان انتظار می‌رود که از قوانین و مقررات پیروی کنند.

۵. فرهنگ دستوری: مشخصه سازمانهایی است که به شیوه سلسله‌مراتبی و غیرمشارکتی اداره

می‌شوند. تصمیم‌گیری به شیوه متمرکز در چنین سازمانهایی به پیروی صرف اعضاء از آنچه به آنها گفته می‌شود، منجر می‌شود و دستورات صریح و روشن توسط سرپرستان ابلاغ می‌گردد.

۶. فرهنگ اجتنابی: خصوصیت سازمانهایی است که در قبال موفقیت‌ها به اعضا پاداش تعلق

نمی‌گیرد، اما در قبال اشتباهات و خطاها تنبیه صورت می‌گیرد. این سیستم پاداش منفی باعث می‌شود که اعضاء مسئولیت‌ها را به دیگران واگذار نمایند و از هر گونه عملی که به سرزنش ناشی از خطا منجر شود اجتناب ورزند.

۷. فرهنگ تقابلی: ویژگی سازمانهایی است که مواجهه و مسئولی‌شدن بر مسایل در آنها وجود

تشویق قرار می‌گیرد. انتقاد و برخورد با نظرات دیگران موجب کسب پست و نفوذ برای کارکنان می‌شود.

۸. فرهنگ قدرتی: مشخصه سازمانهایی است که ساختاری غیرمشارکتی دارند که بر اساس اقتدار ناشی از پست‌های افراد شکل گرفته است. افراد سازمان بر این باورند که تصدی پست کنترل زیردستان و در عین حال، پاسخگوبودن به سرپرستان به کسب پاداش منجر می‌گردد.

۹. فرهنگ رقابتی: در سازمانهایی حاکم است که برنده‌شدن در رقابت‌های داخلی سازمان ارزش خاصی دارد و اعضای سازمان در صورت عملکرد بهتر نسبت به یکدیگر پاداش دریافت می‌دارند. بنابراین اعضاء در چارچوب رابطه برد - باخت فعالیت می‌کنند و معتقدند باید نسبت به هم‌ردیف‌هایشان حالت رقابتی به خود بگیرند تا مورد توجه واقع شوند.

۱۰. فرهنگ شایستگی / کمال: این نوع فرهنگ ویژگی سازمانهایی است که کمال‌جویی، پایدار و سخت‌کوشی در آنها ارزشمند است. اعضاء احساس می‌کنند که باید از رخ‌دادن اشتباه اجتناب ورزند و در پی‌گیری کارها کوشا باشند و در تمام ساعات کار، برای تحقق اهداف تعیین شده سازمان تلاش نمایند.

۱۱. فرهنگ کسب موفقیت: خصوصیت سازمانهایی است که کارها بخوبی انجام می‌دهند و افرادی در سازمان ارزشمند هستند که با همکاری جمعی در پی تحقق اهداف باشند. اعضای این سازمان‌ها طرح‌هایی را برای کسب اهداف واقعی پی‌ریزی کرده و آنها را با جدید در انجام کارها و ضابطه‌های عالی پی‌گیری می‌کنند.

۱۲. فرهنگ خودیابی: نمایانگر سازمانهایی است که در آنها رشد فردی، خلاقیت و کیفیت، بیش از کمیت و انجام وظیفه دارای ارزش است. اعضای این سازمان‌ها به کسب لذت از کارهایشان بهبود و بازسازی فردی و دست‌زدن به فعالیت‌های جدید تشویق می‌شوند.

۲-۱۲-۷ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین

در یکی از تعاریف، فرهنگ سازمانی را عبارت از الگویی عمومی رفتارها، باورها و تلقی‌های مشترک و جمعی و ارزش‌هایی که اکثر اعضاء سازمان در آن سهیم و شریک‌اند، دانسته‌اند. فرهنگ سازمان را می‌توان در رفتار، زبان، اندیشه و اهداف سازمان مشاهده کرد و در روش‌ها و قوانین و رویه‌ها سازمان تبلور آن را احساس نمود. (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۷)

همان‌طور که در تعریف فرهنگ سازمان مشاهده می‌شود، فرهنگ هر سازمان را می‌توان در عملکرد کارکنان آن و حیات گروهی و جمعی سازمان مشاهده کرد. فرهنگ سازمان در ساختار، قوانین، خط‌مشی، اهداف، شرح مشاغل و نحوه انجام مأموریت‌های آن تبلور می‌یابد ولی این انسانها هستند که به آن روح می‌بخشند و در واقع آنرا ایجاد می‌کنند.

سازمان‌ها را می‌توان از طریق فرهنگ‌های آن بازشناخت و خصوصیات و ویژگی‌های درونی آنان را به وضوح دریافت کرد. کوئین چهار نوع فرهنگ را در سازمان‌ها نام برده و برای هر کدام ویژگی‌هایی را برشمرده است که در جدول ۲ - ۱ این فرهنگ‌ها و خصوصیت آنها نشان داده شده است.

۱. فرهنگ عقلایی

۲. فرهنگ ایدئولوژیک (توسعه‌ای)

۳. فرهنگ توافقی

۴. فرهنگ سلسله‌مراتبی

جدول ۲-۱ چهار نوع فرهنگ سازمانی و ویژگیهای آن (الوانی، ۱۳۸۱: ۵۰)

فرهنگ سلسله مراتبی	فرهنگ توافقی	فرهنگ ایدئولوژیک	فرهنگ عقلایی	انواع فرهنگها متغیرهای سازمانی
اجرای فرامین و دستورات	بقای گروه	تحقق اهداف گروه و رسالت‌های سازمان	تحقق اهداف سازمانی مشخص	هدف سازمان
کنترل و ثبات	اتفاق و انسجام گروه	حمایت‌های خارج از سازمان	بازدهی و راندمان	معیار عملکرد
قوانین و مقررات	عضویت در گروه	رهبر کاربازما	رئیس	مرجع اختیار
دانش فنی	منابع غیررسمی	ارزشها	شایستگی	منبع قدرت
سلسله مراتبی	مشارکتی	قضاوتی	عقلایی	نحوه تصمیم‌گیری
محافظه‌کارانه	حمایتی و دوستانه	فردی و مخاطره‌پذیر	هدایتی و هدف مدار	سبک رهبری
سرپرستی و کنترل	تعهد به گروه	تعهد به ارزشها	بر اساس قرار و پیمان با سازمان	شیوه پیروی و قبول
ملاکهای رسمی	کیفیت روابط	شدت تلاشها	بازدهی ملموس	معیار ارزشیابی
امنیت	صمیمیت و همبستگی	رشد	توفیق	انگیزش

۲-۱۲-۸ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه چارلز هندی

چارلز هندی از خدایان اساطیر یونان به عنوان نمادهایی برای معرفی چهار نوع سازمان و مدیریت فرهنگ‌های مرتبط با هر یک استفاده کرده است. این چهار فرهنگ عبارتند از: زئوس، آپلو، آتنا و دیونیوسی (هندی، ۱۳۸۴: ۵۵ - ۳۹).

۱. فرهنگ زئوس (باشگاهی): سازمانی که از این فرهنگ استفاده می‌کند، از روش تقسیم کار و طبقه‌بندی مبتنی بر وظایف یا محصول استفاده می‌کند. این فرهنگ نشان‌دهنده نوعی مدیریت پدرسالانه

و به اعتماد متقابل بین مدیریت و کارکنان استوار است. فرهنگ باشگاهی را می‌توان در سازمان‌های کوچک کارآفرین مشاهده کرد. فرهنگ باشگاهی برای ایجاد سرعت در تصمیم‌گیری بسیار عالی است.

۲. فرهنگ آپولوئی (ایفای نقش): این نوع فرهنگ، نماد فرهنگ مبتنی بر ایفای نقش است. آپولو نام یک معبد یونانی است. زیرا قدرت و زیبایی این معبد در ستون‌های آن است. در سازمان مبتنی بر این فرهنگ ستون‌ها نمایانگر وظایف تخصصی هستند. در فرهنگ این سازمان داشتن شغل ثابت، مستلزم پیوستن به یکی از ستون‌ها و تلاش برای رسیدن به بالاترین نقطه آن است. سبک آپولو با فرض اینکه فردا نیز مانند دیروز خواهد بود، سبک بسیار عالی است. در این فرهنگ ثبات و پیش‌بینی‌پذیری مدنظر قرار گرفته و تشویق می‌شوند.

۳. فرهنگ آتناپی (وظیفه‌گرایی): این فرهنگ عمده‌ترین دل‌مشغولی مدیریت را کوشش مستمر برای حل موفقیت‌آمیز مشکلات می‌پندارد. نماد فرهنگ وظیفه‌گرا شبکه است. زیرا این فرهنگ منابع را از قسمت‌های مختلف بیرون کشیده و روی یک مشکل خاص متمرکز می‌شود. فرهنگ مزبور بر این باور است که فرد برای عضویت در گروه به توانایی، خلاقیت، رویکردی نوین و فراست و درکی جدید نیاز دارد.

۴. فرهنگ دیونیسوس (اصالت فرد): در سه فرهنگ بالا فرد تابع سازمان است ولی در این فرهنگ علت وجودی سازمان کمک به فرد برای رسیدن به هدف‌های او شمرده می‌شود. متخصصان این فرهنگ را ترجیح می‌دهند، زیرا در حال و هوای آن می‌توانند هویت و آزادی عمل خود را حفظ کرده و از این که مملوک دیگران به شمار آیند دور باشند.

۲-۱۲-۹ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه هافستد

فرهنگ بر ساختار و طرح سازمان و به ابزاری که سازمانها برای تأثیرگذاری در نحوه تفکر رفتار و مدیریت کارکنان، از آنها استفاده می‌کنند، اثر می‌گذارد. یکی از مسایل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی به آن توجه کرده‌اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ بر رفتار کارکنان است. یکی از مهمترین بررسی‌ها در زمینه ارزشهای مرتبط به کار به وسیله «هافستد» انجام شده است که پژوهشگران علاقمند را نسبت به مجموعه ارزشمندی از یافته‌های مربوط به این رشته آگاه می‌کند، ارزش پژوهش وی به دلیل اهداف جامعی است که در طرح تحقیق پیش‌بینی شده است. این اهداف عبارتند از:

۱- تدوین واژه‌شناسی در زمینه تعاریف فرهنگ که ضمن جامعیت و مورد قبول همگجان بودن، بر تجارب عملی استوار است.

۲- گردآوری سیستماتیک داده‌ها از تعداد زیادی فرهنگ (به جای این که فقط محققان به آن توجه کنند).

۳- نمونه‌گیری کاملی از ارزشهای مرتبط به کار افراد در ۵۰ کشور.

۴- ترکیبی از تحلیل‌های آماری چند متغیری و استدلالی نظری. (منوریان، ۱۳۷۷، ۴۶).

هافستد برای انجام این تحقیق از ۱۶۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت آی.بی.ام در ۵۰ کشور مختلف دنیا نظر سنجی کرد. در این نظر سنجی از پرسش شونده‌گان درخواست می‌شد که نظر خود را درباره بهترین شیوه مدیریت و محیط کار بیان کنند. (اعرابی و همکاران، ۱۳۷۹: ۱۳۰)

یافته اصلی بررسی هافستد آن است که سازمانها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند. این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می‌گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت‌آمیز نظریه‌های سازمانی و سبک‌های مدیریت از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. (ایران زاده، ۱۳۷۷: ۱۲۸).

- الگوی فرهنگ و ارزشهای اجتماعی هافستد:

هافستد فرهنگ را به دو معنی در نظر می‌گیرد: در معنی نخست او فرهنگ را مترادف واژه «تمدن» می‌داند و آن را «پرورش و اصلاح فکر» معنی میکند. البته منظور وی از تمدن نوع فرهنگی آن است. در معنی دوم، فرهنگ را «برنامه‌ریزی کلی فکر» می‌داند که اعضای یک گروه یا یک طبقه از مردم را از دیگران متمایز می‌سازد، این معنی با کاربرد اصطلاح فرهنگ در مردم‌شناسی مطابقت دارد. (هافستد، ۱۹۹۱: ۲۶).

به نظر هافستد فرهنگ امری اکتسابی است نه ذاتی. چرا که از محیط اجتماعی شخص سرچشمه می‌گیرد نه از ویژگیهای ژنتیک او، فرهنگ را باید از یک سو از «طبیعت انسان»^۱ و از سوی دیگر از «شخصیت»^۲ هر فرد متمایز دانست.

1-Human Natur

2-Personality

این که حد و مرز دقیق میان فرهنگ و طبیعت انسان و میان فرهنگ و شخصیت انسان در کجا قرار دارد، موضوع مورد اختلاف دانشمندان علوم اجتماعی است. طبیعت انسانی چیزی است که همه افراد بشر از دانشمندان روسی گرفته تا بومی استرالیایی، در آن اشتراک دارند و سطح جهانی نرم‌افزار ذهن هر شخصی را نشان می‌دهد. این سطح از برنامه ذهنی، ویژگی ذاتی نوع انسان است. احساس ترس، عصبانیت، عشق، لذت، خشم، نیاز به همبستگی با دیگران و قبول مسئولیت، همگی به این سطح از برنامه ذهنی تعلق داند اما شیوه برخورد هر شخص با این احساسات و یا شیوه بیان و نمایش آنها به وسیله فرهنگ تعدیل می‌گردد. از سوی دیگر شخصیت هر فرد برنامه ذهنی شخصی و منحصر به فرد اوست. به گونه‌ای که شخص در آن با هیچ کس دیگری وجه مشترک ندارد. شخصیت هر فرد نیز متشکل از ویژگیهایی است که از آن بسته به مجموعه ژنهای وی، بخشی ذاتی و بخش دیگر اکتسابی است.

منظور از ویژگیهای اکتسابی، ویژگیهایی است که در اثر برنامه جمعی (فرهنگ) و همچنین تجربیات منحصر به فرد شخصی تعدیل شده‌اند. هافستد با استفاده از مفاهیم سمبلها^۱، قهرانها^۲، آیین^۳ و ارزشها^۴، تفاوت فرهنگی گروههای مختلف را توصیف می‌کند. بیرونی‌ترین سطح یا لایه فرهنگ در سمبلها مشاهده می‌شود که عبارتند از: کلمات، ژستها، تصاویر یا اشیایی که فقط در میان اعضای یک فرهنگ معنای خاصی دارند. نمونه‌ای از سمبلها، اصطلاحات صنفی یا فنی است که فقط در میان افراد دارای فرهنگ یکسان قابل استفاده و درک می‌باشد.

سطح بعدی فرهنگ در قهرمانهایی مشاهده می‌شود که اعضای یک فرهنگ را برای خود انتخاب می‌کنند، قهرمانها عبارتند از: افراد در قید حیات یا متوفی، واقعی یا خیالی که رد یک فرهنگ با افتخار ویژه‌ای از آنها یاد می‌شود و به همین دلیل نقش الگوی رفتاری را ایفا می‌کنند.

لایه سوم فرهنگ در شکل آیین مشاهده می‌شود که توسط اعضای یک فرهنگ اجرا می‌شود و در میان آنها مفهوم دارد. آیین یک سری فعالیت‌های جمعی هستند که در فرهنگها به لحاظ اجتماعی ضروری تلقی می‌شوند. به طور مثال، فعالیت‌های مذهبی و شیوه‌های مختلف تبریک و تهنیت، از مصادیق آیین هستند.

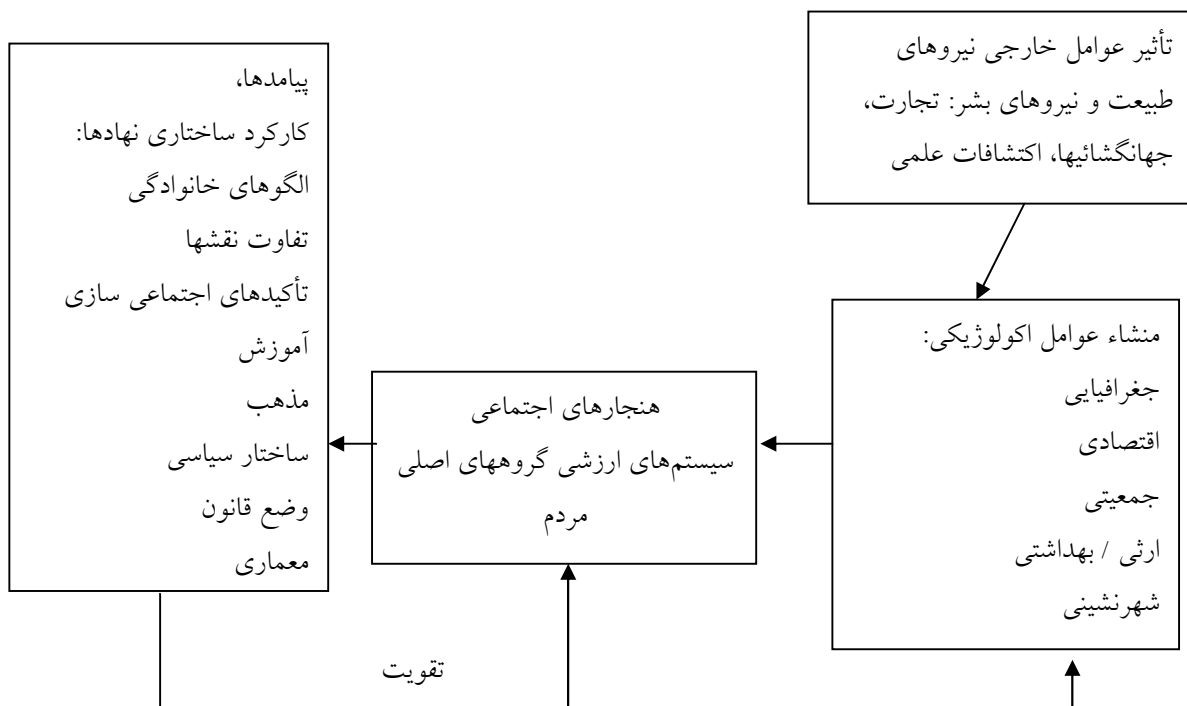
1 - Symbols

2 - Heroes

3 - Rituals

4 - Values

عمیق‌ترین فرهنگ در ارزشها مشاهده می‌شود که افراد هر فرهنگی در آنها سهیم هستند. ارزشها عبارت است از تمایل گسترده برای ارجحیت قائل شدن به اوضاع خاصی از امور در مقابل اوضاع دیگر است و معمولاً جزو اولین مواردی است که کودکان به طور ضمنی تا ده سالگی یاد می‌گیرند. از آنجا که ارزشها در سالهای اولیه زندگی آموخته می‌شوند، معمولاً به ناخودآگاه افراد منتقل و حفظ می‌گردند و به همین دلیل توسط دیگران قابل مشاهده نیستن. به عنوان مثال، برداشتی که مردم از مفاهیم درست و غلط یا خوب (خیر و شر) دارند، همگی جزو ارزشهای فرهنگی می‌باشند. هافستد استدلال می‌کند که در هر کشوری ارزشهای فرهنگی مزبور بر سیستم‌ها و نهادهای اجتماعی تأثیر می‌گذارند. هافستد با عرضه الگویی به تشریح ساز و کار منشاء و پیامدهای ارزشهای فرهنگی یا هنجارهای اجتماعی پرداخته است که در نمودار ۱-۲ می‌بینید:



مودار (۲-۳) تثبیت الگوهای رفتاری (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۰)

در این الگو، هنجارهای اجتماعی و سیستم‌های ارزشی گروه‌های اصلی مردم ریشه در عوامل اکولوژیکی از قبیل جغرافیا، اقتصاد، تاریخ دارد. همین که هنجارهای اجتماعی شکل بگیرند منجر به شکل‌گیری نهادهایی از قبیل الگوهای خانواده، آموزش، مذهب و ساختارهای سیاسی می‌شوند. سپس

نهادها مزبور موجب تقویت هنجارهای اجتماعی و نیروهای اکولوژیکی موجد خود می‌گردند. در چنین حالتی تغییرات از عوامل خارجی همچون نیروهای طبیعت یا نیروهای بشر از طریق تجارت جنگلها، و جهانگشایی‌ها یا اکتشافات علمی تحمیل می‌گردد. (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۰). بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده، هافستد، چهار ارزش اجتماعی یا شاخص فرهنگی را شناسایی نموده است که برای مقایسه فرهنگهای مختلف قابل اندازه‌گیری می‌باشند. شاخص‌های مزبور عبارتند از:

۲-۱۲-۹-۱- فاصله قدرت زیاد / فاصله قدرت کم

هافستد فاصله قدرت را چنین تعریف می‌نماید: تا چه اندازه اعضای کم قدرت‌تر سازمانهای کشور انتظار دارند و می‌پذیرند که قدرت بطور کلی نابرابر توزیع شده است. به عبارت دیگر فاصله قدرت عبارتست از میزان تحمل نابرابری در قدرت است در تعریف فوق، فاصله قدرت از منظر اعضای کم قدرت توضیح داده شده است.

از نظر هافستد، نهاد، اجزای اساسی اجتماع می‌باشد. مانند خانواده، مدرسه، جامعه و سازمان نیز مکانی می‌باشد که افراد در آنجا آغاز به کار می‌کنند (هافستد، ۱۹۹۱: ۲۶۱).

فاصله قدرت با ابزاری که یک جامعه برای مدیریت از آن استفاده می‌کند ارتباط دارد. این ابزار واقعیتی است که می‌گوید: افراد با هم برابر هستند، بطور یکسان متولد نمی‌شوند و هر یک نیز در مقایسه با دیگران به شکلی متفاوت از توانایی‌های فیزیکی و ذهنی استفاده می‌کنند. برخی از جوامع به نابرابری افراد اجازه رشد می‌دهند که این امر در طول زمان به اختلاف در قدرت و ثروت منجر می‌شود و این اختلاف‌ها نیز به نوبه خود در جامعه پذیرفته می‌شود. معمولاً برخورداری از قدرت و ثروت بر اساس مشخصه‌های فیزیکی و توانایی‌های ذهنی توجیه نمی‌شود. بلکه چنین گفته می‌شود که نابرابری میان افراد ناشی از نوع افراد و نحوه تولد و رشد آنها است. به طور کلی جوامع در رابطه با تخصیص منابع و معیارهای متفاوتی را بکار می‌گیرند، و در نتیجه افراد خاص از جامعه تواناتر از دیگران قلمداد می‌شوند. جامعه‌ای که می‌کوشد نابرابری‌های قدرت و ثروت را تا حد امکان کاهش دهد، به عنوان دارنده فرهنگ معتقد به فاصله کم قلمداد می‌شود اما جامعه‌ای که نابرابری در ثروت و قدرت را توجیه می‌نماید برای کاهش آن کوشش نمی‌کند، به عنوان جامعه‌ای با فرهنگ فاصله قدرت زیاد تلقی می‌شود. (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۶).

فاصله قدرت به درجه تمرکز اختیارات، رهبری و تصمیم‌گیری نسبت داده می‌شود. قدرت رابطه موجود میان تمرکز تصمیم‌گیری و رهبری خودمحمور را بیان می‌کند و در برنامه‌ریزی فکری اعضای جامعه ریشه دارد. مثلاً در سازمانهایی که بالا دستان فاصله قدرت را در حد زیادی نگه می‌دارند، زیر دستان بر وابستگی به بالادستان تأکید می‌کنند. ک در این حالت، بالادستان تصمیم‌گیری می‌کنند و زیر دستان آن را می‌پذیرند. اما در جوامعی که فاصله قدرت در آنها کم است یا بالادستان فاصله کمتری با زیردستان دارند و زیردستان ترجیح می‌دهند تا در تصمیم‌هایی که بر اجرای کار تأثیر می‌گذارد مشارکت داشته باشند (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۷).

در وضعیت فاصله قدرت بیشتر، روسا و زیردستان همدیگر را به طور اصالتی نابرابر می‌دانند و آنها احساس می‌کنند که سیستم سلسله مراتبی نیز بر اساس همین نابرابری اصالتی شکل گرفته است. تا جایی که مقدور است در این گونه سازمانها قدرت را در دست افراد کمتری متمرکز می‌شود. زیردستان همیشه منتظرند تا به آنها دستور داده شود که چه بکنند. پرسنل زیادی در زمینه نظارت اشتغال دارند که در یک سلسله مراتب طولانی جا گرفته‌اند و وظیفه آنها گزارشگری به یکدیگر است. سیستم حقوق و دستمزد، شکاف عمیقی را بین سطوح بالا و پائین سازمان نشان می‌دهد. اغلب کارگران بی‌سواد هستند و کارهای یدی نسبت به کارهایی اداری، مقام و موقعیت پائین تری دارند. در نظر زیردستان، رئیس ایده‌آل شخص خود محور خیرخواه یا پدر (قیم) خوب است هر چند آنها به خاطر تجارب ناخوشایندی که از رؤسا دارند، ممکن است به کلی مخالف اقتدار آنها باشند. اما در عمل از فرامین رؤسا پیروی می‌کنند. (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۰).

در وضعیت فاصله قدرت کمتر، زیردستان و رؤسا همدیگر را به طور اصالتی برابر می‌دانند و به نظر آنها سیستم سلسله مراتبی فقط نابرابری در نقش را نشان می‌دهد و بر اساس قاررداد طرفین شکل گرفته است. نقشها نیز قابلیت تغییر دارند، بنابراین کسی که امروز زیردست فردی محسوب می‌شود، ممکن است فردا در مقام رئیس همان فرد ایفای نقش نماید. در این وضعیت، سازمان به شکل مناسبی تمرکززدایی شده‌اند. توزیع قدرت بیشتر به شکل افقی صورت گرفته و تعداد پرسنل نظارتی محدود می‌باشد. از نظر حقوق و دستمزد بین شغلهای بالا و پائین سازمان فاصله اندکی وجود دارند. کارگران از شرایط کیفی صلاحیت فنی خوبی برخوردارند. کاریدی توام با مهارت بالا، نسبت به کار اداری با مهارت

پائین، موفقیت بهتری دارد. امتیازهای خاصی برای رؤسا وجود ندارد، همه از یک پارکینگ، غذاخوری و... استفاده می‌کنند. زیردستان همیشه می‌توانند در صورت لزوم به رؤسا رجوع کنند و به نظر آنها رئیس ایده‌آل شخصی است که به آراء و نظرات دیگران توجه می‌کند. به همین دلیل، رؤسا محترم شمرده می‌شوند و زیردستان انتظار دارند اتخاذ تصمیمهایی که به کار آنها ارتباط دارد، با آنها مشورت شود. اما آنها می‌پذیرند که تصمیم گیرنده نهایی، شخص رئیس است. (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۱).

– بررسی نقش‌ها و جنبه‌های مختلف فاصله قدرت

الف– نقش تحصیلات و منزل اجتماعی در فرهنگ فاصله قدرت

داده‌هایی که برای محاسبه شاخص فاصله قدرت (PDI) مورد استفاده قرار گرفته‌اند از کارکنان شرکت IBM در مشاغل مختلف بدست آمده است. این مشاغل از نظر سطح تحصیلات و منزلت اجتماعی با همدیگر تفاوت می‌باشند. در این مطالعات به نوع شغل کارکنان در کشورهای مختلف نیز توجه شده بود تا هنگام مقایسه کشورهای مختلف با یکدیگر از ا تبار کافی برخوردار باشند. به همین دلیل در مطالعات IBM مشاغلی انتخاب شدند که در تمام شعبات مورد مطالعه وجود داشته باشد. نتایج بدست آمده از مطالعات IBM نشان می‌دهد، مشاغلی که دارای شأن اجتماعی و سطح تحصیلات پایینی می‌باشند (مانند کارگران غیر ماهر و نیمه ماهر) دارای بیشترین مقدار (PDI) هستند و آن دسته از مشاغلی که دارای شأن اجتماعی و تحصیلات بالایی هستند (مانند مدیران، مهندسان و...) کمترین مقدار (PDI) را دارند. بعبارت دیگر بین منزلت اجتماعی و سطح تحصیلات که از طریق نوع شغل مشخص می‌شوند همبستگی شدید و منفی وجود دارد. (هافستد، ۱۹۹۱: ۳۱-۲۸)

جدول ۲-۲ شاخص فاصله قدرت مربوط به ۶ طبقه شغلی (هافستد، ۱۹۹۱: ۳۰)

ردیف	طبقه شغلی	تعداد مشاغل این طبقه	دامنه قدرت		
			حداقل	حداکثر	میانگین
۱	کارگران غیر ماهر و نیمه ماهر	۳	۸۵	۹۷	۹
۲	کارمندان و فروشنده‌گان غیر حرفه‌ای	۸	۵۷	۸۴	۷۱
۳	کارمندان ماهر و تکنسین	۶	۳۳	۹۰	۶۵
۴	کارگران حرفه‌ای	۸	-۲۲	۳۶	۷
۵	مدیران طبقات فوق	۸	۲۲	۶۲	۴۲
۶	مدیران حرفه‌ای	۵	-۱۹	۲۱	۱

ب- خاستگاه فاصله قدرت

متغیرهایی وجود دارند که با فاصله قدرت همبستگی دارند و تا اندازه‌ای می‌توانند فاصله قدرت را پیش‌بینی و تشریح نمایند. از میان این متغیرها، متغیرهایی که بیشترین تفاوت‌ها را در (PDI) بوجود می‌آورند عبارتند از:

* عرض جغرافیایی: هر چه عرض جغرافیایی کشورها بیشتر باشد نمره (PDI) آنها کمتر است.

* اندازه جمعیت: هر چه اندازه جمعیت بیشتر باشد نمره (PDI) کمتری دارد.

* ثروت ملی: کشوری که ثروتمند است نمره (PDI) کمتری دارد.

ج- دورنمای فرهنگ فاصله قدرت

لازم به توضیح است که فاصله قدرت با عرض جغرافیایی، اندازه جمعیت و ثروت ملی رابطه دارد. اینک به این سه عامل می‌توان در مورد نحوه تغییر فرهنگ فاصله قدرت حدسهایی بیان کرد.

در میان این سه عامل، عرض جغرافیایی تغییر ناپذیر است. در مورد عامل دوم (اندازه جمعیت) تقریباً وضع به همین شکل است، چرا که کشورهای کوچک و حتی بزرگ نیز نمی‌توانند بصورت انفرادی تصمیم بگیرند و بیشتر تابع تصمیماتی هستند که بصورت بین‌المللی گرفته می‌شود.

در مورد عامل سوم (ثروت ملی) باید گفت که این عامل در برخی از کشورها افزایش یافته ولی بعضی دیگر از کشورها با کاهش ثروت ملی روبرو بوده‌اند. بطور کلی هنگامیکه ثروت کلی افزایش می‌یابد، فاصله قدرت کاهش پیدا می‌کند و در جایی که رکود اقتصادی به چشم می‌خورد، نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم که فاصله قدرت از آنچه که هست کمتر باشد. (همان منبع: ۴۶-۴۷).

۲-۱۲-۹-۲- فردگرایی / جمع‌گرایی^۱

هافستد فردگرایی و جمع‌گرایی را چنین تعریف می‌کند:

فردگرایی عبارتست از وابستگی اندک بین افراد، در یک گروه، سازمان یا جامعه و جمع‌گرایی عبارتست از وابستگی شدید بین افراد یک گروه، سازمان، جامعه، به گونه‌ای که فرد در مقابل وفاداری بی‌چون و چرا، همیشه مورد حمایت گروه، سازمان، جامعه قرار می‌گیرد. فردگرایی با جوامعی تناسب دارد

که در آنها روابط بین افراد سست است و انتظار می‌رود که افراد تمایل به مواظبت و نگهداری از خود و افراد (درجه اول) خانواده خود داشته باشند.

جمع‌گرایی (گروه‌گرایی) با جوامعی تناسب دارد که در آن جوامع فرد از هنگامی که به دنیا می‌آیند تا آخر عمر به گروه‌های منسجم تعلق دارند. افراد تمایل دارند به گروه‌ها و اجتماعات ملحق شوند و این تعلق در سرتاسر زندگی افراد ادامه پیدا می‌کند و گروه در مقابل وفاداری افراد از آنها حمایت می‌کند. (همان منبع: ۵۱).

این فرهنگ به ماهیت روابط میان فرد با افراد دیگر ارتباط دارد. برخی از جوامع به فردگرایی با دید مثبت می‌نگرند و جوامع دیگر به آن با دیده تحقیر نگاه می‌کنند و آن را مردود می‌دانند. جامعه‌ای که برای فرد گرایی ارزش قایل می‌شود، جامعه‌ای است که در آن پیوند بین افراد بسیار سست است. در این جوامع هر کس در پس منافع خویش است و در عین حال به افراد آزادی عمل زیادی داده می‌شود تا جهت‌گیری‌ها و فعالیت‌های خود را انتخاب نمایند. در مقابل جامعه‌ای که به جمع‌گرایی ارجح می‌نهد، از افراد انتظار دارد تا منافع دیگر اعضا را در نظر داشته باشند. (همان منبع: ۸۶-۸۵).

فردگرایی / جمع‌گرایی، نشانگر آن است که مردم یک جامعه تا چه حد خود و اقوام نزدیک خود را به دیگران ترجیح می‌دهند و از نظر احساسی و عاطفی، از گروه‌ها، سازمانها و دیگر شکل‌های گروهی مستقل باقی می‌مانند. (اعرابی، ۱۳۷۹: ۱۳۱).

برای اندازه‌گیری میزان فردگرایی / جمع‌گرایی از شاخص فردگرایی^۱ (IDV) استفاده می‌شود. شاخص فردگرایی را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد:

شاخص فردگرایی معیاری است برای مشخص نمودن مقدار فردگرایی در یک جامعه که بر اساس پروژه تحقیقاتی (IBM) تدوین شده است. بر اساس این شاخص می‌توان پیوستاری در نظر گرفت که در یک طرف آن فردگرایی و در طرف دیگر آن جمع‌گرایی باشد (هافستد، ۱۹۹۱: ۵۴).

در محیط کار فردگرا، انتظار بر این است که کارکنان در جهت منافع شخصی خود عمل می‌کنند، بنابراین کارها باید به گونه‌ای سازماندهی شود که منافع شخصی کارکنان، با منافع کارفرما همسو باشد فرض بر این است که در چنین محیطی، کارکنان، به صورت انسان اقتصادی عمل می‌کنند و هر یک از

آنها نیز ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی خاصی را دارد. در م محیط کار جمع گرا و در فرایند استخدام کارکنان، گروه نقش مهمی را ایفا می کند و به طور اولویت استخدام با وابستگان است. در درجه اول با وابستگان کارفرما و بعد با وابستگان کارکنان قبلی.

استخدام شخصی که شناخت قبلی از خانواده وی وجود دارد، موجب کاهش احتمال خطر می گردد. علاوه بر این، وابستگان نسبت به حفظ اعتبار و شهرت خانواده علاقه دارند و برای اصلاح رفتار سوء اعضای خانواده کمک می کنند، در چنین محیطی کارکنان نیز بر حسب منافع گروه خود عمل می کنند. گرچه امکان دارد همیشه منافع گروه با منافع فردی آنها همسو نباشد. در سازمانهای فردگرا وجود روابط خانوادگی در میان کارکنان نامطلوب تلقی می شود. چون چنین روابطی می تواند منجر به انتصاب خویشاوندان در مشاغل سهم مهم و در نهایت بروز تضاد منافع گردد. به همین خاطر اخراج یکی از دو کارمندی که با یکدیگر ازدواج نموده اند، در بعضی از شرکتها یک قاعده رایج است. در سازمانهای فردگرا، روابط بین کارفرما و کارمند در درجه اول بر مبنای معامله تجاری شکل می گیرد. به عبارت دیگر روابط آنها یک رابطه محاسباتی (هزینه و منفعت) بین خریدار و فروشنده در بازار کار است. لذا عملکرد ضعیف از سوی کارمند یا پرداخت حقوق بیشتر از سوی کارفرمای دیگر دلیل مشروع و منطقی برای خاتمه روابط کاری است. در سازمانهای جمع گرا بین کارفرما و کارکنان رابطه اخلاقی و دوستانه برقرار است. چنین رابطه مشابه روابط خانوادگی همراه با تعهد متقابل حایت از اعضا در ازای وفاداری بی چون و چرای آنها است. جایی که روابطی حاکم است، عملکرد ضعیف کارمندی موجب اخراج وی نمی گردد. به طور دقیق شبیه کسی که فرزند خود را از خانواده طرد نمی کند. لذا در این گونه سازمانها، وظیفه هر کارمندی بر اساس عملکرد و مهارت وی تعیین می گردد. این نوع از روابط کاری را بیشتر در سازمانهای ژاپنی می توان ملاحظه نمود.

مدیرتی در سازمانهای فردگرا، مدیریت بر افراد است. اگر قرار بر پرداخت پاداش یا مزایای دیگری باشد. باید آن را به عملکرد فرد ربط داد. اما برعکس مدیریت در سازمانهای جمع گرا، مدیریت بر گروهها است. در چنین سازمانهایی، کارکنان احساس عضویت در گروه کاری خاصی را دارند. تفاوت های قومی و گروهی در فرایند عضویت در گروه کاری، نقش مهمی را ایفا می کند.

۲-۱۲-۹-۳- اطمینان طلبی ۱

اطمینان طلبی به میزانی از احساس تهدید خطر گفته می‌شود که اعضای سازمانها در قبال اوضاع نامطمئن و ناشناخته دارند. این احساس، در میان سایر موارد از طریق فشار عصبی و اعلام نیاز به قابلیت پیش‌بینی و به عبارت بهتر از طریق اعلام نیاز به قوانین و مقررات کتبی و غیر کتبی اظهار می‌شود. اصطلاح اطمینان طلبی از جامعه‌شناس سازمانی آمریکا به خصوص مطالعه ریچارد سائرت و جیمز مارس^۲ (۱۹۶۳) به عاریت گرفته شده است. همه ما با این واقعیت مواجه هستیم که نمی‌دانیم فردا چه اتفاقی روی خواهد داد. آینده نامعلوم است ولی ما مجبوریم به نحوی با آن کنار بیاییم.

اطمینان طلبی با اصطلاح روان‌شناسی اضطراب رابطه نزدیکی دارد، و این اصطلاح در فرهنگ مدرن وبستر این گونه تعریف شده است: احساس ناراحتی یا دل‌واپسی درباره اتفاقات ممکن. اضطراب را نباید با ترس اشتباه گرفت، چون که ترس یک علت عینی دارد. به عبارت دیگر ما از بعضی چیزها ترس داریم اما اضطراب علت عینی ندارد. (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۰)

طبق نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده که ریشه‌های آنها را در تحقیق اصل دورکیم^۳ جامعه‌شناس فرانسوی در سال ۱۹۸۷ می‌توان یافت. میان اضطراب در سازمانها، مناطق و کشورهای مختلف، متفاوت است به خصوص مقایسه نتایج حاصل از تحقیق هافستد و روان‌شناس ایرلندی به نام ریچارد لین^۴ (۱۹۷۵) نشان می‌دهد که بین اضطراب و اطمینان طلبی، همبستگی شدیدی وجود دارد.

هافستد فرهنگ اطمینان‌طلبی را چنین بیان می‌کند:

اطمینان طلبی عبارتست از اینکه، تا چه اندازه اعضای یک فرهنگ از شرایط و وضعیت‌های مبهم و ناشناخته احساس ترس و دلهره دارند و تا چه اندازه عقاید تشکیلاتی را برای مقابله با ابهام‌گریزی به وجود آورده‌اند. این احساس از طریق استرس عصبی و نیاز پیش‌بینی بوجود می‌آید. جامعه‌ای که دارای فرهنگ ابهام‌گریزی باشد مردم همواره در اضطراب شدید بسر خواهند برد و این ابهام‌گریزی بصورت عصبانیت، فشار روانی یا پرخاشگری ظاهر می‌گردد. (ایران زاده، ۱۳۷۷: ۱۲۳)

1 - Uncertainty Avoidance

2 - Richard cyert & james march

3 - Durkeim

4 - Reachard Lynn

پرهیز از ابهام (یا عدم اطمینان) سومین بعد است که با ابزاری از آن استفاده می‌کند که نشان می‌دهد جامعه برای تطبیق با این واقعیت در ارتباط است که، زمان تنها در یک جهت حرکت می‌کند. از نظر زمانی، گذشته حال و آینده وجود دارد و جوامع مختلف با هر دوره زمانی به شکلی متفاوت برخورد می‌کنند. ما در جهانی زندگی می‌کنیم که آینده آن نامعلوم است. با این واقعیت که از زندگی انسانها با عدم اطمینان سروکار دارند. برخی از جوامع، شهروندان خود را به این جهت می‌کشند که بپذیرند ابهام یک واقعیت است و افراد نمی‌توانند برای تغییر آن کار چندانی انجام دهند. جوامع دیگر، افراد خود را تشویق می‌کنند که در آینده نفوذ نمایند و بر آن تأثیر گذارند و یا حتی آن را تغییر دهند. جامعه‌ای که به اعضایش می‌آموزد که خطر پذیر و بردبار باشند و رفتاری را بپذیرند که با رفتار خودشان متفاوت است، در زمره کشورهای به شمار می‌آیند که آینده خود را بهتر کنند. این کشورها در رابطه با پرهیز از عدم اطمینان جزو گروه دارندگان فرهنگ قوی طبقه‌بندی می‌شوند. (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۶). به طور کلی پرهیز از ابهام به میزان نگرانی جامعه از ابهام و ناشناخته‌ها و میان تمایل آنها به ثبات و قابلیت پیش‌بینی رویدادها اطلاق می‌شود. (اعرابی، ۱۳۷۹: ۱۳۱). فرهنگ ابهام‌گریزی از طریق شاخص ابهام‌گریزی (UAI)¹ اندازه‌گیری می‌شود. این شاخص عبارت است از معیاری برای نشان دادن میزان دوری از عدم اطمینان در فرهنگ یک کشور که بر اساس پروژه تحقیقاتی IBM بدست آمده است. این شاخص را می‌توان بر روی یک پیوستار نشان داد که در یک طرف آن فرهنگ‌هایی با ابهام‌گریزی زیاد و طرف دیگر با ابهام‌گریزی کم مشاهده می‌شوند. سایر فرهنگ‌ها در حد وسط این دو قرار می‌گیرند. لازم به ذکر نیست که هیچ کشوری را نمی‌توان یافت که به طور مطلق دارای فرهنگ ابهام‌گریزی باشد و هیچ کشوری را نیز نمی‌توان یافت که بطور مطلق فاقد آن باشد. بلکه این بعد فرهنگی یک امر نسبی بوده و هنگامیکه کشورها و فرهنگ‌های مختلف را با یکدیگر مقایسه می‌کنیم. میزان این بعد از فرهنگ در مقایسه با سایر فرهنگ‌ها سنجیده می‌شود. (هافستد، ۱۹۹۱: ۱۱۳-۱۱۲).

– بررسی نقش‌ها و جنبه‌های ابهام‌گریزی

الف- نقش ابهام‌گریزی در فرآیند مدیریت و سازمان

از دیدگاه سازمانی و مدیریت پرهیز از ابهام (ابهام‌گریزی) بر درجه ساخت‌دهی فعالیت از سوی سازمان تأثیر می‌گذارد. در جوامعی که این فرهنگ قوی است، تدوین ضوابط و مقررات از نمونه روش‌های سازمانی طراحی شده برای تطبیق با ابهام محسوب می‌شود و مدیریت به سمت نسبتاً کارمدار و به شدت شغل‌مدار، جهت پیدا می‌کند. هنگامیکه پرهیز از ابهام ضعیف باشد، بر اعمال کنترل کمتر تأکید خواهد شد و کارکنان به پذیرش ابهام تشویق می‌شوند. برای تدوین خط‌مشی‌ها، اقدام‌ها و رویه‌های مربوط به محدود کردن ابتکار عمل افراد، توجه و زمان کمی تخصیص داده می‌شود (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۷).

ب- تفاوت ابهام‌گریزی و ریسک‌گریزی

ابهام‌گریزی را نباید با ریسک‌گریزی اشتباه نمود. رابطه ابهام با ریسک همانند رابطه نگرانی با ترس است. ریسک نیز همانند ترس بر یک امر معین متمرکز است. در یک ریسک می‌دانیم که وقوع یک حادثه چند درصد احتمال دارد، بعبارتی ریسک با احتمالات سروکار دارد در حالیکه در مورد ابهام اصلاً با احتمال سروکار نداریم. همچنانکه می‌دانیم در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری بیان گردیده است که تصمیم‌گیری در سه حالت، اطمینان، ریسک و عدم اطمینان گرفته می‌شود و هر یک روش خاص خود را دارد.

ابهام‌گریزی منجر به کاهش ابهام می‌شود تا کاهش ریسک. بعبارت دیگر در این فرهنگ افراد به دنبال ساختاری نمودن سازمانها و مؤسسات و روابط خود هستند تا اینکه بدین وسیله حوادث به روشنی قابل تفسیر و پیش‌بینی شوند. (هافستد، ۱۹۹۱ک ۱۱۶)

ج- رابطه بین ابهام‌گریزی و تکنولوژی

تکنولوژی چه ابتدایی باشد و چه پیشرفته جلوی ناامنی‌های ناشی از طبیعت را می‌گیرد. یعنی اینکه تکنولوژی به ما اطمینان می‌بخشد که بتوانیم جلوی بعضی از حوادث را که می‌تواند به زیان ما باشد بگیریم. بنابراین، هر چه تکنولوژی پیشرفته‌تر باشد ابهام در جامعه کمتر است.

د- رابطه بین ابهام‌گریزی و قانون

قوانین و مقررات جلوی ابهام‌هایی را که می‌تواند در رفتار دیگران باشد را می‌گیرد. یعنی اینکه مطمئن هستیم با وجود قانون در جامعه کسی رفتار ناشایسته و ناهنجار نداشته باشد. هدف از قانون تأمین آسایش، ایجاد نظم عمومی و اجرای عدالت باشد. بنابراین وجود قانون نیز مانند تکنولوژی از میزان ابهام در جامعه می‌کاهد (همان منبع: ۱۳۲-۱۳۰).

و- خاستگاه فرهنگ ابهام‌گریزی

ریشه فرهنگ (ابهام‌گریزی) هر ملتی را باید در تاریخ آن ملت جستجو کرد. کشورهایی که وارث امپراتوری چین هستند مانند، تایوان، هنگ‌کنگ و سنگاپور از لحاظ (UAI) نمره بالایی دریافت کرده‌اند. امپراتوری رم و چین دولت‌های متمرکز قدرتمندی بودند و دارای الگوی فرهنگی را تقویت نمودند با این وجود در برخی جنبه‌ها، تفاوت‌های مهمی با هم داشتند.

امپراتوری رم یک نظام بی‌نظیر از قوانین تدوین شده، ایجاد نموده بود که بر همه کسانی که شهروند بودند، قابل اعمال بود. در حالیکه در امپراتوری چین هرگز یک چنین نظام قانونمندی نداشت. این تفاوت مبین آن است که آن دسته از کارمندان IMB که از کشورهایی با میراث رومی هستند، نسبت به کشورهایی که دارای میراث چین هستند نمره بالاتری از UAI می‌گیرند. (همان منبع: ۱۳۵)

به بیان دیگر در جوامع مختلف سعی می‌شود از طریق قوانین و مقررات، مانع بروز عدم اطمینان در رفتار مردم شوند، این امر به ویژه در محیط‌های کاری، استفاده قابل ملاحظه‌ای دارد. در جوامعی که دارای اطمینان طلبی قوی هستند، قوانین رسمی و یا مقررات غیر رسمی فراوانی برای تعیین و کنترل حقوق و تکالیف کارفرمایان و کارکنان وجود دارد. در چنین جوامعی یک سلسله قواعد و مقررات مبنی بر منطق نیست بلکه مبتنی بر مسایل روانی و هیجانی است. چون مردم این گونه جوامع به زندگی در محیط دارای نظم و ترتیب عادت کرده‌اند، اما تا جایی که مقدر باشد به شانس تکیه نمی‌کنند.

در جوامع دارای اطمینان طلبی قوی نیاز هیجانی به قوانین و مقررات اغلب منجر به وضع قوانینی می‌گردد که به طور واضح بی‌معنی، بی‌مورد و دارای آثار سوء بر کارکردها هستند. اما این نکته را نباید فراموش کرد که حتی این گونه قوانین و مقررات غیر موثر نیز، نیاز هیجانی مردم به ساختار رسمی را تأمین می‌کنند (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۲).

اما برعکس در جوامع دارای اطمینان طلبی ضعیف، به نظر می‌رسد از ساختار رسمی یک تنفر و ترس هیجانی وجود دارد. بنابراین در این جوامع فقط در شرایط ضروری و مسلم، همانند تعیین عبور و مرور وسایل نقلیه از چپ یا راست، مقررات خاصی وضع می‌شود.

مردم این جوامع افتخار می‌کنند، که می‌توانند بسیاری از مسائل را بدون نیاز به مقررات رسمی حل و فصل کنند. به عنوان مثال یک فرد آلمانی (از کشوری با اطمینان طلبی قوی) با مشاهده نظم عمومی در صف‌های تشکیل شده در ایستگاه‌های اتوبوس یا در فروشگاه‌های انگلستان (کشوری با اطمینان طلبی ضعیف) تعجب می‌کند. در حالی که برای چنین صف‌هایی قانون خاصی وضع نشده‌است و مردم بر حسب عادت عمومی و کنترل اجتماعی، رفتار می‌کنند.

مسئله تناقض آمیز این است، که در جوامع دارای اطمینان طلبی ضعیف هر چند قوانین و مقررات، مقدس و محترم تلقی نمی‌شوند، اما در عمل رعایت می‌شوند. در محیط کار، عنصر اضطراب موجود در عدم اطمینان رویدادهای آتی، منجر به اختلاف قابل توجه میان جوامع دارای اطمینان طلبی قوی و ضعیف می‌گردد.

در جوامع با اطمینان طلبی قوی، مردم دوست دارند همواره سخت مشغول کار بوده یا به هر حال سرگرم باشند. زندگی با شتاب گذر است و زمان، حکم کیمیا را دارد. برعکس در جوامع با اطمینان طلبی ضعیف مردم هر چند در صورت لزوم می‌توانند سخت کار کنند، ولی اصرار و ضرورت روحی در انجام یا اتمام کار در زمان معین را احساس نمی‌کنند. آنها دوست دارند، آرامش داشته باشند و ساعت را در چارچوبی برای راهنمایی و نظم بخشیدن به امور می‌دانند و نه وسیله‌ای برای تماشای مداوم توام با نگرانی.

احساس نیاز هیجانی به قوانین و مقررات موجود در سازمانهای دارای اطمینان طلبی قوی در سازمانهای دارای اطمینان ضعیف به استعدادی خدادادی برای وقت شناسی و مرتب و منظم بودن تبدیل می‌شود. در این مورد صنعت ساعت سازی سوئیس، نمونه خوبی است (رضازاده، ۱۳۸۰: ۳۲).

۲-۱۲-۹-۴- مردسالاری / زن سالاری^۱

هافستد مردسالاری و زن سالاری را این گونه تعریف می‌کند:

«فرهنگ مردم سالاری / زن سالاری به فرهنگی اطلاق می‌شود که در آن تمایل به حداکثر نمودن تقسیم نقش اجتماعی زن و مرد کاملاً از یکدیگر متمایز است. بدین معنی که مردها خودنماتر و خشن تر بوده و بر موفقیت‌های مادی تأکید دارند. در مقابل زنان متواضع، نرم و ملایم بوده و دارای ویژگیهای حمایتی و مراقبتی هستند و به کیفیت زندگی توجه دارند».

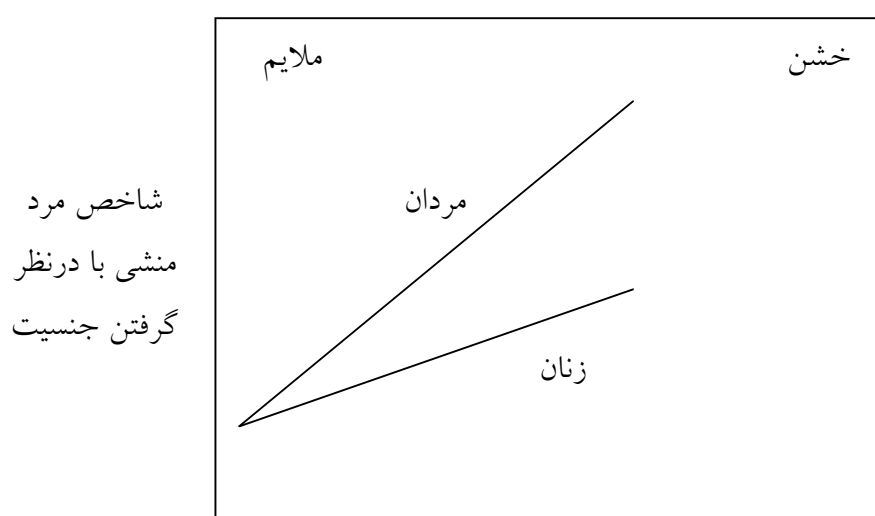
«فرهنگ زن سالاری به فرهنگی گفته می‌شود که تمایل به حداقل رساندن تقسیم نقش‌های اجتماعی بین زن و مرد دارد. فرهنگ زن سالاری به جوامعی گفته می‌شود که زن و مرد در نقش‌های اجتماعی دارای ویژگیهای مشترکی هستند. بدین معنی که هم زنان و هم مردان متواضع، نرم و ملایم بوده و به مواظبت از دیگران توجه دارند و بیشتر نگران کیفیت زندگی هستند» (هافستد: ۸۳-۸۲)

مرد سالاری / زن سالاری چهارمین بعد از مطالعات فرهنگی هافستد است که تقسیم نقش‌ها بین جنسیت‌های مختلف را مشخص می‌کند. تقسیم نقش اجتماعی بین زنان و مردا امری کمابیش دلخواهی است. تعاریف ناظر بر نقش جنسیت‌های مختلف در یک جامعه ممکن است کاملاً با جامعه دیگر تفاوت داشته باشد. جوامع مختلف را می‌توان بر اساس تمایل آنها به حداقل یا حداکثر کردن تقسیم نقش‌های اجتماعی و جنسی به طبقاتی چند تقسیم کرد. جوامع مرد سالار بر ارزشهایی نظیر مثبت‌گرایی، بدست آوردن پول و عدم توجه به دیگران تأکید می‌کنند. در این جوامع، قهرمان به کسی گفته می‌شود که موفقیت‌هایی پیاپی دارد و مردی برتر (سوپر من) باشد. در جوامع زن سالار ارزشهای مسلط زنان و مردان شامل خصوصیات نظیر همکاری میان افراد، حفظ محیط زیست، اهمیت قایل شدن بای کیفیت زندگی و اعتقاد به اینکه کوچک زیباست. در این جوامع فردی که مظلوم باشد مورد توجه عمومی قرار می‌گیرد، همچنین هوشیاری و زیرکی افراد جامعه مورد احترام قرار می‌گیرد (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۷).

مردسالاری / زن سالاری تمایل افراد یک جامعه را به ارزشها و روحیات مردانه‌ای مثل شجاعت، جسارت، رقابت طلبی و مادی‌گرایی یا ارزشها و روحیات زنانه‌ای چون پرورش و کیفیت زندگی و روابط نشان می‌دهد (اعرابی، سایرین، ۱۳۷۹: ۱۳۱).

میزان مردسالاری موجود در یک فرهنگ را از طریق شاخص «مرد سالاری» (MAS) می‌توان محاسبه نمود. شاخص مردسالاری معیاری است، که با مشخص نمودن میزان مردسالاری در فرهنگ یک جامعه که بر اساس پروژه تحقیقاتی IBM تدوین شده است (هافستد، ۱۹۹۱: ۲۶۳).

فرهنگ مردسالاری را نیز می‌توان روی یک پیوستار نمایش داد که یک طرفه آن فرهنگ کاملاً مردسالاری و در طرف دیگر فرهنگ کاملاً زن سالاری وجود دارد و سایر فرهنگ‌ها نیز حد وسط آنها قرار می‌گیرند. MAS را نه تنها می‌توان برای کشورهای مختلف محاسبه نمود بلکه برای مردان و زنان هر یک از کشورها نیز می‌توان محاسبه کرد.



نمودار ۲-۲ ارتباط بین مردسالاری و جنسیت پاسخ‌دهندگان (هافستد، ۱۹۹۱: ۸۳)

این تصویر نشان می‌دهد هنگامیکه از کشورهایی که فرهنگ زن سالاری (دلسوزی) دارند به طرف کشورهایی که دارای فرهنگ مردسالاری (پرطاعت) هستند حرکت کنیم زنان و مردا پرطاعت و سخت‌تر می‌شوند. ولی نکته قابل توجه این است که شکاف بین مقدار پرطاعتی مردان و زنان افزایش بیشتری می‌یابد. بطوریکه در اکثر کشورهایی که دارای فرهنگ زن سالاری هستند مانند سوئد و نروژ بین نمرات زن و مرد از این حیث تفاوتی مشاهده نمی‌شود.

در کشورهایی که بیشترین فرهنگ مردسالاری را دارند مانند ژاپن و اطریش از لحاظ پرطاعت بودن نمره بالایی می‌گیرند. زنان نیز در این مورد نمره بالایی می‌گیرند ولی فاصله بین مرد و زن از این حیث (پرطاعتی) بسیار زیاد است. بطوریکه فاصله در حدود ۵۰٪ است.

یعنی اینکه در چنین کشورهایی مردان ۵۰٪ از زنان پرطاعت‌ترند. نکته جالب توجه دیگر این است که تفاوت زنان از لحاظ مردمنشی با تفاوت مردان از لحاظ مرد سالاری کمتر است. لذا در نمودار قبلی مشاهده می‌شود خطی که نمایانگر مرد سالاری زنان است از شیب کتری برخوردار است. (همان منبع: ۸۳).

به هر حال فرض این است که بین کشورها از لحاظ جنسیت تفاوت‌های فرهنگی وجود دارد. این تفاوتها نسبی هستند، نه مطلق. یعنی اینکه ویژگی‌های مشترکی در ارزشهای مردان و زنان وجود دارد، بطوریکه ممکن است هر ارزشی هم در میان مردان و هم در میان زنان یافت شود و تنها «شدت و ضعف» دارد. زنان نیز می‌توانند یاد بگیرند که بطور مردمنشانه رفتار نمایند و بالعکس در جایی ممکن است فرهنگ مردمنشی حاکم باشد و در جایی دیگر فرهنگ زن منشی، فرهنگ مردمنشی با اکثریت زنان بیگانه است و فرهنگ زن منشی با اکثریت مردان. وقتی کسی در معرض یک فرهنگ دیگر قرار می‌گیرد، ممکن است دچار «شوک فرهنگی» شود. شوک فرهنگی یک عمل احساسی غیر عقلانی است. ما براحتی دیگر فرهنگها را اشتباه و خنده‌آور یا ترسناک می‌پنداریم. همین حالت می‌تواند در میان جنسهای مختلف وجود داشته باشد. معمولاً در همه جوامع مردان بر سیاست، جامعه و کار حاکم هستند. بنابراین فرهنگ‌های فرعی (پاره فرهنگ‌ها) نسبتاً مردمنشی هستند. پاره‌فرهنگ‌های فرعی همچون خانواده، مدرسه، ... از یک جامعه به جامعه دیگر تفاوت زیادی دارند. (همان منبع: ۸۶-۸۵).

– بررسی نقشها و جنبه‌های مختلف فرهنگ مردسالاری / زن سالاری

الف – نقش فرهنگ زن سالاری / مرد سالاری بر سازمان و مدیریت

از دید سازمان خصوصیات ناظر بر مرد گرایی و زن گرایی به اهمیت بستگی دارد که از دید افراد برای کسب درآمد، مورد شناسایی قرار گرفتن موفقیت و چالش قایل می‌شوند. بنابراین نظام پاداش و بک مدیریتی بوسیله جهت‌گیری جامعه نسبت به این ویژگی‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرند. (منوریان، ۱۳۷۷: ۴۷).

ب- ارتباط فرهنگ مردسالاری و مشاغل مختلف

چنین به نظر می‌رسد که بعضی از مشاغل دارای ویژگی‌های مردسالاری بیشتری هستند و جای تعجبی ندارد که مشاغل مردسالاری توسط مردان و مشاغل زنان سالار توسط زنان اشغال شود. ۳۸ شغلی که در IBM وجود داشت به ۶ گروه طبقه‌بندی شده است که به ترتیب از خیلی مردسالاری به خیلی زن سالاری رتبه‌بندی گردیده‌اند.

* فروشندگان (حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای)

* کارگران حرفه‌ای (مهندسان و متخصصان)

* کارگران و تکنسینهای ماهر

* دیران (در همه سطوح)

* کارگران غیر حرفه‌ای یا نیمه حرفه‌ای

* کارگران اداری و دفتری

ج- ارتباط فرهنگ مردسالاری و سن

به نظر می‌رسد این ارتباط ویژگی جهان شمول داشته باشد. مردان جون (گروه سن ۲۹-۲۰ سال) دارای ارزشهای مردسالاری شدیدی (خودنمایی، خشن و پرتاقت) هستند. زنان جوان دارای ارزشهای مردسالاری ملایم‌تری هستند و مردان پیر (گروه سنی ۵۰-۵۹ سال) بطور قابل ملاحظه‌ای ارزش زن سالاری را با خود به همراه دارند. این مسئله در مورد زنان نیز صدق می‌کند. از سن ۲۵ سالگی تا ۵۵ سالگی هم در زنان و هم در مردان ارزشهای مردسالاری کاهش پیدا می‌کند و این مشکل در مورد مردان شدیدتر است.

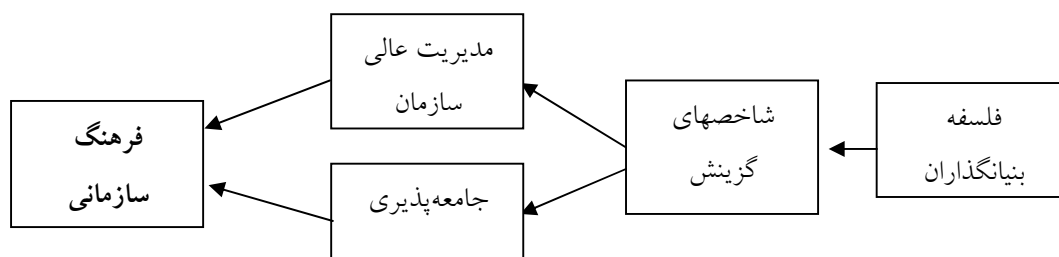
د- دورنمای فرهنگ مردسالاری و زن سالاری

در سطح کشورها هیچ مدرکی که دال بر نزدیک شدن بر مردسالاری و زن سالاری به یکدیگر باشد وجود ندارد. تحقیقات نشان می‌دهد، کشورهای که مردسالار بوده‌اند بر مقدار مردسالاری آنها افزوده خواهد شد. ولی نمی‌توان این یافته را تعمیم داد (هافستد، ۱۹۹۱: ۱۰۶-۱۰۵).

۲-۱۳ شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی

فرهنگ اساساً از سه منبع سرچشمه می‌گیرد:

۱. باورها، ارزشها و فرضیات بنیانگذاران سازمانها
 ۲. تجارب آموخته شده توسط اعضای گروهها به عنوان اجزای سازمان در طول زمان
 ۳. باورها، ارزشها و فرضیات جدید که توسط اعضا و رهبران تازه به سازمان آورده می‌شود.
- اگرچه هر یک از این راهکارها و ابزارها، نقش حیاتی در شکل‌گیری فرهنگ سازمان بازی می‌کنند، اما بنیانگذاران سازمان مهمترین تأثیر را دارند. بنیانگذاران معمولاً تأثیر عمده‌ای بر چگونگی انطباق عملیات گروه با محیط و انسجام آن دارند. (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۳۳ - ۳۲).
- فرهنگ سازمانی از فلسفه بنیانگذاران سازمان ناشی می‌شود. این فلسفه به طور قوی بر شاخصهایی که در فرایند استخدام مورد استفاده قرار می‌گیرد، تأثیر زیادی دارد.
- اعمال مدیران عالی، جو عمومی سازمان (آنچه مورد قبول است و آنچه پسندیده نیست) را تعیین می‌کند. جامعه‌پذیر بودن افراد در سازمان به این بستگی دارد که سازمان در فرآیند گزینش بتواند ارزشهای افراد را با ترجیحات مدیریت عالی سازمان تطبیق دهد. (Robins، ۱۹۹۳: ۶۱۴).



نمودار ۲-۴، شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی (Robins، ۱۹۹۳: ۶۱۴).

