



جغرافیا و روابط انسانی، زمستان ۱۴۰۴، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۱۷۹-۱۲۰۲

تبیین و تحلیل مدل سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری دزفول

مجید گودرزی^{۱*}، علی شجاعیان^۲، زهرا سلطانی^۳، امیرمحمد سرپاس^۴

۱- دانشیار جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران m.goodarzi@scu.ac.ir

۲- استادیار جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳- دانشیار جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۴- دانش آموخته کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰

چکیده

در سال‌های اخیر، سلامت اداری و مبارزه با فساد از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌های دولتی و نهادهای شهری در ایران محسوب می‌شود. مدیریت شهری سالم و شفاف نه تنها موجب افزایش اعتماد عمومی و ارتقای کیفیت خدمات می‌شود، بلکه کارکرد و پاسخ‌گویی سازمان را نیز بهبود می‌بخشد. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین انواع فساد سازمانی و شاخص‌های سلامت و کارکرد سازمانی در شهرداری دزفول است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، نوع توصیفی، تحلیلی و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شهروندان شهر دزفول بوده است؛ که در این تحقیق نمونه پژوهش به صورت تصادفی در میان ۳۴۱ نفر پرسش‌شونده توزیع شد و پس از پاسخگویی گردآوری شد و یافته‌ها نشان می‌دهند که بین سطح فساد مالی و میزان پاسخ‌گویی سازمانی ($r = -0.124$, $p = 0.026$)، فساد ارتباطی-تعاملی و شفافیت سازمانی ($r = -0.119$, $p = 0.033$)، فساد در کیفیت کار و فرهنگ سلامت سازمانی ($r = -0.135$, $p = 0.015$)، فساد در مناقصات و قراردادهای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ($r = -0.134$, $p = 0.012$)، فساد در تصمیم‌گیری و سلامت کار کارکنان ($r = -0.127$, $p = 0.022$)، سلامت کار کارکنان و فساد ارتباطی- ($r = -0.127$, $p = 0.024$)، فرهنگ سلامت سازمانی و فساد در تصمیم‌گیری ($r = -0.127$, $p = 0.024$) رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی و میزان درک فساد در میان کارکنان ($r = -0.177$, $p = 0.001$) رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد. در مقابل، یافته‌ها نشان دادند که ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی با شیوع فساد مالی ($r = 0.179$, $p = 0.001$) و شفافیت سازمانی با کاهش فساد در مناقصات ($r = 0.292$, $p = 0.000$) دارای رابطه مستقیم و معنادار هستند. به طور کلی، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که تقویت سلامت سازمانی، فرهنگ سلامت، شفافیت و سلامت کاری کارکنان می‌تواند به کاهش فساد در ابعاد مختلف سازمانی کمک کرده و کارکرد و پاسخ‌گویی سازمان را بهبود بخشد.

واژگان کلیدی: سلامت، فساد اداری، شهرداری، شهر دزفول.

بیان مساله

شهرداری سازمانی عمومی است که برای اداره شهر و پاسخ‌گویی به نیازهای اصلی شهروندان ایجاد شده است. وظایف این نهاد طبق قانون شامل مدیریت امور شهری، توسعه خدمات و ایجاد شرایط مناسب برای زندگی بهتر در شهر می‌باشد (صالحی نیشابوری، ۱۳۹۵: ۱۰۳). بر این مبنا شهرداری سازمانی است محلی که طبق اصل عدم تمرکز اداری به منظور اداره امور محلی از قبیل عمران و آبادی، بهداشت شهر و رفاه شهروندان و ساکنان آن تأسیس می‌شود که به لحاظ ارتباط مستقیم با مردم مستعد بروز فساد اداری است امکان (طراحتی، ۱۳۹۰: ۱۲۷). در دنیای امروز، موضوعات سلامت اداری و فساد اداری به عنوان دو مفهوم مرتبط با عملکرد سازمان ها و ادارات، بسیار مهم و حائز اهمیت هستند. سلامت اداری به معنای عملکرد صحیح، شفاف و بهینه ادارات است که منجر به ارتقاء کارآمدی و کیفیت خدمات عمومی می‌شود. از سوی دیگر، فساد اداری به عنوان یک مشکل ساختاری، به تخلف از اخلاقیات حرفه‌ای، تصمیم‌گیری های ناعادلانه و بهره‌برداری غیرقانونی از منابع عمومی اشاره دارد (Mintrop, 2012: 700). فساد اداری در شهرداری‌ها یکی از معضلات مهمی است که می‌تواند تأثیرات منفی عمیقی بر عملکرد این نهادها و در نهایت بر کیفیت خدمات شهری بگذارد. فساد در این بخش معمولاً به شکل‌هایی همچون اخذ رشوه، سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، تبانی در قراردادهای، تقلب در تخصیص منابع و بودجه‌ها و پنهان‌کاری در فرآیندهای اداری بروز پیدا می‌کند (Abdul Jabbar, 2013: 141). این نوع فساد نه تنها موجب هدررفت منابع مالی و انسانی می‌شود، بلکه اعتماد عمومی به نهادهای دولتی را کاهش می‌دهد و اعتماد مردم به سیستم‌های مدیریت شهری را تضعیف می‌کند (آقازاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۲).

وجود فساد در شهرداری‌ها می‌تواند تبعات جدی برای توسعه شهری و رفاه عمومی به دنبال داشته باشد. پروژه‌های عمرانی که با هزینه‌های غیرمنطقی و پایین‌تر از استانداردهای فنی اجرا می‌شوند، می‌توانند کیفیت خدمات را کاهش دهند و حتی به خطر انداختن ایمنی شهروندان منجر شوند. علاوه بر این، فساد اداری می‌تواند مانع از اجرای صحیح سیاست‌های شهری، جذب سرمایه‌گذاری‌های جدید و تحقق برنامه‌های توسعه شهری شود (تاج‌الدین و اجاقی، ۱۳۹۲: ۱۷). برای مقابله با این پدیده، ضروری است که سیستم‌های نظارتی تقویت شوند، شفافیت افزایش یابد و روندهای تصمیم‌گیری و اجرایی در شهرداری‌ها به‌طور مستمر مورد ارزیابی و پایش قرار گیرد تا از گسترش فساد جلوگیری شود (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۱). همچنین سلامت اداری در شهرداری‌ها به معنای عملکرد صحیح، شفاف و کارآمد این نهادها در ارائه خدمات به شهروندان و اجرای برنامه‌های شهری است. در سیستم‌های اداری سالم، تمامی فرآیندهای اجرایی و تصمیم‌گیری با رعایت اصول قانونی، اخلاقی، و حرفه‌ای انجام می‌شود و اطمینان حاصل می‌شود که منابع عمومی به‌درستی و به‌طور مؤثر به‌کار گرفته می‌شوند (افضلی، ۱۳۹۰: ۲۵۴). سلامت اداری در شهرداری‌ها همچنین به معنای وجود ساختارهای مدیریتی منظم، نظارت دقیق بر عملکرد کارکنان و شفافیت در تمامی مراحل اداری و اجرایی است که موجب اعتماد عمومی به عملکرد این نهاد می‌شود (Brown, 2005: 9). از جمله ویژگی‌های اصلی سلامت اداری در شهرداری‌ها، پاسخگویی به مردم و رعایت حقوق شهروندان است. در این سیستم‌ها، فرآیندهای شفاف و قابل پیگیری وجود دارند که هر فرد یا گروه ذینفع می‌تواند از نحوه تخصیص منابع، اجرای پروژه‌ها و فعالیت‌های مختلف اطلاع کسب کند (پارسا، ۱۳۹۸: ۱۱). سلامت اداری همچنین با تقویت نظارت داخلی و خارجی بر عملکرد شهرداری، از فساد و سوءاستفاده جلوگیری می‌کند و تضمین می‌کند که تصمیمات مدیریتی بر

اساس منافع عمومی و اصول عدالت اجتماعی اتخاذ شوند. در نتیجه، شهرداری‌ها با رعایت سلامت اداری قادر خواهند بود تا خدمات بهتر و کارآمدتری به شهروندان ارائه دهند و در تحقق اهداف توسعه شهری موفق‌تر عمل کنند (حسینی و دادفر، ۱۳۹۹: ۳۴). فساد اداری از پدیده‌های است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما نیز دیده می‌شود. فساد اداری هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی کشورمان قابل مشاهده است. شهرداری دزفول به عنوان نهادی تأثیرگذار در مدیریت شهری، وظایف متعددی از جمله توسعه عمرانی، خدمات شهری، صدور مجوزها و نظارت بر ساخت‌وسازها را بر عهده دارد. با توجه به تماس گسترده این سازمان با شهروندان و گردش بالای منابع مالی، انتظار می‌رود سطح بالایی از سلامت اداری، شفافیت و پاسخگویی در آن برقرار باشد. سلامت اداری در این نهاد، نه تنها به بهبود کیفیت خدمات و افزایش رضایت مردم منجر می‌شود، بلکه پایه‌ای برای تحقق توسعه پایدار شهری و اعتماد عمومی به مدیریت شهری نیز محسوب می‌گردد. با این حال، طی سال‌های اخیر، برخی گزارش‌ها و رخدادهای رسانه‌ای از بروز فساد در بخش‌هایی از شهرداری دزفول حکایت دارد؛ از جمله بازداشت برخی کارکنان و مسئولان سابق به اتهام اختلاس، جعل و سوءاستفاده از منابع عمومی. این موارد نشان می‌دهد که چالش‌های ساختاری، ضعف نظارت درون‌سازمانی، نبود سامانه‌های شفافیت‌محور و خلأ در فرهنگ سازمانی، زمینه‌ساز بروز فساد در این نهاد شده‌اند. حال این پژوهش به دنبال این است که ابعاد فساد اداری در شهرداری دزفول کدامند؟ و آیا می‌توان با طراحی بومی سازی شده به شناسایی نقاط آسیب‌پذیر و پایش عملکرد اداری و ارزیابی سلامت درونی شهر پرداخت؟

