

بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در وزارت مالیه)

فرشید فطرت،^۱ داکتر علیرضا محسنی^۲ و داکتر سید جعفر احمدی^۳

۱. دانش‌آموخته ماستری رشته اقتصاد دانشگاه کاتب، نویسنده مسئول

۲. داکترای اقتصاد و استاد دانشگاه کاتب

۳. داکترای روانشناسی و استاد دانشگاه کاتب

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری در وزارت مالیه مانند عوامل فرهنگی، عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل فردی، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی می‌پردازد. این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری آن را کارکنان وزارت مالیه تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری تحقیق، تصادفی ساده و حجم نمونه آن ۱۳۵ نفر از کارکنان است. برای رسیدن به اهداف تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۲ سؤال استفاده شده، این پرسشنامه دارای اعتبار و روایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰.۸۷ - است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون پارامتریک t یک نمونه‌ای استفاده شد. بدین منظور نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شد. یافته‌ها نشان داد که به ترتیب عوامل فرهنگی، عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل فردی، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی بر کاهش فساد اداری در وزارت مالیه مؤثر هستند ($p < 0.001$)؛ لذا وزارت مالیه و ادارات مشابه به منظور کاهش فساد اداری به عوامل ذکر شده توجه نمایند.

کلمات کلیدی: فساد اداری، عوامل فرهنگی، عوامل فردی، عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی.

مقدمه

فساد اداری یکی از بزرگ‌ترین و جدی‌ترین چالش‌های پیش روی دولت جمهوری اسلامی افغانستان است. نظر به گزارش سال ۲۰۱۴ سازمان شفافیت بین‌الملل، افغانستان در جایگاه چهارم با رتبه ۱۷۲، چهارمین کشور فاسد است و پس از سومالی، کوریای شمالی و سودان قرار دارد. (سازمان شفافیت بین‌الملل، ۲۰۱۴) از این ناحیه کشورمان آسیب‌های جدی را در ساختارهای اداری و دولت‌داری، اقتصاد و بخش خصوصی و اجتماعی دیده و از سوی دیگر این پدیده نگرانی‌های جدی را در این اواخر برای دولت و مردم پدید آورده است و بیش از گذشته به مبارزه جدی، نیاز دارد؛ زیرا شیوع و رشد این پدیده مهلک و خطرناک، مبارزه با آن را طاق‌فرسا و دشوار خواهد کرد و به سقوط و انحطاط نهادها و از بین رفتن اعتماد ملت به دولت و کاهش رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری خواهد انجامید.

با توجه به این آسیب‌ها لازم و ضروری است که این پدیده در افغانستان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد و برای جلوگیری از آسیب‌ها، عوامل آن شناسایی شود.

فساد در لغت به معنای باطل شدن و از بین رفتن است. آن شی فاسد شد یعنی باطل شد و از بین رفت. بعضی گفته‌اند فساد ضد صلاح و خروج شی از حد اعتدال است (شیخ احمدی، ۲: ۱۳۹۳). در جامعه ما فساد را به مفهوم «رفتار ضد ارزش‌های قبول شده» می‌دانند، چه آن فساد در حکومت باشد و یا خارج از حکومت؛ بنابراین پدیده زشت فساد، از دید تمام مردم افغانستان مذموم و ناپسند است و این پدیده را عامل تمام عقب‌مانی‌های کشور دانسته و ضرورت مبارزه جدی با آن را از سوی دولت خواهان هستند.

به نظر می‌رسد عوامل مختلفی مانند عوامل فرهنگی، کیفیت زندگی کاری، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی در فساد اداری نقش داشته باشند که لازم است هر کدام از این عوامل توضیح مختصر داده شود.

عوامل فرهنگی

فرایند اجتماعی سازی: باید فرد تازه استخدام شده با هنجار واحد کار و یا تیم کاری آشنا شود. این هنجارها به اعضا می‌گویند که تحت هر وضعیت محیطی مشخصی چه کارهایی را باید انجام دهند و چه کارهایی را نباید انجام دهند (سید جوادین، ۳۶۳: ۱۳۸۴) اگر فرایند جامعه‌پذیری و آشناسازی با موفقیت صورت پذیرد، این امر در ایجاد ثبات در سازمان نیز مؤثر است، زیرا چنین فردی موازین اصلی و مهم سازمان را می‌پذیرد و رفتار خود را با آن‌ها تطبیق می‌دهد.