از دیدگاه شولز فرهنگ سازمانی در امتداد سه بعد تکاملی، داخلی و خارجی شکل می‌گیرد بعد فرهنگ تکاملی شولز بیان می‌کند که فرهنگ سازمانی در طول زمان و در مراحل تکامل پیدا می‌کند. به طوریکه اعضاء گروهها و سازمان با این چالشهایی مواجه می‌شوند که فرهنگ کنونی خود را باید متوقف کنند و یا آن را تغییر دهند. شولز پنج مرحله تکاملی که فرهنگها تجربه می‌کنند را بیان می‌کند:

۱. مرحله ایستا که هیچ تغییری در فرهنگها ایجاد نمی‌شود.
 ۲. مرحله واکنشی که در آن تغییرات کمی مورد قبول واقع می‌شود.
 ۳. مرحله پیش‌بینی که در این مرحله تغییرات فزاینده مورد پذیرش قرار می‌گیرد و تغییرات افزایش پیدا می‌کند.
 ۴. مرحله کاوشی که در این مرحله تغییرات فزاینده مورد پذیرش قرار می‌گیرد.
 ۵. مرحله خلاقیت که در این مرحله فرهنگ سازمانی به سطحی می‌رسد که جستجوی مستمر برای آن وجود دارد.
- از نظر بعد شکل‌گیری داخلی فرهنگ، شولز بیان می‌کند که فرهنگهای سازمانی نتیجه شرایط داخلی که سازمان در آن عمل می‌کند می‌باشند. یعنی اگر یک سازمانی از روشهای تولید استاندارد شده استفاده کند دارای فرهنگ فرایندگرا می‌باشد.
- بعد سوم شکل‌گیری فرهنگ از دیدگاه شولز شکل‌گیری از نظر فرهنگ خارجی می‌باشد در این فرهنگ محیط خارجی و واکنش اعضای سازمان به آن محیط تعیین‌کننده نوع فرهنگ می‌باشد.

۲-۱۴ قدرت فرهنگ سازمانی

قدرت فرهنگ سازمانی با میزان تأثیر و نفوذ آن بر رفتار سازمانی تعیین می‌گردد. میزان قدرت و اقتدار فرهنگهای سازمانی را می‌توان بر حسب دو معیار بسیار مهم الف) تعداد اعضای متعهد به ارزشهای غالب و ب) میزان تعهد اعضاء به ارزشهای غالب سازمانی تعیین کرد. عوامل متعددی در درون سازمان و بیرون سازمان وجود دارد که بر قدرت سازمان تأثیر می‌گذارد و میزان قدرت و ضعف آن را تعیین می‌کند. برخی از این عوامل عبارتند از: اندازه و گستردگی سازمان، تعداد و ترکیب نیروی انسانی، رشد و پویایی سازمان در طول زمان، میزان جابه‌جایی پرسنل و تغییر مدیریت سازمان. هنگامی که ارزشها، باورها و هنجارهای یک سازمان به طور روشن و واضح بیان شوند و حفاظت و نگهداری شوند و از سوی تعداد زیادی از افراد حمایت شوند به سرعت گسترش پیدا می‌کند، چنین فرهنگی، یک فرهنگ قوی است. (حسن‌زاده، ۱۳۷۳: ۷۶)

فرهنگ قوی مشخص‌کننده توافق در میان اعضای یک سازمان در اهمیت به باورها و ارزشهای فرهنگ است.

اگر رضایت و توافق در مورد اهمیت ارزشها و باورها وجود داشته باشد، آن فرهنگ یک فرهنگ قوی و اگر توافق اندک باشد، فرهنگ ضعیف است. بنابراین سازمانهایی که در آنها ارزشهای کلیدی سازمان بیشتر مورد قبول واقع گردد و باعث می شود کارکنان تعهدشان به آن ارزشها بیشتر شود آن فرهنگ قوی تر است.

استیفن رابینز در مورد تأثیر فرهنگ قوی می نویسد از نتایج عمده وجود فرهنگ قوی این است که جابه جایی کارکنان را کاهش می دهد و موجب می شود که اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن اتفاق نظر کامل داشته باشند، این اتفاق نظر باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می شود. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می گردد تا تداوم رویه در رفتار تشدید شود و جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان گردد. قوانین و مقررات موجب خواهند شد که سازمان نتوانند برقرار کند و به رفتارهای ما تداوم رویه بدهد و امور را پیش بینی نماید. (رابینز، ۱۳۸۴: ۹۷۲ - ۹۷۴)

در سازمانهایی با فرهنگ قوی، وفاداری و وظیفه شناسی تقویت یافته و جابه جایی کارکنان کاهش می یابد. باید توجه داشت در صورتی که ارزشها و مفروضات منفی پاداش داده شود منجر به ترویج آن ارزشها شده و برای سازمان مضر بوده و تغییر آن به سختی صورت می گیرد. مطالعات کارشناسان و متخصصین نشان داده است، وجود فرهنگهای قوی و مثبت در سازمانها برای دستیابی به تعالی و نوآوری یک ضرورت است.

با توجه به نظرات متخصصین مشخص می گردد که، اگر چه سازمانها همگی دارای فرهنگ هستند، ولی همه آنها بر کارکنان تأثیر برابر ندارند. فرهنگی قوی و مثبت است که منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان شده و احتمال اینکه آنها کارشان را ترک کنند، کاهش می یابد. این نوع فرهنگ ثبات رفتاری را افزایش می دهد و راهنمایی برای نوع رفتار در سازمان می شود و ابزاری قدرتمند برای رسمی سازی سازمان و جانشینی برای قوانین و مقررات به طوری که حتی می تواند نافذتر از کنترل رسمی سازمان عمل کند. زیرا فرهنگ ذهن و روح را مانند بدن کنترل می کند و باعث می شود که افراد در سازمان احساس بهتری نسبت به کاری که انجام می دهند پیدا کنند، به گونه ای که منجر به کار بهتر و عملکرد بیشتر می شود. در صورتی که فرهنگ منجر به عملکرد بهتر و بهره وری بالاتر گردد، قوی و مثبت است. در حالی که اگر فرهنگ سازمانی پراکنده و متفرق شده و پیوستگی نداشته باشد، این فرهنگ، یک

فرهنگ ضعیف قلمداد می‌شود و منجر به هرج و مرج در سازمان شده و عملکرد و بهره‌وری سازمان دچار آسیب خواهد شد. (حسن‌زاده، ۱۳۷۳: ۷۸).

۲-۱۵ ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی

امروزه با اتکا به نظریه‌های روانشناسی اعتنای صرف، به ارزش‌های ظاهری حاکم بر رفتار افراد در سازمان‌ها نمی‌شود و این باور وجود دارد که بخش پنهان که به کوه یخی معروف است، بیشتری نقش را در هویت فرهنگی یک فرد یا سازمان برعهده دارد. (هدایتی، ۱۳۸۱: ۲۶)

هافستد این نکته را تأکید کرده که فرهنگ ملی می‌تواند بر ارزش‌های کاری و نگرش‌های فرد اثرات جدی بگذارد.

جنبه‌های ارزش فرهنگ سازمانی به وسیله فرهنگ ملی و جنبه‌های نمادین آن به وسیله سازمان به عنوان ابزار تطبیق‌پذیری نسبت به خواسته‌های محیطی برای تغییر تعیین می‌شود. (رادریگز، ۱۳۸۰: ۴۷۵).

با اشاره به فرهنگ‌های متعدد و تفاوت‌های ناشی از مدل هافستد، فرهنگ سازمانی را به دلیل اینکه متأثر از فرهنگ جامعه خود است، نمی‌توان با روش معین تغییر داد. ضمن آنکه هیچ یک از سازمانها دارای وضعیت یکسان نیستند.

تفاوت‌ها موجود در فرهنگ‌های ملی بیشتر ناشی از تفاوت‌های موجود در ارزش‌ها و باورهای مقبول آن فرهنگ‌هاست. در حالی که تفاوت‌های موجود در فرهنگ سازمانی بیشتر ناشی از روش‌ها و وجود تفاوت‌ها در تجربیات جامعه‌پذیری است. ارزش‌ها و فرضیات اساسی در آغاز زندگی و در طول مراحل رشد و از طریق مدارس و آموزشگاه‌ها کسب می‌شوند. در حالی که فرهنگ سازمانی از طریق حضور افراد در محل کار و پذیرش آن توسط این افراد کسب می‌شود. (شنایدر و بارسو، ۱۳۷۹: ۱۱۶).

همان‌گونه که لورن می‌گوید، فرهنگ ملی ممکن است تغییر کند، اما سرعت این تغییر بسیار کم است. فرهنگ ملی مانند یک کوه یخی است که نوک آن ممکن است در اثر حرارت آفتاب، آب شود اما بخش زیرین آن تکان نمی‌خورد. اگرچه فرهنگ سازمانی در برابر تغییرات آسیب‌پذیر است، ولی بروز تغییرات در فرهنگ ملی ممکن است چندین نسل طول بکشد.

هافستد اعلام داشت در کشورهایی که هم فاصله قدرت زیاد است و هم احتیاط‌گریزی بالاست، سازمان‌ها مکانیکی‌ترند (کشورهای آمریکای لاتین). در کشورهایی که هم فاصله قدرت کم است و هم

تردیدگریزی کم است. سازمان‌ها ارگانیکی ترند (انگلا ساکسون). در جوامعی که فاصله قدرت کم است و احتیاط‌پذیری بالاست، سازمان‌ها مشارکتی‌اند (ژرمن). در جوامعی که فاصله قدرت بالا ولی احتیاط‌گریزی کم است، سازمانها خانوادگی و قبیله‌ای هستند (آسیا). بعدها تحقیقات استیونس در دانشگاه «اینسید» تفاوت‌های فرهنگی ساختارهای موردنظر هافستد را تأیید کرد. از جمله تحقیقات انجام شده در آسیا نیز شرکت‌هایی را مشخص ساخته‌اند که با مدل خانواده یا خانوادگی تناسب دارند، دیوانسالاری‌ترند ولی رسمیت در آنها کمتر است. (اشنایدر و بارسو، ۱۳۷۹: ۴۱ - ۱۳۴، به نقل از هدایتی، ۱۳۸۱: ۳۱). رابینز می‌گوید: نتیجه تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده نشان می‌دهد که فرهنگ ملی در مقایسه با فرهنگ سازمانی اثرات بیشتری بر کارکنان دارد. (رابینز، ۱۳۸۳: ۳۹۳).

۲-۱۶ رابطه فرهنگ و مدیریت

با توجه به اهمیت و تأثیر فرهنگ سازمانی، مدیران باید همواره بدنبال شناسایی متغیرها و توسعه فرهنگ سازمانی باشند تا از این طریق بر رفتارهای فردی کارکنان در سطح سازمان نیز تأثیر گذاشته دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل نمایند. در نتیجه می‌توان گفت که مدیریت فرهنگ سازمانی یعنی شناخت و استفاده بهینه از فرهنگ موجود، تغییر یا تضعیف باورها و هنجارهای ناخواسته، تقویت باورها، ارزش‌ها، هنجارها خواسته و تثبیت فرهنگ مطلوب است (کجوری و آفاجانی، ۱۳۸۳: ۱۵۹).

۲-۱۷ رابطه فرهنگ و رفتار سازمانی

قدرت یک فرهنگ با میزان تأثیر و نفوذ آن بر رفتار سازمانی تعیین می‌گردد. فرهنگ قوی با داشتن تعداد زیادی پیرو آن هم با برخورداری از سطح تعهدی بالا قادر است. ارزش‌ها، باورها و اعتقادات بنیادی را هم در سطح و هم در عمق گسترش داده، معیار تعیین رفتار سازمانی مطلوب را ارائه کند. فرهنگ سازمانی، رفتار سازمان و رفتار افراد آن را شکل داده و در سازمان‌های ارگانیک حتی می‌توان جایگزین ضوابط رسمی سازمان شود. در رابطه با تأثیر فرهنگ بر عملکرد برای اینکه سازمان‌ها از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار شوند، باید متناسب با مأموریت، تکنولوژی، حجم عملیات و متغیرهای مشابه دیگر از فرهنگ سازمانی بهره‌مند گردند. (ممی‌زاده، ۱۳۷۵: ۴۰)

۲-۱۸ رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی افراد مؤثر است. بین این دو همبستگی وجود دارد. اگر فردی که با توجه به معیارهای فرهنگ سازمانی دعوت شده است خواسته و نیازهایش در سازمان برآورده نشود. فرد ناراحتی است و به طور طبیعی شغل و سازمان نمی تواند وی را ارضا کند. اگر وابستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی قوی باشد نشان‌دهنده وجود یک فرهنگ قوی است. رضایت شغلی تحت تأثیر عواملی مانند شرایط کاری مناسب، همکاران مناسب، رهبری و مدیریت شایسته و همگونی اهداف سازمان با خواسته‌های فرد است و فرهنگ سازمانی هم بعنوان عوامل مؤثر در این عوامل با رضایت شغلی وابستگی و همبستگی شدید پیدا می کند. (کجوری و آقاجانی، ۱۳۸۳: ۱۱۸)

۲-۱۹ رابطه فرهنگ و ساختار سازمان

آگاهی از تئوری سازمان به فرد کمک می کند تا از آنچه در سازمان‌ها می گذرد آگاهی یابد. آگاهی و درک علت و شیوه عمل سازمان باعث می شود که مدیر بتواند واکنش مناسب، مقتضی و درست نشان دهد. امروزه بیشتر توجه مدیران عالی به اثربخشی سازمان است و به خاطر دستیابی به اثربخشی سازمانی همواره ساختار سازمانی مناسب را جست و جو می کند. که با عوامل محتوایی که یکی از آنها فرهنگ سازمانی است رابطه دارد و می تواند تأثیرگذاری مثبت و قوی داشته باشد. (منوریان و شیرین، ۱۳۸۲: ۴۸-۴۶).

۲-۲۰ فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

یکی از مهمترین تواناسازی‌های مدیران دانش فرهنگ باز سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل نظرات و تجربیات و نقطه‌نظرات است و به کارکنان اجازه می دهد که بدون ترس از بازخواست صدایشان را به گوش دیگران برسانند. عدم وجود فرهنگ سازمانی که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت باشد می تواند مانع اصلی توسعه و بکارگیری یک پروژه موفقیت آمیز مدیریت دانش باشد؟؟ و دیگران اظهار می دارند زمینه فرهنگی پروژه مدیریت دانش حاصلخیز نباشد نه مقدار تکنولوژی و نه محتوای دانش و نه داشتن یک مدیریت پروژه خوب هیچکدام موفقیتی در بر نخواهد داشت. جری جانکینز معتقد است «انتقال بهترین تجربیات شبیه به یک پیوند عضو

می ماند که سیستم ایمنی از پذیرش آن امتناع می ورزد و می گوید این مال من نیست. در سازمان ها سیستم ایمنی، فرهنگ آن است و اگر فرهنگ، گیرنده نباشد، تجربیات مفید در عین اینکه خوبند پذیرفته نمی شوند.» یک فرهنگ بازسازمانی که اشتراک و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می کند عامل کلیدی برای موفقیت مدیریت دانش محسوب می گردد. (صرافزاده و حاضری، ۱۳۸۴: ۶ - ۵).

بخش دوم: فساد اداری^۱

۲-۲-۱ مقدمه

می توان چنین ادعا کرد که فساد همزاد با تشکیل حکومت در جامعه مطرح بوده است؛ یعنی از زمان پیدایش حکومت و دولت و برپایی تشکیلات اداری و نهادهای عمومی، سوء استفاده از اختیارات و فساد مالی نیز شکل گرفته و همواره تهدیدی جدی برای جامعه و منافع عمومی بوده و می باشد. (دادگر و معصومی نیا، ۱۳۸۳: ۱۱).

چنانکه باعث اظهار نظرهای متعدد کارشناسانه و غیر کارشناسانه شده است و همچنین موجب گردیده که گروه‌ها و اجتماعات مختلف به فراخور توانایی‌های فکری و تجربی خود، عللی برای آن ذکر کنند و راه‌حلهایی برای مقابله با آن ارایه نمایند. ولی با وجود تلاش‌ها، مجاهدت‌ها و حتی قربانی دادن‌های فراوان از برای آن، هنوز هیچ کشوری موفق به ریشه‌کن سازی و به صفر رساندن آن نشده است.

از زمانی که در جوامع گوناگون وظایف و اختیاراتی برای افراد پیش‌بینی شد و امکان تصمیم‌گیری در خصوص مسأله‌ای برای انسان‌ها فراهم گشت، این پدیده چه در قالب سنتی سازماندهی امور برای اداره اجتماعات (مانند عضویت در تشکیلات رؤسای قبایل و طوایف) و چه در قالب امروزی سازماندهی امور (مانند تشکیل وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها)، در زندگی بشر ظهور پیدا کرد. همچنین باید عنوان داشت که فساد، همزاد و فرزند نامشروع ایجاد محدودیت‌ها در خرید و فروش و ورود و خروج کالاهاست.

در طول تاریخ، پدیده فساد مالی گریبان‌گیر حکومت‌ها بوده است و مانع از دستیابی آن‌ها به اهداف عالی‌ای همچون: توزیع عادلانه فرصت‌های اقتصادی و درآمدها، برقراری عدالت اجتماعی و افزایش رفاه عمومی، احقاق حقوق اشخاص ذی‌حق، ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی، محو انحصارطلبی، مشارکت عموم مردم در تعیین سرنوشت خود، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد نظام

1-Administrative corruption.

2-Rumpere.

اداری سالم، است. چنان‌که مقابله با آن می‌توانسته و می‌تواند اجرای عدالت در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و قضائی را تسهیل و تسریع نماید.

به علت اهمیت این موضوع نزد افکار عمومی، اکثر حکومت‌ها با نظام‌های سیاسی مختلف - صرف نظر از مکاتب فکری جرم‌شناسی و جامعه‌شناختی که در دوران مختلف وجود داشته است - ادعای مبارزه با این پدیده را داشته‌اند. تا آن‌جا که حتی برخی دولت‌ها با نظام سیاسی استبدادی نیز، برای عوام‌فریبی و یا تسویه حساب‌های سیاسی، فرامینی در مقابله با فساد صادر کرده‌اند و یا قوانینی تصویب نموده‌اند و به بازداشت عده‌ای از دولت‌مردان مبادرت ورزیده‌اند.

از طرفی در طول تاریخ بشری، فساد مالی یکی از علل عمده سقوط حکومت‌ها بوده است و یکی از خطرناکی است که می‌تواند تمامی نظام‌های سیاسی را به طول بالقوه و بالفعل در هر مقطعی از تاریخ تهدید نماید. به عنوان نمونه، می‌توان از سقوط سلسله قاجار و حکومت پهلوی در تاریخ معاصر ایران نام برد که یکی از علل اصلی فروپاشی آن‌ها، فراگیر شدن فساد در سطوح مختلف مدیریتی کشور بوده است. همچنین می‌توان به فروپاشی امپراتوری‌های بزرگی همچون امپراتوری رم و حکومت هخامنشیان در رم و ایران باستان اشاره نمود.

یکی از وظایفی که از سوی صاحب‌نظران علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حقوق برای دولت‌ها بیان شده است، حفاظت از شهروندان در مقابل تعدی و تجاوز و عدم ایفای نقش تماشاگری در قبال این تهدیدات است. از مصادیق عمده و مهم تعدی، فساد کارکنان دولت با سوء استفاده از موقعیت اداری و تجاوز دارندگان قدرت با سوء استفاده از شرایط مسلط و تخلف از قواعد بازیگری اقتصادی و سیاسی در نهایت ایجاد ناامنی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی می‌باشد.

این موضع به دلیل گستره ملی و فراملی آن، علاوه بر اهمیت در سطح ملی، در سطح منطقه‌ای و جهانی نیز از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است و از موضوعات مورد توجه تمامی ادیان و ملت‌ها می‌باشد. چرا که رعایت بی‌طرفی، استقلال و عدم تبعیض در ایفای وظایف محوله، امانت‌داری و داشتن سلامت کاری در انجام وظیفه، مورد تأیید و تأکید تمامی ادیان و ملل است.

در دنیای کنونی به علت گسترش و توسعه ابزارها و وسایل ارتباطی، افزایش سرعت حرکت به سمت جهانی شدن اقتصادهای ملی، وابستگی پیش از پیش کشورها به همدیگر و کاهش قلمرو اقتدار حاکمیت ملی و سیر فرسایشی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، سیاست و فرهنگ، روز به روز بر

اهمیت و حساسیت این موضوع افزوده می‌شود. به طوری که سازمان‌های بین‌المللی نظیر: «سازمان ملل متحد، بانک جهانی، سازمان شفافیت بین‌المللی و اتحادیه اروپا» مبارزه با آن را توصیه نموده‌اند و بعضاً این قضیه را از شرایط اعطای تسهیلات مالی برشمرده‌اند.

به دلیل اهمیت و حساسیت موضوع یاد شده، مجمع عمومی سازمان ملل در سال ۲۰۰۰ به کشورهای عضو توصیه کرد که یک قانون بین‌المللی برای مبارزه با فساد تدوین شود و در جلسه مجمع مورد تصویب قرار گیرد. در همین رابطه، این سازمان کمیته ویژه‌ای را تحت نظر دفتر نظارت بر مواد مخدر و پیشگیری از جرم تشکیل داد و پس از مطالعات و مذاکرات متعدد در طول چند سال گذشته، در سال ۲۰۰۳ «کنوانسیون بین‌المللی ضد فساد» را به تصویب رساند.

در این کنوانسیون، مبارزه با فساد و نابودی آن از وظایف حکومت‌ها دانسته شده است. اتحادیه اروپا، به طور کلی یکی از شاخص‌های دولت خوب را مبارزه با فساد مالی می‌داند و این شاخص را یکی از معیارهای اساسی برای تخصیص کمک‌های اتحادیه محسوب می‌کند. در دین مقدس اسلام، موضوع فساد مالی از اهمیت زیادی برخوردار است و مبارزه با این پدیده می‌تواند یکی از مصادیق بارز اقامه قسط باشد که در قرآن کریم به عنوان یکی از اهداف بعثت انبیاء (ع) ذکر شده است.

همچنین این موضوع از دیدگاه پیامبر گرامی اسلام (ص) و حضرت علی (ع) که امکان تشکیل حکومت را داشته‌اند، از موضوعات حساس و مهم به شمار می‌آمده است. به طوری که یکی از برنامه‌های اساسی اعلام شده از سوی امام علی (ع) پس از پذیرش رهبری سیاسی امت اسلام، مبارزه با این عارضه پلید بوده است و به دلیل اهمیت قضیه، حضرت در طول حکومت خود هیچ گونه اغمازی در این خصوص نداشته‌اند و هزینه بالای سیاسی آن را نیز تحمل فرمودند.

از طرفی، مبارزه با مظاهر و جلوه‌های مختلف این پدیده از آرمان‌های بلند ملت ایران در طول مبارزات طولانی با رژیم منحوس پهلوی بود. پس از انقلاب اسلامی بلافاصله این آرمان بزرگ در میثاق ملی مردم، یعنی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تجلی پیدا کرد. (همدمی، ۱۳۸۳: ۱۳-۱۵).

۲-۲-۲ تاریخچه فساد

دگرگونی های سیاسی در قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان دولت ها در پاسخ گویی به مردم نسبت به اقدامات و عملکرد خود مجبور کرده است. در نتیجه ان تحولات، فساد اداری از حساسیت سیاسی بسیار بالایی برخوردار شده است و دولت ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی هم که شده ناچار هستند به این مسئله توجه کنند. لیکن شواهد نشان می دهد که قبل از تحولات سیاسی فوق نیز پادشاهان و سلاطین و حکومت های خودکامه با مشکل فساد اداری مواجهه، و در متون باستانی اشارات متعددی به این پدیده شده است که نشان می دهد حکومت ها همیشه نگران سوء استفاده شخصی صاحب منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیاز شغلی خود بوده اند. کاتیلیا^۱ نخست وزیر یکی از ایالات شمال هندوستان در حدود ۲۰۰۰ سال پیش در یک نوشته به جا مانده از آرتاشاسترا^۲ چنین نوشته است؛ همان گونه که اگر ذره ای عسل یا سم بر نوک زبان فردی ریخته شود چشیدن آن اجتناب ناپذیر است، امکان ندارد کسی با بیت المال سرو کار داشته باشد و حداقل مقدار کمی از ثروت شاه را نچشید. (آرتاشاسترا، ۱۹۹۱: ۲۸۱). در سند مکتوب دیگر متعلق به ۲۳۰۰۰ سال پیش، نخست وزیر یکی از مناطق هند به نام چاندرراگوپتا^۳ در خصوص چهل روش مختلف برای اختلاس و سوء استفاده از منابع دولت هشدار می دهد. (تیلمن^۴، ۱۹۷۹: ۳۵۲). در چین باستان به منظور افزایش مقاومت مسئولین در برابر وسوسه فساد مبلغی تحت عنوان "غذای فساد" به آنها می پرداختند. در قرن چهاردهم نیز متفکر برجسته جهان اسلام، ابن خلدون به فساد اداری توجه داشته و علت اصلی آن را علاقه شدید طبقات حاکم به زندگی تجملی عنوان می کند. به اعتقاد ابن خلدون هزینه بالای تجملات، طبقات حاکم را وادار می کرد که به روش های فساد اداری متوسل شوند.

گزارشات و کتب تاریخی متعدد دیگر نیز این مدعا را ثابت می کنند که از دیر باز تاکنون مسایلی نظیر اختلاس و سوء استفاده از بیت المال همواره نظام های اداری را تهدید کرده است. امروزه در اکثر کشورهای جهان و ایران پیوسته مواردی از فساد اداری کشف و گزارش می شود. موارد گزارش شده در مطبوعات و سایر رسانه های گروهی در کشورهای مختلف به خوبی نشان می دهد که بر خلاف تصور

1-Kautilya

2-Arthashastra

3-Chandera Gupta

4-Tilman

بسیاری از مردم، فساد اداری خاص کشورهای در حال توسعه نبوده و در کشورهای صنعتی غرب و همچنین کشورهای سوسیالیستی سابق نیز پیوسته موارد به وقوع می پیوندد. در واقع اگر به شمارش گزارش های مطبوعات درباره فساد اداری بپردازیم متوجه می شویم که تعداد گزارش ها در کشورهای غربی به دلیل آزادی مطبوعات از بسیاری از کشورهای جهان سوم بیشتر است.

در سال ۱۹۹۴ یک شبکه گسترده فساد سیاسی و اداری در ایتالیا برملاء گردید. بسیاری از سیاستمداران و صنعتگران برجسته این کشور به اتهام مشارکت در این شبکه مورد پیگیری قانونی قرار گرفتند. اخبار و گزارشات مربوط به این موضوع تا چند هفته سرمقاله بسیاری از مطبوعات غربی نظیر تایمز^۱ و نیوزویک^۲ بود.

تحقیقاتی که بعد از فروپاشی نظام سوسیالیستی و حتی قبل از آن در مورد نظام اداری آن کشور انجام شده به خوبی گسترش فساد را در آن کشور نشان می دهد. گفته می شود که در شوروی سابق شبکه های فساد اداری در بسیاری از دستگاههای اداری وجود داشته است.

همچنین بررسی مطبوعاتی گویای این نکته است که فساد اداری شکل های گوناگونی داشته و قانون شکنیهای متعددی را در رابطه با فعالیت های مختلف شامل می شود. نمونه های شناخته شده فساد اداری نظیر اختلاس، ارتشاء و سوء اسفاده از اموال و امکانات دولتی هر یک دارای صور گوناگونی هستند. علاوه بر اینها کارشناسان علوم اداری، رفتارهایی نظیر کم کاری، تبعیض بین ارباب رجوع، تسریع کار دوستان و آشنایان و موارد مشابه دیگر را نیز نمونه هایی از فساد اداری تلقی می کنند. برخی دیگر از کارشناسان دامنه این مجموعه را وسیعتر کرده و وضع قوانین تبعیضی به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف دولت را نیز گونه هایی از فساد اداری به شمار می آورند. این نوع رفتار که اصطلاحاً که به آن فساد قانونی یا به عبارتی فساد سیاسی گفته می شود. این باور عمومی را که فساد فقط شامل اعمالی می شود که مغایر قانون باشد رد می کند برای مثال قوانینی که بدون هیچ گونه توجیه اقتصادی یا اجتماعی (نظیر عدالت توزیعی) انحصار خرید، فروش یا تولید یک محصول را به یک فرد یا یک گروه از افراد اختصاص می دهند نمونه هایی از این نوع فساد اداری هستند. به دلیل تنوع رفتارهای غیرقانونی و قانونی که جزو فساد اداری به حساب می آیند. تعاریف گوناگونی از فساد اداری توسط

1-Times

2-News Week

محققین علوم اجتماعی ارایه شده است. (حییبی، ۱۳۷۵: ۱۴-۱۲). که به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌گردد.

۲-۲-۳ تعریف لغوی فساد

ریشه فساد فعل لاتین *rumper* به معنای شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. این چیز ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی، یا غالباً مقررات اداری می‌باشد. (صفری و نائی، ۱۳۸۰: ۱۴۵).

در فرهنگ لغت معین فساد به معنی تباهی، خرابی، آشوب، بزه کاری و ظلم و ... آمده است. در علم حقوق، فساد در مقابل صحت قرار گرفته و آن صفتی است که به اعتبار آن صفت، آن عمل نمی‌تواند دارای آثار قانونی باشد. (محمد نبی ۱۳۸۰: ۳۲).

فساد طبق تعریفی که در فرهنگ وبستر آمده عبارت است از: پاداشی نامشروع که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود. (سرداری، ۱۳۸۰: ۱۳۴).

۲-۲-۴ تعریف فساد

فساد دارای مفهومی وسیع و چند بعدی بوده و در حوزه های مختلف از ورزش گرفته تا طرح های غیر قانونی خصوصی سازی، مشاهده می‌شود. هم چنین حالت های فساد در بخش های مختلف و کشور های متفاوت، مشابه و یکسان نیستند، به طوری که آن چه در برخی جوامع از آن به فساد یاد می‌شود، ممکن است در جامعه ای دیگر به عنوان هنجار و قاعده اجتماعی تلقی شود و نیز مردم دیدگاه های متفاوتی از فسادی که در بخش های اقتصادی به وقوع می‌پیوندد، دارند. (صادقی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳).

بانک جهانی عقیده دارد که بخشی از پیچیدگی تعریف فساد به خاطر مفهوم آن است. فساد اداری پدیده ای است که در فعالیت ها و رفتارهای بشری در شرایط متفاوت فرق می‌کند به همین علت آثار آن هم متفاوت است و شامل یک تعریف مشخص نمی‌باشد، در نشستی، شورای اروپا به این نتیجه رسید که یک تعریف جامع که شامل تمام و انواع درجات فساد باشد یا به طور جهانی قابل قبول باشد وجود ندارد. (شریف، ۱۳۸۵: ۶).

با این وجود از فساد تعاریف مختلفی ارائه شده است که در اینجا امکان بازگویی همه آنها وجود ندارد. ما تنها به چند مورد به صورت گذرا اشاره کرده و در انتها تعریف منتخب را خواهیم آورد

« سوء استفاده نهادینه شده شخصی از منابع عمومی و دولتی توسط کارگزاران خدمات عمومی»

فساد اداری به مفهوم فروش مالکیت دولتی یا بهره برداری از اموال عمومی توسط بروکراتها در دولت در راستای انتفاع خود یا خویشاوندان است. در نظام اداری و کشوری مجموعه ای از قوانین و مقررات مدون اداری وجود دارد که چهارچوب فعالیتهای مجاز بروکراتها را تعیین می کند. در این صورت هرگونه رفتاری که مغایر با این قوانین و مقررات باشد و انگیزه ارتکاب آن انتفاع فردی بروکرات یا دوستان آن ها باشد فساد اداری محسوب خواهد شد. (خضری، ۱۳۸۱: ۵۷).

بدین ترتیب فساد در حقیقت رفتار منحرف شده از ضوابط و وظایف رسمی یک نقش عمومی، بنا به ملاحظات خصوصی یا ملاحظات قومی و منطقه ای است (هیوود ۱۳۸۱: ۴۷۵).

گونار میردال فساد را در معنای وسیع تری مورد ملاحظه قرار می دهد. به نظر وی، فساد به تمام شکل های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. (صفری و نائبی، ۱۳۸۰: ۱۴۵).

به عبارت دیگر فساد اداری به هر نوع سوء استفاده ای گویند که از امکانات عمومی در جهت منافع فردی صورت گیرد. (حبیبی، ۱۳۷۵: ۴۹).

براساس تعریف کارگاه آموزشی یکپارچگی حکومت در آسیا، فساد عبارت است از عمل یا تصمیمی که موجب شود تا تعداد افراد متأثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن بیشتر باشند. (فرج پور ۱۳۸۳: ۱۰).

و به نظر این تعریف ساده، تا حدودی اشکال گوناگون فساد را در بخش دولتی شامل می شود. و بدین منظور باید تعریفی را که بانک جهانی از فساد داشته، به صورت تعریف مشترک قبول داشت به طوری که کل تحقیق بر اساس این تعریف پایه ریزی شده است.

بانک جهانی، فساد را سوء استفاده از قدرت و مقام مأمور یا بدنه دولت برای منافع شخصی عنوان می کند. (صادقی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳).

اگر چه تعاریف مختلفی از فساد ارائه شده است اما وجه مشترک تمام این تعاریف آن است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می شود و یا حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری یا دیگران واگذار می گردد .

۲-۲-۵ سطوح فساد

فساد عمدتاً در دو سطح صورت می گیرد .

سطح اول، مفاسدی است که عمدتاً با نخبگان سیاسی مرتبط بوده و کارمندان عالی رتبه و مقامات ارشد دولت ها درگیر این نوع فساد هستند. تعبیر « فساد بالانشینان یقه سفید » را در این سطح می توان به کار برد .

فساد در سطح دوم ، میان کارمندان رده پایین است که در این نوع مفاسد، رشوه های عمومی و کارسازی های غیرقانونی صورت می گیرد . فساد در سطح دوم عمدتاً با بخش خصوصی و جامعه درگیر و در ارتباط است . (ربیعی، ۱۳۸۳: ۲۱)

۲-۲-۶ انواع فساد

بر اساس مبانی مختلف، می توان طبقه بندی های متعددی از فساد ارائه داد.

- طبقه بندی بر اساس موقعیت اشخاصی که مرتکب فساد می شوند
- طبقه بندی بر اساس میزان و حجم فساد
- طبقه بندی بر اساس سازمان یافته بودن ارتکاب فساد و عدم آن
- طبقه بندی بر اساس انگیزه ارتکاب فساد
- طبقه بندی به لحاظ آثار فساد در اقتصاد و سیاست و سایر ابعاد
- طبقه بندی به لحاظ درآمدی و هزینه ای
- طبقه بندی به لحاظ سیستمی بودن فساد و یا عدم آن
- طبقه بندی بر اساس سطح ملی و فرا ملی
- طبقه بندی فساد به لحاظ در قلمرو بخش دولتی و یا بخش خصوصی بودن
- طبقه بندی فساد به لحاظ موضوعی

- طبقه بندی فساد بر اساس حقوق موضوعه
- طبقه بندی فساد از منظر افکار عمومی
- طبقه بندی فساد از منظر توده های مردم و نخبگان جامعه (همدمی، ۱۳۸۳، ۵۱-۳۹).

در یک تقسیم بندی کلی و جامع می توان فساد را به سه دسته اصلی : فساد سیاسی، اداری و اقتصادی تقسیم نمود .

فساد سیاسی

ارائه تعریف تعمیم پذیر و غیرمتناقض از فساد سیاسی ممکن نیست، هرگونه تعریفی از فساد سیاسی مفهومی از سیاست غیر آلوده به فساد را مفروض می باشد. مفهوم فساد سیاسی باتوجه به ماهیت سبک سیاسی مورد بحث، متفاوت است . البته این به معنای نسبت گرائی قیاس ناپذیر نیست که نتوان بین دو نظام سیاسی به داوری مقایسه ای دست زد .

بلکه حکایت از آن دارد که فساد سیاسی در یک جامعه سیاسی دموکراتیک ممکن است (یا حتی باید) از منشاء خود در جامعه ای غیر دموکراتیک متفاوت باشد، در تعریف کاملا ساده فساد سیاسی عبارت است از سوءاستفاده از قدرت دولتی واگذار شده، به وسیله رهبران سیاسی برای کسب منافع خصوصی و شخصی با هدف افزایش قدرت و ثروت (هیود، ۱۳۸۳: ۲۴).

فساد مالی (اقتصادی)

این نوع فساد بیشتر از رابطه متقابل دولت و اقتصاد بازار ناشی شده و در مواقعی که خود دولت بخشی از فعالیت اقتصاد بازار را درون خود داشته باشد، نمود فراوانتری می یابد. بدین ترتیب یکی از ریشه های فساد مالی اقتصاد دولتی و از بالا هدایت شده است . (ربیعی، ۱۳۸۳: ۳۲).

فساد اداری

فساد اداری اشکال گوناگونی داشته و قانون شکنی های متعددی را در رابطه با فعالیتهای مختلف دولت شامل می شود. نمونه های شناخته شده فساد اداری شامل اختلاس، ارتشاء، سوءاستفاده از اموال و امکانات دولتی، کم کاری، تبعیض بین ارباب رجوعان، تسریع کار دوستان و آشنایان و ... می باشد. این موارد را تحت عنوان فساد اداری غیرقانونی برمی شماریم، فسادهایی هم هستند که وجهه قانونی دارند.

مواردی چون وضع قوانین تبعیض آمیز به نفع سیاست مداران قدرتمند و طبقات مورد لطف دولت و بخشیدن انحصارات دولتی به افراد نورچشمی و ... نیز از جمله فسادهای اداری قانونی است. ما در اینجا به اشکال و انواع فساد غیرقانونی که در سازمانهای دولتی دیده می شود می پردازیم.

از یک دیدگاه فساد اداری می تواند از این منابع نشأت گرفته باشد :

الف : از طرف رهبران سیاسی و مدیران عالی رتبه دولت

ب : از طرف کارمندان مشاغل و نظام اداری

ج : از طرف شاغلین در بخش خصوصی و شهروندان غیرشاغل

گروه اول که سیاستمداران حکومت می باشند، گروه معدودی از افراد می باشند که قدرت سیاسی را در یک کشور در دست دارند و تصمیمات مهم کشوری را در زمینه قانونگذاری، سیاستگذاری و تخصیص منابع اتخاذ می کنند. این افراد مانند سایر کارمندان دولت، نمایندگان مجلس و مسئولان عالی رتبه قوه قضائیه می باشند، هرچند این افراد مانند سایر کارمندان دولت حقوق و مزایای دولتی دریافت می کنند لکن از دو منظر با کارمندان معمولی تفاوت دارند.

۱- سیاستگذاران مستقیماً به بقای نظام سیاسی حاکم و قدرت سیاسی علاقمند هستند در حالیکه کارمندان فقط مجری قانون هستند.

۲- سیاستگذاران قادرند مقررات و قوانین را تغییر دهند در حالیکه کارمندان فقط مجری هستند.

گروه دوم کارمندان شاغل در نظام اداری می باشند که به صورت رسمی یا قراردادی در استخدام ادارات، موسسات، نهادها و شرکتهای دولتی هستند. این افراد وظایف مشخصی براساس چهارچوب دستورالعملها و قوانین اداری برعهده دارند و کالا و خدمات دولتی را طبق رهنمودهای سیاستگذاران تهیه و به جامعه ارائه می دهند .

گروه سوم شاغلین در بخش خصوصی و شهروندان غیرفعال می باشند که این گروه قسمت اعظم

جامعه را شامل می شوند. (حبیبی، ۱۳۷۵: ۳۴).

درروابط دولت با شهروندان انواع گوناگون فساد اداری به شرح زیر می باشد :

۱- فساد در ارائه کالا و خدمات دولتی : دریافت کنندگان این کالاها و خدمات می توانند افراد حقیقی

یا گروههای عمومی باشند که دولت در هر دو مورد می تواند در توزیع آنها و میزان دسترسی مردم

به آنها تبعیض اعمال نماید. از آنجا که به طور غالب مقدار این کالاها و خدمات محدود است و

دولت نیز به جای استفاده از قیمت‌های تعادلی به دلایل مختلف از قیمت‌های نازلتری برای فروش آنها استفاده می‌کند. میزان تقاضا برای کالاها و خدمات دولتی همواره بیشتر از عرضه آن است و در نتیجه به علت کمبود عرضه و افزایش تقاضا همواره زمینه‌هایی برای فساد اداری پیش می‌آید. مازاد تقاضا برای یک خدمت یا کالا، کارمندان اداری ارائه‌کننده آن خدمت یا کالا فرصت می‌دهد تا با تبعیض قائل شدن بین متقاضیان و حتی ایجاد تاخیرهای عمدی، به اخاذی و درخواست رشوه پردازند.

۲- فساد در فروش اموال یا املاک دولتی به شهروندان: بر اساس قانون، فروش اموال و املاک دولتی بایستی از طریق مزایده صورت گیرد. متقاضیان خرید اموال دولتی از طریق تباری و همکاری کارمندان که مدیریت فروش را برعهده دارند سعی می‌کنند قیمت معامله را تا حد امکان کاهش دهند.

۳- فساد در خریدهای دولتی از بخش خصوصی: ماموران خرید دستگاههای دولتی موظفند کالاهای مورد نیاز خود را از طریق مناقصه یعنی به ارزانترین قیمت با توجه به کیفیت کالا خریداری نمایند. لیکن ممکن است هر مسئول تصمیم‌گیرنده با فروشنده در قبال خرید بالاتر و گرانتر به دولت با یکدیگر تباری نمایند و درصدی را به عنوان پورسانت دریافت نمایند. در مورد انواع فسادهای اداری مربوط به روابط و فعالیت‌های گوناگون موجود در داخل مجموعه دولت (سازمانها) به طور خلاصه وار می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

۱- استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی؛ چنانچه در ادارات دولتی نظارت کافی وجود نداشته باشد کارمندان ممکن است از وسائل اداری نظیر اتومبیل، نوشت افزار، لوازم صوتی و ... که قابل استفاده برای نفع شخصی است سوء استفاده کنند و در نتیجه استهلاک کالاهای فوق‌تسریع و باعث افزایش هزینه‌های دولتی گردد.

۲- کم‌کاری، گزارش ماموریت کاذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی؛ این نوع تخلفات که معمولاً از آنها به تخلفات اداری یاد می‌شود بیشتر در بین کارمندان رده‌های میانی و پایین دستگاههای اداری مشاهده می‌شود.

معمولاً این نوع فساد اداری زمانی به وجود می‌آید که کارمندان از وضعیت شغلی خود رضایت کافی نداشته و در نتیجه از تعهد و وجدان کاری ضعیفی نسبت به سازمان و مسئولان رده بالای خود

برخوردارند و در هر فرصتی که نظارت مسئولان مافوق خود را ضعیف ببینند مرتکب چنین مفاسدی می شوند.

۳- سرقت مواد اولیه و مواد مصرفی متعلق به دولت (سازمان) توسط کارمندان؛ این موضوع در شرکتهای دولتی و ادارات تهیه و توزیع کالا بیشتر از سایر ادارات و موسسات مصداق دارد. شرکتهای دولتی که مستقیماً در امور تولیدی مشارکت دارند به تناسب محصولی که تولید می کنند انواع مواد اولیه را خریداری و نگهداری می کنند و چون بسیاری از مواد دارای ارزش مبادله ای هستند زمینه وسوسه کارکنان ناسالم را برای سرقت بخشی از آنها به وجود می آورد.

۴- استفاده از امکانات نظام اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی سیاستمداران و کارمندان عالی رتبه؛ در کشورهایی که نظام اداری نیز سیاسی شده باشد و انتصاب مسئولان ادارات نه براساس شایسته سالاری که براساس زد و بندهای سیاسی انجام گرفته باشد اغلب دولت مردان دستگاههای اداری را برای انجام فعالیتهای سیاسی که هیچگونه ارتباطی با اهداف و وظایف قانونی آن ادارات ندارند مورد استفاده قرار می دهند.

۵- فساد قانونی برای انتفاع نخبگان سیاسی و کارمندان دولت؛ نمونه بارز این رفتار ایجاد انحصارهای قانونی برای شرکتهای خصوصی متعلق به سیاستمداران است. نمونه دیگر استفاده از اختیارات قانونی برای تبدیل اراضی عمومی به اراضی مسکونی یا صنعتی و سپس واگذاری قطعات تفکیک شده به سیاستمداران است.

۶- فساد در توزیع حقوق و مزایا و فرصتهای شغلی در بین کارمندان دولت (فساد استخدامی)؛ قوانین اداری و استخدامی در بسیاری از کشورها حقوق و مزایا و ارتقاء پست سازمانی را در چهارچوب معیارها و شایستگی و سنوات خدمت میسر می سازد. چنانچه کارمندان مافوق هنگام اتخاذ تصمیم در این موارد، منافع شخصی و یا روابط دوستی و خویشاوندی را در نظر بگیرند فساد در توزیع چنین فرصتهایی رخ خواهد داد.

۷- اختلاس و سوءاستفاده مالی؛ مدیران عالی رتبه و رده میانی سازمانهای دولتی که مسئولیت و اختیارات لازم برای استفاده از منابع مالی سازمان را برعهده دارند ممکن است به اختلاس و سوءاستفاده از این منابع بپردازند. این کار معمولاً از طریق ارائه اسناد صوری و جعلی و یا دست

بردن در حسابهای مالی به وقوع می پیوندد. در ایران در سالهای اخیر این نوع فساد اداری بیشتر توسط روزنامه ها گزارش شده است. (حبیبی ۱۳۷۵: ۴۷-۴۴).

گرچه موارد بیشتری از انواع و اشکال فسادهای اداری را می توان فهرست کرد اما به نظر می رسد از مهمترین انواع فساد اداری که احتمال بروز آنها در ادارات دولتی بیشتر وجود دارد سخن به میان آمده است.

۲-۲-۷ شاخص های فساد

برای افزایش آگاهی مردم نسبت به عملکرد مسئولان در رابطه با مبارزه با فساد مالی و همچنین افزایش آگاهی مسئولان عالی رتبه کشور از میزان پیشرفت دستگاه های مختلف در مبارزه با فساد و در نهایت، جهت ایجاد تصویر روشن و همه جانبه از میزان فساد در کشور برای سرمایه گذاران داخلی و خارجی، تعیین شاخص هایی که نمایانگر وضعیت کشور در این رابطه باشد، امری ضروری و منطقی می نمایاند. (اینترنت^۱).

در لغت نامه ها برای شاخص معانی ذیل آمده است: «۱- نماینده، نمودا، مأخذ و پایه. ۲- آن که در جامعه ممتاز و منتخب باشد، مهتر، رئیس، بلند برآمده و مرتفع.» (معین، ۱۳۷۱: ۵۱).

در اصطلاح اقتصادی، شاخص عبارت از عددی است که میانگین ارزش مجموعه ای از اقلام مرتبط با یکدیگر را بر حسب درصدی از همان میانگین در دوره یا سال پایه بیان کند. (مریدی، ۱۳۷۳: ۵۱).

اما در پژوهش، منظور از شاخص، تعیین معیارهایی برای برآورد میزان فساد در کشور و مقایسه سالانه و یا ماهانه نتایج حاصله، میزان فعالیت ها و موفقیت های بخش های مختلف دولت در این زمینه و در نهایت مشخص کردن دیدگاه های مردم و گروه های مختلف شغلی و صنفی نسبت به میزان فساد می باشد.

برای تعیین شاخص فساد از سه روش می توان استفاده کرد:

روش اول، تعیین شاخص براساس علل و زمینه های فساد مالی و راهکارهای مبارزه با آن است. بر این مبنا، میزان فساد به نسبت تغییرات ایجاد شده در علل و زمینه ها و راهکارها، به طور غیرمستقیم

1-www.unodc.org/unonccrime-cicp-sitemap.html

مشخص می‌شود. در این روش، شاخص‌ها و آمارهای رسمی و غیر رسمی کشور در خصوص متغیرهای ذی‌ربط پایه کار قرار می‌گیرد.

روش دوم، استفاده از نظرسنجی و یا افکارسنجی است. در این روش، اطلاعات حاصله از پرسشنامه و مصاحبه مبنای اظهار نظر قرار می‌گیرد.

روش سوم برای اندازه‌گیری فساد، استفاده از آمار جرایم و تخلفات مالی و اقتصادی است.

اینکه براساس روش‌های مذکور به توضیح این موضوع می‌پردازیم:

الف- شاخص‌های مبتنی بر علل و زمینه‌ها و راهکارهای مبارزه

معیارهای مربوط به این شاخص‌ها می‌تواند بر مبنای یکی یا ترکیبی و یا مجموع علل و زمینه‌ها و راهکارهای مبارزه با فساد تعیین شود.

براساس این شاخص‌ها مجموعه‌ای از معیارهای ذیل می‌تواند مبنای قرار گیرد:

(۱) وجود شفافیت در خصوص تصمیمات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی؛ وضعیت مالی

کارکنان و مدیران دولت به معنی عام، به ویژه مدیران عالی‌رتبه کشور؛ وضعیت مالی کلیه اشخاص

حقیقی و حقوقی؛ فرآیند فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی اجتماعی؛ شناسنامه‌دار بودن فعالان در

فعالیت‌های مذکور و در نهایت منابع تأمین مالی فعالان سیاسی و نوع و میزان هزینه آن‌ها. (۲) میزان

مستندسازی در خصوص فعالیت‌های مذکور در بند فوق. (۳) آزادسازی در توزیع کالا و خدمات، ورود

و خروج کالا، پول و سرمایه و در نهایت در قیمت‌گذاری و تعیین تعرفه در امر واردات. (۴) خصوصی

سازی؛ یعنی کاهش محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها در بخش خصوصی برای انجام فعالیت‌های مختلف

اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و فرهنگی در یک چارچوب مشخص و انتقال مالکیت و یا مدیریت

فعالیت‌های تصدی‌گرانه قابل واگذاری دولت به بخش خصوصی. (۵) انحصارزدایی، اعم از این که در

بخش دولتی و یا غیردولتی باشد. منظور از انحصارات، انحصارات زیان‌بخش است که در بخش‌های

بعدی توضیح داده می‌شود. البته در این خصوص، نقطه مقابل عنوان مذکور نیز باید مبنای قرار گیرد و آن

افزایش رقابت در حوزه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است. (۶) وضعیت

دستگاه‌های انتظامی، نظارتی و قضائی به لحاظ میزان منابع تخصیصی برای مبارزه با فساد. (۷) کارآمدی

دستگاه‌های مذکور در بند فوق در ایفای وظایف محوله. (۸) وضعیت سیستم‌های کنترل داخلی

سازمان‌ها. (۹) وضعیت واحدهای حسابرسی و بازرسی داخلی سازمان‌ها. (۱۰) وضعیت معیشتی کارکنان دولت. (۱۱) میزان مشارکت مردم در مبارزه با فساد (۱۲) میزان حمایت دولت از افشای اطلاعات.

ب- شاخص‌های مبتنی بر افکارسنجی

در تعیین معیارهای مربوط به این شاخص‌ها، می‌توان به چند شکل، به صورت مستدل و یا براساس ترکیبی از اشکال عمل کرد: (۱) براساس درک و برداشت و نظر کلی مردم نسبت به میزان فساد در جامعه. (۲) براساس درک و برداشت برخی گروه‌های مردم نسبت به فساد در جامعه، مانند اصناف مختلف تولیدی، توزیعی و خدماتی، مراجعین به شهرداری‌ها و سایر سازمان‌های دولتی و عمومی، طرف‌های قرارداد سازمان‌های مختلف دولتی و نخبگان جامعه. (۳) بر مبنای تمامی جرایم و تخلفات مالی و اقتصادی. (۴) بر مبنای برخی از جرایم و تخلفات، مانند میزان رشوه و یا اختلاس. (۵) با ارایه تعریف مشخص از فساد و یا جرایم و تخلفات مبنای نظرسنجی. (۶) بدون ارایه تعریف و اقدام براساس برداشت شخصی اشخاص.

در دنیا، شاخص‌های مختلفی بر مبنای مذکور تعیین و بر اساس آن عمل شده است، که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

• شاخص درک و یا تصور از فساد (CPI):^۱

این شاخص یکی از شاخص‌های رایج و پذیرفته شده در مطالعات و پژوهش‌های فساد مالی بوده است و از جامعیت بالایی برخوردار می‌باشد. در این شاخص، میزان پرداخت و دریافت رشوه، میزان ارتکاب به اختلاس و جرایم مشابه از سوی مقامات سیاسی اداری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. شاخص مذکور در طول مقیاس صفر تا ده رتبه‌بندی شده است. بر پایه این رتبه‌بندی، نمره صفر به کشوری مربوط می‌شود که در آن فساد وجود ندارد و نمره ده به کشوری مربوط است که دارای بیشترین فساد می‌باشد.

این شاخص، همان طور که از عنوان آن مشخص است مبتنی بر ذهنیت و تصور افراد از فساد می‌باشد و این ذهنیت‌ها و تصورات می‌تواند با واقعیات مربوط به فساد و خود فساد تفاوت داشته باشد.

1- corruption perception index

براساس این شاخص، کشور فنلاند در سال ۲۰۰۰ پاکترین و کشور نیجریه فاسدترین کشور جهان شناخته شد.

• شاخص نسبت رشوه (Bribe Ratio):

در این شاخص تمایل و گرایش فعالان تجاری و اقتصادی به پرداخت رشوه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

نسبت مذکور از تقسیم میزان رشوه پرداخت شده به درآمد حاصله، حسب مورد در مقیاس خرد و یا کلان به دست می‌آید. در این شاخص نیز داده‌های مورد استناد از اظهارات افراد جمع‌آوری می‌شود و میزان صحت و اعتبار آن بستگی به میزان صداقت پاسخ‌دهندگان به سؤالات مطرح شده دارد.

• شاخص تجارت بین‌الملل (BI):^۱

در این شاخص، کشورها براساس میزان مبادلات بازرگانی که شامل فساد و یا پرداخت‌های مشکوک می‌باشد از یک تا ده رتبه‌بندی شده‌اند. این شاخص هم به لحاظ داده‌های آماری، مبنای قابل اتکای دقیقی ندارد.

• شاخص راهنمای ریسک بین‌المللی (ICRS):^۲

در این شاخص دیدگاه‌های کارشناسان مبنای تعیین عوامل تشکیل دهنده شاخص قرار می‌گیرد.

• شاخص گزارش رقابت جهانی (GCR):^۳

مبنا در این شاخص، مقادیر به دست آمده از پاسخ‌های مدیران بنگاه‌های اقتصادی است. این شاخص مقادیری از یک تا هفت را دربرمی‌گیرد و میزان پرداخت اضافی خلاف قانون برای اخذ مجوز صادرات و واردات، تشخیص و تعیین مالیات و دریافت وام را مشخص می‌نماید.

• شاخص شفافیت بین‌المللی (TI):^۴ (شاگری، ۱۳۸۳: ۵۴).

در این شاخص، از معیارهای شاخص‌های مختلف استفاده شده و بر پایه آن کشورها از یک تا ده رتبه‌بندی شده‌اند.

1- Business international
2- International Country Risk Guide
3- Global Competitiveness Report
4- Transparency international

براساس آخرین ارزیابی سازمان شفافیت بین‌المللی که در سال ۲۰۰۳ از وضعیت فساد اداری در ۱۳۴ کشور دنیا داشته است، فنلاند را پاکترین و بنگلادش را فاسدترین کشور جهان اعلام کرده است و برای جمهوری اسلامی ایران رتبه ۷۹ را بین کشورهای مذکور در نظر گرفته است. بر اساس این ارزیابی، کشورهایمانند پاکستان و هند و روسیه دارای رتبه پایین‌تری نسبت به ایران هستند و در مقابل کشورهای حاشیه جنوبی خلیج فارس دارای رتبه بهتری از ایران می‌باشند.

ج- شاخص‌های مبتنی بر آمارهای رسمی از جرایم و تخلفات

این آمارها به چهار دسته کلی تقسیم می‌شوند:

دسته اول: آمارهایی است که می‌تواند بر مبنای یافته‌های دستگاه‌های انتظامی و نظارتی تنظیم شود، بدون این که تمامی داده‌های این جامعه آماری در اختیار دستگاه قضائی قرار گرفته باشد. نظیر اطلاعات موجود در نزد «سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات کشور، ذی‌حسابی‌ها، سازمان حسابرسی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، وزارت اطلاعات، نیروی انتظامی، واحدهای نظارتی (بازرسی و حسابرسی) و حراستی مستقر در دستگاه‌های اداری.»

طرق به دست آوردن قراین و شواهد مرتبط با داده‌های متغیرهای مربوط به واحدهای جامعه آماری جرایم ارتكابی در قلمرو یک کشور، می‌تواند شکایت‌ها یا گزارش‌های اشخاص به دستگاه‌های مذکور یا اعترافات متهمان به آنها و یا نتایج تحقیقات دیگر این دستگاه‌ها باشد. از این‌رو، گزارش دهندگان ممکن است از وقوع جرم متضرر شده باشند و ممکن است به طور مستقیم خسارتی متوجه آنها نشده باشد.

میزان فراوانی این داده‌ها، رابطه مستقیمی با اعتماد متقابل مردم و دولت و ابزارهای کشف جرم دارد.

اگر قراین و شواهد مرتبط با این داده‌ها، براساس موازین حقوقی محکمه‌پسند تشخیص داده نشوند، به دستگاه قضائی منعکس نخواهند شد. ولی براساس معیارها و ضوابطی، برخی از همین قراین و شواهد می‌تواند دستگاه‌های انتظامی و نظارتی را نسبت به وقوع جرایم مطمئن سازد. داده‌هایی که بر پایه این اطمینان به دست می‌آید، می‌تواند مبنای تهیه آماری قرار گیرد که متفاوت از آمار دستگاه قضائی باشد.

با توجه به محدودیت‌ها و موانع متعددی که دستگاه‌های انتظامی و نظارتی کلیه کشورها در کشف و مستندسازی جرایم دارند و همچنین زمینه‌ها و عللی که برای عدم گزارش از سوی اشخاص و عدم اعتراف از سوی متهمان می‌تواند وجود داشته باشد، آمارهای این دستگاه‌ها فقط بخشی از واقعیات مربوط به جرایم را منعکس می‌کنند. بنابراین، معمولاً جرایم ارتكابی واقعی همچنان رقم سیاه بالایی را دارا می‌باشند که نمی‌توانند در تجزیه و تحلیل و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی مبنا قرار گیرند.

دسته دوم، آمارهایی است که می‌توان بر مبنای اطلاعات موجود در واحدهای رسیدگی کننده به تخلفات - اعم از اداری و انضباطی - تهیه کرد؛ مانند هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و دادسراها و دادگاه‌های انتظامی حرفه‌ای و صنفی.

البته کم و بیش مشکلات و موانع مربوط به دسته اول می‌تواند در این دسته هم مصداق داشته باشد.

دسته سوم، آمارهایی است که می‌توان بر مبنای سوابق موجود در سازمان‌های دولتی رسیدگی کننده به تخلفات اقتصادی تهیه کرد. نظیر اطلاعات موجود در «سازمان مالیاتی کشور در خصوص تخلفات مالیاتی و اطلاعات موجود در گمرک ایران در خصوص تخلفات گمرکی».

چنین دریافت می‌شود که مشکلات و موانع مربوط به دسته اول، کم و بیش می‌تواند در این دسته هم مصداق داشته باشد.

دسته چهارم، آمارهایی است که براساس اطلاعات موجود در دستگاه قضائی، یعنی دیوان عالی کشور، دادگاه‌های عمومی، انقلاب، نظامی، ویژه روحانیت، تعزیرات حکومتی و دادسراها تهیه می‌شود.

براساس داده‌های در اختیار این دستگاه می‌توان چند نوع آمار تهیه کرد؛ نخست، تهیه آمار براساس داده‌هایی که از سوی دستگاه‌های نظارتی و انتظامی، گزارش‌های اشخاص و اعترافات متهمین در اختیار این دستگاه قرار می‌گیرد. دوم، تهیه آمار براساس داده‌های مربوط به محکومیت‌های غیر قطعی‌ای که متهمین در مراحل مختلف رسیدگی بدوی و تجدیدنظر پیدا می‌کنند.

سوم، تهیه آمار براساس داده‌های مربوط به محکومیت‌های قطعی که اشخاص پیدا می‌کنند. چهارم، تهیه آمار براساس داده‌های مربوط به وضعیت پرونده‌های قطعی شده در مرحله اجرای

حکم.

مشکلات و موانع مربوط به دسته‌های قبلی، تقریباً می‌تواند در این دسته نیز مصداق داشته باشد. البته شاخص‌های مربوط به اندازه‌گیری قلمرو و میزان فعالیت‌ها در اقتصاد زیرزمینی (غیر رسمی) هم می‌تواند در این خصوص مفید واقع شود. (همدمی، ۱۳۸۳: ۵۷-۵۱).

۲-۲-۸ مصادیق فساد مالی

۱- مصادیق مذکور در قوانین

قبل از ورود به بحث، ذکر این نکته ضروری است که در این مقال، از جرایمی مانند کلاهبرداری و خیانت در امانت صرفاً در حد ارتباط با اموال متعلق به بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی و به طول کلی وجوه و اموال تحت مدیریت دولت به معنی عام بحث می‌شود. لذا به جنبه‌ها و مصادیقی از آن‌ها که منحصر در قلمرو بخش خصوصی صورت می‌گیرد هیچ‌گونه ارتباطی به سازمان‌های دولتی و یا عمومی غیردولتی پیدا نمی‌کند و از اهمیت و حساسیت بالایی در آسیب‌سازی برای منافع ملی کشور برخوردار نیست، پرداخته نمی‌شود.

الف- کلاهبرداری

در لغت‌نامه کلاهبرداری به معنی به فریب و دروغ مال دیگران را گرفتن، شیادی و حقه‌بازی است. اما به لحاظ حقوقی، کلاهبرداری عبارت است از: «بردن مال دیگری با توسل به وسایل متقلبانه». جرم کلاهبرداری مانند هر جرم دیگری، دارای سه رکن «قانونی، مادی و معنوی» می‌باشد. وجه متمایز کلاهبرداری از خیانت در امانت، عبارت است از این که در کلاهبرداری، مال باخته در اثر مانورهای متقلبانه و یا توسل به ابزارها و روش‌های تقلب‌آمیز کلاهبردار، مال خود را در اختیار وی قرار می‌دهد. ولی در خیانت در امانت، صاحب و یا متصرف قانونی مال، با رضایت و اختیار مال خود را در اختیار امین قرار می‌دهد بدون اینکه امین به وسایل متقلبانه‌ای متوسل شده باشد. این جرم می‌توان بدون برقراری هیچ‌گونه ارتباطی با مال باخته تحقق پیدا کند.

در نهایت، وجه مشترک این دو جرم در سوء استفاده از اعتماد صاحب مال می‌باشد. چرا که در کلاهبرداری نیز صاحب مال به ادعاهای مجرم اعتماد می‌کند، هر چند که آن ادعای وی با واقعیت منطبق نیست.

در حال حاضر، قوانینی که می‌توانند مبنای صدور احکام قضائی در این خصوص قرار گیرند. عبارتند از: «قانون مجازات اشخاصی که برای بردن مال غیر تبانی می‌نمایند، مصوب سال ۱۳۰۷؛ قانون مجازات راجع به انتقال مال غیر، مصوب سال ۱۳۰۸؛ قانون مجازات اشخاصی که مال غیر را به عوض مال خود معرفی می‌نمایند، مصوب ۱۳۰۸؛ تبصره‌های ۱ و ۲ از قانون اجازه فروش برنج شالی‌های موجوده املاک واگذاری شمال، در خصوص گران‌فروشی کالاهای وارده و از دریافتی از دولت برای وارد کردن کالا، مصوب سال ۱۳۳۷؛ تبصره ماده ۶۹ قانون تأسیس بیمه مرکزی و بیمه‌گری، مصوب سال ۱۳۵۰؛ قانون مجازات مرتکبین اختلاس، ارتشاء و کلاهبرداری، مصوب ۱۳۶۷.»

این جرم به استناد رأی وحدت رویه شماره ۵۲ - ۱۳۶۳/۱۱/۱ هیأت عمومی دیوان عالی کشور و براساس ماده ۷۲۷ قانون مجازات اسلامی، جرم عمومی محسوب شده و نیاز به شاکی خصوصی ندارد؛ زیرا جرایمی که تعقیب آنها نیاز به شاکی خصوصی دارد در ماده فوق‌الذکر احصاء شده و کلاهبرداری را در بر نمی‌گیرد. علاوه بر آن، در ماده ۵۹۶ قانون مذکور، یکی از مصادیق کلاهبرداری ذکر شده است و ماده ۷۲۷ تنها تعقیب قسمت اخیر ماده را نیازمند شکایت شاکی خصوصی دانسته است.

با توجه به ویژگی‌هایی که در ماده یک قانون تشدید مجازات مرتکبین اختلاس، ارتشاء و کلاهبرداری، برای کلاهبرداری ذکر شده است، صرفاً اظهار کذب برای تحقق جرم کلاهبرداری کافی نمی‌باشد. بنابراین در صورتی می‌توان شخصی را کلاهبردار محسوب کرد که با توسل به وسیله متقلبانه و یا با مانور متقلبانه مال دیگری را ببرد.

به طور معمول، جرم کلاهبرداری از جرایم مرکب محسوب می‌شود و یکی از ابزارهای مهم برای ارتکاب آن، جعل اسناد عادی و رسمی همانند: «شناسنامه، فاکتور خرید و یا فروش و کارت‌های هویتی نظیر کارت بازرگانی» می‌باشد. در چنین حالتی، با فرد مطابق قسمتی از ماده ۴۷ قانون مجازات اسلامی به شرح ذیل رفتار می‌شود:

«... و اگر مجموع جرایم ارتكابی در قانون، عنوان جرم خاصی داشته باشد؛ مرتکب به مجازات مقرر در قانون محکوم می‌شود.»