پیشینه پژوهش

همتی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی اکتشافی زمینه‌های بروز فساد اداری در شهرداری تهران» نشان دادند که بروز فساد اداری در شهرداری تهران ناشی از یازده عامل اصلی زمینه‌ساز فساد است. در بخش «به چه میزان در شهرداری وجود دارد»، بیشترین میزان وجود فساد مربوط به زمینه اخذ رشوه در مراحل نقشه ریزی و صدور پایان کار با میانگین ۴/۰۱ بوده است. در بخش «به چه میزان خودتان یا همکارانتان با این پدیده مواجه بوده‌اید»، بیشترین میزان مواجهه مربوط به عامل اهمال کاری و صدور حسن انجام کار و نبود نظارت با میانگین ۲/۹۵ بوده است.

نوری و احمدی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل بومی مقابله با فساد در شهرداری‌های مناطق جنوبی کشور (مطالعه موردی: استان خوزستان)، با تمرکز بر عوامل زمینه‌ساز فساد، مدلی با سه سطح «فردی»، «سازمانی» و «فراسازمانی» طراحی کردند. این پژوهش از نظر زمینه‌ای بسیار نزدیک به موضوع شهرداری دزفول است و اهمیت استفاده از راهکارهای بومی و منطقه‌محور برای پیشگیری از فساد را مورد تأکید قرار داده است.

کریمی و زارعی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ارزیابی سلامت اداری با تأکید بر نهادهای عمومی غیردولتی، الگوی جامعی بر پایه شاخص‌های فرهنگی، ساختاری، رفتاری و قانونی ارائه دادند که قابل تطبیق بر شهرداری‌هاست. آن‌ها توصیه کردند که هرگونه مدلی برای سنجش سلامت اداری باید ضمن بومی سازی، قابلیت انطباق با ویژگی‌های مدیریتی و منطقه‌ای نهادهای محلی را داشته باشد.

کاظمی (۱۴۰۰)، پژوهشی درباره بررسی ابعاد فساد در مدیریت شهری با تأکید بر شهرداری‌های استان خوزستان، به بررسی نقش ساختارهای سیاسی، مداخلات مقطعی، ضعف نظارت‌های درون سازمانی و خلأهای قانونی در گسترش فساد پرداخت و شهرداری دزفول را نیز به‌عنوان یکی از مصادیق مورد بررسی قرار داد.

عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با «عنوان شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران نشان داد که در سطح فردی، «نیاز مادی»، «عدم پایداری شرعی»، «عدم پایداری به ارزش‌های اخلاقی»، «احساس بی‌عدالتی»، «جامعه‌پذیری نامناسب»، «میزان ارتباط با ارباب‌رجوع»، «ریسک‌پذیری» و «فرصت فساد» عوامل اصلی تمایل به فساد اداری در سطح فردی در شهرداری تهران هستند که در مجموع ۸۱ درصد از تغییرپذیری بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران را تبیین می‌کنند که باتوجه به نتایج رگرسیون انجام شده، همه آنها معنی‌دار بوده‌اند.

توماسو جومونی^۱ (۲۰۲۱) در مقاله خود با عنوان «قرار گرفتن در معرض فساد و مشارکت سیاسی؛ شواهد از شهرداریهای ایتالیا»، نشان داد که افشای فساد در شهرداری‌های ایتالیا سبب کاهش مشارکت رأی‌دهندگان در انتخابات و تقلیل اعتماد عمومی به بدنه نظام سیاسی شده است.

سازمان شفافیت بین‌الملل^۲ (۲۰۲۰)، در گزارش سالانه خود اشاره می‌کند که شهرداری‌ها به‌عنوان نزدیک‌ترین نهاد حکمرانی به مردم، باید اولویت اصلی در اصلاحات ضد فساد باشند و طراحی ابزارهای بومی برای سنجش فساد، پیش شرط سیاست‌گذاری مؤثر در این زمینه است.

دیمیتریس باتزیلیس^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با موضوع «رقابت انتخاباتی و فساد، شواهدی از فساد در شهرداری‌ها در یونان»، نشان می‌دهد که شهرداری‌ها به‌عنوان مهم‌ترین نهاد درگیر با مردم، نقش اساسی در شکل‌دهی به اعتماد عمومی و ایجاد سرمایه اجتماعی برای یک نظام سیاسی دارند. بر این اساس به موازات بروز تخلف و فساد در شهرداری، نوعی بی‌میلی سیاسی و عدم اعتماد به نظام سیاسی پیش می‌آید؛ از این رو به نقش حساس شهرداری‌های و نحوه عمل آنها و تأثیرگذاری ایشان بر زندگی سیاسی اجتماعی اشاره دارد.

مسانیا^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «اثرات فساد بر توسعه اقتصادی تانزانیا: مطالعه موردی شهرداری کیگوما»، به بررسی و مطالعه عوامل بروز فساد و پیامدهای آن پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که ریشه فساد در شهرداری‌ها به شیوه‌های فرهنگی - اجتماعی جامعه و وضعیت اقتصادی - سیاسی دولت‌ها برمی‌گردد.

1 - Tommaso, Giommoni

2 - Transparency International

3 - Dimitris, Batzilis

4 - Msanya

مبانی نظری

شهرداری

شهرداری در ایران یک نهاد اجرایی محلی است که زیر نظر شهردار اداره می‌شود. وظیفه این سازمان، پاکیزه نگاه داشتن شهر، جمع‌آوری و حمل زباله شهری، صدور مجوزهای ساخت و ساز شهری، دریافت عوارض شهری از شهروندان و همچنین برقراری نظم در شهر و فرماندهی بر نیروهای راهنمایی و رانندگی را بر عهده دارد. شهرداری یک نهاد عمومی و غیردولتی است (تاج مزینانی و حامد، ۱۳۹۴: ۳۲۸). شهرداری به ناحیه‌ای اطلاق می‌شود که در آن، یک انجمن مربوط به شهر، دارای صلاحیت اعمال قدرت سیاسی بوده و خدمات دولتی محلی را مانند فاضلاب، پیش‌گیری از جرم و جنایت و خدمات آتش‌نشانی به عموم ارائه می‌دهد (قادری و قادری، ۱۳۸۶: ۱۲). در ایران، طرز تلقی عامه مردم از شهرداری‌ها با آنچه این سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف موردنظر خود آورده‌اند بسیار متفاوت می‌باشد. از نظر عامه، شهرداری نهادی خدماتی است و این موضوع، جایگاه آن را به سطح بسیار پایینی تنزل داده است. در نظر عامه شهرداری سازمانی است که خدمات شهری ارائه می‌دهد و بهای آن خدمات را دریافت می‌کند (بهرامی، ۱۳۸۶: ۱۸).

فساد

تعریف جهان‌شمولی از فساد موجود نیست همان‌گونه که "کورر" مطرح نموده است، هر پژوهشی که درباره‌ی فساد انجام می‌گیرد، به شدت تحت تأثیر چگونگی تعریف مفاهیمش قرار دارد. در واقع، نوع درک یا برداشتی که درباره مفهوم یا پدیده‌ی فساد وجود دارد در ماهیت تحلیل و مدل‌بندی آن بسیار مؤثر است.

فساد طبق تعریفی که در فرهنگ وبستر آمده است «پاداش نامشروعی است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود.» (UNODC, 2013; 6).

بانک جهانی از فساد چنین تعریفی ارائه می‌دهد: «سوءاستفاده از موقعیت دولتی به قصد انتفاع فردی» (Abdul Jabbar, 2013: 141). همچنین دفتر مبارزه با جرم و مواد مخدر (۱۹۹۷)، فساد را چنین تعریف کرده است: "رشوه‌خواری و هر رفتار دیگر متناسب به افرادی که مسئولیت‌هایی در بخش‌های عمومی یا خصوصی به آن‌ها سپرده شده است و تخطی از وظایف مربوط به منزلت و موقعیت شغلی خودشان به عنوان مسئولان رسمی، کارکنان بخش خصوصی، کارگزاران مستقل و سایر مناسبات از این دست. به منظور نیل به مزایایی نامشروع و نادرست برای خودشان و یا افراد دیگر (LaFree & Morris, N, 2004). البته دفتر مبارزه با جرم و مواد مخدر پس از تصویب کنوانسیون بین‌المللی مبارزه با فساد در سال ۲۰۰۴ به فساد جنبه‌ی حقوقی نیز داد که آن را در مقدمه‌ی این سند آورده و فساد را با دیگر انواع جرم و وقوع آن برابر می‌داند (UNODC, 2013; 11).

