

عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران

سعید زرندی،* یاسین حمیدی حصاری** و جواد معدنی***

تاریخ دریافت ۱۳۹۵/۵/۷	تاریخ پذیرش ۱۳۹۵/۱۲/۲
-----------------------	-----------------------

پدیده شوم فساد اداری از دیرباز، جوامع و سازمان‌های آن را تحت تأثیر قرار داده است. در این پژوهش سعی شده علل و عوامل مؤثر در شکل‌گیری و گسترش فساد اداری برای مقابله با این پدیده را مورد بررسی و مذاقه علمی قرار دهد. از طرفی با رشد پژوهش‌های مختلف در زمینه فساد اداری با نوعی پراکندگی اطلاعات در این حوزه، انجام پژوهش ترکیبی که عصاره پژوهش‌های انجام شده در این موضوع را به شیوه نظام‌مند و علمی فراروی پژوهشگران قرار دهد اهمیت فراوانی دارد. پژوهش حاضر با ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه فساد اداری در سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران و با استفاده از روش فراتحلیل و نرم‌افزار جامع فراتحلیل (2CMA) تعداد ۱۰ پایان‌نامه و ۹ مقاله را مورد بررسی قرار می‌دهد، در مجموع تعداد ۱۹ مطالعه بر اساس معیارهای درون‌گنجی انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفته است که نتیجه فراتحلیل در مجموع ۶۳ متغیر را نشان می‌دهد که در سه دسته‌بندی کلی‌تر (محیطی، درون‌سازمانی و فردی) تقسیم‌پذیرند. در بعد محیطی عامل قانونی، در بعد سازمانی عامل مدیریتی و در بعد فردی مشارکت اخلاقی از اهمیت بیشتری نسبت به دیگر متغیرها برخوردار بودند.

کلیدواژه‌ها: فراتحلیل؛ فساد اداری؛ کجروی‌های اداری؛ اندازه اثر

* استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی؛

Email: saeed_zarandi@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی؛

Email: yasinhamidi@gmail.com

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)؛

Email: javadmadani75@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر با رشد و توسعه علوم و فناوری و گرایش فزاینده شهروندان برای فهم و انجام کار عملی و مشارکت بیشتر در برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشگاه ها و سایر مراکز علمی، شاهد تحول چشمگیری در جوامع و گسترش مطالعات کاربردی و تجربی در حوزه های گوناگون علمی از جمله علوم اجتماعی و رفتاری هستیم. رشد روزافزون پژوهش ها و واکاوی های تجربی به بدنه بزرگی از دانش و پیشینه انباشته شده در علوم اجتماعی تبدیل شده است. بر این اساس، امروزه در بسیاری از حوزه های مطالعاتی، انجام مطالعات تجربی به موارد انبوه نیاز مبرم تلقی نمی شود. بلکه آنچه مهم است بسط و گسترش نظریه و تدوین مدل های مفهومی و نظری فراگیر و امکان بهره برداری از آنها برای حل مسائل پیچیده اجتماعی و رفتاری پیش روی بشر است. از این رو روش ها و استراتژی هایی که بتوانند به جای گردآوری و تولید داده به استخراج، کاوش و بهره برداری مناسب از انبوه داده ها و اطلاعات تولید شده بپردازد، حائز اهمیت است. فراتحلیل^۱ در زمره مهم ترین و کارآمدترین این روش ها یا استراتژی هاست؛ زیرا به شکلی متفاوت امکان تلخیص، ادغام، ترکیب و تفسیر داده ها و نتایج پژوهش های کمی و حتی بسط و گسترش نظریه را در بسیاری از حوزه های مطالعاتی علوم اجتماعی و رفتاری فراهم می کند (Rosenthal and Rosnow, 1991; Wolf, 1986; Hunter and Schmidt, 2004).

با توجه به امتیازات روش فراتحلیل و ماهیت و ویژگی خاص آن در جمع بندی و ارزشیابی نتایج پژوهش ها و کاربرد اندک آن در پژوهش های مدیریتی، این روش می تواند در مباحث و موضوعات مدیریتی مفید واقع شود. یکی از چالش های عمده پیش روی مدیران و سیاستگذاران در مبارزه با مفاسد اداری و راهبردهای پیش رو، سیاستگذاری در این حوزه است. به رغم اینکه کشورهای در حال توسعه تحقیقات بسیاری در مورد فساد اداری انجام داده اند، این تحقیقات با محدودیت هایی مواجه اند. با توجه به تنوع گوناگون مدل های ارائه شده در زمینه فساد اداری در سازمان های دولتی کاربرد آن توسط محققان و پژوهشگران داخل با عنایت به پیشینه و سابقه محدود پژوهش های فراتحلیل

چشمگیر نیست لذا در این تحقیق نتایج علمی و کاربردی در قالب فراتحلیل ارائه شده است.

۱. بیان مسئله

در سال‌های اخیر با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجه شدن جامعه علمی با انفجار اطلاعات، دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاع و تسلط بر همه ابعاد ترکیبی که عصاره پژوهش‌های انجام شده در یک موضوع خاص را به شیوه نظام‌دار و علمی فراروی پژوهشگران قرار می‌دهند گسترش روزافزون یافته است (ازکیا، ۱۳۸۸) از طرفی در رشته‌های علوم انسانی به‌ندرت مطالعه واحدی پیدا می‌شود که با آن بتوان به حل مسئله مورد پژوهش دست یافت و حل کم‌وبیش قطعی هر مسئله تا حدود زیادی مستلزم انجام مطالعات بسیار زیاد است. از آنجا که ذهن انسان توانایی ترکیب و انتظام داده‌های منتج از مطالعات فراوان را ندارد به‌ناچار باید از روشی استفاده کرد که با به‌کارگیری الگوی علمی رایج این وظیفه را انجام دهد. یکی از این روش‌ها که به فراتحلیل موسوم شده است می‌کوشد دانشمندان را در کشف روابط جدید میان تعداد زیادی از پژوهش‌ها که قبلاً انجام شده‌اند و ترکیب یافته‌های آنها با استفاده از تکنیک دقیق آمار یاری کند.

فراتحلیل به یک روش ترکیبی به‌منظور خلاصه، ادغام و تفسیر نتایج تحقیقات تجربی اولیه اشاره دارد که احتمالاً به‌طور معناداری مورد مقایسه قرار می‌گیرد. از طرفی، موضوعات و مباحث علمی مطرح شده در دنیا با ورود نظریه‌های مرتبط با فساد اداری در ایران نیز پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است. با انجام یک بررسی اجمالی درمی‌یابیم که نوعاً پژوهش‌های انجام شده در این زمینه شکل پراکنده‌ای داشته و دارای نظم، انسجام و ارتباط مشخصی نیستند و پژوهشگران به‌ندرت اطلاعاتی کافی و جامع درباره نتایج یافته‌های به دست آمده از مجموع پژوهش‌ها در اختیار دارند. بنابراین در این پژوهش، فراتحلیل مورد استفاده قرار می‌گیرد تا نتایج مختلف تحقیقات مربوط به بروز فساد اداری را در هم ادغام کرده و یک جمع‌بندی منسجم کاربردی به همراه پیشنهادها علمی و عملی برای دیگر پژوهشگران صورت گیرد.

مطابق با بررسی‌های به عمل آمده هر یک از تحقیقات ابعاد مختلفی از عوامل بروز

فساد اداری را برحسب سطح تحلیلی که پوشش داده‌اند، را مشخص کرده‌اند. تحقیقات مختلف ابعاد متفاوتی را برای بررسی عوامل بروز فساد اداری در سازمان‌ها پیشنهاد می‌کنند، به دلیل تفاوت‌های موجود در روش پژوهش، روش نمونه‌گیری جامعه آماری انتخاب شده، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و موارد دیگر، بعضاً نتایج ضد و نقیضی در این پژوهش‌ها مشاهده می‌شود. از این رو در این تحقیق سعی می‌شود تا با انجام فراتحلیل به سؤالاتی که یک مطالعه به تنهایی نمی‌تواند به آنها پاسخ دهد، پرداخته شود و با بررسی اجمالی عوامل مؤثر در زمینه بروز فساد اداری چارچوب مفهومی و غالب در این عوامل را شناسایی و نتیجه‌گیری منسجمی در این زمینه صورت گیرد. در انتها این کندوکاوها در قالب یک جمع‌بندی مفید و کاربردی در اختیار دیگر فعالان و علاقمندان به پژوهش در این حوزه قرار می‌گیرد.

۲. ضرورت و اهمیت موضوع

۲-۱. ضرورت و اهمیت تحقیق از بعد نظری

با توجه به اینکه فساد اداری به‌عنوان پدیده‌ای عام و جهانی در همه ابعاد زندگی انسان نفوذ کرده است و هر روز به شکل‌های متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌کند. حتی کسانی که مرتکب چنین رفتارهایی می‌شوند، در نهایت قربانی شرایطی هستند که آنها را احاطه و در کمند خود گرفتار کرده است. مهم‌ترین مسائلی که می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای آمیخته با فساد تلقی شود، عبارت‌اند از: تنگناهای اقتصادی، کم‌رنگ شدن ارزش‌های انسانی، تشدید قوانین و مقررات غیرضروری و گسترش روحیه زیاده‌خواهی انسان‌ها که باعث می‌شود دیگران را به بازی داخل کند (طالقانی، طباطبائی و غفاری، ۱۳۹۲). ضرورت نشان می‌دهد که برای مهار و کنترل فساد اداری و افزایش ارتقای سلامت اداری به‌طور سازمان یافته باید تلاش کنیم، از این رو کار پژوهشی مقدم بر تمام امور است، در این خصوص کارهای پژوهشی فراوانی صورت گرفته است که برای کاربردی شدن آن نیاز به ترکیب کارهای صورت گرفته در این حوزه است. تحقیقات انجام شده در هر حوزه‌ای به‌منظور تبیین مسائل پژوهشی طراحی و اجرا می‌شوند و از این طریق می‌توانند در زندگی واقعی کاربرد پیدا کنند.

محققان بعدی براساس نتایج به دست آمده از تحقیقات قبلی، به منظور تبیین ابعاد مسئله پژوهشی با انجام پژوهش‌های جدیدی نتایج آنها را روشن و تبیین‌های آنها را کامل‌تر می‌کنند. بر این اساس پژوهش حاضر از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که عوامل مؤثر بر پیدایش فساد اداری را در سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران شناسایی و مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری را براساس اندازه اثر این عوامل تعیین کند. به این ترتیب، چارچوب نظری در زمینه عوامل مؤثر بر فساد اداری برای محققان بعدی فراهم می‌شود و آنها خواهند توانست با بررسی این عوامل (که مهم‌ترین عوامل در تحقیقات قبلی بوده‌اند) به تبیین مسائل فساد اداری در سازمان‌ها کمک کنند.