اخلاق: درحالی که اخلاقیات و ملزومات اخلاقی زمینه رشد، توسعه و افزایش ارزش‌ها در درازمدت را فراهم می‌سازد، فساد و تخلف می‌تواند به حداقل کردن ارزش‌ها در درازمدت منتهی شود. ذکر این نکته حائز اهمیت است که هنجارهای اخلاقی از فرهنگ، فناوری و مذهب متأثر می‌شود و هیچ سطح معیار اخلاقی برای زندگی اجتماعی در نقاط مختلف جهان وجود ندارد، اما با وجود این بعضی محققان حداقل استانداردهای اخلاقی را برای انسان در جوامع بشری در نظر می‌گیرند (زیکوس، ۶۴۷: ۲۰۰۴). اخلاقیات به نحو تنگاتنگی با زندگی کاری مرتبط است (زاهدی، ۲۱۵: ۱۳۸۷). رفتار اخلاقی در محیط کار، رفتاری است که بر مبنای نظر جامعه، سازمان، فرد و حرفه خاص، قابل قبول و مناسب قلمداد شود.

عوامل کیفیت زندگی کاری

اگر یک کارگر واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه این بهبود، نتیجه عملکرد خودش یا سیاست‌های سازمانی در جهت افزایش بهره‌وری باشد، این مطلب به کارگر نیروی بیش‌تری در جهت انجام وظیفه‌اش می‌دهد و باعث رضایت او از کار در سازمان و افزایش تعهد نسبت به سازمان می‌شود و موجب کاهش غیبت و جابجایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری می‌شود (پور ولی، ۱۲۷: ۱۳۸۷).

اختیار و مسئولیت (پاسخگویی): بررسی فساد، بینش ارزشمندی را نسبت به ماهیت دموکراسی فراهم می‌کند؛ زیرا بین میزان فساد و میزان وجود نهادهای غیر دموکراتیک در یک جامعه رابطه وجود دارد. هرچه میزان و تعداد نهادهای غیر دموکراتیک در جامعه بیش‌تر باشد، فساد، زمینه بروز و قابلیت بیش‌تری می‌یابد. از سوی دیگر دموکراسی مستلزم پاسخگویی و مسئولیت است و نیز مستلزم یک قاعده قانونی مبتنی بر توافق عمومی بر سر اینکه هرکسی چه حیطه‌ای از قدرت و مسئولیت را دارا باشد. بایستی در نظر داشت که نهادهای مردم‌سالار سازوکارهای پاسخگویی و شفافیت را در سطوح مختلف پدید می‌آورند و این امر تداوم شبکه فساد برای درازمدت را با دشواری مواجه می‌سازد (فرج پور، ۱۳۸۳: ۶۵).

مصونیت و صحت روانی محیط کار: مدیران سازمان‌ها همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند و تعداد کمی از آنان واقعاً به سلامت جسم و روح، مصونیت، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارمندان می‌اندیشند؛ بنابراین اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه در کارکنان کاهش می‌یابد و به رفتارهای ناهنجار مانند کم‌کاری سوءاستفاده از موقعیت خود، بی‌توجهی به همکاران و ارباب رجوع و... بدل خواهد شد. بنابراین محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی افزایش می‌یابد. در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از عدم امنیت خواهد بود (پور ولی، ۱۳۸۷: ۱۲۸).

مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری: مشارکت وسیله‌ای است که حس مسئولیت و وظیفه‌شناسی و تعلق به محیط کار در کارکنان را رشد می‌دهد. کرنی و هیز مشارکت را هم برای افراد و هم برای سازمان مفید می‌دانند و معتقدند که یکی از پیامدهای آن برای مدیریت منابع انسانی افزایش تعهد سازمانی است. به نظر می‌رسد تأثیرگذاری مشارکت را می‌توان به ترتیب در ابعاد تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به حرفه‌ای کار کردن لحاظ کرد (کرنی و دیگران، ۱۹۹۴: ۴۴).