5. Municipality

در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد در جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)، تعریف نسبتاً مشابهی با تعریف سازمان ملل ارائه شده است. در این قانون فساد چنین تعریف شده است: "هرگونه رفتار (اعم از فعل یا ترک) توسط هر فرد حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که به طور عمدی و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری و با انحراف یا خروج از احکام شرعی یا قوانین موضوعه‌ی کشوری انجام پذیرد که ضرر و زیانی را به منافع، منابع یا سلامت عمومی یا جمعی از مردم وارد نماید، فساد تلقی می‌شود" (محدثی، فاضلی و عابدی‌جعفری، ۱۳۹۱، ۳۹).

تعاریف فساد اداری

از دیدگاه اسلام، فساد اداری استفاده ناروای شخصی و گروهی، از جایگاه اجتماعی است. کارگزارانی که به تنهایی و با همدستان و همپالگان، دست به فساد می‌آیند، فساد اداری را دامن می‌زنند و سبب ناهنجاری در اداره جامعه می‌شوند (قاضی مرادی، ۱۳۸۷: ۱۶۶).

فساد اداری بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمان‌ها در دوره عمر خود به ناچار آن را تجربه می‌کنند این مجموعه مسایل به معضلاتی اشاره دارد که به طور عمده ریشه‌های آن در خارج از سازمان قرار داشته ولی آثار آن سازمان‌ها را متأثر می‌سازد. فساد اداری به طور مستقیم بر کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرات ناهنجاری می‌گذارد که این تعامل باعث ایجاد دوری باطل و مارپیچی نزولی می‌شود که در نهایت جامعه را به افول خواهد کشاند (امیری، ۱۳۸۷).

از دیدگاه تئوبالد فساد اداری یعنی استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی (خلفخانی، ۱۳۸۹: ۸۵).

تعریف اداری - دولتی از فساد که توسط نای برای فساد مطرح گردیده، انحرافات است که به دلیل نقطه نظرها و منافع شخصی کسب منافع مادی یا موقعیتی و یا عدول از قواعد به نوع خاصی از اعمال نفوذهای شخصی گرایانه صورت می‌پذیرد (Nay, 2007; 417).

گونه‌شناسی و زمینه‌های شکل‌گیری فساد اداری

زعم کارواخال فساد پدیده‌ای اداری مربوط به شبکه روابط اجتماعی است. مشخصه اصلی هر شبکه، تبادلاتی است که بین اعضا صورت می‌گیرد. سه عامل حاکم بر این روابط است: جهت رابطه‌ای (عمودی و افقی)، منابع مورد مبادله (قدرت، ثروت، اطلاعات، کار و...) و نوع رابطه (رسمی و غیر رسمی). بنابراین فساد اداری به عنوان نوعی شبکه روابط اجتماعی مربوط به تبادلات اعضای شبکه (تبادل پنهان)، در تخلف از وظایف است. از نظر کارواخال، فساد در سطح کلان، فرآیندی اجتماعی است که چهار مرحله دارد:

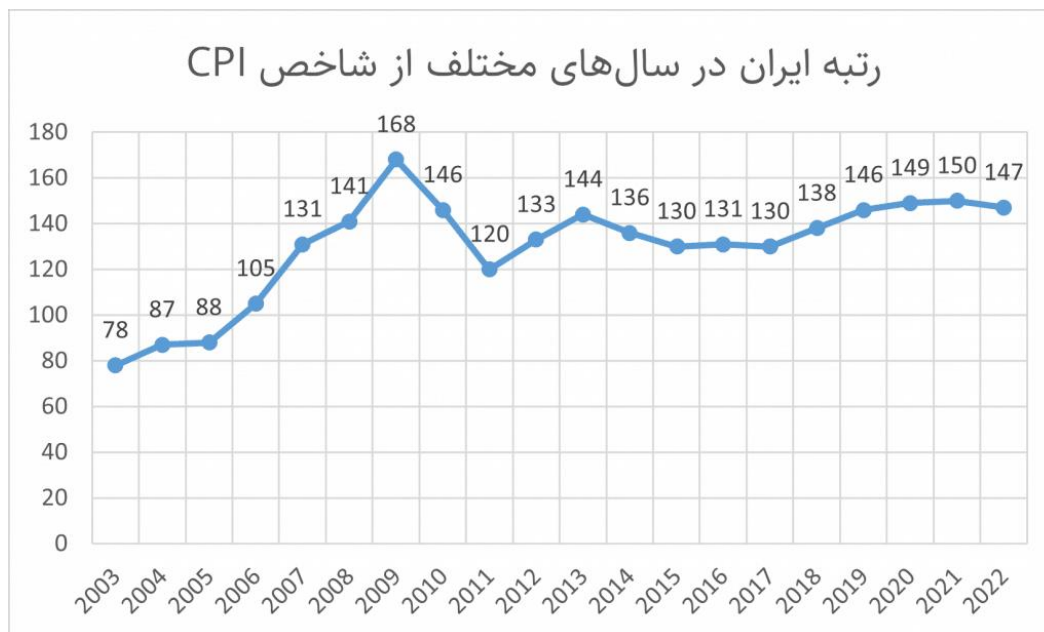
- ایجاد هسته فساد
- گسترش شبکه فساد
- رشد نمایی فساد (در این مرحله، افراد بیشتری از داخل و خارج گروه به شبکه فساد می‌پیوندند)

- مرحله ثبات: در این مرحله قدرت شبکه فساد به مرحله توازن و سازگاری با دیگر شبکه‌ها و سیستم‌های نظارتی می‌رسد (دوگراف و دیگران، ۱۳۹۴: ۴۴).

بررسی وضعیت فساد اداری در ایران

فساد اداری یکی از پدیده‌های ناگوار است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما نیز مشاهده می‌شود. این فساد هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی قابل مشاهده است و تحقیقات بین‌المللی نشان می‌دهد که نظام اداری ایران با چالش‌های جدی در این زمینه مواجه است. بر اساس گزارش‌های سازمان شفافیت بین‌المللی، ایران طی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۲ از نظر شاخص ادراک فساد با کاهش رتبه مواجه بوده است. به‌طور مثال، ایران در سال ۲۰۱۳ در جایگاه ۱۳۲ از میان ۱۷۷ کشور قرار داشت و در سال ۲۰۲۲ این رتبه به ۱۴۷ از میان ۱۸۰ کشور کاهش یافت. این روند نزولی نشان‌دهنده افزایش نگرانی‌ها در مورد فساد اداری و ضعف‌های حکمرانی در کشور است. واضح است که این شاخص نمی‌تواند نشانه‌ای مثبت از دستیابی به توسعه‌ای باشد که دولت در نظر دارد و ممکن است به‌عنوان مانعی اساسی در مسیر رشد و توسعه اقتصادی کشور تلقی شود. بنابراین، ضروری است که مسئولان برای بهبود رتبه ایران و ارتقای وضعیت کشور در سطح بین‌المللی، اقدامات جدی‌تری در پیش بگیرند (افضلی، ۱۳۹۰: ۲۵۷).

شکل نمودار نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، شاخص‌های کنترل فساد و کیفیت حکمرانی روندی نزولی داشته‌اند که با قوانین موضوعه کشور همخوانی ندارد. برای مبارزه و ریشه‌کنی فساد، ابتدا باید فساد را شناخت، آن را اندازه‌گیری کرد و وضعیت فعلی را به‌طور دقیق ارزیابی نمود. آگاهی از وضعیت موجود و استفاده از شاخص‌های بومی یا بین‌المللی اندازه‌گیری فساد، به ما کمک می‌کند تا روند آینده را پیش‌بینی کرده و اقدامات مؤثری برای کاهش آثار منفی آن انجام دهیم.



شکل ۱. نمودار بررسی وضعیت و رتبه فساد اداری ایران

منبع: گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی، ۲۰۰۳-۲۰۲۲.