در شرایط فعلی، ممکن است برخی افراد از شیوه‌های زیر برای ارتکاب جرم مورد بحث استفاده کنند:

- رایۀ فاکتورهای صوری به بانک‌ها و مؤسسات اعتباری و مالی برای اخذ تسهیلات.

توضیح این که، براساس قانون عملیات بانکی بدون ربا و دستورالعملهای اجرایی آن و همچنین مبانی فقهی و حقوقی پذیرفته شده در نظام بانکی ایران، بانکها و مؤسسات اعتباری موظفند که صرفاً در چارچوب عقود مبادرت به اعطای تسهیلات بنمایند. ولی این احتمال وجود دارد که برخی افراد برای حفظ ظاهر قوانین و مقررات موجود و در جهت تظاهر به رعایت و عمل به الزامات عقود- بدون این که مسئولان ذیربط این مؤسسات از واقعیات امر اطلاع داشته باشند - فاکتورهای خرید و یا فروش کالایی را به مؤسسات مذکور ارایه نمایند، که در واقع ان کالا خریداری و یا فروخته نشده است.

- غیر واقعی جلوه دادن وضعیت مالی خود در قراردادهای منعقد شده با دستگاههای دولتی؛ مانند ارایه صورت‌های مالی غیرواقعی به بانکها و مؤسسات اعتباری و سازمانهای دولتی مبتنی بر برخورداری از وضعیت مالی مناسب برای دریافت تسهیلات از مؤسسات مذکور و یا انعقاد قرارداد دیگری با آنها.

- ارایه صورت‌های مالی غیرواقعی به مجامع عمومی شرکتها، مبنی بر بالا بودن میزان سودآوری فعالیت‌های شرکت و یا کاهش زیان شرکت و یا افزایش سود نسبت به سالهای قبل برای دریافت پاداش.

- ترسیم شرایط و وضعیت غیرواقعی از فعالیت‌های خود، به لحاظ جنبه‌های مالی، فنی و اقتصادی برای دستگاههای دولتی قبل و در زمان انعقاد قرارداد با آنها.

- اعلام سود واهی در بورس اوراق بهادار، براساس صورت‌های مالی غیرواقعی و فروش سهام به قیمت بالاتر از واقع و بدون توجیه اقتصادی.

- سوءاستفاده از وجوه سپرده شده برای خرید سهام از سوی سرمایه‌گذاران به مؤسسات کارگزاری بورس، با توسل به وسایل و مانور متقلبانه از سوی کارگزاران

- تظاهر به داشتن تخصص و یا تجربه در موضوعی و انعقاد قرارداد و اخذ وجه و یا مالی از طرف دولتی، بدون این که مدعی در آن رابطه تجربه و یا تخصصی داشته باشد.

- حضور یک شخص حقیقی در مناقصه‌ها و مزایده‌ها به اسم چند شرکت و فراهم‌سازی شرایط صوری آنها به لحاظ شرکت اشخاص مختلف در مناقصه و یا مزایده و برنده شدن.

ب- تحصیل مال از طریق نامشروع

تعریف ذیل از عنوان مذکور قابل ارایه است: «به دست آوردن و تصاحب مال یا وجه از طریق
که فاقد مشروعیت قانونی می‌باشد.»

قوانینی که در رابطه با عنوان مذکور قابل استناد می‌باشند عبارتند از: «قانون نحوه اجرای اصل ۴۹
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۳؛ ماده ۲ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء،
اختلاس و کلاهبرداری، مصوب ۱۳۶۷ و ماده ۵۹۵ قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات)، مصوب
۱۳۷۵.»

در سال‌های اخیر به تناسب سیاست‌های اقتصادی دولت در زمینه واردات، صادرات، بازرگانی
داخلی و سایر موارد، برخی به انواع و روش‌های مختلف ذیل مرتکب این جرم می‌شدند: «کسب درآمد
نامشروع از طریق فروش تعهدنامه‌های ارزی؛ کسب درآمد نامشروع از طریق واگذاری کد اقتصادی؛
کسب درآمد نامشروع از طریق واگذاری مجوزهای واردات و صادرات؛ کسب درآمد نامشروع از طریق
واگذاری موافقت اصولی؛ کسب درآمد نامشروع از طریق واگذاری کارت‌های بازرگانی، مرزنشینی و
مناطق آزاد.»

یکی دیگر از مصادیق این جرم، می‌تواند دریافت وجه و یا مالی به صرف کارمند دولت بودن
باشد.

ج- رشوه

رشوه در فارسی قدیم بدان «پاره» می‌گفتند، به لحاظ لغوی دارای معانی ذیل می‌باشد: «آنچه به
کسی دهند تا کارسازی با ناحق کند؛ آنچه که برای باطل نمودن حق یا حق نمودن باطل داده شود؛ هدیه
نامشروع و دادن مال به کسی برای انجام دادن مقصود خود.»

همانطور که ملاحظه می‌شود، معنای لغوی این کلمه ظاهراً شامل «رشاء و مال و یا وجه موضوع
رشوه» می‌شود، و شامل ارتشاء نمی‌گردد.^۱ ولی واقع امر این است که حلقه‌های تشکیل دهنده رشوه، با
فرض گرفتن رشوه و با وجود رشوه گیرنده تکمیل می‌شود.

تعریف مستتر در ماده ۳ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری، در
حقیقت تعریف ارتشاء است که وجود رشاء در آن مفروض و پذیرفته شده است.

۱- رشاء به معنی رشوه دادن و ارتشاء به معنی رشوه گرفتن است -

براساس ماده مذکور، رشوه اصطلاحاً عبارت است از: «دریافت وجه و یا مالی از سوی مستخدمین و ماموران دستگاه‌های مذکور در ماده فوق‌الذکر در مقابل انجام دادن یا انجام ندادن امری که مربوط به سازمان‌های مذکور در آن ماده می‌باشد، اعم از این که امر مذکور مربوط به وظایف آن‌ها بوده و یا آن که مربوط به مأمور دیگری در آن سازمان باشد و صرف نظر از این که این کار قانونی بوده و یا غیرقانونی باشد.»

با توجه به این تعریف و قانون منع اخذ پورسانت، وجه تمایز رشوه با اخذ پورسانت غیرقانونی در این است که برخلاف رشوه، دریافت پورسانت در رابطه با معاملات خارجی می‌باشد. منظور از مستخدم و مأمور در تعریف مذکور، اعم از شخص مورد استخدام رسمی، قراردادی و پیمانی است و این عنوان حتی شامل کارمند معلق هم می‌شود؛ چرا که رابطه استخدامی کارمند در حالت تعلیقی پیدا کردن، با دولت قطع نمی‌شود. بدیهی است که این عنوان، شخص بازنشسته را به دلیل قطع رابطه استخدامی وی دربر نمی‌گیرد.

قوانین حاکم بر این موضوع، مواد ۳ و ۴ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری، مواد ۵۹۰ الی ۵۹۴ قانون مجازات اسلامی، ماده ۹۳ قانون مجازات نیروهای مسلح و مواد ۶۰ و ۶۱ قانون خدمت وظیفه عمومی می‌باشد. در ماده ۵۸۸ قانون مجازات اسلامی و در فصل مربوط به ارتشاء و ربا و کلاهبرداری نیز اخذ وجه یا مالی توسط هر یک از دوران، ممیزان و کارشناسان در قبال اظهار نظر یا اتخاذ تصمیم به نفع یکی از طرفین، جرم شناخته شده است و برای مرتکب مجازات تعیین گردیده است.

بر اساس قوانین مذکور در رابطه با رشوه می‌توان مسایل ذیل را بیان کرد:

- برای تحقق رشوه ضروری نیست که امر انجام شده و یا انجام نشده غیرقانونی باشد.
- برای تحقق رشوه لازم نیست که لاجرم کاری انجام شود، بلکه کافی است که ماموران مذکور در ماده ۳ قانون فوق‌الذکر، قول و یا وعده انجام دادن و یا انجام ندادن امری را بدهند. بنابراین جرم رشوه به لحاظ انجام و عدم انجام امری در قبال وجه یا مال دریافتی، جرمی مطلق است نه مفید.
- یکی از الزامات تحقق رشوه آن است که امر انجام شده یا انجام نشده، وظیفه رشوه‌گیرنده و یا وظیفه شخص دیگری در آن سازمان باشد.

- موضوع رشوه می‌تواند وجه نقد و یا سند پرداخت وجه همانند چک‌های عادی و یا تضمین شده باشد؛ چرا که چک به منزله پول رسمی کشور است. مگر آن که چک از حساب مسدود صادر شود یا چک بدون محل باشد و یا برگشت بخورد. بنابراین سند تحصیل وجه و یا مال، باید دارای پشتوانه باشد. ملاحظه می‌گردد چک به لحاظ وجه و یا مال، موضوع آن جرم مفید است؛ یعنی تا وجه و یا مال پرداخت و دریافت نشود، جرم تحقق پیدا می‌کند. همچنین موضوع رشوه می‌تواند اوراق بهادار مانند سهام شرکت‌های سهامی عام و خاص و اوراق مشارکت و یا سهم‌الشرکه شرکت‌های مدنی با مسئولیت محدود، تضامنی، نسبی و سایر شرکت‌ها و همچنین سند تحصیل مال مانند حواله خودرو، کوپن، بن، و قبض انبار باشد. به طور کل یهر چیزی که ارزش اقتصادی دارد، می‌تواند موضوع رشوه قرار گیرد.

- با توجه به این کلمات وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مال در ماده ۳ قانون مورد بحث به صورت مطلق ذکر و مقید نشده است، برای تحقق جرم رشاء یا ارتشاء مالکیت رشوه دهنده نسبت به موضوع رشوه شرط نیست و در صورتی که شخصی مال مسروقه را هم به عنوان رشوه به ماموران دولت بدهد، جرم تحقق پیدا می‌کند.

- هر گاه مأموران مشمول ماده ۳ قانون مورد بحث، وجه و یا مالی را تحت عنوان قرض‌الحسنه دریافت کنند و از آن منفعتی کسب نموده باشند، منفعت تحصیل شده رشوه محسوب می‌شود؛ چون کلمه منفعت تحت عنوان کلی مال قرار می‌گیرد.

البته، همیشه جرایم رشاء و ارتشاء لازم و ملزوم یکدیگر نیستند و تحقق یکی بدون وجود دیگری امکان‌پذیر است. بنابراین در صورتی که شخصی به خاطر انجام امری یا عدم انجام آن، وجه و یا مالی را به ماموران مورد بحث بدهد و کارمند آن را به قصد اعلام به مقام بالاتر - نه به قصد تملک و یا برداشت شخصی - دریافت نماید، عمل کارمند به دلیل نبود عنصر معنوی، عنوان مجرمانه پیدا نمی‌کند؛ ولی به دلیل وجود عناصر سه‌گانه جرم رشاء، جرم تحقق پیدا می‌کند. برعکس این وضعیت هم امکان‌پذیر است؛ به این شکل که شخصی در اثر اضطرار، مانند منوط شدن احقاق حق به پرداخت رشوه، مجبور به دادن مال و یا وجهی به ماموران دولت شود و با پرداخت مال و یا وجه را با مسئولان مافوق کارمند و یا مقامات قضائی به قصد مستندسازی جرم هماهنگ کرده باشد. در این حالت، کارمند گیرنده وجه و یا مال مرتکب ارتشاء گشته است، ولی در رابطه با پرداخت کننده وجه و یا مال، به دلیل فقدان عنصر معنوی، جرمی تحقق پیدا نمی‌کند.

در زمان‌های گذشته و در عصر حاضر، از عناوین و شیوه‌های زیر برای ارتکاب جرم مذکور استفاده شده است:

«هدیه؛ حق‌السکوت؛ حق‌المشاوره؛ حق‌الرحمه؛ حق‌القدم؛ عیدی؛ قرض‌الحسنه؛ سوغاتی؛ تعارف؛ شیرینی؛ حق حساب، فروش کالا و یا ارائه خدمات به قیمت پایین‌تر و یا خرید کالا به قیمت بالاتر؛ پرداخت هزینه‌های سفر و اقامت در مراکز سیاحتی و زارتی در داخل و یا خارج کشور؛ واگذاری امکانات و امتیازاتی نظیر مسکن، تلفن همراه و زمین؛ دادن نمونه‌ای از تولیدات شرکت به عنوان هدیه؛ پرداخت هزینه‌های درمانی؛ استخدام و یا به کارگیری، استفاده از اختیارات قانونی از سوی کارمند دولت به نفع شخصی که وجه و یا مالی به وی پرداخت کرده و یا خدمتی برای وی انجام داده است و عدم استفاده از آن به نفع شخص دیگری با وجود قرار داشتن در شرایط مساوی با آن فرد، مانند اعطای تسهیلات بانکی به صورت تبعیض‌آمیز.»

یکی از عناوینی که در طول تاریخ به عنوان پوششی برای پرداخت و دریافت رشوه قرار گرفته است، عنوان «هدیه» می‌باشد. در این عنوان، هدیه دهنده به ظاهر برای ابراز محبت به دلیل خویشاوندی دور و نزدیک، هم محلی و یا هم‌شهری یا هم‌استانی بودن، هم مذهب بودن یا برای تحکیم پیوندهای قومی و طایفه‌ای، یا به پاس اولین مرحله آشنایی، یا به مناسبت اعیاد و یا با توجیحات دیگر و به قصد استفاده از نوعیت طرف مقابل در آینده، توجه و یا مالی را در اختیار وی قرار می‌دهد. در این موارد، هدایا به خاطر جایگاه فرد داده می‌شود و نه خود فرد. لذا در این موارد هم ممکن است افرادی که در آن جایگاه قرار گرفته‌اند، با توجیحاتی آن رابه خود اختصاص دهند.

البته اگر ظواهر مذکور با واقعیت منطبق باشد؛ یعنی نیت واقعی شخص هدیه دهنده ظواهر مذکور بوده و سوءاستفاده از موقعیت هدیه گیرنده مدنظر نباشد، نمی‌توان به آن اشکالی وارد دانست. آنچه که از مبانی شرعی برداشت می‌شود این است که تصاحب این گونه وجوه و اموال به نفع خود صحیح نمی‌باشد.

یکی دیگر از مسائلی که در برخی کشورها به عنوان رشوه حادث شده است، ارتکاب اعمال خلاف اخلاق در قبال انجام کاری از سوی کارمند دولت بوده است. (همان منبع، ۹۱-۸۶)

د- اختلاس

اختلاس به عنوان یکی از مصادیق بارز فساد مالی و اقتصادی از نظر لغوی به معنای ربودن، دستبرد زدن و دست اندازی به مال دیگران است و از نظر حقوقی به شکل خاصی از تصرف و دست اندازی بر مال دیگران اطلاق می شود و عبارتست از این که با استفاده از غفلت و عدم توجه کسی در فرصت مناسب چیزی را بردارند. در حقیقت اختلاس، برداشت از منابع توسط افرادی است که مدیریت این منابع به آن ها سپرده شده است. (صادقی و همکاران، ۱۳۸۷: ۵).

قوانین مورد استناد در این خصوص عبارتند از: «مواد ۴ الی ۷ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری و ماده ۹ قانون متمم بودجه سال ۱۳۰۹».

وجوه افتراق اختلاس و تبانی در معاملات دولتی، این است که اولاً در موضوع تبانی در معاملات، لزوماً مالی به شخص کارمند سپرده نمی شود تا از آن برداشت نماید. ثانیاً در اختلاس - بر خلاف تبانی - قرارداد خاصی در رابطه با وجوه و اموال سپرده شده وجود ندارد و برداشت و تصاحب مبتنی بر قرارداد نمی باشد.

وجه تمایز اختلاس و تصرف غیرمجاز موضوع ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی و قوانین دیگر در این است، که در اختلاس بر خلاف تصرف غیرمجاز، قصد تملک مال و یا وجه به نفع خود یا دیگری وجود دارد.

وجه تمایز اختلاس و خیانت در امانت در این است که در خیانت در امانت، امین می تواند هر شخصی اعم از کارمند دولت و غیر او باشد، ولی اختلاس کننده که تحت عنوان کلی امین قرار می گیرد، حتماً باید کارمند دولت باشد.

وجه تمایز اختلاس با سرقت در این است که در سرقت مال غیر در خفا ربوده می شود، ولی در اختلاس، صاحب مال یا نماینده او به اعتبار کارمند بودن شخص و موظف بودن او به رعایت شرایط امانت، اموال خود را در اختیار وی قرار می دهد. و این اموال به صورت رسمی و اشکار در دسترس کارمند می باشد، ولی او حق تصرف غیرقانونی در آن ها را ندارد.

وجه تمایز اختلاس یا کلاهبرداری در این است که در کلاهبرداری، کلاهبردار به طور مستقیم با صاحب مال یا نماینده وی مواجه می باشد و با توسل به وسایل متقلبانه و یا با مانور متقلبانه وی را اغفال نموده و مالش را می برد، ولی در اختلاس مال و یا وجه مربوط به دولت در اختیار و در دسترس شخص اختلاس کننده (به عنوان امین) است و این شخص در حال انجام عملیات اجرایی جرم، به طور مستقیم

یا صاحب مال مواجه نیست. البته شخص اختلاس کننده هم ممکن است برای سرپوش گذاشتن بر تخلفات و تداوم بخشیدن به کسب اموال نامشروع و جهت جلوگیری از کشف اعمال خود اسنادی را جعل نماید، ولی این جعل لازمه تحقق اختلاس نمی‌باشد.

علاوه بر آن، اختلاس کننده لروما باید کارمند دولت و یا کارمند سایر اشخاص مذکور در ماده ۵ قانون مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری باشد، ولی غیرکارمند دولت هم می‌تواند کلاهبردار باشد.

با توجه به ماده ۵ قانون مذکور، لزومی ندارد که وجوه و یا اموال سپرده شده به کارمند دولت، متعلق به دولت باشد. بنابراین در صورتی که وجوه و یا اموال متعلق به بخش خصوصی (که به دلایلی در اختیار دولت است) به کارمند دولت سپرده شود و وی از آنها به نفع خود و یا دیگری برداشت و تصاحب نماید، جرم اختلاس تحقق پیدا می‌کند.

برداشت و تصاحب وجوه یا اموال از سوی کارمند دولت، در صورتی اختلاس محسوب می‌شود که وجوه و یا اموال به کارمند سپرده شده باشد؛ در غیر این صورت، عمل کارمند حسب مورد می‌تواند کلاهبرداری، سرقت، خیانت در امانت و یا جرم دیگری محسوب شود.

با عنایت به وجود کلماتی مانند: «برداشت»، «تصاحب» و «سپردن» در شرایط تحقق اختلاس، این جرم با فعل منفی تحقق پیدا نمی‌کند؛ مانند عدم دریافت وجوهی از سوی کارمند، که براساس قانون موظف به اخذ آن بوده است. نظیر: «عدم دریافت مالیات اعم از مستقیم و غیرمستقیم، معادل ریالی اعتبارات اسنادی و سهم بخش خصوصی در مشارکت‌های بخش دولتی با بخش خصوصی.»

برای تحقق اختلاس وجوه و یا اسناد نماینده وجه نقد، لزومی ندارد که کارمند دولت قصد نماید که وجوه را به طور دائمی برداشت و تصاحب نماید؛ چرا که در رابطه با اسکناس و به طور کلی اسناد تعهدآور بانکی و اوراق بهادار (که دارای ارزش ذاتی نبوده و ارزش اعتباری دارند و تنها فایده آنها حسب مورد، انتقال قدرت خرید و یا اموالی است که اوراق بهادار حاکی از آن می‌باشد)، صرفاً با برداشت و تصاحب و استفاده از آن در مبادلات، قصد تملک و نتیجتاً اختلاس تحقق پیدا می‌کند.

کلمه «اتلاف» در ماده ۵ قانون فوق‌الذکر، مؤید این استنباط می‌باشد.

با توجه به ماده مذکور، هر گاه کارمند دولت از وجوهی نظیر سپرده، وجه‌الضمان و نظایر آنها که به طور موقت در اختیار سازمان دولتی قرار گرفته و پس از انقضای مدت معین و یا حصول شرایط

خاص باید به طرف مسترد گردد، بدون رضایت صاحب وجه برداشت و تصاحب نماید، مرتکب اختلاس گردیده است.

یکی دیگر از احکامی که از این قانون می‌توان استنباط کرد، این است که هرگاه کارمند بانک دولتی با علم به صوری بودن فاکتورهای ارایه شده از سوی مشتری، تسهیلاتی را در قالب عقود اسلامی در اختیار وی قرار دهد، مرتکب اختلاس شده است. چون بانک‌ها بر اساس قانون عملیات بانکی بدون ربا مصوب سال ۱۳۶۲، صرفاً در قالب عقود اسلامی از قبیل مضاربه می‌توانند تسهیلاتی اعطاء نمایند و در رابطه با اکثر عقود، باید فاکتوری حاکی از رد و بدل شدن کالایی به بانک ارایه شود. لذا اگر احراز شود که قرار نبوده است کالایی رد و بدل شود، معلوم می‌شود که عقدی واقع نشده است. در نهایت به دلیل عدم وقوع قراردادی بین بانک و مشتری، پرداخت وجه به مشتری فاقد مبنای قانونی تلقی شده و تصاحب به نفع غیر تحقق پیدا می‌کند.

در شرایط کنونی، ممکن است برخی افراد از شیوه‌های زیر برای ارتکاب این جرم استفاده کنند: «برداشت از حساب‌های اشخاص نزد بانک‌ها و مؤسسات اعتباری؛ پرداخت وجه چک‌های صادره اشخاص از سوی کارکنان بانک‌ها، بدون این که در حساب پولی داشته باشند و یا به اندازه‌ای که پول پرداخت شده، وجه در حساب نداشته باشند؛ استفاده شخصی کارمند دولت از هرگونه وجوه در اختیار؛ استفاده از وجوه در اختیار و استرداد آن‌ها بعد از مدت کوتاهی پس از استفاده در معاملات؛ تصاحب و تملک اموال سپرده شده به کارمند دولت از سوی خودش و تملیک اموال و وجوه متعلق به دولت به شخص دیگری بدون مبنای و توجیه قانونی.»

ه- تبانی در معاملات دولتی

قبل از ارایه تعریف در خصوص این عنوان، ضروری به نظر می‌رسد که معانی سه کلمه «تبانی»، «معامله» و «دولت» مشخص شود.

در فرهنگ لغت، تبانی به معنی با یکدیگر قراری نهادن، نهانی پیمان بستن (بیشتر تبانی قصد شخص ثالثی است) و مواضعه می‌باشد.

برای کلمه معامله نیز معانی مختلف وجود دارد. معامله به معنی اعم آن عبارت است از: «هر عملی که محتاج به قصد قربت نباشد.» معامله به معنی خاص، شامل (عقود مالی و غیرمالی) و ایقاعات می‌شود.

معامله به معنی اخص، فقط شامل عقود مالی معوض می‌گردد. لازم به ذکر است که در این مبحث، معامله به معنی اخص آن مورد نظر می‌باشد.

همچنین، منظور از دولت در این قسمت، دولت به معنای عام است که شامل تمامی اجزای حکومت می‌شود و نه دولت به معنای خاص که فقط شامل قوه مجریه می‌گردد.

به لحاظ حقوقی، عنوان مذکور را می‌توان به شرح ذیل تعریف کرد: «توافق کارمند دولت در معاملات یا مناقصه‌ها یا مزایده‌ها با افراد طرف قرارداد دولت، به زیان دولت و یا توافق افرادی غیر از کارمندان دولت با یکدیگر در معامله با دولت، به زیان دولت.»

تنها قانون حاکم بر این عنوان، قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی، مصوب سال ۱۳۴۸ می‌باشد. قضایای ذیل از قانون فوق‌الذکر استنباط می‌شود:

- در قانون مذکور، کلمه معامله عام بوده و شامل هرگونه قراردادی مانند: «خرید، فروش، اجاره و رایه خدمات» می‌گردد.

- برای تحقق تبانی، لزومی ندارد که شخص تبانی کننده کارمند دولت باشد، کافی است که چند نفر غیر کارمند دولت در معامله‌ای با دولت با یکدیگر به ضرر دولت توافق کنند.

- جرم ثباتی در معاملات دولتی، جرم مقیدی است و اگر در نتیجه آن زیانی به دولت وارد نشود، جرم تحقق پیدا نمی‌کند.

- شخص غیرکارمند دولت، ضرورتی ندارد که حتماً طرف قرارداد دولت باشد، بلکه کافی است که به نحوی از انحاء از طرف دولت در انجام معامله یا مناقصه یا مزایده دخالت داشته باشد و با علم و اطلاع از تبانی، معامله را انجام دهد و یا به نحوی در تبانی مشارکت و یا معاونت نماید.

- در فرآیند تحقق تبانی، لزومی ندارد که حتماً مال و یا وجهی از دولت به دیگری داده شود؛ بلکه ممکن است مال و یا وجهی که می‌بایست به طور قانونی دریافت می‌شد، اخذ نشود. مانند عدم دریافت سود یا خسارات تأخیر تأدیه یا معادل ریالی اعتبارات اسنادی در زمان‌های تعیین شده یا هزینه ثبت سفارش در معاملات بانک‌های دولتی در اثر تبانی.

برای ارتکاب این جرم، ممکن است که برخی افراد از شیوه‌های زیر استفاده کنند: «تبانی کارمند دولت با افراد طرف قرارداد در دعوت اشخاص برای شرکت در مناقصه، در مناقصه‌های محدود؛ تبانی کارمند دولت با افراد طرف قرارداد در تعیین شرایط مناقصه و مزایده؛ تبانی کارمند دولت با افراد طرف

قرارداد در نحوه انتشار آگهی مناقصه و مزایده؛ تبانی کارمند دولت با افراد طرف قرارداد در ارایه اطلاعات مربوط به مناقصه و مزایده به یک یا چند نفر از شرکت‌کنندگان در مناقصه و مزایده؛ تبانی کارمند دولت با افراد طرف قرارداد در نحوه پرداخت و نوع مصرف وجوه و اموال مربوط به قراردادها و پروژه‌ها؛ تبانی کارمند دولت با افراد طرف قرارداد در عدم تهیه مستندات (اسناد و مدارک) لازم برای دریافت‌ها و پرداخت‌های خریدها و فروش‌های مربوط به قراردادها و پروژه‌ها؛ تبانی اشخاص غیرکارمند با هم در اعلام قیمت و سایر شرایط به طرف دولتی و تبانی اشخاص غیرکارمند در فروش و به طور کلی انتقال کالای فاقد کیفیت و یا شرایط لازم به طرف دولتی.»

و- اخذ پورسانت

با توجه به قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب ۱۳۷۲، به عنوان مذکور را به این صورت می‌توان تعریف کرد: «دریافت وجه، مال، سند پرداخت وجه یا تسلیم مال در رابطه با معاملات خارجی از سوی کارمندان یکی از قوای سه‌گانه، نیروهای مسلح، نهادهای انقلابی و شهرداری‌ها.»

تنها مستند قانونی موضوع مورد بحث، قانون فوق‌الذکر می‌باشد. برای روشن شدن ابعاد این موضوع و محدوده شمول قانون مذکور، ضروری است که عبارت «معامله خارجی» تعریف شود. طبق ماده ۱۸۳ قانون مدنی، معامله یا عقد عبارت است از این که «یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آن‌ها باشد.» ولی تعاریفی که برخی از حقوق‌دانان - پس از بیان ایرادات از کلمه مذکور - ارایه داده‌اند. عبارت است از:

۱) «توافق اراده دو طرف به منظور ایجاد رابطه حقوقی.»

۲) «عقد توافق دو یا چند اراده است که به منظور ایجاد آثار حقوقی انجام می‌شود.»

به نظر می‌رسد که همین تعاریف جامع و مانع بوده و قابل دفاع می‌باشند.

نکته مبهم دیگری که در این قانون وجود دارد، این است که آیا قانون مورد بحث فقط شامل کارمند دولت می‌شود یا غیرکارمند دولت را نیز در برمی‌گیرد؟ در پاسخ باید گفت: با توجه به دلایلی که در ذیل بیان می‌شود، این عنوان قانونی غیرکارمند دولت را دربر نمی‌گیرد.

- اشتغال به شغل واسطه‌گری (دلالی و یا نمایندگی) در سطح ملی و بین‌المللی، امری مشروع و پذیرفته شده تلقی می‌شود و وجود این حلقه واسطه هم در تجارب داخلی و خارجی و هم در رابطه بین تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان ضروری است. پس در نهایت طبیعی است که در قبال انجام کاری حق الزحمه‌ای تحت عنوان پورسانت و غیر آن دریافت شود.

- اگر شخصی وقوع جرم اخذ پورسانت را تسهیل نماید و وسایل ارتکاب جرم را تهیه کند و یا طریق ارتکاب آن را ارایه دهد، در صورت وجود شرایط تحقق معاونت در جرم، معاون جرم تلقی می‌شود و قابل مجازات است. البته وجه و یا مالی که از این طریق اخذ نموده است، تحت عنوان مال نامشروع - نه اخذ پورسانت - قابل ضبط می‌باشد.

- موضوع ذکر شده در تبصره ۳ ماده واحده قانون مورد بحث، بیشتر در مورد کارمندان دولت صادق است تا غیر کارمندان دولت.

این تبصره تصریح می‌نماید که در صورتی که شخص حقیقی یا حقوقی خارجی طرف معامله، پورسانت می‌پردازد؛ موضوع به اطلاع مسئول دستگاه ذی‌ربط رسانده می‌شود و تمامی آن به حساب خزانه واریز می‌گردد.

تقریباً اکثر عناوین و شیوه‌های مذکور در قسمت رشوه، در مورد این جرم هم صدق می‌کند. موارد دیگری که بیشتر در مورد جرم مذکور صادق می‌باشد، عبارت است از: «تأمین هزینه تحصیل افراد در خارج از کشور، پرداخت هزینه اقامت موقت در خارج از کشور، واگذاری سهام بی‌نام شرکت‌های خارجی، واگذاری تمامی یا سهمی از نمایندگی شرکت و یا موسسه به افراد در کشور متبوع آنها، تأمین شغل مورد نظر افراد برای آنها و اعطای وام ارزی».

ز- اعمال نفوذ بر خلاف حق و مقررات قانونی

قبل از تعریف این عنوان ضروری است که عبارات «اعمال نفوذ»، «مقررات قانونی» و کلمه «حق» تعریف شود.

در فرهنگ لغت، از کلمه «اعمال» با معانی: «به کار بستن، به کار افکندن، به کار بردن و به کار داشتن» یاد شده است. همچنین، کلمه «نفوذ» در لغت، به معنی «اثر و تأثیر کردن، جاری شدن حکم و فرمان و فرو رفتن تیر در هدف» می‌باشد. از طرفی، از کلمه «حق» در لغت، با معانی: «راست، درست، حقیقت، یقین، عدل، داد، انصاف، شایستگی، ملک و مال» تعبیر شده است.

منظور از مقررات قانونی، مجموعه قواعد و اصولی است که به موجب تصمیم مراجع ذیصلاح، برای تصویب قانون و بخشنامه‌ها و سایر مصوبات صورت گرفته و وضعیت رسمی و لازم‌الاجرا پیدا کرده است.

اعمال نفوذ بر خلاف حق و مقررات قانونی را اصطلاحاً می‌توان به شکل ذیل تعریف کرد: «دریافت وجه و یا مالی به ازای اعمال نفوذ بر خلاف حق و مقررات قانونی، از سوی مأموران دولتی یا شهرداری با مأموران خدمات عمومی، اعم از این که شخص کارمند دولت باشد و یا نباشد.»

عبارت «ماموران دولتی»، شامل کارکنان قوه قضائیه نیز می‌شود. چرا که اولاً، این کارکنان جزئی از کارکنان حکومت و دولت (به معنی عام) محسوب می‌شوند و هزینه‌های مربوط به دستگاه متبوعه آن‌ها از طریق بودجه سالانه کل کشور تأمین می‌گردد و بخشی از درآمدهای بودجه عمومی کشور نیز از خدمات آن‌ها تأمین می‌شود. ثانیاً، توجیهی برای اختصاص آن به دولت به معنی خاص وجود ندارد. ثالثاً، با شمول این قانون بر مأموران خدمات عمومی، به طریق اولی شامل کلیه کارکنان دولت به معنی عام هم می‌شود.

عبارت «ماموران به خدمات عمومی»، در ماده سه قانون محاکمه و مجازات مأموران به خدمات عمومی مصوب سال ۱۳۱۵ چنین تعریف شده است: «ماموران به خدمات عمومی کسانی هستند که در مؤسسات ذیل خدمت می‌کنند: «مؤسسات خیریه که بر حسب ترتیب وقف و وصیت، تولیت آن‌ها با پادشاه عصر است، مؤسسات خیریه و مؤسسات عام‌المنفعه، که دولت یا شهرداری آن‌ها را اداره می‌کنند و یا تحت نظر دولت اداره می‌شوند و مؤسسات انتفاعی دولت یا مؤسسات انتفاعی دیگر که تحت نظر دولت اداره می‌شوند.»

تنها قانون حاکم بر این عنوان قانونی، قانون اعمال نفوذ بر خلاف حق و مقررات قانونی مصوب سال ۱۳۱۵ می‌باشد.

با توجه به این قانون، اعمال ذیل جرم محسوب می‌شود: «دریافت وجه، مال، منفعت، وعده و یا تعهدی برای خود یا دیگری به ادعای داشتن نفوذ یا اعتبار نزد مأموران مذکور در قانون فوق‌الذکر، دریافت وجه نقد، فایده و یا تعهد به اسم مأموران مذکور و به ادعای پرداخت جهت جلب موافقت آن‌ها و سوءاستفاده از روابط خصوصی موجود با مأموران مذکور و اعمال نفوذ بر خلاف حق و مقررات قانونی در کارهای اداری به نفع یا ضرر کسی.»

برخی از افراد برای ارتکاب به این جرم ممکن است از روش‌ها، پوشش‌ها و یا عناوین زیر استفاده کنند: «ادعای برخی بازنشستگان مبنی بر نفوذ داشتن در سازمانی که قبل از بازنشستگی در آن شاغل بوده‌اند؛ ادعیا برخی از کارکنان مبنی بر نفوذ داشتن در بخش‌های مختلف سازمان متبوعه خود؛ سوءاستفاده احتمالی از عناوین مشاوره برای امور مالیاتی، بانکی، ثبتی و حقوقی برای اعمال نفوذ و یا ادعای آن؛ ادعای برخی فعالان سیاسی مبتنی بر نفوذ داشتن در بخش‌های مختلف دولت و سوءاستفاده برخی افراد از روابط خویشاوندی (سببی و نسبی)، آشنایی و یا سیاسی با مقامات اجرایی و یا سیاسی.»

ج- منظور داشتن نفعی برای خود یا دیگری

عنوان مذکور، یکی دیگر از مصادیق فساد می‌باشد که برای اولین بار در قانون مجازات اسلامی جرم شناخته شده است.

از این عنوان می‌توان تعریف ذیل را ارایه کرد: «منظور داشتن منفعتی برای خود یا دیگری در معاملات، تشخیصات و امتیازات دستگاه‌های مذکور در ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی، از سوی کارمندان این دستگاه‌ها و سایر اشخاص.»

مستند قانونی این عنوان، مواد ۵۹۹ و ۶۰۱ الی ۶۰۳ قانون مجازات اسلامی می‌باشد. به یکی از مصادیق این نوع جرم، در ماده ۵۹۹ قانون مجازات اسلامی چنین اشاره شده است: «هر گاه شخصی عهده‌دار انجام معامله یا ساختن چیزی و یا نظارت در ساختن یا امر به ساختن آن برای هر یک از ادارات و سازمان‌ها و مؤسسات مذکور در ماده ۵۹۸ این قانون بوده باشد و به واسطه تدلیس در معامله (از جهت مقدار یا صفت یا قیمت بیش از حد متعارف یا تقلب در ساختن آن چیز) نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کند، علاوه بر این که باید خسارات وارده را جبران نماید، به حبس از شش ماه تا پنج سال محکوم می‌شود.»

در این مصداق، در حقیقت قانون‌گذار عملی که متضمن عدم دریافت مابه‌ازاء متعلق به دولت و یا اضافه پرداخت از حساب دولت می‌باشد را جرم محسوب کرده است. البته چنین به نظر می‌رسد که این عمل در برخی مصادیق، ماهیتاً با اختلاس تفاوتی نمی‌کند؛ چرا که در هر دو شکل شخصی به عنوان امین دولت، بخشی از اموال دولت را به نفع خود یا دیگری از تصرف دولت خارج می‌کند.

از طرف دیگر، این مصداق با برخی از مصادیق تبانی در معاملات دولتی نیز وجه اشتراک دارد. زیرا برای تحقق مصداق این ماده، ممکن است در برخی مصادیق تبانی صورت بگیرد و ورود زیان به دولت همراه با تبانی باشد.

تنها با مصداقی که دو عنوان «تبانی در معاملات دولتی و اختلاس» شامل آن نمی‌شود، موردی است که شخص غیرکارمند دولت به تنهایی مرتکب جرم مذکور می‌شود. هر چند که اگر این مورد منظور قانون‌گذار باشد، چه دلیلی دارد که مجازات آن فرق اساسی با مجازات‌های تبانی در معاملات دولتی و اختلاس داشته باشد.

مصداق دیگر این عنوان در ماده ۶۰۱ قانون مجازات اسلامی ذکر شده است که به موجب آن «هرگاه هر یک از مستخدمین و مأموران دولتی که بر حسب مأموریت خود، اشخاصی را اجیر یا استخدام کرده باشند یا مباشرت به حمل و نقل اشیایی نموده باشند و سپس تمام یا قسمتی از اجرت این اشخاص یا اجرت حمل و نقلی که توسط آنان به عمل آمده است را به حساب دولت آورده ولی به طرف مقابل نپرداخته باشند؛ یا اگر مستخدمین مذکور اشخاص را به بیگاری گرفته و اجرت آن‌ها را خود برداشته و به حساب دولت منظور نمایند، به انفصال موقت از سه ماه تا سه سال محکوم می‌شوند.» ماهیت این اعمال هم با اختلاس تفاوتی نمی‌کند، ولی به شکل نامعلومی مجازات‌های خفیفی غیر از مجازات‌های اختلاس برای آن‌ها در نظر گرفته شده است. موضوع مذکور در ماده ۶۰۲ قانون مجازات اسلامی هم مشابه ماده ۶۰۱ این قانون می‌باشد.

آخرین مصداقی که برای این نوع جرم پیش‌بینی شده است، موضوعات مطروحه در ماده ۶۰۳ قانون مذکور است که آن‌ها نیز حسب مورد می‌توانند ارتشاء پورسانت، اختلاس و تصرف غیرمجاز محسوب شوند. اما معلوم نیست به چه دلیلی به صورت کلی چنین حکمی از سوی قانونگذار وضع شده است.

یکی از مواردی را که این ماده جرم اعلام می‌کند، منظور داشتن نفع برای خود یا دیگری تحت هر عنوانی اعم از: «کمیسیون، حق‌الزحمه، حق‌العمل یا پاداش» باشد.

چنین به نظر می‌رسد که این ماده مصادیقی همچون: «عدم اخذ پیش‌پرداخت معادل ریالی اعتبارات اسنادی، سود حاصله از قرارداد، وجه‌الضمان، مالیات اعم از مستقیم و غیرمستقیم و سایر حقوق متعلق به دولت از سوی کارکنان آن» را شامل می‌شود، که در آن نفع رساند با عملی منفی تحقق می‌یابد.

«چون منظور داشتن نفع»، همیشه با فعل مثبت صورت نمی‌گیرد، بلکه با عملی منفی هم تحقق پیدا می‌کند. بنابراین مورد بیان شده می‌تواند یکی از احکام مهم و جدید این ماده باشد.

به هر روی، برخی افراد برای ارتکاب این جرم ممکن است از روش‌های ذیل استفاده کنند: «منظور داشتن درصدی از تسهیلات اعطایی بانکی به اشخاص برای خود یا نزدیکان خویش؛ منظور داشتن درصدی از ارزش معاملات دولتی، که شخص متخلف موجبات انعقاد آن را فراهم نموده است، برای خود یا دیگری؛ منظور داشتن نفعی برای خود یا دیگری تحت عنوان شراکت در انجام فعالیت‌های مربوط به معاملات دولتی؛ منظور داشتن مقداری از محصولات و یا نتایج فعالیت‌های انجام شده در معاملات دولتی برای خود یا دیگری؛ به کارگیری خویشاوندان، دوستان و آشنایان بدون داشتن شرایط لازم در قراردادها و طرح‌های دولتی، که می‌تواند به نوعی منظور داشتن نفع برای خود یا دیگری تلقی شود.» بسیاری از مواردی که در قسمت مربوط به رشوه ذکر شد، برای این نوع جرم صدق می‌کند.

ط- تصدی بیش از یک شغل

این عنوان یکی از مصادیق فساد است که به ظاهر مهم تلقی نمی‌شود، ولی در واقع هم فی‌نفسه جرم محسوب می‌شود و هم به دلیل ایجاد مشغله‌های مختلف برای شخص و عدم امکان ایفای نقش‌های گوناگون، می‌تواند زمینه‌ساز ارتکاب تخلفات و جرایم دیگری شود. چرا که در این شرایط، اولاً شخص دارای اختیارات بیشتری می‌شود و امکان بیشتری برای ارتکاب فساد پیدا می‌کند. و ثانیاً، فرصت انجام وظایف مدیریتی همچون: برنامه‌ریزی واقع‌بینانه و کنترل و نظارت بر امور کاهش می‌یابد و زمینه ارتکاب تخلف برای کارکنان فراهم می‌گردد.

مستند قانونی مربوط به عنوان یاد شده، اصل ۱۴۱ قانون اساسی و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، مصوب سال ۱۳۷۳ است.

اما برخی از افراد برای ارتکاب این جرم ممکن است از روش‌های ذیل استفاده کند: «عضویت در هیأت مدیره شرکت‌های تحت پوشش سازمان‌های دولتی ذی‌ربط مانند: بانک‌ها، بیمه‌ها و دیگر شرکت‌های دولتی و دریافت مزایای نقدی و غیرنقدی و برخورداری از امتیازات دیگر؛ پذیرش ریاست هیأت مدیره شرکت‌های مختلف تحت پوشش سازمان‌های دولتی و برخورداری از مزایای مذکور و عضویت در هیأت مدیره یا مدیریت عاملی شرکت‌ها در بخش خصوصی.»

ی- مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی

یکی از قوانین مهمی که قبل از انقلاب اسلامی به تصویب رسیده و نقش پیشگیرانه قابل توجهی در وقوع سایر مصادیق مفسد مالی نظیر تبانی در معاملات ولتی و اختلاس دارد، قانونی است که عنوان مذکور را جرم محسوب می‌کند.

تعریفی که از این عنوان قانونی می‌توان ارائه کرد، عبارت است از: «انجام معامله با دولت و یا سایر دستگاه‌های مذکور در لایحه قانونی مربوط به منع مداخله وزراء و نمایندگان و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری یا شرکت در داوری دعاوی مربوط به دولت و سایر دستگاه‌های مذکور در قانون مزبور از سوی کارمندان دستگاه‌های فوق‌الذکر».

تنها مستند قانونی این جرم، همان لایحه قانونی است که بیان شد.

اما برای ارتکاب این جرم، امکان دارد که برخی افراد از روش‌های ذیل استفاده کنند: «انعقاد قرارداد اجاره اموال منقول و غیرمنقول با بخش‌های وابسته به دولت و انجام معاملات مذکور به اسم شرکت متعلق به خود و یا خویشاوندان و آشنایان».

ک- عدم اعلام برخی جرایم مالی به مراجع ذی‌صلاح قضایی

مبنای قانونی این جرم ماده ۶۰۶ قانون مجازات اسلامی است که به موجب آن «هرگاه هر یک از رؤسا یا مدیران و مسئولان سازمان‌ها و مؤسسات مذکور در ماده ۶۹۸ که از وقوع جرم ارتشاء یا اختلاس، تصرف غیرقانونی، کلاهبرداری و یا جرایم موضوع مواد ۵۹۹ و ۶۰۳ قانون مجازات اسلامی در سازمان یا مؤسسات تحت اداره یا نظارت خود مطلع شده و مراتب را حسب مورد به مراجع صلاحیت‌دار قضائی یا اداری اعلام ننمایند، علاوه بر حبس از شش ماه تا دو سال، به انفصال موقت از شش ماه تا دو سال محکوم می‌شوند».

با این حال برخی از افراد ممکن است از روش‌های ذیل برای ارتکاب به این جرم استفاده کنند: اکتفاء به اعلام موارد تخلف به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و مختومه کردن پرونده در همان حد، کافی دانستن دریافت خسارات وارده به دولت و یا اخذ وجوه اختلاس شده و عدم انعکاس مورد به مرجع ذی‌صلاح قضائی، انعکاس تخلف به مرجع ذی‌صلاح و عدم همکاری در تکمیل پرونده و در نتیجه صدور حکم براءت و یا غیرمتناسب با اعمال ارتكابی برای متهم».

ل- اظهارات از روی غرض و بر خلاف حق

در لغت‌نامه، «غرض» به معنی قصد شخصی به زبان دیگری، سود خود جستن، مقصود، مراد، آماج، دشمنی و آرزومندی است. حق نیز همان‌گونه که بیان شد به معنی راست، درست، حقیقت، یقین، عدل، انصاف، شایستگی، ملک و مال می‌باشد.

بر اساس ماده ۶۰۵ قانون مجازات اسلامی، در صورتی که یکی از مأموران ادارات و مؤسسات ذکر شده در ماده ۵۹۸ این قانون از روی غرض و برخلاف حق درباره یکی از طرفین اظهار نظر یا اقدامی کرده باشد به حبس تا سه ماه یا مجازات نقدی تا مبلغ یک میلیون و پانصد هزار ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.

حکم قانونی دیگری که به جرم مذکور مربوط می‌شود، ماده ۵۸۸ این قانون است که به موجب آن «چنانچه کارشناسان و داوران در مقابل اخذ وجه یا مال به نفع یکی از طرفین اظهار نظر یا اتخاذ تصمیم نمایند، به حبس از شش ماه تا دو سال یا مجازات نقدی از ۳ میلیون تا ۱۲ میلیون ریال محکوم گشته و مبلغ یاد شده هم به نفع دولت ضبط می‌شود.» این جرم بیشتر در فعالیت‌هایی که دارای ماهیت دآوری، فصل خصومت و یا حل و فصل اختلاف است مصداق پیدا می‌کند.

م- تضييع اموال و وجوه دولتي

تضييع در لغت به معنی: «تباہ ساختن، تلف کردن، مهمل و بیکار کردن و یاوه کردن» می‌باشد. در اصطلاح حقوقی، منظور از این عنوان عبارت است از: «حیف و میل، پایمال گشتن و ضایع شدن اموال و وجوه متعلق و یا در اختیار دستگاه‌های مذکور در ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی، در اثر اهمال یا تفریط کارکنان دستگاه‌های مذکور در ماده فوق‌الذکر.»

عنصر قانونی این جرم، ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی و ماده ۲۴ قانون محاسبات عمومی است. این جرم در مورد: عدم استفاده از اموال مستعمل و همچنین در خصوص خریدهای غیرضروری، خرید کالاهای تجملی و یا کالاهایی با قیمت و شرایط بالاتر و بهتر- با وجود رفع نیاز با کالاهای دارای قیمت پایین‌تر - صدق می‌کند.

ن- تصرف غیرمجاز در اموال و وجوه دولتی

این جرم را می‌توان به شکل ذیل تعریف کرد: «استفاده غیرمجاز از وجوه یا اموال متعلق و یا در اختیار داشتن مذکور در ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی، بدون قصد تملک به نفع خود یا دیگری، از سوی کارکنان دستگاه‌های مذکور در این ماده.»

عنصر قانونی این جرم، ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی و تبصره یک ماده ۱۳ قانون محاسبات عمومی می‌باشد. البته بعضاً در قوانین بودجه سالانه هم به این عنوان تصریح و بر آن تأکید می‌شود. مطابق مواد یاد شده، در صورتی که کارمند دولت وجوه متعلق و یا در اختیار دولت را به مصرفی برساند که در قوانین و مقررات حاکم تعیین نشده و برای آن اعتباری منظور نگشته است، مرتکب این جرم شده و به مجازات مقرر محکوم می‌شود. همچنین در صورتی که برای انجام امری اعتباری تعیین شود، ولی کارمند دولت زائد بر اعتبار تعیین شده به مصرف برساند، مرتکب جرم مذکور شده است. در مورد اموال متعلق و یا در اختیار دولت نیز اگر کارمند دولت خارج از حدود اختیارات و بر خلاف ضوابط از آن‌ها به نفع خود یا دیگری استفاده نماید، مانند استفاده از خودرو و مستغلات مرتکب جرم فوق‌الذکر گشته است.

برخی از افراد ممکن است از روش‌های ذیل مرتکب این جرم شوند: «اعطای تسهیلات بانک خارج از اولویت‌ها و حد مجازهای تعیین شده از سوی مجلس شورای اسلامی، هیأت دولت، شورای پول و اعتبار و جایگاه‌های ذی‌ربط در بانک‌های عامل و جابجایی اعتبارات برخلاف قوانین و مقررات و اختصاص اعتبارات به موارد غیر اولویت‌دار.»

ش- جلوگیری از اجرای قانون

براساس ماده ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی، هر گاه یکی از کارکنان دولت از مقام خود سوءاستفاده نماید و از اجرای اوامر کتبی دولتی، اجرای قوانین مملکتی و اجرای احکام یا اوامر مقامات و یا هرگونه امری که از طرف مقامات قانونی صادر شده باشد جلوگیری نماید، به یک تا پنج سال انفصال از خدمات دولتی محکوم می‌شود.

ع- خیانت در امانت

در فرهنگ لغت، از خیانت با تعبیری همچون: «غدر، مکر، نقض عهد و پیمان، بی‌وفایی، نادرستی و دغل‌کاری» یاد کرده‌اند.

منظور از خیانت در امانت، «تصرف امین در مالی است که نزد او به امانت گذاشته شده است؛ آن هم در جهت مخالف مقصود امانت‌گذار.»

تعریف این عنوان به لحاظ حقوقی عبارت است از: «تصاحب، تلف، یا استعمال مال یا وجهی که از طرف مالک یا متصرف قانونی به طور موقت به عنوان امانت و یا به طور کلی به موجب یک رابطه حقوقی به امین سپرده شده است.»

عنصر قانونی این جرم، مواد ۶۷۳ و ۶۷۴ قانون مجازات اسلامی و ماده ۲۷ قانون بورس اوراق بهادار، مصوب سال ۱۳۴۵ می‌باشد. این جرم براساس رأی وحدت رویه شماره ۵۹۱-۱۳۷۳/۱/۱۶ هیأت عمومی دیوان عالی کشور، دارای جنبه عمومی است. چنان که ماده ۷۲۷ قانون مجازات اسلامی مؤید این امر می‌باشد.

برخی افراد برای ارتکاب این جرم، ممکن است از روش‌های ذیل استفاده کنند: «استفاده احتمالی از وجوه در اختیار مردم از سوی برخی از کارگزاران بورس؛ استفاده از تسهیلات بانکی در غیر جهات و موارد تعیین شده در قراردادهای، در صورت عدم شمول عنوان کلاهبرداری، اختلاس و تحصیل مال از طریق نامشروع بر اعمال ارتكابی؛ استفاده دستگاه‌های دولتی از وجوه در اختیار مردم بر خلاف شرایط قرارداد منعقد.»

ف - جعل و تزویر

در کتب لغت، معانی: ساختن، وضع کردن، نهادن، زشتی را نیکو گردانیدن، مبدل ساختن، از حالتی به حالت دیگر درآوردن، گمان بردن چیزی را چیز دیگر و بزرگوار گردانیدن برای کلمه «جعل» ذکر شده است.

برای تزویر نیز معانی ذیل در کتب لغت آمده است: «آراستن و برپای داشتن چیزی راست و نیکو گردانیدن آن، دروغ را آراستن، مکر و فریب کردن، تزوین دروغ، دروغی را راست نمودن و تلبیس.»

جعل و تزویر اصطلاحاً عبارت است از: «ساختن نوشته یا سند، ساختن مهر یا امضای اشخاص رسمی یا غیررسمی، خراشیدن، تراشیدن یا قلم بردن، الحاق، محو، اثبات، سیاه کردن یا تقدیم یا تأخیر تاریخ سند نسبت به تاریخ حقیقی یا الصاق نوشته‌ای به نوشته دیگر با به کار بردن مهر دیگر، بدون اجازه صاحب آن و نظایر آن به قصد تقلب.»

مستند قانونی این عنوان و احکام مربوطه، مواد ۵۲۳، ۵۲۵، ۵۲۶، ۵۲۸ الی ۵۳۶ و ۵۴۰ قانون مجازات اسلامی، قانون تشدید مجازات جاعلین اسکناس و مواد ۱۰۰ و ۱۰۱ قانون ثبت اسناد و املاک می‌باشد.

در یک طبقه‌بندی، «جعل» به دو دسته مادی و معنوی تقسیم می‌شود. جعل مادی عبارت است از: قلب حقیقت به وسیله عمل مادی در سند یا نوشته و یا چیز دیگر مانند ساختن سند از ابتدا تا انتها، ایجاد تغییرات در ظاهر و شکل خارجی یک سند، از قبیل: خراشیدن، تراشیدن، الحاق یا حذف کلمات از سند و نظایر آن می‌باشد؛ که غالباً آثار عملیات مادی مرتکب قابل رؤیت و دارای آثار خارجی است. همچنین جعل معنوی عبارت است از: «قلب حقیقت در مفاد و مضمون یک سند یا نوشته که با آثار خارجی همراه نمی‌باشد.»

برای تحقیق جعل، وجود ورود ضرر مادی یا معنوی و یا امکان اضرار به فرد یا جامعه لازم است. یعنی این که جعل، حداقل باید قابلیت اضرار را داشته باشد. از طرفی، استفاده از سند مجعول، جرم مستقلی محسوب می‌شود و مجزا از خود جعل قابل تعقیب و مجازات است. در این جرم، منظور از سند نوشته‌ای است که در مقام دعوی یا دفاع قابل استناد باشد. سند به دو نوع رسمی و عادی تقسیم می‌شود. اسنادی که در اداره ثبت اسناد و املاک و یا دفاتر اسناد رسمی یا در نزد سایر ماموران رسمی در حدود صلاحیت آن‌ها و بر طبق مقررات قانونی تنظیم شده باشد، دارای ارزش رسمی است. بر این اساس، اگر سندی با شرایط مذکور تنظیم نشده باشد، عادی تلقی می‌شود.

ص - اخلال در نظام اقتصادی کشور

در لغت «اخلال» به معنی خلال آوردن، خلل و رخنه کردن، خلل رسانیدن و زیان رسانیدن است و «اخلال به نظم کردن» به معنی برهم زدن نظم می‌باشد. برای کلمه «نظام» نیز در کتب لغت معانی ذیل آمده است: «رشته مروارید و جز آن، رشته جواهر، رشته‌ای لؤلؤ و جز آن را بدان درکشند، واسطه نظم و آراستگی، ملاک امر، آنچه که امر بدان قائم باشد و مایه آن، آراستگی هر چیز، انتظام، قوام و آراستگی، نظم و ترتیب و سامان.»

به لحاظ حقوقی منظور از جرم مذکور، عبارت است از یان که «یکی از مصادیق این عنوان که در ماده یک قانون مجازات اخلاالگران در نظام اقتصادی کشور بیان و فرض شده است - که موجب اخلال در نظام اقتصادی می‌شود - تحقق یابد.»

قانون‌گذار، تعیین چارچوب این عنوان و تشخیص مصادیق این جرم را به صورت کلی به قاضی محول نکرده است؛ بلکه خود به صورت مشخص، اعمالی که می‌تواند اخلال محسوب شود را احصاء کرده است و فقط تعیین این که چه شخصی مرتکب این اعمال شده است و کدام موارد مصداق این اعمال است به عهده قاضی می‌باشد.

بنابراین دستیابی به منظور قانون‌گذار، با تعریف کلمات: «اخلال» و «نظام» تفسیر از قصد قانون‌گذار خواهد بود و اجتهاد در مقابل نص تلقی خواهد بود.

اعمالی که می‌تواند براساس قانون یاد شده جرم محسوب شود عبارت است از: اخلال در نظام پولی یا ارزی کشور از طریق قاچاق عمده ارز، ضرب سکه، جعل اسکناس یا وارد کردن یا توزیع نمودن عمده آن‌ها اعم از داخلی و خارجی و امثال آن؛ اخلال در امر توزیع مایحتاج عمومی از طریق گران‌فروشی کلان ارزاق یا سایر نیازمندی‌های عمومی، احتکار عمده ارزاق یا نیازمندی‌های مزبور، پیش‌خرید فراوان تولیدات کشاورزی و سایر تولیدات مورد نیاز عامه و امثال آن‌ها، به منظور انحصار یا کمبود در عرضه آن‌ها؛ اخلال در نظام تولیدی کشور از طریق سوءاستفاده عمده از فروش غیرمجاز تجهیزات فنی و مواد اولیه در بازار آزاد یا تخلف از تعهدات مربوط در مورد آن و یا رشاء و ارتشاء عمده در امر تولید یا اخذ مجوزهای تولیدی در مواردی که موجب اختلال در سیاست‌های تولیدی کشور شود و امثال آن‌ها؛ هر گونه اقدامی به قصد خارج کردن میراث فرهنگی یا ثروت‌های ملی؛ وصول وجوه کلان به صورت قبول سپرده اشخاص حقیقی یا حقوقی تحت عنوان مضاربه و نظایر آن که موجب حیف و میل اموال مردم یا اخلال در نظام اقتصادی شود؛ اقدام بانندی و تشکیلاتی جهت اخلال در نظام صادراتی کشور به هر صورت از قبیل تقلب در سپردن پیمان ارزی یا تأدیة آن و تقلب در قیمت‌گذاری کالاهای صادراتی و ...»

ق- تخریب، معدوم نمودن و ربودن اسناد و مدارک

براساس مواد ۵۴۳ الی ۵۴۶ قانون مجازات اسلامی، در صورتی که کارمند دولت اسناد و مدارک سپرده شده به خود را بریاید یا تخریب کند و یا برخلاف مقررات معدوم نماید، مجرم محسوب می‌شود. همچنین براساس این قانون، اگر شخص غیرکارمند دولت هم مرتکب اعمال مذکور شود، مجرم تلقی می‌گردد.

ر- قاچاق کالا و ارز

برای کلمه «قاچاق» معانی ذیل در کتب لغت آمده است: «کاری برخلاف قانون که پنهانی انجام شود، متاعی که معامله یا ورود آن به کشور ممنوع است، گریزاندن، مال گریزانده شده.» قاچاق شدن به معنی وارد نمودن متاعی بدون پروانه قانونی به کشور است. همچنین قاچاق کردن، به معنی متاعی را پنهانی وارد کشور کردن و نپرداختن عوارض گمرکی آن می‌باشد.

تعریفی که می‌توان براساس معانی مذکور از قاچاق ارایه داد عبارت است از: «گریزاندن و یا فراری دادن کالا و یا ارز از شمول قوانین و مقررات؛ به لحاظ ورود، خروج، خرید، فروش و موارد مشابه.»

غیر از قاچاق مواد مخدر، اسلحه، انسان و برخی دیگر از انواع قاچاق که جرم بین‌المللی اعلام شده است و تمامی کشورها به موجب کنوانسیون‌هایی موظف به مقابله با آنها شده‌اند. در سایر موارد هر کشوری - مخصوصاً کشورهای در حال توسعه - به تناسب شرایط اقتصادی و سیاسی خود ورود، خروج، خرید، فروش و به طور کلی نقل و انتقال برخی کالاهاست را ممنوع اعلام نموده و یا محدود به شرایطی کرده‌اند. هر چند که با افزایش تعداد اعضای سازمان تجارت جهانی و سیاست‌های این سازمان، بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول، کشور ما و کشورهای مشابه وضعیت ما در راستای هماهنگی با جامعه بین‌المللی و استفاده از فرصت‌ها و جلوگیری از مضرات ناشی از حاکمیت اقتصاد نیمه بسته و دولتی، باید مصادیق قاچاق را به لحاظ محدودیت‌های قانونی در اقتصاد به حداقل برسانند.

مهمترین علل بالا بودن میزان قاچاق در کشور ما عبارتند از: «وجود تقاضا برای برخی از کالاهای قاچاق در کشور و عدم کفایت تولیدات داخلی برای تأمین نیازها؛ پایین بودن کیفیت برخی از کالاهای داخلی و ارجحیت کالاهای مشابه خارجی برای متقاضی؛ بالا بودن قیمت تمام شده برخی از کالاهای داخلی و عدم امکان رقابت آن با کالاهای مشابه خارجی به لحاظ قیمت؛ وجود دامپینگ در برخی موارد و عدم برخورد مناسب با آن؛ وجود فرهنگ استفاده از کالاهای خارجی در کشور؛ حاکمیت فقر و بیکاری در برخی مناطق مرزی و در نهایت سودجویی عده‌ای. لازم به ذکر است که کلیه این موارد، به نحوی از انحاء به همان علل و زمینه‌های کلی فساد مرتبط می‌شود که در بخش مربوطه به طور مفصل مورد بحث قرار می‌گیرد. چنان که اگر آن علل و زمینه‌ها از بین رفته و یا کاهش یابند، مطمئناً قاچاق هم تقلیل می‌یابد.

قوانینی که می‌توانند در این زمینه مورد استناد قرار گیرند، عبارتند از: «قانون مجازات مرتکبین قاچاق، مصوب سال ۱۳۱۲ و اصلاحات بعدی آن، از جمله آخرین اصلاحیه آن که مربوط به سال ۱۳۷۳ است؛ قانون امور گمرکی، مصوب سال ۱۳۵۰؛ قانون پولی و بانکی کشور، مصوب سال ۱۳۵۱؛ قانون مربوط به واگذاری معاملات ارزی به بانک ملی، مصوب سال ۱۳۳۶؛ قانون مقررات صادرات و واردات، مصوب سال ۱۳۷۲؛ قانون تعزیرات حکومتی، مصوب سال ۱۳۶۷؛ قانون مجازات اخلاص‌گران در نظام اقتصادی کشور و قانون نحوه اعمال تعزیرات حکومتی مربوط به قاچاق کالا و ارز، مصوب سال ۱۳۷۴».

ش - گران خرید و مازاد خرید

مستند قانونی این عناوین، ماده ۹ قانون متمم بودجه سال ۱۳۰۹، قانون تعزیرات حکومتی و ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی است.

ت - تخلفات ناشی از عدم رعایت قانون محاسبات عمومی، قانون برنامه و بودجه و بودجه‌های

سالانه

قوانین مورد استناد در این رابطه عبارتند از: «مواد ۱۳، ۳۹، ۴۱ الی ۴۹، ۷۰ الی ۷۳، ۹۲ الی ۹۳ و ۱۰۴ و ۱۰۵ قانون محاسبات عمومی، مصوب سال ۱۳۶۶؛ مواد ۲۳ الی ۳۵ قانون دیوان محاسبات، مصوب ۱۳۶۱؛ قانون مجازات متخلفان از مقررات مواد ۱۹، ۲۲، ۳۵ قانون برنامه و بودجه، مصوب ۱۳۵۵ و قوانین بودجه سالانه، حسب مورد».

ث - عدم پرداخت بدهی دولت با وجود تمکن مالی

براساس ماده دو «قانون اصلاح قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی». در صورتی که شخصی با وجود قدرت و تمکن مالی برای پرداخت دیون خود به دائن، آن را نپردازد؛ تا زمان تأدیه دیون حبس خواهد شد. مشروط بر این که اولاً معسر نباشد و ثانیاً، بدهی مورد بحث، موضوع حکم دادگاه قرار گرفته باشد.

خ - فرار مالیاتی

این جرم به لحاظ کشف و پیشگیری از وقوع سایر جرایم مالی، یکی از جرایم مهم و ریشه‌ای محسوب می‌شود. در صورت ایجاد ابزارهای لازم برای کشف مصادیق مختلف این جرم و در نهایت ایجاد شفافیت در کشور، کشف و اثبات جرایم دیگر تسهیل می‌شود.

آنچه که در قانون مالیات‌های مستقیم به عنوان جرم مالیاتی پذیرفته شده است و برای آن مجازات تعیین گشته است، موضوعات ذکر شده در ماده ۲۰۱ قانون مالیات‌های مستقیم می‌باشد. ماده مذکور مقرر نموده است که هرگاه مؤدی به قصد فرار از مالیات، از روی علم و عمد به ترازنامه و حساب سود و زیان به دفاتر و اسناد و مدارکی که برای تشخیص مالیات ملاک عمل می‌باشد و برخلاف حقیقت تهیه و تنظیم شده است، استناد نماید یا برای سه سال متوالی از تسلیم اظهارنامه مالیاتی و ترازنامه و حساب سود و زیان خودداری کند، علاوه بر جریمه‌ها و مجازات‌های مقرر در این قانون، از کلیه معافیت‌ها و بخشودگی‌های قانونی در مدت مذکور محروم خواهد شد.