از طرفی بسیاری از مواقع مشاهده می‌کنیم که در دانشگاه‌های متفاوت و گاهی حتی در یک دانشگاه یا دانشکده پایان‌نامه‌هایی با موضوعات مشابه کار شده است که در ظاهر هر کدام نتایج متفاوتی را دارا هستند، امروزه به دلیل تعداد زیاد پژوهش‌ها و نداشتن فرصت کافی برای مطالعه همه پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ای خاص وقت آن فرارسیده است که پژوهشگران و محققان به مطالعه این پژوهش‌ها پرداخته و با ترکیب اطلاعات و یکپارچه‌سازی داده‌های آنها به خلاصه کردن نتایج بپردازند.

۲-۲. ضرورت و اهمیت تحقیق از منظر کاربردی

فساد اداری از پدیده‌هایی است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی قابل مشاهده است. بنابر تحقیقات بین‌المللی انجام شده، نظام اداری ایران از فساد رنج می‌برد، طبق گزارش‌های سازمان شفافیت بین‌الملل، کشور ما طی سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ از این لحاظ صعود و نزول‌های متفاوتی در رتبه داشته است، به طوری که با امتیازهای ۲۵ تا ۲۸، از رتبه ۱۲۷ به ۱۳۰ تنزل یافته است^۱ (2016،^۲ TI).

۱. توضیح بیشتر اینکه، سازمان شفافیت بین‌المللی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین مراجع مبارزه با فساد اداری در سطح بین‌المللی است که هر ساله براساس شاخص‌های متعددی کشورها را برحسب میزان فساد رتبه‌بندی می‌کند. براساس شاخص ادراک فساد (CPI)، حداقل امتیاز صفر و حداکثر امتیاز ۱۰۰ است.

بنابراین با وجود تحقیقات در این حیطه هنوز ما با تحقق سند چشم انداز فاصله زیادی داریم که این خود ضرورت پژوهش های علمی و کاربردی را هر چه بیشتر از گذشته به اثبات می‌رساند.

۲-۳. ضرورت و اهمیت تحقیق از جنبه قانونی و برنامه‌ای

۱-۲-۳. منویات رهبری جمهوری اسلامی ایران

در همایش ملی ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری معظم‌له بیانیه صادر کردند به قرار زیر: نفس اهتمام آقایان به امر مبارزه با فساد را تحسین می‌کنم. لکن این سمینار و امثال آن بناست چه معجزه‌ای بکند؟ مگر وضعیت برای شما مسئولان سه قوه روشن نیست؟ با توجه به شرایط مناسب و امیدبخشی که از لحاظ همدلی و هماهنگی و همفکری بین مسئولان امر وجود دارد چرا اقدام قاطع و اساسی انجام نمی‌گیرد که نتیجه را همه به‌طور ملموس مشاهده کنند؟ توقع من از آقایان محترم این است که چه با سمینار و چه بدون آن تصمیمات قاطع و عملی بدون هرگونه ملاحظه‌ای را بگیرند و اجرا کنند. این بیانیه رهبری به همراه فرمان ۸ ماده‌ای در ۱۰ اردیبهشت ۱۳۸۱ صادر می‌شود. همچنین وی در رابطه با اهمیت پرداختن به فساد بیان می‌کند: «بدترین فسادها در جامعه، رواج فقر و افزایش شکاف بین فقیر و غنی است. بدترین فسادها در جامعه این است که کسانی دچار فساد مالی و اقتصادی شوند و از بیت‌المال مردم برای منافع شخصی و پر کردن جیب خود تغذیه کنند. بزرگ‌ترین فسادها این است که در اجرا و اعمال قانون در جامعه تبعیض باشد و به شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها و قابلیت‌های افراد توجه نشود» (رهبر معظم انقلاب اسلامی، ۱۳۸۰/۲/۱۰).

۲-۳-۲. قانون اساسی

دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای تحقق حاکمیت الهی در جامعه همه امکانات خود را در این زمینه‌ها به کارگیرد: ایجاد محیطی مناسب برای رشد فضایل اخلاقی براساس ایمان، تقوی و مبارزه با تمامی مظاهر فساد و تباهی.

۳-۳-۲. سند چشم‌انداز

جامعه ایران در افق چشم‌انداز، چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت: برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب.

۳. مبانی نظری

۳-۱. مبانی و مفاهیم فساد اداری

۳-۱-۱. تعریف فساد اداری

ریشه فساد فعل لاتین «رومپر» به معنای «شکستن» است. بنابراین در فساد آنچه می‌شکند یا نقض می‌شود ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا اغلب مقررات اداری باشد. تعریف فساد بنا به رشته‌ها و سازوکارهایی که برای توضیح پدیده به کار می‌رود متفاوت است. در فرهنگ فارسی واژه فساد را به تباه شدن، نابود شدن، از بین رفتن، متلاشی شدن، تباهی، خرابی، نابودی، زیان، شرارت و بدکاری، ظلم و ستم معنی کرده‌اند (معین، ۱۳۶۳). از دیدگاه «تئو بالده»^۱ فساد اداری یعنی استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی (خلفخانی، ۱۳۸۸). فساد اداری به مجموعه رفتارهای آن‌دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای تأمین منافع شخصی، قواعد و مقررات پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند (هانتینگتون، ۱۳۸۵). فساد اداری یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم‌بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمانی یقه سفیدان^۲ قرار می‌گیرد. در مجموع به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (یزدان‌پناه و همکاران، ۱۳۹۲: ۲).

با توجه به این تعاریف اگر بخواهیم فساد اداری را در دستگاه‌های دولتی بررسی کنیم با توجه به گستردگی موضوع، می‌توان دیدگاه‌های یادشده را باهم ادغام کرد و گفت در دستگاه‌های دولتی، چهار نوع اقدام ذیل فساد اداری به‌شمار می‌رود:

1. Theobold
2. White Collar

۱. اقدام‌های اشخاص بیرون از دستگاه‌های دولتی که در جهت جلب همکاری کارمندان دولت برای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط اداری در جهت نفع شخصی یا صنفی انجام می‌گیرد.
۲. اقدام‌های کارمندان دولت برای دریافت رشوه (به صورت کالا یا خدمات با ارزش) از اشخاص یا ارباب رجوع در ازای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی.
۳. کم کاری یا خودداری کارکنان سازمان‌های دولتی در انجام دادن وظایف قانونی و مربوط به ارباب رجوع که به منظور دریافت رشوه و اخاذی از آنها صورت می‌گیرد.
۴. اقدام‌های کارکنان سازمان‌های دولتی برای جلب منافع بیشتر برای خود، خویشاوندان و دوستانشان که از طریق نقض یا تغییر قوانین و ضوابط صورت می‌گیرد (Neu, Everett and Rahaman, 2015).

۲-۱-۳. فساد اداری و تفاوت آن با تخلفات و کجروی‌های اداری

برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می‌دانند و به جای یکدیگر به کار می‌برند درحالی که این دو مفهوم متفاوتند. فساد اداری بیشتر با تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارایی مطلوب و اثربخش مورد انتظار باز می‌دارد، بنابراین تخلفات اداری باعث فساد اداری می‌شوند و در واقع تخلفات اداری علت و فساد اداری معلول است. البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمی‌شود بلکه باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد که مهم‌ترین آنها مکرر بودن، استمرار داشتن، نهادینه بودن و تأثیر نسبتاً زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است. فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی، با رده‌های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد زیرا فساد اداری در رده‌های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده‌های میانی و عملیاتی نظام اداری دارد که این امر ویژگی نهادینه بودن آن را گسترش می‌دهد. به طور کلی هر نوع انحراف از شیوه‌های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نامشروع از موقعیت شغلی را تخلف اداری گویند.

۲-۳. عوامل و پیامدهای بروز فساد اداری

۱-۲-۳. علل بروز فساد اداری

دلایل فساد در بین کشورهای مختلف، متفاوت است و می‌تواند نشئت گرفته از عوامل سیاسی،

اقتصادی، اجتماعی و حقوقی کشورها باشد (Lambsdorff, 2006)، عده‌ای علت اصلی فساد اداری را در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دانسته‌اند. شرایطی که فرصت رانت‌خواری را به وجود می‌آورد و توانایی شهروندان را در پاسخگو نگه داشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به اعمالشان کاهش می‌دهد در نتیجه فساد اداری را افزایش می‌دهد (Robbinson, 2006)، عده‌ای دیگر نیز فساد اداری را به سطح رشد اقتصادی، همچنین سیستم قانونی و حکومتی کشورها ربط داده‌اند. بانک جهانی نیز در بررسی‌های خود مطرح می‌کند که فساد اداری نتیجه سیاست‌های ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، توسعه‌نیافتگی جامعه و پاسخگویی ضعیف نهادهای دولتی است (World Bank, 2005).

یکی از علل بروز فساد اداری شبکه روابط غیررسمی است، انسان موجودی اجتماعی و علاقه‌مند به روابط اجتماعی است. افراد به محض ورود به سازمان، بنا به علل مختلف مانند علایق و سلیق مشترک، همفکری و همدلی‌ها، الفت‌ها و نزدیکی‌ها و ... با یکدیگر روابطی برقرار می‌کنند که با ارتباطات رسمی و پیش‌بینی شده مطابقت نمی‌کند. این شبکه ارتباطی را شبکه ارتباطات غیررسمی می‌نامند (الوانی، ۱۳۸۱)، شبکه‌های غیررسمی در هر سو و هر جهت آزادانه حرکت می‌کنند، مقامات سازمانی و سلسله‌مراتب اداری را نادیده می‌انگارند، مدیران را دور می‌زنند و معمولاً به گونه‌ای هستند که نیازهای اجتماعی اعضای گروه را تأمین کرده و از این جهت آنها را ارضا می‌کنند (رابینز، ۱۳۸۱). ارتباطات غیررسمی گاهی آنقدر توسعه می‌یابند که ارتباطات رسمی را در سازمان تحت‌الشعاع قرار می‌دهند و ارتباطات رسمی در خطوط غیررسمی ارتباطی محو می‌شوند و از همین جا زمینه بروز فساد اداری مهیا می‌شود. در یک جمع‌بندی دیگر علل فساد اداری به سه دسته زیر تقسیم می‌شود:

الف) عوامل داخلی: عوامل داخلی فساد اداری از طریق سیستم‌هایی درون اداره‌های دولتی به وجود می‌آید که شامل این موارد است: ۱. سطوح پرداخت‌ها، ۲. شایسته‌سالاری، ۳. کنترل سلسله‌مراتبی به جای کنترل غیرمتمرکز، ۴. عدم امنیت شغلی کارکنان و مدیران، ۵. فرایندها و شیوه‌های انجام کار، ۶. سیستم ارزیابی عملکرد، ۷. مکانیزم نظم و انضباط در سازمان، ۸. ایمنی و بهداشت روانی محیط کار، ۹. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری.