البته نکته قابل تأمل آن است که محاسبات سازمان شفافیت بین‌الملل خالی از اشکال نیست و به این ترتیب رتبه‌های اعلامی از طرف این مراجع را نمی‌توان به طور قطع مبنا قرار داد (خاندوزی، ۱۳۸۶: ۷۵). زیرا مفهوم فساد امری نسبی است و ممکن است عملی در یک کشور فساد محسوب شود ولی در کشور دیگر چنین تلقی‌ای از آن نباشد. از طرفی میزان و حجم فساد به شرایط سیاسی، فرهنگی و اقتصادی هر کشور بستگی دارد و بدون در نظر گرفتن شرایط خاص هر کشور مقایسه و رتبه‌بندی آن‌ها بر اساس یک شاخص واحد و یکسان معقول نیست. بدین ترتیب در تعریف شاخص‌های فساد ضرورت دارد تمام ارزش‌های فرهنگی با وزن مشخص دخیل باشند تا این شاخص به عنوان یک شاخص جامع و کامل به حساب آید. به علاوه سازمان شفافیت بین‌الملل تنها شاخص پرداخت و دریافت رشوه را مورد توجه قرار می‌دهد در حالی که در هر کشور اولویت خاصی برای مفهوم فساد وجود دارد. ممکن است کشوری میزان دریافت و پرداخت رشوه بالایی داشته باشد و در رتبه‌بندی رتبه پایین‌تری را کسب کند اما از جهات دیگر (مثلاً پولشویی و غیره) وضعیت بهتری داشته باشد و بالعکس. این ویژگی اقتضا می‌کند که شاخص جامع و کاملی برای سنجش فساد تعریف گردد تا بر اساس آن نمای کاملی از وضعیت فساد در همه کشورها قابل استنتاج باشد. با توجه به نقدهای وارد بر شاخص‌های اعلام شده از سوی مجامع بین‌المللی فعال، شایسته است که نخبگان و دست‌اندرکاران امر همت گماشته و با مطالعه عمیق، شاخص‌های بومی کشورمان را در این زمینه تعیین و این شاخص‌ها را در بخش کلان و خرد جامعه محاسبه کنند. تعریف شاخص‌هایی برای دستگاه‌های مختلف دولتی و خصوصی و سنجش میزان فساد آن‌ها در بهبود و ارتقای سلامت اداری کشور مؤثر خواهد بود زیرا شاخص‌های ارزیابی انگیزه‌ای خواهند شد تا دستگاه‌های مختلف برای کاهش میزان فساد اداری و ارتقای سلامت اداری خود تلاش و

با یکدیگر رقابت کنند و به دنبال آن تدبیر صحیحی برای مقابله با فساد در سطح کلان مملکتی نیز اندیشیده خواهد شد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۱).

مفاهیم و تعاریف سلامت

برنامه‌ی اسکان انسانی سازمان ملل متحد^۶ در کتاب راهنمایی که برای مبارزه با فساد در سازمان‌ها و شهرداری‌ها و حکومت‌های محلی منتشر ساخته است، از تعبیر **health** برابر با **integrity** و متضاد با فساد بهره برده است (Fisher, 2006,7).

روش‌های سنجش فساد

در سنجش فساد روش‌ها و مدل‌های گوناگونی موجود است که به روش‌های گوناگون قابل دسته‌بندی و بررسی می‌باشند.

در یک نگاه، روش‌ها را به آن دسته که در سازمان‌های بین‌المللی مورد استفاده قرار می‌گیرد، می‌توان دسته‌بندی نمود. این روش‌ها عبارتند از:

- شاخص ادراک فساد^۷
- شاخص رشوه‌دهندگان^۸
- سنجش فساد جهانی^۹

در دسته‌بندی دیگر این روش‌ها به دو بخش اصلی پیمایشی و غیرپیمایشی تقسیم شده و در هر بخش نیز زیرمجموعه‌ای قابل طرح می‌باشد.

- روش‌های پیمایشی:
کلان‌نگر

الف- رویکرد مبتنی بر ادراک فساد

ب- رویکرد مبتنی بر تجربه‌ی فساد (Piliponyte, Aug. 2005, 3).

ج- شمارش شکایات

د- تحلیل محتوای رسانه (فاضلی، ۱۳۸۸)

⁶. UN-Habitat

⁷. CPI

⁸. BPI

⁹. GCB

خردنگر

الف- دنبال کردن جریان کار

ب- پیمایش کمی ارائه‌ی خدمات

ج- فساد در سطح شرکت‌ها

- روش‌های غیرپیمایشی / حسابرسی دقیق:

۱- بررسی اسناد مالی

۲- بررسی موردی پروژه‌ها

۳- روش تفاوت ارزش و هزینه

همان‌گونه که مشخص است در این بخش‌بندی برخی از روش‌های تکراری و برخی دیگر جدیدند و به طور مثال روش‌های BPI, CPI از دسته سازمان‌های بین‌المللی در واقع همان روش‌هایی هستند که در بخش روش‌های پیمایشی کلان‌نگر تحت عنوان رویکرد مبتنی بر ادراک و تجربه‌ی فساد نیز آمده‌اند. در ادامه به توضیح مهم‌ترین روش‌های سنجش فساد پرداخته خواهد شد.

رویکرد مبتنی ادراک فساد

این نوع سنجش فساد مبتنی بر نظرسنجی از مردم و گروه‌های مختلف و سنجش نظرات ایشان درباره‌ی میزان فساد رایج در نهادها یا کل جامعه است. در این گونه پیمایش‌ها معمولاً نظرات نخبگان سیاسی، مقامات دولتی، متخصصان و عموم مردم درباره‌ی وجود و رواج فساد در جامعه پرسیده می‌شود. این گونه اندازه‌گیری غالباً با استفاده از پرسشنامه و در نمونه‌های بزرگ انجام و از انواع روش‌های نمونه‌گیری برای تضمین معرف بودن داده‌ها استفاده می‌شود.

انتقادات متعددی بر این شیوه‌ی سنجش فساد وارد شده است. از جمله‌ی این انتقادات یکی این است که این پیمایش‌ها نظر مردم درباره‌ی فساد و نه خود فساد را می‌سنجند. جاسون از جانب دیگری نیز به نقد این سنجش‌ها پرداخته است. به نظر وی این نوع سنجش‌ها بیش از حد به نظرات مشاوران و اهل کسب و کار بها می‌دهند و اساساً از ابتدا برای آنچه داده‌هایی برای کمک به این گروه فراهم آورند ایجاد شدند.

از مهم‌ترین شاخص‌هایی که با استفاده از این شیوه تهیه و ارائه می‌شوند، محصول ادغام داده‌های تحقیقات و پیمایش‌های دیگر هستند. برای مثال «شاخص ادراک فساد» که مؤسسه‌ی شفافیت بین‌المللی منتشر می‌کند، حاصل ادغام و استاندارد نمودن داده‌های پیمایش‌های مختلف است (Mukherjee et al., 2014, 3).

رویکرد مبتنی بر تجربه‌ی فساد

در این پیمایش‌ها که روش مبتنی بر تجربه‌ی فساد معروف هستند، به جای آن‌چه ذهنیت مردم درباره‌ی فساد سنجیده شود، میزان در معرض فساد قرار گرفتن شان سؤال می‌شود. به عنوان نمونه از مردم پرسیده می‌شود که در یک تا سه سال گذشته چند بار رشوه پرداخته‌اند یا از آن‌ها خواسته شده است تا رشوه بپردازند (Piliponyte, Aug. 2005, 5). یکی از شاخص‌های مهم در این رویکرد شاخص رشوه‌دهندگان است که شاخص منحصر به فردی است که بر پرداخت رشوه در بخش خصوصی تمرکز دارد.

هر چند در بررسی تجربه فساد، مردم یا فعالان اقتصادی نمی‌توانند درباره‌ی فساد کلان پنهان و شناسایی نشده یا مواردی از فساد سیاستمداران که از طریق تصویب قوانین خاص انجام می‌شود اشاره کنند (فاضلی، ۱۳۸۸).

شمارش شکایات

همان‌گونه که از نام این روش پیداست، تعداد شکایات مطرح شده نزد پلیس در یک دوره زمانی مشخص به عنوان شاخص فساد تلقی می‌شود (Hough & Tatum, 2012, 44).

اما نکته‌ی این روش در این است که میزان شکایات به پلیس تابعی از اعتماد مردم به آن و هم چنین میزان جدی بودن دستگاه در مبارزه با فساد است، پس به طور طبیعی قابل پیش‌بینی و انتظار است که است که در کشوری که فساد گسترده‌تر است و میزان مبارزه با آن کم و چندان جدی نیست، خیلی کم‌تر از آن چیزی است که در واقعیت رخ می‌دهد. اما با این وجود مقایسه ادواری چنین آمار و ارقامی می‌تواند تا حدی نشان‌دهنده‌ی وضعیت فساد در یک کشور و یا در مورد یک سازمان باشد.

تحلیل محتوای رسانه

در این روش نیز با شمردن تعداد گزارش‌هایی از روزنامه‌ها که به فاش کردن فساد و یا ارائه‌ی گزارش از فساد پرداخته‌اند نیز می‌تواند به عنوان شاخصی در به دست آوردن میزان فساد رایج در یک کشور، محسوب شود. فرامرز رفیع پور در تحقیق خود از این روش نیز استفاده کرده است. با این وجود مشکلاتی را که برای روش شمردن شکایات بر شمرده شد باز هم در این روش صادق می‌باشد (فاضلی، ۱۳۸۸).

1 . Corruption Perception Index (CPI) 0

1 . BPI 1

سنجهی فساد جهانی

پیمایش بارومتر جهانی فساد^۱ به سفارش مؤسسه شفافیت بین‌المللی و توسط مؤسسه‌ی گالوپ انجام می‌شود و اولین بار در سال ۲۰۰۳ در ۴۵ کشور و سپس در سال ۲۰۰۴ در ۶۴ کشور اجرا شد. در این روش مردم تجربه مستقیم خود در رابطه با رشوه و سایر نقطه نظراتشان در زمینه‌ی فساد را در مورد مهم‌ترین مؤسسات کشور خود اظهار می‌نمایند (www.transparency.org.2013).