در اکثر کشورها، علاوه بر پیش‌بینی مجازات‌های اداری برای این‌گونه انحرافات، مجازات کیفری هم برای آن‌ها در نظر گرفته شده است.

ذ- جرایم خاص صنایع و سایر امور

قوانین مورد استناد در این خصوص عبارتند از: «قانون ثبت شرکت‌ها، مصوب سال ۱۳۱۰؛ قانون مواد خوردنی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی، مصوب سال ۱۳۴۶؛ قانون مجازات اخلاک‌گران در عرضه دام و توزیع گوشت، مصوب سال ۱۳۵۲؛ قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی، مصوب سال ۱۳۵۳؛ قانون تجارت، مصوب سال‌های ۱۳۱۱ و ۱۳۴۷؛ لایحه قانونی مجازات واحدهای تولیدی داخلی و وارداتی متخلف، مصوب سال ۱۳۵۸؛ لایحه قانونی راجع به مأموران سازمان قند و شکر، که مأمور کشف و تعقیف جرایم مربوط به اخلاک‌کنندگان در امر عرضه، توزیع و یا فروش قند و شکر می‌شوند، مصوب سال ۱۳۵۹؛ قانون تعزیرات حکومتی، مصوب سال ۱۳۶۷؛ قانون تعزیرات حکومتی امور بهداشتی و درمانی، منع خرید و فروش کپن‌های کالاهای اساسی، مصوب سال ۱۳۶۷؛ قانون ممنوعیت به کارگیری تجهیزات دریافت ماهواره، مصوب سال ۱۳۷۳ و قانون ممنوعیت ادامه تحصیل کارگزاران کشور در ساعات اداری مصوب سال ۱۳۷۳.»

ض- تخلفات اداری

تخلفات اداری که به صورت کلی عنوان مجرمانه ندارند، ولی می‌توانند زمینه‌ساز ارتکاب جرمی باشند و یا مقدمه ارتکاب جرم قرار گیرند. مواردی همچون: «ارایه گزارش خلاف واقع به سلسله مراتب اداری و یا اشخاص ذی‌نفع، تبعیض در روابط کاری با ارباب رجوع، ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع، عدم رعایت مقررات مزایده و مناقصه، عدم رعایت صلاحیت فنی اشخاص در واگذاری کار به آن‌ها،

سوءاستفاده از اطلاعات در اختیار به نفع خود و یا دیگری، کوتاهی و اعمال در ثبت و ضبط و نگهداری اطلاعات، صرف عدم واریز درآمدها به حساب‌های دولتی خزانه در نزد بانک‌ها، دریافت وجه یا مالی از ارباب رجوع بدون این که رشوه تلقی شود، سوءاستفاده از موقعیت شغلی، تعطیل و ترک خدمت در ساعات موظف اداری، تبعیض و اعمال غرض در توزیع فرصت‌های شغلی و اقتصادی، سهل‌انگاری در نگهداری اموال و انجام سایر وظایف محوله و عدم رعایت مقررات لازم برای حاکمیت انضباط مالی و اقتصادی.»

ظ - تخلفات غیراداری و غیرجزایی

منظور از این عنوان، تخلفاتی نظیر: «عدم تسلیم اظهارنامه مالیاتی، ترازنامه و حساب سود و زیان؛ عدم ارایه دفاتر قانونی؛ عدم پرداخت مالیات در موعد مقرر؛ عدم صدور صورت حساب، عدم درج شماره اقتصادی خود و طرف معامله یا استفاده از شماره اقتصادی خود برای معاملات دیگران یا استفاده از شماره اقتصادی دیگران برای معاملات خود است» که در قانون مالیات‌های مستقیم برای آن‌ها مجازات‌هایی تعیین شده است. همچنین تخلفاتی که در سایر قوانین نظیر: قانون شهرداری‌ها و قانون امر گمرکی برای آن‌ها مجازات تحت عنوان جریمه تعیین گشته است و اختیار تعیین و تشخیص آن‌ها به سازمان‌های ذی‌ربط مانند سازمان مالیاتی، گمرک و شهرداری داده شده است.» (همدمی، ۱۳۸۳: ۱۱۲-۹۲).

۲-۲-۹ علل و عوامل شکل‌گیری فساد اداری

دلایل گوناگونی را برای فساد اداری در جوامع مختلف برشمرده اند. بررسی‌های صورت گرفته بر روی پدیده فساد اداری حکایت از پیچیده بودن و گسترده بودن عوامل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۰).

یکی از مهمترین مباحث اختلاف بر انگیز در بین اندیشمندان رشته‌های فلسفه، جامعه‌شناسی، حقوق جزا، جرم‌شناسی و سایر رشته‌های علمی مرتبط با آن در طول تاریخ، سبب شناسی فساد بوده است. چنان که نظریات مختلفی نیز در این رابطه ارایه شده است.

هر کدام از اندیشمندان بر اسای مبانی فکری و نظری مورد قبول خود در این خصوص و به تناسب تخصص و یافته‌های خود، نقش‌های عمده و بعضاً منحصر به فردی برای برخی عوامل قایل

شده اند. البته بدخی از آنها نیز مجموعه‌های از عوامل را مژثر دانسته اند. ارسطو افلاطون (فقر و ثروت) بر تحقق کج روی ها، ریشه، اصل و اساس حوث چنین پدیده ای را در عواطف و نفسانیات انسان (مانند میل به خود خواهی، خشم، نفرت، خوشی و رنج و حسد) دانسته اند. در ادبیات لاتین و همچنین در قرون وسطی و در دوره بعد از رنسانس نیز از سوی اندیشمندان و صاحب نظران علوم اجتماعی، بر تأثیر فقر و ثروت و عواطف در تحقق انحرافات تأکید شده است. هر چند که در دوران مختلف، دولت ها سیاست هایی بدون در نظر گرفتن عوامل جرم زا و زمینه ساز انحرافات اتخاذ کرده اند. (همدمی، ۱۳۸۳: ۱۳۷).

به طور کلی می‌توان عوامل اصلی شکل‌گیری این پدیده را به دو دسته کلی تقسیم‌بندی نمود.

علل اصلی (ریشه‌ها)

عوامل تسهیل کننده

عوامل تسهیل کننده که عمدتاً عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی هستند به شرح زیر

می‌باشند:

۱. ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی

مهم‌ترین عامل بروز فساد اداری ریشه‌های فرهنگی و عقیدتی است، به گونه‌ای که اگر ارزش‌ها، هنجارها، عقاید و باورهای حاکم بر افراد اجتماع متکی بر ارزش‌های مادی‌گرایانه، فردگرایانه و متصرف‌گرایانه باشد و ساختارهای اجتماعی از انسجام و کارکردهای لازم برخوردار نباشند، ناکارآمدی و ضعف نظام فرهنگی و اجتماعی را به دنبال داشته و پیامد آن، شکل‌گیری فساد در همه سطوح و لایه‌های اجتماعی خواهد بود.

۲. ریشه‌های اقتصادی

رکود اقتصادی، کاهش درآمدها، بی‌عدالتی، مادی‌گرایی، بی‌ثباتی اقتصادی، تورم افسار گسیخته، عدم تناسب دخل و خرج ناشی از عدم عدالت اقتصادی، کاهش قدرت خرید مردم و توزیع نامناسب درآمدها در جامعه، از عوامل مهم اقتصادی است که زمینه‌های بروز سوء استفاده‌های مالی و تخلفات اداری را فراهم می‌سازد.

عوامل تسهیل کننده که عمدتاً عوامل سیاسی و عوامل اداری هستند به شرح زیر می‌باشند:

۱. عوامل سیاسی: عدم استقلال کامل قوه قضائیه، نفوذ قوه مجریه بر آن و بر دستگاه‌های نظارتی و بازرسی، فشار گروه‌های ذی نفوذ در داخل و خارج سازمان، فساد سیاست‌مداران عالی‌رتبه، جوسازی و غوغاسالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران متخلف از مجازات، و سرانجام، عدم آگاهی مردم از حقوق سیاسی خود در برابر قانون از عوامل سیاسی تسهیل کننده تخلفات است.

۲. عوامل اداری: تشکیل و ساختار اداری غیر کارآمد، حجیم و نامتناسب با اهداف و وظایف، پیچیدگی قوانین، مقررات و تعدد بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، مدیران غیر مؤثر، فقدان نظام شایسته سالاری، وجود تبعیضات در زمینه‌های استخدام، انتصاب و ارتقای افراد، نارسایی در نظام حقوق و دستمزد، نظام پاداش و تنبیه و به ویژه نظام نظارتی و ارزشیابی، ترجیح اهداف گروهی به اهداف سازمان و مانند آن، از عوامل اداری تسهیل کننده تخلفات می‌باشند.

ریشه‌ها و عوامل یاد شده، موجب ایجاد عارضه‌هایی در نظام اداری می‌گردد که به اشکال گوناگون جلوه‌گر می‌شود؛ از جمله: کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزش کارکنان، جمود شخصیت، روحیه محافظه‌کاری و سرخوردگی در بین کارکنان، کاهش خلاقیت و نوآوری، کاهش سرعت در انجام امور، تمرکز غیر منطقی بر انضباط اداری، رقابت ناسالم، و ایجاد جو بدبینی و بی‌اعتمادی در سازمان. علل و عوامل مذکور همراه عوارض آنها موجبات تخلفات اداری را فراهم می‌سازند که در نهایت منجر به فساد اداری می‌شود. (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۱-۱۱۰)

بحث کردن در خصوص علل و عوامل موجهه فساد که پدیده پیچیده‌ای است بسیار مشکل و غامض می‌باشد در حقیقت این بعلت معانی مورد استفاده از فساد است. چرا که تعاریف و مصادیق ارائه شده از فساد اداری تنوع و تعدد است. با این حال باید در نظر داشت این تنوع و تکثر نمی‌تواند مانعی بر سر یک اجماع در تشریح علل فساد باشد.

رعایت و یا عدم رعایت اصول خاص در سازماندهی هر سیستم از نظام اجتماعی، اقتصادی، اداری در عمر آن سازمان و سیستم اثری غیرقابل تردید دارد. گزینش و چینش اجزای نظام اداری در کنار هم می‌تواند در کارائی و اثربخشی این نظام تأثیری بسزا داشته باشد.

بطور کلی برای قوام و دوام هر سیستمی اعم از مکانیکی و ارگانیکی لوازم ضروری لازم است که کمبود یا نقص در هریک از آنها می تواند کارکرد سیستم را تحت تاثیر قرار دهد و از نقش آفرینی صحیح هر یک از اجزای آن جلوگیری نماید این چند لازمه عبارتند از:

لازمه انطباق پذیری^۱؛ به این معنی است که پیش از آنکه یک سیستم به وجود آید و یا برای دوام یک سیستم در حال کار متولیان آن می بایست پیشاپیش تمهیداتی ببندیشند که نیازهای ضروری آن اعم از نیازهای مادی و غیرمادی به گونه ای مرتفع شود که آن سیستم و اجزای آن بتوانند خود را با شرایط محیط منطبق کنند و در عرصه فعل و انفعالات اجتماعی بتوانند به کار خود ادامه دهند .

دستیابی به هدف^۲؛ یک سیستم زمانی می تواند به حیات خود ادامه دهد که هدفی برای بقا داشته باشد و تلاش آن در راستای دستیابی به آن هدف باشد. این هدف زمانی تحقق خواهد یافت که با اهداف کوچکتر هر یک از اجزاء همخوانی داشته باشد. چنانچه هدف کل سیستم مغایر با اهداف کارکنان و گاه متضاد با آن باشد نمی توانیم توقع همکاری از کارکنان را داشته باشیم .

سیستم انسجام بخش و هماهنگ کننده؛ هر نظامی برای درست کارکردن نیازمند سیستم کنترل و نظارت است به گونه ای که در هر لحظه اطلاعات لازم را از نحوه کار هریک از اجزاء و به تبع آن نحوه کار کل سیستم جمع آوری و در اختیار مسئولان ارشد آن قرار دهد . ضعف در این سیستم و ناکارآمد بودن متولیان این بخش می تواند موجب آشفتگی در کل سیستم گردد.

آنچه که در بالا آمد عوامل چندگانه ی درون سازمانی بودند که در به وجود آمدن فساد اداری نقش اساسی را ایفا می کردند. در ادامه به بررسی عواملی خواهیم پرداخت که از بیرون سازمان می توانند زمینه ساز ایجاد فساد در درون سازمان توسط کارکنان شوند .

۱- شهروندانی که به عنوان ارباب رجوع به سازمان مراجعه می کنند ممکن است برای پیشبرد اهداف خود و تضييع حقوق ديگران دست به تضييع کارکنان بزنند . آنان از دو طریق به کارمندان اثر می گذارند.

1-Adaptation.

2-Goalsetting.

3-Integration.

- از طریق رابطه دوستی یا خویشاوندی که بین او و کارمند موردنظر وجود دارد .

- از طریق پیشنهاد رشوه به کارمند ممکن است نظر مساعدی را برای نقض ضوابط جلب نماید.

در این دو حالت فوق در رابطه بین کارمند و ارباب رجوع نوعی مبادله حاکم است که در آن کارمند عنوان عرضه کننده خدمات فاسد و ارباب رجوع به عنوان متقاضی آن خدمات وارد مبادله می شوند. مبادله نوع اول یک مبادله اجتماعی است که ریشه آن با علاقه و محبت است و یا اینکه ارباب رجوع لطف کارمند را در آینده به نحوی جبران خواهد کرد، مبادله نوع دوم از نوع مبادله اقتصادی است. معمولاً در جوامع سنتی که نظام خویشاوندی حاکمیت دارد فساد اداری از نوع اول است و در جوامع صنعتی بیشتر فسادها از نوع دوم می باشد. در جوامع در حال گذار همچون ایران هر دو نوع فساد قابل مشاهده است.

لازم به ذکر است که این علت موجه تنها درباره بعضی از موارد و انواع فساد صادق است. مواردی همچون کدکاری و کم کاری و ... وجود دارد که ارباب رجوع نه تنها متقاضی آنها نیست بلکه خواستار عدم وجود این گونه موارد است که باید با توسل به روشهای دیگر از کارمند تقاضای همکاری کند. برای مثال با پرداخت رشوه یا ... از کم کاری و کدکاری جلوگیری کند.

۲- یکی از دیگر عوامل موجه فساد اداری در جامعه به ساختارسیاسی آن برمی گردد. در جوامعی که ساختار سیاسی به صورت تمرکزگرا می باشد و قدرت دولت در همه بخشها ریشه دوانیده است، به گونه ای که انجام هر امری از امور مردم تنها با عبور از مجرای دولت امکان پذیر می شود و سرخ انجام همه امور به دست دولت و کارکنان دولت است به طور طبیعی میزان برخورد ارباب رجوع با دستگاههای دولتی افزایش یافته و همین افزایش تقاضا از طرف مردم و کمبود منابع و امکانات از سوی دولت زمینه بروز فساد اداری را افزایش می دهد. به این معنی که هم ارباب رجوع برای تسریع کار خود و سبقت جزئی از دیگران تمایل به رشوه دادن پیدا می کند و هم کارمند به دلیل قدرتی که در خود می بیند و احساس نیازی که در ارباب رجوع مشاهده می کند اخذ رشوه را حق خود می شمرد.

۳- عامل دیگر برای شیوع فساد اداری در هر جامعه به میزان هزینه ای مربوط می شود که بر اثر یک رفتار گریبان کارمندان و شهروندان مفسد را می گیرد. بخشی از این هزینه ها اجتماعی است و بخشی نیز شامل هزینه های مالی و جانی می گردد. اگر فرهنگ یک جامعه و ارزشها و هنجارهای آن جامعه فساد را در همه صورت های آن منجمله فساد اداری مذموم شمرد و عاملان به آن را طرد کند

قطعا به علت بالا رفتن هزینه اجتماعی فساد، میزان آن در ادارات کاهش خواهد یافت. وجود چنین وضعیتی در سالهای اول انقلاب به خوبی قابل مشاهده بود، در حال حاضر چون چنین کنترل‌های اجتماعی وجود ندارد و مردم نه تنها آن را تزیین نمی‌کنند بلکه به عنوان بخشی از هنجارها و ارزش‌های اجتماعی نیز بدل شده است.

۴- عامل دیگر در افزایش فساد اداری فرهنگ عمومی جامعه است. در جامعه‌ای که مردم آن بر وجدان کاری تاکید دارند، رعایت حق و حقوق را محترم می‌شمارند، قانون را امری لازم الاجرا می‌دانند و اخلاقیات در میان آنان از نفوذ زیادی برخوردار است، قطعا بروز فساد از جانب هر کسی گناهی نابخشودنی تلقی می‌شود و همه مردم اعم از شهروندان معمولی و یا همکاران کارمند فاسد، چشم و گوش سیستم نظارتی شده، هزینه انجام فساد را برای مفسد بالا می‌برند. بالعکس در جوامعی که مردم آن در فضای فسادآلود نفس می‌کشند و رشد می‌کنند، فساد را نوعی هنجار فرهنگی می‌شمارند چنانچه فرد به افشاگری پردازد وی را به عنوان خائن و خودفروخته تلقی کرده و او را بایکوت می‌نمایند.

۵- عامل دیگر فساد اداری فاسد بودن سیاستمداران و مدیران عالی رتبه است. (مودودی ۱۳۸۱: ۱۱) به طور کلی می‌توان گفت هر نوع فساد برای ظهور و دوام خویش نیازمند بستری مناسب می‌باشد و درخت فساد در زمینی ریشه می‌دواند که بتواند نیازهای خود را تامین کند. شناسایی این زمینه‌های مناسب که آب و املاح لازم را به این شجره خبیثه می‌رساند می‌تواند کمک بزرگی برای مبارزه با آن گونه مفاسد باشد.

این زمینه‌ها شامل ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی هر جامعه در زمینه عرضه و تقاضای فساد اداری می‌شود. شناسایی هرچه بیشتر این زمینه‌ها می‌تواند به ما کمک کند که برای مقابله با این عوامل چه راهکارهایی را در پیش گرفته و چه تمهیداتی را بیندیشیم. (همان: ۶۱-۶۰).

۲-۲-۱۰ رهیافتهای تبیین فساد

در مهمترین مطالعات جامعه شناسی و سیاسی مربوط به فساد دو رهیافت اساسی در بین علل ظهور و تعمیق فساد ارائه شده است.

رهیافت اول^۱ مربوط به نظریه کارکردگرایی ساختاری است که بیشتر در صدد تحلیل نقش ساختارهای کلان جامعه و کیفیت کارکردهای آنها در بروز فساد است. در این رهیافت، فساد افزایش یابنده معلول عقب ماندگی و عدم توسعه یافتگی نظام های سیاسی و اقتصادی است که بستر مناسبی را برای بهره برداری یا تخصیص لجام گسیخته منابع عمومی بنا به ملاحظات مشخص با اهداف ویژه عمومی فراهم می کند، حامیان رویکرد سیاسی این رهیافت معتقدند که اساس فساد کلان بیشتر از آن که یک مقوله اجتماعی و اقتصادی باشد، ماهیتا مقوله ای سیاسی است زیرا پشتوانه اش قدرت سیاسی است که به وسیله مکانیسم های دموکراتیک رقابتی و نظارتی قابل کنترل و تعدیل نیست. در هر جامعه ای که نهادهای نظارتی، احزاب سیاسی و نهادهای مدنی و صنفی قادر به نظارت و تاثیرگذاری و تعدیل خط مشی ها و تصمیم گیریهای نهادهای حکومتی نباشد؟ اگر نهادهای قضایی و اطلاعات نیز تحت نفوذ و کنترل قدرت فائقه سیاسی باشند، امکان تعمیق و پایداری مفاسد اداری بیشتر است .

رهیافت دوم در سطح خرد^۲ و در قالب نظریه عقلانیت فردی^۳ مطرح شده است که معطوف به ویژگیهای رفتاری و هنجاری کارگزاران حکومتی و غیرحکومتی مرتبط با آنهاست. در این رویکرد فساد به عنوان نتیجه محاسبات عقلانی هزینه ها و سودهای کارگزاران حکومتی تلقی می شوند. در این مدل افراد تصمیم گیر موجوداتی عقلانی هستند که می کوشند منافع خود را در جهاتی از منابع کمیاب تحقق بخشند. (هیوود، ۱۳۸۱: ۱۰).

1- Structural Functionalism.

2- Individual Rationalism .

3- Principal-nomagent.

۲-۲-۱۱ پیامدهای وجود و استمرار فساد مالی

پیامدهای سیاسی فساد مالی

مفاسد مالی و شیوع آن، در جامعه پذیری پیامدهای بسیار ناگواری دارد که می توان در زمینه های مختلفی در مورد آن ها بحث کرد؛ در ابتدا به پیامدهای سیاسی و سپس به پیامدهای اقتصادی و فرهنگی فساد اشاره خواهد شد.

هزینه ها و پیامدهای سیاسی فساد اغلب نامحسوس و فراگیر است و فقط در بلند مدت به خوبی قابل درک خواهد بود. در واقع هزینه های سیاسی فساد توانایی جامعه را برای اصلاح خود و ایجاد نهادهای سیاسی مشروع، و معتبر تضعیف می کند. در کوتاه مدت فساد مردم را از دولت، سیاست و از یکدیگر جدا می کند و در بلند مدت، فساد موجب می شود که استعداد سیاست ضد فساد مالی و مبارزه با مظاهر آن از بین برود.

به هر حال، فساد مالی حکومت را تضعیف، ناکارآ و ناتوان می کند و قدرت حکومت را در اجرای وظایف متصلی خود از بین می برد. فساد مالی، کندی و تحریف توسعه سیاسی را به دنبال خواهد داشت و با ضعف عملکرد نهادهای ملی همراه خواهد شد. وقتی توسعه سیاسی با موانع جدی مواجه شد، دولت، نهادهای مدنی و عموم مردم توان مبارزه و انگیزه لازم را برای مبارزه و مقابله با مفاسد مالی نخواهند داشت، اراده سیاسی لازم برای انجام امور مهمی همچون اصلاحات و پاکسازی جامعه متزلزل خواهد شد. (کناک^۱، ۱۹۹۵: ۲۰۷).

نارضایتی عمومی از جمله پیامدهای مهم و اصلی حاکمیت فساد مالی در هر جامعه ای خواهد بود و به دنبال آن، بی ثباتی سیاسی فراگیر خواهد شد از طرفی بی ثباتی سیاسی موجود و گسترده، فساد مالی فراگیرتری را به دنبال خواهد داشت، بدین معنی که فساد مالی و بی ثباتی سیاسی لازم و ملزوم یکدیگرند و دو روی یک سکه اند و به عبارتی علت و معلول هم هستند.

با توجه به اینکه فساد مالی مشروعیت دولت ها و حکومت های سیاسی حاکم را از بین می برد، اعتماد سازمان ها و مؤسسات بین المللی نسبت به اینگونه کشورها که فساد مالی در آن ها شایع است، کم می شود و گاهی از بین می رود؛ بانک جهانی و صندوق بین المللی پول از پرداخت وام و سایر

کمک های اقتصادی به کشورهایی که اشتهار به فساد مالی پیدا کرده اند، امتناع می کند. کشورهایی که در بحران های ناشی از فساد مالی غرق شده اند، در رقابت روز افزون و جهان شمول دولت ها برای قبضه بازارها و جذب هر چه بیش تر سرمایه های خارجی، فلج و بی حرکت مانده اند. بانک جهانی و دیگر سازمان های بین المللی نیز به منظور اعطای کمک به دولت ها، شرط مبارزه با مفاسد مالی را جزو شرایط اعطای وام قرار داده است و خواستار تلاش دولت ها در زمینه مبارزه با مفاسد مالی شده است و بر امر مشارکت کشورهای وام گیرنده در اجرای برنامه های فرهنگی مبارزه با فساد مالی بسیار تأکید دارند.

بنابراین می توان اذعان داشت، علاوه بر این که فساد مالی در سطح داخلی موجب نارضایتی مردم، بی ثباتی سیاسی و از بین رفتن مشروعیت دولت ها می شود، در سطح بین المللی نیز از سوی اینکه نمی توان در تجارت جهانی سهم به سزایی داشت، از کمک ها، وام ها و سرمایه گذاری های خارجی نیز خبری نخواهد بود. (دادگر و معصومی، ۱۳۸۳: ۷۷).

پیامدهای اقتصادی فساد مالی

شیوع و گسترش عارضه فساد مالی در جامعه، عوارض و پیامدهای اقتصادی بسیاری دارد. تعمیق مفاسد تأثیرات نامطلوبی بر متغیر های کلان اقتصادی دارد، به طوری که فساد همواره با تبعیض همراه است و عدول از مقررات موجب بروز نوعی فساد در سیستم می گردد و در نهایت زمینه ساز به هدر رفتن سرمایه ها می شود و از طرفی جامعه از دستیابی به عدالت اقتصادی دورتر می شود؛ برخی صاحب ثروت های هنگفت، بادآورده و نامشروع می شوند و بسیاری نیز در این وضعیت فقیرتر می شوند؛ خریدهای کلان به صورت صحیح انجام نشده، بیشتر خریدهای خارجی صورت می گیرد و لذا گران تمام می شود، کالای نامرغوب خریداری می شود، اجناس غیرضروری وارد می شود و بسیاری از پروژه ها توجیه فنی و اقتصادی نخواهد داشت و بسیاری از تبعات دیگر که حاصل حاکمیت گسترده فساد مالی در هر جامعه ای خواهد بود.

آثار منفی فساد مالی بر تخصیص منابع

امروزه کم تر اقتصاد دانی است که نگران آثار تخصیصی مفسد مالی نباشد، چرا که در جامعه ای اگر فساد رواج داشته باشد، استعداد های جامعه به جای نوآوری، خلاقیت، و فعالیت های مولد، به سوی کسب درآمدهای سهل الوصول و انجام اقدامات فاسد تمایل پیدا خواهد کرد.

فساد مالی و شیوع آن کار تعقیب اصل تخصیص بهینه منابع را برای دولت فلج می کند و اولویت های اساسی در طرح های ملی به دست فراموشی سپرده می شوند؛ فعالیت هایی اولویت می یابند که با منافع نامشروع متصدیان فساد سازگاری بیشتری داشته باشند. بنابراین، یکی از پیامدهای زیانبار حاکمیت فساد مالی در جامعه، هدایت ناصواب استعدادهای و توانایی های مردم به سمت فعالیت های نادرست و سالم و تلاش برای دستیابی به درآمدها و ثروت های هنگفت و سهل الوصول، به جای شکوفا شدن این توانایی ها در مجاری سازنده خود است. در چنین صورتی است که نقش دولت در زمینه تخصیص بهینه منابع مورد سؤال و تردید قرار می گیرد. (فریدمن، ۲۰۰۰: ۴۵۹).

آثار منفی فساد مالی بر توزیع درآمدها

یکی دیگر از پیامدهای مخرب مفسد مالی در جوامع، آثاری است که بر توزیع درآمدها به جای می گذارد. این اثر منفی از طریق کاهش درآمدهای دولت حاصل می شود و کاهش درآمدهای دولت، توانایی آن را در اجرای طرح های عمرانی و اساسی و نیز پیشبرد برنامه های ملی رشد و توسعه محدود می کند یا با موانعی جدی روبه رو می سازد. از جمله عوامل اصلی که باعث کاهش درآمدهای دولتی می شود، کاهش درآمدهای مالیاتی است که ناشی از فرار مؤدیان مالیاتی از پرداخت مالیات می باشد و این حاصل و نتیجه مستقیم حاکمیت مفسد در جامعه است.

بنابراین، مخدوش شدن نظام مالیاتی در نتیجه گسترش فساد مالیاتی، الگوی توزیع درآمد در جامعه را با ناهنجاری های مختلفی روبه رو خواهد کرد. الگوی ناصحیح توزیع درآمدها، نابرابری ها و اختلافات شدید طبقاتی را تشدید کرده، از تحقق کامل و درست عدالت اجتماعی - اقتصادی جلوگیری می کند. البته وجود فساد مالی در بین کارکنان گمرک و دولتی نیز به شکل های مختلفی باعث کاهش درآمدهای دولت شده، آثار ذکر شده آن در بلندمدت مشهود خواهد بود. (دادگر، ۱۳۸۳: ۸۲).

آثار منفی فساد مالی بر رشد اقتصادی

فساد مالی نه تنها بر کارایی اقتصادی منابع و توزیع درآمدها اثری منفی دارد، بلکه در مجموع می‌توان مدعی شد که تأثیرات زیانباری هم بر سرمایه‌گذاری و هم بر رشد اقتصادی دارد. اعمال فاسد برای به دست آوردن مجوزهای سرمایه‌گذاری، انگیزه سرمایه‌گذاری را کاهش خواهد داد و سودآوری تولیدی کاهش می‌یابد. همچنین، زمانی که منابع عمومی که برای ساختن زیربنای تقویت‌کننده تولید و زیرساخت‌های اقتصاد در نظر گرفته شده به مصارف خصوصی مدیران، سیاستمداران و مسئولین برسد، میزان رشد تأثیری منفی خواهد پذیرفت. این امر باعث خواهد شد که کارآفرینی کم شده و فعالیت‌های رانت‌جویانه گسترش یابند و این به نوبه خود بازهم اثر منفی خود بر رشد اقتصادی خواهد گذاشت.

مطالعات و تحقیقات بسیاری در مورد کشورهای جهان صورت گرفته که نشان می‌دهند، فساد مالی اثری منفی - در بلندمدت - بر رشد اقتصادی دارد. در مطالعه دیگری این نتیجه حاصل شد که یک کشور فاسد از کشوری که نسبت فساد در آن کم تر است یا وجود ندارد، احتمالاً به سطحی در حدود پنج درصد کم تر سرمایه‌گذاری کل دست می‌یابد و در هر سال حدود نیم درصد از رشد تولید ناخالص داخلی را از دست می‌دهد، چنین نتایجی باعث شده که کارشناسان و نخبگان اقتصادی و سیاسی اذعان داشته باشند که فساد مالی نه تنها تسهیل‌کننده رشد و توسعه نیست، بلکه مهم‌ترین و مهیب‌ترین مانع در مقابل آن می‌باشد. مطالعات و تحلیل‌هایی که بر مبنای برآوردهای اقتصادی انجام شده نشان می‌دهد که اگر کشوری شاخص فساد خود را از شش به هشت برساند، چهار درصد به میزان رشد سرمایه‌گذاری آن کشور افزوده می‌شود و میزان رشد سالیانه تولید ناخالص داخلی پنج درصد افزایش خواهد یافت. این نتایج چشمگیر بدین معناست که اتخاذ تدابیر مؤثر برای مهار فساد بسیار مثمر ثمر خواهد بود و رشد اقتصادی را بهبود خواهد بخشید. (کیاوند، ۱۳۷۷: ۱۴۷).

پیامدهای فرهنگی فساد مالی

وجود و شیوع مفاسد مالی در جامعه علاوه بر پیامدهای سیاسی و اقتصادی، دارای پیامدهای فرهنگی مخربی نیز می‌باشد. از جمله بارزترین این پیامدها مسخ شدن فرهنگ مبارزه و بی‌تفاوتی نسبت به این معضل می‌باشد. گسترش این عارضه اگر با بستر فرهنگی مناسبی که فساد را ترویج می‌

کند، همراه شود، منجر به شیوع آن، در بین عموم مردم خواهد شد؛ بدین معنی که دور باطلی بین گسترش مفاسد مالی و فرهنگ فاسد و بی تفاوت جامعه برقرار خواهد شد. علاوه بر این، چنین مواردی منجر به فاسد شدن تک تک افراد خواهد شد و از سوی دیگر، عوامل فاسد به دنبال انجام مفاسد سازمان یافته خواهند بود.

رواج فاسد مالی سازمان یافته

متأسفانه فرهنگ جامعه در قبال نهادینه شدن فساد در جامعه، در مواردی که فساد موردی و تصادفی باشد و به دست برخی افراد باشد و آن هم گاه گاهی رخ دهد و نتوان آن را به راحتی شناخت، ناتوان تر از موقعی است که فساد سازمان یافته و عوامل فاسد مشخص و عمده هستند.

اگر شبکه سازمان یافته و منسجم باشد، افراد می دانند که چقدر و به چه کسی رشوه باید بدهند، ولی اگر بازار فساد آشفته باشد، مراجعه کنندگان به افراد متعددی رشوه می دهند، بی آنکه مطمئن باشند، بازهم باید نظر کسی را جلب کنند یا خیر و آیا کارشان به سرانجام خواهد رسید. این نظریه تا حدی مورد قبول عامه قرار گرفته که حتی در شوروی سابق، یک شبکه منظم و سازمان یافته از کارکنان فاسد تجویز شده بود و جلوی سنگ اندازی های پراکنده کارکنان فاسد را به منظور انجام اعمال مفسده می گرفت. این نظریه در کشورهای دیگر از جمله اندونزی و تایلند نیز مورد قبول عامه است و فرهنگ جامعه آن را تأیید می کند .

به طور کلی می توان مدعی شد که اگر فساد مالی و مصادیق آن، در جامعه شایع شد و گسترش یافت، پیامدهای آن، در عرصه فرهنگی مخرب خواهد بود که رواج مفاسد مالی سازمان یافته، اخلال در اعتماد عمومی، عدم تمایل به مبارزه و پرورش افراد فاسد از جمله این پیامدها هستند. (شیفر، ۱۹۹۴: ۹۹۵).

جامعه فاسد، افراد را فاسد بار می آورد

وقتی فساد در جامعه نهادینه شد و جا افتاد اگر مردم به آن خو گرفتند، دیگر انگیزه ای برای خلاصی از آن وجود نخواهد داشت.

تجربه و تحقیقات انجام شده ثابت کرده که هرچه کشوری بیشتر در باتلاق فساد و ارتشاء فرو رفته باشد فرهنگ مبارزه و ضد فساد گسترده خواهد شد و این مسأله مانند دو روی یک سکه هستند.

اگر قرار است، عموم مردم با پدیده مفاسد مالی مبارزه کنند و این مسأله به صورت یک فرهنگ درآید، این کار بایستی با اقتدار کامل صورت گیرد و آن هم به شرطی که تمامی سطوح دولتی از آن پشتیبانی نمایند که در غیر این صورت فرهنگ مبارزه به یک ضد ارزش تبدیل خواهد شد.

نتیجه اینکه اگر فرهنگ یک جامعه ای فساد را تأیید و قبول کند و در خود جای دهد و توانایی مقابله با آن را نداشته باشد، رفته رفته افراد ناصالح و ناشایست جای افراد پاک و کاردان را می گیرد و فساد فراگیر می شود؛ یعنی اینکه می توان گفت بستر فرهنگی ضعیف جامعه موجب شیوع عارضه مفاسد مالی خواهد شد و در نتیجه، باور عمومی در مورد مبارزه با این عارضه و معضل مختل شده، اعتماد و پشتوانه مردمی از این مسأله سلب می شود؛ بنابراین، مبارزه ای فراگیر و قاطع با پشتوانه قوی فرهنگی ضرورت دارد. (دادگر و معصومی، ۱۳۸۳: ۹۲-۹۱).

۲-۲-۱۲ فساد اداری و رابطه آن با سایر عوامل اجتماعی

فساد به عنوان یک رفتار همواره در اجتماع و نهادهای موجود در اجتماع روی می دهد، این رفتار یقیناً با دیگر امور اجتماعی دارای رابطه تاثیر و تاثر می باشد. در این بخش کوشش شده است تا حد امکان و بطور گذرا به تعدادی از این عوامل اشاره گردد.

- حکومت کارآمد و نقش آن در کنترل فساد

مقصود از حکومت (حاکمیت) اعمال قدرت از طریق نهادها و موسسات و رویه ها و شیوه های اداری، جهت تامین منافع و رفاه عمومی می باشد و در برگیرنده فرآیند انتخاب، نظارت و جایگزینی دولت (انتخابات دولت جدید) توانایی تدوین و اجرای سیاستهای صحیح، احترام به شهروندان و نیز تشکیلاتی است که بر تمایلات اجتماعی و اقتصادی حاکم است. به عبارت دیگر واژه حکومت به شیوه ای اطلاق می شود که از طریق آن یک دولت مسئولیت های خود را انجام دهد و لذا حکومت دامنه وسیعی از فعالیتهای دولت در هر سه قوه را در بر می گیرد.

- رابطه فساد و خدمات عمومی دولتی

در سالهای اخیر مطالعات زیادی در خصوص ارائه خدمات عمومی دولتی در کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال گذار توسط سازمان های بین المللی انجام شده است. یکی

از مطالعاتی که در سطح جهانی توسط بانک جهانی جهت ارائه گزارش توسعه جهانی سال ۱۹۹۷ در ۷۱ کشور انجام شده شاخصهای قابل مقایسه ای از میزان بی ثباتی قوانین و مقررات و خط مشی ها، سطح و عدم قابلیت پیش بینی فساد و کیفیت و کارایی خدمات دولتی ارائه می کند. بر اساس این تحقیق در کشورهایی که فساد اندک و قابلیت پیش بینی فساد بالاست کیفیت و کارایی خدمات دولتی بیشتر است. (فرج پور، ۱۳۸۳: ۱۵۰).

- بزرگی دولت و فساد

بزرگی دولت از چند جنبه بر روند فساد تاثیر می گذارد:

- ۱- بزرگی دولت منجر به گستردگی حیطه اختیارات شده و مقامات دولتی در سطح وسیعی دارای اعمال قدرت و نفوذ می شوند، شواهد فراوان وجود دارد که گستردگی وظایف منجر به ایجاد رانت ها و امکانات فساد آمیز متعدد خواهد شد.
- ۲- این گستردگی موجب به وجود آمدن نیاز کاذب و استخدام کارکنان (که اکثرا ضعیف هستند و افراد وابسته به پیروان حامی ها و خویشاوندان را شامل می شوند) برای تصدی وظایف محول شده به دولت می شود که به گسترده شدن فساد می انجامد.
- ۳- از آنجا که معمولا مدیران نخبه و برجسته در راس ساختار سیاسی و اقتصادی دولت های توسعه نیافته قرار نمی گیرند بنابراین بزرگی دولت، خود به خود موجب مدیریت ضعیف بخش های دولتی و بروز فساد می شود (ربیعی ۱۳۸۳: ۶۵).

- خصوصی سازی و رابطه آن با فساد

یکی از راههای اثربخش در جهت محدود ساختن انحصارات دولتی، تشویق مردم برای مشارکت در فعالیتهای اقتصادی جامعه و تصمیم گیری سیاسی مبتنی بر مردم سالاری، افزایش تولید و کارایی، بهره وری بالاتر سرمایه، گسترش رقابت مبتنی بر مکانیزم بازار، جلوگیری از دخالت مسئولان سیاسی کشور در شرکت های دولتی و فساد مالی مربوط به آن و نیز جلوگیری از شیوع فساد ناشی از انحصارگری و رانت جویی، بوروکراسی نا کارآمد بوروکرات و فاصله گرفتن از اقتصاد بازار، انتخاب استراتژی خصوصی سازی است.

بانک جهانی از جمله نهادهای بین‌المللی است که خصوصی سازی را به عنوان یکی از موثرترین روشها برای کاهش فساد اداری در کشورهای در حال توسعه پیشنهاد نموده است. بانک جهانی معتقد است برای مبارزه موثر با فساد اداری بهتر است تعداد کمتری مسئول دولتی با حقوق و مزایای کافی و خوب، فقط آن امور را مدیریت کنند که واقعا نیازمند کنترل دولتی است و از قابلیت کنترل نیز برخوردار است (حبیبی، ۱۳۷۵: ۹۵).

خصوصی سازی می تواند با خارج کردن دارایی های خاصی از کنترل دولت و تبدیل اقدامات صلاح‌دیدی مقامات به انتخاب مبتنی بر محرکه های بازار توسط بخش خصوصی از فساد بکاهد در طرف مقابل فساد و ضعف حکومت از رشد اقتصادی کاسته و مانع پیشرفت بخش خصوصی کارآمد و سالم می شود. (راغفر، ۱۳۸۲: ۲۹۷)

اگر خصوصی سازی، با توسعه مشارکت ها و نظارت های مردمی و موثر بودن قانون در امور – آن هم بدون تمرکزهای بوروکراتیک همراه نباشد دو فاجعه اساسی به بار می آورد نخست تمرکز سرمایه به نفع گروهها و نهادهای خاص و به زیان توسعه همگانی و دوم گسترش فساد اداری، ارتشاء و اختلاس.

اگر چه خصوصی سازی به عنوان یک راهبرد برای کنترل فساد و مبارزه با آن تلقی می شود اما اگر این فرآیند به شیوه صحیح منطقی و همراه با نظارت های دقیق انجام نشود خود به ابزاری برای گسترش فساد تبدیل خواهد شد، اما در صورتی که تصمیم واگذاری شرکت های دولتی پس از بررسی های کارشناسی و براساس قانون گرفته شود فرآیند خصوصی سازی با کمترین ریسک در جهت توسعه اقتصادی و تامین منافع اعم از تولیدکنندگان و مصرف کنندگان تحقق می پذیرد.

- فساد و فقر

فقر پدیده پیچیده ای است که معمولا بر حسب در آمد تعریف شده و بر اساس تولید ناخالص داخلی سرانه، اندازه گیری می شود. خط فقر بر مبنای کمتر از یک دلار برای هر نفر در هر روز یا برابری قدرت خرید تعریف می شمرد. برخی محققان فقر را حداقل در آمد مورد نیاز افراد تحت بررسی تعریف می کنند. منتقدان می گویند اندازه گیری بر اساس تولید

ناخالص داخلی یا برابری قدرت خرید، تمام فقر را بیان نمی کند، به این ترتیب تعریف دیگری از فقر ارائه می شود که شامل فاکتورهای ذیل است.

۱- کمبود در آمد،

۲- کاهش سطح سواد و سلامتی،

۳- آسیب پذیری (از دست دادن درآمد و سلامتی، فاجعه یا مصیبت های ناگهانی، جرم و خشونت، کاهش آموزش)،

۴- کاهش قدرت و حق اظهارنظر (احساس تبعیض، کمبود درآمد قابل وصول، بد رفتاری به وسیله ارگان های دولتی و کمبود قوانین لازم).

بیشتر تحقیقاتی که تا کنون انجام شده است رابطه مستقیمی را میان فقر و فساد نشان می دهد. البته فساد به تنهایی منجر به فقر نمی شود، بلکه به طور مستقیم بر اقتصاد و فاکتورهای حکومتی اثر گذاشته و به این ترتیب با وجود واسطه منجر به ایجاد فقر می شود (عزیزخانی و تهرانی، ۱۳۸۷: ۲۲۸). تحقیقات در این باره دو مدل ذیل را در بر می گیرد.

مدل اقتصادی

این مدل نشانگر آن است که فساد با تأثیر بر عوامل رشد اقتصادی، بر فقر اثر می گذارد. یعنی فساد با کاهش سرمایه گذاری اقتصادی و انحراف بازار، مانع رقابتی شدن بازار شده و این امر، ناکارآمدی و ناکارایی اقتصادی را به دنبال دارد. با این ترتیب، هزینه های فعالیت اقتصادی افزایش یافته و نابرابری درآمدی گسترش می یابد. (همان منبع: ۲۲۹).

مدل حکومتی

در این مدل فساد با تأثیر بر عوامل حکومتی، بر فقر اثر می گذارد. برای مثال، فساد سرمایه های نهادهای دولتی را که برای ارائه خدمات عمومی با کیفیت است، از میان می برد و سرمایه عمومی را از نیازهای اصلی و عمومی به پروژه های سرمایه ای (جاهایی که امکان رشوه وجود دارد) منحرف می سازد که از نظر ایمنی کار و بهداشت، مقبولیت اجتماعی کمتری دارند و فشارهای بودجه ای دولت افزایش می یابد بنابراین فساد با ایجاد چالش های جدی در فعالیت های دولت، بر فقر تأثیر گذار خواهد بود.

همچنین در تحقیقی که از ۵۴ کشور دارای برنامه های کاهش فقر به عمل آمد، این نتیجه حاصل شد که میان فقر زدایی و حکمرانی خوب رابطه نزدیکی برقرار است و استراتژی مقابله با فساد، بدون استثناء در تمام برنامه های فقرزدایی وجود دارد. به طور کلی ۹۰ درصد کشورهایی که برنامه های استراتژی کاهش فقر را به طور کامل اجرا می کنند، مقابله با فساد را در استراتژی خود دارند. (همان منبع: ۲۳۲).

- فساد و قوانین و مقررات

ضعف قانون از دو جنبه بر روند فساد تاثیر می گذارد، ضعف قوانین مناسب در مبارزه علیه فساد، به تعبیری فقدان قانون منسجم ضد فساد به عنوان عاملی موثر در بروز و گسترش فساد عمل می کند. پس قوانین ناکارآمد در بخش های تجاری، مالی، بانکی، ثبت اسناد و سایر ابعاد اقتصادی، خود پناهگاهی برای افراد فاسد و بروز فساد مالی می شود از طرف دیگر قوانین غیرشفاف متعدد، مناقض و ناهماهنگ منتهایی برای کارمندان عالیرتبه و نیز رده پایین و فرصت طلبان پدید می آورد تا با سوءاستفاده از آنها بتوانند در لایه های آنها به حیات خود ادامه دهند و در نهایت فساد مانند یک دژ محکم و تسخیر ناپذیر در ساختارهای دولتی کشورهای جهان سوم باقی بماند. (ربیعی، ۱۳۸۳: ۶۷).

- فساد و جنسیت

برخی زمینه های مطالعاتی در زمینه فساد، به نقش جنسیت توجه داشته اند. گفته می شود که مردان ذاتا فاسدتر از زنان هستند، در نتیجه به نظر می رسد که افزایش مشارکت زنان در کارهای عمومی و ملی موجب کاهش بروز و شیوع فساد می شود. با این وجود تحقیقات نشان می دهد در حالیکه جنسیت بر فساد موثر است، اما دلیل فساد بیشتر به دینامیک های سازمانی مربوط می شود تا ویژگی های خاص جنسیتی (Zaido , 2004 , p.280)

- فساد و برنامه های توسعه

بانک جهانی، فساد را بزرگترین مانع توسعه اجتماعی و اقتصادی تعریف کرده است. فساد با تحریف مقررات قانونی، توسعه را تخریب و بنیان های نهادینه ای را که رشد اقتصادی به آن وابسته می شود تضعیف می کند. در تاثیرات مخرب فساد، بیشترین تاثیر روی مردم فقیر است که شدیدترین ضربه را از رکود اقتصادی متحمل می شوند. فساد همچنین مانع تحقق برنامه و سیاست های کاهش فقر است.

مطالعات صورت گرفته در برنامه عمران ملل متحد، فساد اداری را مانع عمده رشد و توسعه ملی کشورها به ویژه در ابعاد اقتصادی و انسانی قلمداد می کند درهمایش سه روزه ای که تحت عنوان سومین کارگاه یکپارچگی حکومت درممالک آسیایی در تیرماه سال ۱۳۷۷ در کشور تایلند مرکز ارشد، برگزار گردید .

آثار فساد اداری به شرح ذیل معرفی شد :

- کاهش سرمایه گذاری داخلی
 - کاهش سرمایه گذاری خارجی
 - کاهش درآمدهای دولت
 - کاهش بهره وری سرمایه گذاریهای عمومی
 - کاهش سطح خدمات اجتماعی به ویژه برای افراد فقیر و کم درآمد
 - افزایش هزینه زندگی
 - افزایش قیمتها
 - کاهش رشد اقتصادی و جو رقابت اقتصادی
- افزایش بیشتر فساد(معدنچیان، ۱۳۷۹: ۱۱۰).

تسخیر دولت و فساد ناشی از آن در اقتصادهای درحال گذار

در اقتصادهای درحال گذار^۱ فساد شکل جدیدی پیدا کرده است که در آن اولیکارشیا^۲ در شکل گیری سیاستها و خط مشی ها متقلبانه اعمال نفوذ کرده و قواعد بازی را کاملاً به سود خود طراحی می کنند، به چنین رفتاری تسخیر دولت^۳ می گویند در فساداداری بوروکراتها یا به اصطلاح دیوان سالاران از شرکتها و نهادهای فعال در اقتصاد اخاذی می کنند و شرکتها و نهادها نیز برای اجرای قوانین ومقررات و سیاستهای موجود به نفع خود به پرداخت رشوه متوسل می شوند. در حالیکه در فساد ناشی از تسخیر دولت شرکتها و نهادها تسخیر دولت را به عنوان یک استراتژی بقا انتخاب می کنند و ازطریق تبانی با سیاستمداران و دلمردان و پرداخت رشوه اقدام به وضع و به تصویب رساندن قوانین و مقرراتی که

1-Transition Economice
2-Oligarchy
3-Statw Capture

ضامن حفظ منافع آنها باشد می کنند و به این ترتیب منافع متقابلی ایجاد و تامین می گردد. (Helman, 2000, pp.1-2)

بنابراین تسخیر دولت تلاشی است که در آن شرکت ها و نهادها سعی می کنند تا قوانین و خط مشی ها و مقررات جامعه را با فراهم کردن منافع شخصی غیرقانونی برای مقامات دولتی به نفع خود طراحی و به تصویب برسانند.

از این رو در شناسایی و بررسی مسئله تسخیر دولت، حیطة تمرکز بر تعاملات پیچیده ای است که بین شرکت ها و نهادها از یک سو و مقامات دولتی از سوی دیگر بوجود می آید. در شناسایی این نوع فساد تاکید به اهمیت روشها و شیوه هایی است که از طریق آن شرکتها و نهادها سعی می کنند و تصمیمات متخذه توسط مقامات دولتی را از طریق تحمیل موانع ضد رقابتی در جهت منافع خاص خود سوق دهند. این موانع ضد رقابتی مانع کلانی را که هزینه های کلان آن را جامعه می پردازد نصیب شرکتها و نهادهایی خاص می کند، زیرا این شرکتها و نهادهای خاص از نفوذ خود برای ممانعت از هرگونه اصلاح رویه ها و خط مشی ها که ممکن است سبب حذف این منابع و مزیت ها شود استفاده می کنند. فساد ناشی از تسخیر دولت نه تنها معلول بلکه همچنین علت اساسی ناکارآمدی حکومت است. به این معنی که این اقتصاد فاسد در دام یک دورباطل تسلسلی گرفتار میشود، که در آن اصطلاحات نهادی و اصلاح رویه ها و خط مشی های ضروری برای بهبود کارایی دولت بواسطه تبانی بین کشورها و نهادهای قدرتمند مقامات دولتی که از تداوم ناکارآمدی دولت منافع کلان شخصی نصیب خود می کند تضعیف و به بیراهه کشیده می شود. اگر چه در بیشتر اشکال فساد سعی بر آن است که شیوه اجرای قوانین و مقررات موجود و از پیش وضع شده در جهت منافع پرداخت کننده رشوه تغییر داده شود اما در فساد ناشی از تسخیر دولت سعی بر آن است که بر نحوه شکل گیری و تصویب این قوانین و مقررات اعمال نفوذ شود از جمله نمونه هایی که از طریق آن شرکتها و نهادهای خاص و قدرتمند می توانند امتیازات منافع و مزایایی برای خود در ساختار تنظیم کنند و مبانی قانونی اقتصاد جامعه تعیین کنند عبارتند از: پرداخت رشوه به نمایندگان پارلمان برای خرید آراء آنان در هنگام وضع قوانین، پرداخت رشوه به مقامات دولتی برای وضع قوانین، تصویب لوایح یا دستورالعمل های مطلوب رشوه دهندگان، پرداخت رشوه به قضات برای اعمال نفوذ در تصمیمات دادگاهها. (فرج پور ۱۳۸۳: ۱۰۷).

۲-۱۳ آثار و علل فساد در جهان سوم

بررسی دولت هایی که دارای رتبه های بالا در میان کشورهای مبتلا به فساد بوده اند و نیز دولت های جهان سوم به طور عمومی توجه به موارد ذیل را برای این دولتها ضروری می سازد. فساد اداری بر رشد اقتصادی و استحکام دولت های جهان سوم و جوامع شان اثر معکوس دارد و از این رو اتخاذ اقدامات پیشگیرانه و مقابله ای، جدی و مهم ارزیابی می شود. علل ساختاری فساد اداری در تمامی کشورها عمدتاً بر گستردگی حجم دولت، حساب پس دهی اندک و انگیزه های ضعیف خدمات رسانی کارکنان بخش دولتی استوار می باشد. فساد اداری خواستگاه اجتماعی و فرهنگی نیز دارد که از جمله میتوان بمیزان حاکمیت روابط بر ضوابط و نحوه ارتباط مردم با حکومت، دیدگاههای ارزشی و هنجاری نسبت به فساد و نظایر آن اشاره داشت.

فساد اداری پدیده انکارناپذیر و دیر یا در جوامع گوناگون است، هرچه علل و خواستگاه های آن نمایان تر بوده فساد شدیدتر خواهد بود و مبارزه با فساد در یک فرآیند زمانی معقول و مبتنی بر نگرش به خواستگاه های آن امکان پذیر است. (ربیعی، ۱۳۸۳: ۵۵).

تفاوتهای فساد در دو جهان توسعه یافته و توسعه نیافته

به رغم عمومیت داشتن پدیده فساد در میان دولتهای مختلف شامل توسعه یافته ها و توسعه نیافته ها، فساد در کشورهای توسعه نیافته از وضعیتی متفاوت برخوردار است، اگر فساد در تعدادی از دولت ها به عنوان یک نارسایی اداری تلقی می شود، در کشورهای جهان سوم فساد مالی و سیاسی به عنوان یکی از مشخصه ها و ویژگی های دولت ها قلمداد می شود. از طرف دیگر در کشورهای صنعتی و ثروتمند، فساد بیشتر در رده های بالای قدرت متمرکز است اما در کشورهای در حال توسعه فساد تمامی سطوح زندگی اقتصادی و اجتماعی را در بر گرفته است. در جوامع جهان سوم، یک نوع نگاه عادی انگارانه به فساد در میان کارکنان دیوان سالاری و حتی فرهنگ عامه وجود دارد، در مقابل میان جوامع جهان اول حساسیت های زیادی در این موارد دیده می شود. قوانین، رویه ها، تلقی ها، نظامهای هنجاری، سیستم های مراقبت و کنترل و نظام مجازات در مورد فساد در جهان توسعه یافته واضح و از

شفافیت برخوردار است این در حالی است که در کشورهای جهان سوم همه چیز در هاله ای از ابهام قرار دارد .

یکی دیگر از تفاوت ها را می توان در ارتباط بین سطوح مختلف فساد و خاصیت جابه جایی و انتشار آن در دولتهای جهان سوم جستجو کرد. در کشورهای توسعه یافته، فساد بیشتر در فعالیت های اقتصادی و احزاب بزرگ، نخبگان سیاسی و نقش شرکتهای فراملیتی آنان نهفته است. در سطوح پایین نیز دیوان سالاران به طور مجزا و پنهانی امکان اعمال فساد آمیز را دارند اما رابطه ای صریح، تعریف شده، مشخص و عمومیت یافته، در این سطوح قابل مشاهده نیست. اما در دولتهای جهان سوم به راحتی می توان یک سلسله مراتب نظامند و مشخص را بین سطوح مختلف فساد مشاهده کرد. فساد به راحتی از پایین به بالا و بالعکس جابه جا شده و از بالا به پایین و در عرض نیز انتشار می یابد .

آمارهای بین المللی نیز حکایت از وضع اسفناک فساد در کشورهای جهان سوم دارد به نحوی که به گفته پتر آگین، سرپرست سازمان شفافیت بین الملل، برطبق آمار انتشار یافته سال ۲۰۰۳، امتیاز ۹۰ درصد از کشورهای در حال توسعه در شاخص فساد سازمان بین المللی شفافیت، زیر نمره پنج بوده است. لازم به ذکر است شاخص صفر، فساد پذیرترین و نمره ۱۰ پاک ترین کشور است. (ربیعی: ۱۳۸۳، ۵۰-۴۸).

شیوه ارزیابی و گزینش استراتژی مبارزه با فساد

مبارزه با فساد یک فرآیند درازمدت بوده و عنصر اصلی مبارزه در این فرآیند، اراده و عزم سیاسی است. این فرآیند نیازمند پشتیبانی از بالا و حمایت های پایین است. تغییر نگرش ها و فرهنگی کردن موضوع لازمه این مسیر است و در تمام این مراحل، توجه به این که فساد یک پدیده اجتناب ناپذیر بوده و هیچگاه به طور کامل حل نخواهد شد قابل توجه است. در برخی نظریات که بیشتر توسط دولتمردان جهان سومی مطرح می شود برخورد با فساد را توسط اهرمهای سرکوبگرانه عملی می دانند. تجارب گذشته نشان می دهد معمولا این نوع روشها نخست تبدیل به تسویه های سیاسی شده و در نهایت فساد را پیچیده تر می نماید، زیرا توسعه دستگاه سرکوبگر دولت در چارچوب نهادهای ناقصی که فاقد ابزار لازم برای نظارت بر قدرت اند، به معنای آن است که فرصت های سوءاستفاده افزایش یابد و خودسری و خشونت و در نهایت فساد تشویق شود. پشتیبانی از سرکوب به عنوان راه حل و ترفند سیاستمداران

است که می‌کوشند از حمایت بخش‌هایی از رای‌دهندگان برخوردار شوند. اما در واقع این نظر به نحو خطرناکی ساده‌انگارانه است زیرا برخلاف تصور فرصت فساد را افزایش می‌دهد، بدین ترتیب حتی اگر قوانین کیفری در مبارزه با فساد نقش مهمتری داشته باشند، نخستین گام باید اجرای اصلاحات سیاسی و نهادی با هدف پیشبرد توازن قدرت، آزادی بیشتر تبادل اطلاعات و بیان و مشارکت هرچه بیشتر شهروندان در اداره و امور عمومی می‌باشد.

طراحی یک راهبرد مبارزه با فساد نیازمند ارزیابی گسترده اشکال و ریشه‌های بروز فساد در یک کشور به طور عام و نهادهای خاص دولتی به طور مشخص می‌باشد. در عین حال تنظیم راهبرد نیازمند آن است که خواست سیاسی برای مبارزه با فساد و در درون دولت و جامعه مدنی به درستی مورد ارزیابی واقع شده باشد. علاوه بر این تعیین شکل فساد مرحله بعدی از ارزیابی را تشکیل می‌دهد. آیا فساد کوچک است به طوری که کارمندان سطح پایین دولتی را شامل می‌شود و به لحاظ منابع هم حجم آن اندک است یا آن که فساد از اشکال بزرگ آن است و به بالاترین سطوح دولتی بر می‌گردد؟ آیا سازماندهی فساد اداری حالت عمودی داشته و در یک نظام مبادله‌ای مافوق‌ها را به مادون‌ها مرتبط می‌سازد؟ یا نحوه شکل‌گیری و سازمان‌دهی آن افقی بوده شاخه‌های جداگانه‌ای از دولت یا کارگزاران را در شبکه فساد اداری به هم مرتبط می‌کند؟ یا آنکه جنبه سازمان‌یافته ندارد؟ آیا فساد اداری منتهی به سوءاستفاده‌های یک‌جانبه کارمندان دولت از قبیل اختلاس و رابطه‌بازی می‌شود و یا آنکه بخش عمومی را به کارگزاران بخش خصوصی مرتبط می‌سازد؟ سطح بعدی تحلیل به بررسی ریشه‌های اشکال گوناگون فساد می‌پردازد. پس از تحلیلی که از مسئله فساد به عمل می‌آید ارزیابی راهبرد باید بررسی کند، که فرصتها و محدودیتهای مبارزه با فساد چه مواردی را تشکیل می‌دهد. موضوع اصلی برای تدوین راهبرد مبارزه با فساد عبارت است از شناخت فرصتهایی که برای مبارزه با فساد در هر کشوری ممکن است یافت شود.

نتیجه اینکه راهبرد مبارزه با فساد اداری، اقتصادی ناشی از آن باید در واکنش به ماهیت مشکل و فرصتها و محدودیتهای موجود شکل گیرد. (خضری ۱۳۸۱: ۱۴۵)

توجه به سه مقوله مکمل، مقابله عملی، برنامه‌های پیشگیرانه و اقدامات علمی فرهنگی لازمه موفقیت این فرآیند خواهد بود. عده‌ای از محققان با توجه به تحلیل دو دسته از علل نهادی و اجتماعی در رابطه با فساد، دو رویکرد نهادی و اجتماعی برای مبارزه با آن ارائه کرده‌اند، در بعد نهادی باید توجیحات

معطوف به کاهش دامنه سیطره و اختیارات دولت، بهبود در روند حساب پس دهی و اصلاح انگیزش های کاری باشد. در بعد اجتماعی نیز باید طرز تفکرات را اصلاح کرده و خواست سیاسی برای مداخلات پایه ای علیه فساد را تقویت کنند.

در هر حال راهبردی جدی و اساسی که برای کاهش فساد به کار گرفته می شود در عمل به چهار جنبه نیاز دارد.

۱- رهبران جامعه باید برای مبارزه با فساد صداقت داشته، تعهد عملی خود را نشان داده و در مقابل فساد هیچ تسامح و اغمازی از خود نشان ندهند.

۲- سیاستها به گونه ای تغییر یابد که بتواند تقاضا برای فساد را از طریق کاهش مقررات دست و پاگیر و زائد، شفاف کردن قوانین، محدود کردن قدرت و اختیارات نامحدود مدیران به طوری که این اختیارات به حداقل برسد کاهش داد.

۳- کاهش عرضه فساد از طریق افزایش دستمزد کارکنان دولت، بالابردن انگیزه برای درست کارکردن و اعمال نظارت صحیح و موثر و حتی در مواردی تنبیه و مجازات کارکنان متخلف.

۴- برطرف نمودن مشکل تامین مالی احزاب سیاسی به نحو ممکن (رهبر و دیگران، ۱۳۸۱: ۱۲۷).

۲-۲-۱۴ رتبه فساد ایران در بین کشورهای جهان

سازمان بین المللی شفافیت گزارش سالانه خود درباره دامنه فساد مالی و اداری در کشورهای مختلف جهان را انتشار داده است، این گزارش برای گستردگی فساد شاخص هایی را تدوین کرده و بر این اساس، کشورهای مختلف از نظر وجود میزان فساد مالی و اداری در هر یک از آنها رده بندی شده اند. به گزارش ایسنا، در گزارش سال ۲۰۰۷ این سازمان، کشور دانمارک همراه با فنلاند و سنگاپور با شاخص عددی یک دارای کمترین میزان فساد دانسته شده اند در حالی که کشورهای برمه و سومالی، با شاخص های عددی ۱۷۹ در پایین ترین رده قرار دارند. این گزارش برای ایران شاخص عددی ۱۳۱ را محاسبه کرده که معادل شاخص های تعیین شده برای کشورهای بروندي، هندوراس، لیبی، نپال، فیلیپین و یمن است. شاخص نسبت داده شده به افغانستان ۱۷۲ است که این کشور را در کنار چاد و سودان قرار می دهد.

سازمان بین‌المللی شفافیت از نظر گستردگی فساد مالی برای تاجیکستان شاخص ۱۵۰ را تعیین کرده که هم سطح آذربایجان، بلاروس، قیرقیزستان، لیبیا و زیمبابوه است. در رده بندی کشورهای خاورمیانه، رژیم اشغالگر قدس با شاخص ۳۰ دارای کمترین میزان فساد و عراق با شاخص ۱۷۸ دارای بیشترین میزان فساد مالی و اداری تشخیص داده شده است.

سپس به ترتیب قطر (با شاخص ۳۲)، امارات متحده عربی (با شاخص ۳۴)، بحرین (با شاخص ۴۶)، عمان (با شاخص ۵۳)، اردن (با شاخص ۵۳)، کویت (با شاخص ۶۰)، عربستان سعودی (با شاخص ۷۹)، لبنان (با شاخص ۹۹)، یمن (با شاخص ۱۳۱)، لیبی (با شاخص ۱۳۱)، ایران (با شاخص ۱۳۱)، سوریه (با شاخص ۱۳۸) و عراق (با شاخص ۱۷۸) قرار دارند (ایتترنت^۱).

سازمان بین‌المللی شفافیت گزارش سالانه مورد میزان فساد اداری و مالی در میان کشورهای مختلف جهان برای سال ۲۰۰۸ را منتشر نمود. در این بررسی همه کشورهای جهان بار دیگر با توجه به میزان فساد اداری و مالی موجود در آنها رده بندی شده اند.

مانند همیشه نام کشورهای اسکاندیناوی و شمال اروپا در صدر این لیست بعنوان کشورهای دارای سالمترین سیستم اداری و مالی جهان می درخشد. در سال ۲۰۰۸ کشورهای دانمارک، نیوزلند و سوئد با کسب ۹,۴۳ پوئن و شاخص ۱ بصورت مشترک دارای کمترین فساد اداری در جهان بوده و مقام اول بعنوان سالم ترین کشورهای جهان را به خود اختصاص داده اند. پس از آنها سنگاپور با ۹,۲ پوئن در رتبه دوم و فنلاند و سوئیس با ۹,۰ پوئن بصورت مشترک در رتبه سوم جهان قرار دارند.