ب) عوامل خارجی: عوامل خارجی فساد از طریق سیستم‌های خارج از اداره وارد می‌شود و اغلب عوامل عمومی، قضایی و قانونی هستند که شامل این موارد است: ۱. اثربخشی قانونی (سیستم قانونی ضعیف می‌تواند منبعی برای فساد شود)، ۲. شفافیت (اساسی‌ترین علت و زمینه وقوع فساد در هر کشوری می‌تواند ضعف در مستندسازی فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی و وضعیت مالی اشخاص حقیقی و حقوقی باشد)، ۳. پیچیدگی قوانین و مقررات (وجود ابهام، آئین‌نامه‌های موازی، روند طولانی انجام کارها)، ۴. تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل.

ج) عوامل غیرمستقیم: عوامل زیر به‌عنوان عوامل غیرمستقیم ایجادکننده فساد اداری به‌شمار می‌آیند.

- عوامل فرهنگی: در جامعه حیطة جمع‌گرایی - فردگرایی یکی از عوامل تعیین‌کننده دامنه فساد است، فقدان وجدان کاری، انضباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه، ناآگاهی یا آگاهی کم از حدود وظایف و فعالیت‌های دستگاه‌های گوناگون، نظام تأمین اجتماعی ناکارآمد به‌ویژه برای حمایت از کارمندان دولت، همچنین به نظر بعضی محققان در فرهنگ‌هایی که گرایش به خانواده دارند متمایل‌تر به فساد هستند زیرا اعضای خانواده به همدیگر کمک می‌کنند.

- عوامل سیاسی: ساختار سیاسی اجتماع، میزان قدرت و مسئولیت سیاستمداران را مشخص می‌کند، آنان از این طریق بر منافع و هزینه‌هایی نظارت می‌کنند، سه متغیر عمده سیاسی که می‌توانند بر میزان فساد تأثیرگذارند عبارت‌اند از: نحوه تقسیم قدرت سیاسی، میزان آزادی سیاسی به‌ویژه قدرت نقد حاکمیت، میزان ثبات سیاسی.

- عوامل اقتصادی: در کشورهای پیشرفته نقش دولت به سیاستگذاری‌های کلان محدود شده است اما در کشورهای در حال توسعه، دولت با تمام ابعاد زندگی مردم نه تنها به‌عنوان کارفرما، بلکه به‌عنوان تنظیم‌کننده امور و تولیدکننده بزرگ ارتباط دارد و به‌دلیل فقدان بخش خصوصی، دامنه فعالیت‌های دولت در این کشورها روز به روز افزایش می‌یابد، این امر به‌علاوه محدودیت‌هایی که از جانب دولت در زمینه‌های مختلف برای تنظیم امور اقتصادی و اجتماعی جامعه ایجاد می‌کند، زمینه‌ساز فساد است، کشورهایی که میزان بالاتری از رقابت را

در بخش‌های صنعتی دارند و آزادی تجارت بالاست، سطح فساد در آنها پایین‌تر است. سه انگیزه اصلی برای هر کارمند به هنگام مشارکت در فساد وجود دارد ۱. نفع شخصی مستقیم، ۲. دریافت رشوه نقدی یا غیرنقدی از اشخاص ثالث، ۳. کمک به دوستان و خویشاوندان. اما در اینجا می‌خواهیم سه دسته‌بندی کلی که مبنای این پژوهش هم قرار گرفته را مدنظر قرار دهیم که در زیر به آنها اشاره می‌شود. عوامل فردی - عوامل سازمانی - عوامل محیطی (برون‌سازمانی).

۲-۲-۳. انواع و اشکال فساد

به صورت زیر طبقه‌بندی شود:

۱. فساد مطابق با محل وقوع:

- الف) فساد داخلی^۱ (بین خدمتگزاران بخش عمومی)،
- ب) فساد سیاسی^۲ (درگیر شدن سیاست با بخش خصوصی و بخش کسب‌وکار)،
- ج) فساد در سطح دولت^۳ (فسادی که ناشی از مدیریت اموال عمومی است)،
- د) فساد بخش عمومی^۴ (مانند سیستم قضایی و نمایندگان مجری قانون)،
- هـ) فساد بخش خصوصی^۵ (متصل شدن این بخش به فساد بخش عمومی مانند سوءاستفاده از مناقصه‌های عمومی)،
- و) فساد رسانه‌ای^۶ (دستکاری اطلاعات)،
- ز) فساد شهری^۷ (مانند مناطق خودمختار و دارای حکومت مستقل) (Koudelkova and Senichev, 2015: 3-4).

۲. همچنین می‌توانیم فساد را از روی شکل آن تشخیص دهیم:

-
1. Internal Corruption
 2. Political Corruption
 3. State Level Corruption
 4. Public Sector Corruption
 5. Private Sector Corruption
 6. Mass Media Corruption
 7. Municipal Corruption

الف) خویشاوندگرایی در انتصابات^۱ (فساد اخلاقی ای که اعضای یک خانواده را در استخدام ارجح بدانند، به هر حال وقتی یک کمپانی به اعضای خانواده برای اداره و مالکیت داده شود، کسب و کار خانوادگی نامیده می‌شود و اثر و نشانی از خویشاوندگرایی در آن به چشم نمی‌آید).

ب) پیرو یا موکل‌گرایی^۲ (طرفداری از دوستان، انتساب یا علاقه به گروه‌هایی که اغلب از طریق طرفداری از کمپانی‌هایی که یک شرکت را قبلاً حمایت کرده‌اند رخ می‌دهد. روی هم رفته این شکلی گسترده از فساد است).

ج) رشوه^۳ (شکل گسترده دیگری از فساد).

د) لابی‌کردن^۴؛ فعالیت منفی مقبول در برخی جوامع دمکراتیک. در یک جامعه دمکراتیک، شهروندان به تنهایی یا به صورت گروهی این حق را دارند تا بر قوانین و مقرراتی که چگونگی ایفای نقش سازمان‌ها و کسب و کارها را تعیین می‌کنند، تأثیر بگذارند. «لابی‌گری» یا تلاش برای جلب رأی و اعمال نفوذ در قانون‌گذاران، برای افراد و سازمان‌ها این امکان را فراهم می‌سازد تا دیدگاه‌ها و نقطه نظرات خود را برای ایجاد تغییراتی که تأمین‌کننده منافع آنهاست، اعمال کنند (مقیم، ۱۳۹۳؛ Ibid.).

۳-۲-۳. دیدگاه‌های مختلف درباره فساد اداری

الف) **رویکرد اقتصادی:** این رویکرد با کمی اغماض همان رویکرد بازارمحوری^۵ است. مطابق این رویکرد رفتار فسادانگیز بخش عمومی به همان معناست که سود آنها از طریق مکانیزم عرضه و تقاضا در کار افزایش می‌یابد.

ب) **رویکرد منفعت عمومی:** طبق این رویکرد، رفتاری که در برابر منافع عموم اتخاذ می‌شود به‌عنوان فساد تلقی می‌گردد. یعنی فساد نتیجه سود خالص گروه‌ها و پرسنل دولت است و زیان‌ها هم متوجه منافع عمومی است.

-
1. Nepotism
 2. Clientelism
 3. Bribery
 4. Lobbying
 5. Market-based
 6. Public-oriented Interest Approach

ج) **رویکرد اصلاحی:**^۱ فساد از نقطه نظر اصلاحی، اصطلاحاً یک نوع تابع ورودی^۲ برای کشورهای توسعه یافته است و یک زیان اساسی برای کشورهای توسعه نیافته، یعنی جایی که فساد به عنوان عامل ریسک، کارایی را افزایش می‌دهد.

د) **رویکرد اخلاقی:**^۳ طبق این رویکرد، فساد نقض قراردادی است که میان دولت و کارمندان آن رخ می‌دهد. یک نقد بر این رویکرد آن است که تفاوتی بین فساد جزئی و فساد کلی و فساد از طریق قانون یا از طریق مقامات عالی رتبه وجود ندارد.

ه) **رویکرد مصلحت عمومی:**^۴ حامیان این رویکرد معتقدند که فساد مطابق با نقطه نظرات عموم تعریف می‌شود. یک مشکل اصلی در این رویکرد آن است که اغلب نظر اکثر مردم را برای سنجش فساد توسط سازمان‌ها جمع‌آوری می‌کند (Afshar Kazemi and Fetratnezhad, 2014: 2-3).

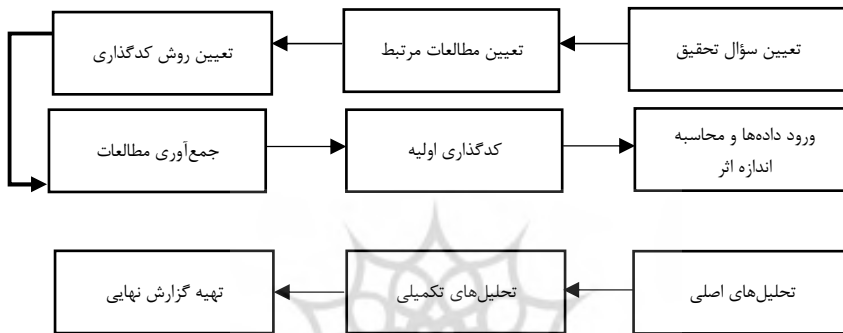
۴. روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف از جمله پژوهش‌های کاربردی بوده و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. به طور کلی، فراتحلیل عبارت از رویکرد کمی / عددی است برای ترکیب نظام‌مند / روش‌مند تحقیقات قبلی و آنچه که توسط محققان پیشین انجام می‌شود (Li, 2010). فراتحلیل، اساساً عبارت است از ترکیب ادبیات و تحقیقات موجود درباره یک عنوان خاص. فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که در آن برای تلخیص یافته‌های پژوهش‌های مختلفی که روی موضوع واحدی انجام شده است، از روش‌های کمی استفاده می‌شود (Kulik, 2003). در اینجا به این نکته تصریح می‌شود که فراتحلیل فقط زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی، کمی باشند (Terrin, Schmid and Olkin, 2003). براساس شکل ۱ فرایند فراتحلیل با تعیین سؤال پژوهشی آغاز می‌شود؛ سپس مطالعات مرتبط شناسایی می‌گردد و روش کدگذاری داده‌ها

-
1. Revisionism Approach
 2. Function Input
 3. Ethical Approach
 4. Public Interest Approach

تعیین می‌شود؛ به دنبال آن، مطالعات جمع‌آوری و کدگذاری اولیه صورت می‌گیرد؛ سپس با ورود داده‌ها به نرم‌افزار، اندازه اثر محاسبه می‌شود و پس از آن برای تحلیل‌های اصلی و همچنین تکمیلی روی داده‌ها انجام و در نهایت گزارش تحقیق نوشته می‌شود.

شکل ۱. مراحل فراتحلیل



Source: Riley, Thompson and Abrams, 2008.