عامل فردی

تناسب شخصیت با وظیفه کارمندان: تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و خصوصیت شخصیتی منجر به رضایت شغلی کارمندان دولت می‌شود. اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها باهم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارمندان، غیر حاضری، کم‌کاری پنهان، فساد، تخلف و کشمکش‌ها به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. تناسب شخصیت شاغل با شغل موجب می‌شود بهره‌وری شغلی فرد در اداره در سطح بهینه باشد، میزان خطاهای او در اداره کاهش یافته و میزان غیر حاضری او از کار کاهش یابد (ساعتچی، ۱۳۸۲، ۳۲۳-۳۲۷).

عوامل درون سازمانی

شفافیت: ظهور شفافیت کمک می‌کند تا حس اعتماد بیش‌تری به دولت پدید آید. در بسیاری از کشورها با نبود شفافیت در قوانین و مقررات و روند دادرسی، زمینه‌های مساعدی برای فساد اداری فراهم شده است. در این کشورها معمولاً مقررات، نامشخص و گمراه‌کننده است. اسنادی که به شفافیت کمک می‌کند، در اختیار همه قرار نمی‌گیرد و گاهی بدون اطلاع عموم تغییر داده می‌شود. قوانین و مقررات به نحوی تنظیم می‌شود که فقط حقوق‌دانان کارآموده قادر به فهم آن‌ها هستند و معمولاً این قوانین درباره مسائل اساسی مبهم بوده و تفسیرهای متعددی از آن‌ها می‌شود. روش‌ها و مراحل مربوط به سیاست‌گذاری و اموری مانند

رقابت در پروژه‌های دولتی به حدی مبهم است که گاهی فهمیدن فرایند و مراحل طی شده قبل از تصمیم‌گیری‌ها دشوار است (تانزی، ۲۰: ۱۹۹۴). در اثر شفافیت، دولت‌ها و حکومت‌ها کارا تر خواهند بود؛ زیرا شفافیت و پاسخگویی باعث افزایش کیفیت سیستم‌های ارائه‌کننده خدمات می‌گردند و این مسئله به کاهش مسائلی چون فساد اداری کمک می‌کند (الاوو، ۱۳۹: ۱۹۹۹).

سیستم ارزیابی عملکرد، نظارت و کنترل: برخی از نتایج ارزیابی عملکرد عبارت‌اند از: افزایش کیفیت تصمیم‌گیری مدیران، افزایش وابستگی کارمندان به اداره، آشنایی با مشکلات کارمندان، کاهش تخلفات و کم‌کاری کارمندان، فرق بین کارمندان موفق و ناموفق، آموزش و ارتقا ظرفیت کارمندان، جابه‌جای کارمندان و... (پورولی، ۱۱۶: ۱۳۸۷). چنانچه مدیریت و اداره بتواند با ارزیابی عملکرد کارمندان ریشه بسیاری از تخلفات اداری، کم‌کاری پنهان، غیر حاضری و کشمکش‌ها را شناسایی کند، خواهد توانست با راهکارهای مناسب در پی رفع این مسائل و مشکلات بکوشد.

مکانیزم نظم و انضباط در اداره: بدیهی است که اداره و مدیریت نمی‌تواند در برابر رفتارهای مانند کم‌کاری آشکار و پنهان، تخلف و فساد، مراعات نکردن قوانین و مقررات ایمنی و سایر رفتارهای نامطلوب، بی‌اعتنا بماند، بنابراین ناگزیر برای رفع آن‌ها اقدامات و مکانیزم‌های انضباطی به عمل آورد (ابطحی، ۵۲۷: ۱۳۸۵). بدون مقررات و ضوابطی جهت ایجاد نظم و انضباط، دیر یا زود یک هرج‌ومرج ناخواسته ممکن است گریبان سازمان و کارمندان را بگیرد و همه در اثر آن زیان خواهند دید. بدین جهت ایجاد نظم و رعایت اصول انضباطی از واجبات کاربرد صحیح منابع انسانی در هر سازمان کوچک یا بزرگ است (میرسپاسی، ۳۹۹: ۱۳۸۶)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اعمال مکانیزم‌های نظم و انضباط می‌تواند بر میزان فساد اداری تأثیرگذار باشد و از میزان آن بکاهد.

کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان: افراد مختلف دلایل متفاوتی برای مشارکت در سازمان‌ها دارند، در نتیجه سازمان‌ها به طور مستمر با مسئله تقابل منافع و اگر با استراتژی‌ها و اهداف سازمانی مواجه می‌باشند. هنگامی که کارمندان نسبت به اداره نوعی تعهد، وابستگی عاطفی و تعصب به ارزش‌ها و اهداف را داشته باشند و اهداف خود و سازمان را تقریباً همسو و احساس کنند در آن صورت از هیچ تلاشی در جهت اهداف سازمان و ارتقای ارزش‌های سازمان دریغ نخواهند کرد (تریزمن، ۲۰۰۶).

عوامل برون سازمانی

توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری: ذکر این نکته با اهمیت است که فساد در نظام اداری و ساختار دولتی هر کشور ریشه دوانده و بروز پیدا می‌کند. بنابراین اصلاح چنین فسادی وقتی میسر است که از بیرون آن، یعنی جامعه و مردم توان نظارت بر کارگزاران این مجموعه و نیز توان ایجاد تغییرات را داشته باشند. در غیاب چنین مشارکت و نظارتی، فساد به‌عنوان قاعده و مشخصه نظام اداری و حکومتی خواهد

شد و نبود فساد اداری امری استثنا است. برعکس با وجود چنین نظارتی، فساد امر استثنایی و برخلاف قاعده خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷: ۱۲۲). علاوه بر آن، چارچوب‌های کنترل و نظارت از سوی دولت در امر فساد به دلایلی از قبیل جایگزین کردن هدف‌های سیاسی به جای اهداف اجتماعی و سطوح ناکارآمد فعالیت بوروکراتیک، مطلوب و کافی نیست (ویکرز و دیگران، ۱۹۹۸: ۳۴).

اگرچه مطالبی در زمینه فساد اداری نوشته شده، اما با دید وسیع و کلان به قضیه نگریسته شده است. به همین دلیل بیش‌تر این‌گونه مطالب و نوشته‌ها با وجود برخورداری از محتوای وسیع دارای عمق کافی در شکل مورد نظر نبوده‌اند.

درباره فساد اداری در افغانستان، بعضی از نهادها و مؤسسات، تحقیقات و گزارش‌هایی را انجام داده‌اند؛ به خصوص دفتر ملل متحد برای مواد مخدر در سال ۲۰۱۰ تحقیقی به نام «فساد اداری در افغانستان» انجام داده است؛ اما این تحقیق، فاقد پیشینه تحقیق بوده است. در کنار آن، بعضی از دانشجویان پایان‌نامه ماستری خویش را درباره فساد اداری نوشته‌اند.

مطبع الله شرق (۱۳۹۳) تحقیقی را تحت عنوان نقش رهبری تحول‌آفرین در کاهش فساد اداری انجام داده که نتایج تحقیقش نشان داده است که رهبری تحول‌آفرین در وزارت صحت عامه افغانستان در کاهش فساد اداری مؤثر واقع گردیده است؛ اما این تحقیق نتوانسته به صورت همه‌گیر درباره عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری بحث کند.

شاه فیصل سادات (۱۳۹۴) درباره علت‌شناسی پدیده فساد اداری در افغانستان و راه‌های مقابله با آن، تحقیق کرده است؛ اما این تحقیق هم به صورت کلی به موضوع فساد اداری نپرداخته و این یک تحقیق، کتابخانه‌ای و توصیفی است.

با توجه به عدم تحقیقات علمی در زمینه فساد اداری در افغانستان، این مطالعه، با هدف تعیین تأثیر عوامل فردی، عوامل درون‌اداری یا سازمانی، عوامل برون‌اداری یا سازمانی و عوامل فرهنگی بر کاهش فساد اداری از دیدگاه کارمندان مرکز وزارت مالیه انجام شده است.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - تحلیلی است که به بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری مطالعه مورد (وزارت مالیه) می‌پردازد.