کشورهای ایسلند و هلند (رتبه مشترک) و استرالیا و کانادا (رتبه مشترک) به ترتیب دارای رتبه های چهارم و پنجم بعنوان سالم ترین کشورهای جهان هستند.

آمریکا نیز با ۷,۳ پوئن در مقام دهم سالم ترین کشور جهان قرار گرفته است. خاورمیانه و ایرانکشور قطر با ۶,۵ پوئن سالم ترین کشور خاورمیانه است. اسرائیل با کسب ۶ پوئن در رتبه دوم بعنوان سالم ترین کشور خاورمیانه و بلافاصله پس از اسرائیل کشور امارات متحده عربی با کسب ۵,۹ پوئن دارای کمترین فساد اداری در خاورمیانه است.

ایران با ۲,۳ پوئن و شاخص غم انگیز ۱۴۱ از لحاظ فساد اداری و مالی در کنار کشورهایمانند کامرون، فیلیپین و یمن قرار دارد. وضعیت فساد اداری و مالی در ایران حتی از کشورهایمانند تونگا،

پاراگوئه، لیبیا، اوکراین، پاکستان، نیکاراگوئه، کومور، موزامبیک، لیبی، اندونزی، هندوراس، گینه، اتیوپی، اریتره، ویتنام، توگو، نیجریه، نپال، زامبیا، موریتانی و نیز بدتر است. افغانستان با کسب ۱,۵ پوئن و شاخص ۱۷۶ در رتبه چهارمین کشور فاسد جهان قرار دارد. فاسدترین های جهان اما فاسدترین کشور جهان کشور آفریقای سومالی است که با تنها ۱,۴ پوئن و شاخص ۱۸۰ در آخر لیست قرار گرفته است. پس از آن کشورهای میانمار و کشور همسایه ایران، عراق بترتیب دارای فاسدترین سیستم اداری در سطح جهانی هستند. (ایتترنت^۱).

سازمان بین‌المللی شفافیت، نظام سیاسی این کشورها را متهم می‌کند که در امر پیشگیری از رشوه‌خواری در بخش دولتی، ریاکاری می‌کنند. به گفته هوگت لابل - رئیس این سازمان - فساد مالی با مرگ و زندگی انسان‌ها سر و کار دارد و اگر با آن مبارزه نشود، به ویژه در فقیرترین کشورهای جهان، برآیندی بسیار تلخ خواهد داشت. وی گفت: در کشورهای کم درآمد، رشوه می‌تواند مرز میان مرگ و زندگی باشد. وقتی که پول از مدار اقتصاد ملی خارج و صرف نیازهای فردی شود، اثرات منفی آن در عرصه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و تامین آب‌آشامیدنی آشکار می‌شود. مردم بیمار می‌شوند و از توسعه اقتصادی بازمی‌مانند. حتی به عنوان مثال، وقتی که از مواد ساختمانی نامرغوب و کم، استفاده می‌شود، در جریان زلزله، پل‌ها و ساختمان‌ها فرو می‌ریزند و جان انسان‌ها را به خطر می‌اندازند. (ایتترنت^۲).

سازمان شفافیت بین‌الملل در گزارش خود می‌نویسد که از میان کشورهای منطقه که کنوانسیون سازمان ملل علیه فساد را امضا کرده‌اند، اردن، کویت، لیبی، قطر، امارات و یمن گام‌هایی اساسی در مبارزه با فساد برداشته‌اند، اما سایر کشورهای در این زمینه چندان موفق عمل نکرده‌اند. سازمان شفافیت بین‌الملل یک سازمان غیردولتی است که مهم‌ترین تأثیر را در مبارزه با فساد داشته است، رویکرد این سازمان جهانی، محلی و ملی است. این سازمان ائتلافی است که شامل کشورها، سازمان‌ها، جوامع مدنی و بخش خصوصی می‌شود. سازمان شفافیت بین‌الملل اصول مشارکت، تمرکز زدایی، مسئولیت دولت و شفافیت را پذیرفته است. (شریف، ۱۳۸۵: ۵). و هدف خود را پیشبرد همکاری بین‌المللی برای ریشه کن کردن فساد مالی و اداری در کشورهای مختلف عنوان می‌کند. این سازمان در سال ۱۹۹۳ به

¹ -www.anjomane-sokhan.com

² -www.faraznews.ir

عنوان یک سازمان غیردولتی در آلمان تاسیس شد و دارای یکصد شعبه در مناطق مختلف جهان است و گزارش‌هایی را در مورد گستردگی فساد مالی و اداری در مناطق مختلف جهان تهیه می‌کند. شفافیت بین‌الملل این نظر را مردود می‌داند که ساختار اداری کشورهای پیشرفته در مقایسه با کشورهای در حال توسعه از سلامت بیشتری برخوردار است و در بررسی‌های سالانه خود، تمامی کشورها را مورد بررسی قرار می‌دهد. از سال ۱۹۹۵، سازمان شفافیت بین‌الملل «شاخص تشخیص فساد» (CPI) را بر اساس معیارهای یکسان برای رده‌بندی کشورهای مختلف از نظر سلامت و فساد مالی و اداری در هر سال تدوین و منتشر کرده است. در کنار شاخص بانک جهانی در اندازه‌گیری فساد مالی و اداری، گزارش شفافیت بین‌الملل از مراجع قابل اعتنا در این زمینه محسوب می‌شود. (ایتترنت^۱).

۲-۲-۱۵ رشوه پردازترین کشورهای جهان

رشوه پردازترین کشورها در داد و ستد های بین المللی

سازمان شفافیت بین المللی، که در زمینه بررسی فساد مالی در سطح جهانی فعالیت دارد، گزارش سالانه خود حاوی شاخص رشوه پردازی در بیست و دو کشور جهان را انتشار داده که براساس گرایش بازرگانان و شرکت ها در کشورهای مورد بررسی برای پرداخت رشوه در معاملات بین المللی محاسبه شده است.

در این گزارش کشورهای عمده از نظر مبادلات خارجی مورد مطالعه قرار گرفته اند که شامل کشورهای ثروتمند جهان در کنار چند کشور در حال توسعه است.



^۱ -www.donya-e-eqtasad.com

برای محاسبه شاخص رشوه پردازی، از چند هزار مدیر شرکت های تجاری و بازرگانان در کشورهای مختلف خواسته شده است تا طرف های تجاری خود از کشورهای مورد مطالعه را از نظر آمادگی آنان برای پرداخت رشوه طبقه بندی کنند.

براساس تجزیه و تحلیل نتایج این نظرخواهی، به بیست و دو کشور مورد مطالعه امتیازاتی از صفر تا ده داده شده که امتیاز کمتر به منزله تمایل بیشتر به رشوه پردازی است.

در گزارش شاخص رشوه پردازی برای سال ۲۰۰۸، کشورهای بلژیک، کانادا، هلند، سوئیس، آلمان، ژاپن و بریتانیا از نظر خودداری مدیران موسسات بازرگانی در پرداخت رشوه به طرف های خارجی رده های اول تا هفتم را به خود اختصاص داده اند.

در مقابل، بازرگانان و مدیران شرکت های ایتالیایی، برزیلی، هندی، مکزیکی، چینی و روسی برای پیشبرد هدف های خود در خارج، بیش از سایرین آمادگی پرداخت رشوه به طرف مقابل را داشته اند.

در این گزارش، ایالات متحده رده نهم را، نزدیک به سنگاپور و فرانسه در اختیار گرفته است. از نظر زمینه های فعالیت اقتصادی، بخش نفت و معادن، طرح های زیربنایی و ساختمان و مسکن بیش از سایر بخش ها در معرض رشوه خواری قرار دارند و مقاطه کاران کشورهای مورد بررسی برای کسب قرارداد در این بخش ها، به سادگی به پرداخت رشوه به طرف مقابل و همچنین تاثیرگذاری بر مقامات دولتی کشور میزبان مبادرت ورزیده اند.

براساس این گزارش، بخش بانکی و مالی از نظر رشوه خواری از جمله سالمترین بخش ها محسوب می شود. رواج رشوه در معاملات خارجی در عین حال، نکته قابل توجه در این گزارش این است که اختلاف بین سالمترین و فاسدترین کشورها از نظر امتیازاتی که کسب کرده اند چندان زیاد نیست.

در واقع، بلژیک - سالمترین کشور در این بررسی - ۸,۸ امتیاز به دست آورده در حالیکه روسیه - رشوه پردازترین کشور - ۵,۹ امتیاز کسب کرده است.

به گفته یکی از تهیه کنندگان این گزارش، نزدیک بودن امتیاز کشورهای مورد مطالعه به یکدیگر نشان می دهد که توسل شرکت ها به رشوه دادن در معاملات خارجی کمابیش در همه کشورها رواج داشته است.

تمامی بیست و دو کشور مورد مطالعه، به استثنای روسیه، هند، سنگاپور، چین، هنگ کنگ و تایوان از امضا کنندگان توافقنامه مبارزه با رشوه خواری تهیه شده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی هستند اما به نظر می رسد که بسیاری از بازرگانان و مدیران صنایع این کشورها از وجود چنین توافقنامه ای آگاهی ندارند. (ایتترنت^۱).

۲-۲-۱۶ راهکارهای مبارزه با فساد اداری

مبارزه با فساد بسیار آسان خواهد بود به شرطی که ما دو گام اساسی را در این راه برداریم اولاً بتوانیم از فساد یک تعریف روشن و غیر مبهم ارائه دهیم. ثانياً عوامل موثر بر بروز این پدیده را در سازمان شناسایی نماییم. بعد از این مراحل قاعدتاً می توانیم علاوه بر شناخت ساختاری از فساد در سازمان خود، موارد فساد و نحوه مبارزه با این معضل را دریابیم. (ایورت^۲، ۲۰۰۷: ۵۱۳).

مسأله بسیار مهم پیش گیری و سپس درمان است. شناخت درد و ریشه ها و آثار آن بدون پیش گیری و درمان کاری بیهوده است. از آن چه در قرآن و روایات آمده، دو راه حل عمده استفاده می شود؛

- راه حل درونی: اولیای اسلام در مواجهه با مفسد اجتماعی و اقتصادی تلاش وسیعی برای تقویت باورهای درونی مردم و تقویت باورهای درونی مردم و تقویت ایمان آنان به عمل آورده اند. اگر آراسته شدن به معنویات بین مردم اصل قرار گیرد، بهترین عامل پیش گیری فراهم آمده است
- راه حل بیرونی: بر اساس آموزه های اسلامی میل به طبیعت و گرایش به هواهای نفسانی در مقابل گرایش به فطرت عامل نیرومندی است که انسان را به انجام فعالیت های ناسالم سوق می دهد.

از این رو تنها عامل درونی نمی تواند مشکل را حل کند، برای رسیدن به این مهم باید عوامل بیرونی یعنی عوامل بیرون از وجود انسان به کمک بیاید. (دادگر و معصومی نیا، ۱۳۸۳: ۱۹۹). که مواردی را فهرست می کنیم.

- قوانین روشن و عادلانه در هر شرایطی متناسب با آن وضعیت تدوین شود.
- لازم است کارها و مخصوصاً کارهای کلیدی به افراد سپرده شود که هم از عدالت لازم برخوردارند و هم قدرت مدیریت بالایی را دارا هستند که از این نظم دست ما، در جامعه اسلامی خومان پر است. منتهای موانعی بر سر راه است که باید برداشته شود؛ از جمله این موانع فامیل سالاری،

^۱ -www.guinness.ir

^۲ - Everett

دوست سالاری، باندبازی و این قبیل امور است که مانع کنار رفتن افراد ناشایست و جایگزینی بهترین‌ها به جای آن‌ها می‌شود و در نتیجه لطمه‌های سنگینی به نظام اقتصادی وارد می‌شود.

- درست است که رشد اقتصادی مهم است و اسلام نیز به آن بسیار سفارش کرده است، اما رشد هر چه بالاتر باشد، اگر در کنار آن با فقر مبارزه نشود، شکاف طبقاتی را عمیق‌تر می‌کند. یکی از اصلی‌ترین وظایف حکومت اسلامی تهیه طرح‌های جامع برای زدودن فقر و تبعیض از جامعه است. گرچه کمک به فقرا بسیار توصیه شده، مهم‌تر از آن این است که ریشه فقر کنده شود. توجه به این نکته مهم است که از نظر اسلام اگر جامعه‌ای از امکانات اقتصادی برخوردار باشد اما ایز هم فقر در آن وجود داشته باشد از رحمت خدا به دور است.

- بر همه مردم لازم است، بر انجام فعالیت‌ها نظارت دقیقی داشته باشند و تخلفات را کشف کرده، از حکومت بخواهند با آن برخورد شاید، به عبارتی روح امر به معروف و نهی از منکر در دل و جان همگان روان باشد. دولت نیز باید هم سیاست‌های لازم را تدوین نماید و هم بیش‌تر از این که خود متصدی امور شود، جنبه نظارتی بر انجام فعالیت‌ها را تقویت نماید. باید سبب اقتصادی به گونه‌ای اصلاح شود که هر کجا فسادی بروز کرد توان سیستم آن را دفع کرده و به بیرون براند.

- از آنجا که یکی از عوامل سازمانی که موجب تسریع و تسهیل فساد اداری می‌شود. عدم نظارت و کنترل شایسته می‌باشد، نظارت و کنترل مناسب و به هنگام به عنوان یکی از راهکارهای مقابله با این پدیده باشد. به لحاظ ویژگی‌های خاصی که انسان دارد، مجموعه‌های انسانی از جهت فساد آفرینی و انحراف به طور مستمر در معرض تهدید قرار دارند. نظارت و کنترل به عنوان یک نوع اشراف کامل و همه جانبه به تمامی زوایای سازمان یک اصل اجتناب ناپذیر است. امروزه در جهان برای نظارت و کنترل به سازمان‌ها، سیستم‌های جدید علمی ایجاد شده است که فلسفه به خدمت گرفتن دستگاه‌های پیچیده و گسترده اطلاعات در درون یک سازمان نشان دهنده اهمیت و کنترل در سازمان است (هاسکاین^۱، ۲۰۰۷: ۵۱۳).

^۱ - Haskayne

اگر به همه آن چه آمد، عمل شد و باز هم مفسدای بروز نمود، باید با آن قاطعانه برخورد شود. برای این امر قبل از هر چیز باید عزم مبارزه وجود داشته باشد که متأسفانه به دلایل مختلف این عزم غالباً وجود ندارد. یکی از این دلایل این است که برخی از مسئولین بالا معمولاً شناخت کافی نسبت به مفسد و پیامدهای خطرناک آن ندارند.

آن‌ها آن قدر خوش بین هستند که همه را خوب می‌بینند و همه کارهای مفسدین را فعالیت‌های اقتصادی خوب می‌دانند. دلیل دیگر که مهم تر است، این است که معمولاً مفسدین دارای ارتباطات وسیعی با همه کسانی که اندک استفاده‌ای از آنان ممکن است نصیبشان شود، دارند. آن‌ها فکر همه چیز را می‌کنند، و به گونه‌ای همه را گرفتار می‌کنند که اندک برخوردی با آنان موجب بر باد رفتن حیثیت برخورد کنندگان می‌شود، مفسدین با تمام قوا مقاومت می‌کنند و در این راه دست به هر کاری می‌زنند، حتی کشتن امام معصوم. ولی از مسلم‌ترین وظایف حکومت اسلامی این است که در مبارزه با آنان فقط سیره معصومین و از همه مهم‌تر حضرت امیر (ع) (به دلیل ویژگی‌های حکومت حضرت) را در نظر بگیرند و از در نظر گرفتن سایر ملاحظات پرهیز نمایند. در این راه حتماً نصرت الهی را به همراه خواهند داشت. در غیر این صورت حکومت اسلامی نخواهد بود.

- نکته آخر این که عملیات مبارزه با فساد و راه‌بردهای ویژه مقابله با مفسد مالی تنها در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که به شکل جامع، قاعده‌مند و سازمان یافته، بهج اجرا درآیند و مشارکت همه نهادها و انواع سیاست‌های تحقیق، پیگیری، مطالعه و پیش‌گیری را به همراه داشته باشند.

در صورتی که به آن چه در قبل نوشته شد، عمل شود، بیش‌ترین زمینه فکری و عملی برای انجام فعالیت‌های سالم اقتصادی فراهم آمده است. هم‌همگان فعالیت‌های مفیدی را منشأ درآمد می‌دانند و هم کارها به دست بهترین خواهد افتاد و با مفسدای که بروز می‌کند، شدیداً برخورد خواهد شد. در این صورت امنیت اقتصادی برقرار می‌شود و زمینه برای کارهای مفید فراهم خواهد شد. بنابراین القای این که مبارزه با مفسد امنیت اقتصادی را به خطر می‌اندازد، از ترفندهای همیشگی خود مفسدین است که باید مواظب باشید، با طناب آنان به چاه نرویم. (دادگر و معصومی نیا، ۱۳۸۳: ۲۰۲-۱۹۹).

مبارزه با فساد با شعار دادن تحقق نمی‌یابد. این کار مستلزم عزم علمی، خواست همگانی و جدیت دولت است. این مبارزه باید ساختار یافته، هماهنگ و برنامه ریزی شده انجام گیرد. این مبارزه ابتدا باید از بخش‌ها و نقاط حساس شروع شود. و هدف خشکاندن ریشه باشد و نه قطع کردن شاخ و

برگ ها؛ چه در این صورت شاخ و برگ های جدیدی به وجود خواهد آمد. مقصود از ریشه کلیه عواملی است که سبب فراهم شدن فرصت ارتکاب فساد می شوند و کلیه افرادی که ممکن است حضور ملموس در سازمان های دولتی نداشته باشند، اما حضور پشت پرده آنها کاملاً محسوس باشد. مجازات مرتکبان فساد و افزایش شدید هزینه ارتکاب به فساد (به عنوان اقدام پس از وقوع) و اصلاح روش ها، بهبود سیستم های کاری، شناسایی و حذف نقاط مستعد فساد، افزایش شفافیت و پاسخ گویی در عملکرد سازمان های دولتی و به طور کلی اصلاح نظام اداری (به عنوان اقدام پیش نگر) دو روی سکه مبارزه موفق با فساد تلقی می شوند و مکمل یکدیگرند و هیچ یک به تنهایی کار ساز نخواهد بود. تنها در این صورت است که مبارزه با فساد نتیجه بخش و سودمند خواهد بود و تنها در این صورت است که در عامه مردم این احساس و اطمینان به وجود خواهد آمد که دولت و حکومت در این مبارزه جدی و مصمم است و نهایتاً این که تنها در این صورت است که عامه مردم و افکار عمومی با دولت و حکومت در این مبارزه همکاری خواهند کرد. (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۱۶۲).

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۲۰ بنا به پیشنهاد شماره ۱۶/۸۸۰ که مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۶ نهاد ریاست جمهوری و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی «برنامه ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد را به شرح زیر تصویب نمود:

برنامه ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد

۱- ارتقاء سلامت نظام اداری از طریق زیر تحقیق می یابد:

الف - شفاف سازی انجام امور و فعالیتها و افزایش پاسخگویی

ب - افزایش رضایتمندی خدمت گیرندگان و احقاق حقوق و احترام به ارباب رجوع

ج - برقراری نظام شایسته سالاری در انتخابه و انتصابها

د - بهبود فرهنگ عمومی و تقویت نظارت مردمی

ه - بهبود فرهنگ سازمانی و تقویت ارزشهای دینی و اخلاقی در رفتار سازمانی و شغلی کارکنان

و - تقویت مشارکت و فعالیت بخشهای غیر دولتی با رفع موانع انحصاری در فعالیتهای اقتصادی،

اجرائی و توسعهی کشور

ز - تدوین نظام حقوقی مؤثر برای پیشگیری و مبارزه با فساد و افزایش سلامت در اتخاذ

تصمیمات، اقدامات و فعالیتهای سازمانهای دولتی و عمومی

۲- به منظور پیشگیری از بروز فساد در کلیه دستگاهها، سازمانهای دولتی و عمومی و مؤسسات و سازمانهای وابسته به آنها و ارتقاء سلامت در نظام اداری و اجرائی کشور، کلیه دستگاههای مشمول این برنامه موظفند لوایح مورد نظر ذیل را برای تسری، اصلاح یا اطلاق قوانین انجام و ظرف یکسال پس از ابلاغ این برنامه به هیئت وزیران ارائه نمایند.

۳- کلیه دستگاهها و سازمانهای دولتی و عمومی و مؤسسات و سازمانهای وابسته به آنها موظفند بر اساس برنامه‌هایی که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور پیرامون موارد ذیل تنظیم و پس از تصویب در شورایی عالی اداری ابلاغ نمی‌نماید اقدامات لازم را برای اجرای آنها به عمل آورند:

الف - کوچک سازی و کاهش تصدی گری دستگاه ها و رفع و حذف تمرکزهای غیر ضروری.

ب - ساده سازی و رفع پیچیدگیهای غیر ضرور در ساختارها، فرایندها، مناسبات و بوروکراسی حاکم بر دستگاهها و کاهش رابطه رودر روبین کارکنان و خدمت گیرندگان با تأکید بر تسریع در انجام امور.

ج - شفاف سازی حیطه وظائف، اختیارات و نحوه انجام امور و فعالیت واحدها و دستگاههای اجرائی با تأکید بر توسعه آگاهیهای همگانی در خصوص حقوق، وظائف و تکالیف مربوط به کارکنان واحدها و دستگاهها.

د - بهبود نظامهای جذب و به کار گیری کارکنان با تأکید بر ورود و حضور شایسته‌ترین افراد، بررسی راهکارهای انگیزشی برای کارکنان شایسته و دارای سلام در نظام اداری جهت تداوم خدمت کارکنان و بسته‌سازی آموزشی و فرهنگی لازم برای افزایش سطح اخلاق و وجدان کاری کارکنان دستگاهها.

ه - ارتقاء سطح برخورداریهای کارکنان و بهبود کیفیت زندگی آنان متناسب با تخصص، اهمیت، نقش و کیفیت عمل آنان.

و بهبود و افزایش پاسخگوئی در قبال تصمیمات و اقدامات مربوط و افزایش آگاهی عمومی نسبت به عملکرد دستگاهها و ایجاد رصت طرح انتقادات و ارزیابیهای مردم از آنها با همکای رسانه‌های جمعی از جمله سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران.

ز - تعیین شاخصهای استاندارد فعالیت و رتبه‌بندی دستگاهها جهت میزان سلامتی آنها.

۴- وزارتخانه‌های کشور و فرهنگ و ارشاد اسلامی موظفند بررسیها، تسهیلات، اقدامات، همکاریها و هماهنگیهای لازم را در خصوص توانمندسازی و حمایت از سازمانهای غیر دولتی و مطبوعات در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد را با رعایت مصالح نظام و در چهارچوب قوانین و مقررات مربوط معمول دارند.

۵- مسئولیت پیشگیری از فساد و سالم سازی در هر یک از دستگاههای مشمول این برنامه با وزیر بالاترین مقام اجرائی دستگاه می‌باشد که با رعایت قوانین و مقررات مربوط آن را انجام می‌دهد.

۶- به منظور ارتقاء سلامت نظام اداری در دستگاههای اجرائی و پیگیری و اجرای این تصویب نامه، کمیته‌ای به ریاست وزیر یا بالاترین مقام مسئول دستگاه و معاونان ذیربط تشکیل می‌گردد. یکی از معاونان دستگاه از طرف بالاترین مقام مسئول دستگاه به عنوان دبیر کمیته انتخاب شده و به عنوان رابط دستگاه مربوط در جلساتی که هر ماه یک بار از طرف ستاد ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد تشکیل می‌گردد شرکت خواهد نمود. (مرادیان، ۱۳۸۶: ۱۲۳-۱۱۷).

بخش سوم: ارتباط فرهنگ سازمانی با فساد اداری

۲-۳-۱ تأکید بر فرهنگ سازمانی به عنوان راه حل

مهمترین عامل برای کاهش تخطی از هر قاعده و هنجاری اعم از این که مبنای آن عرف، یا قانون یا اخلاق و یا دین باشد، درونی کردن آن قاعده یا هنجار در نزد افراد و به مرحله بارور رساندن آن هاست. هر چند که خود بارور نیز دارای مراتب و درجاتی است و در اکثر درجات آن، احتمال و امکان وقوع تعدی از هنجارها وجود دارد؛ ولی با تحقق آن، در مجموع تخلفات به حداقل می رسد. (همدمی، ۱۳۸۳: ۲۴۸).

تأکید بر آموزه‌های و باورهای دینی و مذهبی، تقویت ارزش‌های اخلاقی و انسانی اهمیت قائل شدن برای کرامت انسانی و بارور ساختن فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیش‌گیری از بروز فساد اداری دارد. به دلیل پیوند نزدیک فرهنگ سازمانی عامل مهمی در شکل‌دهی به رفتار سازمانی به شمار می‌رود و از نقش مهمی در پدید آوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای مورد نظر سازمان برخوردار است. باید با حاکمیت فرهنگ دینی بر سازمان‌ها و بهره‌گیری سازمان‌ها از ارزش‌ها و هنجارهای دینی، زمینه حل معضلات موجود را فراهم ساخت. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضا و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری و یا فضایی که ترویج‌کننده فساد اداری است، به شمار آید.

فرهنگ سازمانی مجموعه مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتار سازمانی را مشخص و سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. در واقع، فرهنگ سازمانی ادارک و استنباط مشترک و کلی اعضای سازمان از آن است. نقش فرهنگ برای جامعه یا سازمان در حکم شخصیت برای فرد است. و منبع اصلی فرهنگ سازی در سازمان بنیان‌گذاران آن هستند. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. بر اساس چنین مفهومی، می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان

شود. پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی باشد تا بتواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین (کنترل) کند.

فرهنگ سازمانی دارای کارکردها، وظایف و یا نقش‌های متفاوتی است که در ذیل به طور خلاصه به آنها اشاره می‌شود:

- هویت بخشی (فراهم کردن منبعی برای تعیین هویت) یا کنترل رفتار؛
- برقراری ثابت در شیوه‌های انگیزش (استحکام در تشویق‌ها)؛
- فرهنگ سازمانی، تعیین کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌کند، به گونه‌ای که به وجود آورنده نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان می‌باشد.
- فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منابع شخصی فرد است.
- رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید.
- فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی می‌شود.
- فرهنگ از نظر اجتماعی همچون چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند؛
- فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها در رفتار کارکنان می‌شود.

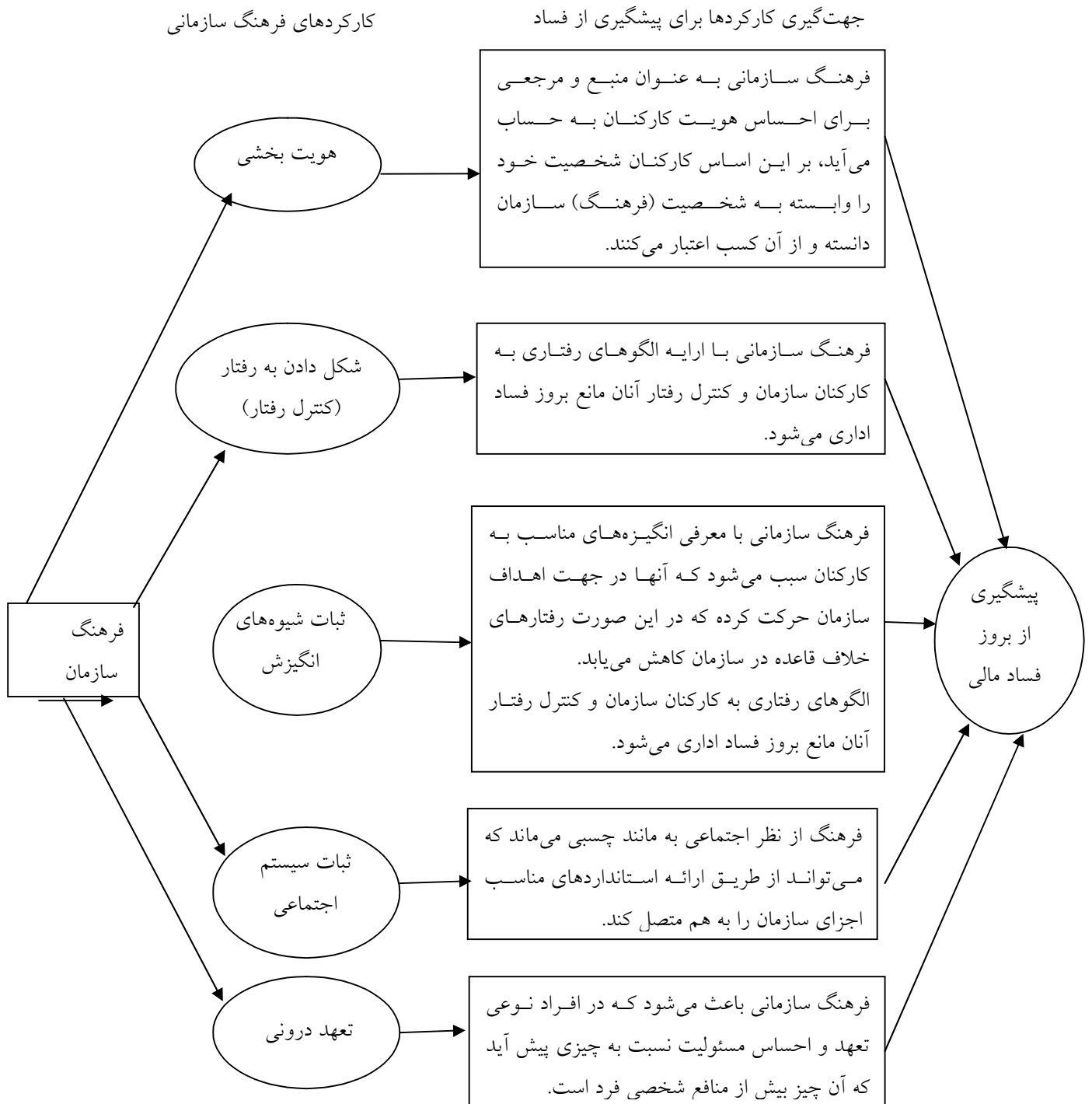
همان گونه که مشخص است؛ فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، با تأثیر بر کارکنان، می‌تواند از قابلیت بالایی برای پیش‌گیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد. برخی معتقدند چنانچه فساد به صورت یک هنجار عمومی در جوامع تبدیل شود این نوع فساد می‌تواند به عنوان یک قاعده پذیرفته و مورد قبول واقع شود. شواهد حاکی است که در صورت ریشه دار بودن فساد در رسوم سنتی یک جامعه، این پدیده می‌تواند رشد یابد. این وضعیت در تعدادی از کشورهای جهان سوم قابل مشاهده است اما می‌توان اذعان کرد که سوء استفاده و شرایط و قوانین و آداب مربوط به سوء استفاده در کشورهای مختلف فرق می‌کند و آداب و قوانین نیز همواره با یکدیگر

همخوانی ندارند. با وجود این تفاوت، در سرتاسر جهان و در تمامی طول تاریخ، مردم در شناسایی برخی از رفتارها به منزله فساد اتفاق نظر دارند. (کلینگارد ۱۳۷۵: ۳۴).

تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان به حدی است که آن را منشأ شکل‌گیری سازمان غیر رسمی دانسته‌اند. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مرجعی برای احساس هویت کارکنان محسوب شود، به گونه‌ای که آنان شخصیت خود را وابسته به فرهنگ سازمانی دانسته و از آن کسب اعتبار کنند. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، این ذهنیت را در کارکنان ایجاد می‌کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند؛ بر این اساس، احتمال بروز رفتارهای نامطلوب در کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

کارکرد دیگری که فرهنگ سازمانی قادر به ارائه آن است، این است که می‌تواند رفتار کارکنان را در جهت‌های خاصی - متناسب با محتوای فرهنگ سازمانی - هدایت کند. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آنان را جهت می‌دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه‌های انگیزش و معرفی برانگیزنده‌های مثبت به کارکنان، موجب می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده‌های سازمان از خود نشان می‌دهند. (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۴-۱۱۳).

با توجه به مباحث مزبور، می‌توان اثر فرهنگ سازمانی بر کاهش فساد اداری و کارکردهای متناسب آن را در نمودار ذیل خلاصه کرد:



نمودار (۲-۵) نقش فرهنگ سازمانی در جلوگیری از فساد اداری (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۵)

فردگرایی به عنوان یکی ویژگی شخصیتی در افراد، یکی دیگر از زمینه‌های گسترش فساد است که در برابر آن گروه‌گرایی قرار دارد و از شیوع فساد جلوگیری می‌نماید هافستد به عنوان یک نظریه‌پرداز بزرگ در علوم اجتماعی، اعتقاد دارد که در جوامع فردگرا عمده توجه مردم بر خودشان است و به ضوابط حاکم بر جامعه توجه زیادی نشان نمی‌دهند. در جوامعی با فردگرایی بالا، مردم بیشتر بر روی فردیت تاکید دارند تا حقوق فردی، بنابراین بروز فساد در چنین جوامعی اجتناب ناپذیر است. در تأیید این گفته باید اشاره کرد که چیونگ و چان در تحقیقی که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین فردگرایی سطح جامعه و بروز فساد رابطه منی‌داری وجود دارد. (چیونگ و چان، ۲۰۰۸: ۱۷-۱).

چیونگ و چانگ^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی که در مورد ۵۲ کشور جهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اختلاف طبقاتی زیادی و فردگرایی در فرهنگ یک جامعه به صورت معنی‌داری با افزایش فساد در جامعه ارتباط دارد ($r = 0.742$ و $r = 0.721$ و $p < 0.1$) همچنین آموزش افراد یک جامعه (مانند افراد یک سازمان) در رابطه با فساد در کاهش فساد، در آن جامعه نقش به سزایی ایفاء می‌نماید (چیونگ و چان، ۲۰۰۸: ۱۷-۱).

با بررسی ادبیات موجود در رابطه با فساد متوجه می‌شویم که مطالعات فراوانی (دریهر و همکاران ۲۰۰۷، لیو ۲۰۰۴، ترسین^۲ ۲۰۰۰، لاپرتا و همکاران^۳ ۱۹۹۹، رفیع‌پور ۱۳۸۵، حاجی زاده ۱۳۸۱، خداداد حسینی و فرهاد نژاد ۱۳۸۰) بر روی تأثیر عوامل فرهنگی بر ترویج فساد در سازمان‌ها انجام شده است که حاکی از اهمیت این عوامل دارند.

حتی به جرأت به توان گفت؛ مهم‌ترین عوامل فساد، مسائل فرهنگی و عقیدتی می باشد. این عوامل شامل ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی از یک کشور است که می‌تواند بر روی بروز گسترش فساد در سازمان‌های آن کشور تأثیر داشته باشد برای مثال مذهب می‌تواند یک نگرش یک جامعه را نسبت به نظام اداری، هنجارها و رفتارهای فسادآمیز تعیین کند (دریهر و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۴۳).

فرهنگ عمومی جامعه ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش محوری در این زمینه دارند. مادی‌گرایی، فردگرایی، روحیه مصرف‌گرایی، کاهش قبح فساد کارکنان

¹- Cheung and Chan

²- Dreher and etal

³- Treisman, P

⁴- La porta R and etal

در سازمان و اجتماع و مهمتر از همه، ضعف ایمان به خدا و آخرت و تقوا نداشتن روز جمله این عوامل است. عوامل فرهنگی عمدتاً شامل نیروهایی هستند که در فرایند جامعه پذیری به درونی ساختن فرهنگ جامعه (ارزش‌ها، هنجارها، نگرش‌ها، دانش‌ها و ...) می‌پردازند. اگر فرهنگ یک جامعه بر ارزش‌ها و هنجارهای متعالی، اسلامی و انسانی تأکید دارند و از افراط و تفریط بپرهیزد همچنین هر قدر در جامعه شکاف بین نیروهای اجتماعی کمتر و همبستگی بین نیروهای اجتماعی بیشتر باشد. علاوه بر این که بین اهداف و ارزش‌های کارکنان و سازمان‌ها همبستگی به وجود می‌آید، کارکنان و مدیران سازمان‌ها نیز که از افراد همین جامعه هستند در درازمدت شخصیت متعادل و متعالی پیدا خواهند کرد و باعث خواهند شد که سازمان‌های اداری نیز از ارزش‌های جامعه متأثر شوند و در پرتو این تأثیر علاوه بر این که از سلامت اداری سود ببرند، به بهره‌وری و کارایی بیافزایند (صفر، ۱۳۸۷: ۳۲).

بخش چهارم: جامعه آماری

۲-۴-۱ مقدمه

هر پایان نامه در حوزه علوم اجتماعی بویژه مدیریت در واقع در زمره تحقیقات کاربردی است و به طور معمول سعی می کند به یک مسأله و پرسش واقعی که در عمل وجود دارد، طی یک فرایند تحقیق پاسخ دهد با توجه به اینکه آگاهی از سازمان (گروه، قشر، جامعه و...) که در آن تحقیق صورت گرفته است می تواند بر درک بهتر فرایند و دستاوردهای تحقیق تأثیر داشته باشد، لذا پژوهشگر باید سازمانی که در آن آزمودنیهای خود را مورد بررسی قرار می دهد، ابتدا به خوبی بشناسد و سپس این شناخت را به طور مختصر و مفید به بررسی کنندگان پایان نامه خود ارایه نماید. (خاکی، ۱۳۸۷: ۱۷۶).

بنابراین از آنجائیکه پژوهش حاضر در بانک صادرات تهران انجام شده در این بخش به توضیحاتی در ارتباط با این بانک می پردازیم.

۲-۴-۲ بنیانگذار بانک صادرات (مهندس علی مفرح)

محمدعلی مفرح در نهم عقرب سال ۱۲۹۴ در محله سرچشمه تهران به دنیا آمد. پدرش ابوالقاسم خان از کسبه و تجار معتبر بازار بزرگ تهران همواره کوشش داشت تا فرزندش خودساخته بار آید و همیشه روی پای خود بایستد. محمدعلی آنگونه که پدر می خواست بزرگ می شود و ضمن تحصیل، مخارج خود را بی نیاز از خانواده از راه کار کردن تامین می کند. در عنفوان جوانی مدتی را نیز به کشاورزی در زمین پدری خود که در محدوده منطقه یاغچی آباد فعلی شهر تهران واقع شده بود می گذراند. او در سال ۱۳۱۴ در رشته مهندسی الکترومکانیک دانشگاه تهران پذیرفته شده و پس از پایان تحصیلات به استخدام وزارت اقتصاد درمی آید و در همین دوره با یکی از بستگان خود ازدواج می کند که ثمره این ازدواج دو دختر و سه پسر بوده است. مفرح در وزارت اقتصاد به دلیل درستکاری و تن دادن به فساد مالی مورد غضب قرار می گیرد و مقامش به شدت تنزل می یابد. وی از این شکست ناامید نمی شود و با اراده ای مصمم تر با پشتوانه وجدان و تقوای کاری تکاپو را از سر می گیرد.

ابتدا کانون کار و آموزش را در جنوب تهران جهت آموزش کاری جوانان جویای کار پی ریزی

می کند و سپس با کمک دوستان و آشنایان خود روزنامه «مجد ایران» را به انتشار می رساند. آنگاه که سفارت انگلیس خواست روزنامه را وارد بازی های سیاسی کند روزنامه را یکسره تعطیل و به سراغ کارهای بانکی رفت. مهندس به گروه موسسان اولین بانک خصوصی کشور یعنی بانک بازرگانی می پیوندد و طی مدت کوتاهی پس از نمایش توانمندی های خود به سمت بازرس ویژه این بانک ارتقای سمت می یابد و دوستان قدیمی و گردانندگان سابق روزنامه منحل شده مجد ایران را گرد هم می آورد و با مشارکت آنان و عده ای از دوستان جدید شرکت تجاری «سیروان» را بنیان می گذارد. طی یکی از جلسات این شرکت شرکا به صادرات پرمفعت سنگ معدن اشاره می کنند و خواستار تاسیس شرکتی به این منظور می شوند که در این لحظه مفرح از جا برمی خیزد و به جای راه اندازی یک شرکت در زمینه صادرات سنگ معدن، پیشنهاد تاسیس یک بانک خصوصی را پیش می کشد و می گوید: «از کل اسکناس ها و مسکوکات منتشره تنها حدود ۱۱ درصد آن در اختیار بانک های ملی، سپه، رهنی و کشاورزی است و از ۸۹ درصد بقیه مقدار بسیار کمی برای داد و ستد نقدی در جیب و کیف مردم است و مابقی پول ها که مقدارشان بسیار زیاد است در صندوقچه های شخصی یا درون متکاها به صورت راکد مانده اند. پس اگر بانکی بیاید و اعتماد مردم را جلب کند ۸۹ درصد نقدینگی کشور را در اختیار خواهد گرفت و اقتصاد کشور را متحول خواهد ساخت.» این استدلال مهندس مفرح استقبال شرکا را برای تاسیس یک بانک خصوصی برمی انگیزاند و اینچنین سنگ بنای اولیه بانک صادرات بنیان نهاده می شود.

محمدعلی مفرح در دومین سال (۱۳۳۳) فعالیت بانک صادرات درحالی که ۳۸ سال بیشتر سن نداشت از سوی هیات مدیره به سمت مدیرعاملی این بانک برگزیده می شود و تا ۲۳ سال بعد با کمک هیات مدیره هدایت این بانک را برعهده گرفت. تاسیس دبیرستان بانکداری یکی از شاهکارهای مدیریتی مفرح بوده است. این دبیرستان که به منظور تامین کادر متخصص بانک تشکیل شده بود، از دانش آموزان علاقه مند برای تحصیل دعوت به عمل می آورد و آنان پس از پشت سر گذاردن دوره چهارساله کلاس ها موفق به اخذ مدرک دیپلم از دبیرستان بانکداری بانک صادرات که مدارک آن از سوی نهادهای ذیربط مورد تأیید بود می شدند و در صورت تمایل به استخدام بانک صادرات نیز درمی آمدند. بانک صادرات با مدیریت محمدعلی مفرح یک موفقیت بی نظیر دیگر را نیز تجربه کرد و آن حضور شعب این بانک در خارج از کشور بود. در مدت مدیریت مفرح شعب خارج از کشور نیز همسو با شعب داخلی اما در مقیاسی کوچک تر گسترش یافتند و بر اثر این تلاش ها بانک صادرات هم اکنون نیز با برخورداری از

۳۳۰۰ شعبه داخلی و ۲۵ شعبه خارجی دارای گسترده ترین شبکه شعب بانکی در کشور است. دارایی این بانک هم اکنون بالغ بر ۱۷ هزار میلیارد ریال و منابع آن افزون بر ۱۰۶ هزار میلیارد ریال است و تسهیلات اعطایی آن به مردم از مرز ۱۱۶ هزار میلیارد ریال فراتر رفته و بزرگ ترین شرکت فعال در بورس کشور (شرکت سرمایه گذاری غدیر) متعلق به این بانک است.

۲-۴-۳ انتخاب اعضای هیات مدیره بانک

در انتخاب اعضای هیات مدیره بانک، روان شادان ادوارد ژوزف و مهندس محمد علی مفرح و مهندس محمد بلور فروشان به سمت اعضای اصلی و علی اکبر فخرائی و مهندس مصطفی امیر معزی به سمت اعضای علی البدل و مهندس ابوالفضل پاک و مهندس نصرت ا... رضائی به سمت بازرسان قانونی برگزیده شدند ولی مرحوم مهندس محمد علی مفرح چون سمت بازرس قانونی را در بانک بازرگانی ایران داشت از قبول عضویت هیات مدیره خودداری کرد و آقای حسن ملک افضلی را به جای خود پیشنهاد نمود که مورد موافقت قرار گرفت!!

بانکداری ایرانی در ایران از اوایل سال ۱۳۰۰ هجری شمسی بدلیل ضرورت‌های اقتصادی و سیاسی آغاز شد اما از آنجائیکه نخستین بانکهای ایران در راستای تحقق خواست و منافع حکومت شکل گرفته بودند چندان به آحاد مردم و جلب رضایت آنان توجه نداشتند از اینرو به غیر از عده قلیلی که دارای مکنت و سرمایه زیادی بودند، اکثریت مردم ترجیح می‌دادند بجای پس انداز وجوه مازاد خود در بانکها، به رغم وجود تمامی مخاطرات احتمالی پولهای نقد خویش را در خانه نگهدارند بطوریکه براساس آمار منتشره در سومین دهه سال ۱۳۰۰ (هجری شمسی)؛ «از کل اسکناس و مسکوکات منتشره ایران تنها حدود ۱۱ درصد آن در اختیار بانکها و ۸۹ درصد مابقی آن در پستوهای منازل و صندوقچه‌های شخصی مردم و بعبارتی بصورت راکد و خارج از چرخه مالی و اقتصادی کشور نگهداری می‌شده است.

بنیانگذاران بانک صادرات ایران با درک صحیح این موضوع بر آن شدند بمنظور جذب حداکثر نقدینگی کشور و شکوفایی اقتصادی، برای اولین بار در کشور بانکی براساس اصول مشتری مداری تأسیس کنند که به این ترتیب بانک صادرات ایران بعنوان یک بانک خصوصی و

بصورت سهامی عام در اواسط سال ۱۳۳۱ با سرمایه ۲۰ میلیون ریال که ۵۰ درصد آن نقدا پرداخت شده بود، تشکیل شد و در ۲۲ آبان همان سال با سیزده نفر پرسنل شروع بکار کرد درحالیکه خوش‌بین‌ترین افراد نیز با وجود بانکهای قدرتمند دولتی پیشرفت و موفقیت آن را پیش‌بینی نمی‌کردند.

ارایه تسهیلات بانکی بهتر به مردم، ایجاد شبکه گسترده بانکی در سراسر کشور، جلب سرمایه‌های داخلی و پس‌اندازهای هر چند کوچک، اعطای تسهیلات و سرمایه‌گذاری در کلیه فعالیتهای اقتصادی، اهداف اولیه بانک صادرات بودند.

بانک صادرات ایران از بدو تأسیس؛ نوآوری در ارایه محصولات و خدمات بانکی و احترام به مشتریان و مراجعان را بعنوان اصلی لاینفک در وجهه همت خود گمارد و با جامه عمل پوشاندن به شعارهای انتخابی خود یعنی «بانک صادرات ایران در خدمت مردم» و «حق با مشتری است» (customer is king) توانست طی مدت کوتاهی حجم زیادی از نقدینگی کشور را جذب و مهمتر از آن مردم را با نظام بانکی آشتی دهد.

اولین شعبه خارج از کشور بانک صادرات ایران در سال ۱۳۴۰ در هامبورگ آلمان تأسیس و به راه افتاد و پس از آن شعب خارجی این بانک یکی پس از دیگری به افتتاح رسیدند. هم‌اکنون بانک صادرات ایران مالکیت ۴ بانک مستقل دایر در خارج از کشور (بانک صادرات تاشکند، لندن PLC، فیوچر بانک بحرین و آراین بانک افغانستان) را در اختیار دارد و علاوه بر این واحدهای بانکی متعلق به این بانک در اروپا و آسیا بالغ بر ۲۲ واحد است.

بانک صادرات ایران در حال حاضر عنوان گسترده‌ترین شبکه شعب بانکی ایران را با در اختیار داشتن ۳۳۰۰ شعبه فعال در اختیار دارد، سرمایه کنونی این بانک بالغ بر ۱۶۸۰۳ میلیارد ریال است و این بانک که از سال ۱۳۷۹ ارایه خدمات الکترونیکی (On-loine) را آغاز کرده، هم‌اکنون در زمینه‌های تعداد شعب آن لاین، تعداد دستگاه‌های ATM و pos و تعداد کارتهای صادره Debit پیشتاز و رکورددار نظام بانکی ایران است.

گفتنی است پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی در ایران بانک صادرات در هفتم خرداد ماه ۱۳۵۸ با تصویب لایحه‌ای از سوی مجلس محترم شورای اسلامی، ملی شد و در زمره بانکهای تجاری دولتی کشور جای گرفت.

امروزه بانک معتبر و مردمی صادرات ایران با بهره‌مندی از بیش از نیم قرن تجربه علاوه بر پایداری کامل به اصول اولیه خود و اجرای دقیق بانکداری غیر ربوی اسلامی می‌کوشد ضمن همسویی با بانکداری بین‌المللی از طریق رعایت اصول مشتری مداری و ارائه خدمات مطلوب و نوین بانکی سرآمدی خود را در بازار پر رقابت بانکی داخلی حفظ و ارتقاء بخشد و افزون بر این رضایتمندی مردم را جلب و همچنین آبادانی میهن اسلامی را رقم زند.

۲-۴-۴ سرمایه اولیه بانک

سرمایه اولیه برای تاسیس بانک خصوصی طبق قانون آن روزگاران باید به ۲۰ میلیون ریال میرسید که پرداخت نیمی از آن هم با تعهد پرداخت نیمی دیگر، قابل پذیرش اداره ثبت شرکتها بود، این سرمایه با خرید ۷۶ سهم توسط آقایان جهانگیر تفضلی و احمد جلایر که از هیئت موسسین بانک بودند و سرمایه گذاری بقیه اعضای هیئت مدیره تامین گردید و سهامداران با واگذاری سفته به هیات مدیره تعهد نمودند ۵۰ درصد بقیه تعهد خود را از محل سود سالانه پرداخت نمایند.

۲-۴-۵ شروع کار اولین شعبه

استقرار بانک در محدوده بازار تهران که مرکز معاملات و گردش پولی بیشتری بود در جلسه‌ای تصویب گردید، اما اجاره محلی با موقعیتی مناسب در بازار، مستلزم پرداخت مبلغی کلان بابت هزینه سرفلی بود که در توان مالی بانک نبود بدین جهت موافقت شد برای شروع کار، یک ساختمان استیجاری به مساحت حدود ۲۰۰ متر مربع، با چند اطاق در طبقه دوم سرای بنایی بازار تهران، واقع در کوچه تکیه دولت کوی مرغیها، با پرداخت هفتاد هزار ریال سرفلی اجاره شود تا بعدها با توانایی و امکانات مالی بیشتر، محل مناسبتری برای شعبه بازار تهیه گردد که در ۲۲ آبان ۱۳۳۱ شعبه یک بازار افتتاح شد و در آبان ۱۳۳۷ مالکیت و انتقال آن به شعبه فعلی بازار عملی گردید.

۲-۳-۶ آرم اولیه بانک

آرم اولیه بانک توسط مرحوم ادوارد ژوزف که عضو هیات مدیره و اولین مدیر عامل بانک صادرات و معادن ایران بود پیشنهاد و تصویب گردید و آن تصویر یک اسب بالدار در نگین انگشتری کهنه‌اش بود که از یک مغازه عتیقه فروشی در خیابان ناصر خسروی تهران به مبلغ یک هزار ریال خریداری کرده بود و توجه این بود که اسب سمبل سرعت و استقامت و نجابت است و بال‌هایش سمبل بلند پروازی و آغوش باز، ولی توجه تاریخ، آن است که این آرم مشابه مهر نقشین انوشیروان ساسانی پادشاه ایران باستان بود. این آرم پس از پیروزی انقلاب اسلامی و استانی شدن بانک از سال ۱۳۵۸ تاکنون به دو نقش متفاوت تغییر نقش داده شد و آرم فعلی بانک که دو دست سکه‌ای را در بر می‌گیرد، آرم مشخص بانک گردید. (منبع: سایت بانک صادرات ایران).



فصل سوم

روش‌شناسی تحقیق

!!

!!

!!

!!

۳-۱ مقدمه

بررسی و تحلیل نقادانه شیوه های تطبیق عام تئوری به هریک از فنون ویژه علمی، وظیفه شاخه ای از فلسفه علم است که روش شناسی خوانده می شود. مباحث روش شناسی بیشتر محصول این ست که معلوم نیست دانشمند چه می کند تا اینکه چه باید بکند، البته روشن کردن پاسخ آن سؤال، دلایل دستوری و تکلیفی هم دارد. روش شناسی تحلیلی (نه دستوری) شاخه ای نسبتاً جدید است و شاید ابداع جان هرشل باشد (سروش، ۱۳۷۲: ۱۶۱).

دستیابی به هدف اصلی تحقیق (یعنی نظریه سازی) زمانی که جستجوی شناخت با روش شناسی درست صورت پذیرد میسر خواهد بود. روش شناسی را می توان از چند دیدگاه مورد بررسی قرار داد: روش شناسی مطالعه منظم، منطقی و اصولی است که جستجوی علمی را رهبری می کند. از این دیدگاه روش شناسی به عنوان شاخه ای از منطق و یا حتی فاسفه قلمداد می شود. در دیدگاهی دیگر روش شناسی با روشهای پژوهش تجربی نظیر آمار، مورد کاوی، مصاحبه و غیره سر و کار ندارد، بلکه توجه اصلی آن به زمینه های کلی برای معتبر سازی کار علمی است، پس روش شناسی دقیقاً نه یک رشته فلسفی و نه رشته ای علمی است و در نهایت بعضی روش شناسی را مبحثی نظری و غیر علمی می دانند که با تعقل، منطق و فلسفه مرتبط است.

اگر از دیدگاههای مختلف بگذریم روش شناسی (فارغ از ابعاد فلسفی آن) به مجموعه های به هم پیوسته از قواعد، اصول و شیوه های معمول در یک رشته از دانش اطلاق می شود.

در بین شیوه های گوناگونی که برای شناخت وجود دارد روشهای علمی مورد نظر است (هیچ چیز برای جوینده علم ضروری تر از آگاهی بر تاریخ آن و منطق اکتشاف قوانین علمی نیست... راه کشف کردن خطا، به کارگیری فرضیه و روش آزمودن آن است) و چنین شیوه هایی جز اتخاذ روشهای دقیق میسر نیست. (خاکی، ۱۳۸۷: ۱۴۱).

۲-۳ روش تحقیق

تحقیقات علمی را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نیاز (طرح تحقیق) می توان به دسته های ذیل تقسیم بندی نمود:

الف- تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی)

تحقیقات توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد. بیشتر تحقیقات علوم رفتاری را می توان در زمره تحقیقات توصیفی به شمار آورد. (مقیم، ۱۳۸۶: ۳۸).

ب- تحقیق آزمایشی

به منظور برقراری رابطه علت - معلولی میان دو یا چند متغیر از طرح های آزمایشی استفاده می شود. ویژگی این نوع تحقیق آن است که متغیرهای مستقل دستکاری می شوند. سایر متغیرها بجز متغیر وابسته ثابت نگه داشته و کنترل می شود. تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مشاهده می شود. برای این منظور گروههای آزمایشی و گواه مورد نظر قرار می گیرند و از طریق آنها تفاوت های میان آزمودنی ها کنترل می شود. (مقیم، ۱۳۸۶: ۳۸). پژوهش حاضر در زمره تحقیقات توصیفی محسوب می گردد. (همان منبع: ۳۹).

۳-۳ روشهای گردآوری اطلاعات

محقق در این تحقیق برای جمع آوری داده های اولیه از روش میدانی استفاده می نماید. بدین صورت که با استفاده از پرسشنامه از کلیه مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان بانک صادرات تهران نظر خواهی شده است.

محقق همچنین برای جمع آوری داده های ثانویه از دو روش زیر استفاده می نماید:

الف: مطالعات کتابخانه ای (برسی کتاب ها، مجلات علمی، مقاله ها و پایان نامه های ارائه شده در ارتباط با موضوع تحقیق).

ب: اینترنت (بررسی تعدادی از سایت های علمی مختلف و بررسی مقاله ها و پایان نامه های ارائه شده در ارتباط با موضوع تحقیق).

۳-۴ ساختار پرسشنامه

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی هافستد (مقیمی، ۱۳۸۶: ۱۸۴) و پرسشنامه محقق ساخته فساد اداری است که به صورت سوالی با طیف لیکرت طراحی شده است، پاسخ دهنده می تواند از طیف خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد یک پاسخ را انتخاب نماید.

این پرسشنامه شامل ۴۲ سوال می باشد و بر اساس فرضیات تحقیق طراحی شده است که ۲۵ سوال اول برای سنجش فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و ۱۴ سوال بعدی مربوط به فساد اداری می باشد.

!!

جدول (۳-۱) پرسشهای مربوط به فرهنگ سازمانی

پرسشهای مربوط به فرهنگ سازمانی		
ردیف	عوامل	سؤالات
æ	!!!!!!	سؤالات ۱-۱۱
ç	!!!!!! ! !!	سؤالات ۱۲-۱۴
è	!!!!!!	سؤالات ۱۵-۱۹
é	!!!!!!	سؤالات ۲۰-۲۴

جهت روایی پرسشنامه به صورت زیر بایستی عمل شود:

الف- سعی شود سوالات ضمن سادگی و روانی جهت درک بهتر پاسخگویان، مرتبط با موضوع مورد بررسی طراحی شوند.

ب- تا حد امکان از پرسشنامه استاندارد که قبلاً مورد استفاده محققان قرار گرفته است استفاده شده است.

ج- پرسشنامه به رویت استاد راهنما و همچنین استاد مشاور می‌رسد و تغییرات لازم با توجه به نظرات اصلاحی اساتید فوق در پرسشنامه داده می‌شود. (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۳۱۱).

برای روایی پرسشنامه این پژوهش موارد زیر در نظر گرفته شده است. از پرسشهای ساده و روان استفاده گردیده است، همچنین پرسشنامه فرهنگ سازمانی و فساد اداری مورد تأیید استاد راهنما بوده است. همچنین لازم بذکر است که پرسشنامه فرهنگ سازمانی، پرسشنامه ای استاندارد می باشد.

۳-۵-۲ پایایی پرسشنامه:

پایایی می‌آزماید که تا چه حد به طور قاطع ابزار سنجش، در هر زمان مفهومی را که باید مورد سنجش قرار گیرد را می‌سنجد. به عبارت دیگر پایایی ثبات و سازگاری در سنجش را مطرح می‌کند. (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۳۱۱)

ضریب آلفای کرونباخ نوعی ضریب پایایی است که نشان می‌دهد چگونه اجرا در یک مجموعه، به نحو مناسب به یکدیگر همبسته شده‌اند. آلفای کرونباخ در قالب میانگین همبستگی های درونی میان اجرا سنجش کننده مفهوم محاسبه می‌شود. اگر آلفای کرونباخ به یک نزدیکتر باشد، پایایی سازگاری درونی بیشتری دارد. (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۴۸۵)

جهت بررسی میزان پایایی پرسشنامه بایستی اقدام به پخش تعدادی از پرسشنامه (۳۰ پرسشنامه) در بین جامعه آماری گردد و به اصطلاح پیش آزمون تهیه گردد (تعداد آزمون شوندگان در پیش آزمون وابسته به نظر محقق است که با توجه به اهمیت آزمون و موارد مشابه دیگر تهیه می‌شود)

که این ۳۰ نفر از روی شماره پرسنلی به صورت تصادفی انتخاب شدند پس از جمع‌آوری پرسشنامه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS برای بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ تجزیه و تحلیل می‌شود.

محققانی که برای تحلیل داده‌های خود از نرم افزار SPSS استفاده می‌کنند می‌توانند قابلیت ابزار اندازه گیری را با روش «آلفای کرونباخ» محاسبه کنند که فرمول آن به شرح زیر است.

$$a = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

که در آن:

n: تعداد نمونه

Si: واریانس هر سوال

St: واریانس کل آزمون

هر چه در صد بدست آمده به ۱۰۰٪ نزدیکتر باشد بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است

(ویکی پدیا، ۲۰۰۷: ۱۱).

جدول (۳-۳) پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

š !!!!!!!!	! !!!!!!!!
İÒ	.924

جدول (۴-۳) پایایی پرسشنامه فساد اداری

š !!!!!!!!	! !!!!!!!!
ÎÓ	Í!ÖÖÖ

ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای سؤالات فرهنگ سازمانی ۰,۹۲۴ و برای سؤالات فساد اداری ۰,۸۳۶۹ است.

۷-۳ جامعه آماری

یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌های از افراد یا واحد‌ها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. معمولاً در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت (صفت‌ها) متغیر واحد‌های آن به مطالعه بپردازد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۷۷)

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان بانک صادرات تهران می‌باشد. که طبق بررسی‌های صورت گرفته (استعلام از مدیریت منابع انسانی بانک صادرات تهران) ۸۶۹۵ نفر می‌باشد.

۸-۳ نمونه آماری

گروه نمونه مجموعه کوچکی از جامعه آماری است مشتمل بر برخی از اعضای جامعه آماری که گروه نمونه را تشکیل می‌دهند. (سکاران ترجمه صائبی و شیرازی، ۱۳۸۴: ۲۹۵).

در این تحقیق با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان افراد نمونه در نظر گرفته شده است بنابراین ۲۰۰ پرسشنامه به روش تصادفی ساده میان نمونه آماری توزیع خواهد گردید.

۹-۳ تعیین حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده گردیده است. لذا به منظور نظر سنجی ۲۰۰ پرسشنامه به روش تصادفی ساده پخش گردید.

$$n = \frac{NP(1-P)Z_{\frac{\alpha}{2}}^2}{(N-1)\epsilon^2 + P(1-P)Z_{\frac{\alpha}{2}}^2}$$

$$1 - \alpha = 0.95$$

$$Z_{\frac{\alpha}{2}} = Z_{0.025} = 1.96$$

$$\epsilon = 0.1$$

$$P = 0.5$$

$$n = \frac{8695 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{8694 \times 0.1^2 + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2} = 200$$

۳-۱۰ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این تحقیق از نرم افزار اس. پی. اس. اس^۱ در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته ایم. آمار توصیفی برای خلاصه و دسته بندی کردن داده ها، جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و نمودار های دایره ای و میله ای مورد استفاده قرار گرفته است.

همچنین برای تشخیص توزیع داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده کرده ایم. از نرم افزار لیزرل^۲ (تحلیل مسیر) برای تشخیص میزان تأثیر فرهنگ سازمانی هافستد بر فساد اداری استفاده می گردد.

آزمون کولموگراف اسمیرنوف

آزمون کولموگروف اسمیرنوف که به افتخار دو آماردان روسی به نامهای ان. کولموگوروف و ن. و. اسمیرنوف به این نام خوانده میشود، روشهای ناپارامتری ساده ای برای تعیین همگونی اطلاعات تجربی با توزیع های آماری منتخب است، بنابراین آزمون کولموگروف اسمیرنوف روشی دیگری برای همگونی یک توزیع فراوانی نظری برای اطلاعات تجربی است.

لازم بذکر است آزمون کولموگروف اسمیرنوف نسبت به آزمون های دیگر مزیت هایی دارد از جمله اینکه این آزمون هر یک از مشاهدات را به صورت اصلی در نظر می گیرد، همچنین زمانیکه تعداد مشاهدات کوچک است این آزمون به دلیل دقیق بودن اعمال شدنی است و در آخر اینکه آزمون کولموگروف اسمیرنوف نسبت به سایر آزمون ها از سادگی و سهولت بیشتری برخوردار است. (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۳: ۲۷۴).

معادلات ساختاری

روش لیزرل به خصوص برای برآورد نیاز مدل هایی طراحی شده است که دارای متغیرهای مکنون، خطای اندازه گیری، روابط علی متقابل یا دو طرفه و در هم تنیده باشد، همچنین لیزرل طیف وسیعی از مدل های سودمند برای علوم رفتاری و اجتماعی، مانند تحلیل عوامل تأییدی، تحلیل مسیر،

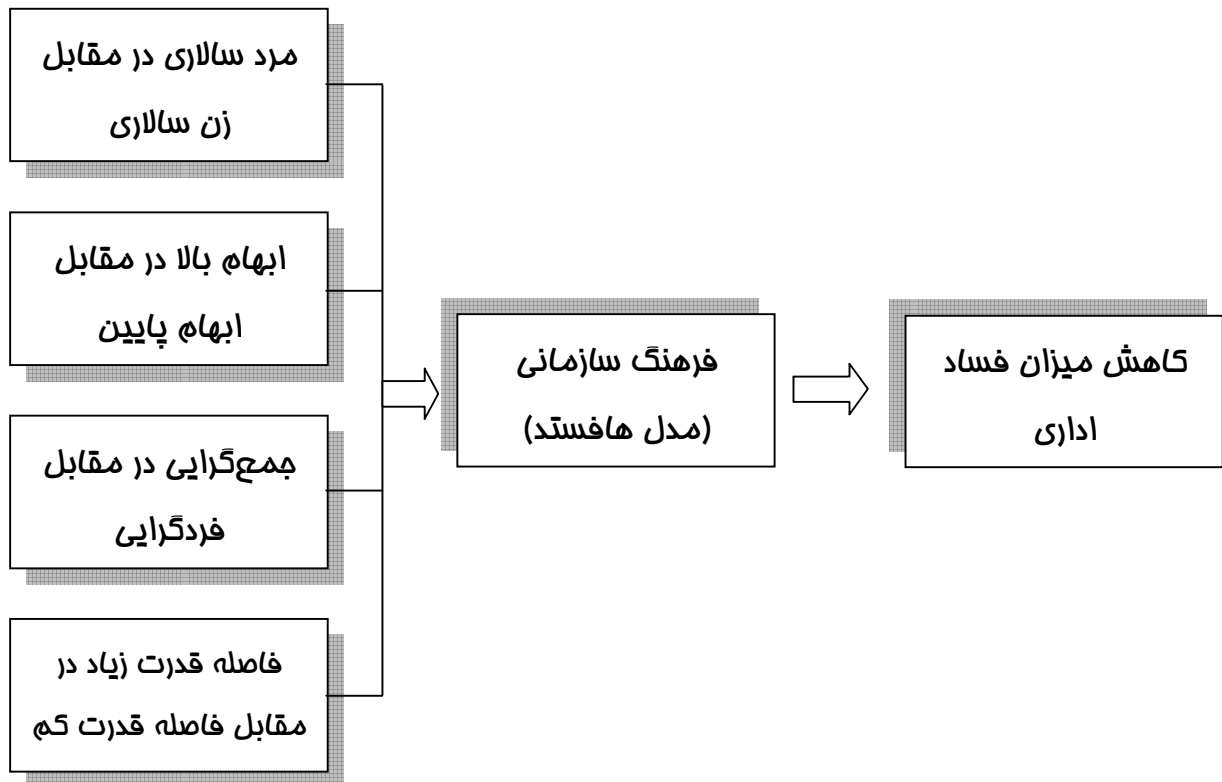
¹ -s.p.s.s
² -lesrel

مدل های اقتصادسنجی برای مقاطع زمانی، مدل های یک طرفه و دو طرفه برای تحلیل های مقطعی و متوالی و مدل های ساختاری کوواریانس را در بر می گیرد.