جامعه مورد بررسی این پژوهش پایان‌نامه‌ها و مقالات موجود در دانشگاه‌های دولتی شناخته شده در شهر تهران (تهران، علامه طباطبائی، تربیت مدرس و ...) می‌باشد. مقالات و پایان‌نامه‌های موجود در کتابخانه‌های مرکزی این دانشگاه‌ها، مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی (مانند مطالعات مدیریت) و مقالات و چکیده‌های مرتبط با این موضوع در تعدادی از سایت‌های علمی معتبر و شناخته شده (مانند sid.ir، magiran.ir، irandoc.ir و ...) نیز در زمره موارد رجوع بوده‌اند. به‌طور کلی جامعه آماری در این تحقیق شامل ۵۱ پژوهش بوده که ۱۹ نمونه آن در پژوهش کاربرد داشته، در قالب جداول ۱ و ۲ براساس چاپ و زمان پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. مقالات و پایان‌نامه‌های در حوزه عوامل مؤثر بر فساد اداری

ردیف	عنوان	پایان‌نامه یا مقاله	کمی یا کیفی	سال چاپ
۱	کاربرد رویکرد تحلیل سلسله‌مراتبی و تصمیم‌گیری چندمعیاره جهت اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۱
۲	عوامل مؤثر در کاهش فساد اداری (شهرداری تهران)	مقاله	کمی	۱۳۸۸
۳	بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری (بانک سپه قم)	پایان‌نامه	کمی	۱۳۹۰
۴	فساد اداری در مدارس آموزشی	مقاله	کمی	۱۳۸۸
۵	نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۱
۶	بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی	مقاله	کمی	۱۳۹۰
۷	عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری به‌منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران	مقاله	کمی	۱۳۸۳
۸	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۸۸
۹	آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری	مقاله	کمی	۱۳۸۹
۱۰	بررسی نقش فناوری در کاهش فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۰
۱۱	تعیین عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در تربیت بدنی	مقاله	کمی	۱۳۸۷
۱۲	بررسی نگرش بر فساد اداری و ارتباط آن با سرمایه اجتماعی	مقاله	کمی	۱۳۹۲
۱۳	بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۸۹
۱۴	بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۷
۱۵	علل سازمانی فساد اداری از نظر کارکنان بخش دولتی شهرستان بروجرد	مقاله	کمی	۱۳۸۹
۱۶	بررسی رابطه بین رفتار شهروندی، سازمانی کارکنان و فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۲
۱۷	نقش فناوری در کاهش بروز فساد اداری (ثبت اسناد لرستان)	مقاله	کمی	۱۳۹۰
۱۸	بررسی تأثیر بازرسی اثربخش بر فساد اداری در گمرک	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۶
۱۹	مهم‌ترین عوامل بروز فساد اداری در امور مالیاتی شمال تهران	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۸
۲۰	ارتباط بین ساختار سازمانی و میزان فساد اداری دستگاه اجرایی شیراز	مقاله	کمی	۱۳۸۹

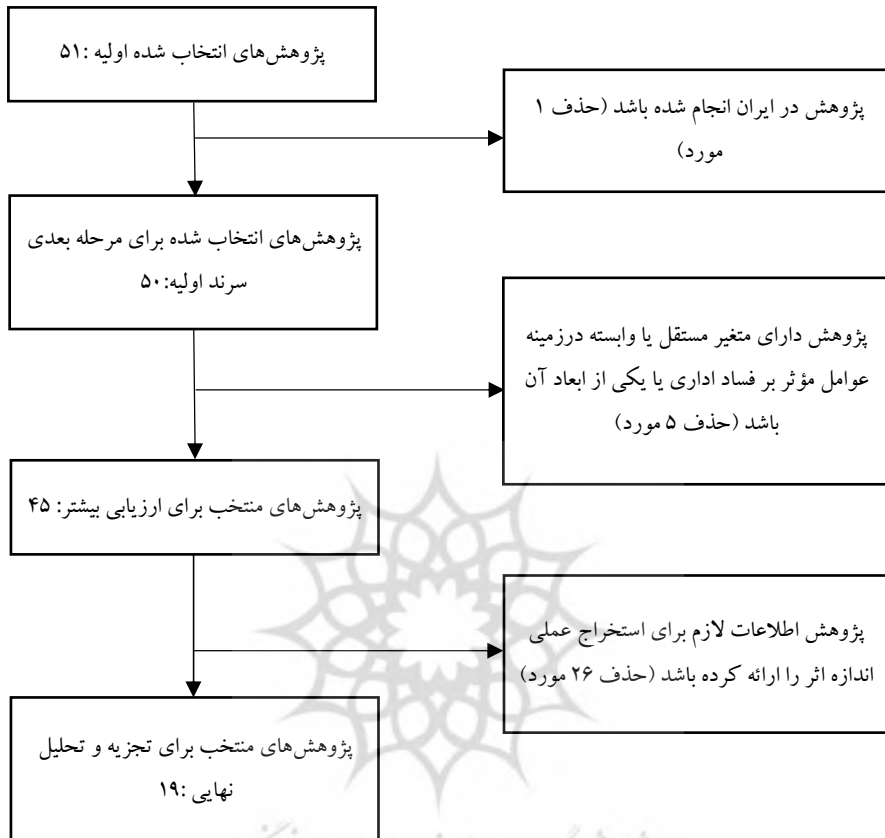
ردیف	عنوان	پایان نامه یا مقاله	کمی یا کیفی	سال چاپ
۲۱	نقش سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) در مقابله با فساد اداری، سیستان	مقاله	کمی	۱۳۹۳
۲۲	بررسی عوامل بروز فساد اداری در شهرداری‌های استان آذربایجان	مقاله	کمی	۱۳۹۲
۲۳	عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان‌های ورزشی	مقاله	کمی	۱۳۹۱
۲۴	بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (سازمان‌های اداری شهر یزد)	مقاله	کمی	۱۳۹۰
۲۵	بررسی رابطه بین نگرش به فساد اداری و دینداری (باهر کرمان)	مقاله	کمی	۱۳۹۲
۲۶	بررسی گرایش دانشجویان به فساد اداری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن	مقاله	کمی	۱۳۹۲
۲۷	نگرش به فساد اداری و احساس محرومیت نسبی	مقاله	کمی	۱۳۹۳
۲۸	نقش رسانه‌های جمعی در کنترل فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۱
۲۹	پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن	مقاله	کیفی	۱۳۹۰
۳۰	بررسی عوامل مؤثر در جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری	مقاله	کمی	۱۳۸۷
۳۱	فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل و پیامدها	مقاله	کیفی	۱۳۹۱
۳۲	تحلیل نهادی فساد اداری	مقاله	کیفی	۱۳۸۴
۳۳	بررسی رابطه بین قدرت سیاسی و فساد اداری از دیدگاه مدیریت اسلامی	مقاله	کیفی	۱۳۹۲
۳۴	نقش توسعه سرمایه اجتماعی در کاهش فساد اداری	مقاله	کیفی	۱۳۹۰
۳۵	بررسی فساد اداری از دیدگاه قرآن و احادیث	مقاله	کیفی	۱۳۹۳
۳۶	نگرش به فساد اداری و محرومیت نسبی	مقاله	کمی	۱۳۹۳
۳۷	عوامل فرهنگی بروز فساد اداری و موانع فرهنگی مبارزه با آن	مقاله	کیفی	۱۳۸۹
۳۸	ریشه‌های سیاسی فساد اداری در افغانستان	مقاله	کیفی	۱۳۸۶
۳۹	فساد اداری علل و عوامل آن	مقاله	کیفی	۱۳۸۱
۴۰	فساد اداری، مفهوم، علل و آثار آن	مقاله	کیفی	۱۳۸۸
۴۱	بررسی عوامل بروز فساد اداری و راهکار پیشگیری و کاهش آن	مقاله	کیفی	۱۳۸۳
۴۲	فساد اداری، عوامل و راهکارهای مقابله با آن از منظر آیات و روایات	مقاله	کیفی	۱۳۹۲

ردیف	عنوان	پایان‌نامه یا مقاله	کمی یا کیفی	سال چاپ
۴۳	عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی	مقاله	کیفی	۱۳۸۵
۴۴	رابطه بین ادراک از بی‌عدالتی سازمانی و رفتار کاری انحرافی با توجه به نقش میانجیگری عدم مشارکت اخلاقی	پایان‌نامه	کمی	۱۳۹۴
۴۵	نقش تعهد هنجاری بر رابطه کیفیت زندگی کاری و فساد اداری	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۹
۴۶	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش فساد اداری در اداره کل امور مالیاتی	پایان‌نامه	کمی	۱۳۹۱
۴۷	بررسی نقش فناوری اطلاعات در کاهش عوامل بروز فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک استان لرستان از دیدگاه پرسنل آن سازمان	پایان‌نامه	کمی	۱۳۹۰
۴۸	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۹
۴۹	بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری (کارکنان بانک صادرات تهران)	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۸
۵۰	رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فساد اداری در کارکنان شعب بانک سپه تهران	پایان‌نامه	کمی	۱۳۸۷
۵۱	ارائه مدل عوامل مؤثر بروز و روش‌های کنترل فساد اداری	مقاله	کمی	۱۳۹۲

در این فراتحلیل پژوهش‌هایی که از روش فراشناختی شرایط لازم را احراز کرده‌اند، به کار رفته است؛ یعنی از مقالات و پایان‌نامه‌هایی که ملاک درون‌گنجی^۱ داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون‌گنجی این اثر عبارت‌اند از:

۱. تحقیق در ایران انجام گرفته باشد. ۲. در پژوهش مربوطه، عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی و ابعاد آن به‌عنوان متغیر مستقل یا وابسته به کار گرفته باشد.
۳. پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. بنابراین بقیه پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فراتحلیل پژوهش می‌باشد. تعداد پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فراتحلیل ۱۹ پژوهش است که مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و به‌طور مفصل در مقاله بررسی و بحث می‌شود.

نمودار ۱. مراحل انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل



۴-۱. مدل مفهومی تحقیق

۴-۱-۱. یافته‌های تحقیق

در طول فرایند تحقیق در مجموع تعداد ۱۱ پایان‌نامه و ۴۰ مقاله با موضوعات منطبق یا تشابه موضوعی نسبتاً بالا و مناسب برای فراتحلیل انتخاب شد. از مجموع این پژوهش‌ها با توجه به معیارهای درون‌گنجی، تعداد ۱۰ پایان‌نامه و ۹ مقاله که از همه جهات برای به کار گرفته شدن در این پژوهش مناسب تشخیص داده شد، در فرایند دسته‌بندی متغیرها و فرضیات و نهایتاً محاسبات شدت اثر بر مبنای اطلاعات آنها، وارد فرایند تجزیه و تحلیل شدند. لازم به یادآوری است که معیارهای درون‌گنجی این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. تحقیق در ایران انجام

گرفته باشد (حذف ۱ مقاله). ۲. در پژوهش مربوطه، فساد اداری و ابعاد آن به‌عنوان متغیر مستقل یا وابسته به کار رفته باشد (حذف ۵ پژوهش). ۳. پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد (حذف ۲۶ پژوهش). بنابراین تعداد پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فراتحلیل ۱۹ پژوهش است.