جامعه آماری: جامعه آماری در این تحقیق شامل کارمندان مرکزی وزارت مالیه است؛ که تعداد آن‌ها در زمان پژوهش حاضر حدود ۱۲۴۳ نفر بود.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است و تعداد نمونه‌ها در این تحقیق ۱۳۵ نفر انتخاب گردیده است. با استفاده از پیش برآورد واریانس متغیرهای

موردنظر از طریق مطالعه مقدماتی در جامعه آماری و همچنین با در نظر گرفتن دقت احتمالی، ضریب

$$\text{اطمینان } ۹۵\% \text{ و حجم نمونه با استفاده } n = \frac{Nt^2pq}{(N-1)d^2+t^2pq} \text{ برآورد شده است (منصورفر، ۱۳۸۷).}$$

ابزارهای تحقیق

الف) پرسشنامه اطلاعات عمومی: این پرسشنامه مربوط به داده‌های دموگرافیک یا جمعیت شناختی است که شامل جنسیت، سن، سابقه کار، درجه تحصیل و بست وظیفوی است.

ب) پرسشنامه فساد اداری: این پرسشنامه دارای ۵ بخش است که هر بخش دربرگیرنده ۷ سؤال است که مجموع سؤالات می‌شود ۳۵ سؤال که یک بخش سؤالات می‌شود مربوط به عوامل فردی، بخش دوم سؤالات مربوط عوامل درون‌سازمانی، بخش سوم مربوط می‌شود به بخش درون‌سازمانی، بخش چهارم مربوط می‌شود به عوامل فرهنگی و بخش پنجم مربوط می‌شود به کیفیت زندگی. این مقیاس در ۵ طیف از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است. به منظور برآورد پایایی^۱ یا قابلیت اعتماد پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ به وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده شد. تحلیل نتایج نشان داد که میزان الفبای کرونباخ این پرسشنامه اصلاح شده ۰.۸۹ است که این مقدار برای کارهای تحقیقاتی بسیار مناسب است. همچنین به منظور سنجش روایی^۲ صوری (۲) و یا اعتبار پرسشنامه اقداماتی از قبیل دریافت نظریات اصلاحی پنج نفر خبرگان انجام گرفته که نظرات آن‌ها بر تأیید روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بود.

روش جمع‌آوری اطلاعات

جهت جمع‌آوری اطلاعات به تعداد ۲۰۰ نسخه پرسشنامه با مراجعه حضوری به ریاست‌های مختلف مرکزی وزارت مالیه در بین کارمندان آنجا توزیع گردید و پس از یک هفته جمع‌آوری شدند؛ همچنین جهت جمع‌آوری ادبیات تحقیق از کتابخانه، اینترنت و مطالعه تحقیقات و مقالات محققین استفاده شد.

روش تحلیل اطلاعات

اطلاعات پس از جمع‌آوری از طریق روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. در تحلیل توصیفی از شاخص‌های توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و میانه استفاده خواهد شده و جداول و نمودارهای آن‌ها به دست خواهد آمد. به منظور تحلیل فرضیه‌های تحقیق از

آزمون‌های پارامتریک مانند آزمون t یک نمونه‌ای استفاده گردید. تمام این تحلیل‌ها توسط نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

مدل مفهومی تحقیق

ابعاد و شاخص‌های موجود سطح فساد در یک کشور، تماماً مبتنی بر ادراک مشاهده‌کنندگان و شرکت‌کنندگان است. این امر مشکلاتی را در زمینهٔ عینیت و قابلیت قیاس بودن این شاخص‌ها به وجود می‌آورد (خان و دیگران، ۲۰۰). پس از بررسی موضوع و استفاده از نظریات محققان، کارشناسان، اساتید و خبرگان این امر، مبانی نظری تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود. برای اینکه بتوان فرضیه‌های تحقیق را بررسی و اجرا کرد از مدل مفهومی زیر استفاده شده است که مبتنی بر مبانی نظری تحقیق است. شایان ذکر است که مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مبانی نظری تحقیق و مقالات مرتبط با موضوع این نوشتار است. با بررسی جامع نگرشی سیستمی به عوامل تأثیرگذار بر مقوله فساد، با نظر اندیشمندان و صاحب‌نظران متخصص این امر، مدل زیر طراحی شده است:

جدول ۰. مدل مفهومی تحقیق

مفهوم	عوامل	ابعاد
عوامل فرهنگی	عوامل فرهنگی	فرایند اجتماعی سازی (سید جوادین، ۳۶۳، ۱۳۸۴)
		اخلاق (زیکوس، ۲۰۰۴)
عوامل کیفیت زندگی کاری	عوامل کیفیت زندگی کاری	اختیار و مسئولیت (یاسخگوی) (فرج پور، ۱۳۸۳: ۱۲۸)
		ایمنی و بهداشت روانی محیط کار (پورولی، ۶۵: ۱۳۸۷)
		مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری (کرنی و دیگران، ۴۴: ۱۹۹۴)
فساد اداری کارمندان	عوامل فردی	تناسب شخصیت با شغل کارمندان (ساعتچی ۳۲۳، ۱۳۸۲)
		شفافیت (نانزی، ۲۰، ۱۹۹۴)
	عوامل درون‌سازمانی	سیستم ارزیابی عملکرد (هچ، ۵۲۷، ۱۳۸۵)
		مکانیزم نظم و انضباط در سازمان میرسپاس، ۳۹۹، ۱۳۸۶
عوامل برون‌سازمانی	عوامل برون‌سازمانی	کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان (تیزمن، ۲۰۰۶)
		توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری ویکرز و دیگران ۳۴: ۱۹۹۳
		تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری پیلی پونیت، ۲۰۰۵

لازم به ذکر است که در این مقاله، فقط نتایج عوامل اصلی موجود در این مدل گزارش شده است.

یافته‌های تحقیق

متغیرهای جمعیت شناختی

گروه سنی: بیش‌ترین در صد فراوانی مربوط است به گروه سنی کمتر از ۳۰ سال با درصد ۶۳,۴ و گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ نیز با درصد ۲۵,۲ بعد از آن قرار گرفته است و کم‌ترین در صد فراوانی به گروه سنی ۶۰ سال به بالا با در صد ۱,۵ است.

سطح تحصیلات: بیش‌ترین در صد فراوانی مربوط است به مقطع تحصیلی لیسانس با ۶۳,۹ درصد و کمترین مربوط به مقطع تحصیلی بکلوریا با ۷,۵ درصد است.

سابقه کار: بیش‌ترین درصد فراوانی مربوط به سابقه کاری کمتر از ۵ سال با درصد ۵۲ و کمترین درصد فراوانی مربوط به سابقه کار کمتر بین ۱۵ تا ۲۰ سال با ۴,۷ درصد است.

بست شغلی: بیش‌ترین درصد فراوانی مربوط است به بست ۵ با ۴۲ درصد و بعد از آن بست ۴ با ۳۰,۵ درصد است.

جنسیت: حدود ۷۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و حدود ۲۵ درصد از پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند.

تجزیه و تحلیل استنباطی دادها (آمار استنباطی)

در این بخش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و بررسی فرضیه‌ها از روش‌های آماری استنباطی استفاده شد که به صورت مجزا هر کدام از آزمون فرضیه‌ها در زیر شرح داده شده است.

آزمون نورمالیتی

به منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک لازم است که در اول شرط نورمال بودن بررسی شود. برای بررسی نورمال بودن توزیع نمرات در جامعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به کار گرفته می‌شود. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نورمال بودن توزیع نمرات در جامعه نشان می‌دهد که توزیع نمرات فردی، درون‌سازمانی و فرهنگی در جامعه نورمال است؛ بنابراین می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها در این نمرات از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. نتایج نشان داد که توزیع نمرات در برون‌سازمانی غیر نورمال است. چون تعداد افراد نمونه در این تحقیق از ۴۰ نفر بیشتر است بنابراین شرط نورمال بودن لازم نیست و میزان خطا در حدی نیست که روی نتیجه تأثیر داشته باشد. لذا برای این متغیرها هم می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نماییم.

بررسی فرضیه‌های اصلی:

به منظور بررسی فرضیه از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده که نتایج هر کدام شرح داده می‌شود.

۱. عوامل فردی بر کاهش فساد اداری مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پارامتریک t یک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون با میانگین نمره ۳ در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

جدول ۱. One-Sample Test فرضیه اصلی

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
فردی	21.193	134	.000	.99886	.9056	1.0921

همان طور که نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول ۱ دیده می‌شود، فرضیه تحقیق در سطح آلفای ۰,۰۱ تأیید می‌شود ($p < 0.01$). این بدان معنی است که عوامل فردی بر کاهش فساد اداری مؤثر است. ۲. عوامل درون‌اداری یا سازمانی در کاهش فساد اداری مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پارامتریک t یک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون با میانگین نمره ۳ در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. One-Sample Test برای بررسی فرضیه اصلی