در یک مدل لیزرل روابط بین متغیرهای مکنون، در قالب دو نوع متغیرهای برونزا و متغیرهای درونزا از طریق بردارهایی که از متغیرهای برونزا به طرف متغیرهای درونزا کشیده می شوند مشخص می شود. این روابط نشان دهنده مدل تابع ساختاری است. ضرایب این بردارها نشان دهنده ی میزان تأثیر متغیرهای مکنون برونزا روی متغیر درونزا است. و ضرایب بردارهای میان متغیرهای درونزا نشان دهنده ی تأثیر متغیرهای مکنون درون زا روی سایر متغیر های درونزا هستند مدل اندازه گیری هر متغیر مکنون و متغیر های عینی اندازه گیری آن در قالب بردارهایی که از این متغیر مکنون به سوی هر یک از متغیرهای مشاهده شده کشیده می شوند مشخص می گردد. متغیرهای عینی اندازه گیرنده ی متغیرهای مکنون درونزا را متغیر y متغیرهای مشاهده شده ی برونزا را متغیرهای x می نامند کمیت t که توأم با این متغیرها محاسبه می شود نشان دهنده ی معنی دار بودن هر یک از آنها روی متغیرهای مکنون درون زا و برون زا است. ضرایب هر یک از آنها روی متغیر های مکنون درون زا و برون زا است. ضرایب هر یک از آنها روی متغیرهای مکنون درون زا و برون زا است. ضرایب مخصوص خطاهای اندازه گیری توأم با هر یک از متغیرهای عینی مشاهده شده y یا x را نشان می دهد. (فیضی، ۱۳۸۴: ۲۱۹).

۱۱-۳ مدل تحلیلی پژوهش

مدل تحلیلی پژوهش یک مجموعه ساختارمند و مرکب از مفاهیم و فرضیه های متصل به یکدیگر است. به عبارتی دیگر ، مدل از مفاهیم و فرضیه هایی که میان آنها ارتباط تنگاتنگی برقرار است ساخته شده است و مجموعاً چارچوب منسجم و صورت یافته ای را تشکیل می دهد. (اوپنهام، ۱۳۶۹: ۱۱).



فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده ها

در این فصل ابتدا به بررسی وضعیت جمعیت شناختی منابع انسانی بانک صادرات تهران (فراوانی، درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، مسئولیت سازمانی) و بعد از آن به فراوانی و درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی سؤالات پرسشنامه پرداخته‌ایم. سپس برای تشخیص توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون تی تک نمونه‌ای برای تشخیص فرهنگ سازمانی بانک صادرات تهران و همچنین برای میزان تأثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش میزان فساد اداری از روش تحلیل مسیر بهره گرفته‌ایم.

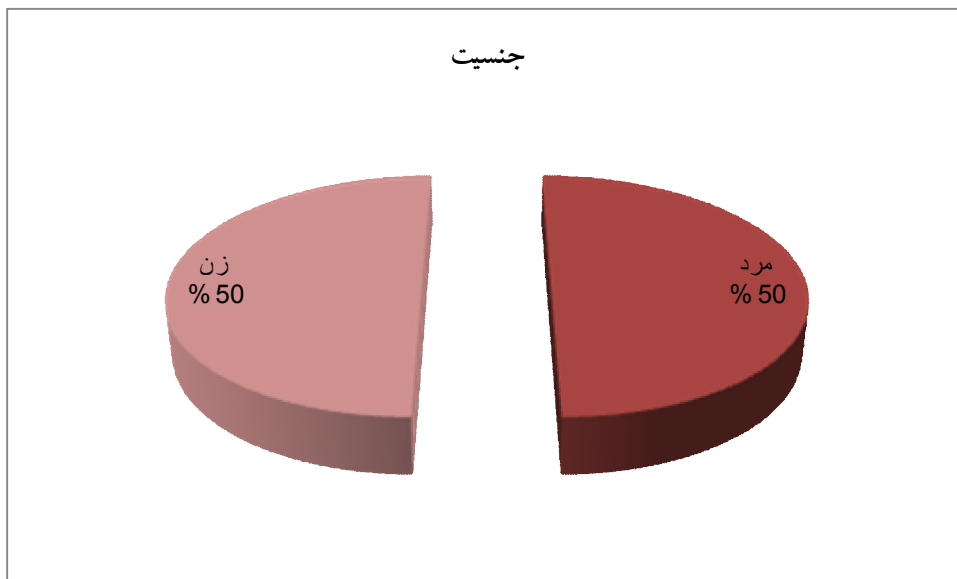
۲-۴ آمار توصیفی

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای جنسیت پاسخ دهندگان

!!

جدول (۱-۴) فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
50.0	50.0	100	!!!
100.0	50.0	100	!!
	100.0	200	!!!! !!! !!!



نمودار (۱-۴) فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

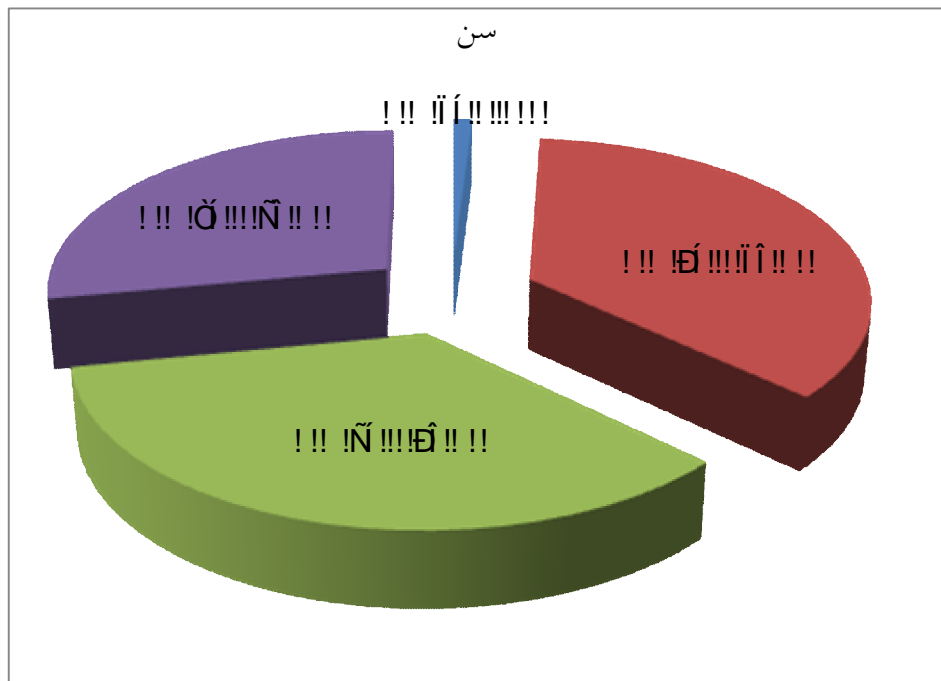
!!

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت ۵۰,۰ درصد مرد و ۵۰,۰ درصد زن بوده اند.

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای سن پاسخ دهندگان

جدول (۲-۴) فراوانی سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد	تراکم
1.0	1.0	2	0.05
37.0	36.0	72	0.36
72.0	35.0	70	0.35
100.0	28.0	56	0.28
	100.0	200	1.00



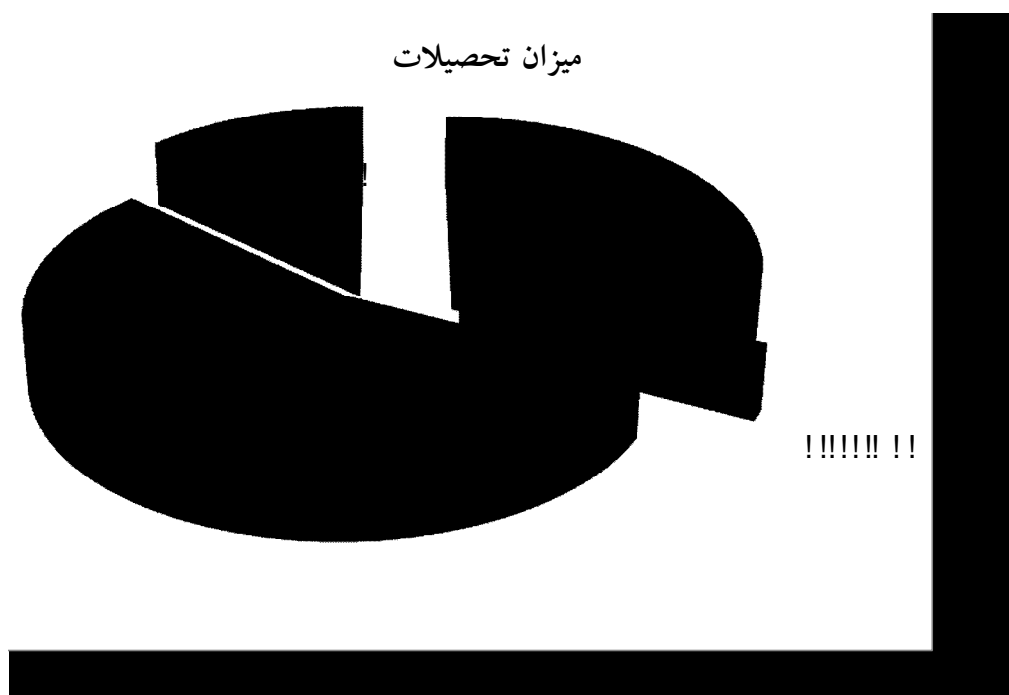
نمودار (۲-۴) فراوانی سن پاسخ دهندگان

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن ۱,۰ درصد کمتر از ۲۰ سال ، ۳۶,۰ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال ، ۳۵,۰ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۸,۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشته اند.

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

جدول (۳-۴) فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!š !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
31.5	31.5	63	!!!!
32.5	1.0	2	!!!!!!! !!!
87.0	54.5	109	ž !!! !!!
100.0	13.0	26	ž !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



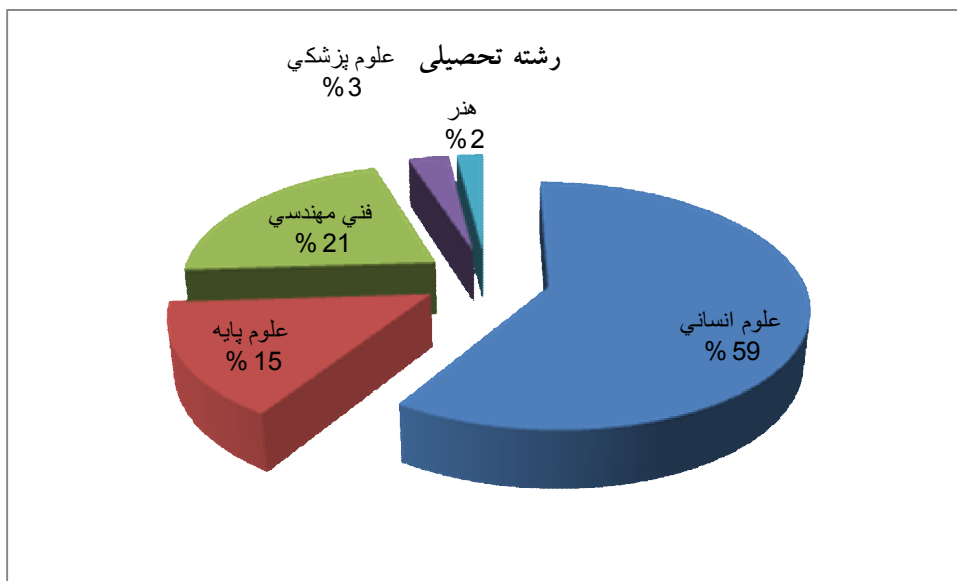
نمودار (۳-۴) فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ میزان تحصیلات ۳۱,۵ درصد دیپلم ، ۱,۰ درصد فوق دیپلم ، ۵۴,۵ ، درصد لیسانس و ۱۳,۰ درصد فوق لیسانس داشته اند.

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای رشته تحصیلی پاسخ دهندگان

جدول (۴-۴) فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!!!!! !!!!!!! !!!!!!!
59.0	59.0	118	! !!! !!!!! !!!
74.0	15.0	30	!!!!!!! !!!
95.0	21.0	42	! ! !!!!!!! !!!
98.0	3.0	6	! ! ! !!!!!!! !!!
100.0	2.0	4	!!!
	100.0	200	!!!! !!! !!!



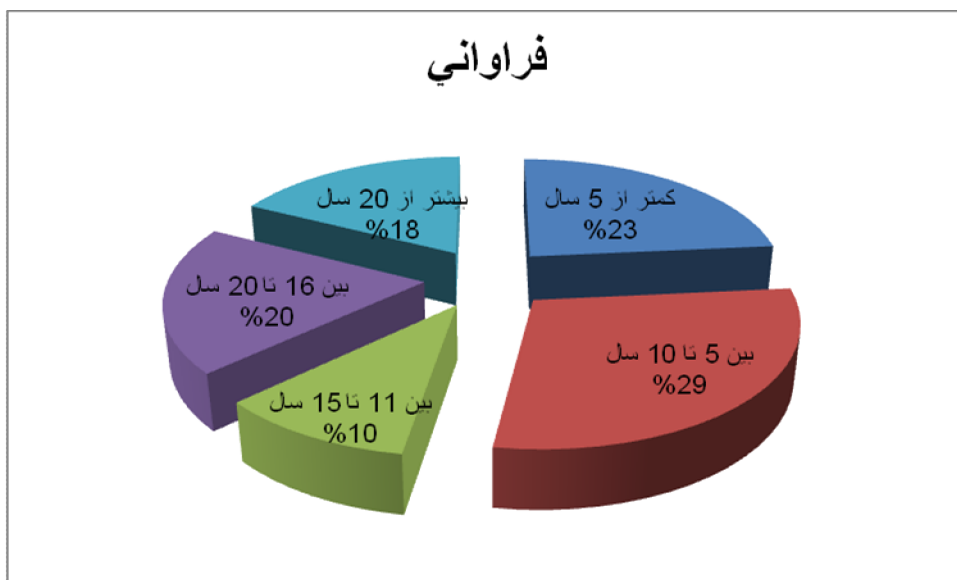
نمودار (۴-۴) فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ رشته تحصیلی ۵۹,۰ درصد علوم انسانی ، ۱۵,۰ درصد علوم پایه ، ۲۱,۰ درصد فنی و مهندسی ، ۳,۰ درصد علوم پزشکی و ۲,۰ درصد هنر بوده اند.

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای سابقه خدمت پاسخ دهندگان

جدول (۴-۵) فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان

!!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!	!!! !!! !!	!!!!!!! !!!!! !!!!!
23.5	23.5	47	!!! !!!!!
52.5	29.0	58	!!! !!!!!
63.0	10.5	21	!!! !!!!!
82.5	19.5	39	!!! !!!!!
100.0	17.5	35	!!! !!!!!
	100.0	200	!!!!!!



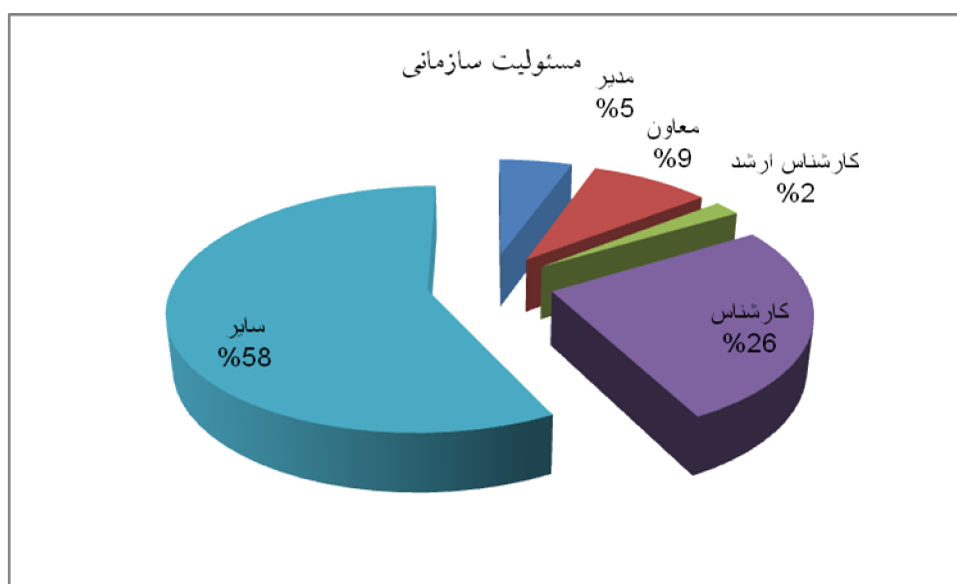
نمودار (۴-۵) فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه خدمت ۲۳,۵ درصد کمتر از ۵ سال ، ۲۹,۰ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال ، ۱۰,۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال ، ۱۹,۵ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۷,۵ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه داشته اند.

جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای مسئولیت سازمانی پاسخ دهندگان

جدول (۴-۶) فراوانی مسئولیت سازمانی پاسخ دهندگان

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
5.5	5.5	11	!!!!
14.5	9.0	18	!!!!!
16.5	2.0	4	!! !!!ž !!! !!!
42.5	26.0	52	ž !!! !!!
100.0	57.5	115	!!!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۶) فراوانی مسئولیت سازمانی پاسخ دهندگان

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ مسئولیت سازمانی ۵,۵ درصد مدیر، ۹,۰ درصد معاون، ۲,۰ درصد کارشناس ارشد، ۲۶,۰ درصد کارشناس و ۵۷,۵ درصد سایر مسئولیتها را بعهده داشته اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱)
جلسات وقتی بوسیله یک مرد اداره شود معمولا موثرتر خواهد بود.

!!

جدول (۷-۴) فراوانی سوال ۱

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
13.0	13.0	26	!!! !!! !!! !!!
19.0	6.0	12	!!! !!!
58.0	39.0	78	!!! !!! !!! !!!
86.0	28.0	56	!!! !!! !!! !!!
100.0	14.0	28	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۷-۴) فراوانی سوال ۱

از میان پاسخ دهندگان به این سوال ۱۳,۰ درصد گزینه خیلی کم، ۶,۰ درصد گزینه کم، ۳۹,۰ درصد گزینه متوسط، ۲۸,۰ درصد گزینه زیاد و ۱۴,۰ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲)

مردان نسبت به زنان برای داشتن مسیر ترقی حرفه ای اهمیت بیشتری قائلند.

جدول (۴-۸) فراوانی سوال ۲

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
5.5	5.5	11	!!! !!! !!!
16.5	11.0	22	!!!
51.5	35.0	70	!!! ! !!!
82.0	30.5	61	!!!!
100.0	18.0	36	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۸) فراوانی سوال ۲

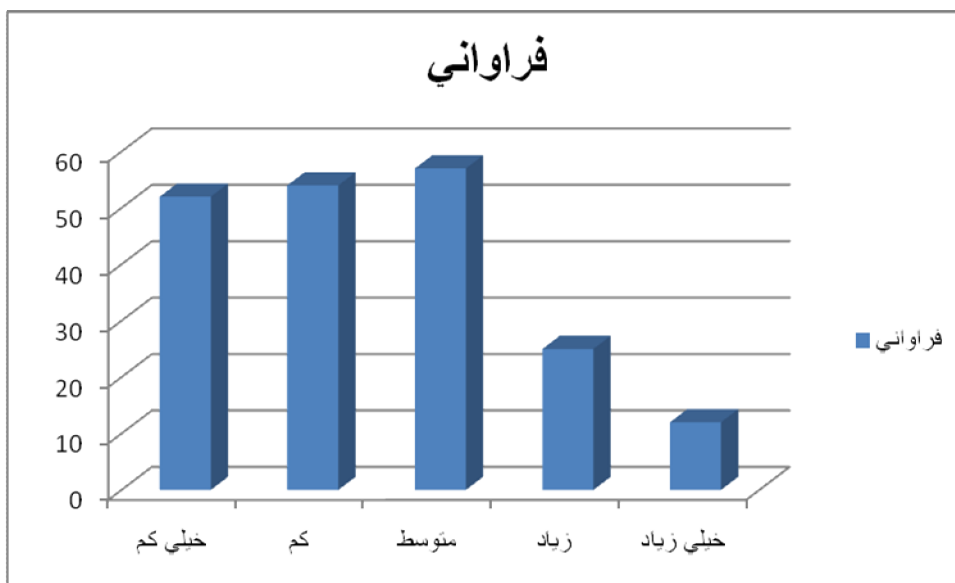
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 5.5 درصد گزینه خیلی کم، 11.0 درصد گزینه کم، 35.0 درصد گزینه متوسط، 30.5 درصد گزینه زیاد و 18.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳

زنان به اندازه مردان به ارتقاء و شناسایی خود در کارشان بها نمی دهند.

جدول (۴-۹) فراوانی سوال ۳

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
26.0	26.0	52	!!! !!! !!!
53.0	27.0	54	!!! !
81.5	28.5	57	!!! ! !!!
94.0	12.5	25	!!!!!!
100.0	6.0	12	!!!!!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۹) فراوانی سوال ۳

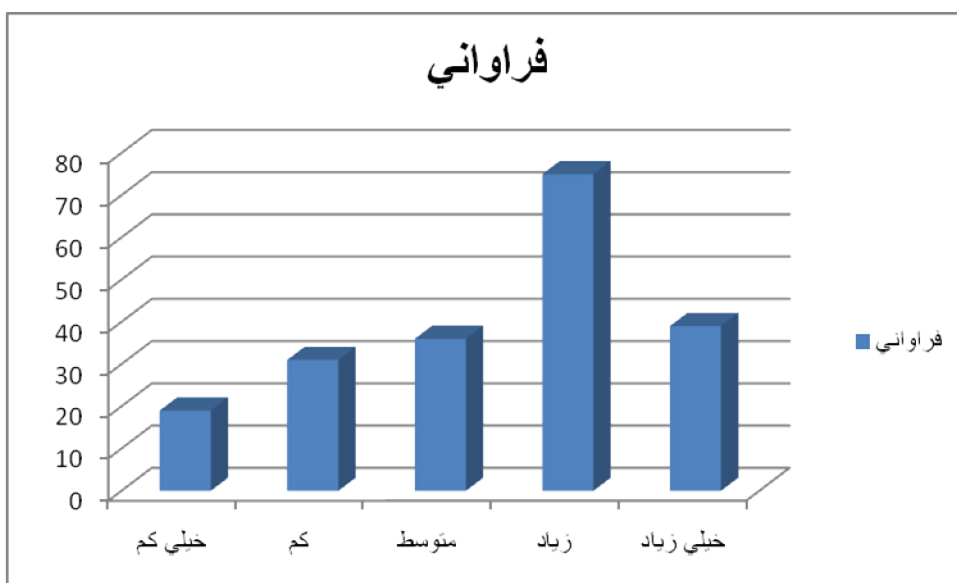
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 26.0 درصد گزینه خیلی کم، 27.0 درصد گزینه کم، 28.5 درصد گزینه متوسط، 12.5 درصد گزینه زیاد و 6.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۴

زنان نسبت به مردان به یک جو دوستانه بهاء بیشتری می دهند.

جدول (۴-۱۰) فراوانی سوال ۴

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
9.5	9.5	19	!!! !!! !!!
25.0	15.5	31	!!! !
43.0	18.0	36	!!! ! !!!
80.5	37.5	75	!!! !!!
100.0	19.5	39	!!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۱۰) فراوانی سوال ۴

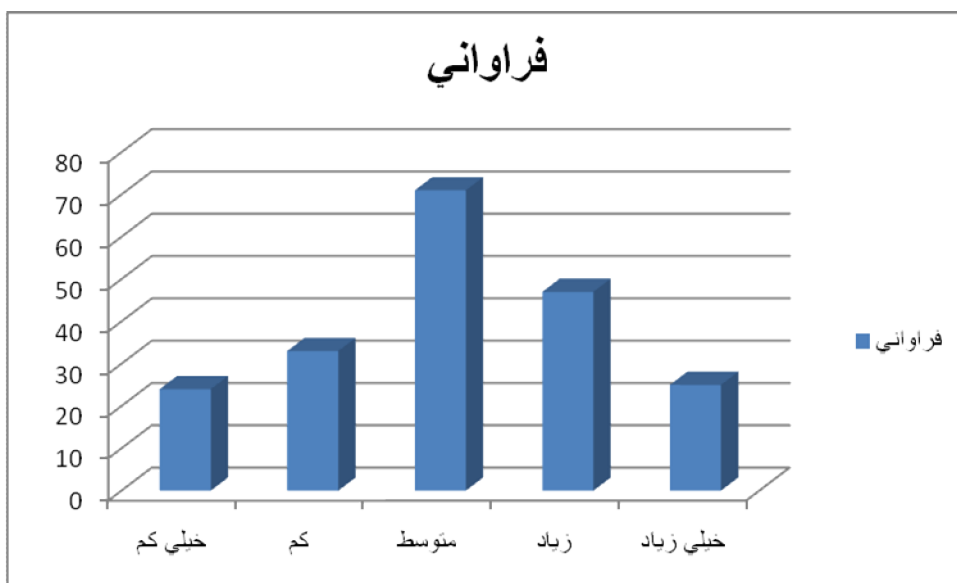
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 9.5 درصد گزینه خیلی کم، 15.5 درصد گزینه کم، 18.0 درصد گزینه متوسط، 37.5 درصد گزینه زیاد و 19.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال (۵)

مردان معمولاً مسائل را با تجزیه و تحلیل منطقی حل می کنند. در حالیکه زنان معمولاً مسائل را شهودی حل می کنند.

جدول (۴-۱۱) فراوانی سوال ۵

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!è! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
12.0	12.0	24	!!! !!! !!! !!!
28.5	16.5	33	!!! !
64.0	35.5	71	!!! ! !!! !!!
87.5	23.5	47	!!!! !!!
100.0	12.5	25	!!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۱۱) فراوانی سوال ۵

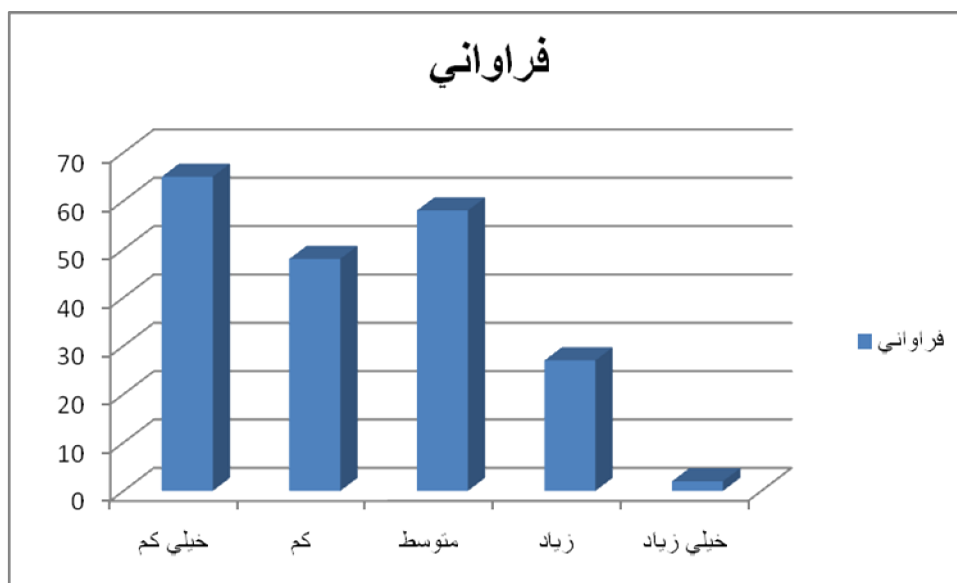
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 12.0 درصد گزینه خیلی کم، 16.5 درصد گزینه کم، 35.5 درصد گزینه متوسط، 23.5 درصد گزینه زیاد و ۱۲,۵ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۶

حل مسائل سازمانی معمولا نیازمند زورمندی و شیوه ای فعال است که این نوعا از مردان برمی آید.

جدول (۴-۱۲) فراوانی سوال ۶

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!è! !! ! !!! !!!!!!
32.5	32.5	65	!!! !!! !!!
56.5	24.0	48	!!!
85.5	29.0	58	!!! ! !!!
99.0	13.5	27	!!!!
100.0	1.0	2	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۱۲) فراوانی سوال ۶

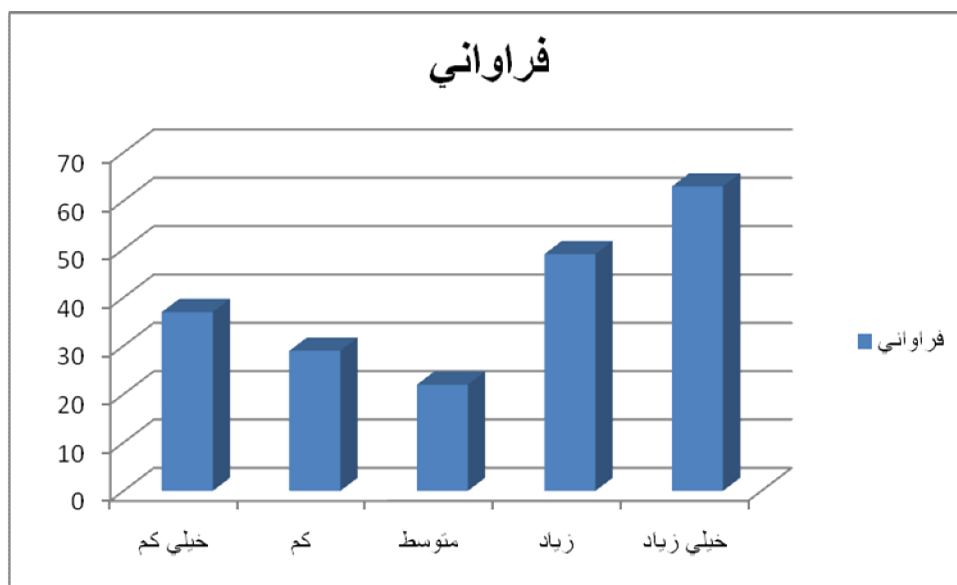
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 32.5 درصد گزینه خیلی کم، 24.0 درصد گزینه کم، 29.0، ۲۹٫۰ درصد گزینه متوسط، 13.5 درصد گزینه زیاد و 1.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۷

اینکه چه کسی پست مدیریت عالی سازمان را اشغال کند ، اولویت با یک مرد است نه یک زن.

جدول (۴-۱۳) فراوانی سوال ۷

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
18.5	18.5	37	!!! !!! !!!
33.0	14.5	29	!!!
44.0	11.0	22	!!! ! !!!
68.5	24.5	49	!!!!
100.0	31.5	63	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۱۳) فراوانی سوال ۷

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 18.5 درصد گزینه خیلی کم ، 14.5 درصد گزینه کم ، ۱۱,۰ درصد گزینه متوسط ، ۲۴,۵ درصد گزینه زیاد و ۳۱,۵ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۸

بعضی مشاغل وجود دارد که یک مرد همیشه بهتر از یک زن می تواند آن را انجام دهد.

جدول (۴-۱۴) فراوانی سوال ۸

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
4.0	4.0	8	!!!! !!! !!!
13.5	9.5	19	!!!
30.5	17.0	34	!!! ! !!!
72.0	41.5	83	!!!!
100.0	28.0	56	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!!! !!!



نمودار (۴-۱۴) فراوانی سوال ۸

!!

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 4.0 درصد گزینه خیلی کم، 9.5 درصد گزینه کم، 17.0 درصد گزینه متوسط، 41.5 درصد گزینه زیاد و 28.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۹

زنان به جنبه های اجتماعی شغل خود توجه بیشتری دارند تا پیشرفت و ترقی انسان در کار.

جدول (۴-۱۵) فراوانی سوال ۹

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
9.5	9.5	19	!!! !!! !!! !!!
22.5	13.0	26	!!! !
65.0	42.5	85	!!! ! !!! !
92.0	27.0	54	!!!! !
100.0	8.0	16	!!!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۱۵) فراوانی سوال ۹

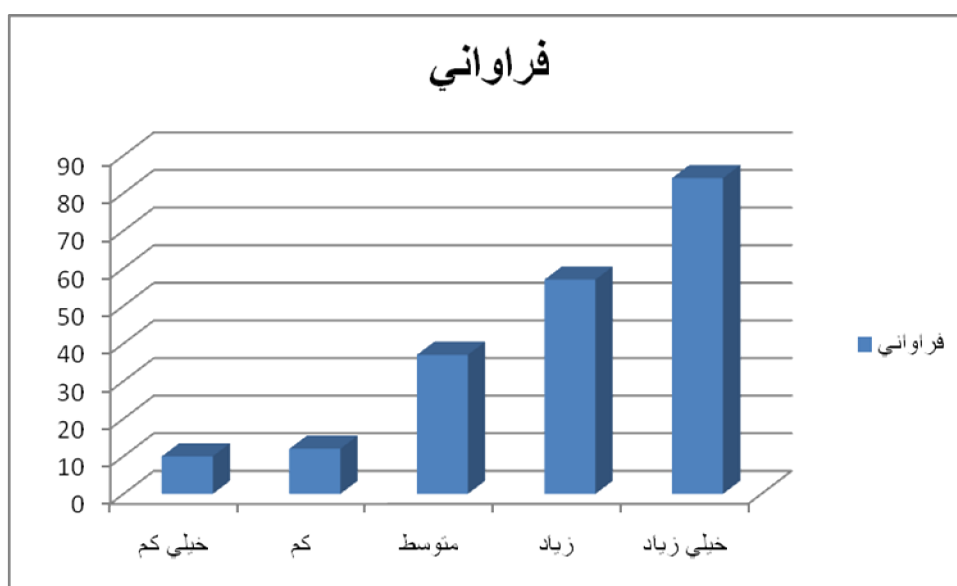
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 9.5 درصد گزینه خیلی کم، 13,0 درصد گزینه کم، 42,5 درصد گزینه متوسط، 27,0 درصد گزینه زیاد و 8.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۰

یک فرد نبایستی بدون در نظر گرفتن خیر و رفاه گروه ، تنها بدنبال اهداف خودش باشد.

جدول (۴-۱۶) فراوانی سوال ۱۰

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
5.0	5.0	10	!!! !!! !!!
11.0	6.0	12	!!!
29.5	18.5	37	!!! ! !!!
58.0	28.5	57	!!!!
100.0	42.0	84	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۱۶) فراوانی سوال ۱۰

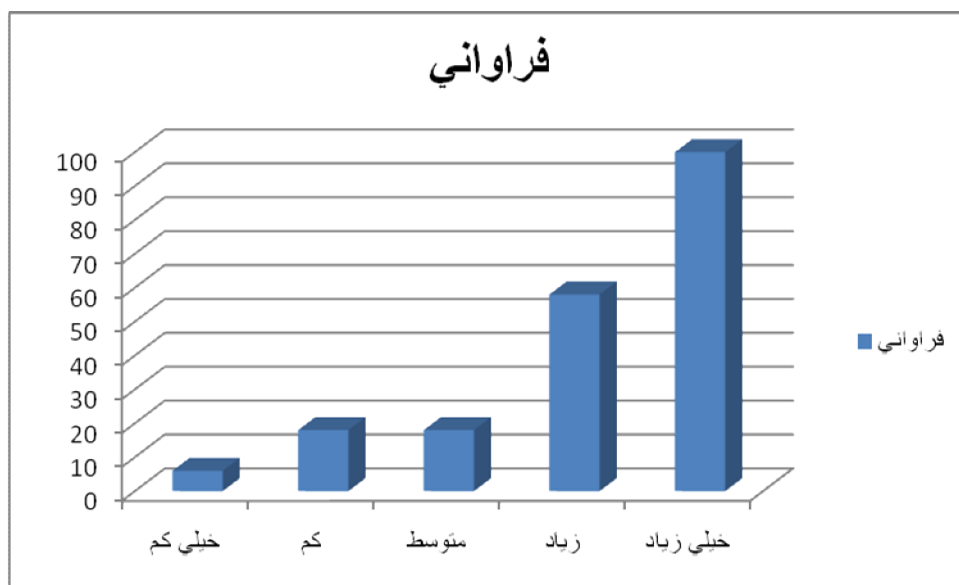
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 5.0 درصد گزینه خیلی کم ، ۶,۰ درصد گزینه کم ، ۱۸,۵ درصد گزینه متوسط ، ۲۸,۵ درصد گزینه زیاد و ۴۲,۰ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۱

برای مدیر مهم است که وفاداری و احساس وظیفه افراد در گروه را تشویق نماید.

جدول (۴-۱۷) فراوانی سوال ۱۱

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
3.0	3.0	6	!!! !!! !!!
12.0	9.0	18	!!!
21.0	9.0	18	!!! ! !!!
50.0	29.0	58	!!!!
100.0	50.0	100	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۱۷) فراوانی سوال ۱۱

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 3.0 درصد گزینه خیلی کم ، ۹,۰ درصد گزینه کم ، ۹,۰ درصد گزینه متوسط ، ۲۹,۰ درصد گزینه زیاد و ۵۰,۰ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۲

اینکه فرد کار کند تا مورد قبول گروه باشد ، از اهمیت بیشتری برخوردار است تا اینکه کار مورد قبول خودش باشد.

جدول (۴-۱۸) فراوانی سوال ۱۲

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
2.0	2.0	4	!!! !!! !!! !!!
8.0	6.0	12	!!! !!!
36.5	28.5	57	!!! !!! !!! !!!
78.5	42.0	84	!!! !!! !!! !!!
100.0	21.5	43	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۱۸) فراوانی سوال ۱۲

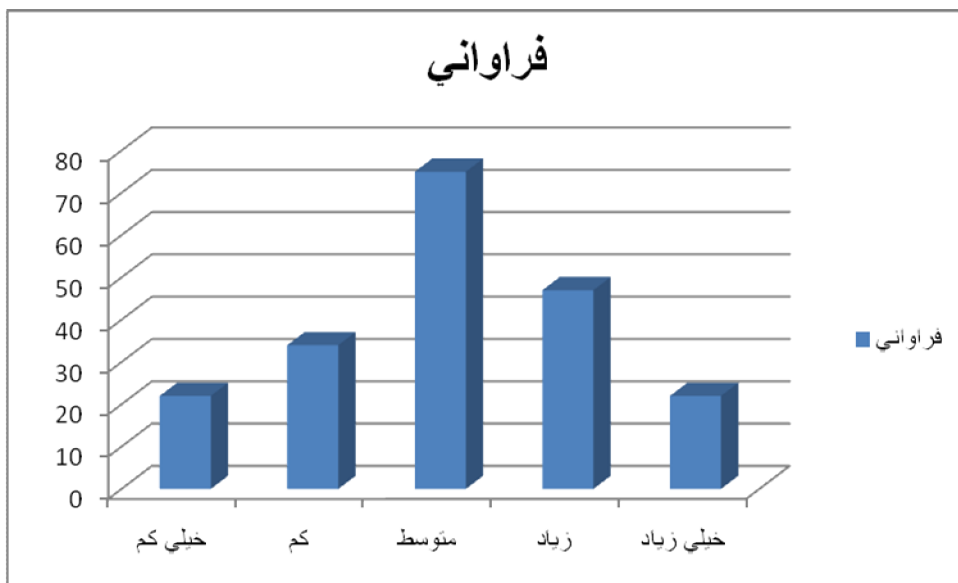
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 2.0 درصد گزینه خیلی کم ، 6,0 درصد گزینه کم ، 28,5 درصد گزینه متوسط ، 42,0 درصد گزینه زیاد و 21,5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۳)

پاداش های فردی نسبت به رفاه گروهی از اهمیت کمتری برخوردار است.

جدول (۴-۱۹) فراوانی سوال ۱۳

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
11.0	11.0	22	!!! !!! !!!
28.0	17.0	34	!!!
65.5	37.5	75	!!! ! !!!
89.0	23.5	47	!!!!
100.0	11.0	22	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!!! !!!



نمودار (۴-۱۹) فراوانی سوال ۱۳

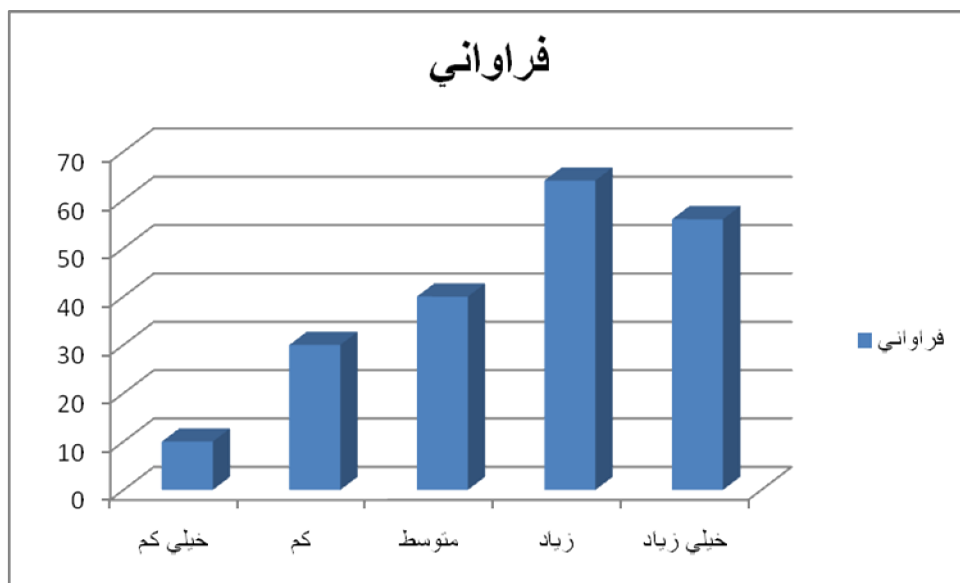
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 11.0 درصد گزینه خیلی کم، 17.0 درصد گزینه کم، 37.5 درصد گزینه متوسط، 23.5 درصد گزینه زیاد و 11.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۴

موفقیت گروهی مهم تر از موفقیت فردی است.

جدول (۴-۲۰) فراوانی سوال ۱۴

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
5.0	5.0	10	!!! !!! !!!
20.0	15.0	30	!!!
40.0	20.0	40	!!! ! !!!
72.0	32.0	64	!!!!
100.0	28.0	56	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۲۰) فراوانی سوال ۱۴

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 5.0 درصد گزینه خیلی کم ، 15.0 درصد گزینه کم ، 20.0 درصد گزینه متوسط ، 32.0 درصد گزینه زیاد و 28.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

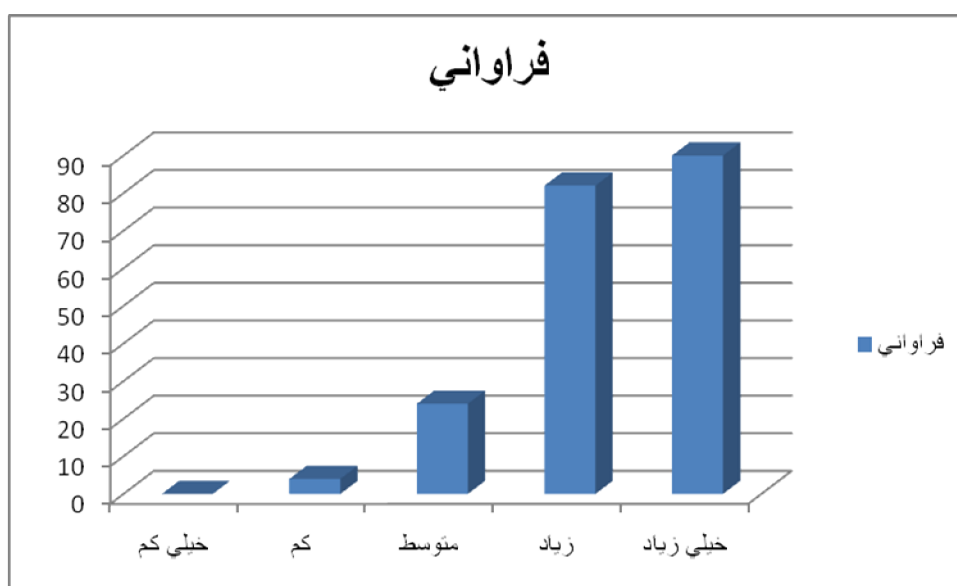
جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۶

مدیران انتظار دارند که کارکنان بطور دقیق از دستورات و رویه ها پیروی کنند.

!

جدول (۴-۲۲) فراوانی سوال ۱۶

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
0.0	0.0	0.0	!!! !!! !!!
2.0	2.0	4	!!!
14.0	12.0	24	!!! ! !!!
55.0	41.0	82	!!!!
100.0	45.0	90	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۲۲) فراوانی سوال ۱۶

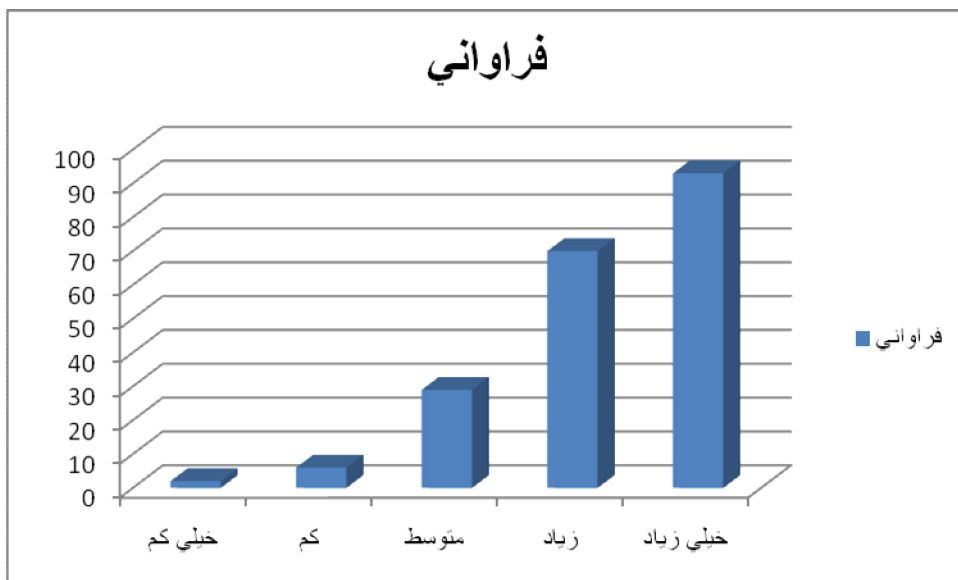
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 0.0 درصد گزینه خیلی کم ، 2.0 درصد گزینه کم ، 12.0 درصد گزینه متوسط ، 41.0 درصد گزینه زیاد و 45.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۷)

قوانین و مقررات دارای اهمیت هستند زیرا آنها به کارکنان اطلاع می دهند که سازمان چه انتظاری از آنها دارد.

جدول (۴-۲۳) فراوانی سوال ۱۷

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!æ!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
1.0	1.0	2	!!! !!! !!! !!!
4.0	3.0	6	!!! !!!
18.5	14.5	29	!!! !!! !!! !!!
53.5	35.0	70	!!! !!! !!! !!!
100.0	46.5	93	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۲۳) فراوانی سوال ۱۷

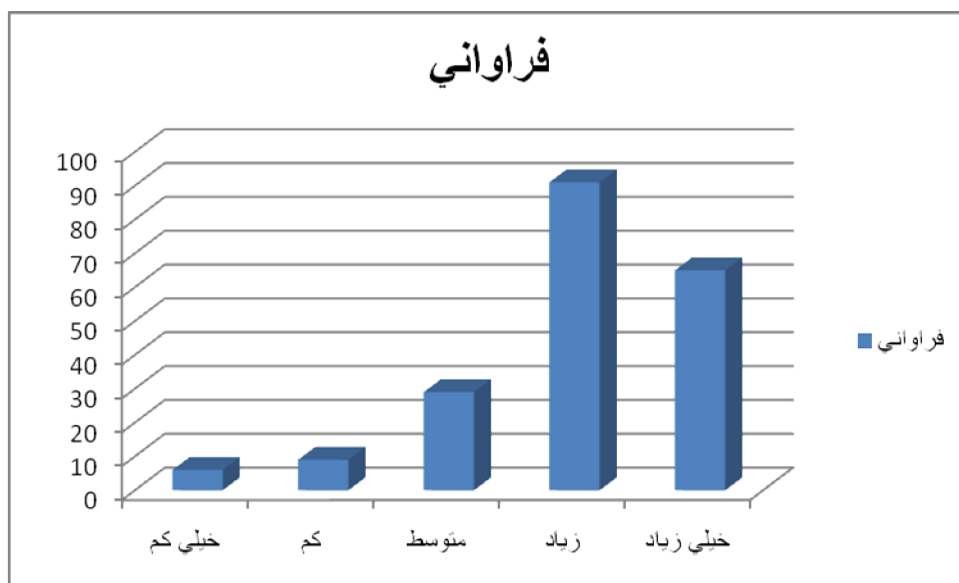
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 1.0 درصد گزینه خیلی کم، 3.0 درصد گزینه کم، 14.5 درصد گزینه متوسط، 35.0 درصد گزینه زیاد و 46.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

!!

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۸)
 رویه های عملیاتی استاندارد برای کارکنان در هنگام کار مفید است.

جدول (۴-۲۴) فراوانی سوال ۱۸

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!æ!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
3.0	3.0	6	!!! !!! !!! !!!
7.5	4.5	9	!!! !!!
22.0	14.5	29	!!! !!! !!! !!!
67.5	45.5	91	!!! !!! !!! !!!
100.0	32.5	65	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



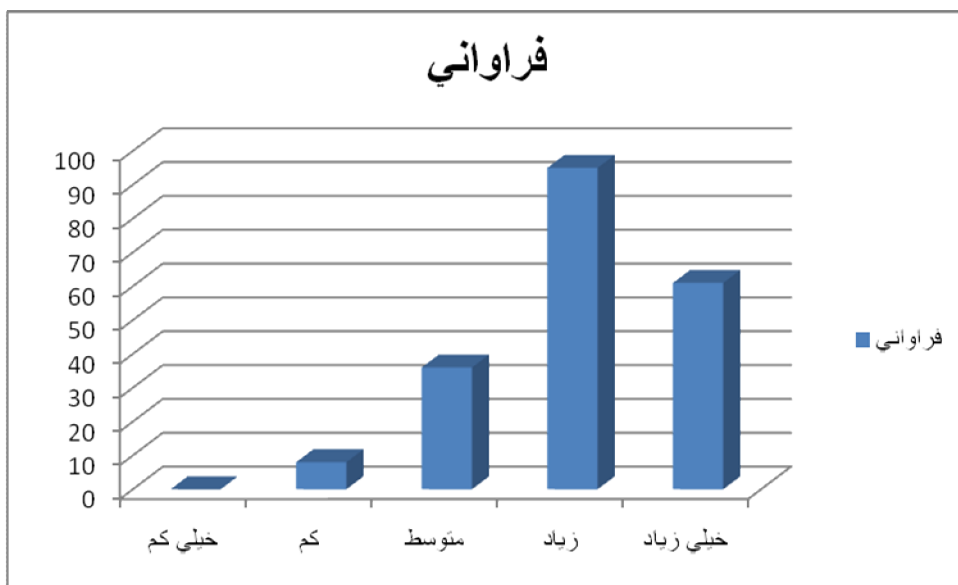
نمودار (۴-۲۴) فراوانی سوال ۱۸

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 3.0 درصد گزینه خیلی کم ، 4.5 درصد گزینه کم ، 14.5 درصد گزینه متوسط ، 45.5 درصد گزینه زیاد و 32.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۱۹)
دستورالعملهای عملیاتی در هنگام کار مفید است.

جدول (۴-۲۵) فراوانی سوال ۱۹

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
0.0	0.0	0.0	!!! !!! !!!
4.0	4.0	8	!!!
22.0	18.0	36	!!! ! !!!
69.5	47.5	95	!!!!
100.0	30.5	61	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۲۵) فراوانی سوال ۱۹

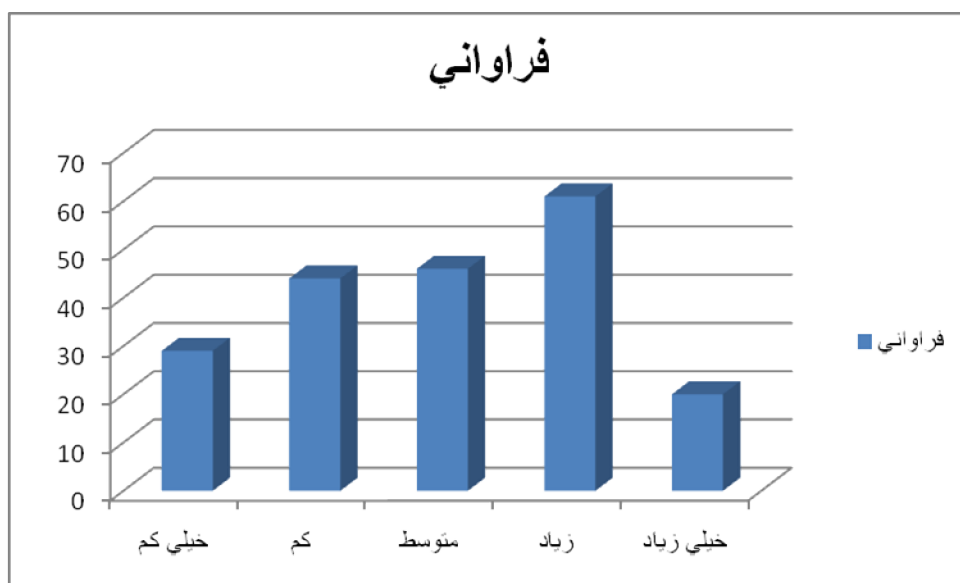
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 0.0 درصد گزینه خیلی کم، 4.0 درصد گزینه کم، 18.0 درصد گزینه متوسط، 47.5 درصد گزینه زیاد و 30.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۰

برای یک سرپرست اغلب ضرورت دارد وقتی با کارکنان برخورد می کند ، بر قدرت و اختیار خود تاکید کند.

جدول (۴-۲۶) فراوانی سوال ۲۰

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!çâ! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
14.5	14.5	29	!!! !!! !!! !!!
36.5	22.0	44	!!! !
59.5	23.0	46	!!! ! !!!
90.0	30.5	61	!!!!!!
100.0	10.0	20	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۲۶) فراوانی سوال ۲۰

!!

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 14.5 درصد گزینه خیلی کم ، 22.0 درصد گزینه کم ، 23.0 درصد گزینه متوسط ، 30.5 درصد گزینه زیاد و 10.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۱)

مدیران نیاستی در عقاید زیردستان بطور دقیق و مستمر تفتیش کنند.

جدول (۴-۲۷) فراوانی سوال ۲۱

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
7.0	7.0	14	!!! !!! !!!
18.5	11.5	23	!!!
37.0	18.5	37	!!! ! !!!
72.0	35.0	70	!!!!
100.0	28.0	56	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۲۷) فراوانی سوال ۲۱

!!

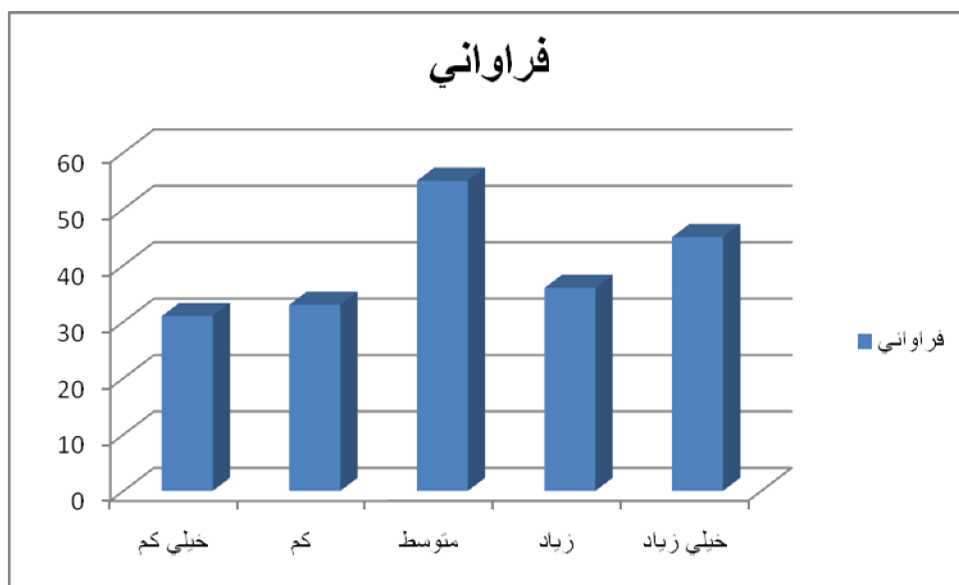
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 7.0 درصد گزینه خیلی کم، 11.5 درصد گزینه کم، 18.5 درصد گزینه متوسط، 35.0 درصد گزینه زیاد و 28.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۲)

یک مدیر بایستی از حشر و نشر با زیردستان خود در خارج از محیط کار بپرهیزد.

جدول (۴-۲۸) فراوانی سوال ۲۲

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!ÇÇ!!! !!! !!! !!! !!! !!!
15.5	15.5	31	!!! !!! !!!
32.0	16.5	33	!!!
59.5	27.5	55	!!! ! !!!
77.5	18.0	36	!!!!
100.0	22.5	45	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۲۸) فراوانی سوال ۲۲

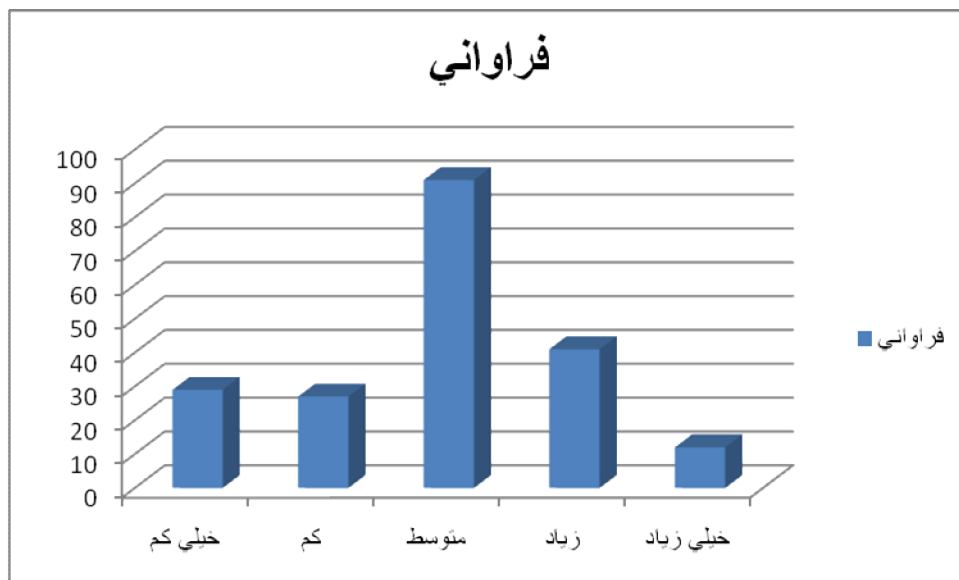
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 15.5 درصد گزینه خیلی کم، ۱۶,۵ درصد گزینه کم، ۲۷,۵ درصد گزینه متوسط، ۱۸,۰ درصد گزینه زیاد و ۲۲,۵ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۳)

زیردستان نبایستی با تصمیمات مدیران خود مخالفت کنند.

جدول (۴-۲۹) فراوانی سوال ۲۳

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!çè! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
14.5	14.5	29	!!! !!! !!! !!!
28.0	13.5	27	!!! !!!
73.5	45.5	91	!!! !!! !!! !!!
94.0	20.5	41	!!! !!! !!! !!!
100.0	6.0	12	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۲۹) فراوانی سوال ۲۳

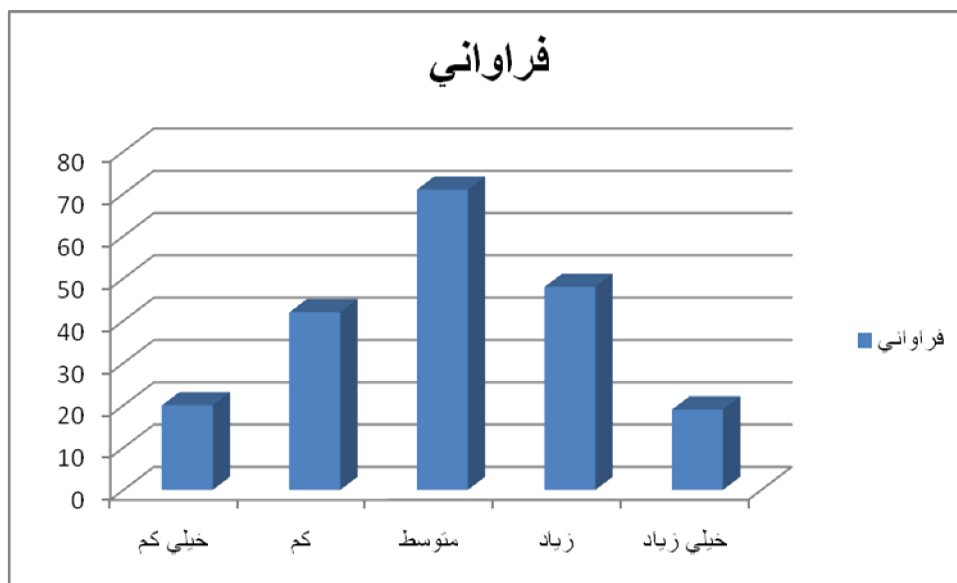
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 14.5 درصد گزینه خیلی کم، ۱۳,۵ درصد گزینه کم، ۴۵,۵ درصد گزینه متوسط، ۲۰,۵ درصد گزینه زیاد و ۶,۰ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۴)

مدیران نیاستی وظایف مهم و مشکل را به زیردستان تفویض کنند.

جدول (۴-۳۰) فراوانی سوال ۲۴

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!cé! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
10.0	10.0	20	!!! !!! !!! !!!
31.0	21.0	42	!!! !
66.5	35.5	71	!!! ! !!!
90.5	24.0	48	!!!!
100.0	9.5	19	!!!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۰) فراوانی سوال ۲۴

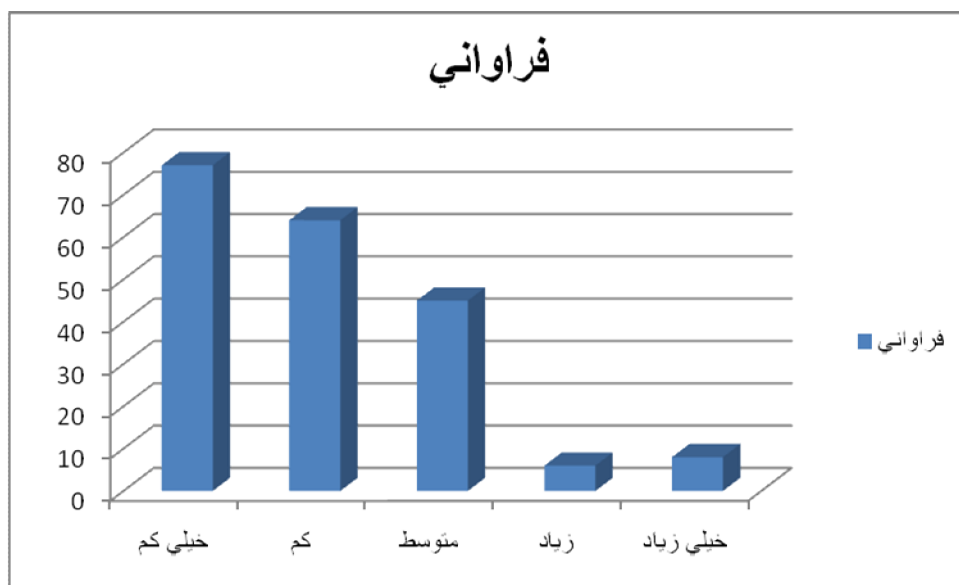
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 10.0 درصد گزینه خیلی کم، 21.0 درصد گزینه کم، 35.5، ۳۵.۵ درصد گزینه متوسط، ۲۴.۰ درصد گزینه زیاد و ۹.۵ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۵

مدیران بایستی تصمیمات را بدون مشورت با زیردستان اخذ نمایند.