در خصوص سطح تحصیلات پژوهشگران اطلاعات نشان می‌دهد که از ۱۰ مورد پایان‌نامه مورد بررسی، ۹ مورد پژوهشگر در سطح کارشناسی ارشد و یک مورد دکترا بوده است و در مورد مقالات اکثر پژوهشگران در سطح ارشد هستند. نتیجه حاصله در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. مطالعات انجام شده در حوزه فساد اداری با توجه به سطح تحصیلات

پژوهشگران

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی ارشد	۱۵	۷۹
دکترا	۴	۲۱
مجموع	۱۹	۱۰۰

یافته‌ها نشان می‌دهد، با توجه به نقش و تأثیر فساد اداری در حوزه‌های مختلف از جمله علوم اجتماعی، مطالعات پیرامون فساد اداری مورد توجه پژوهشگران جامعه‌شناسی نیز قرار گرفته است. از جامعه آماری پژوهش‌های بررسی شده ۳۶ درصد (۱۰ استان جدول ۳) از ۲۸ استان کشور به‌عنوان منطقه جغرافیایی انتخاب شده‌اند که بیشترین فراوانی مربوط به استان تهران با ۳۷ درصد بوده است. در جدول ۳ پژوهش‌ها براساس نوع پراکندگی مکانی و محدوده جغرافیایی طبقه‌بندی شده‌اند.

از سازمان‌ها، بانک‌ها و شرکت‌های به کار رفته در این پژوهش‌ها می‌توان به سازمان بانک سپه، صادرات گمرک جمهوری اسلامی ایران، سازمان امور مالیاتی، شهرداری، سازمان ثبت اسناد و املاک و ... اشاره کرد. در تحقیقات و پژوهش‌های مربوط به عوامل مؤثر بر فساد اداری متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی استفاده شده که شامل متغیرهای

فرعی همچون سابقه شغلی، جنسیت، تأهل، سن، وضعیت اخلاقی و اعتقادی و ... است. متغیرهای سازمانی اشاره به فرایندها و رویه‌های کاری، فعالیت‌های مدیریتی، کنترل و نظارت درون‌سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، امنیت شغلی و ... می‌شود. متغیرهای محیطی به عواملی اشاره دارد که خارج از سازمان بوده و بر میزان فساد اداری در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. از مجموع متغیرهای به کار رفته در ۱۹ پژوهش ۱۴ مورد به عوامل فردی، ۴۱ مورد به متغیرهای سازمانی و ۸ مورد به متغیرهای محیطی اشاره شده است.

جدول ۳. محدوده جغرافیایی و مکانی پژوهش‌ها

منطقه	فراوانی	جامعه آماری به تفکیک هر طبقه	نمونه آماری به تفکیک هر طبقه	درصد فراوانی
تهران	۷	۱۷۲۱۹	۱۵۴۱	۳۷
بروجرد	۲	۹۷۸۴	۲۷۲	۱۱
کرمان	۲	۳۰۴۳۰	۸۱۲	۱۱
قم	۲	۵۹۰	۳۳۱	۱۱
اصفهان	۱	۸۸۴	۸۸۴	۵
شیراز	۱	۳۰۰۰	۳۶۰	۵
یزد	۱	۴۴۱۱۶	۴۰۰	۵
بجنورد	۱	۶۵۰۰	۱۵۰	۵
لرستان	۱	۱۰۰	۸۰	۵
آذربایجان غربی	۱	۲۹۱	۲۹۱	۵
مجموع	۱۹	۱۱۲۹۱۴	۵۱۰۱	۱۰۰

در پژوهش‌های مورد مطالعه در این تحقیق ۴۹ درصد از روش همبستگی (t)، ۳۲ درصد از روش تی استیودنت (t)، ۱۶ درصد از روش کای اسکور و ۳ درصد از آماره فیشر (f) استفاده شده است. اندازه اثر روش همبستگی ۰/۵۶، روش تی استیودنت ۰/۴۷، کای اسکور ۰/۶۵ و فیشر ۰/۰۹ است که اندازه اثر پژوهش‌های مختلف به جز فیشر تقریباً نزدیک به هم ارزیابی می‌شود. در تحقیقات صورت گرفته در زمینه عوامل مؤثر بر فساد اداری در ایران کدام یک بیشترین تأثیر را دارد؟ به منظور بررسی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر فساد

عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران _____ ۱۸۵

اداری اندازه اثر متغیرها به تفکیک متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی در جداول زیر ارائه می‌شود.

جدول ۴. اندازه اثر متغیرهای فردی به کار رفته در پژوهش‌ها

اندازه اثر	تعداد	متغیرهای فردی
۰/۳۰	۳	جنسیت
۰/۳۲	۱	ادراک کارکنان از روندهای سازمانی
۰/۸۸	۱	مشارکت اخلاقی
۰/۱۳۳	۱	تحصیلات
۰/۱۱	۲	وضعیت تأهل
۰/۰۱۳	۱	سابقه شغلی
۰/۴۹	۴	وضعیت اعتقادی
۰/۷۷۲	۱	عوامل روانی

جدول ۵. اندازه اثر متغیرهای سازمانی به کار رفته در پژوهش‌ها

اندازه اثر	فراوانی	متغیرهای سازمانی
۰/۸۷	۶	فرایندهای مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع، رهبری، مدیریت منابع انسانی)
۰/۵۴	۶	فرایندهای کاری (شفافیت رویه‌های کاری، اتوماسیون اداری)
۰/۵۸	۳	ساختار سازمانی
۰/۳۶	۱۴	فرهنگ سازمانی (جمع‌گرایی/ فردگرایی، زن‌سالاری/ مردسالاری، ابهام، فاصله قدرت)
۰/۳۲	۱	تعهد سازمانی
۰/۶۱	۲	نظام حقوق و دستمزد
۰/۵۵	۲	امنیت شغلی
۰/۷۳	۳	کنترل و نظارت سازمانی
۰/۷۸	۲	ارتباطات سازمانی
۰/۲۲	۲	کیفیت زندگی کاری

جدول ۶. اندازه اثر متغیرهای محیطی به کار رفته در پژوهش‌ها

متغیرهای محیطی	فراوانی	اندازه اثر
عوامل اقتصادی	۲	۰/۵۴
عوامل قانونی	۲	۰/۶۲
عوامل اجتماعی	۲	۰/۵۴
عوامل نظارتی (بازرسی اثربخش)	۱	۰/۶۰

به منظور نتیجه‌گیری در زمینه مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری می‌توان در دو سطح بعد و مؤلفه به ارزیابی این مهم پرداخت. با توجه به جداول ۴، ۵، ۶ در سطح بعد که سه دسته کلی عوامل فردی، سازمانی و محیطی شناسایی شده است، عوامل سازمانی از بیشترین فراوانی برخوردار است. همچنین می‌توان براساس میانگین اندازه اثر در سه سطح اصلی در قالب جدول ۷ به این نتیجه رسید که به ترتیب عوامل محیطی، سازمانی و فردی بیشترین تأثیر را دارد. به منظور بررسی دقیق‌تر عوامل مؤثر بر فساد اداری در سطح مؤلفه‌ها از خروجی‌های نرم‌افزار استفاده خواهد شد که در ادامه به تفصیل بررسی می‌شود.

جدول ۷. اندازه اثر متغیرهای فساد اداری در سطح ابعاد

میانگین اندازه اثر	طبقه‌بندی متغیرها در سطح ابعاد
۰/۷۳	محیطی
۰/۵۸	سازمانی
۰/۴۷	فردی

در پژوهش‌های مورد مطالعه ۵۳ درصد از روش تصادفی ساده، ۲۱ درصد از نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۱۶ درصد از نمونه‌گیری سیستماتیک، ۵ درصد از نمونه‌گیری هدفمند و ۵ درصد از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای استفاده کرده‌اند. اندازه اثر روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۰/۵۴، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۰/۵۲، روش نمونه‌گیری سیستماتیک ۰/۳۶، روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای ۰/۸۳ و روش هدفمند ۰/۶۶ است که نمونه‌گیری چندمرحله‌ای بیشترین اندازه اثر را داراست.

برای پاسخ به این سؤال از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده که براساس

دو فرض ذیل است:

فرض صفر: اندازه اثر روش‌های مختلف نمونه‌گیری در پژوهش‌های مورد مطالعه با هم برابرند.

فرض یک: اندازه اثر روش‌های مختلف نمونه‌گیری در پژوهش‌های مورد مطالعه تفاوت معناداری دارند.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه روش‌های مختلف نمونه‌گیری

SIG	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	گروه‌های شاخص آماری
۰/۶۷۷	۰/۵۸۷	۰/۰۲۸	۴	۰/۱۱۴	بین گروه‌ها
		۰/۰۴۸	۱۴	۰/۶۷۹	درون گروه‌ها
			۱۸	۰/۷۹۲	جمع

براساس نتایج حاصل از جدول ۸ در درجات آزادی (۴ و ۱۴) و سطح اطمینان ۹۵ درصد مقدار F حاصل شده برابر با ۰/۵۸۷ بوده که در مقایسه با F جدول آماری برابر با ۳/۱۱ کوچک‌تر است و فرض صفر رد می‌شود. بنابراین تفاوت معناداری بین کاربرد روش‌های مختلف نمونه‌گیری وجود دارد.

به‌منظور بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری، اندازه اثر متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی پژوهش‌های مورد مطالعه با استفاده از نرم‌افزار و اطلاعات آماری استخراج شده از پژوهش‌ها (آماره‌های t ، z ، f و ...) محاسبه شده است و در قالب جدول زیر خلاصه می‌شود.

جدول ۹. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها و مؤلفه‌های فساد اداری

درصد فراوانی	فراوانی	دامنه تغییر شدت تأثیر (r)
۹/۵	۶	شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)
۳۶/۵	۲۳	بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)
۵۴	۳۴	۰/۵ و بالاتر (زیاد)
۱۰۰	۶۳	جمع

براساس جدول ۹ از میان ۶۳ آماره استخراج شده معادل ۹/۵ درصد کمتر از ۰/۳ و در

طبقه کم، ۲۳ مورد معادل ۳۶/۵ درصد بین ۰/۳ تا ۰/۵ در طبقه متوسط و بالاخره ۳۴ مورد معادل ۵۴ درصد در طبقه بالاتر از ۰/۵ قرار گرفته‌اند. براساس جدول ۱۰، کوهن (۱۹۹۸) اندازه اثر به دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. همچنین وقتی مقدار T در بازه دوم (یعنی بین ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار T در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. طبق این طبقه‌بندی حدود ۱۰ درصد اندازه اثرها در پژوهش حاضر در طبقه کم قرار گرفته‌اند و این بدان معناست که تقریباً یک‌دهم متغیرها از قوت کافی برخوردار نبوده و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آنها بر هم ضعیف خواهد بود. همچنین در بیشتر نیمی از اندازه اثرها معادل یا بیشتر از ۰/۵ بوده‌اند، یعنی از شدت تأثیر بالایی برخوردارند. در قسمت جمع‌بندی و نتیجه‌گیری با استفاده از این جداول به تحلیل و توضیح بیشتر پرداخته خواهد شد.