در این پیمایش از ترکیب سنجش فساد بر مبنای ادراک و تجربه استفاده می‌شود و از همین رو از پاسخ‌گویان درباره:

۱. کدام بخش جامعه بیش‌تر از همه فاسد است.
 ۲. فساد نسبت به گذشته افزایش یا کاهش یافته است.
 ۳. احتمال این که در آینده فساد شایع‌تر از امروز باشد.
 ۴. فراوانی رشوه دادن خانواده‌ها چقدر است.
 ۵. رشوه‌ها چگونه و به چه کسانی پرداخت می‌شود.
 ۶. رشوه‌ها برای دریافت چه خدماتی پرداخت می‌شوند.
 ۷. مقدار این رشوه‌ها چقدر است؛ سؤال می‌شود.
- مؤسسه شفافیت بین‌المللی پیمایش بارومتر جهانی فساد را مکمل شاخص ادراک فساد و شاخص رشوه‌دهندگان می‌داند.

نقش شهرداری‌ها در کاهش یا افزایش فساد اداری

ارتقاء سلامت و مقابله با فساد به عنوان یک مسئله اجتماعی نیازمند اجرای پژوهش‌های گوناگون و عمدتاً بین رشته‌ای برای شناسایی ابعاد مختلف آن، عوامل تأثیرگذار و پدیده‌های منتج از آن است. اهمیت اصلی این موضوع بر مدیریت شهری نیز از آنجایی ناشی می‌شود که رشد کمی شهرها و شهرنشینی در دنیای امروز، بالا رفتن میزان تراکم جمعیت در مکان‌ها و فضاهای کوچک را به دنبال داشته‌اند که این امر، افزایشی فوق‌العاده در تقاضاهای ویژه را به همراه خود داشته است.

از این رو، در سیستم‌های اداری نیاز است تا مسایل متعدد و پیچیده مدیریتی، قانونی، امور مالی و امنیت و مس‌تولیت اجتماعی و... مورد بررسی قرار گیرد و سیستم دینامیک شهری با مدیریت مطلوب و کارآمد اداره شود.

یکی از سازمان‌های عمومی که نقش بسزایی در مدیریت خدمات شهری دارد، شهرداری است. در شهرداری‌ها به دلیل ارتباط مستقیم و بی‌واسطه‌ای که با شهروندان وجود دارد، فساد اداری رایج‌تر است. بنابراین مسئله‌ای که امروزه دغدغه بسیاری از مدیران اجرایی کشورها می‌باشد این است که چگونه می‌توان با مصادیق فساد اداری مبارزه کرده و آن‌ها را کنترل نمود. بررسی‌های صورت گرفته بر روی پدیده فساد، حکایت از پیچیده بودن و گسترده بودن علل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. در برخی از کشورها

¹Global Corruption Barometer (GCB)

نظیر امریکا به دلیل سوء استفاده‌های مالی در شهرداری شهرهای بزرگ آن دفتر ویژه‌ای به نام بخش تحقیقات ایجاد شده که بر رفتار کارکنان دولت که به آن‌ها رشوه پیشنهاد می‌شود نظارت می‌کند. در کشور کره جنوبی طرح شهرداری الکترونیک به عنوان جزئی از شبکه مبارزه با فساد محسوب می‌شود. هدف این شبکه عمومی سازی همکاری شهروندان است تا در آن شهروندان تنها مستمع فعالیت‌ها نباشد. شبکه مبارزه با فساد کره جنوبی به دنبال غلبه بر فساد و برقراری ایده‌ای است که حذف فساد هدف اصلی آن است. طبق بررسی‌های انجام شده مشخص شده است که دولت الکترونیک نقش بسزایی در کنترل فساد و کاهش فقر دارد (Pathak, Singh, et. all, 2007:195)

روش تحقیق

از نظر روش تحقیق، این پژوهش توصیفی — تحلیلی و از نظر هدف، کاربردی است. داده‌ها و اطلاعات لازم از طریق ابزارهای پرسش‌نامه، مصاحبه و بررسی اسناد گردآوری شده و سپس با استفاده از روش‌های آماری و مدل‌سازی تحلیل شده‌اند. همچنین با توجه به ماهیت پویای موضوع و لزوم درک روابط علی میان عوامل مؤثر بر سلامت و فساد اداری، در بخش‌هایی از تحقیق از روش علی — معلولی نیز بهره گرفته شده است تا بتوان اثرات ساختاری، مدیریتی، فرهنگی و فردی را در بروز یا کاهش فساد تحلیل کرد. برای گردآوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری مانند SPSS یا Excel و از روش‌هایی مانند تحلیل همبستگی، تحلیل عاملی یا رگرسیون برای بررسی روابط میان متغیرهایی چون شفافیت، پاسخگویی، فرهنگ سازمانی، ساختار نظارتی و میزان سلامت یا فساد اداری استفاده شد.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. فرض صفر را به این صورت انتخاب می‌کنیم که داده‌ها نرمال باشند و از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در سطح ۵ درصد استفاده کرده‌ایم. برای کلیه متغیرهای تحقیق، سطح معنی‌داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد که فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. راه دیگر این است که به مقدار Z کلموگروف - اسمیرنوف در جدول نگاه کنیم. اگر مقدار آن کوچک‌تر از ۱/۹۶+ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶- بود، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد؛ به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است؛ بنابراین با اثبات نرمال بودن، برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون پارامتری پیرسون استفاده می‌کنیم و برای آزمون‌های میانگین از آزمون‌های پارامتریک بهره می‌جوئیم.

برای استفاده از تکنیک‌های آماری می‌بایست ابتدا مشخص شود داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال می‌باشد یا نه؟ در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد در غیر این صورت می‌بایست از آزمون‌های نا پارامتریک استفاده نمود. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای مستقل و وابسته استفاده می‌کنیم. سپس به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی تک نمونه‌ای، استفاده شده است.

آزمون کولموگروف - اسیمرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 = \text{توزیع متغیر } \hat{I} \text{ ام نرمال نیست} \\ H_0 = \text{توزیع متغیر } \hat{I} \text{ ام نرمال است} \end{array} \right.$$

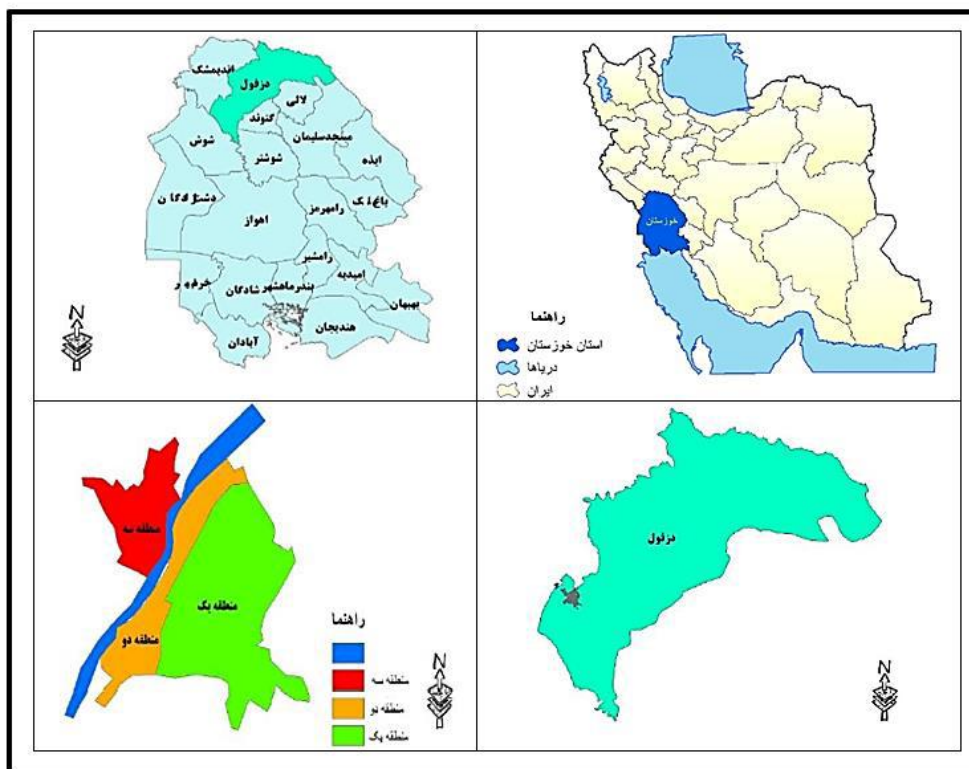
با توجه به نتایج جدول (۱) اگر سطح معنی‌داری کوچک‌تر از مقدار خطا باشد؛ آنگاه صفر را می‌پذیریم در غیر این صورت فرض صفر را رد می‌کنیم .