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
درون‌سازمانی	20.028	134	.000	.87895	.7922	.9657

همان طور که نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول ۲ دیده می‌شود، فرضیه تحقیق در سطح آلفای ۰,۰۱ تأیید می‌شود ($p < 0.01$). این بدان معنی است که عوامل درون‌سازمانی بر کاهش فساد اداری مؤثر است. ۳. عوامل برون‌اداری یا سازمانی در کاهش فساد اداری مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پارامتریک t یک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون با میانگین نمره ۳ در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. One-Sample Test برای بررسی فرضیه اصلی ۳

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
برون‌سازمانی	18.113	134	.000	.87771	.7819	.9736

همان طور که نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول دیده می‌شود، فرضیه تحقیق در سطح آلفای ۰,۰۱ تأیید می‌شود ($p < 0.01$). این بدان معنی است که عوامل برون‌سازمانی بر کاهش فساد اداری مؤثر است.

۴. عوامل فرهنگی بر کاهش فساد اداری مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پارامتریک t یک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون با میانگین نمره ۳ در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. One-Sample Test برای بررسی فرضیه اصلی ۴

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
فرهنگی	27.084	134	.000	1.12016	1.0384	1.2020

همان طور که نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول ۴ دیده می‌شود، فرضیه تحقیق در سطح آلفای ۰,۰۱ تأیید می‌شود ($p < 0.01$). این بدان معنی است که عوامل فرهنگی بر کاهش فساد اداری مؤثر است.

بحث در یافته‌های تحقیق

نتایج در جدول ۲ نشان می‌دهد که عوامل فردی بر کاهش فساد اداری مؤثر است. این نتایج با نتایج تحقیق زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد، همچنان نظر کارمندان وزارت مالیه که در پرسش‌نامه انعکاس یافته درباره عامل فردی مثبت است. عامل فردی در این تحقیق بیان‌گر این است که شخصیت کارمند باید با شغل و کار آن مناسب باشد یا به عبارت دیگر در تناسب باشند. چرا شخصیت شاغل با شغلش در تناسب باشد؟ زیرا اگر شخصیت فرد با وظیفه یا شغلش در تناسب نباشد باعث دلسردی به کار و حتی غیبت به کار و فساد اداری می‌شود. اگر شخصیت شاغل با شغلش در تناسب باشد در این حالت بازدهی کار بیشتر شده سطح فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

نتایج در جدول ۳ نشان می‌دهد که عوامل داخل اداره بر کاهش فساد اداری مؤثر است. این نتایج با نتایج تحقیق زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) همسویی داشته و نظریات کارمندان وزارت مالیه که در پرسش‌نامه انعکاس داده شده مهر تأیید با فرضیه مطرح شده است.

عوامل داخلی اداره که عبارت از نظارت، کنترل، ارزیابی و تفتیش اجرائات کارمندان اداره است و با موجودیت مکانیزم نظم و انضباط و یا مشترک بودن اهداف فرد و اداره است که سطح فساد اداری در اداره کاهش پیدا می‌کند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است عوامل متذکره باعث کاهش فساد می‌شود.

نتایج در جدول ۴ نشان می‌دهد که عوامل برون‌سازمانی در کاهش فساد اداری مؤثر است. این نتایج با نتایج تحقیق زاهدی (۱۳۸۸) همسویی داشته و نظریات کارمندان وزارت که در پرسش‌نامه انعکاس یافته مهر تأیید با فرضیه مطرح شده است. در ارتباط به عوامل خارجی اداره باید متذکر شد که نقش مشارکت مردم در راستایی مبارزه با فساد اداری و افشاسازی ستون مفسدان باعث تضعیف و کاهش فساد اداری می‌شود و نتایج این تحقیق که برخاسته از نظر کارمندان وزارت مالیه است بر صحت بودن این فرضیه تأیید داشته است.