جدول (۴-۳۱) فراوانی سوال ۲۵

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!çê!! !!! !!!!!! !!!!!!
38.5	38.5	77	!!! !!! !!!
70.5	32.0	64	!!!
93.0	22.5	45	!!! ! !!!
96.0	3.0	6	!!!!
100.0	4.0	8	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۱) فراوانی سوال ۲۵

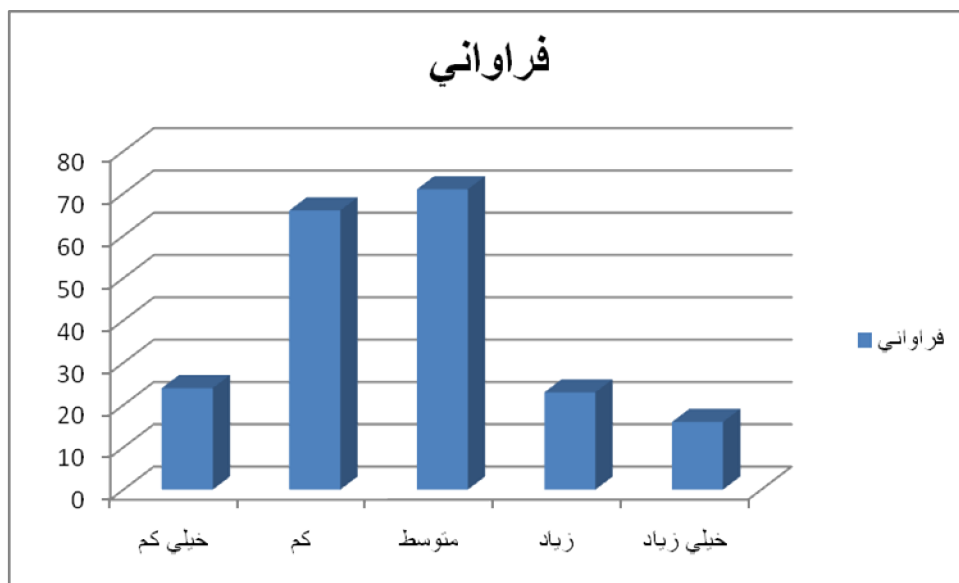
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 38.5 درصد گزینه خیلی کم، 32.0 درصد گزینه کم، 22.5 درصد گزینه متوسط، 3.0 درصد گزینه زیاد و 4.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۶)

تا چه میزان از وجوه سپرده شده برای خرید سهام از سوی سرمایه گذاران به موسسات کارگزاری بورس ، یا توسل به وسایل و مانور متقلبانه از سوی کارگزاران صورت می گیرید؟

جدول (۴-۳۲) فراوانی سوال ۲۶

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!!çë!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
12.0	12.0	24	!!! !!! !!!
45.0	33.0	66	!!!
80.5	35.5	71	!!! ! !!!
92.0	11.5	23	!!!!
100.0	8.0	16	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۲) فراوانی سوال ۲۶

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 12.0 درصد گزینه خیلی کم ، 33.0 درصد گزینه کم ، 35.5 درصد گزینه متوسط ، 11.5 درصد گزینه زیاد و 8.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۷)

تا چه میزان ترسیم شرایط و وضعیت غیر واقعی از فعالیتها به لحاظ جنبه های مالی ، فنی و اقتصادی برای دستگاههای دولتی قبل و در زمان انعقاد قرارداد با آنها صورت می گیرد؟

!!

جدول (۴-۳۳) فراوانی سوال ۲۷

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
15.0	15.0	30	!!! !!! !!!
32.0	17.0	34	!!!
83.0	51.0	102	!!! ! !!!
94.0	11.0	22	!!!!
100.0	6.0	12	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۳) فراوانی سوال ۲۷

!!

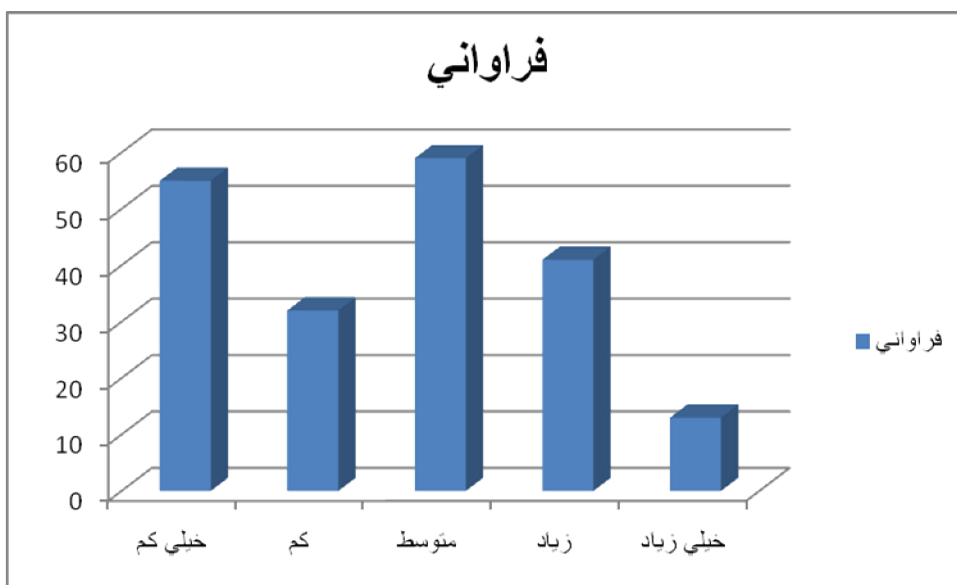
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 15.0 درصد گزینه خیلی کم ، 17.0 درصد گزینه کم ، 51.0 درصد گزینه متوسط ، 11.0 درصد گزینه زیاد و 6.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۲۸)

تا چه میزان از مشتریان هدیه آشکار و پنهان دریافت می گردد؟

جدول (۴-۳۴) فراوانی سوال ۲۸

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
27.5	27.5	55	!!! !!! !!!
43.5	16.0	32	!!!
73.0	29.5	59	!!! ! !!!
93.5	20.5	41	!!!!
100.0	6.5	13	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۴) فراوانی سوال ۲۸

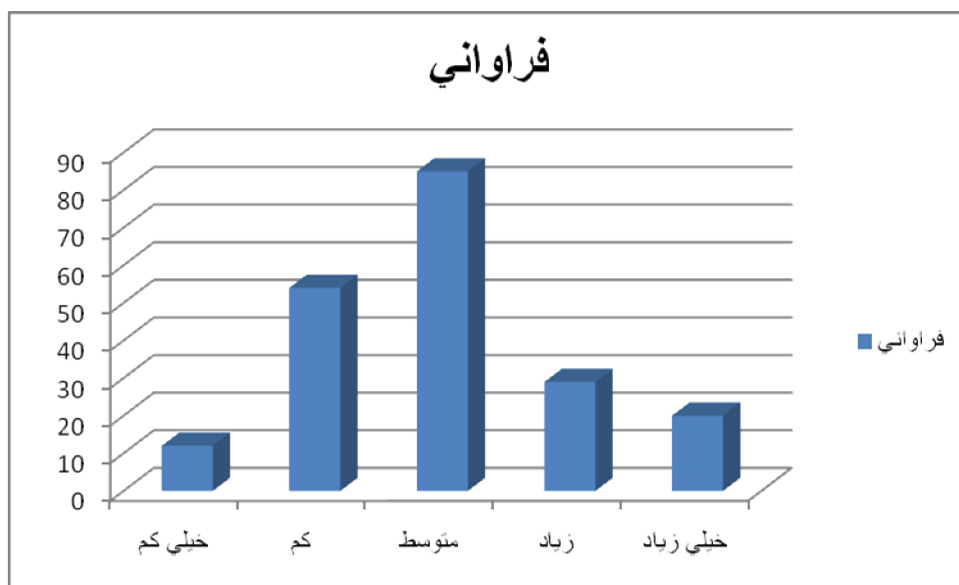
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 27.5 درصد گزینه خیلی کم، 16.0 درصد گزینه کم، 29.5 درصد گزینه متوسط، 20.5 درصد گزینه زیاد و 6.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۰

در استفاده از اموال عمومی سازمان تا چه میزان تلاش می شود تا اصل صرفه جویی رعایت گردد؟

جدول (۴-۳۶) فراوانی سوال ۳۰

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!èà! !!! !!! !!! !!!
6.0	6.0	12	!!! !!! !!!
33.0	27.0	54	!!!
75.5	42.5	85	!!! ! !!!
90.0	14.5	29	!!!!
100.0	10.0	20	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۳۶) فراوانی سوال ۳۰

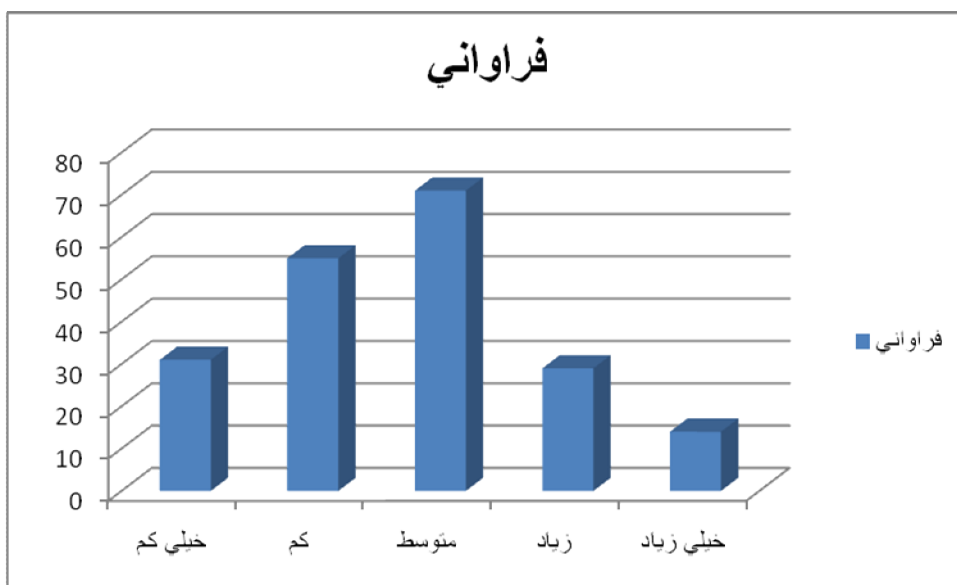
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 6.0 درصد گزینه خیلی کم ، 27.0 درصد گزینه کم ، 42.5 درصد گزینه متوسط ، 14.5 درصد گزینه زیاد و 10.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۱

تا چه حد در سازمان شما خریدهای غیر ضروری، خرید کالاهای تجملی صورت می گیرد؟

جدول (۴-۳۷) فراوانی سوال ۳۱

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
15.5	15.5	31	!!! !!! !!!
43.0	27.5	55	!!!
78.5	35.5	71	!!! ! !!!
93.0	14.5	29	!!!!
100.0	7.0	14	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۳۷) فراوانی سوال ۳۱

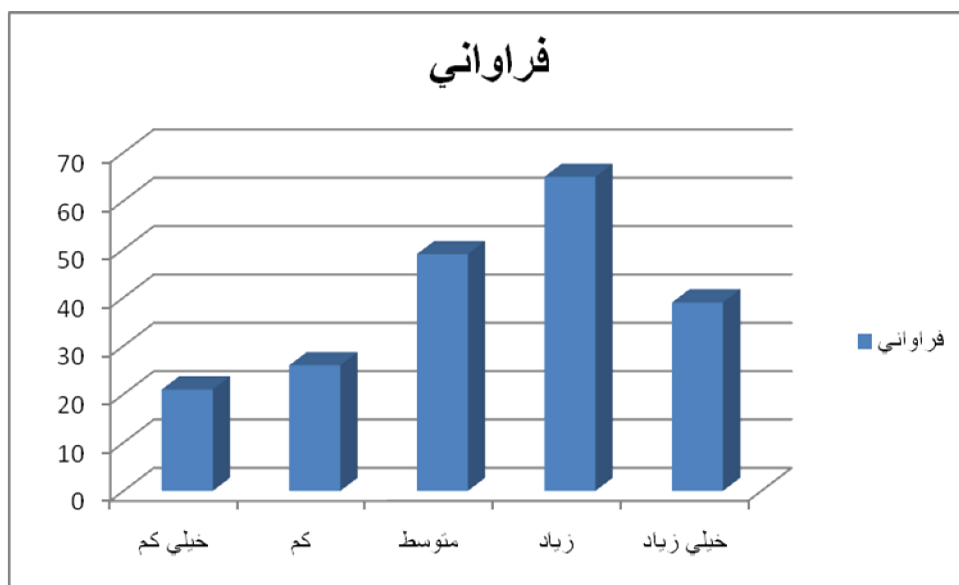
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 15.5 درصد گزینه خیلی کم، 27.5 درصد گزینه کم، 35.5 درصد گزینه متوسط، 14.5 درصد گزینه زیاد و 7.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۲)

برای زنگ زدن برای امور شخصی تا چه میزان از تلفن اداره استفاده می گردد؟

جدول (۴-۳۸) فراوانی سوال ۳۲

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!!èç!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
10.5	10.5	21	!!! !!! !!!
23.5	13.0	26	!!!
48.0	24.5	49	!!! ! !!!
80.5	32.5	65	!!!!!!
100.0	19.5	39	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!!!!!!



جدول (۴-۳۸) فراوانی سوال ۳۲

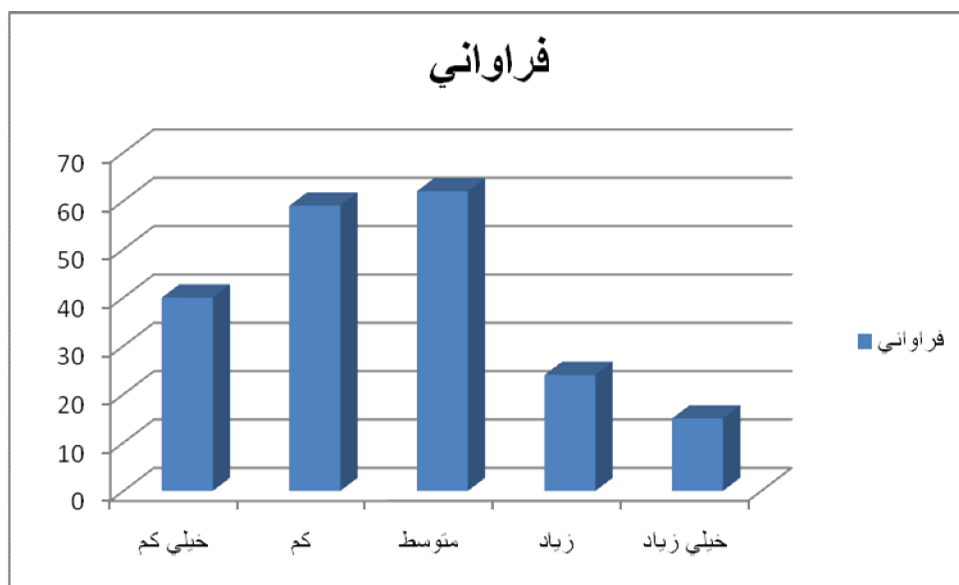
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 10.5 درصد گزینه خیلی کم، 13.0 درصد گزینه کم، 24.5 درصد گزینه متوسط، 32.5 درصد گزینه زیاد و 19.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۳

تا چه حد امکان دارد که کارکنان اجناس و وسایل سازمان را جهت امور شخصی به کار گیرند؟

جدول (۴-۳۹) فراوانی سوال ۳۳

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!èè! !!! !!! !!! !!!
20.0	20.0	40	!!! !!! !!!
49.5	29.5	59	!!!
80.5	31.0	62	!!! ! !!!
92.5	12.0	24	!!!!
100.0	7.5	15	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴-۳۹) فراوانی سوال ۳۳

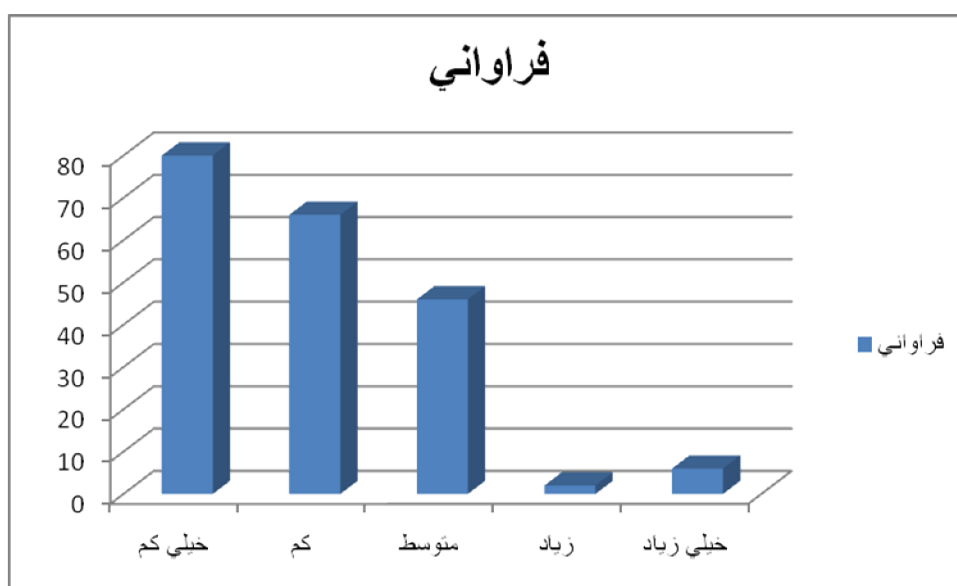
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 20.0 درصد گزینه خیلی کم، 29.5 درصد گزینه کم، 31.0 درصد گزینه متوسط، 12.0 درصد گزینه زیاد و 7.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۴

تا چه اندازه کارکنان ، سازمان را زودتر از ساعات اداری ترک می کنند؟

جدول (۴-۴۰) فراوانی سوال ۳۴

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
40.0	40.0	80	!!! !!! !!!
73.0	33.0	66	!!!
96.0	23.0	46	!!! ! !!!
97.0	1.0	2	!!!!
100.0	3.0	6	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۴۰) فراوانی سوال ۳۴

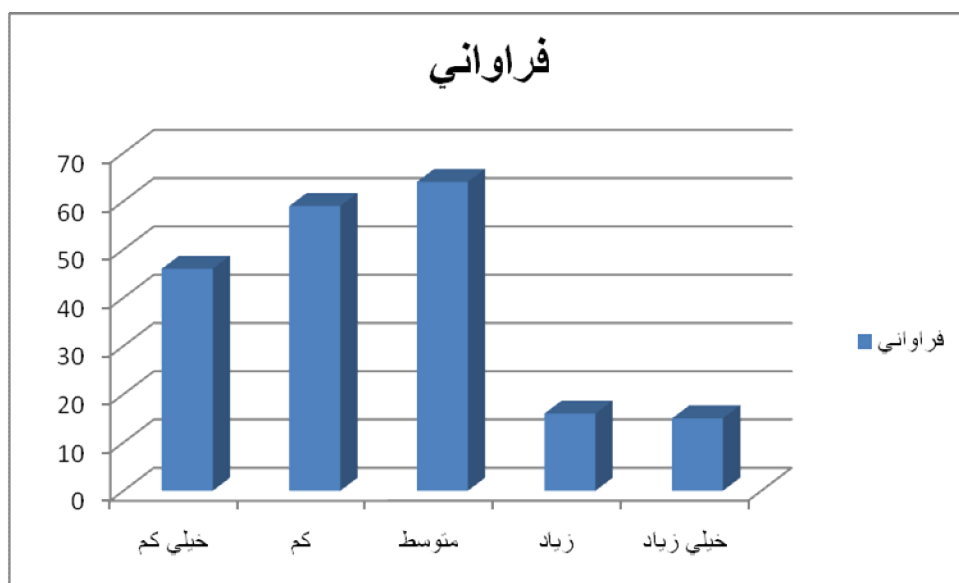
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 40.0 درصد گزینه خیلی کم ، 33.0 درصد گزینه کم ، 23.0 درصد گزینه متوسط ، 1.0 درصد گزینه زیاد و 3.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۵

خودداری ، کندکاری و یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع تا چه میزان مشاهده می گردد؟

جدول (۴-۴۱) فراوانی سوال ۳۵

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!!èè! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
23.0	23.0	46	!!! !!! !!! !!!
52.5	29.5	59	!!! !
84.5	32.0	64	!!! ! !!!
92.5	8.0	16	!!!! !!!
100.0	7.5	15	!!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۴۱) فراوانی سوال ۳۵

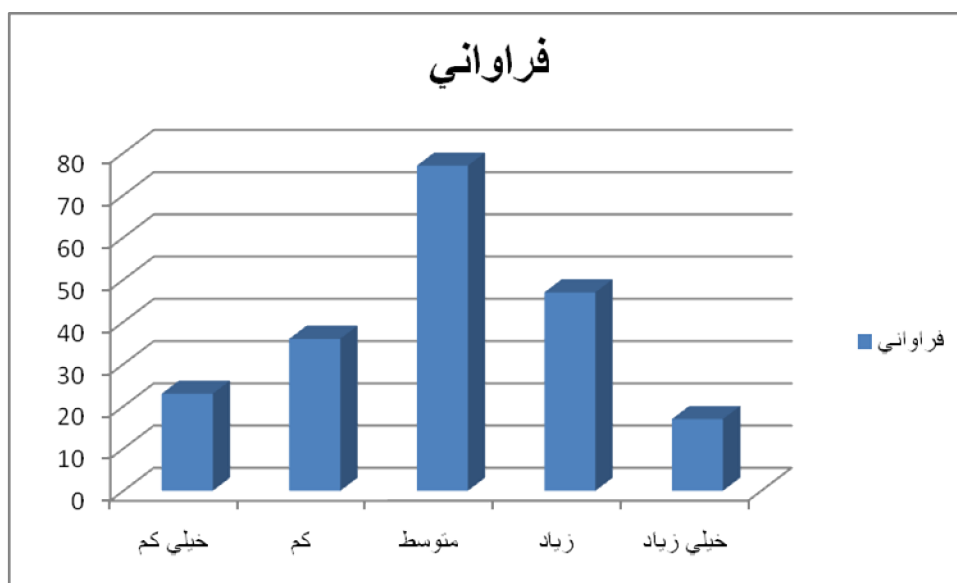
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 23.0 درصد گزینه خیلی کم ، 29.5 درصد گزینه کم ، 32.0 درصد گزینه متوسط ، 8.0 درصد گزینه زیاد و 7.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۶

تسهیل یا تسریع غیرعادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران در سازمان شما صورت می گیرد؟

جدول (۴-۴۲) فراوانی سوال ۳۶

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!!èè!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
11.5	11.5	23	!!! !!! !!!
29.5	18.0	36	!!!
68.0	38.5	77	!!! ! !!!
91.5	23.5	47	!!!!
100.0	8.5	17	!!!!!!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۴۲) فراوانی سوال ۳۶

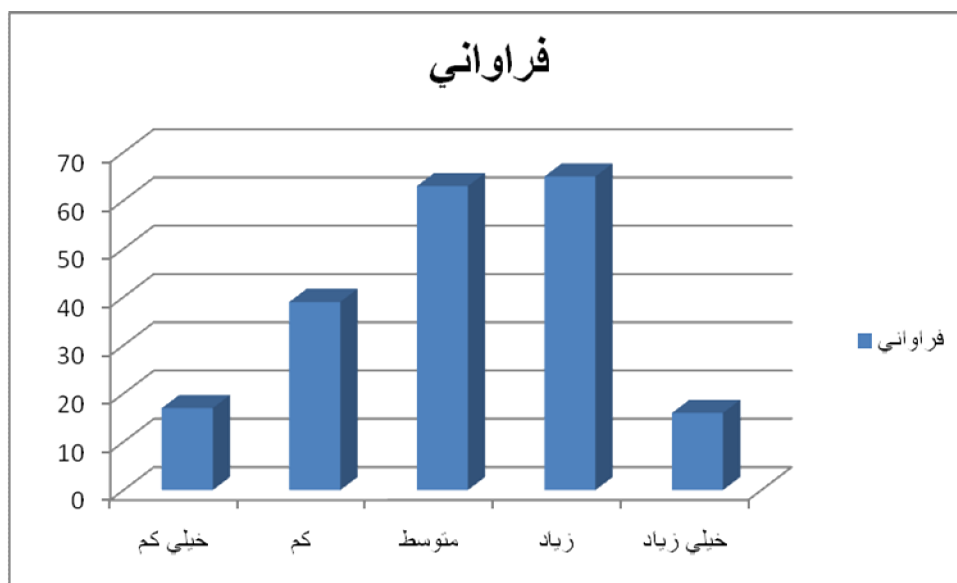
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 11.5 درصد گزینه خیلی کم، 18.0 درصد گزینه کم، 38.5 درصد گزینه متوسط، 23.5 درصد گزینه زیاد و 8.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۷

تا چه میزان کارکنان برای صرف صبحانه یا دیگر نیازها زمان مناسب را رعایت می کنند؟

جدول (۴-۴۳) فراوانی سوال ۳۷

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
8.5	8.5	17	!!! !!! !!! !!!
28.0	19.5	39	!!! !!!
59.5	31.5	63	!!! !!! !!! !!!
92.0	32.5	65	!!! !!! !!! !!!
100.0	8.0	16	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!!



نمودار (۴-۴۳) فراوانی سوال ۳۷

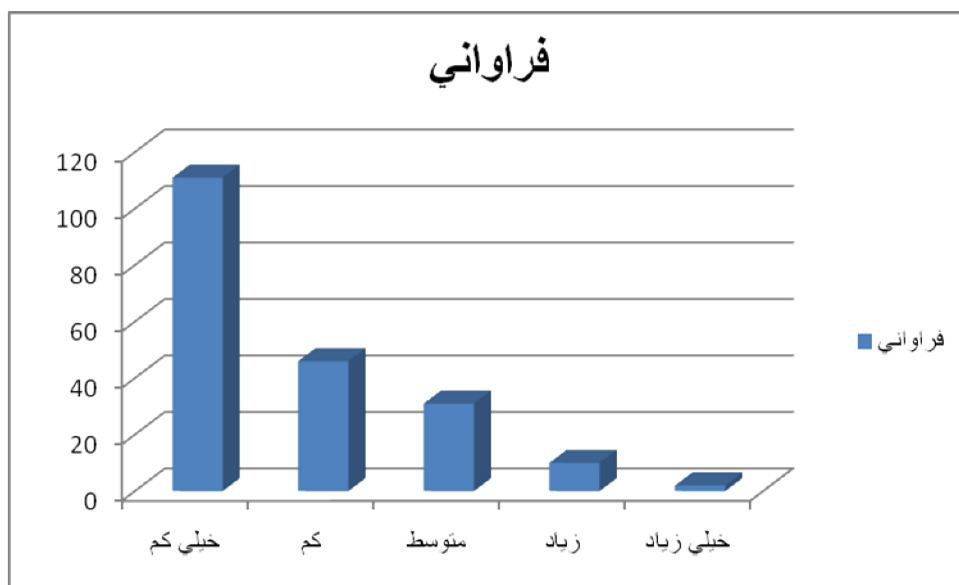
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 8.5 درصد گزینه خیلی کم ، 19.5 درصد گزینه کم ، 31.5 درصد گزینه متوسط ، 32.5 درصد گزینه زیاد و 8.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۸

در سازمان شما نوشته یا سند غیر واقعی تاکنون تنظیم شده است؟

جدول (۴-۴۴) فراوانی سوال ۳۸

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
55.5	55.5	111	!!! !!! !!!
78.5	23.0	46	!!!
94.0	15.5	31	!!! ! !!!
99.0	5.0	10	!!!!
100.0	1.0	2	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!!



نمودار (۴-۴۴) فراوانی سوال ۳۸

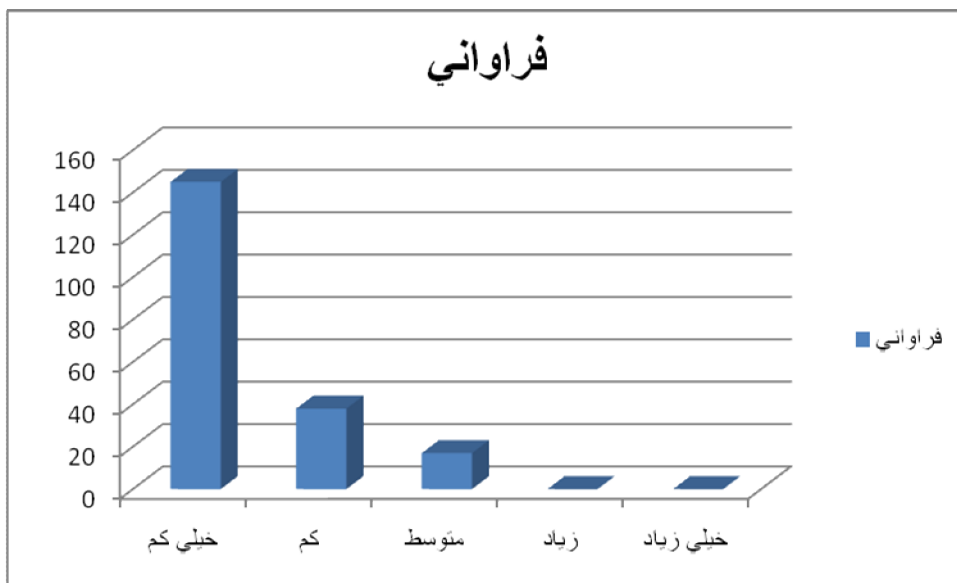
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 55.5 درصد گزینه خیلی کم، 23.0 درصد گزینه کم، 15.5 درصد گزینه متوسط، 5.0 درصد گزینه زیاد و 1.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۳۹

در سازمان شما خراشیدن ، تراشیده ، قلم بردن ، الحاق و محو تاریخ اسناد صورت گرفته شده است؟

جدول (۴۵) فراوانی سوال ۳۹

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!è! !!! !!! !!! !!!
72.5	72.5	145	!!! !!! !!!
91.5	19.0	38	!!!
100.0	8.5	17	!!! ! !!!
100.0	0.0	0.0	!!!!
100.0	0.0	0.0	!!!! !!! !!!
!!	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴۵) فراوانی سوال ۳۹

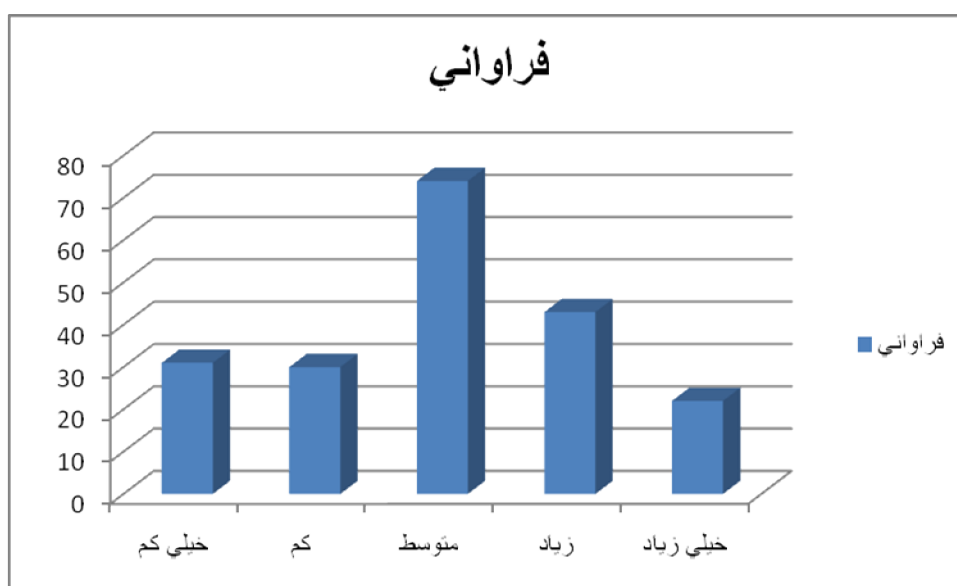
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 72.5 درصد گزینه خیلی کم ، 19.0 درصد گزینه کم ، 8.5 درصد گزینه متوسط ، 0.0 درصد گزینه زیاد و 0.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۴۰

آیا کسانی در سازمان شما وجود دارند که دارای بیش از یک شغل باشند؟

جدول (۴۶) فراوانی سوال ۴۰

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!! !!! !!	!!! !!! !!!	!!!éâ! !!! !!! !!! !!!
15.5	15.5	31	!!! !!! !!!
30.5	15.0	30	!!!
67.5	37.0	74	!!! ! !!!
89.0	21.5	43	!!!!
100.0	11.0	22	!!!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!



نمودار (۴۶) فراوانی سوال ۴۰

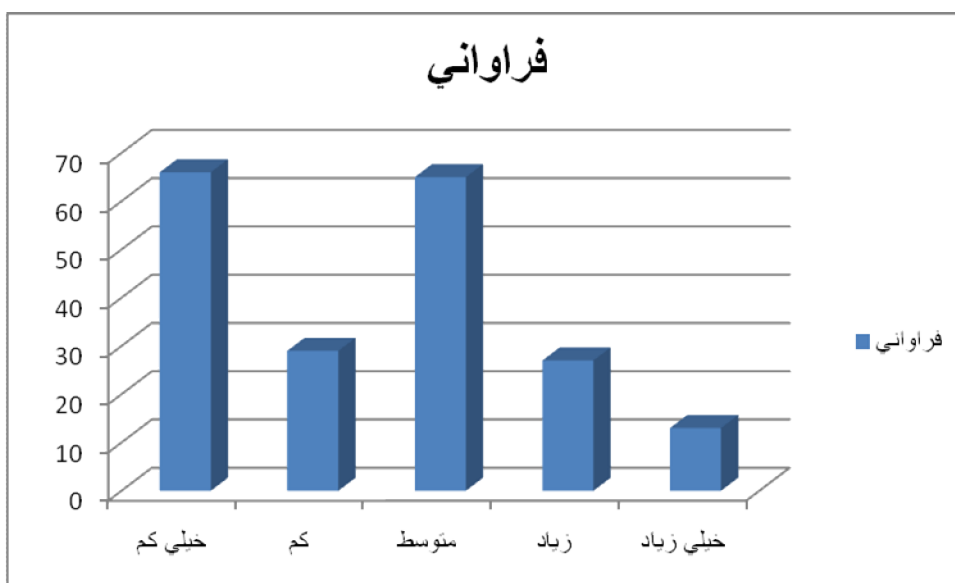
از میان پاسخ دهندگان به این سوال 15.5 درصد گزینه خیلی کم، 15.0 درصد گزینه کم، 37.0 درصد گزینه متوسط، 21.5 درصد گزینه زیاد و 11.0 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول فراوانی و نمودار میله ای برای سوال ۴۱)

همکارانتان به دلیل داشتن شغل دوم در محل کار به امور دیگر می پردازند؟

جدول (۴۷) فراوانی سوال ۴۱

!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!!	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
33.0	33.0	66	!!! !!! !!! !!!
47.5	14.5	29	!!! !!!
80.0	32.5	65	!!! !!! !!! !!!
93.5	13.5	27	!!! !!! !!! !!!
100.0	6.5	13	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!
	100.0	200	!!! !!! !!! !!! !!! !!! !!! !!!



نمودار (۴۷) فراوانی سوال ۴۱

از میان پاسخ دهندگان به این سوال 33.0 درصد گزینه خیلی کم ، 14.5 درصد گزینه کم ، 32.5 درصد گزینه متوسط ، 13.5 درصد گزینه زیاد و 6.5 درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده اند.

۳-۴ آمار استنباطی

آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده ها

!!

H0: داده ها نرمال است (داده ها از جامعه نرمال آمده اند)

H1: داده ها نرمال نیست (داده ها از جامعه نرمال نیامده اند)

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۴۸) آزمون کولموگروف اسمیرنوف

نتیجه گیری	تایید فرضیه	مقدار خطا	سطح معنی داری	متغیرها
نرمال است	H0	۰,۰۵	۰,۱۳۷	زن سالاری و مرد سالاری
نرمال است	H0	۰,۰۵	۰,۰۵۵	فردگرایی و جمع گرایی
نرمال است	H0	۰,۰۵	۰,۰۹۸	ابهام بالا و ابهام پایین
نرمال است	H0	۰,۰۵	۰,۰۵۷	فاصله قدرت کم و فاصله قدرت زیاد
نرمال است	H0	۰,۰۵	۰,۳۸۵	فساد اداری

در جدول بالا برای تمامی متغیرها سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا می باشد پس کلیه این متغیرها نرمال می باشند و برای آزمون آنها از روشهای پارامتری باید استفاده نمائیم.

!!

!!

!!

آزمون تی تک نمونه ای برای تشخیص ۴ شاخص فرهنگ سازمانی

!!

!!

جدول (۴۹) آزمون تی تک نمونه ای

فاصله قدرت کم Ó	ابهام بالا Ó ابهام	فردگرایی Ó	زن سالاری -	
فاصله قدرت زیاد	پایین	جمع گرایی	مردسالاری	
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۷۱	سطح معنی داری
۰,۰۰۵	۰,۰۰۵	۰,۰۰۵	۰,۰۰۵	مقدار خطا
۰,۳۴۲۷	۱,۰۵۴۸	۰,۹۲۹۲	۰,۰۰۸۲	حد پایین تفاضل
۰,۱۲۲۳	۱,۲۱۷۲	۱,۱۷۵۸	۰,۱۹۶۹	حد بالا تفاضل
۲,۷۶۷۵	۴,۱۳۶۰	۴,۰۵۲۵	۳,۰۹۴۴	میانگین
فاصله قدرت کم	ابهام پایین	جمع گرایی	حد وسط	نتیجه گیری

!!

با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای مشخص گردید که زن - سالاری - مرد سالاری در بانک صادرات تهران در حد وسط قرار دارد، همچنین جمع گرایی، ابهام پایین، فاصله قدرت کم در بانک صادرات تهران وجود دارد.

!!

!!

مدل لیزرل (مدل معادلات ساختاری)

تدوین مدل

مدل، به گونه ساده یک گزاره آماری درباره روابط میان متغیرهاست. تحلیل مسیر مثال خوبی برای مدل، و تدوین مدل، تمرینی برای بیان رسمی یک مدل است. ترجمه مشهود و آشکار تئوری به صورت معادلات ریاضی انجام می پذیرد. این مدل از طریق نمایش متغیرهای مستقل و وابسته به ترسیم نمودار مسیر کمک می کند. متغیرهای مستقل اغلب متغیرهای برونزا خوانده می شوند، یعنی علل آنها خارج از مدل تعیین می گردد. متغیرهای وابسته اغلب متغیرهای درونزا خوانده می شوند، زیرا فرض می شود که علت آنها از درون مدل تعیین می شود.

تدوین مدل در مدل معادلات ساختاری، گام عمده ای است که در فرآیند آن باید سازه های مربوط مکنون و مشاهده شده و روابط بین سازه ها مشخص گردد. در مدل باید اصل اقتصاد و صرفه جویی نیز رعایت شود، و ضرورتی ندارد که شامل هر متغیر علی ممکن باشد. گنجاندن سازه های بیش از اندازه (از لحاظ تعداد) در مدل می تواند موجب آزمون ناپذیری آن شود، و اگر سازه های مهمی را حذف کنید، خطر تولید یک مدل نامناسب یا کاذب را به جان خریده اید. نکته مهم آن است که مدل شما باید اندیشه ها و مفاهیم نظری مورد علاقه شما را به خوبی منعکس سازد. تجربه نشان داده است که به سادگی نمی توانید تنها به خاطر آنکه چیزی را ببینید یک مدل به کار ببرید، بلکه باید تئوری خوبی نیز در دست داشته باشید. عمل تدوین مدل، انتخاب نشانگرها برای متغیرهای مکنون را نیز در بر می گیرد. به عنوان یک قاعده کلی، برای یک سازه مکنون، باید نشانگرهای چندگانه داشته باشید. این موضوع هم دلیل منطقی و هم دلیل آماری دارد. یک سازه پیچیده (مرکب) وقتی از طریق نشانگرهای چندگانه تسخیر شود، معتبرتر و رواتر است. برای هر متغیر مکنون سه نشانگر یا بیشتر توصیه می شود.

تدوین مدل شامل فرمولبندی گزاره هایی درباره پارامترها نیز می باشد. پارامتر ضریبی عددی است

که رابطه بین سازه ها را توصیف می کند. تعیین پارامترها این مطلب را که روابط دارای یک جهت یا چند جهت است یا نه نیز شامل می شود.

!!

!!! !!!!!!!!

یک مدل معادله ساختاری مفروض ، در واقع ساختار علی مشخص شده بین مجموعه ای از سازه های مشاهده ناپذیر است که هر یک توسط مجموعه ای از نشانگرها اندازه گیری می شود ، و می توان آن را از لحاظ برازش در یک جامعه بخصوص آزمود.

یک مدل معادلات ساختاری شامل دو مولفه است

- یک مدل ساختاری که ساختار علی مفروض بین متغیرهای مکنون (سازه های نظری که به گونه مستقیم مشاهده پذیر نیست) را مشخص می نماید.

- یک مدل اندازه گیری که روابط بین متغیرهای اندازه گیری شده یا نشانگرها (متغیرهایی که به گونه مستقیم مشاهده پذیر است) و متغیرهای مکنون را که برای آنها برآورد تقریبی به کار می رود ، تعریف می کند.

وقتی داده های گروه نمونه به ماتریس همبستگی یا کواریانس تبدیل شود و از سوی یک سری از معادلات رگرسیون توصیف گردد ، آن مدل را می توان (با استفاده از یکی از چندین برنامه رایانه ای موجود مانند لیزرل ، آموس ، ای کیو اس و ...) به منظور بررسی برازش آن در جامعه ای که نمونه از آن بیرون آمده است تحلیل کرد.

این تحلیل ، برآوردهایی از پارامترهای آن مدل (ضرایب مسیر ، مقدار آماره تی و جمله های خطا) و چندین اندازه برای برازندگی آن را با داده های نمونه به دست می دهد.

برای آزمون مدل لازم است داده های کافی به دست آورید تعداد موارد بستگی به این دارد که مدل شما تا چه حد پیچیده است و قصد دارید چند پارامتر را برآورد کنید.

داده های خام قبل از آنکه به عنوان درونداد برنامه رایانه ای به کار رود ، معمولاً ابتدا به یک ماتریس کواریانس یا همبستگی از روابط بین متغیرهای مشاهده شده تبدیل می شود. در این تحقیق هر کدام از متغیرهای زیر معرف این شاخص ها می باشند.

جدول (۵۰) متغیرهای تحقیق

زن سالاری - مرد سالاری	S1
فردگرایی - جمع گرایی	S2
ابهام بالا - ابهام پایین	S3
فاصله قدرت کم Ó فاصله قدرت زیاد	S4
فساد اداری	f

!!

ماتریس واریانس این ۵ متغیر به صورت زیر می باشد.

جدول (۵۱) ماتریس واریانس ها

1				
0.128	1			
0.008	0.477	1		
0.105	-0.138	-0.161	1	
0.163	-0.084	-0.191	0.252	1

تحلیل عاملی تاییدی

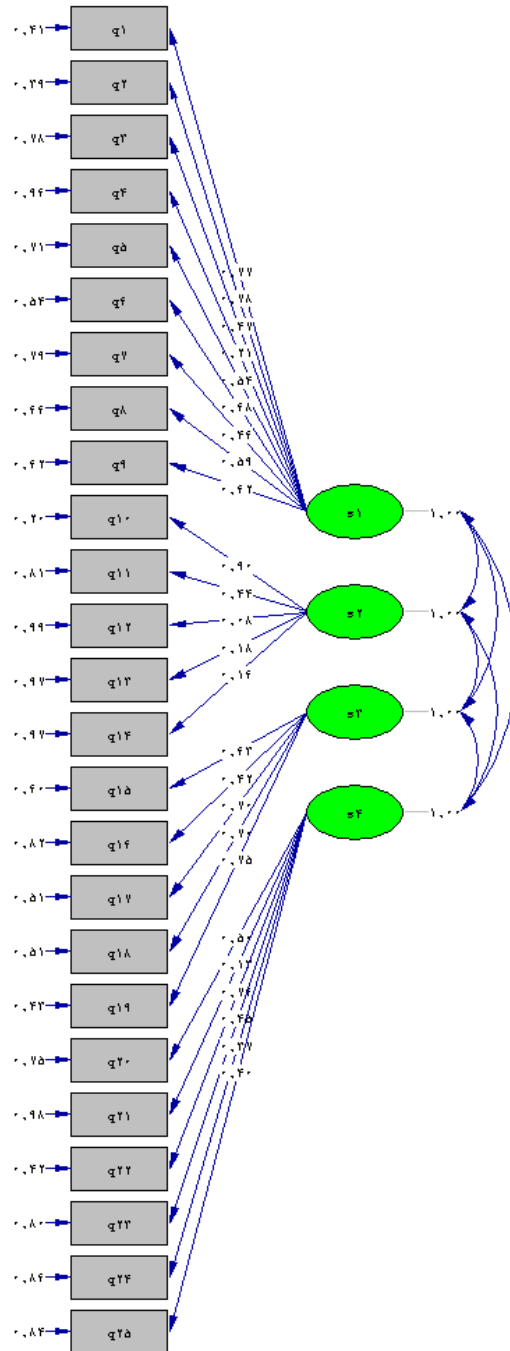
تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از فن تحلیل مسیر در نرم افزار آماری LISREL، برای آزمون معناداری عامل ها بکار برده شده است.

لازم است قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات از صحت مدل‌های اندازه گیری فرهنگ سازمانی و فساد اداری اطمینان حاصل کنیم. لذا در ادامه مدل‌های اندازه گیری این دو متغیر به ترتیب آورده می شود. در این پژوهش تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از تحلیل مسیر، در مورد عامل های شناخته شده در تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته است. این تحلیل توسط مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار آماری LISREL انجام شده است.

در بررسی هر کدام از مدل ها، قبل از تایید روابط ساختاری می بایست از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اندازه گیری اطمینان حاصل نمود. که بدین منظور بایستی آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. بدین صورت که مدلی مناسب است دارای حالت‌های بهینه ذیل باشد. میزان χ^2 به درجه آزادی باید کوچکتر از ۳ باشد و هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می دهد. آزمون RMSEA، هر قدر به 0.05 نزدیک و از آن کوچکتر باشد (به صفر نزدیکتر باشد)، برازش بیشتر مدل را نشان می دهد و همچنین میزان **p-value** نیز کوچکتر از ۰,۰۵ باشد.

تحلیل عاملی تاییدی

مرحله اول شاخصهای فرهنگ سازمانی :



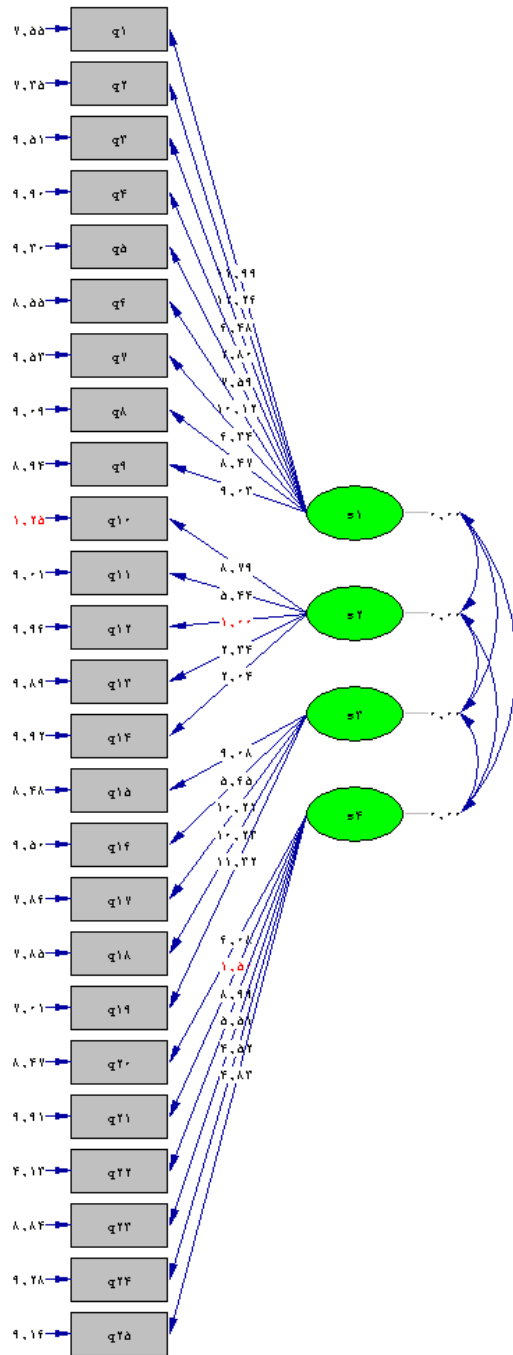
Chi-Square=923,10, df=229, P-value=0,00000, RMSEA=0,073

شکل بالا مدل اول اندازه گیری فرهنگ سازمانی در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 به درجه آزادی کمتر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان $RMSEA = 0.073$ را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 ، هر چه میزان شاخص $RMSEA$ کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است. و لذا بخاطر میزان مناسب شاخص $RMSEA$ سایر شاخص ها که بیانگر کیفیت برازش مدل می باشند (GFI و $AGFI$) ارائه نشده اند.

در شکل بالا سوالاتی که ضرایب استاندارد آنها کوچکتر از مقدار ۰,۳ باشد از مدل حذف می کنیم. همچنین اگر مقدار ضریب تعیین هر کدام از سوالات مقدار پایینی داشته باشد از مدل حذف می کنیم.

در مدل بالا سوالات ۴، ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۲۱ دارای ضرایب استاندارد کوچکتر از ۰,۳ می باشند.

همچنین ضریب تعیین سوالات ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۲۱ بسیار پایین می باشد.



Chi-Square=977.10, df=779, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

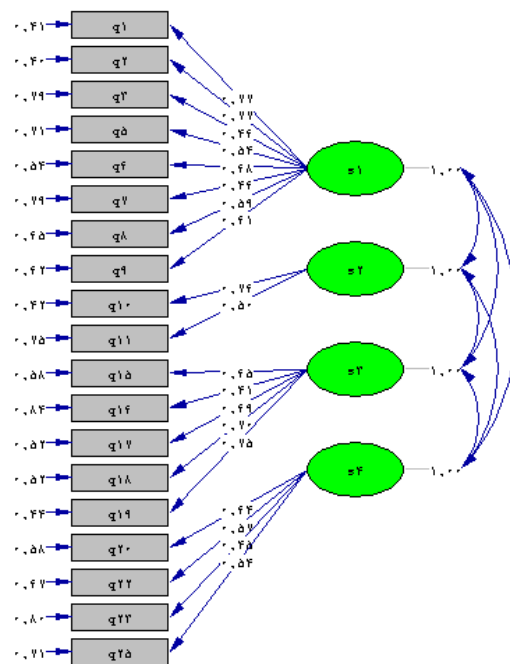
شکل بالا معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری کیفیت زندگی کاری را نشان می دهد. در این مدل روابطی که عدد معناداری آنها از عدد ۱,۹۶ بزرگتر و از عدد ۱,۹۶- کوچکتر است، معنادار می باشند. معناداری این اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تایید شدن ساختار مفهومی پرسش نامه در شاخص فرهنگ سازمانی می باشد.

سوالات ۱۲ و ۲۱ معنادار نمی باشند.

قدر مطلق مقادیر آماره تی بقیه متغیرها بالاتر از مقدار ۱,۹۶ می باشد.

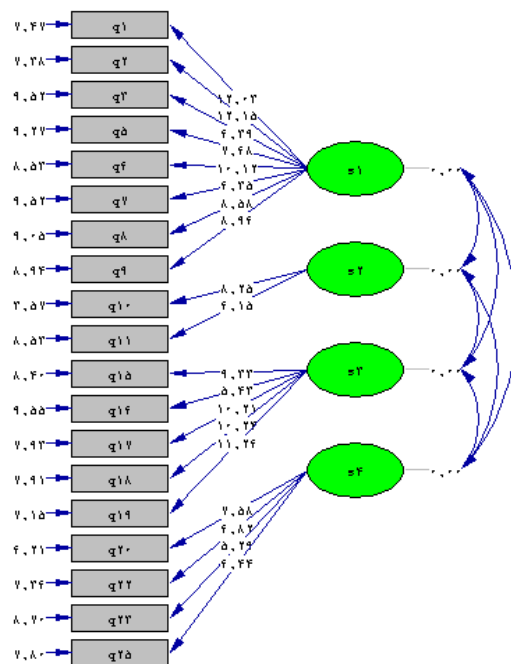
پس سوالات ۴، ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۲۱ از مدل ما حذف می شوند و مدل را با ۲۰ سوال باقیمانده اجرا می کنیم.

در این مرحله بدلیل نامناسب بودن سوال ۲۴ این سوال نیز از مدل حذف شده و اینبار با ۱۹ سوال مدل را اجرا می کنیم.



Chi-Square=335,88, df=144, P-value=0,00000, RMSEA=0,069

شکل بالا مدل اول ، فرهنگ سازمانی با ۱۹ سوال در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 به درجه آزادی کمتر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان $RMSEA = 0.069$ را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 ، هر چه میزان شاخص $RMSEA$ کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است. و لذا بخاطر میزان مناسب شاخص $RMSEA$ سایر شاخص ها که بیانگر کیفیت برازش مدل می باشند (GFI و $AGFI$) ارائه نشده اند.



Chi-Square=۳۳۵,۸۸, df=۱۴۴, P-value=۰,۰۰۰۰۰, RMSEA=۰,۰۶۹

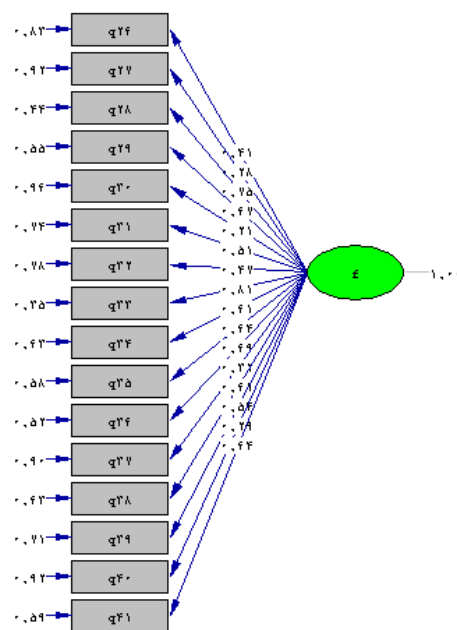
شکل بالا معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل فرهنگ سازمانی را نشان می دهد. در این مدل روابطی که عدد معناداری آنها از عدد ۱,۹۶ بزرگتر و از عدد ۱,۹۶- کوچکتر است، معنادار می

باشند. معناداری این اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تایید شدن ساختار مفهومی پرسش نامه در بعد فرهنگ سازمانی می باشد.

در شکل بالا همگی سوالات معنی دار می باشند پس مدل فرهنگی تایید می شود.

تحلیل عاملی تاییدی

مرحله دوم فساد اداری :



Chi-Square=744,13, df=104, P-value=0,00000, RMSEA=0,084

شکل بالا مدل دوم ، فساد اداری در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 به درجه آزادی کمتر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان $RMSEA = 0$. 084، را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 ، هر چه میزان شاخص $RMSEA$ کمتر باشد، مدل از

برازش مناسب تری برخوردار است. و لذا بخاطر میزان مناسب شاخص $RMSEA$ ، سایر شاخص ها که

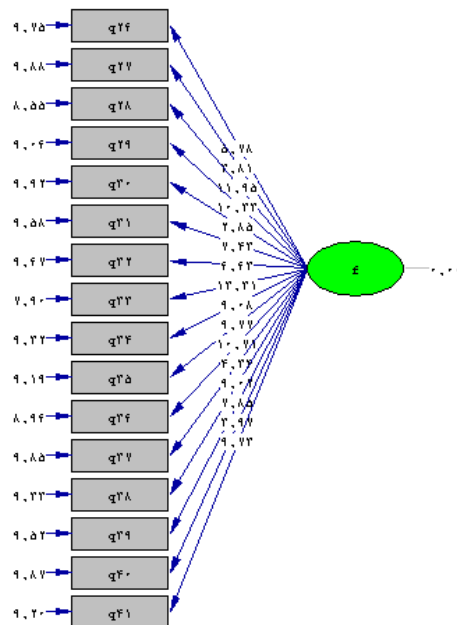
بیانگر کیفیت برازش مدل می باشند (GFI و $AGFI$) ارائه نشده اند.

در شکل بالا سوالاتی که ضرایب استاندارد آنها کوچکتر از مقدار ۰,۳ باشد از مدل حذف می کنیم

همچنین اگر مقدار ضریب تعیین هر کدام از سوالات مقدار پایینی داشته باشد از مدل حذف می کنیم.

در مدل بالا سوالات ۲۷، ۳۰ و ۴۰ دارای ضرایب استاندارد کوچکتر از ۰,۳ می باشند.

همچنین ضریب تعیین سوالات ۲۷، ۳۰، ۳۷ و ۴۰ بسیار پایین می باشد.



Chi-Square=264,13, df=104, P-value=0,00000, RMSEA=0,084

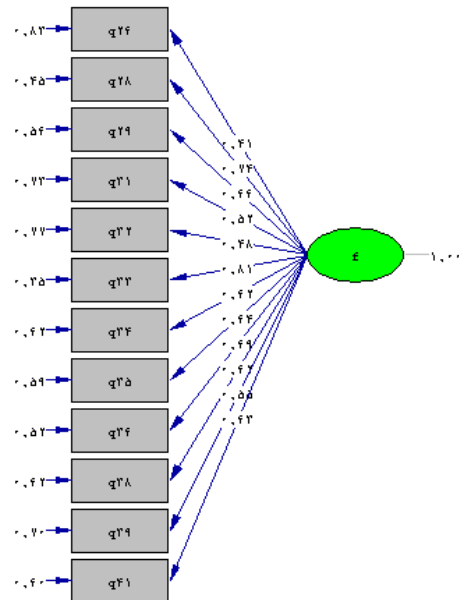
شکل بالا معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل فساد اداری را نشان می دهد. در این مدل

روابطی که عدد معناداری آنها از عدد ۱,۹۶ بزرگتر و از عدد ۱,۹۶- کوچکتر است، معنادار می باشند.

معناداری این اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تایید شدن ساختار مفهومی پرسش نامه در شاخص فساد

اداری می باشد. که همگی مقادیر قدرمطلق بالاتر از ۱,۹۶ را دارايند.

پس این ۴ سوال از مدل حذف شده و مدل با ۱۲ سوال باقیمانده اجرا می شود.



Chi-Square=۱۲۳,۸۹, df=۵۴, P-value=۰,۰۰۰۰۰, RMSEA=۰,۰۷۶

شکل بالا مدل دوم ، فساد اداری با ۱۲ سوال در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. نتایج

تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 به

درجه آزادی کمتر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت

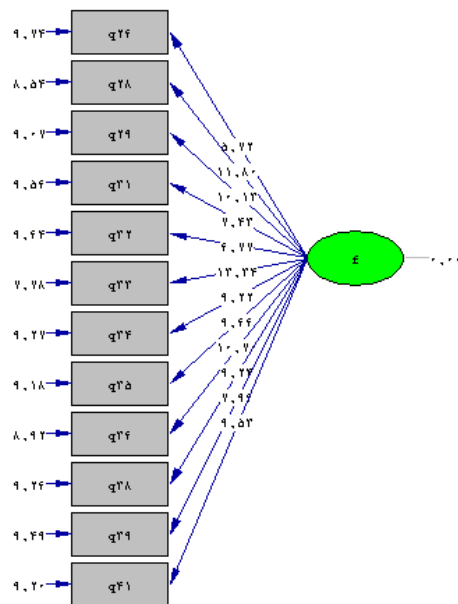
اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان

RMSEA = 0.074 را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 ، هر چه میزان شاخص RMSEA

کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است. و لذا بنحاطر میزان مناسب شاخص RMSEA

سایر شاخص ها که بیانگر کیفیت برازش مدل می باشند (GFI، و AGFI) ارائه نشده اند.

شکل بالا مقادیر استاندارد را در مدل نشان می دهد که همگی مثبت و نسبتا بالا می باشند.



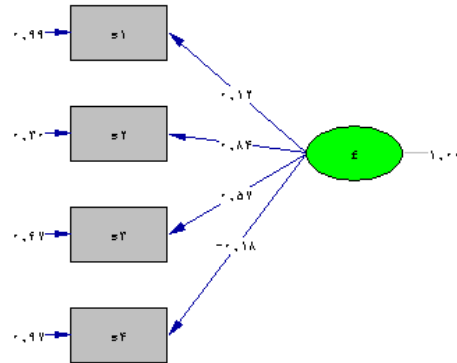
Chi-Square=123,89, df=54, P-value=0,00000, RMSEA=0,074

شکل بالا معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل فساد اداری را نشان می‌دهد. در این مدل روابطی که عدد معناداری آنها از عدد 1,96 بزرگتر و از عدد 1,96- کوچکتر است، معنادار می‌باشند. معناداری این اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تایید شدن ساختار مفهومی پرسش نامه در شاخص فساد اداری می‌باشد. که همگی مقادیر قدرمطلق بالاتر از 1,96 را داریند.

حال که هر دو شاخص فرهنگ سازمانی و فساد اداری با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفته و هر دو برازش مناسبی داشتند به بررسی اثر ۴ شاخص فرهنگ سازمانی (زن سالاری - مرد سالاری، فردگرائی 0 جمع گرائی، ابهام بالا 0 ابهام پایین و فاصله قدرت کم 0 فاصله قدرت زیاد) بر روی شاخص فساد اداری می‌پردازیم.

بررسی اثر ۴ شاخص فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری

!!

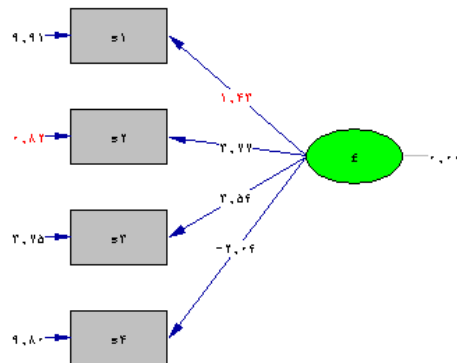


Chi-Square=۶,۱۰, df=۲, P-value=۰,۰۴۷۳۵, RMSEA=۰,۱۰۲

در شکل بالا اثر هر ۴ شاخص فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری نشان داده شده است که با بررسی

مقدار تی در شکل زیر در مورد موثر بودن یا عدم تاثیر هر یک از متغیرها بحث خواهیم کرد.

!!



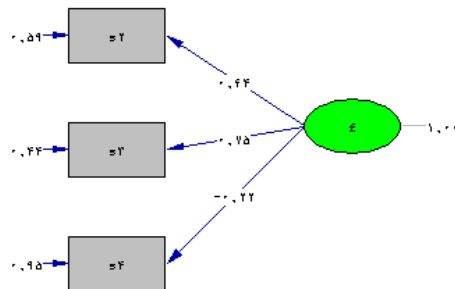
Chi-Square=۶,۱۰, df=۲, P-value=۰,۰۴۷۳۵, RMSEA=۰,۱۰۲

با توجه به شکل بالا مقادیر قدر مطلق شاخص زن سالاری ۰ مرد سالاری کمتر از مقدار ۱,۹۶ می باشد

به همین دلیل این شاخص از مدل کنار گذاشته شده و هیچ تاثیری بر روی فساد اداری ندارند ولی مقدار

قدر مطلق شاخصهای فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی ، ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین و فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بیشتر از ۱,۹۶ بوده که در مدل باقی می ماند و بر روی فساد اداری تاثیرگذار می باشند. و اثر هر کدام به صورت زیر است.

!!



Chi-Square=۰,۰۰, df=۰, P-value=۱,۰۰۰۰۰, RMSEA=۰,۰۰۰

!!

جدول (۴-۵۲) شاخصهای موثر بر فساد اداری

مقدار اثر	شاخصهای موثر بر فساد اداری
۰,۴۴	فرد گرایی - جمع گرایی
۰,۷۵	ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین
۰,۲۲	فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد

!!

!!

!!

!!