• جدول ۱. آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	آماره آزمون	متغیر
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۰,۱۹۸	سلامت سازمانی
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۰,۱۶۲	فساد سازمانی

معرفی محدوده مورد مطالعه

منطقه مورد مطالعه، شهر دزفول است که در جنوب غربی ایران با طول جغرافیایی ۲۸ درجه شرقی و عرض جغرافیایی ۳۲ درجه شمالی با مساحت نزدیک به ۴۷۶۲ کیلومتر مربع در کنار رودخانه دز واقع شده است. این شهر از لحاظ وسعت دومین شهر بزرگ استان خوزستان (پس از اهواز) می‌باشد که از سوی شمال، با استان لرستان، از شرق با شهر مسجد سلیمان و نیز استان چهارمحال و بختیاری، از شمال غربی با اندیمشک، از جنوب با شوشتر و از غرب با شوش همجوار می‌باشد (صفایی پور و آریا نژاد، ۱۴۰۲: ۳۶۳).



شکل ۲. موقعیت منطقه مورد مطالعه در ایران

منبع: (استانداری خوزستان، ۱۴۰۴؛ ترسیم: نگارندگان)

یافته های پژوهش

با توجه به این که میانگین نظرات کل پرسش شونده‌گان به وسیله طیف ۵ گزینه لیکرت سنجیده شد، بنابراین ملاحظه می شود میانگین به دست آمده برای متغیرهای مسولیت پذیری اجتماعی شهرداری (۲,۰۹۸۶۰)، پاسخگویی سازمانی شهرداری (۲,۹۳۳۰)، شفافیت سازمانی شهرداری (۲,۸۳۹۲)، فرهنگ سلامت سازمانی شهرداری (۲,۹۴۱۲)، سلامت کار کارکنان شهرداری (۲,۹۴۳۵) و درک فساد در میان کارکنان شهرداری (۲,۸۸۳۷) در سطح پایین می باشد.

همچنین میانگین به دست آمده برای متغیرهای فساد مالی شهرداری (۳,۱۰۵۰)، فساد ارتباطی — تعاملی شهرداری (۳,۳۱۳۸)، فساد در کیفیت کار شهرداری (۳,۱۴۲۹)، فساد در مناقصات و قراردادها شهرداری (۳,۱۵۹۸)، فساد در تصمیم گیری شهرداری (۳,۱۸۳۰) و ناکار آمدی دستگاه های نظارتی شهرداری (۳,۱۹۶۳) سطح بالاتر از میانگین نمونه (۳) می باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری اجتماعی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۹۸۶۰	۰,۴۳۰۴۱
پاسخگویی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۹۳۳۰	۰,۴۶۸۷۴
شفافیت	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۸۳۹۲	۰,۴۶۸۶۳
فرهنگ سلامت	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۹۴۱۲	۰,۳۸۳۸۸
سلامت کار	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۹۴۳۵	۰,۵۵۹۴
فساد مالی	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۰۵۰	۰,۴۵۸۶۵
فساد ارتباطی - تعاملی	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۳۱۳۸	۰,۴۷۸۶۷
فساد در کیفیت کار	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۴۲۹	۰,۵۰۴۴۴
فساد در مناقصات و قراردادهای	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۵۹۸	۰,۴۸۰۰۶
فساد در تصمیم گیری	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۸۳۰	۰,۵۴۰۶۶
ناکارآمدی دستگاه های نظارتی	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۹۶۳	۰,۴۵۵۶۹
درک فساد در میان کارکنان	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۸۸۳۷	۰,۵۴۰۳۶

رابطه بین سطح فساد مالی و متغیرهای مورد مطالعه

ضریب همبستگی پیرسون بین سطح فساد مالی و میزان پاسخگویی سازمانی شهرداری دزفول برابر ۰.۱۲۴- و سطح معناداری ۰.۰۲۶ رابطه به صورت معکوس است؛ یعنی با افزایش سطح فساد مالی، میزان پاسخگویی سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین فساد ارتباطی-تعاملی و میزان شفافیت برابر ۰.۱۱۹- و سطح معناداری ۰.۰۳۳ با افزایش فساد ارتباطی-تعاملی، میزان شفافیت در سازمان کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین فساد در کیفیت کار و فرهنگ سلامت سازمانی برابر $0.135-$ و سطح معناداری 0.015 با افزایش فساد در کیفیت کار، فرهنگ سلامت سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین فساد در مناقصات و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر $0.134-$ و سطح معناداری 0.012 با افزایش فساد در مناقصات، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین فساد در تصمیم‌گیری و سلامت کار کارکنان برابر $0.127-$ و سطح معناداری 0.022 با افزایش فساد در تصمیم‌گیری، سلامت کار کارکنان کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی و شیوع فساد مالی در شهرداری دزفول برابر 0.179 و سطح معناداری 0.001 است. از آنجا که سطح معناداری کمتر از 0.05 است و ضریب همبستگی مثبت است، می‌توان بیان داشت که بین ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی و شیوع فساد مالی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

بین سلامت سازمانی و میزان درک فساد در میان کارکنان برابر 0.177 و سطح معناداری 0.001 گزارش شده است. از آنجا که سطح معناداری بیشتر از 0.05 است، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه بین سلامت سازمانی و میزان درک فساد در میان کارکنان از نظر آماری معنادار است.

بین شفافیت سازمانی و کاهش فساد در مناقصات شهرداری دزفول برابر 0.292 بین شفافیت سازمانی و کاهش فساد در مناقصات رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

بین سلامت کار کارکنان و فساد ارتباطی برابر $0.121-$ و سطح معناداری 0.030 . ضریب همبستگی منفی نشان می‌دهد که این رابطه به صورت معکوس است؛ یعنی با افزایش سلامت کاری کارکنان، فساد ارتباطی کاهش می‌یابد و بالعکس.

بین فرهنگ سلامت سازمانی و فساد در تصمیم‌گیری برابر $0.127-$ و سطح معناداری 0.024 ضریب همبستگی منفی نشان می‌دهد که این رابطه به صورت معکوس است؛ یعنی با افزایش فرهنگ سلامت سازمانی، فساد در تصمیم‌گیری کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میزان پاسخگویی سازمانی		
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد
سطح فساد مالی	-0.124	0.026	۳۲۱
فساد ارتباطی-تعاملی	-0.119	0.033	۳۲۱

فساد در کیفیت کار	-۰/۱۳۵	۰/۰۱۵	۳۲۱	معکوس
فساد در مناقصات	-۰/۱۳۴	۰/۰۱۲	۳۲۱	معکوس
فساد در تصمیم‌گیری	-۰/۱۲۷	۰/۰۲۲	۳۲۱	معکوس
ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی	۰/۱۷۹	۰/۰۰۱	۳۲۱	مستقیم
سلامت سازمانی	۰/۱۷۷	۰/۰۰۱	۳۲۱	معکوس
شفافیت سازمانی	۰/۲۹۲	۰/۰۰۰	۳۲۱	مستقیم
سلامت کار کارکنان	-۰/۱۲۱	۰/۰۳۰	۳۲۱	معکوس
فرهنگ سلامت سازمانی	-۰/۱۲۷	۰/۰۲۴	۳۲۱	معکوس

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین سطح فساد مالی و میزان پاسخ‌گویی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد.

فساد مالی، حتی اگر در حد نسبی باشد، می‌تواند اثر قابل توجهی بر عملکرد پاسخ‌گویی سازمان داشته باشد. افزایش فساد مالی ممکن است موجب کاهش شفافیت و ضعف در فرآیندهای کنترل داخلی شود و در نتیجه، امکان پاسخ‌گویی منظم و دقیق به مسائل و درخواست‌های سازمان کاهش پیدا کند. علاوه بر این، وجود فساد مالی می‌تواند انگیزه کارکنان و مدیران برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی را کاهش دهد و باعث شود که فرآیندهای سازمانی کمتر کارآمد شوند. بنابراین نتایج نشان می‌دهد که سطح فساد مالی یک عامل تأثیرگذار بر میزان پاسخ‌گویی سازمانی است و هرچه میزان فساد بالاتر باشد، پاسخ‌گویی سازمانی تمایل به کاهش دارد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین فساد ارتباطی-تعاملی و میزان شفافیت در سازمان رابطه معکوس معنادار وجود دارد.

در ارتباطات و تعاملات سازمانی می‌تواند اثر مستقیم بر وضوح و شفافیت فرآیندهای سازمان داشته باشد. به عبارت دیگر، زمانی که فساد ارتباطی-تعاملی افزایش می‌یابد، جریان اطلاعات دقیق و شفاف مختل شده و امکان گزارش‌دهی شفاف کاهش می‌یابد.

همچنین افزایش فساد ارتباطی-تعاملی ممکن است موجب عدم اطمینان کارکنان و مدیران نسبت به شفافیت فرآیندهای سازمانی شود و در نتیجه، سطح کلی شفافیت در سازمان پایین تر آید. بنابراین می توان نتیجه گرفت که وجود فساد ارتباطی-تعاملی عاملی مؤثر در کاهش شفافیت سازمان است و با افزایش آن، شفافیت کاهش می یابد.

فرضیه سوم: به نظر می رسد بین فساد در کیفیت کار و فرهنگ سلامت سازمانی رابطه معکوس وجود دارد.