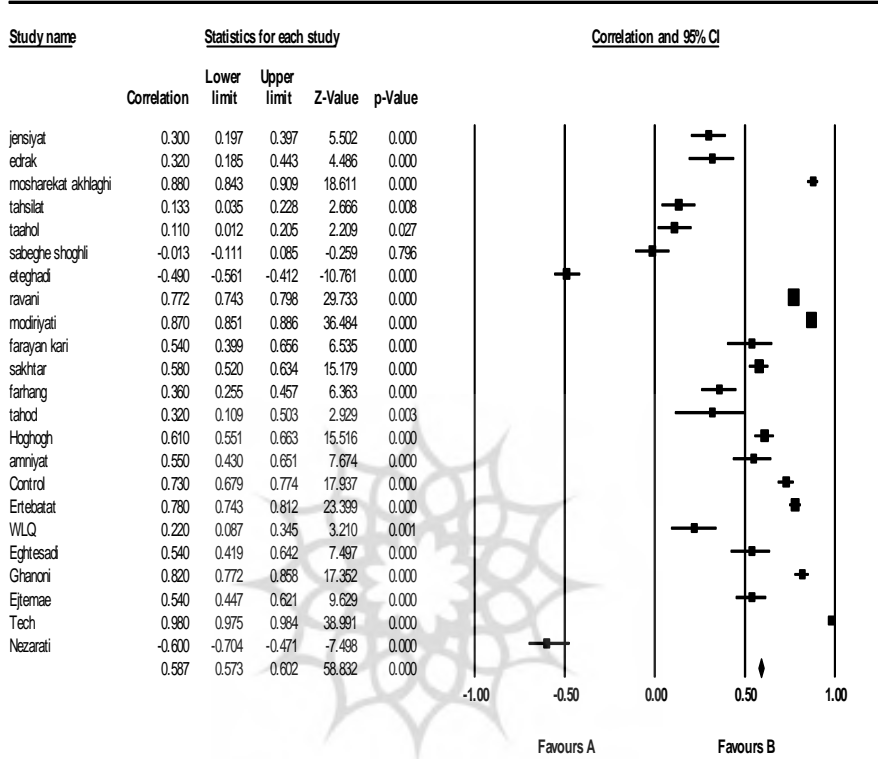
جدول ۱۰. حدود بالا و پایین اندازه اثر

مقیاس	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

Source: Cohen, 1998.

در ادامه برای ارائه اطلاعات بیشتر و تکمیل آن از نرم‌افزار جامع فراتحلیل برای متغیرهای شناسایی شده در مطالعات صورت گرفته نمایش داده می‌شود که شامل اطلاعات با جزئیات و دقت بیشتری است. در این نمودار با دادن اطلاعات اندکی همچون اندازه اثر مطالعات، خطای استاندارد و یا حجم نمونه نرم‌افزار، دیگر اطلاعات مانند حد پایین و بالا، مقدار Z و P و دیگر اطلاعات مفید را در قالب جداول و نمودارهای تحلیلی ارائه می‌کند. با به دست آمدن این اطلاعات نرم‌افزار CMA این امکان را می‌دهد تا دیگر تحلیل‌های مورد نیاز پژوهشگر مانند جداولی که در ادامه ارائه شده‌اند، برای بررسی و تحلیل بیشتر استخراج شود.

نمودار ۲. اندازه اثر متغیرها با فاصله اطمینان ۹۵ درصد و وزن نسبی هر مطالعه تحت مدل اثرات ثابت و تصادفی



Meta Analysis

به منظور ترکیب اندازه‌های اثر در فراتحلیل می‌توان یکی از دو مدل اثرات ثابت و تصادفی را به کار برد. مدل اثرات ثابت بر مبنای ریاضی استوار است که بر اساس آن هر تحقیق با اثر عمل آزمایشی کلی ارزیابی می‌شود و فرض بر تشابه تفاوت عمل آزمایشی صحیح در تمامی آزمایشات است. در مدل اثرات تصادفی فرض بر این است که اثرات واقعی آزمایش ممکن است در تک‌تک تحقیقات متفاوت از دیگری باشد. از این مدل زمانی استفاده می‌شود که نتیجه آزمون ناهمگونی معنادار داشته باشد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۴۸). با توجه به نمودار ۲ در فراتحلیل انجام شده روی پژوهش‌های فساد اداری اندازه اثر در مدل

ثابت ۵۸۷/۰ و در مدل تصادفی ۵۳۰/۰ با فاصله اطمینان ۹۵ درصد است. در این نمودار همچنین شاهد نمودار جنگل^۱ هستید که این نمودار نشان‌دهنده پراکندگی اندازه اثر بر مبنای فاصله اطمینان است. در این نمودار نتایج به صورت یک مربع توپر همراه با دو خط در طرفین مربع به تصویر کشیده شده است. اندازه مربع توپر بیانگر وزنی است که به هر مطالعه بر اساس تعداد نمونه‌های مورد بررسی آن داده شده است. دو خط طرفین مربع نیز متناظر با دامنه اطمینان ۹۵ درصدی مطالعه مورد نظر است.

۲-۴. بررسی سوگیری انتشار داده‌های به دست آمده در این تحقیق

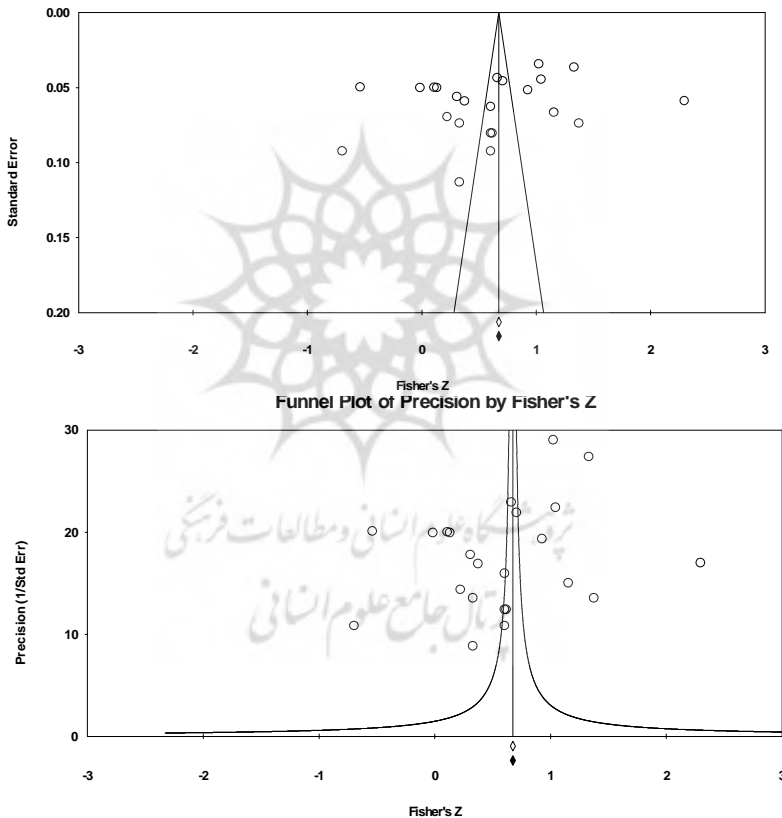
بخشی از هر فراتحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهند بود. پس لازم است که سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا نتایج معتبر باشد (Macaskill, Walter and Irwing, 2000: 641).

۱-۲-۴. نمودار فانل

معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فانل است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار داریم که نمودار متقارن بوده و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (Light and Pillemer, 1984). به عبارت دیگر، در نبود سوگیری انتشار، تحقیقات، حول محور اندازه اثر ترکیبی به طور متقارن توزیع خواهند شد. برعکس، در صورت وجود سوگیری، پراکندگی تحقیقات در پایین نمودار حول یک طرف میانگین

بیشتر از طرف دیگر خواهد بود. این حالت بیانگر این واقعیت است که تحقیقات کوچک‌تر (که در پایین نمودار ظاهر می‌شوند) به احتمال زیاد در صورتی منتشر می‌شوند که اندازه اثر بالای متوسط داشته باشند و در این صورت به احتمال زیاد از نظر آماری معنادار خواهند بود (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۳۶).

نمودار ۳. خطای استاندارد بر حسب Z فیشر - دقت نمونه‌گیری بر حسب Z فیشر



از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری

انتشار آنها افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به نمودار فانل یا کیفی شکل پژوهش حاضر (نمودار ۳) از آنجا که مطالعات در بالای نمودار جمع شده است بر عدم وجود سوگیری انتشار دلالت دارد.

۲-۲-۴. روش چینش و تکمیل دووال و توئیدی

دووال و توئیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل تورش انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند، عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به تورش انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (Little, Corcoran and Pillai, 2008: 114). به عبارت دیگر، این روش براساس ایده کلیدی انجام می‌شود که در پس‌زمینه نمودار کیفی قرار دارد؛ یعنی این ایده که در صورت نبود سوگیری، نمودار حول خلاصه اندازه اثر، حالت متقارن پیدا می‌کند. رویه چینش و تکمیل مطالعات گم شده را در نظر می‌گیرد، آنها را به تحلیل‌ها وارد می‌کند و سپس خلاصه اندازه اثر را محاسبه می‌نماید (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۳۷).

جدول ۱۱. اصلاح و برازش دووال و توئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			ارزش‌ها
	حد بالایی	حد پایینی	تخمین نقطه‌ای	حد بالایی	حد پایینی	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۰	۰/۶۷۵۲۸	۰/۲۹۳۵۳	۰/۵۰۹۰۲	۰/۵۹۷۶۴	۰/۵۶۸۰۱	۰/۵۸۳۰۲	ارزش مشاهدات
۲۸۷۵/۴۳۵۱۰	۰/۶۷۵۲۸	۰/۲۹۳۵۳	۰/۵۰۹۰۲	۰/۵۹۷۶۴	۰/۵۶۸۰۱	۰/۵۸۳۰۲	ارزش تعدیل شده

طبق خروجی ارائه شده توسط نرم‌افزار که در جدول ۱۱ نشان داده شده است، این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیازی به مطالعه دیگری ندارد و همان‌طور که مشهود است، ارزش مشاهده شده ۰/۵۸۳۰۲ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۵۸۳۰۲ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۵۰۹۰۲ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۵۰۹۰۲ در مدل اثرات تصادفی، برابر است.

۳-۲-۴. آزمون N ایمن از خطا

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید (همان: ۱۴۱). ایده اصلی N ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع I به سطح معناداری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند. به‌طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنادار کمی برای کاهش یک نتیجه به سطح معناداری مورد نیاز باشد، نتایج به‌دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است (Vegas, 2005: 55).