۴-۴ تحلیل فرضیه های تحقیق

اثر زن سالاری \hat{O} مرد سالاری بر روی فساد اداری

جدول (۴-۵۳) اثر زن سالاری \hat{O} مرد سالاری بر روی فساد اداری

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر
۱,۴۳	۱,۹۶	تاثیر ندارد	*

H0: زن سالاری \hat{O} مرد سالاری بر روی فساد اداری تاثیر ندارد

H1: زن سالاری \hat{O} مرد سالاری بر روی فساد اداری تاثیر دارد

چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۱,۴۳ کوچکتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض صفر را نتیجه می گیریم یعنی شاخص زن سالاری \hat{O} مردسالاری هیچ تاثیری بر روی فساد اداری ندارد. اثر فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی بر روی فساد اداری

جدول (۴-۵۴) اثر فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی بر روی فساد اداری

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر
۳,۸۱	۱,۹۶	تاثیر دارد	۰,۶۴

H0: فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی بر روی فساد اداری تاثیر ندارد

H1: فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی بر روی فساد اداری تاثیر دارد

چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۳,۸۱ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فرد گرایی \hat{O} جمع گرایی بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۶۴ است.

اثر ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین بر روی فساد اداری

جدول (۵۵) اثر ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین بر روی فساد اداری

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر
۳,۹۰	۱,۹۶	تاثیر دارد	۰,۷۵

H0: ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین بر روی فساد اداری تاثیر ندارد

H1: ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین بر روی فساد اداری تاثیر دارد

چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۳,۹۰ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص ابهام بالا \hat{O} ابهام پایین بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۷۵ است.

اثر فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری

جدول (۵۶) اثر فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر
-۲,۴۷	۱,۹۶	تاثیر دارد	۰,۲۲

H0: فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری تاثیر ندارد

H1: فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری تاثیر دارد

چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۲,۴۷ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فاصله قدرت کم \hat{O} فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۲۲ است.

اثر فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری

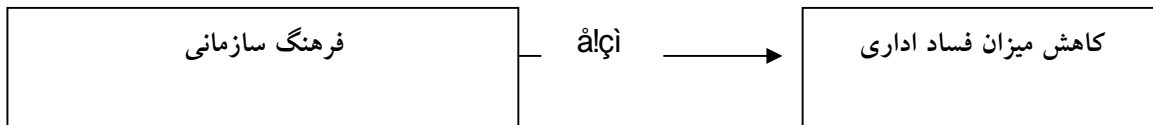
جدول (۵۷) شاخصهای موثر بر فساد اداری اثر فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر
-۲,۹۳	۱,۹۶	تاثیر دارد	۰,۲۷

H0: فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری تاثیر ندارد

H1: فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری تاثیر دارد

چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۲,۹۳ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری تاثیر داشته و مقدار این تاثیر ۰,۲۷ است. یعنی هر چه فرهنگ سازمانی بالاتر باشد مقدار فساد اداری کمتر می شود.



نمودار (۴۸-۴) میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری

فصل پنجم

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

!!
!!
!!
!!
!!
!!
!!

۵-۱ مقدمه

مهمترین مرحله در هر نوع مطالعه و پژوهش، مرحله بحث و نتیجه گیری است. بدیهی است که پژوهش در هر زمینه ای که انجام شود دارای هدف و انگیزه خاص است، لیکن آنچه مهم است نتایج و دستاوردهای حاصل از آن است که می تواند کاربرد پیدا کند. نتایج و پیشنهادات علاوه بر آنکه از نظر کاربردی کردن پژوهش اهمیت دارد، در ایجاد و تقویت انگیزه در پژوهشگران و همچنین در هموار نمودن راه مطالعات و تحقیقات کاملاً مؤثر است در این فصل در قسمتهای نتیجه گیری از یافته های تحقیق (یافته های توصیفی و یافته های استنباطی) پیشنهادات ارائه شده شامل پیشنهادات کاربردی تحقیق و پیشنهادها به پژوهشگران دیگر تنظیم شده است.

۵-۲ یافته های تحقیق

با توجه به اینکه یافته های تحقیق باید با مبانی نظری، ادبیات و سابقه تحقیقات گذشته مقایسه گردد تا بحث و نتیجه گیری تحقیق از اعتبار لازم برخوردار گردد، لازم است تا نتایج این پژوهش برای مقایسه و استنتاج علمی ارائه گردد، نتایج این پژوهش به شرح زیر است.

۵-۲-۱ یافته های توصیفی

نتایج توصیفی مربوط به جنسیت نشان می دهد (جدول ۴-۱) که از مجموع 200 نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران 100 نفر یعنی 50 درصد مرد و 100 نفر یعنی 50 درصد زن هستند.

نتایج توصیفی مربوط به سن نشان می دهد، (جدول ۴-۲) که از مجموع ۲۰۰ نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران، ۲ نفر یعنی ۱،۰ درصد سابقه ای کمتر از ۲۰ سال، ۷۲ نفر یعنی ۳۶،۰ درصد دارای سابقه ای بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۷۰ نفر یعنی ۳۵،۰ درصد دارای سابقه ای بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۵۶ نفر یعنی ۲۸،۰ درصد هستند.

نتایج توصیفی مربوط به میزان تحصیلات نشان می دهد، (جدول ۴-۳) که از مجموع 200 نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران، ۶۳ نفر یعنی ۳۱،۵ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۲

نفر یعنی ۱,۰ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۰۹ نفر یعنی ۵۴,۴ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۲۶ نفر یعنی ۱۳,۰ درصد نیز دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند.

نتایج توصیفی مربوط به رشته تحصیلی نشان می دهد، (جدول ۴-۴) که از مجموع ۲۰۰ نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران، ۱۱۸ نفر یعنی ۵۹,۰ درصد از پاسخ دهندگان دارای رشته تحصیلی علوم انسانی، ۳۰ نفر یعنی ۱۵,۰ درصد رشته تحصیلی علوم پایه، ۴۲ نفر یعنی ۲۱,۰ درصد دارای رشته تحصیلی فنی مهندسی و ۶ نفر یعنی ۳,۰ درصد نیز دارای رشته تحصیلی علوم پزشکی و ۴ نفر یعنی ۲,۰ درصد نیز دارای رشته تحصیلی هنر هستند.

نتایج توصیفی مربوط به سابقه کار نشان می دهد، (جدول ۴-۵) که از مجموع ۲۰۰ نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران، ۴۷ نفر یعنی ۲۳,۰ درصد سابقه ای کمتر از ۵ سال، ۵۸ نفر یعنی ۲۹,۰ درصد دارای سابقه ای بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۱ نفر یعنی ۱۰,۵ درصد دارای سابقه ای بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۹ نفر یعنی ۱۹,۵ درصد دارای سابقه ای بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۵ نفر یعنی ۱۷,۵ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال هستند.

نتایج توصیفی مربوط به مسئولیت سازمانی نشان می دهد، (جدول ۴-۶) که از مجموع ۲۰۰ نفر تحت بررسی در بانک صادرات تهران، ۱۱ نفر یعنی ۵,۵ درصد مدیر، ۱۸ نفر یعنی ۹,۰ درصد معاون، ۴ نفر یعنی ۲,۰ درصد کارشناس ارشد، ۵۲ نفر یعنی ۲۶,۰ درصد کارشناس و ۱۱۵ نفر ۵۷,۰ درصد نیز سایر موارد هستند.

۲-۲-۵ یافته های استنباطی

۱-۲-۲-۵ فرضیه اصلی تحقیق

بین فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش میزان فساد اداری تأثیر دارد.

برای تعیین اثر فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران از تحلیل مسیر استفاده گردید، چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۲,۹۳ بزرگتر از مقدار

جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فرهنگ سازمانی بر روی فساد اداری تاثیر داشته و مقدار این تاثیر ۰,۲۷ است. !!

۵-۲-۲ فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه اول: زن سالاری - مرد سالاری بر کاهش میزان فساد اداری تاثیر دارد.

برای تعیین اثر زن سالاری - مرد سالاری بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران از تحلیل مسیر استفاده گردید، چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۱,۴۳ کوچکتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض صفر را نتیجه می گیریم یعنی شاخص زن سالاری - مردسالاری هیچ تاثیری بر روی فساد اداری ندارد.

فرضیه دوم: فردگرایی - جمع گرایی بر کاهش میزان فساد اداری تاثیر دارد.

برای تعیین اثر فرد گرایی - جمع گرایی بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران از تحلیل مسیر استفاده گردید، چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۳,۸۱ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فرد گرایی - جمع گرایی بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۶۴ است.

فرضیه سوم: ابهام بالا - ابهام پایین بر کاهش میزان فساد اداری تاثیر دارد.

برای تعیین اثر ابهام بالا - ابهام پایین بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران از تحلیل مسیر استفاده گردید، چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۳,۹۰ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص ابهام بالا - ابهام پایین بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۷۵ است.

!!

فرضیه چهارم: فاصله قدرت کم - فاصله قدرت زیاد بر کاهش میزان فساد اداری تاثیر دارد.

برای تعیین اثر فاصله قدرت کم - فاصله قدرت زیاد بر کاهش میزان فساد اداری در بانک صادرات تهران از تحلیل مسیر استفاده گردید، چون مقدار قدر مطلق آماره آزمون تی در مدل لیزرل ۲,۴۷ بزرگتر از مقدار جدول ۱,۹۶ پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی شاخص فاصله قدرت کم - فاصله قدرت زیاد بر روی فساد اداری تاثیر داشته و در مدل باقی می ماند و مقدار این تاثیر ۰,۲۲ است.

۳-۵ پیشنهادهای تحقیق

۱-۳-۵ پیشنهادهای کاربردی تحقیق

نظر به اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر بر میزان کاهش فساد اداری دارد؛ لذا پیشنهاد می گردد:

- تدوین و انتشار نظام نامه اخلاق و رفتار کارکنان به منظور ترویج فرهنگ درستکاری در بین کارکنان که در آن مسئولیت مستخدمان در زمینه های مختلف، توقعات، انتظارات و نحوه عملکرد کارکنان بویژه در برخورد با تخلفات و نحوه رفتار با ارباب رجوع مشخص شده باشد.

- تلاش در جهت بهبود فرهنگ سازمانی از طریق برگزاری گردهمایی ها و دوره های آموزشی؛ به ویژه آموزش رفتار سازمانی در زمینه درستکاری، صداقت، راهنمایی و مدارا با ارباب رجوع و رضایت خدمت گیرندگان و تأکید بر ارزش های معنوی و تعالیم مذهبی و تشویق افراد صالح و درستکار.

- ارتقای فرهنگی، به نظر می رسد که در سرلوحه این اقدام باید با فرهنگ چاپلوسی مبارزه کرد که متأسفانه کمابیش در بسیاری از سازمان ها مشاهده می شود. زیرا این نوع فرهنگ از کارمندان انسان هایی چند شخصیتی می سازد، و دوم اینکه به فرهنگ عمل بها دهیم و از فرهنگ سخن گویی احتراز کنیم.

- طراحی نظام پیشنهادی به منظور استقرار نظام مدیریت مشارکتی با هدف تشویق تمامی کارکنان برای مشارکت در مدیریت سازمان و ارائه نظرات کارشناسی برای افزایش کارایی و اثربخشی در ارائه خدمات به جامعه و نیز بهره گیری از نظرات ارباب رجوع، خدمت گیرندگان و کلیه اقشار جامعه؛ به طوری که هیچ کس برای پیشبرد کار خود مجبور به پیمودن راه های غیرقانونی نشود.

- تمرکز زدایی و تفویض اختیار، دادن اختیارات و اقتدار فوق العاده به وزارتخانه ها و کارکنان دولت، بدون رعایت دوراندیشی و احتیاط موجب می شود که مسئول امر، حصول خواسته ها و تمنیات خود را در درجه اول اهمیت قرار دهد و چنانچه اختیارات تفویضی از حد قانون و مقررات متعارف فراتر رود، مجوزی برای سوء استفاده از موقعیت بدست آمده و زمینه ساز فساد می شود.

- بهره‌گیری از سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه کارکنان برای مشارکت در امور سازمان و شکستن فرهنگ سکوت در بین کارکنان نسبت به تخلفات احتمالی که ممکن است در محیط کار رخ دهد، به عبارت دیگر ایجاد و نهادینه کردن احساس مسئولیت در بین کارکنان در قبال رویدادهای محیط پیرامون.

- شفاف‌سازی قوانین و مقررات برای به حداقل رساندن امکان تفسیرهای موردی توسط ارباب رجوع یا مستخدمان سازمان.

- تناسب حقوق پرداختی با هزینه‌های زندگی؛ گرچه بخشی از موارد فساد به ضعف اخلاق و سست بودن ایمان کارمند بستگی پیدا می‌کند. ولی عمده علل فساد به عدم تناسب حقوق پرداختی با مخارج زندگی و تورم و گرانی پدیده‌ای مخرب و رنج‌آور است. تورم با کاهش قدرت حقوق‌بگیر و ضعف جامعه نوعی مالیات غیرمنصفانه است که از کارمندان ضعیف‌تر اخذ می‌شود و تورم موجب افزایش دارایی ثروتمندان نسبت به درآمد حقوق‌بگیران شده و اختلاف طبقاتی را افزایش می‌دهد. تورم فضایی نامطمئن را به وجود می‌آورد که به خاطر آن: خرید و فروش، دلالتی و اعمال خلاف اخلاقی و فساد رواج می‌آید و در نهایت بر ثبات اجتماعی و اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه صدمه وارد می‌کند.

- بهبود و افزایش پاسخگویی در قبال تصمیمات و اقدامات مربوط و افزایش آگاهی عمومی نسبت به عملکرد دستگاهها و ایجاد فرصت طرح انتقادات و ارزیابی‌های مردم از آنها.

نظر به اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که جمع‌گرایی تأثیر بر میزان کاهش فساد اداری دارد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد:

- طراحی نظام پیشنهادی به منظور استقرار نظام مدیریت مشارکتی با هدف تشویق تمامی کارکنان برای مشارکت در مدیریت سازمان و ارائه نظرات کارشناسی برای افزایش کارایی و اثربخشی در ارائه خدمات به جامعه و نیز بهره‌گیری از نظرات ارباب رجوع، خدمت‌گیرندگان و کلیه اقشار جامعه؛ به طوری که هیچ‌کس برای پیشبرد کار خود مجبور به پیمودن راه‌های غیرقانونی نشود.

نظر به اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که فاصله قدرت کم تأثیر بر میزان کاهش فساد اداری دارد؛ لذا پیشنهاد می گردد:

- تمرکز زدایی و تفویض اختیار، دادن اختیارات و اقتدار فوق العاده به وزارتخانه ها و کارکنان دولت، بدون رعایت دوراندهی و احتیاط موجب می شود که مسئول امر، حصول خواسته ها و تمنیات خود را در درجه اول اهمیت قرار دهد و چنانچه اختیارات تفویضی از حد قانون و مقررات متعارف فراتر رود، مجوزی برای سوء استفاده از موقعیت بدست آمده و زمینه ساز فساد می شود.

- بهره گیری از سیستم های مناسب تشویق و تنبیه کارکنان برای مشارکت در امور سازمان و شکستن فرهنگ سکوت در بین کارکنان نسبت به تخلفات احتمالی که ممکن است در محیط کار رخ دهد، به عبارت دیگر ایجاد و نهادینه کردن احساس مسئولیت در بین کارکنان در قبال رویدادهای محیط پیرامون.

نظر به اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که اطمینان بالا تأثیر بر میزان کاهش فساد اداری دارد؛ لذا پیشنهاد می گردد:

- شفاف سازی حیطه وظائف، اختیارات و نحوه انجام امور و ف عالیت واحدها و دستگاههای اجرایی با تأکید بر ت وسعه آگاهیهای همگانی در خصوص حقوق، وظائف و تکالیف مربوط به کارکنان واحدها و دستگاهها.

- تناسب حقوق پرداختی با هزینه های زندگی؛ گرچه بخشی از موارد فساد به ضعف اخلاق و سست بودن ایمان کارمند بستگی پیدا می کند. ولی عمده علل فساد به عدم تناسب حقوق پرداختی با مخارج زندگی و تورم و گرانی پدیده ای مخرب و رنج آور است. تورم با کاهش قدرت حقوق بگیر و ضعف جامعه نوعی مالیات غیرمنصفانه است که از کارمندان ضعیف اخذ می شود و تورم موجب افزایش دارایی ثروتمندان نسبت به درآمد حقوق بگیران شده و اختلاف طبقاتی را افزایش می دهد. تورم فضایی نامطمئن را به وجود می آورد که به خاطر آن: خرید و فروش، دلالی و اعمال خلاف اخلاقی و فساد رواج می آید و در نهایت بر ثبات اجتماعی و اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه صدمه وارد می کند.

لذا باید تلاش در جهت بهبود سطح پرداخت ها برای تأمین سطح شایسته و قابل قبول زندگی به عنوان عاملی در بروز انگیزه فساد، صورت پذیرد.

- بهبود و افزایش پاسخگویی در قبال تصمیمات و اقدامات مربوط و افزایش آگاهی عمومی نسبت به عملکرد دستگاهها و ایجاد فرصت طرح انتقادات و ارزیابی های مردم از آنها.

۲-۳-۵ پیشنهادها برای سایر محققان

- بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) با فساد اداری در سایر بانک ها
- بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی با فساد اداری با استفاده از سایر مدل های فرهنگ سازمانی (رابینز، کوین، دنیسون، اوریلی و چاتمن و ...)
- بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سایر متغیرهای سازمانی.
- بررسی تأثیر فساد اداری بر سایر متغیرهای سازمانی.
- بررسی تأثیر متغیرهای سازمانی بر فرهنگ سازمانی و فساد اداری.
- مطالعه تطبیقی راهکارهای مبارزه با فساد اداری در کشورهای اسکاندیناوی.
- بررسی راهکارهای مبارزه با فساد اداری در کشورهای توسعه یافته و جهان سوم

!!

منابع و مأخذ فارسی و انگلیسی

منابع و مآخذ فارسی

- ۱) آذر، عادل و مؤمنی منصور (۱۳۸۳) آمار و کاربرد آن در مدیریت (تحلیل آماری) جلد اول، تهران: انتشارات سمت.
- ۲) آذر، عادل و مؤمنی منصور (۱۳۸۳) آمار و کاربرد آن در مدیریت (تحلیل آماری) جلد دوم، تهران: انتشارات سمت.
- ۳) آشوری، داریوش، (۱۳۷۴) تعریف و مفهوم فرهنگ، نشر آگه، تهران.
- ۴) ابزری مهدی و دلوی محمدرضا (۱۳۸۵) مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکردهای تعالی‌گرا، انتشارات قاصد سحر.
- ۵) احمدی، گلناز (۱۳۸۷) بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر بر فساد اداری در سازمان منتخب مطالعه موردی (سازمان مسکن و شهرسازی تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ۶) ادگار شاین (۱۳۸۳) مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، مترجمان فرعی بوزنجانی برزو و نوری نجفی شمس‌الدین، انتشارات سیمای جوان.
- ۷) الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳) مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- ۸) ایران زاده، سلیمان (۱۳۷۷) مدیریت فرهنگ سازمان، چاپ اول، تبریز، نشر نیکنام.
- ۹) پائولو مایورو (۱۳۷۷) فساد: سبب و پیامدهای آن، ترجمه عزیز کیانوند، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۱۳۳-۱۳۴.
- ۱۰) حاجی زاده میمندی. مسعود (۱۳۸۱) عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری در ایران. تهران، مجموعه مقالات همایش نظام اداری، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- ۱۱) حاضری، بغداد، افسانه، صرف‌زاده، مریم (۱۳۸۴) مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه‌ها، مجله الکترونیکی، پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، شماره ۴.
- ۱۲) حبیبی، نادر (۱۳۷۵) فساد اداری (عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه) انتشارات وثقی، چاپ اول.
- ۱۳) حسینی، سید حمید خداداد و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰) بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن، مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱.
- ۱۴) خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲) روش تحقیق در مدیریت، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۵) خسروی، علی (۱۳۸۷) بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری و راههای مبارزه با آن از نظر مدیران مدارس ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر ری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.

- ۱۶) خضری، محمد (۱۳۸۴) تحلیل نهادی فساد اداری، مطالعات راهبردی، سال هشتم، شماره سوم، شماره مسلسل ۲۹.
- ۱۷) دفت، ریچاردال (۱۳۷۸) **مبانی تئوری و طراحی سازمان**، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۱۸) رابینز، استیفن، (۱۳۸۰) تئوری سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی‌فرد، انتشارات صفار، چاپ چهارم.
- ۱۹) رابینز، استیفن، (۱۳۸۴) رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی تهران.
- ۲۰) رادریگز، کارل، (۱۳۸۰) مدیریت در عرصه بین‌المللی، ترجمه شمس‌السادات زاهدی و حسن دانایی‌فرد، تهران، انتشارات صفار.
- ۲۱) راگونات، فیلیپ (۱۳۷۷) مدیریت تطبیقی، ترجمه منوریان، عباس، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۲) رضائیان، علی، (۱۳۸۴) مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، چاپ ششم.
- ۲۳) رضازاده، جواد (۱۳۸۰) رابطه فرهنگ با ارزشهای حسابداری محافظه کاری و پنهان کاری، رساله دکتری دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۲۴) رفیع‌پور. فرامرز (۱۳۸۴) توسعه و تضاد. تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ ششم.
- ۲۵) سرداری، احمد (۱۳۸۰) رویکردی بر ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، چاپ اول، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲۶) سرمد، زهره، بازرگان عباس، حجازی الهه (۱۳۸۴) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: چاپ یازدهم، انتشارات آگاه.
- ۲۷) سکاران، اوما (۱۳۸۴) ترجمه، صائبی محمد و شیرازی محمود، روش‌های تحقیق در مدیریت، تهران، چاپ سوم، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ۲۸) سوزان سی؛ شنایدر وژان و لویی بارسو (۱۳۷۹) مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها، ترجمه اعرابی و سید محمد ایزدی، داوود، چاپ اول، تهران، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- ۲۹) سیف، احمد (۱۳۷۶) مقدمه‌ای بر اقتصاد سیاسی، تهران، نشر نی.

- ۳۰) شاکری، عباس (۱۳۸۲) گزارش تحقیقی در زمینه فساد مالی، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
- ۳۱) شریف بجستانی، نیلوفر (۱۳۸۵) تأثیر اجرای موازین حقوق بشر در پیشگیری و مقابله با فساد اداری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
- ۳۲) شریفزاده، فتاح؛ کاظمی، مهدی، (۱۳۷۷) مدیریت فرهنگ سازمان، انتشارات توس.
- ۳۳) شکاری، غلامعباس (۱۳۸۱) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی کسب رهبری، استان خراسان، رساله دکتری.
- ۳۴) صادقی، حسین، صباغ کرمانی، مجید و شقاقی شهری، وحید (۱۳۸۷) بررسی اثرات تمرکز زدایی مالی بر تمرکز فساد، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۸۵.
- ۳۵) صفری، حمیدرضا (۱۳۸۷) مطالعه عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ۳۶) صفری، سعید، و نایبی، حمید رضا (۱۳۸۰) رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، چاپ اول، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۳۷) عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳) فساد اداری، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳۸) عباسپور، علیرضا (۱۳۸۷) بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ۳۹) عزیزخانی، فاطمه و پوست فروش تهرانی، ایمان (۱۳۸۷) مروری بر رابطه فقر و فساد، نشریه مجلس و پژوهش، سال ۱۴، شماره ۵۸.
- ۴۰) علی احمدی علیرضا و همکاران (۱۳۸۳) شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن، انتشارات تولید دانش.
- ۴۱) فرجاد، محمد حسین (۱۳۸۲) بررسی مسائل اجتماعی ایران (فساد اداری، اعتیاد و طلاق) انتشارات اساطیر، چاپ دوم.
- ۴۲) فرخ دوست، ابوالفضل (۱۳۸۷) نقش فرهنگ ها در پیشگیری از فساد اداری، نشریه حمایت، فروردین.
- ۴۳) قادری، مهدی (۱۳۸۸) فساد اداری در ایران: تحلیلی جامعه شناختی، مجله معرفت، شماره ۱۳۸.
- ۴۴) قبادی، آذر (۱۳۷۵) بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران.

- ۴۵) کرک براید، پاول. اس، مدیریت منابع انسانی، ترجمه غلامعلی طبرسا، انتشارات خانه کتاب، تهران، ۱۳۸۳.
- ۴۶) کوش، دنی، (۱۳۸۱) مفهوم فرهنگ در علوم اجتماعی، ترجمه فریدا فریدون، سروش.
- ۴۷) محمد پناه، مراد (۱۳۸۶) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، ماهنامه علمی، فنی و تخصصی مهارت، شماره ۵۸.
- ۴۸) محمودی، مهدی (۱۳۸۴) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۰، شهریور.
- ۴۹) مرادیان، نیری ابراهیم و میر بافقی، سید حسین (۱۳۸۵) قوانین و مقررات دستگاههای نظارتی، انتشارات کیومرث، چاپ اول.
- ۵۰) مریدی، سیاوش؛ نوروزی، علیرضا (۱۳۷۳) فرهنگ علوم اقتصادی، ناشر، مؤسسه کتاب پیشبرد و انتشارات نگاه.
- ۵۱) معصومی نیا، غلامعلی و دادگر، حسن (۱۳۸۳) فساد مالی، انتشارات کانون اندیشه جوان، چاپ اول.
- ۵۲) معین، محمد (۱۳۷۱) فرهنگ فارسی، ناشر، انتشارات امیر کبیر.
- ۵۳) مقیمی، سید محمد (۱۳۸۶) سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، تهران: چاپ پنجم، انتشارات ترمه.
- ۵۴) ممی زاده، جعفر (۱۳۷۷) فرهنگ شالوده سازمان، نشریه تدبیر، شماره ۶۸.
- ۵۵) منوریان، عباس و شیرین، علی (۱۳۸۲) رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۵۶) منوریان، عباس و همکاران، (۱۳۸۷) فرهنگ سازمانی، انتشارات دانشگاه شیراز.
- ۵۷) مهربان، شیرین (۱۳۸۳) فرهنگ سازمانی و توسعه، نشریه تدبیر، شماره ۱۴۸.
- ۵۸) همدی خطبه سرا، ابوالفضل، (۱۳۸۳) فساد مالی، علل زمینه ها و راهبردهای مبارزه با آن، پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ اول.
- ۵۹) هندی، چارلز (۱۳۸۴) خدایان مدیریت، ترجمه کهزاد آذرهوش، انتشارات فرا.

Refrence

- 1) A.L Wilkins Dyer J.R (1988) "Toward Culturally Sensitive, Theories of Culture Change" Academy of MR, Vol 13, Nov .
- 2) Bai, C.E. and .J. wei (2000) quality if bureaucracy and open - economy macro policies, IMF, WP77/66, Washington D.C.jun.
- 3) cheung, H, Y., and chan, A, W, H. (2008) Corruption a cross countries: Impacts from education and cultural dimensions, the social science journal. SOCSOI, 661.
- 4) Davis Stanley M. (1984) "Management Corporate Culture" Ballinger Publishing Company.
- 5) Donald F. and Harvey , Donald R. Brown (1988) "An Experiential approach to organization development" third edition.
- 6) Dreher.A and Kotsogiannis. C and MC Corrison S (2007) corruption around the world: evidence from structural model, journal of comprative economics,35.
- 7) E. Fridman and et al (2000) Dodging the grabbing hand: the determinants of unofficial activity in 69 counties.
- 8) Edgar, Shein (1999) "Organization Culture & Leadership" San Francisco: Jossey Bass
- 9) Edgar. Shein (1984) Coming to A New Awareness of Organizational Culture, Sloan Management Review.
- 10) Everett, j., and Neu, D., and Rahaman, A, S (2007) A ccounting and the go global wght against corruption, Accouting, organizations and society 32.
- 11) Guy S. saffole "Culture Traits Strength and Organizational Performance: Moring Beyond Strong Culture" Academy of Management Review, 1988 vol 13, No 4.
- 12) Haskayne school of Business (2007) Accounting and the global fight against corruption Accounting, organizations and society, No 32, www.sicence direct.com
- 13) Hofsted, Geert (1991) culture and organization, New York: MC Graw Hill.
- 14) Hymyowtiz C. (1980) "Which Culture Fits You?" The Wall Street Journal.
- 15) Knack, Stephen and philip Kkefer Institution and economic performance (1995) cross - country testsusing alternative Institutional measures economics and politics, No7 (3).
- 16) La porta, R., and Lopez, D.S., and schleifer, A., and vishny, R. (1999). The quality of government, journal of Law, Economics and organization 15.
- 17) Luthans , Fred (1992) "Organizational Behavior" 6th edition, MC Graw Hill , Inc.

- 18) Miner, John B. (1988) "Organizational behavior" (Performance and Productivity), first edition, Random house, Inc.
- 19) Morhead and Griffin (1989) "Effective organizational culture is key to a company's long-term success" Industrial management.
- 20) Oreher A., and Kotsogiannis C., and MC corriston S (2007) corruption around the world: Evidence from a structural model. Journal of comparative Economics. 35 .
- 21) Ott, J. steven (1989) "the organizational culture perspective" 3rd edition, the dersey Inc.
- 22) Pheysey.C Diana (1996) Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application, Englwoodveliffs, Prince Hall .
- 23) Robbins Stephen .P . (1981) "Organizational behavior" fourth edition, Prentice – Hall.
- 24) T.E. Deal and A A. Kennedy (1982) "Corporate Cultures Reading" Addison Wesley.
- 25) Tosi, Henry, L. and Rizzo John R. and Carrol.S.J. (1989) "Organizational behavior" and 8th edition, New York MC – Graw Hill, inc.
- 26) Treisman, p. (2000) the causes of corruption: A cross-national study, Journal of public Economics, 76.

سایت ها و پایگاه های اطلاعات علمی

- 1) www.anjomane-sokhan.com
- 2) www.donya-e-eqtesad.com
- 3) www.ebtekarnews.com
- 4) www.faraznews.ir
- 5) www.guinness.ir
- 6) www.unodc.org/unonc/crime-cicp-sitemap.html
- 7) www.wikipedia.com
- 8) www.sciencedirect.com
- 9) www.magiran.com
- 10) www.SID
- 11) Web of ISI
- 12) <http://www.fortune.com/fortune/sections/E.finance/E-finance/E-finance>

پیوست ها

!!

پرسشنامه

پاسخ دهنده محترم سلام

این پرسشنامه در ارتباط با تحقیقی پیرامون "ارتباط فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) با فساد اداری در بانک صادرات تهران" طراحی شده است.

فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌ای که نقش گرفته از سیاست‌ها و رویکردهای مدیران می‌باشد از جمله عواملی است که نقش مهمی در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمان‌ها دارد. صاحب‌نظران نسبت به فرهنگ سازمانی به سازمان‌ها را همچون نسبت شخصیت به فرد می‌دانند که نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد.

منظور از فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) در این تحقیق فاصله قدرت زیاد/ فاصله قدرت کم، ابهام بالا/ ابهام پایین، جمع‌گرایی/ فردگرایی و زن‌سالاری/ مرد‌سالاری می‌باشد. همچنین منظور از فساد اداری در این پژوهش، کلاهبرداری، اخذ پورسانت، تضییع اموال و وجوه دولتی، تصرف غیر مجاز در اموال و وجوه دولتی، تخلفات اداری، جعل و تزویر و داشتن بیش از یک شغل می‌باشد.

با توجه به اطلاعات و تجربیات ارزنده جنابعالی مزید امتنان خواهد بود که با نهایت دقت و حوصله به سؤالات این پرسشنامه پاسخ دهید. لازم بذکر است که از این پرسشنامه صرفاً در جهت اجرای تحقیق مورد نظر استفاده خواهد شد.

آرزو ربانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

ویژگیهای دموگرافیک و حرفه ای کارکنان بانک صادرات تهران

عوامل فردی و حرفه ای						زمینه
						۱ جنسیت:
						مرد <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/>
						۲ سن:
						کمتر از ۲۰ <input type="checkbox"/> ۲۱-۳۰ <input type="checkbox"/> ۳۱-۴۰ <input type="checkbox"/> ۴۱-۵۰ <input type="checkbox"/> بیشتر از ۵۰ <input type="checkbox"/>
						۳ میزان تحصیلات:
						دیپلم <input type="checkbox"/> لیسانس <input type="checkbox"/> فوق لیسانس <input type="checkbox"/> دکتری <input type="checkbox"/>
						۴ رشته تحصیلی:
						علوم انسانی <input type="checkbox"/> علوم پایه <input type="checkbox"/> فنی و مهندسی <input type="checkbox"/> علوم پزشکی <input type="checkbox"/> هنر <input type="checkbox"/>
						۵ سابقه خدمت:
						کمتر از ۵ سال <input type="checkbox"/> ۵-۱۰ <input type="checkbox"/> ۱۱-۱۵ <input type="checkbox"/> ۱۶-۲۰ <input type="checkbox"/> بیشتر از ۲۰ سال <input type="checkbox"/>
						۶ مسئولیت سازمانی:
						مدیر <input type="checkbox"/> معاون <input type="checkbox"/> کارشناس ارشد <input type="checkbox"/> کارشناس <input type="checkbox"/> سایر <input type="checkbox"/>

پرسشنامه شناخت فرهنگ سازمانی و سنجش فساد اداری

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	طیف لیکرت	سوالات
						۱- جلسات وقتی بوسیله یک مرد اداره شود، معمولاً مؤثرتر خواهد بود.
						۲- مردان نسبت به زنان برای داشتن یک مسیر ترقی حرفه ای اهمیت بیشتری قائلند..
						۳- زنان به اندازه مردان به ارتقاء و شناسایی خود در کارشان بهاء نمی دهند.
						۴- زنان نسبت به مردان به یک جو دوستانه بهاء بیشتری می دهند.
						۵- مردان معمولاً مسائل را با تجزیه و تحلیل منطقی حل می کنند. در حالیکه زنان معمولاً مسائل را شهودی حل می کنند.
						۶- حل مسائل سازمانی معمولاً نیازمند زورمندی و شیوه ای فعال است که این نوعاً از مردان بر می آید.
						۸- اینکه چه کسی پست مدیریت عالی سازمان را اشغال کند، اولویت با یک مرد است نه یک زن.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	طیف لیکرت	سئوالات
						۸- بعضی مشاغل وجود دارد که یک مرد همیشه بهتر از یک زن می تواند آن را انجام دهد.
						۹- زنان به جنبه های اجتماعی شغل خود توجه بیشتری دارند تا پیشرفت و ترقی انسان در کار.
						۱۰- یک فرد نایستی بدون در نظر گرفتن خیر و رفاه گروه، تنها بدنبال اهداف خودش باشد.
						۱۱- برای مدیر مهم است که وفاداری و احساس وظیفه افراد در گروه را تشویق نماید.
						۱۲- اینکه فرد کار کند تا مورد قبول گروه باشد، از اهمیت بیشتری برخوردار است تا اینکه کار مورد قبول خودش باشد.
						۱۳- پاداش های فردی نسبت به رفاه گروهی از اهمیت کمتری برخوردار است.
						۱۴- موفقیت گروهی مهم تر از موفقیت فردی است.
						۱۵- این مهم است برای افراد که ملزومات و دستور العمل های شغلی تشریح گردد تا افراد همیشه بدانند چه انتظاری از آنان می رود.
						۱۶- مدیران انتظار دارند که کارکنان بطور دقیق از دستورات و رویه ها پیروی کنند.
						۱۷- قوانین و مقررات دارای اهمیت هستند زیرا آنها به کارکنان اطلاع می دهند که سازمان چه انتظاری از آنها دارد.
						۱۸- رویه های عملیاتی استاندارد برای کارکنان در هنگام کار مفید است.
						۱۹- دستور العمل های عملیاتی در هنگام کار مفید است.
						۲۰- برای یک سرپرست اغلب ضرورت دارد وقتی با کارکنان برخورد می کند، بر قدرت و اختیار خود تأکید کند.
						۲۱- مدیران نایستی در عقاید زیردستان بطور دقیق و مستمر تفتیش کنند.
						۲۲- یک مدیر بایستی از حشر و نشر با زیردستان خود در خارج از محیط کار بپرهیزد.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	طیف لیکرت	سئوالات
						۲۳- زیردستان نیاستی با تصمیمات مدیران خود مخالفت کنند.
						۲۴- مدیران نیاستی وظایف مهم و مشکل را به زیردستان تفویض کنند.
						۲۵- مدیران بایستی تصمیمات را بدون مشورت با زیردستان اخذ نمایند.
						۲۶- تا چه میزان از وجوه سپرده شده برای خرید سهام از سوی سرمایه گذاران به مؤسسات کارگزاری بورس، یا توسل به وسایل و مانور متقابلانه از سوی کارگزاران صورت می گیرد؟
						۲۷- تا چه میزان ترسیم شرایط و وضعیت غیرواقعی از فعالیت ها به لحاظ جنبه های مالی، فنی و اقتصادی برای دستگاههای دولتی قبل و در زمان انعقاد قرارداد با آنها صورت می گیرد؟
						۲۸- تا چه میزان از مشتریان هدیه آشکار و پنهان دریافت می گردد؟
						۲۹- تا چه میزان پرداخت هر نوع مال یا توافق برای پرداخت یا پیشنهاد پرداخت آن به دیگر مأموران دولتی برای کسب موقعیت های اداری و سازمانی برای انتفاع خود یا اشخاص دیگر به صورت مستقیم یا واسطه صورت می گیرد؟
						۳۰- در استفاده از اموال عمومی سازمان تا چه میزان تلاش می شود تا اصل صرفه جویی رعایت گردد؟
						۳۱- تا چه حد در سازمان شما خریدهای غیر ضروری، خرید کالاهای تجملی صورت می گیرد؟
						۳۲- برای زنگ زدن برای امور شخصی تا چه میزان از تلفن اداره استفاده می گردد؟
						۳۳- تا چه حد امکان دارد که کارکنان اجناس و وسایل سازمان را جهت امور شخصی به کار گیرند؟
						۳۴- تا چه اندازه، کارکنان سازمان را زودتر از ساعات اداری ترک می کنند؟
						۳۵- خودداری، کندکاری، و یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع تا چه میزان مشاهده می گردد؟
						۳۶- تسهیل یا تسریع غیر عادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران در سازمان شما صورت می گیرد؟

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	طیف لیکرت	سئوالات
						۳۷- تا چه میزان کارکنان برای صرف صبحانه یا دیگر نیازها زمان مناسب را رعایت می کنند؟
						۳۸- در سازمان شما نوشته یا سند غیر واقعی تا کنون تنظیم شده است؟
						۳۹- در سازمان شما خراشیدن، تراشیده، قلم بردن، الحاق و محو تاریخ اسناد صورت گرفته شده است؟
						۴۰- آیا کسانی در سازمان شما وجود دارند که دارای بیش از یک شغل باشند؟
						۴۱- آیا همکارانتان به دلیل داشتن شغل دوم در محل کار به امور یگر(خرید و فروش ماشین، خط موبایل و...) می پردازند؟

برای کاهش فساد اداری چه نقطه نظرات و پیشنهادهاتی دارید؟

خروجی کامپیوتری داده‌ها

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
!!!! !!!!!!! !!! !!!	200	3.0944	.73557	.05201

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
!!!! !!!!!!! !!! !!!	1.814	199	.071	.0944	-.0082	.1969

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
!!!!!! !!! !!!!!!!	200	4.0525	.88454	.06255

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
!!!!!! !!! !!!!!!!	16.828	199	.000	1.0525	.9292	1.1758

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
!!!!!! !!!!!!! !!!!!!!	200	4.1360	.58241	.04118

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
!!!!!! !!!!!!! !!!!!!!	27.585	199	.000	1.1360	1.0548	1.2172

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
!!!š !!!!!!! !! - !!!!š !!!!!!! !!	200	2.7675	.78998	.05586

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
!!!š !!!!!!! !! - !!!!š !!!!!!! !!	-4.162	199	.000	-.2325	-.3427	-.1223

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 41

Alpha = .7701

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 25

Alpha = .7353

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 16

Alpha = .8369

α!! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	26	13.0	13.0	13.0
	!!	12	6.0	6.0	19.0
	! ! !!!	78	39.0	39.0	58.0
	!!!!	56	28.0	28.0	86.0
	!!!! ! !!!	28	14.0	14.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ç!! ! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	11	5.5	5.5	5.5
	!!	22	11.0	11.0	16.5
	! ! !!!	70	35.0	35.0	51.5
	!!!!	61	30.5	30.5	82.0
	!!!! ! !!!	36	18.0	18.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

è!! ! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	52	26.0	26.0	26.0
	!!	54	27.0	27.0	53.0
	! ! !!!	57	28.5	28.5	81.5
	!!!!	25	12.5	12.5	94.0
	!!!! ! !!!	12	6.0	6.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

é!! !! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	19	9.5	9.5	9.5
	!!	31	15.5	15.5	25.0
	! ! !!!	36	18.0	18.0	43.0
	!!!!	75	37.5	37.5	80.5
	!!!!!! !!!	39	19.5	19.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ê!! !! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	24	12.0	12.0	12.0
	!!	33	16.5	16.5	28.5
	! ! !!!	71	35.5	35.5	64.0
	!!!!	47	23.5	23.5	87.5
	!!!!!! !!!	25	12.5	12.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ë!! !! !

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	65	32.5	32.5	32.5
	!!	48	24.0	24.0	56.5
	! ! !!!	58	29.0	29.0	85.5
	!!!!	27	13.5	13.5	99.0
	!!!!!! !!!	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ì !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	37	18.5	18.5	18.5
	!!	29	14.5	14.5	33.0
	!!!!	22	11.0	11.0	44.0
	!!!	49	24.5	24.5	68.5
	!!!!	63	31.5	31.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

í !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	8	4.0	4.0	4.0
	!!	19	9.5	9.5	13.5
	!!!!	34	17.0	17.0	30.5
	!!!	83	41.5	41.5	72.0
	!!!!	56	28.0	28.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

î !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	19	9.5	9.5	9.5
	!!	26	13.0	13.0	22.5
	!!!!	85	42.5	42.5	65.0
	!!!	54	27.0	27.0	92.0
	!!!!	16	8.0	8.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	10	5.0	5.0	5.0
	!!	12	6.0	6.0	11.0
	! ! !!!	37	18.5	18.5	29.5
	!!!!	57	28.5	28.5	58.0
	!!!! ! ! !	84	42.0	42.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	6	3.0	3.0	3.0
	!!	18	9.0	9.0	12.0
	! ! !!!	18	9.0	9.0	21.0
	!!!!	58	29.0	29.0	50.0
	!!!! ! ! !	100	50.0	50.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	4	2.0	2.0	2.0
	!!	12	6.0	6.0	8.0
	! ! !!!	57	28.5	28.5	36.5
	!!!!	84	42.0	42.0	78.5
	!!!! ! ! !	43	21.5	21.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	22	11.0	11.0	11.0
	!!	34	17.0	17.0	28.0
	! ! !!!	75	37.5	37.5	65.5
	!!!!	47	23.5	23.5	89.0
	!!!!!! !!!	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	10	5.0	5.0	5.0
	!!	30	15.0	15.0	20.0
	! ! !!!	40	20.0	20.0	40.0
	!!!!	64	32.0	32.0	72.0
	!!!!!! !!!	56	28.0	28.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!	8	4.0	4.0	4.0
	! ! !!!	38	19.0	19.0	23.0
	!!!!	77	38.5	38.5	61.5
	!!!!!! !!!	77	38.5	38.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!	4	2.0	2.0	2.0
!! !!!	24	12.0	12.0	14.0
!!!	82	41.0	41.0	55.0
!!!! !!!	90	45.0	45.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!! !!!	2	1.0	1.0	1.0
!!	6	3.0	3.0	4.0
!! !!!	29	14.5	14.5	18.5
!!!	70	35.0	35.0	53.5
!!!! !!!	93	46.5	46.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

æ!! !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!! !!!	6	3.0	3.0	3.0
!!	9	4.5	4.5	7.5
!! !!!	29	14.5	14.5	22.0
!!!	91	45.5	45.5	67.5
!!!! !!!	65	32.5	32.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

æ!!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!	8	4.0	4.0	4.0
!!!!	36	18.0	18.0	22.0
!!!	95	47.5	47.5	69.5
!!!!!!!	61	30.5	30.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

çá!!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!!!	29	14.5	14.5	14.5
!!	44	22.0	22.0	36.5
!!!!	46	23.0	23.0	59.5
!!!	61	30.5	30.5	90.0
!!!!!!!	20	10.0	10.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

çæ!!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!!!	14	7.0	7.0	7.0
!!	23	11.5	11.5	18.5
!!!!	37	18.5	18.5	37.0
!!!	70	35.0	35.0	72.0
!!!!!!!	56	28.0	28.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

çç!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	31	15.5	15.5	15.5
	!!	33	16.5	16.5	32.0
	! ! !!!	55	27.5	27.5	59.5
	!!!!	36	18.0	18.0	77.5
	!!!!!! !!!	45	22.5	22.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çè!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	29	14.5	14.5	14.5
	!!	27	13.5	13.5	28.0
	! ! !!!	91	45.5	45.5	73.5
	!!!!	41	20.5	20.5	94.0
	!!!!!! !!!	12	6.0	6.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çé!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	20	10.0	10.0	10.0
	!!	42	21.0	21.0	31.0
	! ! !!!	71	35.5	35.5	66.5
	!!!!	48	24.0	24.0	90.5
	!!!!!! !!!	19	9.5	9.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çê!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	77	38.5	38.5	38.5
	!!	64	32.0	32.0	70.5
	! ! !!!	45	22.5	22.5	93.0
	!!!!	6	3.0	3.0	96.0
	!!!!!! !!!	8	4.0	4.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çê!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	24	12.0	12.0	12.0
	!!	66	33.0	33.0	45.0
	! ! !!!	71	35.5	35.5	80.5
	!!!!	23	11.5	11.5	92.0
	!!!!!! !!!	16	8.0	8.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çì!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	30	15.0	15.0	15.0
	!!	34	17.0	17.0	32.0
	! ! !!!	102	51.0	51.0	83.0
	!!!!	22	11.0	11.0	94.0
	!!!!!! !!!	12	6.0	6.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

çî !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!!	55	27.5	27.5	27.5
!!	32	16.0	16.0	43.5
!!!!	59	29.5	29.5	73.0
!!!!	41	20.5	20.5	93.5
!!!!!!!	13	6.5	6.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

çî !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!!	49	24.5	24.5	24.5
!!	32	16.0	16.0	40.5
!!!!	73	36.5	36.5	77.0
!!!!	36	18.0	18.0	95.0
!!!!!!!	10	5.0	5.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

èâ !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!!	12	6.0	6.0	6.0
!!	54	27.0	27.0	33.0
!!!!	85	42.5	42.5	75.5
!!!!	29	14.5	14.5	90.0
!!!!!!!	20	10.0	10.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

èæ !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	31	15.5	15.5	15.5
	!!	55	27.5	27.5	43.0
	! ! !!!	71	35.5	35.5	78.5
	!!!!	29	14.5	14.5	93.0
	!!!! ! !!!	14	7.0	7.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èç!! !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	21	10.5	10.5	10.5
	!!	26	13.0	13.0	23.5
	! ! !!!	49	24.5	24.5	48.0
	!!!!	65	32.5	32.5	80.5
	!!!! ! !!!	39	19.5	19.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èè!! !!!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	40	20.0	20.0	20.0
	!!	59	29.5	29.5	49.5
	! ! !!!	62	31.0	31.0	80.5
	!!!!	24	12.0	12.0	92.5
	!!!! ! !!!	15	7.5	7.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èé!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	80	40.0	40.0	40.0
	!!	66	33.0	33.0	73.0
	! ! !!!	46	23.0	23.0	96.0
	!!!!	2	1.0	1.0	97.0
	!!!!!!	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èé!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	46	23.0	23.0	23.0
	!!	59	29.5	29.5	52.5
	! ! !!!	64	32.0	32.0	84.5
	!!!!	16	8.0	8.0	92.5
	!!!!!!	15	7.5	7.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èé!! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!!	23	11.5	11.5	11.5
	!!	36	18.0	18.0	29.5
	! ! !!!	77	38.5	38.5	68.0
	!!!!	47	23.5	23.5	91.5
	!!!!!!	17	8.5	8.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

èì !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!! !!!	17	8.5	8.5
	!!	39	19.5	28.0
	! ! !!!	63	31.5	59.5
	!!!!	65	32.5	92.0
	!!!! ! !!!	16	8.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0

éí !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	111	55.5	55.5
	!!	46	23.0	78.5
	! ! !!!	31	15.5	94.0
	!!!!	10	5.0	99.0
	!!!! ! !!!	2	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0

èì !!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	145	72.5	72.5
	!!	38	19.0	91.5
	! ! !!!	17	8.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0

éâ! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	31	15.5	15.5	15.5
	!!	30	15.0	15.0	30.5
	! ! !!!	74	37.0	37.0	67.5
	!!!!	43	21.5	21.5	89.0
	!!!!!! !!!	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

éâ! !!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	!!!! !!!	66	33.0	33.0	33.0
	!!	29	14.5	14.5	47.5
	! ! !!!	65	32.5	32.5	80.0
	!!!!	27	13.5	13.5	93.5
	!!!!!! !!!	13	6.5	6.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

! ! ! !

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!	100	50.0	50.0	50.0
!!	100	50.0	50.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!! !çá! !!!!!	2	1.0	1.0	1.0
!! !éá!!! !çá! !!	72	36.0	36.0	37.0
!! !éá!!! !éá! !!	70	35.0	35.0	72.0
!! !éá!!! !éá! !!	56	28.0	28.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

š ! ! ! ! ! ! ! ! ! !

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!	63	31.5	31.5	31.5
!!!!!! !!	2	1.0	1.0	32.5
ž ! ! ! !	109	54.5	54.5	87.0
ž ! ! ! ! ! ! ! !	26	13.0	13.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

رشته تحصیلی

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ! !!! !!!!!	118	59.0	59.0	59.0
!!!!!!!	30	15.0	15.0	74.0
!! !!!!!!!	42	21.0	21.0	95.0
!!! !!!!!	6	3.0	3.0	98.0
!!!	4	2.0	2.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

! !!! !!!!!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ! !! !ê! !!!!!	47	23.5	23.5	23.5
!! !æ!!!!ê! !!	58	29.0	29.0	52.5
!! !æ!!!!æ!! !!	21	10.5	10.5	63.0
!! !çá!!!!æ!! !!	39	19.5	19.5	82.5
!! !çá!!!!!! !!	35	17.5	17.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

! !!!!!!! !! !!!!! !

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid !!!!!	11	5.5	5.5	5.5
!!!!!	18	9.0	9.0	14.5
!! !!Ž !! ! !!	4	2.0	2.0	16.5
Ž !! ! !!	52	26.0	26.0	42.5
!!!!	115	57.5	57.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		!!!! !!!!!!! !!! !!
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.0944
	Std. Deviation	.73557
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.071
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		!!!!!! !!! !!!!!!!
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0525
	Std. Deviation	.88454
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.077
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.322
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		!!!!!!
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1360
	Std. Deviation	.58241
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.069
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		!!!!š!!!!!! !!!!!!š!!!!!! !!
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.7675
	Std. Deviation	.78998
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.088
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

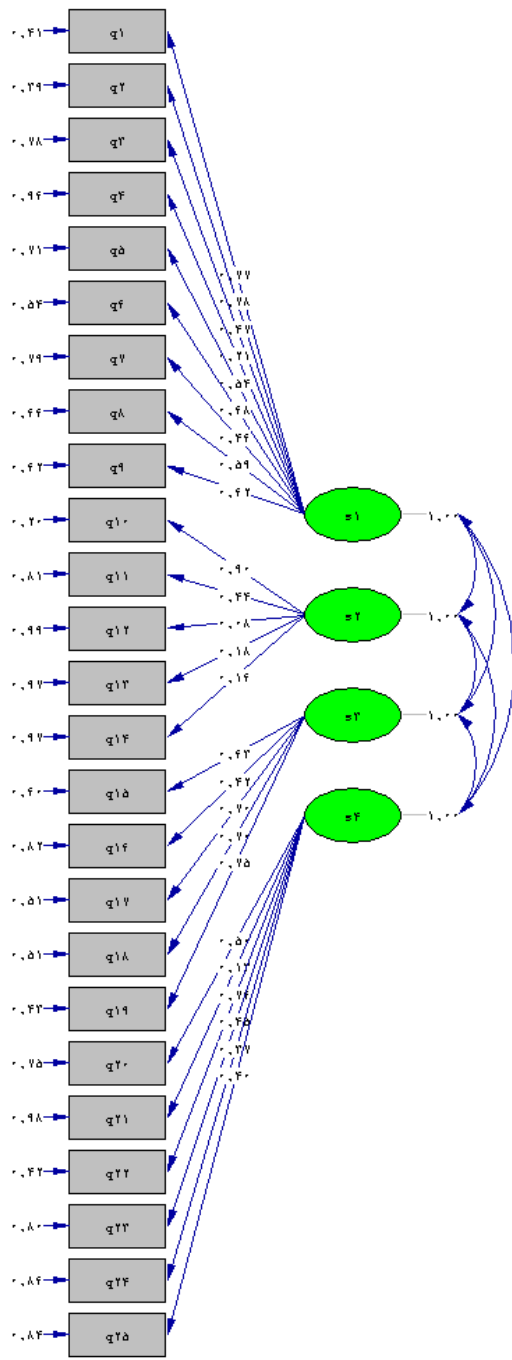
NPar Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

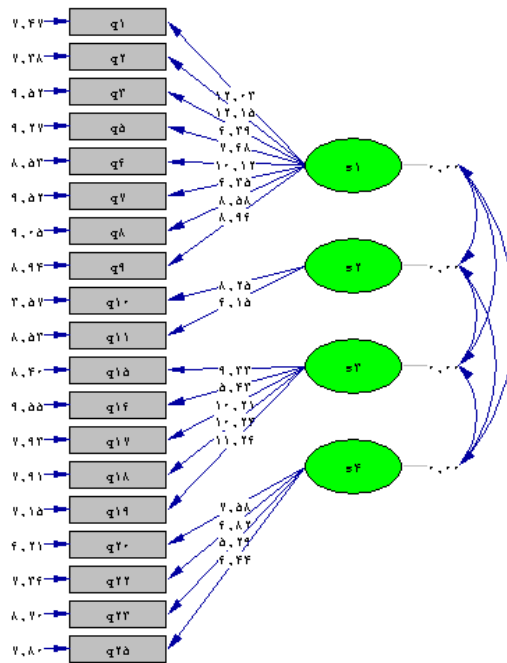
		! ! ! ! ! ! ! !
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.4642
	Std. Deviation	.68088
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

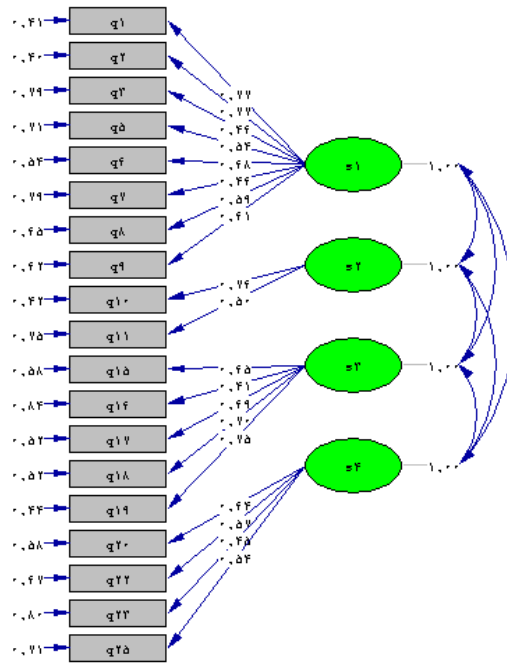
b. Calculated from data.



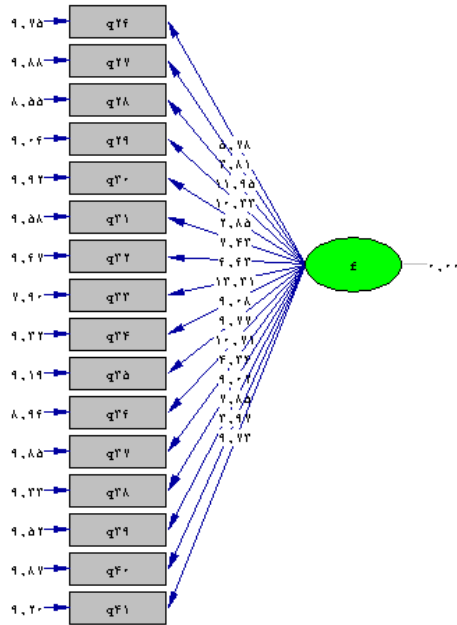
Chi-Square=977.10, df=779, P-value=0.0000, RMSEA=0.077



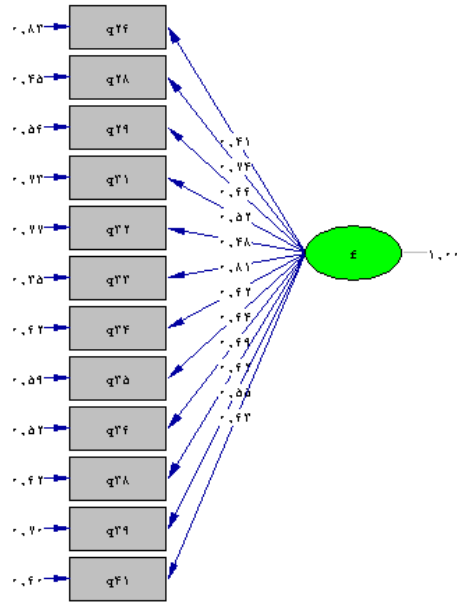
Chi-Square=330.88, df=149, P-value=0.0000, RMSEA=0.099



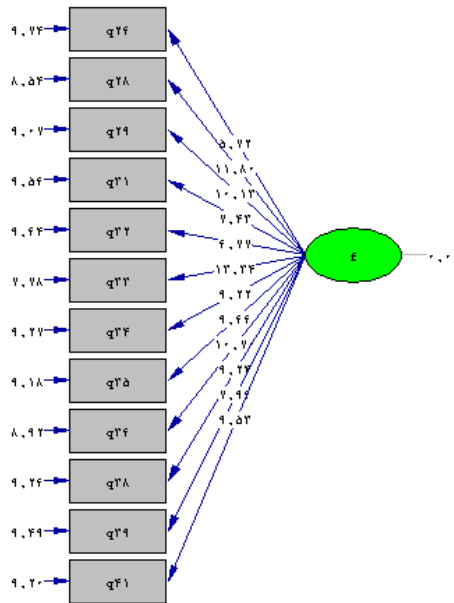
Chi-Square=330.88, df=149, P-value=0.0000, RMSEA=0.099



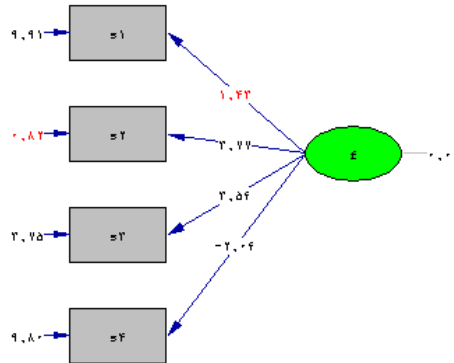
Chi-Square=294,13, df=10, P-value=0,0000, RMSEA=0,08



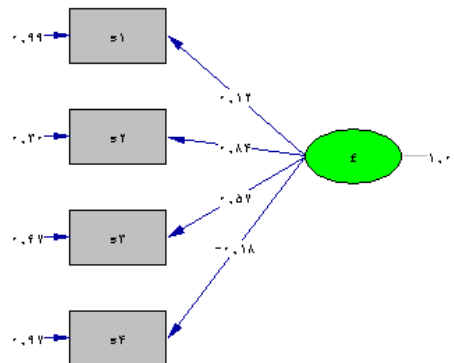
Chi-Square=123,89, df=8, P-value=0,0000, RMSEA=0,09



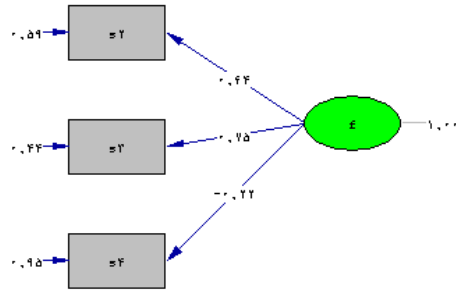
Chi-Square=177.89, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.079



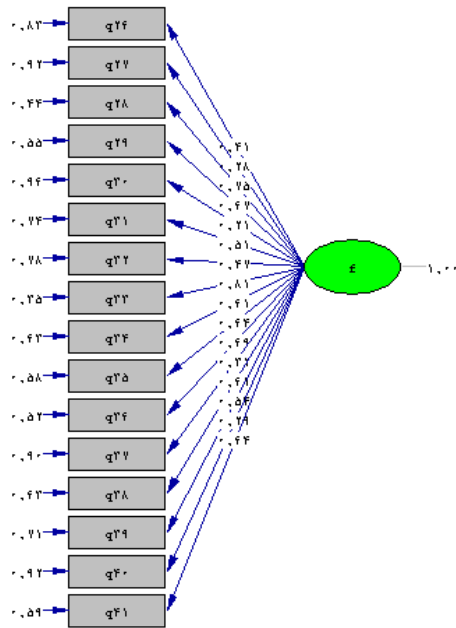
Chi-Square=9.10, df=3, P-value=0.02988, RMSEA=0.107



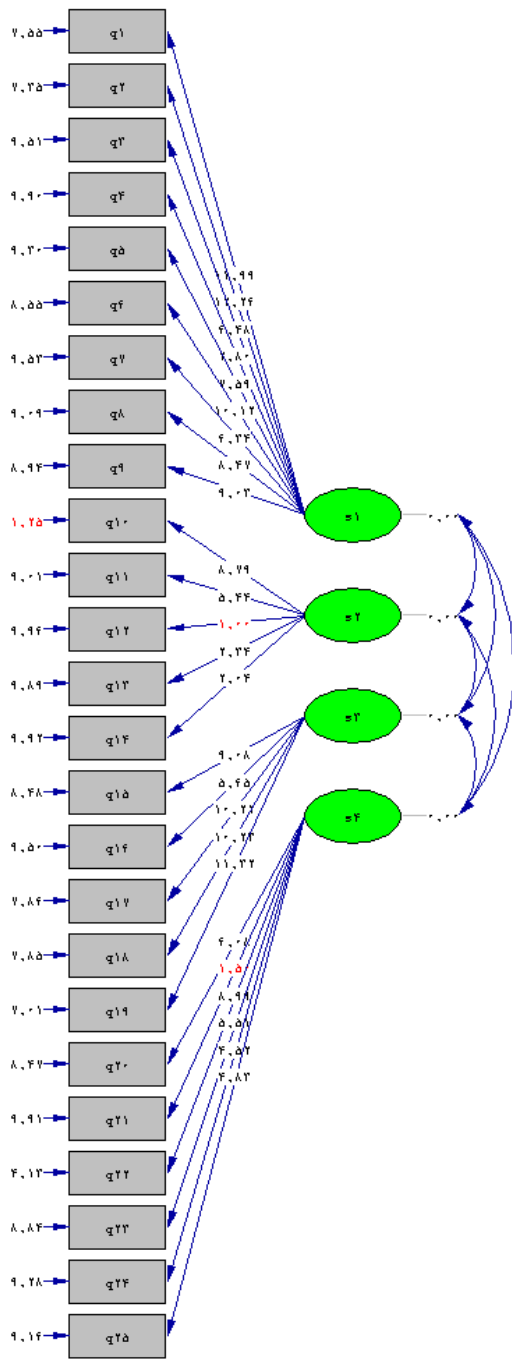
Chi-Square=9.10, df=3, P-value=0.02988, RMSEA=0.107



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.0000, RMSEA=0.000



Chi-Square=111.11, df=10, P-value=0.0000, RMSEA=0.000



Chi-Square=977,10, df=779, P-value=0,00000, RMSEA=0,077

Abstract

This research is a descriptive research and field method.

Data were collected by organizational culture and Administrative Corruption questionnaires, organizational culture questionnaire in clouding parameters Hofsted organizational culture & Administrative Corruption questionnaire was made by researcher, validity of questionnaires were demonstrated by supervisor and advisor, so reliability of questionnaires were demonstrated by Coronbach's alpha (coefficients alphas are for organizational culture 0.924 and for Administrative Corruption 0.836)

Population universe be all of manpower (۲۰۰۰) of Sade rat bank., sample (200) was identify by formula

To field method, questionnaires which had been demonstrated between human resource of Sade rat bank.

We used s. p. s. s & Lissrel soft wares and formations were abstracted & categorized, after that we used path analysis method, It was estimated that there is a direction relation between organizational culture and Administrative Corruption.

So, it was designated that there is not a magnification relation between masculinity – feminity and Administrative Corruption.

Key Words: Organizational Culture, Administrative Corruption, human resource.