فساد در فرآیندها و کیفیت اجرای کار می تواند به طور مستقیم بر سلامت فرهنگی سازمان تأثیرگذار باشد، به طوری که افزایش فساد منجر به کاهش رعایت اصول اخلاقی، ارزش های سازمانی و رفتارهای مسئولانه در محیط کار می شود. در نتیجه، فرهنگ سلامت سازمانی که شامل رعایت استانداردهای اخلاقی و حرفه ای، پاسخ گویی و رفتار سازمانی درست است، تحت تأثیر فساد در کیفیت کار تضعیف می شود و با افزایش فساد، سطح سلامت فرهنگی در سازمان کاهش می یابد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فساد در کیفیت کار یک عامل مؤثر در کاهش فرهنگ سلامت سازمانی است و با افزایش آن، سلامت فرهنگی سازمان کاهش پیدا می کند.

فرضیه چهارم: به نظر می رسد بین فساد در مناقصات و قراردادها و میزان مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

فساد در فرآیندهای مناقصه و قراردادها می تواند تأثیر مستقیمی بر رفتارهای مسئولانه سازمان و میزان توجه آن به مسئولیت های اجتماعی داشته باشد. به عبارت دیگر، هنگامی که فساد در این حوزه افزایش می یابد، سازمان کمتر به تعهدات اجتماعی و مسئولیت های خود پایبند بوده و رفتارهای مسئولانه کاهش می یابد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فساد در مناقصات و قراردادها یکی از عوامل مؤثر در کاهش مسئولیت پذیری اجتماعی است و با افزایش فساد، میزان مسئولیت پذیری اجتماعی کاهش می یابد.

فرضیه پنجم: به نظر می رسد بین فساد در تصمیم گیری و سلامت کار کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

تصمیم گیری های نادرست یا متأثر از فساد می تواند فشار و استرس کاری را افزایش دهد و محیط کاری را برای کارکنان نامطلوب کند، که در نهایت سلامت فیزیکی و روانی آنها را تحت تأثیر قرار می دهد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فساد در تصمیم گیری یکی از عوامل مؤثر بر کاهش سلامت کار کارکنان است و با افزایش آن، سلامت کارکنان کاهش می یابد.

فرضیه ششم: به نظر می رسد بین ناکارآمدی دستگاه های نظارتی و شیوع فساد مالی رابطه مستقیم وجود دارد.

ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی نقش مهمی در افزایش فساد مالی دارد و تقویت این دستگاه‌ها می‌تواند موجب کاهش فساد و ارتقای سلامت اداری در شهرداری دزفول شود. این نتیجه اهمیت سیاست‌گذاری مناسب برای بهبود کارایی نظارت و ایجاد سیستم‌های پاسخگو و شفاف در مدیریت شهری را برجسته می‌کند و می‌تواند به بهبود اعتماد کارکنان و شهروندان نیز کمک نماید.

فرضیه هفتم: به نظر می‌رسد بین سلامت سازمانی و میزان درک فساد در میان کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

بهبود سلامت سازمانی می‌تواند به کاهش ادراک فساد در میان کارکنان منجر شود. بنابراین، مدیران شهرداری می‌توانند از طریق تقویت شاخص‌های سلامت سازمانی مانند رهبری اثربخش، عدالت در توزیع منابع، ارتباطات شفاف، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، در جهت کاهش نگرش‌های منفی نسبت به فساد و ارتقای اعتماد سازمانی گام بردارند.

فرضیه هشتم: به نظر می‌رسد بین شفافیت سازمانی و کاهش فساد در مناقصات رابطه مستقیم وجود دارد.

ارتقای شفافیت سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فساد در فرآیند مناقصات شهرداری دزفول داشته باشد. این نتیجه اهمیت توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های شفافیت‌بخش در سازمان شهرداری را برجسته می‌کند و می‌تواند بهبود عملکرد، سلامت اداری و اعتماد شهروندان در مدیریت شهری دزفول را تسهیل نماید.

فرضیه نهم: به نظر می‌رسد بین سلامت کار کارکنان و فساد ارتباطی رابطه معکوس معنادار وجود دارد.

سلامت کار کارکنان می‌تواند محیط کاری سالم‌تر و با ارتباطات شفاف‌تر ایجاد کند، به طوری که کارکنان کمتر درگیر فساد ارتباطی شوند. بالعکس، کاهش سلامت کار کارکنان ممکن است موجب سوءتفاهم‌ها، کاهش شفافیت و افزایش احتمال فساد در ارتباطات سازمانی شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که افزایش سلامت کار کارکنان به کاهش فساد ارتباطی در سازمان کمک می‌کند و هرچه سلامت کار بیشتر باشد، فساد ارتباطی کمتر خواهد بود.

فرضیه دهم: به نظر می‌رسد بین فرهنگ سلامت سازمانی و فساد در تصمیم‌گیری رابطه معکوس وجود دارد.

ترویج فرهنگ سلامت در سازمان می‌تواند فرآیندهای تصمیم‌گیری را شفاف، مسئولانه و عادلانه کند و به کاهش فساد در تصمیم‌گیری کمک کند. بالعکس، در سازمان‌هایی که فرهنگ سلامت ضعیف است، احتمال تصمیم‌گیری‌های فسادزا افزایش می‌یابد و

شفافیت و پاسخ‌گویی کاهش پیدا می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ارتقای فرهنگ سلامت سازمانی نقش مؤثری در کاهش فساد در تصمیم‌گیری دارد و هرچه فرهنگ سلامت سازمانی بالاتر باشد، فساد در تصمیم‌گیری کمتر خواهد بود.

نتیجه‌گیری

سلامت اداری و مبارزه با فساد از مهم‌ترین دغدغه‌های نهادهای دولتی و مدیریت شهری در ایران و جهان محسوب می‌شوند. عملکرد سالم و شفاف سازمانی نه تنها موجب افزایش اعتماد عمومی شهروندان می‌شود، بلکه بهره‌وری سازمان، کیفیت ارائه خدمات و رضایت کارکنان را نیز ارتقا می‌بخشد. شهرداری‌ها به دلیل گستردگی وظایف و تعامل مستقیم با جامعه، بیشترین نیاز را به مدل‌های سنجش سلامت و شناسایی فساد دارند. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی تحلیلی برای سنجش سلامت اداری و فساد سازمانی در شهرداری دزفول انجام شد و با استفاده از داده‌های میدانی از کارکنان و تحلیل‌های آماری مبتنی بر آزمون همبستگی پیرسون، رابطه بین ابعاد مختلف فساد شامل فساد مالی، فساد ارتباطی — تعاملی، فساد در کیفیت کار، فساد در مناقصات و قراردادهای و فساد در تصمیم‌گیری با شاخص‌های سلامت و کارکرد سازمانی مانند پاسخ‌گویی، شفافیت، فرهنگ سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سلامت کاری کارکنان بررسی شد.

یافته‌های پژوهش نشان دادند که افزایش فساد در تمامی این حوزه‌ها با کاهش معنادار شاخص‌های سلامت و کارکرد سازمانی همراه است و به‌طور خاص، فساد مالی و فساد در فرآیندهای اجرایی و تصمیم‌گیری موجب کاهش انگیزه و تعهد کارکنان، تضعیف فرآیندهای نظارتی و کاهش اثربخشی پاسخ‌گویی سازمانی می‌شوند. همچنین مشخص شد که سلامت سازمانی، فرهنگ سلامت و شفافیت سازمانی نقش پیشگیرانه مهمی در کاهش فساد دارند و تقویت این شاخص‌ها می‌تواند محیطی سالم‌تر و مسئولانه‌تر برای کارکنان ایجاد کند. از سوی دیگر، ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی با افزایش فساد مالی رابطه مستقیم دارد که اهمیت بهبود کارایی نظارت و کنترل در کاهش فساد را نشان می‌دهد.

جنبه نوآورانه پژوهش در ارائه مدل یکپارچه سنجش سلامت و فساد در شهرداری دزفول، تحلیل تجربی همزمان چند بعد فساد و شاخص‌های سلامت سازمانی، و پیوند نتایج با نظریه‌های معتبر بین‌المللی مانند نظریه‌های اخلاقی باندورا، نظریه کنش بورديو و رویکرد انتخاب عمومی قابل مشاهده است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که مکانیسم‌های اخلاقی، فرهنگی و نظارتی نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار فسادآمیز دارند و کاهش فساد تنها از طریق ترکیبی از اقدامات ساختاری و فرهنگی، شامل ارتقای سلامت سازمانی، ترویج فرهنگ سلامت، افزایش شفافیت، تقویت سلامت کاری کارکنان و بهبود کارایی نهادهای نظارتی، امکان‌پذیر است. در مجموع، نتایج پژوهش ضمن همخوانی با مطالعات ملی و بین‌المللی، راهنمایی ارزشمند برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی هدفمند به منظور ارتقای سلامت و شفافیت سازمانی و کاهش فساد در شهرداری‌ها و سایر سازمان‌های مشابه ارائه می‌دهد. نتایج این پژوهش با نتایج توماسو جومونی (۲۰۲۱)، سازمان شفافیت بین‌الملل (۲۰۲۰)، دیمیتیس باتزیلیس (۲۰۱۹)، مسانیا (۲۰۱۵)، لکوبو (۲۰۱۳)، سابیلیکا (۲۰۱۲)، دیانا ارسننز (۲۰۰۹)، دواس (۲۰۰۱)، رز-آکرمین (۱۹۹۹)، کلیتگارد (۱۹۸۸)، همتی و همکاران (۱۴۰۲)، نوری و احمدی (۱۴۰۱)، کریمی و زارعی (۱۴۰۰)، کاظمی (۱۴۰۰)، عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۹)، پرورام و مردانی (۱۳۹۹)، عابد جعفری و همکاران