جدول ۱۲. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

۵۱/۶۱۱۷۱	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۲۳	تعداد مطالعات مشاهده شده
۵۹۲۶	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

با توجه به جدول ۱۲، باید ۵۹۲۶ مطالعه دیگر صورت گرفته و بررسی شود تا مقدار P دوسویه ترکیب شده از ۰/۰۵ تجاوز نکند. به این معنا که باید ۵۹۲۶ مطالعه دیگر انجام

گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ ندهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. ۵۹۲۶ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

۴-۲-۴. همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدر

آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ^۱، همبستگی رتبه‌ای (تاو کندال) بین اندازه اثر استاندارد و واریانس یا خطای استاندارد این اثرات را گزارش می‌کند. ضریب همبستگی تاو تا حد بسیار زیادی همانند هر نوع همبستگی دیگر تعبیر و تفسیر می‌شود که در آن مقدار صفر دال بر نبود رابطه بین اندازه اثر و دقت است و انحراف از صفر از وجود رابطه حکایت می‌کند.

اگر عدم تقارن ناشی از سوگیری انتشار باشد، انتظار این است که در ارتباط با اندازه‌های اثر بزرگ‌تر، خطای استاندارد بیشتری مشاهده شود. اگر اثرات بزرگ‌تر با مقادیر کوچک نشان داده شود، تاو مثبت خواهد بود. در حالی که اگر اثرات بزرگ‌تر با مقادیر بزرگ نشان داده شود، تاو منفی خواهد شد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۳۹).

در این پژوهش تاو کندال بی (اصلاح شده برای زوج‌ها در صورت وجود) برابر با $-0/13043$ با مقدار P یک دامنه $0/19173$ یا دو دامنه $0/38346$ است. در اینجا تاو منفی است به این معنا که اثرات بزرگ‌تر با مقادیر بزرگ نشان داده شده است.

۴-۳. بررسی ناهمگونی داده‌های تحقیق

ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلفی ایجاد شود برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکوئر میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایشات اندازه‌گیری می‌کند و به ما می‌گوید که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا خیر. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله اینکه زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ

است، ممکن است ناهمگونی معنادار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت بین اثرات کوچک باشد و در بسیاری از موارد این آزمون دارای قدرت کمتری است و ما در رد H_0 دچار اشتباه می‌شویم (همان: ۵۵).

بنابراین در این تحقیق، علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق با توجه به سطح معنادار به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توییدی به همراه آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازیم.

فرض صفر: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود ندارد.

فرض یک: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱۳. مقادیر بررسی ناهمگونی داده‌ها

آماره Z	سطح معنادار	سطح خطا	نتیجه آزمون
۵۲/۸۳۳۷۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنادار از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است، H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیلگران باید متغیرهای مداخله‌گری را که ممکن است تحت تأثیر آنها این وضعیت ناهمگون رخ داده باشد بررسی کنند. این کار با طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی صورت می‌گیرد که به طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب هستند. سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی، فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود. بنابراین در تحقیق حاضر با توجه به اینکه ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نیست، تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها براساس متغیرهای تعدیلگر تعداد

فرضیات در هر گروه را کاهش می‌دهد و به از دست دادن ملاک ورود به فراتحلیل منجر می‌شود.

جدول ۱۴. یافته‌های فراتحلیل پژوهش به روش ترکیب اندازه اثرات

متغیر مستقل	تعداد مطالعه	اثرات ترکیبی ثابت	اثرات ترکیبی تصادفی	فاصله اطمینان اثرات ثابت	فاصله اطمینان اثرات تصادفی	درجه آزادی
جنسیت	۳	۴.۱۴	۴.۳۶	(۰.۰۶) - (-۶.۴۹)	(۰.۶۲) - (-۰.۴۱)	۲۲
تأهل	۲	۵.۲۳	۴.۳۷	(۰.۰۵) - (-۱۱.۴۲)	(۰.۶۲) - (-۰.۷۳)	۲۲
وضعیت اعتقادی	۴	۵.۲۹	۴.۳۷	(۰.۰۵) - (-۲۴.۸۲)	(۰.۶۲) - (-۱.۷۷)	۲۲
فرایندهای مدیریتی	۶	۹.۸۲	۴.۳۸	(۰.۰۳) - (۱۹.۲۰)	(۱.۲۵) - (۰.۶۲)	۲۲
فرایندهای کاری	۶	۱.۵۳	۴.۳۰	(۰.۰۹) - (-۰.۶۹)	(۰.۶۲) - (-۰.۰۷)	۲۲
ساختار	۳	۶.۸۹	۴.۳۷	(۰.۰۴) - (-۰.۱۱)	(۰.۶۲) - (-۰.۱۶)	۲۲
فرهنگ	۱۴	۳.۷۴	۴.۳۶	(۰.۰۶) - (-۴.۹۹)	(۰.۶۲) - (-۰.۳۰)	۲۲
حقوق و دستمزد	۲	۶.۲۸	۴.۳۷	(۰.۰۴) - (۰.۹۵)	(۰.۶۲) - (-۰.۲۴)	۲۲
امنیت شغلی	۲	۲.۰۲	۴.۳۲	(۰.۰۶) - (-۰.۶۱)	(۰.۶۲) - (-۰.۰۹)	۲۲
کنترل و نظارت سازمانی	۳	۴.۸۹	۴.۳۷	(۰.۰۵) - (۵.۱۸)	(۰.۶۲) - (-۰.۵۹)	۲۲
ارتباطات	۲	۶.۵۷	۴.۳۷	(۰.۰۴) - (۸.۷۶)	(۰.۶۲) - (-۰.۷۸)	۲۲
کیفیت زندگی کاری	۲	۲.۷۰	۴.۳۴	(۰.۰۷) - (-۶.۴۵)	(۰.۶۲) - (-۰.۵۴)	۲۲
عوامل اقتصادی	۲	۲.۰۲	۴.۳۲	(۰.۰۸) - (-۰.۷۹)	(۰.۶۲) - (-۰.۰۷)	۲۲
عوامل قانونی	۲	۲.۹۵	۴.۳۵	(۰.۰۷) - (۷.۴۶)	(۰.۹۶) - (-۰.۶۲)	۲۲
عوامل اجتماعی	۲	۳.۳۳	۴.۳۵	(۰.۰۶) - (-۱.۰۲)	(۰.۶۲) - (-۰.۰۷)	۲۲

طبق جدول ۱۴ که برای مؤلفه‌هایی که بیش از یک متغیر در پژوهش حاضر را دارا بودند، اثرات ترکیبی ثابت و اثرات ترکیبی تصادفی را از نمودار جنگل آن استخراج کردیم و با توجه به اینکه در آزمون ناهمگونی در جدول ۱۳ متوجه شدیم که تفاوت

معناداری بین نتایج تحقیقات وجود دارد (ناهمگونی تحقیقات)، بنابراین باید از اثرات ترکیبی تصادفی برای اطمینان بیشتر استفاده کنیم.

۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مبارزه با فساد اداری نیازمند مطالعات جامع‌نگر است. نکته حائز اهمیت این است که برای مبارزه با فساد اداری نمی‌توان تنها بر یک بعد خاص تمرکز کرد بلکه باید تمامی ابعاد را در نظر گرفت. از این رو، این مهم نیازمند این امر است که اقدامات و پژوهش‌های بسیاری در این حوزه صورت گیرد. در این مقاله، فراتحلیلی بر عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران به عمل آمد. براساس یافته‌های اندازه‌اثر و متناسب با جدول کوهن (۱۹۸۸)، عوامل اخلاقی، مدیریتی، قانونی، ارتباطی، روانی، کنترل سازمانی، نظام حقوق و دستمزد، بازرسی اثربخش، ساختاری، امنیت شغلی، فرایند کاری، اقتصادی، اجتماعی، اعتقادی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، ادراکی، جنسیتی، کیفیت زندگی کاری، تحصیلاتی، وضعیت تأهل و سابقه شغلی در گروه سوم قرار می‌گیرند که مطابق با جدول کوهن از اهمیت بیشتری برخوردار است. به‌طوری‌که یافته‌های پژوهش‌های پیشین نیز این نتایج را تقویت می‌کند به‌عنوان مثال: طبق مقاله محسن فرهادی‌نژاد و لگزیان در سال ۱۳۹۰ «پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن بین سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۸» از عوامل اقتصادی و فرهنگی که از زیرمجموعه‌های محیطی است به‌عنوان اولین عوامل بروز فساد اداری در سال ۱۳۷۸ و ۱۳۸۸ و از عوامل سازمانی و فردی در اولویت بعدی در سال ۱۳۷۸ نام می‌برند که در سال ۱۳۸۸ جای این دو عامل با یکدیگر عوض شده است و متغیرهای فردی در سال ۱۳۸۸ نقش نسبتاً مهم‌تری در مقایسه با عوامل سازمانی ایفا می‌کند. این پژوهش در بررسی تعیین و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در ایران عوامل مذکور را مورد تأکید قرار داده است. در میان این متغیرها که دارای اندازه‌اثر بیشتر از ۰/۵ هستند عامل قانونی (عامل محیطی)، مشارکت اخلاقی (عامل فردی) و ضعف مدیریتی (عامل سازمانی) دارای بیشترین اندازه‌اثر بوده و به‌عنوان مؤثرترین عوامل فساد اداری در ایران مطرح می‌باشند، از این رو در ایران جهت مبارزه مناسب با فساد

اداری، توجه دولت به عوامل محیطی چون متغیرهای فرهنگی و اقتصادی را بیشتر می‌طلبد. همچنین این نکته حائز اهمیت است که برای مبارزه با فساد نمی‌توان تنها بر یک بعد خاص تمرکز کرد بلکه باید بر همه ابعاد توجه نمود. به‌طور مثال اگر در حوزه ارتقا ظرفیت‌های مردمی یا ارتقا شفافیت و پاسخگویی توجهی نشود و تنها به دنبال اصلاحات اقتصادی یا نظارتی باشیم بعید است که شاهد ریشه‌کنی بیماری صعب‌العلاج فساد باشیم.

در این مقاله، فراتحلیلی بر عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران به‌عمل آمد و با توجه به مجموعه تحلیل‌های انجام شده، پیشنهادهایی به مدیران سازمان‌های دولتی داده می‌شود:

- با اعتقاد به اینکه فساد پدیده‌ای پیچیده و مضمحل‌کننده در سیستم اداری سازمان‌ها - به‌خصوص سازمان‌هایی دولتی - است؛ بایستی نگرشی جامع و چندزمینه‌ای جهت جلوگیری و مبارزه با آن اتخاذ کرد و با اعتقاد به اینکه وجود کمک فنی می‌تواند نقش مهمی را در ارتقای قابلیت سازمان‌های دولتی از جمله با تحکیم ظرفیت و ایجاد روش متداول جهت جلوگیری و مبارزه مؤثر با فساد، ایفا کند؛ «قانون» از اصلی‌ترین شریان‌های حاکمیتی است که می‌تواند این مهم را میسر سازد و نتایج تحقیق نیز مؤید این مقوله بوده که اندازه اثر عامل قانون از زمره عوامل محیطی، بسیار بیشتر از سایر عوامل بوده است. با اذعان به اصول قانون اساسی در جریانات مبارزه و مقابله با فساد اداری؛ می‌توان دریافت که پیشگیری و ریشه‌کنی فساد، مسئولیت همه نهادهای کشور است و اینکه آنها باید با یکدیگر و با حمایت و دخالت افراد و گروه‌های خارج از بخش دولتی مثل جامعه مدنی، سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های جامعه‌مدار همکاری کنند تا در چارچوب قانون اساسی در مبارزه با این پدیده مذموم به یکپارچگی و هماهنگی لازم برسند.