یکی از دلایلی که باعث می‌شود که فساد در ادارات شیوع پیدا کند عدم توجه به ارزش‌های اخلاقی، مذهبی و دینی است. به این صورت می‌توان نتیجه گرفت که در نظر گرفتن ارزش‌های ناب فرهنگی باعث می‌شود که فساد اداری کاهش پیدا کند.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل مورد بررسی، فساد و تخلفات کارکنان را کاهش می‌دهد؛ به عبارت بهتر می‌توان گفت که به ترتیب تمامی عوامل: فرهنگی، کیفیت زندگی کاری کارکنان، فردی، درون‌سازمانی، برون‌سازمانی در فساد کارکنان مؤثر می‌باشند؛ بنابراین نتایج تحقیق حاضر که در وزارت مالیه دولت جمهوری اسلامی افغانستان صورت پذیرفت، نشان داد که توجه بیشتر به عوامل مذکور به خصوص شفافیت در بعد اداری، سیستم ارزیابی عملکرد و کنترل، تناسب شخصیت با شغل، انضباط کاری،

کاهش تعارضات، نقش مطبوعات و رسانه‌ها، اجتماعی‌سازی، منشور اخلاقی، استقلالیت در وظیفه، محیط کاری مصون، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری می‌تواند زمینه‌های کاهش فساد اداری را آماده سازد.

منابع

- ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۸۸). *راهبردهای مبارزه با فساد اداری*، تهران: انتشارات جنگل.
- خطبه سرا، ابوالفضل همدی. (۱۳۸۸). *فساد مالی علل، زمینه‌ها و راهبردهای مبارزه به آن*، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- دادخدای، لیلا. (۱۳۹۰). *فساد مالی - اداری و سیاست‌های جنایی مقابله با آن*، تهران: نشر میزان.
- شیخ احمدی، عبدالصیر. (۱۳۹۰). *اسلام و مبارزه با فساد اداری*، کابل: مطبوعه توانا.
- زاهدی، شمس سادات وهم کاران. (۱۳۸۸). *بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری (مطالعه موردی در شهر تهران)*، *مجله دانش مدیریت*، تهران.
- فیضی، جعفر صادق؛ رضایی، رضاوند. (۱۳۹۲). *بررسی اولویت‌بندی عوامل فساد اداری*. تهران. **فصل‌نامه دانش و ارزیابی**
- نجاتی، مریم. (۱۳۹۲). *بررسی سلامت اداری بر رضایت شغلی*. **فصل‌نامه دانش و ارزیابی**.
- دیده‌بان شفافیت افغانستان*. (۱۳۹۲). اقتصاد افغانستان در تصرف زورمندان.
- الین بانیر، کرسیتین فینل، گرواس و دیگران (۲۰۰۶) *مبارزه علیه جرائم جدی در جوامع بعد از جنگ و ستیزه*، ترجمه انیستوت صلح ایالات متحده آمریکا، واشنگتن دی سی، مطبوعه انیستوت صلح.
- دفتر بررسی‌های اقتصادی. (۱۳۷۷). *بازشناسی مؤلفه‌های مؤثر بر اختلاس در ایران، مجلس و پژوهش*، خرداد و شهریور، شماره: ۲۵.
- کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه علیه فساد اداری. (۱۳۹۲). *چهارمین گزارش شدن ماه*
- لونیر، فلورا. (۱۳۷۵). *فساد مالی پدیده جهانی*، ترجمه بدری نیک فطرت، پیام یونسکو
- Peter, stefen, case study of corruption in the transaction of the private sector, global forum on fighting corruption and -safeguarding, *integrity Seoul*, paper no.44-45.
- Nye, J.S. (1997). Corruption and political development: A Cost Benefit Analysis *American political Science Review*.
- Pope, j. (2000), Enhancing Accountability and Ethics in the public sector,
- Rose-Ackerman, Susan (1998). *Corruption study in political Economy*. Academic press, New York.

- World Bank (1994), *Helping countries combat corruption, the Role of the World bank*, Washington DC.
- Kaufmann, Daniel, corruption: The facts, *foreign policy*, (1997), NO.107, PP. 144-31
- M.S.Alam. (1995)''A Theory Limits on Corruption and some application ''*Kylos*, vol 48 issue 3-419435
- Pathak, R.D.Singh, G.Belwal, R. & Smith, R, F.I, 2007.''E-Governance and corruption development and issues in Ethiopia'', *public Organization Review, journal*, 195208
- Peter.jones. (1993). Combating fraud & corruption in the public sector 'chapman& Hall.
- Steven, cheung.1996.A simplistic general equilibrium theory of corruption, *contemporary economic* Vol.14.issue3.
- Given the importance of economic growth in developing countries to study the