(۱۳۹۸)، شریفی و غلامی (۱۳۹۹)، رستمی و نجفی (۱۳۹۷)، عباس‌زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶)، محمودی و قنوتی (۱۳۹۶)، عباسی و همکاران (۱۳۹۶)، امیری و همکاران (۱۳۹۴)، نصیری و همکاران (۱۳۹۴) و توکلی (۱۳۸۹) همخوانی و همسویی دارد. به طور کلی، نتایج پژوهش نشان می‌دهند که کاهش فساد سازمانی نیازمند ترکیبی از اقدامات ساختاری و فرهنگی است، شامل ارتقای سلامت سازمانی، ترویج فرهنگ سلامت، افزایش شفافیت، تقویت سلامت کاری کارکنان و بهبود کارایی نهادهای نظارتی. این یافته‌ها ضمن همخوانی با مطالعات ملی و بین‌المللی، راهنمایی ارزشمند برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی هدفمند به منظور ارتقای سلامت و شفافیت سازمانی و کاهش فساد در شهرداری‌ها و سایر سازمان‌های مشابه ارائه می‌دهند.

منابع

- آقازاده، فتح، عابدی جعفری، حسن، طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و زرنندی، سعید (۱۳۹۷)، تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری، فصلنامه فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۳۱، شماره ۳، صص ۸۱-۱۰۵.
- افضل‌لی، عبدالرحمن (۱۳۹۰)، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل پیامدها و راهکارهای برون رفت، مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور بین‌المللی ریاست جمهوری، سال ۲۸، شماره ۴۵، صص ۲۵۴-۲۶۷.
- بهرامی، پورهننگ (۱۳۸۶)، حسابداری شهرداری و مدیریت امور مالی شهرداری‌های ایران. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پارسا، سمیرا (۱۳۹۸)، شناسایی شاخص‌های ارزیابی سلامت اداری در شهرداری‌ها، منطقه ۲۱ تهران، دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران.
- تاج‌الدین و اجاقی (۱۳۹۲)، راهکارهای برون رفت از چالش فساد اداری در شهرداری تهران با استفاده از دو رویکرد ساختاری و فرآیندی، دانش ارزیابی، شماره ۱۷، صص ۵-۲۶.
- تاج‌مزینانی، علی اکبر و حامد، مهدیه (۱۳۹۴)، جایگاه شهرداری در اعمال سیاست اجتماعی محلی در متن قوانین شهرداری (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۴(۲)، ۳۲۳-۳۴۵.
- حسینی، سید امیر حسین و دادفر، نیما (۱۳۹۹)، نقش سلامت و فساد اداری در مدیریت شهری و شهرداری تهران، کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، تهران.
- خاندوزی، سید احسان (۱۳۸۶)، فساد اقتصادی در ایران، شماره ۸، صص ۸۵.
- خلفخانی، مهدی (۱۳۸۹)، رویکرد اجتماعی در تدوین شاخص‌های اندازه‌گیری فساد اداری، فصلنامه علمی - تخصصی دانش و ارزیابی (سازمان بازرسی کل کشور)، سال دوم، تهران، شماره ۳، صص ۷۵.
- دوگراف، خیالت و دیگران (۱۳۹۴)، چشم اندازه‌های نظری فساد، ترجمه هانیه هژیر الساداتی و دیگران، تهران، آگاه.
- زاهدی، شمس‌السادات، محمد نبی، سینا و شهبازی، محمد (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری در شهرداری تهران، دوره ۷، شماره ۲۰، صص ۲۹-۵۵.
- صالحی نیشابوری، علی اکبر (۱۳۹۵)، مبانی مدیریت شهری، انتشارات سمت.
- صفایی پور، مسعود و حاجی پور، نازنین، ۱۴۰۱، سنجش و ارزیابی میزان خلاقیت شهری بر مبنای مؤلفه‌های ایرانی - اسلامی در شهر دزفول، مطالعات جغرافیایی نواحی ساحلی، دوره ۳، شماره ۲ (پیاپی ۱۹)، صفحات ۲۵-۱.

- صفایی پور، مسعود و آریانزاد، ناهید، ۱۴۰۲، آینده پژوهی عوامل کلیدی اثرگذار بر توسعه شهری نمونه موردی: شهردزفول، فصلنامه آینده پژوهی ایران، دوره ۸، شماره ۲، پاییز و زمستان، صفحات ۳۸۸-۳۴۸
- طراحتی، محمد حسن (۱۳۹۰)، شهرداری و نظام شهری در ایران، ناشر دانشگاه تهران.
- عابدی جعفری، حسن، طاهرپور کلاتری، حبیب اله و زرنندی، سعید (۱۳۹۹)، عنوان شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۴۹-۷۴.
- فاضلی، محمد (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر سنجش فساد، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- قادری، علی؛ قادری، جعفر (۱۳۸۶). "مباحثی در اقتصاد شهری (جلد اول)"، چاپ دوم، تهران: انتشارات نور علم.
- قاضی مرادی، حسن (۱۳۸۷)، خودمداری ایرانیان، تهران، انتشارات اختران، ص ۱۶۶.
- کاظمی، رضا (۱۴۰۰)، بررسی ابعاد فساد در مدیریت شهری (مطالعه موردی: شهرداری‌های استان خوزستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم انسانی.
- کریمی، مجتبی و زارعی، حسن (۱۴۰۰)، طراحی الگوی ارزیابی سلامت اداری با تأکید بر نهادهای عمومی غیردولتی، فصلنامه مدیریت راهبردی، شماره ۳، صص ۴۵-۶۸.
- محدثی، حسن؛ فاضلی، محمد؛ عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۱)، نظریه‌های فساد و سلامت روانی، مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهری، تهران.
- نوری، سید عباس و احمدی، یاسر (۱۴۰۱)، ارائه مدل بومی مقابله با فساد در شهرداری‌های مناطق جنوبی کشور (مطالعه موردی: استان خوزستان)، پژوهش‌های مدیریت توسعه، شماره ۱، صص ۲۱-۴۱.
- همتی، بهزاد؛ کریمی، علیرضا و همتی، فریبا (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی اکتشافی زمینه‌های بروز فساد اداری در شهرداری تهران، اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه، بابل.
- واعظی، رضا، حسین پور، داود و کبوخانی، مصطفی (۱۳۹۵)، تأثیرات عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۳، صص ۸۵-۱۱۲.
- Abdul Jabbar, S. F. (2013). Corruption: delving into the muddy water through the lens of Islam. *Journal of Financial Crime*, 20(2), 139-147..
- Brown, M. T. (2005). *Copration Integrity: Rethinking organizational Ethics and leadership*. Cambridge University Press.
- Dimitris, Batzilis (2019). Electoral competition and corruption: Evidence from municipality audits in Greece. *International Review of Law and Economics*, Volume ۵۹, September ۲۰۱۹, Pages13-20.
- Fisher, F. (2006). Restor the Health of Your Organization: A Practical Guide to Curing and Preventing Corruption in local Governments. *United Nations Human Settelement Program UN HABITAT, 1&2*, 1-78.
- Hough, M., & Tatum, H. (2012). *Measuring corruption: Methods and approaches in criminal justice*. London, UK: Routledge.
- LaFree, G; Morris, N. (2004). Corruption as a Global Social Problem. In G. Ritzer, *International Handbook of Social Problems* (pp. 600-618). Thousand Oaks.CA: Sage Publication

- Mintrop, H. (2012). Bridging accountability obligations, professional values and (perceived) student needs with integrity. *Journal of Educational Administration*, 50(5), 695-726
- Msanya, Dismas (۲۰۱۵). Effects of corruption on the economic development in Tanzania: case study of Kigoma-Ujiji municipality
- Mukherjee, Mukherjee; Roy, Aparajita. (2014). Percieved Corruption Frequency ans Size of corruption in Economics. *Indian Growth and Development*(7(1) 1-28..
- Nay, O. (2007). *Administrative corruption and governance: Understanding bureaucratic misconduct*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Pathak, R.D., Singh, G., Belwal, R., & Smith, R.F.I,”2007, E-Governance and Corruption developments and issues in Ethiopia”, *Public Organization Review: A Global Journal* , 195208-
- Piliponyte, J. (Aug. 2005). Diagnosis of corruption: A Review of Exicting Instruments & a Case Study of Lithuania. *Australian Political Studies Association Conference 2005, 28-30 Sep*. Dudein, and New Zelan.
- Transparency International. (۲۰۲۰). Corruption Perceptions Index ۲۰۲۰. Retrieved from <https://www.transparency.org>
- UNODC. (2013). UNITED NATIONS CONVENTION AGAINST CORRUPTION. p. 65.