- مبارزه با فساد در سازمان‌های دولتی، یکی از اصول و اهداف اساسی جمهوری اسلامی ایران است. فرایندها، قوانین، اسناد بالادستی، ضوابط و شرایط حاکم در ایران، مبتنی بر دین مبین اسلام بوده و «اخلاق و اخلاق‌مداری» از اصول اولیه و غیرقابل چشم‌پوشی در آن است. همان‌طور که در نتایج تحقیق نیز به این مهم رسیدیم که مشارکت اخلاقی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر در خصوص فساد اداری است و بر این

اساس، آموزه‌های دینی، سرشار از راهکارها و راه‌حل‌های پیشگیری از بروز فساد در جامعه و مبارزه با آن می‌باشند. چنان‌که پیامبران الهی و پیشوایان دین، در عمل نیز اهتمام جدی به این امر داشته‌اند. ارزش‌های اخلاقی متضمن حاکمیت قانون و مشروعیت آن در جامعه‌اند چراکه اخلاق، زیربنای ثبات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی یک جامعه را فراهم می‌کند. در همین راستا بایستی راهکارهای بسیار حیاتی و مهمی را اتخاذ کرد تا علاوه بر فعالیت و تلاش جمعی و همگانی آحاد جامعه، بتوان در بلندمدت از ثمرات آن نیز بهره‌مند شد. راهکارهایی از قبیل: افزایش زمینه‌های مشارکت مردم در امور اجتماعی، احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان‌کاری، تقویت پایبندی انسان‌ها به اصول و ارزش‌های اخلاقی و باورهای انسانی که می‌توانند در سایه اصول دین اسلام، به تقویت و گسترش فرهنگ اخلاق‌مداری در سازمان‌های دولتی در مبارزه با فساد اقدام کنند.

- یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر این موضوع است که مدیران دولتی باید توجه داشته باشند که ضعف مدیریتی از جمله عوامل سازمانی مؤثر در فساد اداری است و تلاش نمایند تا با استفاده از ایجاد نظام‌های اطلاع‌رسانی پیشرفته و هماهنگ میان بخش‌های مختلف سازمان‌های دولتی؛ حسابرسی از دارایی‌ها و اموال آنها؛ توجه کافی به آموزش مستمر حین و ضمن خدمت کارکنان؛ شایسته‌سالاری در استخدام کارکنان و ایجاد نظام پاسخگویی مناسب به شکایات ارباب‌رجوع و اطلاع‌رسانی شفاف و بموقع و عدم دسترسی عموم به اطلاعات؛ زمینه‌سازی‌های لازم را در جهت افزایش کنترل و نظارت سازمانی و ایجاد موانعی مؤثر برای کاهش فساد اداری فراهم آورند.

منابع و مآخذ

۱. ازکیا، مصطفی (۱۳۸۸). «جامعه‌شناسی توسعه و توسعه‌نیافتگی ایران»، *اطلاعات*، ش ۳۴.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۱). *مدیریت عمومی*، چاپ بیست و پنجم، تهران، نشر نی.
۳. بهفر، سارا (۱۳۹۱). «فرا تحلیل پژوهش‌های آمادگی الکترونیک سازمان‌ها در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش سیستم‌های اطلاعاتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۴. حبیبی، نادر (۱۳۷۵). *فساد اداری*، چاپ اول، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
۵. خاندوزی، سیداحسان (۱۳۸۶). «فساد اقتصادی در ایران»، *مجله اقتصاد*، ش ۸.
۶. خلفخانی، مهدی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری»، *فصلنامه راهبرد*، سال هجدم، ش ۵۳.
۷. دلاور، علی (۱۳۸۷). *مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*، تهران، انتشارات رشد.
۸. رابینز، استفین پی (۱۳۸۱). *رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد سوم، چاپ چهارم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۷). *سرطان اجتماعی فساد*، جلد دوم، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۱۰. رهبر معظم انقلاب حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (۱۳۸۰/۲/۱۰). «فرمان هشت ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفاسد اقتصادی»، <http://farsi.khamenei.ir/message-content?id=B062>.
۱۱. طالقانی، غلامرضا، زهرا طباطبائی و علی غفاری (۱۳۹۲). «بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۲، ش ۲ (پیاپی ۳۲).
۱۲. عباس‌زادگان، محمدعباس (۱۳۸۹). *فساد اداری*، جلد دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. فرهادی‌نژاد، محسن و محمد لگزیان (۱۳۹۰). «پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن (۱۳۷۸-۱۳۸۸)»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، دوره ۲، ش ۸.
۱۴. قادری، مهدی (۱۳۸۸). «فساد اداری در ایران تحلیل جامعه‌شناختی»، *معرفت*، سال هجدهم، ش ۱۳۸.
۱۵. قربانی‌زاده، وجه‌اله (۱۳۹۲). *راهنمای کاربردی فراتحلیل با نرم‌افزار CMA2*، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
۱۶. قلی‌پور، رحمت‌ا... و طیبه نیک‌رفتار (۱۳۸۵). «فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن»، *مجلس و پژوهش*، سال سیزدهم، ش ۵۳.
۱۷. معین، محمد (۱۳۶۳). *فرهنگ فارسی*، جلد دوم، چاپ ششم، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
۱۸. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۳). *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، انتشارات راه دان.

۱۹. هانتینگتون، ساموئل (۱۳۸۵). *سازمان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علم.

۲۰. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). *راهنمای علمی فراتحلیل در پژوهش علمی*، تهران، انتشارات سمت.

۲۱. ویل دورانت (۱۳۶۵). *تاریخ تمدن*، ترجمه گروهی از نویسندگان، جلد ششم، تهران، انتشارات اسلامی.

۲۲. یزدان‌پناه، لیلا، هادی حسن دوست فرخانی، داریوش بوستانی و امید رضایی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)»، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال چهارم، ش. ۱۰.

23. Afshar Kazemi, M. A. and Laleh Fetratnezhad (2014). "Provide Strategies to Reduce Administrative Corruption in Public Organization it-based Using a Combination of Analytic Network Process and Quality Function Deployment model Qfd", *International Journal of Information, Security and System Management*, Vol. 3, No.1.

24. Cheung, Steven W. S. (1996). "A Simplistic General Equilibrium Theory of Corruption, Contmprary", *Economic Policy*, Vol. 14, No. 3.

25. Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Secondedition), Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.

26. Esmaili, Mahdi, Reza Seraji, Ali Asghar Rashid and Zohre Bayanloo (2013). "The Impact of Administrative Corruption on her Productivity, Case Study of Qom University", *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, Vol. 11.

27. Higgins, J. P. T. and et al. (2003). "Measuring Inconsistency in Meta-analysis", *BMJ*, 3, 27.

28. Hugue, M. F. (1997). "Experiences with Meta-analysis in NDA Submissions", *Proceedings of the Bipharmacea Tical Section of the American Statistical Association*, 2.

29. Hunter, J. E. and F. L. Schmidt (2004). *Methods of Meta Analysis: Correcting Error and Bias in Research Finding*, (2nd ed.), New Bury Park, C. A., Sage Publication.

30. Koudelkova, Petra and Valery Senichev (2015). "Mix Research Approach Towards Corruption-Experts' Perception: Challenges and Limitations, International Conference on Strategic Innovative Marketing", Sep2014, Spain, *Social and Behavioral Sciences*, 175.

31. Kulik, J. A. (2003). "The Concept of Meta-analysis", *International Journal of Education Research*, Vol. 13, No. 13.

32. Lambsdorff, J. G. (2006). *Causes and Consequences of Corruption; in SR Ackerman*, International Handbook on Economics of Corruption.

33. Lawal, G. and A. Tobi (2006). "Bureaucratic Corruption, Good Governance and Developments the Challenges and Prospects of Institution Building in Nigeria", *Journal of Applied Sciences Research*, 2(10).

34. Li, S. (2010). "The Effectiveness of Corrective Feedback in SLA: A Meta-Analysis", *Language Learning*, 60.
35. Light, R. J. and D. B. Pillemer (1984). *Summing Up*, Cambridge, Harvard University Press.
36. Little, J. H., J. Corcoran and V. Pillai (2008). *Systematic Reviews and Meta-Analysis*, Published by Oxford University Press.
37. Macaskill, Petra, Stephen Walter and Les Irwnig (2000). "A Comparison of Methods to Detect Publication Bias in Meta-analysis", *Statistics in Medicine*, Vol. 20.
38. Neu, D., J. Everett and Abu Shiraz Rahaman (2015). "Preventing Corruption within Government Procurement: Constructing the Disciplined and Ethical Subject", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 28.
39. Nye, J. S. (1997). *Corruption and Political Development: A Cost Benefit Analysis*, American Political Science Review.
40. Riley, R. D., J. R. Thomason, K.P. Abrams (2008). "An Alternative Model for Bivariate Random-Effects Meta-analysis When the Within-study Correlations are Unknown", *Biostatistics*, 9(1).
41. Robinson, M. (Ed.) (2006). *Corruption and Development: An Introduction*, London, Routledge.
42. Rosenthal, R. and R. L. Rosnow (1991). *Essentials of Behavioral Research: Methods and Data Analysis*, (3rd ed.), City: Mc Graw-Hill.
43. Scott, J. (2003). *Comparative Political Corruption*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
44. Shah, A. (2007). *Tailoring the Fight Against Corruption to Country Circumstances*, Retrieved from <http://www.siteresources.worldbank.org/Intwbigovantcor>.
45. Stapenhurst, F. and P. Langseth (1997). "The Role of the Public Administration in Fighting Corruption", *International Journal of Public Sector Management*.
46. Terrin, N., C. H. Schmid and I. Olkin (2003). "The Case of the Misleading Funnel Plot", *BMJ*. 2006 Sep 16;333(7568).
47. Transparency International (TI) (2016). Corruption Perceptions Index, <http://www.transparency.org/cpi2016#results-table>.
48. Vegas, K. C. (2005). *The Effectiveness of Functional Behavior Assessment-Based Behavioral Interventions for Reducing Problem Behaviors: A Meta-analysis*, Doctoral Dissertation of Philosophy, University of Utah.
49. Wolf, F. M. (1986). *Meta - Analysis: Quantitative Methods for Research Synthesis*, Beverly Hills, CA: Sag.
50. www.worldBank.org.